

Elise Aaltonen

**ARKISESTA NEUVOTTELUSTA
IRTISANOMISUHKAKUUSIIN**
Toimittajien kokemuksia esihenkilön haastamisesta

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Toukokuu 2022

TIIVISTELMÄ

Elise Aaltonen: Toimittajien kokemuksia esihenkilön haastamisesta
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Viestinnän monitieteinen tutkinto-ohjelma, journalistiikka
Toukokuu, 2022

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena on tuoda esiin toimittajien kokemuksia esihenkilön haastamisesta journalistisissa toimituksissa. Tutkielmassa vastataan kysymyksiin: miten toimittajat kokevat esihenkilön haastamisen toimituksissa sekä miten toimittajien työtä ohjataan.

Paljon tutkimuksissa ja journalismiin liittyvässä keskustelussa esillä ollut journalismin profession muutos on näyttäytynyt esimerkiksi siten, että nykyisissä toimituskulttuureissa esihenkilöiden rooli ja toimitustyön ohjaus on kasvanut, analytiikkaa seurataan tarkemmin ja toimittajalta vaaditaan samaan aikaan joustavuutta ja nopeutta eri mediamuotojen tuottamisessa. Tutkielmassa pyritään aiemman tutkimuksen avulla avaamaan esimerkiksi uutispäälliköiden roolin korostumista muuttuneissa toimitusympäristöissä. Lisäksi nostetaan esiin työn ohjaamisen tapoja toimituksissa, mitä myös toimittajat vastauksissaan nostavat esille.

Tutkielmassa selvitettiin toimittajien kokemuksia kyselytutkimuksen avulla. Google Forms -sovelluksella tehtyä kyselyä lähetettiin satunnaisvalinnalla useisiin suomalaisiin journalistisiin toimituksiin. Kyselyyn vastasi 23 toimittajaa, ja vastauksia tuli niin valtakunnallisista medioista, maakuntalehdistä kuin pienemmistä paikallislehdistäkin. Suomalaiseen toimittajakuntaan nähden pienestä vastaajajoukosta nousi esiin monipuolisia näkökulmia, jotka avaavat tämänhetkisiä käytäntöjä esihenkilöiden ohjauksessa, millaisissa asioissa ja miten toimittajat esihenkilöitä haastavat sekä sitä, millaisia ongelmia toimituksissa näissä raameissa ilmenee.

Tässä tutkielmassa ilmenee, että esihenkilöiden ohjauksen korostumisesta huolimatta itsenäistä ja itseohjautuvaa työtä arvostetaan edelleen. Itse esihenkilön haastamisen toimittajat kokevat pääosin helppona, mutta ongelmia kohdataan siinä, miten esihenkilöt ottavat haastamisen vastaan. Haastaminen liittyy useimmin sellaisiin tilanteisiin, kun toimittaja kokee esihenkilön näkemysten risteävän toimittajan työhönsä liittämien arvojen kanssa.

Avainsanat: journalismi, toimitusympäristö, esimiehdessä, esihenkilösuhde, journalismin murros

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	AIEMPI TUTKIMUS.....	3
	2.1 Muutosten tuulet toimitusympäristöissä	3
	2.2 Esihenkilöt ja johtaminen toimituksissa	6
3	TUTKIMUSASETELMA.....	8
	3.1 Kyselytutkimus ja aineiston keruu	8
	3.2 Tutkimuskysymykset	8
	3.3 Tutkielman eettisyys.....	9
4	TULOKSET	10
	4.1 Iän ja esihenkilön sukupuolen rooli	10
	4.2 Avoimista kysymyksistä esiin nousseet teemat.....	11
	4.2.1 Työn ohjaamisen tavat toimituksissa	11
	4.2.2 Toimittajien kokemukset haastamisesta	17
5	PÄÄTELMÄT	24
6	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET	27
	LIITE 1:.....	29

1 JOHDANTO

Tutkija ja yliopistonlehtori Kari Koljonen päättää teoksensa *Seuraa johtajaa! Väliportaan päällikkötoimittajien muuttuvat roolit* (2013b) sanoihin: ”Ei riitä, että vain seuraa johtajaa. Jotta journalismin elinvoimaisuus säilyy jatkossakin, toimituksissa on noudatettava toistakin käskyä: Haasta johtaja!”

Tässä kandidaatintutkielmassa selvitänkin sitä, miten toimittajat kokevat johtajansa eli tässä tapauksessa esihenkilön haastamisen journalistisissa toimituksissa. Tämän tueksi alatutkimuskysymyksenä selvitän, miten toimittajien työtä journalistisissa toimituksissa ohjataan. Perusteena ohjaamistapojen selvittämiseksi on se, että haastamistilanteet oletetusti tapahtuvat nimenomaan tilanteissa, kun esihenkilön ohjaus vaikuttaa toimittajan journalistisen työn tulokseen.

Inspiraatio tutkielman aiheeseen lähti alkujaan toimittajaopiskelijaporukan keskustelusta liittyen toimitusharjoitteluun ja vaikeuteen haastaa esihenkilön näkemys uran alkuvaiheessa olevana toimittajana. Aiheeseen sukeltaessa kävi ilmi, että esihenkilön haastaminen monen muun journalismin ilmiön tavoin liittyy *journalismin profession muutokseen*.

Toimittaja ja tietokirjailija Heikki Saari kuvailee melko voimakkaasti median murroksen järjestyttävien toimitusten valtarakenteita, jolloin keskiportaan johtajat hallitsevat toimituksia, markkinahenkisyys voimistuu ja journalismin laatu heikkenee. Saari kuvailee toimituksista tulevan tuotantohalleja, joissa toimittaja on alistettu rahantekokoneeksi (Saari 2013, 52). Tämä provosoivaksikin tulkittava kuvailu kiteyttää sen, mitä journalismin tutkimuksessa ja journalismiin liittyvässä keskustelussa on käyty mediaorganisaatioiden roolin korostumisesta ja esihenkilöiden ohjauksen lisääntymisestä.

Aiemman tutkimuksen pohjalta pyrin hahmottamaan sitä, miten esihenkilöiden roolin korostuminen ja esimiesohjauksen tehostuminen (Koljonen 2013a, 198) näkyy

toimituksissa ja mikä roolin korostumiseen vaikuttaa. Vastauksia taas etsin siihen, mikä muuttuvassa ympäristössä voi vaikuttaa toimittajien kokemuksiin.

Olen selvittänyt toimittajien kokemuksia kyselytutkimuksen avulla, ja sainkin 23 arvokasta vastausta toimittajilta, joiden taustat jakautuivat niin paikallismedioihin, maakuntamedioihin kuin valtakunnallisiin mediaihin. Pysin luomaan näiden vastausten pohjalta todenmukaisen kuvan toimittajien kokemuksista, vaikka tietoisesti käsittelenkin enemmän kielteiseksi tulkittavia kokemuksia. Tarkoituksena ei ole luoda kuvaa ongelmia pullollaan olevista toimitusympäristöistä, vaan korostetusti nostaa esiin ongelmatilanteita, joita toimittajat työssään kohtaavat. Tätä perustelen sillä, että pienilläkin hälytysmerkeillä voi olla suuri merkitys alati muuttuvissa toimitusympäristöissä.

2 AIEMPI TUTKIMUS

2.1 Muutosten tuulet toimitusympäristöissä

Journalismin muutos on ollut vahvasti pinnalla journalistisessa keskustelussa ja tutkimuksessa. Journalistisista kehitystrendeistä esiin nousevat toimitustyön suunnittelu ja esihenkilöohjauksen tehostuminen. Osana tätä kehitystrendiä on muun muassa toimitusten toimintaympäristöjen kaupallistuminen (Koljonen 2013a, 198). Lisäksi teknologian kehittyminen ja internetin mahdollistama tiedon leviäminen sekä uudet alustat ovat lisänneet journalismin tarjontaa ja luoneet medioiden kilpailuasetelmia (Conboy 2004, 205).

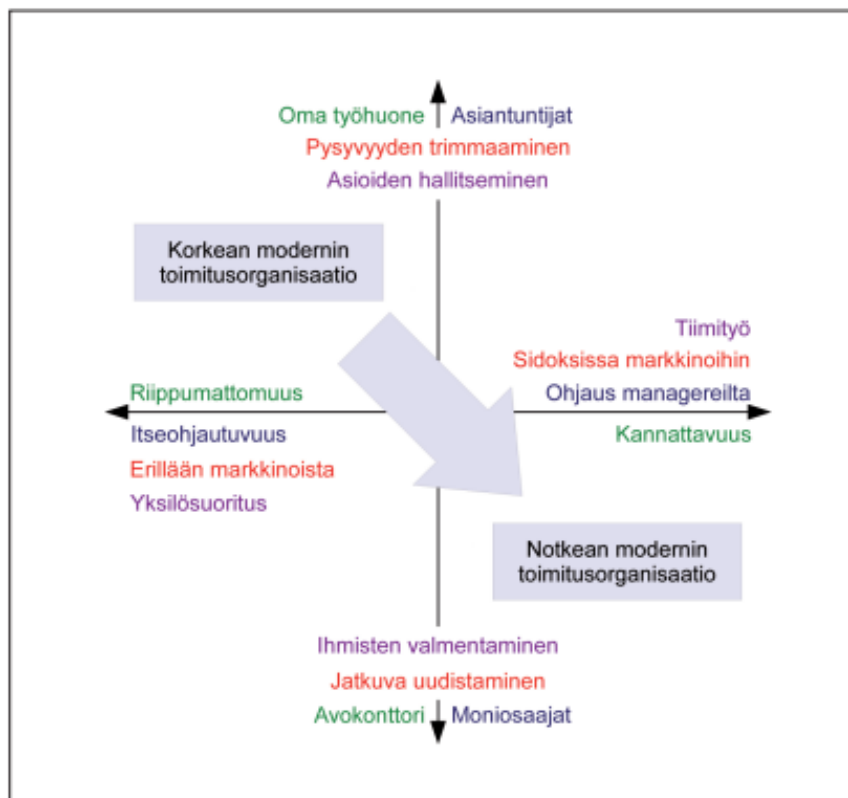
Ymmärtääkseen esihenkilöohjauksen korostumisen journalismin muutosten keskellä, on hyvä tunnistaa, mistä on lähdetty liikkeelle ja missä ollaan nyt. Journalismin murroksen tutkimuksessa on käytetty korkean modernin ja notkean modernin käsitteitä, jotka alun perin sovelsi journalismin tutkimukseen Anu Kantola (2011). Käytän käsitteitä pohjustamaan esihenkilöroolin korostumista, vaikka ne ovatkin saaneet osakseen jonkin verran kriittistä pohdintaa. Siitä myöhemmin lisää, ensin käsitteisiin.

Korkean modernin journalismi muun muassa nostaa uutisjournalismin feature-juttujen ja mielipidetekstien yläpuolelle, eikä tyypillisesti kyseenalaista auktoriteetteja. Korkean modernin journalisti pyrkii selvittämään, mitä on tapahtunut. Toimittajille työ on julkisen palvelun tarjoamista, eikä niinkään yrityksen osana työskentelemistä. Notkean modernin journalisti taas pyrkii olemaan tapahtumista askeleen edellä, toimimaan niin sanotusti vallan vahtikoirana, nostamatta asiantuntijoita korkeammalle jakkaralle. Lisäksi toimittajat pyrkivät tarjoamaan ensisijaisesti yleisölle tarpeellista journalismia (Koljonen 2013a, 19–22, 62–64).

Suomessa korkean modernin ihanteen aikakauden sanotaan sijoittuneen 1970- ja 1980-luvuille. Nykytoimitukset taas toimivat pitkälti notkean modernin ihanteiden mukaisesti, mikä tarkoittaa samalla sitä, että toimintaa ohjataan vahvasti johdetun organisaation alla. Journalismin ydinarvoista riippumattomuus on saanut rinnalleen notkean modernin ihanteen myötä kannattavuuden. Mikäli kannattavuutta ei ole, ei ole taloudellisten

muutosten vuoksi myöskään riippumatonta journalismia (em., 26, 89). Tämä on yksi suurimpia syitä siihen, miksi esihenkilöt ovat ottaneet suurempaa roolia toimitusten työympäristössä ja toimintatavoissa.

Korkean ja notkean modernin ihanteet vaikuttavat siis toimittajien lisäksi luonnollisesti myös toimitusorganisaatioissa (ks. Kuvio 1). Korkean modernin ihanteen aikakaudella mediaympäristö oli vakaampi, jolloin esihenkilöiden rooli painottui enemmän asioiden hallitsemiseen (*management*) ja toimittajalla oli ohjat käsissään siinä, mitä tietoa ja millaisia juttuja yleisölle jaetaan, miten materiaalit hankitaan ja kuinka jutut kootaan. Toimittaja toimi siis läpi jutuntekoprosessin täysin itsenäisesti (Esser 1998; Helle 2010, 168–171).



Kuvio 1. Toimitusorganisaatioiden siirtyminen korkeasta notkeaan moderniin (Koljonen 2013b, 27)

Notkean modernin toimituksen ihanteen aikakausi taas astui aikaan, jossa tiedon leviäminen ja toiminta-alustat muuttuivat ja muuttuvat edelleen. Tässä esihenkilön rooli

taas painottuu ihmisten valmentamiseen (*leadership*) ja kirjoitettujen juttujen sisältöjä ja muotoja määrittelevät pitkälti esihenkilöt. Esihenkilö on siis mukana jutuntekoprosessissa alusta loppuun (Pietilä 2007, 88; Koljonen 2013b, 23–24). Notkean modernin ihanteessa toimittajalta odotetaan moniosaajuutta muuttuvissa toimintaympäristöissä, eikä pelkkä uutisosaaminen enää riitä. Tällainen toimittaja työskentelee osana tiimiä ja neuvottelee usein julkaistavista sisällöistä esihenkilöiden kanssa (Helle & Töyry 2009, 23; Koljonen 2013b, 27).

Vaikka valtaosa suomalaisista journalisteista kokee 2010-luvulla työskentelevänsä notkean modernin toimituksissa (Nikunen 2011, 43–56; Koljonen 2013b), on otettava huomioon, että toimituksissa näkyy molempia piirteitä yhä, vaikka eri modernit ovatkin korostuneet eri aikoina.

Korkean ja notkean modernin esimerkkejä voi myös pitää jokseenkin mustavalkoisina. Esimerkiksi tutkija ja informaatiotutkimuksen ja viestinnän professori Erkki Karvonen on Kantolan teosta arvioidessaan pohtinut, onko journalistin omaksuma tietyn modernin julkisuuskulttuuri muuttumaton (Karvonen 2012, 99), sillä Kantola jaottelee toimittajasukupolvia näihin modernien lokeroihin sen perusteella, miten he tulkitsevat journalismin muutosta ja millaista tyylikirjaa he seuraavat (Kantola 2011, 106–108; Koljonen 2013a, 64). Toisin sanoen Karvonen pohtii, voiko toimittaja uransa aikana liikkua korkean ja notkean modernin ihanteiden välillä, vai onko käsitys journalismin tekemisestä sama läpi uran.

Olen kuitenkin kokenut korkean ja notkean modernin käsitteiden istuvan tähän tutkielmaan, sillä nojaan tutkielmaa pitkälti Kari Koljosen tutkimuksiin, joissa aiheeni kannalta merkittäviä journalismin ilmiöitä on kuvailtu näiden käsitteiden avulla osuvasti. Korkean ja notkean modernin käsitteet niputtavat yhteen paljon erilaisia teemoja ja muita käsitteitä, joita olisi kandidaatintutkielman rajoissa hankala lähteä avaamaan. Näistä esimerkkinä Merja Helteen ja Maija Töyryn toimitusohjauksen kolme mallia (Helle & Töyry 2008, 27), joita avaan hieman seuraavassa luvussa.

2.2 Esihenkilöt ja johtaminen toimituksissa

Jotta voi ymmärtää enemmän esihenkilön roolia ja ohjausta toimituksissa, on hyvä ymmärtää muutamia peruskäsitteitä siihen liittyen. Mediatalojen käytännöt noudattavat tiettyä *konseptia* eli suurempia linjauksia, jotka tarkoittavat käytännössä lehden sisällön ja ulkoasun valintoja. Esihenkilön ohjaus taas voi näyttäytyä esimerkiksi juttujen *editointina*, jolloin pyritään toteuttamaan mediavälineen näkemyksiä. Editointi näyttäytyy lehden tai median sisältöjen jokaisessa työvaiheessa suunnittelusta jutun julkaisemiseen. Editointi parhaillaan parantaa journalististen sisältöjen laatua, ja sitä kautta lisää mediavälineen ylläpitämiseen tarvittavaa kilpailukykyä (Kurvinen 2013, 53–54). Esihenkilö on usein mukana myös juttujen *ideoinnissa*, minkä voi käsittää juttuprosessin läpi kulkeväksi suunnitteluksi. Keskusjohtoisemman toimintamallin yleistyessä ideointivastuu onkin osittain kasautunut väliportaalle esihenkilöille (Töyry ym. 2008, 64–68; Rätty 2011, 53).

Suomessa voidaankin nähdä olevan kolmenlaisia toimituksia: toimituksia, joissa suunnitteleva ja editoiva tapa ovat läsnä kaikissa työvaiheissa (*plan/edit model*), toimituksia, joissa yksilökeskeisyys korostuu ja työtä ohjataan vain vähän (*individual model*), sekä toimituksia, joissa on piirteitä molemmista toimintatavoista (*mixed model*) (Helle & Töyry, 2008, 27).

Juttujen suunnittelusta puhutaan myös *evästämisellä*, jossa määritellään työtehtävä, sille asetetut tavoitteet sekä tavoitteiden saavuttamiseksi kehitetyt keinot (Huovila 2005, 75–76; Töyry ym. 2008, 70; Koljonen 2013b, 50–51). Suunnittelun tehostuminen näkyykin eniten evästämisvaiheessa, sillä aiemmin esihenkilön ohjaus saattoi olla löyhää, mutta nykyään esihenkilö saattaa asettaa tarkasti -tavoiteltavan lopputuloksen. Vuorovaikutus evästämisilanteissa on nykytoimituksissa ideaalitalanteissa neuvottelua, joihin niin esihenkilö kuin toimittajakin osallistuvat. Tämän päivän toimituksissa esihenkilöiden ohjeita ei myöskään ideaalitalanteessa pidetä toimittajan ammattitaidon mitätöintinä tai toimintavapauden kaventamisena. Koljosen esihenkilöitä koskevassa tutkimuksessa kävi ilmi, että evästämisestä tulee olla taitava viestijä, jotta evästäminen onnistuu. Evästyksen tärkeimpiä tekijöitä on se, että niin toimittajalla kuin

esihenkilölläkin on yhteinen ymmärrys jutun tavoitteista. Lisäksi tärkeää on kuuntelu, ja esihenkilön avoimuus eri näkemyksille (Koljonen 2013b, 51–52).

Koljosen mukaan teollinen toimitustyö ei enää ahdistakaan ammattikuntaa kuten ennen, sillä kireästä työtahdistaan huolimatta toimittajat toimivat edelleen hyvin itsenäisesti. Toimittajat mukautuvat kasvaneisiin vaatimuksiin sopeutuvasti, mutta esihenkilöiden puuttuminen alaisten työhön kuitenkin todennäköisesti sitä, että tilanteisiin liittyvät jännitteet eskaloituivat konflikteiksi. Toimittajan kokemus autonomiasta vähentää näitä konflikteja (Koljonen 2013b, 70).

Journalismin tutkimuksessa on myös ajoittain noussut esiin johtajuusongelmat niin organisaatioiden johdossa kuin osastojenkin esihenkilöillä. Tätä on tuotu esille muun muassa tutkimushankkeessa *Irtisanottujen toimittajien uudet työt*, jonka tutkimusaineistossa on haastateltu työnsä menettäneitä toimittajia. Haastatteluista kävi ilmi muun muassa se, että arvostettukin johtaja saattoi olla kykenemätön kohtaamaan alaisiaan huonoina aikoina, tässä tapauksessa yt-neuvottelujen aikaan (Harju ym. 2017, 45). Kun kyse on autonomiaa ja luotettavuutta ydinarvoinaan pitävän journalistisen työn johtamisesta, on erilaisia tästäkin aineistosta nousevia johtamisongelmia tarkasteltava huolella.

Näiden tietojen valossa siirrymme tutkailemaan tämän kandidaatintutkielman aineistoa, sen keruutapaa ja käsittelyä: millaisia kokemuksia toimittajilla on esihenkilön haastamisesta, ja miten nämä kokemukset peilautuvat aikaisempaan tutkimukseen mediaympäristöjen muutoksesta, esihenkilöiden asemasta ja ohjauksesta toimitustyössä.

3 TUTKIMUSASETELMA

3.1 Kyselytutkimus ja aineiston keruu

Päättökysymyksenä tutkielmassa toimii siis se, miten toimittajat kokevat esihenkilön haastamisen journalistisissa toimituksissa. Alatutkimuskysymyksenä taas selvitän, miten toimittajien työtä toimituksissa ohjataan. Kyselytutkimuksen tavoitteena on paitsi selvittää toimittajien kokemuksia, myös ymmärtää, miten aikaisempi tutkimus istuu näihin kokemuksiin.

Toimittajien kokemuksia keräsin Google Forms -kyselyn avulla (Liite 1).

Kandidaatintutkielman laajuudenkin kannalta kyselylomake ja tässä tapauksessa erityisesti verkkokysely säästi niin tutkijan kuin vastaajankin aikaa. Kyselylomakkeesta pyrin tekemään mahdollisimman tiiviin, jotta se on edelleen vastaajalle miellyttävä ja motivoiva (Valli 2015). Kysely lähetettiin satunnaisvalinnalla useampiin suomalaisiin toimituksiin, joista vastauksia lopulta kertyi 23. Kyselyyn sisältyi taustatietojen kysyminen, kuten sukupuoli, ikä, koulutus ja ammatti. Taustatietojen kysyminen mahdollistaa vertailut eri ryhmien välillä. Kyselyn kysymykset asetin Likert-asteikon sekä avoimien kysymysten avulla (ks. Liite 1 ja luku 3.2)

Kyselyyn vastasi yhteensä 23 henkilöä, joista naisia oli 20 ja miehiä 3. Lähes puolet olivat 20–30-vuotiaita, toiseksi eniten vastaajia eli noin 30 % löytyi ikäluokasta 30–40, 13 % oli 40–50-vuotiaita ja yli 50-vuotiaita noin 9 %. Vastaajien taustat olivat niin valtakunnallisissa medioissa, maakuntamedioissa kuin paikallismedioissakin.

3.2 Tutkimuskysymykset

Kyselyn kysymykset valikoin ja asetin lukemani tutkimuksen ja omien kokemuksieni pohjalta. Avaan kyselykysymyksiä tarkemmin luvussa 4, jossa pyrin vastausten lisäksi myös tuomaan esiin tutkimusta kysymysten ympäriltä. Tässä luvussa keskityn avaamaan valintojani liittyen kyselyn käsittelyyn.

Kyselyssä selvitin, missä mediassa vastaaja työskentelee, mutta moni vastasi työskentelevänsä esimerkiksi valtakunnallisessa mediassa tai pienessä

paikallismediassa, minkä vuoksi olen päättänyt häivyttää medioiden nimet tästä tutkielmasta. Kuvaan medioita tarvittaessa joko valtakunnallisena medianana, maakuntamediana tai paikallismedianana. Huomioonotettavaa kuitenkin on, että valitsemieni ryhmien sisällä mediakäytännöt, toimituksen rakenteet ja esihenkilöiden roolit ja asemat voivat vaihdella paljonkin. Tarkoituksena on enemmän luoda kuvaa siitä, kuinka iso toimitus ja millainen levikkialue on medialla, jossa vastaaja työskentelee.

Kaikkia kyselyn yksittäisiä avoimia vastauksia en kyennyt nostamaan esille kandidaatintyön rajallisuuden vuoksi, mutta vastauksien sisällöt on otettu esimerkiksi teemoittelun kohdalla huomioon (ks. luku 4.2).

3.3 Tutkielman eettisyys

Noudatan tutkielmassani Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK 2020) ohjeistuksia eettisestä ja hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Kyselyn luvattiin olevan vastaajille anonyymi, eikä vastaajien henkilöllisyys ole siis tullut tietoon edes tutkielman tekijälle.

Olen huomionut kyselyä laatiessani, että kysymykset ovat neutraaleja ja tarjoavat avoimen tilan vastaajalle kertoa kokemuksiaan, olivat ne sitten myönteisiä, kielteisiä tai neutraaleja. Pyrin myös riisumaan tutkielman ja kyselyn ennakko-oletuksista. Tämän vuoksi lisäsin kyselyn loppuun myös tilan avata ajatuksiaan aiheeseen liittyen laajemminkin.

4 TULOKSET

4.1 Iän ja esihenkilön sukupuolen rooli

Kyselyn (ks. Liite 1) pohjalta esihenkilön sukupuolella ei näytä olevan vaikutusta haastamisen kokemuksiin. Suurimmalla osalla vastaajista eli noin 61 % esihenkilöissä on niin miehiä kuin naisia, 26 % esihenkilö on mies ja 13 % nainen. Tässä tulee ottaa huomioon eri toimituskoot. Isommissa toimituksissa kuten esimerkiksi valtakunnallisissa sanomalehdissä työskennellään vuoroissa kellonkin ympäri, jolloin myös esihenkilöitä on useampia. Yksi vastaaja eritteli työn ohjaukseen liittyvässä avoimessa kysymyksessä esihenkilöiden sukupuolet, mutta siinäkin vastauksessa ei ilmennyt myönteisiä tai kielteisiä näkökulmia.

”Uutispäällikkö antaa uutisaiheet, hänen kanssaan voi keskustella näkökulmista, mahdollisista haastateltavista ja muista tehtävään liittyvistä asioista. Hän on nainen. Toimituspäällikkö vastaa työn tekemiseen liittyvistä asioista, kuten työvuorojärjestelyistä, lomista, vapaapäivistä yms. Hän on mies. Päätoimittaja vastaa siitä, mitä lehdessä julkaistaan. Hän on mies.”

Myöskään ikä ei suoraan näyttäydä kyselyn pohjalta eroavaisuuksia tuottavana tekijänä, vaikka esimerkiksi Anu Kantola (2011) onkin nostanut esiin, että nuoret ja niin sanotusti notkeat modernit journalistit suhtautuvat ammatin valo- ja varjopuoliin eri tavalla kauemmin alalla olleisiin verrattuna. Huomioonotettavaa on, että kyselyyn vastanneista noin 48 % oli 20–30-vuotiaita. Haastamiseen liittyviä ongelmia kuitenkin löytyi myös vanhemmista vastaajista. Yksi 40–50-vuotiaiden vastaajaryhmään kuuluneista esimerkiksi kertoi avoimessa kysymyksessä, että haastaminen tapahtui tilanteessa, jossa esihenkilö oli jättämässä toimittajan pulaan huonosti valmistellulla aiheella. Työuran pituus sen sijaan nousi avoimista kysymyksistä kahdessa esiin. Yksi vastaajista pelkäsi esihenkilön pyyntöön kieltäytymisen vaikuttavan työsuhteeseensa.

”Koska olen työvuosiltani verrattain nuori, saan muita useammin hoidettavakseni juoksevia asioita – juttuhankkeita, jotka eivät kuulu

kenenkään seuranta-alueelle mutta jotka pomon mielestä on silti tehtävä. Monesti juuri näiden juttujen näkökulma tai aihevalinta on mielestäni ongelmallinen, mutta tehtävästä kieltäytyminen on vaikeaa, sillä pelkään kieltäytymisen vaikeuttavan määrääikaisen työsuhteeni jatkoa.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

4.2 Avoimista kysymyksistä esiin nousseet teemat

Aineistossa mielenkiintoista on se, että Likert-asteikolla asetetuista kysymyksistä ongelmia näyttäisi olevan melko vähän, mutta avoimiin kysymyksiin on vastattu laajasti ja moni nosti esiin myös ongelmakohtia.

Kuten aiemmin mainitsin, koko aineistoa on tutkielman rajallisuuden vuoksi mahdotonta käsitellä yksityiskohtaisesti. Olen kuitenkin teemoittelun avulla nostanut esiin usein vastauksissa toistuvia ilmiöitä ja teemoja, jotka ovat tutkimuskysymyksen kannalta olennaisimpia (Eskola & Suoranta 2008, 174–180). Näitä teemoja ovat ongelmat vuorovaikutuksessa esihenkilön kanssa (10), työn itsenäisyys (8), esihenkilön haastamisen helppous (7), esihenkilöiden kannustaminen omien ajatusten esilletuontiin (4) ja irtisanomisella uhkailu (3).

4.2.1 Työn ohjaamisen tavat toimituksissa

Vaikka vastaajat ovat suurimmassa osassa Likert-asteikon avulla kysytyistä kysymyksistä melko yhdenmukaisia eikä suuria ongelmia esihenkilön kanssa toimimisesta ilmennyt, on avoimissa vastauksissa noussut esiin toimittajien kokemuksia esihenkilön roolista toimitustyöskentelyssä.

Kyselyssä selvitettiin avoimen kysymyksen avulla sitä, miten toimittajien työtä ohjataan toimituksissa. Vastaukset olivat moninaisia, mutta niissä korostui esihenkilön eli useimmiten tuottajan, toimituspäällikön tai päätoimittajan rooli päivittäisessä toimitustyön ohjaamisessa. Vastausten pohjalta suurimmassa osassa toimituksia päivittäisestä työskentelystä vastaa uutispäällikkö tai muu lähiesihenkilö, mutta suurempia linjoja vetävät esimerkiksi toimituspäälliköt tai päätoimittajat. Valinnoista

keskustellaan esimerkiksi toimitusten aamupalavereissa. Vastauksissa korostui aiemmassakin tutkimuksessa esitellyt editoinnin tavat (ks. luku 2.2).

”Ylhäältä tulee juttuideoita ja käskyjä, mitä pitää tehdä. Linjaukset tehdään ylempänä, mutta omiakin ideoita saa esittää ja niitä kysytellään yhdessä ylempänä olevien kanssa.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

”Päivittäisestä työskentelystä vastaa uutispäällikkö, toimituspäällikkö ottaa kantaa työskentelyyn ja ohjaa työtä poikkeuksellisissa tilanteissa. Ohjaus tapahtuu usein kasvotusten, etänä teamssissa tai puhelimitse. Toimittajiin luotetaan ja omaa työtä saa tehdä suhteellisen itsenäisesti. Avun pyytämiseen on kuitenkin matala kynnyks.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

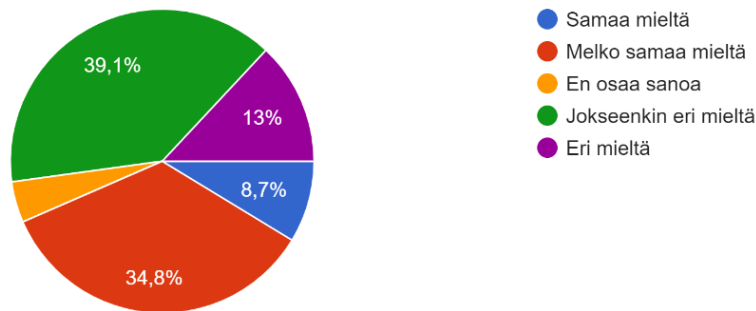
Osassa vastauksissa taas kerrottiin muun muassa uutispäällikön määrittävän paljon aiheita. Vastausten pohjalta käy ilmi, että vaikka aikaisemmankin tutkimuksen pohjalta toimitustyön ohjaus ja esihenkilön rooli onkin lisääntynyt (ks. luku 2.1), toimittajilta vaaditaan ja odotetaan edelleen vahvaa itsenäisyyttä toimitustyössä. Useassa vastauksessa korostui avun saanti esihenkilöiltä tarvittaessa.

”Työ on useimpiin medioihin verrattuna toimittajalähtöistä. Tuottajat ja päälliköt pohtivat juttuaiheita toimittajien ehdotusten pohjalta, antavat dead linen ja viitteellisen merkki-, tai sivumäärän. Pitkien juttujen kohdalla tehdään jonkin verran "ennakoivaa editointia", jossa tuottaja ja toimittaja ideoivat juttua yhdessä pidemmälle, pohtivat näkökulmaa, sävyä, tunnelmaa, rakennetta ja kerrontaa. Muilta osin työskentelyä kuvaa pikemmin ohjauksen puute kuin ohjaus.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

Yksi vastaaja nosti esiin, että esihenkilön näkemysten haastaminen tuntuu hankalalta, sillä pelkää tehtävistä kieltäytymisen vaikeuttavan määräaikaisen työsuhteen jatkoa.

Yhteensä noin 44 % vastaajista oli joko samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että esihenkilö painottaa enemmän analytiikasta nousevia näkökulmia kuin toimittajien ajatuksia. Eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä oli noin 52 % (Kuvio 2).

Esihenkilöni painottaa enemmän analytiikasta nousevia näkökulmia kuin toimittajien ajatuksia.
23 vastausta



Kuvio 2

Toimituksissa on alettu kaupallistumisen myötä seuraamaan analytiikkaa aikaisempaa tarkemmin. Kiinnostavaa on, miten eri medioiden tavat seurata analytiikkaa vaikuttavat siihen, miten esihenkilöt editoivat toimittajien juttuja. A.-P. Pietilä onkin kuvaillut nykyisen uutisteollisuuden ydinarvoksi kannattavuuden. Uutisteollisuuden ollessa omistajilleen osakesijoitus, tulosta pyritään kasvattamaan (Pietilä 2007, 18–19; Koljonen 2013b, 26). Sen vuoksi mediaorganisaatiot asettavat päämääriä, ja näiden päämäärien ympärille rakentuu keskustelua kannattavuudesta sekä autonomiasta eli riippumattomuudesta suhteessa journalismin ulkopuolisiin toimijoihin. Organisaatiot myös seuraavat analytiikkaa tarkasti.

Se, että lähes puolet vastaajista kokevat esihenkilön edes jossain määrin painottavan enemmän analytiikasta nousevia näkökulmia kuin toimittajien omia ajatuksia saa pohtimaan kannattavuuden vaikutusta esihenkilön ohjausratkaisuihin. On kuitenkin painotettava myös sitä, että analytiikka kertoo yleisön tarpeista, joista taas esihenkilöillä on toimituksessa todennäköisesti toimittajaa parempi käsitys. Koljonen nostaa esiin tutkimuksessaan, että toimittajan on ymmärrettävä esihenkilön

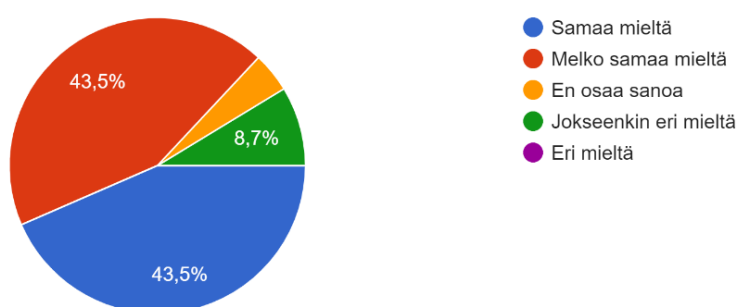
päätösvalta sekä toimittajan sitoutuminen suunnitelmiin, joiden yksityiskohdista voi olla esihenkilön kanssa erimielisyyksiä (2013b, 57–58).

”Toimituksessa pidetään tasaisin väliajoin palavereita, joissa käydään läpi muun muassa tekeillä olevia juttuaiheita sekä katsotaan dataa siitä, miten hyvin aiemmin kirjoitetut jutut ovat toimineet. Tuottajat sparraavat toimittajia, tarjoavat juttuideoita, auttavat juttujen näkökulmien valinnassa ja tarvittaessa antavat myös kommenttia jutuista.”

Toimitustyön suunnittelun ja esihenkilöohjauksen tehostumisen voi nähdä vaikuttavan myös toimittajan *journalistiseen autonomiaan*. Tässä tapauksessa se tarkoittaa riippumattomuutta esimerkiksi toimitusorganisaation sisäisiin toimijoihin kuten pomoihin ja kollegoihin (Löfgren-Nilsson 1999, 158–159; Ahva 2010, 81).

Vastaajista lähes 87 % oli joko samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että heidän työssään toteutuu journalistinen autonomia, kun taas vain noin 9 % koki olevansa jokseenkin eri mieltä. Täysin eri mieltä ei vastaajista ollut kukaan. (Kuvio 3)

Työssäni toteutuu journalistinen autonomia (Riippumattomuus suhteessa journalismin ulkopuolisiin toimijoihin, kuten markkinoijiin sekä vallanpitäjiin, ...n sisäisiin toimijoihin kuten pomoihin ja kollegoihin)
23 vastausta



Kuvio 3

Journalistinen autonomia on perinteisesti yksi journalismin tärkeimmistä arvoista, sillä se on yksi luotettavan tiedon ydintekijöistä. Lisäksi kontrolli omaan työhön on

toimittajille keskeinen arvo (Carpentier 2005, 204). Sen vuoksi onkin tärkeää korostaa jokseenkin eri mieltä olevien vastauksia, vaikka se lukuna näyttääkin pieneltä.

”Isoimmat tilanteet [haastamisessa] ovat liittyneet journalistisen sisällön ja kanavan rahoittajien ristivetoon. Journalistisesti olisi tarpeen nostaa esille epäkohtia, väärinkäytöksiä ja muuta epämääräistä toimintaa taholta X, mutta koska taho X kustantaa ison osan kanavan toiminnasta, jutut on torpattu usein.” (Toimittaja työskentelee radiomediassa).

”Olen kokenut että lähiesimieheni ei ota kantaa juuri mihinkään vaan toimii toimituksen ylemmän johdon antamien linjausten mukaan. Jos taas itse on yhteydessä suoraan [organisaation] johtoon ja haluaisi vaikuttaa johonkin päätökseen esimerkiksi toimituksen resursseihin liittyen, asiat on usein jo päätetty eikä niihin voi tosiasiallisesti vaikuttaa.” (Toimittaja työskentelee maakuntamediassa).

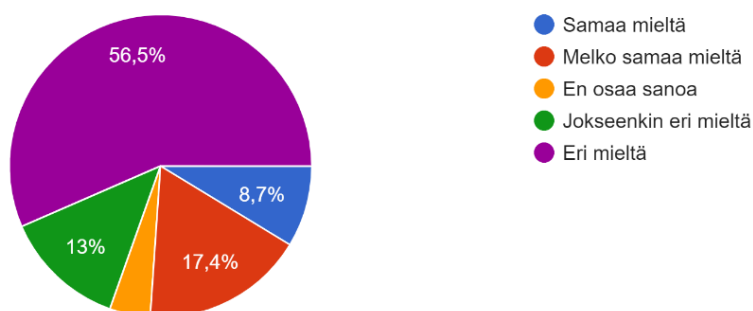
Sama vastaaja korosti esihenkilön roolia nimenomaan erilaisten uudistusten yhteydessä, joita hänen mukaansa on jatkuvasti. Hänelle esihenkilön vaikuttamismahdollisuudet näyttäytyvät pieninä, kun taas arkisessa työssä esiin nousee se, että esihenkilöillä ei ole aikaa antaa työnohjausta tai yksilöllistä palautetta.

Palautteenanto on osa arviointia, jossa toimitus vertaa työn tulosta asetettuihin tavoitteisiin (Töyry ym. 2008, 114). Palautetta annetaan useimmiten arkisen toimitustyön keskellä tai aamupalavereissa, mutta aineistosta kävi ilmi, että usein esihenkilöillä ei ole aikaa yksilölliseen palautteeseen, vaikka toimitustyön kehittämisen ytimessä onkin se, miten työntekijät saavat palautetta tehdystä työstä. Palautteenannosta on vastuussa niin päivittäisessä työssä olevat lähiesihenkilöt kuin toimituksen ylin johtokin (em. 115). Palautekäytännöt ovat olleet osa niin korkeaa kuin notkeaa modernia, mutta vaikka notkean modernin arviointia ja kehittämistä onkin sanottu jatkuvasti muuttuvaksi, ei palautekäytännöissä ole näkynyt muutosta (Koljonen 2013b, 95).

Journalistiseen autonomiaan liittyvät läheisesti toimittajan omat ajatukset työstään sekä arvot, joita hän liittää työhönsä. Virallisesti toimittajan eettiset arvot on kiteytetty journalistin ohjeisiin, jotka toimivat suomalaisen journalismin itsesääntelyn perustana. Eettisiin arvoihin lukeutuu kysymyksiä liittyen ammatilliseen asemaan, tietojen hankkimiseen ja julkaisemiseen, haastateltavan ja haastattelijan oikeuksiin, virheen korjaukseen ja omaan kannanottoon sekä yksityisen ja julkisen aspekteihin (Julkisen sanan neuvosto 2014).

Vastaajista lähes 70 % oli eri mieltä tai joksikin eri mieltä siitä, että he joutuisivat taipumaan työhönsä liittyvistä eettisistä arvoistaan esihenkilönsä paineen alla. Kuitenkin noin 26 % oli väitteen kanssa joko samaa tai melko samaa mieltä (Kuvio 4).

Joudun taipumaan työhön liittyvistä eettisistä arvoistani esihenkilön paineen alla.
23 vastausta



Kuvio 4

Toimittajat toimivat työssään tiettyjen arvojen ohjaamina, jotka tuottavat yhtenäisyyttä journalistien itseymmärrykseen, vaikka soveltaminen tapahtuukin eri tavalla eri konteksteissa eli esimerkiksi toimitustyön vaiheissa (Deuze 2005, 445). Mikäli toimittaja joutuu usein taipumaan omista eettisistä arvoistaan, voi se vaikuttaa myös työmotivaatioon. Yksi vastaajista nostikin esille, että on pohtinut jopa alan vaihtoa, sillä

kokee omien käsitystensä ammattietiikasta ja uutiskriteereistä eroavan esihenkilönsä kanssa merkittävästi.

”Isossa mediassa otsikoita editoidaan aika rankalla kädellä toimittajalta kysymättä, koska juttuja tehdään paljon ja niitä editoidaan eri tahdissa. Mielestäni otsikot eivät kuitenkaan läheskään aina vastaa hyvää journalistista käytäntöä (joskus kylläkin), ja haluaisin keskustella työyhteisön kanssa asiasta. Todennäköisesti otan asian esille jokin aamupalaveri/muussa palaverissa oman osastoni kanssa. Vaikka olen suhteellisen uusi työntekijä, koen, että uskallan ja minulla on oikeus sanoa mielipiteeni asiaan.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

Suurin osa vastaajista kuitenkin kertoi avoimissa kysymyksissä työn olevan itsenäistä, eikä esihenkilö ole mukana kuin korkeintaan silloin, kun toimittaja itse pyytää apua.

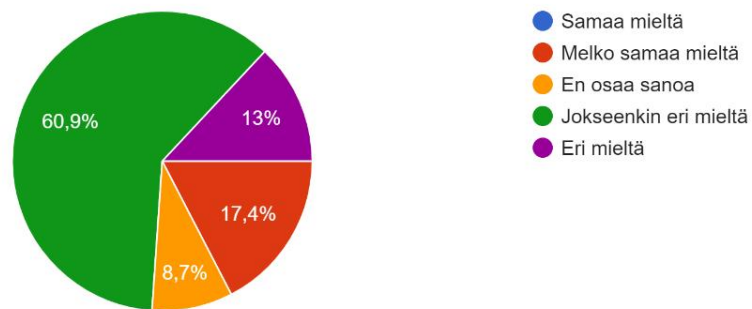
4.2.2 Toimittajien kokemukset haastamisesta

Kyselyssä 18 vastaajaa (N=23) avasi avoimessa kysymyksessä omia kokemuksiaan esihenkilön haastamisesta. Seitsemässä vastauksessa koettiin, että esihenkilöä kyetään haastamaan ja näkökulmista pystytään keskustelemaan. Vastauksista 10 nosti esille jonkinlaisia ongelmia.

Vastaajista noin 74 % oli joko eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että esihenkilön näkemys on usein ristiriidassa toimittajan oman näkemyksen kanssa. Melko samaa mieltä oli noin 17 %, kun taas täysin samaa mieltä ei ollut kukaan. Avoimissa kysymyksissä neljässä vastauksessa tuotiin esiin, että esihenkilöt jopa kannustavat omien näkemyksien esilletuontiin (Kuvio 5).

Esihenkilöni näkemys on usein ristiriidassa oman näkemykseni kanssa.

23 vastausta

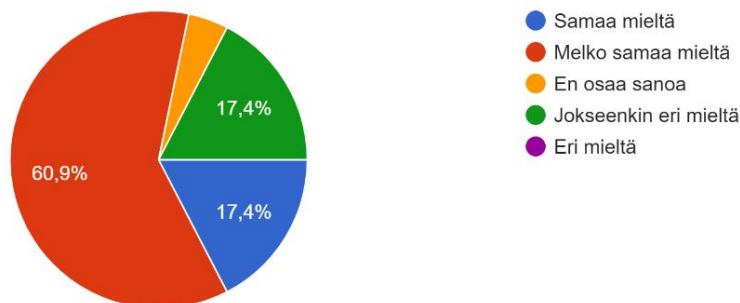


Kuvio 5

Lähes 76 % vastaajista oli joko samaa tai melko samaa mieltä siitä, että esihenkilön kanssa on helppo olla eri mieltä. Noin 18 % oli jokseenkin eri mieltä, kun taas täysin eri mieltä ei vastaajista ollut kukaan (Kuvio 6).

Esihenkilöni kanssa on helppo olla eri mieltä.

23 vastausta



Kuvio 6

Professori Jaana Hujanen on toimittajien kokemuksia tutkiessaan todennut, että ”hierarkiassa kaikkein ylimpänä olevien ideoita ja toimeksiantoja ei helposti kyseenalaisteta ja kyseenalaistaminen vaatii hyvät perustelut kaikilta, myös alempana hierarkiassa olevilta päälliköiltä. Etenkin kyseenalaistaminen vaatii erityistä rohkeutta ja näkemysellisyttä” (2010, 26–27). Myös tämän tutkielman aineistossa korostui se, että omat näkemykset otetaan pääasiassa vastaan, mikäli ne ovat perusteltuja. Koljonen

myös nostaa esiin, että evästystä vastaanottavan toimittajan on kyettävä tehokkaaseen viestintään ja argumentointiin, jotta omat ajatukset saavuttavat kiireisen esihenkilön (2013b, 57–58).

Olen jaotellut avoimissa kysymyksissä esiin nousseita teemoja laveasti hyviin, neutraaleihin ja huonoihin kokemuksiin, vaikka osittain vastauksista löytyykin useita piirteitä. Neutraalien kokemusten voidaan nähdä kuuluvan journalistin työhön. Nykyiset journalismiprofession ydinarvot kuten julkinen palvelu, autonomisuus, eettisyys, ajankohtaisuus ja objektiivisuus ovat pohjana neutraaleille arkisille kokemuksille, eli useimmiten journalistista työtä koskeville neuvottelutilanteille.

Hyvissä kokemuksissa korostuu, että journalistisista valinnoista on päivittäisessä toimitustyössä arkista neuvottelua. Erityisesti vastauksista nousi esiin uskallus olla eri mieltä ja se, että esihenkilö kuuntelee ja on vastaanottavainen, kunhan oman näkökulmansa perustelee hyvin. Vastauksissa mainittiin, että osa esihenkilöistä jopa kannustaa tuomaan esiin omia mielipiteitä.

”Haastaminen on ehkä turhan voimakas sana. Paljon on arkista neuvottelua valinnoista, mutta yleensä henki on neuvotteleva ja kuunteleva ja (silloin kun toimittajan kanta on eri) perusteleva. Mutta haastaakin voi esimerkiksi otsikkoa ja aihetta koskevista jutuista varsin suoraan, välillä oma kanta menee läpi mutta välillä ei. Osa (parhaista) esihenkilöistä tuntuu tällaiseen neuvonpitoon jopa kannustavankin.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa)

”Päivittäisessä työssä eri keskusteluissa väitän vastaan, jos koen, että tarvitsee. Se kuuluu meillä asiaan. Lähtöajatus toimituksessamme mielestäni on, ettei esimiesasemassa olevalla ole journalismin suhteen lopullista totuutta. Päätösvaltaa tai vahvoja näkemyksiä kyllä, mutta keskustelu kuuluu asiaan.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

Vastauksissa nostettiin neutraalimmin esiin myös arkisempia haastamisen tilanteita, kuten otsikoinnista keskustelua. Eräässä vastauksessa toimittaja koki, että otsikko oli muokattu printtiversion lööppimäiseksi, mistä hän oli antanut palautetta esihenkilölleen.

Osa vastaajista korosti keskustelevaa henkeä esihenkilöidensä kanssa, mutta nostivat esiin yksittäisiä ongelmatilanteita. Yksi vastaajista kertoi saaneensa valtakunnallisen uutiskynnyksen ylittäneen ideansa läpi vasta päätoimittajan kautta, kun lähiesihenkilöiden mielestä aiheesta ei voinut uutisoida.

”Oma kokemukseni on, että nykyiset esihenkilöni kunnioittavat näkemyksiäni kovasti. Viime syksynä oli yksittäinen tilanne, jossa haastatettava ei ollut tyytyväinen tekemämme juttuun. Hän otti firman taloudelliseen johtoon yhteyttä, josta otettiin puolestaan omiin esimiehiini yhteyttä. Juttu piti tehdä lopulta uudestaan. Koin jääväni melko yksin ja joutuvani syylliseksi, vaikka ajatus jutun teosta ja julkaisusta oli ollut esimiesteni ja itse olin kyseenalaistanut sen faktapohjan. Jäi tosi paska maku, kun pomot tuntuivat unohtaneen oman vastuunsa tapauksessa. Se löi ison loven luottamukseeni esimiehiä kohtaan.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

Vastauksissa nostettiin esille vuorovaikutusongelmat esihenkilön kanssa. Puheyhteys on joko puuttunut kokonaan tai vaihtoehtoisesti esihenkilö on jättänyt vastaamatta yhteydenottoihin. Kuten Irtisanottujen toimittajien uudet työt - tutkimushankkeessakin kävi ilmi, tavallisesti arvostettukin johtaja voi olla kykenemätön alaistensa kohtaamiseen huonompina aikoina (Harju ym. 2017, 45). Tutkimushankkeessa tarkasteltiin yt-neuvotteluja, mutta samankaltaista alaisten kohtaamisen vaikeutta nousee esiin myös toimittajien kertomissa haastamisen tilanteissa.

Kymmenen vastaajaa nosti esille selkeitä ongelmatilanteita esihenkilön kanssa. Haasteelliseksi kerrottiin muun muassa vastuun pakoilu ja ongelmat vuorovaikutuksessa. Suurin osa vastaajista koki haastamista liittyvän kirjoitettuihin juttuihin. Esiin nostettiin erityisesti otsikot, joita joko editoidaan toimittajalta kysymättä tai halutaan muokata erään vastaajan sanoin skandaalinhakuisemmaksi.

”Olen haastanut pomoani viimeksi tällä viikolla, kun olin sitä mieltä, että pomon määräämän jutun kirjoittaminen saisi mediamme näyttämään siltä, että olemme valinneet puolemme ajankohtaisessa työmarkkinatilanteessa. Olimme etätyössä, eikä pomo vastannut yhteydenottoihini. Lopulta sain epäsuorasti toiselta pomolta kuulla, että vaatimukseni juttuhankkeen lykkäämisestä on hyväksytty. Pidin outona sitä, ettei oma esihenkilöni kertonut tätä minulle suoraan.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa).

”Esihenkilön haastaminen on vaivalloista, jos on sellainen tunne, ettei mielipidettäni oteta tosissaan. Toisinaan ehdotin joitakin asioita tehtäväksi eri kulmasta tai ihan vain joidenkin sanavalintojen muuttamista, mutta esihenkilöni piti parempana jopa hieman skandaalihakuisempaa lähestymistapaa. Tilanteen vaikutus näkyi siinä, että en jossain kohtaa enää jaksanut tuoda ilmi omia mielipiteitäni, vaan järjestelin jutuntekoa siihen suuntaan, kuin halusin sen menevän, ja toivoin sen menevän läpi sellaisenaan. Joskus tein vain mitä käskettiin. Toisinaan lähdin töistä todella turhautuneena, koska tunsin, etten tee aina omien arvojeni mukaista työtä. Tällaisia tunteita koin eniten silloin, kun omia ajatuksiani ei otettu ollenkaan huomioon. Uskon, että moni juttu (eli siis journalistinen teksti) olisi ollut parempi, jos meillä olisi ollut enemmän tilaa avoimelle keskustelulle ja omia kantojani ei olisi niin usein kärkkäästi torpattu.” (Toimittaja ei ole vastannut, missä työskentelee).

Kolmessa vastauksessa kerrottiin tilanteista, joissa esiin on noussut työsuhteen päättäminen tai sillä uhkailu esihenkilön taholta. Olen halunnut nostaa nämä vastaukset kokonaisina sitaatteina tutkielmaan, jotta saa kokonaiskuvan kerrotuista tilanteista. Tilanteita vähättelemättä haluan korostaa, että nämä ovat yksittäisten toimittajien kokemuksia, eikä niitä voi suoraan yleistää koskemaan suomalaista toimituskenttää.

”Jos joskus toimittajana on uskaltanut ottaa oman linjan ja nostanut eriäviä mielipiteitä esiin, olen saanut päätoimittajalta suoraa huutoa päin naamaa, uhkailuja työpaikan menettämällä ja sähköpostiviestejä kolmannelle osapuolelle jossa minua on haukuttu päätoimittajan toimesta ja kyseenalaistettu ammattitaitoni. Enkä ole ainoa, olen nähnyt vierestä että muillekin on käynyt näin, ja siihen puuttuessa on taas huudettu. Hiljentämisen kulttuuri on vahvana läsnä tietyissä asioissa ja aiheissa.”

”Olen toiminut nykyisessä tehtävässäni vasta sen verran vähän aikaa, ettei minulla ole kokemuksia esihenkilön haastamisesta tämän työpaikan osalta. Olen aiemmin työskennellyt suuressa sanomalehdessä, jossa ainakaan oman henkilöesimieheni haastaminen ei olisi ollut minkäänlainen ongelma, sillä henki toimituksessa oli kannustava, reilu ja eteenpäin puskeva. Olen kuitenkin työskennellyt myös suuressa ulkomaantoimituksessa, jonka ylimmän esimiehen kanssa erimieltä oleminen oli suoraan haitaksi uralle. Ainakin yksi ihminen myös lähti kyseisestä työpaikasta siksi, ettei esimies vaikuttanut kestävästi eriviä mielipiteitä vaan savusti osaavan, mutta yhä määräaikaisella sopimuksella olleen toimittajan ulos talosta.” (Toimittaja työskentelee valtakunnallisessa mediassa, kokemus edellisestä työtehtävästä).

”Edellisen päätoimittajan aikana oli ongelmia, eikä puheyhteyttä hänen kanssaan ollut. Talossa alettiin parantaa selkeästi huonoa työilmapiiriä, ja siihen avuksi otettiin ulkopuolinen taho.

Päätoimittaja käytti omaa valtaansa mm. siten, että järjesti itselleen hankalina pitämille toimittajille "kehityskeskusteluja", joissa hänellä oli tukenaan ulkopuolinen työnohjaaja ja toimittaja oli vastapuolella yksin. Ulkopuolinen "työnohjaaja" uhkaili muun muassa "jatkotoimilla", minkä tällaiseen keskusteluun kutsuttuna ainakin itse tulkitsin irtisanomisuhkaukseksi." (Toimittaja työskentelee maakuntamediassa).

5 PÄÄTELMÄT

Tässä luvussa kokoan yhteen aineistoa ja vedän yhteen tutkielman tuloksia. Tämän tutkielman pohjalta todella näyttää siltä, että korkeasta modernista tutun itseohjautuvuuden ja itsenäisyyden ihanne ei ole kadonnut, vaan korkean ja notkean modernin eri piirteet korostuvat toimituksissa eri tavoin. Vaikka yleisesti journalistisessa työssä toimitustyön ohjaus ja esihenkilön rooli onkin korostunut, toimittajilta odotetaan edelleen hyvin itsenäistä ja itseohjautuvaa työskentelyä. Vain pieni osa vastaajista kertoi esihenkilöiden täysin määrittävän juttuaiheita ja työskentelyä.

Esihenkilön roolin korostumisen voi nähdä pitkälti johtuvan kaupallistuneista toimintaympäristöistä ja vahvoista mediaorganisaatioista, jotka seuraavat analytiikkaa tiiviisti. Uskallan väittää analytiikalla olevan osuutta siihen, miten esihenkilöt toimittajien työtä ohjaavat. Tämä ei suinkaan ole vain huono asia, sillä analytiikka kertoo paljon myös siitä, mitä yleisö journalismilta haluaa. Toimittajat kuitenkin usein haastavat esihenkilöä tilanteissa, jotka ovat kytköksissä siihen, miten esihenkilöt haluavat editoida julkaistavia juttuja. Toimittajat taas pääasiassa liittävät työhönsä tiettyjä arvoja, joiden yli kävely saattaa johtaa esihenkilön haastamiseen.

Tämän tutkielman pohjalta toimittajat kokevat esihenkilön haastamisen pääosin helpoksi. Moni nuorempikin vastaaja koki, että kykenee haastamiseen ja haluaa nostaa esiin oman toimituksensa toimintatapoihin liittyviä ristiriitoja. Näen, että haastamisen tilanteet tai haastamattomuus linkittyvät ongelmiin vuorovaikutuksessa. Kuten aiemmasta tutkimuksesta selviää, toisaalta toimittajan täytyy tuoda oma näkemyksensä esiin perusteellisesti kiireiselle esihenkilölle, ja toisaalta esihenkilön täytyy toimia mediaorganisaation vetämien linjojen mukaisesti. Lisäksi vaikeuksia nousi esiin siinä, miten esihenkilöt ottavat haastamisen vastaan, ja millaisissa tilanteissa toimittaja kokee haastamisen olevan tarpeellista. On kuitenkin hyvä muistaa, että vastauksista nousi esiin myös esihenkilöiden kannustaminen haastamiseen ja oman mielipiteen esilletuontiin.

6 POHDINTA

Vaikka aineisto on rajallinen, antoi se melko monipuolisen katsauksen toimittajien kokemuksiin esihenkilön haastamisesta. Lisäksi tietoa kertyi siitä, miten toimittajien työtä ohjataan toimituksissa.

Tutkimusta alueella voisi jatkaa esimerkiksi käyttäytymistieteellisestä tai viestinnällisestä näkökulmasta: miten toimittajat ja toimitusten esihenkilöt vuorovaikuttavat keskenään? Millaisia ongelmia löytyy, ja mitkä taas tukevat hyvää ilmapiiriä?

Lisäksi mielenkiintoista olisi tutkia enemmänkin toimitusten käytäntöjä ja siihen liittyvää päätöksentekoa: millaisessa asemassa väliportaan esihenkilöt ovat? Millaiset tekijät heidän toimintaansa vaikuttavat? Tätä aihetta sivuaa muun muassa aiemmin mainittu Auli Harjun ym. teos Yhteistä uuteen alkuun, joka avaa laajasti toimittajien kokemuksia muun muassa esihenkilöiden käyttäytymisestä yt-neuvotteluiden keskellä. Lisäksi kannustan tutustumaan tutkielmassa paljon viittaamaani Kari Koljoson tutkimukseen Seuraa johtajaa! Väliportaan päällikkötoimittajien muuttuvat roolit (2013) sekä Jaana Hujasen artikkeliin Johtosuhteet on tehty hirveen selkeeks: Toimituksellisen johtamisen ja autonomian liikkeitä Journalismikritiikin vuosikirjassa (2010).

Jäin myös pohtimaan tilanteita, joissa esihenkilö on käyttäytynyt uhkaavasti tai uhkaillut työsuhteen päättymisellä. Ne eivät olleet vastauksia, joita varsinaisesti aineistooni odotin, mutta jotka ovat isoja hälytysmerkkejä. Siksi olisikin tärkeää tulevassa tutkimuksessa selvittää, ovatko vastaavanlaiset tilanteet yksittäistapauksia vai onko esimerkiksi toimituksen esihenkilö toistuvasti työilmapiiriä ja työhyvinvointia myrkyttävä. Esihenkilön rooli on nykypäivän toimituksissa merkittävä, minkä vuoksi vuorovaikuttamisen tapoja olisi tärkeä tutkailla lähemmin.

Tutkielmani alussa nostin Kari Koljoson teoksesta esiin hänen kehotuksensa haastaa johtajaa (2013b). Olen Koljoson kanssa samassa linjassa, mutta tutkielmani ja tulosteni

pohjalta haluan korostaa hyvän ja selkeän vuorovaikutuksen tärkeyttä. Siispä kehotan:
Haastakaa johtajia, kuunnelkaa toimittajia ja vuorovaikuttakaa ajatuksella.

LÄHTEET

- Ahva, Laura, 2010. *Making news with citizens: Public journalism and professional re-flexivity in Finnish Newspapers*. Tampere. Tampere University Press.
- Carpentier, Nico. "Identity, Contingency and Rigidity: The (Counter-)Hegemonic Constructions of the Identity of the Media Professional." *Journalism* 6 (2). SAGE Publications. 199–219.
- Conboy, Martin. 2004. *Journalism: A Critical History*. London: SAGE Publications.
- Deuze, Mark. 2005. "What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered." *Theory, Practice & Criticism*, osa 6 nro 4, 442–426.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Esser, Frank. "Editorial Structures and Work Principles in British and German Newsrooms." *European Journal of Communication* 13, 3 (syyskuu 1998): 375–405. <https://doi.org/10.1177/0267323198013003004>.
- Harju, Auli, Koljonen, Kari & Heinonen, Ari. 2017. *Yhteistä uuteen alkuun: Toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta*. Tampere University Press.
- Helle, Merja & Töyry, Maija. 2009. "Media Concept as a Tool for Analyzing Change in Media." Teoksessa *Principles, processes and quality*, toimittaneet Pirkko Oittinen & Hannu Saarelma. Helsinki: Paper Engineers' Association/Paperi ja Puu Oy, 497–530.
- Helle, Merja. 2010. *Toimitustyö muutoksessa: toiminnan teoria ja mediakonseptin käsite tutkimuksen ja kehittämisen kehyksenä*. Tampere: Tampere University Press.
- Hujanen, Jaana. 2011. "'Johtosuhteet on tehty hirveen selkeeks': Toimituksellisen johtamisen ja autonomian liikkeitä." *Media & Viestintä* 34 (1). 22–30.
- Huovila, Tapani. 2005. *Toimittaja – tiedon etsijä ja vaikuttaja*. Helsinki: WSOY
- Julkisen sanan neuvosto 2020. "Journalistin ohjeet ja liite". Luettu 20.4.2022. https://www.jsn.fi/journalistin_ohjeet/
- Kantola, Anu. 2011, *Hetken hallitsijat: julkinen elämä notkeassa yhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Karvonen, Erkki. 2012. "Kirja-arvio: Kolme journalistipolvea, kolme erilaista julkisuuskulttuuria." *Media & Viestintä* 35 (2) 98–101.
- Koljonen, Kari. 2013a. *Kriisi journalismissa: Kansakunnan katastrofit ja muuttuva professio*. Tampere: Tampere University Press.
- Koljonen, Kari. 2013b. *Seuraa johtajaa! Väliportaana päällikkötoimittajien muuttuvat roolit*. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy.
- Koljonen, Kari. 2014. "Tyytyväiset uudistajat ja tyytymättömät perinnetietoiset: Vapauden kokemukset toimitusorganisaatioissa." Teoksessa *Journalistin vapaus, toimittaneet Heikki Luostarinen ja Pentti Raittila*. Tampere: Vastapaino, 74–96.
- Löfgren Nilsson, Monica & Örnebring, Henrik. 2016. "Journalism Under Threat." *Journalism Practice* 10 (7). 880–890.
- Nikunen, Kaarina. 2011. "Enemmän vähemmällä: Lama ja teknologisen murroksen vaikutukset suomalaisissa toimituksissa 2009–2010." *Journalismin tutkimusyksikön julkaisuja*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Räty, Kirsi. 2011. "Vartin aamuhartaus: aamupalaverit osana journalistista työprosessia ja portinvartijuutta maakuntalehdessä." Journalistiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Saari, Heikki. 2013. "Toimituksesta tuli tehdas." *Media & viestintä* 36 (1), 52–57.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki 2013.
- Töyry, Maija. Räty, P. & Kuisma, K. 2008. *Editointi aikakauslehdessä*. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.
- Valli, Raine. *Johdatus Tilastolliseen Tutkimukseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 2001.

LIITE 1:

Toimittajien kokemukset esihenkilön haastamisesta

Kyselyn tarkoituksena on kerätä aineistoa journalistiikan opiskelijan kandidaatintutkielmaa varten.

Kysely on anonyymi.

1. Olen...

Merkitse vain yksi soikio.

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

2. Ikä

Merkitse vain yksi soikio.

- Alle 20
- 20-30
- 30-40
- 40-50
- yli 50

3. Missä mediassa työskentelet?

4. Esihenkilöni on...

Merkitse vain yksi soikio.

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

Esihenkilöitä on useampia, miehiä ja naisia

5. Miten toimittajien työtä ohjataan toimituksessasi?

6. Esihenkilöni painottaa enemmän analytiikasta nousevia näkökulmia kuin toimittajien ajatuksia.

Merkitse vain yksi soikio.

- Samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Eri mieltä

7. Esihenkilöni näkemys on usein ristiriidassa oman näkemykseni kanssa.

Merkitse vain yksi soikio.

- Samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Eri mieltä

8. Esihenkilöni kuuntelee, kun ehdotan muutosta julkaistavaan sisältöön.

Merkitse vain yksi soikio.

- Samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Eri mieltä

9. Esihenkilöni kanssa on helppo olla eri mieltä.

Merkitse vain yksi soikio.

- Samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Eri mieltä

10. Joudun taipumaan työhön liittyvistä eettisistä arvoistani esihenkilön paineen alla.

Merkitse vain yksi soikio.

- Samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Eri mieltä

11. Työssäni toteutuu journalistinen autonomia (Riippumattomuus suhteessa journalismin ulkopuolisiin toimijoihin, kuten markkinoijiin sekä vallanpitäjiin, mutta myös toimitusorganisaatioiden sisäisiin toimijoihin kuten pomoihin ja kollegoihin)

Merkitse vain yksi soikio.

- Samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Eri mieltä

12. Onko sinulla omia henkilökohtaisia esimerkkejä esihenkilön haastamisesta?

Millainen tilanne oli?

13. Mitä haluat vielä kertoa?

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms