



”Pitää vaan tehdä itsensä relevantiksi”

Yhteistyö, oppiminen ja alalle
kiinnittyminen toimittajan
työssä

**Mari K. Niemi, Roosa Veijola,
Vilma Niskanen, Aino Heikkilä**

Tekijät



”Pitää vaan tehdä itsensä relevantiksi” - Yhteistyö, oppiminen ja alalle kiinnittyminen toimittajan työssä

© E2 Tutkimus

E2 Tutkimuksen työryhmä: Mari K. Niemi, Roosa Veijola, Vilma Niskanen ja Aino Heikkilä

ISBN (PDF): 978-952-7655-09-2

Taitto: Roosa Veijola

Tutkimuksen rahoittaja: C.V. Åkerlundin mediasäätiö

Sisällysluettelo

• 1. Tutkimuksen tausta	5
• 2. Tutkimuksen tulokset	13
• 2.1. Alalle tulo ja toimittajaksi kasvaminen	16
• 2.2. Toimittajan rooli yhteiskunnassa	21
• 2.3. Oppiminen ja yhteistyön merkitys	26
• 2.4. Eri uravaiheissa olevien keskinäiset jännitteet	33
• 2.5. Suhtautuminen uusiin teknologioihin	41
• 2.6. Johtamista koskevat toiveet	46
• 3. Ongelmia ja niiden ratkaisuja	56
• Lähteet	67
• Liitteet	69

Saatesanat

“Kyllä se on tosi pysäyttävää, miten vähän niillä [nuorilla toimittajilla] on sellaisia kokemuksia, että olisivat käyneet mitään ajatusenvaihtoa jonkun vanhemman kollegan kanssa oikein mistään” (Robert Sundman)

Politiikan toimittaja **Robert Sundmanin** huomio eri uravaiheissa olevien toimittajien vuorovaikutuksesta Sukupolvibarometrin 2025 julkistustilaisuudessa antoi sytykkeen hankkeelle, jonka tulokset on tiivistetty nyt käsillä olevaan raporttiin.

Tutkimuksemme osoittaa, että kaikenikäiset toimittajat nauttivat yhteistyöstä eri uravaiheissa olevien kollegojensa kanssa. Mikä tärkeintä, yhteistyö parantaa juttujen laatua. Alalle tuleville kokeneemmilta oppiminen on jopa kehittymisen ehto.

Tulokset ovat kuitenkin myös huolestuttavia: vuorovaikutukselle on aiempaa vähemmän tilaa. Uransa alkupuolella olevat tunnistavat toimituksissa myös monia epäreiluja käytäntöjä. Etenkin määräaikaisissa työsuhteissa olevien on kuitenkin vaikea puuttua niihin.

Toimituksissa on eroja, eivätkä kaikki tutkimuksessamme tunnistetut ongelmat välttämättä koske jokaista työyhteisöä. Missä ongelmia on, ne ovat johtamisen keinoin korjattavissa, kunhan tahtoa löytyy.

Tekoälyn vastatessa yhä enemmän rutiinitehtävistä on ikääntyvissä toimituksissa syytä ottaa reilusti vastuuta siitä, että alalle tulevat oppivat vaativien työvaiheiden tekijöiksi ja voivat myös erikoistua. Tämä edellyttää eri uravaiheissa olevien yhteistyön vahvistamista, kuten työparityöskentelyä.

Tutkimuksemme tavoitteena on ollut tuottaa tietoa, joka auttaa pitämään huolta journalismin tärkeimmistä resurssista – ihmisistä. Kiitämme C.V. Åkerlundin mediasäätiötä tutkimuksen rahoittamisesta.



Mari K. Niemi
Johtaja, E2 Tutkimus

A group of four people (two men and two women) are gathered around a glass wall in a meeting room. They are using colorful sticky notes to organize information. One man is pointing at a note, while others are holding or pointing to various notes. The room has large windows in the background and a whiteboard on the right. The entire image has a purple tint.

1. Tutkimuksen tausta

Tavoitteet ja kysymykset

Tämä raportti perustuu *Journalismin sukupolvet – Yhteistyö, oppiminen ja alalle kiinnittyminen toimittajan työssä* -hankkeessa tehtyyn tutkimukseen. Työmme lähtökohtana oli tarkastella eri uravaiheissa olevien toimittajien yhteistyötä ja sen mahdollisia murtumakohtia sekä tuottaa ajantasaista kuvaa etenkin uransa alussa olevien toimittajien kokemuksista työelämässä.

Tutkimuksen tavoitteena on vahvistaa nuorten journalistien asettumista alalle ja tunnistaa väyliä eri-ikäisten toimittajien yhteistyön kehittämiseksi ja keskinäisen oppimisen vahvistamiseksi. Työmme tavoitteena on myös tarjota työkaluja toimitusten johtamiseen eri uravaiheissa olevien näkökulmat huomioiden.

Tutkimuksessa kysyimme:

Millainen kokemus toimittajana aloittaminen on ollut nyt eri uravaiheissa oleville?

Kuinka kiireen ja etätöiden maailmassa toteutuu toimittajien keskinäinen oppiminen ja vuorovaikutus?

Onko eri uravaiheissa olevien toimittajien yhteistyölle ja heidän keskinäiselle oppimiselleen arjessa tilaa? Mikä on vuorovaikutuksen merkitys eri sukupolviin kuuluville toimittajille?

Millaiset asiat herättävät jännitteitä eri uravaiheissa olevien kesken? Millaista johtamista eri-ikäiset toimittajat toivoisivat?



Aineistot:

Ryhmähaastattelut

- Tämä raportti perustuu suurimmalta osin eri uravaiheissa olevien toimittajien ryhmähaastatteluihin elo-joulukuussa 2025.
- Haastatteluita toteutettiin seitsemän, ja niihin osallistui yhteensä 27 toimittajaa. Haastateltavia oli 16 tiedotusvälineestä ja heistä 56 prosenttia oli naisia ja 44 prosenttia miehiä.
- Ryhmähaastattelut tehtiin uravaiheittain ja 3–5 osallistujan ryhmissä, jotta osallistujat voisivat kertoa paineetta omista kokemuksistaan.
- Haastatteluihin kutsuttujen uravaiheet esitellään sivuilla 10–12. Tarkempaa tietoa ryhmähaastatteluista on raportin lopussa, ks. Liite 1).
- Ryhmähaastattelut antoivat työryhmälle mahdollisuuden kuulla eri uravaiheissa olevien toimittajien kokemuksia heidän omin sanoin kertomanaan.
- Haastatteluryhmät koostettiin uravaiheittain, jotta osallistujat voisivat avoimesti kertoa kokemuksistaan, myös mahdollisista epäkohdista. Tämän arvioimme tärkeäksi etenkin niiden toimittajien kuulemisessa, joiden asema työelämässä on vielä vakiintumaton.
- Haastatteluiden toteuttaminen ryhmissä auttoi työryhmää myös tunnistamaan, millaiset kokemukset ovat jaettuja ja millaiset ajatukset saavat samassa uravaiheessa olevilta vahvistusta.

Aineistot:

Ratkaisutyöpaja

Yksi tavoitteistamme oli ratkaisujen löytäminen tutkimuksessa esiin nouseviin kehittämiskohteisiin ja tunnistettuihin ongelmiin.

Ratkaisuja etsittiin yhdessä toimittajien kanssa kahdella tavalla. Yhtäältä haastatteluiden lopussa kysyttiin ratkaisuja eri-ikäisten toimittajien yhteistyön vahvistamiseksi ja nuorten alalle asettumisen tukemiseksi.

Lisäksi hanke järjesti ratkaisutyöpajan, johon toimimme keskeisiä hankkeessa tunnistettuja pulmia toimittajien ja tutkijoiden dialogissa ratkaistaviksi.

Työpaja koostui tutkijoiden alustuksista, pienryhmissä järjestetyistä teemakeskusteluista ja osallistujien yhteisestä loppukeskustelusta.

Työpajassa oli seitsemän osallistujaa ja viisi työryhmän jäsentä. Sen antia on hyödynnetty etenkin raportin lopussa olevia ratkaisuehdotuksia laadittaessa.

Tarkastellut kohderyhmät ja uravaiheet

- Tämän tutkimuksen fokuksessa ovat etenkin nuorten toimittajien alalle tulon ja uran vakiinnuttamisen kokemukset sekä se, miten nämä kokemukset ovat mahdollisesti muuttuneet vuosikymmenten saatossa.
- Tavoitteena oli tunnistaa etenkin alalla aloittavien ja sillä paikkaansa etsivien toimittajien tilanteita ja etsiä keinoja heidän asemansa tukemiseksi.
- Tämän vuoksi kutsuimme hankkeen ryhmähaastatteluihin ja työpajaan toimittajia uravaiheittain emmekä esimerkiksi ikäryhmittäin.
- Meitä kiinnosti myös se, miten koronavuodet, etenkin toimitusten aiempaa laajempi siirtyminen etätyöhön, on vaikuttanut mainittuihin kokemuksiin.
- Tutkimukseen valikoidut kolme uravaihetta esitellään seuraavilla sivuilla.



1.

Alalle tulevat toimittajat

Tämän uravaiheen ryhmähaastatteluihin kutsuttiin sellaisia toimittajia ja toimittajaksi opiskelevia, joilla on alansa työkokemusta noin kaksi vuotta tai vähemmän.

Kutsuttavilta edellytettiin jotain työkokemusta alalla (esimerkiksi freelance-työ, kesätyö, työharjoittelu, määräaikaisuus), jotta heidän oli mahdollista ottaa kantaa haastattelussa esitettyihin kysymyksiin omakohtaisiin kokemuksiinsa perustuen.

Tässä uravaiheessa oleville on ominaista vielä oman paikkansa etsiminen ja sen tunnustelu, onko journalismista mahdollista saada ammatti, johon voi kiinnittyä.



2.

Uraansa vakiinnuttavat toimittajat



Tämän uravaiheen ryhmähaastatteluihin kutsuttiin sellaisia alalla jo hieman pidempään työskennelleitä toimittajia, joilla on työkokemusta noin 5–10 vuotta. Osa tässä uravaiheessa olevista tuli alalle koronan aikana, suoraan etätöihin.

Vaikka tähän ryhmään kuuluvat ovat alan ammattilaisia ja monet heistä ovat myös jo edenneet urallaan, heidän kokemuksissaan nousi esiin samaa tematiikkaa kuin alalle tulevien haastatteluissa. Myös tähän ryhmään kuuluvat erottuvat toimituksissa usein vielä ”nuorempana sukupolvena”, mitä voi selittää mediatalojen melko korkea keski-ikä.

Tässä uravaiheessa olevat ovat tyypillisesti jo valinneet journalismin omaksi alakseen ja löytäneet keinoja selviytyä epävarmuuden oloissa, olipa heillä toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta tai ei.

3.

Kokeneet toimittajat



Tämän uravaiheen ryhmähaastatteluihin kutsuttiin toimittajia, joilla on alalta vähintään 20 vuoden kokemus. Monen ura on paljon pidempikin.

Mukana oli myös muutamia viime vuosina eläköityneitä toimittajia, joista osa tosin jatkoi tavalla tai toisella työtä journalismin parissa.

Tässä uravaiheessa olevien kokemukset tarjoavat arvokkaan peilauspinnan siihen, miten toimittajaksi tulon ja alalle asettumisen kokemukset ovat vuosikymmenien saatossa muuttuneet.



2. Tutkimuksen tulokset

Nuoret toimittajat tulevat erilaiseen työelämään kuin heidän keski-ikäiset kollegansa aikanaan

Nuoret, 2020-luvulla ensiaskeliaan alalla ottavat journalistit, kohtaavat monin tavoin erilaisen ympäristön kuin mihin heidän nyt keski-ikäiset ja sitä vanhemmat kollegansa aikanaan tulivat.

Siinä missä nyt 50–60-vuotias toimittaja on työurallaan kokenut journalismin taloudellisesti vahvan ajan, kohtaavat nuoret toimittajat heti uransa alussa kireämmän todellisuuden. Myös työn käytännöt ovat muuttuneet: koronavuosien jäljiltä suuri osa työstä tehdään etänä.

Nuoret työntekijät ovat mediataloissa vähemmistössä, ja heidän osuutensa on myös viime vuosina vähentynyt edelleen. Viimeisimmässä *Worlds of Journalism* -tutkimuksessa suomalaisten vastaajien keski-ikä oli 48,2 vuotta. Vastaajilla oli keskimäärin hiukan yli 20 vuotta työkokemusta ja 60 prosenttia heistä oli naisia. Nämä luvut vastaavat hyvin Suomen Journalistiliiton jäsenrekisterin tietoja. (Väliveronen ym. 2023)

Samalla nuoret ovat journalistiselle medialle myös erityisen vaikea kohderyhmä: 18–34-vuotiaista jo noin neljännekselle sosiaalinen media on pääasiallinen uutislähde. Nuoret löytävät uutisten pariin sosiaalisen median kautta; tosin nuorilla aikuisilla on myös aktiivista uutissisältöjen välttelyä niiden kuormittavaksi koetun sisällön vuoksi. (Reunanen ym. 2025; Villi ym. 2022).

Teknologioiden kehitys vaikuttaa alalle tuloon

Uudet teknologiat muovaavat nopeasti niin journalistisia käytäntöjä kuin median yleisösuhdetta ja kilpailuasetelmaa. Journalistisen median rinnalla ihmisten ajasta ja huomiosta kamppailevien julkaisualustojen ja sisällöntuottajien etuna ovat alhaisemmat tuotantokustannukset. Taloudellinen paine näkyy mediataloissa irtisanomisina ja pyrkimyksenä tehostamiseen – esimerkiksi juuri uusia teknologioita hyödyntäen. (Manninen ym. 2022).

Suomalaisissa uutismedioissa uusia teknologioita on kokeiltu monipuolisesti, eivätkä kaikki kokeilut johda pysyvään käyttöön. Nopea teknologioiden omaksuminen ja toistuvat kokeilut myös kuormittavat alalla työskenteleviä. (Manninen & Niemi 2022.)

Nyt käsillä oleva tutkimus osoittaa, että edellä kuvatut muutokset näkyvät paineina alalle tulevien toimittajien arjessa. Heiltä odotetaan muun muassa kykyä houkutella ikätovereitaan journalistisen median pariin digitaalisia mahdollisuuksia ja erilaisia alustoja ja julkaisumuotoja ketterästi hyödyntäen.

Talouden paineet näkyvät toimituksissa vähentyneinä työmahdollisuuksina ja työn epävarmuutena sekä arjen kiireenä. Odotukset uusien teknologioiden suhteen ovat korkealla. Tämä lisää nuorten painetta hallita ja hyödyntää näitä – ja usein myös opastaa käytössä kokeneita kollegoita. Tämä voidaan kokea ristiriitaisena, sillä tekoälyn odotetaan heikentävän juuri nuorten työmahdollisuuksia myös media-alalla.

Tällä ja edellisellä sivulla kuvatun kontekstin ymmärtäminen on tutkimuksen tulosten tarkastelussa oleellista, sillä nämä olosuhtekijät vaikuttavat nuorten äänen kuulumiseen työyhteisöissä, heidän työnsä olosuhteisiin ja työpanokseen kohdistuviin odotuksiin.

2.1.

Alalle tulo ja toimittajaksi kasvaminen

Kilpailu on tosi kovaa ja hakijoita on ihan sairas määrä.
(Alalle tuleva, RH5)



Kokemukset toimittajana aloittamisesta muuttuneet voimakkaasti

Yksi tutkimuksen jyrkimmistä eroista yhtäältä alalle tulevien sekä uransa vakiinnuttavien ja toisaalta urallaan jo pitkälle ehtineiden välillä koskee työuran ensivaiheen kokemuksia.

Toimittajat, joilla on kahden tai useamman vuosikymmenen kokemus alalta, kokevat yleisesti aloittaneensa uransa varsin tai erittäin hyvinä taloudellisina aikoina. Vaikka on mahdollista, että aika on kullannut muistoja, konkaritoimittajien kokemuksissa korostuvat työyhteisössä saatu ”huolellinen koulinta” alalle ja kokemus arvostuksesta. Vanhemmilla kollegoilla oli nuorille aikaa ja heihin luotettiin. Moni sai myös mahdollisuuden perehtyä johonkin erikoisalaan.

Vaikka kokemukset eivät ole identtisiä (mediataloissa ja työyhteisöissä on eroja), alalle tulevien ja uransa vakiinnuttavien toimittajien uran alkua ovat leimanneet epävarmuus ja jatkuva muutos.

Kova kilpailu, toistuvat irtisanomiset ja pätkätyöt sekä meneillään oleva nopea teknologinen kehitys ovat vaikeuttaneet toimittajaksi pääsyä ja alalle asettumista. Tämä on korostanut tarvetta lunastaa paikkansa, osoittaa tarpeellisuutensa ja päästä tekemään laadukkaita juttuja, jotta töitä riittäisi jatkossakin.

Kokeneet toimittajat tunnistavat nuorten vaikean tilanteen. Osa myös kantaa huolta kiireestä. Onko alalle tulevien enää mahdollista ottaa syvällisesti haltuun ” omaa aihetta”, käydä tilaisuuksissa tai saada perehdytystä?

Yhdeksänkymmentäluvulla oli vielä rahaa. Tuli vielä ovista ja ikkunoista. Se oli sitä aikaa.
(**Kokenut toimittaja**, RH7)

Kesätyöpaikassa [hiljainen tieto liikkui] tosi huonosti ja tosi jotenkin hitaasti – – sitten mä tein semmoisen aktiivisen päätöksen, että itse jankkaan ja kysyn ihan hirveästi ja kysyn [kokeneita] toimittajia johonkin lounaalle.
(**Uraansa vakiinnuttava**, RH 2)

Aina, kun vaihdoin toimitusta, niin aina otettiin tosi tasa-arvoisesti vastaan, että 'hei, et sä oot yksi meistä ja sä teet samaa, sä teet saman tasosta kuin me' – – että ei ole mitään apupyöriä tai pelastusrenkaita tai tällaista, että 'nyt mennään, me luotetaan suhun'.
(**Kokenut toimittaja**, RH3)

Koronavuodet vaikeuttivat toimittajaksi ryhtymistä ja jättivät jälkensä

Vaikeimmassa asemassa ovat uraansa koronavuosina aloitelleet journalistit. Alalle noina vuosina tulleiden kokemuksissa korostuivat vaikeudet päästä kiinni hiljaiseen tietoon, saada palautetta, tutustua kollegoihin ja tulla osaksi yhteisöä.

Toimitusten laaja siirtyminen etätöihin on kuitenkin heijastunut vielä viime vuosinakin uraansa aloittavien kokemuksiin. Uransa alussa olevat korostavat kollegoiden huomattavaa merkitystä alalle kiinnittymisessä.

Työsuhteiden muodollakin on vaikutusta: moni pätkätösuhteissa ja freelancerina työskentelevä kokee työyhteisön kaipuuta.

Vaikka myös kokeneet toimittajat tunnistavat lähityön arvon, osa heistä vakiintui korona-aikana pitkälti ”etätöläisiksi” ja kokee tämän omalla kohdallaan toimivaksi.

Kauan alalla olleille etätöiden kielteiset vaikutukset ovatkin vähäisempiä, koska heillä jo on verkostoja ja osaamista, jotka tukevat itsenäistä työntekoa (vrt. Heikkilä ym. 2026). Heidän etätöyllään voi kuitenkin olla kielteisiä vaikutuksia erityisesti alalle tuleviin, jos nämä eivät saa luotua yhteyksiä kokeneisiin kollegoihinsa.

”Minulla ei ollut aavistustakaan, keitä ne on”

”Meillä jäätiin siinä määrin etätöihin, että vain se kovin uutisdeski oli töissä - - sitten kun koronan jälkeen menin toimitukseen, niin oikeasti mä olin, että ’keitä nämä kaikki on?’. Siinä tuli viisi tai kuusi sellaista ihmistä käytävällä vastaan, että en tiennyt, ketä ne on. Mikä oli vähän silleen hämmentävä, että ennen mä tiesin - - niiden elämästäkin jotain sellaista, mitä nyt kahvipöydässä on juteltu, niin [nyt] siellä oli monta sellaista ihmistä, että minulla ei ollut aavistustakaan, ketä ne on - - .”

(Kokenut toimittaja, RH3)



2.2.

Toimittajan rooli yhteiskunnassa



Haluaisin, että ihmiset ymmärtäisivät maailmaa ja saisivat ahaa-elämyksiä lukiessaan uutisia. (Uraansa vakiinnuttava, RH1)

Alalle tulevia askarruttaa toimittajan työn henkilövetoisuuden vahvistuminen

Kaikkiin uravaiheisiin kuuluvat toimittajat korostavat median roolia vallan vahtikoirona. Lisäksi kriittisyys erottaa journalistisen työn esimerkiksi sisällöntuottajien työstä.

Alalle tulevien toimittajien näkemyksissä korostuu journalismin kilpailutilanne: tarve herättää huomiota ja rakentaa suhdetta yleisöön. Heitä askarruttaa myös tähän liittyvä journalismin henkilövetoistuminen, joka näyttäytyy teknologian kehitykseen kytkeytyvänä.

Alalle tulevat tunnistavat toimittajan onnistuneen henkilöbrändäyksen voivan tuoda uralle nopeaa nostetta, mutta näkevät kehityksessä haittapuoliakin. Miten varmistaa tulevaisuudessa se, että journalistinen sisältö erottuu ja säilyttää arvonsa? Miten vetää rajaa työn ja vapaa-ajan välille, jos ottaa toimittajana aktiivisen roolin sosiaalisessa mediassa?

Näitä näkemyksiä voivat selittää heihin toimituksissa kohdistuvat odotukset ja journalismin kilpailutilanne. Nuorten toivotaan auttavan yhteyden vahvistamisessa ikäisiinsä yleisöihin etenkin sosiaalisessa mediassa. Samasta yleisöstä kilpailevat myös persoonavetoiset sisällöntuottajat.

Osa alalle tulevista painottaa, että toimittajan tulee myös herätellä yleisöjä yhteiskunnallisiin epäkohtiin. Aiemmissa, niin Suomessa kuin ulkomailla tehdyissä tutkimuksissa tätä aktivistirooliksikin nimettyä painotusta on tunnistettu juuri nuorten toimittajien parissa. (Väliverronen ym. 2023, Greentarget 2023)

Uraansa vakiinnuttavat korostavat objektiivisuutta tavoitteena

Uraansa vakiinnuttamisvaiheessa olevat toimittajat pitävät tärkeänä arvona pyrkimystä objektiivisuuteen, vaikka tunnistavatkin inhimilliset rajoitteet: täydellistä objektiivisuutta voi tuskin tavoittaa.

Heidän parissaan korostuu myös ajatus, että vaikka journalismi voi muuttaa maailmaa epäkohtien tullessa päivänvaloon, toimittajan tehtävänä ei ole muutoksen ajaminen.

Teemaan liittyy julkisuudessaakin puitu kysymys toimittajien aktivistiroolista, joka herätti keskustelua uraansa vakiinnuttavien parissa. Keskustelussa nousi ajatus, että aktivistiksi leimataan nimenomaan tietyistä aiheista kirjoittavia ja että nykytilan perusteltukin kritisointi voidaan tulkita aktivismiksi.

Aktivistin leimaa voi kuitenkin välttää käsittelemällä monipuolisesti ja kriittisesti erilaisia aiheita – toimittajan asemaa ei tulisi käyttää vain tiettyjen asioiden rummuttamiseen kapeasta näkökulmasta.

Mikäli toimittajalla on jollain tavalla sidonnaisuutta käsiteltävään aiheeseen, tämän avointa esiintuomista pidetään tärkeänä. Näin yleisö saa mahdollisuuden arvioida kriittisesti toimittajan työtä.



Kokeneiden toimittajien näkemyksissä painottuu journalismin rooli demokratiassa

Kokeneiden toimittajien keskuudessa korostuu ajatus median roolista ajattelun työkalujen tarjoajana. Media ei kerro, kuinka pitäisi ajatella, mutta antaa välineitä siihen tarjoamalla näkökulmia, pitävää tietoa ja asettamalla asioita mittasuhteisiin.

Pitkän uran tehneiden näkemyksissä painottuvat myös tekijät, jotka liittyvät median tehtävään osana demokratiaa ja erottavat sen esimerkiksi sisällöntuottajien tarjonnasta. Näitä ovat kansalaisten informointi, yhteiskunnan ”pimeiden kulmien” valaiseminen ja oikeusvaltion tukeminen.



Jos mennään siihen, että toimittajat on henkilöbrändejä, niin - - tavallaan kilpaillaan siitä näkyvyydestä, niin sittenhän se menee siihen, että siitä näkyvyydestä kilpaillaan 24/7 ja pitää reagoida heti, jos jotain tapahtuu.

(Alalle tuleva, RH4)

Haluaisin, että ihmiset ymmärtäisivät maailmaa ja saisivat ahaa-elämyksiä lukiessaan uutisia silleen, että 'nyt mä tajuan, mitä tämä tarkoittaa', esimerkiksi.

(Uraansa vakiinnuttava, RH1)

Se on iso haaste, että on pokkaa pää pystyssä pitää kiinni siitä, [mitä] me tehdään. Me tehdään nimenomaan journalismia, ja se on se, mikä meidän sisällöt erottaa muusta sisällöntuotannosta.

(Kokenut toimittaja, RH7)

2.3.

Oppiminen ja sukupolvien välisen yhteistyön merkitys



Aikaisempina vuosikymmeninä oli eri tavalla ehkä resursseja panostaa siihen oppimiseen. (Kokenut toimittaja, RH7)

Alalle tulevat saavat voimaa keskinäisestä solidaarisuudesta

Alalle tulevat toimittajat kuvaavat oppimista epämuodollisena prosessina, jota tukevat oma-aloitteisesti rakennetut suhteet kokeneempiin kollegoihin. Lähityö mahdollistaa oppimista arjessa ja työkavereita seuraamalla.

Tässä uravaiheessa olevien toimittajien ajattelussa korostuu solidaarisuus erityisesti samassa uravaiheessa olevien kesken.

He painottavat avointa työkuiltuuria, jossa tietoa, kontakteja ja osaamista jaetaan aktiivisesti, vastakohtana kilpailulliselle ”kontaktien panttaamiselle”.



Kaikki tunnistavat sukupolvien yhteistyön arvon

Etenkin alalle tulevat ja uraansa vakiinnuttavat toimittajat korostavat sitä, miten paljon he ovat oppineet, kun ovat saaneet työskennellä kokeneiden kollegoidensa kanssa.

Yksi haastateltavista muisteli lämmöllä kokenutta kollegaansa, jolta oli voinut kysyä kaikki askarruttavat kysymykset. Toinen kertoi oppineensa vasta työkaverinsa puhelun sivusta kuultuaan, miten haastateltavia kannattaa lähestyä. Kolmas muisteli juttukeikkaa, jolla oppi runsaasti seuratessaan kokeneen toimittajan ratkaisuja eri tilanteissa.

Oppiminen ei ole yksisuuntaista, sillä alalle tulevat ja uraansa vakiinnuttavat toimittajat kertovat usein opettavansa kokeneempia kollegoitaan erityisesti digitaalisissa ja sosiaaliseen mediaan liittyvissä käytännöissä: miten hyödyntää uusia teknologioita, mitä sosiaalisen median kanavia yleisö seuraa ja mitkä aiheet puhuttelevat nuoria. Kokeneet toimittajat vahvistavat nämä havainnot.

Vaikka uransa alussa olevat kokevat jatkuvana digitukena olemisen myös kuormittavana, kokeneet toimittajat arvostavat saamaansa apua.

Pitkän uran tehneet toimittajat kertovat vuorovaikutuksen nuorten toimittajien kanssa olevan antoisaa etenkin silloin, kun nämä rohkaistuvat kyseenalaistamaan heidän ajatuksiaan.

Keskinäinen oppiminen jatkuu kautta uran

Uraansa vakiinnuttavat toimittajat korostavat keskinäisen sparraamisen merkitystä oppimisessa. Työkavereilta on opittu esimerkiksi toimiva jutun rakenne ja se, kuinka editoida omaa tekstiä.

Tässä uravaiheessa olevat kuvaavat ”jaetuksi sukupolvikokemukseksi” heihin kohdistuvia odotuksia toimia kokeneiden kollegoiden digitukena ja uusien teknologioiden käytön opastajina. Toisinaan tähän liittyy myös näille kuuluvien töiden tekemistä tilanteissa, joissa kollegat eivät ole järjestelmiä opetelleet.

Kiitosta uraansa vakiinnuttavat toimittajat ovat saaneet kokeneemmiltaan esimerkiksi ideoista haastateltavien löytämiseksi yllättävistä paikoista verkossa. Heidän intonsa saavuttaa uutisvoittoja on toisiaan myös sytyttänyt uutta uutisnälkää kokeneissa työkavereissa.





”Eihän kukaan osaa heti”

”[S]illoin kun ekan kerran sain pikkuhiljaa jalan oven väliin jonkun harjoittelun tai kesätöiden kautta, niin oli vähän semmoinen huijarisyndrooma, että ’Ok, nyt me ollaan täällä isojen poikien liigassa ja pitäisi osata jo tehdä kaikkea’. Kollegathan parhaassa tapauksessa vie sen pois ja on silleen, että ’hei että sä oot tosi hyvä ja mä autan sua, että eihän kukaan osaa heti’. Että sinänsä mä kyllä allekirjoitan sen, että kollegoilla on ihan valtava merkitys.” (Alalle tuleva, RH4)

Esimies, joka mulla siellä [ensimmäisessä työpaikassa] oli, opetti, miten tehdään lyhytvideo esimerkiksi, niin hän on ollut tosi merkittävä nähdäkseni siihen, että olen nyt missä olen.
(**Alalle tuleva**, RH4)

Käytiin [hiukan vanhemman] kollegan kanssa viime viikolla repparoimassa ja siis se oli ihan sairaan hauskaa. – – ihanaa olla kahdestaan ja nähdä, miten hän lähestyy ihmisiä, mitä asioita hän havainnoi.
(**Uraansa vakiinnuttava**, RH2)

Se on jotenkin ollut tosi tärkeitä ja jotenkin tosi merkityksellistä – – uran tässä vaiheessa että, saa olla avuksi ja saa myös nuorten apua.
(**Kokenut toimittaja**, RH3)



- ✓ Ikään ja uravaiheeseen katsomatta tutkimukseen osallistuneet katsovat, että toimittajan ammatti opitaan pitkälti työssä ja vuorovaikutuksessa.
- ✓ Kaikenikäiset journalistit kokevat yhteistyön eri-ikäisten välillä palkitsevaksi. Toimittajat oppivat niin itseään nuoremmilta kuin vanhemmilta kollegoilta.
- ✓ Lähityö saa kannatusta sekä oppimisen että myös journalismin laadun näkökulmasta.
- ✓ Jutuntekoa, aiheita ja sisältöä sparratessa toimittajat oppivat toisiltaan ja työn jäljestä tulee parempaa.
- ✓ Kokeneiden kollegoiden henkinen tuki helpottaa alalle tulevien paineita. Alan kovan kilpailutilanteen vuoksi nuorten ei ole aina helppoa kertoa, jos eivät koe osaavansa jotakin.

2.4.

Eri uravaiheissa olevien keskinäiset jännitteet



Eihän sitä kukaan tietenkään ääneen sano, mut se on fiilis, että me kaikki tiedetään, että tuossa ovella on jonossa viisi seuraavaa, että sä oot nyt täällä oven sisäpuolella, mutta että katsotaan ootko kohta -- (Uraansa vakiinnuttava, RH1)

Kokeneiden toimittajien vapaudet turhauttavat uransa alussa olevia toimittajia

Niin alalle tulevien kuin uransa vakiinnuttavien toimittajien keskuudessa on turhautumista toimitusten epäselviin ja epäreiluisiksi koettuihin pelisääntöihin.

He katsovat, että eri uravaiheissa olevilta toimittajilta ei edellytetä samoja asioita: esimerkiksi digitaalisten järjestelmien hallitsemista, kaikkien työvuorojen tekemistä, tasapuolista aiheisiin tarttumista ja samanlaista työtahtia. Myöhemmin alalle tulleiden rooliksi jää suostua, auttaa ja joustaa.

Aiemman tutkimuksen valossa on mahdollista, että vanhemmat työntekijät voivat ajatella ansainneensa tietyt vapaudet omalla uurastuksellaan työuransa aikana (Lub ym., 2014; Urick ym., 2016). Erilaiset epäreilisuuden ja ikään pohjautuvan syrjinnän kokemukset ovatkin varsin yleisiä työyhteisöissä, joihin kuuluu eri-ikäisiä työntekijöitä (Kunze ym., 2011; Kunze ym., 2021).

Vaikka uransa alussa olevat kertovat ymmärtävänsä omien kannusten hankkimisen tärkeyden, ikään ja uravaiheeseen liittyvien roolitusten jääminen päälle aiheuttaa voimattomuuden tunnetta. Esimerkiksi tehokkaasti sisältöä verkkoon tekevä voi ”unohtua” deskiin vuodesta toiseen, samalla kun kollegat käyvät juttukeikoilla. Rutiinitehtäviin jääminen rajoittaa myös ammatillista kehittymistä.

Uran alussa koetaan ristipainetta työnantajan toiveiden ja ammatillisen uskottavuuden välillä

Uransa alkupuolella olevien, etenkin määräaikaisten toimittajien mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ovat rajalliset. Osa kokeekin ristipainetta työnantajan odotusten ja uran rakentamisen vaatiman uskottavuuden välillä.

Nuoriksi mielletyiltä toimittajilta voidaan odottaa esimerkiksi hassuttelevia sisältöjä sosiaalisen median kanaviin tai viihteellisiä juttuja aiheista, joiden arvoa heidän on vaikea nähdä.

Uransa alussa olevia huolettaa se, miten jatkossa saada haastateltavia vakaviin juttuihin, jos toimittajan tekemänä löytyy kepeitä ”hömppäsiväisiä”. Toisaalta osa kokee työtilanteensa vuoksi myös painetta erottua persoonana rekrytoitavuuttaan parantaakseen.

Toimitusten johdossa näkökulma asiaan on toinen: nuorista yleisöistä kilpaillaan, joten nuoren toimittajapolven ymmärrystä ikäryhmänsä kiinnostuksen kohteista sekä panosta näiden tavoittelussa arvostetaan.

Havainto on linjassa myös aiempien tutkimusten havaintojen kanssa: journalistin uralla aloittavien nuorten odotetaan olevan sujuvasti digitaitoisia ja tuovan sukupolveaan koskevaa ymmärrystä, joka voi tukea nuorten tavoittamista ja parantaa mediatalojen taloudellista kestävyttä (Broersma & Singer 2021).

Roolitus kepeiden somesisältöjen tekijöiksi herättää ristiriitoja

- **Toimittaja 3:** Paljonko siellä on ulkoisesti vaikka yli 40-vuotiaita ihmisiä tekemässä niitä videoita?
- **Toimittaja 5:** Hyvä pointti.
- **Toimittaja 3:** Väitän, ettei ihan hirveästi. Siis minulle ei tule yhtään mieleen. - - heiltä ei kyllä pyydetä sitä ainakaan mun kokemuksen mukaan että ”hei teeppä tästä joku vetävä lyhytvideo TikTokiin”
- **Toimittaja 2:** Eikä pyydetä hassuttelemaan ja pelleilemään siihen - -
- **Toimittaja 3:** Kun sitten taas nuoremmille ollaan silleen, että ”joo mee sä ja jää heittäydy ja kerro jotain raflavaa!”
- **Toimittaja 5:** ”Heittäydy ja nolaa ittes täysin, niin saadaan kontenttia”
- **Toimittaja 3:** ”Ota joku lelu siihen”
- **Toimittaja 3** Niin, ”mene spedeilemään siihen videoon että saadaan helvetisti näyttökertoja”.
- **Toimittaja 3:** Kun sitten taas vanhemmilta kollegoilta tätä ei todellakaan pyydetä - - nuorelta jotenkin odotetaan sitä - - että laittaa itsensä likoon
- **Toimittaja 4:** Kun se on oikeasti aito kysymys, että tavallaan että kun tämä on niin tämmöistä pirstaleista ja epävarmaa tämä ammatti niin sitten - - varjelee sitä että ei näytä ihan pelletä jotta fikset ihmiset suostuisivat antamaan [minulle jatkossa] haastatteluja - - että ”uskaltaako tuolle toimittajalle puhua tästä arkaluonteisesta asiasta”.
- **(Katkelma uraansa vakiinnuttavien toimittajien ryhmähaastattelusta, RH2)**

Yleisön palautteen käsittelyssä työkavereiden apu olisi arvokasta

Sosiaalisessa mediassa persoonansa likoon laittavat, uraansa aloittavat toimittajat altistuvat yleisön julmallekin palautteelle, jonka käsittelemisessä kokeneiden kollegoiden apu olisi arvokasta. Todennäköisesti työnantajilla ei kuitenkaan aina ole käsitystä siitä, millaiselle kohtelulle heidän työntekijänsä sosiaalisessa mediassa altistuvat.

Osa pitkän linjan toimittajista tunnistaa alalle tulevien työntekijöiden kipuilun ja paineen, jota sosiaalinen media aiheuttaa. Julkinen kritiikki voi tuntua nuoresta sitä raskaammalta, mitä epävarmemmassa työtilanteessa hän on. Epävarmuus voi näkyä siinäkin, että työntekijä pelkää jokaista tekoa punnittavan siitä kulmasta, saako työsuhde jatkoa vai ei.

Toisaalta kokeneiden toimittajien piirissä mietitään sitäkin, miksei ”kenenkään pidä kestää enää mitään”.

Onko suhtautuminen kritiikkiin ja vastoinkäymisiin muuttunut? Niin sanotun nahan kasvattamisen sijaan nykyään painottuu tarve asioiden jälkikäsitteilyyn.



Työnteon rajattomuus ei katso ikää tai uravaihetta

Eri sukupolviin kuuluvien erot suhtautumisessa työhön sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon ovat kiinnostaneet tutkijoita ja herättäneet keskustelua mediassa (mm. Järvensivu ym., 2014; Gerhardt ym., 2021; YLE 2025).

Vaikka tässä tutkimuksessa tarkastellaan sukupolvien sijaan uravaiheita, on syytä mainita, että aineistomme valossa eri-ikäiset toimittajat tunnistavat sekä rajatonta työntekoa että varsin tiukkaa, joustamatontakin työajan noudattamista kaikenikäisissä ja eri uravaiheissa olevissa toimittajissa.

Alalle tulevat kertovat kokevansa sekä tarvetta huolehtia työn ja vapaa-ajan tasapainosta oman hyvinvointinsa vuoksi että painetta venyä työajoissa sitoutumistaan osoittaakseen ja asemansa varmistakseen.

Osa alalle tulevista katsoo pitkän uran tehneillä kollegoilla olevan taipumusta pitkiin työpäiviin ja työn näkemiseen elämäntapana. Toisaalta on myös tilanteita, joissa vanhemmat kollegat huolehtivat nuorten jaksamisesta ja muistuttavat esimerkiksi taukojen pitämisestä.

Uraansa vakiinnuttavien toimittajien piirissä arvioidaan, että vaikka nuorempi sukupolvi arvostaa puheen tasolla työn ja vapaa-ajan tasapainoa, vanhemmassa sukupolvessa on enemmän tiukasti rajoja vetäviä. Uran alkupuolella olevien tilanteen epävarmuus todennäköisesti osin selittää heidän joustavuuttaan arjessa.

Tutkimuksen kokenein toimittajaryhmä tunnistaa nuorissa sekä rajatonta työntekoa että heidän terveeksi arvioimaansa rajanvetoa työn ja vapaa-ajan välillä.

Musta tuntuu, että tosi monella vanhemmalla toimittajalla on vähän semmoinen oletus, että sä oot vapaa-ajalla myös toimittaja ja sitten esimerkiksi mun monella koulukaverilla on tosi selkeä se, ja mulla itsellenikin, että työtä tehdään työajalla.

(Alalle tuleva, RH4)

[Edellisellä sukupolvella] on ollut mahdollisuus hankkia hyvät saavutetut edut itsellensä, mistä ne eivät tietenkään anna periksi yhtään. Ja sitten meistä vähän itseäni vanhemmista ja nuoremmista [kukaan] ei voi koskaan haaveilla saavansa semmoista työelämää tai semmoisia etuja.

(Uraansa vakiinnuttava, RH1)

[N]uoremmille laitetaan vähän semmoiset 'typerämmät' aiheet – – koska tiedetään, että nuo vanhat ei ikinä suostuisi tekemään niin – mietin, että tämä ei välttämättä ole sukupolvikysymys vaan ikäkysymys, muututaanko mekin sitten.

(Uraansa vakiinnuttava, RH1)

Mutta [kun me aloitimme toimittajina] se eetos oli myös erilainen silloin, se oli semmoinen, että pitää kestää [kriittistä yleisöpalautetta, vaikeita tilanteita]. [Nyt se ei] ole ollenkaan sellainen, kenenkään ei pidä kestää enää mitään.

(Kokenut toimittaja, RH3)



- ✓ Määräaikaisilla, uransa alkupuolella olevilla toimittajilla on kova paine osoittaa arvonsa ja sitoutuneisuutensa, mutta ei aina rohkeutta puuttua kokemuinsa epäkohtiin.
- ✓ Alalle tulevien keinovalikoimassa nousevat esiin keskinäinen solidaarisuus, omaehtoinen sinnikkyys verkostojen luomisessa ja toisinaan myös kova, rajatonkin työnteko aseman vakiinnuttamiseksi.
- ✓ Alalle tulevilla ja uransa vakiinnuttavilla on kokemus, että kaikkiin toimituksissa eivät päde samat säännöt.
- ✓ Käytännöistä olisi tarpeen käydä toimituksissa nykyistä avoimempaa keskustelua. Jos kaikkiin eivät päde samat säännöt, miksi näin on?
- ✓ Työnjohdossa on tarpeen tunnustaa alalla aloittavien ja uransa vakiinnuttavien asema, jota voi leimata vuosia jatkuva epävarmuus. Ovatko käytännöt reiluja?
- ✓ Uransa alussa olevat toimittajat kantavat huolta ammatillisesta uskottavuudestaan ja pyrkivät vakiinnuttamaan asemansa uskottavina ja laadukkaina toimittajina. Osa työtehtävistä voi tuntua tätä tavoitetta murentavilta.

2.5.

Suhtautuminen uusiin teknologioihin



[S]illoin aluksi pelättiin hirveästi, että tekoäly vie meidän kaikkien työpaikat, mutta kyllä se on alettu hyväksymään. Sitäkin pitää käyttää, melkein suorastaan vaaditaan. (Alalle tuleva, RH4)

Alalle tulevat kriittisimpiä suhteessa tekoälyyn

Alalle tulevat toimittajat arvioivat olevansa kokeneita toimittajia kriittisempiä tekoälyn suhteen. Haastattelumme eri uravaiheissa olevien toimittajien kanssa tukevat tätä havaintoa.

Alalle tulevat suhtautuvat tekoälyyn varauksella sen tekemän työn laadun, eettisyyden ja toimittajan ammattiroolin näkökulmasta. Heistä kokeneiden toimittajien näkökulmissa korostuvat tekoälyn mahdollisuudet, nuorten parissa sen riskit ja puutteet.

Tässä uravaiheessa olevat näkevät tekoälyn hyödylliseksi erityisesti litteroinnissa, ideoinnissa ja laajojen aineistojen läpikäynnissä; juttujen kirjoittamiseen tai videoiden käsikirjoittamiseen laatu ei vielä riitä. Toisaalta alalle tulevien omaa ammatillista asemaa uhkaa juuri tekoälyn laadun nopea kohentuminen.

Toimittajien uravaiheet osaltaan selittävät suhtautumisen eroja. Alalle tulevat tunnistavat tekoälyn osin uhaksi tulevaisuudelleen. Kokeneissa toimittajissa taas on monia taloudellista vastuuta kantavia, joille työroolinsa vuoksi on luontevaa etsiä keinoja tehostaa työtä.

Sosiaaliseen mediaan ja erilaisiin digitaalisiin alustoihin nuoret suhtautuvat tekoälyä myönteisemmin. He myös kokevat olevansa näissä taidoissa vahvoja.

Toimituksissa ns. nuorempaan sukupolveen kuuluvilta odotetaan sosiaalisen median ja erilaisten uusien formaattien hallintaa. Osa alalle tulevista ja uraansa vakiinnuttavista kokee tämän kuormittavana ja ammatillista roolia kapeuttavana.



Syntyykö toimituksiin tekoälykuiluja?

Uraansa vakiinnuttavat toimittajat tunnistavat kokeneessa toimittajapolvessa teknologiavastarintaa, jota heidän on vaikea ymmärtää. Toisaalta heitä huolettaa johdon poukkoileva into teknologiahankinnoissa: osa hankinnoista pikemmin kuormittaa toimituksia kuin palvelee niitä.

Uraansa vakiinnuttavat nostivat myös esiin huolen ”tekoälykuilusta”. Pitkän linjan toimittajia näyttää syrjäytyvän tekoälyosaamisesta, eivätkä kaikki ehkä koskaan opi sen tehokasta ja innovatiivista käyttöä.

Arjessa osaamisen erot näkyvät esimerkiksi juttujen teknisen viimeistelyn ulkoistamisena nuoremmille. Havaintoa voivat selittää aiemmin kuvatut vapaudet: uuden oppimista ei kaikilta edellytetä.

Vaikka uransa vakiinnuttamisvaiheessa olevat toimittajat kokevat oman sukupolvensa uteliaaksi ja kokeilevaksi teknologioiden suhteen, he muistuttavat, ettei kaikkien nuorempaan sukupolveen kuuluvien pitäisi olettaa olevan diginatiiveja.

Nämä havainnot saavat vahvistusta kokeneilta toimittajilta. Heidän näkökulmastaan on kuitenkin myönteistä, että nuoret auttavat uusien teknologioiden käytössä. He katsovat näiden omaksuvan uusia järjestelmiä nopeammin, mutta tunnistavat senkin, että kaikki heitä nuoremmat eivät ole teknisesti eteviä.

Kokeneet toimittajat katsovat niin ikään, että oppimisessa korostuu nykyisin itseohjautuvuus esimerkiksi kurssituksen sijaan. Tämä sopii joillekin, mutta ei kaikille.

Toi on taas yksi vaatimus, mitä nuorten toimittajien pitää osata. Pitää osata tehdä videota. Pitää osata kirjoittaa. Pitää kuitenkin olla silleen monipuolinen ja sitten pitää osata käyttää tekoälyäkin oikein. – – vanhemmilla sukupolvilla ehkä on vähän vähemmän kiinnostusta laajentaa sitä osaamista enää tämmöiseen.

(Alalle tuleva, RH4)

Mä muistan elävästi yhden kollegan sanat. Hän oli joku viisi- kuusikymppinen. Hän sanoi, että minä olen ollut alalla niin kauan, että minun ei tarvitse enää oppia yhtään mitään.

(Uraansa vakiinnuttava, RH2)

Meillä on suoraan sanottu, että jossain kohtaa tekoäly varmaan kirjoittaa teidän jutut.

(Alalle tuleva, RH5)

Mulle ainakin opetettiin, mikä on muistitikku.

(Kokenut toimittaja, RH3)



- ✓ Kiinnostus uusiin teknologioihin tai toisaalta muutosvastarinta ei aineistomme valossa aina katso ikää.
- ✓ Alalle tulevat ja uransa vakiinnuttavat toimittajat kantavat työssään laajaa vastuuta digitaalisten teknologioiden omaksumisesta ja hyödyntämisestä toimituksissa. Tämän vahvistavat eri uravaiheissa olevat toimittajat.
- ✓ Alalle tulevat kokevat, että uusien teknologioiden vaikutus lisää heidän paineitaan: heidän oletetaan osaavan ja odotetaan opettavan muitakin. Osa pitkän linjan toimittajista ulkoistaa tekniset työvaiheet nuoremmille.
- ✓ Tekoälyyn suhtautumisessa näkyvät osin toimittajien uravaiheet. Journalismin johtotehtävissä toimivat kantavat huolta alan menestyksestä, uransa alussa olevat taas omasta mahdollisuudestaan menestyä alalla.
- ✓ Kysymys journalistisen työn jatkuvuudesta on aito ja perusteltu: jos uran alkuvaiheen työpaikat vähenevät ja keskinäinen oppiminen työssä ohenee, mistä jatkossa saadaan kokeneita, alan syvällisesti tuntevia, kriittisiä toimittajia?
- ✓ Koska kaikilta toimituksissa ei systemaattisesti edellytetä uusien teknologioiden ja esimerkiksi tekoälyn omaksumista, osa kokeneista työntekijöistä voi jäädä vaille tätä osaamista.

2.6.

Johtamista koskevat toiveet

Mäkin olin 9 kuukautta duunissa ennen kun mulla oli ensimmäinen palautekeskustelu. (Alalle tuleva, RH4)



Palautteen kaipuu hiertää alalle tulevien ja kokeneiden toimittajien välejä

Luvussa 2.4. kuvatut eri uravaiheissa olevien toimittajien keskinäiset jännitteet palautuvat ongelmiin johtamisessa: pelisäännöt ovat epäselviä, eivätkä aina tasapuolisia. Keskeinen johtamista koskeva toive niin alalle tulevilla kuin uraansa vakiinnuttavilla toimittajilla onkin tasapuolisuus.

Alalle tulevat toimittajat toivovat laadukasta, työssä kehittymistä tukevaa ja säännöllistä palautetta. Heidän vahvasta palautteen tarpeestaan puhuvat myös kokeneet toimittajat.

Uransa alussa olevien toimittajien toive aktiivisemmasta urakehitystään koskevasta dialogista ja paremmista perusteluista johtamisen ratkaisuille on nostettu esiin myös ulkomaisessa tutkimuksessa (Be Ho 2023).

Asia on tärkeä tunnistaa, sillä samalla kun alalle tulevat kärsivät siitä, etteivät koe saavansa riittävästi hyödyllistä palautetta, kokeneet toimittajat pitävät tähän toiveeseen vastaamista usein kuormittavana. Heille jatkuva toive palautteesta näyttäytyy toisinaan itsekeskeisenäkin kehujen pyytämisenä.

Alalle tulevien työmarkkina-aseman tunnistaminen auttaa ymmärtämään palautteen merkityksen

Alalle tulevat kokevat saavansa liian vähän henkilökohtaista kehittymistään tukevaa palautetta. Kehittävä palaute jää usein tiimin tasolla annetuksi, eikä kytkeydy riittävästi omaan työhön. Palautetta pidetään välttämättömänä ammatillisen kehittymisen kannalta.

Alalle tulevat toimittajat toivoivat rakentavaa ja erityisesti oikea-aikaista, avointa palautetta. Se, että esimerkiksi tekstiä editoiva kollega poistaa tekstiä sanomatta mitään, voi herättää epävarmuutta työn laadusta. Toisaalta jo julkaistuun juttuun liittyvä palaute voi tuntua epäreilulta, koska tekijä ei saanut mahdollisuutta korjata tekstiä.

Uraansa aloittavien palautteen kaipuuta kannattaa tarkastella myös näiden työmarkkina-asemaa vasten.

Kilpailu on kovaa, joten mahdollisuus kehittyä voi tarkoittaa mahdollisuutta päästä jatkamaan työskentelyä alalla.



Alalle tulevat toivovat esihenkilöiltä läsnäoloa

Ensimmäisiä askeleitaan toimituksissa ottavat arvostavat hyvää ihmisjohtamista. Kiitosta saavat esihenkilöt, jotka johtavat positiivisuuden, luottamuksen ja arvostuksen kautta.

Toisaalta alalle tulevat katsovat, että vahva kannustavuus voi johtaa siihen, että kriittinen palaute jää liian yleiselle tasolle tai sitä ei saada. Toiveena eivät siis ole vain kiitokset, vaan myös korjaava palaute.

Alalle tulevat kokevat toimituksen hyvän ilmapiirin olevan merkittävä tekijä työhyvinvoinnilleen.

Johtamiselta he toivovat läsnäoloa ja tavoitettavuutta erityisesti tilanteissa, joissa toimittaja kohtaa ongelmia tai epäselviä eettisiä, juridisia tai työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä.



Toiveena yhteistyön, ei kilpailun työkuulttuuri

Alalle tulevat kuvaavat merkittäviä eroja tiimien välillä: joissain esihenkilö on helposti lähestyttävä ja tukee aktiivisesti, toisissa taas etäinen tai käytännössä poissa arjesta. Jälkimmäinen tapa koetaan ongelmalliseksi etenkin vaativissa työtilanteissa.

Työnsä tueksi alalle tulevat toimittajat toivovat lyhyitä, napakoita ja konkreettisia ohjeita siitä, mitä lopputulokselta odotetaan. Epäselväksi jäävä tehtävänanto vaikeuttaa työn tekemistä ja onnistumisen arviointia.

Toiveena on myös, että nuoren sukupolven journalisteja ei kilpailutettaisi toisiaan vastaan. Tällä viitataan asetelmaan, jossa toimituksessa on useita määräaikaista työntekijöitä ja vain yksi vakituinen työpaikka avautumassa. Toiveena on yhteistyön kulttuuri, vaikka alan realiteetit rajoittavat rekrytointeja.

Toimituksissa toivotaan johtamiselta lisää selkeyttä

Kuten tässä raportissa on edellä kuvattu, alalle tulevat ja uraansa vakiinnuttavat toimittajat kokevat, että toimituksissa on epäreiluja ja epäselviäkin käytäntöjä.

Uraansa alussa olevat toimittajat toivovatkin työntekijöiden tasapuolisempaa kohtelua ja suurempaa avoimuutta pelisäännöistä. Heidän toiveissaan on selkeää, johdonmukainen ja keskusteleva johtaminen.

Uraansa vakiinnuttavat toimittajat toivovat johtamiselta myös inhimillisyyttä ja ihmisenä kohtaamista. Kuten eräs haastateltava kuvasi: kriittisyyskin toimii puolin ja toisin, kun on luottamussuhde. Esihenkilöissä tämä ryhmä arvostaa myös kykyä kestää ja pysäyttää paineita ja taitoa välttää ”paniikkijohtamista”.

Uraansa vakiinnuttavien ja kokeneiden toimittajien toiveet puolestaan yhtyvät siinä, että molemmat toivovat dialogia, mutta myös vapausasteita työhönsä. Erityisesti he toivovat johdolta vastuuta työn suunnasta, selkeyttä tavoitteista ja perusteltua näkemyksellisyyttä. Toive nykyistä selkeämmin viestitystä linjasta ja tavoitteista oli niin voimakas, että tämä viesti kannattaa mediatalojen johdossa kuulla.

Kokeneet toimittajat kaipaavat haastamista

Pitkän uran tehneet kokeneet toimittajat, joista osa on päätoimittajan asemassa, toivovat selkeän suunnan lisäksi johtamiselta myös rakentavuutta ja haastavuutta.

Myös kokeneilla toimittajilla on toiveita voida edelleen kehittyä työssään. Siksi rutiinikehujen sijaan he toivovat saavansa rehellistä, kriittistäkin palautetta.





Meidän pomo on uskomattoman upea ihmisjohtaja - - osaa käsitellä meitä todella hyvin ja lähtee aina positiiviselta puolelta. - - Mutta se johtaa vähän siihen, että se kriittinen palaute jää laihaksi - - ne kehittämiskohdat jää vähän ylätasolle.

(Alalle tuleva, RH5)

Mulla on positiivisia kokemuksia johtamisesta. Mä koen olevani onnellisessa asemassa siinä mielessä, että pääsen esittämään ideoita ja niitä sitten sparraillaan ja niihin saa apua ja niistä saa myös palautetta.

(Alalle tuleva, RH4)

Mutta siis ehkä kuitenkin korostuu isommassa paikassa, se että saa todella kovilta ammattilaisilta jotain palautetta säännöllisin välein, niin se on kova juttu. Se on jotenkin minusta hyvän kehityksen semmoinen perustaso, että annettaisiin hyvin palautetta.

(Alalle tuleva, RH5)

”Hirveästi he toivoo palautetta”

Niin, musta tuntuu että semmoinen palautteen ja nimenomaan myönteisen palautteen kaipuu on [nuorilla] aika iso.
(Kokenut toimittaja, RH7)

Hirveästi he toivoo palautetta, ihan niin kuin loputtomasti palautetta, että meillä ainakin se on jos ei nyt jokapäiväinen, niin joka viikkoinen keskustelu, että kun saisi enemmän palautetta.
(Kokenut toimittaja, RH3)

Sehän on ikiaikainen ihmisen psyykeen rakennettu tarvekin saada positiivista palautetta - - onnistumisten vahvistaminen, se on asia joka toimii halki vuosikymmenien.
(Kokenut toimittaja, RH7)





- ✓ Alalle tulevien ja uraansa vakiinnuttavien toimittajien tunnistamiin epäkohtiin, kuten epätasa-arvoisiin ja epäselviin käytäntöihin, kannattaisi toimituksissa johtamisen keinoin puuttua.
- ✓ Uransa alussa olevien palautteen kaipuun tunnistavat kaikenikäiset. Osa esihenkilöistä toistuva toive palautteesta kuormittaa.
- ✓ Alalle tulevia toimittajia painaa huoli siitä, ovatko he tarpeeksi osaavia alalle työllistyäkseen. He eivät toivo vain kehuja, vaan ammatillista kehittymistään tukevaa palautetta.
- ✓ Myös kokeneet journalistit toivovat voivansa edelleen kehittyä; he kaipaavat myös haastamista.
- ✓ Toimitusten johdossa johtamiselta toivotaan ennen kaikkea selkeämpää suuntaa ja avoimuutta tavoitteista.

A top-down view of a desk with a laptop, papers, pens, and a hand pointing at a diagram. The desk is cluttered with various items including a laptop, a glass of water, a pen, a pencil, a notebook, and a hand pointing at a diagram on a piece of paper. The background is a solid purple color.

3. Ongelmia ja niiden ratkaisuja

Journalismin laatua ja alalle kiinnittymistä tukevia ratkaisuja

Journalismi tunnustetaan alaksi, jolle on ominaista mestari–kisälli-asetelma. Työ opitaan arjessa ja vuorovaikutuksessa kokeneiden kollegoiden kanssa. Etätyön lisääntyminen on kuitenkin vähentänyt kohtaamisia eri uravaiheissa olevien toimittajien kesken.

Alan tiukka taloustilanne ja tekoälyn käytön kasvu vähentävät työtilaisuuksia alalla. Riskinä on, että keskinäinen oppiminen ohenee ja eri-ikäisten toimittajien maailmat erkanevat toisistaan. Tätä riskiä lisää monien nuorten kiperä työmarkkinatilanne, joka voi vähentää heidän valmiuksiaan kertoa tunnistamistaan ongelmista ja pyytää apua.

Tulisiko olettaa, että uraansa journalisteinä aloittavat nuoret taipuvat perinteisiin hierarkioihin, vai voivatko he haastaa alan käytäntöjä? Kysymystä pohtivat myös Broersma ja Singer (2021), jotka katsovat nuorten vaihtoehtoiksi joko hyväksyä hegemoniset periaatteet tai asemoitua muutoksen agenteiksi, jotka pyrkivät tuomaan alalle perustavanlaatuista muutosta.

Uskomme, että seuraavilla sivuilla esittämämme ratkaisut palvelevat pitkällä aikajänteellä sekä journalismin laatua että alalle kiinnittymistä ja työhyvinvointia.

Ratkaisuehdotukset perustuvat hankkeen ryhmähaastatteluissa esitettyihin ideoihin, hankkeen ratkaisutyöpajassa käytyihin toimittajien ja tutkijoiden keskusteluihin sekä raportin työryhmän arvioihin edellisten pohjalta.

1.

Etätyön aiheuttamien tuhojen korjaaminen. Vuorovaikutuksen vahvistaminen ja oppimisen tukeminen

Toimittajan työ opitaan vuorovaikutuksessa. Yhteistyö tukee alalle asettumista ja journalistien oppimista kaikissa uravaiheissa. Palautteen antaminen on olennainen osa tätä. Palautteesta hyötyvät ja sitä toivovat kaikenikäiset toimittajat. Etätyö, kiire, määräaikaaisuudet ja freelancetyö tunnustetaan syiksi vuorovaikutuksen ohenemiselle. Osa uransa alkupuolella olevista journalisteista kokee erillisyyttä ja kaipaa kokemusta yhteisöllisyydestä.



Ratkaisuja

- **Selkeä lähi- ja etätyön mallin määrittely** (esim. yhteinen läsnäolopäivä). Näin kohtaamiset ja keskinäinen oppiminen eivät jää sattuman varaan. Jos toimitus käyttää freelancereita, kannattaa miettiä, miten he voisivat olla osa yhteisöä.
- **Tilaratkaisujen tekeminen työntekoa ja kohtaamisia tukeviksi.** Töissä tulisi olla sekä mahdollisuus tehdä tehokkaasti töitä että kohdata vapaamuotoisesti kollegoita ilman jatkuvaa työpisteen “perustamista” tai melun takia vetäytymistä.
- **Perehdytyksen vahvistaminen.** Journalistiksi kasvu on prosessi, jossa opitaan sekä teknisiä taitoja että alan eetosta. Tätä tukee pitkäkestoinen, dialoginen perehdytys, joka ei rajoitu aloituspäiviin vaan jatkuu arjessa.
- **Perehdyttäjien tai mentoreiden nimeäminen.** Jokaisella toimittajana aloittavalla tulisi olla edes yksi henkilö, jolta voi kysyä, jonka kanssa voi testata ajatuksia ja jolta saada palautetta. Henkilön nimeäminen ja ajan resursointi ko. tehtävään on yksi toimiva ratkaisu.
- **Rakenteiden luominen oppimiselle.** Toimituksen yhteiset teematilaisuudet ja uraklinikat tukevat eri uravaiheissa olevien oppimista toinen toisiltaan.

Ratkaisuja

- **Työparimallin hyödyntäminen.** Eri uravaiheissa olevilla on usein erilaisia näkökulmia ja osaamista, joita he voisivat toisiltaan oppia. Työparimalli juttujen tekemisessä on tähän yksi tehokas keino.
- **Nuorten ottaminen mukaan juttukeikoille ja vaativiin aiheisiin.** Vaikka uransa alussa olevilta ei voi odottaa vastuuta vaativista kokonaisuuksista, heidän ottamisensa mukaan keikoille ja nopeasti eteen tulevien ad hoc -aiheiden työryhmiin vahvistaa oppimista.
- **Systemaattisen palautekulttuurin luominen.** Kaikki toimittajat hyötyvät palautteesta, etenkin sitä kaipaavat uransa alussa olevat. Palautteen antamisen tulisi olla osa arkea ja jokainen voi sitä antaa. Alalle tulevia kannattaa kannustaa myös vertaispalautteeseen.
- **Oppimisen resursointi ja aktiivisuuteen kannustaminen.** Mahdollisuus osallistua erilaisiin ammattiyhdistysten ja ammatillisten verkostojen tilaisuuksiin ja mentorointiin tukee oppimista ja alalle asettumista.
- **Ajattelun muutos: yhteinen vastuun ottaminen alalle tulevien kasvusta toimittajiksi.** Jokaisen tulisi kantaa osaltaan vastuuta alalle tulevien oppimisesta esimerkiksi keskusteluja käymällä ja palautetta antamalla.

2.

Johtamisen kirkastaminen toimituksissa. Käytäntöjen selkeyttäminen ja tarkistaminen, avoin keskustelu

Niin alalle tulevilla kuin uraansa vakiinnuttavilla journalisteilla on kokemusta toimitusten epäselvistä käytännöistä ja kokeneiden toimittajien erivapauksista. Tämä aiheuttaa turhautumista ja epäreiluuden kokemusta. Etenkin epävarmassa uravaiheessa olevien on kuitenkin usein vaikea puuttua epäkohtiin.



Ratkaisuja

- **Puuttuminen alalla aloittavien toimittajien kokemaan kielteiseen kilpailuttamiseen.** Osa uraansa aloittavista journalisteista kokee, että toimituksissa kilpailutetaan nuoria toisiaan vastaan. Johtamisen tehtävä on ehkäistä käytäntöjä, jotka murentavat yhteistyön kulttuuria.
- **Kuormituksen ja rajojen asettamisen johtaminen.** Alan kovassa kilpailutilanteessa osan alalle tulevista toimittajista on vaikea asettaa työnteolleen rajoja tai sanoa ei esimerkiksi työvuoroja koskeville pyynnöille. Esihenkilötyössä on tärkeää tukea rajojen asettamisessa ja kertoa selkeästi, mikä työpanos riittää.
- **Avoimen dialogin lisääminen ja sääntöjen selkiyttäminen.** Jos eri-ikäisiä ja eri uravaiheissa olevia koskevat erilaiset säännöt, näistä olisi tärkeää avoimesti kertoa ja ratkaisut perustella. Tämä vähentää epäreiluuden kokemusta.
- **Alalle tulevien nykyistä parempi kuunteleminen.** Uudet työntekijät voivat auttaa kehittämään olemassa olevia käytäntöjä, koska eivät ole vielä luutuneita ”talon tapoihin”.

Ratkaisuja

- **Sääntöjen säännöllinen tarkistaminen.** Osa epätasa-arvoisista käytännöistä näyttää vakiintuneen arkeen vaivihkaa. Tasapuolisuuden lisäämiseksi on tärkeää säännöllisesti tarkistaa, ovatko käytännöt reiluja ja perusteltuja.
- **Vuoropuhelun lisääminen eri uravaiheissa olevien kesken.** Uransa alussa olevilla toimittajilla on kokemus siitä, että he eivät pääse osalliseksi työtehtäviin, jotka olisivat heille hyödyksi, ja toisaalta heille osoitetaan tehtäviä, joiden he kokevat rapauttavan uskottavuuttaan. Toimituksiin kaivataan lisää luottamuksellisen dialogin kulttuuria, jossa näistä asioista voitaisiin puhua: toiveita kuulla ja huoliin reagoida.

3.

Tekoälykuilun torjuminen. Tasapuolisuuden lisääminen uusien teknologioiden omaksumisessa ja käytössä

Niin toimittajana aloittavilla kuin uraansa jo vakiinnuttavilla nuorilla toimittajilla on kokemusta uusiin teknologioihin liittyvistä paineista. Heidän odotetaan hallitsevan teknologioita, olevan valmiudessa opettamaan niiden käyttöä muillekin ja toisinaan myös tekevän kollegoidensa tekniset työvaiheet. Samalla osa kokeneista toimittajista näyttää jäävän vaille esimerkiksi tekoälyn käyttöön liittyviä taitoja.



Ratkaisuja

- **Kaikenikäisten digitaidoista huolehtiminen.** On toimitusten johdon tehtävä määritellä, millaista osaamista journalisteilta edellytetään esimerkiksi tekoälyn käytön ja digitaitojen osalta. Johdon tehtävänä on myös varmistaa riittävä tuki näiden taitojen oppimiselle ja ylläpidolle.
- **Digitukirooleista sopiminen ja ajan resursointi.** Jos digitukena toimiminen kuuluu joidenkin työnkuvaan, siitä olisi perusteltua sopia erikseen ja tämä työ myös ajallisesti resursoida. Alalle tulevilla ja uraansa vakiinnuttavilla on kokemusta siitä, että heidän oletetaan automaattisesti ottavan tämän roolin ja jopa hoitavan kokeneiden työkavereidensa tekniset työvaiheet.
- **Digitaitoja koskevien oletusten purkaminen.** Kaikki nuoret eivät automaattisesti ole digiasiantuntijoita. Vaikka osalle rooli digiapuna voi olla voimaannuttava, osaa se kuormittaa. Toimituksissa olisi perusteltua tunnistaa eri-ikäisiä tekoälyn ja teknologioiden osaajia, joille muiden tukemista näiden käytössä voisi resursoida.
- **Oppimisen paikkojen rakentaminen arkeen myös teknologioiden omaksumisessa.** Oppiminen ei etätöissä toteudu yhtä luontevasti kuin lähityössä. Siksi kannattaa rakentaa käytäntöjä, joissa teknologioiden käyttö ja osaamisen siirtyminen voivat toteutua. Työparityöskentelyssä yksi voisi jakaa esimerkiksi osaamista jutun teossa ja haastateltavien kohtaamisessa, toinen teknologioiden käytössä ja somen hyödyntämisessä.

"Tämä on tietenkin maailman utopistisin kommentti, mutta mä sanon tämän silti: [sukupolvien vuorovaikutusta parantavat] sellaiset resurssit, että siellä toimituksessa on aikaa tehdä jotain muutakin kuin selvittää hengissä - -" (**Uraansa vakiinnuttava**, RH1)



Lähteet

- Be Ho, S. (2023). Bridging the intergenerational divide in newsrooms. Reuters Institute. https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/2024-01/RISJ%20Paper_SheoBe%20Ho_MT23_FINAL.pdf
- Broersma, M.; Singer, J.B. (2021) Caught Between Innovation and Tradition: Young Journalists as Normative Change Agents in the Journalistic Field. JOURNALISM PRACTICE 2021, VOL. 15, NO. 6, 821–838 <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1824125>
- Gerhardt, M. W., Nachemson-Ekwall, J., & Fogel, B. (2021). Gentelligence: The revolutionary approach to leading an intergenerational workforce. Rowman & Littlefield.
- Greentarget (2023) Next Gen Journalists: Navigating misinformation, AI & the future of journalism. Greentarget (PR-toimisto, USA) <https://greentarget.com/wp-content/uploads/2023/09/Greentarget-Future-of-Journalism-Report-2023.pdf>
- Heikkilä, A., Simonen, J. ja Pitkänen, V. (2026) Työelämäntutkijoiden näkemyksiä asiantuntijatyön muutoksesta. Akava Works -selvitys 1/2026.
- Järvensivu, A., Nikkanen, R. ja Syrjä, S. (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/103673>
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences-a cross organizational study. Journal of Organizational Behavior, 32(2), 264–290. <https://doi.org/10.1002/job.698>
- Kunze, F., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2021). It matters how old we feel in organizations: Testing a multilevel model of organizational subjective-age diversity on employee outcomes. Journal of Organizational Behavior, 42(4), 448–463. <https://doi.org/10.1002/job.2505>

Lähteet

- Lub, X., Bal, P., Blomme, R., & Schalk, R. (2014). Why do Generational Differences in Psychological Contracts Exist? Teoksessa *Generational Diversity at Work*. Routledge.
- Manninen, V., Niemi, M.K., Ridge, Newman A. (2022): Introduction. Teoksessa Ville Manninen, Mari K. Niemi, Anthony Ridge-Newman (eds.): *Futures of Journalism. Technology-stimulated Evolution in the Audience-News Media Relationship*, 1-15 Palgrave Macmillan
- Manninen, V, ja Niemi, M.K. (2022): ” ’Mahdollisuudet ovat kirjaimellisesti rajattomat’ Uutismediassa työskentelevien näkemyksiä uusista teknologioista. *Media ja viestintä* 45 (1) 79–91.
<https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/115665/68299?acceptCookies=1>
- Reunanen, E., Alanne, N., Heikkilä, M., Huikko, J., Pasanen, I., Saarikoski, S. & Tuominen, J. (2025). Uutismedia verkossa 2025: Reuters-instituutin Digital News Report – Suomen maaraportti. Tampereen yliopisto; Media-alan tutkimussäätiö.
https://www.mediaalantutkimussaatio.fi/wp-content/uploads/Reuters_Uutismedia-verkossa_2025.pdf
- Urick, M., Hollensbe, E., Masterson, S., & Lyons, S. (2016). Understanding and Managing Intergenerational Conflict: An Examination of Influences and Strategies. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 166–185.
<https://doi.org/10.1093/workar/waw009>
- Villi, M., Aharoni, T., Tenenboim-Weinblatt, K., Boczkowski, P. J., Hayashi, K., Mitchelstein, E., Tanaka, A., & Kligler-Vilenchik, N. (2022). Taking a break from news: A five-nation study of news avoidance in the digital era. *Digital Journalism*, 10(1), 148–164. <https://doi.org/10.1080/21670811.2021.1904266>
- Väliverronen, J., Pöyhtäri, R. & Villi, M. (2023). Paljon vanhaa, jotain uutta ja jotain lainattua. Suomalaisjournalistien ammattikuva Worlds of Journalism Study -kyselyssä. Jyväskylän yliopisto. <https://doi.org/10.17011/jyureports/2023/17>
- YLE 11.7.2025. Valta vaihtuu hiljaisesti työpaikoilla, kun jo joka viides kuuluu Z-sukupolveen – näin he muuttavat työelämää.
<https://yle.fi/a/74-20167201>

Liite 1.

Aineistot – ryhmähaastattelut

- **Alalle tulevat toimittajat**

- **0-2-vuotta alalla (N: 11)**

- 24.9.2025 kasvokkain (RH4)
- 24.9. 2025 kasvokkain (RH5)
- 20.10.2025 verkossa (RH6)

- **Uraansa vakiinnuttavat toimittajat**

- **5-10-vuotta alalla (N: 7)**

- 18.8.2025 kasvokkain (RH1)
- 18.8.2025 kasvokkain (RH2)

- **Kokeneet toimittajat**

- **Yli 20-vuotta alalla (N:9)**

- 21.8.2025 kasvokkain (RH3)
- 18.12.2025 verkossa (RH7)

- Haastatteluista neljä järjestettiin kasvokkain E2 Tutkimuksen toimistolla Helsingissä ja kolme Teams-verkkoalustalla. Verkkohaastattelut mahdollistivat maantieteellisesti monipuolisen osallistujajoukon.
- Haastateltavia kartoitettiin toimittajien koulutusohjelmista, useita eri medioita (päätoimittajat, toimituspäälliköt) kontaktoimalla, työryhmän verkostoista sekä haastateltujen verkostoista (haastateltavat suosittelivat kollegoitaan eri välineistä, ns. lumipallometodi).
- Haastattelut on numeroitu niiden tekojärjestyksessä.
- Raportissa hyödynnettäviä haastattelusitaatteja on siistitty luettavuuden parantamiseksi.

Mediat, joista hankkeen ryhmähaastatteluissa sekä työpajassa oli osallistujia

1. Helsingin Sanomat

2. Hufvudstadsbladet

3. Iltalehti

4. Ilta-Sanomat

5. Itä-Savo

6. Kainuun Sanomat

7. Kaleva

8. Kymen Sanomat

9. Lapin Kansa

10. Long Play

11. Länsi-Savo

12. Suomen Kuvalehti

13. STT

14. Uusi Juttu

15. Uutissuomalainen

16. Yle

- Lihavoiduista välineistä osallistujia oli useampi kuin yksi.
- Alalle tulevien nuorten toimittajien kohdalla välineeksi on merkitty se, jossa haastateltava on tehnyt pisimmän työ- tai työharjoittelurupeaman tai jolle hän on esimerkiksi kirjoittanut freelancerina eniten juttuja.
- Eläkkeelle jääneiden osallistujien kohdalla on noteerattu viimeisin väline, jossa haastateltava työskenteli.
- Käytännössä osallistujien kautta välittyi kokemusta tätä listaa laajemmasta kirjosta medioita, koska heillä oli taustaa myös esimerkiksi laajasta joukosta maakuntalehtiä, erikoisaikakauslehdistä sekä naistenlehdistä.