

KOETTU RESILIENSSI TOIMITTAJAN TYÖSSÄ: KUINKA TOIMITTAJAT KUVAAVAT AMMATISSAAN KOETTUA TYÖHYVINVOINTIA

Jesse Kuparinen

Journalistiikan pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2023
Kieli ja viestintätieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Tekijä Jesse Kuparinen	
Työn nimi KOETTU RESILIENSSI TOIMITTAJAN TYÖSSÄ: KUINKA TOIMITTAJAT KUVAAVAT AMMATISSAAN KOETTUA TYÖHYVINVOINTIA	
Oppiaine Journalistiikka	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika Syksy 2023	Sivumäärä 55 + lähdeluettelo
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tässä tutkimuksessa perehdyn siihen, mitkä asiat suojaavat media-alalla työskenteleviä työuupumukselta ja kuinka toimittajat itse omaa työssä jaksamistaan kuvaavat.</p> <p>Media-alalta on poistunut vuosikymmenessä satoja työntekijöitä ja toimitustyöt ovat tehostuneet. Samaan aikaan työuupumus alalla on lisääntynyt ja työn määrä kasvanut. Toistaiseksi on ollut vain vähän tutkimusta siitä, mitkä piirteet voivat työuupumukselta suojata.</p> <p>Tutkielman pohjana on 30 mediatyöläisen haastattelut, jotka toteutettiin osana Media Work 2030 - tutkimushanketta. Näiden haastatteluiden pohjalta mediatyöläiset tyypiteltiin neljään ryhmään: kiireestä nauttiviin multitaskaajiin (4), pedantteihin viimeistelijöihin (5), resiliентteihin työn sopeuttajiin (9) ja kuluttaviin suorittajiin (4). Näitä tyypittelyjä puolestaan vertaan ja Media Work 2030 -hankkeen kyselytutkimuksen pohjalta tehtyihin tyypittelyihin.</p> <p>Ryhmistä kiireestä nauttivat multitaskaajat ja resiliентit työn sopeuttajat lukeutuvat nykyisellä media-alalla voimavaratyyppeihin. Niihin lukeutuvilla ihmisillä näyttäisi olevan piirteitä, jotka suojaavat työuupumukselta ja voivat jopa edesauttaa työn imua. Sen sijaan pedanteilla viimeistelijöillä ja kuluttavilla suorittajilla on riskipiirteitä, jotka voivat olla edesauttamassa työuupumuksen syntymistä.</p> <p>Pro gradu -tutkimuksessa selvisi, että toimittajat tunnistavat alalle tyypillisen ongelman eli työuupumuksen. Moni kuitenkin kokee haastatteluissa sen koskevan lähinnä muita mediatyöläisiä. Lisäksi työn nähdään valuvan usein vapaa-ajalle. Siitä huolimatta moni journalisti aikoo haastattelujen mukaan jäädä alalle.</p>	
Asiasanat Journalismi, työhyvinvointi, resilienssi, mediatyö, työuupumus, työssäjaksaminen	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	

Sisälllys

Sisällysluettelo

1.	JOHDANTO	4
1.1.	Tutkimusongelma ja -kysymykset.....	8
2.	AIEMPI TUTKIMUS JA TAUSTA.....	10
2.1.	Aiempaa tutkimusta	10
2.2.	Käsitteitä	14
2.2.1.	Journalistinen työ.....	14
2.2.2.	Työhyvinvointi, stressi sekä työuupumus	16
2.2.3.	Resilienssi	18
2.2.4.	Flow ja työn imu.....	19
3.	MENETELMÄT JA AINEISTO.....	21
3.1.	Menetelmä	21
3.2.	Tutkimuksen aineisto	23
3.3.	Media Work 2030 -kyselytutkimus ja siitä tehty tyypittely	24
3.4.	Vastaajista.....	26
3.5.	Vastaajien tyypittelyä	26
4.	ANALYYSI.....	31
4.1.	Tyyppi 1 eli kiireestä nauttiva multitaskaaja	31
4.2.	Tyyppi 2 eli pedantti viimeistelijä	34
4.3.	Tyyppi 3 eli resilienssi työhön sopeuttaja.....	37
4.4.	Tyyppi 4 eli kuluttava suorittaja	40
5.	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	43
5.1.	Työssä uupuminen tunnistetaan muissa, kuormittavuudesta selvitään itse	44
5.2.	YT-neuvottelut jättivät jäljelle selviäjät?	46
5.3.	Toimittajan työhön sitoudutaan yhä	48
5.4.	Silppuisuus ja multitaskaus	49
5.5.	Mitä johtopäätöksiä tyypittelystä voi tehdä?	50
5.6.	Lopputulokset	52
6.	TUTKIMUKSEN ARVIOINTIA JA JATKOTUTKIMUKSEN AIHEITA	53

6.1. Tutkimuksen haasteet.....	53
6.2. Reflektiota.....	53
6.3. Jatkotutkimuksen aiheita	54
7. KIRJALLISUUS	56
LIITTEET	63

1. Johdanto

Median murroksesta on puhuttu jo kyllästymiseen asti. Murroksesta puhuttaessa on keskitytty eniten murrokseen median tasolla: siirtymään printistä digitaalisuuteen tai yhdestä mediamuodosta kohti monimediaisuutta. Toisaalta mediatutkimuksessa on keskitytty myös markkinoiden muutokseen: tilaajamäärien laskemiseen, mainostulojen valumiseen suurille kansainvälisille yhtiöille sosiaalisessa mediassa tai hakukoneille, kuten Googlelle ja kulutuskäyttäytymisen muutokseen eli siihen, että kotimaista mediaa uhkaavat paikallisten kilpailijoiden lisäksi ulkomaalaiset lehdet ja muut median muodot. Media kilpaileekin ajasta muiden ajankäyttömuotojen kanssa. Näihin lukeutuvat ulkomaisten medioiden ohella muun muassa suoratoistopalvelut ja sosiaalinen media.

Myös mediatyön muutosta on tutkittu (mm. Harju, Koljonen & Heinonen, 2017; Malmelin & Villi, 2017; Praprotnik, 2016). Supistuneet tulovirrat ovat pakottaneet mediayhtiöitä yt-neuvotteluihin, joiden seurauksena toimittajien määrä toimituksissa on vähentynyt. Työn määrässä ei kuitenkaan ole tapahtunut yksiselitteistä muutosta. Työ on monin paikoin tehostunut. Toimittajien jaksamista muutosten keskellä on tutkittu vain vähän. Media Work 2030 -tutkimushanke ja tämä pro gradu -tutkielma pyrkivät selvittämään, miten toimittajat kuvaavat omaa työssä jaksamistaan. Tämän gradun tarkoituksena on selvittää, millaisia voimavarapuheita toimittajien haastatteluista löytyy. Miten he kokevat jaksavansa työssään, mitkä asiat tuovat heille voimaa ja toisaalta mitkä asiat romuttavat työssä jaksamista. Kertaan nyt lyhyesti, mitkä asiat ovat muuttuneet viime vuosina niin mediatyön, ansaintalogiikan kuin toimittajien osalta. Muutosten ymmärtäminen auttaa hahmottamaan mediatyön nykytilaa.

Ansaintalogiikan osalta mediayhtiöt ovat joutuneet keskittymään yhä enemmän tilaustuloihin mainostulojen laskettua. Kun printtimainonta on kiinnostanut ostajia huomattavasti aiempaa vähemmän, hyytynyttä kassavirtaa on pyritty paikkaamaan nettimainonnalla (Hellman & Nieminen, 2015). Sieltä saatavat purot ovat kuitenkin median kultavuosia pienempiä, sillä verkkomainonnasta suuren osan ottavat globaalit megakorporaatiot, kuten Google ja Facebook. Jo vuonna 2018 kansainväliset jätit

saivat verkon mainostuloista 54 prosenttia Suomessa (Suomen Lehdistö, 2019). Samaisen artikkelin mukaan 73 prosenttia suomalaisten medioiden verkkotuloista keräävät Iltalehti, Ilta-Sanomat, Helsingin Sanomat ja Kauppalehti. Suomen Lehdistön vuonna 2022 (4/2023) mukaan 10 suurinta lehteä sai kaikista kuluttaja- ja mainostuloista 58 ja digituloista 80 prosenttia. Raha siis keskittyy.

Suomen mediamaisemassa omistukset ovat keskittyneet muutamalle suurelle toimijalle. Journalistinen media on ollut vuosia aiempaa heikommin kannattavaa, vaikkakin pientä valonpilkahdusta on jo näkyvissä. Taloudellinen ahdinko on kuitenkin näkynyt yhteystoimintaneuvotteluina, ulkoistuksina ja uusina työjärjestelyinä, jotka ovat muovanneet toimitusten arkea (Harju ym., 2017). Toimitushenkilöstön määrä on vähentynyt 2010-luvulla Tilastokeskuksen mukaan jopa kolmanneksella.

Journalistiliitto puhuu puolestaan 1000 työpaikan katoamisesta, ja varsinkin nuorten ammattilaisten kadosta (Honkonen, 2019). Kun samalla uutisoinnin eri muodot ovat lisääntyneet ja uutisoinnin nopeus kiihtynyt, on syytä olettaa, että myös työn määrä on kasvussa. Toimittajat kokevatkin taloudellis-teknologisista muutoksista johtuvat resurssivähennykset aiemmassa tutkimuksessa suurimmiksi muutoksiksi työssään (Pöyhtäri ym. 2016).

Kyse on työn intensifikaatiosta, eli työstä on tullut tahdiltaan kiivaampaan (Kubicek ym. 2015). Intensifikaatiolla kuvataan työelämän laadullista muutosta, jota kuvastaa työn kognitiivisten vaatimusten kasvu (Mauno, Huhtala & Kinnunen, 2017). Työntekijän vaatimustasot keskimääräisenä työpäivänä ovat aiempaa korkeammat, työtuntien sisällä lepoaikaa vähemmän ja lisäksi erilaisia työtehtäviä päivän aikana voi olla useampia, eli multitaskaus lisääntyy (Kubicek ym. 2015). Intensifikaatioon liittyy korostunut tarve oppia uusia asioita, kiivaampi työtahti ja aiempaa suurempi vastuu oman työn suunnittelemiseen.

Toimituksiin jäljelle jäävien toimittajien tulikin omaksua uusia osaamisalueita (Malmelin & Villi, 2017). Yhtenä esimerkkinä Internet mursi vanhan median raja-aidat. Radio, televisio ja tekstiuutisointi yhdistyivät nettisivuilla saman uutismedian alle. Aiemmin vain tekstimuotoista sisältöä tuottaneet lehdet ryhtyivät lihottamaan uutissisältöään video- ja äänisisällöin, kuten podcastein. Samaten radioon ja televisioon keskittynyt Yleisradio ryhtyi tuottamaan tekstimuotoista uutisointia. Ennen

yhteen median muotoon tottuneet toimittajat päätyivätkin tekemään itselleen aiemmin vieraita mediatöitä. Vanhojen uutisointitapojen rinnalle on syntynyt sosiaalinen media, johon sisältöä jaetaan hiotuilla ja tarkkaan mietityillä jakoteksteillä. Sosiaalisesta mediasta on tullut toimittajille tärkeä työkalu niin itsensä promoamisen tai brändäämisen, yleisövuorovaikutuksen kuin myös uutishankinnan suhteen (mm. Ruoppila, 2020; Tandoc & Vos, 2015). Nämä kaikki ovat muuttaneet uutistyötä syvällisesti, sillä käytännössä lähes kaikista toimittajista on tullut monimediaisia toimittajia, joiden on hallittava aiempaa useampia uutisoinnin tapoja, teknisiä laitteita ja sosiaalisen median myötä myös ymmärrettävä yleisöä aiempaa syvällisemmin. Lisäksi uutiskriteeriksi on noussut aiempaa vahvemmin kiinnostavuus.

Näiden lisäksi uutisointiin on tullut uusia muotoja, kuten pelillisyyttä, testejä, erikoistaittoja ja virtuaalitodellisuutta. Teknologinen kehitys on pakottanut toimittajia sopeutumaan jatkuviin muutoksiin, ja lisääntyneet vaatimukset kohdistuvat erityisesti digitaaliseen osaamiseen ja sen kehittämiseen (Praprotnik, 2016). Toimittajilta vaaditaan yhä laajempaa ammattitaitoa ja suurempaa tehokkuutta, kun toimittajien työnkuvaa on laajennettu (Herkman, 2009). Toimittajilta vaaditaan myös aiempaa enemmän autonomiaa, minkä myötä heidän oletetaan asettavan ja saavuttavan henkilökohtaisia tavoitteita työssään (Mauno ym., 2019). Intesifikaation pohjimmaisena syynä voidaan katsoa olevan mediayhtiöiden välinen kilpailu, jossa kilpailuetua pyritään saavuttamaan muun muassa tuotantoaikoja lyhentämällä (Kubicek ym., 2015).

Tällaisen ihanteeksi nousseen yleistoimittajuuden rinnalle tai tilalle vaikuttaisi nyttemmin ainakin Suomessa nousevan tahtotila, jossa toimittajilta toivotaan erikoistumista. Tällaisesta osoituksena varsinkin Aamulehden ja Helsingin Sanomien tekemät panostukset datatoimituksiin, Ilta-Sanomien pilotoima hanke nuorten tavoittamiseksi, Iltalehden tutkivan journalismin ohjelma ja Helsingin Sanomien vuonna 2021 käynnistämä talousmedia Visio.

Vuosituhanen alussa ilmaiseen verkkosisältöön tottuneita henkilöitä on pyritty sitouttamaan journalismiin siten, että he ovat valmiita maksamaan siitä. Suuri osa paikallis- ja maakuntalehdistä pitää niin sanottua kovaa maksumuuria, jossa lähes kaikki jutut ovat nähtävissä vain tilaajille. Helsingin Sanomat puolestaan jakaa

sisältöään maksullisiin ”Timanttijuttuihin” ja ilmaisjuttuihin, jotka pitävät sisällään sekä merkittäviä uutisia että kevyttä paikallisuutisointia. Maksutonta sisältöä pitkään tuottava Iltalehtikin julkaisee nykyään päivittäin muutaman tilaajamaksullisen ”Plus-jutun”.

Verkko on muuttanut myös kilpailuasetelmaa. Jos maakuntalehti kilpaili ennen mahdollisesti alueen pienten paikallislehtien, kaupunkilehden ja maanlaajuisten lehtien kanssa, on kilpailukenttänä nykyään koko maailma. Valistunut ja kielitaitoinen mediakuluttaja voi suunnata suomalaisten journalististen julkaisujen ohella esimerkiksi englantilaisen yleisradioyhtiön, saksalaisen talousjulkaisun, ranskalaisen sanomalehden tai vaikkapa yhdysvaltalaisen viihdemedian sivuille. Näiden lisäksi journalistinen media kilpailee myös blogien, vaihtoehtomedioiden ja viihdesisällön, kuten Netflixin, kanssa. Media taistelee ihmisten vapaa-ajasta. Käyttääkö kuluttaja aikansa suoratoistoon, sosiaaliseen mediaan vai journalismiin? Koko media-ala on siirtynyt yhä enemmän digitaalisille alustoille, mikä puolestaan on pakottanut mediayhtiöt uusiutumaan, ja muovannut alan liiketoimintamalleja (Lehtisaari ym., 2018).

Netti toi tullessaan myös journalismin välittömyyden. Printtiaikana uutissykli kulki aamusta aamuun – ellei tapahtunut jotain poikkeuksellista, mikä vaatisi fyysisen iltapainoksen painamista. Nopeampaa uutissykliä noudattivat lähinnä sähköisiä julkaisevat tieto- tai taloustoimistot sekä useammin uutisia lähettävät televisio- ja radiokanavat. Muutosta ei tapahtunut vielä heti verkkojournalismin syntyessä, jolloin uutissykli pysyi vielä printtilehden mukaisena. Nettiin laitettiin eilisen uutisia printtijulkaisun jälkeen ja usein uutisista julkaistiin vain osa, ilmaisena maistiaisena.

Pikkuhiljaa mediayhtiöt kuitenkin ymmärsivät, ettei printtisisällön kippaaminen nettiin ilman minkäänlaista julkaisusuunnitelmaa houkuttele ainakaan maksavia tilaajia. Uutissykli kiristyi päätyen nykytilaan, jossa ensiuutisen pitää olla ulkona jopa minuuteissa siitä, kun asia on tapahtunut. Toisinaan tiedotustilaisuuksista ja mediatapahtumista tehdään tekstimuotoista live-seuranta, joka sitoo toimittajan intensiivisesti jopa tuntien ajaksi päivittämään yhtä uutista ilman taukoja.

Samalla, kun media on ottanut mahdollisesti isoimpia askeleita sitten uutislähetysten tai värillisten lehtisivujen, mediabisnes on voinut ennätysellisen huonosti. Se voi säteillä myös mediatyöläisiin, ja tämän gradun lähtökohtana onkin selvittää, kuinka toimittajat itse kokevat mainitut muutokset työelämäärjessään, miten muutoksiin on sopeuduttu, millaiset asiat auttavat selviämään muutoksista ja miten kaikki tämä heijastuu toimittajien työhyvinvointiin.

Ammattilehdistössä, kuten Journalistissa (Kilpamäki, 2020) on keskusteltu siitä, kuinka toimitustyö koetaan kuormittavaksi. Lisäksi Suomen Lehdistö (Nieminen, 2020) on puolestaan käsitellyt sitä, kuinka työn imu koetaan journalistisessa työssä entistä heikommaksi ja kuinka muut alat, kuten viestintäala, houkuttelevat parhaita ammattilaisia pois toimitustyön parista. Puhutaan jopa dramaattisesti aivovuodosta. Media-alan työntekijöillä voikin olla korostunut riski kognitiiviselle toimintakyvylle haitalliselle stressille muun muassa lisääntyneiden osaamisvaatimusten ja kiihtyneen työtempon vuoksi (Vuori ym., 2019). Erityisesti työn tehostuminen korreloi työssä uupumisen kanssa. Sen sijaan työn vaatimustason kasvu voi osaltaan johtaa myös korkeampaan työtyytyväisyyteen. (mm. Korunka ym., 2015.)

1.1. Tutkimusongelma ja -kysymykset

Näistä lähtökohdista lähdin etsimään tyyppitarinoita haastatteluaineistosta. Näitä tyyppitarinoita puolestaan vertaan tutkimuksen lopuksi Media Work 2030 -kyselytutkimuksesta löydettyihin tyyppitarinoihin.

Tutkimusongelmani voi siis tiivistää:

- Millaisia työhyvinvointiin liittyviä tyyppittelyjä voidaan löytää suomalaisten toimittajien haastatteluaineistosta ja millaisia ominaisuuksia näihin tyypeihin liittyy?

Ongelmaa lähestyin tutkimuskysymyksillä, jotka ovat:

1. Kuinka eri tyyppitarinat vertautuvat koettuun stressiin ja työhyvinvointiin?

2. Kuinka eri toimittajatyypit suhtautuvat työssäjaksamiseen ja ammatilliseen tulevaisuuteensa?

2. Aiempi tutkimus ja tausta

Media-alan työssä jaksamista on käsitelty osana median murrosta, digitalisaatiota ja alan yt-kierrettä. Suuri osa keskustelusta on käyty ammattiliittojen, erityisesti Journalistiliiton ja työnantajajärjestöjen, pääasiassa Medialiiton välillä. Lisäksi keskustelu on läpäissyt ammattilehdistön. Luonnollisesti työssä jaksamista on myös käsitelty muun muassa median digitalisoitumista ja mediatyön muuttumista käsittelevissä tutkimuksissa ja artikkeleissa (Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahva, 2016; MacDonald ym., 2016; Malmelin & Villi, 2017; Kilpamäki, 2020). Työssä jaksamista on myös peilattu muihin ammattialoihin.

Tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää määritellä keskeisimmät käytetyt käsitteet. Nämä käsitteet eli resilienssi, journalistinen työ, työssä jaksaminen, työuupumus ja työn imu, määritellään myöhemmin tässä luvussa.

2.1. Aiempaa tutkimusta

Jyväskylän ja Tampereen yliopistoissa toteutetussa, Helsingin Sanomain Säätiön rahoittamassa Media Work 2030 -hankkeessa on tutkittu toimittajan työn muutosta. Lisäksi on olemassa huomattavasti aiempaa tutkimusta varsinkin toimittajan työn eri osa-alueiden muutoksista, erityisesti digitalisaation vaikutuksista (Harju & Koljonen & Heinonen, 2017; Lehtisaari, Villi ym., 2018).

Sivusin kandidaatintutkielmassani Jussi Salmelan kanssa (Kuparinen & Salmela, 2018) sitä, miten sosiaalinen media on muuttanut työskentelyä ja työn ja vapaa-ajan välisen rajaviivan hämärtymistä. Lisäksi muun muassa Jyväskylän yliopistossa on tutkittu opinnäytteissä viestintäalan ja journalistisen työn välisiä siirtymiä ja sitä, kuinka mediatalojen henkilöstöpolitiikka edesauttaa siirtymiä viestintätoimistoihin (mm. Löytömäki, 2020; Järvenpää, 2017), vihapuhetta ja siitä selviytymistä internet-aikakaudella (Nykänen, 2018) ja vastamedioiden vaikutusta toimittajien työhön (Sutinen, 2020).

Suuri osa aihetta sivuavista tutkimuksista käsittelee digitalisoitumista ja sen vaikutuksia käytännön työhön ja työntekijöihin. Näihin lukeutuu esimerkiksi

Yhteiskuntapolitiikka-lehdessä julkaistu artikkeli (Saari ym., 2021), jossa tutkittiin työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä alan digitaalisatiosta ja muutoksista. Artikkelin mukaan työmarkkinajärjestöt näkevät ulostuloissaan digitalisaation välttämättömänä pahana, johon on sopeuduttava. Toimittajia edustava ammattiliitto Journalistiliitto kertoo ulostuloissaan sen vaikuttavan työhyvinvointiin. Työnantajapuolen Medialiitto puolestaan kertoo sen aiheuttavan vastarintaa. Artikkelin mukaan ulostuloissa keskitytään digitalisaatioon globaalina muutosaaltona, mutta työmarkkinajärjestöjen ulostulot keskittyvät siihen sopeutumiseen pääasiassa lainsäädännön, ei työntekijöiden kautta. Saari ym. (2021) toteaaakin, että digitalisaation aiheuttamien muutosten problematisointi jää hyvin vähäiseksi työntekijätasolta, vaikka muun muassa digitalisaation on aiemmissa tutkimuksissa kerrottu aiheuttavan kiirettä ja työn kontrollointia (Parkatti & Tammelin 2020). Toisin sanoen digitalisaatiota käsitellään kuin se olisi erillinen työntekijöistä, vaikka jo Latour (2005) on painottanut toimijaverkkoteoriassaan, että digitalisaatio täytyy ymmärtää osana samaa kokonaisuutta ihmisten kanssa.

Laaksonen ja Villi (2022) kuvaavat, että mediatyön työnkuva on hämärtynyt. Journalistien täytyy yhä useammin laajentaa osaamistaan esimerkiksi koodaamisen tai graafisen suunnittelun kentälle, ja vastaavasti moni muu työntekijä joutuu harjaannuttamaan kirjoitustaitojaan. Yksilön erilaiset työtehtävät ovat lisääntyneet, jolloin voidaan puhua työn silppuuntumisesta, vaikka työn kokonaismäärä ei olisikaan lisääntynyt. Työn lisääntyminen johtuu osaltaan digitalisaation luomista uusista mahdollisuuksista, toisaalta työn tehostamisesta ja 2010-luvun yt-kierteestä. Laaksonen ja Villi muistuttavat samassa editoriaalissaan (2022), ettei mediatyön muutos pelkisty ainoastaan työnkuvan pirstaloitumiseen, vaan se näkyy myös mediajohtamisessa, muun muassa työtiimien uudelleenorganisoimisessa. Digitalisaatio näkyi luonnollisesti työnjohtamisen muutoksena myös korona-aikana, kun valtaosa työstä johdettiin etänä etätyösuosituksen myötä.

Yt-neuvottelujen ja mediatalojen yhdistymisen mahdollisia henkisiä vaikutuksia toimittajiin on tutkittu vähemmän. Työntekijämäärän laskeminen on otettu aiemmissakin tutkimuksissa huomioon. Aiempaa tutkimusta on tehty niin

kansainvälisellä kuin kotimaisella kentällä (mm. Praptonik 2016; Harju ym. 2017; Vuori ym. 2019).

Yt-neuvottelujen vaikutuksia toimittajayksilöiden tasolla on Suomessa tutkittu vuosina 2015–2017 Auli Harjun, Kari Koljosen ja Ari Heinosen Yhteistä uuteen alkuun -kirjassa vuodelta 2017. Kirjassa kerrotaan, että tutkimuksen kohteena olivat vuoden 2008 jälkeen irtisanotut, irtisanoutuneet tai muuten työtä vaille jääneet toimittajat. Kirjassa tarkasteltiin heidän sopeutumistaan muuttuneeseen tilanteeseen ja näkemyksiä muun muassa työttömyydestä, uudelleentyöllistymisestä, alan näkymistä ja yt-neuvotteluista yleensä.

Harjun, Koljosen ja Heinosen (2017) tutkimusasetelma lähti siitä, että he kysyivät toimittajilta yksilöllisiä työelämäkokemuksia. Lähestymistapa irtautui tutkimuksessa vallinneesta ajatuksesta journalismista yhteisenä professiona, ja lähestyi alaa yksilö- ja kokemuslähtöisemmin, näin ollen vähemmän yleistäen. Toimittajayksilöiden kokemusten avulla pyritään saavuttamaan tietoa, jota voitaisiin hyödyntää muun muassa työn kehittämisessä. Harjun, Koljosen ja Heinosen (2017) mukaan yt:t aiheuttavat toimittajille epävarmuuden tuntemuksia, jotka puolestaan heijastuvat muun muassa luovuuteen. Irtisanomisjärjestys jää usein epävarmaksi, mikä puolestaan heijastuu siihen, ettei toimittajalla ole tietoa siitä, mikä irtisanomiseen on johtanut tai toisaalta siihen, miten irtisanomisen voi välttää. Alaa riivanneet yt-neuvottelut ovat muuttaneet monen toimittajan työnkuvaa. Työ on voinut muuttua vakituisesta pätkätyöksi tai yrittäjäläluontoiseksi. Toisaalta pelkkä vakituisen työkuvan muutoskin on omiaan aiheuttamaan toimittajalle stressiä omasta pärjäämisestä ja oman työn tasosta.

Kirjassaan Harju, Koljonen ja Heinonen (2017) tulevat johtopäätökseen siitä, että alan muutokset ovat ”sumentaneet” monen journalistin kokemusta toimitustyöstä. Käytännössä työn ei katsota enää elähdyttävän samalla tavalla, jolloin myös journalistisen työn imu esimerkiksi suhteessa viestintäalaaan heikkenee. Tutkijoiden johtopäätöksen mukaan digitalisaatio ei itsessään aiheuta vaikeuksia jaksamiseen, mutta toimittajat kokevat raskaana sen, että muutosta on johdettu ”haparoiden”. Media-alojen toimintaa usea tutkijoiden haastattelema toimittaja kuvaa näköalattomaksi.

Toimittajien työuupumusta käsittelevät kotimaiset tutkimukset ovat pitkälti hyvin vanhoja, sillä ne tehtiin jo 1980- ja 1990-luvuilla. 1980-luvulla Työterveyslaitos tutki journalistien ammattiliiton toimeksiantona stressiä journalistisessa työssä (Leppänen & Tuomivaara, 2002) ja vuonna 1999 Työterveyslaitos jatkoi tutkimusta (Tuomivaara ym., 2002). Professio on noista ajoista muuttunut huomattavasti, työntekijöiden määrä laskenut, työ tehostunut ja digitalisoitunut. Tutkimuksen anti onkin enemmän taustoittava kuin ajankohtainen, mutta silti hyödyllistä lyhyesti mainita.

Vuonna 1999 Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa (Leppänen & Tuomivaara, 2002) toimittajat kertoivat kokevansa enemmän stressiä kuin vuonna 1984 tehdyssä vastaavassa tutkimuksessa (Tuomivaara ym., 2002). Molemmissa yleisimmät stressitekijät olivat muun muassa työn määrä, työasioiden ajattelu vapaa-ajalla ja kokemus siitä, että kaikkea työssä tarvittavaa tietoa olisi mahdotonta hallita. Lisäksi myös ristiriitaiset vaatimukset sekä työ- ja perhe-elämän yhdistäminen loivat haasteita. Myöhemmässä tutkimuksessa stressiä aiheuttivat aiempaa enemmän epäonnistumisen pelko työssä, työpaikan kilpailuilmapiiri, työssä koettu etenemisen vaikeus ja se, ettei palkka vastaisi työpanosta. Myöhemmässä tutkimuksessa jo digitalisaatioon liittyvät asiatkin nousivat stressitekijöiksi, vaikka digitalisaatiolla ei ollut toimituksissa vielä yhtä suurta osaa. (Tuomivaara ym., 2002; Salmela, 2022.)

Tuomivaaran (2002) mukaan toimittajat kokivat vuonna 1999 enemmän stressiä, mutta samalla kokivat työnsä aiempaa mielekkäämmäksi. Työuupumusta tutkimuksen mukaan ennusti parhaiten stressi, joka aiheutui työn hallitsevuudesta eli siitä, että työn katsottiin vievän kaikesta ajasta valtaosan. 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä toimittajien mukaan isoimmat ongelmat toimituksissa olivat kiire, aikataulupaineet ja se, ettei palkka enää vastaa vaativaa työtä (Jyrkiäinen, 2008). Suomalais tutkimuksessa ei ole selvitetty, mitkä journalistisen työn tehtävistä kokevat eniten työuupumusta, mutta kansainvälisessä tutkimuksessa tämä on selvitetty. Media-alalla suurin uhka loppuunpalamiseen on toimittajilla ja keskijohdolla (MacDonald ym., 2016).

2.2. Käsitteitä

Tässä tutkimuksessa käytettävät pääkäsitteet on määritelty tieteellisen ja ammatillisen kirjallisuuden pohjalta. Käsitteiden määrittelemisessä hyödynnettiin journalistiikan, mediatutkimuksen ja viestinnän tieteellisiä lähteitä tai ammattitekstiä. Erityisesti resilienssin, työn imun ja stressin määrittelemisessä turvauduttiin psykologian tieteellisiin lähteisiin.

2.2.1. Journalistinen työ

Journalistinen työ on sateenkaarikäsite sille työlle, jota suoritetaan pääsääntöisesti mediayhtiöissä journalistisiin ohjeisiin sitoutuen. Örnebring (2018) toteaa, että normaalisti journalistiseksi työksi on katsottu traditionaalisissa mediaorganisaatioissa tehty journalistinen työ, mutta käsite on ollut muutoksessa. Samalla on Örnebringin (2018) mukaan vaikeutunut myös rajanveto sille, mitä voidaan pitää journalistisena työnä. Artikkelissaan hän kuitenkin maalaa kolmiulotteisen mallin, jonka mukaan journalistista työtä voidaan pyrkiä ymmärtämään.

Örnebringin (2018) mallissa vaaka-akselille sijoittuu journalistinen pääoma. Journalistista pääomaa voi artikkelin mukaan olla esimerkiksi työpaikka näkyvässä mediassa, saavutetut alan palkinnot ja niin edelleen. Toisin sanoen niin kutsutussa traditionaalisessa valtamediassa työskentelevällä on pääomaa enemmän kuin kansalaisjournalistilla. Samaten isossa mediassa työskentelevällä pääomaa on todennäköisesti tunnettavuuden myötä enemmän. Myös osastojen välillä on eroja journalistisen pääoman määrässä, sillä eri journalistisia aloja arvotetaan eri tavoin. Suoraviivaistaen voidaan ajatella, että ison lehden politiikan toimittajan journalistinen pääoma on suurempi, kuin paikallislehden urheilutoimittajan tai kriitikon.

Pystyakselille sijoittuu materiaallinen turva tai varmuus, joka on yhteydessä journalistiseen pääomaan. Materiaalisella turvalla tarkoitetaan muun muassa taloudellista asemaa (Örnebring, 2018). Taloudelliseen asemaan luonnollisesti vaikuttaa esimerkiksi työsuhteen tyyppi, mutta toisaalta esimerkiksi suosittua blogia kirjoittava kansalaisjournalisti voi olla heikosti palkattua pätkätyöläistä paremmassa asemassa materiaallisen varmuuden suhteen. Mediatyötä vaivaavat lyhyet

työsopimukset ja palkkataso uhkaavatkin murentaa perinteisen, mediataloissa tapahtuvan journalistisen työn professiota (Örnebring, 2016; Witschge & Nygren, 2009).

Syvyys-akselille sijoittuu pääsy resursseihin tai journalismin infrastruktuuri.

Käytännössä tähän lukeutuvat niin mahdollisuudet hankkia tietoa tai löytää lähteitä kuin myös teknologiset edellytykset tehdä journalismia. Tyypillisesti mediatalot ovat tarjonneet näitä resursseja, mutta median murroksen myötä mediatalojen väliset erot ovat lisääntyneet. Näin siis normaalissa journalismiprofessiossa työskentelevienkin välille syntyy eroja z-akselilla. (Örnebring, 2018.) Mikäli journalistilla on vahva materiaallinen turva, vahva pääsy resursseihin ja journalistista pääomaa, sijoittuu journalisti hyvin selvästi journalistisen professioon. Mikäli näitä ei juuri ole, on journalisti todennäköisemmin kansalaisjournalisti. Välille mahtuu useita eri tasoilla valmiuksilla ja eri tason professioilla työskenteleviä journalisteja.

Media Work 2030 -hankkeessa ja gradussanikin journalistiseksi työksi lasketaan varsinainen työ journalismin parissa, oli se sitten kokoaikaista tai osa-aikaista.

Esimerkiksi täysin vapaalta pohjalta toimivat kansalaisjournalistit jäävät siis jaottelun ulkopuolelle. Jaottelu on järkevä, sillä kansalaisjournalistien, kuten bloggaajien, ei voida olettaa sitoutuvan profession ohjeisiin samalla tavalla, kun Julkisen sanan neuvostoon kuuluvien medioiden ammattitoimittajien. Lisäksi tämän tutkimuksen selkeyden vuoksi on tarpeen rajata koetun resilienssin tutkimus niin kutsuttuun perinteiseen työelämään, jossa työajat ovat säännöllisemmät ja joihin sisältyy enemmän hierarkiaa, eikä työ ole samalla tavalla itseohjautuvaa tai yrittäjäläluontoista. Tutkimuksessa käytetty journalistisen työn käsite on siis suppeampi, mutta selkeämpi, sillä se sisältää alan koodistoon tai professioon sitoutuneet, varsinaiset työntekijät.

Journalistisia töitä ovat muun muassa kuvaajat, taittajat, graafikot ja editorit. Suurin osa journalistisista töistä on kuitenkin eriasteisia toimittajan töitä. Osaksi tähän on johtanut se, että kuvaajia ja taittajia on monin paikoin irtisanottu ja nimenomaan toimittajien harteille on jäänyt pienemmissä lehdissä kirjoittamisen lisäksi myös kuvata ja jopa asetella juttu sivuille. Toisaalta tulee myös muistaa, ettei toimittajan työ ole samanlaisessa muutoksessa kaikissa medioissa. Esimerkiksi paikallislehdet ovat digiloikassa huomattavasti suurempia medioita takana, sillä niille painettu paperilehti

on usein edelleen pääsääntöinen tulon lähde ja tärkein median muoto. Suuressa lehdessä puolestaan on enemmän mahdollisuuksia ylläpitää esimerkiksi vakituisen graafikon työpaikkaa.

Oli kyse sitten paikallislehdestä tai valtakunnallisesta mediasta, toimittajia koskettavat myös samanlaiset muutokset, joista mainittakoon jälleen toimittajien määrän väheneminen eli työn kasaantuminen harvojen harteille. Journalistisen työn voisi siis tässä tutkimuksessa määrittää työksi, joka noudattaa journalismin eetosta ja ohjeita sekä tapahtuu varsinaisena työnä palkkatyön määritelmässä. On kuitenkin hyvä muistuttaa myös tässä tutkimuksessa, että journalismi professiona on ollut murroksessa. On jopa esitetty näkemyksiä, joiden mukaan journalismi professiona heikkenee, ja tulevaisuudessa journalismia on vaikeaa nähdä professiona. (Witschge & Nygren, 2009.) On huomattava, ettei journalisti ammattinimikkeenä ole suojattu professio, vaan toimittajana voi esiintyä käytännössä kuka tahansa.

2.2.2. Työhyvinvointi, stressi sekä työuupumus

Stressin osalta täytyy määritellä positiivinen stressi ja erottaa se negatiivisesta stressistä. Positiivinen stressi vahvistaa ihmistä koitukseen ja parantaa suorituskykyä, kun taas negatiivinen stressi lamaannuttaa, aiheuttaa ahdistusta ja väsyttää. Stressireaktiossa ihminen kokee fyysisiä ja psyykkisiä muutoksia kehossaan. Tyypillisiä tuntemuksia ovat esimerkiksi sykkeen nouseminen, hikoaminen ja levottomuus. (Mattila, 2022.) Stressi parantaa tyypillisesti myös keskittymistä ja tarkkuutta. Hyvän stressireaktion pitäisi olla lyhytaikainen: työtilanteessa se voisi esimerkiksi alkaa hieman ennen työtehtävää ja kestää työtehtävän loppuhetkille saakka, mutta lievittää sen jälkeen. Pitkittynyt, voimavaroja ehdyttävä kuormitus on puolestaan negatiivista stressiä. Sen vaikutuksia ovat esimerkiksi keskittymiskyvyn ongelmat, lamaannuttava ahdistus ja ärtyneisyys. Lisäksi fyysiset stressireaktiot ovat keholle kuluttavia. Pitkään jatkuvana ja toistuvana negatiivinen stressi voikin vaikuttaa kokonaisvaltaisesti hyvinvointiin. Negatiivinen stressi voi johtua muun muassa siitä, että odotukset omaan kykenevyyteen ovat ylimitoitettut, mutta odotuksista ei haluta tinkiä. Työ tuntuu uuvuttavalta tai epämotivoivalta. Negatiiviseen stressiin liittyy myös olennaisilta osin

käsitys siitä, että henkilö on muita huonompi ja kykenemättömämpi. Pitkittyntä negatiivista stressiä voi olla vaikeaa katkaista ilman ammattiapua. (Kunttu ym., 2021.)

Työhyvinvointi on sateenvarjokäsite, jolla kuvataan ihmisen viihtymistä, jaksamista ja sitoutumista työhön. Huono työhyvinvointi saa työn tuntumaan vastenmieliseltä, heijastuu muuhun elämään ja voi romuttaa lopulta jopa terveyttä. Huono työhyvinvointi voi aiheuttaa työuupumusta. Työuupumus on pitkittyneen työstressin seurauksena kehittyvä häiriötila, jota luonnehtii uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Pitkittyneenä se voi johtaa muun muassa masennukseen. (Uusitalo-Arola ym., 2022.) Lievä työuupumus on verrattain yleistä, sillä Duodecimin (mt.) mukaan lähes neljäsosa kaikkien alojen työntekijöistä kokee sitä joskus. Tarkan esiintyvyyden määrittely on haastavaa ja arviot vaihtelevat noin 10 prosentista (Heinemann & Heinemann, 2017) joidenkin alojen, kuten lääketieteen, lukemiin, joissa noin joka kolmannes kokee uupumusta. Toimittajaprofessiossa työuupumusten määrää ei ole tutkittu. Työuupumusta ei kuitenkaan pidetä lääketieteellisesti sairautena, mikä osaltaan vaikeuttaa häiriötilan myötä myönnettäviä sairaslomia. Sen sijaan sitä pidetään sairauksille ja työkyvyttömyydelle altistavana, elämäntilanteen hallintaan limittyvänä ongelmana. (Ahola ym., 2016).

Työuupumus saa alkunsa pitkittyneestä ponnistelusta: työntekijä kokee stressiä siitä, että pyrkii saavuttamaan tavoitteita, mutta hänellä ei ole näiden tavoitteiden saavuttamiseksi riittäviä edellytyksiä. Ponnistelu ei enää liity työn normaaleihin kuormitushuippuihin, vaan siitä tulee kokonaisvaltaista. Siinä missä normaalisti lepo palauttaa stressitilasta, työuupuneelle normaali lepo ei enää riitä, ja siitä seuraa negatiivinen kehä. Kun työntekijä ei palaudu ja uupumus lisääntyy, työntekijä kokee epäonnistumisen tunteita, eikä koe suoriutuvansa työstä entiseen tapaan omaan tai muiden työpanokseen nähden. Samalla työntekijä voi kyynistyä, jolloin työstä saatava flow-tilan kokemus ja työhön uppoutuminen vähenee. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

Työuupumuksen syntymiseen vaikuttaa työn määrän ohella monet muutkin tekijät. Muun muassa työn imun lakkaaminen, työn ja vapaa-ajan hämärtyminen, multitaskaus sekä yleinen kognitiivinen stressi voivat edesauttaa työuupumustilan syntymistä.

Lisäksi ihmisen yksilölliset ominaisuudet voivat edesauttaa ja ehkäistä työuupumusta. Muun muassa joillain persoonallisuuspiirteillä on havaittu olevan suojaava vaikutus työuupumuksen syntymiseen lääketieteen ammattilaisten parissa. Tällaisia piirteitä ovat muun muassa optimistisuus ja yhteistyökykyisyys. (Eley, Cloninger ym., 2013.)

2.2.3. Resilienssi

Resilienssistä on eri aloilla ja sektoreilla omia määritelmiä, eikä siitä toistaiseksi ole yhtenäistä tai kansainvälistä määritelmää (Yliviitala, 2019). Sanana resilienssi juontaa juurensa englannin sanasta *resile*. Sen voi kääntää tarkoittamaan palautumista jostakin (Smith ym, 2008). Suomessa käsite on tunnettu aiemmin muun muassa termeillä sopeutumis-, muutos- ja palautumiskyky (Poijula, 2018).

Yleensä resilienssillä tarkoitetaan psyykkistä palautumiskykyä, joka vaikuttaa stressin ja työuupumuksen syntyyn (Carver, 1998). Resilienssi eroaa yksilöiden välillä, ja resilienssissä onkin kyse siitä, millainen kyky henkilöllä on selvitä stressaavasta tilanteesta ja toisaalta, kuinka henkilö kykenee säilyttämään toimintakykynsä tällaisissa tilanteissa. (Smith ym. 2008, Youssef ym. 2007). Stressaava tilanne esimerkiksi toimitustyössä voisi olla kilpailutilanne, jossa uutinen pitää kirjoittaa nopeasti, virheettää ja muut mediat voittaen. Esimerkki on totuudenmukainen lukuisissa suomalaismedioissa ison uutistapahtuman koittaessa

Resilienssiä on tutkittu jo vuosikymmenten ajan, vaikkakin keskustelu siitä on vasta lisääntynyt. April ja Warner (2012) kuvaavat sitä työntekijälle tärkeäksi ominaisuudeksi, sillä se auttaa kohtaamaan stressiä, konflikteja ja sietämään epäonnistumisia sekä työelämän muutosta siten, ettei työntekijän hyvinvointi juuri kuormitu. Luthansin (2002 ja 2007) mukaan resilienssi onkin yhteydessä työssä suoriutumiseen ja työhyvinvointiin. Luthansin (2002) mukaan resilienssi auttaa yksilöä selviytymään niin positiivisista kuin negatiivisistakin haasteista sekä muutoksista.

Resilientit yksilöt sopeutuvat jatkuviin muutoksiin ei-resilienttejä paremmin (Shin, Taylor & Seo, 2012), minkä voi olettaa olevan vahvuus myös viime vuosikymmeninä voimakkaasti muuttuneella media-alalla.

Tätä tukee myös Frantsin ja Iltasen (2022) mediatyöläisiä koskenut tutkimus. Sen mukaan esimerkiksi virheitä pelkäävät ihmiset ja työhön tarkasti ja rauhassa keskittyvät toimittajat kokevat enemmän stressiä aikapaineista ja epäonnistumisista kuin toimittajat, jotka suhtautuvat virheisiin rennosti ja ylisitoutuvat työhön harvemmin. Resilienssi voi olla suuri selittävä tekijä sille, miksi osa toimittajista kokee muutosten vaikuttavan työhyvinvointiinsa negatiivisemmin kuin osa muista toimittajista.

Huomioitakoon, että työelämää ei voida täysin irrottaa muusta elämästä: vaikka työläinen olisi resilientti esimerkiksi työn kiireisyyttä vastaan, voi henkilökohtaisessa elämässä tapahtunut tragedia kuluttaa työntekijää ja murentaa normaaliajassa hyvää resilienssiä. Media-alalla resilienssiä tarvitaan muun muassa aikapaineiden sietämisessä, oman ammattitaidon ulkopuolelle menevien tehtävien suorittamisessa, multitaskaamisessa ja myös vaikeissa haastattelutilanteissa. Toisaalta resilienssiä kaivataan myös epäonnistumisten käsittelyssä, kuten tilanteessa, jossa uutisointia joudutaan oikaisemaan. Vaikka resilienssistä puhutaan yleensä negatiivisen kehyyksen kautta, tukee voimakas resilienssi myös palautumista positiivisista muutoksista, kuten ylennyksen saamisesta. Lisäksi resilienssi ei tarkoita pelkästään palautumista, vaan se voi tukea myös ennakoivaa oppimista. (Youssef ym. 2007.)

Resilienssin voidaan katsoa olevan osaltaan synnynnäistä, jolloin puhutaan ego-resilienssistä (mm. Block & Kremen, 1996), mutta useammin resilienssiä ei pidetä synnynnäisenä ominaisuutena, vaan elämän eri kehitysvaiheissa muovautuvana ja muuttuvana piirteenä (Luthans & Youssef, 2004). Esimerkiksi omien kielteisten ajatusmallien huomaaminen ja tietoinen pyrkimys kohtaamaan haasteet positiivisena voivat vahvistaa resilienssiä (Warner & April, 2012).

2.2.4 Flow ja työn imu

Flow-tila ja työn imu ovat työuupumukselta suojaavia tekijöitä, jossain määrin jopa vastakkainen ilmiö. Flow-tilalla tarkoitetaan psykologiassa ihmisen taidot ja tiedot ovat sopivassa tasapainossa haasteellisen tekemisen kanssa. Ihmisellä on siis riittävät taidot suorittaa tehtävä onnistuneesti, mistä puolestaan syntyy ”positiivinen virtaus”.

Toisaalta tehtävä ei ole liian helppo, eikä ihminen näin ollen ehdi kyllästyä. Flow-tilassa keskittyminen on helppoa ja ajantaju voi kadota. (Csíkszentmihályi 1990.) Työn imulla tarkoitetaan positiivista tunnetta, jonka työ aiheuttaa henkilölle. Se voi ilmetä uppoutumisena, tarmona ja omistautumisena. Työntekijässä nämä näkyvät muun muassa energisyytenä ja voimakkaana keskittymisenä, jolloin työstä voi olla jopa vaikeaa irrottautua. (Schaufeli & Bakker 2004.)

Työn imu ja flow-tila ovat yhteydessä keskenään, sillä voimakas tunne työn imusta voi edesauttaa flow-tilan saavuttamista. Työn imua ja flow-tilaa voivat edesauttaa yksilön ja ympäristön yhteensopivuus (eng. person-environment fit) eli siis tila, jossa yksilön kyvyt ja ympäristön tarpeet tai odotukset vastaavat toisiaan. Vastaavasti taas kuormitus työssä syntyy saman teorian mukaan yksilön ja ympäristön ominaisuuksien yhteensopimattomuudesta (Edwards, Caplan & van Harrison, 1998). Yksilön kohdalla yhteensopivuuteen vaikuttavat muun muassa persoonallisuuden piirteet, taidot, tarpeet ja asenteet, kun taas ympäristössä tarkastellaan esimerkiksi työyhteisön tarpeita, odotuksia, normeja ja ilmapiiriä (Kristof-Brown ym., 2005; Cools, Van Den Broeck & Bouckennooghe, 2009).

Työn imun ja työuupumuksen suoraviivainen yhdistäminen saa osakseen myös kritiikkiä. Schaufelin ja Bakkerin (2004) mukaan ilmiöt ovat toisistaan riippumattomia, vaikka joissain tilanteissa ne toisiinsa liittyvät. Tutkijoiden mukaan työntekijä voi tuntea saman viikon aikana työuupumukselle ominaista henkisten voimavarojen ehtymistä ja työn imulle ominaista voimakasta energisyyttä. Toisin sanoen ilmiöt eivät poissulje toisiaan, vaikka täsmälleen samalla hetkellä ihminen ei voikaan olla sekä työn imussa että työuupunut. Työuupumuksen tavoin työn imu onkin varsin yleinen ilmiö. Työterveyslaitoksen mukaan työn imua tuntee päivittäin joka kymmenes ja monissa ammattiteissa jopa joka viides (Hakanen, 2011).

3. Menetelmät ja aineisto

3.1. Menetelmä

Graduni linkittyy pitkälti journalistisen työn tutkimusperinteeseen. Tutkimuksen kohteena ovat journalistista työtä, pitkälti toimittamista, tekevät henkilöt ja heidän työnsä. Heidän kulmastaan käsin se antaa oman vastauksensa myös siihen, kuinka journalistinen sisältö ja suomalainen mediamaisema on muuttunut vuosien saatossa ja miten nämä muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöihin. Myös tutkimusmenetelmäni on perinteinen alan tutkimusperinteeseen nähden, eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimustavan hyödyt ovat siinä, että sillä pystyy kuvaamaan paremmin monimutkaista muutosta ja toimittajien kokemuksia työnsä muutoksesta ja työhyvinvoinnistaan. Toisaalta tutkimus tukee näin aiemmin Frantsin ja Iltasen (2020) tekemää tilastollista tutkimusta.

Tutkimusaineistoa eli haastattelulitteraatteja tutkin laadullisella sisällönanalyysillä ja sen pohjalta haastateltavia tyypittelemällä. Laadullisessa sisällönanalyysissä tavoitteena on luoda hajanaisesta haastatteluaineistosta selkää ja mielekästä informaatiota, jota voi vertailla keskenään. (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Laadullinen sisällönanalyysi ei nojaa yksittäiseen teoriaan. Analyysia tehdään kuitenkin aineistolähtöisesti, jolloin tutkimusotteessa väistämättä on teoriaohjaavan sisällönanalyysin piirteitä. Siinä analyysin keskiössä on aineisto, jonka ehdoilla analyysi etenee. Teoriaohjaavassa analyysissä aineisto sidotaan aiempiin, ilmiöstä ennalta tiedettyihin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2009). Aineistosta erottuu puolestaan teemoja ja tyyppisiä, jotka puolestaan ohjaavat analyysiä (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010).

Tyypittelyllä tarkoitetaan aineiston tiivistämistä havainnoillisiin tyyppisiin. Tyypit voidaan muodostaa esimerkiksi luokittelun tai teemoittelun avulla (Eskola & Suoranta, 2008). Tutkimushaastatteluista pyrin siis löytämään yhteisiä piirteitä ja ominaisuuksia, joiden perusteella pystyn jaottelemaan niitä joukoiksi eli tyypittelemään niitä. Tyypittely vaatii aina tutkijalta aktiivista työtä ja on näin ollen tutkijan konstruktioita. Siitä huolimatta olisi hyvä, että tyypit ovat tunnistettavissa aineistoista ilman

pakottamista. (Eskola & Suoranta, 2008.) Tyyppi on siis ryhmän jäsenille tunnusomaisten ominaisuuksien ja piirteiden pohjalta luotu kokonaisuus, joka tiivistää ja havainnollistaa aineistossa esiintyviä ilmiöitä (Günther & Hasanen, 2021).

Media Work 2030 -aineistossa tyypittely kohdistuu haastattelututkimukseen vastanneiden puhetapoihin ja kuvauksiin, eli kertomustyyppisiin, joilla he kuvaavat omaa työtänsä, sen stressaavuutta, sen hallittavuutta, siihen kohdistuvia muutoksia ja kiireen tuntua. Tyypitellessä aineistoa siis ryhmitellään samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien perusteella (Eskola & Suoranta, 2008). Koska haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja, ne ovat voineet polveilla ja ihmiset ovat siis omin sanoin voineet kuvata työtänsä ennalta päätettyjen haastattelukysymysten raameissa. Jokaiselle esitetty haastattelurunko pitää haastatteluiden teemat kuitenkin sen verran lähellä toisiaan, että tyypittelyn tulisi olla mahdollista. Käytännössä Media Work 2030 -haastatteluaineiston tyypittelin litteraattit lukemalla ja poimimalla sieltä ilmauksia, sanoja ja sävyjä, joiden perusteella haastateltuja pyritään luokittelemaan tyyppisiin.

Tyypittelyyn soveltuvan aineiston tulee olla tarpeeksi laaja, jotta tyypittely olisi mielekästä. Media Work 2030:n 30 mediatyöläisen haastatteluaineisto on nähdäkseni tyypittelyyn tarpeeksi laaja. Haastattelujen pituudet olivat noin 45 minuutin ja puolentoista tunnin välillä. Litteroituna haastattelut olivat noin 8 sivusta lähes 20 sivuun. Keskimäärin pituus oli noin 10 sivua, eli kaikkiaan analysoitavaa materiaalia olisi tuolloin noin 300 sivua. Haastatteluiden tekoon osallistuivat Minna Koivula, Tiina Saari ja Jussi Salmela. Yksi haastattelulitteraatti on teknisten ongelmien takia niin suppea, ettei se tarjoa samanlaista mahdollisuutta tyypittelyyn. Näin ollen tyypiteltäväksi jäi 29 haastattelua.

Tyypittelyssä lähtökohtaisena tavoitteena olisi, että se kattaa koko aineiston, eikä tyyppien ulkopuolelle jää tapauksia. Toisin sanoen jokaiselle haastateltavalle tulisi löytää tyyppitarina. Osa haastatteluaineistosta asettuu tyypittelyyn todennäköisesti helpommin, kun osa haastatteluista on harmaalla alueella. Tutkimuksen tavoitteena on pystyä omalta osaltaan avaamaan sitä, millaisia tyyppisiä mediatyöläisistä löytyy ja millaisia merkityksiä näillä tyypeillä on työntekijän työhyvinvointiin

3.2. Tutkimuksen aineisto

Aineisto on jo ennalta hankittu osana Media Work 2030 tutkimushanketta ja olen saanut sen käyttööni tätä pro gradu -tutkielmaa varten. Media Work 2030 on monitieteinen Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen tutkimusprojekti, jossa tarkastellaan mediatyötä ja media-alan työntekijöitä digitaalisessa toimintaympäristössä yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden näkökulmasta. Hanke on rahoitettu Helsingin Sanomien Säätiön kautta. Media Work 2030 -hankkeen osana on haastateltu noin 30 eri medioissa työskentelevää toimittajaa tai journalistista työtä tekevää henkilöä. Haastatteluihin saivat kutsun Media Work 2030 -hankkeen määrällisen kyselytutkimukseen osallistuneet ja haastattelututkimukseen halukkaat henkilöt.

Haastateltavien joukossa on niin työntekijöitä kuin myös keskijohtoa edustavia uutispäälliköitä, tuottajia ja niin edelleen. Haastattelututkimus on toteutettu puolistrukturoituna teemahaastatteluna, joka tarkoittaa sitä, että niissä esitettiin valmiin kysymyspatteriston mukaiset kysymykset, mutta myös lisäkysymyksille ja muulle keskustelulle jätettiin tilaa, eikä vastauksia sidottu vastausvaihtoehtoihin (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Puolistrukturoidussa haastattelussa oleellista on, että haastattelu kohdistuu teemoihin, joita käytetään keskustelun pohjana. (Hirsjärvi & Hurme 2008). Haastateltavat ovat kaikki media-alan työntekijöitä, mutta heidän työtehtävänsä vaihtelivat. Lähes kaikilla työntekijöillä oli pysyvä, kokoaikainen työsuhde. Muutama vastaaja teki lyhyempää työviikkoa.

Media-alan työkokemusta vastaajilla oli pääsääntöisesti useamman vuoden ja jopa vuosikymmenien ajalta. Moni vastaajista oli ehtinyt myös työskennellä useissa eri rooleissa toimituksen sisällä.

Kysymykset ovat teemoiteltu eli jaoteltu neljään pääteemaan:

- 1) Media-alan työ ja sen muutokset
- 2) Digitalisaatio mediatyössä
- 3) Työhyvinvointi
- 4) Työn tulevaisuus media-alalla

Vaikka näistä kaikki ovat myös minun tutkimukseni kannalta olennaisia teemoja, on pääpaino ehdottomasti kohdissa 1, 3 ja 4. Media-alan työ ja sen muutokset sekä työhyvinvointi ovat graduni kannalta keskeisiä kysymyksiä. Digitalisaatioon liittyen tutkimukseni kannalta olennaisempaa on se, koetaanko digitalisaation helpottavan tai vaikeuttavan työtä ja kuinka tarpeelliseksi se koettiin. Sen sijaan tutkimuksessani pystyin pääasiassa sivuuttamaan kohdat, jossa käsiteltiin yksityiskohtaisesti käytettäviä sovelluksia ja järjestelmiä.

3.3. Media Work 2030 -kyselytutkimus ja siitä tehty tyypittely

Media Work 2030 -hankkeen osana mediatyöläisille lähetettiin lokakuussa 2019 myös kyselytutkimus. Se lähetettiin kaikille Journalistiliiton työelämässä oleville jäsenille (13 652). Näistä kyselyn avasi 43 prosenttia, joista jälleen 17 prosenttia vastasi kyselyyn. Vastanneita oli näin ollen 1 004.

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

Kyselytutkimuksessa vastaukset annettiin pääasiassa viisiportaisella asteikolla. 1 tarkoitti, ettei kyselytutkimuksessa esitetty väite pidä lainkaan paikkaansa ja 5 tarkoitti että se pitää täysin paikkansa. Numeraalinen asteikko mahdollistaisi yhtenäisten teemojen löytämisen laadullista aineistoa laajemmasta vastaajajoukosta.

Tästä aineistosta on tehty aiempi artikkeli. Frantsin ja Iltasen (2022) tutkimuksessa media-alan työntekijät jaettiin neljään luokkaan: virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat, resiliientit multitaskaajat, tarkat keskittyvät ja haavoittuvat ylisitoutujat. Näistä virheisiin kiinnittymättömät rentoilijan (233) ja resiliientit multitaskaajat (279)

ovat niin kutsuttuja voimavaraprofiileja, joilla ei ole esimerkiksi kovinkaan isoa uhkaa työuupumukseen. Virheisiin kiinnittymättömien rentoilijoiden profiiliin kuuluu se, että he jännittävät vain vähän virheitä, eivätkä juuri ylisitoudu työhön. Resilientit multitaskaajat ovat mieltyneet multitaskaamiseen ja virheille altistavien riskien ottamiseen ja heillä on korkea resilienssi. Sen sijaan tarkat keskittyvät (214) ja haavoittuvat ylisitoutujat (253) ovat riskiprofiileja. Näihin tyyppeihin kuuluvilla mediatyöläisillä työ valuu useammin vapaa-ajalle ja työn intensifikaatiota koetaan enemmän sekä he jännittävät virheitä kahta ensimmäistä profiilia enemmän.

Frantsin ja Iltasen tutkimus on ollut minulla tiedossa ennen tekemääni tyypittelyä, mutta olen tietoisesti pyrkinyt pitämään itseni pimennossa tutkimuksen yksityiskohdista, ennen kuin ryhdyin omaan tyypittelytyöhöni. Tarkasti perehdyin Frantsin ja Iltasen (2022) tutkimukseen vasta haastatteluaineiston pohjalta tekemäni tyypittelyn jälkeen.

Menetelmän tavoitteena oli, ettei Frantsin ja Iltasen aiemmin kyselytutkimuksen pohjalta tekemä tyypittely rajoittaisi tekemääni tyypittelyä, vaan mikäli nimenomaan haastatteluaineistosta löytyisi erilaisia tyyppitarinoita, ne löytyisivät sieltä vapaasti, aiemman tutkimuksen valintojani ohjaamatta. Toisin sanoen pyrin siihen, että pystyn tyypittelemään Media Work 2030 -haastatteluja ilman ajatuksiani ja tyypittelyäni vapaana Frantsin ja Iltasen tutkimuksessaan löytämistä tyypittelyistä. Ajatuksen taustana on se, että Frantsin ja Iltasen tekemä kvantitatiiviseen aineistoon perustuva tyypittely ja tässä tutkimuksessa kvalitatiiviseen aineistoon tehtävä tyypittely voisivat mahdollisesti tukea toisiaan, tai vaihtoehtoisesti niistä voisi löytyä eroavaisuuksia, joiden jatkotutkiminen olisi järkevää esimerkiksi siltä kannalta, mistä erot johtuvat. Toisin sanoen pyrkimyksenä on peilata oman tutkimukseni tyypittelyjä aiempaan Frantsin ja Iltasen kyselytutkimuksen pohjalta tekemiin tyypittelyihin ja verrata, kuinka samaa teemaa sivuavat tyypittelyt mahdollisesti eroavat laadullisen haastattelun ja tilastollisen kyselytutkimuksen välillä.

Tutkimukseni lähtökohta ei siis ole välttämättä löytää yksi yhteen Frantsin ja Iltasen (2022) tutkimuksessa määrittämiä tyypittelyjä laadullisesta haastatteluaineistosta. Tutkimuksen lopuksi on kuitenkin tarpeen verrata, miten haastattelututkimuksessa löydetty profiilit vertautuvat kyselytutkimuksen profiileihin. Toisin sanoen tutkimukset

voivat tukea toinen toisiaan, mutta on mahdollista, että haastatteluissa osa vastaajista kuvaa asioita eri tavalla, kuin kyselytutkimuksessa.

3.4. Vastaajista

Vastaajina toimivat Media Work 2030 -hankkeessa haastatellut 30 mediatyöntekijää. Haastateltavien työkokemus media-alalla vaihteli muutamasta vuodesta vuosikymmeniin. Suurin osa teki täyttä työviikkoa toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.

Vastaajat edustivat monipuolisesti suomalaista mediakenttää. Työntekijöitä oli niin suurista mediataloista kuin pienemmistä maakuntalehdistä kuin aikakauslehdistäkin. Vastaajien työnkuva vaihteli tästä johtuen reilustikin. Osa työntekijöistä oli johtoasemassa, osa työntekijänä. Suurimmalla osalla oli määritelty työaika, joskin paljon vuorotyötä.

3.5. Vastaajien tyypittelyä

Media Work 2030 -aineiston 30 haastattelua tehtiin osana tutkimushanketta jo ennen kuin pro gradu -tutkielmani aihe syntyi. Haastatteluissa haettiin vastauksia moniin eri tutkimuskysymyksiin ja eri tutkimusaiheisiin, mikä osaltaan vaikutti siihen, että osa vastaajista keskittyi kuvaamaan esimerkiksi digitalisaatiota teknisenä muutoksena. Nämä vastaajat keskittyivät kertomaan erityisesti toimitusjärjestelmien tai työpaikan viestintätapojen muuttumisesta, kun taas oman työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen tai työn ja vapaa-ajan rajaamisen kuvaaminen jäi vähäisemmäksi.

Toisin sanoen osa vastaajista oli helpommin tyypiteltävissä ryhmiin kuin toiset. Periaatteessa tyypittelyssä jokainen vastaaja tulisi sijoittaa johonkin tyypiteltävistä kategorioista. Aineistossa osan vastaukset jäivät kuitenkin oman tutkimusaiheeni kannalta yksinkertaisesti niin ohuiksi, että päädyin tyyppikategorioiden uskottavuuden varmistamiseksi luomaan hieman keinotekoisen, viidennen kategorian. Tämä epävarmat-kategoria kattaa vastauksista vain ne, jotka olisi miltei mahdotonta sijoittaa

uskottavasti mihinkään muuhun kategoriaan. Ratkaisu ei ole optimaalinen, mutta tutkimuksen validiteetin kannalta nähdäkseni paras.

Epävarmat kategoriaan jäi 29 vastauksesta seitsemän. Muut 22 onnistuivat tyypittelemään, vaikka niihinkin luonnollisesti lukeutui helpommin ja vaikeammin tyypiteltäviä vastauksia.

Tyypittely tapahtui laadullisesti vastauksia teemoitellen. Ensin luin jokaisen haastattelulitteraatin läpi. Ensimmäisellä lukukerralla keskityin havainnoimaan ja tekemään litteraateista vapaita muistiinpanoja. Eryteisesti keskityin tarkastelemaan, kuinka haastateltava kuvaaa kiireen tuntua: näkeekö hän kiireen ulkoisena paineena, johon ei pysty vaikuttamaan vai osittain sisäsyntyisenä, jolloin esimerkiksi työtä uudelleenjärjestelmällä kiirettä pystyy hallitsemaan. Erytisen tarkastelun kohteena oli myös se, kuinka haastateltavat kuvaavat multitaskausta. Lähes kaikki vastasivat joutuvansa multitaskaamaan säännöllisesti, moni jopa päivittäin, joten kirjoitin ylös huomioni siitä, millä sävyllä multitaskauksesta puhutaan: päällimmäisenä oli jaottelu siihen, nähdäänkö multitaskaus tyypitilanteessa negatiivisena, työn haittapuolena, vai positiivisena asiana, esimerkiksi työn vauhdittajana ja motivoivana tekijänä.

Kolmantena pääkohtana tarkastelin sävyjä, joilla työn ja vapaa-ajan välisestä suhtautumisesta puhuttiin: nähtiinkö työn valuvan vapaa-ajalle, ja kun usein nähtiin, kuinka siihen suhtauduttiin. Neljäntenä keskityin havainnoimaan, kuinka haastateltavat kokevat suoriutuvansa työstään kaikki aiemmat asiat huomioituna: näkevätkö he siis saavuttavansa pääsääntöisesti parhaan työtasonsa vai kokevatko he, että toisenlaisessa työssä, työtahdissa tai työelämässä he yltäisivät parempiin tuloksiin. Lopulta näiden pohjalta laitoin ylös yleishuomioitani siitä, koinko haastattelun perusteella haastateltavan olevan enemmän vai vähemmän resilientti työelämässä kohdattaville vastoinkäymisille: keskeisimpiä tekijöitä jaotteluni taustalla olivat keskustelun sävyt, kerrotut kokemukset työssä selviytymisestä ja se, nähtiinkö mahdolliset haasteet ulkopuolelta vai sisäpuolelta tulevina, vai kenties joltain tältä väliltä.

Hieman ennakoimaani pienemmän huomion annoin myös sille, kuinka todennäköisesti ihminen aikoo jatkaa alalla. Arvioimaani pienemmän huomion se sai siksi, että suuri

osa kertoi todennäköisesti jatkavansa alalla, vaikka olisi muita aloja tai työtehtäviä harkinnutkin. Toista tutkimuskysymystäni kirjoittaessa oletin, että halua jatkaa alalla olisi ollut toteutunutta enemmän kiinni siitä, kuinka hyvin työssä jaksetaan, siitä palaudutaan tai millaista työn imua se aiheuttaa. Nyt vain yhdessä ryhmässä korostui mahdollinen halu vaihtaa ammattia.

Näiden lisäksi pysyin avoimena ja poimin muita asioita, joiden voi katsoa olevan tutkimuskysymysteni kannalta tarkoituksenmukaisia. Tässä kohdassa onnistuin kuitenkin rajaamaan pois osan tutkimusongelmani kannalta merkityksettömistä teknisistä yksityiskohdista, jotka sisältyivät Media Work 2030 -tutkimuksen haastatteluteemaan 2: *digitalisaatio mediatyössä*. Digitalisaatioon liittyviä vastauksia sisällytin kuitenkin poimintoihini, jos niissä oli esimerkiksi viittauksia työhyvinvointiin. Rajatuista haastatteluista tuli noin 0,5–4 arkillista sisältöä per haastattelu.

Toisella lukukierroksella turvauduin pääsääntöisesti tekemiini huomioihin ja muistiinpanoihin, joiden perusteella palasin tarvittaessa haastattelulitteraatin pariin. Mitä vähemmän muistiinpanoja minulla oli, sitä todennäköisemmin tarkastelin litteraattia tarkemmin uudelleen. Luokittelin omia huomioitani ja haastatteluista nousseita keskeisiä sitaatteja seuraavien kahdeksan kategorian mukaan, eli kuinka he suhtautuivat:

1. omaan tai kollegoiden työhyvinvointiin
2. työn intensifikaatioon ja työmäärään
3. työn hallittavuuteen, kuten kuinka itsenäistä työ on ja miten paljon siihen voi vaikuttaa
4. kokemukseen multitaskaamisen määrästä
5. kokemukseen työn merkityksellisyydestä tai merkityksettömyydestä
6. työn muuttumiseen suhtautumiseen ja mahdolliseen muutosvastarintaan
7. työn ja vapaa-ajan rajaamiseen
8. tulevaisuuden odotuksiin

Käytännössä luokittelu tapahtui värikoodaamalla asioita joko negatiiviseksi tai positiiviseksi. Jos kumpaankaan laitaan koodaaminen ei ollut mahdollista, merkitsin asiat neutraaliksi. Vaalea väri tarkoitti positiivista, tumma negatiivista.

Koodauksen tarkoituksena oli nähdä määrällisesti, millaisia asioita henkilöt haastatteluissa nostivat esiin, kuinka paljon ja millaisessa suhteessa ne painottuvat. Lisäksi tarkoituksena oli nähdä, ovatko luokitteluni kategoriat kiinteästi toisiinsa yhteydessä, eli toistuuko samoilla haastateltavilla tietyn kategorian positiiviset suhtautumiset korostetun paljon – toisin sanoen, voiko heitä tyypitellä samanlaiseen luokkaan. Esimerkiksi teemassa seitsemän vastauksista oli tavoite pystyä pääättelemään, suhtautuuko henkilö työn ja vapaa-ajan rajaamiseen haasteena tai jopa mahdottomuutena vai kokeeko hän rajaamisen helpoksi. Teemassa kaksi puolestaan jaottelin ensin kokemusta siitä, että onko työn intensifikaatio lisääntynyt ja jos sen koettiin lisääntyneen, kuinka siihen suhtauduttiin.

Yli puolessa kaikista vastauksista näkyi piirteitä useammasta kuin yhdestä piirteestä. Se ei ole ihme, sillä tyypittely ei ole aukoton tutkimustapa ja esimerkiksi työssä hallittavuuden tunnetta voidaan kokea joissain tehtävissä paljon ja joissain tehtävissä hyvin vähän. Samaten vastaajat saattoivat kuvata kiirettä hyvin monella tavalla esimerkiksi riippuen siitä, kysyttiinkö työpaikan viestintävälineistä ja aktiivisuudesta vastata niihin vai päivittäisestä juttujen julkaisuprosessista. Näissä tapauksissa painotin niitä vastauksia, joita haastateltava toisti eniten tai jotka aineistoista nousivat tärkeimmiksi teemoiksi tai jotka ovat päivittäisessä työssä toimittajan työstä hankkimani kokemuksen perusteella merkittäviä.

Jos vastaaja esimerkiksi toisti useammassa kohdassa multitaskaamisen olevan toistuva osa työpäivää ja pääasiassa sen vaikutuksen olevan kuluttava, en antanut liikaa painoarvoa sille, kun haastateltava ei kokenut useamman työpaikan sisäisen viestintäsovelluksen käytön olevan kuluttavaa. On kuitenkin huomattava, että laadullisessa tutkimuksessa tyypittely on aina pohjimmiltaan tutkijan tulkintoja, ja mitä vähemmän ”mustavalkoisia” vastaajan vastaukset olivat, sitä enemmän tilaa jää tulkinnalle ja siten myös kritiikille. Yleisesti haastateltujen vastauksissa korostui oman työn ja omien mahdollisuuksien eroavaisuus siitä, minkä koettiin olevan alan yleinen normi. Toisin sanoen moni vastaaja tuntui pitävän itseään tai omaa työtehtäväänsä erityislaatuisena. Toistuva teema oli se, että he kokivat esimerkiksi voivansa vaikuttaa työhönsä paremmin kuin moni mediatyöntekijä. Toisten he puolestaan olettivat olevan

enemmän työn vaatimusten armoilla. Vastaajat kokivat tyypillisesti, että muiden on heitä vaikeampi vaikuttaa työnsä määrään, kiireeseen ja työn valumiseen vapaa-ajalle.

Tämä mielenkiintoinen “yleissynkkä” käsitys toistui mielenkiintoisesti hyvin erilaisissa media-alan tehtävissä. Johtopäätöksissä on syytä palata siihen, että voiko tämä johtua esimerkiksi itesesensuurista, vaikka tutkimus toteutettiin anonyymisti vai voiko kyse olla muusta ilmiöstä. Samaten moni koki media-alan tulevaisuuden epävarmaksi, mutta valtaosa aikoi yhä pysyä alalla ja koki työssään merkityksellisyyden tunnetta. Esittelen seuraavassa luvussa aineistosta esiin nousseet tyypittelyt.

4. Analyysi

4.1. Tyypin 1 eli kiireestä nauttiva multitaskaaja

Kiireestä nauttiva multitaskaaja on eräänlainen nykyaikaisen uutistyon ihannetyyppi ja resilienssin kannalta toinen aineistoista esiin nousseista voimavaratyypeistä.

Tyypittelyyn lukeutui 4 vastaajaa 22 tyypitellystä vastaajasta.

Kiireestä nauttiva multitaskaaja kertoo pääsääntöisesti nauttivansa kiireisestä uutistyöstä. Kiirettä vastaaja kokee vain harvoin kuormittavaksi, vaan pikemminkin tyyppiin lukeutuva ihminen kokee kiireen tuovan hänelle voimaa ja edesauttavan työn imua sekä flow-tilan syntymistä. Negatiivista kiirettä vastaaja kokee harvoin, minkä lisäksi hän kokee hallitsevansa kiirettä esimerkiksi työn uudelleenjärjestelyllä.

Osa kiireestä nauttivista multitaskaajista työskenteli kuitenkin keskimääräistä vastaajaa joustavammissa työtehtävissä. Onkin mahdollista, että tyypittelyyn lukeutuvien mediatyöläisten varsin pieni määrä selittyy vahvasti hallinnan tunteella: kun työtehtäviä on mahdollista edes teoriassa uudelleenjärjestellä ja -ajoittaa, tai tehtävästä on mahdollista kieltäytyä, tuo se ihmisille resilienssiä ja saa sietämään, jopa nauttimaan, kiireestä.

MULTITASKAAJA 1: Kyl mä joskus tunnen kiireen tuntua. Mä en koe niit nopeusvaatimuksia negatiivisina. Tai mä en ota niitä silleen, koska mä... Meillä pystyy myös neuvottelemaan asioista, et aika harvoin täs elämäs on semmonen juttu et jonkun - - pitäis pamauttaa jollain tietyllä sekunnilla. (poistettu tunnistetietoja)

MULTITASKAAJA 2: Sitä aikaa on sit ittelle, jos ei sitä siunaannu, ni sitä on vaan järjestettävä - -

Ryhmän henkilöt eivät koe myöskään multitaskausta rankaksi. Se on heille pääsääntöisesti luontevaksi koettu osa uutistystä. He myös kokevat, että useamman tehtävän työstäminen samanaikaisesti pitää yllä työmotivaatiota ja tehtävien vaihtaminen kesken päivän ei vaikuta heitä ärsyttävän. Sen sijaan osa vastaajista kertoi tehtävän vaihtamisen synnyttävän positiivisen stressin ja siihen liittyvän innon, sillä tyypillisesti kyse on uutistilanteesta.

MULTITASKAAJA 1: Hyvä kiireen tuntu on semmonen et se myöskin tietyllä tavalla sparraa ja tulee semmonen, niin ku adrenaliini jotain, mitä se nyt sitten onkaan, ja se niin ku tsemppaa.

MULTITASKAAJA 2: (M)ie ite oon semmonen persoona, et mie kyllästyn tosi helposti, jos mie joutuisin veivaamaan samaa juttuu, viime-, hiemaan ja kirjoittamaan viikon verran, ni mie tympäytyisin kuoliaaksi, et mie ite myös tykkään siitä, et mul on pitkän momentin juttuja tai jos on lyhyen momentin juttuja teossa, ja sit ehkä sitä kaikkee muutaki hässäkkää - -

MULTITASKAAJA 3: Että se semmonen flow-tila justiin, kiireisessä uutispaineessa, se on parhaimmillaan aivan mielettömän hienoa. Siinä ei huomaa et kuinka aika menee, kun tekee vaan ja sitten onnistuu voittamaan sen uutiskilpailun. Siitä saa aika hyvät kiksit.

Tämä ei poista sitä, etteikö ryhmä tunnistaisi kiireen negatiivisia vaikutuksia. He puhuvat kiireen haitoista yleisellä tasolla ja asemoivat itsensä lähtökohtaisesti ulkopuoliseksi tarkkailijaksi, joihin kiire ei vaikuta negatiivisesti. He myös tunnistavat kiireen lisääntyneen muiden vastaajien tavoin.

MULTITASKAAJA 3: (N)yt digin myötä jokainen, uutinen, on sitä riistaa mitä kuka vaan voi julkaista ensin. Siinä mielessä kilpailu on muuttunut toisenlaiseksi. Ja nopeutta vaaditaan toisella tapaan.

Ryhmään kuuluvat henkilöt kokevat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä ja ovat melko resiliентtejä. Ryhmään kuuluvat näkevät tulevaisuutensa media-alalla positiivisina, sillä he uskovat kykenevänsä vastaamaan alan tuleviin vaatimuksiin: eiväthän he koe nytäkään multitaskausta ja tehokkuutta vaativaa työelämää raskaaksi. Ryhmän jäsenillä on melko vahva usko omaan pystyvyyteensä, ja he arvioivat itsensä melko hyväiksi toimittajiksi. Ryhmään kuuluvat eivät pelkää esimerkiksi teknisiä muutoksia tai kovinkaan tyyppillisesti edes yhteistoimintaneuvotteluja, vaikkakin heilläkin voi esiintyä muutosvastarintaa. Muutosvastarinta on kuitenkin monia muita ryhmiä vähäisempää ja ryhmää voi pitää hyvin sopeutuvana ulkopuolisiin muutoksiin. Osa heistä näkee jopa media-alan kehittyneen lähimenneisyydessä parempaan suuntaan.

Työ voi vastaajilla valua vapaa-ajalle, mutta sitä ei koeta kovin kuluttavana. Sen sijaan vastaajat kertovat seuraavansa työviestimiä vapaa-ajallaan oman kiinnostuksensa takia tai esimerkiksi siksi, että se helpottaa tulevaa työpäivää. Jälleen vastaajat kuitenkin näkevät, että yleisellä tasolla työn ja vapaa-ajan sekoittuminen on epätoivottu ilmiö, mutta henkilökohtaisella tasolla sen ei nähdä olevan työhyvinvointia nakertava tekijä.

MULTITASKAAJA 2: (M)ie en oo kahueen silleen tavallaa, silleen tarkka siitä, että en tekisi työajan päättymisen jälkeen enää ollenkaan töitä.

Tiivistetysti ryhmää nauttii siis työn silppuuntuneisuudesta ja vaihtuvista työtehtävistä, kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä, kokee matalaa muutosvastarintaa ja ei tunne työn ja vapaa-ajan hämärtyneen ainakaan kuormittavasti.

4.2. Tyyppejä 2 eli pedantti viimeistelijä

Pedantti viimeistelijä tai stressaaja on käytännössä kiireestä nauttivan multitaskaajan vastakohta. Tähän tyyppiin lukeutuvilla henkilöillä on korostetummin heikko resilienssi eli sietokyky stressaaviin tilanteisiin. Ryhmän jäsenet myös kuvaavat työelämää stressaavammaksi. Toisin sanoen heillä on kohonnut riski esimerkiksi burn outiin ja työn merkityksellisyyden tunteen menettämiseen.

Ryhmään kuuluu 5 vastaajaa.

Pedantti viimeistelijä kokee kiireen pääsääntöisesti negatiivisena voimana. Ryhmän jäsenille kiire ei aiheuta edellisen ryhmän tavoin lähtökohtaisesti flow-tilaa, vaan vastaajat toivoisivat hitaampaa työtahtia ja mahdollisuutta paneutua yhteen työtehtävään kerrallaan. Heidän vastauksistaan kuvastuu pelko siitä, että työtahti on viime vuosina kiristynyt, eikä se mahdollista työn tekemistä mielekkäästi.

VIIMEISTELIJÄ 1: Oikeestaan vois sanoa, että tää pirstaloituu koko ajan enemmän ja enemmän. Et on... jatkuvasti tulee niinku enemmän ohjelmia tai tämmösiä kanavia, mitä sun pitäis käyttää ja... ja et, et se todellakin se jutun kirjoittaminen, mikä joskus oli se, oikeestaan melkein se ainut työ, et sä haastattelit ja kirjoitit sen jutun ja se oli siinä. Nykyään siinä on paljon paljon muutakin. Et onkohan se jutun kirjoittaminen, mitä uskaltaisin sanoa, ehkä yks kolmasosa siitä työstä. Sit on kaikkee muuta semmosta taustasählystä, mikä ei välttämättä näy minnekään ja vie hirveästi aikaa.

VIIMEISTELIJÄ 2: (M)ulla tossa äsken tuli haastateltavan kanssa kränää ja sitten jotenkin, toinen juttu työn alla ja kolmas juttu työn alla ja sitten kolme kirjan käsikirjoitusta, että semmosta on, että on kauheesti niitä eri töitä, joita kaikkia pitäis edistää sen saman päivän aikana. Et tää on semmonen tunne.

Vastaajat eivät nauti siitä, että he joutuvat tekemään useampaa työtehtävää limittäin. Multitaskauksen katsotaan sekoittavan ja hidastavan työtä ennestään, mistä puolestaan aiheutuu jälleen stressiä.

VIIMEISTELIJÄ 1: No just maananantaina, ku oli ne kolme, tai haastattelu puhelimesta ja pari juttukeikkaa. Siit tuli lievä ahdistus, et milloin mä pyst... saan kirjoitettua nämä.

Vastaajat kokevat, etteivät he pysty täyttämään itselleen asettamia tavoitteita ulkoisen kiireen takia. Mikäli multitaskausta olisi vähemmän ja enemmän aikaa keskittyä, työn jälki voisi vastaajien mukaan olla parempaa.

VIIMEISTELIJÄ 1: No kylhän se tahti on aika kova. Et jos ois enempi aikaa ajatella niin joskus se jälki saattais olla parempaa.

VIIMEISTELIJÄ 3: (K)ylhän sitä pystyy ite kontrolloimaan jonkin verran, mut välillä siis on kyse ihan yksinkertaisesti just siit työmäärästä, et sitä työtä on vaan aika paljon. Etenkin, jos sen haluaa tehdä huolellisesti, niin sitä riittää. Joku toinen ihminen varmaan tekis nää asiat lyhyemmässä ajassa ja vähän ehkä enemmän sinnepäin, ehkä mä itse oon aika pedantti. Mihin vaikuttaa tietysti myös sit se, mikä tällä alalla mun mielest, tän alan nuorilla varmaan tosi laajasti vaikuttaa, on se, et kun työt usein on tällasii pätkätöitä, ni sit aina tavallaan pitäis olla ikään ku tekemässä vaikutus johonkin (...)

Vastaajat huomauttavat siis, että itselleen asetettujen laatuvaatimusten lisäksi myös ulkoiset paineet, näyttämisen halu ja media-alalle tyypilliset, määräaikaiset ja

ketjutetut työsuhteet ajavat tavoittelemaan pedanttia jälkeä. Se taas aikapaineessa voi aiheuttaa työuupumusta ja korostunutta stressiä. Kyse on siis Edwardsin, Caplanin ja van Harrisonin (1998) kuvaamasta epäsuhdasta vaatimusten ja omien mahdollisuuksien ja voimavarojen suhteen, mikä puolestaan luo tyytymättömyyttä ja voi jälleen johtaa uupumukseen.

Moni venyttää työtään ylitöillä, joita he pyrkivät mahdollisuuksien mukaan ottamaan pois. Toisesta riskiryhmästä poiketen, pedantti viimeistelijä ei koe työn valumista vapaa-ajalle yhtä raskaana, vaan pikemminkin mahdollisuutena saavuttaa itselle asetetut tavoitteen. Aineistosta voisikin esittää väitteen, että ylityö on pedantille viimeistelijälle pienempi paha kuin riittämättömästi tehty työ. Vastaajat kuitenkin tunnustavat, että töiden valuminen vapaa-ajalle heikentää pitkäaikaista työhyvinvointia, vaikka se ei juuri tässä hetkessä taakalta tuntuisikaan.

VIIMEISTELIJÄ 3: (M)ut niin siis hyvää varmaan se, et pystyy ite paremmin vaikuttamaan niihin työaikoihin, huonoo on se, et tuleeha siit sit aika paljon kuormitusta, jos ei oo tarkkana.

Vastaajat kokevat media-alan kulkevan huonoon suuntaan ja moni kokee olevansa voimaton muutoksen edessä. Ryhmän jäsenet ovat muita ryhmiä vähemmän sitoutuneita media-alaan ja he eivät välttämättä usko pystyvänsä alalla loputtomiin. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että ryhmällä on vahva itsetunto ja luottamus osaamiseensa. He eivät siis koe huonommuuden tunnetta, vaan enemmänkin riittämättömyyttä mahdottomaksi muuttuneen media-alan edessä. Toisaalta usko omiin kykyihin tarjoaa todennäköisesti luottoa menestystä myös muilla aloilla.

VIIMEISTELIJÄ 4: (K)yl mä lähtökohtaisesti oon aatellu pysyä, mutta täytyy sanoa et jollain aloil- mua ehkä kiehtoo se, et jollain aloilla se kokonaisuus saattais olla houkuttelevampi sillä tavalla, et jos laskee, ottaa huomioon palkan, sellaisen varmuuden, stabiliteetin,

etenemismahdollisuudet, mahdollisuuden päästä vaikka ulkomaille. Jos näitä kaikkii rupee ynnäämään, niin on ehkä myös muita aloja, joilla voisin viihtyä, mutta toisaalta mä koen ehkä just kaikkein mielekkäimpänä sen toimittajan työn. Et just se mielekkyys tai merkityksellisuus on ehkä ainakin toistaiseks ollu se, minkä takia mä oon tätä tehnyt.

4.3. Tyypin 3 eli resilientti työn sopeuttaja

Resilientti työn sopeuttaja on toinen voimavaratyypeistä. Osaltaan ryhmään kuuluvilla henkilöillä on samanlaisia voimavaratekijöitä ja ominaisuuksia kuin tyyppi 1:llä eli kiirestä nauttivalla multitaskaajalla.

Tyypittelyyn lukeutui 9 vastaajaa. Se on tyypittelyn perusteella yleisin luokittelu.

Resilienttiä työn sopeuttajaa voisi kuvata oman jaksamisensa taitavasti tunnistavaksi työntekijäksi, joka ei aseta työtä elämänsä prioriteettina niin korkealle kuin muut ryhmät. Työnantajan kannalta työntekijä voi puolestaan näyttäytyä kaksijakoisena, sillä hän tekee työtehtävänsä, mutta on valmis myös luistamaan laadusta, sillä hänellä ei ole korostettua velvollisuuden tunnetta eikä hän aikapaineessa pyri venymään.

Resilientillä työn sopeuttajalla on korostunut taito tunnistaa työn kuormittavuus ja se, kuinka paljon hänellä itsellään on kulloinkin jaksamista työn tekemiseen. Toisin sanoen resilientti työn sopeuttaja kykenee ryhmistä parhaiten suojautumaan kuormittavalta työltä. Vastaajat kokevat tyypillisesti pystyvänsä vaikuttamaan työn jakautumiseen ja rajaamaan työn vapaa-ajalta ainakin siten, ettei se stressaa. Mikäli työ valuu vapaa-ajalle, vastaajat kokevat sen olevan seurausta omasta valinnastaan.

RESILIENTTI 1: Mä oon niin AY-henkinen ihminen että mä annan itseni täysillä [naurahtaen] työaikana mutta, sit mä kyl merkkään ylös jos mä teen ylimäärästä tai sitten otan jotenkin vastaan, et jos mä oon tänään

puol tuntii yli niin huomenna mä lähen puol tuntii aikasemmin tyypisesti ja, et ei se nyt pääsääntöisesti meil on myös vuoroja jois ei voi oikeestaan jäädä hirveesti yli koska ne on niitä sähkeutusvuoroja.

RESILIENTTI 2: (M)ie oon myös - - roolissa ottanut sen linja että en tee ylimäärästä. Sit se pitää olla hyvin poikkeuksellisia työtilanteita mut pääsääntöisesti en tee koska, sit jos se ois jatkuvaa niin se tarkoittaa että meillä on systeemissä virhe joka pitäis korjata. Ja siinä (oon asettanut), miun mielestä persoonakysymys. (poistettu tunnistetieto)

Resilientti työn sopeuttaja mitoitaa vaatimustasonsa työn määrään. Kiiretilanteessa hän on valmis leikkaamaan asetetusta vaatimustasosta ja tekemään hieman huonompaa työn jälkeä. Tältä osin tyyppi on pedantin viimeistelijän vastakohta, sillä resilientti työn sopeuttaja vaatii itseltään parasta mahdollista vain silloin, kun hänellä on aikaa, jaksamista ja motivaatiota. Siis silloin, kun hän omaehtoisesti niin päättää. He kokevat myös vahvemmin, että työnantajan kanssa pystyy neuvottelemaan työtehtävien järjestelystä.

RESILIENTTI 1: (V)oi olla myös että, se on vähän itestäänkin kiinni että ei esimerkiks sano että, mä jatkan tätä huomenna. Jos on semmonen juttu tietysti on joitain juttuja jotka on tehtävä jos tekee pitem- mä puhun nimenomaan pitemmistä jutuista näistä uutisjutuista. Et, no joskus saattaa tulla sit sellanen et se aikataulun paine aiheuttaa sen että pitää saada johonkin tiettyyn mennessä se. Mut en mä tiedä must meil on, just pienenä toimituksena aika hyvä se keskusteluilmapiiri tämmösistä asioista että, aina tulee joskus ongelmakohtia mut niist sit keskustellaan ja, niitä myös on oikeesti muutettu niitä, järjeste- siis systeemeitä sitten sen mukaan.

RESILIENTTI 2: Sit siihen pittää löytää muita kompromisseja ja, tavallaan kaikkien osapuolien hyväksyy se että jos tällä määrällä ihmisiä ja resursseja onnistuu tän ja tän tekeminen mut jostain pitää tinkiä, kaikkee ei voi saada. Jos haluaa enemmän niin sit pitää olla enemmän ihmisiä tekemässä.

RESILIENTTI 3: Mä uskon että jos ois enemmän aikaa per juttuyksikkö niin laatu paranis. Pystys tekemään parempia juttuja soittamaan vielä yhden puhelun tai tekemään paremman faktalaatikon tai miettimään jutun rakennetta paremmin. Mutta silleen niin ku panos-tuotossuhteella ehkä kuitenkin pystyy tekemään riittävää laatua.

Ryhmän vastaajat kuvasivat useita media-alan ongelmia hieman välinpitämättömällä tyylillä. He tunnistivat sen, että työ on voinut muuttua kuormittavammaksi, eivätkä he mitätöineet toisten kokemuksia. Työntekijät saattoivat olla tottuneita työhön hektisessä uutisdeskissä tai keskimäärin melko kokeneita toimittajia. Ryhmässä toistui muita ryhmiä vahvemmin näkemys siitä, että työ kuormittaa vain vähän ja satunnaisesti tai se kuormittaa muita itseä enemmän. Kiire tunnistettiin, mutta se nähtiin olennaisena osana työtä ja siihenkin suhtauduttiin hyvin huolettomasti.

RESILIENTTI 3: Joo se on varmaan väistämätöntä toimittajan työssä jossa kuitenkin on deadlinet. Niin varsinkin.. silloin kun verkossa deadline on kuitenkin joka päivä joka hetki. Niin se on vähän väistämätöntä. Mutta en sellasta että.. se ois ihan jatkuvaa tai, ylitsevuotavaa. Siinäkin auttaa se että uutistoimittajan työssä nyt käytännössä, pöytä on tyhjä aina seuraavaan päivään tullessa.

Toiseen voimavaratyyppiin, eli kiireestä nauttivaan multitaskaajaan, verrattuna resilientti työn sopeuttaja ei kuvaa media-alaa yhtä ruusuisin sanankääntein.

Pääasiassa tämäkin vastaajaryhmä pitää media-alaa houkuttelevana, mutta työhön ei suhtauduta aivan yhtä suurena kutsumuksena. He voivat esimerkiksi kuvata työtä vähemmän yhteiskunnallisesti tai muutoin merkitykselliseksi.

Pedanttiin viimeistelijään ja kiireestä nauttivaan multitaskaajaan verrattuna resilientti työn sopeuttaja arvioi oman osaamisensa keskiverrommaksi. Heidän puheissaan korostuu se, että he kokevat olevansa osaavia ammattilaisia, mutta toisaalta he harvemmin kuvaavat itseään yhtä taitavaksi millään osa-alueella. Tällainen vaatimattomuus voi myös suojata heitä, koska he eivät aseta itselleen yhtä kovaa vaatimustavoitetta. Moni heistä teki suorittavaa mediatyötä uutistoimituksissa tai uutisdeskeissä.

Toisaalta resilientti sopeuttaja kokee muita ryhmiä enemmän pystyvyyttä hallita omaa työmääräänsä. Hallinta ei tule niinkään siitä, että resilientti sopeuttaja kokisi voivansa sanella muita ryhmiä paremmin omia työtehtäviään. Hallinta syntyy sen sijaan pystyvyyden kokevuudesta ja tietyn kaltaisesta rohkeudesta valikoida, kuinka vahvan työpanoksen antaa.

Resilientti työn sopeuttaja uskoo selviävänsä media-alalla jatkossakin, kävi, miten kävi. Suurin osa vastaajista myös uskoo jatkavansa alalla, vaikka työhön sitoutuminen onkin hieman toista voimavararyhmää häilyvämmällä pohjalla.

RESILIENTTI 4: (E)i mulla nyt oikeastaan niin hirveesti oo semmosia omia tavoitteita enää. Mä tiedän hyvin että mul ei enää muuta hommaa tuu olemaan. Tehdään se mitä nyt täytyy tehdä ja sitten lähetään eläkkeelle.

4.4. Tyyppi 4 eli kuluttava suorittaja

Toinen riskiryhmistä on kuluttava suorittaja. Kuluttava suorittaja tuntee työstään kaikista ryhmistä vähiten resilienssiä eli kokemusta työn hallittavuudesta. Ryhmä on

luonnollisesti osittain päällekkäinen pedantin viimeistelijän kanssa, mutta siinä, missä pedantti viimeistelijä voi kokea resilienssiä sopivassa työssä, kuluttava suorittaja kokee vielä harvemmin hallinnan tunnetta. Erona toiseen riskiryhmään on myös se, että kuluttava suorittaja ei koe venymistä palkitsevana edes silloin, kun sen lopputuloksena olisi hyvä työ: toisin sanoen ylitöihin voidaan jäädä, mutta se koetaan kuluttavana lopputuloksesta huolimatta. Lisäksi kuluttava suorittaja kuvaa osaamistaan vaatimattomammin sanankääntein kuin pedantti viimeistelijä tai kiireestä nauttiva multitaskaaja. Kuluttavia suorittajia oli vastaajista 4.

Kuluttava suorittaja voi olla hyvä työntekijä, mutta hänelle on korostetun vaikeaa erottaa työtä ja vapaa-aikaa toisistaan. Hyvin vahvasti velvollisuudentuntoinen kuluttava suorittaja kokee työn valumisen vapaa-ajalle stressaavana, mutta omista tai oletetuista työnantajan vaatimuksista johtuen hän kokee velvollisuudekseen tarkastaa esimerkiksi työsähköpostiaan myös vapaa-ajalla. Osa kuluttavista suorittajista kokee työn valumisen vapaa-ajalle työnantajan toiveena, kun taas osa tunnistaa suorittajan itsestään, eli lukee esimerkiksi työsähköpostia velvollisuudentunnosta, vaikkei työnantaja sitä velvoittaisikaan.

SUORITTAJA 1: Sähän oot aina sillei vähän niinkun tutka päällä että mitä tapahtuu. Ja jos mä tapaan vapaa-ajalla mielenkiintoisen ihmisen, semmoisen että ai hitsi et kylläpä, onpa sillä mielen- no tostapa nyt saisi, niin kyl mä pistän sen korvan taakse. Mä saatan sanoo sille että miten ois, et tavallaan et jos must tuntuu siltä. Ja sanon et en oo nyt töissä mut ajattelen et vois olla kiinnostava. Ja sit se.. Tai bongaan jotain aiheita jostain niin..

Kuluttava suorittaja on myös hyvin pessimistinen sen suhteen, miten hän kokee voivansa vaikuttaa työtehtäviinsä. Hän ei koe hallinnan tunnetta työn määrän tai työtehtävien suhteen, vaan hän kokee nämä molemmat lähes yksiselitteisesti työnantajan tai nykymedia-alan määräämiksi. Hän voi myös kokea epäselvyyttä siitä, mitä häneltä tai journalismilta ylipäätään kaivataan. Myös työn imu voi olla kateissa,

eikä toimitustyö motivoi enää sisäisesti. Syynä on vastaajien mukaan ulkoiset syyt kuten journalismin merkityksen katoaminen tai yleisesti työolojen, -aikojen tai -tehtävien epätyytyväisyys. Vastauksista on kuitenkin luettavissa, että journalismi työnä voisi yhä kiinnostaa vastaajia, kunhan he kokisivat enemmän hallinnan tunnetta tai journalismi perusluonne muuttaisi muotoaan – tyypillisesti johonkin, mitä se on aiemmin ollut.

SUORITTAJA 2: Mun mielest se journalismin merkityksen.. merkitys.. Se on niin ku jotenkin haussa. Et tavallaan me saadaan koko ajan enemmän ja enemmän dataa siitä mitä ihmiset lukee ja mitä ne klikkaa ja kuinka monta sekuntia jossain jutussa ollaan.

VASTAAJA 2: Kyl mä nyt toimittajan työn ylipäätään koen mielekkääksi. Siinä ei oo, mitään vikaa. Tosiaan se tapa millä sitä nyt tehdään ei mua tyydytä suurimmaks osaks lainkaan.

Kiinnostavasti ylisuorittajat kuitenkin uskovat selviävänsä media-alalla ja heistä moni uskoo alalle jäävänsä. He kuitenkin myöntävät alalle jäämisen lisäävän todennäköistä kuormittumista myös jatkossa. Vastauksista ei pysty päättelemään, miksi tyyppiin kuuluvat henkilöt haluavat jäädä alalle. Voinee hypoteettisesti kysyä, että näkevätkö he media-alalla koetut ongelmat työn hallittavuudesta myös muita aloja koskettavina vai kokevatko he velvollisuudekseen selvitä valitsemallaan alalla, sillä onhan heillä suuri velvollisuudentunto myös työtehtävissään. On myös mahdollista, että kuluttavan suorittajan arviot omasta osaavuudesta ovat epävarmoja, eikä ryhmään kuuluva uskalla tästä syystä edes vaihtaa uraansa. Toisaalta myös kuluttajat suorittajat kuvaavat toimittajuutta kutsumusammattiksi ja paikoin hyvin palkitsevaksi.

SUORITTAJA 3: Kyl mä oon harkinnu vaihtamista. Että. Voi olla, en tiedä, sit toisaalta se on aika iso kynnyks. Koska toimittajan työ on kuitenkin tosi siistiä. Niin sitten pitäis olla joku yhtä siisti työ.

5. Johtopäätökset

Ennako-odotukseni oli, että toimittajan työ on muuttunut kuormittavammaksi ja toimittajien työssä jaksaminen on heikentynyt yhä edelleen. Suurimpina syinä odotin olevan sen, että työn määrä on lisääntynyt huomattavasti vuosien saatossa, työntekijöiden määrän laskiessa samalla, kun uutisten määrä ja työssä vaadittavat taidot ovat jopa lisääntyneet. Kun työ on nopeutunut vuosi vuodelta ja toimittajien tulee hallita yhä suurempia määriä tietoja tiukkojen aikapaineiden puitteissa, kognitiivisen stressin ja työssä tapahtuvien virheiden määrän voisi olettaa olevan nousussa (Vuori ym. 2014). Pidin tietysti mahdollisena, että varsinaisesti työn määrä ei kuitenkaan olisi tosiasiallisesti noussut, vaan muuttanut muotoaan. Työtunnit ovat toimittajilla kuitenkin jotakuinkin samanlaiset kuin aina ennenkin. Kiky-tuntien poistumisen jälkeen oikeastaan ainoaksi varsinaiseksi työn tuntimäärää lisänneeksi toimeksi on jäänyt palkallisista lounastauoista luopumiset monissa mediayhtiöissä.

Pidin mahdollisena myös, että työelämän muutokset ovat lisänneet työhön sitoutumista (Mauno ym. 2019) ja työ koetaan vaatimusten kasvaessa aiempaa mielekkäämmäksi (Korunka ym. 2015). Lähtöoletukseni mukaan työ olisi myös muuttunut silppumaisemmaksi niin työsuhteiden kuin itse työnkuvankin suhteen, sillä aiemmassa tutkimuksessa tästä oli viitteitä (mm. Laaksonen & Villi, 2022). Ennen sanontana oli, että juttu päivässä pitää potkut loitolla, mutta nyt toimittaja voi kirjoittaa päivässä useita uutisia täysin toisistaan eroavista aiheista. Pidin mahdollisena, että tämä osaltaan vaikeuttaa keskittymistä ja lisäisi työn kuormittavuutta, mutta toisaalta ajattelin, että työn silppumaisuudella voisi olla myös vastakkaisia vaikutuksia: on mahdollista, että niin sanottu yleistoimittajuus lisää ainakin osan motivaatiota toimitustyötä kohtaan alalla, jossa työn imu on koettu entisestään laskeneen (Nieminen, 2020).

Merkittävää liikettä on ollut nähtävissä myös media-alalta viestintäalan töihin (Järvenpää, 2017). Hypoteettisesti tämä voisi kieliä monestakin asiasta, muun muassa siitä, ettei toimittajan töiden palkkaa koeta enää työn kuormittavuuden arvoiseksi tai sitten toimittajan työn imu on heikentynyt aiemmasta. Toisaalta kyse voi olla myös yksinkertaisesti siitä, että ennen vuotta 2021 työpaikkojen määrä media-alalla laski

vuosien ajan, eli alalle kouluttautuneet ikään kuin pakotettiin siirtymään muihin tehtäviin (Honkonen, 2019). Vuoden 2021 positiivinen muutos työpaikkojen kehityksessä (Suomen Lehdistö) ei ehtinyt näkyä tämän tutkimuksen haastatteluissa.

5.1. Työssä uupuminen tunnistetaan muissa, kuormittavuudesta selvittään itse

Osa ennako-oletuksistani näyttäisi pitävän paikkansa aineiston perusteella, mutta monilta osin olin arvioinut mediatyön tilanteen synkemmäksi kuin haastateltavat itse.

Kun oletin, että työssä jaksaminen olisi vähentynyt ja työn kuormittavuus lisääntynyt, niin tähän vastaukset eivät antaneet kovin yksimielistä kuvaa. Vaikka aiemmissa media-artikkeleissa (mm. Kilpamäki 2020) ja tutkimusartikkeleissa (mm. Harju, Koljonen & Heinonen, 2017; Parkatti & Tammelin, 2020) työn kuormittavuudesta ollaankin puhuttu huolestunein sanankääntein. Työn kuormittavuuden vastaajat kokivat yleisesti lisääntyneen, mutta samalla suuri osa vastaajista painotti, että toimittajan työ on ollut kuormittavaa aina. Haastateltavista merkittävä osa nosti esiin, että työ on varsinkin digitalisoitumisen myötä silppuuntunut: mediatyöläiset kokivat työpäivän muodostuvan monista hajanaisista tehtävistä, joita suoritettiin limittäin ja päällekkäin multitaskaamalla. Tämä vastaa myös aiemmissa tutkimuksissa selvinnyttä, että digitalisaatio lisää työn hajanaisuutta (mm. Parkatti & Tammelin 2020). Vastaajista moni viittasi suoraan tai epäsuoraan siihen, että toimittaja voi harvemmin keskittyä vain yksittäiseen journalistiseen työhön työpäivän aikana, vaan tehtäviä on aina useampia. Keskittymisen voi katkaista sekä toinen, ajankohtaisempi juttuaihe, pikaviestimen tai sähköpostin merkkiäni tai jopa pakolliset kokoukset. Lisäksi varsinaisen leipätyön, oli se sitten kirjoittamista tai vaikkapa radiota, ohella toimittajien odotettiin vaikkapa tekevän videota tai kuvankäsittelyä. Myös tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa: toimittajilta vaaditaan yhä useampia taitoja ja heidän tulee hallita entistä useampia työtehtäviä (mm. Laaksonen & Villi, 2022). Toisaalta moni vastaajista varsinkin uutisdeskityön ulkopuolella muistutti, että työhön kuulu hienoista autonomiaa. Johdon kanssa voi sopia erityisistä projektivuoroista tai juttukeikoista, joihin varata enemmän keskittymistä vaativaa aikaa. Nämä vastaajat

kokevat siis resilielenssiä oman työnsä suunnittelussa. Lufthansin (2002 ja 2007) mukaan resilielenssi voi olla yhteydessä työhyvinvointiin. Shin, Taylor & Seo (2012) puolestaan näkevät, että resilienssi ihmiset sopeutuvat muutoksiin ei-resilienttejä paremmin. Tämä voi selittää sitä, että tutkimushaastattelun mukaan vastaajat kokivat huomattavasti odottamaani vähemmän työssä jaksamattomuutta tai työuupumuksen oireita.

Vastaajat nostivat työssä jaksamattomuuden esiin useissa vastauksissa, mutta lähes yhtä usein he korostivat, etteivät itse ole kokeneet uupumista. Toisin sanoen media-alaa koskettava työssä uupuminen tunnistettiin ilmiönä ja ongelmana, mutta sen koettiin harvoin koskettavan itseään. Sen sijaan yksikin vastaaja luetteli ”että lähes jokainen kollega on ollut burn outin takia sairaalomalla”, mutta hän ei lukeutunut itse joukkoon. Sen sijaan vastaajat viittasivat hyvin usein siihen, että työuupumusta pystyy välttämään omilla valinnoilla: moni koki, että työssä jaksamista edesauttaa oma valinta sulkea työviestimet vapaa-ajalla, vahva hallinnan tunne työajoista tai yleensä ottaen resilienssi. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa (mm. Lufthans, 2007), eli hallinnan tunne suojaa työuupumukselta Omasta työn laadusta tinkiminen kiiretilanteessa osoittautui vahvaksi suojaksi työuupumusta vastaan. Omiin ominaisuuksiin viittanneet vastaajat uskoivat, että joustavuus työajoissa vahvistaa heidän jaksamistaan ja moni heistä koki myös, että toimittajaidentiteettiin kuuluu ”jatkuvasti silmät auki oleminen”: toisin sanoen he eivät kokeneet stressaavaksi sitä, että työstä irrottautuminen voi olla vaikeaa tai että uutistapahtuman koittaessa toimittaja siirtyy automaattisesti työmoodiin. Voisi katsoa, että kyseessä on eräänlainen muoto työn imusta: kun jotain uutisarvoista tapahtuu, työ vie mennessään, jolloin energisyys lisääntyy, eikä periaatteessa ylimääräisenä tehtyä työtä koettu kuormittavaksi. Työn imun puolestaan voi suojata työuupumukselta, sillä se lisää energisyyttä, onnistumisen kokemusta ja voi osaltaan olla johtamassa flow-tilaan, jossa keskittyminen on helppoa ja ajantaju voi kadota (Csíkszentmihályi 1990). Samalla kuitenkin tulee muistaa, että sama henkilö voi kokea työn imua ja työuupumusta, vaikkakaan ei täysin samaan aikaan (Schaufeli & Bakker 2004). Toisaalta osa koki ”toimittaja on aina toimittaja” -ajattelun stressaavana normina, josta on vaikeaa poiketa. Vaikkei työnantaja suoraan ohjeistaisikaan vapaa-ajalla uutistapahtuman

sattuessa töihin, tunsivat muun muassa kuluttavat suorittajat velvollisuudentuntoa valuttaa työtä vapaa-ajalle, vaikka se stressaisikin. Taustalla voi olla oletus siitä, että muutkin toimittajat tinkivät vapaa-ajastaan.

Voidaanko vastauksista sitten päätellä, että työssäuupuminen olisi luultua pienempi ongelma media-alalla? Ei suoraan, mutta varauksella aineistosta voitaneen päätellä, että isolla osalla toimittajista on tapoja ja voimavaratekijöitä käsitellä stressiä: resilienssin voidaan katsoa olevan jopa yllättävänkin vahvasti kunnossa. Toisaalta haastatteluaineistossa oli piirteitä pienoisesta itsesensuurista: eräs vastaaja toivoi, ettei hänen sitaattejaan käytettäisi edes anonymisti tutkimusteksteissä, sillä hän koki tunnistamisen riskit suuriksi. Jää arvailun varaan, kuinka paljon haastatteluissa on tiedostettua ja tiedostamatonta itsesensuuria tai kuinka paljon se mahdollisesti vaikutti vastauksiin. Lisäksi on otettava huomioon se, etteivät ihmiset välttämättä tunnista omaa uupumustaan.

5.2. YT-neuvottelut jättivät jäljelle selviäjät?

Oletin, että työssä jaksamista olisivat heikentäneet työn nopeutuminen, aikapaineet ja media-alaa kurittaneet yt-neuvottelut, joiden myötä toimituksellinen työntekijämäärä on pienentynyt. Toimitushenkilöstön määrä on vähentynyt 2010-luvulla Tilastokeskuksen mukaan jopa kolmanneksella. Journalistiliitto puhuu puolestaan 1000 työpaikan katoamisesta, ja varsinkin nuorten ammattilaisten kadosta (Honkonen, 2019). Käytännössä kaikissa tämänkin tutkimuksen haastatteluissa mainittiin yt-neuvottelut ja toimituksellisen työntekijämäärän väheneminen jollain tavalla, lisäksi kiihtynyt työrytmi ja aikapaineet tulivat myös haastatteluissa esiin. Tämä tukee Pöyhtärin ja tutkimuskumppaniensa (2016) tutkimusta siitä, että työvoiman resurssivähennykset koetaan merkittävimmiksi muutoksiksi toimittajien työssä. Haastatteluissa sanottu tukee myös aiemmissa tutkimuksissa tunnistettua työn intensifikaatiota eli työn tehostumista ja kiireen lisääntymistä (mm. Kubicek ym. 2015) Työn intensifikaation myönnettiin kasvaneen, mutta haastatteluissa ilmeni, että jokunen uskoi mediaan jääneen irtisanomisten jäljiltä sopeutuvimmat ja tehokkaimmat työntekijät: toisin sanoen media-alalle jääneiden uskottiin olevan ”eliittiä”, jotka

pystyvät myös käsittelemään kasvaneet paineet paremmin, kuin moni vuosia sitten toimittajina työskennelleistä. Väite on hyvin raju esimerkiksi verrattuna Harjun, Koljosen ja Heinosen (2017) tutkimukseen, joissa haparoitujen yt-neuvotteluiden katsottiin aiheuttaneen haastelluille lähinnä stressiä ja heikentäneen alan vetovoimaa. Huomioitavaa on, että kyseisessä tutkimuksessa haastateltiin ilman töitä jääneitä henkilöitä, tässä työsuhteisista. Kun katsotaan tämänkin gradun tyypittelyä, voi väitteessä osaltaan olla myös perää: gradun tyypiteltyistä 13/22 lukeutui tyyppeihin, joilla oli suuri resilienssi ja positiivisia voimavaratekijöitä multitaskaamista vaativassa, intensifioituneessa työelämässä. Tutkimus ei tietystikään kerro, että onko voimavaratekijöillä varusteltujen mediatyöläisten määrä kasvanut.

Kun haastateltavilta kysyttiin media-alan tulevaisuudesta, moni uskoi, että viiden vuoden päästä toimittajien tulee hallita yhä useampia taitoja ja kehittyä jatkuvasti edelleen. Toimittajat siis uskovat aiemmissä tutkimuksissa havaitun kehityksen jatkuvan edelleen (mm. Laaksonen & Villi, 2022; Malmelin & Villi, 2017; Mauno ym., 2019). Yt-neuvottelujen uskottiin olevan arkea myös tulevaisuudessa, vaikkakaan ei välttämättä samoissa määrin. Huomattavaa oli, että muutama henkilö kuvasi työmäärän kasvua ja kiihtymistä toiminnan tehostumiseksi. Näiden henkilöiden mielestä aiemmin työssä kului aikaa turhaan tiedonhakuun, joka nykyään on paljon nopeampaa. Toisaalta tiedonhaun nopeutuminen ja helpottaminen oli vastaajien lisäksi myös lisännyt vaatimustasoa, minkä voi katsoa viittaavan myös Kubicekin ym. (2015) mainitsemaan korostuneeseen kilpailuun mediayhtiöiden välillä: kilpailuetua pyritään saamaan tuotantoaikoja lyhentämällä.

Huomattava osa mainitsi, ettei työstä ole mahdollista aina suoriutua parhaalla mahdollisella tavalla. Syyt löytyivät vastaajien mukaan kiireestä. Kiire puolestaan oli seurausta puutteellisista resursseista (vrt. Pöyhtäri ym., 2016). Muutama vastaaja koki stressiä siitä, ettei pystynyt tuottamaan tavoitteitaan täyttäviä juttuja: joko juttujen määrä jäi pienemmäksi tai sitten (useammin) kiire aiheutti sen, ettei journalismin laatu yltänyt tavoitteisiin.

Osa vastaajista kertoi suoraan, että on lakannut tavoittelemasta hyvää laatua ja mitoittaa laatuvaatimuksensa käytettävissä olevaan aikaan. Tämän koettiin suojaavan stressiltä ja loppuun palamiselta. Journalistisessa tutkimuskirjallisuudessa ei parhaan

tietoni mukaan ole toistaiseksi käsitelty mediassa esiintyvää quiet quitting -ilmiötä. Ilmiössä on kyse siitä, että työntekijä lakkaa tavoittelemasta menestystä tai jatkuvasti parempaa työsuoritusta, ja tekeekin vain sen, mitä on pakko. Tässä tutkimuksessa huomioitu ilmiö muistuttaa kuitenkin samaa ilmiötä. Yksi vastaaja uskoi, että perfektionisteilla voisi olla suurempi riski burn outiin, minkä myös Frantsin ja Iltasen (2022) tutkimus osoitti, ja minkä myös tämä Pro Gradu näyttäisi vahvistavan: pedanteille viimeistelijöille, mutta varsinkin kuluttaville suorittajille on vaikeaa jättää työtä kesken tai tinkiä sen laatuvaatimuksista, vaikka se aiheuttaisi henkilölle itselleen voimakasta uupumista.

5.3. Toimittajan työhön sitoudutaan yhä

Pidin mahdollisena aiemman tutkimuksen valossa, että työelämän muutokset olisivat lisänneet työhön sitoutumista. Voivathan työn imu ja flow-tila syntyä, jos yksilön kyvyt ja ympäristön tarpeet tai odotukset vastaavat toisiaan (Edwards, Caplan & van Harrison, 1998). Pidin mahdollisena, että muutokset ovat ainakin osalle toimittajista voineet olla mieluisia ja edesauttaa työn imua ja sitä kautta siihen sitoutumista. Vaikka moni toimittaja puhui tutkimushaastattelussa toimittajaidentiteetistä, johon kuului se, että toimittaja tekee vapaallakin alitajuista toimittajan työtä, ei haastatteluista voinut tehdä päätelmää, että sitoutuminen alalla olisi erityisesti kasvanut. Toimittajat ovat olleet aina hyvin vahvasti ammattiinsa identifioituvia henkilöitä ja ammattilehdistössä on puhuttu työn erikoislaatuisuudesta. Työn on katsottu olevan merkityksellistä ja erityistä.

Myös Media Work 2030 -tutkimuksessa haastateltavilta kysyttiin siitä, kokevatko he työnsä henkilökohtaisella tai yhteiskunnallisella tasolla merkittäväksi. Vastaajista kaikki kertoivat työn olevan ainakin henkilökohtaisella tasolla merkittävää, vaikkakin muutama vastaaja myönsi merkityksellisyyden laskeneen. Yhteiskunnallinen merkityksellisyys vaihteli vastaajien kesken, mikä oli myös ymmärrettävää. Yhteiskunnallista merkityksellisyyttä löysi työstään suurin osa, mutta sitä kokivat vähemmän muun muassa kulttuuritoimittajina, viihdetoimittajina ja toimittajan työtä tukevissa journalistisissa töissä työskentelevät.

Vastaajat siis kokivat edelleen työnsä merkitykselliseksi ja suurin osa aikoi pysyä alalla – jos se vain millään on mahdollista, eli kunhan työpaikat ja työtehtävät sen jatkossakin mahdollistavat. Työn tulevaisuus näyttäytyi monelle hämäränä ja osa makusteli ajatuksella muun muassa tienata enemmän muissa työtehtävissä. Tästäkin huolimatta vastaajat lähes poikkeuksetta kokivat media-alan työtehtävät itselleen omimmaksi työtehtäväksi. Huomautettava kuitenkin on, että vastaajien joukossa oli lähellä eläkeikää olevia työntekijöitä, joiden haluan pysyä ammatissa liittyi myös epäily uuden työn löytämisestä. Vastauksista ei pystynyt päättelemään sitoutumisen laskeneen, vaikka mediayhtiöiden suurten irtisanomisten seurauksena toimituksissa tehtävä journalismi onkin osan mielestä hämärtynyt (Harju, Koljonen & Heinonen, 2017). Toisaalta tämän tutkimuksen perusteella ei saada viitteitä siitä, onko työn mielekkyys jatkanut kasvuaan (vrt. Tuomivaara, 2002).

5.4. Silppuisuus ja multitaskaus

Mediatyön kuvattiin muuttuneen silppuisemmaksi ja osa koki sen lisäävän työn mielekkyyttä. Varsinkin yhdessä tyypittelyssä korostui tunne siitä, että työn silppuisuus ja jatkuva työtehtävien muutos lisää työn mielekkyyttä: vastaajat kokivat, että silppuisuus on työn suola. Multitaskaajat myös kokivat, että kiireinen työpäivä ja silppuiset työt auttoivat flow-tilaan pääsemässä. Samaten he kokivat, että yhteen työtehtävään juuttuminen tai samanlaisen työn tekeminen vuodesta toiseen väsyttäisi. Heille työelämän muutokset ovat voineet olla jopa työn imua vahvistava tekijä. Onkin muistettava, että toimittajat eivät ole homogeeninen joukko: siinä missä osalle työelämän muutokset ovat myrkkyä, toiselle ne ovat sokeria.

Varsinainen multitaskaus, eli useamman työtehtävän samanaikainen suorittaminen jakoi vastaajien mielipiteitä. Osa toimittajatyypeistä multitaskausta stressaavana ja he kokivat, että se estää saavuttamasta parasta työn laatua. Näiden vastaajien mukaan multitaskaus on lähinnä työhön liittyvä välttämätön paha: kun työntekijöitä on vähän, ja kun uutistapahtumat elävät, ei multitaskaamiselta voi välttyä. Kyseinen ryhmä koki kuitenkin, että ihanteellisesti työtehtävät eivät keskeytyisi muiden työtehtävien vuoksi,

vaan yksittäiseen työtehtävään saisi keskittyä tarkasti. Tämä vastaa myös ääntä, jolla multitaskauksesta ja journalistisen työn tehostumisesta on pääasiassa aiemmassa tutkimuksessa puhuttu: useat päällekkäiset työtehtävät ja monipuolisemmat vaatimukset keskimääräisenä työpäivänä ovat aiempaa korkeammat ja työtuntien sisällä lepoaikaa vähemmän (Kubicek ym., 2015).

Multitaskauksesta nauttiva ryhmä puolestaan piti useiden eri työtehtävien limittymistä paitsi olennaisena osana mediatyötä, myös työhön sitouttavana ja flow-tilaa edesauttavana tekijänä. Ryhmän mukaan hallinnassa oleva multitaskaus ja sen aiheuttama kiire tehosti työtä ja innosti. Koska multitaskaus on haastatteluaineiston mukaan muodostunut pysyväksi osaksi journalistista työtä, parhaiten siitä selviävät joko multitaskauksesta nauttivat tai työhön välinpitämättömämmin suhtautuvat ryhmät. Sen sijaan pedantit viimeistelijät hakeutuisivat ihannetilanteessa toimituksiin, joissa multitaskaus ei ole kiinteä osa työtä, vaan yhteen työtehtävään saa keskittyä pidempään keskeytyksettä. Heidän onnekseen ainakin toisinaan tällaisia työtehtäviä myös vaikuttaisi löytyvän, joskin ne ovat alalla vähemmistössä. Tällaisissa tehtävissä pedantilla viimeistelijällä ei välttämättä ole voimavararyhmiä suurempaa riskiä työuupumukselle.

5.5. Mitä johtopäätöksiä tyypittelystä voi tehdä?

Tyypittelyn lopputulosta voi pitää jokseenkin yllätyksenä. Aiemmin resilienssiä media-alalla tutkineiden Frantsin ja Iltasen (2022) tyypittelystä päädyttiin niin ikään neljään profiiliin, joista kaksi ovat niin kutsuttuja voimavaraprofiileja ja kaksi kokivat digitalisaation kuormittavan työtään. Frantsin ja Iltasen tutkimuksessa tyypit jakautuivat huomattavasti tasaisemmin. Voimavararyhmistä *virheisiin kiinnittymättömät rentoilijat* kattoi vastaajista 24 %, *resilientit multitaskaajat* 28 %. Riskiryhmistä *tarkkoihin keskittyjiin* luokiteltiin vastaajista 22 % ja *haavoittuviin ylisitoutujiin* 26 %.

Itse luokittelut niin tämän tutkielman kuin Frantsin ja Iltasen tutkimuksissa ovat pääsääntöisesti saman suuntaiset. Tämän tutkielman *kiireestä nauttiva multitaskaaja*

on pitkälti samansuuntainen Frantsin ja Iltasen *resilientin multitaskaajan* kanssa. Tämän tutkielman *resilientti työn sopeuttaja* on pääpiirteiltään samanlainen luokittelu kuin Frantsin ja Iltasen *virheisiin kiinnittymätön rentoilija*. Tutkielmani *pedantti viimeistelijä* vastaa lähes Frantsin ja Iltasen *tarkkoja keskittyjiä*, eikä *kuluttava suoriutuja* ole kaukana *haavoittuvista ylisitoutujista*. Tyypittelyissä olevien erojenkin voi pitkälti katsoa olevan tutkimustyylistä seuranneita.

Tyypittelyjen samankaltaisuutta voi pitää mielenkiintoisena, sillä vaikka tutkimuksen alusta asti olen ollut Frantsin ja Iltasen tutkimuksesta tietoinen, perehdyin siihen syvällisemmin vasta oman tyypittelyni jälkeen. Tarkoituksena oli, etteivät Frantsin ja Iltasen ennakkoon luomat tyypittelyt muodostaisi omalle tyypittelylleni raameja, vaan tarvittaessa Media Work 2030 -haastatteluista voisi nousta luokitteluja, joita Frantsi ja Iltanen eivät tilastollisessa tutkimuksessaan kyenneet löytämään. Mikäli harmaata, tyypittelyltään mahdotonta ryhmää ei lasketa, löytyneiden ryhmien voidaan kuitenkin katsoa olleen melko yhtenevät.

On mahdotonta täysin poissulkea mahdollisuutta siltä, että tämän tutkimuksen tekijän tyypittelyyn olisi alitajuisesti vaikuttanut Frantsin ja Iltasen aiempi tyypittely, mutta siitäkin huolimatta pidän luokittelujen samankaltaisuuksia pikemmin osoituksena siitä, että luokittelut ovat yleistettävissä. Kumpikin tutkimus osaltaan tukee toisiaan siitä, että esimerkiksi pedantti keskittyminen ja haavoittava suorittaminen lisäävät riskiä kokea digitaalisaatio, työn intensifikaatio ja multitaskaaminen kuormittavina, ja näin ollen uhkaavat työhyvinvointia.

Vaikka tyypittelyt muutamia hienoisia eroja ja muotoiluja lukuun ottamatta vastaavatkin toisiaan, syntyy huomattavia eroja ryhmiin jakautumisissa. Siinä missä Frantsin ja Iltasen (2022) jaottelussa ryhmät jakautuvat neljän kesken lähes tasan, eikä voimavararyhmiinkään kuulu kuin hienoinen enemmistö (52 prosenttia tutkituista), syntyi minun tutkimuksessani selvempiä eroja. Tämän tutkimuksen perusteella huomattava osa vastaajista lukeutuu voimavararyhmiin (59 prosenttia) ja osa tyyppiryhmistä jää hyvin pieniksi. Kyse voi olla sattumasta, sillä aineistoni oli paljon pienempi. Jakautumista voi selittää myös tutkimustilanne: onko dialogisessa haastattelussa tyyppillisempää korostaa jaksamistaan kuin itse täytettävässä

kyselytutkimuksessa. Myös tyypittelyjen hienoiset erot itsessään voivat selittää ryhmien jakautumista.

5.6. Lopputulos

Tämän gradun tyypittelyn perusteella toimittajat jakautuvat neljään tyyppiin (ja viidenteen, vaikeasti luokiteltavien ryhmään). Tyyppien välillä on eroja siinä, kuinka he kuvaavat työssä jaksamistaan. Kaksi tyyppiryhmistä on voimavaroiltaan positiivisia ja näiden ryhmän jäsenillä voidaan nähdä olevan suurempi resilienssi. Kahdella tyyppiryhmistä on puolestaan sellaisia riskitekijöitä, jotka lisäävät työuupumuksen uhkaa nykyisen kaltaisella media-alalla. Näistä riskiryhmistä toinen (pedantti viimeistelijä) voi kuitenkin löytää myös nykyisestä media-alasta itselleen sopivampia työtehtäviä, joissa burn outin uhkan voisi olettaa olevan pienempi. Sen sijaan kuluttavalla suorittajalla eräänlainen ylisitoutuminen ja työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen ei ole niin vahvasti ulkoisista tekijöistä kiinni, vaan työuupumuksen uhan voi olettaa olevan suurempi tehtävässä kuin tehtävässä.

Gradun tyypittelyn perusteella noin 6/10 vastaajista lukeutuu voimavararyhmisiin. Verrattuna Fräntsin ja Iltalan (2022) kyselytutkimusten tuloksiin, toimittajat eivät jakautuneet ryhmiin yhtä tasaisesti. Muodostetut ryhmät ovat kuitenkin jokseenkin samanlaisia, minkä voi katsoa todistavan sekä sen, että kyseisiä piirteitä on löydettävissä media-alan työntekijöiden joukosta, ja että molempien tutkimusten tyypittelyä voi pitää ainakin tältä osin onnistuneena. Molempien tutkimusten mukaan työuupumukselta ovat parhaimmin suojassa työhön riittävän rennosti, toisinaan muita ryhmiä välinpitämättömimmin suhtautuvat henkilöt, sekä henkilöt, jotka nauttivat nykytyöelämän vaatimasta, useamman työtehtävän samanaikaisesta suorittamisesta ja työn silppuisuudesta, eli joiden piirteisiin nykytyöelämä sopii. Molempien tutkimusten tulos tukee näin ollen Edwardsin, Caplanin ja van Harrisonin (1998) teoriaa siitä, että työntekijän kykyjen ja työnantajan eli ympäristön tarpeiden tai odotusten vastatessa toisiaan työntekijä päätyy todennäköisemmin työn imuun tai jopa flow-tilaan, jossa hän on paremmin suojassa työuupumukselta. Työuupumuksen ja työhön kyllästymisen riski puolestaan kasvaa, kun kyvyt eivät kohtaa odotusten kanssa.

6. Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuksen aiheita

6.1. Tutkimuksen haasteet

Tutkimuksen haasteeksi luettakoon aineiston laajuus. Haastatteluaineisto sisälsi paljon teemoja, jotka eivät suoraan tai edes epäsuorasti liity tutkimukseni aiheeseen.

Tyypittellessäni minun oli kuitenkin luettava koko haastattelulitteraatti läpi, sillä periaatteessa epärelevanttienkin haastattelukysymystenkin vastauksissa haastateltava voi kuvata tutkimuksen kannalta relevantteja asioita, kuten suhtautumista omaan jaksamiseensa.

Tutkimuksen haasteena voi pitää myös sitä, että haastateltavat toimivat erilaisissa työrooleissa median sisällä. Tutkimuksessa saadaan siis käsitystä siitä, millainen resilienssi mediatyöläisillä on. Sen sijaan tutkimusaineisto muuttuu liian pieneksi siihen, että voisimme vertailla esimerkiksi toimittajien, toimituksellisten johtajien tai kuvaajien työssä jaksamista.

6.2. Reflektiota

Gradun tekemisen eri vaiheissa minulle on herännyt useampiakin ajatuksia siitä, mitä olisi tullut tehdä toisin tai tehokkaammin. Lähtökohtanani oli tyypitellä valmiiksi tehtyä haastatteluaineistoa. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa oli useita kysymyksiä, jotka palvelivat tutkimustani. Siitäkin huolimatta huomasin, että gradua varten tehty tutkimuspatteristo olisi voinut auttaa löytämään tasaisemmin ja enemmän toisista eroavia tyypitarinoita. Nyt Media Work 2030 -haastatteluissa vain harva puhui erityisen avoimesti työuupumuksesta tai kasaantuvasta stressistä. Vaikka haluaisin tämän olevan mediatyön kohdalla totta, en voi olla miettimättä, etteikö lisäkysymyksillä olisi voitu saada enemmän irti siitä, millaista stressiä toimittajat kokevat.

On myös syytä pohtia, itsesensuroivatko vastaajat vastauksiaan. Yhden käden sormilla laskettavissa haastatteluissa tämä mainittiin myös ääneen: haastateltavat toivat ilmi pelkonsa siitä, että anonymisoinnista huolimatta heidän vastauksensa tunnistettaisiin. Pidän mahdollisena, että ainakin osa vastaajista korosti vaikkapa jaksamistaan tai vältti kritisoimasta ulkoisia, mutta organisaatioon liittyviä syitä stressin taustalla.

On myös syytä muistuttaa, että tyypittely on tutkimusmetodina hyvin altis kritiikille. Siinä tutkija jakaa teemojen pohjalta vastaajia luokkiin, ja kun pohjalla on laadullinen haastatteluaineisto, on luokittelu väkisinkin tutkijansa luoma konstruktio. Vaikka tyypitarinat ovat löydettävissä haastatteluaineistosta, on mahdollista, että toinen tutkija olisi tyypitellyt haastateltavia hieman eri tavalla. On mielenkiintoista muun muassa arvioida sitä, vaikuttiko Frantsin ja Haapasen (2022) aiemmin luoma tyypittely alitajuisesti minun luomiini tyypittelyihin, ja jos, kuinka paljon. Tyypittelyt menivät myös odotetusti paljon päällekkäin, mutta on syytä pohtia, olisiko tyypittely harvempiin tyyppisiin ollut järkevää. Lisäksi tyypittelyn ulkopuolelle jäi osa haastatelluista, mikä voi altistaa tutkimusta kritiikille.

Koska tyypittely on myös varsin työläs metodi, voi aina myös pohtia sitä, olisiko pienempi aineisto ollut mahdollista tyypitellä yksityiskohtaisemmin, tasapainoisemmin ja olisiko tällöin välttytty tyypittelyn ulkopuolelle jääneeltä ryhmältä.

6.3. Jatkotutkimuksen aiheita

Jatkotutkimuksen aiheita gradu ja sen haastatteluaineisto antoivat useita. Media Work 2030 -hankkeessa on selvitetty digitalisaatiota toimittajan työssä ja toimittajien työhyvinvointia. Vielä selvemmin jatkotutkimuksissa voisi selvittää sitä, kuinka toimittajat kokevat sosiaalisen median roolin työssään. Vastaajat viittasivat siihen, että sosiaalisesta mediasta on tullut tärkeä osa toimittajan työtä niin tiedonhankinnan, yleisösuhteiden ylläpitämisen kuin uusien yleisöjen tavoittamisenkin suhteen. Muutama mainitsi myös toimittajabrändin saavuttamisen olevan toivottavaa. Jatkotutkimuksessa olisikin mahdollista tutkia tarkemmin sitä, kuinka toimittajat sosiaalista mediaa työssään käyttävät, kuinka käyttötavat eroavat suurien ja pienempien medioiden työntekijöiden välillä ja toisaalta onko ikäkohtaisia eroavaisuuksia. Toisaalta toimittajabrändien suhteen mielenkiintoinen tutkimussuunta olisi tutkia tällaisen ”brändin” saavuttaneita toimittajia esimerkiksi laadullisilla tutkimushaastatteluilla: olisi mielenkiintoista ja myös jopa yhteiskunnallisesti tärkeää ymmärtää, kuinka tietoista brändin rakentaminen on ollut ja kokevatko toimittajat brändin vahvuutena vai vangitseeko brändi journalisteja tiettyyn näkökulmaan.

Vastaajat vastasivat usein toimittajaidentiteettiin. Ammatti-identiteettejä ja niiden syntyprosesseja on tutkittu aiemminkin, mutta näkisin aiheesta silti jatkotutkimuksen aihetta. Toisaalta tutkimus voisi kohdistua journalistiopiskelijoihin ja kartoittaa sitä, milloin ja miksi toimittajaidentiteetti syntyy ja toisaalta, kuinka moni alan opiskelija nostaa toimittajuuden merkittäväksi osaksi identiteettiään. Toisaalta aihetta voisi lähestyä myös kyselytutkimuksella: miten vahvana toimittajaidentiteetti koetaan ja kuinka se tarkalleen määritellään, toisin sanoen, mitä siihen kuuluu.

Lisäksi jatkotutkimuksessa voisi tutkia toimittajatyyppejä syvemmin täysin sitä varten hankitulla haastatteluaineistolla. Haastattelututkimuksessa voitaisiin keskittyä vieläkin vahvemmin työhyvinvointiin liittyviin teemoihin. Lisäksi työssä voitaisiin haastatella esimerkiksi pelkästään uutistoimittajia, jolloin työtehtävien valtavat erot eivät vaikuttaisi vastauksiin.

Viimeiseksi on huomioitava, että graduni valmistui jonkinlaisessa murrosajassa. Aloittaessani graduprosessia media rikkoi koronan myötä lukijaennätyksiä. Tämä ei tuolloin näkynyt vielä uusien journalistien palkkaamisen, mutta pitkin gradu-prosessia mediakentältä kuului positiivisia kaikuja: Helsingin Sanomat palkkasi lisää journalisteja niin Visioon kuin Turun aluetoimitukseen, Keskisuomalainen konserni useisiin lehtiinsä, Iltalehti käynnisti tutkivan journalismin -ohjelman ja vahvisti toimitustaan muun muassa lifestyle-, politiikka- ja rikosaihealueissa ja paikkoja on auennut myös pienemmissä konserneissa.

Mikäli kehitys jatkuu, voisi jatkotutkimusaiheena tutkia, vaikuttavatko nämä positiiviset nimitysuutiset journalistien uskoon ja käsityksiin media-alan tulevaisuudesta, tai yleensäkin alan vetovoimaan verrattuna esimerkiksi viestintäalaa.

7. Kirjallisuus

- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Seppänen, J. (2016). *Vaikuttava työuupumusinterventio. Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Autio, N. (2019). *Digitulot jakautuvat harvoille – ansainta ei kasva tyydyttävästi koko alan tulevaisuutta ajatellen*. Suomen Lehdistö. <https://suomenlehdisto.fi/digitulot-jakautuvat-harvoille-ansainta-ei-kasva-tyydyttavasti-koko-alan-tulevaisuutta-ajatellen/> (luettu 16.4.2023)
- Carver, C. S. (1998). *Resilience and thriving: Issues, models, and linkages*. Journal of Social Issues, 54, 245–266 <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x>
- Cools, E., Van den Broeck, H., & Bouckennooghe, D. (2009). *Cognitive styles and person–environment fit: Investigating the consequences of cognitive (mis) fit*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 18(2), 167-198. <https://doi.org/10.1080/13594320802295540>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). *Person-environment fit theory*. Theories of organizational stress, 28 & 67.
- Eley, D. S., Cloninger, C. R., Walters, L., Laurence, C., Synnott, R., & Wilkinson, D. (2013). *The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing well being*. PeerJ, 1, e216.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 8. painos. Tampere: Vastapaino, 1.
- Frantsi, R., Iltanen, O., Rantanen, J., Feldt, T., & Villi, M. (2022). *Psykologisten voimavara- ja riskitekijöiden profiilien yhteys digitalisaation ja työn intensifikaation kokemuksiin media-alalla*. Psykologia, 57(02), 122-180.

Güther, K., & Hasanen, K. (2021) *Tyypittely*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto. Viitattu 16.6.2023.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.

Harju, Auli & Koljonen, Kari, & Heinonen, Ari (2017). *Yhteistä uuteen alkuun: Toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta*. Tampere: Tampere University Press.

Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). *Burnout research: Emergence and scientific investigation of a contested diagnosis*. Sage Open, 7(1), 2158244017697154.

Hellman, H., & Nieminen, H. (2015). *Mediayhtiönä yhteiskunnassa*. Teoksessa Mediajohtaminen. Toim. Malmelin, N. & Villi, M. Gaudeamus. Helsinki, 33–58.

Herkman, J. (2009). *Journalismi markkinoilla: konserni- ja mediajournalismia*. Teoksessa Journalismi murroksessa (pp. 32-49). Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., & Hurme H. *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun Teoria ja Käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 2008.

Honkonen, M. (2019). *Yli tuhat kolmekymppistä katosi*. Journalisti.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2019/3/yli-tuhat-kolmekymppist-katosi-taantumateki-alalle-tulosta-vaikeaa/> (luettu 10.12.2022)

Jyrkiäinen, J. (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampereen yliopisto: Journalismin tutkimusyksikkö.

Järvenpää, H. (2017). *Journalistisen osaamisen soveltuminen viestinnän työtehtäviin*. Pro-gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos.

Kilpamäki, H. (2020). *Miksi toimittaja hakeutuu terapeutin vastaanotolle? Alalla on mieltä kuormittavia erityispiirteitä, kertovat terapeutit*. Journalisti.

<https://www.journalisti.fi/artikkelit/2020/2/miksi-toimittaja-hakeutuu-terapeutin-vastaanotolle-alalla-on-mielt-kuormittavi/> (luettu 9.12.2022)

Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). *Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands?*. Teoksessa Journal of Managerial Psychology, 30(7), 786-800.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit*. Personnel psychology, 58(2), 281-342.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>

Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). *Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS)*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 24(6), 898-913.

Kunttu, K., Komulainen, A., Kosola, S., Seilo, N. & Väyrynen, T. 2021. *Opiskeluterveys*. Helsinki: Duodecim.

Kuparinen, J. & Salmela, J. (2018). *Joukkoviestimestä keskustelukumppaniksi? : Vertailua medioiden ja viranomaisten vuorovaikutuksesta yleisönsä kanssa sosiaalisessa mediassa*. Kandidaatin tutkielma Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos.

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.

Latour, B. (2005), *Reassembling the social: An Introduction to actor-network theory*. Oxford University Press, Oxford

Lehtisaari, Katja & Villi, Mikko & Grönlund, Mikko & Lindén, Carl-Gustaf, Mierzejewska, Bozena I., Picard, Robert & Röpnack, Axel (2018) *Comparing Innovation and Social Media Strategies in Scandinavian and US Newspapers*. Digital Journalism 6 (8), 1029–1040.

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.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction*. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). *The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance*. *Management and Organization Review*, 1(2), pp. 249-271. doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). *Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*. doi 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Löytömäki, S. (2020). *Eri puolilta aittaa, silti lukijan ehdoilla: journalismin ja viestinnän välisen suhteen tarkastelua*. Pro-gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos.

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., & 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.

Mattila A. (2022). *Stressi*. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976> Luettu 1.3.2023.

Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). *Työn laadulliset kuormitustekijät*. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 73–99). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Mauno, S., Kubicek, B., Feldt, T., & Minkkinen, J. (2019). *Intensified job demands and job performance: Does SOC strategy use make a difference?*. *Industrial Health*, Early Online. DOI: 10.2486/indhealth.2019-0067

Nieminen, A. (2020). *Journalismin jättäneet: Merkityksellistä työtä tehdään muuallakin kuin mediassa ja alalla olisi parannettavaa johtamisessa*. Suomen Lehdistö.

Nykänen, S. (2018). *Vihapuhe ja toimittajien selviytymiskeinot*. Pro-gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos.

Parkatti, A., & Tammelin, M. (2020). *Digitalisoitunut työ–Systemaattinen kirjallisuuskatsaus finanssialan työn digitalisoitumisesta*. *Työelämän tutkimus*, 18(2), 154-178.

Praprotnik, T. (2016). *Digitalization and new media landscape*. Peer-reviewed academic journal *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*.

Pöyhtäri, Reeta & Väliverronen, Jari & Ahva, Laura (2016) *Suomalaisen journalistin itseymmärrys muutosten keskellä*. *Media & viestintä* 39 (1), 1– 23.

Ruoppila, V. (2020). *Toimittajien brändäyskäytännöt ja henkilöbrändin rakentuminen*. Pro-gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos.

Ruusuvuori, J., Nikander P., & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.

Saari, T., Tammelin, M., Mustosmäki, A., Koivula, M., Parviainen, T., & Villi, M. (2021). *Työelämän digitalisoituminen ja media-alan työ työmarkkinajärjestöjen ulostuloissa*.

Salmela, J. (2022). *Tunnistaako toimittaja uupumuksen? Tutkimus nykypäivän toimittajille työuupumusta aiheuttavista tekijöistä*. Pro-gradu-tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Kieli- ja viestintätieteiden laitos.

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.

Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). *Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change*. *Academy of Management journal*, 55(3), 727-748. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0325>

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.

Sutinen, E. (2020). *Uusi uhka oikealta laidalta: äärioikeistodiskurssit Ylen ja Helsingin Sanomien uutisoinnissa*. Pro-gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos.

Tandoc Jr, E., & Vos, T. (2015). *The Journalist is Marketing the News*. Journalism Practice, Vol. 10, nro. 8. 950–966.

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

Uusitalo-Arola, S., Tuisku, K., Rossi H. (2022). *Työuupumus (burnout)*. Duodecim Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> (luettu 16.4.2023)

Vuori, M., Akila, R., Kalakoski, V., Pentti, J., Kivimäki, V., Vahtera, J., Harma, M., Puttonen, S. (2014). *Association between exposure to work stressors and cognitive performance*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(4), 354-360. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000129>

Vuori, V., Helander, N., & Okkonen, J. (2019). *Digitalization in knowledge work: The dream of enhanced performance*. Cognition, Technology & Work, 21, 237-252. <https://doi.org/10.1007/s10111-018-0501-3>

Warner, R. & April, K. (2012). *Building personal resilience at work*. Effective Executive. 2012;15(4), 53–68

Witschge, T., & Nygren, G. (2009). *Journalistic work: A profession under pressure?*. Journal of media business studies, 6(1), 37-59.

Yliviitala, J. (2019). *Organisaation resilienssi ja esimiehen keinot sen edistämiseksi: Järjestöjohtajien näkemyksiä resilienssistä*. Pro-gradu-tutkielma. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö.

Youssef, C. & Luthans, F. (2007). *Positive Organizational Behavior in Workplace. The impact of hope, optimism and resilience*. *Journal of Management*, 33, 774–800.

Örnebring, H., Karlsson, M., Fast, K., & Lindell, J. (2018). *The Space of Journalistic Work: A Theoretical Model*. *Communication Theory* (1050-3293), 28(4), 403–423.

Örnebring, H. (2016). *Newsworkers: A comparative European perspective*. New York, NY: Bloomsbury Academic.

Liitteet

MediaWork2030: haastattelurunko

Tämän tutkimuksemme haastatteluosuuden tavoitteena on syventää lokakuussa 2019 kerätyn e-kyselyn 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? (jos ei käsitelty jo alussa)

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?
 1. Sähköpostia
 2. Toimitusjärjestelmä
 3. Verkkokokouksia videoyhteydellä tai ilman
 4. Lyhyitä pikaviestejä (esim. tekstiviestit, WhatsApp, Messenger)
 5. Organisaation intranetiä tai sisäistä sosiaalista mediaa (esim. Slack, Yammer, Teams)
 6. 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 palkitsevimpia 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?