

Tunnistaako toimittaja uupumuksen?

Tutkimus nykypäivän toimittajille työuupumusta aiheuttavista tekijöistä

Jussi Salmela
Maisterintutkielma
Journalistiikka
Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2022

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden
Tekijä – Author Salmela, Jussi	
Työn nimi – Title Tunnistaako toimittaja työuupumuksen? Tutkimus nykypäivän toimittajille työuupumusta aiheuttavista tekijöistä	
Oppiaine – Subject Journalistiikka	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Toukokuu 2022	Sivumäärä – Number of pages 54 + liitteet (4 sivua)
Tiivistelmä – Abstract <p>Tässä pro gradu -tutkielmassa selvitetään tekijöitä, jotka aiheuttavat nykypäivän toimittajille työuupumusta. Muut keskeiset kysymykset ovat, miten toimittajat itse tunnistavat uupumuksen oireita ja millaisia ne ovat sekä minkälaisia keinoja toimittajat ovat kehittäneet työuupumuksen oireiden käsittelyyn.</p> <p>Tutkimuksen aineisto koostuu 30 puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Haastattelut on kerätty osana Jyväskylän yliopiston ja Tampereen yliopiston yhteistä Media Work 2030 -hanketta. Näiden lisäksi hankkeessa on kerätty laaja kyselyaineisto, josta koottua tulosten raportointia tässä tutkimuksessa hyödynnetään. Haastatteluaineisto on analysoitu hyödyntäen laadullista sisällönanalyysiä ja teemoittelua. Näiden aineistojen avulla tavoitteena on löytää toimittajille ominaisia työuupumustekijöitä sekä pureutua niiden aiheuttajiin. Kyselyaineiston tuloksista on koostettu alustava raportti keväällä 2020. Sen havaintoja suhteutetaan haastatteluista tehtyihin havaintoihin.</p> <p>Toimittajien työ on viime vuosien aikana muuttunut aiempaa kiireisemmäksi ja laaja-alaisemmaksi. Työelämän digitalisaation myötä ”multitaskaaminen” ja pirstaloitunut työ alkavat olla arkipäivää. Samalla mediatalot kamppailevat taloudellisten haasteiden keskellä, mikä on johtanut muun muassa henkilöstön vähennyksiin. Lisääntynyt kiire yhdistettynä toimittajille ominaiseen vahvaan ammatilliseen kutsumukseen sekä huoleen alan tulevaisuudesta on saanut aikaan sen, että työn kuormitus on kasvanut.</p> <p>Toimittajan ja media-alan työn muutokset antavat otollisen lähtökohdan tarkastella, miten toimittajat jaksavat työssään ja mikä mahdollisesti aiheuttaa heille uupumusta.</p>	
Asiasanat – Keywords Työuupumus, journalismi, ammatillinen kutsumus, ylisitoutuminen, digitalisaatio, työn pirstaloituminen	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto, Kieli- ja viestintätieteiden laitos	
Ohjaaja – Supervisor Villi, Mikko	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 KÄSITTEET JA AIEMPI TUTKIMUS	4
2.1 Työuupumus.....	4
2.2 Media-alan työ ja digitalisaatio	5
2.3 Työn intensifikaatio.....	6
2.4 Ammatillinen kutsumus, ylisitoutuminen, ponnistelut ja palkkiot.....	7
2.5 Työn imu	8
2.6 Resilienssi, virheorientaatiot ja kognitiivinen stressi	9
2.7 Toimittajien työuupumuksen ominaispiirteitä aiemmassa tutkimuksessa	10
2.8 Toimittajan työ ja stressitekijät	13
3 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	15
3.1 Määrällinen ja laadullinen aineisto ja Media Work 2030	15
3.2 Teemoittelu ja laadullinen sisällönanalyysi tutkimusmenetelminä.....	16
3.3 Aineiston rajoitteet	16
4 ANALYYSI	18
4.1. Digitalisaatio ja työn pirstaloituminen	19
4.2 Toimittajan ammatillinen kutsumus, työn ja vapaa-ajan raja.....	23
4.3 Hyvä ja huono kiire	29
4.4 Alan tulevaisuus	31
4.5 Miten kyselyaineiston alustavat tulokset suhteutuvat haastatteluihin?	34
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	38
5.1 Toimittajille työuupumusta aiheuttavat tekijät.....	38
5.2 Miten ja millaisia uupumusoireita toimittajat tunnistavat?	42
5.3 Toimittajien keinot uupumusoireiden käsittelyyn.....	42
5.4 Pohdintaa	43
6 LOPUKSI.....	48
6.1 Tutkimuksen arviointia.....	48

6.2 Jatkotutkimusaiheita.....	48
KIRJALLISUUS.....	50
LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Uutistoimittajan työ on siirtynyt viime vuosien aikana suurin harppauksin kohti verkkokeskeisyyttä. Kun uutisia tulee, ne tehdään mahdollisimman nopeasti ja yleensä myös julkaistaan mahdollisimman nopeasti. Uutisjuttuja ei pääsääntöisesti säästetä lehteä tai tulevia päiviä varten, sillä on vaarana, että kilpailija ehtii ensin.

Samaan aikaan se tarkoittaa kasvanutta painetta toimittajille. Kun uutisvoitoilla sekä perusteellisella ja syventävällä uutisoinnilla kilpaillaan, on niiden keskiössä toimittaja. Ja toimittajien määrä media-taloissa on viime vuosina vähentynyt. Kun toimitusten resursseja on vähennetty, mutta työtahti ja työn vaatimukset ovat kasvaneet, on se saanut aikaan, että yksittäisten toimittajien työtaakka on kasvanut.

Työtahdin kiristymiseen ovat vaikuttaneet myös muut asiat. Media-alan digitalisaatio on edennyt vauhdilla, jopa erityisen nopeasti esimerkiksi siksi, että aiemmin tuottoisat liiketoimintamallit, kuten vahvasti mainosmyyntiin nojaaminen, eivät enää ole tuottoisia entiseen tapaan (Villi & Picard, 2019). Toimitustyöhön ja sisäiseen viestintään käytettävien järjestelmien määrä on kasvanut vauhdilla. Etenkin sähköisen viestinnän osalta digitalisaation tahtia on vauhdittanut keväällä 2020 alkanut koronapandemia, joka pakotti ihmiset laaja-alaisesti etätöihin. Ennen kasvokkain käydyt keskustelut oli siirrettävä sähköisiin kanaviin, kuten Microsoft Teamsiin tai Slackiin.

Media-alan työstä on tullut myös entistä pirstaleisempää. Se on seurausta digitalisaatiosta sekä resurssien vähenemisestä. Kun toimittajia on entistä vähemmän mutta työtä entistä enemmän, tarkoittaa se toimittajille, että on tehtävä useampia asioita, usein samanaikaisesti tai rinnakkain. Niin sanotusta multitaskauksesta on tullut toimittajille arkipäivää. Pidempi juttuhanke tai keskittymistä vaativa kirjoittaminen saattaa katketa akuuttiin uutistilanteeseen tai viestintäjärjestelmään tulleeeseen viestiin. Tämä kaikki voi tarkoittaa sitä, että työpäivät venyvät tai ovat vähintään aiempaa kiireisempiä, sillä työpäivän pituus on pysynyt entisellään. Se voi tarkoittaa myös, että päivät venyvät pitkiksi, jotta jutut valmistuvat.

Samat teemat vaikuttavat toistuvan myös esimerkiksi Journalistiliiton (Haapalainen, 2018) julkilausumassa, jonka mukaan mediatyön kuormittavuuden lisääntyminen on rakenteellinen ongelma, joka työnantajien tulee tiedostaa. Journalistiliiton valtuusto kertoi lausunnon mukaan käyneensä laajan keskustelun mediatyön kuormittavuudesta aivoille. Se käsitteli muun muassa muistiongelmia, vapaa-ajalle ulottuvaa vireystilan laskua ja uupumisesta johtuvia sairauspoissaoloja. Valtuuston mukaan alalla on rakentava ongelma, ettei työn organisoinnissa välitetä kuormittumisen syistä tarpeeksi.

Keskeistä on myös alan pätkätyöluonteisuus. Etenkin nuorille on tyypillistä, että he ovat joko määräaikaissaessa työsuhteessa tai heillä on sopimus tarvittaessa töihin tulemisesta. Tämä voi olla yksi työntekijän kuormitusta lisäävä ja mahdollisesti uupumusta aiheuttava seikka. Yleisellä tasolla vaikuttaa siltä, että etenkin nuorten jaksamisesta ollaan entistä enemmän huolissaan. Keväällä 2020 julkaistussa Nuorisobarometrissä oli teemana työ ja yrittäjäyys: sen mukaan kaksi kolmasosaa nuorista uskoo töiden polttavan loppuun ennenaikaisesti (Esim. Härkönen 2020). Barometrin tuloksella on yhteys myös tähän tutkimukseen.

Uupumusta työelämässä, siis myös journalistisessa työssä, on ollut aina (esim. Leppänen & Tuomi-vaara 2002; Jyrkiäinen 2008). Samalla, kun ala ja työnkuva muuttuvat, muuttuvat myös työuupumusta aiheuttavat tekijät, tai ainakin niiden painotukset.

Tämä tutkimus on tehty Media Work 2030 -tutkimushankkeen aineistoa hyödyntäen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mistä media-alalla työskentelevien, erityisesti toimittajien työuupumus johtuu ja millaista se on. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, miten toimittajat itse tunnistavat ja ovat tunnistaneeet työstä johtuvan uupumuksen oireita itsessään ja sitä, millaiset tilanteet sitä voivat aiheuttaa. On selvää, että eri ihmiset reagoivat uupumuksen tunteeseen eri tavoin. Sen takia on keskeistä myös selvittää, minkälaisia keinoja toimittajat ovat keksineet tai itse hyödyntävät, jotta pystyvät käsittelemään uupumuksen tunteita tai oireita, ja miten he yrittävät välttää työuupumukseen ajautumista.

Tämän pro gradu -tutkielman tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Mitkä tekijät aiheuttavat toimittajalle työuupumusta?*
- 2) Miten toimittajat tunnistavat uupumuksen oireita työssään ja itsessään? Millaisia oireita?*
- 3) Minkälaisia keinoja toimittajat ovat kehittäneet työuupumuksen oireiden käsittelyyn?*

Tutkimuksen ensisijainen aineisto on Media Work 2030 -hankkeessa kerätty laadullinen aineisto eli haastattelut. Niitä suhteutetaan myös hankkeessa kerätystä kyselyaineistosta laadittuun alustavien tulosten raporttiin (Rantanen ym. 2020). Aineisto esitellään tarkemmin luvussa 3.

Ensimmäiseen kysymykseen vastaamisesta syntyy perustavanlaatuinen katsaus nykypäivän toimittajan työn kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin: toimittajalle ominaisiin seikkoihin, joita tämä kokee kuormittavaksi ja mahdollista työuupumusta aiheuttavaksi. Toinen ja kolmas kysymys puolestaan syventävät ensimmäisen kysymyksen vastauksia. Eri ihmiset kokevat kuormitusta ja uupumusta erilaisista asioista, joten toisella kysymyksellä pyritään selvittämään ja esittelemään, miten ja millä keinoilla toimittajat tunnistavat työuupumuksen oireita itsessään ja työssään. Kolmannella kysymyksellä pyritään kuvaamaan sitä, miten toimittajat uupumuksen tunteita ja oireita käsittelevät.

Näistä kolmesta kysymyksestä ja niiden vastauksista on muodostettu mahdollisimman kattava kokonaiskuva nykypäivän toimittajien keskeisimmistä työuupumustekijöistä. Ensin käsitellään työuupumustekijöitä perustasolla, ja sen jälkeen perustasoa syvennetään toimittajien omilla näkemyksillä ja kokemuksilla työuupumuksesta.

2 KÄSITTEET JA AIEMPI TUTKIMUS

Tässä luvussa esitellään aiempaa tutkimusta aiheesta, sidotaan tutkimuksen aihe teoreettiseen viitekehitykseen ja käydään läpi keskeisimmät käsitteet. Etenkin työuupumukseen liittyvissä käsitteissä liikutaan paljon psykologian tieteenalassa, mutta käsitteitä sidotaan toimittajan työn viitekehitykseen ja ominaispiirteisiin selvittämään, miksi juuri nämä käsitteet ovat olennaisia toimittajien työuupumuksen kannalta.

2.1 Työuupumus

Työuupumus on vakava, työssä kehittyvä oireyhtymä, jota luonnehtivat uupumusasteinen väsymys, kyyninen asenne työtä kohtaan ja alentunut ammatillinen itsetunto. Työuupumus ei ole lääketieteellisesti luokiteltu sairaudeksi, vaan sitä pidetään elämäntilanteen hallintaan liittyvänä ongelmana, jonka kuitenkin on todettu altistavan useille sairauksille ja työkyvyttömyydelle. (Ahola ym. 2016). Maslach ym. (1996) määritteli työuupumuksen tilaksi, jossa henkiset voimavarat on kulutettu niin vähiin, etteivät työntekijät saa enää itsestään mitään irti. Määritelmää on sittemmin vielä laajennettu: työuupumusta luonnehtivat ylitsepääsemätön väsymys, kyynistymisen tunteet ja välinpitämättömyys töitä kohtaan ja tunne, ettei kykene saavuttamaan mitään (Maslach & Leiter 2016). Työuupumus on yleistynyt viime vuosina: esimerkiksi opettajilla ja lääketieteen opiskelijoilla sitä esiintyy jopa kolmanneksella, ja varovaisempienkin arvioiden mukaan kokonaisuudessaan työuupumuksen esiintyvyys eri ammattiryhmissä on 10 prosentin luokkaa (Heinemann & Heinemann 2017).

Työuupumukseen liittyvä yleistynyt väsymys muodostuu pitkään jatkuneesta pinnistelystä tavoitteiden saavuttamiseksi ilman riittäviä toimintaedellytyksiä. Uupuneena väsymyksestä ei palaudu vapaa-aikana normaalilla levolla. Väsymys on kokonaisvaltaista, eikä liity enää työn kuormitushuippuihin. Kyyninen asenne työtä kohtaan tarkoittaa sitä, että työntekijä alkaa epäillä työnsä merkitystä ja kokemus mielekkyydestä katoaa. Alentunut ammatillinen itsetunto puolestaan ilmenee niin, että pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemukset vähenevät, kun työuupumus kehittyy. Uupunut työntekijä kokee aikaansaamisensa huonommaksi aiempaan ja muiden suorituksiin verrattuna. (Ahola ym. 2018).

Työuupumuksen vähentämiseen on myös ennaltaehkäiseviä keinoja. Ahola ym. (2016) jakaa ne kolmeen kategoriaan: primaaripreventio on keino, joka kohdistuu valikoimatta kaikkiin, tavoitteena estää ongelman muodostuminen. Sekundaaripreventio kohdistetaan puolestaan jo oireileviin tai riskiryhmiin, tarkoituksena estää ongelman todentuminen tai paheneminen. Tertiääripreventio puolestaan kohdistuu niihin, joilla ongelma on jo kehittynyt, ja tavoitteena on palauttaa ja ylläpitää toimintakykyä.

Kansainvälisesti tunnetuin ja käytetyin työuupumuskysely on Maslach Burnout Inventory eli MBI (mm. Mashlach ym. 1996). Kysely on suunniteltu arvioimaan työuupumusta kolmesta näkökulmasta: henkinen väsymys, kyynistyminen ja työstä saavutettavien mielekkyyksien kokemusten katoaminen. Kyselystä on tehty eri versioita, mutta niistä yleisin ja Suomessakin paljon käytetty on Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä Maslach Burnout Inventory General Survey eli MBI-GS. (Maslach ym. 1996; Ahola ym. 2018).

Työuupumuksen määrittelyssä on syytä ottaa huomioon myös sen eri muodot ja työuupumusta aiheuttavat tekijät. Työhyvinvointiin ja työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn imu, kognitiivinen stressi ja työn merkityksellisyys. Lisäksi työhyvinvointiin ja työuupumukseen vaikuttavat ihmisen yksilölliset ominaisuudet. Näitä voivat olla monen asian tekeminen yhtä aikaa ja päällekkäin eli multitaskaus. Lisäksi näitä seikkoja ovat tavoitettavuus työasioissa vapaa-ajalla, mikä esiintyy kohtalaisen vahvana toimittajilla (Rantanen ym. 2020).

2.2 Media-alan työ ja digitalisaatio

Media-alan työllä viitataan mediatuotteiden suunnitteluun, tuottamiseen, markkinointiin, tuotteisiin, palveluihin ja brändeihin mediaorganisaatioissa (Malmelin & Villi 2017). Media-alan työ on muuta kuin journalismia, mutta tämän tutkimuksen kannalta relevanttia on keskittyä journalismiin. Media-alan työ on monipuolistunut, ja yhdellä ihmisellä voi olla useampia rooleja ja roolit voivat sekoitua (Malmelin & Villi 2017). Journalistin työ on niin sanotusti teknistynyt. Se voi vaihdella blogimuotoisten tekstien kirjoittamisesta videoiden editointiin ja jopa ohjelmointiin (Bakker 2014). Bakker (2014) luonnehtii journalisteja tiedon haalijoiksi ja kuratoijiksi sen sijaan, että he olisivat vain uutisten tuottajia. Haalinnalla ja kuratoinnilla voidaan viitata esimerkiksi siihen, että nykypäivän journalismissa käytetään paljon lähteinä kansainvälisiä medioita ja tehdään esimerkiksi puhtaasti käännoisjuttuja tai yhdistelmiä eri kansainvälisistä lähteistä kootuista käännoksista sen sijaan, että aina tehtäisiin omaehtoista tiedonhankintaa. Media-alan työ on myös monipuolistunut. Se tarkoittaa, että esimerkiksi journalistisessa työssä voidaan vaatia koodauksen ja graafisen suunnittelun taitoja, kun taas journalistisen työn keskiössä olevaa kirjoitustaitoa vaaditaan myös muilla aloilla (Laaksonen & Villi 2022).

Media-alan työhön ja sen muutokseen liittyy olennaisesti myös digitalisaatio. Sillä tarkoitetaan aiemmin analogisesti käsiteltyjen tai analogisessa muodossa olleiden tietojen muuttumista digitaaliseen muotoon ja sitä, kuinka nykypäivään elämässä olennainen osa rakentuu digitaalisen viestinnän ja median ympärille (Brennen & Kreiss 2016). Toisin sanoen arkielämässä ja ammattialoilla digitaalisen teknologian käyttö yleistyy. Valtiovarainministeriö (2016) määritteli digitalisaation positiivisena

pidettävät puolet osuvasti: *Digitalisaatio on sekä toimintatapojen uudistamista, sisäisten prosessien digitalisointia että palveluiden sähköistämistä. Kyse on isosta oivalluksesta, miten omaa toimintaa voidaan muuttaa jopa radikaalisti toisenlaiseksi tietotekniikan avulla.* Puutteellinen se kuitenkin on, sillä digitalisaatiolla on myös kääntöpuolensa. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys on saanut aikaan myös sen, että työntekijään kohdistuva tietotulva kasvaa, työnteko on muuttunut aiempaa hektisemmäksi, multitaskauksen määrä on kasvanut ja työ keskeytyy aiempaa helpommin (Franssila ym. 2016; Wacjman & Rose 2011).

Digitalisaation hyvistä ja huonoista puolista puhuttaessa on myös merkitystä sillä, kuka on äänessä. Media-alan työmarkkinajärjestöjen ulostuloissa työnantajapuolen järjestö Medialiitto näkee digitalisaatiossa ongelmien lisäksi mahdollisuuksia, kun taas työntekijäpuolen järjestö Journalistiliitto korostaa alan kohtaamia ongelmia (Saari ym. 2021). Saari ym. (2021) toteavat kuitenkin, että kummankin järjestön ulostuloissa digitalisaatio esitetään pääasiallisesti ongelmana. Esimerkkeinä ne käyttävät Googlen ja Facebookin suurta osuutta verkkomainonnasta ja sitä, kuinka digitalisaatio lisää kustannuspaineita ja kilpailua ja uhkaa sitä kautta mediayritysten tuloksellisuutta ja työpaikkoja. Johtopäätös näistä on, että digitalisaatiolla on suoria ja epäsuoria vaikutuksia työvoiman tarpeeseen eli toisin sanoen toimittajien irtisanomiseen (Saari ym. 2021). Käytännössä vaikutukset työvoiman tarpeeseen voivat tarkoittaa myös sitä, ettei eläkkeelle jäävien tilalle enää palkata uusia työntekijöitä.

Frantsi ym. (2022) havaitsivat, että heidän tutkimuksensa kaikissa neljässä määritellyssä profiilissa (*virheisiin kiinnittymätön rentoilija, resilientti multitaskaaja, tarkka keskittyjä, haavoittuva ylisitoutuja*) digitalisaatio oli enemmän työn kuormitustekijä kuin voimavara. Etenkin tarkkojen keskittyneiden ja haavoittuvien ylisitoutujien digitalisaatiosta johtuva työn kuormitus oli kaikkein voimakkainta. Digitalisaation koettiin heikentäneen keskittymiskykyä, vähentäneen työstä palautumista ja lisänneen työmäärää (Frantsi ym. 2022).

2.3 Työn intensifikaatio

Työn intensifikaatio tarkoittaa sitä, että nykyään työntekijöihin kohdistuu aiempaa enemmän osaamisvaatimuksia ja työn tahti on kiivastunut kiihtyvän digitalisaation myötä. Media-alan pirstaloitumisesta on puhuttu jo pitkään, ja työn intensifikaatio on osa sitä. Työn intensifikaatio laajemmin selitettynä tarkoittaa sitä, että kilpailullisen edun saavuttamiseksi yhtiöt pyrkivät lyhentämään tuotantoaikoja ja nopeuttamaan päätöksenteko- ja tuotantoprosessejaan. Käytännössä se johtaa siihen, että työnantaja lisää työntekijöihin kohdistuvaa painetta, mikä näkyy esimerkiksi nopeusvaatimuksina ja tiukempina aikamääreinä. (Kubicek ym. 2015). Täsmällisemmin työn intensifikaatio voidaan vielä ilmaista työntekijän näkökulmasta: työntekijän vaatimustaso yksittäisenä työpäivänä kasvaa, ja

luonteenomaista on, että työtä on tehtävä nopeampaan tahtiin kuin aiemmin, on tehtävä useita työtehtäviä samanaikaisesti ja vähennettävä niin sanottua joutoaikaa tai tyhjäkäyntiä (Kubicek ym. 2015).

Työn intensifikaatiota media-alalla on tutkittu myös Suomessa. Frantsi, Iltanen, Rantanen, Feldt & Villi (2022) tunnistivat e-kyselyn avulla neljä psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilia mediatyöntekijöiden keskuudessa. Frantsin ym. (2022) tutkimus on tehty osana Media Work 2030 - tutkimushanketta, kuten tämä pro gradu. Profiilit olivat *virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat, resiliientit multitaskaajat, tarkat keskittyjät ja haavoittuvat ylisitoutujat*. Tutkimuksessa havaittiin, että työn intensifikaatiota koettiin kaikissa ryhmissä vähintään jonkin verran, viimeksi mainitussa kaikkein eniten.

2.4 Ammatillinen kutsumus, ylisitoutuminen, ponnistelut ja palkkiot

Ammatillinen kutsumus on käsite, joka vallitsee journalistisessa työssä vahvana. Kutsumus voi olla myös ammattiin liittymätöntä, mutta se on siihen vahvasti liitettävissä. Kielitoimiston sanakirja määrittelee kutsumuksen näin: ”Harras halu jonkun elämän tehtävän, ammatin valintaa, viehtymys, verenveto, halu, taipumus jollekin alalle; elämäntehtävä, jonka joku tuntee omakseen.” Cambridge Dictionary puolestaan määrittelee kutsumusta etenkin työn näkökulmasta. Se määrittää kutsumuksen sellaiseksi työksi, jonka ihminen tuntee omakseen ja johon tekee mieli antaa kaikki aikansa ja energiansa, tai sitten syntyy tunne, että juuri tiettytyyppinen työ sopii tietylle ihmiselle parhaiten. Kutsumusammateista se käyttää esimerkkeinä lääkärin tai opettajan työtä.

Ammatillista kutsumusta voi määritellä monin tavoin. Esimerkiksi Dik & Duffy (2009) määrittelivät käsitettä vapaasti suomennettuna näin: ”Kutsumus on käsityskyvyn ylittävä kutsu, jonka koetaan tulevan oman itsen ulkopuolelta ja jonka avulla lähestytään tiettyä roolia elämässä tiettyjen tapojen avulla, jotka antavat tarkoituksen tai merkityksellisyyden ja johon kuuluu myös muita huomioivien arvojen ja tavoitteiden hyödyntäminen motivaation ensisijaisena lähteenä.” Melko mutkikas määrittely, mutta ammatilliseen kutsumukseen johdettuna se on selkeämpi. Ammatillinen kutsumus on lähestymistapa johonkin tarkoitusta tai merkityksiä antavaan rooliin elämässä, ja jonka päämotivaattoreina toimivat muita huomioivat arvot ja tavoitteet (Dik & Duffy 2009).

Mediatyössä mielekkyys perustuu sisäiseen motivaatioon. Journalistit ovat kokeneet tärkeäksi, että työskentelevät alalla, jossa voi vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin ja keskusteluun. Journalistit ovat kokeneet työnsä inspiroivaksi ja mielekkääksi ja pitäneet työtä kutsumusammattina. (Malmelin, 2015). On tutkittu, että yliopisto-opiskelijoiden ja useiden alojen työntekijöiden ammatillinen kutsumus on vaikuttanut positiivisesti heidän urakehitykseensä ja lisännyt esimerkiksi työtyytyväisyyttä ja

sitoutumista organisaatioon (Hirschi 2012). Hirschi (2012) käyttää tutkimuksessaan myös aiemmin esitettyä selkeämpää ja tämänkin tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaisempaa määritelmää kutsumukselle: Intohimo tiettyä uravalintaa tai työtä kohtaan, jonka ihminen kokee elämänsä tarkoitukseksi ja joka tekee työn ja elämän merkitykselliseksi. On tutkittu, että ammatillisella kutsumuksella on positiivinen vaikutus myös työhyvinvointiin ja työtehokkuuteen (Steger ym. 2010).

Ammatillisen kutsumuksen kanssa kulkee lähekkäin ylisitoutuminen, joka ilmaisee työntekijän mitattavaa tarvetta saada kunnioitusta sekä arvostusta muilta. Tällainen yksilö suhtautuu työhönsä suurella kunnianhimolla. (Siegrist ym. 2004). Ylisitoutuneille työntekijöille on ominaista, että he voivat asettaa itselleen töissä korkean vaatimustason tai panostaa työhönsä liiallisesti verrattuna siihen, mikä todellisuudessa olisi tarpeen. Ylisitoutumisella on yhteys huonontuneeseen työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin (Siegrist 2004). Vahva ylisitoutuminen voi aiheuttaa työssä riittämättömyyden tunteita, väsymystä ja kyynisyyttä (Salmela-Aro ym. 2011), jotka ovat työuupumustekijöitä. Feldt ym. (2013) esitti, että korkea ylisitoutuminen yhdistettynä korkeaan ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaan (Siegrist 1996) on merkittävä riskitekijä loppuun palamiselle (Schaufeli & Enzmann 1998) eli burnoutille. Siegristin määritelmän mukaan ponnisteluiden ja palkkion epäsuhdassa on kyse siitä, että työntekijä kokee, ettei saa tarpeeksi tunnustusta tekemästään työstä. Jos työntekijä tuntee sijoittavansa enemmän kuin saa vastineeksi, voi siitä seurata voimakkaita kielteisiä tunteita ja hyvinvoinnin heikkenemistä (Kinnunen ym. 2006).

Kinnunen ym. (2006) tutki ponnistusten ja palkkioiden epäsuhdetta johtajilla Suomessa. Heidän mukaansa epäsuhde ja ylisitoutuminen olivat yhteydessä huonoon terveydentilaan sekä mies- että naisjohtajilla. Voimakas ylisitoutuminen ei kuitenkaan vahvistanut epäsuhdan yhteyttä huonoon terveydentilaan. Tutkimuksessa käytettiin samaa Siegristin kehittämää Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERI) -kyselyä kuin osin Frantsin ym. (2022) tutkimuksessa, jossa selvitettiin, millaisia profiileja mediatyöntekijöiden psykologisissa voimavara- ja riskitekijöissä voidaan tunnistaa ja miten näihin profiileihin kuuluvat työntekijät eroavat toisistaan digitalisaation ja työn intensifikaation kokemusten suhteen.

2.5 Työn imu

Työn imu on työuupumuksen (tai burnoutin) positiivinen vastavoima. Työn imu tarkoittaa positiivista työhön liittyvää tilaa tai tunnetta, johon liittyy täyttymyksen tunnetta, tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työn imuun ei liity mikään tietty asia, tapahtuma, yksilö tai käytös. Tarmokkuutta voi luonnehtia korkeaksi energisyydeksi ja resilienssiksi eli työntekijä on valmis panostamaan työhönsä ja toisaalta on myös valmis kohtaamaan mahdolliset haasteet. Omistautumisessa on taas kyse

merkityksellisyyden, innostuneisuuden, inspiraation, ylpeyden ja haasteen tunteista. Tarmokkuuden ja omistautumisen voidaan katsoa olevan uupumuksen ja kyynistymisen vastakohtia. Uppoutuminen taas viittaa tilaan, jossa on täysin keskittynyt ja uppoutunut työhön, jonka parissa aika kuluu nopeasti ja jonka parista on haastavaa lähteä tai irrottautua töistä. (Schaufeli, Bakker 2004.)

Kahnin (1990) mukaan työn imussa on kyse siitä, että työntekijä on täysin läsnä työssään fyysisesti, kognitiivisesti ja henkisesti eli kyse on siitä, minkä verran kykenee tai haluaa antaa itsestään työtä tehdessään. Voimakkaalla työn imun tunteella voi saavuttaa jopa niin kutsutun flow-tilan, jossa keho ja mieli toimivat optimaalisesti yhdessä, keskittyminen on helppoa ja jossa tietoisuuden tilan ja ajan-tajun voi jopa kadottaa tehdessä sitä asiaa, jossa flow-tilan on saavuttanut (Csíkszentmihályi 1990).

Schaufeli ja Bakker (2004) määrittävät työn imun ja työuupumuksen kuitenkin myös toisistaan riippumattomiksi asioiksi, vaikka ne toisiinsa liittyvätkin. He selventävät niiden itsenäisyyden esimerkin avulla: työntekijä saattaa tuntea henkiset voimavaransa hyvin vähäiseksi tai kokea niiden loppuvan esimerkiksi kerran viikossa. Henkisten voimavarojen loppuminen on periaatteessa indikaatio työuupumuksesta, mutta sen kokeminen esimerkiksi kerran viikossa ei tarkoita, että sama työntekijä saattaa saman viikon aikana kokea myös päinvastaisen tunteen eli voimakkaan energisyyden, joka taas on työn imun ominaispiirre.

Työn imua voidaan kokea kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla, eikä se ole harvinaista (Hakanen 2004). Suomessa Työterveyslaitos oli Hakasen (2011) mukaan tutkinut vuoteen 2009 mennessä 16 000 suomalaisen työntekijän ja johtajan kokemuksia työn imusta. Päivittäin työn imua koki joka kymmenes, useissa ammateissa joka viides.

2.6 Resilienssi, virheorientaatiot ja kognitiivinen stressi

Resilienssissä on kyse siitä, millainen kyky yksilöllä, tämän tutkimuksen tapauksessa työntekijällä, on selvitä tai palautua stressaavasta tilanteesta tai epäonnistumisesta, sopeutua stressaaviin olosuhteisiin, sietää vastoinkäymisiä tai kyky säilyttää toimintakyky stressaavissa tai haastavissa tilanteissa (Smith ym. 2008, Youssef ym. 2007). Resilienssillä voi olla myös positiivinen konteksti. Se voi tarkoittaa palautumista tai käsittelykykyä tilanteessa, jossa on tapahtunut jokin positiivinen asia, kehitystä tai yksilö on saanut lisää vastuuta. Resilienssissä ei ole kyse ainoastaan reaktiivisesta palautumisesta, vaan se voi auttaa myös ennakoivassa oppimisessa ja kasvussa haastavissa tilanteissa (Youssef ym. 2007). Smithin ym. (2008) mukaan resilienssi juontaa juurensa englanninkielisestä sanasta *resile*, joka tarkoittaa vapaasti käännettynä palautumista jostakin. Toimittajan työhön kytkettynä kyse voi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa haastateltavasta paljastuu jotakin arveluttavaa vasta jälkikäteen ja toimittajan kyvystä palautua sen tuottamasta takaiskusta. Tällainen voisi olla tapaus, jossa jutun

haastateltavasta paljastuu esimerkiksi jääviyden aiheuttavia sidoksia käsiteltävään asiaan, ja se on huomattu vasta, kun juttu on jo julkaistu. Toinen tapaus voisi olla yllättäen tullut, mittavaa organisoimista vaatinut uutistilanne, jonka organisoinnissa toimittaja ei ole onnistunut. Tässä voi olla kyse esimerkiksi yksittäisestä tilanteesta, esimerkiksi onnettomuudesta, jonka suuruusluokkaa vastuussa oleva toimittaja ei ole osannut arvioida oikein.

Resilienssin kanssa samankaltainen termi on virheorientaatio. Virheorientaatioissa on kyse erilaisista tavoista selviytyä tehdyistä virheistä, ennakoida niitä ja suhtautua niihin (Rybowiak ym. 1999). Kun resilienssissä on kyse esimerkiksi stressaavasta tilanteesta palautumisesta, virheorientaatioissa on kyse tavoista selviytyä stressaavasta tilanteesta, kuten työssä tehdystä virheestä.

Kognitiivinen stressi näkyy yksilössä tai työntekijässä siten, ettei tietojen käsittely toimi normaaliin tapaan. Kognitiivisesta stressistä kärsivällä ihmisellä se voi näkyä esimerkiksi alentuneessa kyvyssä huomioida ympäröivä tilanteensa normaalisti tai alentuneessa päätöksentekokyvyssä (Sandi 2013). Etenkin jälkimmäinen on sellainen, joka voi näkyä esimerkiksi toimittajan työssä. Erityisesti uutistoimittajan työ voi koostua sarjoista nopeita päätöksiä ja ratkaisuja, ja jos stressi ilmenee kognitiivisina oireina, voi näiden päätösten ja ratkaisujen teko vaikeutua.

2.7 Toimittajien työuupumuksen ominaispiirteitä aiemmassa tutkimuksessa

Toimittajien työuupumusta on tutkittu Suomessa jonkin verran, mutta ei aivan tuoreeltaan. 1980-luvun puolivälissä Suomen Sanomalehtimiesten liitto teetti Työterveyslaitoksella tutkimuksen stressistä journalistisessa työssä. Silloin journalistit kokivat selvityksen mukaan kohtalaisen paljon stressiä (Leppänen & Tuomivaara 2002). Tuolloin kehittämistarpeita nähtiin muun muassa toimituksellisessa esihenkilötyössä.

Vuonna 1999 Työterveyslaitos jatkoi tutkimusta, jossa tarkasteltiin muun muassa työuupumusta ja sen selittymistä journalistisessa työssä sekä tutkittiin jaksamista, edellytyksiä ja kehittymistä (Tuomivaara ym. 2002). Samassa tutkimuksessa analysoitiin myös journalistien työuupumuskokemusta ennustavia tekijöitä. Se toteutettiin kyselytutkimuksena, johon vastasi 1 173 Journalistiliiton jäsentä. Silloin keskeisin työn hallitsevuuden aiheuttaman stressin ennustaja oli työn määrällinen ja laadullinen kuormitus (Tuomivaara ym. 2002). Tulosten mukaan työuupumuksen muodostamista ennustaa se, kuinka työ kyetään rajaamaan ajallisesti ja ajatuksellisesti ja kuinka hyväksi kompetenssi koetaan sekä kuinka palkitsevaksi työ ja työyhteisö koetaan. Tutkimuksessa journalistien jaksamisen keskeisiä seikkoja olivat työn välineen ja sen sisällön hallinta ja työn ja sen resurssien mitoittaminen niin, että myös muut elämänalueet tulevat huomioiduksi ja lisäksi niin, että työntekijän työmotivaatiosta

huolehditaan (Tuomivaara ym. 2002). Verrattaessa vuonna 1999 tehtyä tutkimusta vuonna 1984 tehtyyn toimittajan työssä koettiin aiempaa enemmän stressiä.

Työssä stressiä yleisimmin aiheuttavat tekijät olivat vuonna 1984 ja 1999 työn paljous, työn asioiden ajattelu vapaa-aikana, mahdottomuus hallita kaikkea tietoa, jota tarvitsee työssä, työhön eri tahoilta kohdistuvat ristiriitaiset vaatimukset ja se, että työ häiritsee perhe-elämää. Jotain muutoksia oli 15 vuodessa tapahtunut. Vuonna 1999 stressiä aiheutti vuotta 1984 enemmän virheet ja epäonnistuminen työssä, työpaikan kilpailuilmapiiri, ettei ole päässyt etenemään urallaan odotustensa mukaisesti ja se, ettei palkka vastaa työpanosta. Viimeisimmän kohdalla muutos oli 15 vuodessa huomattava (Tuomivaara ym. 2002). 15 vuodessa toimittajien tyytyväisyys työhön oli kasvanut, mutta silti työhön tyytymättömyyttä esiintyi enemmän kuin väestössä keskimäärin. Toimittajien stressin määrä kasvoi 15 vuodessa kaikilla tutkituilla mittareilla, mutta samaan aikaan työ koettiin vuonna 1999 tärkeämmäksi ja merkittävämmäksi kuin vuonna 1984 (Tuomivaara ym. 2002). Työ itsessään oli siis muuttunut parempaan ja mielekkäämpään suuntaan, vaikka stressin ja stressiä aiheuttavien asioiden määrä oli lisääntynyt.

Parhaiten työuupumuskokemusta ennusti työn hallitsevuudesta aiheutuva stressi, heikoimpia työuupumuksen ennustajia olivat puolestaan työhön kohdistuvan hallinnan tunteen vähenemisen aiheuttama stressi ja työn palkitsevuuteen liittyvä stressi (Tuomivaara ym. 2002). Jaksamisen keskeisiksi seikoiksi arvioitiin työn välineen ja sisällön hallinta, työn ja sen resurssien mitoittaminen niin, että muut elämänaalueetkin tulevat huomioiduksi sekä työntekijän työmotivaatiosta huolehtiminen.

Digitalisaatio nähtiin työuupumustekijänä jo vuonna 1999, jolloin elettiin kuitenkin vielä verrattain analogista aikaa, ainakin nykypäivään verrattuna. Tuolloin stressitekijöiksi katsottiin koetut ja odotetut järjestelmän kaatumiset, laitteistojen hidastumiset ja elektroninen suorituksen valvonta. Teknologian toimimattomuuden katsottiin puolestaan lisäävän kokemusta työn kuormittavuudesta ja työn hallitsemattomuudesta. (Tuomivaara ym. 2002).

Vielä 90-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa journalismilla meni taloudellisesti vahvasti. Siitä huolimatta jo tuolloin yhdeksi työuupumustekijäksi arvioitiin taloudellisten seikkojen painottuminen. Ideologisen tavoitteen rinnalle tuli myös taloudellinen tavoite eli voiton tavoittelu. Tuomivaara ym. (2002) kuvaa muuttunutta näkökulmaa niin, että voiton maksimointiin tähtäävää toimintaa kuvaa kiire ja nopeatempoisuus, kustannusten minimointi (esimerkiksi vakituisten työsuhteiden vähentäminen), tuotteen täsmällinen kohdentaminen ja mediakentän jatkuva muuttuminen. Sama kehitys suomalaisessa journalismissa on jatkunut, mutta vauhti on paikoin kiihtynyt huimaksi. Tästä esimerkkinä toimivat etenkin 2010-luvun molemmin puolin suomalaisen journalismin kentän läpäisseet useat ja

mittavat yt-neuvottelukierrokset, jotka johtivat laajoihin henkilöstövähennyksiin. Esimerkiksi vuonna 2009 Suomessa irtisanottiin yhteensä 189 Journalistiliiton jäsentä (Nikunen 2011).

Voimakkainta työuupumuksen ennustaja oli vuonna 1999 työn hallitsevuus. Hallitsevuudella tässä tarkoitetaan sitä, kuinka suuri ja hallitseva asema työllä oli koko elämässä, kuinka työ esimerkiksi häiritsi työntekijän vapaa-aikaa ja ihmissuhteita. Kiinnostava havainto on, että vaikka toimittajien stressin määrä oli lisääntynyt vuodesta 1984 vuoteen 1999 ja tyytyväisyys työhön oli huonompaa kuin väestössä keskimäärin, niin työuupumuksen oireita toimittajat kokivat vähemmän kuin koko työikäinen väestö. (Tuomivaara ym. 2002).

Myöhemmissä selvityksissä haasteet ovat pysyneet samankaltaisina. 2000-luvun puolivälissä journalistien mielestä suurimmat ongelmat työpaikalla olivat kiire, aikataulupaineet ja se, ettei palkka vastaa työn vaativuutta (Jyrkiäinen 2008). Näistä etenkin aikataulupaineet olivat tuolloin suurin ongelma-ryhmä. Tähän ryhmään kuuluvat Jyrkiäisen (2008) mukaan kiire, kova työtahti, työmäärä käytettävissä olevaan aikaan nähden sekä näistä seuraavat asiat, kuten väsymys, uupuminen ja motivaation hiipuminen. Kiirekin purettiin vielä osiin: työtehtävien lisääntyminen, huono johtaminen, resurssien puute, henkilöstön vähentäminen, työn epätasainen jakautuminen työpäiville, puutteellinen palautumisaika ja huoli journalistisen työn laadun heikkenemisestä. Toistuva ratkaisuehdotus tuolloin oli, että työntekijöitä haluttiin lisää ja työn organisointiin haluttiin parannuksia. Saman tutkimuksen mukaan toimittajille työn kuormitusta aiheuttivat eniten sähköpostien lukumäärä päivän aikana, työrauhan häiriöt toimituksessa, työn hoitamiseen liittyvän byrokratian määrä ja ylitöiden paine.

Maaillalla toimittajien työuupumusta on tutkittu melko paljon. MacDonald ym. (2016) esittelevät systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessaan (esim. Johansson 2007) useita tutkimuksia, joissa toimittajien työuupumusta käsitellään. Heidän esittelemänsä havainnot ovat samankaltaisia kuin aiemmin esitellyssä suomalaistutkimuksessa joitain poikkeuksia lukuun ottamatta. MacDonald ym. (2016) esittivät, että suurin loppuun palamisen riski on nuoremmilla naisilla, joiden työura ei ole vielä kestänyt kauaa sekä pienemmän levikkialueen lehdissä työskentelevillä.

Toimituksellisiin rooleihin jaoteltuna suurin loppuun palamisen riski on toimittajilla sekä heidän esihenkilöillään eli niin sanotulla keskijohdolla (MacDonald ym. 2016). Tätä on syytä selventää niin, että toimituksissa työskentelee usein myös henkilöitä, jotka eivät tee varsinaista toimittajatyötä, vaikka journalistista työtä tekisivätkin, esimerkiksi editoinnin tai oikoluvun parissa. Tuomivaaran ym. (2002) tutkimuksen mukaan Suomessa vuonna 1999 demografiset tekijät eivät olleet erityisesti yhteydessä työuupumukseen.

Yksi kiinnostava, joskin looginen havainto on, että työuupumuksella tai loppuun palamisella on yhteys työntekijöiden vaihtuvuuteen ja esimerkiksi journalismista pois siirtymiseen (Jung & Kim, 2012). Journalistisissa töissä uupuneella henkilöllä oli heidän mukaansa suurempi todennäköisyys vaihtaa alaa kuin uupumattomalla. Tämän voi katsoa olevan ennen kaikkea ongelma työntekijälle mutta myös työnantajalle, jonka palveluksesta siirtyy ihmisiä muihin tehtäviin, Suomessa tyypillisesti esimerkiksi viestinnän pariin (esim. Harju ym. 2017). Harjun ym. (2017) tutkimuksessa haastateltavat kertoivat muun muassa, että työtahti alkoi käydä terveyden päälle, perhe-elämä lasten kanssa kärsi ja työpäivät venyivät helposti pitkiksi. Päätös siirtyä journalismista muulle alalle johtui etenkin elämänlaadullisista asioista.

Myös työn intensifikaatiota media-alalla (Laaksoviita & Väisänen 2020) ja muutoin on tutkittu. Media-alalla sitä koetaan melko runsaasti, ja tulokset ovat samansuuntaisia opetusalaalla ja yksityissektorin toimihenkilöillä verrattuna työntekijävaltaisiin aloihin (Mauno ym. 2019b). Työn intensifikaation ja työuupumuksen yhteyttä on puolestaan tutkittu muun muassa opetus- ja tutkimustyössä. Minkisen ym. (2019) tutkimuksessa havaittiin, että eniten uupumusasteista väsymystä ja kynnistyneisyyttä havaittiin ryhmässä, jossa työ oli muuttunut intensiivisemmäksi vahvasti viime vuosien aikana.

2.8 Toimittajan työ ja stressitekijät

Toimittajan, etenkin uutistoimittajan työ käsittää maailman tapahtumista ja uutisista raportointia hyvin laajalla skaalalla. Tässä pro gradussa ei ole tarpeen eritellä tarkasti toimittajan työn eri ulottuvuuksia. Riittävää on ymmärtää toimittajan työn ydin eli uutisten raportointi: se voi tapahtua esimerkiksi kodin työpisteeltä, toimituksesta käsin, maailmalta tai kotimaan rajojen sisäpuolella. Keskeistä tämän tutkimuksen kannalta on käsitellä toimittajan työn ominaispiirteitä mahdollisten työuupumustekijöiden kautta.

Toimittaja voi joutua työssään käsittelemään hyvin vaikeita asioita: terrori-iskuja, sotia, henkirikoksia, lapsiin liittyviä rikoksia, luonnonkatastrofeja ja niin edelleen. Toimittajan työ voi joissain tapauksissa olla jopa vaarallista (Monteiro ym. 2015). Toimittaja työskentelee toistuvasti paineen alla. Toimittajat ja mediatalot käyvät jatkuvaa kilpailua uutisvoitoista, johon esimerkiksi nopeusvaatimukset liittyvät olennaisena osana. Keskiössä on keskinäisen kilpailun lisäksi myös ammatillinen tunnustus sekä tunnustuksen tai luottamuksen saaminen yleisöltä eli lukijoilta (Monteiro ym. 2015). Jatkuvan paineen alla työskentely, vaikeat aiheet ja paikoin vaaralliset olot voivat olla omiaan aiheuttamaan riskejä toimittajan hyvinvoinnin suhteen, niin henkisesti kuin fyysisesti. Toisaalta on esimerkiksi tutkittu, ettei tv-toimittajille vaikuta erityisen suuresti kehittyvän esimerkiksi post-traumaattisen stressin oireita, vaikka he olisivat tekemisissä esimerkiksi väkivaltaisen kuvaston kanssa (Weidmann &

Papsdorf, 2010). Weidmaninn ja Papsdorfin (2010) mukaan kuitenkin niillä työntekijöillä, joilla oli jokin aiempi traumaattinen kokemus, enemmän työperäistä stressiä tai jotka olivat työskennelleet väkivaltaisen materiaalin kanssa pidempään, oli myös muita enemmän post-traumaattiseen stressiin viittaavia oireita.

Toimittajien kokemia reaktioita ja tuntemuksia traumaattisen tapahtuman jäljiltä on tutkittu myös Suomessa, Jokelassa vuonna 2008 sattuneen kouluampumisen jälkeen (Backholm & Björkqvist 2012.) kävi niin, että paikalla raportoimassa olleille toimittajille aiheutui stressin tai kuormituksen aiheuttamia reaktioita tyypillisemmin vasta paikan päältä poistumisen jälkeen. Yksi tutkimuksen haastateltavista kertoi, että tunsikin jälkikäteen häpeää, kun oli ollut aluksi uutistyöstä Jokelaan liittyen niin innostunut. Backholmin ja Björkqvistin (2012) tutkimuksessa viitattiin myös paineen alla työskentelyyn ja uutiskilpailuun stressitekijänä. Yksi paikalla ollut toimittaja oli esimerkiksi kokenut hyvin stressaavaksi toimituksesta esitetyn vaatimuksen siitä, että paikalla olleilta asukkailta piti saada tunnetta sisältäviä reaktioita hyvin nopeasti ampumisen jälkeen.

3 AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

3.1 Määrällinen ja laadullinen aineisto ja Media Work 2030

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Media Work 2030 -tutkimushanketta varten kerättyjä aineistoja. Media Work 2030 on monitieteinen tutkimusprojekti, jossa tarkastellaan mediatyötä ja media-alan työntekijöitä digitaalisessa toimintaympäristössä yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden näkökulmasta. Kyseessä on Jyväskylän ja Tampereen yliopiston yhteishanke. Sitä rahoittaa Helsingin Sanomain Säätiö.

Hankkeen aineisto koostuu kyselystä ja haastatteluista. Kysely lähetettiin lokakuussa 2019 kaikille Journalistiliiton työelämässä oleville jäsenille (13 652). Kyselyn aukaisi 43 prosenttia, joista 17 prosenttia vastasi kyselyyn. Vastanneita oli 1 004. Heistä 79 prosenttia oli kyselyn aikana palkansaajia, 16 prosenttia yrittäjiä, ammatinharjoittajia tai freelancereita. Yleisin tehtävänimike oli toimittaja (47 prosenttia). Kysely jakaantui viiteen pääteemaan: 1) media-alan työ ja sen muutokset, 2) digitalisaatio media-alan työssä, 3) kokemukset omasta työstä 4) työhyvinvointi 5) yksilölliset ominaisuudet ja työ. (Rantanen ym. 2020). Tutkimushankkeessa (mts.) tarkastellaan media-alalla työskentelevien ihmisten pysyvyyden ja vakauden tunnetta mediatyössä; kuinka työntekijät hallitsevat työn viestintäprosessit, rajat ja uudet tehtävät pirstaloituneessa mediamaisemassa.

Tämä pro gradu -tutkielman aineisto on [Media Work 2030 -hanketta](#) varten kerätty laadullinen aineisto eli haastattelut. Määrällistä kyselyaineistoa käsitellään hankkeen kyselyaineiston alustavien tulosten raporttia hyödyntäen (Rantanen 2020). Tutkimushankkeen kyselyyn vastanneet saivat ilmoittaa halukkuudestaan haastatteluun. Haastatteluja tehtiin yhteensä 30 kappaletta. Haastateltavat ovat kaikki media-alan työntekijöitä, mutta eivät välttämättä aivan samanlaisissa työtehtävissä. Haastateltavien joukko koostuu laaja-alaisesti media-alan työntekijöistä. Mukana on muun muassa kirjoittavia toimittajia niin valtakunnallisista medioista kuin paikallislehdistä, radio- ja tv-toimittajia, freelancereita ja päätoimittajia. Erilaisista työnkuvistaan huolimatta kaikki haastateltavat työskentelevät journalistisissa tehtävissä.

Tämän pro gradun tarkoituksena ei ole luoda tyhjentävää ja täysin yleistettävissä olevaa vastausta siihen, millaista uupumusta toimittajat kokevat, sillä toimittajan työnkuvat voivat olla tittelistä huolimatta toisistaan selvästi poikkeavia. Esimerkiksi kerran viikossa ilmestyvän paikallislehden toimittajan työprosessit voivat olla hyvin erilaisia kuin valtakunnallisen median päivittäiseen uutisointiin keskittyvällä toimittajalla.

Media Work -tutkimushankkeen aineistossa on paljon muutakin kuin tässä tutkielmassa käsiteltäviä ja tutkittavia seikkoja. Tässä pro gradu -tutkielmassa käytetään Media Work -hankkeen

tutkimusaineistoa siltä osin kuin se on relevanttia. Käytännössä työuupumus ja työssä jaksaminen liittyvät hankkeen pääteemoihin ainakin jollain tavalla.

3.2 Teemoittelu ja laadullinen sisällönanalyysi tutkimusmenetelminä

Haastattelut on toteutettu puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Kaikissa haastatteluissa on siis käytetty samaa kysymysrunkoa, mutta myös lisäkysymyksille ja keskustelulle on jätetty tilaa. Kysymyksissä ei ole ennalta määritettyjä vastausvaihtoehtoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008).

Haastatteluaineiston analysoinnissa hyödynnetään laadullista sisällönanalyysia ja teemoittelua. Aineistosta on siis etsitty keskeisimmät teemat, etsitty niistä yhtäläisyyksiä ja eroja sekä selvitetty, löytyykö vastauksista sellaisia seikkoja, joista voisi tehdä koko tutkimusjoukon kattavia johtopäätöksiä. Laadullisen sisällönanalyysin tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa tutkittavasta aiheesta. Eli haastatteluaineistosta yritetään luoda mielekästä ja yhtenäistä informaatiota (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Tutkimus ei nojaa yksittäiseen teoriaan, vaan analyysia tehdään aineistolähtöisesti eli tutkimusotteessa on teoriaohjaavan sisällönanalyysin piirteitä: analyysi etenee aineiston ehdoilla ja siinä liitetään hankittu aineisto teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi, 2009).

Tämän tutkimuksen laadullinen aineisto, 30 haastattelua, on analysoitu niin, että ensin kaikki 30 haastattelua on käyty läpi työuupumukseen liittyviä teemoja etsien. Sen jälkeen sieltä on karsittu pois ne haastattelut, joissa ei käsitelty työuupumusta tai sitä käsiteltiin hyvin vähän. Pois karsiutuivat näistä myös ne niukasti työuupumusta käsitelleet haastattelut, joissa ilmi tulleet asiat olivat toistuneet jo haastatteluissa, joissa työuupumukseen liittyviä asioita oli käsitelty laajemmin. Lopulta jäljelle jäi noin kymmenen haastattelua, joissa esiintyneitä asioita analyysiluvussa käsitellään tarkemmin. Toki kokonaisuutta arvioitaessa hyödynnettiin koko aineiston tasolla tehtyjä havaintoja, kun työuupumusta käsiteltiin aineiston laajuisesti yleisemmin. Tällainen analysointimenetelmä valikoitui siksi, että 30 haastattelun aineisto on pro gradu -tutkielmalle melko laaja sekä siksi, että haastatteluissa kysyttiin myös muuta kuin työuupumukseen liittyviä asioita.

3.3 Aineiston rajoitteet

Aineisto on laaja, ja se käsittää paljon muutakin kuin tämän tutkimuksen kannalta relevanttia asiaa. Media Workin vastaajajoukko koostu erilaisia media-alan työtehtäviä tekevistä joukosta. Se tarkoittaa, ettei tässä tutkimuksessa voida keskittyä pelkästään esimerkiksi uutistoimittajien työuupumuksen ominaispiirteisiin. Aiemmin todetun mukaisesti tästä tutkimuksesta ei saa kattavaa ja tyhjentävää kuvausta juuri uutistoimittajan kokemasta työuupumuksesta. Kuitenkin haastateltavien joukosta valtaosa tekee toimituksellista työtä, eivätkä työnkuvien keskeisimmät ominaispiirteet niin paljoa poikkeaa

toisistaan, joten aineiston analysoinnissa on mahdollista keskittyä toimittajiin ja tehdä aineiston avulla heitä koskevaa analyysiä ja johtopäätöksiä.

Haastatteluaineisto on kerätty keväällä 2020 koronapandemian kynnyksellä tai viimeistään kesällä 2020. Jo kaksi vuotta jatkuneen pandemia-ajan aikana työnteko on mullistunut, eivätkä kaikki sen vaikutukset näy tämän tutkimuksen aineistossa. Pandemialla on ollut vaikutusta myös työhyvinvointiin ja -uupumukseen (mm. Hakanen ym. 2020). Koronaviruksen suhteen aineistossa on selvä rajoite, mutta toisaalta aineisto antaa mahdollisuuden kartoittaa tarkemmin, millainen tilanne työuupumuksen suhteen on ollut pandemian alussa ja ennen sitä. Tulevaisuudessa lienee relevanttia vertailla ennen pandemia-aikaa tehtyjä havaintoja sen aikana ja sen jälkeen tehtäviin havaintoihin.

4 ANALYYSI

Tässä luvussa analysoin haastatteluaineistossa esiintyneitä seikkoja ja muodostan niistä yhteenvetoa teemoittelun ja laadullisen sisällönanalyysin avulla (kts. luku 3.2). Haastatteluaineiston analysoinnin jälkeen esittelen Media Work 2030 -hankkeessa kerätyn kyselyaineiston tuloksia (Rantanen ym. 2020) ja suhteutan niitä haastatteluaineistosta tehtyihin havaintoihin.

Haastatteluita on yhteensä 30. Aineisto on analysoitu ja teemoiteltu usealla kierroksella. Haastattelut on ensin käyty kokonaisuudessaan läpi ja seulottu sieltä tutkimuskysymyksiin liittyviä teemoja. Teemoissa esitellyt asiat menevät paikoin päällekkäin, mutta näkökulma huomioissa on kuitenkin eroteltu teemoittain. Aineisto on verrattain laaja yhdessä gradussa käsiteltäväksi, mutta on syytä huomioida, että koska haastattelut on tehty osana isompaa tutkimushanketta, on niissä kysytty muutakin kuin pelkästään työuupumukseen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Osa haastateltavista kommentoi suoraan työhyvinvointiin liittyviä asioita niukasti. Joukossa oli myös joitakin vastaajia, jotka eivät olleet huomanneet puutteita tai haasteita omaan työhyvinvointiinsa liittyen.

Haastattelut on tehty koronapandemian alun ja kesän 2020 välisenä aikana. Pitkään jatkunut pandemia on vaikuttanut tutkitusti työkykyyn, joskin tarkasteluhetkestä riippuen eri tavoin. Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -hankkeen mukaan työhyvinvointi jopa parani kevään 2020 aikana (Hakanen ym. 2020). Pandemian pitkittyessä työhyvinvointi on kuitenkin taas huonontunut jopa pandemiaa edeltäneen tason alapuolelle. Työterveyslaitoksen mukaan työuupumusoireet, krooninen työväsymys, kyynisyys työssä, kognitiiviset häiriöt sekä tunteiden hallinnan häiriöt ovat lisääntyneet. Nämä huomiot koronaviruksen ja työhyvinvoinnin yhteydestä on syytä pitää mielessä myös tässä tutkielmassa, sillä vaikutuksia kesän 2020 jälkeen ei haastatteluaineistosta ole saatavilla. Tiivistetysti valtaosa haastateltavista koki työhyvinvointinsa haastatteluhetkellä pääosin ainakin kohtalaisen hyväksi. Tämä mukailee myös Työterveyslaitoksen tutkimushankkeen (Hakanen ym. 2020) tuloksia tuolta ajalta.

Aineistosta löytyi neljä keskeistä teemaa, joista tehtyjä löydöksiä vertaan aiempiin tutkimuksiin ja mahdollisesti löytyviin yhteneväisyyksiin ja eroavaisuuksiin:

- 1) Digitalisaatio ja työn pirstaloituminen
- 2) Toimittajan ammatillinen kutsumus, työn ja vapaa-ajan raja
- 3) Kiireen eri muodot
- 4) Alan tulevaisuus

Työuupumus ja siihen vaikuttavat seikat ovat hyvin yksilöllisiä. Toiset uupuvat helpommin kuin toiset ja eri asioista kuin toiset. Osa ihmisistä reagoi työuupumuksen oireisiin eri tavalla, ja yhdelle työuupumusta aiheuttava seikka ei välttämättä aiheuta sitä toiselle. Yksi työntekijä voi olla esimerkiksi virheisiin *kiinnittymätön rentoilija* ja toinen *haavoittuva ylisitoutuja* (Frantsi ym. 2022).

On syytä pitää mielessä läpi analyysin, ettei tyhjentävää ja yleistettävissä olevaa kuvausta toimittajien työuupumuksesta ole pro gradu -tutkielman laajuudessa mahdollista tehdä. Tämä tutkielma ei sisällä ennako-oletusta siitä, että toimittajat olisivat koko joukkona uupuneita työhönsä, vaan ennemminkin pyrkimys on selvittää, millaiset tekijät saattavat aiheuttaa toimittajille ja miten toimittajat niitä käsittelevät. Haastatellut esiintyvät tässä tutkimuksessa anonymisti. Haastatteluaineistosta on nostettu yksittäisiä sitaatteja, mutta niitä ei ole yksilöity, joten haastateltavien tunnistaminen sitaateista ei ole mahdollista. Haastateltavat esitellään sitaateissa muodossa H1, H2, H3 ja niin edelleen.

Laadullinen aineisto eli 30 haastattelua on purettu teemoihin, joita tässä luvussa analysoidaan kutakin erikseen. Analyysi rakentuu niin, että ensin käydään läpi kukin teema erikseen. Sen jälkeen havainnot suhteutetaan kyselyaineiston tuloksiin. Teemoja on käsitelty mahdollisimman laajasti ja eri kulumista aineistoa hyödyntäen. Osaa teemoista käsiteltiin laajemmin kuin toisia, mutta lukujen pituudet ovat jo indikaattori siitä, missä teemoissa oli eniten yhteyksiä työhyvinvointiin liittyviin asioihin.

4.1. Digitalisaatio ja työn pirstaloituminen

Kaikissa haastatteluissa sanottiin lähes poikkeuksetta, kuinka digitalisaatio on lisännyt työn pirstaleisuutta. Tässä ei ollut eroa sillä, työskentelikö haastateltava suuressa mediatalossa vai pienessä paikallislehdessä. Työpaikan sisäisten viestintä- ja toimitusjärjestelmien määrä on viime vuosien aikana lisääntynyt selvästi. Jonkin verran jo aiemminkin, mutta erityisesti pandemian takia etätyöhön siirtäessä kasvokkain tapahtunut viestintä on siirtynyt entistä enemmän digitaaliseksi, esimerkiksi Microsoft Teamsiin, Slackiin tai muulle vastaavalle digitaaliselle alustalle. Tämä on puolestaan saanut aikaan sen, että keskittyminen on vaarassa katketa aiempaa herkemmin. Keskittyminen saattaa olla vaikeampaa, kun työnteke keskeytyy näytölle tai kännykkään tulevaan ilmoitukseen.

”Joo, siis sehän onkin ihan hirveää, millaiseksi tämä viestintä on mennyt [nauraa].
Se on ihan kreisiä, että mulla tulee siis työviestejä, laskin et onko minulla seitsemän vai kahdeksan kanavaa.” -H1

Nykypäivän media-alan työ edellyttää erilaisten viestintäkanavien ja -järjestelmien käyttöä ja niiden seuraaminen on keskeinen osa työtä, mutta käytössä oleville kanaville voi tulla runsaasti myös viestejä, jotka eivät itseä kosketa. Voi tulla tilanteita, että samalla kanavalla, jossa käydään yksittäisen

ihmisen työhön liittyvää viestintää, käydään samankaltaista viestintää myös muiden osalta. Digitaalisen viestinnän määrän kasvaessa työnteko keskeytyy helpommin. Yksi haastateltava kertoi keskittymisensä herpaantuvan toistuvasti sellaisista viesteistä, jotka eivät ole hänelle relevantteja. Tästä voi muodostua kehää kiertävä ongelma, kun kanavia pitäisi seurata aktiivisesti, mutta vaihtoehtoja itselle epäolennaisten viestien suodattamiseksi on niukasti.

Toisaalta multitaskaamisesta on tullut kiinteä osa työtä. Eli pirstaloituneeseen työhön on jo osittain totuttu. Mutta se herättää myös huolta. Pohdintaa aiheuttaa, miten kohtalaisen niukoilla ja alati kapenevilla resursseilla ehditään ja jaksetaan tehdä kaikki vaadittava. Samaan aikaan työn määrä kasvaa, työtä on aiempaa enemmän tehtävänä ja työtehtäviä pitää tehdä päällekkäisesti. Haasteensa se tuo esimerkiksi kirjoitustehtäviin ja juttujen valmistumiseen. Yksi haastateltava kuvaili yhtäjaksoista kirjoitusaikaa hyvin rikkonaiseksi. Hänen mukaansa on arkipäivää, että työtä, esimerkiksi kirjoittamista, katkovat kaikenlaiset palaverit ja muu viestintä. Toinen haastateltava sanoi puolestaan, että työnantajat eivät täysin ole ymmärtäneet sitä, että vaikka työpäivän pituus on entisellään, niin tehtävän työn määrä on paljon suurempi kuin kymmenen vuotta sitten.

”Jos saa 15 minuuttia kirjoittaa ilman, että kukaan häiritsee, niin se on aika luksusta.” -H2

Työn pirstaloitumiseen voi haastateltavien mukaan myös vaikuttaa. Sellainen tilanne voi olla esimerkiksi akuutti ja keskittymistä vaativa juttuhanke. Silloin yhdeksi keinoksi esitettiin kaikkien viestintävälineiden sulkeminen ja kollegoille ilmoittaminen, että nyt tarvitsee täydellistä rauhaa esimerkiksi kirjoittamista varten. Mutta tällainen toimintamalli ei kuitenkaan vaikuta olevan lähtökohta, vaan se vaatii taustalle vähintään kohtalaisen kiireen. Kuitenkin eräs haastateltava kuvaili sitä ilmaisulla ”rajansa kaikella”. Tästä keskeinen huomio on se, että työn katkonaisuuteen ja pirstaleisuuteen on niin totuttu, ettei optimaalisen työrauha ole lähtökohta, vaan sen saavuttaminen vaatii erityisiä ponnisteluja. Yksi haastateltava kuvasi tilannetta niin, että kun keskittyminen herpaantuu digitalisaation ja pirstaloitumisen myötä aiempaa helpommin, niin keskittymisen ja työrauhan saavuttamisen ja ylläpitämisen kanssa täytyy tehdä jatkuvasti töitä ja opetella, kuinka se tapahtuu. Yksi haastateltava kertoi luoneensa multitaskauksen oman järjestelmänsä. Esimerkkinä hän kertoi, että matkalla juttukeikalle hän saattaa tehdä toiseen aiheeseen liittyvän haastattelun autossa. Tämä toisaalta osoittaa myös sen, että kun työtä on tehtävänä aiempaa enemmän samassa työajassa, niin työaika yritetään hyödyntää mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti ja vähentää tehottomia jaksoja eli niin sanottua tyhjäkäyntiä.

Toimittajan työssä on haastateltavien mukaan tyypillistä myös sellainen, että joissain tilanteissa multitaskaamista ei voi välttää, vaikka olisikin varannut erityisesti keskittymisrauhaa. Akuutti, paljon resursseja vaativa uutistilanne voi käynnistyä yhtäkkiä, jolloin aivan muun aiheen parissa

työskennellyt toimittaja voidaan joutua välittömästi irrottamaan kriittisen tehtävän pariin. Tällaiseen tilanteeseen päätyminen on myös seurausta henkilömäärän vähentämisestä. Haastatteluissa tuli ilmi, että yhteen ja tiukasti rajattuun alaan keskittyvät niin sanotut erikoistoimittajat alkavat olla katoava luonnonvara. Käytännössä aletaan olla tilanteessa, jossa toimittajat ovat entistä enemmän myös yleistoimittajia, vaikka heille olisikin määritetty jokin seuranta-alue.

Multitaskaamisen määrä on lisääntynyt, jos ei käsi kädessä, niin samankaltaiseen tahtiin kuin journalismi on siirtynyt printtikeskeisestä ajattelusta digikeskeiseen ajatteluun. Pidempään alalla olleet haastateltavat kertoivat, että vielä 10 vuotta sitten työtahti oli väljempi eikä nykyisen kaltaista juttujen nopeaa julkaisupainetta vielä ollut, kun tärkein kanava julkaisulle oli painettu lehti. Nyt ollaan tilanteessa, jossa uutisten päälle ei voi pääsääntöisesti jäädä istumaan, vaan nopeudesta kilpaillaan. Yksi haastateltavista kertoi, että pahimmasta nopeuskilpailusta on päästy hieman tasapainoisempaan suuntaan, mutta edelleen ainakin suurimmat mediatilat kilpailevat nopeudesta ja uutisvoitoista. Uutisvoitoksi määritellään esimerkiksi se, jos onnistuu saamaan uutisen julki ja lähettämään siitä notifiokaation kännyköiden ruuduille ensimmäisenä. Nopeuden rinnalle on tullut myös kilpailu siitä, mikä media tai kuka toimittaja onnistuu oivaltavasti käsittelemään uutisaihetta omaehtoisella tiedonhankinnalla tai näkökulmalla. Kuormittavuuden sijaan tämän kehityksen haastateltavat kokivat positiivisena kehityksenä.

”Toisaalta siitä on tultu ehkä... Siinä käytiin aivan äärimmäisissä pisteissä, joista on nyt onneksi himmailtu alaspäin. Mekään emme yritä olla maailman nopein, jos me tiedämme, että muutkin ovat sen asian äärellä, vaan sitten yritetään syventää (...) miten omalla ammattitaidolla syventää aihetta, josta on ehkä 15 minuuttia sitten kuullut ensimmäisen kerran. Se siinä on, että (...) täytyy tosi isoja kokonaisuuksia pystyä ottamaan tosi nopeasti haltuun ja esittää olevansa niiden asiantuntija, jotta pystyy tarjoamaan lukijalle jotain muuta kuin sen perusuutisen.” -H2

Multitaskaamisen ja pirstaloituneen viestinnän lisäksi digitalisaatio näkyy olennaisesti myös järjestelmissä, joita työpäivän aikana joutuu käyttämään. Järjestelmien määrän kasvamiseen suhtautuminen oli moninaista. Yksi haastateltavista ilmaisi turhautuneisuuttaan uusiin digitaalisiin järjestelmiin, joita tulee jatkuvasti uusia. Hän selvensi ajatustaan niin, että kun yhden järjestelmän saa opeteltua, niin heti se korvataan jollain uudella. Toinen haastateltava, suuren mediatalon toimittaja, suhtautui työpäivänä aikana käytettäviin lukuisiin järjestelmiin verrattain positiivisesti. Hän sanoi, että vaikka uusia järjestelmiä tulee jatkuvasti ja se vaatii uuden opettelua, on se myös mielekästä. Tämä haastateltava lähestyi asiaa niin, että uusilla järjestelmillä pyritään parantamaan työnteon ja työn laadun jälkeä. Hän ei kokenut digitalisoitumista negatiivisena tai kuormittavana asiana. Toisaalta tämä haastateltava kertoi olevansa niin sanottu järjestelmien superkäyttäjä eli sellainen, joka tuntee uudet

järjestelmät hyvin ja on ollut mukana etenkin omaan työhönsä liittyvien järjestelmien suunnittelussa, toteutuksessa ja integroinnissa osaksi toimituksen työkaluja.

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että lisääntynyt digitaalisuus on saanut aikaan keskittymiskyvyn heikkenemisen lisäksi aikaan sen, että ihmisten odotetaan reagoivan esimerkiksi saapuneisiin viesteihin heti. Se saattaa yhden haastateltavan mukaan luoda valheellista kiireellisyyden tunnetta, kun viestin lähettänyt on kuvannut asiaansa kiireiseksi ja lopulta saattaakin käydä ilmi, ettei asia niin kovin kiireellinen ollutkaan. Hän kuvaili asiaa niin, että ihmisistä on tullut hätäisempiä, kun yhteydenottokanavia ja tapoja on niin monia ja ne ovat jatkuvasti saatavilla. Toisaalta hän pitää sähköisiä viestintäkanavia myös hyvänä asiana verrattuna tilanteeseen, jossa kaikki yhteydenotot tapahtuisivat esimerkiksi puhelimitse. Silloin työnteko keskeytyisi hänen mukaansa vieläkin herkemmin.

Ylipäänsä uusien asioiden omaksumiseen ja uusiin järjestelmiin suhtautuminen haastatteluissa oli kaksijakoista. Se koettiin toisaalta luonnolliseksi osaksi työtä ja toisaalta tiedostettiin, että etenkin pitkään alalla olleille digitalisoituminen voi aiheuttaa ahdistusta. Osa haastateltavista kertoi opettelevansa vain itselle pakolliset asiat, toisia taas kiinnosti huomattavasti, ”mitä konepellin alta löytyy”. Yksi haastateltava kertoi ottaneensa asenteen, että jos haluaa pysyä alalla, niin on kehityttävä sen mukana. Tällä tavoin hän kertoo onnistuneensa tasoittamaan muutoksista ja uusista asioista aiheutuvan stressin. Haastateltavat kyllä kautta linjan sanoivat, että työnantajat järjestävät koulutusta esimerkiksi uusille järjestelmille. Ongelmallisena ja stressaavana pidettiin sitä, että koulutus saatettiin järjestää jo niin aikaisin, että sen sisältö on ehtinyt jo unohtua, kun järjestelmä virallisesti otetaan käyttöön.

Yksi kääntöpuoli digitalisoituvassa työssä on myös se, että kun mahdollisuudet kasvavat, niin niiden hyödyntämisessä järkevällä tavalla on vielä tekemistä. Yksi haastateltava kuvasi tätä ongelmaa resurssien vähenemiseen peilaten.

”Ehkä se mitä, mitä haluaisin nostaa, tai ehkä haluaisin sanoa, on tavallaan se, että kun resurssit pienenevät kaikkialla, niin yhä enemmän pitäisi miettiä sitä, mikä oikeasti on olennaista, että pitäisi osata luopua jostain. Edellisessä työpaikassani se homma oli ihan järjetöntä siksi, ja minulla palo käpy siis aivan täysin siihen, että kaikki kehittäminen lähti siitä, että muutoksia tulisi mahdollisimman vähän.” -H3

Tässä huoli oli, että samalla kun uusia asioita kehitetään, niin kaikki vanhat pysyvät mukana. Toisin sanoen työn määrä lisääntyy, vaikkei työntekijöiden määrä kasva. Se voi puolestaan entisestään kasvattaa työntekijöiden kuormittuneisuutta.

4.2 Toimittajan ammatillinen kutsumus, työn ja vapaa-ajan raja

Toinen haastatteluista esiin noussut teema on toimittajan ammatillinen kutsumus sekä työn ja vapaa-ajan raja. Nämä voisivat olla periaatteessa kaksi erillistä teemaa, mutta ammatin kutsumusluonne liittyy olennaisesti työn ja vapaa-ajan rajanvetoon, joten niiden käsittely yhdessä on tarkoituksenmukaista.

30 haastateltavasta 13 kertoi työuransa taustoista niin, että tiesi jo nuorena ryhtyvänsä media-alalle ja toimittajaksi. Siitä voinee tehdä johtopäätöksen, että journalistisen työuran tavoittelu on tyypillisesti jonkinlainen kutsumus tai siitä muodostuu nopeasti sellainen. Toinen tyypillinen vaihtoehto oli, ettei ennen opiskelua tai niiden alkuvaiheessa ollut vielä selvää, mitä haluaisi työurallaan tehdä. Tällaisissa tapauksissa haastateltava oli saattanut ajautua toimittajaksi ikään kuin vahingossa, innostunut työstä ja jäänyt sille tielle. Tällaisissa työ oli ikään kuin vienyt mukanaan tai siihen oli jäänyt ”koukkuun.” Myös tällaisia tapauksia oli 13. Neljän haastateltavan vastauksista ei käynyt selkeästi ilmi, millainen heidän reittinsä alalle oli ollut.

Työn kutsumusluonteisuuden puolesta puhuu myös, että kyselyaineiston perusteella selvä enemmistö on valmis ja halukas pysymään nykyisessä työpaikassaan tai vähintään samalla alalla. Kyselyaineistossa asia esitettiin niin, että mitä vastaaja tekisi, jos hänellä olisi mahdollisuus samalla palkalla vaihtaa alaa tai pysyä nykyisessä työpaikassa tai alalla. Sen mukaan 33 prosenttia ei vaihtaisi työpaikkaa, 36 prosenttia vaihtaisi samalle ammattialalle ja 31 prosenttia vaihtaisi kokonaan eri ammattialalle. Tulos on myönteinen siitä huolimatta, että media-alan tulevaisuus on hämärän peitossa ja monien työsuhteet kestävät vain lyhyitä pätkiä kerrallaan. Pätkätyöläisten epäreilun kohtelun media-alalla on nostanut esiin muun muassa Journalisti-lehti helmikuussa 2020 (Laurent 2020). Kyselyaineistossa työpaikan vaihtoa samalle alalle mahdollisena pitäneillä oli keskimäärin vähemmän media-alan työkokemusta kuin niillä, jotka voisivat vaihtaa kokonaan eri alalle tai eivät haluaisi vaihtaa työpaikkaa tai alaa ollenkaan. Havainto ei kuitenkaan ole odottamaton. Nuoret, joilla ei vielä ole pitkää kokemusta alalta, saattavat etsiä yhä paikkaansa ja sitä työtehtävää, joka erityisesti kiinnostaa. Mutta toisaalta saman ammattialan töiden etsiminen muualta kertoo myös toimittajan työn kutsumusluonteisuudesta ja siitä, että työ koetaan merkittäväksi, koska alalta lähteminen ei ole ensisijainen vaihtoehto, vaikkei töitä välttämättä tulevaisuudessa olisikaan vakituisesti tarjolla.

Uutistoimisto STT kertoi keväällä 2022, että se on tehnyt muutoksia rekrytointipolitiikkaansa. Aieman käytännön, määräaikaisten sopimusten ketjutusten sijaan STT kertoo Journalisti-lehdessä (Erho, 2022) palkanneensa viisi vakituista toimittajaa. Näistä kaksi on kokoaikaista ja kolme osa-aikaista. STT kertoo vakituisen työsuhteen parantavan työntekijän hyvinvointia ja mahdollisuutta keskittyä

työhön. STT:n päätoimittaja Minna Holopainen sanoi, että vakinaistamisen yksi tarkoitus on välttää vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välistä juopaa. Tässä juovassa on STT:n mukaan kyse siitä, että vakituiseissa työsuhteissa olevat eivät joudu samalla tavalla jännittämään töiden mahdollista jatkumista kuin määräaikaiset sillä hetkellä, kun työsopimuksen loppu hämmöittää. Samankaltaisia toimia on tehty muuallakin, kuten Keskisuomalaisessa ja Helsingin Sanomissa. Esimerkiksi Helsingin Sanomat on viimeisen vuoden aikana vakinaistanut useita työntekijöitä ja rekrytoinut kokonaan uusia. Näkyviä esimerkkejä näistä ovat keväällä 2021 perustettu HS Visio sekä keväällä 2022 perustettu HS:n Turku-toimitus. Media Work 2030 -hankkeen haastateltavat olivat kahta määräaikaista ja yhtä freelanceria lukuun ottamatta vakituiseissa työsuhteissa, joten määräaikaisessa työsuhteissa olevien näkemyksiä ei aineistossa laajasti käsitelty.

Työn kutsumusluonteisuus yhdistettynä digitalisaatioon on haastatteluiden perusteella saanut aikaan sen, että työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynt. Yksikään haastateltava ei kokenut toimittajan työtä niin sanotuksi liukuhihnatyöksi, vaan on alalla, koska nauttii työstä tai on vähintään nauttinut. Tosin yksi, eläkeikää lähestyvä toimittaja kertoi lähinnä odottelevansa eläkkeelle pääsyä, eikä enää erityisesti nauttinut nykyisestä työstään. Lähes kaikki haastateltavat puhuivat ammatillisesta kutsumuksesta. Toimittajan identiteetti koettiin vahvana ja työ merkitykselliseksi ja tärkeäksi.

”Maailmassa tapahtuu hirveästi asioita, maailmassa on hirveästi väärää tietoa ja koen olevani etuoikeutettu, että pystyn välittämään tietoa. Koen olevani etuoikeutettu myös siinä, että pääsen paikkoihin ja tapaan ihmisiä, jotka monelle ihmiselle ovat vain kuvia lehdissä.” -H3

Haastatteluissa tämä nousi esiin melko selvästi, mutta samalla se on liitettävissä ammatilliseen kutsumukseen. Useampi haastateltava kertoi, että tietoisesti ja myöskin tiedostamattaan skannaa eri medioita ja uutisia myös vapaa-ajallaan siltä kannalta, löytyisikö sieltä mahdollisia aiheita myös omaan työhön. Yksi haastateltava totesi myös olevansa niin sanottu uutisaddikti, eli hän seuraa uutisia myös puhtaasti oman mielenkiintonsa, ei vain työnsä takia. Toiset voivat seurata uutisia juuri mielenkiinnon takia, toiset saattavat ajatella, ettei voi olla seuraamatta, ettei jää jälkeen esimerkiksi oman seuranta-alueensa tuoreimmasta keskustelusta. Esimerkiksi sosiaalisen median addiktio määritellään tilaksi, jossa henkilö on liioitellusti huolestunut, mitä sosiaalisessa mediassa tapahtuu ja häntä ajaa pakonomainen sosiaalisen median käytön tarve. Se voi puolestaan aiheuttaa haittaa muille arjen asioille, kuten työhön, ihmissuhteisiin, henkiseen terveyteen ja hyvinvointiin (mm. Tanner ym. 2020).

Myös lisääntynyt viestintävälineiden ja sovellusten määrä on saanut aikaan sen, että työasioihin tulee palattua helpommin, kun sovellukset ja työasiat kulkevat mukana kännykässä. Yksi haastateltava kertoi esimerkiksi seuraavansa työpaikallaan käytössä olevaa Teamsia silloinkin, kun ei ole töissä, ”kurkkaavansa välillä, mitä tapahtuu”. Toinen haastateltava pohti suhdettaan asioiden ja tapahtumien

alituiseen seuraamiseen. Hän kertoi seuraavansa työpaikan asioita paljon vapaa-ajallaankin, mutta huomautti, että jos seuraaminen muuttuu pakkomielteiseksi tai jos tulee huono omatunto, kun ei ole koko ajan asioista perillä, voi se muuttua stressaavaksi.

Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen voi olla kuormittavaa etenkin nuorille työntekijöille. Kun kirjoittaminen ei välttämättä tule vielä selkärangasta eikä itseluottamus kirjoittamiseen tai oman tyylin löytämiseen ole välttämättä vielä huipussaan, niin työpäivän aikana kirjoitetut jutut saattavat vaivata vielä iltaisinkin. Yksi haastateltava kertoi nuorempana miettineensä iltaisin nukkumaan mennessään, että kuinkahan monta vihaista puhelua hän mahtaa aamulla saada. Jos joku asia oli jäänyt illalla vaivaamaan, niin hän saattoi avata tietokoneen ja käydä vielä tekemässä työpäivän aikana kirjoitetuun juttuun parannuksia. Tässä on kyse virheorientaatioista eli erilaisista tavoista selviytyä tehdyistä virheistä, ennakoida niitä ja suhtautua niihin (Rybowiak ym. 1999).

”Mutta nyt olen päästänyt irti siitä ongelmasta. Kun se [juttu] on valmis, niin se on valmis ja sitten on päästettävä irti, otettava se mikä vastaan tulee.” -H3

Vapaa-ajan hallinnan vaikeus korostui, mitä nuorempi työntekijä oli. Nuorten toimittajien työsuhteet ovat harvoin vakituisia, tai ainakin vakinaistamista edellyttää useammat määräaikaiset sopimukset. Yksi haastateltava kuvaili kuuluvansa niin sanottuun pätkätyösukupolveen. Hän sanoi kokeneensa sellaista oloa, että jos ei jatkuvasti anna parastaan, niin takaisin ei ole enää tulemista. Osin tästä voi seurata myös työuupumukseen liittyviä ongelmia. Yksi haastateltava kertoi, ettei halunnut jäädä sairauslomalle, koska pelkäsi sen vaikuttavan hyvinvointiinsa negatiivisesti. Voi syntyä jopa pelko, että jos kertoo uupumuksestaan tai esimerkiksi masennuksestaan töissä, niin työt loppuvat. Tällaisessa tilanteessa voi siis syntyä loputon kehä: Jos tekee liikaa töitä, voi uupua. Mutta jos huolehtii jaksamisestaan, voi kokea tekevänsä liian vähän, jolloin hyvinvointi voi myös kärsiä.

Yksi haastateltava oli ensin pelännyt kertoa uupumuksestaan ja masennuksestaan, mutta lopulta työnantajan suhtautuminen oli tilanteessa ollut peloista huolimatta erittäin positiivinen. Työnantaja oli suhtautunut työntekijän tilanteeseen erittäin ymmärrettävästi ja määräaikaisesta työsuhteesta huolimatta pitänyt huolen muun muassa siitä, ettei työntekijän työsuhde katkea sairausloman takia. Käytäntöä mainitun kaltaisissa tilanteissa työpaikoilla on vaikea arvioida, mutta haastatteluiden perusteella etenkin nuoret voivat olla hankalassa raossa. Kun työ on pätkäluonteista, niin näyttämisen tarve voi olla kova, jotta voi varmistua töiden jatkuvan tulevaisuudessakin.

Vaikka toimittajan identiteetti on vahva ja palo alaa ja työtä kohtaan tyypillisesti suurta (kts. luku 2.5; Malmelin 2015), niin työn valuminen entistä enemmän vapaa-ajalle nähtiin myös tulevaisuuden huolena. Yksi, jo pidempään alalla ollut haastateltava sanoi, että pitkän kokemuksen myötä osaa asettaa

itselleen rajoja. Hän sanoi silti olevansa huolissaan etenkin nuorten työntekijöiden puolesta. Mediataloissa on paljon määräaikaista työntekijöitä (Laurent 2020), joiden voi olla vaikeaa osata tai uskaltaa sanoa työpaikalla ei. Tällainen tilanne voi koskea esimerkiksi tarjottuja lisävuoroja tai ylityötarpeita. Jatkuva läsnäolo tai työmoodissa pysyminen voivat lisätä stressikausia tai vaikeuttaa palautumista. Tässä voi olla kyse myös ylisitoutumisesta, joka Siegristin ym. (2004) mukaan voi olla yhteydessä työntekijän huonontuneeseen terveyteen ja hyvinvointiin.

Yhdessä haastattelussa esitettiin ajatus siitä, että työntekijä saattaa olla vapaa-ajallaan rentoutumassa, kun saa muistutuksen työasioista. Muistutus ei välttämättä ole edes negatiivinen, mutta se voi tuoda jonkun negatiivisen asian työstä mieleen. Jos tällainen kierre on jatkuva, niin työuupumukselle ominainen kokonaisvaltainen väsymys voi alkaa kehittyä, missä väsymyksestä ei enää palautu normaalilla vapaa-ajan levolla eikä se liity enää yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. (Ahola ym. 2018.)

Haastatteluissa muutamat kertoivat, että ovat joutuneet opettelemaan tiukan töiden ja vapaa-ajan rajavedon tekoa, sillä muuten ei pidemmän päälle jaksaisi. Yksi haastateltava kertoo tehneensä tietoisin päätöksen, että jättää työpuhelimen työpäivän päätteeksi kotiin. Hän kertoo aloittaneensa tekemään näin jo 90-luvulla mutta lisää, että henkilökohtainen numero on kuitenkin esihenkilöillä olemassa. Sama haastateltava näkee, ettei työn valumisessa vapaa-ajalle ole juuri hyvää. Hän jatkaa, että arvelee mielipiteensä olevan poikkeuksellinen. Hänen mielestään myös työn päästäminen vapaa-ajalle on tietoinen päätös.

”Ihminen on myös parempi työntekijä, jos pääsee joskus irti työstä.” -H4

Toinen haastateltava toisaalta sanoi, että kun esimerkiksi samoja sosiaalisen median kanavia on käytössä niin vapaa-ajalla kuin töissä, niin ne eivät voi ainakaan kokonaan olla menemättä päällekkäin. Hän lisäksi sanoi, että kun on uutistoimittaja ja ”vastaan kävelee uutinen”, niin hän piti luonnollisena, ettei sen ohi voi niin vain mennä. Yksi haastateltava kertoi, että jos vapaa-ajallaan törmää uutiseen, niin ottaa sen tiimoilta kyllä yhteyttä toimitukseen. Hän kuvaili sellaista tilannetta periaatteessa kyllä työksi, muttei kuitenkaan työltä tuntuvaksi vaan ennemminkin toimittajan identiteetistä johtuvaksi asiaksi.

Juuri sosiaalinen media voi olla omiaan hämärtämään toimittajien työn ja vapaa-ajan rajaa. Mediataloille tärkeät sosiaalisen median kanavat (Facebook, Instagram, Twitter) ovat monien käytössä ainakin joiltain osin myös vapaa-ajalla. Se voi yhden haastateltavan näkemyksen myötä sekoittaa työtä ja vapaa-aikaa ja aikaansaada mielikuvan vahvemmassa tavoitettavissa olon vaatimuksesta. Hänen mukaansa vaatii päämäärätietoisuutta sulkea sosiaalisen median kanavat, kun niitä ei tarvitse ja vetää raja siihen, ettei olisi aina tavoitettavissa tai vähintään näennäisesti läsnä. On tutkittu, että riippuvuus

sosiaaliseen mediaan voi heikentää terveyttä ja hyvinvointia. Oireet voivat esimerkiksi olla mielialaan vaikuttavia tai kognitiivisia, ja niistä voi aiheutua vaikeuksia esimerkiksi työhön, opintoihin, ihmissuhteisiin, psyykkiseen terveyteen ja yksilön hyvinvointiin. (Hou ym., 2019; Tanner ym. 2020.).

Työn ja vapaa-ajan rajaaminen ja sitä kautta palautumisesta ja hyvinvoinnista huolehtiminen vaikutti olevan haastateltavien mielestä asia, joka ei tahdo tapahtua automaattisesti. Yksi kertoi aikaisemmin helposti huomanneensa, että seurasi vapaa-ajallakin tarkkaan erityisesti omia seuranta-alueitaan. Vasta työstä johtumattoman uupumisen jälkeen hän alkoi huolehtia siitä, että pitää joka viikko kaksi vapaapäivää ja jättää työasioiden seurannan työajalle. Hän pohti myös, että osa töiden valumisesta vapaa-ajalle voi antaa joustoa myös toiseen suuntaan eli esimerkiksi työpäivän aikana voi käydä hoitamassa jonkin henkilökohtaisen asian, jos se on tarpeen.

Alla oleva sitaatti toistui eri muodoissa läpi haastatteluiden. Moni piti työstä irtautumista ja vapaa-ajan erottamista oleellisena mutta piti myös tärkeänä, että uutisia ja tapahtumia on seurattava tiiviisti myös vapaa-ajalla, jotta töissä ollessa tietää, mistä asioista pitää olla perillä. Se koettiin sekä stressaavaksi että luonnolliseksi osaksi toimittajan työtä. Haastatteluiden perusteella toimittaja voi kokea työnsä elämäntavaksi, sellaiseksi että työminää ja vapaa-aikaminää on vaikea erottaa toisistaan, vaikka työpäivä olisi ohi.

”Mielestäni toimittaja on jotenkin aina muutenkin töissä.” -H3

Yksi haastateltava kertoi, ettei ole kovin tarkkarajainen työn ja vapaa-ajan välillä. Hän myöntää, että siinä on huonoja puolia esimerkiksi palautumisen kannalta, kun ajatukset ovat jatkuvasti ainakin osin työasioissa. Työstä irtautuminen koettiin vaikeaksi yksittäisten vapaapäivien osalta. Helpommalta ja luontevammalta se puolestaan tuntui esimerkiksi useamman viikon kestäväällä kesälomalla, jolloin sovellukset saatettiin poistaa puhelimesta kokonaan tai vähintään ottaa kaikki ilmoitukset niistä pois. Yksittäisissä vapaapäivissä eräs esihenkilötehtävissä työskentelevä haastateltava sanoi, että on vaikea viestiä riittävän monelle, että on juuri sinä päivänä pois ja tavoitettavissa ja silloin on tuntunut vain helpommalta vastata viestiin tai soittoon, jos sellainen tulee. Haastateltava ajatteli, että kun ei ole ilmoittanut, niin on ikään kuin velvollinen olemaan tavoitettavissa tai reagoitava viesteihin. Tässä siis palataan jo aiemmin esitettyyn työn ja vapaa-ajan rajanvetoon, joka ei käytännössä tapahdu, ellei rajaa vedä itse.

Työn ja vapaa-ajan rajan määrittämiseen voi vaikuttaa myös työtehtävän kautta. Nykyään rivitoimittajana työskentelevä haastateltava sanoi, että oli ollut muutaman kuukauden päätoimittajana pienessä, muutaman ihmisen toimituksessa. Hän kertoi, että tuolta ajalta kaikki lehden mitattavat tulokset olivat loistavia, mutta hänen hyvinvoinnilleen kävin päinvastoin. Hän kertoi tehneensä jatkuvasti ylipitkää

työviikkoa ja lopulta väsähtäneensä. Kun hänelle oli tarjottu jatkoa, oli hän kieltäytynyt siitä, koska koki olevansa liian kunnianhimoinen siihen tehtävään. Haastateltava siis tiedosti itsestään, ettei osannut rajata työn määrää tarpeeksi päätoimittajatasen tehtävässä, kun taas rivitoimittajana se onnistui. Hän sanoi tuolloin kertoneensa esihenkilölleen toistuvasti alakanttiin, minkä verran oli tehnyt töitä.

Osa oli sitä mieltä, että työn ja vapaa-ajan raja on helposti määriteltävissä ja eroteltavissa toisistaan. Työkoneen ja työpuhelimen voi esimerkiksi jättää työpaikalle ja palata niiden pariin vasta, kun seuraavan kerran menee työpaikalle. Osa kertoi seuraavansa toisinaan vapaa-ajalla esimerkiksi oman juttunsa ympärille kerääntyvää keskustelua sosiaalisessa mediassa. Yksi haastateltava kertoi tekevänsä näin esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, kun on tiedossa, että juttu saattaa herättää voimakkaita tunteita yleisössä. Hän huomautti, että tällaiset tilanteet ovat myös hyvin ennakoitavissa, joten niihin pystyy jo varautumaan etukäteen. Sama haastateltava kertoi ainakin yhdestä tilanteesta, että joutui väliaikaisesti sulkemaan kaikki sosiaalisen median tilinsä, koska sai lyhyessä ajassa niin paljon negatiivista palautetta.

Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymistä ei nähty pelkästään huonona asiana, tai se vähintäänkin koettiin kaksiteräiseksi miekaksi. Huonoksi puoleksi eräs haastateltava kertoi sen, että töitä voi tulla tehneeksi liikaa, jos ei ole tarkkana tai osata tarpeen tullen rajata työtä ja vapaa-aikaa. Ja se taas voi hänen mukaansa johtaa väsymykseen ja uupumukseen. Toisaalta, kun raja ei ole tarkka, niin se lisää joustoa, jos työnantajan ja työntekijän vallitsee molemminpuolinen luottamus. Haastateltava kertoi, että pystyy esimerkiksi hoitamaan tarvittaessa päiväsaikaan henkilökohtaisia asioitaan. Toinen haastateltava esitti samanlaisia ajatuksia, että vaikka toisaalta digitaaliset järjestelmät ovat vaikuttaneet työn ja vapaa-ajan rajan hämärtymiseen, on se lisännyt joustoa arkeen esimerkiksi tilanteessa, jossa kotona on pieniä lapsia.

Ja silloin, pystyy hoitamaan sekä työ- että omat asiat joustavasti. Sehän on tosi hyvä. Että jos tarvitsee työpäivänä vaikka käydä hammaslääkärissä, niin sen pystyy tekemään, ja sitten voi sinä päivänä tehdä vaikka vähän pidempään töitä. Se luo joustoa elämään. Mutta siinä pitää itse sitten olla tarkkana, että ei liikaa joustaa. Tätä työtähän voi tehdä niin paljon kuin vaan ikinä. -H7

Kautta linjan haastateltavat sanovat, ettei töissä ole sinänsä esitetty velvoitetta olla tavoitettavissa työajan ulkopuolella, mutta todellisuudessa se ei aina toteudu. Yhdessä toimituksessa on ohjeistettu, että esimerkiksi oman jutun kommentointia tulisi seurata. Voi tulla kuitenkin tilanteita, että juttu julkaistaan vasta toimittajan työpäivän päätyttyä, eikä tätä ole seurantatoiveessa otettu huomioon. Yksi haastateltava kertoi, että kun hän huomautti tällaisesta asiasta esihenkilölleen, niin ohjeistus muuttui, eikä vapaa-ajalla ollut sen jälkeen tarpeen seurata myöskään juttunsa kommentointia. Toisessa toimituksessa puolestaan on pyydetty ottamaan yhteyttä toimitukseen tai lähettämään esimerkiksi kuva,

jos sattuu näkemään tilanteen, joka voisi olla uutisen arvoinen. Vaikuttaa, ettei rajanveto työn ja vapaa-ajan välillä ole aivan selvää työnantajallekaan, vaikka virallisesti työajan ulkopuolella ei tarvitsikaan olla tavoitettavissa.

Työn ja vapaan raja voi hämärtyä toimittajien omien tapojen lisäksi ylhäältä käsin. Yksi haastateltava kertoi, että heidän uutena aloittaneella esihenkilöllään oli aluksi tapana lähettää jonkinlainen viikkoviesti sunnuntaina iltapäivällä tai illalla. Toimittaja koki sen huonona tapana työyhteisössä, jossa valtaosa työntekijöistä tekee viisipäiväistä työviikkoa maanantaista perjantaihin. Hän koki sunnuntaina tulleen viestin huonoksi ja tarpeettomalla tavalla paineita asettavaksi malliksi. Viestin ajankohta antoi ikään kuin ymmärtää, että työhön liittyvää viestintää tulisi seurata myös viikonloppuisin, vaikkei sitä ollut ääneen sanottukaan. Sittemmin päätoimittaja sai asiasta palautetta ja vaihtoi viestin lähetyspäiväksi maanantain.

Aineistosta kävi myös ilmi työn imun ja työhyvinvoinnin yhteys (Hakanen 2004). Työ voi tuntua parhaimmillaan niin mielekkäältä, ettei sitä osaa lopettaa. Myöskään niin sanottu *Fear of missing out*-ilmiö (Przybylski ym. 2013) ei ole tavatonta journalistisessa työssä. Ilmiössä on nimensä mukaisesti kyse siitä, että ihminen saattaa tuntea, että muilla ihmisillä on palkitsevia kokemuksia, joita itse ei voi saada, kun on poissa. Tämän seurauksena voi syntyä halu tai tarve pysyä jatkuvasti yhteydessä siihen, mitä muutkin tekevät. Käytännön tasolla tällainen voi johtaa esimerkiksi suuren kokoluokan uutistilanteessa siihen, että ilmoittautuu olevansa käytettävissä, vaikka olisikin juuri silloin vapaalla.

4.3 Hyvä ja huono kiire

Kolmas haastatteluista esiin noussut teema on kiire ja sen eri muodot. Aiemmin todetun mukaisesti vaikuttaa, että työn määrä ja työtahti toimituksissa on kiristynyt menneisiin vuosiin verrattuna. Vaatimukset ovat kasvaneet samalla, kun työntekijöiden määrää on vähennetty. Digitalisaation katsottiin lisänneen kiirettä. Toimittajan työ ei enää sisällä välttämättä pelkästään haastatteluiden tekoa, taustatietojen kaivelua ja sen kirjoittamista tekstiksi. Sen rinnalle on tullut muun muassa kuvituksen miettiminen, jopa valokuvaaminen itse, mahdolliset verkkoelementit, kuten grafiikat, laskurit tai muut visuaaliset elementit, vetävän verkko-otsikon teko ja niin edelleen. Etenkin pidempään alalla olleet kertoivat tämänkaltaisten seikkojen lisänneen työn kiireen määrää.

Ylitöihin ei työpaikoilla varsinaisesti ole kannustettu, mutta kynnyksellä ylityöiden tekemiseen ei ole järkeä korkealla. Osa kertoi pitävänsä melko tarkasti kirjaa siitä, että merkkää ylityöt ja pitää huolen, että joko käyttää ne jonain toisena päivänä vapaana tai ottaa ylityöstä rahallisen korvauksen. Samassa yhteydessä esitettiin myös huoli kollegoista, jotka eivät näin tee.

”Pyydän vaikka uutispäälliköltä luvan, että saanko jäädä tunniksi ylitöihin, merkkään tämän palkalliseksi ylityöksi. Kyllä pidän aika paljon huolta siitä. Sen sijaan huolta tunnen taas niistä kollegoista, jotka eivät näin tee. Varsinkin luulen, että se liittyy usein alalle uutena tulleisiin ihmisiin, jotka ei uskalla tehdä sitä.” -H5

Pääasiassa haastateltavat kokivat työpäivän aikana muodostuvan kiireen pääsääntöisesti niin sanottuna hyvänä kiireenä. Siis sellaisena, joka toimii hyvänä kannustimena ja motivaatiota lisäävänä tekijänä. Toisaalta tällainen kiire oli ennemminkin uutistilanteesta johtuvaa tai sellaista, mikä aiheutuu käsillä olevasta työtehtävästä tai työntekijästä itsestään. Uutistilanteesta johtuva kiire nähtiin jopa erityisenä voimavarana. Hyvällä kiireellä voi haastateltavan mukaan olla yhteishenkeä vahvistava vaikutus, ja se voi saada aikaan kannustusta ja tsemppausta kollegoiden kesken. Sama haastateltava myös huomioi, että ihmiset ovat kiireen suhteen erilaisia. Joku saattaa stressaantua kiireestä enemmän kuin toinen, jolloin vaikutus voi kääntyä myös huonoksi.

”Tahti on kova. Kiirettä on paljon. Mutta ainakin omalla kohdalla se on pitkälti kyllä työn suolakin jotenkin. Tykkään kiireestä. Olen enemmän semmoinen ihminen, joka... Mitä enemmän hommaa sitä enemmän saan aikaan -tyyppinen.” -H6

Yksi haastateltava puhui työnsä kiireydestä hyvin positiiviseen sävyyn. Hän oli sitä mieltä, että kiire sopivassa suhteessa on hyvä kannustin siihen, että työt etenevät ajallaan ja työn jälki pysyy laadukkaana. Samalla hän kuitenkin sanoi, ettei kiire saa mennä yli. Jos paine käy liian suureksi tai kohtuuttomaksi, tulee kiireestä ei-toivottua ja se puolestaan voi aiheuttaa vääränlaista kuormitusta. Kiirettä pidettiin haastatteluissa niin sanottuna kaksiteräisenä miekkana, toisaalta voimavarana ja toisaalta taakkana. Selkeää rajaa ei haastatteluissa tai esitetty, minkä rajan ylityttyä hyvä kiire muuttuu huonoksi kiireeksi. Tässä on olennaista huomioida myös yksilöiden väliset eroavaisuudet. Yksi haastateltava kuvasi kiireen eri muotoja niin, että joskus sitä tulee aiheuttaneeksi itse, ja jopa esihenkilöt ovat yrittäneet jarrutella, ettei tule tehneeksi liikaa töitä. Toisaalta akuutista uutistilanteesta johtuvaa kiirettä hän piti työn parhaina hetkinä. Yksi niin sanottua etulinjan uutistyötä tekevä toimittaja sanoi, että joskus kiireisen työvuoron, esimerkiksi iltavuoron, jälkeen aivoihin jää adrenaliinihiippiä, jolloin ”levottomasta työmoodista” irtautuminen on vaikeaa. Toisaalta sama, vuorotyötä tekevä toimittaja sanoi työnsä hyväksi puoleksi, että työt on helppo jättää pääsääntöisesti työpaikalle, kun oman vuoron päätteeksi seuraava tulee jatkamaan siitä, mihin hän oli jäänyt. Hän jatkoi vielä, että pitää kiireisiä uutispäiviä työnsä suolana ja sanoi, että parhaimmillaan kiireisissä hetkissä voi päästä jopa flow-tilaan (Csíkszentmihályi 1990).

”Siinä ei huomaa, että kuinka aika menee, kun tekee vaan, ja sitten onnistuu voittamaan sen uutiskilpailun. Siitä saa aika hyvät kiksit.” -H10

Kiireeseen suhtauduttiin negatiivisemmin, jos se oli ylhäältä eli esihenkilöiltä tulevaa. Huonoksi kiireeksi kuvailtiin sellaista, joka johtuu huonosta organisoinnista. Haastatteluissa käytettiin

esimerkkeinä huonoa organisointia tai tilannetta, jolloin sairastuneelle ei ole hankittu sijaista ja näin ollen tehtävät ovat kasautuneet pienemmälle ryhmälle. Yksi haastateltava kertoi myös esimerkin johtamisesta. Hänellä oli ollut esihenkilö, joka oli aktiivisesti korostanut kiirettä. Hänen mielestään tilanteessa, jossa itse ei ollut kokenut kiirettä, oli tullut tunne, että on porukan petturi, kun on saanut omat tehtävänsä valmiiksi ilman kiirettä. Hän esitti myös kaipauksen siitä, että esihenkilöiden pitäisi kiireen sijaan muistuttaa työhyvinvoinnista ja itsestään huolen pitämisestä. Toinen haastateltava puolestaan sanoi, että hänen työpaikallaan on vaikea puhua kiireestä, kun esihenkilöllä on tapana reagoida siihen negatiivisesti. Haastateltava kertoi päätyneensä ratkaisuun, ettei sano kiireestään ääneen, kun kokee siten pääsevänsä helpommalla.

”Siinä tuli semmoinen ilmapiiri, että työtä tehdään aina kiireessä ja nyt kaikilla on kauhea kiire, vaikka itsellä ei olisi ollutkaan, niin sit jos itsellä ei ollut, niin tuli vähän sellainen olo, että olenko tässä vähän porukan petturi, kun minulla ei olekaan mulla ei olekaan niin kiire, että olen tehnyt työni. Ja toisaalta, jos olisi tosi tosi erityiskiire, niin miten sitten sanottaisiin?” -H7

Kiristynyttä työtahtia ja kiirettä kohtaan osoitettiin haastatteluissa myös huolta. Etenkin tulevaisuus ja työssä jaksaminen huolestuttivat. Yksi haastateltavista kertoi olevansa huolissaan alati kiristyvästä työtahdista ja siitä, kuinka se aiheuttaa entistä enemmän väsymystä tulevaisuudessa. Toisaalta tässä tilanteessa haastateltava mietti myös, että työhyvinvointiin ja uupumuksen tunnistamiseen on aiempaa enemmän kykyä ja työkaluja. Hän arveli, että viiden vuoden päästä voisi olla mahdollista, että työhyvinvointiin kiinnitetään nykyistä enemmän huomiota, ja työntekijöiden uupumusta ja sitä aiheuttavia tekijöitä pidetään nykyistä paremmin esillä.

Yksi haastateltava puolestaan sanoi, että yrittää kiireisyydestä huolimatta saada kaikki työasiat hoidetuksi aina työajan puitteissa, ettei niitä tarvitse tehdä enää vapaa-ajalla. Hän kuitenkin jatkoi tästä, että kun on työpäivän aikana antanut kaikkensa ja tehnyt täysillä, on useina iltoina melko tyhjä olo. Toisaalta näin sanonut haastateltava ja moni muukin haastateltavista sanoi, ettei paikoin liian kiireisestä työstä huolimatta haluaisi vaihtaa työtä, koska työn sisältö tuntuu merkitykselliseltä ja mielekkäältä.

4.4 Alan tulevaisuus

Neljäs teema on journalistisen alan tulevaisuuden näkymät. Tulevaisuuden näkymillä ei sinänsä ole suoraa yhteyttä työuupumukseen, mutta haastatteluissa korostui sen aiheuttama huoli esimerkiksi työn merkityksellisyyttä kohtaan. Tämä puolestaan voi johtaa kyynistymiseen, joka on yksi työuupumusta aiheuttava tekijä. Kyynistyä voi, jos työ ei tunnu merkitykseltä tai kokee jatkuvasti huolta tai pelkoa siitä, ettei tulevaisuudessa omalle työlle ole enää tarvetta. Työuupumuksen määritelmän

mukaan kyynistyminen on puolustuskeino mahdottomassa työtilanteessa, mutta se ei ole tahdonalaista. Jos kyynistyminen menee tarpeeksi pitkälle, niin aiemmin merkitykselliseltä tuntunut työ voi lakata tuntumasta siltä.

Median jo pitkään jatkuneesta murrosvaiheesta puhuttiin useissa haastatteluissa. Kaikille oli enemmän tai vähemmän selvää, että printtimedian jatkuva kuihtuminen tuo muutoksia alalle, mutta tarkkaa näkemystä tai tietoa ei ollut, että missä muodossa ja minkälaisessa aikataulussa muutos tapahtuu. Jatkuva lukijämäärän väheneminen nousi haastatteluissa yhdeksi stressin lähteeksi. Tätä kuvailtiin ”selviytymismoodissa oloksi”, joka tuntuu kohtalaisen kuluttavalta ja stressiä lisäävältä tekijältä. Yhdessä haastattelussa nousi esiin myös jyrkähkö huomio siitä, että vähenevien resurssien ja kiristyneen työtahdin alalla on kyse myös pudotuspelistä, jossa motivoituneimmat ja asioita parhaiten omaksuvat tulevat pärjäämään. Sama haastateltava kertoi, että työpaikkojen olemassaolon epävarmuus muutamien vuosien aikajänteellä on vaikuttanut myös hänen jaksamiseensa. Yksi haastateltava ennakoி, että viiden vuoden päästä tuskin ollaan tilanteessa, jossa työpaikkoja tai työmahdollisuuksia olisi ainakaan nykyistä enempää.

”Koen tämän jopa nyt, tämä voi kuulostaa tosi tyylyltä, mutta koen tämän vähän nyt ikävä kyllä pudotuspelinä. Väitän, että kyllä tällä alalla töitä riittää, jos on ihan oikeasti halua pysyä tällä alalla. Mutta se vaatii siis sitä, että on pakko kouluttautua ja kehittää itseään koko ajan.” -H8

Huolta tulevaisuudesta herättää haastateltavissa myös alalla toistuvasti ilmaantuvat yt-neuvottelut. Yksi haastateltava arvelee, että toimittajien määrää vähennetään niin paljon kuin mahdollista ennen kuin huomataan, ettei se olekaan paras mahdollinen ratkaisu. Hän huomauttaa myös, ettei siitä ole selvää kuvaa, minkä verran ja minkälaista työvoimaa tulevaisuudessa tarvitsee. Sama haastateltava näki tulevaisuudessa myös positiivista oman osaamisen laajentamisen suhteen. Hän arveli, että vaikka työvaihtoehtojen määrä tulevaisuudessa vähenisikin, niin tarvetta on laaja-alaiselle osaamisen kehittämiseksi, mikä saattaa olla monelle motivaatiotekijä. Hän arvelee, että tulevaisuudessa laajasti asioita omaksuva työntekijä journalistisissa töissä on arvokas, ja että yhteen alaan perehtyneitä niin sanottuja erikoistoimittajia jatkossa nähdään enää harvemmin.

Motivaatiota lisäävä tekijä voi olla myös journalismin digitaalisen kerronnan kehittyvät mahdollisuudet. Nykyään ainakin suuremmissa mediataloissa on kyky ja resursseja tehdä näyttäviä verkkototeutuksia (Suomessa HS ja Yle pääasiassa), jotka vaativat usean työntekijän pitkäaikaisen panostuksen. Sellaisiin projekteihin osallistuminen voi olla motivaatiota ja sitä kautta hyvinvointia lisäävä tekijä. Toisaalta yhden haastateltavan mukaan se voi myös aiheuttaa lisästressiä ja kiirettä, kun tekstin ympärille pitäisi laatia kekseliäitä verkkototeutuksia, varsinkin jos niitä pitää tehdä kohtalaisen pienillä resursseilla.

Lisähaaste tähän on, että ainakin toistaiseksi mediatalojen pääasiallinen tulonlähde on printtilehtien mainosmyynti, eikä tilaajakannan kääntäminen nousuun tai digitilaaajista koostuvaksi ole toistaiseksi ainakaan laaja-alaisesti onnistunut. Yksi haastateltava kuvasi ongelmaa juuri tältä kantilta: jos verkkojuttujen tekemiseen laitetaan lisää aikaa ja resursseja, on sen oltava kannattava sijoitus myös taloudellisesti. Tämä lienee työnantajan näkökulmasta yksi keskeisistä jatkuvassa mietinnässä olevista asioista. Tästä päästään taas resurssikysymykseen eli siihen, kun tekijöiden määrä on rajallinen ja aiemmista vuosista vähentynyt, niin miten toimittajien aika ja jaksaminen riittävät.

Huoli tulevaisuudesta kulkee limittäin jossain määrin myös työn merkityksellisyyden tunteiden kanssa. Toimituksissa on laaja-alaisesti käytössä erilaisia analytiikkatyökaluja, jotka mittaavat lukuisia asioita, kuten klikkauksia, käyntejä, lukuaikoja, törmäyksiä maksumuuriin ja niin edelleen. Osa haastateltavista koki, että tämä ohjaa myös työtä ja sen sisältöjä melko paljon. Haastatteluissa heräsi huoli, että sen kaiken keskellä journalismin tehtävä saattaa muuttua epäselvemmäksi tai epämääräisemmäksi, jos juttujen aiheita tehdään ainoastaan käynnit ja klikit mielessä. Toisaalta yksi haastateltava näki, että tämän suhteen on jo menty parempaan suuntaan, ja toimituksissa on onnistuttu keksimään keinoja, joiden avulla myös tärkeistä ja yhteiskunnallisista aiheista saadaan tehtyä sellaisia sisältöjä, jotka ovat myös taloudellisesti kannattavia. Sen sijaan huolta haastateltavissa esimerkiksi oman työnsä tulevaisuuden suhteen ei herättänyt se, että heidän työnsä voisi korvata esimerkiksi roboteilla.

”Uskon, että sisällön menestymisen edellytys on edelleen se hyvin tehty journalismi. En usko, että se muuttuu yhtään mihinkään. Siihen voi tulla erilaisia apuvälineitä. Ja voi olla, että siihen tarvitaan osaamista. Ja sitten sen julkaisun ulkoasuun ja tavallaan sen seuraamiseen, että mitä maailmassa tapahtuu. Mutta se ydin varmaan säilyy. Koska siitähän ne ihmiset maksavat.” -H9

Haastatteluissa toistui huoli työhyvinvoinnista tulevaisuudessa. Se kytkeytyi selkeästi jo aiemmin mainittuun asiaan toimittajien määrän jatkuvasta vähentämisestä mediataloissa. Jos esimerkiksi viidessä vuodessa trendi ei käänny ja työvoiman väheneminen jatkuu, niin eräs haastateltava arvelee, että työntekijät ovat vain entistä kuormittuneempia. Hänen mukaansa olisi entistä tärkeämpää kiinnittää nykyistä enemmän huomiota työhyvinvointiin, ettei ”lopputuloks ole ihan kaaos.” Hän pelkää, että työhyvinvointiin liittyvät asiat ja työvoiman vähentämisen seuraukset huomataan vasta sitten, kun uupuneita alkaa olla paljon.

Joitain havaintoja väsymyksestä kapenevien resurssien keskellä on nähtävissä jo nyt. Yksi haastateltava kertoi tulevaisuuden epävarmojen näkymien vaikuttaneen jo nyt hänen henkiseen jaksamiseensa. Erityisesti huoli tulevaisuudesta tuntuu korostuvan, jos tuntee olevansa tehtävässä, jonka olemassaolosta ei ole enää takeita viiden vuoden päästä.

Tässä, kuten muissakin teemoissa, kannetaan erityisesti huolta nuorista. Digimaailmassa kasvaneita nuoria on työelämässä entistä enemmän. Se tarkoittaa myös, että nyt ja tulevaisuudessa työntekijöillä on entistä paremmat kyvyt ja edellytykset pärjätä digitalisoituvassa maailmassa, mutta tulevaisuuden kannalta se herätti haastateltavissa myös huolta. Yksi haastateltava kertoi, että nuoremmilla työntekijöillä on vauhtisokeuden vaara. Hänen mukaansa nuoret ovat erityisen kuorman alla, kun työn määrä on suuri ja vauhti on kova, eikä kyky irrottautua työstä vapaalle välttämättä ole vielä hallinnassa tarpeeksi hyvin.

”Kun katsoo noita nuoria, joita on meidän toimituksessamme, niin kyllä siellä on (...) työtä on niin paljon, niin tulee jo ihan nuorille rasitusvammoja siitä, kun ne paahtavat koko ajan. Naputtaa jotain. Että on tässä kyllä vaarana semmoinen vauhtisokeus, jotenkin. Kun se digimaailma on niin pohjaton.” -H7

Vauhtisokeuteen liittyy myös jo aiemmin mainittu alan pätkätyöluonteisuus. Yksi haastateltava sanoi, että kiire ja paineet voivat syntyä tunteesta, että pitäisi jatkuvasti olla tekemässä vaikutus työnantajaan. Se voi haastateltavan mukaan olla myös syy, miksi uupumusta saattaa esiintyä jo nuorilla, kun työssä syntyy olo, että kaikki pitää tehdä pedantisti tai viimeisen päälle. Tämä ajatus yhdistettynä suureen työmäärään saattaa johtaa lopputulokseen, että kiire ja kuormitus ovat korkealla tasolla.

4.5 Miten kyselyaineiston alustavat tulokset suhteutuvat haastatteluihin?

Media Work 2030 -hankkeen määrällisen aineiston eli kyselyn alustavia tuloksia on kuvattu Media Work 2030 -hankkeen alustavien tulosten raportissa (Rantanen ym. 2020). Kyselyn suhteen on syytä huomioda, että aineisto siihen on kerätty kokonaisuudessaan ennen keväällä 2020 alkanutta koronapandemiaa. Kyselyssä kerättiin myös avovastauksia, mutta niitä ei rajauksellisista syistä tässä pro gradussa käsitellä.

Tässä luvussa esitetyt kyselyaineiston alustavat tulokset ovat peräisin Rantasen ym. (2020) raportista. Kyselyaineistoa ei siis ole käyty läpi muilta osin kuin mitä raportissa on käsitelty. Laadullista ja määrällistä aineistoa suhteutetaan toisiinsa tähän tapaan kolmesta syystä: Kyselyyn vastasi 1 004 työelämässä olevaa Journalistiliiton jäsentä ja haastatteluita tehtiin 30. Näin ollen on mahdollista, että osa kyselyn vastauksista poikkeaa joiltain osin haastateltavien vastauksista, ja sellaisten erojen esittäminen on nähdäkseni tärkeää. Toisaalta haastatteluaineistosta esiin nousseet seikat voivat saada tukea kyselyaineistosta ja toisaalta haastatteluaineistossa esiintyneet seikat saavat kyselyaineiston tulosten esittämisellä myös numeerisen kontekstin, jolloin kokonaisuudesta tulee paremmin hahmotettava. Kolmanneksi tämän kokoisen aineiston tutkiminen ja molempien omaehtoinen analysointi sekä määrällisen ja laadullisen aineiston osalta olisi ollut pro gradu -tutkimusta varten liian laaja.

Kyselyyn vastanneista liki 46 prosenttia koki media-alan työn muuttuneen viimeisen 10 vuoden aikana hyvin paljon ja 42 prosenttia melko paljon. Samankaltaisia vastauksia oli myös kysymykseen siitä, vaatiiko media-alan työ erilaista osaamista nyt kuin 10 vuotta sitten. 34 prosenttia vastasi, että hyvin paljon ja 43 prosenttia melko paljon (Rantanen ym. 2020). Työn muutosten kokemiseen vaikutti vastaajien työurien pituus: pidempään alalla olleiden mielestä muutokset työssä olivat suurempia kuin lyhemmän aikaa alalla olleilla. Kuten jo aiemmin on todettu, journalistinen työ on muuttunut 10 vuoden aikana printtikeskeisestä kohti verkkokeskeisyyttä, mikä osaltaan selittää, miksi prosenttiluvut ovat niin suuria.

Kyselyn vastaajista 65 prosenttia koki omien taitojensa vastaavan vähintään hyvin nykyisen media-alan työn vaatimaa osaamista. 66 prosenttia on tyytyväisiä tämän hetken työnsä laatuun ja tuloksiin. Osaamisvaatimuksiin liittyvät tunnereaktiot olivat myös enemmän myönteisiä kuin kielteisiä. Myönteisiä reaktioita olivat esimerkiksi levollisuus ja optimismi, kielteisiä taas esimerkiksi huolestuneisuus ja synkkyys (Rantanen ym. 2020). Työn intensifikaatiota (Kubicek ym. 2015) koettiin kyselyn perusteella melko paljon. Vastaajat kokivat, että työ on yleisesti muuttunut intensiivisemmäksi. Se tarkoittaa muun muassa kiristynyttä työtahtia ja lisääntyneitä tehokkuusvaatimuksia.

Digitalisaatio media-alalla on vastaajien mukaan kiihtynyt: 71 prosenttia kertoi käyttävänsä lähes koko työpäivän ajan teknologisia laitteita ja digitaalisia järjestelmiä. Digitalisaation osalta tulokset ovat päinvastaisia kuin media-alan työn muutoksissa: kauemmin alalla olleet käyttivät työpäivästään pienemmän osan teknologisia laitteita ja digitaalisia järjestelmiä kuin vähemmän aikaa alalla olleet. 58 prosenttia vastaajista koki joutuvansa odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelynsä järjestelmien hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi jonkin verran (Rantanen ym. 2020). Nämä havainnot mukailevat haastatteluissa esiin tulleita seikkoja. Vaikka osa kokee käyttävänsä vähemmän digitaalisia järjestelmiä työpäivän aikana kuin osa, niin käytännössä katsoen kaikki haastateltavat sanoivat, että ne ovat käytännössä läsnä työpäivässä koko ajan joitakin poikkeuksia, esimerkiksi automatkoja, lukuun ottamatta. Multitaskaamisen osalta kysely ja haastattelut ovat melko yhteneväiset. Suuri osa kyselyn vastaajista koki multitaskauksen olevan nykyään normaali osa työpäivää, vaikkei se ei erityisen miellyttävää olisikaan. Tämä havainto multitaskaamisesta sai vahvistusta myös haastatteluissa.

86 prosenttia koki digitalisaation lisänneen työn määrää. 81 prosenttia vastaajista kertoi, että digitalisaatio on vaikeuttanut työhön keskittymistä. 75 prosenttia koki, että digitalisaatio on hälventänyt työn ja vapaa-ajan välistä rajaa, 73 prosenttia kertoi sen vähentäneen palautumista työstä. Niiden vastapainoksi 59 prosenttia koki digitalisaation lisänneen työn joustavuutta ja tiedonkulun sujuvuutta (Rantanen ym. 2020). Kokonaisuudessaan digitalisaation vaikutukset mahdollisuuksiin tehdä työnsä

hyvin olivat kaksijakoiset: Rantasen ym. (2020) mukaan 44 prosenttia koki asioiden menneen parempaan suuntaan ja 38 prosenttia huonompaan suuntaan. Kysely ja haastattelut osoittavat digitalisaation kaksijakoisuuden. Haastateltavat kertoivat poikkeuksetta työn määrän lisääntyneen ja työn ja vapaa-ajan rajan hälvenneen. Kyselyn prosenttiosuudet vahvistavat käsitystä entisestään.

Tätä kaksijakoisuutta täydentää haastatteluissa toistuvasti esiin noussut asia, että digitalisaatio on edennyt sellaista vauhtia, etteivät organisaatiot ole välttämättä pysyneet perässä, etenkin työikäntöjen osalta. Usea haastateltava sanoi, että työtavoissa ja tyyliessä on ollut hakemista, esimerkiksi juuri vapaa-ajan rajojen määrittelyn ja tavoitettavissa olemisen suhteen. Kyselyn mukaan työn ja vapaa-ajan rajanveto oli helpompaa, kun työkokemus media-alalta oli pidempi, mikä ilmenee myös haastatteluista. Toisaalta esimerkiksi työn joustavuuden suhteen on koronapandemian sekä etä- ja hybridityön vakiintumisen myötä tapahtunut muutoksia, jotka eivät vielä vuonna 2019 tehdyssä kyselyssä ymmärrettävästi näkyneet.

Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa (Siegrist, 1996; Kinnunen ym. 2006) esiintyi kyselyn mukaan jonkin verran. Se tarkoittaa, kokeeko työntekijä ponnistelevansa työn eteen enemmän kuin mitä hän saa siitä palkkioksi. Kyselyssä ponnisteluilla viitattiin työkuormaan ja aikapaineisiin, palkkioilla puolestaan arvostukseen, uralla etenemiseen ja työn varmuuteen. Kyselyssä käsiteltiin myös ylisitoutuneisuutta eli esimerkiksi kykenemättömyyttä tai vaikeutta irtautua töistä vapaa-ajalla (Rantanen ym. 2020). Tämä oli asia, joka tuli esille myös haastatteluissa. Vaikkei työnantaja virallisesti vaatinutkaan haastatteluiden perusteella työasioiden seuraamista vapaa-ajalla, monet niin tekivät. Tästä esitettiin haastatteluissa huolta etenkin nuorten osalta. Nuorilla voi olla kokeneempia työntekijöitä suurempi tarve osoittaa jatkuvasti osaamistaan ja joustavuuttaan, esimerkiksi määräaikaisen sopimuksen lähestyessä loppuaan. Toisaalta tämä viittaa myös vahvaan ammatilliseen kutsumukseen, jota haastatteluiden analysoinnissa käsiteltiin. Kun ammatillinen kutsumus on vahvaa, niin työhön saattaa jäädä ikään kuin koukkuun, jolloin työasioiden seuraamisen lopettaminen vapaa-ajalla voi tuntua vaikealta ja jopa epäluonnolliselta.

Kyselyssä puhtaasti työhyvinvointia koskevat asiat on erotettu aiemmista. Kuitenkin jo aiemmin esitellyt asiat ovat keskeisiä työhyvinvointiin liittyviä asioita. Kyselyn työhyvinvointiin liittyviä näkökulmia oli kolme: työn imu, kognitiivinen stressi ja työn merkityksellisyys. Näiden lisäksi kyselyssä kartoitettiin yksilöllisiä ominaisuuksia: mieltymystä multitaskaukseen, vapaa-ajalla työasioissa tavoitettavuuteen, virheorientaatioihin ja resilienssiin. Työn imua koettiin kyselyn mukaan lähes päivittäin (Rantanen ym. 2020). Tämä mukaillee haastatteluissa ilmi tulleita asioita siitä, kuinka työ tuntuu parhaimmillaan erittäin mielekkäältä ja palkitsevalta. Työn imusta ei kuitenkaan ole välttämättä kovin pitkä matka työholismiin (Spencen & Robbins 1992), mikä ei enää ole positiivinen tekijä.

Toinen näkökulma kyselyssä oli kognitiivinen stressi eli tila, jossa tiedonkäsittelyyn liittyvä toimintakyky on alentunut esimerkiksi työhön liittyvän kuormituksen takia. Kognitiivista stressiä koettiin, muttei erityisen paljoa. Tämä on kiinnostava havainto, sillä haastatteluiden perusteella työ tuntui kiireiseltä ja paikoin raskaalta, mutta kiireisyys ja työn kuormitus eivät kuitenkaan näiden havaintojen perusteella muodostu kognitiiviseksi stressiksi työssä. Kyselyn mukaan pidempi työkokemus oli yhteydessä siihen, että kognitiivista stressiä oli vähemmän kuin lyhyemmällä työkokemuksella. Nuoremmat haastatellut eivät kuitenkaan tätä erityisen selvästi osoittaneet. Sen sijaan haastatteluissa pidempään alalla olleet työntekijät kantoivat huolta nuorten jaksamisesta, mikä taas tukee kyselyn havaintoa työkokemuksen ja kognitiivisen stressin yhteydestä. Näin ollen tästä on vaikea vetää aineiston perusteella selkeää yhteenvetoa. On myös huomioitava kyselyn ajankohdan ja haastatteluiden ajankohdan eroavaisuudet. Normaalisti maailma ei muutamassa kuukaudessa olisi ehtinyt olennaisesti muuttua, mutta loppuvuoden 2019 kesän 2020 välillä maailmassa tapahtui poikkeuksellisen suuri muutos koronapandemian myötä.

Kyselyn vastaajat kokivat työnsä olevan melko merkityksellistä. Steger ym. (2012) määrittivät työn merkityksellisyyden tarkoittavan työtä, jonka yksilö arvioi merkitykselliseksi, tuo lisää ymmärrystä itselle ja ympäröivään maailmaan, jossa voi työskennellä jonkin laajemman tarkoituksen hyväksi tai edistääkseen toisten hyvää. Tällä on vahva yhteys haastatteluissa ilmenneeseen ammatilliseen kutsuun. Voinee sanoa, että vaikka työntekijät kokivat haastatteluiden perusteella työnsä kiireiseksi, kuormittavaksi ja tulevaisuuden suhteen epävarmaksi, kokivat he tekevänsä merkityksellistä työtä, mikä pehmensi näiden negatiivisten tekijöiden vaikutuksia. Tämä tunne saattoi vahvistua myös koronapandemian alkuvaiheessa, sillä silloin uutisilla oli erityisen tärkeä tiedonvälitystehtävä ajassa, jolloin tieto oli kaikkialla maailmassa puutteellista tai vähintään vajavaista.

Virheorientaatioita (Rybowiak ym. 1999) käsiteltiin haastatteluissa melko niukasti. Kyselyaineiston mukaan vastaajilla oli kohtuullisen hyvä kyky käsitellä virheitä, mutta he myös jännittivät virheitään jonkin verran ja ajattelevansa virheitään jälkikäteen (Rantanen ym. 2020). Haastatteluissa virheorientaatioita käsiteltiin lähinnä tilanteessa, jossa työntekijä kertoi nuorempana jääneensä miettimään päivällä tekemäänsä juttua, siitä mahdollisesti tulevaa palautetta tai vielä palanneensa työpäivän jälkeen juttuun ja tehneensä siihen muutoksia.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastatteluaineiston yksi keskeisimmistä havainnoista on se, että työuupumustekijöitä tunnistetaan toimittajien keskuudessa varsin hyvin, mutta haastateltavat tunnistavat niitä itsensä sijaan ennemmin kollegoissaan kuin itsessään. Uupumuksen oireet muistuttavat tunteita, kuten väsymystä ja stressiä, työntekijä voi kokea esimerkiksi viikoittain, eikä se vielä tarkoita työuupumusta (Schaufeli & Bakker, 2004). Työuupumuksen tunnistaminen ei siis välttämättä ole kovin helppoa. Lisäksi työuupumuksen kehitykseen voivat vaikuttaa erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet ja tekijät. Vaikka monet eivät kokenut itseään uupuneeksi, tunnistivat he kuitenkin paljon mahdollisia tekijöitä, jotka työuupumusta voivat aiheuttaa.

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen keskeiset havainnot ja johtopäätökset tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymyksiin vastataan kysymys kerrallaan. Kysymykset ovat:

- 1) *Mitkä tekijät aiheuttavat toimittajalle työuupumusta?*
- 2) *Miten toimittajat itse tunnistavat työuupumuksen oireita? Millaisia oireita?*
- 3) *Minkälaisia keinoja toimittajat ovat kehittäneet työuupumuksen oireiden käsittelyyn?*

5.1 Toimittajille työuupumusta aiheuttavat tekijät

Tutkimuksen aineistosta ei saatu tyhjentävää vastausta siihen, mitkä tekijät toimittajille työuupumusta aiheuttavat. Sen sijaan aineistosta nousi esiin monia tekijöitä, jotka ovat uupumuksen kehittymiselle ominaisia ja jotka kehittyessään voivat muodostua uupumukseksi. Näistä keskeisin löydös keskittyy vahvan ammatillisen kutsumuksen (Dik & Duffy 2009; Hirschi 2012) ympärille. Aineistosta, kuten myös aiemmasta tutkimuksesta, kävi ilmi, että toimittajien kutsumus työtään kohtaan on vahvaa (Malmelin 2015). Se puolestaan tuo haasteita työn ja vapaa-ajan rajan vetämiselle. Toimittajat pitävät kohtuullisen vaikeana työn valumisen estämistä vapaa-ajalle. Se puolestaan on tekijä, joka voi rajoittamattomana kehittyä uupumukseksi. Ylisitoutuminen työhön vaikuttaa siis olevan kohtalaisen voimakas ominaispiirre toimittajilla. Jos tuntee olevansa jatkuvasti töissä eikä pysty päästämään työstä irti, voi se olla uupumusta aiheuttava tekijä (Feldt ym. 2013). Tässä on syytä huomioida, että mahdolliseen työuupumukseen vaikuttavat erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet ja tekijät. Esimerkiksi *virheisiin kiinnittymättömillä rentoilijoilla* on parempi kyky irtautua töistä vapaa-ajalla kuin *haavoittuvilla ylisitoutujilla* (Frantsi ym. 2022).

Työn valuminen vapaa-ajalle saattoi haastateltavien mukaan olla sitä, että työpäivät venyivät helposti ja kynnyks jäänä ylitöihin oli matala. Toinen valumista aiheuttava tekijä oli, että työasioita haastateltavat seurasivat kohtuullisen paljon myös vapaa-ajalla. Työasioihin vapaa-ajalla kuului esimerkiksi

työpaikan viestintäkanavien seuraaminen, sähköpostien lukeminen ja toisinaan viesteihin vastaaminenkin. Moni haastateltava kertoi seuraavansa uutisia oman mielenkiintonsa lisäksi myös sen takia, ettei mene esimerkiksi maanantaiaamuna viikonlopun jäljiltä töihin ilman, että on perillä ajankohtaisimmista asioista. Yksi kertoi olevansa jopa jonkin asteinen uutisaddikti. Aiemman tutkimuksen mukaisesti riippuvuus esimerkiksi sosiaaliseen mediaan voi heikentää terveyttä ja hyvinvointia. Oireet voivat olla muun muassa kognitiivisia tai mielialaan vaikuttavia. Sosiaalisen median addiktiossa henkilö on liiallisesti huolestunut, mitä sosiaalisessa mediassa tapahtuu ja häntä ajaa pakonomainen sosiaalisen median käytön tarve. (Hou ym. 2019; Tanner ym. 2020). Haastateltavien vastauksissa oli viitteitä sosiaalisen median addiktion ominaispiirteisiin, kun sosiaalisen median tilalle vaihtaa sanan uutinen. Luonnollisesti mutkia ei voi vetää suoraksi sen suhteen, että intensiivinen ja koko ajan käynnissä oleva uutisten seuraaminen johtaa uupumukseen, muttei se myöskään ole mahdotonta.

Uutisten seuraamista on tutkittu myös toisesta näkökulmasta: Villi ym. (2021) tutki tekijöitä, käytäntöjä ja kaavoja uutisten seuraamisen välttämiseen eri puolilla maailmaa. Nykyinen tilanne digitaalisessa maailmassa on se, että digitaalisia alustoja, kuten sosiaalisia medioita, ja palveluita on niin paljon, että uutisiin törmää myös tahtomattaan (Villi ym. 2021; mm. Kligler-Vilenchik ym. 2020). Villin ym. (2021) tutkimuksessa muun muassa havaittiin, että suomalaiset saattavat kokea yhteiskunnallisista ja ajankohtaisista asioista tietoisena olemisen jonkinlaisena kansallisena velvollisuutena. Tästä on löydettävissä myös yhteys haastatteluaineistosta tehtyyn havaintoon siitä, että toimittajat seuraavat uutisia intensiivisesti työnsä ulkopuolella. He vaikuttavat tekevän paitsi siksi, että se on työn kannalta tärkeää että niin on enemmän tai vähemmän tapana Suomessa tehdä (Villi ym. 2021). Ja toisaalta myös siksi, että uutisia on vaikeaa olla seuraamatta, kun vapaa-ajalla on käytössä samoja sosiaalisen median alustoja kuin töissä.

Työn ja vapaa-ajan rajanvetoon liittyy myös työhön ylisitoutuminen. Ylisitoutumisessa on kyse siitä, että työntekijä asettaa itselleen korkean vaatimustason tai panostaa työhönsä liiallisesti verrattuna siihen, mikä olisi todellisuudessa tarpeen (Siegrist ym. 2004). Haastatteluaineistossa ylisitoutumista oli havaittavissa työasioiden seuraamisessa vapaa-ajalla. Tyypillistä oli, että haastateltavat seurasivat työpaikan viestintää työajan ulkopuolella ja vastasivat viesteihin, vaikkei vapaa-ajalla siihen olekaan velvoitettu. Toinen ylisitoutumiseen viittaava piirre aineistossa oli uutisten tarkka seuraaminen vapaa-ajalla siksi, että on työpäivän tai työviikon alkaessa perillä, mitä maailmassa tapahtuu. Myös Media Work 2030 -kyselyn aineiston avulla on tutkittu mediatyöntekijöiden ylisitoutumista työhön (Sjöström & Väättäinen 2021). Heidän tutkimuksessaan työhönsä merkittävästi ylisitoutuneita oli tutkimusjoukosta liki puolet. Havainnot haastatteluaineistosta olivat samansuuntaisia.

Virheorientaatioita (Rybowiak ym. 1999) ja resilienssiä (Smith 2008) haastatteluaineistossa käsiteltiin niukasti. Molempia yhdistävä tapaus oli yhdessä haastattelussa kerrottu tapaus, jossa haastateltava kertoi aiemmin urallaan saattaneensa jäädä miettimään päivällä kirjoitettua juttua ja kertoi palanneensa vielä tekemään siihen illalla työpäivän jälkeen muutoksia ja samalla jääneensä jo jännittyneenä odottamaan, millaista vihaista palautetta lukijat jutusta seuraavana päivänä lähettäisivät. Haastateltava kertoi kuitenkin opetelleensa tästä tavasta eroon. Vaikuttaa, että toimittajan kyky käsitellä virheitä paranee ainakin jossain määrin sen mukaan, mitä pidempään työura on kestänyt ja kokemusta karttunut. Toisaalta media-alan nopeitempouuden takia työtehtävät altistavat virheille, eikä niiden välttäminen kokonaan ole mahdollista (mm. Frantsi ym. 2022).

Digitalisaatio ja työn pirstaloituminen aiheuttivat haastateltaville eritasoista stressiä. Pirstaloituminen, multitaskaus ja alati lisääntyvät sähköiset järjestelmät koettiin toisaalta luonnolliseksi osaksi töitä ja toisaalta kuormitusta ja kiirettä lisääviksi tekijöiksi. Työstä on tullut aiempaa katkonaisempaa, ja esimerkiksi keskittymistä vaativa jutun kirjoittaminen saattaa keskeytyä toistuvasti Slack-viesteihin tai sähköposteihin. Tässä voi olla kyse myös teknostressistä tai viestinnän yliannostuksesta (Fritz 2017, Cho ym. 2011). Viestinnän yliannostuksessa on kyse Chon ym. (2011) mukaan siitä, kun yksilö, vaikkapa työntekijä, saa niin suuren määrän viestejä tai vastaavia, että niiden monimutkaisuus, tahti tai tulkinnanvaraisuus ylittää sen, mitä hän voi käsitellä. Viestinnän yliannostus puolestaan yhdistettynä esimerkiksi matkapuhelimen jatkuvaan, intensiiviseen käyttöön, jatkuvaan tavoitettavissa oloon ja multitaskauksen tarpeeseen aiheuttavat teknostressiä (Fritz 2017). Se taas voi johtaa kokonaiskuormituksen ja stressin kasvuun, jotka puolestaan voivat olla uupumusta aiheuttavia osatekijöitä. Fritzin (2017) mukaan ratkaisu teknostressin vähentämiseen on yksinkertainen, ainakin paperilla: älypuhelimien käyttöä on vähennettävä ja/tai keskeytysten määrä on minimoitava. Toimitustyössä älypuhelimien käyttö voi vertautua esimerkiksi tietokoneella auki oleviin sosiaalisen median kanaviin tai viestintäohjelmiin. Laajamittaista vastarintaa digitalisaatiota kohtaan ei aineistossa esiintynyt, vaikka kyselyaineiston alustavien tulosten (Rantanen ym. 2020) mukaan 86 prosenttia vastaajista koki digitalisaation lisänneen työn määrää ja 81 prosentin mukaan digitalisaatio on vaikeuttanut työhön keskittymistä.

Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että digitalisaatio voidaan nähdä yhtenä keskeisesti nykyaikaa määrittävänä tekijänä (Vuori ym. 2019; Castells 2010). Vuoren ym (2019) mukaan tietotyössä tulisi keskittyä siihen, että digitalisaation haitalliset vaikutukset tulisi minimoida, jotta sen hyviä puolia saataisiin hyödynnettyä paremmin. Haitallisia vaikutuksia voivat olla esimerkiksi työntekijöitä kuormittavat uudet järjestelmät tai niihin liittyvät haasteet. Haastatteluaineiston perusteella toimitustyössä

tähän ei ainakaan toistaiseksi ole päästy: alati uudistuvat ja vaihtuvat järjestelmät ja niihin liittyvät koulutukset turhauttavat osaa haastateltavista.

Kiire työuupumusteemana kytkeytyi vahvasti työn pirstaloitumiseen ja multitaskaamisen tarpeeseen. Kuormitusta aiheuttaa haastateltavien mukaan se, että työn määrä on kasvanut selvästi aiemmasta. Työnkuva on muuttunut laaja-alaisemmaksi, kun pelkän jutun kirjoittamisen lisäksi pitää miettiä muun muassa kuvitusta, grafiikoita, verkko-otsikointia ja niin edelleen. Lisäksi moni pidempään alalla ollut kertoi, että kiire on lisääntynyt, kun henkilöstöä on vuosien mittaan vähennetty, mutta työmäärä on pysynyt samanlaisena. Kiire oli aineiston perusteella kaksiteräinen miekka. Kaikki haastateltavat sanoivat, että kiire on työssä läsnä jatkuvasti enemmän tai vähemmän. Sama havainto on esitetty aiemminkin. Jyrkiäisen (2008) tutkimuksessa kiire korostui, ja siihen yhdistyivät muun muassa sekä jatkuvat ylityöt että resurssien puute.

Kiirettä uupumustekijänä lievensi se tämän tutkimuksen aineistossa, että haastateltavat lähes poikkeuksetta kokivat työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Työn imu (mm. Schaufeli & Bakker 2004) oli verrattain suurta. Huonoksi kiireeksi katsottiin itsestä johtumattomat syyt, kuten työn huono organisointi, liian vähäinen työvoima tai esihenkilöistä kumpuava kiire. Sen vastavoimana monet haastateltavat puhuivat hyvästä kiireestä. Sopivaa kiireen määrää pidettiin hyvänä motivaattorina ja kannustimena tehdä työt hyvin ja perusteellisesti, ja työtoverien kanssa yhdessä kiireisessä tilanteessa työskentely katsottiin työilmapiiriä parantavaksi seikaksi. Yksi haastateltava puhui intensiivisen ja akuutin uutistilanteen mahdollistavan jopa flow-tilaan (Csíkszentmihályi 1990) pääsyn. Kiire ei työuupumustekijänä noussut esiin aineistossa niin vahvasti kuin työn pirstaloituminen, multitaskaus sekä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, vaan sen haastateltavat kokivat pääasiassa positiivisena asiana tai ainakaan sitä ei nähty erityisen kielteisenä. Tässä on myös mahdollista, että kiireeseen on toimituksissa totuttu niin vahvasti, ettei se enää tunnu erityiseltä kuormitustekijältä, sillä kiireiseksi suuri osa haastateltavista työtään kutsui.

Viimeisenä työuupumusta aiheuttavana teemana nousi esiin huoli alan tulevaisuudesta. Se poikkesi muista teemoista siten, ettei se ole välttämättä samanlainen, akuuttia uupumusta aiheuttava tekijä kuin muut vaan ennemminkin huoli, joka kulkee taustalla ja takaraivossa enemmän tai vähemmän jatkuvasti. Keskeinen seikka tässä oli muutamien haastateltavien huoli, että onko oma työpaikka vielä viiden tai kymmenen vuoden päästä olemassa. Toisaalta huolta aiheutti myös työhyvinvointi ja uupuneiden määrä tulevaisuudessa. Haastateltavat tiedostivat uupumuksen oireita ja vaaran paikkoja työyhteisössä. Niitä olivat muun muassa intensiivinen työtahti ja paineisessa ympäristössä, etenkin määräaikaikaisilla työntekijöillä, omien taitojensa ja kykyjensä osoittaminen jaksamisen kustannuksella.

Haastateltavat olivat siis huolissaan siitä, että he ovat huolissaan myös viiden tai kymmenen vuoden kuluttua.

5.2 Miten ja millaisia uupumusoireita toimittajat tunnistavat?

Aineiston perusteella toimittajat tunnistavat uupumuksen oireita itsessään kohtalaisen huonosti. Moni haastateltava tiedosti, että työn aiheuttama stressi, kiire, pirstaleisuus ja tunne jatkuvassa työmuodissa olosta voivat olla uupumuksen aiheuttavia tekijöitä. Haastateltavat kertoivat kyllä tunteneensa käytännössä kaikkia edellä mainittuja seikkoja, mutta eivät kuitenkaan kokeneet itseään uupuneiksi tai kertoneet työstä aiheutuneesta uupumuksesta.

Esimerkki tällaisesta on uutisten intensiivinen seuranta myös vapaa-ajalla. Haastatteluissa kävi ilmi, että toimittaja tuntee vähintään kohtalaiseksi velvoitteeseen seurata uutisia myös vapaa-ajalla, etenkin omaan seuranta-alueeseensa liittyen. Tämä koettiin velvollisuudeksi siksi, että sitten töihin tullessaan tietää, millaisessa asennossa maailma juuri silloin on. Tällaisella seurannalla pyrittiin siis huolehtimaan omasta kompetenssista, vaikka tiedostettiin, ettei se ole ainakaan pitkässä juoksussa oman jaksamisen kannalta kestävä toimintatapa. Tästä syntyi vaikutelma ja johtopäätös, että toimittajien kyky tai halu päästä töistä irti on kohtalaisen pieni ja työn imu (Schaufeli & Bakker 2004) taas suuri. Haastatteluissa nousi myös esiin, ettei intensiivisen ja kiireisen iltavuoron päätteeksi aivoja saa heti käännettyä vapaa-ajalle, vaan työpäivä saattoi jäädä vielä joksikin aikaa ajatuksiin. Toinen johtopäätös tästä on, että vaikka toimittajat tunnistavat kohtalaisen hyvin ne sudenkuopat, jotka työuupumukseen voivat johtaa, niin haastateltavien vastauksista kävi ilmi, etteivät he pitäneet erityisen todennäköisenä, että uupumus osuisi omalle kohdalle. Huoli toimittajien jaksamisesta ja hyvinvoinnista oli siis olemassa yleisellä tasolla, mutta moni kertoi tunnistavansa uupumisen ja liiallisen stressin merkkejä tai vaaran paikkoja lähinnä kollegoissaan, erityisesti nuorissa tai vähemmän aikaa alalla olleissa.

5.3 Toimittajien keinot uupumusoireiden käsittelyyn

Keskeisin keino työuupumuksen oireiden käsittelyyn oli aineiston perusteella tietoinen ja opeteltu työn ja vapaa-ajan selkeä rajaaminen. Moni oli päätyntä määrittämään tarkkaan, osin kantapäähän kautta opittuna, työn ja vapaa-ajan rajan. Esimerkki tällaisesta on työpuhelimen jättäminen työpäikälle tai työhön liittyvien sovellusten ilmoitusten kytkeminen pois päältä työpäivän päätteeksi. Osalle haastateltavista tämä oli tapa, joka oli vuosien varrella karttuneen kokemuksen perusteella opeteltu. Se tunnistettiin, että työasiat seuraavat helposti kotiin, jos niiden antaa sinne tulla. Yksi operatiivista esihenkilötyötä (uutispäällikkö) tekevä tosin kertoi, ettei hänen työssään ole läheskään aina

mahdollista jättää töitä päivän päätteeksi työpaikalle. Toisaalta keinoja uupumusoireiden käsittelyyn nousi aineistosta kohtalaisen vähän. Sillä lienee yhteys heikkoon kykyyn tunnistaa uupumusoireita itsessä. Työhyvinvointiin liittyvä keskustelu on viime vuosien aikana lisääntynyt ainakin joillain työpaikoilla. Tätä haastateltavat pitivät hyvänä asiana mutta samalla toivoivat, että työhyvinvointiin liittyvää keskustelua olisi töissä enemmänkin. Osa haastatelluista kaipasi esihenkilöiltä kiireen korostamisen sijaan myös kannustusta siihen, että vapaa-aikaakin täytyy muistaa viettää.

Esimerkiksi Jokelan kouluampumisesta raportoineiden journalistien kokemasta stressistä ja kuormituksesta tehdyn tutkimuksen (Backholm & Björkqvist 2012) mukaan tapauksen jälkeen toimituksissa käytiin laajoja keskusteluja siitä, miten journalistien työ paikan päällä oli paikoin eettisesti ongelmallista ja siitä, että se sai toimittajille epämukavan olon. Paikalla olleille toimittajille stressin tai kuormituksen aiheuttamia reaktioita oli tullut tyypillisesti vasta jälkikäteen (Backholm & Björkqvist 2012). Tämän kääntöpuolena Jokelan tapahtumien jälkeen myös journalistien ja journalismin kannalta hyödyllisiä keskusteluja työkäytännöistä (Backholm & Björkqvist 2012).

Tämän tutkimuksen aineistosta nousi esiin samanlaisia elementtejä ja huomioita. Moni haastateltava oli huolissaan, että henkilöstön vähentämisen johdosta työn määrä jatkaa tulevana lisääntymistään samalla, kun työntekijät ovat entistä väsyneempiä. Merkittävä havainto tässä on, että kun vielä 2000-luvun puolivälin jälkeen (Jyrkiäinen 2008) toimittajien näkemys oli, että kiireen paras lääke olisi lisäresurssien palkkaaminen, niin nyt se ei enää noussut aineistossa esiin. Valtaosassa haastatteluista tiedostettiin resurssien vähyys ja sen aiheuttama työmäärän lisääntyminen, mutta lisäresurssien toivomista ei enää nostettu esiin. Voi olla, että tässä on käynyt samalla tavalla kuin kiireen kanssa: pienentyneisiin resursseihin ja siihen, ettei merkittävän positiivista muutostakaan ole odotettavissa, on jollain tasolla totuttu.

Haastatteluissa arveltiin myös, että työhyvinvoinnin ongelmia tunnistetaan jatkuvasti paremmin, niistä puhutaan ja niitä osataan ennakoita. Käytännön esimerkki tästä on Venäjän ja Ukrainan väliin sotaan liittyvä: vaikka sota on yhä käynnissä, on ainakin yhdessä valtakunnallisen median toimituksessa jo järjestetty keskusteluapua sitä tarvitseville, luultavasti muissakin. Näkymä on siis jossain määrin toiveikas, että toimittajien hyvinvointiin kiinnitetään huomiota entistä paremmin ja heistä pidetään parempaa huolta työuupumuksen suhteen.

5.4 Pohdintaa

Työuupumus journalismissa ja toimittajilla on haastava kokonaisuus. Toimittajat ovat aineiston perusteella hyvin vahvasti sitoutuneita työhönsä, ja tätä tukee myös aiempi tutkimus. Toimittajan työn mielekkyys perustuu sisäiseen motivaatioon. Se yhdistettynä melko vahvaan ammatilliseen

kutsumukseen lienee keskeisin syy, miksi toimittajien työuupumuksen ja sitä aiheuttavien tekijöiden tunnistaminen, ainakaan tyhjentävästi, on vaikeaa. On tietysti huomioitava jo aiemmin mainitut yksilölliset eroavaisuudet, eli toiset uupuvat helpommin ja eri asioiden takia kuin toiset.

Vaikuttaa siltä, että työn imu ja kutsumus ovat niin voimakkaita seikkoja, ettei uupumuksen tunteita erityisen hyvin tunnisteta omalla kohdalla. Työuupumuksen sijaan voidaan puhua työholismista, jolla on vahva yhteys työn imuun, ja molemmilla on vahva yhteys myös työuupumukseen. Työholismin tutkimuksessa suosittu malli tai määritelmä sille on Spencen ja Robbinsin (1992) kehittämä, kolmesta osa-alueesta tai ulottuvuudesta koostuva malli. Siihen kuuluvat työhön osallistuminen, palo työtä kohtaan ja työstä saatava nautinto. Näiden yhdistelmistä puolestaan syntyy erilaisia työholismin muotoja. Näistä puhtaaimmin työholismia kuvaa yksilö, jonka työhön osallistuminen (*involvement*) on korkea, palo työtä kohtaan on korkea, mutta työstä saatava nautinto on matala. Työstä innostujilla tai niin sanotuilla entusiasteilla työhön osallistuminen ja työstä nauttiminen on korkeaa, mutta palo työtä kohtaan on matalaa. Työhön pettyneillä työntekijöillä puolestaan osallistuminen ja nautinto työtä kohtaan ovat matalia, mutta palo on korkea. Viimeisin näistä muistuttaa ainakin jossain määrin työuupumusta. (Schaufeli ym. 2008; Spence & Robbins 1992.)

Tämän tutkimuksen aineistoon peilaten keskeisiä ovat ensimmäinen ja kolmas malli Spencen ja Robbinsin (1992) esittämistä. Aineiston perusteella oli tyypillistä, että työhön osallistuminen ja palo työtä kohtaan olivat korkeita. Työstä saatavaa nautintoa ei aineiston perusteella voi puhtaasti kuvata erityisen matalaksi, mutta nautinnon määrää pienensivät erinäiset seikat, kuten työn pirstaleisuus, huoli tulevaisuudesta sekä resurssien vähyys ja jatkuva vähentäminen. Samat seikat pätevät myös kolmannen malliin: palo työtä kohtaan on korkea, mutta osallistumista ja nautintoa madalsivat muutamat seikat. Nautinto oli korkeampaa, kun sai toteuttaa omia hankkeita ja juttuideoita ja matalampaa, kun joutui tekemään juttuja ”siitä, mitä esihenkilö kulloinkin käski”. Aineiston perusteella esihenkilöltä tulevia työtehtäviäkään ei toisaalta pidetty huonoina paitsi jos oli ilmeistä, että työtehtävän joutui tekemään resurssien vajavaisuuden takia. Toisaalta näissä havainnoissa ei ole erityisesti uutta tai yllättävää. Esimerkiksi Jyrkiäisen (2008) mukaan 2000-luvun puolivälissä toimittajat puhuivat samoista asioista: muun muassa kiire, aikataulupaineet, henkilöstön vähentäminen, huono johtaminen, resurssien puute ja työtehtävien lisääntyminen olivat seikkoja, joita toimittajat pitivät ongelmina työnsä kannalta.

Mediatyön, tässä tapauksessa on journalistisen työn, mielekkyys perustuu sisäiseen motivaatioon. Journalistit ovat kokeneet tärkeäksi, että työskentelevät alalla, jossa voi vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin ja keskusteluun. Journalistit ovat kokeneet työnsä inspiroivaksi ja mielekkääksi ja pitäneet työtä kutsumusammattina (Malmelin, 2015). Tämä on linjassa aineistosta tehtyjen havaintojen kanssa

ammattillisen kutsumuksen suhteen. Toisaalta Malmelin (2015) esitti myös seikan, joka useaa haastateltavaa huoletti alan tulevaisuuden suhteen: journalismiin keskittyvissä yrityksissä toiminta-ajatus ei voi perustua vain yhtiön taloudellisen tuloksen maksimointiin ja omistaja-arvon kasvattamiseen, ja toisaalta juuri sen haasteen kanssa mediaorganisaatiot tällä hetkellä painivat (Villi & Picard 2019). Tähän liittyvä huoli kävi myös aineistosta ilmi. Haastatteluissa arveltiin, että resursseja vähennetään ensin minimiin ja vasta sitten huomataan, että on vähennetty liikaa, kun työntekijät alkavat olla erittäin uupuneita. Tämä huoli ei ole uusi, sillä se arvioitiin yhdeksi työuupumustekijäksi jo 2000-luvun taitteessa tehdyssä selvityksessä (Tuomivaara ym. 2002). Tuolloin oli uusi näkökulma, että ideologisen tavoitteen rinnalle tuli taloudellinen tavoite eli voiton tavoittelu. Muuttunutta näkökulmaa kuvailtiin niin, että voiton maksimointiin tähtäävää toimintaa kuvaavat muun muassa kiire, nopeatempoisuus ja kustannusten minimointi. Yli 20 vuotta sitten uutena näkökulmana esitetty asia on nykypäivän journalismin ja toimittajan työn arkipäivää, mutta työuupumustekijänä se nähdään edelleen, kenties voimakkaampana kuin aiemmin.

On syytä esittää myös pari huomiota, joiden olisi voinut olettaa nousevan aineistossa esiin, mutta niin ei käynyt. Käytännössä yksikään haastateltava ei sanonut työstä aiheutuvan stressin tekijäksi yleisöpalautetta. Asiasta ei myöskään suoraan haastattelurungossa kysytty, mutta tätä olisi ollut mahdollista käsitellä esimerkiksi osiossa, jossa kysyttiin työn valumisesta vapaa-ajalle. Aihetta on käsitelty muun muassa pro gradu -tutkimuksessa (Rantanen 2015). Tuolloin kymmenestä toimittajasta kuusi kertoi, että kriittinen palaute on aiheuttanut heille ainakin jonkin verran stressiä. Tämän tutkimuksen haastatteluaineistossa lähimmäksi palautteeseen liittyviä asioita mentiin erään haastateltavan kohdalla, kun hän kertoi joutuneensa sosiaalisessa mediassa lokakampanjan kohteeksi ja joutui hetkellisesti sulkemaan tilinsä. Sama haastateltava myös sanoi, että hänen kokemuksensa mukaan nykyisin osataan kohtalaisen hyvin tunnistaa, millaiset aiheet voivat poikia kriittistä palautetta tai keskustelua, ja sen myötä niihin osataan myös paremmin valmistua. Se myös indikoi, että toimituksissa on menty asian kanssa eteenpäin vuodesta 2015.

Toinen, aiemmissa tutkimuksissa esiin noussut seikka liittyy palkkaukseen. Esimerkiksi vuonna 1999 toimittajille aiheutti stressiä myös se, ettei työstä saatava palkka vastannut työpanosta (Tuomivaara ym. 2002). Tämän tutkimuksen aineistossa palkkaa ei käsitelty. Siihen liittyviä kysymyksiä ei suoraan myöskään esitetty, mutta olisi ollut mahdollista, että palautteen tapaan palkkausta olisi käsitelty työn ja vapaa-ajan rajaa koskevilla kysymyksillä.

Vaikka haastatteluaineistosta tehdyt havainnot ovat monilta osin samankaltaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa ja selvityksissä, voivat havainnot olla koronapandemian takia jonkin verran positiivisempia kuin jos tilanne olisi ollut normaali tai aineisto olisi kerätty esimerkiksi keväällä 2022.

Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -hankkeen mukaan työhyvinvointi Suomessa parani kevään 2020 aikana (Hakanen ym. 2020). Saman hankkeen tuoreimpien tietojen mukaan vuoden 2021 loppuun mennessä työuupumusoireet lisääntyivät sekä työn imu ja työkyky laskivat iästä riippumatta kesästä 2021. Työuupumusoireilu on myös yleisempää kuin ennen koronaa. Toimittajan työssä tälle voi löytyä selitys työn merkityksellisyydestä ja työn imusta. Suurin osa haastatteluista on tehty koronapandemian alussa, jolloin käynnissä oli jatkuva, intensiivinen ja uutistoimittajan työn luonteen kannalta kiinnostava uutistilanne. Kevään 2020 tilannetta voisi kuvata erään haastateltavan (kts. sivu 33) kertoman avulla. Hän kertoi, että työtä kiireisissä hetkissä tehdessä ei ajan kulumista välttämättä edes huomaa, ja uutiskilpailun voitosta saa ”aika hyvät kiksit”. Keväällä 2020 uutistilanteen ja tiedontarpeen ollessa valtava toimituksissa saatettiin työskennellä pitkiä aikoja niin kiireisessä uutistilanteessa, että työ tuntui erityisen mielekkäältä ja imu oli vahva. Se taas saattoi johtaa siihen, että työn kiireisyyttä pidettiin ennen kaikkea hyvänä asiana ja eteenpäin ajavana voimana, eivätkä tunteukset mahdollisesta stressistä ja kuormituksesta olleet niin voimakkaita tai ne jäivät positiivisten tekijöiden varjoon.

Yhteenvedona voi korostaa jo aiempaa huomiota, että toimittajien kyky tunnistaa työuupumusta itsessään on verrattain heikkoa. Työn merkityksellisyyden tunteet, työn imu ja ammatillinen kutsumus ovat niin voimakkaita ajureita, että uupumuksen tunteet voivat jäädä niiden peittoon. Tästä voi puolestaan aiheutua se, että toimittaja huomaa uupumuksen tunteet niin myöhään, että niistä on mahdollista päästä eroon esimerkiksi ainoastaan pitämällä sairauslomaa. Tähän suuntaan viittaa myös Journalistiliiton valtuuston (Haapalainen 2018) kannanotto toimittajien aivoterveysta huolehtimisen puolesta.

Journalistiliiton kannanoton tavoin tämän tutkimuksen aineistosta on tehtävissä johtopäätös, että haasteena ovat etenkin työnantajasta riippuvaiset asiat. Kun työ pirstaloituu, multitaskaaminen lisääntyy, häiriöiden määrä lisääntyy, työ on entistä kiireellisempää ja valuu herkästi vapaa-ajalle. Aineistossa työnantajien roolia käsiteltiin niin, että apua ja tukea esihenkilöiltä ja työnantajalta saa pyydettyä, mutta aloitteen vaatimus vaikuttaa jäävän työntekijälle. Ei käynyt selkeästi ilmi, että työnantaja esimerkiksi huolehtisi työntekijän työn määrästä kovinkaan tarkkaan. Haastatteluissa jopa korostui, että toimittajan ja työnantajan välillä vallitsee luottamus, että työt tulevat hoidetuksi hyvin. Se oli toisaalta toimittajille mieleen, kun se toi heidän päiviinsä joustoa ja vapautta, mutta se on ilmeinen vaaran paikka myös sille, että työpäivät venyvät pitkiksi ja työn määrä sitä kautta kasvaa.

Keskeinen haaste vaikuttaisi siis olevan, ettei työnantaja oma-aloitteisesti, ainakaan laaja-alaisesti, pidä huolta työntekijän jaksamisesta. Paperilla helppo ratkaisu olisi palkata lisää työvoimaa, mutta kuten tässäkin tutkielmassa on kerrottu, on suunta sen suhteen ollut päinvastainen, eivätkä toimittajat

vaikuta sitä odottavan. Ei ole tämän tutkimuksen tarkoitus tai tehtävä ottaa kantaa toimiin, joita työpaikalla pitäisi tai kannattaisi tehdä, mutta tässä haastavassa yhtälössä olisi ehdottomasti aineksia jatkotutkimukselle.

6 LOPUKSI

6.1 Tutkimuksen arviointia

Tämä tutkimus tuotti mielestäni varsin relevantteja havaintoja keskeisimmistä seikoista, jotka toimittajien työtä kuormittavat ja jotka mahdollisesti uupumusta aiheuttavat. Enemmistö haastatelluista oli toimittajia, jotka työskentelivät uutisten parissa. Tutkimuksen alkuperäinen ajatus oli tutkia juuri uutistoimittajien työuupumusta, mutta aineiston täsmentymisen myötä tutkittavien tehtäväkuva laajentui käsittämään yleisesti toimittajat. Lopulta arvioisin, että toteutettu malli oli parempi kuin alkuperäinen. Tiukka uutistoimittajan työhön vedetty raja olisi jättänyt esimerkiksi paikallis- tai aikakauslehtitoimittajat tutkittavan joukon ulkopuolelle. Nyt mukana oli haastateltavia kummastakin, ja mielestäni monipuolinen tutkittavien joukko antoi myös paremman käsityksen siitä, millaisten työn uupumustekijöiden kanssa journalistit ovat tekemisissä. Tämänkaltaisen laadullisen tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista hyödyntää myös toimituksissa. Jos työn kuormitustekijöistä on saatavilla pelkääntään esimerkiksi määrällistä dataa, niin konkreettisiin toimiin työuupumuksen käsittelyyn ja ehkäisyyn voi olla vaikeampi ryhtyä kuin jos on olemassa toimittajien itse kertomia seikkoja siitä, millaisia tekijöitä työn kuormittavuuden taustalla on.

Vaikka aineiston laajuus oli hyvä asia, oli se myös tutkimuksen keskeinen haaste. Pro gradun laajuisen tutkielman olisi syntynyt jopa yhdestä teemasta, kun niitä nyt oli neljä. Riittävän laajat tutkielman olisi saanut työn ja vapaa-ajan rajasta, ammatillisesta kutsumuksesta tai digitalisaatiosta ja työn pirstaloitumisesta. Neljän teeman käsittelyllä syntyi kohtalaisen laaja yleiskuva toimittajien työuupumuksesta, mutta syventämistä ja jatkotutkimusta aihe ehdottomasti tarvitsee. Ehkä jossain määrin yllättävä lopputulos tutkimuksessa oli, että havainnot mukailivat pitkälti samojen asioita kuin aiemminkin, vaikka maailma on olennaisesti muuttunut esimerkiksi 2000-luvun taitteessa ja 2000-luvun puolivälissä tehdyistä toimittajien työuupumusta käsittelevistä tutkimuksista, esimerkiksi digitalisaation osalta.

Aineiston laajuuden lisäksi jonkinlainen haaste oli, että tämän tutkimuksen aihe on vahvasti sidoksissa psykologiaan. Tuntui, että matkan varrella tutkielman alkoi jopa muistuttaa enemmän työpsykologian kuin journalistiikan tutkimusta. Toisaalta tällaisessa aiheessa nämä kaksi ovat vahvasti sidoksissa, ja työpsykologiaan liittyvät teemat olivat kytkettävissä toimittajan työn ominaispiirteisiin.

6.2 Jatkotutkimusaiheita

Toimittajien työhyvinvoinnista ja työuupumuksesta löytyy paljon tutkittavaa. Ilmeisiä jatkoaiheita voisivat olla esimerkiksi tarkempi pureutuminen työn ja vapaa-ajan haastavaan rajanvetoon, joka on

selvä ominaispiirre toimittajien työssä ja jota pidetään kuormitukseen ja stressiin vaikuttavana tekijänä. Kuten aiemmin todettua, toimituksellisiin rooleihin jaoteltuna suurin loppuun palamisen riski on toimittajilla sekä heidän esihenkilöillään eli sanotulla keskijohdolla (MacDonald ym. 2016). Työn ja vapaa-ajan rajaa voitaisiin tutkia esimerkiksi päiväkirjametodilla: tutkimusjoukko voisi pitää tietyn ajan päiväkirjaa omista työpäivistään, seurata työpäivien ja -viikkojen pituuksiaan ja arvioida, miksi työpäivät ovat mahdollisesti venyneet ja miten se on vaikuttanut omiin stressitasoihin ja jaksamiseen. Tällaista tutkimusta voisi kohdistaa myös toimitusten keskijohtoon.

Työuupumustutkimuksella voisi olla potentiaalia myös tiukemmin rajattuina case-tutkimuksina. Nähdäkseni sellaisessa tavassa olisi potentiaalia muovata esimerkiksi pro gradu -tasonen journalistiikan tutkimuksen tekniikan alan malliin, jossa maisterintutkielma tyypillisesti tehdään toimeksiantona yritykselle. Yksi tällainen mahdollisuus olisi valita mediaorganisaatio ja tutkia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä prosesseja organisaation näkökulmasta. Tutkimuksen lähtökohtana voisi esimerkiksi olla, millaisin keinoin työnantaja huolehtii työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta, ja miten työuupumustapauksia tutkittavassa organisaatioissa käsitellään. Toisaalta mahdollinen tapa olisi myös kahden samankaltaisen organisaation vertailu.

Toimittajilta itseltään on vuosien varrella kysytty ja kartoitettu työuupumukseen liittyviä asioita, mutta organisaatioilta hieman vähemmän. Tämän tutkimuksen haastatteluissa kävi ilmi, että huoli sekä omasta että kollegoiden jaksamisesta tulevaisuudessa oli olemassa, mutta selkeitä keinoja ei esitetty. Organisaatioon kohdistuva tutkimusmetodi voisi olla samankaltainen kuin esimerkiksi Kuparisen ja Salmelan (2018) kandidaatin tutkielmassa, jossa tutkittiin valikoiduissa media- ja viranomaisorganisaatioissa, millaista vuorovaikutuksellista viestintää ne käyvät yleisöjensä kanssa. Nähdäkseni toimeksiantona tehty, yhteen organisaatioon keskittyvä tutkimus palvelisi sekä yritystä itseään että mahdollisesti koko alaa yleisesti. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii kaksi diplomityötä: toisessa käsiteltiin rakennusfirma NCC:n työnjohtajien perehdytyksen kehittämistä (Sorsa 2017) ja toisessa puolestaan hitaan journalismin työnkulun ongelmia lean-ajattelun avulla (El Kamel 2020). Varsinkin jälkimmäinen on osoitus siitä, että toimeksiantona tehdylle journalistiselle maisteritason tutkimukselle olisi kysyntää.

KIRJALLISUUS

- Ahola, K., Katinka, T., Rossi, H. (2018) *Työuupumus (burnout)*. Lääkärikirja Duodecim. Saatavilla: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Seppänen, J. (2016). *Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Backholm, K., & Bjorkqvist, K. (2012b). *Journalists' emotional reactions after working with the Jokela school shooting incident*. *Media, War & Conflict*, 5, 175–190.
- Bakker, P. (2014). *Mr. Gates returns: Curation, community management and other new roles for journalists*. *Journalism Studies*, 15(5): 596–606.
- Brennen, J. S. & Kreiss, D. (2016). Digitalization. Teoksessa K. Bruhn Jensen & R. T. Craig (toim.), *The international encyclopedia of communication theory and philosophy* (s. 1–11).
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society*. Wiley-Blackwell, Malden.
- Cho, J., Ramgolam, D. I., Schaefer, K. M., & Sandlin, A. N. (2011). The Rate and Delay in Overload: An Investigation of Communication Overload and Channel Synchronicity on Identification and Job Satisfaction. *Journal of Applied Communication Research*, 39(1), 38-54.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper.
- Dik BJ., Duffy RD. (2009). *Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice*. *Couns Psychologist* 37: 424–450
- El Kamel, S. (2020). *Kuinka deoksiribonukleinihappo kuvitetaan ja muita hitaan journalismin työnlun ongelmia*. Tietotekniikan laitos. Perustieteiden korkeakoulu. Aalto-yliopisto.
- Erho, N. *STT uudisti rekryointipolitiikkaansa – vähemmän määräaikaissuusia, osa-aikaisetkin vakinaistetaan*. 11.3.2022. Saatavana: <https://journalisti.fi/uutiset/2022/03/stt-uudisti-rekryointipolitiikkansa-vahemman-maaraaikaisuusia-osa-aikaisetkin-vakinaistetaan/> [viitattu 14.3.2022]
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. & Sonnentag, S. (2013). *Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes*. *Work & Stress*, 27(1), 64–87.
- Franssila, H., Okkonen, J. & Savolainen, R. (2016). *Developing measures for information ergonomics in knowledge work*. *Ergonomics*, 59(3), 435–448.
- Frantsi, R., Iltanen O., Rantanen, J., Feldt, T., Villi, M. (2022). *Psykologisten voimavara- ja riskitekkijöiden profiilien yhteys digitalisaation ja työn intensifikaation kokemuksiin media-alalla*. Hyväksytty julkaistavaksi 12.1.2022.
- Fritz L. (2017) *How Much Digitalization Can a Human Tolerate?* Teoksessa: Becker T., Schneckenleitner P., Reitberger W., Brunner-Sperdin A. (eds) *Conference Proceedings Trends in Business Communication 2016*. Springer Gabler, Wiesbaden.

- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Kaltiainen, J., Hirvonen, M. (2020). *Miten Suomi voi?* Työterveyslaitoksen tutkimushanke.
- Harju, A., Koljonen, K. & Heinonen, A. 2017. *Yhteistä uuteen alkuun – toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta*. Journalismien, viestinnän ja median tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto.
- Heinemann LV, Heinemann T. (2017). *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*. SAGE Open.
- Hirschi A. (2012). *Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy*. J Couns Psychol 59: 479–485
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hou, Y. Xiong, D., Jiang, T., Song, L. Wang, Q (2019.) *Social media addiction: its impact, mediation, and intervention*. Cyberpsychology: journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 13 (1), article 4.
- Härkönen, A. *Nuorilla hälyttävän synkkä kuva työelämästä: Valtaosa uskoo töiden polttavan ennenaikaisesti loppuun*. 20.4.2020. Saatavana: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000006480100.html> [viitattu 22.3.2022]
- Johansson, Kirsi. (2007). *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun yliopisto.
- Haapalainen, M. (2018). *Journalistiliiton valtuusto: Monisähläys lopetettava – työnantajien täytyy ottaa aivoterveys vakavasti*. 14.12.2018. Saatavana: <https://journalistiliitto.fi/fi/journalistiliiton-valtuusto-monisahlays-lopetettava-tyonantajien-taytyy-ottaa-aivoterveys-vakavasti/> [viitattu 20.3.2022]
- Jung, J., & Kim, Y. 2012. *Causes of newspaper firm employee burnout in Korea and its impact on organizational commitment and turnover intention*. The International Journal of Human Resource Management, 23:17, 3636–3651.
- Jyrkiäinen, J. (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampereen yliopisto: Journalismien tutkimusyksikkö.
- Kinnunen U., Feldt T., Tarvainen T. (2006) *Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla*. Työ ja ihminen, 5–21.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management Journal, 33, 692–724.
- Kligler-Vilenchik, N, Hermida A., Valenzuela S., Villi, M. (2020.) *Studying Incidental News: Antecedents, Dynamics and Implications*. Journalism 21 (8): 1025–1030.

- Kronqvist, P. (2021). *Lääkäriin ammatillinen kutsumus ja kehittyminen koulutuksen ja työkokemuksen myötä*. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja.
- Kuparinen, J., Salmela J. (2018). *Joukkoviestimestä keskustelukumppaniksi? : vertailua medioiden ja viranomaisten vuorovaikutuksesta yleisönsä kanssa sosiaalisessa mediassa*. Kandidaatin tutkielma. Humanistinen tiedekunta. Kieli- ja viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Laaksonen, S., Villi, M. (2022). *Editorial: New Forms of Media Work and It's Organizational and Institutional Conditions*. Centre for Consumer Society Research, University of Helsinki. Department of Language and Communication Studies, University of Jyväskylä.
- Laaksoviita, P., Väisänen, M. (2020). *Työn intensifikaation yhteys kognitiiviseen stressiin media-alalla. Resilienssi suojaavana tekijänä*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos.
- Laurent, L. *Yle myöntää pätkätyöläisten epäreilun kohtelun, uusi tes lupaa pieniä parannuksia*. 28.2.2020. Saatavana: <https://journalisti.fi/uutiset/2020/02/yle-mynt-ptktylisten-epreilun-koh-telun-uusi-tes-lupaa-pieni-parannuksia/> [viitattu 11.3.2022]
- Leppänen, A, Tuomivaara, S. (2002). *Työn ja hyvinvoinnin muutokset journalistisessa työssä 15 vuoden aikana. Teoksesta Journalistit jaksamaan*. Työ ja ihminen (toim.) Leppänen, A. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/2002. s. 205–223. Vammalan Kirjapaino Oy.
- MacDonald, J. B., Saliba, A. J., Hodgins, G., & Ovington, L. A. (2016). Burnout in journalists: A systematic literature review. *Burnout Research*, 3(2), 34–44
- Malmelin, N. (2015). *Mediajohtaminen muutoksessa*. Teoksessa *Mediajohtaminen: Näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. (2015). [Helsinki]: Gaudeamus.
- Malmelin, N. & Villi, M. (2017). Media work in change: Understanding the role of media professionals in times of digital transformation and convergence. *Sociology Compass*, 11(7), e12494.
- Maslach C., Jackson SE., Leiter MP. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual (3rd ed.)*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto CA.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry*. *World Psychiatry*, 15, 103–111.
- Mauno, S., Minkkinen, J., & Auvinen, E. (2019b). *Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla*. *Hallinnon Tutkimus*, 38(4), 271–288.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. (2019). *Uhkaako työn intensivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä*. *Psykologia*, 54(4), 255–273.
- Monteiro, S., Pinto, A. M., Roberto, M. S. (2016) *Job demands, coping, and impacts of occupational stress among journalists: a systematic review*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25:5, 751–772.
- Nikunen, K. (2011). *Enemmän vähemmällä: laman ja teknologisen murroksen vaikutukset suomalaisissa toimituksissa 2009–2010*. Tampereen yliopisto: Journalismin tutkimusyksikkö.

- Przybylski, A., Murayama K., DeHaan, C., Gladwell V. (2013). *Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out*. *Computers in Human Behavior*, Volume 29, Issue 4.
- Rantanen, A. (2015). *Yleisöjalaute toimittajan työssä*. Pro gradu -tutkielma. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Rantanen, J., Koivula, M., Hiltunen, P., Niemi, L., Saari, T., Tammelin, M., Parviainen, T., Villi, M. (2020). *Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä. Media Work 2030 -kyselyn alustavat tulokset*.
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M. & Batinic, B. (1999). *Error orientation questionnaire (EOQ): Reliability, validity, and different language equivalence*. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), 527–547.
- Saari, T., Tammelin, M., Mustosmäki, A., Koivula, M., Parviainen, T., Villi, M. (2021). *Työelämän digitalisoituminen ja media-alan työ työmarkkinajärjestöjen ulostuloissa*. *Yhteiskuntapolitiikka-lehti*. Saatavilla: <https://www.julkari.fi/handle/10024/143405>
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2011). *Bergen Burnout Inventory: Reliability and validity among Finnish and Estonian managers*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 84(6), 635–645.
- Sandi, C. (2013). *Stress and cognition*. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science*, 4, 245–261.
- Schaufeli W. B. & Bakker A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior* 25/2004. 293–315.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Taris, T. W., van Rhenen, W. (2008). *Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?* *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173–203.
- Siegrist, J. (1996). *Adverse health effects of high-effort/low reward conditions*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). *The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons*. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483–1499.
- Sjöström, A., Väättäin, M. (2021). *Työn ponnistusten, palkkioiden ja ylisitoutumisen erilaiset profiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin media-alalla*. Pro gradu -tutkielma. Psykologian laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Smith, B., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). *The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back*. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194–200.

- Sorsa, L. (2017). *Työnjohtajien perehdytyksen kehittäminen*. Diplomityö. Rakennustekniikan laitos. Insinööritieteiden korkeakoulu. Aalto-yliopisto.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2016). Digitalisaatio terveyden ja hyvinvoinnin tukena. Sosiaali- ja terveysministeriön digitalisaatiolinjaukset 2025. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2016:5. Helsinki. Saatavilla: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75526/JUL2016-5-hallinnonalan-ditalisaation-linjaukset-2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). *Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results*. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). *Measuring Meaningful Work. The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337.
- Steger MF, Pickering NK, Shin JY, Dik BJ. (2010). *Calling in work: Secular or sacred?* *J Career assess* 18: 82–96.
- Tanner, N., Radwan, R., Korhonen, H., Mustonen, T. (2020) *Sosiaalinen media, ongelmallinen sosiaalisen median käyttö ja someriippuvuus*. American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders 5. painos (2013)
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, 6. uud. laitos.
- Tuomivaara, S., Leppänen, A., Kalimo R. (2002). *Journalistien työuupumusta ennustavat tekijät*. Teoksesta *Journalistit jaksamaan. Työ ja ihminen (toim.)* Leppänen, A. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja 3/2002. s. 270–285. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Villi, M. & Picard, R. G. (2019). *Transformation and innovation of media business models*. Teoksessa M. Deuze & M. Prenger (toim.), *Making media. Production, practices, and professions* (s. 121–131). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Villi, M., Aharoni T., Tenenboim-Weinblatt, K., Boczkowski P. J., Hayashi, K., Mitchelstein, E., Tanaka A., Kligler-Vilenchik, N. (2022). *Taking a Break from News: A Five-nation Study of News Avoidance in the Digital Era*. *Digital Journalism*. 10:1, 148-164.
- Vuori, V., Helander, N. & Okkonen, J. (2019). *Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance*. *Cogn Tech Work* 21, 237–252.
- Vuori, V., Helander, N. & Okkonen, J. (2020). Correction to: *Digitalization in knowledge work: the dream of enhanced performance*. *Cogn Tech Work* 22, 427–433.
- Wajcman, J. & Rose, E. (2011). *Constant connectivity: Rethinking interruptions at work*. *Organization Studies*, 32(7), 941–961.
- Weidmann, A., & Papsdorf, J. (2010). *Witnessing trauma in the newsroom: Posttraumatic symptoms in television journalists exposed to violent news clips*. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 198, 264–271.
- Youssef, C. & Luthans, F. (2007). *Positive Organizational Behavior in Workplace. The impact of hope, optimism and resilience*. *Journal of Management*, 33, 774–800.

LIITTEET

MediaWork2030: haastattelurunko

Tämän tutkimuksemme haastatteluosuuden tavoitteena on syventää lokakuussa 2019 kerätyn e-ky-selyn aineistoa seuraavien teemojen kautta:

- 1) media-alan työ ja sen muutokset
- 2) digitalisaatio mediatyössä
- 3) työhyvinvointi
- 4) työn tulevaisuus media-alalla

Taustatiedot haastateltavasta ja hänen työstään

Koulutustausta ja työhistoria lyhyesti

- Kuinka kauan olet työskennellyt media-alalla?
- Oletko työskennellyt media-alalla yhdessä vai useammassa työpaikassa?

Miten kuvailisit nykyistä työtäsi: missä ja millaista media-alan työtä teet?

- Titteli, Työnantajaorganisaatio
- Kauanko olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi?
- Työsuhteen tyyppi (määräaikaisuus, osa-aika, kokoaikatyö?)
- Mitä kaikkea työsi sisältää kokonaisuudessaan?
- Kuvaile tyypillistä työpäivääsi (mitä teit eilen), millaisissa vuoroissa teet töitä?

TEEMA 1: Media-alan työ ja sen muutokset

Miten sinusta tuli media-alan ammattilainen? Miksi lähdit media-alalle?

Onko media-alan *työ* mielestäsi muuttunut merkittävästi viimeisen 10 vuoden (tai työurasi) aikana ja millaisia muutoksia on tapahtunut?

Onko oma työtehtäväsi muuttunut viimeisen 5 vuoden aikana? Kerrotko miten ja mikä on muuttunut?

Vaatiiko työ mielestäsi nykyään erilaista *osaamista* kuin 10 vuotta sitten / aiemmin? Millaista? Mitä osaamista vaaditaan nyt, mitä ei vaadittu 10 vuotta sitten?

TEEMA 2: Digitalisaatio media-alan työssä

Digitaalisuus työssä:

Mitä digitalisaatio media-alalla sinun mielestäsi on?

Miten digitalisaatio näkyy organisaatiossanne? (siis yleisesti koko organisaatiossa)

Onko digitalisaatio muokannut työtäsi/organisaatiotasi viimeisen kymmenen vuoden aikana? Jos on, niin miten?

Mitkä ovat keskeisimmät digitaaliset järjestelmät ja laitteet, joita käytät työssäsi ja millaisia kokemuksia sinulla on niistä?

- Sähköpostia
- Toimitusjärjestelmä
- Verkkokokouksia videoyhteydellä tai ilman
- Lyhyitä pikaviestejä (esim. tekstiviestit, WhatsApp, Messenger)
- Organisaation intranetiä tai sisäistä sosiaalista mediaa (esim. Slack, Yammer, Teams)
- Organisaation ulkoista sosiaalista mediaa (esim. Facebook, Twitter)

Kuinka paljon käytät työpäivän aikana teknologisia laitteita ja erilaisia digitaalisia järjestelmiä?

Miten ja miksi digitaalisuus vaikeuttaa tai helpottaa työtäsi?

Digitaidot:

Millaiset ”digitaidot” sinulla omasta mielestäsi on? Eli koetko että hallitset työssä tarvittavan teknologian käytön riittävän hyvin?

- Missä olet hankkinut taitosi? Saako työpaikalla tarpeeksi koulutusta?

Millaisissa tilanteissa omien digitaitojesi riittämättömyys hidastaa tai vaikeuttaa työtehtäviesi suorittamista? Mitä silloin tapahtuu tai miten toimit?

Saatko tarvittaessa riittävästi tukea työhön liittyvien tietotekniikan, tietojärjestelmien tai sovellusten käytössä? Keneltä?

Digitalisaatio ja työn ja muun elämän yhdistäminen: Tuleeko työ vapaa-ajalle digitaalisten välineiden takia? Miten? Kuvaile tilannetta, jossa tämä näkyy.

Mitä hyvää tai mitä huonoa on siinä, että työn ja vapaa-ajan raja voi digitaalisuuden myötä hämärtyä?

Oletko yrittänyt rajata työn “valumista” vapaa-ajalle? (esim. puhelin tai tietyt sovellukset kiinni tms.)

Onko organisaatiossanne oletuksena, että työntekijät seuraavat työhön liittyviä meilejä yms. viestintää myös vapaa-ajalla? Miten tämä näkyy työssä ja työtavoissa?

Millaisia ohjeita työnantaja on antanut viestintäteknologian käyttöön työajan ulkopuolella?

TEEMA 3: Työ ja hyvinvointi

Kiireet, paineet ja multitaskaus:

Koetko kiireen tuntua työssäsi? Miten koet työhösi liittyvät nopeusvaatimukset?

Liittyykö kiire digitalisaatioon, työn organisointiin vai muuhun syyhyn?

Riittääkö normaali työaikasi tehtävien valmiiksi saamiseen vai teetkö usein töitä työajan ulkopuolella? (Millaisia tehtäviä, millaisissa tilanteissa?)

Teetkö usein useita työtehtäviä samaan aikaan? Joudutko “hyppimään” työtehtävien välillä? Miten koet tämän: onko multitaskaus rasite vai luonnollinen osa työtäsi?

Koetko että voit tehdä työsi niin hyvin kuin mahdollista? Jos ei, niin mitkä asiat vaikuttavat tähän?

Miten asioiden pitäisi muuttua, että voisit tehdä työsi mahdollisimman hyvin?

Mitä huonoja ja mahdollisesti hyviä puolia kiireen tunnussa on?

Mitä vaikutuksia kiireellä on omaan työhösi tai työyhteisön toimintaan?

Käsitelläänkö kiireen syitä ja seurauksia työpaikalla? Jos, niin miten?

Autonomia ja johtaminen:

Kuinka paljon voit vaikuttaa työhösi ja siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu tai missä järjestyksessä teet työsi? Entä työtahtiisi, työnjakoon, työmäärään?

- Antaisitko esimerkin tapauksesta, jossa olet voinut vaikuttaa omaan työhösi/kehittää työtäsi.
Miten työsi muuttui?

Oletko tyytyväinen työpaikkasi esimiestyöhön? Miksi tai miksi et?

Koetko että esimiestyö mahdollistaa työsi tekemisen mahdollisimman hyvin? Miten asioiden tulisi muuttua, että tämä mahdollistuisi?

Pitäisikö mediaorganisaatioita johtaa ja kehittää eri tavalla kuin nykyään?

Työn merkityksellisyys ja sitoutuminen:

Koetko nykyisen työsi mielekkääksi?

Koetko työsi olevan merkityksellistä itsellesi henkilökohtaisesti? Miksi kyllä, miksi ei?

Millaiset asiat ja kokemukset ovat palkitsevimpiä työssäsi?

Kuinka merkittäväksi koet työsi yhteiskunnallisesti? Eroaako työsi muusta (asiantuntija)työstä?

Aiotko pysyä alalla vai onko suunnitelmissa vaihtaa alaa tai työpaikkaa? Jos, miksi?

TEEMA 4: Mediatyön tulevaisuus

Millaisena näet media-alan ja mediatyön tulevaisuuden oman työsi näkökulmasta?

- Millaisia haasteita ennakoit? (myös digitalisaatioon liittyen)
- Millaisia mahdollisuuksia näet? (myös digitalisaatioon liittyen)

Millaista osaamista oma työsi vaatii viiden vuoden kuluttua?

Millaista osaamista mediaorganisaatiossa tulisi olla, jotta se olisi vielä elossa ja menestyvä viiden vuoden kuluttua?

Jos tekisimme tämän haastattelun uudelleen viiden vuoden kuluttua, niin miten näistä haastattelun teemoista (työ media-alalla, digitalisaatio, työhyvinvointi) puhuttaisiin silloin?

Haastattelun lopetus ja kiitokset

Onko haastattelun aikana noussut mieleen asioita, joista haluaisit vielä kertoa, joita en ole sinulta kysynyt?