

TYÖRAPORTTEJA 109/2020 WORKING PAPERS

MEDIATYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖSTÄ DIGITAALISESSA TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ

JOHANNA RANTANEN
MINNA KOIVULA
PIHLA HILTUNEN
LIISA NIEMI
TIINA SAARI
MIA TAMMELIN
TIINA PARVIAINEN
MIKKO VILLI

TAMPEREEN YLIOPISTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN TIEDEKUNTA
TYÖELÄMÄN TUTKIMUSKESKUS

TYÖRAPORTTEJA 109/2020 WORKING PAPERS

JOHANNA RANTANEN
MINNA KOIVULA
PIHLA HILTUNEN
LIISA NIEMI
TIINA SAARI
MIA TAMMELIN
TIINA PARVIAINEN
MIKKO VILLI

Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä

MEDIA WORK 2030 -KYSELYN
ALUSTAVAT TULOKSET

TUTKIMUKSEN RAHOITTAJA
HELSINGIN SANOMAIN SÄÄTIÖ



RAPORTIN JULKAISIJA
TYÖELÄMÄN TUTKIMUSKESKUS



TUTKIMUSHANKETTA KOORDINOI



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

HANKKEESSA MUKANA



Suomen Journalistiliitto
Finlands Journalistförbund

© Tekijät, Työelämän tutkimuskeskus ja Tampereen yliopisto 2020

ISBN 978-952-03-1549-8 (verkkojulkaisu)

ISSN 2489-8902 (verkkosarja)

Tampereen yliopiston sähköiset julkaisut: trepo.tuni.fi

SISÄLLYS

ABSTRACT IN ENGLISH.....	3
TIIVISTELMÄ.....	4
1 Tutkimushankkeen tausta ja lähtökohdat	7
2 Media Work 2030 -kyselyn toteutus	10
2.1 Aineiston keruu	10
2.2 Vastaajat	10
2.3 Kyselyn teemat, kysymykset ja mittarit	11
2.3.1 Media-alan työ ja sen muutokset	11
2.3.2 Digitalisaatio media-alan työssä	12
2.3.3 Kokemukset omasta työstä.....	13
2.3.4 Työhyvinvointi.....	14
2.3.5 Yksilölliset ominaisuudet ja työ	15
3 Media Work 2030 -kyselyn alustavat havainnot	17
3.1 Työolotekijät.....	17
3.2 Media-alan työ ja sen muutokset	20
3.3 Digitalisaatio media-alan työssä.....	23
3.4 Media-alan ammattilaisten kokemukset omasta työstään	29
3.5 Media-alan ammattilaisten hyvinvointi työssään	31
3.6 Media-alan ammattilaisten yksilölliset ominaisuudet	32
3.7 Miten tästä eteenpäin? Media-alan työntekijöiden ehdotuksia työolojen parantamiseksi 34	
4 Johtopäätökset.....	38
LÄHTEET.....	41

ABSTRACT IN ENGLISH

Media Work 2030 is a multidisciplinary research project, which explores media work and media workers in the digital environment. The premise in the project is that digital transformation challenges not only media companies and organizations but also individual media workers. The project is carried out in collaboration by University of Jyväskylä and Tampere University. It is funded by the Helsingin Sanomat Foundation and runs from May 2019 to October 2021. In addition to survey metrics with references, this report describes the preliminary findings of the Media Work 2030 survey (n = 1004), which was implemented and collected in collaboration with the Union of Journalists in Finland, in October 2019 as the first phase of the project. Moreover, possible differences related to individual factors (sex, work experience) and work-related factors (working situation, specific sector in media field, size of organization) were also considered.

According to the preliminary findings, the skills required in media work have changed and technology plays a major role in the daily media work. Most media professionals use a variety of technological devices and digital systems throughout the working day. Importantly, this experience of changed work permeates the entire media sector, as the evaluations of the changes in work did not differ significantly across different media sectors (newspapers, magazines, broadcasting, online media, publishing, communications).

In the report, we also bring forth how digitalization of work is related to both positive and negative effects. It has increased work-related flexibility and the flow of information. Over 40% of the respondents also feel that digitalization gives them a better chance for doing their work well. On the other hand, over one third of the respondents feel that digitalization does rather weaken their chances of doing their work well. Eight out of ten estimate that the amount of work has increased with digitalization. It is worrying that the recovery from work seems to have weakened due to digitalization. However, the survey responses also indicate the presence of resilience among media workers, i.e. the ability to adapt, overcome and recover from stressful situations. Respondents' experience of meaningfulness in their work is rather high, which is important for occupational wellbeing. The majority experience work engagement and enthusiasm in their work on a daily basis. Thus, according to the survey findings, the effects of digitalization in media work appear somewhat contradictory: work becomes easier but workload increases.

In the next phases of the Media Work 2030 project, the factors underlying the now observed preliminary survey findings will be further investigated. In particular, individual variation and factors explaining differences in wellbeing among media workers will be addressed. This will be explored through more detailed analyzes of the survey data (i.e., interactions and interdependencies between variables) and by using brain imaging techniques. Qualitative research interviews in turn will be conducted in order to more closely explore the media professionals' experiences of changes in media work and the impact of digitalization on the content of work and the work environment and conditions. The Media Work 2030 project includes also a policy document data set that details the discourse regarding digitalization in Finnish media industry trade organizations.

Keywords: media work, journalism, media industry, working conditions, digitalization of work, occupational well-being

TIIVISTELMÄ

Media Work 2030 on monitieteinen tutkimusprojekti, jossa tarkastellaan mediatyötä ja media-alan työntekijöitä digitaalisessa toimintaympäristössä niin yhteiskunnan, organisaatioiden kuin yksilöiden näkökulmasta. Lähtökohtana on ajatus, että digitaalinen murros ei ole haaste vain mediayrityksille ja -organisaatioille vaan myös yksittäisille työntekijöille. Hanke toteutetaan Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen yhteistyönä. Hanketta rahoittaa Helsingin Sanomain Säätiö ajanjaksolla 1.5.2019-31.10.2021.

Tässä raportissa kuvataan yhteistyössä Journalistiliiton kanssa kerätyn sähköisen kyselyn toteutus ja aineistosta tehdyt alustavat havainnot. Raportissa kerrotaan, jos aineiston sisällä on vastaajaryhmien välisiä eroja henkilökohtaisten ominaisuuksien (sukupuoli, media-alan työkokemus) ja työhön liittyvien piirteiden (työtilanne, media-alan sektori, työorganisaation koko) pohjalta.

Kutsun kyselyyn lokakuussa 2019 saivat Journalistiliiton työelämässä olevat 13 652 jäsentä. Heistä kyselyn aukaisi 43 %, joista 17 % vastasi kyselyyn. Aineiston kokonaisvastaajamäärä on 1004 henkilöä. Vastaajien keski-ikä on 48 vuotta, heistä naisia on 68 % ja heillä on media-alan työkokemusta keskimäärin 22 vuotta. Valtaosa (79 %) oli palkansaajia kyselyn aikana ja 16 % oli yrittäjiä, ammatinharjoittajia tai freelancereita. Yleisin tehtävänimike aineistossa on toimittaja (47 %). Media-alan sektoreittain tarkasteltuna vastaajat jakautuvat seuraavasti: lehdet ja verkkomedia 52 %, radio, televisio ja verkkomedia 24%, viestintä 6 %, kustannusala 4 % ja muu journalistinen media 14 %. Yli puolet vastaajista työskentelee vähintään 100 henkilöä työllistävässä organisaatioissa ja keskimääräinen viikkotyötuntiaika on 38. Osa-aikatyötä tekee vastaajista 1,5 %.

Kyselyssä oli viisi pääteemaa: 1) media-alan työ ja sen muutokset, 2) digitalisaatio media-alan työssä, 3) kokemukset omasta työstä, 4) työhyvinvointi ja 5) yksilölliset ominaisuudet ja työ. Vastaajien mukaan media-alan työ on muuttunut merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana (88 % kokee näin) ja se vaatii nykyään erilaista osaamista kuin ennen (77 % vastaajista). Neljä tärkeintä osaamisaluetta media-alan työssä vastaajien kertomana ovat: 1) innovatiivisuus, uuden oppiminen, luovuus, 2) journalistinen, ammatillinen ja substanssiosaaminen, 3) monimediaisuus, monialainen ja monivälineellinen osaaminen ja 4) nopeus ja tehokkuus. Vastaajista 65 % kokee omien taitojensa vastaavan vähintään hyvin nykyisen media-alan työn vaatimaa osaamista ja 66 % on vähintään tyytyväisiä tämän hetken työnsä laatuun ja tuloksiin. Osaamisvaatimuksiin liittyvät tunnereaktiot ovat keskimäärin enemmän myönteisiä (esim. levollisuus, optimismi) kuin kielteisiä (esim. huolestuneisuus, synkkyys). Työn yleistä intensivistymistä (mm. kiristynyt työtahti ja lisääntyneet tehokkuusvaatimukset) vastaajat koko joukkona kokevat kuitenkin melko paljon.

Digitalisaatiosta puhutaan työn kontekstissa sekä työn tehostamisen että työprosessien helpottamisen näkökulmasta. Vastaajista valtaosa (71 %) käyttää lähes koko työpäivän ajan teknologisia laitteita ja digitaalisia järjestelmiä. Enemmistö (58 %) kokee joutuvansa odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelyn järjestelmien ja sovellusten hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi vähintään jonkin verran. Digitalisaation koetaan lisänneen työn määrää (86 % vastaajista), vaikeuttaneen työhön keskittymistä (81 %), liudentaneen työn ja vapaa-ajan välistä rajaa (75 %) ja vähentäneen työstä palautumista (73 %). Toisaalta digitalisaation koetaan myös lisänneen työn joustavuutta (59 %), tiedonkulun sujuvuutta (59 %) ja helpottaneen tiedonhakua (68 %). Kokemukset digitalisaation vaikutuksesta mahdollisuuksiin tehdä työ hyvin jakaantuivat: 38 % kokee

asioiden menneen huonompaan ja 44 % parempaan suuntaan. Digiosaamisen suhteen itsensä eksperteiksi kokee 15 %, perusosaajiksi 61 %, selviytyjiksi 23 % ja putoajiksi 1 % vastaajista.

Koko joukkona vastaajat kokevat jonkin verran epäsuhtaa työssä niin, että ponnistelut eli työkuorma ja aikapaineet ylittävät työstä saadut palkkiot. Palkkioiksi tässä kyselyssä luokiteltiin työssä saatu arvostus, uralla eteneminen ja työn varmuus. Vastaajat ovat keskimääräisesti myös jonkin verran ylisitoutuneita työhönsä, mikä ilmenee kykenemättömyytenä irrottautua työstä kunnolla vapaa-ajalla sekä työn asettamisena elämässä muiden asioiden edelle. Vastaajat kokevat toisaalta pystyvänsä jonkin verran vaikuttamaan työnsä prosessiin, tahtiin, määrään sekä aikatauluihin ja töiden jakamiseen työyhteisössä. Jos vastaajilla olisi mahdollisuus samalla palkalla vaihtaa pois nykyisestä työpaikasta tai alalta, niin 33 % ei vaihtaisi työpaikkaa/alaa, 36 % vaihtaisi samalle ammattialalle ja 31 % vastaajista vaihtaisi kokonaan eri ammattialalle. Koko joukkona vastaajat kokevat työorganisaationsa tavoitteiden ja arvojen vastaavan omia, henkilökohtaisia tavoitteitaan ja arvojaan melko hyvin.

Työhyvinvoinnin suhteen vastaajien tilanne koko joukkona näyttäytyy melko myönteisenä. Vastaajat kokevat työssään tarmokkuutta sekä mielihyvää tuottavaa uppoutumista ja omistautumista lähes päivittäin. Kognitiivinen stressi puolestaan viittaa oireisiin tai tilaan, jossa yksilön tiedonkäsittelyyn liittyvä toimintakyky on alentunut esimerkiksi työhön liittyvän kuormituksen seurauksena, ja tätä koettiin kohtuullisessa määrin mutta ei vahvasti. Koko joukkona vastaajat kokevat työnsä olevan melko merkityksellistä itselle ja yhteiskunnalle. On kuitenkin hyvä huomioida, että vastaajajoukon sisällä saattaa olla yksilöitä ja alaryhmiä, joiden kokemus työhyvinvoinnistaan on hyvin erilainen ja jopa täysin päinvastainen. Tätä tulemme jatkossa tutkimaan tarkemmin.

Yksi Media Work 2030 -hankkeen tavoitteista on kokonaisvaltaisesti tutkia yksilö-ympäristö yhteensopivuuden ja vuorovaikutuksen yhteyttä media-alan työntekijöiden työhyvinvointiin. Siksi kyselyyn sisällytettiin myös työelämän kannalta relevantteja yksilöllisiä ominaisuuksia mittaavia kysymyssarjoja. Vastaajat koko joukkona ovat keskivaiheilla suhteessa mieltymykseen multitaskaukseen, jolla tarkoitetaan halukkuutta tehdä montaa tehtävää yhtä aikaa ja vaihdella huomiota näiden tehtävien kesken. Työajan ulkopuolisesta tavoitettavuudesta voi työyhteisössä muodostua yhteinen normi, ja koko joukkona vastaajat ovatkin melko paljon tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajalla. Virheorientaatiot puolestaan voidaan mieltää erilaisiksi – sekä suotuisiksi että jossain määrin haitallisiksi tavoiksi – ennakoida, suhtautua sekä selviytyä tehdyistä virheistä. Koko joukkona vastaajilla on heidän oman arvionsa mukaan kohtuullisen hyvä kyky käsitellä virheitä ja he arvioivat ottavansa työssään jonkin verran virheille altistavia riskejä päästäkseen eteenpäin työssään ja saadakseen asioita aikaiseksi. Toisaalta vastaajat myös jännittävät jonkin verran virheitään ja jäävät pohtimaan niitä jälkikäteen. Resilienssiä eli sopeutumis- ja selviytymiskykyä suhteessa kuormittaviin tilanteisiin ja vastoinkäymisiin koko joukkona vastaajat raportoivat jonkin verran.

Tärkeän osa kyselyä oli sen lopussa ollut avoin kysymys, jossa vastaajat saivat ehdottaa, millä toimenpiteillä media-alalla työn kuormitusta voitaisiin heidän mielestään vähentää ja työoloja kehittää. Vastaukset on tiivistetty alla olevaan taulukkoon.

1. Työsuhteet ja niiden muodot	Media-alan työntekijät haluavat pidempiä ja turvatumppia työsuhteita, kuin tällä hetkellä on tarjolla. Epävarmoista nollatuntisopimuksista ja lyhyistä määräaikaisuuksista halutaan eroon.
2. Työn organisointi (työn määrä, laatu, työtehtävien jakaminen ja työtilat), työvoiman määrä toimituksissa	Media-alan työntekijät kokevat alalla tehtävän liian paljon työtä liian pienellä työntekijämäärällä, mikä johtaa työn laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin heikkenemiseen. Ratkaisuksi toivotaan lisää työntekijöitä toimituksiin. Lisäksi oman työn tekemiseen halutaan lisää resursseja ja joustavuutta. Etätyömahdollisuus koetaan positiivisesti.
3. Johtaminen	Johtamiseen toivotaan lisää panostusta ja esimiesasemassa oleville lisää koulutusta. Lähiesimiehen tuki koetaan tarpeelliseksi sekä työnteon että hyvinvoinnin kannalta.
4. Koulutukset	Työnantajilta halutaan lisää koulutusmahdollisuuksia erityisesti teknisiin laitteisiin ja järjestelmiin, sosiaaliseen mediaan ja viestintään sekä työtapoihin liittyen. Koulutusten koetaan innostavan ja antavan uusia ideoita työhön.
5. Työntekijän oikeudet ja edut	Media-alan palkkausta halutaan parantaa sekä työsuhteisilla että freelancereilla. Freelancer-työn osalta palkkioiden koroittaminen koetaan erityisen tärkeäksi. Lisäksi työnantajien toivotaan panostavan työntekijöidensä hyvinvoinnin tukemiseen.

Seuraavissa vaiheissa Media work 2030 -hankkeessa tutkitaan tarkemmin kyselyaineiston pohjalta nousevien havaintojen taustalla olevia tekijöitä. Erityisesti tarkastelun kohteena tulevat olemaan mediatyöntekijöiden koettuun hyvinvointiin vaikuttavat yksilölliset tekijät, joita tutkitaan niin tämän kyselyaineiston tarkempien analyysien kautta (eri ilmiöiden välisten yhteyksien ja yhteisvaihtelun tarkastelu) kuin hermostollisen toiminnan tasolla aivokuvantamisen menetelmin. Lisäksi toteutetaan laadulliset tutkimushaastattelut, joissa pureudutaan tarkemmin media-alan työntekijöiden kokemuksiin mediatyön muutoksista ja digitalisaation vaikutuksista työhön. Ammattijärjestöjen digitalisaatiopuhetta käsittelevä media-aineisto (ns. policy-aineisto) on jo koottu syksyn 2019 aikana ja sitä analysoidaan parhaillaan.

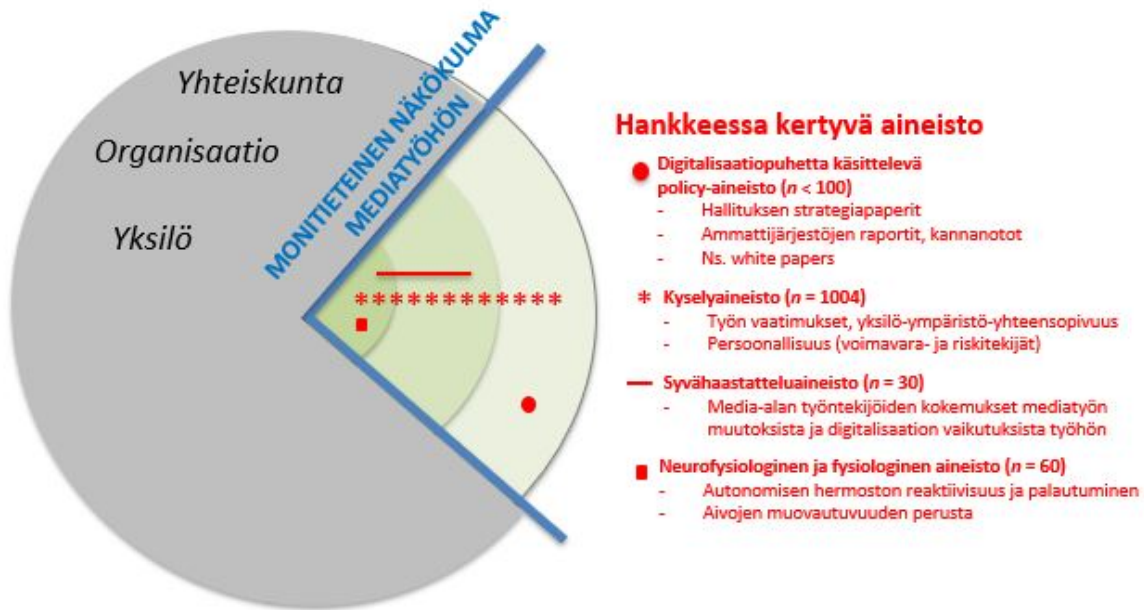
Avainsanat: mediatyö, journalismi, media-ala, työolot, työn digitalisaatio, työhyvinvointi

1 Tutkimushankkeen tausta ja lähtökohdat

Tässä raportissa kuvataan lokakuussa 2019 tehdyn kyselytutkimuksen toteutus ja esitellään alustavia havaintoja. Kyselytutkimus on osa Media Work 2030 -hanketta, jossa ovat mukana Jyväskylän yliopiston (JYU) kieli- ja viestintätieteiden laitos ja psykologian laitos sekä Tampereen yliopiston (TAU) Työelämän tutkimuskeskus. Hanketta johtaa journalistiikan professori Mikko Villi (JYU, journalistiikka). Osahankkeiden johtajat ovat akatemiattutkija Mia Tammelin (TAU, yhteiskuntapolitiikka, sosiologia) ja tutkimusjohtaja Tiina Parviainen (JYU, aivotutkimus, neuropsykologia). Hanketta rahoittaa Helsingin Sanomain Säätiö ja se toteutetaan aikajaksolla 1.5.2019-31.10.2021.

Media-ala on kiinnostava tutkimuskohde digitaalisen työn näkökulmasta, sillä ala on ollut pitkään digitaalisen disruption tilassa ja monet totunnaiset tavat sekä mediasisältöjen tuottamisessa että kuluttamisessa ovat radikaalistikin muuttuneet (Villi & Picard, 2019). Digitaalisella disruptiolla tarkoitetaan sitä, miten uudet digitaaliset teknologiat, alustat, palvelut ja yritykset aiheuttavat vakavia häiriöitä vanhoissa toimintamalleissa. Media Work 2030 -hankkeessa tutkitaan mediatyötä ja media-alan työntekijöitä digitaalisessa toimintaympäristössä siitä lähtökohdasta, että digitaalinen murros ei ole haaste vain mediayrityksille ja -organisaatioille vaan myös yksittäisille työntekijöille. Työn digitalisoitumisen myötä työn tekeminen muuttuu: työntekijöiltä odotetaan uudenlaisia taitoja ja työn tekeminen edellyttää erilaisia valmiuksia kuin aiemmin (mm. Kubicek, Paškvan & Korunka, 2015). Hankkeessa yhdistyvät eri tutkimusalat (media- ja viestintätutkimus, yhteiskuntapolitiikka, sosiologia, työpsykologia ja aivotutkimus), ja hanke uudistaa media-alaan liittyvää tutkimusta tarkastelemalla mediatyötä 1) yhteiskunnan, 2) organisaation sekä 3) yksilön näkökulmasta (ks. kuvio 1).

Hanke tuottaa uutta tietoa mediatyöstä kuvaamalla, kuinka yhteiskuntapolitiikka, organisaatiokäytännöt ja yksilölliset ominaisuudet sekä mahdollistavat että rajoittavat työntekijöiden hyvinvointia ja kompetenssin kokemusta digitaalisen murroksen keskellä toimivalla media-alalla. Hankkeen aineisto kerätään laajan sähköisen kyselyn, tutkimushaastattelujen, neurofysiologisten ja fysiologisten mittausten sekä asiakirja-aineistojen kautta. Hankkeessa käytetään monipuolisesti ja yhdistellen sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä.



Kuvio 1. Media Work 2030 -hankkeen tutkimusasetelma

Hankkeessa esitellään ja toteutetaan uudenlainen lähestymistapa mediatyön tutkimukseen tarkastelemalla kokonaisvaltaisella tavalla, millaista pysyvyyttä ja vakautta mediatyöhön sosiaaliset ja organisatoriset rakenteet voivat luoda, miten mediatyöntekijät pystyvät hallitsemaan digitaalisia työprosesseja, työn rajoja ja uusia tehtäviä sekä miten eri psykologiset ja fysiologiset tekijät kytkeytyvät mediatyöntekijöiden hyvinvointiin. Hanke selvittää, miten media-alalla työskenteleviä ihmisiä sekä media-alan organisaatioita voidaan tukea kestävästi työympäristön luomiseksi digitaalisessa murroksessa. Hankkeen vaikutukset eivät rajoitu pelkästään mediatyöhön, vaan ne edistävät työelämän tutkimusta laajemminkin. Kahta yliopistoa (JYU ja TAU) edustavat tutkijat tekevät hankkeessa monitieteistä, saumatonta yhteistyötä.

Tässä raportissa kuvatun kyselytutkimuksen osalta päävastuussa ovat olleet professori Taru Feldt ja dosentti Johanna Rantanen (JYU). Työhön ovat osallistuneet myös hankkeen johtaja Mikko Villi sekä osahankkeiden johtajat Tiina Parviainen ja Mia Tammelin sekä muut hankkeen tutkijat: Tampereen yliopistossa tutkijatohtorit Tiina Saari, Armi Mustosmäki ja Paul Jonker-Hoffrén, Jyväskylän yliopistossa professori Anu Sivunen, tutkijatohtori Pessi Lyyra ja tohtorikoulutettava Minna Koivula sekä Helsingin yliopiston tutkijatohtori Salla Laaksonen. Lisäksi tämän raportin työstämiseen ovat osallistuneet olennaisella panoksella tutkimusavustajat Pihla Hiltunen ja Liisa Niemi (JYU).

Sähköisesti lokakuussa 2019 kerätty kyselyaineisto vastaa erityisesti yksilön, mutta myös organisaatiotason kysymyksiin. Kysely suunniteltiin hankkeen monitieteisen tutkijaryhmän yhteistyönä ja tiiviissä yhteistyössä Journalistiliiton kanssa hyödyntäen liiton toimijoiden asiantuntemusta. Tavoitteena oli, että kysely soveltuisi media-alan eri ammattilaisille ja vastaisi myös liiton ajankohtai-

siin kiinnostuksenkohteisiin, joita ovat mm. journalistisen ja viestintätyön vaikutukset aivoterveysteen (aivojen ja mielen kuormittumiseen) sekä työn kuormittavuuden vaikutukset työhyvinvointiin ja tehdyn työn laatuun. Lisäksi konkreettisenä toiveena Journalistiliitolla oli sisällyttää kyselyyn kohta, jossa vastaajat saisivat ehdottaa, millä toimenpiteillä työn kuormitusta voitaisiin heidän mielestään alalla vähentää. Tämä kysymys laitettiin kyselyn päätössivulle. Kyselyn suunnittelussa huomioitiin myös sen käytettävyyteen (mm. kohtuullinen vastaamiseen kuluva aika) ja luotettavuuteen vaikuttavat tekijät (keskeisiä ilmiöitä ja käsitteitä mitattiin ennalta päteviksi todetuilla kysymyssarjoilla). Kyselyn esitestaajina toimivat tutkimusryhmän jäsenet sekä Journalistiliiton edustajat. Tämän perusteella kyselylomakkeeseen ja tutkimuskutsuun tehtiin tarvittavat muutokset liittyen ymmärrettävyyden, kiinnostavuuden ja sujuvuuden parantamiseen.

Kokonaisuudessaan Media Work 2030 -hanke toteuttaa uudenlaista lähestymistapaa mediatyön tutkimukseen. Kevään 2020 aikana hankkeen aineistonkeruu jatkuu media-alan työntekijöiden syvähaastatteluilla ja aivojen ja autonomisen hermoston roolia selvittävällä tutkimusosuu-
della. Lisäksi ammattijärjestöjen digitalisaatiopuhetta käsittelevä media-aineisto (ns. policy-aineisto) on koottu syksyn 2019 aikana ja sen analysointi on meneillään.

2 Media Work 2030 -kyselyn toteutus

2.1 Aineiston keruu

Kutsu sähköiseen kyselyyn lähetettiin lokakuussa 2019 sähköpostitse niille Journalistiliiton jäsenille, jotka olivat liiton tietojen mukaan työelämässä, mukaan lukien yrittäjät, freelancerit ja työsikäyvät opiskelijat, mutta poissulkien liiton eläkkeellä olevat jäsenet. Tutkimuksen tietosuojailmoitus avautui vastaajille itse kyselyssä olevan ensimmäisen sivun linkistä, jonka jälkeen heiltä pyydettiin vapaaehtoinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta ennen varsinaista kyselyä. Kyselyn sisältö on kuvattu luvussa 2.3.

Kaikkiaan kutsu lähti liiton kautta 13 652 jäsenelle, joista kutsun aukaisi 5717 eli 43 %. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 973 jäsentä, mikä on 7 % kutsun saaneista ja 17 % kutsun aukaisseista. Muistutuksia tutkimukseen osallistumisesta lähetettiin kaksi. Tämän lisäksi media-alan työntekijöitä lähestyttiin vielä Journalistiliiton paikallisyhdistysten kautta niin, että niiden edustajia pyydettiin sähköpostitse kannustamaan jäsenistöään vastaamaan kyselyyn. Tätä kautta kyselyyn otti osaa vielä 31 media-alan työntekijää. Aineiston kokonaisvastaajamääräksi muodostui näin yhteensä 1004 henkilöä.

2.2 Vastaajat

Kyselyn 1004 vastaajasta miehiä oli 29 % ($n = 290$), naisia 68 % ($n = 685$) ja 3% ei halunnut määrittellä sukupuoltaan tai vastata tähän kysymykseen ($n = 29$). Vastaajien keski-ikä oli 47,5 vuotta (keskihajonta, $kh = 10,13$). Journalistiliitosta saatujen tietojen mukaan jäsenistöstä n. 61 % on naisia ja jäsenistön keski-ikä on n. 45 vuotta. Näin ollen kyselyyn vastanneet edustavat sukupuolen ja iän suhteen melko hyvin liiton jäsenistöä, vaikkakin mahdollisesti naiset ja iältään vanhemmat jäsenet ovat ottaneet tutkimukseen osaa hieman miehiä ja nuorempia jäseniä enemmän. Vastaajilla oli media-alan työkokemusta keskimäärin 22 vuotta ($kh = 10,16$). Heistä 68 % asui kumppanin (avo-/aviopuoliso tai muu) kanssa ja 39 % asui kotitaloudessa, jossa oli alle 18-vuotiaita lapsia.

Vastaajien koulutustaso oli korkea, sillä noin kolmella neljästä oli vähintään alempi korkeakoulututkinto. Vastaajien korkein koulutustaso jakautui seuraavasti: ylempi ammattikorkeakoulututkinto/maisterin tutkinto oli 47 %:lla, alempi ammattikorkeakoulututkinto/kandidaatin tutkinto 25 %:lla, ammatillinen oppilaitos/lukio/ylioppilastutkinto 14 %:lla, ammatillinen opisto (opistotason tutkinto) 8 %:lla, erikoisammattitutkinto 3 %:lla, lisensiaatti/tohtori 2 %:lla ja vain ensimmäisen

asteen koulutus (peruskoulu/oppikoulu/keskikoulu tai peruskoulun ala-aste/alakoulu/kansakoulu/kansalaiskoulu) 1 %:lla vastaajista. Vastaajien työoloista tehtyjä havaintoja raportoimme luvussa 3.1.

2.3 Kyselyn teemat, kysymykset ja mittarit

Kyselyssä oli viisi pääteemaa: 1) media-alan työ ja sen muutokset, 2) digitalisaatio media-alan työssä, 3) kokemukset omasta työstä, 4) työhyvinvointi ja 5) yksilölliset ominaisuudet ja työ. Näihin teemoihin liittyvät kysymykset ja mittarit lähteineen (aina kun sellainen on) kuvataan seuraavissa alaluvuissa. Merkintä ' $\alpha = .XX$ ' suluissa lauseen perässä viittaa kunkin mittarin tai sen osa-alueen sisäiseen yhtenäisyyteen eli reliabiliteettiin tässä aineistossa Cronbachin alfalla ilmaistuna.

2.3.1 Media-alan työ ja sen muutokset

Työn muutos, osaamisvaatimukset, oman työn hallinta ja laatu: Teema aloitettiin kysymyksillä: *Onko media-alan työ mielestäsi muuttunut merkittävästi viimeisen 10 vuoden aikana?* ja *Vaatiiko media-alan työ Sinulta nykyään erilaista osaamista kuin 10 vuotta sitten?* (vastausasteikko 1 = Ei lainkaan ... 5 = Hyvin paljon; lisäohjeistus: *Jos olet ollut alalla alle 10 vuotta, vastaa sillä kokemuksella, joka sinulla on*). Seuraavaksi tiedusteltiin *Millaista osaamista media-alan työ Sinulta nykyisin vaatii?* ja pyydettiin vastaajaa listaamaan kolme tärkeintä osaamisaluetta, taitoa tai ominaisuutta tärkeysjärjestyksessä. Näihin kysymyksiin jatkona tiedusteltiin *Kuinka hyvin koet yllä mainitsemasi asiat kokonaisuudessaan hallitsevasi?* (vastausasteikko 1 = Erittäin huonosti ... 5 = Erittäin hyvin) ja *Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen tällä hetkellä työsi laatuun ja tuloksiin?* (vastausasteikko 1 = Hyvin tyytymätön ... 5 = Hyvin tyytyväinen). Tämä edellä kuvattu kysymyssarja on kokonaisuudessaan tutkimusryhmän tätä kyselyä varten itse kehittämä.

Ammatilliseen osaamiseen liittyvä affektiivinen hyvinvointi: Teemaa jatkettiin tutkimusryhmän tätä kyselyä varten muotoilemalla kysymyksellä: *Kuinka usein media-alan nykyiset osaamisvaatimukset saavat Sinut tuntemaan olosi seuraavanlaiseksi?* (vastausasteikko 1 = Ei koskaan ... 6 = Jatkuvasti/aina). Kysymyksen perässä oli kuusi myönteisiä tunnetiloja (esim. rentoutunut, tyytyväinen, innostunut; $\alpha = .87$) ja kuusi kielteisiä tunnetiloja (esim. huolestunut, synkkä, jännittynyt; $\alpha = .86$) kuvaavaa adjektiivia. Tämä adjektiivilista on peräisin Warrin (1990, 2007) affektiivisen työhyvinvoinnin nelikenttä -mallista, jota Suomessa ovat tutkineet Feldt, Kinnunen ja Mäkikangas (2005).

Työn intensifikaatio: Teema päättyi työn intensifikaatiota koskevaan kysymyssarjaan (intensification of job demands scale, IDS), jonka ovat kehittäneet Kubicek ym. (2015) ja suomeksi kääntäneet Mauno, Minkkinen ja Auvinen (2019). Kysymyssarjan intro on: *Onko alla kuvattuja muutoksia*

tapahtunut työssäsi [media-alalla] viimeisen viiden vuoden aikana? Jos olet työskennellyt työssäsi [media-alalla] alle viisi vuotta, vastaa kysymyksiin työssäoloajaltasi. IDS-mittari kartoittaa muutoksia viidellä eri osa-alueella, jotka kaikki sisällytettiin kyselyyn, mutta väittämiä kussakin on vähemmän kuin alkuperäisessä mittarissa, jossa niitä oli kaikkiaan 19 ja tässä tutkimuksessa kaikkiaan 13. Tässä tutkimuksessa on siis käytössä IDS-mittarin lyhennetty versio ja mittarin vastausasteikko on 1 = Ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = Pitää täysin paikkansa.

IDS-mittarin osa-alueet ovat 1) työtahdin kiristyminen (kolme väittämää, esim. *On pitänyt työskennellä yhä enemmän yhä vähemmällä työntekijämäärällä; $\alpha = .75$*), 2) lisääntyneet työn suunnittelu ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset (kolme väittämää, esim. *Työn tavoitteiden toteutumisesta on pitänyt arvioida yhä useammin itse; $\alpha = .70$*), 3) lisääntyneet urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyvät vaatimukset (kolme väittämää, esim. *Oman ammatillisen kehityksen takia monien vaihtoehtojen avoimena pitäminen on tullut yhä tärkeämmäksi; $\alpha = .74$*), 4) lisääntyneet vaatimukset hankkia uutta tietoa (kaksi väittämää, esim. *Työ on edellyttänyt entistä useammin oman ammattitaidon tai erityisosaamisen kehittämistä; $\alpha = .71$*), ja 5) lisääntyneet vaatimukset hankkia uusia taitoja (kaksi väittämää, esim. *Uusia työvälineitä (laitteita, ohjelmia) on pitänyt käyttää yhä useammin; $\alpha = .77$*). Tämän lisäksi osa-alueet 4 ja 5 voidaan yhdistää lisääntyneiksi tietotaitovaatimuksiksi (neljä väittämää; $\alpha = .82$) ja käyttää työn intensifikaation kokonaiskuvaajaa, joka sisältää kaikki edellä kuvattujen osa-alueiden 13 väittämää ($\alpha = .85$)

2.3.2 Digitalisaatio media-alan työssä

Digitaalisten laitteiden ja järjestelmien käyttäminen: Teema aloitettiin määrittelemällä vastaajille, mitä digitalisaatiolla tässä kyselyssä tarkoitetaan: *Työn digitalisaatiolla tarkoitetaan teknologian (esim. tietokoneet, älypuhelimet, sähköiset työskentelyalustat ja järjestelmät, tekoälyyn pohjautuvat ohjelmat jne.) hyödyntämistä erilaisissa toiminnoissa.* Tämän jälkeen ensimmäiseksi kysyttiin *Kuinka paljon käytät työpäivän aikana teknologisia laitteita ja erilaisia digitaalisia järjestelmiä?* (vastausasteikko 1 = En juuri lainkaan ... 5 = Lähes koko työpäivän ajan) ja täsmennettiin, että käytöllä ei tarkoiteta ns. passiivisesti päällä olevia laitteita/ohjelmia. Tämä määritelmä ja kysymys ovat tutkimusryhmän tätä kyselyä varten muotoilemia.

Tämän jälkeen tiedusteltiin *Kuinka usein viestit tai olet vuorovaikutuksessa työssäsi käyttäen* 1) puhelinta, 2) sähköpostia, 3) verkkokokouksia videoyhteydellä tai ilman, 4) lyhyitä pikaviestejä (esim. tekstiviestit, WhatsApp, Messenger), 5) organisaation intranetiä tai sisäistä sosiaalista mediaa (esim. Slack, Yammer) ja 6) organisaation ulkoista sosiaalista mediaa (esim. Facebook, Twitter) (vastausasteikko 1 = En koskaan ... 6 = Useita kertoja tunnissa). Tähän kysymyssarjaan on tehnyt suomennoksen Anu Sivunen EntNet-tutkimushankkeessa vuonna 2015 ja sen alkuperäinen lähde on Boswell ja Olson-Buchanan (2007).

Digitalisaation vaikutus omaan työhön ja vapaa-aikaan: Seuraavaksi kysyttiin: *Mihin suuntaan digitalisaatio on vaikuttanut omassa työssäsi alla olevien asioiden suhteen?* (vastausasteikko 1 = vähentynyt huomattavasti ... 3 = säilynyt ennallaan ... 5 = lisääntynyt huomattavasti). Kysyttävät asiat olivat 1) mahdollisuudet tehdä työ hyvin, 2) työn joustavuus, 3) työn määrä, 4) tiedonhaun helppous, 5) työhön keskittymisen helppous, 6) tiedonkulun sujuvuus, 7) tiimissä työskentelyn helppous, 8) työntekoa koskeva valvonta, 9) kanssakäyminen haastateltavien ja lähteiden kanssa, 10) työn ja vapaa-ajan raja ja 11) työstä palautuminen. Tämä kysymys vaihtoehtoinen on tutkimusryhmän tätä kyselyä varten muokkaama hyödyntäen myös Boswellin ja Olson-Buchanan (2007) muotoiluja.

Digiosaaminen, -tuki ja digitaalisuudesta johtuvat työn keskeytykset: Kysymyssarja aloitettiin näin: *Mikä kuvaus näistä mielestäsi kuvaa parhaiten Sinua ja digiosaamistasi työssä?**, ja vaihtoehdot olivat 1) *Digiekspertti:* Hallitset erinomaisesti työhön liittyvät digilaitteet, ohjelmat ja järjestelmät. Olet innostunut ja opettelet lisää myös omalla ajalla, opetat ehkä myös muita, 2) *Perusosaaja:* Hallitset hyvin työssä käyttämäsi laitteet ja järjestelmät. Neuvot ehkä myös työkaveritasi käyttämään sovelluksia, laitteita tai järjestelmiä, 3) *Selviytyjä:* Hallitset juuri sen, minkä tarvitset selvittääksesi työssäsi. Et oikein osaa määritellä omaa osaamistasi. Opettelet vain työssäsi välttämättömät ohjelmat tai järjestelmät, ja 4) *Putoaja:* Oma digiosaamisesi ei tunnu riittävän työssäsi. Sinusta tuntuu, että olet jo pudonnut tai putoamassa digikelkasta. Tämän jälkeen vastaajaa pyydettiin vielä arvioimaan: 1) *Hidastaako omien tietoteknisten tai digitaalitojesi riittämättömyys työtehtäviesi suorittamista?** 2) *Saatko riittävästi tukea työhön liittyvien tietotekniikan, tietojärjestelmien tai sovellusten käytössä?,* 3) *Joudutko odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelysi järjestelmien tai sovellusten hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi?* ja *Liittyykö työhösi pelkoa siitä, että et opi käyttämään uutta teknologiaa riittävän hyvin?** (vastausasteikko 1 = Ei/En lainkaan ... 4 = Paljon). Edellä *:lla merkityistä kysymyksistä voidaan muodostaa kokonaiskuvaaja, joka kuvaa epävarmuutta omasta teknologia- ja digiosaamisesta ($\alpha = .70$). Tämä kysymyssarja on kokonaisuudessaan vuoden 2018 Työolotutkimuksesta (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019).

2.3.3 Kokemukset omasta työstä

Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta työssä: Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaa kartoitettiin Effort-Reward Imbalance (ERI) -kyselyn lyhennetyllä, 16 väittämää sisältävällä versiolla (Siegrist, Li & Montano, 2014; Siegrist, Wege, Puhhofer & Wahrendorf, 2009). ERI-kyselyn alkuperäisen version, johon lyhyen version 16 väittämää sisältyvät, ovat Suomessa validoineet Kinnunen, Feldt ja Tarvainen (2006). ERI-kyselyn vastausasteikko on 1 = Täysin eri mieltä ... 4 = Täysin samaa mieltä, ja se koostuu kolmesta osa-alueesta, joista ensimmäinen on ponnistelut (kolme väittämää, esim. *Työni on muuttunut yhä vaativammaksi viime vuosien aikana*; $\alpha = .72$). Toinen on palkkiot (7 väittämää; $\alpha = .81$), joka jakautuu arvostukseen ja kunnioitukseen (kaksi väittämää, esim. *Kaikki ponnisteluni ja saavutukseni huomioon ottaen saan töissä ansaitsemani arvostuksen ja kunnioituksen*; $\alpha = .81$), uralla etenemismahdollisuuksiin (kolme väittämää, esim. *Etenemismahdollisuuteni ovat*

heikot, käänteinen vastausasteikko; $\alpha = .60$), ja työn varmuuteen (kaksi väittämää, esim. *Työssäni on paljon epävarmuustekijöitä*, käänteinen vastausasteikko; $\alpha = .67$). Kolmas osa-alue on ylisitoutuminen työhön (kuusi väittämää, esim. *Läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa*; $\alpha = .82$). Näiden lisäksi voidaan käyttää ponnisteluiden ja palkkioiden suhdemuuttujaa (eng. ER-ratio; Siegrist ym., 2014), jossa arvo > 1 tarkoittaa, että ponnistelut ylittävät palkkiot ja arvo < 1 tarkoittaa, että palkkiot ylittävät ponnistelut.

Luovuus: Luovuuden elementtiä omassa työssä mitattiin kahdella väittämällä: *Löydän ratkaisuja työhöni liittyviin ongelmiin vapaa-ajalla, ja Työni ajatteleminen vapaa-ajalla auttaa minua olemaan luovempi* (vastausasteikko 1 = Täysin eri mieltä ... 4 = Täysin samaa mieltä; $\alpha = .51$). Nämä väittämät ovat tutkimusryhmän tätä kyselyä varten muotoilemat.

Työn vaikutusmahdollisuudet, työn epävarmuus ja työpaikan vaihtoaiheet: Vaikutusmahdollisuuksia suhteessa omaan työhön kartoitettiin kuudella väittämällä (esim. *Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu?*, vastausasteikko 1 = En lainkaan ... 4 = Paljon; $\alpha = .81$). Työn epävarmuutta kysyttiin vielä edellä jo kuvattujen ERI-kyselyn kahden väittämän lisäksi kysymyksillä siitä, liittykö työhön 1) *työttömyyden uhkaa*, 2) *uhkaa siitä, että työpanostasi ei enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata teknologialla?* (vastausasteikko 1 = Ei lainkaan ... 4 = Paljon; $\alpha = .73$ neljälle väittämälle edellä kuvatusti). Vastaajien työhönsä/alaan sitoutumista tiedusteltiin kysymyksellä *Jos voisit vaihtaa toiseen työpaikkaan/työtilanteeseen samalla palkalla, niin 1) vaihtaisitko samalle ammattialalle, 2) vaihtaisitko eri ammattialalle? vai 3) et vaihtaisi työpaikkaa/työtilannetta?* Nämä kysymykset ERI-kyselyn väittämiä lukuun ottamatta ovat vuoden 2018 Työolotutkimuksesta (Sutela ym. 2019).

Koettu yksilön ja työorganisaation yhteensopivuus: Työnantajan/työorganisaation ja työntekijän tavoitteiden ja arvojen yhteensopivuutta kartoitettiin niiltä vastaajilta, jotka joko kokivat kuuluvansa työorganisaatioon tai joilla oli työnantaja. Hyödynsimme Vogelien ja Feldmanin (2009) kehittämän kyselyn tavoitteita ja arvoja koskevia alaskaaloja (vastausasteikko 1 = Täysin eri mieltä ... 6 = Täysin samaa mieltä). Tavoitteiden ja arvojen yhteensopivuutta kartoitettiin kumpaakin kolmella väittämällä (esim. *Samaistun vahvasti organisaationi tavoitteisiin*; $\alpha .72$ ja *Asiat, joita arvostan elämässä ovat hyvin samanlaisia kuin organisaationi arvostamat asiat*; $\alpha .93$). Näiden lisäksi voidaan käyttää myös tavoitteiden ja arvojen kokonaiskuvaajaa, joka sisältää kaikki kuusi väittämää ($\alpha = .91$). Vogelien ja Feldmanin (2009) kehittämä yksilön ja työympäristön yhteensopivuutta kartoittava kysely on käännetty myös kokonaisuudessaan tässä tutkimushankkeessa suomeksi.

2.3.4 Työhyvinvointi

Työn imu: Työn imua kartoitettiin Utrecht Work Engagement Scale -kyselyn ultralyhyellä versiolla (UWES-3; Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova ja De Witte, 2019), jonka kolme väittämää sisältyvät UWES-kyselyn pidempään versioon (ks. Hakanen, 2009). UWES-3 mittaa työn imua kolmella

väittämällä (esim. *Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni*, vastausasteikko 0 = En / ei koskaan ... 6 = Päivittäin; $\alpha = .67$).

Kognitiivinen stressi: Kognitiivista stressiä kartoitettiin neljällä väittämällä, jotka ovat osa Copenhagen Psychosocial Questionnaire -kyselyä (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Suomenkieliset väittämät on saatu käyttöön Virpi Kalakoskelta (Työterveyslaitos, SujuKE 2017-2019 hanke). Vastaajilta kysyttiin: *Kuinka usein sinulla on vaikeuksia työssäsi ... 1) keskittyä, 2) ajatella selkeästi, 3) tehdä päätöksiä, ja 4) muistamisessa?* (vastausasteikko 1 = Ei koskaan ... 5 = Kaiken aikaa; $\alpha = .83$).

Työn merkityksellisyys: Työn merkityksellisyyttä kartoitettiin käyttäen The Work and Meaning Inventory (WAMI) -kyselyä kokonaisuudessaan (Steger, Dik & Duffy, 2012), jonka on suomentanut CoPassion-tutkimusryhmä (ks. www.copassion.fi). Kyselyssä on kolme osa-aluetta, joihin kuuluvia väittämiä vastaaja arvioi asteikolla 1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä. Näistä ensimmäinen on myönteinen merkitys (neljä väittämää, esim. *Olen löytänyt työn, jolla on minulle mieleinen tarkoitus*; $\alpha = .85$). Toinen on kasvu ja ymmärrys (kolme väittämää, esim. *Mielestäni työni tukee henkilökohtaista kasvuani*; $\alpha = .73$), ja kolmas on ”hyvän tekeminen” (kolme väittämää, esim. *Tiedän että työlläni on myönteinen vaikutus maailmaan*; $\alpha = .82$). Näiden lisäksi voidaan käyttää myös työn merkityksellisyyden kokonaiskuvaajaa, joka sisältää kaikki kymmenen väittämää ($\alpha = .91$).

2.3.5 Yksilölliset ominaisuudet ja työ

Mieltymys multitaskukseen: Mieltymystä tehdä montaa asiaa yhtä aikaa ja vaihdella eri tehtävien välillä kartoitettiin Poposkin ja Oswaldin (2010) kehittämästä laajemmasta kyselystä otetuilla viidellä väittämällä. Ne on suomennettu Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään 2019 -tutkimushankkeessa (Rantanen, 2019). Vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin väittämät häneen sopivat (esim. *Mieluummin vaihtelen useiden projektien välillä kuin keskittän ponnisteluni niistä vain yhteen*; vastausasteikko 1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä; $\alpha = .79$).

Tavoitettavuus työasioissa vapaa-ajalla: Sitä, oliko vastaaja työasioissa tavoitettavissa vapaa-ajalla, kartoitettiin kolmella väittämällä, joita on muokattu tähän kyselyyn sopiviksi ja jotka Anu Sivunen on suomentanut GloBound-hankkeessa. Alkuperäisen mittarin ovat kehittäneet Derks, van Duin, Tims ja Bakker (2015). Vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin väittämät häneen sopivat (esim. *Olen yleensä kollegoideni, asiakkaitteni ja/tai yleisöni tavoitettavissa myös työajan ulkopuolella*; vastausasteikko 1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä; $\alpha = .86$).

Virheorientaatiot: Vastaajien suhtautumista työssä tekemiinsä virheisiin kartoitettiin käyttäen Rybowiakin, Garstin, Fresen ja Batinicin (1999) kehittämästä Error Orientation Questionnaire (EOQ) -kyselystä otettua neljää osa-aluetta, joiden sisältämien väittämien suomennos on tehty

Johtamisen pelko -tutkimushankkeessa (Feldt ym., 2019). Osa-alueista ensimmäinen on kyky käsitellä virheitä (kolme väittämää, esim. *Kun teen virheen työssä, korjaan sen heti*; $\alpha = .50$), toinen on virheille altistavien riskien ottaminen (kolme väittämää, esim. *On parempi ottaa riski ja altistua virheille kuin olla tekemättä mitään*; $\alpha = .75$), kolmas on virheiden jännittäminen (kolme väittämää, esim. *Erehtyminen on minusta hyvin stressaavaa*; $\alpha = .80$) ja neljäs on virheiden ajattelemisen (kolme väittämää, esim. *Tehtyäni virheen, jään pohtimaan, miksi niin tapahtui*; $\alpha = .84$). Vastausasteikko tässä kyselyssä on 1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ... 5 = pitää täysin paikkansa.

Resilienssi: Vastaajien kykyä palautua ja päästä yli stressiä ja kuormitusta aiheuttavista tapahtumista kartoitettiin Smithin ym. (2008) kehittämällä kyselyllä, jossa on kuusi väittämää. Vastaajaa pyydettiin arvioimaan, kuinka hyvin väittämät häneen sopivat (esim. *Pääsen yleensä vaikeuksista nopeasti jaloilleni*; vastausasteikko 1 = Täysin eri mieltä ... 5 = Täysin samaa mieltä; $\alpha = .87$). Kysely on suomennettu tässä tutkimushankkeessa.

3 Media Work 2030 -kyselyn alustavat havainnot

Tässä luvussa esittelemme kyselyaineiston alustavia havaintoja ja kuvailevia tuloksia kyselyn viiden pääteeman kautta, jotka ovat: 1) media-alan työ ja sen muutokset, 2) digitalisaatio media-alan työssä, 3) kokemukset omasta työstä, 4) työhyvinvointi ja 5) yksilölliset ominaisuudet ja työ. Nämä kuvailevat tulokset kussakin teemassa esitetään aina ensin koko aineistolle, ja mikäli tilastollisesti merkitseviä eroja ko. asiassa on sukupuolen, työtilanteen, media-alan sektorin, työorganisaation koon tai media-alan työkokemuksen suhteen, on erot raportoitu. Muussa tapauksessa koko aineistoa koskeva havainto tai tulos pätee myös aineiston sisäisiin vastaajaryhmiin, joita edellä mainitut tekijät aineistoon luonnollisesti luovat.

Havaintojen ja tulosten yhteydessä käytetty lyhenne 'ka' tarkoittaa keskiarvoa. Muita tilastollisia tunnuslukuja ja tilastollista merkitsevyyttä osoittavia testisuureita ei ole sisällytetty tähän raporttiin. Näin siksi, että se on tarkoitettu kokoavasti tuomaan esiin kerätyn kyselyaineiston alustavat päähavainnot tutkimusryhmälle itselleen, tutkimukseen osallistuneille, Journalistiliitolle ja muille tutkimuksesta kiinnostuneille tahoille. Nämä alustavat ja kuvailevat tulokset tulevat tarkentumaan ja syventymään varsinaisissa tieteellisissä tutkimusjulkaisuissa.

3.1 Työolotekijät

Valtaosa vastaajista, 79 %, oli palkansaajia ja työsuhteessa kyselyn aikana. Vastaajista 16 % oli yrittäjiä, ammatinharjoittajia tai freelancereita, ja 0,8 % työskenteli sekä työsuhteessa että freelancerina. 2 % oli työsuhteessa, muttei töissä juuri nyt (esim. opintovapaa, vanhempainvapaa, lomautettu työstä). Vastaajat jakaantuivat ammattiaseman suhteen seuraavasti: työntekijöitä oli 52 %, alempia toimihenkilöitä 12 %, ylempiä toimihenkilöitä 17 %, esimiehiä 6 %, yrittäjiä 13 %, ja johtajia tai muita alle yksi prosentti. Vastaajien yleisimmät tehtävänimikkeet jakautuivat seuraavasti: toimittaja (erikoistoimittaja, aluetoimittaja, juontaja) 47 % ($n = 468$), tuottaja 7 % ($n = 68$), toimitus-/tuotantosihteeri 4 % ($n = 43$) ja kuvaaja (video-, valokuvaaja, kuva-, videotoimittaja) 4 % ($n = 40$). Nämä nimikkeet muodostavat vasta noin 62 % vastaajista, joten tehtävänimikkeiden kirjo oli laaja. Muita ammattiryhmiä olivat esimerkiksi tiedottajat ja graafikot.

Tehtävänimikkeiden ohella tiedustelimme sitä, millä mediasektorilla vastaajat työskentelivät. Vastaajista lehdet ja verkkomedia –sektorilla työskenteli 52 % ($n = 520$) joista yli puolen (58 %) tehtävänimike oli toimittaja. Radio, televisio ja verkkomedia –sektorilla työskenteli 24% ($n = 241$) vastaajista, joiden yleisimmät tehtävänimikkeet olivat toimittaja (40 %) ja tuottaja (10 %). Vastaajista 14 % ($n = 145$) työskenteli muun journalistisen median sektorilla, jossa yleisimmät tehtävänimikkeet olivat myös toimittaja (44 %) tai tuottaja (8 %). Viestinnän sektorilla työskenteli 6 % ($n = 63$) vastaajista, joiden yleisimmät tehtävänimikkeet olivat erilaiset päällikkötason tehtävät (14 %), tie-

dottaja (13 %), toimittaja (11 %) ja asiantuntija (10 %). Vastaajista 4 % ($n = 35$) työskenteli kustannusalan sektorilla, jossa yleisimmin työskenneltiin kustannustoimittajana (49 %), graafisena suunnittelijana/art directorina (11 %) tai erilaisissa päällikötason tehtävissä (9 %). Taulukossa 1 on esitetty valittujen tausta- ja työolotekijöiden jakautuminen näiden mediasektoreiden mukaan.

Kyselyssä olimme kiinnostuneita myös työoloista ja työn kontekstista. Tiedustelimme työajan pituutta, ajoitusta sekä siihen liittyvää autonomiaa. Lisäksi tiedustelimme työorganisaation kokoa pystyäksemme myöhemmin vertailemaan vastaajia organisaation koon mukaan. Vastaajat työskentelivät keskimäärin 38,4 tuntia viikossa, mutta hajonta viikkotyöajassa oli suhteellisen suuri, 8,72 tuntia. Osa-aikatyö oli harvinaista, sillä vastaajista osa-aikatyötä teki vain 1,5 %. Vastaajien työaikamuodot vaihtelivat, vaikka päivätyö oli yleisin työaikamuoto: hieman yli puolet, 56 %, oli säännöllisessä päivätyössä (kello 6-18 välillä). Vastaajista viidennes työskenteli vuorotyössä 22 %, 1 % säännöllisessä ilta- tai yötyössä ja 4 % vastasi ”muu työaika kuin edellä”. Vastaajista 11 % kertoi päättävänsä täysin itsenäisesti omasta työajastaan ja siksi edellä olevat vaihtoehdot eivät koskeneet heitä. Useimmat näistä vastaajista olivat freelancereita. Päivittäinen työaikajousto oli yleistä. Vastaajista suurin osa (78 %) pystyi vaikuttamaan omiin töihin tulo- ja -lähtöaikoihinsa vähintään puolella tunnilla tai päättämään siitä täysin itse. Vastaavasti 22 %:lla vastaajista oli määrätty töihin tulo- ja lähtöajat.

Tavoitimme vastaajia erityisesti suurista organisaatioista, sillä yli puolet vastaajista työskenteli vähintään 100 henkilöä työllistävässä organisaatioissa. Vastaajista yli 500 henkilön organisaatiossa työskenteli 31 % ($n = 308$), 100-499 henkilön organisaatiossa 23 % ($n = 234$), 50-99 henkilön organisaatiossa 12 % ($n = 120$), 20-49 henkilön organisaatiossa 8 % ($n = 79$), ja 1-19 henkilön organisaatiossa 19 % ($n = 188$). Vastaajat olivat työskennelleet nykyisessä työorganisaatiossaan keskimäärin 15 vuotta. Freelancereina, yrittäjinä tai ammatinharjoittajina työskentelevät olivat työskennelleet tässä ominaisuudessa keskimäärin 13 vuotta.

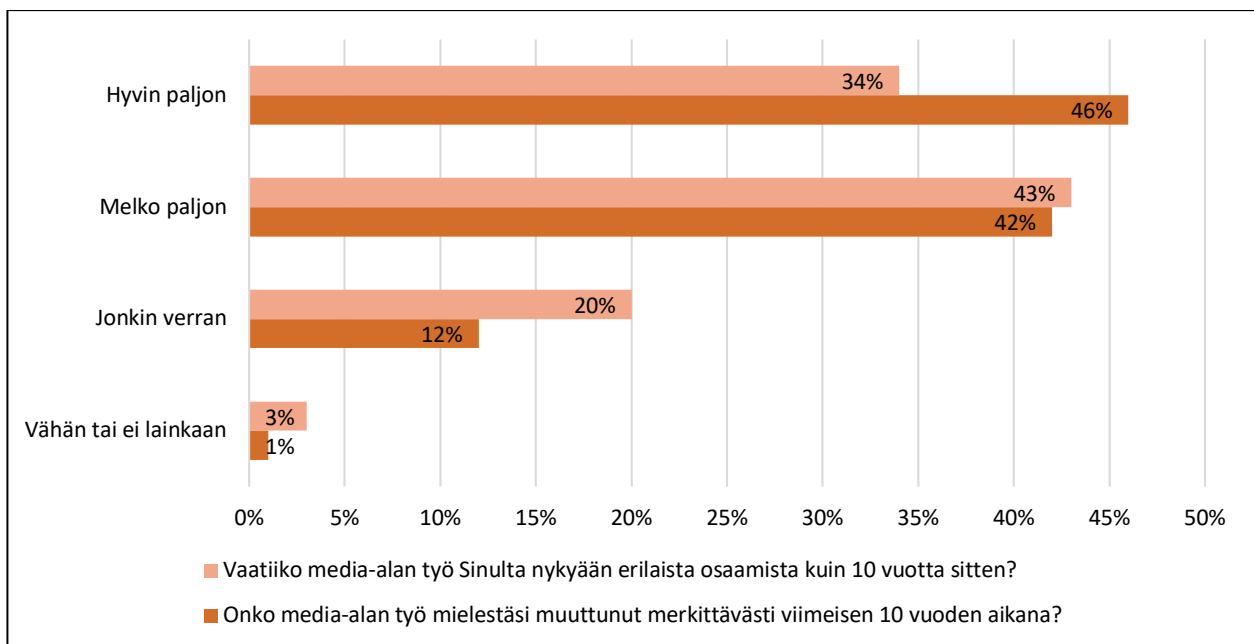
Taulukko 1. Tausta- ja työolotekijöiden jakautuminen mediasektoreiden mukaan

Taustamuuttuja	Lehdet ja verkkomedia <i>n</i> = 520 (52 %)	Radio, televisio ja verkkomedia <i>n</i> = 241 (24 %)	Viestintä <i>n</i> = 63 (6 %)	Kustannusala <i>n</i> = 35 (4 %)	Muu journalistinen media <i>n</i> = 145 (14 %)
Sukupuoli					
Nainen	362 (70 %)	153 (64 %)	51 (81 %)	30 (86 %)	89 (61 %)
Mies	148 (29 %)	80 (33 %)	10 (16 %)	2 (6 %)	50 (35 %)
Ikä (ka / vuosina)	47,93 (<i>kh</i> = 10,08)	48,40 (<i>kh</i> = 9,78)	45,07 (<i>kh</i> = 10,11)	47,07 (<i>kh</i> = 9,96)	45,63 (<i>kh</i> = 10,67)
Media-alan työkokemus (ka / vuosina)	22,16 (<i>kh</i> = 10,25)	23,13 (<i>kh</i> = 9,68)	17,41 (<i>kh</i> = 9,25)	19,76 (<i>kh</i> = 10,21)	20,79 (<i>kh</i> = 10,46)
Työtilanne					
Työsuhteessa ja työssä	401 (77 %)	201 (83 %)	55 (87 %)	30 (86 %)	109 (75 %)
Yrittäjä/ammattiharjoittaja/freelancer	90 (17 %)	29 (12 %)	6 (10 %)	4 (11 %)	32 (22 %)
Muu	29 (6 %)	11 (5 %)	2 (3 %)	1 (3 %)	4 (3 %)
Ammattiasema					
Yrittäjä	82 (16 %)	11 (5 %)	5 (8 %)	3 (9 %)	24 (17 %)
Työntekijä	265 (51 %)	167 (69 %)	19 (30 %)	13 (37 %)	60 (41 %)
Alemmpi toimihenkilö	48 (9 %)	24 (10 %)	9 (14 %)	13 (37 %)	23 (16 %)
Ylempi toimihenkilö	81 (16 %)	33 (14 %)	27 (43 %)	4 (11 %)	22 (15 %)
Esimies	38 (7 %)	4 (2 %)	2 (3 %)	1 (3 %)	15 (10 %)
Johtaja	2 (0,4 %)	1 (0,4 %)	1 (2 %)	1 (3 %)	1 (1 %)
Työorganisaation koko					
1-19 henkilöä	128 (25 %)	6 (3 %)	20 (32 %)	5 (14 %)	29 (20 %)
20-49 henkilöä	43 (8 %)	12 (5 %)	12 (19 %)	1 (3 %)	11 (8 %)
50-99 henkilöä	84 (16 %)	9 (4 %)	8 (13 %)	3 (9 %)	16 (11 %)
100-499 henkilöä	161 (12 %)	14 (6 %)	9 (14 %)	21 (60 %)	29 (20 %)
500 henkilöä tai enemmän	61 (12 %)	187 (78 %)	12 (19 %)	1 (3 %)	47 (32 %)
Työaikamuoto					
Päivätyö (klo 6-18 välillä)	280 (54 %)	114 (47 %)	56 (89 %)	30 (86 %)	82 (57 %)
Vuorotyö	132 (25 %)	54 (22 %)	1 (2 %)	0 (0 %)	30 (21 %)
Muu	108 (21 %)	73 (30 %)	6 (10 %)	5 (14 %)	33 (23 %)

3.2 Media-alan työ ja sen muutokset

Tässä teemassa olimme kiinnostuneita vastaajien arvioista media-alan työssä tapahtuneista muutoksista ja osaamisvaatimuksista, osaamisen hallinnasta ja työn koetusta laadusta, osaamisvaatimukseen liittyvistä myönteisistä ja kielteisistä tunteista sekä työn intensifikaatiosta.

Media-alan työssä tapahtuneet muutokset ja osaamisvaatimukset: Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan, oliko työ media-alalla muuttunut merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana, suurin osa koki juuri näin (kuvio 2): 46 %:n mielestä työ on muuttunut hyvin paljon ja 42 %:n mielestä melko paljon. Vastaavasti suurin osa vastaajista koki, että media-alan työ vaatii nykyään erilaista osaamista kuin kymmenen vuotta sitten: 34 %:n mielestä hyvin paljon ja 43 %:n mielestä melko paljon. Vastaajien työkokemus oli yhteydessä edellä kuvattujen muutosten kokemiseen siten, että ne vastaajat, joilla oli eniten alan työkokemusta, kokivat työn muuttuneen viimeisen kymmenen vuoden aikana merkittävämmän kuin ne, joilla työkokemusta oli vähiten. Samoin ne vastaajat, joilla oli enemmän työkokemusta kokivat työn vaativan nykyään enemmän erilaista osaamista kuin kymmenen vuotta sitten.



Kuvio 2. Media-alan työssä tapahtuneet muutokset.

Nämä havainnot eivät ole yllättäviä, sillä pitkään alalla olleiden kokemusperspektiivi arvioida asioita on laajempi ja he saattavat luonnollisesti arvioida niitä pidemmältäkin ajalta kuin vain viimei-

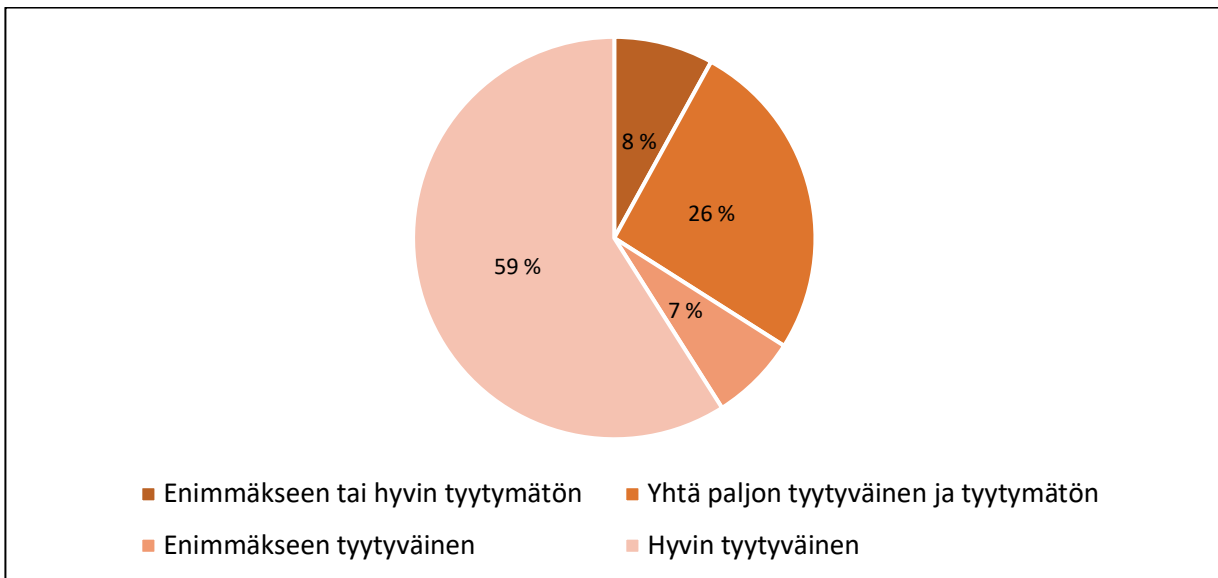
sen kymmenen vuoden ajalta. Voi myös todeta, että työn muutos on läpäissyt mediatyön riippumatta sektorista, sillä emme havainneet media-alan sektoreiden välisiä eroja. Työ/virkasuhteessa olevista vastaajista 37 % koki työnsä vaativan nykyään hyvin paljon erilaista osaamista kuin kymmenen vuotta sitten, kun taas freelancereina toimivista näin koki vain 20 %, mikä oli tilastollisesti merkitsevä ero näiden ryhmien välillä.

Seuraavaksi tiedusteltiin: *Millaista osaamista media-alan työ Sinulta nykyisin vaatii?* ja pyydettiin vastaajaa listaamaan kolme tärkeintä osaamisaluetta, taitoa tai ominaisuutta tärkeysjärjestyksessä. Vastaukset luettiin huolellisesti useamman hankkeen tutkijan voimin ja luokiteltiin aineistolähtöisesti. Tämän työn tuloksena syntyi 12 osaamisalue/taito/ominaisuus-luokkaa, jotka on lueteltu alla olevassa taulukossa 2. Siinä esitetyt prosenttiosuudet ovat alustavia ja ne voivat tulla hieman muuttumaan luokittelun viimeistelyvaiheen myötä, joka on tätä raporttia kirjoitettaessa käynnissä. Alustavat luokittelut kuitenkin osoittavat, että neljä tärkeintä osaamisaluetta vastaajien mielestä media-alan työssä ovat 1) innovatiivisuus, uuden oppiminen, luovuus, 2) journalistinen, ammatillinen ja substanssiosaaminen, 3) monimediaisuus, monialainen ja monivälineellinen osaaminen ja 4) nopeus ja tehokkuus. Myös sosiaalisen median käytön hallinnan sekä IT- ja digitaidot koki lähes viidennes tärkeiksi, joskaan ei aivan kaikkein tärkeimmiksi taidoiksi media-alalla. Näissä luokituksissa voi olla vaihtelua media-alan eri sektoreiden välillä, mitä tullaan analysoimaan tarkemmin jatkossa.

Taulukko 2. Media-alalla tarvittu osaaminen vastaajien määrittelemänä

	On kaikkein tärkein % vastaajista	On kolmen tärkeimmän joukossa % vastaajista
Innovatiivisuus, uuden oppiminen, luovuus	20	41
Journalistinen/amatillinen/substanssiosaaminen	19	40
Monimediaisuus, monialainen/monivälineellinen osaaminen	14	28
Nopeus ja tehokkuus	8	24
Kyky joustaa, sopeutua, sietää paineita ja epävarmuutta	7	14
Projektinhallintataidot ja kyky multitaskata	6	16
Sosiaalisen median käyttötaito	6	19
IT- ja digitaidot	5	19
Tiedon hankinta- ja käsittelytaidot	4	13
Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot	2	4
Yleisön tuntemus ja verkkoanalytiikan hyödyntäminen	2	17
Yrittäjyys, brändäys ja markkinointiosaaminen	1	9

Osaaminen ja tyytyväisyys oman työn laatuun: Media-alan työntekijät kokevat omien taitojensa vastaavan hyvin työn osaamisvaatimuksia. Vaikka mediatyön osaamisvaatimusten koettiin nykyisin olevan erilaisia kuin kymmenen vuotta sitten, vastaajista 12 % koki omien taitojensa vastaavan erittäin hyvin, 53 % hyvin ja 33 % jossain määrin nykyisen media-alan työn vaatimaa osaamista. Vain 2 % vastaajista koki omien taitojensa vastaavan huonosti tai erittäin huonosti nykyisin vaadittavaa osaamista. Media-alan työkokemus oli yhteydessä kokemukseen nykyisen työn osaamisvaatimuksista siten, että niillä vastaajilla, joilla on enemmän työkokemusta, tämä osaamisen hallinnan kokemus oli alhaisempi kuin niillä vastaajilla joilla on vähemmän työkokemusta. Niillä vastaajilla, jotka kokivat osaamisensa vastaavan huonosti nykyisin vaadittavaa osaamista, keskimääräinen työkokemus oli 29 vuotta, ja vastaavasti niiden, jotka kokivat osaamisensa vastaavan erittäin hyvin nykyisin vaadittavaa osaamista, keskimääräinen työkokemus oli 20 vuotta. Kuten kuvio 3 havainnollistaa, vastaajista suurin osa oli tyytyväisiä (59 %) tai hyvin tyytyväisiä (7 %) tämän hetken työnsä laatuun ja tuloksiin. Vain 8 % oli enimmäkseen tyytymättömiä tai hyvin tyytymättömiä.



Kuvio 3. Vastaajien tyytyväisyys yleisesti ottaen oman työn laatuun ja tuloksiin tällä hetkellä.

Osaamisvaatimukseen liittyvät myönteiset ja kielteiset tunteet: Kyselyssä olimme kiinnostuneita myös osaamisvaatimukseen liittyvistä affekteista. Vastaajat koko joukkona kokivat positiivista affektiivisuutta eli myönteisiä tunteita (rentoutuneisuus, levollisuus, tyytyväisyys, optimismi, innostuneisuus, iloisuus) suhteessa media-alan nykyisiin osaamisvaatimukseen silloin tällöin, keskiarvon ollessa 3,24 (asteikko 1-6). Negatiivisen affektiivisuuden eli kielteisten tunteiden (huolestuneisuus, masentuneisuus, synkkyys, jännittyneisyys, surkeus, rauhattomuus) kokeminen suhteessa osaamisvaatimukseen oli koko vastaajajoukossa hieman alhaisempaa ($ka = 3,03$). Tämä havainto on hyvin tyypillinen, sillä yleisesti ottaen ihmiset kokevat enemmän myönteisiä kuin kielteisiä tuntemuksia suhteessa eri asioihin. Kiinnostavaa onkin jatkossa tutkia tarkemmin, mihin asioihin myönteiset

ja kielteiset osaamisvaatimuksiin liittyvät tunteet ovat kyselyaineistossamme erityisesti yhteydessä. Entä löytyykö vastaajajoukon sisältä alaryhmiä, joiden tunnekokemukset alan osaamisvaatimuksista eroavat tästä kokonaiskuvasta ja miksi?

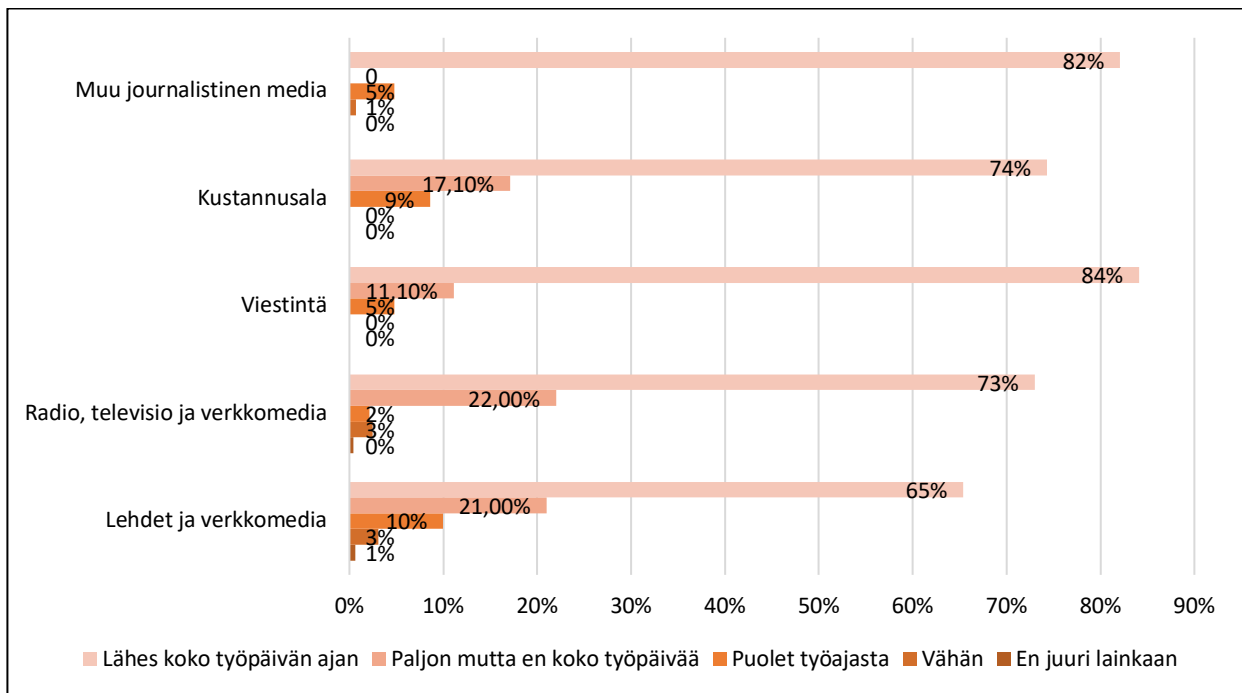
Työn intensifikaatio: Työn intensifikaatiolla (tai intensiivisyydellä) tarkoitetaan työntekijöiden kokemusta siitä, että työtahti on työelämässä kiristynyt ja tehokkuusvaatimukset ovat lisääntyneet (Kubicek ym., 2015; Minkkinen ym., 2019). Vastaajat kokivat työn intensifikaatiota melko paljon, sillä keskiarvo koko joukossa oli 3,98 (asteikko 1-5). Aineistossa naiset kokivat ($ka = 3,92$) työn intensifikaatiota miehiä ($ka = 3,78$) enemmän. Lisäksi havaitsimme, että viestinnän sektorilla työskentelevät kokivat enemmän työn intensifikaatiota ($ka = 4,10$) kuin lehdissä ($ka = 3,87$) tai radiossa ja televisiossa ($ka = 3,82$) työskentelevät. Tässä kohtaa on huomioitava, että viestinnän sektorilla työskenteli vain pieni osa vastaajista (6 %), joten työn intensifikaation osalta on vaikea vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä eroista viestintä- ja mediasektorien välillä.

3.3 Digitalisaatio media-alan työssä

Tässä teemassa olimme kiinnostuneita ensinnäkin erilaisten tietojärjestelmien ja digitaalisten laitteiden käytöstä työssä, toiseksi työn digitalisaation koetuista vaikutuksista omaan työhön (mm. työn määrä, työprosessit ja työyhteisö) sekä työn ja muun elämän välisen rajan hallinnasta ja työstä palautumisesta, ja kolmanneksi digiosaamisesta ja siihen liittyvästä epävarmuudesta sekä digitalisaatiosta johtuvista työn keskeytyksistä. Määrittelimme vastaajille ennen tämän teeman kysymyksiin vastaamista, että työn digitalisaatiolla tarkoitamme teknologian (esim. tietokoneet, älypuhelimet, sähköiset työskentelyalustat ja järjestelmät, tekoälyyn pohjautuvat ohjelmat jne.) hyödyntämistä erilaisissa toiminnoissa.

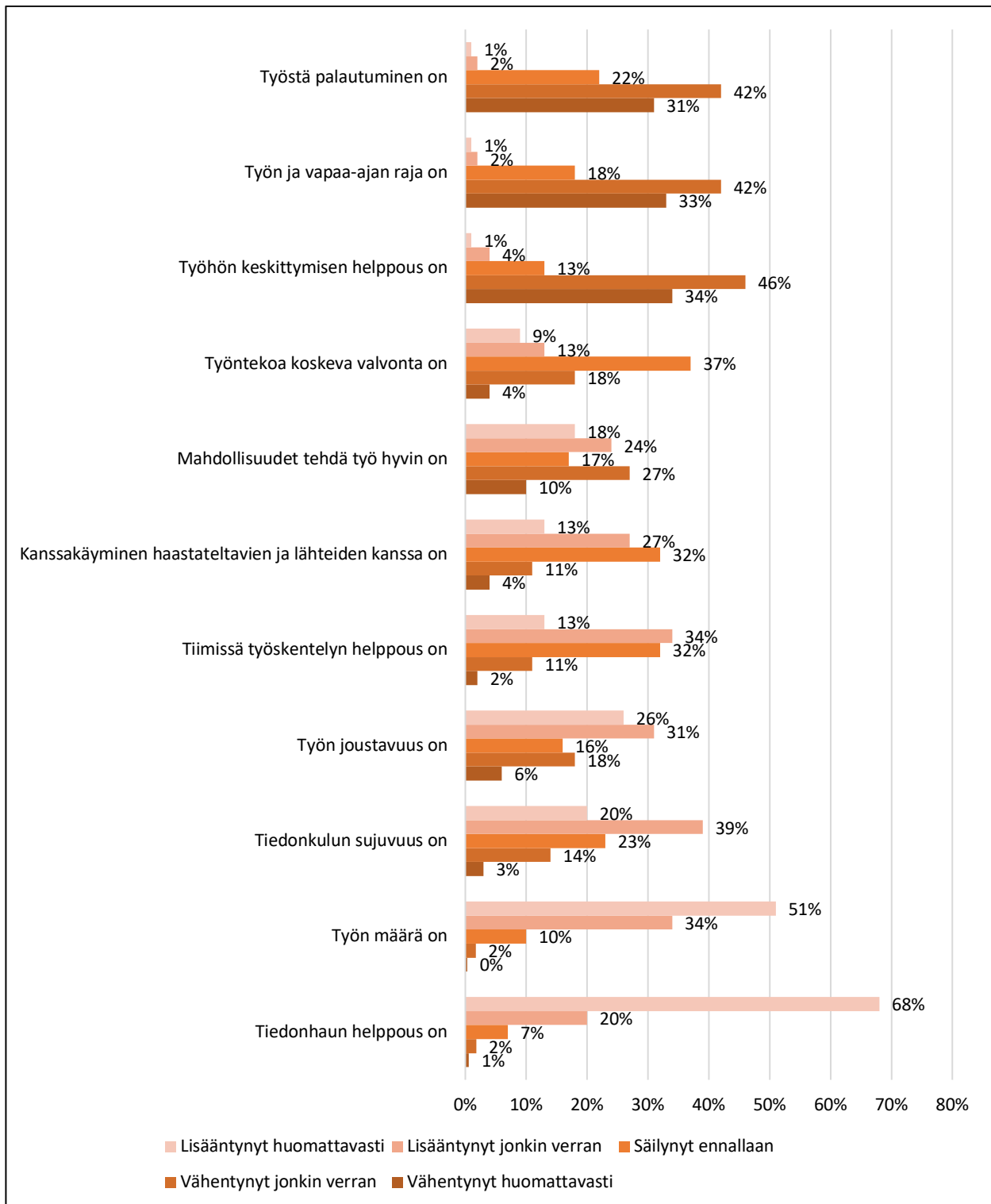
Teknologian käyttö ajallisesti: Vastaajista valtaosa (71 %) arvioi käyttävänsä lähes koko työpäivän ajan teknologisia laitteita ja erilaisia digitaalisia järjestelmiä. 19 % arvioi käyttävänsä teknologiaa hyödykseen paljon, muttei koko työpäivää ja 7 % teki niin noin puolet työajastaan. Vain 3 % vastaajista kertoi käyttävänsä teknologisia laitteita ja digitaalisia järjestelmiä työpäivän aikana vain vähän tai ei lainkaan. Teknologian ajallinen käyttö vaihteli media-alan sektorien mukaan, kuten kuviosta 4 voidaan nähdä. Kaikista sektoreista ajallisesti eniten teknologiaa käyttivät viestinnän sekä muun journalistisen median sektoreilla työskentelevät ja vähiten lehdet ja verkkomedia -sektorilla työskentelevät, hekin kuitenkin 2/3 työajastaan. Myös työorganisaation koko oli yhteydessä teknologian käyttöön siten, että suuremmissa organisaatioissa käytettiin ajallisesti enemmän teknologisia laitteita ja erilaisia digitaalisia järjestelmiä työpäivien aikana kuin pienemmissä organisaatioissa. Lisäksi havaitsimme, että kauemmin media-alalla työskennelleet käyttivät ajallisesti vähemmän teknologiaa kuin vastaajat, joilla oli vähemmän työkokemusta. Teknologiaa vähän käyttävien keskimääräinen media-alan työkokemus oli noin 27 vuotta, kun lähes koko työpäivän ajan teknologiaa käyttävien keskimääräinen työkokemus oli noin 21 vuotta. Näistä havaituista eroista

vastaajien kesken teknologian ajallisessa käytössä osa on hyvin loogisia, mutta osa vaatii tarkempaa perehtymistä. Näitä aiomme hankkeessa tutkia tarkemmin tulevaisuudessa.



Kuvio 4. Teknologisten laitteiden ja digitaalisten järjestelmien käyttö työpäivän aikana media-alasektoreittain.

Digitalisaation vaikutus omaan työhön: Digitalisaatiosta puhutaan työn kontekstissa sekä työn tehostamisen että työprosessien helpottamisen näkökulmasta. Olimmekin kiinnostuneita siitä, mihin suuntaan – huonoon vain hyvään – digitalisaatio on vaikuttanut eri asioissa media-alan ammattilaisten työssä. Kuten alla kuviosta 5 nähdään, digitalisaatio on vastaajien mielestä tuonut mukanaan sen, että työn määrä on lisääntynyt (86 %), työhön keskittyminen on vaikeutunut (81 %), työn ja vapaa-ajan välinen raja on liudentunut (75 %) ja työstä palautuminen on vähentynyt (73 %). Näiden kielteisen kokemusten rinnalla digitalisaation kuitenkin koetaan myös lisänneen työn joustavuutta (59 %), tiedonkulun sujuvuutta (59 %) ja helpottaneen tiedonhakua (68 %). Työntekeä koskevan valvonnan vastaajat kokevat lähinnä säilyneen ennallaan (37 %). Kanssakäyminen haastateltavien ja lähteiden kanssa koettiin säilyneen ennallaan (32 %) tai hieman lisääntyneen (39 %). Tiimissä työskentelemisen helppouden koki pysyneen ennallaan 32 % ja lisääntyneen 47 % vastaajista. Kokemukset digitalisaation vaikutuksesta mahdollisuuksiin tehdä työ hyvin jakaantuivat. Vastaajista yhteensä 38 % oli sitä mieltä, että nämä mahdollisuudet ovat digitalisaation myötä vähentyneet, kun taas 44 % koki, että ne ovat lisääntyneet. Vajaa viidennes (17 %) oli sitä mieltä, että mahdollisuus tehdä työ hyvin on säilynyt ennallaan.



Kuvio 5. Digitalisaation vaikutus omaan työhön.

Näiden digitalisaation vaikutuksia omaan työhön koskevien vastausten tarkastelu suhteessa vastaajien taustatekijöihin osoitti, että naisista useampi kuin miehistä koki, että työn määrä on lisääntynyt, työhön keskittyminen hankaloitunut ja työstä palautuminen heikentynyt digitalisaation

myötä. Freelancereina toimivat kokivat työ/virkasuhteessa olevia hieman vähemmän, että työn määrä olisi lisääntynyt tai työhön keskittyminen hankaloitunut digitalisaation myötä. Freelancereista jopa 11 % koki työhön keskittymisen helpottuneen digitalisaation vaikutuksesta, kun vastaava luku työ/virkasuhteessa olevilla oli 4 %. Niin ikään freelancereina toimivat kokivat työ/virkasuhteessa olevia enemmän tiedonkulun sujuvuuden lisääntyneen digitalisaation myötä.

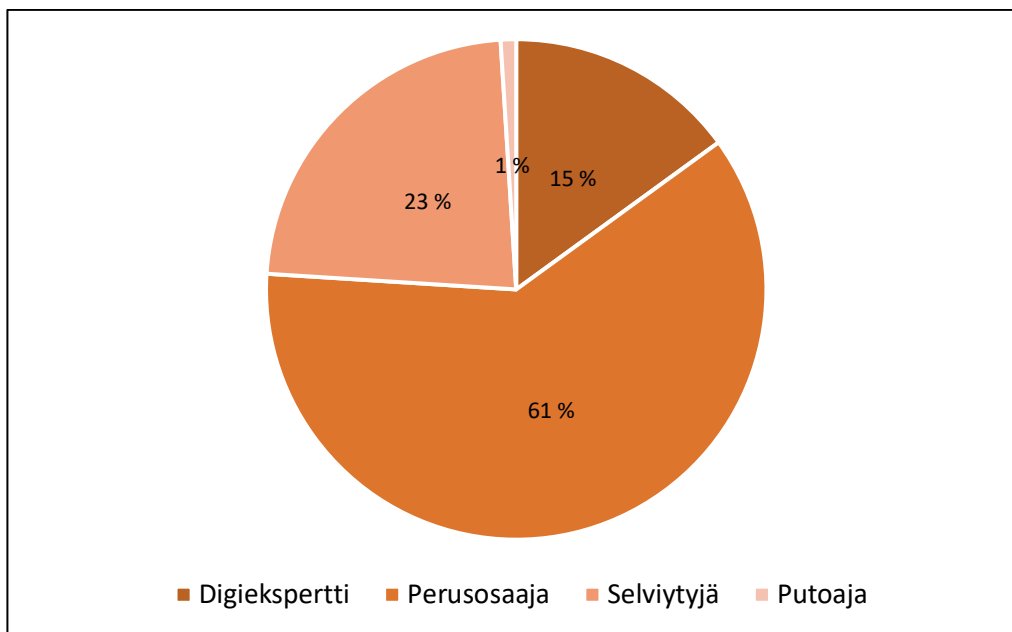
Työorganisaation koko oli yhteydessä siihen, että pienemmissä (1-49 henkilöä) sekä todella suurissa organisaatioissa (500 henkilöä tai enemmän) koettiin muita enemmän joustavuuden lisääntyneen digitalisaation myötä. Lisäksi suurten yritysten työntekijät kokivat tiimityöskentelyn helpottuneen muita ryhmiä enemmän, kun pienemmissä yrityksissä sen koettiin säilyneen enemmän ennallaan. Pienissä ja keskikokoisissa organisaatioissa työskentelevät kokivat taas kanssakäymisen haastateltavien ja lähteiden kanssa lisääntyneen suuremmissa organisaatioissa toimivia enemmän.

Media-alan sektoreista erityisesti radio, televisio ja verkkomedia -sektorilla sekä viestintä-sektorilla työntekijät kokivat digitalisaation lisänneen työn joustavuutta, ja kustannusala- sekä lehdet ja verkkomedia -sektorien työntekijät sen vähentäneen työn joustavuutta. Toisaalta radio, televisio ja verkkomedia- sekä kustannusala-sektoreilla toimivat vastaajat kokivat muita vähemmän tiedonhaun helpottuneen digitalisaation myötä. Radio, televisio ja verkkomedia- sekä muu journalistinen media -sektoreilla toimivissa oli myös enemmän niitä, jotka kokivat tiimityöskentelyn hankaloituneen jonkin verran digitalisaation myötä. Lehdet ja verkkomedia -sektorilla työskentelevät kokivat tiimityöskentelyn helppouden/hankaluuden säilyneen ennallaan, kun taas muilla sektoreilla tiimityöskentelyn koettiin helpottuneen digitalisaation myötä. Kanssakäymisen haastateltavien ja lähteiden kanssa puolestaan kokivat digitalisaation myötä lisääntyneen muita sektoreita enemmän lehdet ja verkkomedia -sektorilla toimivat, kun taas muu journalistinen media -sektorilla koettiin, että kanssakäyminen haastateltavien ja lähteiden kanssa on vähentynyt digitalisaation myötä.

Pitkä media-alan työkokemus oli puolestaan yhteydessä siihen, että digitalisaation myötä koettiin työmäärän lisääntyneen, työn joustavuuden vähentyneen ja tiimityöskentelyn hankaloituneen. Heille työhön keskittymisen helppous/hankaluus sekä työn ja vapaa-ajan raja olivat kuitenkin säilyneet ennallaan ja työstä palautuminen lisääntynyt. Nämä hieman ristiriitaisilta tuntuvat havainnot saattavat kertoa siitä, että paitsi työkokemus niin myös ikä ja elämäkokemus ylipäätään saattavat auttaa työntekijöitä kehittymään työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallinnassa haluamallaan tavalla kuormittavissakin työtilanteissa. Lisäksi pidempään alalla olleet ovat voineet päästä sellaiseen sekä muodolliseen että epämuodolliseen asemaan työssään ja organisaatiossaan, että heidän on helpompi säädellä työn ja vapaa-ajan välistä rajaa kuin nuorempien (mm. Clark, 2000; Kossek & Lautsch. 2012), mikä myös auttaa työstä palautumista.

Digiosaaminen ja siihen liittyvä epävarmuus: Kun vastaajia pyydettiin arvioimaan itseään suhteessa neljään kuvaukseen erilaisista digiosaajatyypeistä, suurin osa koki olevansa ”perusosaajia”, jotka

hallitsevat hyvin työssä käyttämiään laitteita ja järjestelmiä ja pystyvät myös tarvittaessa neuvomaan muita niiden käytössä (kuvio 6). Toiseksi eniten vastaajat kokivat olevansa ”selviytyjiä”, jotka hallitsevat ja opettelevat juuri ne ohjelmat ja järjestelmät, mitä tarvitsevat selvitäkseen työstään, eivätkä he oikein osaa määritellä omaa osaamistaan. Kolmanneksi eniten vastaajat kokivat olevansa ”digieksperttejä”, jotka hallitsevat erinomaisesti työhön liittyvät digilaitteet, ohjelmat ja järjestelmät, ovat niistä innostuneita, auttavat ehkä myös muita ja opettelevat lisää myös omalla ajalla. Sen sijaan erittäin harvinaista oli, että vastaaja koki olevansa ”putoaja”, jolloin oma digiosaaminen ei tunnu riittävän, ja voi olla tunne siitä, että on jo pudonnut tai putoamassa digikehityksen kelkasta.

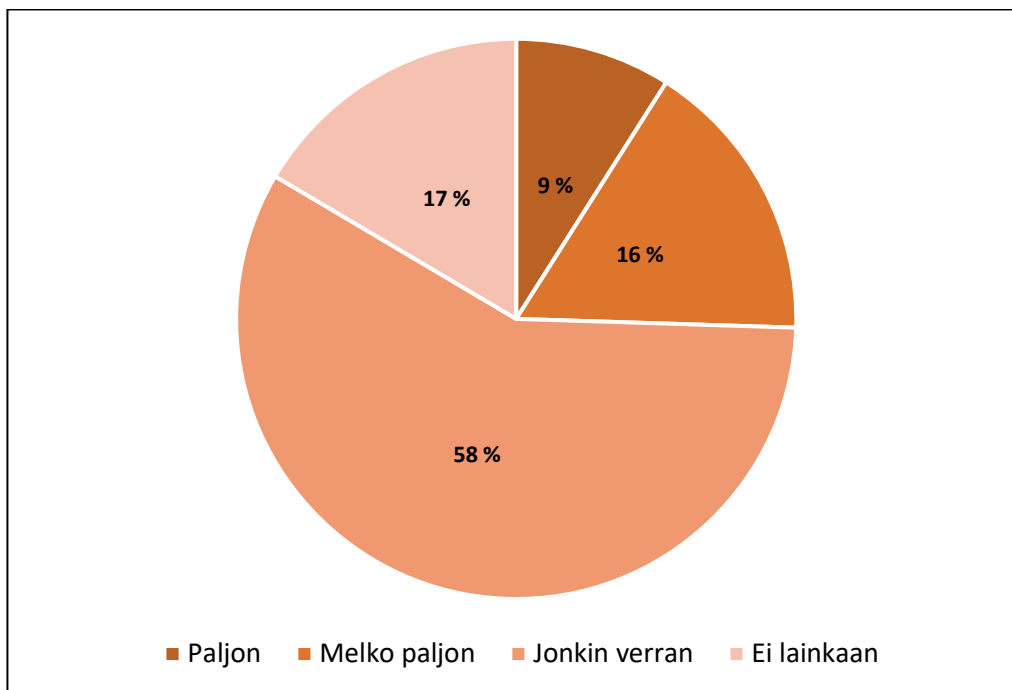


Kuvio 6. Vastaajien arvio itsestään digiosaajina

Miehet kokivat naisia useammin olevansa digieksperttejä, ja naiset puolestaan kokivat miehiä useammin olevansa perusosaajia. Viestintä-, kustannusala- ja muu journalistinen media -sektoreilla toimivat kokivat oman digiosaamisensa vahvemmaksi kuin muilla sektoreilla toimivat. Media-alan työkokemus oli yhteydessä digiosaamisen kokemuksiin siten, että ne vastaajat joilla oli vähemmän työkokemusta kokivat olevansa parempia digiosaajia. Myös toisella kysymyssarjalla kysyttynä vastaajat eivät koko joukkona kokeneet kovinkaan paljon epävarmuutta omasta teknologia- ja digiosaamisestaan ($ka = 1,79$; asteikko 1-4), mutta freelancereina toimivat kokivat tätä epävarmuutta hieman enemmän ($ka = 1,90$) kuin työ/virkasuhteessa toimivat ($ka = 1,76$). Media-alan työkokemus oli yhteydessä koettuun epävarmuuteen siten, että työkokemusta ollessa paljon myös koettu epävarmuus omasta teknologia- ja digiosaamisesta oli korkeampi kuin jos työkokemusta on vähemmän. Luonnollinen selitys tähän voi olla se, että vanhemmat media-alan ammattilaiset eivät ole kasvaneet teknologisten laitteiden ja digitaalisten sovellusten käyttäjiksi samalla tavoin kuin

nuoremmat. Näin ollen he saattavat kaivata myös enemmän tukea tai täydennyskoulutusta näihin asioihin nimenomaan heidän omista lähtökohdistaan eikä vain ympäristön vaatimuksien takia (esim. nopeus, tehokkuus, monimediaisuus). Tätäkin asiaa voimme selvittää nyt kerätyn kyselyaineiston kautta tarkemmin.

Digitalisaatiosta johtuvat työn keskeytykset: Kuten kuvio 7 havainnollistaa, suurin osa vastaajista koki joutuvansa odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelyn järjestelmien tai sovellusten hitauden tai toimintahäiriöiden vuoksi vähintään jonkin verran (58 %). Vastaajista vain 17 % ei kokenut lainkaan joutuvansa odottelemaan työn aloittamista tai keskeyttämään työskentelyä digitaalisten ongelmien vuoksi. Naisista useampi kuin miehistä koki melko paljon joutuvansa keskeyttämään tai odottelemaan työskentelyään digitaalisten ongelmien vuoksi. Myös työ/virkasuhteessa olevat kokivat joutuvansa keskeyttämään työtään freelancereina toimivia useammin digitaalisten ongelmien vuoksi. Niin ikään suuremmissa työorganisaatioissa koettiin pienempiä useammin työn keskeytyksiä digitaalisista ongelmista johtuen.



Kuvio 7. Työnteon estyminen digitaalisten järjestelmien toimimattomuuden vuoksi

3.4 Media-alan ammattilaisten kokemukset omasta työstään

Vastaajien kokemuksia omasta työstään kartoitettiin useiden teemojen kautta. Näitä olivat työssä koettujen ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta, vaikutusmahdollisuudet työhön, työn epävarmuus, työpaikan/alan vaihtoaikheet sekä vastaajien kokema yhteensopivuus työorganisaationsa kanssa tavoitteiden ja arvojen näkökulmasta.

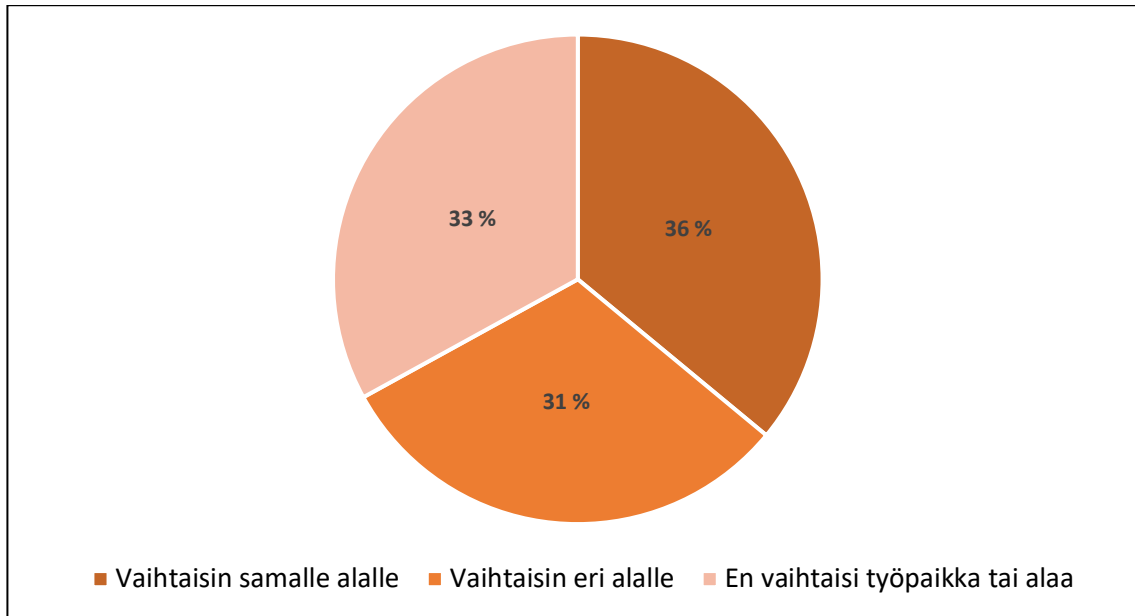
Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhta työssä: Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdalla työssä tarkoitetaan sitä, kokeeko työntekijä ponnistelevansa enemmän työn eteen kuin mitä hän ponnisteluistaan palkkioksi saa (Kinnunen ym. 2006; Siegrist ym. 2009). Tämän epäsuhdan ajatellaan olevan erityisen haitallinen yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta silloin, kun yksilö on ylisitoutunut työhönsä. Koko joukkona vastaajat kokivat jonkin verran epäsuhtaa työssä niin, että ponnistelut (työkuorma ja aikapaineet) ylittivät työstä saadut palkkiot (arvostus, uralla eteneminen, työn varmuus) ($ka = 1,53$; asteikko 0,25-4, arvon ollessa > 1 koetaan ponnisteluja enemmän kuin palkkioita). Vastaajat olivat keskimääräisesti myös jonkin verran ylisitoutuneita työhönsä ($ka = 2,48$; asteikko 1-4), ja naiset vielä miehiä ylisitoutuneempia, kuten myös freelancereina toimivat verrattuna työ/virkasuhteessa oleviin. Ylisitoutuneisuudella tarkoitetaan tässä kykenemättömyyttä irrottautua työstä kunnolla vapaa-ajallakaan sekä työn asettamista elämässä muiden asioiden, kuten esimerkiksi läheisten edelle, vaikka työnantaja/organisaatio ei näin vaatisikaan.

Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työn epävarmuus: Vastaajat kokivat pystyvänsä jonkin verran vaikuttamaan työssään sen prosessiin, tahtiin, määrään sekä työn aikatauluihin ja töiden jakamiseen työyhteisössä. Näistä ulottuvuuksista muodostetun vaikutusmahdollisuudet työhön -kokonaiskuvaajan keskiarvo oli koko joukossa 2,25 (asteikko 1-4). Freelancereina toimivat arvioivat vaikutusmahdollisuutensa työhön korkeammiksi kuin työ/virkasuhteessa olevat. Media-alan sektoreittain tarkasteltuna vaikutusmahdollisuutensa työhön kokivat vähäisimmäksi radio-, televisio- ja verkkomedia-aloilla toimivat verrattuna muilla media-alan sektoreilla toimiviin. Pienten organisaatioiden (1-19 henkilöä) työntekijät kokivat suurempien organisaatioiden työntekijöitä enemmän voivansa vaikuttaa työhönsä.

Kyselyssä työn epävarmuus piti sisällään kokemuksen niin yleisestä tunteesta siitä, että työssä saattaa tapahtua epämieluisia muutoksia kuin uhan työttömyydestä sekä siitä, että omaa työpaikasta ei enää tarvita, koska se voidaan lähitulevaisuudessa korvata teknologialla. Vastaajat kokivat tätä työn epävarmuutta jonkin verran ($ka = 2,46$; asteikko 1-4) ja freelancerina toimivat kokivat sitä työ/virkasuhteessa olevia työntekijöitä enemmän.

Työpaikan/alan vaihtoaikheet: Kuten kuvioista 8 voidaan havaita, vastaajat jakaantuivat suurin piirtein kolmeen tasaiseen osaan sen suhteen, mitä he tekisivät, jos heillä olisi mahdollisuus samalla palkalla vaihtaa tai pysyä nykyisessä työpaikassa/alalla. Kolmannes ei vaihtaisi työpaikkaa/alaa, 36 % vaihtaisi samalle ammattialalle, ja 31 % vastaajista vaihtaisi kokonaan eri ammattialalle. Media-

alan työkokemus oli yhteydessä työpaikan/alan vaihtoaikaisiin siten, että niillä vastaajilla, jotka voisivat vaihtaa työpaikkaa samalle ammattialalle, oli keskimäärin vähemmän media-alan työkokemusta kuin niillä vastaajilla, jotka voisivat vaihtaa kokonaan eri ammattialalle tai eivät vaihtaisi työpaikkaa/alaa.



Kuvio 8. Työpaikan/alan vaihtoaikheet vastaajajoukossa, jos saisi saman palkan

Koettu yksilön ja työorganisaation yhteensopivuus: Koettua yksilön ja työorganisaation yhteensopivuutta lähestyttiin tässä kyselyssä siitä näkökulmasta, kuinka hyvin vastaajat kokevat työorganisaationsa tavoitteiden ja arvojen vastaavan omia, henkilökohtaisia tavoitteitaan ja arvojaan (Vogel & Feldman, 2009). Vastaajat kokivat tätä yhteensopivuutta koko joukkona melko paljon ($ka = 3,83$; asteikko 1-6). Media-alan sektoreittain tarkasteltuna tämän yhteensopivuuden kokivat alhaisimmaksi lehdet ja verkkomedia -sektorilla toimivat verrattuna muihin. Myös työorganisaation koko oli yhteydessä koettuun yksilön ja työorganisaation yhteensopivuuteen tavoitteiden ja arvojen suhteen. Pienten organisaatioiden (1-19 henkilöä) työntekijät kokivat tätä yhteensopivuutta kaikkein eniten verrattuna isompien organisaatioiden työntekijöihin.

3.5 Media-alan ammattilaisten hyvinvointi työssään

Työhyvinvointia tarkastelemme tässä tutkimuksessa niin hyvinvoinnin myönteisten kuin kielteisten indikaattorien kautta saadaksemme siitä kokonaisvaltaisen kuvan. Työhyvinvoinnin indikaattoreita on monia ja niistä kyselyymme sisällytettiin työn imun, kognitiivisen stressin ja työn merkityksellisyyden kokemukset.

Työn imu: Työn imulla tarkoitetaan hetkellistä ”flow”-mielentilaa pysyvämpää tunne- ja motivaatiotilaa työssä, ja se koostuu tarmokkuudesta, uppoutumisesta ja omistautumisesta työhön silloin, kun työ tuntuu helpolta ja mukavalta mutta myös silloin, kun työ haastaa tai tuntuu vaikealta (Hakanen, 2009; Schaufeli ym., 2019). Vastaajat kokivat koko joukkona työn imua lähes päivittäin ($ka = 5,39$; asteikko 0-6). Yllättäen työ/virkasuhteessa olevat kokivat sitä vielä hieman useammin kuin freelancerina toimivat, jotka taas tämän raportin aiempien tulosten valossa muuten tuntuvat usein kokevan työnsä hieman myönteisemmin kuin työ/virkasuhteessa olevat.

Kognitiivinen stressi: Kognitiivinen stressi viittaa oireisiin tai tilaan, jossa yksilön tiedonkäsittelyyn liittyvä toimintakyky on alentunut esimerkiksi työhön liittyvän kuormituksen seurauksena (mm. Sandi, 2013). Vastaajat kokivat koko joukkona kognitiivista stressiä, kenties yleisen oletuksen vastaisesti, vain kohtuullisessa määrin ($ka = 2,61$; asteikko 1-5), naisten kokiessa sitä miehiä useammin. Niin ikään vastaajat, jotka työskentelivät 100-499 henkilön organisaatioissa kokivat useammin kognitiivista stressiä kuin vastaajat, jotka työskentelivät pienemmissä, 1-19 henkilön organisaatioissa. Media-alan työkokemus oli kognitiiviseen stressiin yhteydessä siten, että työkokemusta ollessa vähän stressiä koettiin paljon. On mahdollista, että ikä ja elämäkokemus ja/tai työorganisaatioissa saavutettu asema auttavat hallitsemaan työn kognitiivisia vaatimuksia. Ihmisen kognitiivisten toimintojen ja niiden taustalla vaikuttavan aivojen toiminnan katsotaan muuttuvan iän myötä (Petrican ym., 2017). Vaikka yleinen tiedonkäsittelykyky iän myötä heikkenee, tietovarastoon perustuva hallintakyky voi myös kasvaa (Cattell, 1963). Kasautuvan tietotaidon myötä on helpompaa hallita laajoja kokonaisuuksia työssä ja elämässä yleensä. Luultavasti tulokset heijastavat myös yleistä suhtautumista itseän ja työhön.

Työn merkityksellisyys: Työn merkityksellisyydestä on monia määritelmiä mutta tässä tutkimuksessa käytetyn WAMI (The Work and Meaning Inventory) -mittarin kehittäjät (Steger ym., 2012) määrittelevät sen tarkoittavan työtä, jonka yksilö arvioi itselleen merkitykselliseksi, tuo lisää ymmärrystä itseän ja ympäröivään maailmaan, ja jossa voi työskennellä edistääkseen toisten hyvää tai jonkin vielä laajemman tarkoituksen hyväksi. Koko joukkona vastaajat kokivat työnsä olevan melko merkityksellistä ($ka = 3,81$; asteikko 1-5) ja eroja vastaajien välillä taustamuuttujien kautta tarkasteltuna tässä kokemuksessa ei havaittu. Tämä heijastellee sitä, että journalismi ja muu mediatyö on monelle kutsumusammatti. Mediatiön mielekkyys perustuu usein ammattilaisten sisäiseen motivaatioon ja siihen, että he voivat vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin sekä yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen keskusteluun laajemminkin (Malmelin, 2015). Alalle päätyvät monesti ne, jotka

oikeasti sinne tahtovat. Tämän raportin osoittamat heikennykset digitalisaation myötä muuttuneessa työn arjessa eivät siten kenties ole vielä ainakaan suuresti vaikuttaneet mediatyön merkityksellisyyteen, kun vastaajajoukkoa tarkastellaan yhtenä ryhmänä. On kuitenkin täysin mahdollista, että näin ei ole kaikilla, vaan vastaajajoukon sisällä on alaryhmiä, joiden kokemus työn merkityksellisyydestä on erilainen, jopa täysin päinvastainen. Tätä tulemme selvittämään jatkossa tarkemmin.

3.6 Media-alan ammattilaisten yksilölliset ominaisuudet

Yksi Media Work 2030 -hankkeen tavoitteista on tutkia yksilö-ympäristön yhteensopivuuden ja vuorovaikutuksen (mm. Vianen, 2018) yhteyttä media-alan työntekijöiden työhyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Siksi edellä kuvatun yksilön ja työorganisaation tavoitteiden sekä arvojen koetun yhteensopivuuden (Vogel & Feldman, 2009) lisäksi tarkastelemme asiaa sen kautta, millaisia yksilöllisiä ominaisuuksia alalla työskentelevillä on. Lisäksi tutkimme, miten ne yhdessä edellä kuvattujen työolo- ja työympäristötekijöiden kanssa ovat yhteydessä niin ikään edellä kuvattuihin työn imun, kognitiivisen stressin ja työn merkityksellisyyden kokemuksiin. Olemme kiinnostuneita siitä, voivatko yksilölliset ominaisuudet toimia suojaavina tekijöinä kuormittavassa työtilanteessa.

Mieltymys multitaskaukseen: Mieltymys multitaskaukseen (multitasking preference) tarkoittaa yksilön halua ja valmiutta vaihtaa huomion kohdetta meneillään olevien eri tehtävien kesken sen sijaan, että toivoisi voivansa keskittyä yhden tehtävän loppuun saattamiseen ennen seuraavaan siirtymistä (Poposki & Oswald, 2010). Vastaajat koko joukkona olivat keskivaiheilla suhteessa mieltymyksessä multitaskaukseen ($ka = 3,10$; asteikko 1-5) ja naiset olivat hieman miehiä mieltyneempiä multitaskaukseen. Työorganisaation koko oli yhteydessä multitaskaus-mieltymykseen siten, että vastaajat, jotka työskentelivät 100-499 työntekijän organisaatioissa, olivat vähemmän mieltyneitä multitaskaukseen kuin vastaajat, jotka työskentelivät alle 50 henkilön organisaatioissa. Nämä havainnot voivat kertoa siitä, että pienemmissä media-alan organisaatioissa työntekijöiden työnkuvaan saattaa kuulua laajempi kirjo erilaisia työtehtäviä kuin suuremmissa organisaatioissa, mikä voi lisätä niin kykyä kuin mieltymystä multitaskaukseen. Media-alan varsin hektisen luonteen ja voimakkaan työn ja digitaalisen murroksen huomioiden (Harju, Koljonen & Heinonen, 2017) – mikä näkyy käsillä olevan kyselynkin vastauksissa koskien media-alalla tarvittavaa moniosaamista ja tehokkuutta (ks. luvun 3.2 taulukko 2) – on siis syytä huomioida, että alalla olevien vastauksissa koko joukkona ei korostunut mieltymys multitaskaukseen niin, että se olisi heille erityisen ominaista tai mieluista.

Tavoitettavuus työasioissa vapaa-ajalla: Tavoitettavuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin työntekijät ovat yhteydessä työkaverihinsa tai asiakkaisiinsa työajan ulkopuolella ja missä määrin he itse ovat näiden tahojen tavoitettavissa ja seuraavat työasioitaan (esim. sähköpostia) vapaa-ajallaan. Tavoitettavuudesta voi työyhteisössä muodostua yhteinen normi (Derks ym., 2015). Vastaajat olivat koko joukkona melko paljon tavoitettavissa työasioissa myös vapaa-ajalla ($ka = 3,41$; asteikko

1-5) ja miehet olivat useammin tavoitettavissa työasioissa vapaa-ajalla kuin naiset. Erityisesti, mutta ei mitenkään yllättäen, freelancerina toimivat olivat työ/virkasuhteessa olevia useammin tavoitettavissa vapaa-ajalla työasioissa. Vastaajat erosivat tavoitettavuudessa sektorin mukaan siten, että kustannusalalla toimivat olivat harvemmin tavoitettavissa työasioissa vapaa-ajalla kuin radio-, televisio- ja verkkomedia ja muu journalistinen media -sektoreilla toimivat. Kustannusalalla tehdään kenties enemmän töitä ”kello yhdeksästä viiteen” ja muilla media-alan sektoreilla ”24/7”-ajattelu- ja toimintamalli on vahvempi.

Virheorientaatiot: Virheorientaatiot voidaan mieltää erilaisiksi tavoiksi ennakoida, suhtautua sekä selviytyä tehdyistä virheistä (Rybowiak ym., 1999). Virheorientaatiot voivat muiden selviytymiskeinojen tavoin olla sekä myönteisiä että kielteisiä toivotun lopputuloksen ja yksilön työssä suoriutumisen sekä hyvinvoinnin kannalta. Koko joukkona kyselyimme vastaajilla on heidän oman arvionsa mukaan kohtuullisen hyvä kyky käsitellä virheitä ($ka = 3,97$; asteikko 1-5). Kykyyn käsitellä virheitä liittyy tekemänsä virheen korjaaminen heti, tieto siitä, miten voi korjata tekemänsä virheen sekä pyrkimys päämäärään virheiden tekemisestä huolimatta. Vastaajat arvioivat ottavansa työssään jonkin verran virheille altistavia riskejä päästäkseen eteenpäin työssään ja saadakseen asioita aikaiseksi ($ka = 3,24$). Muu journalistinen media -sektorilla toimivat ottivat työssään enemmän virheille altistavia riskejä kuin lehdet ja verkkomedia -sektorilla toimivat. Toisaalta vastaajat myös jännittivät jonkin verran virheitään ($ka = 3,19$). Virheiden jännittämiseen kuului erehtymisten kokeminen stressaavaksi, pelko virheiden tekemisestä ja virheiden tekemisen jälkeen nolostuminen. Naiset jännittivät miehiä enemmän virheiden tekemistä, ja media-alan työkokemusta ollessa vähän virheiden jännittämistä koettiin enemmän. Vastaajat kokivat myös jonkin verran ajattelevansa virheitä jälkikäteen ($ka = 3,50$), jolloin tehtyjä virheitä ja niiden syitä jäädään pohtimaan ja analysoimaan perin pohjin, mikä voi tarkoittaa myös ”ruminaatiota” eli virheisiin ajatus- ja tunnetasolla juuttumista (ns. märehtimistä.) Freelancerina toimivat näyttävät tämän aineiston perusteella ajattelevan työ/virkasuhteessa olevia enemmän tekemiään virheitä. Myös media-alan työkokemusta ollessa vähän virheitä ajateltiin paljon jälkikäteen.

Resilienssi: Resilienssillä tarkoitetaan yksilön kykyä sopeutua, päästä yli ja palautua kuormittavista tilanteista, selviytyä vastoinkäymisistä sekä joustavuutta ja kykyä muuttaa toimintatapojaan kokemustensa perusteella (mm. Smith ym., 2008; Youssef & Luthans, 2007). Koko joukkona vastaajat kokivat jonkin verran resilienssiä ($ka = 3,23$; asteikko 1-5), ja miehillä koettu resilienssi oli korkeampaa kuin naisilla.

3.7 Miten tästä eteenpäin? Media-alan työntekijöiden ehdotuksia työolojen parantamiseksi

Pyysimme kyselyn lopussa vastaajia antamaan palautetta kyselystä ja ehdottamaan toimenpiteitä, joilla media-alan työoloja voitaisiin kehittää. Avovastauksen antoi lähes kolmannes ($n = 300$) kyselyyn vastanneista. Näissä vastauksissa kyselyä itsessään ja media-alan työoloja kommentoitiin laajasti. Vastaukset eivät puutu yksinomaan työn digitalisoitumiseen, vaan vastaajat toivat esille näkemyksiään ja huomioitaan media-alan työstä moninaisemmin. Vastaukset liittyvät pääasiassa journalistiseen työhön, sillä avovastauksissa kommentoitiin erittäin rajallisesti esimerkiksi viestintän tai kustannusalan työoloja. Aineisto analysoitiin laadullisin menetelmin niin, että vastauksista etsittiin toistuvia aihepiirejä sekä aineiston läpileikkaavia teemoja.

Vastauksissa näkyy media-alan työntekijöiden huoli alan epävarmoista työllisyysnäköymistä: yt-neuvottelut, toimitusten supistamiset, määräaikaisuudet ja freelancereiden pienet palkkiot mainitaan useasti. Moni toivoo sekä yt-neuvottelukierrosten päättymistä että lisää työvoimaa toimituksiin: media-alan työnantajien toivottaisiin siis sitoutuvan työntekijöihinsä entistä paremmin ja tarjoavan heille nollatuntisopimusten tai lyhyiden määräaikaisuuksien sijaan pidempiä työsuhteita. Vastauksissa ehdotetaan muun muassa *”aikaa, resursseja ja satsauksia vakituisiin työsuhteisiin”* sekä todetaan suoraan, että *”toimiakseen toimitus tarvitsee tarpeeksi työntekijöitä, jotta työtä jaksetaan tehdä”*. Oman työllisyystilanteen epävarmuus oli vastauksissa myös suuri hyvinvointiin negatiivisesti vaikuttava tekijä, kuten kyselyyn osallistunut seuraavassa vastauksessa kertoo: *”Eniten stressaa kuitenkin työn määräaikaisuus! Muutokset ja uusien asioiden opettelu eivät haittaa, mutta se vaikuttaa jaksamiseen, että vuosienkin jälkeen on yhä ikään kuin koeajalla, tietämättä onko esim. vuoden päästä töitä lainkaan”*.

Eryteisesti freelancereiden näkökulmasta media-alan epävarmuus näyttäytyi hyvinvointia ja jaksamista uhkaavana tekijänä. Monet vastaajat kertoivat kommenteissaan kokemuksiaan freelance-työn raskaudesta pienien juttupalkkioiden ja epävarmojen tulevaisuudennäkymien keskellä. Freelanceriyden kuvattiin *”aiheuttavan jatkuvaa huolta ja epävarmuutta”*. Moni vaati parempia palkkiota: *”freelancereille pitäisi maksaa työstä yhtä suuri korvaus kuin vakituisellekin väelle”*, *”freelancereiden ja yrittäjien tilannetta pitää parantaa: palkkiot oikealle tasolle ja sosiaaliturva samoin”* ja *”freelancereiden asema työmarkkinoilla on oltava vahvempi”*. Lisäksi mediaorganisaatioilta ja toimituksilta haluttiin parempaa sitoutumista free-työntekijöihin muun muassa parantamalla viestintää freelancerin ja toimituksen välillä sekä antamalla enemmän palautetta tehdystä työstä.

Työsuhteiden lisäksi vastauksissa kommentoitiin erityisesti työn organisointiin liittyviä tekijöitä, henkilöstön kouluttamista, johtamista ja esimiestyötä, sekä palkkoja, lomien ja työnantajalta saatuja etuisuuksia. Työn organisointiin liittyviin tekijöihin kuuluvat esimerkiksi työn määrä ja laatu, etätyömahdollisuudet sekä työtehtävien jakaminen ja työhön annetut resurssit. Yleisesti vastaajat kokivat työmäärän toimituksissa lisääntyneen samalla, kun työntekijöiden määrää on pienennetty:

”Työaika harvoin riittää kaikkien vaadittujen tehtävien tekemiseen. Koko ajan on kiire ja kädet täynnä töitä”. Tässä yhteydessä mainittiin usein myös moniosaamisen vaatimus: yhden työntekijän on tuotettava sama sisältö monelle eri alustalle. Työn koettiin muuttuneen luonteeltaan sirpaloituneemmaksi ja nopeatahtisemmaksi: ”Liikaa tekemistä liian vähällä porukalla. Työ pirstaloituu, kun pitää valokuvata, haastatella, videoida, kirjoittaa, somettaa, tehdä nettiä ja talon ulkopuolisia julkaisuja”.

Muuttuneiden vaatimusten paineessa myös työn laadun koettiin kärsivän, mikä vastaajien näkemysten mukaan johtaa sekä työntekijöiden uupumiseen että maksavien asiakkaiden kaikkoamiseen. Vastauksissa toivottiin, että mediaorganisaatioissa pohdittaisiin *”enemmän moniosaamisen hintaa työn kuormittavuuden ja laadun kannalta”* ja todettiin, että *”mitä huonompaa toimittajat joutuvat tekemään, sitä huonommin he voivat”*. Laadusta ja työmäärästä puhuttaessa ei voitu myöskään välttyä työtehtävien jakamiseen ja resursointiin liittyvältä keskustelulta. Moni vastaaja toivoi joko enemmän työkiertoa ja mahdollisuutta päästä toisenlaisiin tehtäviin tai vaihtoehtoisesti enemmän resursseja tehdä oma työ mahdollisimman hyvin. Resursseja kaivattiin esimerkiksi *”perustyön lisäksi kasautuvalle silpulle”* sekä toimittajan ydintyöhön eli ajattelemiseen: *”[P]äivät kiireisiä, täynnä sähkölinkkiä ja silppua, vaikka oikeasti minun työni ydin olisi ajatella maailmaa selkeämmäksi lukijalle. Nyt ajatteluun ei tahdo jäädä aikaa, kun pitää miettiä saatetekstejä Facebookiin meneviin uutisiin -- ja ottaa kuvia Instaan.”*

Sirpaloitumiseen liittyen hieman yllättäen vain neljä vastaajaa nosti esiin toimituksissa yleistyneen avokonttorimallin: nämä neljä vastaajaa tosin kaikki toivoivat lähes samoilla sanamuodoilla *”avokonttorien kieltämistä lailla”*. Sen sijaan etätyömahdollisuus mainittiin usein nimenomaan positiiivisessa mielessä: viikoittaisen etätyömahdollisuuden koettiin parantavan hyvinvointia ja tuottavuutta. Joissakin vastauksissa myös toivottiin enemmän joustoa työskentelymuotoihin työnantajan suunnalta: *”Joustavuus ja etätyömahdollisuus työnantajan puolelta on tärkeää. Etätyö auttaa jaksamisessa hurjasti.”*

Vastalääkkeeksi työn sirpaloitumiselle ja työmäärän kasvamiselle ehdotettiin useimmissa vastauksissa varsin loogisesti lisää työvoimaa. Lisäksi vastauksissa puhuttiin esimerkiksi omien arvojen kiristamisestä sekä paremmasta johtamisesta. Johtaminen oli pidempien työsuhteiden ja lisätyövoiman palkkaamisen jälkeen seuraavaksi ehdotetuksi keino työolojen kohentamiseen (vrt. Malmelin & Villi, 2015). Yleisesti vastauksissa toivottiin sekä parempaa johtamista että lisää johtamiskoulutusta esimiesasemassa oleville henkilöille. Erityisesti lähiesimiehen asema korostui vastauksissa: lähiesimiehen tuki koettiin tärkeäksi ja sen puutteen vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti. Tyypillisessä johtamiseen liittyvässä kehitysehdotuksessa todettiin, että *”hyvä esimiestyö on tärkeä työhyvinvoinnin edellytys”*, mutta harvempi antoi yksityiskohtaisia esimerkkejä siitä, mitä johtamiseen liittyviä seikkoja pitäisi parantaa. Eräs vastaaja avasi johtamiseen liittyviä näkemyksiään näin: *”Lähiesimiehen osaaminen on erityisen tärkeä: työ on organisoitava niin että kaikkien osaaminen ja osaamisen puutteet huomioidaan, tarjotaan riittävästi lisäkoulutusta ja puhutaan selkeästi auki se, mitä keneltäkin odotetaan”*.

Johtamiseen, mutta myös työntekijöiden omiin taitoihin liittyen puhuttiin paljon kouluttautumisesta. Media-alan työnantajilta toivottiin yleisesti lisää mahdollisuuksia koulutuksiin, ja aihealueista mainittiin erityisesti tekniset laitteet ja järjestelmät, sosiaalinen media ja viestintä, sekä erilaiset työtavat. Koulutukset nähtiin innostavina ja niistä saatiin *”uutta intoa ja uusia raikkaita ajatuksia töitä kohtaan”*. Kaiken kaikkiaan koulutukset näyttäytyivät työnantajan panostuksena työntekijöihinsä, tosin oleellista oli myös ajan ja resurssien antaminen uuden opetteluun: koulutus on vastaajien mukaan hyödyllinen vain, jos siitä saatuja oppeja on mahdollista kokeilla ja soveltaa sopivassa aikataulussa.

Työntekijän oikeuksiin ja etuihin liittyvät asiat olivat vastauksissa vähemmän edustettuna: palkkaus mainittiin suoraan aineistossa 19 kertaa, työnantajalta saadut hyvinvointipalvelut kahdeksan ja lomat seitsemän kertaa. Palkoista oltiin vastauksissa kuitenkin yksimielisiä: sekä työsuhteisille että freelancerina työtä tekeville pitäisi saada paremmin työtehtävien vaativuutta vastaava palkkaus tai palkkio. Monessa vastauksessa korostui erityisesti journalistisen työn vastuullisuus sekä työntekijältä vaadittu monipuolinen osaaminen, jotka eivät vastaajien mukaan näy palkassa. Pienessä osassa vastauksista kaivattiin myös työnantajilta lisää panostusta työntekijöiden hyvinvointiin esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelien muodossa, ja muistutettiin lomien tärkeydestä.

Ylläkuvattuja vastauksia lukiessa ja tulkitessa tulee pitää mielessä, että pyysimme kyselylomakkeella vastaajia antamaan nimenomaan kehitysehdotuksia työolojen parantamiseksi, mikä tietyllä tavalla ohjaa vastaajaa kertomaan jo valmiiksi pielessä olevista asioista. Vaikka sellaisenaan kysymykseen annetut vastaukset maalaavat varsin synkän kuvan media-alan työoloista, löytyy vastauksien joukosta myös joitakin valonpilkahduksia. Digitalisaatiota ei nähty vastauksissa niin sanotusti *”mörkönä”*, johon ei voisi vaikuttaa, vaan jo kehitysehdotusten määrä ja laatu osoittavat, että media-alan työntekijät kokevat omien olosuhteidensa olevan muutettavissa. Esimerkiksi kouluttautuminen ja johtamiseen liittyvät seikat ovat mediatalojen omissa käsissä ja niiden ratkaiseminen riippuu alan toimijoista itsestään. Yhteenveto kehitysehdotuksista löytyy Taulukosta 3.

Taulukko 3. Yhteenveto kyselyyn vastanneiden ehdotuksista media-alan työntekijöiden työolojen parantamiseksi.

1. Työsuhteet ja niiden muodot	Media-alan työntekijät haluavat pidempiä ja turvatumppia työsuhteita kuin tällä hetkellä on tarjolla. Epävarmoista nollatuntisopimuksista ja lyhyistä määräaikaisuuksista halutaan eroon.
2. Työn organisointi (työn määrä, laatu, työtehtävien jakaminen ja työtilat), työvoiman määrä toimituksissa	Media-alan työntekijät kokevat alalla tehtävän liian paljon työtä liian pienellä työntekijämäärällä, joka johtaa työn laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin heikkenemiseen. Ratkaisuksi toivotaan lisää työntekijöitä toimituksiin. Lisäksi oman työn tekemiseen halutaan lisää resursseja ja joustavuutta. Etätyömahdollisuus koettiin positiivisesti.
3. Johtaminen	Johtamiseen toivottiin lisää panostusta ja esimiesasemassa oleville lisää koulutusta. Lähiesimiehen tuki koettiin tarpeelliseksi sekä työnteon että hyvinvoinnin kannalta.
4. Koulutukset	Työnantajilta halutaan lisää koulutusmahdollisuuksia erityisesti teknisiin laitteisiin ja järjestelmiin, sosiaaliseen mediaan ja viestintään sekä työtapoihin liittyen. Koulutusten koetaan innostavan ja antavan uusia ideoita työhön.
5. Työntekijän oikeudet ja edut	Media-alan palkkausta haluttiin parantaa sekä työsuhteisilla että freelancereilla. Freelancer-työn osalta palkkioiden korottaminen koettiin erityisen tärkeäksi. Lisäksi työnantajien toivottiin panostavan työntekijöidensä hyvinvoinnin tukemiseen.

Päätteenä vielä muutama huomio itse kyselystä saamastamme palautteesta. Moni vastaaja koki digitalisaation ja hyvinvoinnin tutkimisen media-alalla merkitykselliseksi. Kyselyä kuvattiin muun muassa ”tarpeelliseksi”, ”tärkeäksi”, ”kiinnostavaksi” ja ”analyttiseksi”. Eniten kriittistä palautetta saimme kyselyn pituudesta sekä joidenkin vastausvaihtoehtojen sopimattomuudesta freelancetyötä tekevien tilanteeseen. Vaikka kyselyn keskimääräinen vastausaika oli 15-30 minuuttia ja arvioitu aika ilmoitettu etukäteen, niin on luonnollista, että kysely on vastaajasta ja hänen tilanteestaan riippuen voinut viedä vieläkin enemmän aikaa. Olemmekin erittäin kiitollisia jokaisesta arvokasta aikaansa meille antaneesta vastaajasta. Kun teemme syventäviä haastatteluita pääsevät vastaajien yksilölliset tilanteet vielä paremmin esiin kuin strukturoidussa kyselyssä.

4 Johtopäätökset

Tässä raportissa olemme kuvanneet Media Work 2030 -kyselyn toteuttamista, aineistoa ja siitä tehtyjä alustavia havaintoja. Kyselyn tarkoituksena on ollut saada tietoa eri tekijöistä, jotka vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin mediatyön digitalisoitumisesta. Raportissa esiteltyjä havaintoja analysoidaan jatkossa yksityiskohtaisemmin, sillä tämän raportin tavoite on ollut ennen kaikkea keskittyä kuvailemaan kyselyn suoria jakaumia, tarkastelemaan koko joukon keskiarvoja kyselyyn sisältyvissä ilmiöissä ja selvittämään löytyykö aineiston sisällä vastaajaryhmien välisiä eroja tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksien (sukupuoli, media-alan työkokemus) ja työhön liittyvien piirteiden (työtilanne, media-alan sektori, työorganisaation koko) mukaan. Seuraavassa nostamme esille vielä muutamia keskeisiä asioita kyselyaineistosta tekemiemme alustavien havaintojen pohjalta.

Kyselyn vastaajien profiili edustaa melko hyvin Journalistiliiton jäsenistöä. Tyypillinen vastaaja on keski-ikäinen nainen, jolla on alalta 15 vuoden työkokemus ja hän työskentelee toimittajana lehdet ja verkkomedia -sektorilla, yli 100 henkilön organisaatiossa, päivätyössä, keskimäärin 38 tuntia viikossa. Vastaajista freelancereita oli 16 %.

Media-alan työntekijät kokevat niin alan kuin sen osaamisvaatimusten muuttuneen merkittävästi viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kokemus työn muutoksesta läpäisee media-alan, sillä vastaajien arviot työn muutoksesta eivät juuri poikenneet toisistaan esimerkiksi vastaajien työtilanteen (työsuhteessa/freelancer) tai toimialasektorin (mm. lehdet, radio ja televisio, viestintä, kustannusala) mukaan. Vastaajat kokevat myös osaamisensa vastaavan nykyvaatimuksia kohtuullisen hyvin, vaikkakaan pisimpään alalla olleet eivät koe asiaa aivan yhtä myönteisesti kuin muut. On mielenkiintoista, että vastaajien kaksi tärkeimmäksi nostamaa osaamisaluetta media-alalla ovat 1) innovatiivisuus, uuden oppiminen ja luovuus sekä 2) journalistinen, ammatillinen ja substanssi-osaaminen. Vasta näiden jälkeen tulevat mm. monimediaisuus, nopeus ja some- sekä digitaidot. Tämä herättää kysymyksen, koetaanko alan kaikkein olennaisimpien ydintaitojen kuitenkin pysyneen ennallaan, mikä luo pysyvyyttä murros- ja muutospuheen keskellä.

Teknologian rooli päivittäisessä mediatyössä on nykyään suuri. Valtaosa media-alan ammattilaisista on kiinni erilaisissa teknologisissa laitteissa ja digitaalisissa järjestelmissä lähes koko työpäivän ajan. Toisaalta vastaajien joukosta löytyy myös maltillisempia teknologian hyödyntäjiä, sillä kolmannes vastaajista ei käyttänyt teknologiaa jatkuvasti työpäivän aikana. Aktiivisesta teknologian hyödyntämisestä huolimatta teknologiaan liittyvien taitojen suhteen media-alan työntekijät kokiivat harvoin olevansa digitalisaation aallonharjalla: vain 15 prosenttia vastaajista oli oman arvionsa mukaan ”digieksperttejä”. Sen sijaan suurin osa vastaajista koki taitojensa olevan perustasoa (61 %) ja noin neljännes koki olevansa ”selviytyjiä”. Epävarmuutta digiosaamisestaan kokivat muita

enemmän naiset, freelancerit ja pitkään alalla olleet. Mediaorganisaatioiden kannattaisikin tulevaisuudessa panostaa työntekijöidensä digitaalitojen kehittämiseen erityisesti silloin ja niissä tehtävissä, joissa perusosaaminen tai pelkkä selviytyminen ei riitä.

Kyselyn perusteella työn digitalisoitumisella koetaan olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia, ja näihin kokemuksiin vaikuttavat niin vastaajien henkilökohtaiset ominaisuudet kuin työhön ja toimialaan liittyvät piirteet, kuten luvussa 3 on tarkemmin kuvattu. Koko vastaajajoukon tasolla työn digitalisoituminen on lisännyt työhön liittyvää joustavuutta ja parantanut tiedonkulkua. Lähes puolet (44 %) vastaajista myös kokee, että digitalisoitumisen myötä heillä on paremmat mahdollisuudet tehdä työnsä hyvin kuin aiemmin. Samaan aikaan kahdeksan kymmenestä arvioi, että työn määrä on lisääntynyt ja seitsemän kymmenestä kokee, että työstä palautuminen on heikentynyt digitalisaation myötä. Jatkossa tutkimushankkeessa tarkastelemme muun muassa sitä, ketkä vastaajista kokevat erityisesti työkuorman lisääntyneen ja työstä palautumisen heikentyneen digitalisaation myötä.

Mediatyön laadun kannalta on merkityksellistä, että yli kolmasosa vastaajista koki digitalisaation heikentävän jonkin verran tai huomattavasti mahdollisuuksia tehdä työ hyvin. Avovastaukset kyselyn lopussa valottavat tätä vielä tarkemmin, sillä vastaajia eivät ehkä niinkään digitalisaatiossa häiritse muutokset tai uusien asioiden opettelu vaan enemmänkin työn pirstaloituminen monimediasuuden, moniosaamisen, multitaskauksen sekä ”silpun ja sähläyksen” myötä. Kyselyn perusteella digitalisaation vaikutukset näyttäytyvät siis hieman ristiriitaisina – työ osittain helpottuu, mutta sen kuormittavuus lisääntyy. Kuten todettua, vaikutus työn laatuun jakaa vastaajien kokemukset.

Hieman hälyttävää alalla toimivien organisaatioiden kannalta lienee se, että jos kyselyn vastaajilla olisi mahdollisuus samalla palkalla vaihtaa työpaikkaa/alaa, niin kaksi kolmesta näin tekisi. Tämä voi kytkeytyä moniin asioihin, mutta myös siihen, että koko joukkona vastaajat kokevat, että ponnistelut (työkuorma ja aikapaineet) ylittävät työstä saadut palkkiot, joita tässä kyselyssä olivat työtä saatu arvostus, uralla eteneminen ja työn varmuus. Jatkossa on tärkeä selvittää lisää näihin kokemuksiin vaikuttavia tekijöitä.

Aineiston pohjalta voi vetää alustavia ja varovaisia johtopäätöksiä siitä, että digitalisaation negatiiviset vaikutukset ja muut kuormittavuustekijät koettiin vähäisempänä freelancereiden joukossa. On mahdollista spekuloida, että digitalisaatio on media-alalla ilmiö, joka vaikuttaa enemmän ja hallitsemattomammin isommissa organisaatioissa, ja sen vaikutukset ovat positiivisemmat pienemmissä organisaatioissa ja yksittäisillä toimijoilla, jolloin voidaan paremmin huomioida työntekijän yksilölliset tarpeet ja taidot. Yrittäjyyteen ja freelance-työhön liitetään käsitys autonomisista työntekijöistä, mikä tässäkin kyselyaineistossa näkyy siten, että freelancerit kokevat vaikutusmahdollisuutensa suhteessa työhönsä paremmiksi kuin työ/virkasuhteessa olevat. Työ freelancerina ei

kuitenkaan näyttäytyä ainoastaan myönteisessä valossa. Havaintojemme perusteella autonomisuuden käänköpuolena on freelancerien kokemana suuri epävarmuus työn jatkuvuudesta sekä heikko työmarkkina-asema ja -palkkaus, mikä tuli elävästi esiin myös kyselyn avovastausten kautta.

Työhyvinvointiin vaikuttava työn merkityksellisuuden kokemus oli kyselyyn vastanneilla koko joukonna varsin korkea, ja valtaosa koki työn imua eli työhönsä liittyvää innostusta päivittäin. Työn aiheuttamaa kognitiivista stressiä koettiin jonkun verran ja se oli vähäisempää pidempään alalla olleilla. Pidempi työkokemus vähensi myös haitallista oman suorituksen ja virheiden märehmistä (ns. ruminaatio). Lisäksi vastaajat kokivat myös resilienssiä eli kykyä sopeutua, päästä yli ja palautua kuormittavista tilanteista. Miehillä tämä koettu selviytymiskykyisyys oli korkeampaa kuin naisilla, jotka miehiin verrattuna olivat myös mieltäneempiä multitaskukseen, ylisitoutuneempia työhönsä ja jännittivät virheiden tekemistä työssä enemmän. Mediatyöhön usein liitetyn multitaskuksen eli päällekkäisten työtehtävien tekemisen ja työn kohteen nopean vaihtamisen koki positiivisena ja itselleen luontevana naisten lisäksi useammin pienemmässä organisaatioissa työskentelevä. Tämä havainto voi liittyä työtehtävien laajempaan kirjoon alle 50 henkilön organisaatioissa.

Media work 2030 -hankkeessa tutkimme jatkossa vielä tarkemmin tässä raportissa kuvattujen alustavien havaintojen taustalla olevia tekijöitä. Erityisesti tarkastelun kohteena ovat mediatyöntekijöiden koettuun hyvinvointiin vaikuttavat *yksilölliset* tekijät, joita tutkimme niin tämän kyselyaineiston tarkempien analyysien kautta (ts. eri ilmiöiden välisten yhteyksien ja yhteisvaihtelun tarkastelu) kuin hermostollisen toiminnan tasolta aivokuvantamisen menetelmin. Tämän lisäksi toteutetaan laadulliset tutkimushaastattelut, joissa pureudutaan tarkemmin media-alan työntekijöiden kokemuksiin mediatyön muutoksista ja digitalisaation vaikutuksista työhön. Haastatteluissa käsitellään työntekijöiden kokemuksia esimerkiksi kiireestä työssä, käsityksiä työn merkityksellisyydestä ja heidän käyttämiään tapoja työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Lisäksi tutkimme hankkeessa ammattijärjestöjen digitalisaatiopuhetta ns. policy-aineiston avulla. Tavoitteenamme on, että näiden eri vaiheiden myötä tutkimuksessamme tulee rakentumaan hyvä kokonaiskuva ja ymmärrys siitä, miten digitaalisessa murroksessa media-alan organisaatioita voidaan tukea kestävien ja hyvinvointia synnyttävien työolojen ja -ympäristöjen luomisessa sekä auttaa alalla työskenteleviä digitaalisten työprosessien ja työn rajojen hallinnassa.

LÄHTEET

- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours. The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33(4), 592-610.
- Cattell, R. B. (1963). Theory of fluid and crystallized intelligence: A critical experiment. *Journal of Educational Psychology*, 54, 1-22.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 155-177.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2005). Affektiivisen työhyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seuruuaineistossa. *Psykologia*, 40, 541-551.
- Feldt, T., Tsupari, H., Kilponen, K., Auvinen, E., Huhtala, M., Muotka, J. & Mauno, S. (2019). *Miltä johtotehtävä tuntuisi? Johtotehtävien seurauksiin liittyvät huolenaiheet korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla, niiden selittäjät ja seuraukset*. Jyväskylän yliopiston psykologia laitoksen julkaisuja, 356. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale)*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harju, A., Koljonen, K. & Heinonen, A. (2017). *Yhteistä uuteen alkuun: Toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta*. Tampere: Tampere University Press.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Tarvainen, T. (2006). Ponnistusten ja palkkioiden epäsuhta työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen*, 1, 5-21.
- Kossek, E. E. & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2, 152-171.
- 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, 898-913.

- Malmelin, N. (2015). Mediajohtaminen muutoksessa. Teoksessa N. Malmelin & M. Villi (toim.), *Mediajohtaminen: näkökulmia uudistuvaan media-alaan* (pp. 133–154). Helsinki: Gaudeamus.
- Malmelin, N. & Villi, M. (toim.) (2015). *Mediajohtaminen: näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus.
- Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E. (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon Tutkimus*, 38, 271–288.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8–24.
- Petrican, R., Taylor, M. J. & Grady, C. L. (2017). Trajectories of brain system maturation from childhood to older adulthood: Implications for lifespan cognitive functioning. *NeuroImage*, 163, 125-149.
- Poposki, E. M. & Oswald, F. L. (2010). The Multitasking Preference Inventory: Toward an Improved Measure of Individual Differences in Polychronicity. *Human Performance*, 23, 247-264.
- Rantanen, J. (2019). Opinto-ohjaajien työn ja työolojen tutkimus jatkuu – Tutkimustiedote. *Opinto-ohjaaja*, 3, 16–19.
- Rybowiak, V., Garst, H., Frese, M. & Batinic, B. (1999). Error Orientation Questionnaire (EOQ): Reliability, validity, and different language equivalence. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 527-547.
- Sandi, C. (2013). Stress and cognition. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science*, 4, 245-261.
- Schaufeli, W. B, Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35, 577-591.
- Siegrist, J., Li, J. & Montano, D. (2014). *Psychometric Properties of the Effort–Reward Imbalance Questionnaire*. Düsseldorf: University Düsseldorf.
- Siegrist, J., Wege, N., Puhhofer, F. & Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: Effort-reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1005-1013.

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.

Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20, 322–337.

SujuKE (2017-2019). *SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergomiolla*. Helsinki: Työterveyslaitos. www.ttl.fi/sujuke

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018*. Helsinki: Tilastokeskus.

Vianen, A. v. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.

Villi, M. & Picard, R. G. (2019). Transformation and Innovation of Media Business Models. In M. Deuze & M. Prenger (Eds.), *Making Media. Production, Practices, and Professions* (pp. 121–131). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Vogel, R. M. & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 68-81.

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah (N.J.): Lawrence Erlbaum Association.

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

Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja

Julkaisuja – Sarja T

- 1/1988 Kasvio, Antti:** Teollisuuden rakennemuutos ja naistyöntekijät. Tutkimus kevyen teollisuuden naistyöntekijöiden asemasta ja sen muuttumisesta 1980-luvun tuotannollisen murroksen oloissa. Tampere 1988. 142 s.
- 2/1989 Kinnunen, Merja:** Työt, toimet ja luokittelut. Tampere 1989. 80 s.
- 3/1989 Juhela, Arto:** Teknologinen kehitys ja työelämän koulutus. Tarkastelua uuden teknologian käyttöönoton vaikutuksista teollisuustyöntekijöiden työhön ja koulutukseen. Tampere 1989. 132 s.
- 4/1990 Kasvio, Antti:** Työorganisaatioiden tutkimus ja niiden tutkiva kehittäminen. Kirjallisuuskatsaus. Tampere 1990. 206 s.
- 5/1990 Filander, Karin, Heiskanen, Tuula & Kirjonen, Juhani:** Tutkimuksen ja koulutuksen strategiavalinnat työelämän kehittämisessä. English summary. Tampere 1990. 95 s.
- 6/1990 Korvajärvi, Päivi:** Toimistotyöntekijäin yhteisöt ja muutoksen hallinta. Tampere 1990. 190 s.
- 7/1990 Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta & Kinnunen, Merja:** Muutokset kiireen keskellä. Seurantatutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seuranta-raportti. Tampere 1990. 207 s.
- 8/1991 Kasvio, Antti:** Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatetusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla. Tampere 1991. 286 s.
- 9/1991 Saari, Juho:** Rajan takaa, hämärästä. Kypsiä palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Tampere 1991. 238 s.
- 10/1991 Rauhala, Pirkko-Liisa:** Sosiaalialan työn kehittäminen: tutkimus sosiaalialan työn yhteiskunnallisista ehdoista ja työn sisällöstä. Loppuraportti. Tampere 1991. 200 s.
- 11/1992 Saloniemi, Antti:** Kampanjan mahdollisuudet ja rakentamisen turvallisuus. Rakenna turvallisesti -kampanjan toimintaympäristössään. Tampere 1992. 234 s.
- 12/1992 Martikainen, Riitta & Yli-Pietilä, Päivi:** Työehdot ja sukupuoli - sokeat sopimukset. Tampere 1992. 307 s.
- 13/1994 Koistinen, Pertti & Ostner, Ilona (eds.):** Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. Tampere 1994. 385 p.
- 14/1994 Kasvio, Antti, Nakari, Risto, Kalliola, Satu, Kuula Arja, Pesonen, Ilkka, Rajakaltio, Helena & Syvänen, Sirpa:** Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä. Tampere 1994. 419 s.
- 15/1996 Kalliola, Satu:** Lewiniläinen ryhmäpäättös kunnallishallinnon työyhteisöissä. Tutkimus yhteistoiminnasta ja toimintatutkijan kenttätyöstä. Tampere 1996. 222 s.
- 16/1997 Lavikka, Riitta:** Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry. Tampere 1997. 238 s.
- 17/1998 Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Joustamisen monet muodot. Pukineteollisuus etsimässä tietä huomiseen. Tampere 1998. 310 s.
- 18/1999 Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustus ja refleksiivinen oikeus. Henkilöstön edustus yritysten päätöksenteossa refleksiivisen oikeuden kannalta. Tampere 1999. 483 s.

Työraportteja

- 1/1989 Aro, Jari:** Fordismin kriisi ja joustavatuotantostrategia. Tampere 1989. 33 s.
- 2/1989 Arnkil, Robert:** Työvoimatoimiston kehittämisjännitteet muuttuvilla työmarkkinoilla. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1989. 60 s.
- 3/1989 Aro, Jari:** Massatuotannosta muodin tekemiseen? Hong Kongin vaatetusteollisuuden kehityspiirteitä. Tampere 1989. 27 s.
- 4/1989 Saloniemi, Antti:** Näkökohtia Rakenna turvallisesti -kampanjasta ja rakennusteollisuuden töistä ja työsuojelusta. Väliraportti. Tampere 1989. 116 s.
- 5/1989 Martikainen, Riitta:** Hyvän naisen lisä. Työehdot, sopimustoiminta ja sukupuoli-järjestelmä. Esitutkimus. Tampere 1989. 83 s.
- 6/1989 Rauhala, Pirkko-Liisa:** Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammattiteissa. Käsitteellistä kehittäjä. Tampere 1989. 70 s.
- 7/1990 Kasvio, Antti:** Recent Work Reforms, Their Social and Political Context and the Development of Social Scientific Work Research in Finland. Tampere 1990. 28 s.
- 8/1990 Koivisto, Tapio:** Työsuojelu kunnissa. KTV:läisten työsuojeluaktiivien näkemyksiä organisaatiokohtaisten työsuojelukäytäntöjen kehittämisestä. Tampere 1990. 139 s.
- 9/1990 Kirjonen, Juhani:** Työelämän tutkimus Suomessa jatkokoulutuksen näkökulmasta. Tampere 1990. 20 s.
- 10/1990 Kivimäki, Riikka:** Työmarkkinoille paluu ja työuran murros. Keski-ikäisen naisen koulutus- ja työllistymissuunnitelmat. Tampere 1990. 86 s.
- 11/1990 Arnkil, Robert:** Ikkunoita työvoimatoimiston toimintaan. Tapausesimerkkinä Tampereen työvoimatoimisto. Tampere 1990. 115 s.
- 12/1990 Saloniemi, Antti:** Construction, Safety and Campaigns. Some Notes on Finnish Construction Industry, Its Safety Problems and Possibilities of Campaigns. Tampere 1990. 65 p.
- 13/1990 Laiho, Marianna:** Tulevaisuuden toimitusta tekemässä. Raportti Journalististen organisaatioiden ja työkuultuurien muutos -seminaarista Tampereella 2.—3.3.1990. Tampere 1990. 47 s.
- 14/1990 McDaid, Mike:** The Economic and Social Dimensions to European Integration: An Interpretation of 1992 and Its Implications for Finland. Tampere 1990. 33 p.
- 15/1990 Martikainen, Riitta:** Gender and Women's Interests in Collective Bargaining. Tampere 1990. 25 p.
- 16/1990 Kevätsalo, Kimmo:** Kunnallishallinnon työelämän laadun ja palvelutuotannon tuloksellisuuden kehittämisen tutkimusohjelma. Tampere 1990. 148 s.
- 17/1990 Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Gendered Practices in Working Life. Project Outline. Tampere 1990. 37 p.
- 18/1990 Tolppanen, Marjo:** Työhön palaavat ja ammattiaan vaihtavat aikuiskoulutuksellisenä haasteena. Esitutkimusraportti. Tampere 1990. 49 s.
- 19/1990 Heiskanen, Tuula (toim.):** Työelämän muuttuvat ehdot – kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Raportti Työelämän muutoksen asiantuntijaseminaarista Tampereella 9.-10.1.1990. Tampere 1990. 203 s.
- 20/1990 Heiskanen, Tuula, Hyväri, Susanna, Kinnunen, Merja, Kivimäki, Riikka, Korvajärvi, Päivi, Lehto, Anna-Maija, Martikainen, Riitta, Räsänen, Leila, Salmi, Minna, Varsa, Hannele & Vehviläinen, Marja:** Työelämän sukupuolistuneet käytännöt. Tutkimussuunnitelma. Tampere 1990. 56 s.

- 21/1991 Kuitunen, Kimmo:** Toimintatutkimuksen tulosten arviointi- ja mittaamisongelmat: Esimerkkitapauksena henkilöstön kehittäminen kuntasektorilla. Tampere 1991. 101 s.
- 22/1991 Lumijärvi, Ismo:** Tulosarvioinnin kehittämisen tutkimisesta. Näkökulmia viitekehyksen ja tutkimusmetodiikan täsmentämiseksi liittyen kunnallisten palveluorganisaatioiden työelämän laadun tutkimushankkeeseen. Tampere 1991. 51 s.
- 23/1991 Kasvio, Antti:** Taloudellisen rationaliteetin rajat. Markkinayhteiskunnallistumisen ja sosiaalisen integraation yhteyden pohdintaa viimeaikaisessa sosiologisessa ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa. Tampere 1991. 63 s.
- 24/1991 Heiskanen, Tuula:** The Relationship of Theory and Practice from the Viewpoint of the Learning Process: an Assessment of an Extension Training Programme for Public Administrators. Tampere 1991. 45 p.
- 25/1991 Kasvio, Antti, Mak, Csaba & McDaid, Michael (eds.):** Work and Social Innovations in Europe. Proceedings of a Finnish-Hungarian Seminar in Helsinki, 11– 13 September 1990. Tampere 1991. 394 p.
- 26/1991 Ketola, Outi (toim.):** Näkökulmia kunnallisten organisaatioiden kehittämiseen. Tampere 1991. 219 s.
- 27/1992 Koistinen, Pertti, Poikkeus, Leena, Sihto, Matti & Suikkanen, Asko:** Finnish Labour Market Policy in Trial – Evaluation on the 1980's. Tampere 1992. 91 p.
- 28/1992 Pesonen, Ilkka:** Hyvän keittiön salaisuus. Asiantuntijanäkemykset ruokapalvelujen kehitysvaiheista Suomessa. Tampere 1992. 49 s.
- 29/1992 Lavikka, Riitta:** Ryhmätyö tulee vaatetusteollisuuteen. Tutkimus vaatetusyritysten siirtymisestä vaihetyöstä ryhmätyöhön perustuviin työorganisaatioihin. Tampere 1992. 240 s.
- 30/1992 Kuula, Arja:** Tulosta, säästöä ja kannustusta? Tutkimus kunnallisen sektorin tulos-palkkioiden ongelmista ja mahdollisuuksista. Tampere 1992. 108 s.
- 31/1992 Pesonen, Ilkka:** Työkonferenssimenetelmä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Tampere 1992. 106 s.
- 32/1992 Kalliola, Satu:** Henkilöstön kuulemisesta yhteispäätämiseen. Tampere 1992. 134 s.
- 33/1992 Partanen, Sirpa:** Tuloksellisuuden arviointi kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 34/1992 Nakari, Risto:** Työelämän laatu kunnissa. Tampere 1992. 178 s.
- 35/1992 Isaksson, Paavo:** Henkilöstön edustuksen toteutuminen yritysten hallintoelimissä. Esitutkimusraportti. Tampere 1992. 128 s.
- 36/1992 Kasvio, Antti (ed.):** Industry without blue-collar workers – Perspectives of European clothing industry in the 1990's. Tampere 1992. 441 p.
- 37/1993 Kyllönen, Riitta:** Work/Family Interface: Perspectives and Solutions. A Literature Review. Tampere 1993. 35 p.
- 38/1993 Kasvio, Antti:** Action research for improved performance and quality of working life in Finnish municipal service organizations. A project description. Tampere 1993. 28 p.
- 39/1993 Alasoini, Tuomo:** Ohut tuotanto ja antroposentrinen tuotanto tulevaisuuden tehtaan malleina. Näkökulmia kansallisen FAST-tutkimusprojektin kannalta. Tampere 1993. 95 s.
- 40/1993 Saari, Juho:** Markkinayhteiskunta, työmarkkinat ja sosiaalipolitiikka. Karl Polanyin 'suuren murroksen' yhteiskuntateoriasta ja sen ajankohtaisuudesta. Tampere 1993. 71 s.
- 41/1993 Martikainen, Sinikka, Riikonen, Eila & Vuorisalo, Irmeli:** Siivoustyötä tekevien alueellinen varhaiskuntoutustarve. Tampere 1993. 97 s.
- 42/1993 Kovanen, Helena:** Sosiaalityöntekijöiden ja heidän lähijohtajiensa käsityksiä johtamisesta alueellisessa sosiaalitoimistossa. Tampere 1993. 78 s.

- 43/1993 Koistinen, Pertti:** Lama ja työvoimapolitiikan linjavalinnat Suomessa. Tampere 1993. 44 s.
- 44/1994 Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Tehdas laboratoriona. Työ, kulttuuri ja teknologia -tutkimusprojektin väliraportti. Tampere 1994. 142 s.
- 45/1994 Kasvio, Antti (ed.)** Research on Consumer-oriented Action in Public Services. Materials from a European Workshop in Helsinki, 12 March 1993. Tampere 1994. 104 p.
- 46/1994 Saari, Juho:** Sosiologinen rationaalinen valinnan teoria ja uusi taloussosiologia. Tampere 1994. 100 s.
- 47/1994 Kasvio, Antti:** Action-oriented work research in Finland: The development of a multiparadigmatic research programme in the midst of an employment crisis. Tampere 1994. 38 p.
- 48/1994 Alasoini, Tuomo, Hyötyläinen, Raimo, Kasvio, Antti, Kiviniitty, Jyrki, Klemola, Soili, Ruuhilehto, Kaarin, Seppälä, Pertti, Toikka, Kari & Tuominen, Eeva:** Manufacturing change. Interdisciplinary research on new modes of operation in Finnish industry. Tampere 1994. 135 p.
- 49/1994 Lavikka, Riitta, Teder, Juhan & Varendi, Merle:** Viron vaatetusteollisuus tienhaarassa. Yhteiskunnan muutosten heijastuminen Viron vaatetusteollisuudessa. Eesti Roivatööstus teelahkmed. Ühiskonnas toimivate muutuste kajastumine Eesti roivatööstuses. Tampere 1994. 200 s.
- 50/1995 Heiskanen, Tuula, Lavikka, Riitta, Piispa, Leena & Tuuli, Pirjo:** Puhe on muutoksesta. Tutkimus yhteistyöstä ja muutoksen hallinnasta pukinetehtaissa. KULTA-projektin raportti. Tampere 1995. 164 s.
- 51/1995 Koivisto, Tapio:** PL-verstaan uudet toimintatavat. Analyysi osallistavan uudelleensuunnittelun prosessista. Tampere 1995. 95 s.
- 52/1996 Aho, Simo:** Kotitalouksien työ ja keskinäinen apu. Tampere 1996. 33 s.
- 53/1997 Aho, Simo & Vehviläinen, Jukka:** Activating the Young Unemployed into Education? Studies on the Effects of a Recent Policy in Finland and on the Hidden Rationalities among Uneducated Young People. Tampere 1997. 29 s.
- 54/1998 Aho, Simo, Piliste, Toomas & Teder, Juhan:** Private Entrepreneurship in Estonia 1989-1996. Experiences and Challenges in a Transitional Economy. Tampere 1998. 163 pages.
- 55/1998 Koivisto, Tapio & Koski, Pasi:** Terveysteknologiayritys ja innovaatiojärjestelmä. Verkostanalyysi suomalaisesta teknologiaprojektista. Tampere 1998. 68 s.
- 56/1998 Kautonen, Mika, Schienstock, Gerd, Sjöholm, Harri & Huuhka, Pekka:** Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut. Tampereen seudun osaamisintensiiviset yrityspalvelut (TOP) -projektin loppuraportti. Tampere 1998. 66 s.
- 57/1999 Saloniemä, Antti & Oksanen, Hanna:** Two Studies on the Structural Background of Industrial Accidents. Tampere 1999. 45 p.
- 58/1999 Koivisto, Tapio, Ahmaniemi, Riikka & Koski, Pasi:** Uudelleenmuotoutuvat alihankintaverkostot. Analyysi toimittajasuhteiden laadullisista muutoksista. Tampere 1999. 91 s.
- 59/2000 Kautonen, Mika & Tiainen, Mari:** Regiimit, innovaatioverkostot ja alueet. Vertaileva tutkimus Pirkanmaalla ja Keski-Suomessa. Tampere 2000. 80 s.
- 60/2001 Kivimäki, Riikka:** Hoitovapaat työpaikan ja perheen arjessa. Tampere 2001. 106 s.
- 61/2001 Järvensivu, Anu:** Lääketoimialan osaamisintensiivisten palvelujen kuvaus sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tampere 2001. 34 s.
- 62/2001 Kolehmainen, Sirpa:** Work Organisation in High-Tech IT Firms. Tampere 2001. 104 p.

- 63/2001 Ahmaniemi, Riikka, Kautonen, Mika & Tulkki, Pasi:** Tietointensiiviset yritysverkostot Porin alueella. Tampere 2001. 85 s.
- 64/2001 Schienstock, Gerd, Rissanen, Tapio & Timonen, Henni:** Pirkanmaalaiset yritykset matkalla tietoyhteiskuntaan. Yritysten teknologiset käytännöt eurooppalaisessa vertailussa. Tampere 2001. 110 s.
- 65/2001 Tulkki, Pasi & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulu innovaatiojärjestelmässä. Osa 1. Alueelliset innovaatioverkostot. Väliraportti. Tampere 2001. 85 s.
- 66/2003 Lyytinen, Anu, Kuusinen, Riitta & Niemonen, Heidi:** Näkökulmia ammattikorkeakoulun rooliin innovaatiojärjestelmässä. Tampere 2003. 133 s.
- 67/2003 Hakola, Paula:** Bioenergia-alan innovaatiojärjestelmän kehitys Tampereen seudulla. Tampere 2003. 64 s.
- 68/2003 Hytönen, Sanni & Kolehmainen, Jari:** Tietämyksenhallinta uusmedia- ja ohjelmistoyritysten innovaatiotoiminnassa. Tampere 2003. 102 s.
- 69/2004 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Yritysten ja ammattikorkeakoulujen T&K -yhteistyö. Ammattikorkeakoulut alueellisessa innovaatiojärjestelmässä: koulutuksen ja työelämän verkottumisen mallit, osaprojekti III. Tampere 2004. 143 s.
- 70/2004 Filander, Karin & Jokinen, Esa:** Tekemällä oppimisen kokeita – Ammattiopettajat työssäoppimisen kentillä. Toimintatutkimus Opekon kehittämishankkeista. Loppuraportti. Tampere 2004. 117 s.
- 71/2004 Virjo, Ilkka:** The Ageing and the Labour Market in the Nordic Countries: A Literature Review. Tampere 2004. 49 p.
- 72/2004 Lavikka, Riitta:** Verkostosihteerien oppiva yhteisö – Yhdessä unelmaa toteuttamaan. Tampere 2004. 89 s.
- 73/2005 Kolehmainen, Sirpa (ed.):** Research and Development of Gender Equality in Working Life. Tampere 2005. 101 pages.
- 74/2005 Marttila, Liisa, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi & von Bell, Kaarina:** Ammattikorkeakoulujen T&K -toiminta: T&K -yksiköt koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistyön rajapinnassa. Tampere 2005. 45 s.
- 75/2005 Jokinen, Esa & Luoma-Keturi, Natalia:** Koulutuksesta välineitä yksilön työuran pidentämiseen. Koulutuksen ajallisten vaikutusten tarkastelu. Tampere 2005. 89 s.
- 76/2006 Valkama, Päivi & Järvensivu, Anu:** Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Tampere 2006. 79 s.
- 77/2006 Suvinen, Nina, Kautonen, Mika, Niemonen, Heidi, Marttila, Liisa & Lyytinen, Anu:** Ammattikorkeakoulujen ja uusien osaamisalojen kohtaaminen. Kontekstianalyysi: Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä -hanke. Osaraportti I. Tampere 2006. 100 s.
- 78/2007 Marttila, Liisa, Andolin, Mikael, Kautonen, Mika, Lyytinen, Anu & Suvinen, Nina:** Uutta luomassa. Ammattikorkeakoulu osana uusien osaamisalojen alueellisia kehittäjäyhteisöjä. Tampere 2007. 80. s.
- 79/2007 Cömertler, Necmiye:** Integration of Turkish women in Finland into Finnish society. Tampere 2007. 61 p.
- 80/2008 Jääskeläinen, Paul, Jokinen, Esa & Spangar, Timo:** Työvoimakoulutuksen yhteiskehittäminen, henkilökohtaistamisen kolme vaihetta ja hankintamenettely. Tampere 2008. 77 s.
- 81/2008 Kempe, Jouni, Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Työn ja perheen yhteen sovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrityksiin. Tampere 2008. 80 s.

- 82/2008 Arnkil, Robert, Heiskanen, Tuula, Jokinen, Esa, Nakari, Risto & Piispa, Leena:** Työurien pidentäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Valtionhallinnon työhyvinvointiohjelman arviointi. Tampere 2008. 107 s.
- 83/2009 Santamäki, Kirsti, Kankaanranta, Terhi, Henriksson, Lea & Rissanen, Pekka:** Sairaanhoidtaja 2005. Peruseräraportti. Tampere 2009. 46 s.
- 84/2009 Järvensivu, Anu & Koski, Pasi:** Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Tampere 2009. 123 s.
- 85/2010 Arnkil, Robert, Järvensivu, Anu, Koski, Pasi & Piirainen, Tatu:** Exploring Quadruple Helix. Outlining user-oriented innovation models. Tampere 2010. 113 p.
- 86/2011 Spangar, Timo, Arnkil, Robert, Jokinen, Esa, Jääskeläinen, Paul & Keskinen, Anita:** Työlähtöisen kuntoutuksen ja työterveyshuollon lupaavista käytännöistä viisaaseen toisen asteen levittämiseen. Työläs- ja iTyöläs-hankkeiden ulkoisen arvioinnin loppuraportti. Tampere 2011. 99 s.
- 87/2011 Kivimäki, Riikka:** Työhyvinvointi on tehtävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimusraportti. Tampere 2011. 50 s.
- 88/2012 Leinonen, Minna, Nikkanen, Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Sukupuolten tasa-arvo puolustusvoimissa – Kehittämistarpeiden näkökulma asepalvelusta suorittavien ja henkilöstön kokemuksiin. Tampere 2012. 198 s.
- 89/2012 Piirainen, Tatu:** Kohti kestävästä kilpailukykyä ja toimintatapaa. Opas yrityksen kilpailukykyyn ja toimintatavan kestäväyyden arviointi- ja kehittämistyökalun rakentamiseen. Tampere 2012. 36 s.
- 90/2015 Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja:** Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaissä työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampere 2015. 125 s.
- 91/2015 Piirainen, Tatu:** Yritysten kestävästä pärjäämisestä rakennemuutoksessa. Opas uuden kestävästä perustan rakentamiseen yritystoiminnalle. Tampere 2015. 90 s.
- 92/2016 Jolkkonen, Arja, Koistinen, Pertti, Kurvinen, Arja, Lipiäinen, Liudmila, Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka:** Työura katkolla. Henkilöstövähennyksissä työpaikkansa menettäneiden ja toimipaikkoihin jääneiden työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittyminen. Tampere 2016. 81. s.
- 93/2017 Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna & Heiskanen, Tuula:** Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampere 2017, 112 s.
- 94/2017 Peutere, Laura, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Järvinen Katri-Maria, Pyöriä, Pasi, Saari Tiina & Jokinen, Esa:** Talouskriisit, työhyvinvoinnit ja työurat. Tampere 2017. 80 s.
- 95/2017 Jokinen, Esa:** Arjen ammattilaiset – Järjestökentän työelämän laadun selvitys. Tampere 2017. 46 s.
- 96/2017 Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta Katri & Nikkanen, Risto:** Naisten ja miesten vuorovaikutus ja osallisuus asepalveluksessa tasa-arvon näkökulmasta. Tampere 2017. 68 s.
- 97/2018 Pietiläinen, Marjut, Viitasalo, Niina, Lipiäinen, Liudmila, Ojala, Satu, Leinonen, Minna, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Jokinen, Esa, Korvajärvi, Päivi & Nätti, Jouko:** Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampere 2018. 71 s.
- 98/2018 Ruokolainen, Mervi, Ylinen, Tyyne & Ruotsalainen, Maarit:** Kohtaavatko työntekijöiden ja lähiesimiesten näkemyksen hyvästä työntekijästä? Monimenetelmällinen tutkimus hyveistä ja odotuksista vaativassa ihmissuhdetyössä. Loppuraportti. Tampere 2018. 108 s.
- 99/2018 Lie, Jenny Anne S. & Nätti, Jouko** A Comparison of Working Hours in Four Nordic National Representative Surveys. Tampere 2018. 19 p.

- 100/2018 Koivunen, Tuija, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri, Leinonen, Minna, Heiskanen, Tuula & Korvajärvi, Päivi:** Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot. Tampere 2018. 35 s.
- 101/2018 Siukola, Anna, Pursio, Hannu, Liukkonen, Paula, Vänni, Kimmo, Uitti, Jukka, Liukkonen, Virpi, Kosonen, Hanna & Nygård, Clas-Håkan:** Työhyvinvointi puunkorjuuyritysten menestymisen tukena. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan raportti Työsuojelurahastolle ja Metsämiesten Säätiölle 12/2018. Tampere 2018. 77 s.
- 102/2019 Siukola, Anna, Prakash K.C, Kosonen, Hanna, Lumme-Sandt, Kirsi, Luomanen, Jari, Neupane, Subas, Nikander, Pirjo, Niska, Miira & Nygård, Clas-Håkan:** Yli 50-vuotiaiden postilaisten työkyky, hyvinvointi ja eläkeaikeet yt- neuvottelujen aikana. Loppuraportti Työsuojelurahastolle 2/2019. Tampere 2019. 42 s.
- 103/2019 Melin, Harri & Saari, Tiina:** Organisaatioon sitoutumisen ja työn imun esteet ja edellytykset -vertailututkimus suomalaisyritysten Suomessa ja Venäjällä toimivissa *yksiköissä*. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Tampere 2019. 37 s.
- 104/2019 Virtanen, Anniina, Perko, Kaisa, Törnroos, Kaisa & Kinnunen Ulla:** Erilaisten taukojen merkitys työkuormituksesta palautumisessa ikääntyvillä opettajilla. Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Tampere 2019. 108 s.
- 105/2020 Leinonen, Minna, Nikkanen Risto & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri:** Puolustusvoimien tasa-arvotilanne. Tutkimusraportti. Tampere 2020. 125 s.
- 106/2020 Tammelin, Mia, Haapakorpi, Arja, Parkatti, Anne, Mauno, Saija, Ojala, Satu & Siirtola, Emmi:** SUSTAINABLE WORK SYSTEMS: Themes and discussion topics. Tampere 2020. 69 s.
- 107/2020 Krutova, Oxana:** Kuka hyötyy? Tutkimus maahanmuuttajien työttömyys- ja sosiaaliturvaetuusuuksien käytöstä ja niiden vaikutuksesta työllisyyteen ja tuloihin. Tampere 2020. 60 s.
- 108/2020 Peutere, Laura, Ravaska, Terhi & Virtanen, Pekka:** Kelan kuntoutus- psykoterapian hakijat ja työmarkkinakiinnittyminen – kuvailevaa analyysia hakijoiden työllisyydestä, työkyvystä ja opinnoista viiden vuoden seurannassa. Tampere 2020. 31 s.



TYÖELÄMÄN TUTKIMUSKESKUS

Postiosoite

33014 Tampereen yliopisto

Käyntiosoite

Kalevantie 5

Tampere

Puh. 0294 5211 (vaihde)

ISBN 978-952-03-1549-8 (verkkojulkaisu)

ISSN 2489-8902 (verkkosarja)