

Artikkeli



Media-alan työntekijöiden kokemuksia etätyöstä ja työhyvinvoinnista koronapandemian aikana

Koronaviruspandemia muovasi media-alalla tehtävää työtä perustavanlaatuisella tavalla pakottaessaan mediaorganisaatiot siirtymään etätyöhön. Tarkastelemme tässä tutkimuksessa media-alan työntekijöiden kokemuksia etätyöstä pandemian aikana ja kysymme, miten heidän kokemuksensa työstä ja työhyvinvoinnista muuttui pandemian alkuvaiheessa. Tarkastelemme näitä kysymyksiä määrällisesti ja laadullisesti Journalistiliiton jäseniltä 2019 ennen koronapandemiaa ja 2020 koronapandemian aikana kerätyn seurantakyselyaineiston ($n = 355$) avulla. Seurantakyselyaineiston määrälliset analyysit osoittavat, että media-alan työntekijöistä 98 prosenttia koki pandemian vaikuttaneen työhönsä, ja heistä 37 prosenttia koki muutoksen negatiivisena. Toisaalta työhyvinvoinnin indikaattorien – työn imu ja kognitiivisten stressioireiden – vertailu vuosien 2019 ja 2020 välillä osoitti, että työn imu ei heikentynyt merkittävästi vastaajajoukon keskuudessa pandemian alkamisen jälkeen ja kognitiiviset stressioireet jopa vähenivät. Seurantakyselyn sisältämien avovastausten laadullisessa analyysissä nousivat esiin toisaalta asiantuntijatyölle ominainen työn tehokkuuden paraneminen etätyössä ja toisaalta media-alalle keskeinen työyhteisön vuorovaikutuksen heikkeneminen, jonka koettiin hankaloittavan luovaa prosessia. Tulostemme perusteella etätyö koronapandemian aikana media-alalla näyttäytyi tasapainotteluna, jossa yksittäinen työntekijä kävi vaihtokauppaa työn luovuuden ja tehokkuuden välillä.

AVAINSANAT: Mediatyö, etätyö, koronapandemia, työhyvinvointi, työn imu, kognitiiviset stressioireet

Koronaviruspandemia on muovannut työelämää perustavanlaatuisella tavalla, eikä media-ala ole jäänyt näiden mullistusten ulkopuolelle. Viruksen levitessä mediatilat joutuivat siirtämään työntekijänsä etätöihin, sopimaan uusista työskentelytavoista sekä sopeutumaan uuteen normaaliin, jossa esimerkiksi juttukeikat hoidettiin puhelimella

ja työkavereita tavattiin Teamsissa (Quandt ja Wahl-Jorgensen 2021). Pian alkoi puhe myös etätyöhyvinvoinnista: toimittajien ammattilehti *Journalisti* kirjoitti huhtikuussa 2020 jutun otsikolla ”Näin teet töitä kaaoksen ja stressin keskellä kotona” (Komi 2020) ja neuvoi media-alan työntekijöitä suunnittelemaan työpäivänsä etukäteen. Pandemian edetessä etätyöstä povattiin alalle pysyvää ratkaisua ja jotkin mediatalot ilmoittivat vähentävänsä toimistotilojen määrää, vaikka lähityöhön paluu olisi ollut mahdollista (Erho 2021a).

Vaikka siirtymän etätyöhön raportoitiin sujuneen media-alalla kivuttomasti (Honkonen 2020; Saari, Koivula ja Tammelin 2020), kotikonttorille siirtymisen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ei voi kiistää. Journalisteista erityisesti naiset, nuoret ja kokemattomat kokivat pandemian alkuvaiheessa merkittävästi muita enemmän etätyöhön liittyvää stressiä (Hoak 2021; Backholm ja Idås 2022). Etätyökokemuksia on kartoitettu myös eri ammattiryhmien keskuudessa sekä Suomessa että maailmalla. Yleisesti ottaen suomalaiset pitävät etätyöstä: pandemian alkuvaiheessa 86 prosenttia työntekijöistä kertoi olevansa tyytyväisiä etänä työskentelyyn (Blomqvist ym. 2020). Mediatyöntekijöiden etätyökokemuksista Suomessa on kuitenkin julkaistu vain rajallisesti tieteellistä tutkimusta (esim. Backholm ja Idås 2022). Artikkelimme pyrkii kasvattamaan tutkitun tiedon määrää suomalaisten mediatyöntekijöiden etätyökokemuksista ja työhyvinvoinnista pandemia-aikana.

Tarkastelemme suomalaisten mediatyöntekijöiden kokemuksia etätyöstä ja työhyvinvoinnista pitkittäiskyselyaineistolla. Keräsimme kyselyaineiston kahdessa osassa, ennen koronapandemiaa syksyllä 2019 sekä koronapandemian aikana syksyllä 2020. Kysymme artikkelissa, miten suomalaiset media-alan työntekijät kokivat pandemia-ajan muutokset työssään etätyön näkökulmasta, sekä millaista, jos minkäänlaista, muutosta heidän työhyvinvoinnissaan tapahtui pandemian alun aikana. Lähestymme näitä kysymyksiä sekä määrällisesti että laadullisesti: kuvaamme etätyön määrää ja kokemusta siitä seurantakyselyssä kerättyjen määrällisten vastausten ja laadullisten avovastausten kautta. Tarkastelemme media-alan työntekijöiden hyvinvointia kahden indikaattorin, työn imun ja kognitiivisten stressioireiden, kautta. Työn imun tarkoitetaan työtä kohtaan koettavaa myönteistä tunnetta ja motivaatiotilaa (Mäkikangas ja Hakanen 2017), joka koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista työssä (Schaufeli ym. 2019). Kognitiiviset stressioireet puolestaan pitävät sisällään muun muassa vaikeudet keskittyä, ajatella selkeästi, tehdä päätöksiä ja muistaa asioita työssä (Pejtersen ym. 2010). Määrällistä ja laadullista tutkimusotetta yhdistämällä piirrämme kuvan suomalaisesta media-alasta sellaisena kuin se näyttäytyi syksyllä 2020 etätyöajan ollessa kiivaimmillaan.

Näkökulmamme on ammattialoja läpileikkaava, sillä peilaamme havaintojamme media-alan työntekijöistä muiden alojen työntekijöihin. Ammattialoja yhdistävä ote auttaa näkemään media-alan osana muita asiantuntija-aloja sekä toisaalta helpottaa alan erityispiirteiden esiin nostamista. Median ja journalismin tutkimuksen näkökulmasta otamme osaa keskusteluun (työ)hyvinvoinnista (ks. esim. Bélair-Gagnon 2022). Media-alan työntekijöiden hyvinvointia on tarkasteltu sekä kansainvälisessä että kotimaisessa tutkimuskirjallisuudessa muun muassa erilaisten kriisien ja poikkeustilanteiden yhteydessä (esim. Backholm ja Björkqvist 2010; Feinstein, Audet ja Waknine 2014; Tandoc, Cheng ja Chew 2022). Viime vuosina on kiinnitetty aiempaa laajemmin huomiota mediatyöntekijöiden hyvinvointiin alan organisaatioiden kamppaillessa toimintaympäristön muutoksessa (esim. Šimunjak ja Menke 2022; Bossio ja Holton 2019). Yksittäisen tapahtuman tarkastelun sijaan tarjoamme näkökulman

hyvinvointiin jokapäiväisen työn näkökulmasta. Tämä näkökulma perustuu useiden satojen vastaajien otokseen ja on aineistonkeruun ajankohdan takia pandemiakokemusten sävyttämä.

Argumentoimme, että etätyö näyttäytyy suomalaisella media-alalla tasapainotteluna työn tehokkuuden ja luovuuden välillä. Keskeinen tuloksemme osoittaa, että kognitiiviset stressioireet vähenivät vastaajajoukossa syksyjen 2019 ja 2020 välillä, eli koronapandemian aikana etätöissä mediatyöntekijöiden kyky keskittyä, ajatella selkeästi, tehdä päätöksiä ja muistaa asioita oli hieman parempi kuin ennen pandemiaa. Näkökulma on nähtävissä myös avovastauksissa, joissa moni raportoi parantuneista keskittymismahdollisuuksista ja koetusta työn tehokkuuden kasvusta. Avovastauksissa kääntöpuolena näyttäytyy kuitenkin mediatyöhön oleellisesti kuuluvan luovuuden kuihtuminen etäyhteyksien äärellä. Artikkelisi osallistuu näin keskusteluun mediatyöntekijöiden työhyvinvoinnista pandemia-aikana (ks. esim. Backholm ja Idås 2022) ja tuo alan työntekijöiden hyvinvoinnin tarkasteluun mukaan psykologian tutkimuksessa käytetyt työn imun ja kognitiivisten stressioireiden ilmiöt. Tuloksista hyötyvät kotimainen mediatyöntekijöiden hyvinvointiin keskittyvä tutkimus ja opetus sekä alan toimijat.

Mediatyö 2020-luvulla: Pandemian pakottamasta etätyöstä hybriditoimituksiin

Media-ala oli jo ennen koronapandemian alkua käynyt läpi merkittäviä muutoksia, sillä digitalisaatio oli tuonut alalle uusia teknologioita, alustoja ja palveluita, jotka muuttivat mediaorganisaatioiden ja niiden työntekijöiden toimintaympäristöä ja -logiikoita voimakkaasti (Villi ja Picard 2019). 2010-luvun mediatyötä, eli mediasisältöjen, -tuotteiden ja -palvelujen suunnittelua, tuottamista ja markkinointia mediaorganisaatioissa (Deuze 2007) muoivasivat tekniset ja taloudelliset muutokset sekä niistä johtuvat resurssivähennykset (Pöyhtäri, Väliverronen ja Ahva 2016). Alan työllisyyttä leimannut ulkoistaminen, joka on näkynyt erityisesti mediatalojen vakituisen henkilökunnan vähentämisenä sekä alihankinnan ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisenä, on kuitenkin uusimpien tutkimustulosten valossa taittunut: vain harva kansainväliseen *Worlds of Journalism Study* -tutkimukseen vuosina 2021–2022 osallistunut suomalainen journalisti pelkäsi menettävänsä työpaikkansa (Väliverronen, Pöyhtäri ja Villi 2023). Kansainvälinen tutkimus on toisaalta myös osoittanut, että journalistien huoli työpaikkojen pysyvyydestä on pandemian seurauksena kasvanut (Rick ja Hanitzsch 2023; Posetti, Bell ja Brown 2020).

Digitalisaatio on muovannut media-alalla työskentelevien käytännön arkea, kun sekä työn osaamisvaatimukset että tekemisen tavat ovat muuttuneet eri toimialojen välisten rajojen liudentuessa (Väliverronen, Pöyhtäri ja Villi 2023; Royal ja Kiesow 2021). Näiden ohessa viestinnän ja vuorovaikutuksen tavat ja välineet ovat olleet murroksessa sekä yleisesti asiantuntijatyössä että erityisesti media-alalla ennen pandemiaa (Ellison, Gibbs ja Weber 2015). Pääosin kasvokkain tapahtuvasta työskentelystä on joissakin toimituksissa siirrytty digitaalisten viestintäkanavien kautta tehtävään työhön (Koivula, Villi ja Sivunen 2023; Bunce, Wright ja Scott 2018), mikä mahdollistaa toimittajien fyysisestä sijainnista riippumattoman yhteistyön. Koronapandemian seurauksena maaliskuussa 2020 voimaan tul-

lut etätyösuositus kiihdytti yleisesti asiantuntijatyötä tekevien siirtymistä kotitoimistoihin (Sutela ja Pärnänen 2021).

Etätyö näyttäisi jäävän media-alalla pysyväksi ilmiöksi, sillä lähes puolet mediaryhtyksestä aikoo jatkossa supistaa toimistotilojen määrää (Cherubini, Newman ja Nielsen 2020). Cherubinin ja kollegoiden (2020) selvityksessä vain neljännes tutkituista media-alan esihenkilöistä halusi jatkossa tehdä töitä toimituksessa yhtä paljon kuin ennen pandemiaa, mutta toisaalta juuri kukaan tutkituista ei myöskään halunnut tehdä tulevaisuudessa yksinomaan etätyötä. Lisäksi 84 prosenttia tutkituista toivoi myös alustensa työskentelevän työpaikallaan vähintään ajoittain, vaikka etätyön lisäämistä yleisesti kannatettiin. Hybriditoimitukset ovatkin taloudellisesti tiukilla oleville mediaorganisaatioille viehättävä ratkaisu: työntekijöiden siirtäminen osin etätöihin vähentää työnantajan painetta varmistaa jokaiselle oma työtila (Uotila 2020). Suomessa esimerkiksi *Maaseudun Tulevaisuus* ilmoitti pandemia-ajan poikkeusjärjestelyjen muuttuvan pysyviksi: fyysisestä toimituksesta ei luovuta kokonaan, mutta tilojen määrä putoaa kolmasosaan entisestä (Erho 2021a). Näiden kehityskulkujen sekä mediatalojen taloudellisten paineiden kontekstissa onkin kiinnostavaa, millaisena media-alan työntekijät kokevat etätyön sekä miten heidän kokemuksensa peilautuvat muiden asiantuntijatyötä tekevien ammattiryhmien kokemuksiin.

Kokemukset etätyöstä media- ja muilla aloilla

Suomalaisella media-alalla etätyö on otettu vastaan pääosin positiivisesti, vaikka kirjallisuudessa tunnustetaan myös monia työntekijöiden hyvinvointia haastavia tekijöitä (esim. Backholm ja Idås 2022; Backholm ja Aalto 2021). Kotimainen tieto media-alan etätyökokemuksista on tähän mennessä rakentunut rajallisesta määrästä tieteellistä tutkimusta (ks. Backholm ja Idås 2022), kun taas erilaisia raportteja (esim. Backholm ja Aalto 2021), opinnäytetöitä (Alanto 2021; Peltonen 2021) sekä ammattilehdissä julkaistuja kommentaareja ja journalistisia juttuja (Erho 2021b; Uotila 2020) on saatavilla runsaammin. Puuttumaan ovat jääneet laajemmat, pidemmän ajan seurantaan pohjaavat analyysit. Tämä tutkimus pyrkii kasvattamaan tutkitun tiedon määrää sekä ymmärrystä suomalaisten media-työntekijöiden etätyökokemuksista.

Suomen Journalistiliiton ja Åbo Akademin helmikuussa 2021 tekemässä kyselyssä selvitettiin liiton jäsenten kokemuksia koronapandemian aikana tehdystä etätyöstä. Kyselytutkimukseen osallistuneet liiton jäsenet ($n = 838$) kertoivat arvostavansa etätyön tuomaa joustavuutta, ja hieman yli puolet vastaajista kertoi myös työskentelevänsä etänä tehokkaammin. Toisaalta vaikka arki koettiin etätyön ansiosta aiempaa joustavampana, vain vajaa puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heillä oli etätyön ansiosta enemmän energiaa. Enemmistöllä (65 %) oli ollut myös ongelmia työn ja muun elämän rajanvedossa. Vähäinen yhteydenpito kollegoihin koettiin haitalliseksi työnteon kannalta: se heikensi sekä työn laatua että työn herättämää iloa (Backholm ja Aalto 2021). Suomalaisilta toimittajilta kerätyt vastaukset heijastelevat myös kansainvälisessä tutkimuksessa tehtyjä huomioita. Saksalaisten toimittajien etätyökokemuksissa korostuivat kotitoimistojen ongelmat, kuten toimimaton verkkoyhteys ja haasteet hiljaisen työskentelytilan löytämisessä (Rick ja Hanitzsch 2023). Media-alan esihenkilöt puolestaan kertoivat työn tehokkuuden kasva-

neen etätyöskentelyn seurauksena, mutta haasteita oli koettu esimerkiksi luovuudessa ja ideoinnissa sekä yhteishengen luomisessa ja ylläpitämisessä (Cherubini, Newman ja Nielsen 2021).

Viime vuosina julkaistut opinnäytteet jatkavat samalla linjalla: Alanto (2021) tarkasteli 12 henkilön haastattelututkimuksessaan media-alan työntekijöiden itsensä johtamista etätyössä. Tulokset osoittavat, että itsensä johtamisen valmiuksissa korostuvat omaehtoisuus, suotuisa työympäristö ja kokemuksen tuoma varmuus. Näitä valmiuksia haastoivat erityisesti yhteisöllisyyden puute, motivaation aaltoilu sekä ajanhallinnan haasteet. Peltosen (2021) haastattelututkimuksen ($n = 6$) tulokset suomalaisten maakuntalehtien toimittajien ja esihenkilöiden etätyökokemuksista olivat samansuuntaisia: viestintä ja yhteisöllisyyden rakentaminen digitaalisten välineiden kautta koettiin haastavana, mikä puolestaan vaikutti esimerkiksi luovaa prosessia, kun juttuideoita ei päässyt pallotelemaan kollegoiden kanssa spontaanisti. Toisaalta työskentely kotona koettiin avokonttoria tehokkaammaksi ja keskittyneemmäksi. Kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset sekä erilaiset selvitykset ja opinnäytetyöt ovat siis tähän mennessä samoilla linjoilla: etätyössä työn tehokkuus ja työjärjestelyjen joustavuus lisääntyvät ja yhteisöllisyys ja luovuus vähenevät.

Voimakkaat kokemukset etätyöstä media-alalla eivät ole yllättäviä, sillä media- ja viestintäala oli yksi vahvimmin etätöihin pandemian aikana siirtyneistä aloista Suomessa: 57 prosenttia alan työntekijöistä työskenteli pelkästään tai lähes pelkästään etänä ja 93 prosenttia teki etätöitä vähintään osittain (Miettinen 2020). Yleisesti ottaen etätyö on suomalaisten mieleen: esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön (2021) raportissa 44 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä etätyöhön ja 48 prosenttia melko tyytyväisiä. Ainoastaan kuusi prosenttia ilmoitti olevansa melko tyytymättömiä etänä työskentelyyn. Etätyön myönteisiä puolia ovat olleet muun muassa työmatkoihin käytetyn ajan säästyminen, kiireettömyyden tunne, keskittymisen parantuminen ja tehokkuuden kasvu. (Tanskanen ym. 2021; Blomqvist ym. 2020.) Etätyön huonoja puolia taas ovat olleet eristäytyneisyyden ja yksinäisyyden kokemukset (Blomqvist ym. 2020; Tanskanen ym. 2021; Eurofound 2020). Media-alaan peilattuna muiden alojen työntekijöiden kokemuksista löytyy tutkimuskirjallisuuden perusteella sekä yhteneväisyyksiä että eroavaisuuksia: työntekijät monilla aloilla ovat jakaneet kokemuksen siitä, että etätyö on tehokkaampaa, mutta samalla yhteisöllisyys kärsii. Yhteisöllisyyden puuttumisesta ja viestinnän hankaloitumisesta johtuva luovuuden kuihtuminen taas vaikuttaisi olevan erityisesti media-alaa koskettava kokemus.

Hyvinvointi (etä)työssä pandemian aikana media- ja muilla aloilla

Kuten todettua, etätyön merkitystä media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnille on tarkasteltu kotimaisella kentällä verrattain vähän (Backholm ja Idås 2022), kun taas yleisemmin tietotyö- ja asiantuntija-alojen työntekijöiden hyvinvointia koronapandemian aikana on tarkasteltu useissa tutkimuksissa Suomessa ja kansainvälisesti (esim. Blomqvist ym. 2020; Eurofound 2020; Työterveyslaitos 2020/2021). Media-alalle kohdistuvaa kansainvälistä tutkimusta aiheesta on myös jo löydettävissä (esim. Rick ja Hanitzsch 2023; Araújo ym. 2023; Arcalas, Tuazon ja Opiano 2022; Šimunjak 2022; Tandoc, Cheng ja Chew 2022; Hoak 2021; Tyson ja Wild 2021; Selva ja Feinstein 2020; Posetti, Bell ja Brown 2020).

Suomalaisesta media-alasta ja sen työntekijöiden hyvinvoinnista pandemian aikana on tämän artikkelin kirjoittamishetkellä julkaistu tietääksemme vain yksi tieteellinen jurnaalijulkaisu. Backholm ja Idås (2022, 8–11) selvittivät norjalaisten ja suomalaisten toimittajien hyvinvointia koronapandemian aikana vuosina 2020 ja 2021. Tulokset osoittavat, että noin kolmella neljästä vastaajasta oli negatiivisia kokemuksia (esim. ahdistuneisuutta, masentuneisuutta, uniongelmia) pandemia-aikana ja nämä kokemukset olivat hieman yleisempiä naisilla kuin miehillä. Etätyöhön liittyen vastaajista 61–83 prosenttia kertoi tekevänsä etänä enemmän ylitöitä kuin toimistossa ja 66–93 prosenttia raportoi työn ja muun elämän välisen rajan liudentuneen etätyön seurauksena. Tutkimuksessa myös noin joka kolmas vastaaja (31–37 %) raportoi keskittyvänsä etätyössä huominkin kuin toimistotyössä.

Kansainvälinen tutkimus journalistien keskuudessa osoittaa, että pandemian itsensä lisäksi myös siitä raportointi verottaa toimittajien hyvinvointia. Pandemiasta toistuvasti kirjoittaneiden toimittajien on todettu kärsivän muita useammin ahdistuksesta ja muista stressioireista (Tyson ja Wild 2021): Šimunjak (2022, 327) esimerkiksi raportoi brittiläisten politiikan toimittajien kokeneen negatiivisia tunteita kirjoittaessaan pandemiasta ja näiden tunteiden käsittelemisen vaikeutuneen etätyön seurauksena. Kun pääsy toimitukseen tai juttukeikoille ei ollut, mahdollisuudet työstää kuormittavia kokemuksia muiden kanssa jäivät puuttumaan. Työ herätti toimittajissa kielteisiä tuntemuksia, kuten hermostuneisuutta, turhautumista ja yksinäisyyttä (ks. myös Libert, Le Cam ja Domingo 2021).

Yhteisöllä on muissakin tutkimuksissa raportoitu olevan merkittävä vaikutus media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnille: yhdysvaltalaisilla journalisteilla koettu organisaation tuki oli yhteydessä matalaan stressitasoon ja korkeaan työhön sitoutumiseen (Hoak 2021, 866), kun taas filippiiniläisille toimittajille sosiaalinen tuki oli tärkeää pandemian aiheuttaman stressin käsittelyssä (Arcalas, Tuazon ja Opiano 2023, 13). Backholmin ja Idåsin (2022, 11–12) norjalaisia ja suomalaisia toimittajia käsitellyt tutkimus löysi viitteitä samasta ilmiöstä: jopa 79–92 prosenttia tutkimukseen osallistuneista koki saavansa esihenkilöiltään hyvin tukea päivittäistyössä ja 75–88 prosenttia raportoi samanlaisesta tuesta myös kollegojen suunnalta, mikä koettiin tärkeäksi stressioireiden käsittelyn kannalta. Pandemian vaikutuksista selviämässä on havaittu ero myös perinteisissä mediaorganisaatioissa ja freelancerina tai pienissä toimituksissa työskentelevien välillä. Isojen organisaatioiden toimittajat saivat työnantajaltaan enemmän tukea kuin pienissä toimituksissa työskentelevät, mikä oli oleellista hyvinvoinnin kannalta (Tandoc, Cheng ja Chew 2022, 1754).

Media-alan ulkopuolella eri ammattiryhmien työhyvinvointia on kartoitettu erityisesti hyödyntämällä työhyvinvoinnin keskeisiä indikaattoreita. Tässä artikkelissa tuomme nämä indikaattorit mukaan mediatyöntekijöiden hyvinvoinnin tarkasteluun, sillä lähestymme työhyvinvointia työn imun ja kognitiivisten stressioireiden näkökulmasta. Työn imulla tarkoitetaan työtä kohtaan koettavaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Mäki-kangas ja Hakanen 2017), joka koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista työssä (Schaufeli ym. 2019). Kognitiiviset stressioireet puolestaan pitävät sisällään muun muassa vaikeudet keskittyä, ajatella selkeästi, tehdä päätöksiä ja muis-taa asioita työssä (Pejtersen ym. 2010). Suomalaisen asiantuntijatyön kontekstissa työn

imun havaittiin laskeneen lievästi pandemian edetessä (Blomqvist ym. 2020; Rantanen ym. 2023). Samanlainen havainto tehtiin myös *Miten Suomi voi?* -pitkittäistutkimuksessa, jonka aineisto koostuu eri aloilla toimivista suomalaisista (Työterveyslaitos 2020/2021). Etänä työskentelevien työn imu kasvoi pandemian alkuvaiheessa verrattuna loppuvuoden 2019 tasoon, mutta kuitenkin viimeistään syksyllä työn imu alkoi laskea ja oli joulukuussa 2020 samalla tasolla kuin ennen pandemiaa.

Tarkastelemme etätöytä ja työhyvinvointia suomalaisella media-alalla tätä taustaa vasten vertaillen media-alan tilannetta muiden alojen tilanteeseen. Hyödynnämme pitkittäistutkimusasetelmaa, jossa samat vastaajat ovat raportoineet työn imun ja kognitiivisten stressioireiden kokemuksistaan kahdesti: ennen koronapandemiaa ja sen aikana. Tutkimuksemme tavoitteena oli yhtäältä selvittää, miten media-alan työntekijät ovat kokeneet korona-ajan muutokset työssään etätöön näkökulmasta (seurantakysely syksyllä 2020) ja toisaalta kartoittaa näiden kokemusten ja media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnin muutosta yli ajan (alku- ja seurantakyselyt syksyinä 2019 ja 2020). Tutkimuskysymyksemme olivat:

- 1) Miten media-alan työntekijät kokivat korona-ajan muutokset työssään etätöön näkökulmasta?
- 2) Tapahtuiko media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnissa muutosta koronapandemian alettua työn imun ja kognitiivisten stressioireiden valossa tarkasteltuna ja jos tapahtui, niin millaista?
- 3) Miten media-alan työntekijät sanoittavat etätööhön liittyviä kokemuksiaan?

Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksemme perustuu pitkittäiskyselyaineistoon, joka on kerätty vuosina 2019 (alkukysely) ja 2020 (seurantakysely) samoilta henkilöiltä *Media Work 2030* -tutkimushankkeessa. Kutsun alkukyselyyn saivat lokakuussa 2019 Suomen Journalistiliiton työelämässä olevat jäsenet (13 652), joista kyselyyn vastasi 1004 henkilöä. Vastaajien keski-ikä oli 48 vuotta ja heistä naisia oli 68 prosenttia. Nämä aineiston ominaisuudet vastaavat Journalistiliittoa saamiemme tietojen mukaan suhteellisen hyvin jäsenistön keski-ikää sekä naisten ja miesten osuutta. Alkukyselyn vastaajilla oli media-alan työkokemusta keskimäärin 22 vuotta ja valtaosa (79 %) heistä oli palkansaajia. Yrittäjinä, ammatinharjoittajina tai freelance-reina toimi 16 prosenttia vastaajista ja loput 5 prosenttia kuuluivat ryhmään muut (esim. sekä palkansaaja että yrittäjä, tuntitöitä tekevä opiskelija, työstä vapaalla oleva). Vastaajien yleisin tehtävänimike aineistossa on toimittaja (47 %), ja media-alan sektoreittain tarkasteltuna vastaajat jakautuivat seuraavasti: lehtiä ja verkkomediaa edusti 52 prosenttia vastaajista, radiota, televisiota tai verkkomediaa 24 prosenttia, viestintää kuusi prosenttia ja kustannusala tai muuta journalistista mediaa 14 prosenttia. Vuoden 2020 seurantakyselyyn vastasi 355 henkilöä eli 35 prosenttia alkukyselyyn vastanneista.

Hyödynnämme määrällisessä ja laadullisessa analyysissä niiden 355 vastaajan aineistoa, jotka osallistuivat sekä syksyn 2019 alkukyselyyn että syksyn 2020 seurantakyselyyn (molempina ajankohtina vastanneiden yhdistelmäaineisto). Kun vertasimme pelkkään alkukyselyyn ($n = 649$) osallistuneita myös seurantakyselyyn osallistuneisiin ($n = 355$) alku-

kyselyn kokonaisaineiston ($n = 1004$) avulla, havaitsimme, että seurantakyselyn osallistujat eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi vain alkukyselyyn osallistuneista iän [$t(898) = 1.71, p = .088$], media-alan työkokemusvuosien [$t(1001) = 1.17, p = .243$], työtilanteen [$\chi^2(7) = 2.56, p = .284$] tai media-alan sektorin [$\chi^2(9) = 6.16, p = .724$] suhteen eivätkä myöskään tarkastelun kohteena olevien työhyvinvoinnin indikaattoreiden eli työn imun [$t(1001) = -4.52, p = .652$] tai kognitiivisten stressioireiden [$t(1001) = 8.21, p = .412$] osalta. Ainoa havaitsemamme ero oli, että naiset (75 %) vastasivat seurantakyselyyn hieman miehiä useammin [$\chi^2(3) = 9.91, p = .019$].

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme *Miten media-alan työntekijät kokivat korona-ajan muutokset työssään etätöön näkökulmasta?* etsimme vastausta hyödyntäen syksyn 2020 seurantakyselyssä ollutta kolmen kohdan kysymyssarjaa. Kysymyssarja on muotoiltu *Media Work 2030* -hankkeessa osin Tilastokeskuksen (Sutela ja Pärnänen 2021) *Koronakriisin vaikutukset työelämään 2021* -kyselyn ja osin monitieteisen tutkimusryhmän yhteisen asiantuntemuksen pohjalta. Kysymyssarjaa ei pilotoitu erikseen ennen tutkimusta. Kysymyssarjan ensimmäisessä kohdassa etätö määriteltiin vastaajille seuraavasti: "Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätö on työtä, jota voisi tehdä myös varsinaisella työpaikalla". Tämän jälkeen kysyttiin: "Näin määritellen, onko etätö nykyisessä työssäsi mahdollista?" Vastausvaihtoehdot olivat: 1 = Ei, työtehtävieni sisällön vuoksi se ei ole mahdollista, 2 = Ei, työnantajani ei salli etätöitä, 3 = Kyllä olisi ja 4 = Yllä olevat eivät sovi työtilanteestani johtuen (esim. freelancer) ja/tai miellän etätöön toisin. Kysymyssarjan toisessa kohdassa vastaajia pyydettiin kertomaan, kuinka paljon he a) tekevät juuri tällä hetkellä etätöitä, b) tekivät etätöitä ennen korona-aikaa ja c) haluavat tehdä etätöitä jatkossa, korona-ajan jälkeen. Vastausasteikko oli 1 = en ollenkaan, 2 = satunnaisia päiviä vuodessa, 3 = muutamia päiviä kuukaudessa, 4 = 1–2 päivänä viikossa, 5 = 3–4 päivänä viikossa, 6 = täysin ja 7 = ei sovi.

Kysymyssarjan kolmannessa kohdassa vastaajat arvioivat seuraavaa kysymystä omalla kohdallaan: "Ajattele työtäsi viimeisen puolen vuoden aikana. Onko korona-aika vaikuttanut merkittävästi työhösi?" Vastausvaihtoehdot olivat 1 = ei lainkaan, 2 = melko vähän, 3 = jonkin verran, 4 = melko paljon ja 5 = hyvin paljon. Niille, jotka tähän kysymykseen antoivat vastauksen 2–5, esitettiin jatkokysymys: "Miten korona-aika on vaikuttanut työhösi?" Vastausasteikko oli 1 = erittäin kielteisesti [...] 4 = yhtä paljon kielteisesti ja myönteisesti [...] 7 = erittäin myönteisesti. Näitä vastaajia myös pyydettiin kuvaamaan omin sanoin "Millä tavalla korona-aika on vaikuttanut työhösi?" Kahta ensimmäistä kohtaa käytimme kuvaamaan yleisellä tasolla etätöön kontekstia ja määrää suomalaisten media-työntekijöiden keskuudessa. Kolmannen kohdan kahden ensimmäisen kysymyksen avulla tavoitimme, miten vastaajat yleisesti ottaen olivat kokeneet korona-ajan vaikuttaneen työhönsä (ei lainkaan vs. paljon; kielteisesti vs. myönteisesti). Tästä raportoimme suorat jakaumat.

Toiseen tutkimuskysymykseemme *Tapahtuiko media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnissa muutosta koronapandemian alettua työn imun ja kognitiivisten stressioireiden valossa tarkasteltuna ja jos tapahtui, niin millaista?* vastaamme hyödyntäen sekä syksyn 2019 että syksyn 2020 pitkittäiskyselyaineistoa. Molemmissa ajankohdissa työn imua kartoitettiin Utrecht Work Engagement Scale -kyselyn ultralyhyellä versiolla (Schaufeli ym. 2019), johon

kuuluu kolme väittämää (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”), joiden sopivuutta itseän arvioidaan asteikolla 1 = en / ei koskaan [...] 4 = muutaman kerran viikossa [...] 7 = päivittäin. Näistä kolmesta väittämästä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka sisäinen yhtenäisyys eli reliabiliteetti oli vuoden 2019 aineistossa .86 ja vuoden 2020 aineistossa .85. Toisena työhyvinvoinnin indikaattorina kognitiivisia stressioireita kartoitettiin neljällä väittämällä, jotka ovat osa Copenhagen Psychosocial Questionnaire -kyselyä (Pejtersen ym. 2010; SujuKE, 2017–2019). Vastaajilta kysyttiin: ”Kuinka usein sinulla on vaikeuksia työssäsi...” 1) keskittyä, 2) ajatella selkeästi, 3) tehdä päätöksiä, ja 4) muistamisessa, vastausasteikon ollessa 1 = ei koskaan [...] 3 = osan aikaa [...] 5 = kaiken aikaa. Näistä neljästä kohdasta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja, jonka sisäinen yhtenäisyys eli reliabiliteetti oli sekä vuoden 2019 että vuoden 2020 aineistossa .83.

Sekä työn imun että kognitiivisten stressioireiden keskiarvojen mahdollista pysyvyyttä tai muutosta ajasta ennen koronapandemiaa (syksy 2019) aikaan pandemian alettua (syksy 2020) tarkasteltiin toistomittausten eli toisistaan riippuvien otosten varianssianalyysillä (Metsämuuronen 2006, 1232–1241). Näissä analyyseissä huomioitiin myös mahdollinen sukupuolen (mies, nainen) ja ammattiaseman (yrittäjä, työntekijä, esihenkilö/ johtaja) yhteys näihin työhyvinvoinnin kokemuksiin.

Vuoden 2020 seurantakyselyssä vastaajia pyydettiin etätööhön liittyvän kysymyssarjan päätteeksi kuvailemaan ”millä tavalla korona-aika on vaikuttanut työhösi?” Tämä avoin ja etukäteen vastaajaryhmällä pilotoimaton kysymys on niin ikään *Media Work 2030* -hankkeessa muotoiltu. Halusimme syventää seurantakyselyn strukturoituja kysymyksiä vastaajien omilla sanoituksilla aiheesta. Tähän avokysymykseen vastasi 302 seurantakyselyyn osallistunutta. Vastaukset vaihtelevat pituuksiltaan muutamasta sanasta tai yhdestä virkkeestä useisiin kappaleisiin; yhteensä avovastausaineistoa kertyi 8157 sanaa. Vastauksista valtaosa käsitteli etätöitä joko suoraan tai välillisesti, joten päätimme näiden vastausten analyysissä keskittyä etätökokemusten ja työhyvinvoinnin kuvailuun. Analysoimme tämän avovastausaineiston laadullisen sisällönanalyysin keinoin hyödyntämällä teemoittelua (Eskola ja Suoranta 2008). Analyysin ensimmäisessä vaiheessa kaikki vastaukset luettiin huolellisesti läpi ja niistä etsittiin alustavia, yhteneväisiä teemoja. Lukutapaa määrittäen ensisijaisesti tutkimuskysymyksemme eli haimme aineistosta ajatuskokonaisuuksia, joissa vastaajat kuvasivat kokemuksiaan työstä ja sen muutoksesta. Näitä koodeja muodostui yhteensä 41 kappaletta. Seuraavassa vaiheessa koodeja ja niiden sisältöjä tarkasteltiin etsien niistä yhteneväisyyksiä. Yhdistelemällä koodeja muodostettiin neljä yläteemaa: *etätöön normalisointi, työn organisointi ja sisällöt, työyhteisön vuorovaikutuksen muutokset ja hyvinvointi etätöissä*.

Seuraavaksi esiteltävien tulosten esitysjärjestys seuraa tässä tutkimuksessa esitettyjen tutkimuskysymysten logiikkaa: kuvaamme ensin vastaajien raportoimaa etätöön määrää sekä yleiskokemusta pandemian vaikutuksesta työhön media-alalla. Tämän jälkeen raportoimme työn imuun ja kognitiivisiin stressioireisiin liittyvät tulokset vuosien 2019 ja 2020 pitkittäiskyselyaineiston pohjalta, ja tulosluvun päättävässä kolmannessa alaluvussa tarjoamme kahta ensimmäistä alalukua syventävän analyysin vuoden 2020 kyselyssä kerätystä laadullisesta aineistosta, joka keskittyy media-alan työntekijöiden etätökokemuksiin heidän itsensä sanoittamana.

Etätyön määrä ja kokemus pandemian vaikutuksesta työhön

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme kohdistui siihen, miten media-alan työntekijät kokivat korona-ajan muutokset työssään erityisesti etätyön näkökulmasta. Lähestyimme tätä kysymystä kolmen syksyn 2020 seurantakyselyyn ($n = 355$) sisältyneen kohdan kautta kysymällä vastaajilta 1) onko etätyö heille mahdollista, 2) kartoittamalla etätyön määrää ennen ja jälkeen pandemian, sekä 3) pyytämällä vastaajia arvioimaan pandemian aiheuttamaa muutosta työssään. Tässä aineistossa mediatyöntekijöiden keskuudessa oli erittäin vähän sellaisia, joiden työnantaja ei salli etätyötä (1 %) tai sellaisia, joille etätyö ei ole mahdollista työtehtävien sisällön vuoksi (7 %). Sen sijaan enemmistölle (75 %) etätyö oli nykyisessä työssä mahdollista. Lähes yksi viidestä (17 %) koki, että työtilanteen takia (esim. freelancer) kysymys etätyön mahdollisuudesta ei ollut heille relevantti tai he mielsivät etätyön toisin kuin kyselyssä annettussa määritelmässä.

Syksyn 2020 seurantakyselyaineiston mukaan vain vajaa viidennes niistä vastaajista, joille etätyö olisi työnantajan, työtehtävien ja/tai työtilanteen puolesta mahdollista (92 %:lla koko aineistosta), raportoi tehneensä ennen koronapandemiaa etätyötä kokoaikaisesti, kun vastaava osuus oli koronapandemian aikana reilu puolet vastaajista (ks. taulukko 1). Myös 3–4 päivänä viikossa etätyötä tekevien osuus oli vastaajien joukossa hyvin alhainen ennen pandemiaa ja selvästi suurempi koronapandemian aikana. Syksyllä 2020 noin kolme neljästä tekikin etätöitä vähintään kolmena päivänä viikossa. Avovastausten perusteella keväällä ja kesällä 2020 etätöitä teki vielä tätäkin useampi. Vastaajilta kysyttiin syksyn 2020 seurantakyselyn yhteydessä myös, kuinka paljon he haluaisivat jatkossa tehdä etätöitä (ks. taulukko 1). Vastaajista täysin etätyötä haluaisi tehdä viidennes ja 1–4 päivänä viikossa reilu puolet. Vain 7 prosenttia ilmoitti, ettei haluaisi tehdä etätöitä ollenkaan tai haluaisi tehdä korkeintaan satunnaisia päiviä per vuosi.

Taulukko 1. Etätöön määrä koronapandemian aikana, ennen pandemiaa ja toiveet jatkosta syksyn 2020 seurantakyselyn vastaajien raportoimana.

Kuinka paljon ...	Koko aineisto (n=327)	Naiset (n=241)	Miehet (n=80)	Työntekijät (n=252)	Esihenkilöt (n=26)	Yrittäjät, freelancerit (n=28)
... teet juuri tällä hetkellä etätöitä?						
En ollenkaan	8,9 %	6,6 %	16,3 %	9,5 %	15,4 %	0,0 %
Satunnaisia päiviä vuodessa	4,0 %	3,7 %	5,0 %	4,4 %	7,7 %	0,0 %
Muutamia päiviä kuukaudessa	6,1 %	6,6 %	5,0 %	6,3 %	11,5 %	0,0 %
1–2 päivänä viikossa	6,7 %	4,6 %	11,3 %	6,3 %	15,4 %	7,1 %
3–4 päivänä viikossa	19,9 %	21,6 %	15,0 %	20,2 %	19,2 %	14,3 %
Täysin	54,4 %	56,8 %	47,5 %	53,2 %	30,8 %	78,6 %
		A: $\chi^2(5) = 13.21$, p = .021		B: $\chi^2(10) = 17.49$, p = .064		
... teit etätöitä ennen korona-aikaa?						
En ollenkaan	24,5 %	22,0 %	32,5 %	28,7 %	30,8 %	0,0 %
Satunnaisia päiviä vuodessa	16,5 %	14,9 %	20,0 %	18,3 %	19,2 %	0,0 %
Muutamia päiviä kuukaudessa	16,2 %	17,0 %	12,5 %	17,1 %	26,9 %	3,6 %
1–2 päivänä viikossa	18,7 %	20,3 %	15,0 %	19,9 %	11,5 %	14,3 %
3–4 päivänä viikossa	5,8 %	6,6 %	2,5 %	4,4 %	7,7 %	10,7 %
Täysin	18,3 %	19,1 %	17,5 %	11,6 %	3,8 %	71,4 %
		A: $\chi^2(5) = 7.23$, p = .204		B: $\chi^2(10) = 79.10$, p = .000		
... haluat tehdä etätöitä jatkossa, korona-ajan jälkeen?						
En ollenkaan	3,0 %	2,1 %	6,1 %	3,2 %	7,7 %	0,0 %
Satunnaisia päiviä vuodessa	4,3 %	2,9 %	8,5 %	5,1 %	3,8 %	0,0 %
Muutamia päiviä kuukaudessa	10,4 %	9,6 %	12,2 %	11,9 %	11,5 %	0,0 %
1–2 päivänä viikossa	28,0 %	31,7 %	17,1 %	30,8 %	34,6 %	10,7 %
3–4 päivänä viikossa	33,8 %	35,8 %	29,3 %	34,4 %	30,8 %	32,1 %
Täysin	20,4 %	17,9 %	26,8 %	14,6 %	11,5 %	57,1 %
		A: $\chi^2(5) = 15.85$, p = .007		B: $\chi^2(10) = 36.85$, p = .000		

Tilastollisesti merkitsevät erot %-osuuksissa merkitty lihavoidulla fontilla eri sukupuolta ja eri ammattiasemaa olevien välillä.
A: Sukupuolten välisen eron khiin neliötesti; B = Ammattiaseman välisen eron khiin neliötesti

Taulukossa 1 on raportoitu myös niin tilastollisesti merkitsevät erot kuin samankaltaisuudet naisten ja miesten sekä eri ammattiasemassa olevien välillä. Työntekijä- ja esihenkilö-/johtotasemassa olevat eivät ilmaisseet toivovansa tulevaisuudessa tekevänsä pelkästään etätöitä, kun taas yrittäjistä reippaasti yli puolet toivoi tätä. Useilla työntekijä- ja esihenkilö-/johtotasemassa olevista toive etätöiden määrästä jatkossa asettui 1–4 päivään viikossa. Koronapandemian aikana näiden kahden vastaajaryhmän välinen ero oli vain suuntaa antava. Myös sukupuolella oli yhteyttä asiaan niin, että aineiston sukupuolijakaumaodotteeseen suhteutettuna miehiä oli koronapandemian aikana enemmän kuin naisia vastausluokissa ”en tee etätöitä lainkaan” ja ”1–2 päivänä viikossa”. Niin ikään miehiä oli naisia enemmän vastausluokissa ”haluan tehdä etätöitä jatkossa, korona-ajan jälkeen satunnaisia päiviä vuodessa” ja naisia miehiä enemmän vastausluokassa ”haluan tehdä etätöitä jatkossa 1–2 päivänä vuodessa” kuin aineiston sukupuolijakauma antaisi odottaa.

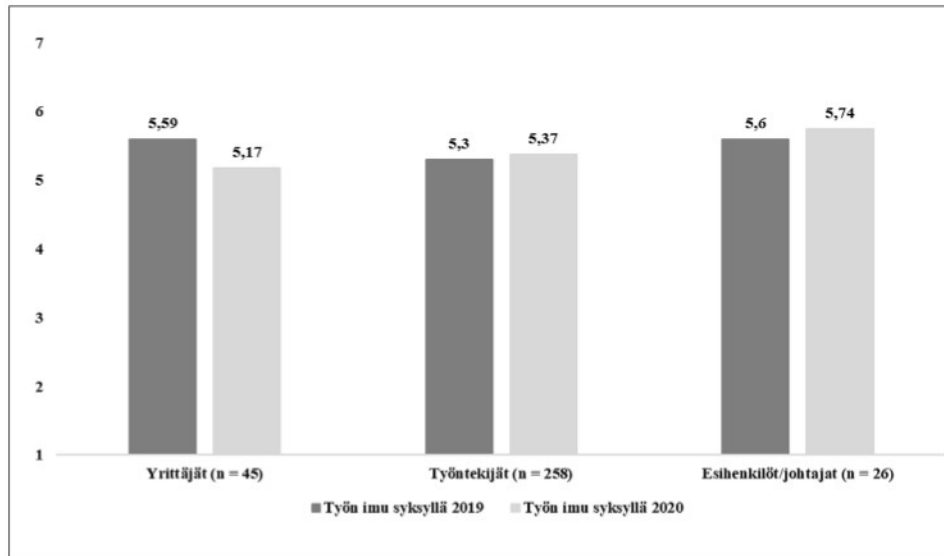
Syksyn 2020 seurantakyselyn vastaajista noin neljännes (27 %) koki koronan vaikuttaneen työhönsä hyvin paljon, kolmannes (34 %) melko paljon, neljännes (23 %) jonkin verran ja loput melko vähän (14 %) tai ei lainkaan (2 %). Tässä kokemuksessa ei ollut vastaajien sukupuolen [naiset vs. miehet; $\chi^2(4) = 7.27, p = .122$] tai ammattiaseman [työntekijä vs. esihenkilö/johtaja vs. yrittäjä/freelancer; $\chi^2(8) = 13.48, p = .096$] suhteen tilastollisesti merkitseviä eroja. Kiinnostavaa on, että kysyttäessä vaikutuksen suuntaa vastaukset jakautuivat melko tasaisesti: niistä 98 prosentista, jotka kokivat korona-ajan vaikuttaneen työhönsä, noin 30 prosenttia koki muutokset työnsä kannalta myönteisiksi, 33 prosenttia sekä myönteisiksi että kielteisiksi ja 37 prosenttia kielteisiksi. Tässäkään kokemuksessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ammattiasemaltaan erilaisten vastaajien välillä [$\chi^2(4) = 5.87, p = .209$], mutta aineiston sukupuolijakaumaodotteeseen suhteutettuna naisia oli miehiä enemmän vastausluokassa ”yhtä paljon kielteisesti ja myönteisesti” ja miehiä naisia enemmän vastausluokassa ”kielteisesti” [$\chi^2(2) = 9.54, p = .008$]. Myös tätä kysymystä täydentäneet avovastaukset tukevat havaintoa, jossa kokemukset korona-ajasta jakautuivat huomattavasti vastaajien yksilöllisten tilanteiden mukaan.

Strukturoidusti itsearvioidut kokemukset työhyvinvoinnista ennen pandemiaa ja sen aikana

Toinen tutkimuskysymyksemme oli: *Tapahtuiko media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnissa muutosta koronapandemian alettua työn imun ja kognitiivisten stressioireiden valossa tarkasteltuna ja jos tapahtui, niin millaista?* Syksyjen 2019 ja 2020 alku- ja seurantakyselyjen pitkittäisaineistomme ($n = 355$) toistomittausten varianssianalyysi sukupuoli ja ammattiasema kovariaatteina huomioiden osoitti, että mediatyöntekijät koko joukkona kokivat *työn imua* niin ennen koronapandemiaa ($ka = 5,38; kh = 1,21$) kuin koronapandemian alettua ($ka = 5,36; kh = 1,24$) enemmän kuin kerran viikossa, mutta eivät päivittäin. Tässä koko joukon kokemuksessa ei ollut tilastollisesti merkitsevää muutosta yli ajan eli syksyn 2019 ja syksyn 2020 mittauspisteiden välillä [$F(353, 1) = 0,007, p = .935$], eivätkä työn imun kokemukset yli ajan olleet erilaisia naisilla tai miehillä [$F(346, 1) = 3,682, p = .056$] vaan vastasivat koko vastaajajoukossa havaittua työn imun pysymistä samalla tasolla. Sen sijaan ammattiaseman yhteys työn imun kokemukseen yli ajan oli tilastollisesti merkitsevä [$F(326, 2) = 4,121, p = .017$].

Kuten kuvioista 1 voidaan havaita, freelancereilla ja muilla yrittäjillä työn imun kokemus näytti vähentyvän ja esihenkilö-/johtotehtävissä toimivilla hienoisesti lisääntyvän syksystä 2019 syksyyn 2020. Tähän tulokseen voidaan sen tilastollisesta merkitsevyydestä huolimatta suhtautua pienellä varauksella, koska yrittäjien ($n = 45$) ja esihenkilönä/johtajina ($n = 16$) toimivien määrä ei ollut pitkittäistutkimusaineistossamme kovin suuri.

Kuvio 1. Työn imu ennen koronapandemiaa ja pandemian aikana mediatyöntekijöillä ammattiaseman mukaan.



Syksyjen 2019 ja 2020 alku- ja seurantakyselyjen pitkittäisaineistomme osoitti, että *kognitiivisia stressioireita* mediatyöntekijät koko joukkona raportoivat niin ennen koronapandemiaa kuin pandemian aikana kokevansa osan aikaa työstään, mutta eivät esimerkiksi suuren osan tai kaiken aikaa. Toisin kuin työn imun suhteen, vastaajien kognitiiviset stressioireet vähentyivät syksystä 2019 ($ka = 2,63$; $kh = 0,74$) syksyyn 2020 ($ka = 2,54$; $kh = 0,74$) [$F(353, 1) = 9,761$, $p = .002$]. Toisin sanoen mediatyöntekijöiden kyky keskittyä, ajatella selkeästi, tehdä päätöksiä ja muistaa asioita parani hieman koronapandemian ja poikkeusolojen aikana verrattuna aikaan ennen pandemiaa ja etätyötä. Aikaisemmin saman aineiston pohjalta tehdyssä tutkimuksessa on havaittu syksyn 2019 kokemusten osalta, että naiset, iältään nuoremmat ja media-alalla vähemmän aikaa työskennelleet raportoivat syksyllä 2019 ennen pandemiaa haasteita tiedonkäsittelyn toimintakyvyssään enemmän kuin miehet, iältään vanhemmat ja enemmän media-alan työkokemusta omaavat (Rantanen ym. 2020). Sen sijaan käsillä olevassa tutkimuksessa kognitiivisten stressioireiden vähentyminen syksystä 2019 syksyyn 2020 ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä sukupuoleen [$F(346, 1) = 0,281$, $p = .597$] eikä ammattiasemaan [$F(326, 2) = 0,317$, $p = .728$], mikä tarkoittaa, että muutos myönteiseen suuntaan näyttäytyi näissä ryhmissä samalla tavalla kuin koko joukossa.

Kokemukset etätyöstä ja työhyvinvoinnista

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä kysyimme *Miten media-alan työntekijät sanoittavat etätyöhön liittyviä kokemuksiaan?* Vuoden 2020 seurantakyselyn avovastausten ($n = 302$) laadullinen analyysi johti neljään teemaan, jotka ovat *etätyön normalisointi, työn organisointi ja sisällöt, työyhteisön vuorovaikutuksen muutokset ja hyvinvointi etätyössä*. Kolme ensimmäistä teemaa keskittyvät etätyökokemusten kuvaamiseen työn ja sen sisältöjen valossa, kun taas neljäs kuvaa tarkemmin työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia.

Seurantakyselyssä kerättyjen avovastausten keskeisin teema oli *etätyön normalisoituminen* media-alalla. Teemaan sisältyvät vastaukset kuvastavat sitä, miten pandemia normalisoi aiemmin vain poikkeustapauksissa tehdyn etätyön tekemistä media-alalla. Vastaaajat kokivat etätyön sujuneen pääosin hyvin: ”Teknisesti asiat sujuvat paremmin kuin olisi luullut”, eräs vastaaja kirjoitti. Vastaukset, joissa pandemia-ajan etätyöhön suhtauduttiin yksiselitteisen kielteisesti, olivat selkeässä vähemmistössä. Yleisesti nähtiin, että etätyötä tehdään jatkossa enemmän kuin ennen pandemiaa. Seuraava aineistoesimerkki heijastelee pandemiasta seurannutta aiempaa sallivampaa suhtautumista etätyöhön:

Olen aina tykännyt tehdä etätöitä, mutta aiemmin niitä on lähinnä sallittu minulle sen sijaan että se olisi ollut automaatio. Nyt pomotkin ovat ymmärtäneet asian paremmin ja uskon, että saan tehdä etätöitä jatkossakin koronan jo väistyttyä.

Etätyökäytäntöjen kerrottiin yleisesti olleen ennen pandemiaa jäykkiä ja suhtautumisen etätyöhön kielteistä. Kuten eräs vastaaja kirjoitti: ”Esimiehet ymmärtävät paremmin etätyön tekemistä, aiemmin suhtautuminen oli kielteistä, koettiin että etänä olevat ’laiskotellivat’ kotona.” Esihenkilöiden luottamus etätöiden sujumiseen oli ennen pandemiaa ollut heikkoa, mutta pakotettu etätöihin siirtyminen oli muokannut yleistä mielipidettä etätyöstä niin työntekijöiden kuin johdonkin keskuudessa. Moni vastaaja kertoi kuitenkin myös etätyön johtamisen ongelmista esimerkiksi työmäärään liittyen: ”Se kokonaisuus, miten paljon työtä on, ja miten vähän sille jää aikaa kaikkien palavereiden keskellä, on vain minun tiedosani”, eräs vastaaja kuvasi. Työntekijät kertoivat etätyön johtamisen jääneen puutteelliseksi ja siirtyneen työntekijän vastuulle. Esihenkilöt puolestaan kokivat työyhteisön johtamisen olleen etänä vaikeampaa kuin aikaisemmin: ”Työyhteisön ohjaaminen, uuden työntekijän tukeminen ja tekniikan kanssa pelaaminen vaikeampaa”, eräs vastaaja kirjoitti.

Työn organisointiin ja sisältöihin liittyvissä vastauksissa korostuivat työn itsenäisyyteen, työmäärään, sekä työn luonteeseen ja muun muassa haastattelujen toteutustapaan liittyvät seikat. Teeman sisällä korostui vastaajien kokemusten yksilö- ja kontekstisidonnaisuus, joka ilmeni kokemusten varsin jyrkkänä jakautumisena positiivinen–negatiivinen-akselilla: se, mikä etätyössä oli toiminut toisella, oli toiselle tuottanut lähinnä kielteisiä tuntemuksia. Tämä kokemusten yksilö- ja kontekstisidonnaisuus oli avovastausaineistoamme laajemmin määrittävä seikka, joka ilmeni vahvasti myös muissa teemoissa ja heijasteli laajemmin pakotetun etätyön haasteita. Työn organisoinnin yhteydessä vastaajien vaihtelevat kokemukset tulivat esille esimerkiksi työn itsenäisyyteen liitetyissä tulkinnoissa. Moni koki työkentelyn etätyössä olleen itsenäisempää kuin työpaikalla. Itsenäisyys tarkoitti toisille mahdollisuutta rytmittää työtä vapaasti ja päättää itse, miten työn tekee. Toisille itsenäisyys

sen sijaan näyttäytyi vaatimuksena, joka vaikeutti työntekoa. Samanlaisia vaihtelevia tulintoja liitettiin myös työn vapauteen. Moni vastaaja kuvasi, miten etätyössä taukoja pidettiin vähemmän ja esimerkiksi ruokatautit pidettiin tietokoneen ääressä. Vastaajat kuvailivat taukojen pitämättä jättämisen tekevän työstä kuormittavaa, mutta moni myös yhdisti työn tauottomuuden työn imuun ja tehokkuuteen, kuten seuraava aineistoesimerkki osoittaa:

Etätyö mahdollistaa sen, että työskentelee todella tehokkaasti. Helposti jää pitämättä taukoja, koska työ imee. Joutuu tekemään kaikki päätökset itse, tavallisissa oloissa tulisi kysytyä kollegan mielipidettä monista asioista.

Vastaajat kertoivat myös työmäärän kasvusta etätyössä, mikä monen kohdalla johti työpäivien pitenemiseen. Toisaalta vastaajien joukossa oli niitäkin, jotka kertoivat tekevänsä etänä työnsä nopeammin ja työpäivien siten lyhentyneen. Erään vastaajan näkemys työmäärän lisääntymisestä oli suoraan sidoksissa vallitsevaan pandemiatilanteeseen: ”Töitä piti keväällä ja kesällä [2020] tehdä aamusta iltaan, myös viikonloput, jotta olisi pysynyt kärryillä siitä, mitä tapahtuu.” Työmäärän koettiin yleisesti lisääntyneen etätyöhön siirtymisen seurauksena, mutta muutoksesta seuranneet kokemukset vaihtelivat vastaajien välillä suuresti. Alla olevat aineistoesimerkit korostavat näkökulmaa, jossa yksittäisen työntekijän oli etätyön vuoksi vaikeaa hallita työmääräänsä, vaikka etätyö koettiin positiivisena:

Työmäärä on kasvanut erittäin paljon, samoin palaverien määrä. Etätöissä ei hahmotu yksittäisen ihmisen työkuorma, vaan ohjeita, tarpeita ja pyyntöjä tulee paljon eri suunnista.

Mahdollisuus tehdä etätyötä on ollut ehdottomasti myönteinen seuraus. Työmäärä on kuitenkin koronan takia lisääntynyt, samoin kuin yhdessä tekeminen, vaikka tarvitsisin myös aikaa saada keskittyä itsenäisesti omiin tehtäviin.

Työn sisältö oli muuttunut eniten niillä, jotka tekivät journalistista työtä. Suurin sisällöllinen muutos pandemia-aikana oli kaiken työhuoneen ulkopuolisen, erityisesti tapahtumien ja juttukeikkojen, väheneminen tai loppuminen kokonaan. ”Ei mahdollisuutta tehdä haastatteluja kasvokkain tai ylipäätään reppareita. Jutut maistuvat puhelimitse”, eräs vastaaja kuvasi. Työn rajoittuminen kodin seinien sisäpuolelle vaikeutti sekä tiedonhankintaa että ideointia, sillä juttukeikkojen väheneminen liittyi haastattelujen toteutustavan muuttamiseen: journalistisessa työssä työskennelleet kertoivat tehneensä haastatteluja aiemmin pääosin paikan päällä, kun taas pandemian aikana haastattelut siirtyivät lähes kokonaan etäyhteyksin tehtäviksi. Jotkut kokivat etähaastattelut hankaliksi, mutta suurin osa suhtautui niihin neutraalisti.

Työyhteisön vuorovaikutukseen vaikuttanut keskeinen muutos oli uusien viestintäkanavien (esim. Teams) käyttöönotto ja työyhteisön viestinnän siirtyminen digitaalisille alustoille. Avovastauksissa korostui jakautunut suhtautuminen alustojen kautta tapahtuvaan viestintään: moni koki työntönnön onnistuvan digitaalisia kanavia pitkin siinä missä ennenkin, kun taas toisaalta vastauksissa korostettiin myös jatkuvan viestitulvan kasvamista ja sen kielteisiä vaikutuksia työntekoon. Jatkuvan viestittelyn koettiin vievän aikaa muulta työltä sekä häiritsevän keskittymistä: eräs vastaaja kuvasi, miten ”Teamsin jatkuva näpyttäminen

vei aikaa 'oikealta' työnteolta." Myös etäkokoukset koettiin yleisesti vaivalloisiksi. Vastajat kuvailivat etäkokouksissa vuorovaikutuksen olevan kankeaa ja vaativan onnistuakseen paljon työtä:

Oman tiimin tiimikokousten pitäminen etäyhteyksin on mutkistunut ja vaatii kokouksen vetäjältä valmisteluja sekä kaikkien huomioimista entistä enemmän jos oikeasti haluaa kokouksen onnistuvan ja synnyttävän keskustelua.

Keskeisin heikentyneen työyhteisön vuorovaikutuksen haittapuoli oli luovan työn ja ideoinnin vaikeutuminen. Avovastausten perusteella juttuideat syntyvät ja kehittyvät työpaikalla usein vapaamuotoisessa jutustelussa, mikä katosi pandemia-aikana: "Spontaani sosiaalisuus ja ideoidenvaihto on kokonaan loppunut", eräs vastaaja kuvaili. Työyhteisön kasvokkaisen vuorovaikutuksen korvautuminen teknologiavälitteisellä viestinnällä ei monien mielissä korvannut kasvokkain tapahtuvaa luovaa prosessia. Myös avun ja palautteen saanti niin työkavereilta kuin esihenkilöiltä koettiin aiempaa hankalammaksi. Seuraava aineistoesimerkki kuvaa näitä luovaan työhön liittyviä kokemuksia:

Uusien ideoiden kehittäminen yhteistyössä muun tiimin kanssa videopuhelun kautta on äärimmäisen tahmeaa. Kaikenlainen järjestely vaikeutuu, kun normaalitilanteessa nopea keskustelu työpaikalla vaihtuu viestittelyksi jossakin kanavassa, tai joudutaan perustamaan videopalaveri.

Työyhteisön vuorovaikutuksen heikentymisellä oli myös sosiaalinen puoli, sillä lukuisat vastaajat kertoivat kaipaavansa kollegoitaan: työkaverit olivat tärkeä voimavara ja vuorovaikutuksen hiipuminen koettiin pääasiassa negatiivisena. Eräs vastaaja tiivisti kokemuksensa näin: "Kova ikävä työkavereita, höpöttämistä, vapaata ideointia, ääneen ajattelua, yhteisiä hetkiä." Vuorovaikutuksen vähenemisen seurauksena työn hauskuuden kerrottiin vähentyneen, epävarmuuden kasvaneen ja yksinäisyyden kokemusten lisääntyneen. "Negatiivisiin vaikutuksiin kuuluu se, että työ on nyt aika yksinäistä puurtamista, päivät ovat helposti tosi epäsosiaalisia", yksi vastaajista kertoi.

Myös työyhteisön vuorovaikutuksen ja työn tehokkuuden välillä nähtiin yhteys. Toisaalta työyhteisön koettiin läsnätyössä helpottavan luovaa työtä ja sosiaalisten suhteiden hoitamisen olevan helpompaa kuin etänä. Etätyössä taas nimenomaan kollegoiden läsnäolosta johtuneet keskeytykset työssä eivät olleet enää ongelma. Työrauhan koettiin etätyössä yleisesti parantuneen ja moni kuvaili yleisen tunnelman olevan etätyössä vähemmän hektinen. Parantunut työrauha johti parempaan keskittymiseen – jos vastaajalla ei sattunut olemaan kotona esimerkiksi lapsia, jolloin kokemus oli päinvastainen, kuten seuraava esimerkki osoittaa:

Maaliskuusta toukokuuhun 2020 omia työasioita tuntui aika mahdottomalta edistää, kun lapsi oli koronan vuoksi valtion suosituksen mukaisesti kotihoidossa eikä eskarissa.

Hyvinvointiin etätyössä liittyvät vastaukset olivat – aiempia luokkia mukailten – varsin moninaisia. Vastauksissa toistuivat yksinäisyyteen ja eristäytyneisyyteen liittyvät kokemukset, joiden kerrottiin vaikuttaneen mielialaan ja arjen mielekkyyteen. Fyysiseen hyvinvoin-

tiin taas vaikutti ergonomia, jonka vastaajat kokivat usein etätöissä huonommaksi kuin työpaikalla: ”Työergonomia on perseestä kotona ruokapöydän äärellä istuessa”, eräs vastaaja kiteytti. Seuraavat aineistoesimerkit havainnollistavat työhyvinvointiin liittyviä kokemuksia erityisesti yksinäisyyden näkökulmasta:

8 kk etänä. Kaipaen työkavereita ja naamakkain pidettäviä kokouksia ja infoja. Olen täysin kyllästynyt tekemään yksin töitä keittiön pöydän ääressä.

Kun työpaikalle ei saa mennä eikä kotona asu toista aikuista, tunnen yksinäisyyttä ja mökkihöperöityminen on uhkana.

Yksinäisyyden ja ergonomian lisäksi hyvinvointiin keskittyvissä vastauksissa nousivat esiin stressi- ja kuormituskokemukset sekä työstä palautuminen. Osalle vastaajista etätöiden tekeminen tarkoitti työn muuttumista aiempaa rennommaksi sekä stressin vähenemistä. Toiset taas kertoivat kuormituksen lisääntyneen. Syynä tähän nähtiin etenkin työyhteisön tuen puuttuminen sekä työn ja vapaa-ajan eron hämärtyminen. Työstä palautumista edesauttoi, että moni vastaaja pystyi esimerkiksi nukkumaan pidempään työmatkojen jäädessä pois. Työn vapaus mahdollisti myös työn rytmin säätelyn ja esimerkiksi ulkoilun kesken työpäivän, minkä koettiin edistävän palautumista, kuten seuraava aineistoesimerkki näyttää:

Koin myös ennen korona-aikaa uupumisen merkkejä ja siksi on ollut ihanaa, että olen saanut tehdä töitä kotoa käsin (se ei ole ollut työssäni aiemmin mahdollista). Olen tehnyt töitä rennommin, enkä ole jaksanut stressata asioista liikaa, myös ulkoilulle vapaa-aikana tai vaikkapa ruokatunnilla on jäänyt enemmän aikaa.

Työstä palautumisen vaikeutumisen syyksi vastaajien joukossa nähtiin erityisesti työn ja vapaa-ajan sekoittuminen. Etätöiden suhde vapaa-aikaan näyttäisikin olevan moniulotteinen. Samalla kun etätöitä oli lisännyt vapaa-aikaa, oli se usein tehnyt työn ja vapaa-ajan erottamisen haastavammaksi. Moni kuitenkin koki vapaa-ajan lisääntyneen etätöiden seurauksena. Vastaajat kertoivat esimerkiksi etätöiden ansiosta kuntoilleensa ennen työpäivän alkua ja viettäneensä perheen kanssa aiempaa enemmän aikaa. Moni myös kertoi arkirytmien rauhoittuneen: ”Työmatkailu julkisilla on jäänyt pois. Se on ollut hyvä asia. Matkaan menevän ajan on voinut keskittyä töihin rauhassa”, eräs vastaaja summasi.

Pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli yhtäältä selvittää, miten media-alan työntekijät ovat kokeneet korona-ajan muutokset työssään etätöiden näkökulmasta ja toisaalta kartoittaa näiden kokemusten ja media-alan työntekijöiden työhyvinvoinnin muutosta vuoden aikana. Lähes kaikki eli 98 prosenttia kyselyyn vastanneista Journalistiliiton jäsenistä koki koronan vaikuttaneen työhönsä jollakin tavalla: näistä 30 prosentti koki muutokset työnsä kannalta myönteisiksi, 33 prosenttia sekä myönteisiksi että kielteisiksi ja 37 prosenttia kielteisiksi.

Kokemusten tasainen jakautuminen oli havaittavissa myös avovastausten laadullisessa analysissä: media-alan työntekijät sanallistivat etätökokemuksiaan yhteneväisin tavoilla, mutta siinä missä toinen vastaaja koki tietyn etätöosan alueen positiivisena, toinen koki sen negatiivisena. Esimerkiksi työn itsenäisyys näyttäytyi toisille vastaajille vapautena määrittää työn rytmi itse, kun taas toiset kokivat itsenäisyyden vaikeuttavan työn organisointia sekä työn ja muun elämän välisen rajan ylläpitoa. Työn imuun ja kognitiivisiin stressioireisiin liittyvä aineiston määrällinen analyysi osoitti, että koettu työn imu ei koronapandemian alkamisesta (keväällä 2020) huolimatta muuttunut syksyn 2019 ja syksyn 2020 välisenä aikana merkittävästi, vaikka työhyvinvoinnin on media-alan kansainvälisessä tutkimuksessa esitetty heikentyneen pandemian seurauksena (esim. Posetti, Bell ja Brown 2020). Kognitiiviset stressioireet puolestaan jopa vähenivät koko vastaajajoukossa, eli poikkeusolojen aikana suomalaisten media-alan työntekijöiden kyky keskittyä, ajatella selkeästi, tehdä päätöksiä ja muistaa asioita oli heidän itsensä mukaan hieman parempi kuin ennen pandemiaa.

Määrällinen analyysimme osoittaa myös, että media-alan työntekijät suhtautuvat yleisesti etätöön kielteisemmin kuin muiden alojen työntekijät: esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021) vain 6 prosenttia vastaajista suhtautui etätöön kielteisesti, kun taas tämän tutkimuksen vastaajista peräti 37 prosenttia koki etätöön aiheuttamat muutokset kielteisinä. Muilta osin aineistosta tekemämme havainnot ovat linjassa aiemman etätöystä ja työhyvinvoinnista tehdyn tutkimuksen kanssa: muilla aloilla tehty tutkimus osoittaa, että etätöön myönteisiä puolia ovat olleet muun muassa kiireettömyyden tunne, työmatkoihin käytetyn ajan säästyminen, keskittymisen parantuminen ja tehokkuuden kasvu (Tanskanen ym. 2021; Blomqvist ym. 2020). Aineistossamme työn tehokkuuden kasvu ja keskittymisen parantuminen liitettiin työyhteisöstä kummunneiden keskeytysten vähenemiseen, tosin tässäkin oli vastaajien kesken eroja. Mediatyöntekijät eivät siis ole yksin etätökokemustensa kanssa, vaan heidän kokemuksensa ovat laadullisesti tarkasteltuna hyvin samankaltaisia muiden asiantuntija-asemassa työskentelevien kanssa.

Myös etätöön koetut huonot puolet heijastelevat aiempaa tutkimusta: yksinäisyyden ja eristäytyneisyyden kokemuksia, työmäärän kanssa kamppailua ja työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymistä oli havaittavissa myös media-alan aineistossamme (vrt. Blomqvist ym. 2020; Tanskanen ym. 2021; Eurofound 2020). Työhyvinvointiin liittyvät kokemukset noudattelevat samanlaista kaavaa: kotimaisissa kyselytutkimuksissa on todettu, että työn imu saattoi kasvaa työntekijöillä hieman pandemian alun jälkeen, mutta oli kuitenkin palannut pandemiaa edeltävälle tasolle joulukuuhun 2020 mennessä (Työterveyslaitos 2020/2021) tai jatkoi laskuaan pandemian edetessä (Blomqvist ym. 2020; Rantanen ym. 2023). Media-alalla työn imu ei pandemian alkamisesta huolimatta muuttunut merkittävästi suuntaan tai toiseen.

Tämän tutkimuksen havainnot eroavat aiemmasta kotimaisesta tutkimuksesta erityisesti työhön keskittymiseen liittyvien tulosten suhteen. Backholmin ja Idåsin (2022) norjalaisia ja suomalaisia toimittajia käsitelleessä yhden mittauskerran kyselytutkimuksessa noin joka kolmas vastaaja (31–37 %) raportoi, että heidän oli vaikeampi keskittyä etätöössä kuin toimistolla. Tämän tutkimuksen seurantakyselyn eli pitkittäistutkimusasetelman (ensimmäinen mittauskerta ennen koronapandemiaa ja toinen sen aikana) tulokset taas osoittavat kognitiivisten stressioireiden laskeneen vastaajajoukossa, jolloin esimerkiksi juuri keskitty-

minen työssä koettiin pandemia-aikana helpommaksi kuin ennen poikkeusoloja. Tätä määrälliseen aineistoon pohjautuvaa havaintoa tukee myös avovastausten laadullinen analyysi. Eroa tämän tutkimuksen ja Backholmin ja Idåsin (2022) havaintojen välillä selittää erityisesti mittaus tapa: Backholmin ja Idåsin (2022) tutkimus perustui yhteen poikkileikkausotokseen suomalaisilla toimittajilla, kun taas tässä tutkimuksessa hyödynnettiin pitkittäistutkimuksen mahdollistamaa vertailuasetelmaa, jossa vastaajat arvioivat kognitiivisia stressioireitaan sekä ennen koronapandemiaa että sen aikana ilman retrospektiivistä, vastaajan muistiin perustuvaa vertailua. Myös käytetyt mittarit ja sitä myöten kysymyssarjat eroavat toisistaan. Backholm ja Idås (2022) mittasivat vastaajien kokemaa eroa etä- ja toimistotyön välillä yhdellä väittämällä, kun taas tässä tutkimuksessa kartoitettiin keskittymisvaikeuksia yhdessä muiden kognitiivisten stressioireiden ilmentäjien kanssa. Huomionarvoista kuitenkin on, että molempien tutkimusten vastaajajoukot ovat osa Suomen Journalistiliiton jäsenistöä.

Tuloksemme osoittavat myös, miten media-ala eroaa muista asiantuntija-aloista: luovan työn ja yhdessä ideoinnin merkitys korostuu mediatyössä ja voi osaltaan selittää sitä, miksi etätyöhön siirtyminen koettiin vastaajien joukossa varsin kielteisenä muihin ammattialoihin verrattuna. Havainto tukee aiemman tutkimuksen tuloksia viestintäteknologian välityksellä tehdystä luovasta työstä media-alalla (esim. Koivula, Villi ja Sivunen 2023; Peltonen 2021): luovuuden tukeminen etätyöskentelyssä vaatii ponnistuksia kaikilta prosessiin osallistuvilta ja usein teknologiavälitteinen luova työ koetaan kasvokkain tapahtuvaa luovaa prosessia kankeammaksi. Media-alan etätyöhön siirtyminen näyttäytyykin analyysimme perusteella tasapainotteluna mediatyön luovuuden ja toisaalta työn tehokkuuden välillä. Tällä tasapainottelulla voi olla seurauksia myös pandemian jälkeisessä ajassa. Moni mediatalo on julistanut alkavansa suosia etätyötä (Erho 2021a; Uotila 2020). Analyysimme kuitenkin osoittaa, että onnistunut etätyö vaatii mediataloilta panostuksia, joiden avulla voidaan helpottaa työyhteisön vuorovaikutusta, tukea luovia prosesseja sekä huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista. Etätyön johtaminen voi osoittautua haasteelliseksi, sillä etätyöhön siirtymisen hyödyt ja haitat eivät näyttäytyneet aineistossamme yksiselitteisinä, vaan pikemminkin vahvasti konteksti- ja yksilösidonnaisina. Tutkimusten valossa organisaation tuki etätyöhön sopeutumisessa on media-alalla tärkeää (Backholm ja Idås 2022; Hoak 2021; Tandoc, Cheng ja Chew 2022), sillä työntekijät ovat alan organisaatioissa usein joutuneet selviytymään kuormittavista kokemuksista lähinnä omien voimavarojensa avulla (Šimunjak ja Menke 2022; Rick ja Hanitzsch 2023).

Tämän tutkimuksen tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon mahdollisuus, että seurantakyselyyn syksyllä 2020 vastanneet ovat olleet kiinnostuneempia työhyvinvointiin liittyvistä teemoista kuin vain alkukyselyyn syksyllä 2019 vastanneet, mikä on voinut muovata tuloksiamme. Toisaalta osallistujien jakaumaa arvioitaessa on otettava huomioon, että taustamuuttujien suhteen eri mittauskerroilla kyselyyn vastanneet vastasivat hyvin toisiaan sekä taustamuuttujien (ikä, media-alan työkokemusvuodet, työtilanne, media-alan sektori) että työn imun ja kognitiivisten stressioireiden suhteen. Ainoa havaitsemamme ero alkua- ja seurantakyselyiden vastaajien välillä oli, että naiset osallistuivat seurantakyselyyn hieman miehiä useammin. Laadullinen analyysi oli puolestaan ajoittain haastavaa, sillä osa avovastauksista oli hyvin lyhyitä. Lähestyimme aineistoa joustavalla analyysiotteella niin, etteivät teemat sulkeneet toisiaan pois, vaan lyhytkin vastaus, joka tarttui moneen aiheeseen, saat-

toi tulla luokitelluksi kaikkien siihen liittyvien teemojen kautta. Lisäksi avovastausaineisto oli kokonaisuutena varsin laaja, sillä seurantakyselyn 355 vastaajasta yhteensä 302 kuvaili kokemuksiaan myös omin sanoin.

Suomalaisen media-alan etätyökokemukset sekä pandemian aikana että kiivaimman pandemiavaiheen jälkeen kaipaavat lisää tutkimusta. Jos etätyöstä tulee media-alalla pysyvä ilmiö myös pandemian jälkeen, soisi siihen liittyviä työhyvinvoinnin indikaattoreita tarkasteltavan uudelleen myös tilanteessa, jossa etänä työskentely ei ole pandemian vuoksi pakollista, vaan joko organisaation tai työntekijän tekemä valinta. Kokemusten kartoittamisessa sekä määrälliset että laadulliset lähestymistavat voivat auttaa luomaan tarkemman käsityksen siitä, miten etätyön järjestelyt muovaavat tässäkin tutkimuksessa merkitykselliseksi havaittuja työyhteisön vuorovaikutuksen ja luovuuden prosesseja sekä tukevat työhyvinvointia media-alalla.

Kiitokset

Tutkimusta on rahoittanut Helsingin Sanomien Säätiö osana Media Work 2030 -tutkimushanketta. Kiitämme myös Journalistiliittoa yhteistyöstä aineiston keräämisessä ja kyselyvastaajia heidän arvokkaasta panoksestaan tutkimukselle.

Kirjallisuus

- Alanto, Maria. 2021. *Itsensä johtaminen etätyössä media-alalla*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Arcalas, Jasper Emmanuel Y., Jhoana Paula L. Tuazon ja Jeremiaah M. Opiano. 2022. "How journalists cope with news work's stresses while remaining creative amid the covid-19 pandemic: A phenomenological study." *Journalism Practice*. <https://doi.org/10.1080/17512786.2022.2151039>.
- Araújo, Rita, Felisbela Lopes, Clara Almeida Santos, Ana Teresa Peixinho ja Alberto Sá. 2023. "Journalists during COVID-19: Perceptions of negative impacts on portuguese journalism." *Journalism Practice*. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2239210>.
- Backholm, Klas ja Tuomas Aalto. 2021. Tutkimus koronapandemian ja etätyön vaikutuksista journalistien työhön. Luettu 7.12.2021. <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2021/09/Tyoelamavaliokunnan-koronakyselyn-tulokset-kesakuu-2021.pdf>.
- Backholm, Klas ja Trond Idås. 2022. "Journalists and the coronavirus. How changes in work environment affected psychological health during the pandemic." *Journalism Practice*. <https://doi.org/10.1080/17512786.2022.2098522>.
- Bélaïr-Gagnon, Valérie. 2022. Well-being will become a core tenet of journalism. Luettu 1.3.2023. <https://www.niemanlab.org/2022/12/well-being-will-become-a-core-tenet-of-journalism/>.
- Blomqvist, Kirsimarja, Anu Sivunen, Matti Vartiainen, Thomas Olsson, Annina Ropponen, Kaisa Henttonen ja Ward van Zoonen. 2020. Etätyö Suomessa koronaviruspandemian aikana: pitkittäistutkimuksen tuloksia. Luettu 9.3.2023. <https://futuremote.fi/wp-content/uploads/2020/12/Etatyö-Suomessa-koronaviruspandemian-aikaan-2020.pdf>.
- Bossio, Diana ja Avery Holton. 2019. "Burning out and turning off: Journalists' disconnection strategies on social media." *Journalism* 22 (10): 2475–2492. <https://doi.org/10.1177/1464884919872076>.
- Bunce, Mel, Kate Wright ja Martin Scott. 2018. "Our newsroom in the cloud": Slack, virtual newsrooms and journalistic practice." *New Media & Society* 20 (9): 3381–3399. <https://doi.org/10.1177/1461444817748955>.
- Cherubini, Federica, Nic Newman ja Rasmus Kleis Nielsen. 2020. *Changing Newsrooms 2020: Addressing Diversity and Nurturing Talent at a Time of Unprecedented Change*. Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism at the University of Oxford.

- Cherubini, Federica, Nic Newman ja Rasmus Kleis Nielsen. 2021. *Changing Newsrooms 2021: Hybrid Working and Improving Diversity Remain Twin Challenges for Publishers*. Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism at the University of Oxford.
- Deuze, Mark. 2007. *Media Work*. Cambridge: Polity Press.
- Ellison, Nicole B., Jennifer L. Gibbs, ja Matthew S. Weber. 2015. "The Use of Enterprise Social Network Sites for Knowledge Sharing in Distributed Organizations: The Role of Organizational Affordances." *American Behavioral Scientist* 59 (1): 103–123. <https://doi.org/10.1177/0002764214540510>.
- Erho, Nina. 2021a. Maaseudun tulevaisuus jättää toimituksen – etätyö maistuu monelle, käytännöistä sopiminen sakkaa. Luettu 29.4.2022. <https://journalisti.fi/artikkelit/2021/03/maaseudun-tulevaisuus-jtt-toimituksen-etty-maistuu-monelle-kytnnist-sopiminen-sakkaa/>.
- Erho, Nina. 2021b. Toimitustyö pyörii, yhteydenpito haastateltaviin kärsii – miten korona on muuttanut journalismin tekemistä? Luettu 29.4.2022. <https://journalisti.fi/uutiset/2021/08/toimitustyoy-pyoorii-yhteydenpito-haastateltaviin-karsii-miten-korona-on-muuttanut-journalismin-tekemista/>.
- Eurofound. 2020. *Living, working and COVID-19*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Feinstein, Anthony, Blair Audet ja Elizabeth Waknine. 2014. "Witnessing images of extreme violence: a psychological study of journalists in the newsroom." *JRSM Open* 5(8). <https://doi.org/10.1177/2054270414533323>.
- Hoak, Gretchen. 2021. "Covering COVID: Journalists' Stress and Perceived Organizational Support While Reporting on the Pandemic." *Journalism @ Mass Communication Quarterly* 98 (3): 854–874. <https://doi.org/10.1177/10776990211015105>.
- Honkonen, Marja. 2020. Mediatalot varautuvat tekemään lehdet myös karanteenista käsin – keskiviikon Maaseudun Tulevaisuus syntyi jo etätöinä. Luettu 12.11.2022. <https://journalisti.fi/uutiset/2020/03/mediatalot-varautuvat-tekemn-lehdet-mys-karanteenista-ksin-keskiviikon-maaseudun-tulevaisuus-syntyi-jo-ettin/>.
- Koivula, Minna, Mikko Villi ja Anu Sivunen. 2023. "Creativity and Innovation in Technology-Mediated Journalistic Work: Mapping out Enablers and Constraints." *Digital Journalism* 11 (6): 906–923. <https://doi.org/10.1080/21670811.2020.1788962>.
- Komi, Tiina. 2020. Näin teet töitä kaaoksen ja stressin keskellä kotona. Luettu 10.12.2022. <https://journalisti.fi/artikkelit/2020/04/nain-teet-toita-kaaoksen-ja-stressin-keskella-kotona/>.
- Libert, Manon, Florence Le Cam ja David Domingo. 2021. "Belgian Journalists in Lockdown: Survey on Employment and Working Conditions and Representations of Their Role." *Journalism Studies* 23 (5–6): 588–610. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.1944280>.
- Metsämuuronen, Jari. 2006. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Tutkijalaitos (3. laitos, 2. korj. p.). Helsinki: International Methelp.
- Miettinen, Joonas. 2020. Koronapandemia ja Akavalaisten työelämä syksyllä 2020: Selvityksen tulokset. Luettu 20.12.2021. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Koronaselvitys-2020-Koronapandemia-muutti-tyon-tapoja-ja-kuormitusta-v2.pdf>.
- Mäkikangas, Anne ja Jari Hakanen. 2017. "Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat." Teoksessa *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toimittaneet Anne Mäkikangas, Saija Mauno ja Taru Feldt, 103–125. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pejtersen, Jan Hyld, Tage Sondergård Kristensen, Vilhelm Borg ja Jakob Bue Bjorner. 2010. "The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire." *Scandinavian Journal of Public Health* 38: 8–24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>.
- Peltonen, Topias. 2021. "Tuli yksi pieni virus, joka mullisti kaiken": Suomalaisten maakuntalehtien toimittajien ja esihenkilöiden kokemuksia hajautetusta työskentelystä koronapandemian aikana. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Posetti, Julie, Emily Bell ja Peter Brown. 2020. Journalism and the pandemic: A global snapshot of impacts. Luettu 5.9.2023. https://www.icfj.org/sites/default/files/2020-10/Journalism%20and%20the%20Pandemic%20Project%20Report%201%202020_FINAL.pdf.
- Pöytäri, Reeta, Jari Väliverronen ja Laura Ahva Ahva. 2016. "Suomalaisen journalistin itseyttämys muutosten keskellä." *Media @ viestintä* 39 (1): 1–23. <https://doi.org/10.23983/mv.61434>.
- Quandt, Thorsten ja Karin Wahl-Jorgensen. 2021. "The Coronavirus Pandemic as a Critical Moment for Digital Journalism." *Digital Journalism* 9 (9): 1199–1207. <https://doi.org/10.1080/21670811.2021.1996253>.
- Rantanen, Johanna, Minna Koivula, Pihla Hiltunen, Liisa Niemi, Tiina Saari, Mia Tammelin, Tiina Parviainen ja Mikko Villi. 2020. *Mediatyöntekijöiden kokemuksia työstä digitaalisessa toimintaympäristössä*. Media Work 2030 -kyselyn alustavat tulokset. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.
- Rantanen, Johanna, Anne Mäkikangas, Sauli Puukari, Seija Koskela, Anu Raudasoja ja Jussi Silvonon. 2023. "Multifaceted investigation of occupational wellbeing profiles among guidance counsellors." *British Journal of Guidance and Counselling*. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2247547>.

- Rick, Jana ja Thomas Hanitzsch. 2023. "Journalistic work during a pandemic: Changing contexts and subjective perceptions." *Journalism Practice*. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2250760>.
- Royal, Cindy ja Damon Kiesow. 2021. "From Boundary to Bridge and Beyond: The Path to Professionalization of Product Roles in Journalism." *Journalism Studies* 22 (11): 1546–1565. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.1944277>.
- Saari, Tiina, Minna Koivula ja Mia Tammelin. 2020. Uutisia kylmästä saunasta: Korona toi esiin toimitusten erilaiset digivalmiudet. Luettu 12.5.2022. <https://jyunity.fi/ajattelijat/uutisia-kylmasta-saunasta-korona-toi-esiin-toimitusten-erilaiset-digivalmiudet/>.
- Schaufeli, W. B., Akihito Shimazu, Jari Hakonen, Marisa Salanova ja Hans De Witte. 2019. "An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries." *European Journal of Psychological Assessment* 35 (4): 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>.
- Selva, Meera ja Feinstein, Anthony. 2020. COVID-19 is hurting journalists' mental health. News outlets should help them now. Luettu 5.9.2023. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/news/covid-19-hurting-journalists-mental-health-news-outlets-should-help-them-now>.
- Šimunjak, Maja. 2022. "Pride and anxiety: British journalists' emotional labour in the Covid-19 pandemic." *Journalism Studies* 23 (3): 320–337. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2021.2021106>.
- Šimunjak, Maja ja Manuel Menke. 2022. "Workplace well-being and support systems in journalism: Comparative analysis of Germany and the United Kingdom." *Journalism*. <https://doi.org/10.1177/1464884922115205>.
- SujuKE. 2017–2019. *SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergomiolla*. Luettu 4.12.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/sujuke-sujuvuutta-tyohon-kognitiivisella-ergomiolla-interventiotutkimus>.
- Sutela, Hanna ja Anne Pärnänen. (2021) *Koronakriisin vaikutus palkansaaajien työoloihin*. Working papers 1/2021. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tandoc Jr, Edson C., Lydia Cheng ja Matthew Chew. 2022. "Covering COVID: Changes in Work Routines and Journalists' Well-being in Singapore." *Journalism Studies* 23 (14): 1740–1757. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2022.2112904>.
- Tanskanen, Jussi, Samu Kempainen, Liisa Mäkelä, Hilpi Kangas ja Heini Pansar. 2021. *Opetusalan ammattilaisten kokemuksia etätyöhön siirtymisestä COVID-19-pandemian vuoksi*. Vaasan yliopiston raportteja 19. Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Tyson, Gabriella, ja Jennifer Wild. 2021. "Post-Traumatic Stress Disorder Symptoms among Journalists Repeatedly Covering COVID-19 News." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (16), 8536. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168536>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. *Työolobarometri 2020*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työterveyslaitos. 2020/2021. Miten Suomi voi? Luettu 7.12.2021. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/>.
- Uotila, Panu. 2020. "Jatkuva toimituksessa oleminen on turhaa": Etätyöstä tuli uusi normaali, mediayhtiöissä pohditaan jo tilojen karsimista. Luettu 18.10.2021. <https://suomenlehdisto.fi/jatkuva-toimituksessa-oleminen-on-turhaa-etatyosta-tuli-uusi-normaali-mediayhtiöissa-pohditaan-jo-tilojen-karsimista/>.
- Villi, Mikko ja Robert G. Picard. 2019. "Transformation and Innovation of Media Business Models." Teoksessa *Making Media. Production, Practices, and Professions*, toimittaneet Mark Deuze ja Mirjam Prenger, 121–132. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Väliverronen, Jari, Reeta Pöyhtäri ja Mikko Villi. 2023. *Paljon vanhaa, jotain uutta ja jotain lainattua. Suomalaisjournalistien ammattikuva Worlds of Journalism Study -kyselyssä*. JYU Reports 17. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.