



"Muutin koko elämäni suuntaa"

Helsingin Sanomain Säätiön
stipendiohjelman vaikutus
toimittajan urapolkuun

Maria Lassila-Merisalo

”Muutin koko elämäni suuntaa”

Helsingin Sanomain Säätiön stipendiohjelman
vaikutus toimittajan urapolkuun

Maria Lassila-Merisalo



ISBN 978-951-39-6307-1

Copyright © 2015 Maria Lassila-Merisalo

Kansikuva: "SanomataloWall". Licensed under CC BY-SA 2.5 via Wikimedia Commons

<https://commons.wikimedia.org/wiki/File:SanomataloWall.jpg#/media/File:SanomataloWall.jpg>

SISÄLLYS

SISÄLLYS	3
TIIVISTELMÄ.....	4
JOHDANTO: KÄSITTEET JA KONTEKSTI	6
Helsingin Sanomain Säätiö.....	6
Journalistien fellowship-koulutus	7
Koulutuksen vaikuttavuus.....	9
Proteaaninen urakäsitys	12
Toimittajan työ.....	15
Tutkimusaineistot ja -menetelmät.....	17
TULOKSET JA ANALYYSI	22
Stipendiaattien taustatiedot	22
Kontrolliryhmän taustatiedot.....	23
Uusia taitoja ja vaihtelua.....	24
Opiskelu ulkomailla	31
Työtyytyväisyys ennen ja nyt	33
Rohkeutta ja uusia urapolkuja	36
Stipendiaatit – toimituksissa hukattu resurssi?.....	43
PÄÄTELMÄT JA EHDOTUKSET	47
LÄHTEET	51
LIITE 1	54
LIITE 2	59

TIIVISTELMÄ

Helsingin Sanomain Säätiö on lähettänyt vuodesta 2006 alkaen liki sata suomalaista toimittajaa opiskelemaan ulkomaisiin yliopistoihin. Stipendikautensa jälkeen toimittajat ovat perustaneet journalistisia start up -yrityksiä, kirjoittaneet kirjoja, vaihtaneet työpaikkoja, jotkut jopa kokonaan alaakin. Stipendiohjelmaan osallistuminen näyttää sysänneen liikkeelle monenlaisia muutoksia toimittajien työelämässä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää systemaattisesti, millaisia vaikutuksia stipendikaudella on stipendiaattien urakehitykseen.

Tutkimuskohde ei ole helppo. Koulutuksen vaikuttavuuden tutkiminen on aina hankalaa, sillä emme pysty eristämään koulutusta kaikista muista yksilöön vaikuttavista tekijöistä. Tämän tutkimuksen aineisto on lisäksi monin tavoin epäyhtenäinen: stipendiaatit tulevat erilaisista taustoista ja koulutusohjelmat ovat keskenään erilaisia. Aiempaa tutkimusta journalistisesta jatkokoulutuksesta saati fellowship-ohjelmien vaikutuksista on maailmalla niukalti. Tutkimuskohteessa yhdistyy useita eri tutkimusaloja, ja sen tutkimiseksi on sovellettava käsitteitä kasvatustieteestä ja työelämä- sekä organisaatiotutkimuksesta. Lisäksi on olennaista tuntee media toimintaympäristönä sekä journalismiprofession kehitys.

Kohdetta lähestytään aineisto- ja metoditriangulaation keinoin. Tutkimusmenetelminä ovat survey ja haastattelu. Ensimmäinen survey lähetettiin vuosina 2006–2013 stipendiohjelmiin osallistuneille toimittajille (n=61, vastausprosentti 73,8). Toinen survey lähetettiin vuosina 2010–2015 stipendiohjelmiin hakeneille toimittajille, jotka eivät tulleet valituiksi (n=160, vastausprosentti 32,5). Surveyvastauksen pohjalta valittiin kymmenen stipendiaattia syventäviin yksilöhaastatteluihin.

Tutkimuksen ydintavoitteena on selvittää, millaisia vaikutuksia stipendiohjelmiin osallistumisella on ollut toimittajien urapolkuihin. Tarkoituksena on tuottaa käytännöllistä ja ymmärrettävää tietoa monien tarpeeseen: entisille ja nykyisille stipendiaateille, stipendiä hakeneille tai hakemista suunnitteleville toimittajille, stipendiaattien työnantajille, Helsingin Sanomain Säätiölle ja sen sidosryhmille sekä kaikille, jotka pohtivat esimerkiksi työelämän muutosta, uusia urakäsityksiä tai jatko-opintojen vaikuttavuutta media-alalla tai muussa tietotyössä.

Tutkimus on toteutettu Helsingin Sanomain Säätiön rahoituksella Jyväskylän yliopistossa, viestintätieteiden laitoksella 2014–2015. Tutkimuksen on tehnyt filosofian tohtori, dosentti Maria Lassila-Merisalo.

Raportti jakautuu kolmeen päälukuun. Ensimmäisessä esitellään tutkimuksen käsitteet, konteksti, aineisto ja menetelmät. Toisessa luvussa raportoidaan tutkimuksen tuloksia. Kolmannessa luvussa sidotaan narunpäitä yhteen, tehdään päätelmiä ja pohditaan tulevaa.

JOHDANTO: KÄSITTEET JA KONTEKSTI

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kannalta oleelliset taustatiedot. Ensin luodaan lyhyt katsaus Helsingin Sanomien Säätiöön ja journalistien fellowship-koulutuksiin. Seuraavaksi esitellään kaksi tutkimuksen kannalta olennaista käsitettä: koulutuksen vaikuttavuus ja proteaaninen urakäsitys. Sitten tarkastellaan toimittajan työtä ja siinä tapahtuneita muutoksia erityisesti proteaanisen urakäsityksen käsitteen valossa. Lopuksi esitellään tutkimuksen aineistot ja menetelmät.

Helsingin Sanomien Säätiö

Helsingin Sanomien Säätiö (jatkossa myös lyhyesti Säätiö) on yksityinen, voittoa tavoittelematon säätiö, jonka tehtävänä on laatujournalismin ja sananvapauden edistäminen. Säätiö on perustettu vuonna 2005. Se syntyi, kun vuonna 1984 perustettu Päivälehden arkistosäätiö ja vuonna 1985 perustettu Helsingin Sanomien 100-vuotissäätiö päätettiin yhdistää. Uusi säätiö sai hoitaakseen edeltäjiensä tehtävät ja toimii monialaisesti rahoittaen viestintäalan tutkimusta ja koulutusta sekä ylläpitäen Päivälehden arkistoa ja museota.¹ Viime vuosina Säätiö on myös organisoinut journalistisia innovaatioita etsivää Uutisraivaaja-kilpailua.² Säätiö on sanomalehti Helsingin Sanomien viidenneksi suurin osakkeenomistaja. Säätiön yliasiamiehenä toimii Heleena Savela ja asiamiehenä Ulla Koski. Säätiöllä on hallitus, jossa on kuusi varsinaista ja kaksi varajäsentä. Jäsenet edustavat suomalaista tiedeasiantuntemusta ja mediakenttää.³

Säätiön strategiset suuntaviivat vuodelle 2017 määrittelevät, että Säätiön apurahatoiminnan tehtävänä on tukea ja edistää:

- *viestintään ja viestintäteollisuuteen liittyvää tulevaisuutta ennakoivaa kansainvälistä, monitieteistä tutkimusta*
- *sananvapauden tutkimusta ja toteutumista*

¹ Helsingin Sanomien Säätiö. Tietoa säätiöstä. <http://www.hssaatio.fi/tietoa-saatiosta/>. Haettu 3.9.2015.

² Helsingin Sanomien Säätiö. Uutisraivaaja. <http://www.hssaatio.fi/uutisraivaaja/>. Haettu 3.9.2015.

³ Helsingin Sanomien Säätiö. Tietoa säätiöstä.

- tutkimusta ja kilpailuja, joiden tarkoituksena on kehittää uusia innovaatioita ja ansaintamalleja viestintäteollisuuteen
- viestinnän post doc -tutkijoiden kansainvälistymistä
- viestinnän tutkijaverkostojen muodostumista
- toimittajien jatkokouluttamista.⁴

Tässä tutkimusraportissa keskitytään Helsingin Sanomain Säätiön rooliin toimittajien jatkokouluttajana. Säätiöllä on koulutusohjelma, jonka tarkoituksena on ”tarjota keskilähdellä uraansa oleville toimittajille mahdollisuus jatkokouluttautumiseen, uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen”. Käytännössä tämä tarkoittaa suomalaisten toimittajien lähettämistä lyhyemmille tai pidemmille rahoitetuille opiskelujaksoille erilaisiin koulutusohjelmiin. Yhteistyöyliopistot ovat kaikki ulkomailla, koska Säätiössä halutaan kansainvälistää suomalaisia toimittajia. Asiamies Ulla Kosken mukaan Säätiö on lisäksi halunnut valita yhteistyökumppaneikseen vain yliopistoja, joissa opetus ja tutkimus ovat maailman huippua. Tämän ohjelman – kuten kaiken toiminnan taustalla – on Säätiön tehtävä: suomalaisen median, erityisesti sanomalehden, tulevaisuuden turvaaminen. Sanomalehti ymmärretään tässä laajasti, ei ainoastaan printtilehtenä. Konkreettisemmin Säätiön toive on, että toimittajastipendiaatit oppivat maailmalla ”uusia tietoja ja taitoja, joita he voivat käyttää työssään ja hyödyttää työyhteisöään Suomeen palattuaan”.⁵

Journalistien fellowship-koulutus

Maailmalla toimii kymmeniä journalismin fellowship-koulutusohjelmia, joista osalla on pitkät perinteet. Merkittävimpiä on Harvardin yliopiston Nieman Foundationin fellowship, joka perustettiin jo 1938 ja joka on vienyt yhteensä yli 1400 toimittajaa 93 eri maasta Harvardin yliopistoon lukuvuodeksi.⁶ John S. Knightin journalismin fellowship-ohjelma on vuodesta 1966 lähtien vienyt yli 900 journalistia Stanfordin yliopistoon.⁷ Euroopassa Oxfordin yliopiston Reuters-instituutin fellowship-ohjelma on aloitettu vuonna 1983.⁸ Tarkkaa lukumäärää tai koottua tietoa journalismin fellowship-ohjelmista ei ole saatavilla, ja niitä on myös tutkittu yllättävän vähän.

⁴ Helsingin Sanomain Säätiö. Helsingin Sanomain Säätiön strategiset suuntaviivat vuoteen 2017. http://www.hssaatio.fi/images/stories/HELSINGIN_SANOMAIN_STIN_STRATEGISET_SUUNTAVIIVAT2017.pdf. Haettu 3.9.2015.

⁵ Koski, Ulla. Henkilökohtaiset tiedonannot 27.8.2015 ja 31.8.2015.

⁶ Nieman Foundation. Fellowships. <http://nieman.harvard.edu/fellowships/>. Haettu 17.3.2015.

⁷ John S. Knight Journalism Fellowships at Stanford. About us. <http://jsk.stanford.edu/about/>. Haettu 17.9.2015.

⁸ Reuters Institute for the Study of Journalism. Journalism Fellowship Programme. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/page/journalism-fellowship-programme>. Haettu 15.9.2015.

Knight-säätiön fellowship-ohjelmien vaikutuksia on selvitetty muutamassa eri tutkimuksessa. Vuonna 2006 Lee B. Becker ym. esittivät konferenssiesityksessään esimerkkejä journalistista täydennyskoulutusta käsittelevistä tutkimuksista.⁹ Pääesimerkissä selvitettiin kahden Knight-säätiön terveysjournalistikoulutuksen vaikutuksia. Toinen ohjelma kesti kolme kuukautta ja toinen kymmenen päivää. Vaikutuksia tutkittiin analysoimalla toimittajien tekemiä juttuja ennen ja jälkeen koulutuksen. Tutkimuksessa käytettiin myös kontrolliryhmää, joka ei osallistunut koulutukseen. Laaja aineisto koodattiin sisälönanalyysin menetelmin. Johtopäätöksissä todettiin, ettei jutuista voi tehdä erityisen merkittäviä päätelmiä koulutuksen vaikutuksista. Tärkein havainto oli, että koulutuksen jälkeen toimittajat käyttivät ennestä useammin lähteenään koulutuksen järjestämisorganisaatiota CDC:tä (U.S. Centers for Disease Control). Koulutuksen jälkeen toimittajat käsitelivät myös aiempaa herkemmin terveysriskejä jutuissaan. Toisaalta toimittajat eivät alkaneet soveltaa tiedettä jutuissaan esimerkiksi lisäämällä tilastojen käyttöä.

Becker on tutkinut myös Knight-säätiön fellowship-ohjelmien vaikutuksia toimittajien ammattiasemaan ja -identiteettiin.¹⁰ Becker ym. haastattelivat 33 amerikkalaista Knight International Press -fellowta eli toimittajia, jotka olivat lähteneet Yhdysvalloista Eurooppaan ja Latinalaiseen Amerikkaan kouluttamaan toimittajia vuosina 1994–98. Haastateltavien ikä vaihteli 31:sta 72:een. Tutkimuksessa kävi ilmi, että fellowship-ohjelmalla oli suurempi vaikutus nuorempiin osallistujiin: he näkivät kokemuksen vaikuttaneen koko elämäänsä, pitivät sitä uransa käännekohtana ja tekivät merkittäviä työelämään liittyviä valintoja ohjelman jälkeen. Beckerin mukaan he osoittivat halua ohjata itse omaa uraansa sen sijaan, että sitoutuisivat passiivisesti johonkin organisaatioon. Uransa loppupuolella olevat toimittajat sen sijaan eivät nähneet ohjelmalla urakehitykseen liittyvää merkitystä: ohjelma ei ollut heille käänteentekevä henkilökohtainen kokemus, vaan heitä motivoi enemmän uuden tiedon hankinta ja itselle pitkän työuran aikana kertyneen osaamisen jakaminen.

⁹ Becker, Lee B. et al. (2006). The Impact of Midcareer Training on Journalistic Work. http://isaleh.uct.ac.za/Assets/PDFs/JRE2007/06_Becker_et_al.pdf. Haettu 15.9.2015.

¹⁰ Becker, Lee B. et al. (2002). The Impact of Journalism Training on the Trainers: Reflections of U.S. International Fellows. http://www.grady.uga.edu/coxcenter/activities/act_2001_to_2002/materials01-02/trainingiamcrjuly2002.pdf. Haettu 15.9.2015.

Helsingin Sanomain Säätiön stipendiaattiohjelmien tuottamista yksilötason vaikutuksista oli tämän tutkimuksen alkaessa saatavilla jonkin verran taustatietoa. Stanfordin yliopiston innovaatiojournalismin koulutusohjelmaan osallistuneita toimittajia oli tutkittu kahdessa erässä, vuosina 2011¹¹ ja 2012.¹² Tuolloin huomattiin, että toimittajien työurilla tapahtuu monenlaisia muutoksia stipendiaattikokemuksen jälkeen. Tulosten perusteella vaikutti siltä, että stipendikokemus sai toimittajat kyseenalaistamaan työssään vallinneet olosuhteet, mikä johti monen kohdalla uramuutoksiin. Stipendikauden vaikutus päätöksiin jäi kuitenkin todentamatta, sillä saattoi yhtä hyvin olla mahdollista, että toimittajat, jotka päättivät hakea ohjelmaan, olivat jo suunnittelemassa uramuutoksia ja olisivat tehneet niitä joka tapauksessa, pääsivät ohjelmaan tai eivät.¹³

Reuters-instituutti Oxfordin yliopistossa tekee kyselyitä entisille felloweilleen. Vuosiraportissa 2012–13 kerrottiin yli kahdensadan vastaajan kyselyn osoittaneen, että 50 prosenttia stipendiaateista sai myöhemmin työssään ylennyksen. Tämä on pätenyt erityisesti naispuolisiin stipendiaatteihin.¹⁴ Julkaisemattomista tiedoista lisäksi selviää, että ylennyksiä ovat saaneet erityisesti afrikkalaiset stipendiaatit. Valtiokohtainen tilastointi osoittaa, että brittistipendiaatit ovat saaneet erityisen vähän ylennyksiä (27%), kun taas amerikkalaiset eniten (62%). Suomalaisista stipendiaateista ylennyksen oli saanut 40 prosenttia kyselyyn vastanneista.

Koulutuksen vaikuttavuus

Tämän tutkimuksen olennaisin kysymys on, miten stipendikokemus vaikuttaa toimittajan urapolkuun. Tutkimuksessa ei nojata mihinkään tiettyyn taustateoriaan, vaan tutkimuskohdetta lähestytään käsitteiden avulla. Ratkaisuun vaikuttaa osaltaan aiemman vastaavan tutkimuksen vähäisyys, osaltaan tutkimuskohteen monialaisuus. Käsitelähtöinen lähestymistapa tuntui perustellulta valinnalta myös tutkimuksen käytännönläheisyyden takia.

¹¹ Lassila-Merisalo, Maria & Uskali, Turo (2011). How to Educate Innovation Journalists? Experiences of Innovation Journalism Education in Finland 2004-2010. *Journalism & Mass Communication Educator* 66(1), 25–38.

¹² Lindgren, Marko (2012). *Kokemuksia innovaatiojournalismiohjelmasta Stanfordissa 2010–11*. Jyväskylän yliopisto ja Helsingin Sanomain Säätiö. http://www.hssaatio.fi/images/stories/HSSINJOF_raportti.pdf. Haettu 15.9.2015.

¹³ Lassila-Merisalo & Uskali (2011), s. 32.

¹⁴ Reuters Institute for the Study of Journalism (2013). Annual Report 2012–13. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/annual-report-2012-2013.pdf>. Haettu 22.9.2015.

Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta Helsingin Sanomain Säätiön pitkät stipendiohjelmat koostuvat yliopisto-opinnoista. Osassa ohjelmista stipendiaatit suorittavat tutkinnon, osassa eivät. Oppimista odotetaan joka tapauksessa tapahtuvan, eli koulutuksen odotetaan olevan vaikuttavaa. Koulutuksen vaikuttavuus on yksilön ja yhteisön oppimisen tuotosten avulla syntyvää yksilöllistä, organisatorista tai yhteiskunnallista relevanssia eli tarkoituksenmukaisuutta, käyttöön sopivuutta, hyödyllisyyttä ja mielekkyyttä.¹⁵ Koulutuksen vaikuttavuus on kuitenkin tutkimuskohteena hankala. On mahdotonta eristää koulutus kaikista muista yksilöön tai organisaatioon vaikuttavista tekijöistä. Usein tuloksiakin tarkastellaan vinosti ja etsitään vain ennakoituja ja toivottuja vaikutuksia, vaikka niiden lisäksi koulutus voi tuottaa ennakoituja haitallisia vaikutuksia, joilta halutaan sulkea silmät, sekä ennakoimattomia vaikutuksia, jotka niin ikään voivat olla sekä hyödyllisiä että haitallisia.¹⁶

Koulutuksen vaikuttavuustutkimuksessa klassikon asemaan on noussut Kirkpatrickin nelitasoinen malli vuodelta 1959. Mallin neljä tasoa ovat:

1. *reaktio: välitön palaute koulutettavilta*
2. *oppiminen: mitä koulutuksesta muistetaan ja osataan*
3. *käyttäytyminen: siirtykö oppi työkäyttöön*
4. *tulokset: miten koulutus vaikuttaa ja saavuttaa tavoitteensa.*¹⁷

Monien muiden koulutuksen vaikuttavuuden tutkimukseen kuuluvien mallien tavoin Kirkpatrickin malli soveltuu parhaiten tapaukseen, jossa tarkastellaan vaikuttavuutta yhden organisaation tai sen melko homogeenisen osan näkökulmasta. Tämän tutkimuksen asetelma on erilainen. Koulutus kohdistuu keskenään hyvin erilaisista lähtökohdista tuleviin yksilöihin, sitä toteutetaan useissa keskenään erilaisissa kohteissa, eikä koulutus ole lähtöisin työnantajaorganisaation tarpeista eikä kontekstista, vaan yksilön omasta aloitteesta. Tällöin organisaatiotason vaikutukset riippuvat siitä, miten työntekijä saa jalkautettua stipendikautensa opit työyhteisön yhteiseksi resurssiksi. Tasoa 1 ei edes ole mahdollista tutkia jälkikäteen. Tasoa 2 ei myöskään ole mielekästä tässä yhteydessä selvittää, koska aineisto on hyvin heterogeeninen eikä koulutuksille ole määritelty formaaleja oppimistavoitteita, joiden täyttymistä voisi

¹⁵ Raivola, Reijo et al. (2000). Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, R. (toim.) *Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia* 2, 11–28.
<http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/vaikuttavuutta-koulutukseen.pdf>.
Haettu 15.9.2015.

¹⁶ Virtanen, Petri & Uusikylä, Petri (2004). Exploring the Missing Links between Cause and Effect: A Conceptual Framework for Understanding Micro-Macro Conversions in Programme Evaluation. *Evaluation: The International Journal of Theory, Research and Practice*. 10 (1). 77–91. DOI: 10.1177/1356389004043136.
Haettu 7.9.2015.

¹⁷ Kirkpatrick, Donald L. & Kirkpatrick, James D. (2006). *Evaluating Training Programs: the Four Levels*. 3rd edition. San Francisco: Berrett-Koehler, s. 21.

mitata. Tasoa 3 on mahdollista tutkia jossakin määrin. Säätiön tavoitteisiin kuuluu, että stipendiaatit oppivat uusia tietoja ja taitoja, joita he voivat käyttää itse työssään ja joilla he voivat myös hyödyttää työyhteisöään. Tämäkin tavoite jää kuitenkin abstraktille tasolle; taitoja ja tietoja ei ole määritelty eikä spesifejä oppimistavoitteita ole asetettu. Tutkimuksen kannalta olennaisin onkin mallin taso 4, ja sekin ensisijaisesti yksilökeskeisesti. Tenhulan mukaan on yleisesti hyväksytty, että myös yksilöissä tapahtuneet muutokset ovat koulutuksen vaikuttavuutta.¹⁸ Yksilöissä tapahtuva muutos on Säätiön koulutusohjelman luonteen huomioon ottaen sen todennäköisin vaikutus. Tarkastellaan koulutuksen vaikutuksia nyt yksilön muutoksen näkökulmasta.

Yksilön muutos edellyttää Kirkpatrickin & Kirkpatrickin mukaan seuraavien asioiden toteutumista:

1. *Ihmisen täytyy haluta muutosta.*
2. *Ihmisen täytyy tietää, mitä ja miten tehdä.*
3. *Ihmisen täytyy työskennellä oikeassa ilmastossa.*
4. *Ihmistä täytyy palkita muutoksesta.*¹⁹

Lähtöolettamuksena voidaan pitää, että koulutusohjelmaan hakeutuessaan kaikki stipendiaatit ovat halunneet muutosta. Stipendiaattikausi ulkomailla on jo itsessään muutos, vaikka väliaikainenkin. Stipendikausi on joka tapauksessa lähtöisin toimittajan omasta aloitteesta eikä esimerkiksi työnantajan määräyksestä. Tämä on suotuista lähtökohta muutokselle. Kohta 2 eli tieto siitä, mitä ja miten tehdä, on tässä tilanteessa yhteydessä yhtäältä koulutusohjelman sisältöön ja toisaalta stipendiaatin kykyyn soveltaa tätä sisältöä. Kohdat 3 ja 4 taas asettavat vastuuta työnantajille: jotta yksilö voi muuttua, ilmaston on oltava suotuista ja muutoksen palkitsevaa. Nämä tasot ovat tämän tutkimuksen kohdalla hankalampia, koska vastuu toimittajan koulutusohjelman kytkemisestä toimitusyhteisön tavoitteisiin on stipendiaatin ja työnantajan yhteinen. Työnantaja ei ole välttämättä sitoutunut työntekijän stipendiprojektiin eikä ehkä koe halua saati velvoitetta tukea työntekijän muutosprosessia. Muutosprosessi ei ole välttämättä edes työnantajan intresseissä. Kirkpatrick jakaa työpaikan ilmaston viiteen eri tyyppiin sen mukaan, miten työnantaja suhtautuu työntekijän koulutuksen tuottamaan muutokseen: estävä, lannistava, neutraali, kannustava tai edellyttävä. Estävässä ilmastossa työnantaja kieltää työntekijää käyttämästä mitään koulutuksessa oppimaansa omalla työpaikallaan. Edellyttävässä ilmastossa muutos on tavoite, jonka toteutumista työnantaja seuraa.

¹⁸ Tenhula, Tytti (2007). *Valtakunnallisesti vaikuttavaa koulutusta. Selvitys valtakunnallisen TieVie-virtuaaliyliopistohankkeen vaikuttavuudesta*. Suomen virtuaaliyliopiston julkaisuja 2/07. Helsinki: Suomen virtuaaliyliopiston palveluyksikkö, s. 13.

¹⁹ Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), s. 23.

Erilaiset tekijät voivat edistää tai heikentää koulutuksen vaikuttavuutta. Nämä tekijät voidaan jakaa karkeasti neljään osaan: koulutukseen osallistujaan, koulutuksen järjestäjään ja koulutusprosessiin, osallistujan omaan organisaatioon ja yhteiskunnalliseen kontekstiin.²⁰ Koulutukseen osallistuja on tässä tapauksessa stipendiaatti, koulutuksen järjestäjä on vastaanottava yliopisto, osallistujan oma organisaatio on stipendiaatin työpaikka, ja yhteiskunnallisessa kontekstissa määräävimpiä tekijöitä ovat olleet koulutusohjelmien aikana Suomeen tullut talouslama sekä media-alan raju murrostila. Yhteiskunnallisen kontekstin vaikutusta tämän tutkimuksen tuloksiin ei pidä aliarvioida. Vuodesta 2006 tähän päivään suomalainen mediamaisema on muuttunut paljon ja nopeasti. Toimittajan stipendivuoden aikana omassa toimituksessa on saattanut käydä suuri myllerrys, joka on vaikuttanut toimituksessa olleiden urapolkuihin yhtä paljon tai enemmänkin kuin opiskelu stipendiaatin urapolkuun. Eri vuosina stipendiohjelmiin osallistuneiden kokemukset voivatkin erota tässä toisistaan.

Proteaaninen urakäsitys

2000-luvun lähestyessä luotiin kymmeniä työelämän ja -urien muuttumista kuvaavia käsitteitä. Niistä tutkimuskäyttöön on vakiintunut eritoten kaksi käsitettä: rajaton ura ja proteaaninen ura. Rajattoman uran käsite²¹ ohjaa tarkastelemaan työuria etupäässä työvoimaan liikkuvuuden näkökulmasta, kun taas proteaaninen urakäsitys keskittyy enimmäkseen yksilön urapolun luomiseen. Proteaanisen uran käsitteen luoja Douglas T. Hall mainitsi sen ensi kertaa kirjassaan *Careers in Organizations* jo vuonna 1976. Termi juontaa juurensa antiikin Kreikan mytologiseen Proteukseen, joka pystyi muuttamaan muotoaan tilanteen edellyttämällä tavalla. Adjektiivina proteaaninen tarkoittaa monipuolista ja muuntautumiskykyistä.

Vuonna 1976 Hall vertasi proteaanista uraa perinteiseen uraan seuraavasti.²²

²⁰ ks. myös Tenhula, Tytti (2007), liite 1.

²¹ Arthur, Michael B. & Rousseau, Denise M. (toim.) (1996). *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.

²² Hall, Douglas T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65(1), s. 1–13. DOI:10.1016/j.jvb.2003.10.006. Haettu: 15.9.2015.

	proteaaninen ura	perinteinen ura
KUKA JOHTAA?	henkilö	organisaatio
YDINARVOT	vapaus, kasvu	eteneminen
LIKKUVUUSASTE	korkea	matala
MENESTYSKRITEERIT	psykologinen onnistuminen	asema, palkka
AVAINASENTEET	työhyvinvointi, ammatillinen sitoutuminen	organisaatioon sitoutuminen

Taulukko 1. Proteaaninen urakäsitys.

Proteaanisen uraorientaation kehittymiseen tarvitaan Hallin mukaan kahta metakompetenssia: sopeutumiskykyä ja itsetietoisuutta.²³ Proteaanisesti orientoituneet yksilöt määrittelevät onnistuneen uran psykologisten arvojen kautta: työtyytyväisyys, itsen toteuttaminen ja henkilökohtaiset saavutukset ovat tärkeitä proteaanisen uran rakentajalle. Hall erottaa Everett Hughesiin nojaten toisistaan myös objektiivisen ja subjektiivisen uran, jotka aukeavat parhaiten edellisen taulukon menestyskriteerien avulla: objektiivinen uramenestys perustuu asemaan, palkkaukseen ja muihin ulkoisiin seikkoihin, kun taas subjektiivinen uramenestys voi merkitä ulkoisen statuksen heikkenemistä tai muuten ulkoapäin katsoen ”alenevia” uravalintoja, kunhan henkilö itse kokee onnistumista, työtyytyväisyyttä ja ehkä jopa kutsusta.²⁴ Englanninkielisessä tutkimuksessa on eroteltu kolme eri termiä: protean career concept (PCC), protean career orientation (PCO) ja protean career path (PCP). PCC on proteaanisen uran käsite, PCO on proteaaninen uraorientaatio eli asenne, joka voi, mutta ei automaattisesti realisoidu vastaavaksi käyttäytymiseksi, ja PCP on yksilön urapolku, joka täyttää proteaanisen uran käsitteen tunnusmerkkejä.²⁵ Proteaanisen urakäsityksen tutkimussovelluksia on listattu kattavasti Chinin ja Rasdin artikkelissa.²⁶

Uusia urakäsityksiä on kritisoitu monesta näkökulmasta. Proteaanisen uran käsitettä on pidetty ongelmallisena sen epämääräisen käytön vuoksi. Käsitteeseen viitataan tutkimuksissa paljon, mutta sitä ei sovelleta systemaattisesti eikä aina edes määritellä tarkasti.²⁷ Tämä raportti liittyy kritiikille alttiiden

²³ Hall, Douglas T. (2004), s. 6.

²⁴ Hall, Douglas T. & Chandler, Dawn E. (2005). Psychological success: When the career is calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26. 155-176. DOI: 10.1002/job.301. Haettu 15.9.2015.

²⁵ Gubler, Martin et al. (2014). Reassessing the Protean Career Concept: Empirical Findings, Conceptual Components and Measurement. *Journal of Organizational Behavior* 35(S1): S23–S40. DOI: 10.1002/job.1908. Haettu 15.9.2015.

²⁶ Chin, Wong Siew & Rasdi, Roziah Mohd (2014). Protean Career Development: Exploring the Individuals, Organizational and Job-related Factors. *Asian Social Science* 10(21): 203–215. DOI: 10.5539/ass.v10n21p203. Haettu 15.9.2015.

²⁷ Gubler, Martin et al. (2014), s. S24.

tutkimusten joukkoon käyttäessään proteaanisen uran käsitettä enemmän inspiraationa ja löyhänä käsitteellisenä kehyksenä kuin systemaattisen tutkimuksen kohteena. Käsitteen käyttö on silti perusteltua, sillä se nivoo yhteen lukuisia aiemmissa suomalaisissa kyselytutkimuksissa tehtyjä havaintoja ja antaa stipendiaattien vastauksille tulkintavälineen.

Uusia urakäsityksiä syytetään myös liiasta individualismista, ja niiden sanotaan sivuuttavan työurien sosiaalisen ja yhteiskunnallisen kontekstin. Pätkätyöläisyyttä tutkinut Leinikki huomauttaa, että kun yksilö sitoutuu vain omaan uraansa, työn ja työyhteisön kehittäminen jää heikoille kantimille, mikä voi vaarantaa yhteiskunnan hyvinvoinnin. Tällaisia riskejä kohdistuu Leinikin mukaan esimerkiksi terveydenhuollon, yliopistollisen tutkimuksen, tiedonvälityksen ja julkisen hallinnon aloilla.²⁸ Komulainen ja Sinisalo taas arvelevat, että naiset voivat olla miehiä haavoittuvampia uuden uraideologian mukaisilla työmarkkinoilla. He argumentoivat, että suomalaisessa yhteiskunnassa naisten työmarkkina-asemaa on pyritty parantamaan julkisen sektorin tuella eikä perhe- ja verkostolähtöisellä urien rakentumisella ole ollut positiivista vaikutusta naisten urakehitykseen.²⁹

Toisaalta kansainvälisessä tutkimuksessa on esitetty, että naisilla olisi miehiä parempi valmius jälkiteollisten työmarkkinoiden vaatimuksiin, koska naisilla on perheen ja työn yhdistämisen kautta jo kokemusta joustavista työtavoista.³⁰ Tuore kansainvälinen tutkimus myös esittää, että naisten vähäisempi määrä johtotehtävissä ei johtuisi niinkään sukupuolien välisestä epätasa-arvosta, vaan naisten omista arvoalinnoista; Ginon ym. mukaan naiset näkevät johtotehtävät kyllä saavutettavina, mutta eivät houkuttelevina.³¹ Artikkelissa ei käytetä uusien urakäsitysten käsitteitä, mutta tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että miesten vastauksissa olisi näkynyt enemmän objektiivisen ja perinteisen uraorientaation tunnusmerkkejä, kun taas naisten vastauksissa korostuisivat subjektiivisen ja proteaanisen uraorientaation tunnusmerkit.

²⁸ Leinikki, Sikke (2009). *Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta*. Helsinki: Yliopistopaino, s. 169. <https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108139Loppuraportti.pdf>. Haettu 15.9.2015.

²⁹ Komulainen, Katri & Sinisalo, Pentti (2006). ”Mul on amerikkalaisten työajattelumalli”. Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjäminä. *Työelämän tutkimus* 4(3): 149–159, s. 150.

³⁰ Sullivan, Sherry E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457–484. <http://www.choixdecariere.com/pdf/5873/Sullivan-1999.pdf>. Haettu 15.9.2015.

³¹ Gino, Francesca et al. (2015). Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. <http://www.pnas.org/content/early/2015/09/15/1502567112.full.pdf>. Haettu 28.9.2015.

Toimittajan työ

Toimittajan ammatti on Suomessa vapaa, eli sen harjoittamiseen ei vaadita tutkintoa. Kansainvälisesti vertaillen suomalaiset toimittajat ovatkin olleet melko matalasti koulutettuja. *The Global Journalist in the 21st Century* -selvityksessä Suomi oli ainoa maa, jossa alle puolella työssä olevista toimittajista oli korkeakoulututkinto. Tutkimus tehtiin Suomessa vuonna 2007, ja otoksena oli 614 toimittajaa.³² Suomalaisten toimittajien koulutustaso on kuitenkin ollut jatkuvassa nousussa, kuten koulutustaso maassa ylipäättään.³³ Media-alan kannalta kehitys on ollut ristiriitaista. 1990-luvulle tultaessa toimittajilla oli käytännössä täystyöllisyys, mutta laman myötä mediamarkkina lähti hilljalleen laskusuuntaan ja työpaikat alkoivat vähentyä.³⁴ Samaan aikaan journalismi- ja viestintäkoulutusta paradoksaalisesti lisättiin: vuodesta 1995 vuoteen 2005 viestinnän koulutuksen aloituspaikkojen määrä yli kaksinkertaistui.³⁵ Tämä johti toimittajien yltarjontaan. Median alamäki on viime vuosina vain kiihtynyt: esimerkiksi suomalaisten sanomalehtien levikki oli vuonna 2004 vielä 3 miljoonaa ja 172 nimikettä, mutta vuonna 2013 vastaavat luvut olivat 2,3 miljoonaa ja 159 nimikettä.³⁶ Työ- ja elinkeinoministeriön tilasto tämän tutkimuksen kyselyjen tekoaikaan helmikuussa 2015 näytti, että Suomessa oli 1188 toimittajaa työttöminä työnhakijoina, ja 28 avointa työpaikkaa. Mahdolliset stipendikautta seuranneet työpaikan- ja alanvaihdot on syytä nähdä tässä(kin) kontekstissa.

Suomalaisten toimittajasukupolvien välillä on nähty arvo- ja asenne-eroja.³⁷ Suuret ikäluokat ovat kaiken kaikkiaan kasvaneet elämänmittaisiin työsuhteisiin ja työnantajauskollisuuteen, kun taas milleniaalit ovat syntyneet nopeasti kehittyvään kulttuuriin ja ovat sopeutuvampia työelämän muutokseen.³⁸

³² Willnat, Lars et al. (2013). *The Global Journalist in the Twenty-First Century: A cross-national study of journalistic competencies*. *Journalism Practice*, 7(2), 163–183.

³³ Jyrkiäinen, Jyrki & Heinonen, Ari (2012). Finnish Journalists: The Quest for Quality amidst New Pressures. Teoksessa Weaver, David & Willnat, Lars (toim.) *The Global Journalist in the 21st Century*, s. 171–186. New York: Routledge.

³⁴ Pakkanen, Irene (2011). *Käydään juttukauppaa. Freelancerin ja ostajan kohtaamisia journalismin kauppapaikalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4476-6>. Haettu 15.9.2015.

³⁵ Raittila, Pentti et al. (2006). *Viestintäkoulutuksen nousukäyrä – Monta tietä unelma-ammattiin ja suuriin pettymyksiin*. Tampere: Tampereen yliopisto. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65697/viestintakoulutuksen_nousukayra_2006.pdf. Haettu 15.9.2015.

³⁶ Sanomalehtien liitto. Sanomalehtien levikkikehitys 2012–14. http://www.sanomalehdet.fi/sanomalehtitieto/levikki/levikkikehitys_2012_2014. Haettu 15.9.2015.

³⁷ ks. esim. Nikunen, Kaarina (2013). Losing my profession: Age, experience and expertise in the changing newsrooms. *Journalism: Theory, Practice and Criticism*, 17.11.2013. DOI: 10.1177/1464884913508610. Haettu 15.9.2015.

³⁸ Jyrkiäinen, Jyrki (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitoksen julkaisuja B 50.

Ilmiö on yleinen ja havaittu myös kansainvälisessä tutkimuksessa.³⁹ Toisin sanoen iäkkäämmät työntekijät ovat kasvaneet perinteisen urakäsityksen eetosessa, kun taas nuoret ovat astuneet työmarkkinoille proteaanisen urakäsityksen noustua erityisesti tietotyössä näkyväksi ilmiöksi. Tämä näkyy monessa haastattelu- tai kyselytutkimuksessa, vaikka proteaanisen urakäsityksen terminologia ei olekaan niissä käytössä. Esimerkiksi Pauliina Lehtonen on tutkinut nuorten suomalaisten toimittajien urapolkuja.⁴⁰ Hän huomasi, että nuoret toimittajat eivät näe pätkätöitä ainoastaan ongelmallisena ilmiönä: uran alkuvaiheen lyhytaikaiset työsuhteet antavat mahdollisuuden kokeilla erilaisia työpaikkoja ja kehittää omaa ammattitaitoa. Pian valmistumisensa jälkeen vakituiseen työhön päässeet toimittajat vastaavasti pohtivat, kaventaako pysyvä työpaikka heidän ammattitaitoaan.⁴¹ Lehtonen myös toteaa, että nuoret orientoituvat uran rakentamiseen, mutta eivät kytke uraa työnantajaan.⁴² TAT-ryhmän kyselytutkimus suomalaisille journalistiopiskelijoille (n=246) antoi samansuuntaista tietoa osoittaessaan, että työsuhteen jatkuvuus ei nouse kärkisijoille, kun nuoret journalistit listaavat tärkeimpiä työntekoon liittyviä asioita.⁴³ Sama tulos saatiin journalistiopiskelijoille tehdyssä pohjoismaisessa vertailevassa tutkimuksessa (n=474): kärkeen nousi toiveita luovasta, vaihtelevasta ja itsenäisestä työstä, kun taas työpaikan varmuus jäi häntäpäähän erityisesti tanskalaisten opiskelijoiden vastauksissa.⁴⁴ Näissä tuloksissa on helppo nähdä proteaanisen uraorientaation tunnusmerkkejä.

Toisaalta kyselytutkimukset antavat aihetta myös proteaanisen urakäsityksen kritiikille. Voidaan kysyä, onko nuorten toimittajien proteaaniselta vaikuttava uraorientaatio aina oma valinta, vai onko se toisinaan myös olosuhteiden synnyttämä pakko. Erityisesti freelancerit ovat itse vastuussa paitsi leipänsä hankkimisesta, myös työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan.⁴⁵ Suomen Journalistiliiton vuonna 2010 tekemä työhyvinvointiselvitys paljasti, että nuorilla toimittajilla oli runsaasti työuupumusta, masennusta ja unettomuutta.⁴⁶ TAT-ryhmän kyselyyn vastanneista 246 opiskelijasta peräti 71 prosenttia epäili työskentelevänsä tulevaisuudessa jossakin muussa ammatissa kuin toimittajana.⁴⁷ Ensi näkemältä

³⁹ Chaudhuri, Sanghamitra & Ghosh, Rajashi (2012). Reverse Mentoring. A Social Exchange Tool for Keeping the Boomers Engaged and Millenials Committed. *Human Resource Development Review* 11(1): 55–76.

⁴⁰ Lehtonen, Pauliina (2013). *Itsensä markkinoijat. Nuorten journalistien urapolut ja yksilöllistyvä työelämä*. Tampere: Tampere University Press.

⁴¹ Lehtonen, Pauliina (2013), s. 25, 29.

⁴² Lehtonen, Pauliina (2013), s. 49.

⁴³ Kolari, Erja (2011). Unelma-ammatin kuolema – nuoren journalistin kohtuulliset odotukset. Teoksessa Matikainen, Janne (toim.), *Muuttuvat mediat – haasteelliset sukupolvet*. Helsinki: Infor.

⁴⁴ Hovden, Jan Fredrik et al. (2009). The Nordic Journalists of Tomorrow. An Exploration of First Year Journalism Students in Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Nordicom Review* 30(1): 149–165.

⁴⁵ Lehtonen, Pauliina (2013), s. 43.

⁴⁶ Porttinen, Katri (2010). Uupunut sukupolvi. *Journalisti* 17/2010. <http://journalistiliitto-fi.directo.fi/journalisti/lehti/2010/17/artikkelit/uupunut-sukupolvi/>. Haettu 20.9.2015.

⁴⁷ Kolari, Erja (2011), s. 62.

tämä tulos viittaa enemmän pessimistiseen kuin proteaaniseen urakäsitykseen. Kolari arvelee tuloksen syiksi opiskelijoiden realistista tietoa tulevien työpaikkojen niukkuudesta, toimittajan työn luonteen muuttumista ja vetovoiman heikkenemistä sekä elämäntapaisuutta ja työn mielekkyyttä.

Jos nettisukupolvi suhtautuu työelämään projektien ja uusien aloitusten näyttämönä, avautuu portfoliotyöllisyydenkin uudesta näkökulmasta. Kysymys ammatin pysyvyydestä ei tällöin välttämättä tavoita työn tekemisen perusideaa.⁴⁸

Toisin sanoen: sama työtilanne voidaan perustellusti nähdä sekä negatiivisessa valossa portfolio- tai prekaarityönä että positiivisessa valossa proteaanisen uran osasena. Hivenen paradoksaalinen asetus antaa työkaluja esimerkiksi poliittiseen kädenvääntöön, ja työelämän muutos onkin tutkimusaiheena arvolutautunut.

Tutkimusaineistot ja -menetelmät

Helsingin Sanomain Säätiö aloitti stipendiohjelmansa vuonna 2008. Jo ennen ohjelman virallista käynnistämistä Säätiö oli myöntänyt vuosina 2006 ja 2007 apurahat kahdelle toimittajalle, jotka osallistuivat innovaatiojournalismin koulutusohjelmaan Stanfordin yliopistossa. Kaikkiaan vuosien 2006–15 aikana Säätiö on lähettänyt maailmalle 98 toimittajaa. Rahaa ohjelmaan on käytetty yli 3,3 miljoonaa euroa.⁴⁹

Koulutusohjelmien pituus vaihtelee kolmen viikon tutkivan journalismin kesäkurssista koko akateemisen lukuvuoden pituisiin opintoihin. Tässä tutkimuksessa keskitytään pitkiin ohjelmiin.

Ensimmäisenä varsinaisena hakuvuonna 2008 hakukohteita oli kolme: innovaatiojournalismin ohjelma Stanfordin yliopistossa sekä tieteen/taiteen maisteriohjelmat New Yorkissa (Columbia University) ja Reuters-instituutin journalismin fellowship-ohjelma Oxfordissa (University of Oxford). Sopimus Columbian yliopiston kanssa kuitenkin kariutui viime hetkillä, ja sinne valitut stipendiaatit sijoitettiin nopealla aikataululla Stanfordin ja Oxfordiin. Stanfordin yliopiston innovaatiojournalismin ohjelma sisälsi lyhyen opintojakson yliopistolla, minkä jälkeen stipendiaatit siirtyivät työharjoitteluun eri mediayhtiöihin. Ohjelma kesti puoli vuotta. Muut tutkimuksessa mukana olevat kohteet keskittyivät ainoastaan opiskeluun ja kestivät koko akateemisen lukuvuoden.

Vuonna 2009 Säätiön koulutusohjelmatarjontaan lisättiin kolme uutta kohdetta: European Journalism Fellowships -ohjelma Berliinissä (Freie Universität), the International Visiting Scholars Program San Franciscossa (University of California, Berkeley) ja taiteiden maisterin ohjelma erikoistuneessa journalismissa Los Angelesissa (University of Southern California, Annenberg School for Communication and

⁴⁸ Kolari, Erja (2011), s. 67.

⁴⁹ Helsingin Sanomain Säätiö. Toimittajien jatkokoulutusohjelmat. <http://www.hssaatio.fi/toimittajastipendit/>. Haettu 15.9.2015.

Journalism). Vuonna 2011 kohteisiin lisättiin edelleen Nordic Centren jatkokoulutusohjelma Shanghaissa (Fudan University), ja Stanfordin yliopiston innovaatiojournalismin ohjelma päättyi. Vuonna 2013 puolestaan Columbian yliopiston ohjelma saatiin käyntiin. Vuoden 2015 syksyllä koulutusohjelmia oli yhteensä kuusi.

Stipendien hakukelpoisuuteen vaaditaan ainakin viiden vuoden työkokemus. Hakea voivat toimittajat kaikenlaisista taustoista: eri mediayrityksistä tai freelancerina. Fudanin, Annenbergin ja Columbian ohjelmat edellyttävät akateemista loppututkintoa. Englannin kielen taitoa tarvitaan kaikissa kohteissa, ja lisäksi Berliiniin hakeutuvilta toimittajilta vaaditaan saksan kielitaitoa.

Stipendiaatit eivät saa työskennellä stipendikautensa aikana. Säätiö antaa heille apurahan, jonka suuruus vaihtelee kohteen ja perhetilanteen perusteella. Esimerkiksi Yhdysvaltojen kohteisiin lähtevä perheetön toimittaja saa tällä hetkellä 40 000 euroa ja perheellinen 60 000 euroa, ja tämän lisäksi Säätiö maksaa mahdolliset yliopistojen perimät lukukausimaksut. Berliiniin taas toimittaja saa 1500 euroa kuukausittain, ja perheellinen saa lisäksi koko vuodelle 7500 euron könttäsumman. Stipendiaattien velvollisuuksiin kuuluu kirjoittaa vuorollaan stipendiblogiin (<http://stipendiblogi.fi/>) ja laatia loppuraportti, joka julkaistaan Helsingin Sanomain Säätiön internetsivulla (<http://www.hssaatio.fi/toimittajastipendien-loppuraportti/>).

Seuraavaan taulukkoon on koottu kaikki vuosina 2008–15 Säätiölle toimitetut hakemukset kohteittain. Hakemuksia on tehty yhteensä 382 kappaletta.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Yht.	Hakemuksia per kohde
Annenberg	n/a	4	5	2	2	8	7	16	44	6,3
Berkeley	n/a	8	3	6	11	15	28	20	91	13
Berlin	n/a	6	1	3	2	2	10	11	35	5
Columbia 2013–	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	5	8	10	23	7,7
Columbia 2008	12	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	12	12
Fudan	n/a	n/a	n/a	1	1	16	12	6	35	7
Oxford	12	10	16	9	8	22	6	9	92	11,5
Stanford	12	17	15	5	n/a	n/a	n/a	n/a	49	12,3
Yhteensä	36	45	40	26	24	68	71	72	382	
Hakijoita per vuosi	12	9	8	4,3	4,8	11,3	11,8	12		

Taulukko 2. Kaikki hakemukset.

Taulukko osoittaa eri kohteiden vetovoiman: UC Berkeley on kerännyt eniten hakemuksia, ja Stanfordin ohjelma tulee lähellä. Vähiten hakemuksia on tullut Berliinin, Annenbergin ja Fudanin ohjelmiin. Vuotuisissa hakemusmäärissä on kuitenkin suuria eroja. Kahtena ensimmäisenä vuonna Fudanin ohjelmaan haki vain yksi toimittaja. Kolmantena vuonna hakijoita oli 16. Taulukko näyttää myös, että kokonaishakumäärät putosivat selvästi vuosina 2011 ja 2012, mutta sen jälkeen koulutusohjelmat ovat olleet suositumpia kuin koskaan. Yksi selitys löytynee markkinoinnista: vuonna 2012 Säätiö tuotti promootiovideot joka kohteesta. Viime vuosina Säätiö on myös järjestänyt infotilaisuuksia hakukauden alussa. Aiempien vuosien stipendiaatteja on osallistunut infotilaisuuksiin, jotka ovat olleet hyvin suosittuja.⁵⁰

Hakemuksista 240 kappaletta eli 63 prosenttia on tullut naisilta. Kahteen ohjelmaan on hakenut miehiä selvästi enemmän kuin muihin: Stanfordiin (47%) ja Berliiniin (46%), mutta näissäkin kohteissa miehet ovat vähemmistössä. Hakemusten lähettäjien keski-ikä on 37,7 vuotta. Iän ilmoittaminen on ollut vapaaehtoista, ja 91 prosentissa hakemuksista se on kerrottu. Kiinaan, Fudaniin hakeneet toimittajat ovat olleet keskimäärin nuorimpia, 34,6 vuotta. Toisessa ääripäässä on Stanford, johon hakeneet toimittajat olivat keskimäärin 41-vuotiaita.

Säätiön valintalautakunta arvioi kaikki hakemukset ja valitsee ehdokkaat kuhunkin hakukohteeseen. Joissakin kohteissa on tämän lisäksi vielä erillisiä pääsykokeita tai haastatteluja, ja Yhdysvaltojen kohteisiin hakevien toimittajien täytyy suorittaa kielikoe. Joihinkin kohteisiin Säätiö valitsee ehdokkaat, joista vastaanottava yliopisto tekee lopullisen valinnan. Esimerkiksi Oxfordin yliopiston Reuters-instituuttiin Säätiö esittää viittä ehdokasta, joista instituutti valitsee kolme. Yhdysvaltojen kohteissa on samankaltainen karsintamenetelmä.

Vuosien 2008–2015 aikana pitkiin stipendiohjelmiin on päässyt yhteensä 79 hakijaa. Tämä vastaa 21 prosenttia kaikista hakemuksista. Valintaprosentti vaihtelee vuosittain huomattavasti: vuosina 2011 ja 2012, kun hakemuksia tuli varsin vähän, lähes 40 prosenttia hakemuksista hyväksyttiin. Vuosina 2013–15 hyväksymisprosentti on ollut alle 15. Helsingin Sanomain Säätiö ei perustele päätöksiään eikä anna palautetta hakijoille.⁵¹ Valituista 27 (33%) on miehiä ja 52 (66%) naisia, mikä ei ole kovin kaukana alan yleisestä jakaumasta: vuonna 2014 Journalistiliiton jäsenistä 57,3 prosenttia oli naisia,⁵² ja opiskelijajäsenistä naisia on tällä hetkellä jopa 73,8 prosenttia.⁵³ Valittujen stipendiaattien ikä vaihtelee 27 ja 54

⁵⁰ Koski, Ulla. Henkilökohtainen tiedonanto, 4.3.2015.

⁵¹ Tämä kirjoitti kritiikkiä useissa stipendiä menestyksestä hakeneissa toimittajissa. ”Hakuprosessin tekee hankalaksi se, ettei valintoja perustella millään tavalla. On vaikeaa osoittaa olevansa hyvä hakija, kun valintaperusteista tai omista mahdollisuuksista ei ole aavistustakaan”, kirjoitti eräs kyselyyn vastannut toimittaja.

⁵² Suomen Journalistiliitto. Jäsenmäärän kehitys.

<http://www.journalistiliitto.fi/liitto/alasivu/jasentilastoja/jasenmaaran-kehitys/>. Haettu 19.9.2015.

⁵³ Palmunen, Marja. Henkilökohtainen tiedonanto, 21.9.2015.

vuoden välillä, keskiarvon ollessa 37,9 vuotta. Kuusi valittua hakijaa ei ollut ilmoittanut ikäänsä. Valitut miehet olivat keskimäärin 39,4-vuotiaita ja naiset 37,1-vuotiaita.

Seuraava taulukko näyttää valitut stipendiaatit hakukohteittain.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Yht.
Annenberg	n/a	n/a	n/a	2	2	n/a	2	1	1	1	9
Berkeley	n/a	n/a	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Berlin	n/a	n/a	1	2	1	2	2	2	2	2	14
Columbia	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1	1	1	3
Fudan	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	1	1	1	1	1	5
Oxford	n/a	n/a	3	3	4	3	3	3	3	3	25
Stanford	1	1	3	4	3	3	n/a	n/a	n/a	n/a	15
Yhteensä	1	1	8	12	11	10	9	9	9	9	79

Taulukko 3. Valitut stipendiaatit.

Säätiön stipendiaatteja on ollut selvästi eniten Oxfordin Reuters-instituutissa. Oxfordissa on koko ajan ollut vähintään kolme suomalaista stipendiaattia kerralla, kun taas Berkeleyn ja Fudanin ohjelmissa Säätiön stipendiaatti on ollut ainoa suomalainen. Berliinin ohjelma ohittaa osallistujamäärässä pian Stanfordin innovaatiojournalismin ohjelman, joka päättyi 2011.

Kyselyvastausten alustavan analyysin jälkeen tehtiin kymmenen stipendiaatin haastattelut. Haastateltaviksi pyydettiin stipendiaatteja yhtäältä kyselyvastausten perusteella ja toisaalta mahdollisimman edustavasti. Yksi pyydetty stipendiaatti kieltäytyi haastattelusta. Haastateltavista kuusi oli naisia ja neljä miehiä. Stipendikausien ajankohdat jakautuivat aloitusvuoden mukaan seuraavasti: 2008 (1), 2009 (4), 2010 (1) ja 2011 (4). Kohteet jakautuivat seuraavasti: USC Annenberg (1), Berliini (2), Berkeley (1), Fudan (1), Oxford (2), Stanford (3). Haastattelut toteutettiin huhti-heinäkuussa 2015. Yksi haastattelu tehtiin Skype-videopuheluna, muut kasvotusten. Haastattelujen kesto oli keskimäärin 54 minuuttia. Haastattelut olivat aineistolähtöisiä ja keskustelunomaisia, ponnistaen kunkin haastateltavan survey-vastausten pohjalta. Erityisesti kiinnitettiin huomiota vastauksiin, jotka poikkesivat yleisestä linjasta.

Survey-kyselyn tulokset analysoitiin vielä IBM SPSS Statistics -ohjelman avulla. Haastatteluvas-
tausten analysointiin käytettiin Atlas.ti-ohjelmaa.

Kaikki tutkimusvastaukset ja -haastattelut käsitellään tutkimuksessa nimettöminä. Lainausten pe-
rässä annetaan kolme määrettä: onko lainaus peräisin surveysta vai haastattelusta, kuuluuko vastaaja
stipendiryhmään vai kontrolliryhmään, ja onko vastaaja nainen vai mies. Tunnistamisen välttämiseksi
työnantajien nimiä tai muita paljastavia yksityiskohtia on muutettu silloin, kun nämä tiedot eivät ole
olleet tarpeellisia vastauksen ymmärtämiseksi. Vastaavasti toisinaan on lisätty informaatiota, mikäli kon-

teksti ei avaudu vastauksesta. Poistot ja lisäykset on merkitty hakasulkeilla. Surveyvastauksia ei ole stiloitu. Haastatteluvastaukset on käsitelty litteraatioversiosta jonkin verran yleiskielisempään ja ymmärrettävämpään muotoon, merkitystä muuttamatta.

TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä luvussa puretaan tutkimuksen tuloksia. Ensin esitellään molempien kyselytutkimusten vastaajien taustatiedot. Sitten pureudutaan niin kysely- kuin haastattelututkimuksenkin tuloksiin. Aluksi kerrotaan, mikä saa toimittajat hakeutumaan stipendiaateiksi. Sitten tarkastellaan lyhyesti ulkomaanpuoleisten aikaisia kokemuksia. Seuraavaksi keskitytään stipendiaattien paluun jälkeisiin vaiheisiin: työtyytyväisyyden kehitykseen, uramuutosten tekemiseen ja työpaikan vuorovaikutukseen.

Stipendiaattien taustatiedot

Tutkimuksen ensimmäinen survey-kysely lähetettiin kaikille stipendiaateille, jotka osallistuivat Helsingin Sanomain Säätiön pitkiin stipendiohjelmiin vuosina 2006–2013, eli olivat päättäneet stipendikautensa tutkimuksen alkaessa. Survey-kutsu lähti yhteensä 61 toimittajalle, joista 35 oli naisia ja 26 miehiä. Ennen surveyn lähettämistä kaksi stipendiaattia toimi testivastaajina, jotka täyttivät kyselyluonnoksen ja antoivat siitä palautetta. Survey oli avoinna internetissä 28.1.–15.2.2015. Kutsu lähetettiin sähköpostilla Helsingin Sanomain Säätiön edustajan kautta, koska Säätiö ei saa luovuttaa hakijoiden yhteystietoja ulkopuolisille. Saatekirjeessä painotettiin, että kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksella, ja että Säätiön edustajat eivät näe vastauksia.

Neljäkymmentäviisi stipendiaattia vastasi kyselyyn. Vastausprosentti on varsin korkea 73,8. Kaikista naisstipendiaateista vastasi 80% ja miehistä 65%. Kohteet jakautuivat seuraavasti: Oxford (14), Stanford (10), Berliini (8), USC Annenberg (6), Berkeley (4) ja Fudan (3). Vähintään puolet kunkin kohteen potentiaalisista vastaajista osallistui kyselyyn, lukuun ottamatta Columbian yliopiston ohjelmaa, jonka siihen mennessä ainoa osallistuja ei vastannut. Kaiken kaikkiaan aineistoa voidaan pitää kattavana ja edustavana.

Helsingin Sanomain Säätiön stipendiaatit ovat hyvin koulutettuja, mikä on luonnollista siksin, että osassa hakukohteista on pohjavaatimuksena yliopistotutkinto. Kahdeksallakymmenellä prosentilla kyselyyn vastanneista oli maisterin tutkinto jo ennen stipendikautta, ja yhdeksällä prosentilla oli kesken-

eräinen yliopistotutkinto. Journalismi on ollut pääaineena liki puolella eli 49 prosentilla kaikista vastaajista, ja 85 prosentilla oli ainakin joitakin muodollisia toimittajaopintoja. Kaiken kaikkiaan stipendiaatit olivat koulutetumpia kuin suomalaiset toimittajat keskimäärin.⁵⁴

Valtaosa vastanneista, 80 prosenttia, lähti stipendikaudelleen vakituisesta työpaikasta. Seitsemällä prosentilla oli määräaikainen toimittajan työ, neljä prosenttia työskenteli freelancereina, ja yhdeksän prosenttia ilmoitti työskentelevänsä jossakin muussa työssä kuin toimittajana, kuten tuottajana. Todellisuudessa tuottajia oli kuitenkin enemmän, sillä suurin osa tuottajista oli luokitellut itsensä toimittajiksi. Mediaorganisaatioista Sanoma Osakeyhtiö on vahvimmin edustettuna niin hakijoissa kuin valituissa: 24 prosenttia kaikista stipendiohjelmiin tulleista hakemuksista on sanomalaisilta, ja valituista stipendiaateista heitä on 37 prosenttia. Seuraavaksi suurin edustus on Yleisradiosta, 18 prosenttia hakemuksista ja 20 prosenttia valituista. Kolmanneksi suurin hakemuspino, yhteensä 16 prosenttia kaikista hakemuksista, on tullut freelancereilta. Heistä vain harva on tullut valituksi: kaikista stipendiaateista ainostaan kolme prosenttia on freelancereita.

Valtaosa stipendiaateista, 91 prosenttia, oli päässyt ohjelmaan ensimmäisellä yrittämällä. Loput yhdeksän prosenttia olivat hakeneet kahdesti. Hieman yli puolet toimittajista (56%) suuntautui alusta alkaen määrätietoisesti tiettyyn kohteeseen. Yli kolmannes (36%) päätti ensin hakeutua stipendiaatiksi ja täsmensi kohteensa vasta sitten. Lopuilla ei ollut hakuvaiheessa valinnanvaraa.

Stipendiaateista hieman yli puolella (56%) oli parisuhde ja lapsia. 16 prosenttia oli parisuhteessa ilman lapsia, ja 29 prosenttia oli yksineläjiä.

Stipendiryhmän kysely on tutkimuksen liitteenä 1.

Kontrolliryhmän taustatiedot

Kontrollikysely lähetettiin sähköpostitse 173 henkilölle, jotka olivat hakeneet pitkiin stipendiohjelmiin vuosina 2010–15, mutta eivät olleet tulleet valituiksi. Stipendiaattikyselystä poikkeava aikarajaus johtuu siitä, että ennen vuotta 2010 hakeneiden toimittajien yhteystietoja ei ollut Säätiössä tallella. Kahdenkymmenenkolmen henkilön sähköpostiosoitteet eivät toimineet, mutta heistä kymmenen saatiin jäljitettyä. Kutsu kyselyyn lähti lopulta 160 henkilölle. Tällä kyselyllä oli yksi testikäyttäjä. Online-survey oli avoinna 19.2.–6.3.2015. Yhteensä 52 hakijaa täytti kyselyn. Vastausprosentti on 32,5. Aineistoa ei voida pitää niin edustavana, että siitä voisi tehdä suuria yleistyksiä, mutta alustavia havaintoja hyvinkin.

⁵⁴ Jyrkiäinen, Jyrki & Heinonen, Ari (2012). Finnish Journalists: The Quest for Quality amidst New Pressures. Teoksessa Weaver, David & Willnat, Lars (toim.) *The Global Journalist in the 21st Century*. New York: Routledge, 171–186.

Kontrollikyselyn vastaajista 62 prosenttia oli naisia. 48 prosentilla oli parisuhde ja lapsia, 25 prosenttia oli lapsettomassa parisuhteessa ja 27 prosenttia oli yksineläjiä. Kontrolliryhmän vastaajien koulutustaso oli hieman matalampi kuin stipendiaattien: 69 prosentilla vastaajista oli maisterintutkinto, ja 19 prosentilla oli keskeneräinen yliopistotutkinto.

60 prosentilla vastaajista oli ensimmäisellä hakukerrallaan vakituinen työpaikka. 14 prosenttia oli määräaikaaisessa työsuhteessa, ja 23 prosenttia freelancerina. Kaksi prosenttia eli yksi vastaaja oli ha-
kiessaan työtön, ja yksi vastaaja työskenteli journalismin opettajana.

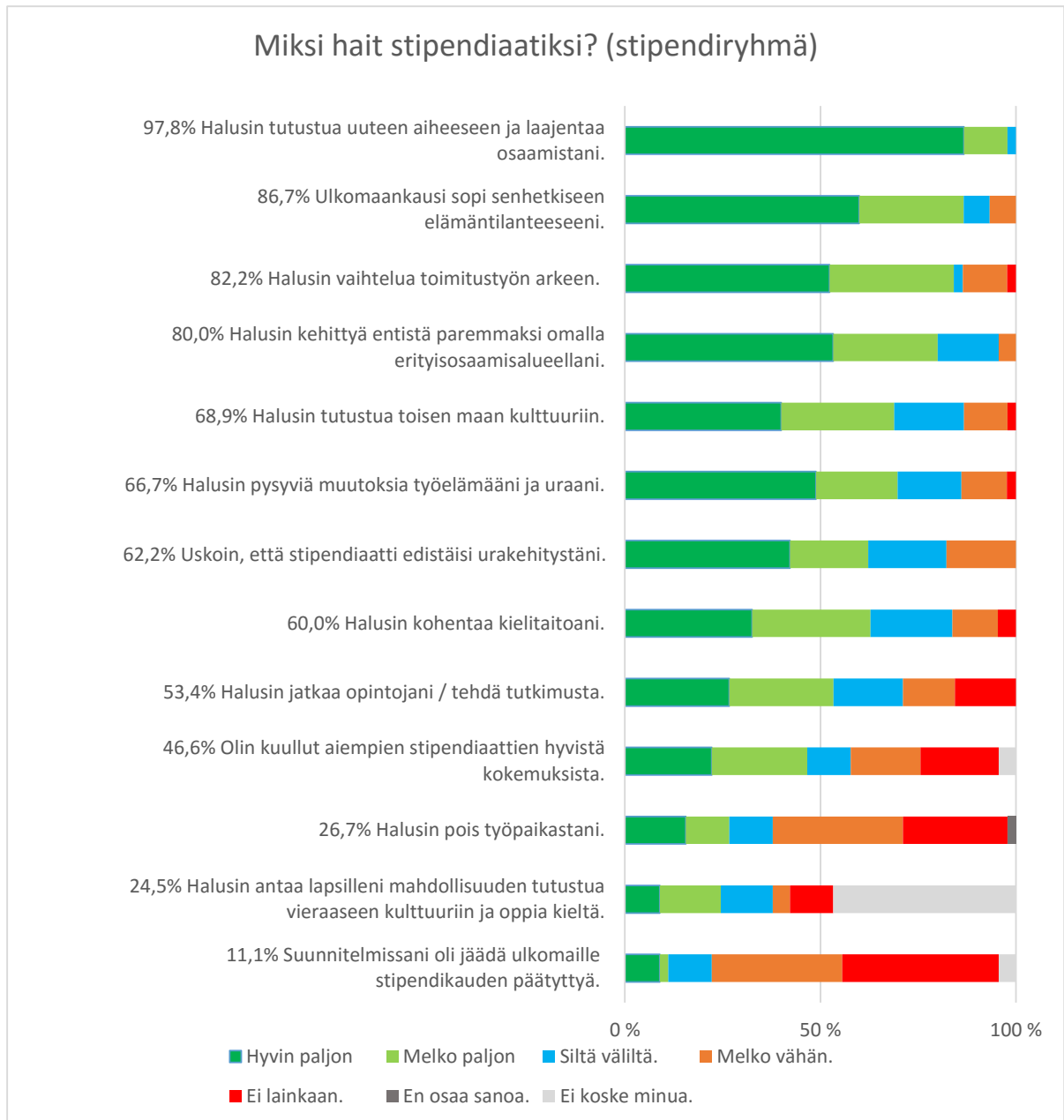
Vastaajista 34 oli hakenut stipendiä kerran, 22 kahdesti, viisi kolmesti ja yksi oli hakenut neljä kertaa. Moni mainitsi olevansa tyytymätön siihen, ettei Säätiö perustele päätöksiä eikä anna palautetta hakijoille. Yhteensä 39 prosenttia vastaajista ilmoitti aikovansa hakea uudelleen, 14 prosenttia ei aikonut enää hakea, ja 48 prosenttia ei ollut päättänyt. Vastaajista 15 prosenttia oli hakeutunut Helsingin Sanomien Säätiön koulutusohjelman lisäksi johonkin muuhun pitkäkestoiseen jatkokoulutukseen.

Toimittajien hakukohteet jakautuivat seuraavasti: Berkeley (21), Oxford (17), Berliini (11), Fudan (6), USC Annenberg (5), Columbia (4), ja Stanford (3). 56 prosenttia vastaajista oli tähdännyt alusta alkaen tiettyyn kohteeseen.

Kontrolliryhmän kysely on tutkimuksen liitteenä 2.

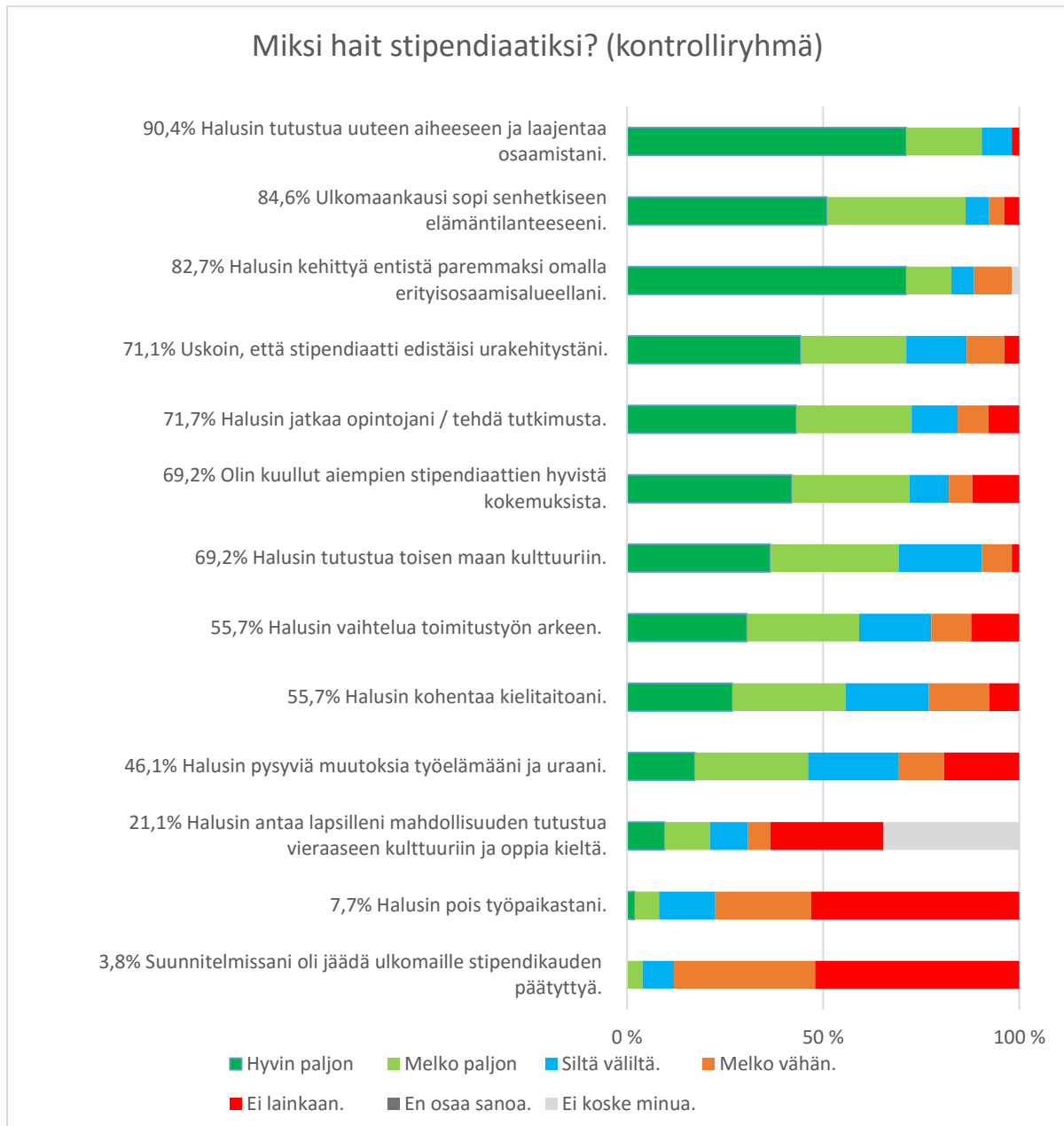
Uusia taitoja ja vaihtelua

Sekä stipendiaattien että kontrolliryhmän survey-lomakkeissa esitettiin kolmesta erilaista väittämää stipendiaatiksi hakemisen syistä. Suurin osa väitteistä liittyi alakohtaisen osaamisen kartuttamiseen, tyytyväisyyteen ja urasuunnitteluun tai kieli- ja kulttuuritaitoihin. Vastausvaihtoehtoina oli viisikohtainen Likert-asteikko (hyvin paljon - melko paljon - siltä väliltä - melko vähän - ei lainkaan) sekä lisäksi vaihtoehdot ”en osaa sanoa” ja ”ei koske minua”. Vastaajilla oli myös mahdollisuus täsmentää vastauksiaan avoimessa tekstikentässä. Seuraavassa taulukossa on lajiteltu vastaukset järjestykseen sen mukaan, kuinka moni stipendiaatti vastasi positiivisesti eli joko ”hyvin paljon” tai ”melko paljon”. Väitteen edessä oleva prosenttilukema kertoo positiivisten vastausten osuuden kaikista vastauksista.



Taulukko 4. Stipendiaattien syyt hakeutua koulutusohjelmiin.

Seuraavaan taulukkoon on koottu samat vastaukset kontrolliryhmän osalta.



Taulukko 5. Kontrolliryhmän syyt hakeutua koulutusohjelmiin.

Uuteen aiheeseen tutustuminen ja osaamisen laajentaminen olivat molemmissa ryhmissä suosituin syy hakeutua ohjelmaan. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki stipendiaatit, eli 98 prosenttia vastaajista, pitivät tätä hyvin tai melko tärkeänä syynä. Kontrolliryhmässä vastaava luku oli 90 prosenttia.

Toiseksi suosituin syy oli molemmissa ryhmissä suotuista elämäntilanteesta. Kokonaisen lukuvuoden viettäminen ulkomailla on iso päätös, joka koskee paitsi henkilöä itseään, myös tämän läheisiä. Työvoi-

man kansainvälisen liikkuvuuden tutkimukset osoittavat, että perhejärjestelyt ovat suurimpia syitä ulkomaankomennusten epäonnistumiseen.⁵⁵ Perhe on tärkein syy, johon vedoten työntekijät kieltäytyvät heille tarjotuista ulkomaankomennuksista.⁵⁶ Stipendiaateista 87 prosenttia ja kontrolliryhmästä 85 prosenttia piti sopivaa elämäntilannetta hyvin tai melko tärkeänä syynä hakea stipendiä. Yksi stipendiaatti mainitsi muuttuneen elämäntilanteen ratkaisevana tekijänä.

Olin pidempään ajatellut, että olisi hienoa hakea, mutta vasta kun erosin [puolisostani], ajattelin että nyt on täydellinen aika lähteä. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Jotkut taas päättivät lähteä matkaan, vaikka tilanne ei ollutkaan otollisin. Yhden stipendiaatin puoliso oli vastahankainen. Yhden stipendiaatin koko stipendisumma kului lasten koulumaksuihin. Jotkut perheet jakautuivat niin, että osa jäi Suomeen ja osa lähti stipendiaatin mukaan. 84 prosenttia parisuhteessa elävistä kertoi lähtöjärjestelyistä sopimisen olleen hyvin tai melko helppoa.

Kolmanneksi suosituin syy stipendin hakemiseen oli stipendiaattiryhmässä halu saada vaihtelua toimitustyön arkeen (82%) ja kontrolliryhmässä halu kehittyä entistä paremmaksi omalla erityisosaamisalueella (83%). Myös stipendiaateille halu syventää omaa erityisosaamista oli suosittu syy (80%). Sen sijaan halu saada vaihtelua toimitustyön arkeen ei ollut kontrolliryhmässä lainkaan yhtä suosittu syy stipendin hakemiseen.

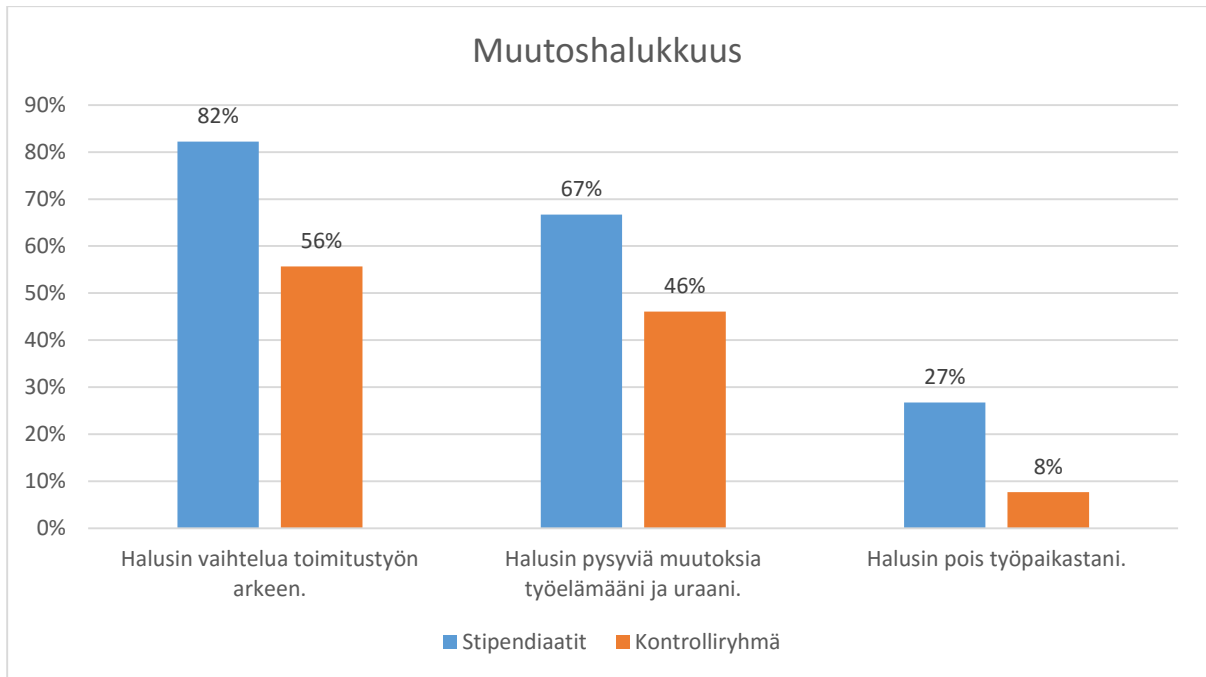
Hakijoiden muutoshalukkuutta ja urasuunnittelua selvitettiin kaikkiaan neljällä eri väitteellä.

*Halusin vaihtelua toimitustyön arkeen.
Halusin pysyviä muutoksia työelämäni ja uraani.
Halusin pois työpaikastani.
Uskoin, että stipendi edistäisi urakehitystäni.*

Seuraavassa taulukossa verrataan stipendiaattien ja kontrolliryhmän vastauksia. Taulukkoon on kerätty edellä luetelluista väitteistä kolme ensimmäistä ja sekä stipendiaateista että kontrolliryhmästä kaikki myöntävästi vastanneet.

⁵⁵ Dowling, Peter J. et al. (2008). *International Human Resource Management*. London: Thomson Learning, 116.

⁵⁶ Cartus (2014). Global mobility policy & practices: 2014 survey executive summary report. http://guidance.cartusrelocation.com/rs/cartus/images/2014_Global_Mobility_Policy_Practices_Survey_Exec_Summary.pdf. Haettu 15.9.2015.



Taulukko 6. Hakijoiden muutoshalukkuus.

→
**Stipendiaatit halusivat
 muutosta selvästi enemmän
 kuin stipendiä
 menestyksettä hakeneet.**

Taulukko näyttää, että stipendiaatit ovat osoittaneet johdonmukaisesti suurempaa muutoshalukkuutta kuin kontrolliryhmän ei-valitut. Miesvastaajat olivat hivenen halukkaampia muutokseen kuin naiset, mutta ero on marginaalinen. On syytä muistaa, että suurin osa vastaajista on joutunut muistelevaan motiivejaan ja tunteuksiaan usean vuoden takaa, ja muisto on nykyhetken ja -kokeimuksen värittämä. Siitä huolimatta ero on huomattava ja herättää kysymyksiä. Onko matalampi muutoshalu näkynyt ei-valittujen ha-

kemuksissa vähäisempänä motivaationa, tai toisin päin, ovatko stipendiaatit käyttäneet muutoshalua ja -suunnitelmia perusteluina hakemuksissaan – ja onko se vedonnut valitsijoihin? Konkreettinen muutos esimerkiksi työpaikan vaihtamisen muodossa ei ole stipendiohjelmien tavoite eikä missään nimessä itseisarvo, mutta onhan stipendikausi muutos jo itsessään.

Suomalainen mediakenttä on muuttunut koko ajan stipendiohjelmien aikana, mutta näissä vastauksissa ei näy havaittavaa yhteyttä stipendikauden ajankohtaan. On silti huomionarvoista, että näinkin moni stipendiaatti on kokenut tarvetta vaihteluun, muutoksiin ja poispääsyyn. Pois työpaikastaan halunneet toimittajat kuvailivat avoimissa vastauksissa tilannettaan esimerkiksi seuraavasti:

Olin tehnyt pitkään samaa työtä ja kaipasin muutosta, yrityksellä meni huonosti. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Olin tehnyt kyseistä työtä liian pitkään ja kaipasin haasteita. Digitaalinen murros oli käynnissä, mutta tein pelkästään printtiä, enkä ehtinyt edes perehtyä digitaalisiin asioihin. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Olin todella tyytymätön organisaatioon, organisaatiouudistuksiin. Todennäköisesti olin puoliiksi burnoutin partaalla. Kuitenkin se mikä oli työtehtäväni, työntulos olivat minusta merkityksellisiä ja kiinnostavia ja motivoivia. Toivoin koko ajan että minut olisi vakinaistettu, samalla juuri määräaikaistuksien tuoma epävarmuus lisäsi myös tyytymättömyyttäni. (survey, stipendiryhmä, nainen)

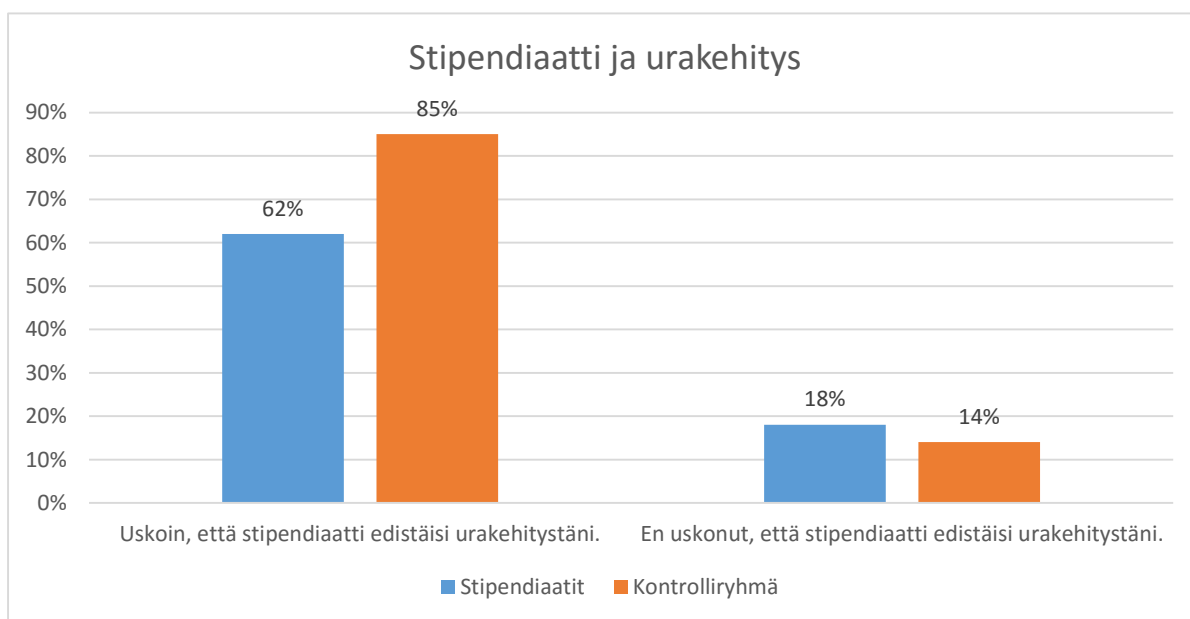
Näyttää siltä, että muutoshalukkuutta mittaavat kysymykset nähtiin toisinaan myös tarkoitushaikuiksi. Jokunen vastaaja korosti tyytyväisyyttään ja tähdensi, ettei hakeutunut stipendiohjelmaan muutoksen tarpeesta.

Hain ohjelmaan monesta syystä, joista yksikään ei ollut pakko keksiä jotain tekemistä tai päästä pois työpaikastani. Uskoin, että kaksi ylempää korkeakoulututkintoani olisivat antaneet minulle valmiuksia tehdä pienehkön järkevän tutkimustyön stipendiaattivuoden aikana. Lisäksi olen asunut ulkomailla – uskoin hakemusta tehdessäni, että aikaani ei tuhrautuisi kulttuurisokkiin vaan pääsisin suhteellisen nopeasti käsiksi työhön. (survey, kontrolliryhmä, nainen)

En hakenut stipendiä siksi, että olisin ollut tyytymätön työhöni vaan parantaakseni kansainvälistä verkostoani ja opiskellakseni lisää. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Tämän parempaa työtä ei voi alalla olla, olen huipulla, siellä missä haluankin. (survey, kontrolliryhmä, nainen)

Molemmilta ryhmiltä kysyttiin myös, uskoivatko vastaajat, että stipendi edistäisi heidän urakehitystään. Tässä stipendiaatti- ja kontrolliryhmien vastaukset poikkeavat toisistaan toisin päin.



Taulukko 7. Stipendiaatti ja urakehitys.

Stipendiaateista 62 prosenttia vastasi myönteisesti ja 18 prosenttia kielteisesti, kun taas kontrolliryhmästä jopa 85 prosenttia vastasi myönteisesti ja 14 prosenttia kielteisesti. Kontrolliryhmän optimisempaan näkymään löytyy useita mahdollisia selityksiä. Kontrolliryhmässä oli vähemmän vakituksessa työsuhteessa olevia vastaajia ja vastaavasti enemmän määräaikaista ja freelancereita, joten kontrolliryhmässä ehkä koettiin ylipäättään enemmän tarvetta urakehitykseen.⁵⁷ Toinen mahdollinen syy on, että tiettyjen stipendiaattien urakehityksen julkinen näkyvyys on muokannut kontrolliryhmän odotuksia. Yksinkertaistaen: kontrolliryhmällä oli tässä kohdassa mahdollisuus jossitella, kun taas stipendiaatit vastatessaan tiesivät jo, miten asia oli. Autenttisen vastauksen saamiseksi tämä kysymys tulisi esittää hakijoille jo hakemuksen teon yhteydessä.

Myös halu opiskella lisää tai tehdä tutkimusta erosi selvästi stipendiaattien ja kontrolliryhmän välillä. Jatko-opiskelu ja tutkimus eivät olleet liki puolelle stipendiaateista merkittävä syy hakeutua stipendiohjelmiin: 53 prosenttia piti niitä hyvin tai melko tärkeinä syinä, mutta jopa 29 prosenttia eli 13 toimittajaa halusi opiskella ja tutkia vähän tai ei lainkaan. Näistä kolmestatoista seitsemän osallistuiakin työelämäpainotteiseen Stanfordin ohjelmaan, mutta loput kuusi stipendiaattia osallistuivat muiden kohteiden akateemisiin ohjelmiin. Kontrolliryhmässä opiskelu ja tutkimus houkuttelivat selvästi enemmän: 71 prosenttia vastaajista halusi niitä hyvin tai melko paljon. Ainoastaan kolme kontrollikyselyyn vastannutta toimittajaa kertoi hakeneensa Stanfordin ohjelmaan. Tämä tulos on hieman yllättävä; olisi perusteltua olettaa, että stipendiaateiksi valitut olisivat olleet motivoituneempia opiskelemaan ja tekemään tutkielmia.

Stipendiaattien opiskeluhalu oli kyselyn mukaan matalampi kuin kontrolliryhmän.

Vieraaseen kulttuuriin tutustuminen ja kielitaidon kartuttaminen olivat molemmissa kyselyryhmissä enemmistölle hyviä perusteita ohjelmaan hakeutumiseen, mutta näissä oli melko paljon hajontaa. 40 prosenttia stipendiaateista halusi tutustua toisen maan kulttuuriin hyvin paljon, ja 29 prosenttia melko paljon. Kielitaitoaan halusi kohentaa 31 prosenttia hyvin paljon ja 29 prosenttia melko paljon. Loput kenties kokivat kielitaitonsa jo valmiiksi riittävän hyväksi.

Kontrolliryhmän vastaajat olivat kuulleet enemmän aiempien stipendiaattien hyvistä kokemuksista kuin stipendiryhmän. Tämä selittyy osin sillä, että stipendiryhmässä on mukana eri kohteiden ensimmäisiä stipendiaatteja, jotka eivät siten ole voineetkaan kuulla aiempien kokemuksista ainakaan omassa kohteessaan.

⁵⁷ On tosin syytä huomata, että moni on freelancer omasta vapaasta tahdostaan. Ks. esim. Lehtonen, Pauliina (2013), s. 31.

Opiskelu ulkomailla

Stipendiryhmän kyselyyn vastasi yhteensä 45 stipendiaattia. He jakautuivat koulutusohjelmakohteittain seuraavasti: Oxford (14), Stanford (10), Berliini (8), USC Annenberg (6), Berkeley (4) ja Fudan (3). Vähintään puolet kunkin kohteen potentiaalisista vastaajista täytti kyselyn, lukuun ottamatta Columbian yliopiston ohjelmaan osallistunutta yhtä stipendiaattia. Stanfordin ohjelma poikkesi muista niin kestoaltaan kuin sisällöltään. Siellä stipendiaateilla oli lyhyt yhteinen osuus, ja suurin osa ohjelmasta koostui työharjoittelusta amerikkalaisessa mediayrityksessä. Stanfordin ohjelma päättyi vuonna 2011. Muut ohjelmat sisältävät yhden lukuvuoden akateemista opiskelua, osa tutkintoon johtavassa ohjelmassa ja osa ei.

Stipendiaatit antoivat enimmäkseen positiivista palautetta opinnoistaan. 84 prosenttia vastaajista pääsi osallistumaan niille kursseille, joille halusi. 76 prosentin mielestä opetuksen taso oli hyvää. Toista mieltä olleet olivat osallistuneet Berliinin tai Stanfordin ohjelmiin. 69 prosenttia vastaajista kertoi ohjelman sisällön vastanneen odotuksia, ja 18 prosenttia vastaajista eli kahdeksan stipendiaattia oli toista mieltä. Ohjelman sisältöön pettyneistä neljä oli osallistunut Stanfordin innovatiojournalismin ohjelmaan, kolme Berliinin Freie Universitätin ohjelmaan ja yksi Berkeleyn ohjelmaan. Vapaissa tekstikentissä ja haastatteluissa vastaajat antoivat lisäkommentteja.

UC Berkeleyssä oli käynnissä talouskriisi ja tämä heijastui meihin ikävästi. Pääsyämme kursseille rajoitettiin rajusti ja se ettemme maksaneet (tuolloin ainakaan) lukukausimaksuja, aiheutti närää J-Schoolin johdossa. Mutta muutaman mukavan opettajan tuella löysin kompensoivia ratkaisuja ja kirjauduin kurssille johon liittyi vapaaehtoistyötä (videoiden tekemistä) ja josta opin todella paljon. Näin vuodesta tuli todella antoisa. (survey, stipendiryhmä, nainen)

FU:n [Freie Universität, Berliini] ohjelma on pala historiaa, siinä ei juurikaan katsota journalismin tulevaisuuteen. Vetäjät eivät ole journalismin asiantuntijoita. Toki ohjelmassa mukana oleminen avaa aktiivisille ovia ja itse voi ottaa kiinnostavia ohjelman ulkopuolisia kursseja. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Joo ei se ohjelma kovin kummonen oo. Mut en mä voi valittaa siitä sen takia koska se tarjoaa sen mahdollisuuden et sä voit olla siinä kaupungissa ja jos sä oikeesti haluat käyttää hyödyksesi sen ohjelman etuja, sä voit osallistua kaikenlaisille kursseille mitä se yliopisto tarjoaa. Ja jos siellä todella on sellasia kursseja mitkä sä koet kiinnostaviksi, niin kaikkihan on susta ittestäs kiinni, mut että se varsinainen kurssi on siis, no, huono [naurahtaa]. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

On huomionarvoista, että moni vastaaja kertoi tienneensä jo etukäteen erityisesti Freie Universitätin ohjelman heikkouksista. Ohjelma on kuitenkin siinä määrin kevyt, että sen oheen pystyy räätälöimään itselleen mieluisat opinnot.

Itse ohjelma tai siihen kuuluva opetus ei ollut kovin korkeatasoinen, mutta yliopisto ja sen muu tarjonta sen sijaan olivat. Opiskelu vaati erittäin suurta oma-aloitteisuutta, ohjaajia

piti vähän patistella, jotta he auttoivat, mutta he auttoivat kyllä pyydettyäessä. Ohjelma sopii erinomaisesti sellaisille, joilla on jokin selkeä oma projekti, joka ei kaipa hirveän paljon ulkopuolista tukea. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Saksan osalta olisi mahtavaa, jos journalistinen ja akateeminen sisältö olisivat paremmat. Se tarkoittaisi todennäköisesti toisen ohjelman etsintää. Samaan aikaan kaikki tuntemani Berliinin-stipendiaatit ovat tehneet vuodestaan itse äärimmäisen inspiroivan ja kouluttavan. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Stipendiaateilta kysyttiin myös opiskelujen työläydestä (47% piti työläinä, 42% ei) sekä tuen ja ohjauksen saamisesta (47% sai tarpeidensa mukaan, 33% ei). Vastaukset hajautuivat hyvin tasaisesti eri kohteiden välille. Samankin kohteen eri kurssit työllistivät eri tasoilla, ja ohjaajien motivaatio vaihteli.

Mä tajusin jossain vaihees et mä olin tosi onnekas siinä, että kun ihan yksittäiset opettajat vaikuttaa tosi paljon siihen, ei se mä luulin et se kurssin nimi on se mitä mun pitää kauheest tuijottaa et otanks mä nyt tätä agriculturia vai tätä vai tätä vai tätä. Mut sit lopulta kuitenkin oli tosi paljon kiinni just niist yksittäisistä maikoista, ja mul oli muutamia ihan jotenki todella huipputyyppejä, ja ne sen teki, sen koko asian. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Stanfordin innovaatiojournalismin ohjelmaan osallistuneet toimittajat pitivät toimitusharjoittelujan antoisina, mutta antoivat kritiikkiä ohjelmaan kuuluneesta kick off -alkujaksosta. Ohjelman puutteista huolimatta vastaajat kiittivät käytännönläheistä ohjelmaa, ja koulutusohjelmavalikoimaan toivottiin uutta työharjoittelun sisältävää ohjelmaa.

Opintojen tarjoaman sisällön ohella kansainväliset ohjelmat antavat osallistujille perspektiiviä toimittajan työhön eri puolilla maailmaa. 93 prosenttia vastaajista oli tätä mieltä.

Mun mielestä oli todella mielenkiintosta, mehän oltiin isossa kansainvälisessä porukassa, oliko meitä kakstoista, jossa oli sekä itäisen Euroopan ihmisiä, Venäjältä, Ukrainasta, Armaniasta, Georgiasta, Puolasta, sit oli kreikkalaisia, portugalilainen, suomalaisia ja se mun vuoden joukko oli mun mielestä aika hyvä, mutta siitä huolimatta siinä pysty näkemään, että aha, täällä on, semmosia journalistisia käytäntöjä muutamilla, jotka ehkä ei kestäis vaikka suomalaista päivänvaloa. Tai et meidän etiikka ei -, noin me ei kyl tehtäis. Vaikka ne nyt ei ois ollukaan mitään ihan hirveitä asioita, haastateltavien valintaa kavereiden joukosta tai mitä mä nyt sanoisin. Siinä ehkä havahtui siihen, että meillä oli ainakin suhteellisen semmoiset valoa kestävät metodit meillä suomalaisilla. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

Onhan meillä yhteiskunta edelleen ensinnäkin kauheen homogeeninen. Se oli selvästi just semmonen asia, et nää meidän monikulttuurisuusongelmat oli aika erilaisia ku jollain, monen muun maan ihmisellä. Ehkä just semmost antavinta osaa oli loppujen lopuks se, kun kuunteli näitten kehittyvien maiden, Afrikan ja intialaisten ja Brasiliankin kollegoiden, kokemuksia toimittajina ja siitä, et miten se työ ei todellakaan oo niin itsestään selvää eikä sananvapaus todellakaan automaattisesti toteudu, niin kylhän se on semmonen opetus, joka suomalaiselle toimittajalle kelle tahansa vähän pienemmässäkin mitassa olis hyväks, koska meillä kuitenkin toimittajien asema on niin vankkumaton, et se on vähän liiankin, vaarallisenkin hyvä silleen, et me ollaan aika paljon mun mielest laiskistuttu, siinä, että mitä vastuuta tähän työhön myös kuuluu. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

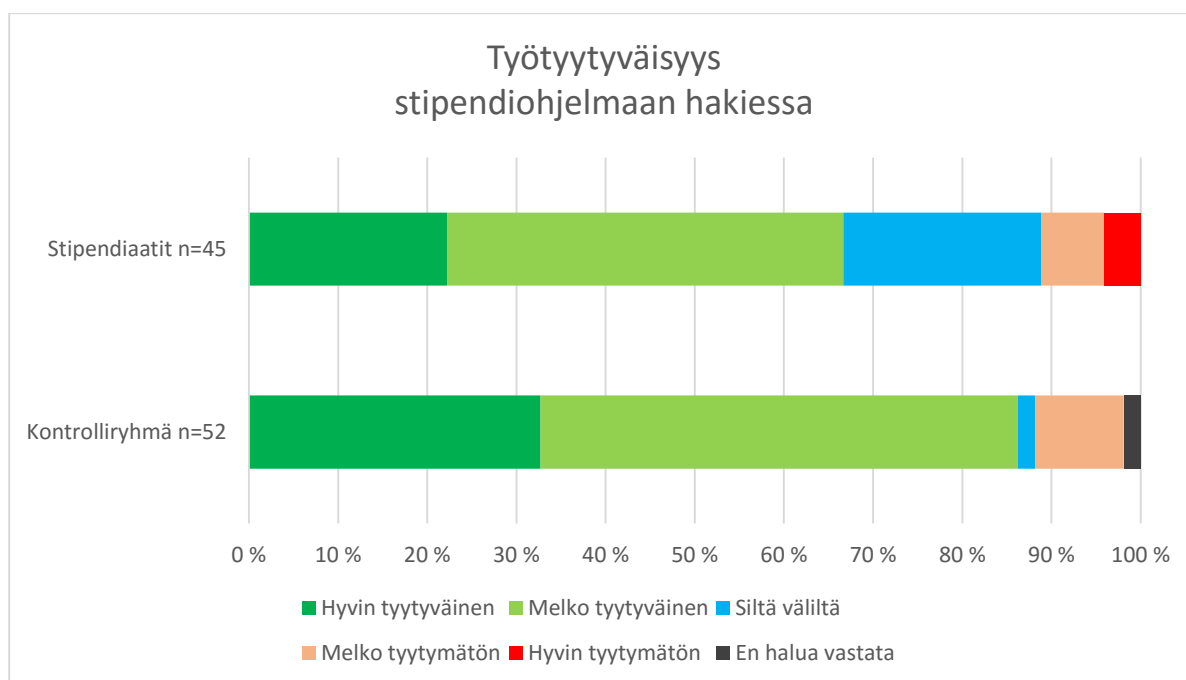
Mut sen mä uskon kyl siis, ja itellekin, ihan hirveestihän sitä on oppinu ja onhan se, jossain määrin jopa hämmästyttävää, miten suomalainen journalismi ja toimittajat on ollu niin siisäänpäin lämpiäviä. Tietenkin kun sitä tehdään omalla kielellä, ja vaikka varmasti ihaillaan ulkomaisii medioita mutta, must tuntuu et tää on tosi hyvään saumaan osunu senki takii et ku internet mahdollistaa kuitenkin niin paljon helpommin muiden maiden median seuraaminen, ja muiden maiden journalismikeskustelun seuraamisen. [--]Mut kyl must tuntuu silti et kuitenkin tääl keskenämme on puuhasteltu, niin se on varmaan tässä ohjelmas ihan todella iso ja hyvä asia, että toimittajat menee ulkomaille ja jotenki näkee eri taval ja ehkä jatkossa seuraa eri taval maailmaa. Et vaikka ne palaishin Suomeen töihin sekä tietenki voi miettii niit henkilökohtasii työvalintoja uudestaan, mut myös varmaan näkee journalismin ja maailman eri tavalla, mikä on ihan tosi hyvä. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

Huolimatta kritiikistä, jota osalle ohjelmista annettiin, ainoastaan yksi kaikista neljästäkymmenestäviidestä vastaajasta on ollut selvästi pettynyt stipendikauteen ja sen antiin. 98 prosenttia vastaajista pitää stipendikautta itselleen merkittävänä kokemuksena. 96 prosenttia kokee saaneensa kaudesta irti sen, mitä odotti tai enemmänkin. 98 prosenttia vastaajista oppi uusia asioita. Vastauksissa korostuukin osallistujien oma-aloitteisuuden ja aktiivisuuden merkitys ohjelman onnistumiseen; yksi Berliinin ohjelmaa vahvimmin kritisoinneista stipendiaateista kertoi, että kaikesta huolimatta vuosi oli hänen elämänsä paras.

Opin itsestäni ihmisenä valtavasti, muutin koko oman elämäni suuntaa – parempaan. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Työtyytyväisyys ennen ja nyt

Työtyytyväisyys on proteaanisen urakäsityksen valossa tärkeä arvo. Molemmissa kyselyissä vastaajia pyydettiin arvioimaan yhtäältä, kuinka tyytyväisiä he olivat työhönsä, kun hakivat stipendiohjelmaan (ensimmäistä kertaa), ja toisaalta, kuinka tyytyväisiä ovat työhönsä nyt. Vastausvaihtoehtoina oli viisiportainen Likert-asteikko hyvin tyytyväisestä hyvin tyytymättömään ja lisäksi vaihtoehdot ”en halua vastata” ja ”en ole työssä”.



Taulukko 8. Työtyytyväisyys ennen stipendikautta.

Yhteensä kaksi kolmasosaa (66%) stipendiaateista kertoi olleensa haku aikaan hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Hivenen yli kymmenys (11%) muistaa olleensa melko tai hyvin tyytymättömiä. Vastaajilla oli mahdollisuus perustella valintojaan. Toinen hyvin tyytymättömistä vastaajista oli uutispäällikkö, joka oli kyllästynyt liialliseen työmäärään. Työ oli vastaajan mukaan niin kokonaisvaltaista, että usein ei ehtinyt käydä työpäivän aikana edes syömässä. Hyvin tyytymätön uutistoimittaja selvitti, että hän joutui tekemään kahta tehtävää yhtä aikaa: kehittämistyötä ja uutistyytymättömyyttä. Näiden kahden hyvin eritahtisen tehtävän yhdistäminen oli hänen mukaansa äärimmäisen vaikeaa.

Kontrolliryhmän vastaajat olivat tyytyväisempiä; heistä 87 prosenttia kertoi olleensa hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Tämä vastaus on samoilla linjoilla kuin Jyrkiäisen vuonna 2007 tekemä journalistikysely, jossa 614 suomalaisesta toimittajasta 84 prosenttia oli tyytyväisiä työhönsä.⁵⁸ Kontrolliryhmässä kukaan ei kertonut olleensa hyvin tyytymättömän työhönsä. Melko tyytymättömiä oli muutamia. Avoimissa tekstikentissä kerrottiin syiksi olematonta urakehitystä, sitä että omaan työhön ei pysty vaikuttamaan ja työtehtäviä, joissa ei ole haastetta.

Työhönsä tyytyväiset stipendiaatit perustelivat vastaustaan enimmäkseen vaihtelun tai hengähdystauon tarpeella.

En olisi hakenut stipendiä, jos mieli ei olisi haikaillut välillä toisaalle, pois konttorista, toimittajan työhön. (survey, stipendiryhmä, nainen)

⁵⁸ Jyrkiäinen, Jyrki (2008), s. 29.

Työni oli siihenastisen urani vastuullisin, kiinnostavin ja myös raskain. Olin rakentanut sunnuntailiitteet ja vetänyt niitä neljä vuotta. Talouslamassa oli painetta purkaa, mitä oli rakentanut... Kaipasin vaihtelua ja akkujeni lataamista. Silloin kuulin mahdollisuudesta hakea stipendiä. (survey, stipendiryhmä, mies)

Kontrolliryhmän avoimissa vastauksissa taas korostui enemmän vastaajien kehittymisen tarve. Moni viittasi media-alan tilanteeseen ja omaan pärjäämiseensä työmarkkinoilla.

Olin tyytyväinen työhöni ja sen hetkiseen työtilanteeseen, mutta nähdäkseni alalla on pakko kehittyä ja kehittää osaamistaan, jos meinaa pärjätä, saati pysyä tyytyväisenä jatkossa. (survey, kontrolliryhmä, nainen)

Työni on kiinnostavaa, mutta jatkuva kehittyminen on tärkeää. (survey, kontrolliryhmä, nainen)

On mielenkiintoista, että vaikka kaksi kolmesta stipendiaatista oli tyytyväisiä työhönsä, eikä kahdella kolmesta ollut tarvetta päästä pois työpaikastaan, niin tismalleen sama osuus, kaksi kolmesta vastaajasta, halusi silti pysyviä muutoksia työelämäänsä ja uraansa hyvin paljon tai melko paljon. Kaikki viisi stipendiaattia, jotka ilmoittivat olevansa tyytymättömiä työhönsä, halusivat myös kaikki hyvin paljon muutosta. Toisaalta viidesosa niistä, jotka halusivat muutosta hyvin paljon, olivat melko tai hyvin tyytyväisiä työtilanteeseensa. Tyytymättömyys on siis yksi, muttei suinkaan ainoa syy haluta muutosta. Haastatteluissa kaksi ”melko tyytyväistä” stipendiaattia avasi vastauksiaan seuraavasti.

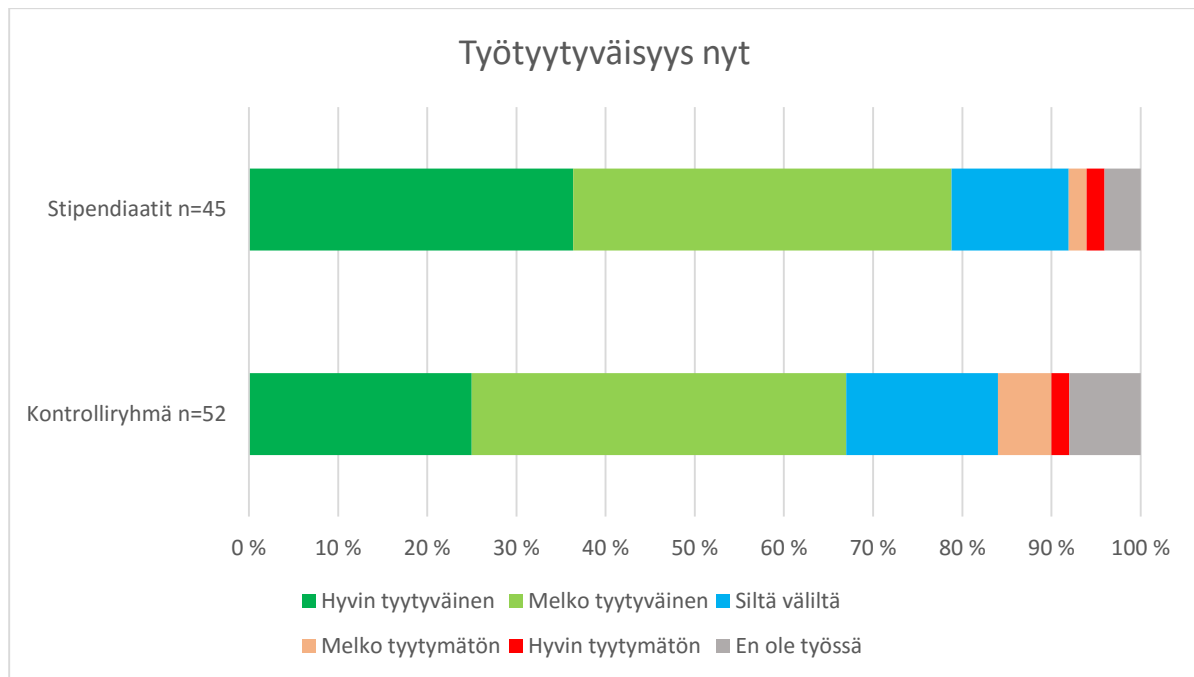
-- varmaan sanon että mä oon aina melko tyytyväinen [nauraa]. Siis vaikka olisinkin, niin pitää aina jättää vähän toivomisen varaa. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

No eihän koskaan saa olla täysin tyytyväinen [--]. Ehkä mä oon senkaltanen tyyppi joka mielelläni otankin itselleni uusia haasteita ja nimenomaan semmosia joissa itekin saa oppia jotakin uusia asioita. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

Jälkimmäinen lainaus on tyyppiesimerkki proteaanisesta urasuuntautumisesta, jossa ura nähdään elämänmittaisena sarjana identiteetin muutoksia ja jatkuvaa oppimista.⁵⁹ Näin orientoituen muutos saattaa joskus saada itseisarvoisen aseman, ja tyytyväisyydestä voi jopa tulla syy etsiä muutosta.

Seuraava taulukko näyttää vastaajien työtyytyväisyyden kyselyn tekohetkellä kevättalvella 2015.

⁵⁹ Hall, Douglas T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive* 10(4): 8–16, s. 9.

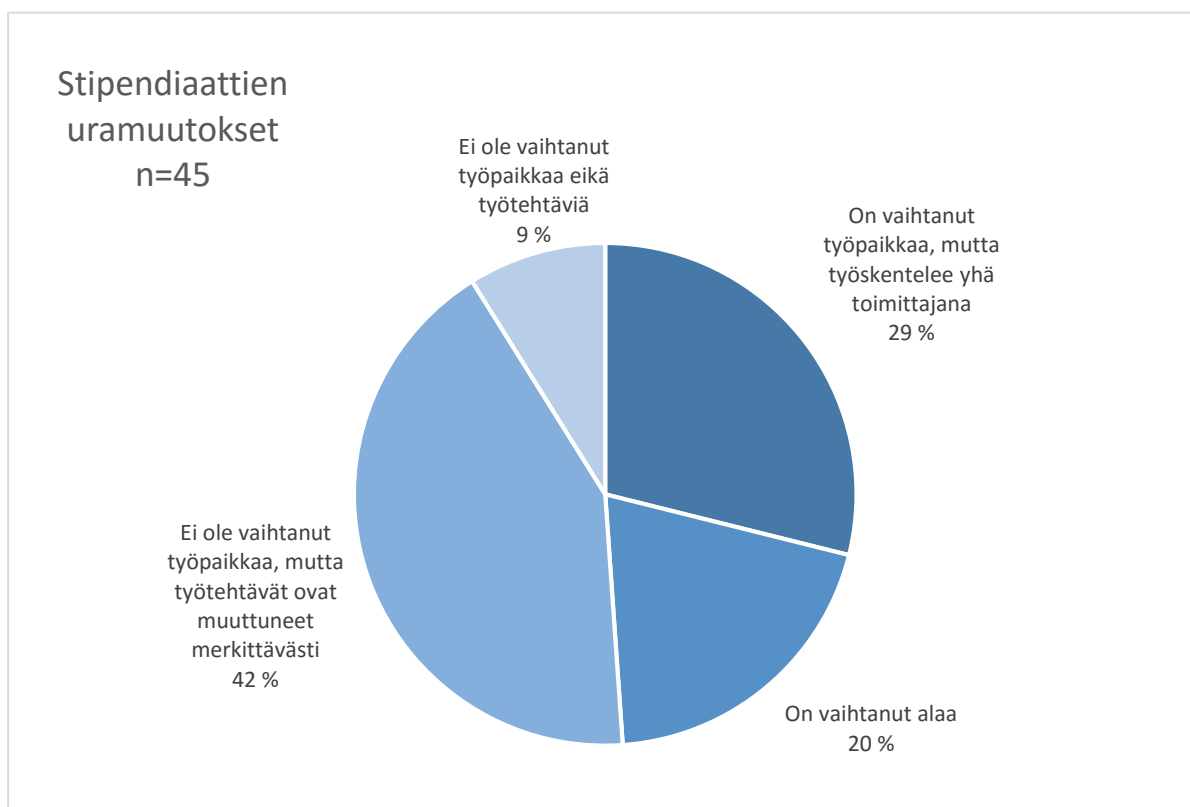


Taulukko 9. Työtyytyväisyys kevättalvella 2015.

Tuolloin stipendiaateista yhteensä 78 prosenttia ja kontrolliryhmän vastaajista yhteensä 67 prosenttia oli tyytyväisiä työhönsä. Stipendiaattien työtyytyväisyys oli siis kasvanut yhdellätoista prosenttiyksiköllä, kun taas kontrolliryhmän työtyytyväisyys oli laskenut kahdellakymmenellä prosenttiyksiköllä. Stipendiaattiryhmässä hyvin tyytyväisten osuus oli kasvanut 22:sta 36:een prosenttiin. Koulutusohjelmaan osallistumisella näyttää siis olevan positiivisia vaikutuksia stipendiaattien työtyytyväisyyteen.

Rohkeutta ja uusia urapolkuja

Kyselytutkimuksen vastaukset antavat vahvoja viitteitä siitä, että Helsingin Sanomain Säätiön koulutusohjelmaan osallistuminen lisää positiivisten uramuutosten todennäköisyyttä ja samalla muutoshalukkuutta ylipäättään. Kaikista 45 kyselyyn vastanneesta stipendiaatista 91 prosenttia eli 41 henkilöä on kokenut stipendikaudelta palattuaan merkittäviä muutoksia työelämässään: he ovat vaihtaneet työnantajaa, heidän työtehtävänsä ovat muuttuneet merkittävästi tai he ovat vaihtaneet kokonaan alaa. Uramuutoksissa ei ollut eroja sukupuolten välillä.



Taulukko 10. Stipendiaattien uramuutokset stipendikauden jälkeen.

Suurin osa muutoksista on lähtenyt stipendiaattien omasta halusta: yhdeksän kymmenestä eli 37 henkilöä kertoi tehneensä itse aloitteen muutokseen. Jäljelle jäävistä toimittajista yksi oli irtisanottu ja kolme kertoi päätyneensä nykyiseen asemaansa työnantajansa määräyksestä.

Säätiön asiamies Ulla Koski kertoo, että Säätiössä ei ollut osattu etukäteen varautua siihen, että stipendiaatit tekisivät näin paljon ja merkittäviä uramuutoksia Suomeen palattuaan.

”Jälkeenpäin ajatellen se tietysti tuntuu luontevalta: ihmiset, jotka ovat halukkaita tekemään tällaisen vuodenkin kestäväen muutoksen elämässään, haluavat todennäköisesti pysyvämpää muutosta, eivätkä tyydy enää palaamaan vanhaan.”⁶⁰

Ainoastaan neljä toimittajaa eli yhdeksän prosenttia vastaajista oli kyselyyn vastatessaan täysin samassa työtehtävässä kuin stipendikaudelta palatessaan. He ovat kaikki olleet 45–50-vuotiaita eli keskivertostipendiaattia vanhempia. Heistä kaksi oli koko ajan hyvin tyytyväisiä työhönsä, eikä heillä ollut muutoshalukkuutta, vaan heidän vastauksissaan korostui oman osaamisen kehittäminen. Toiset kaksi taas toivoivat muutosta.

⁶⁰ Koski, Ulla. Henkilökohtainen tiedonanto 1.9.2015.

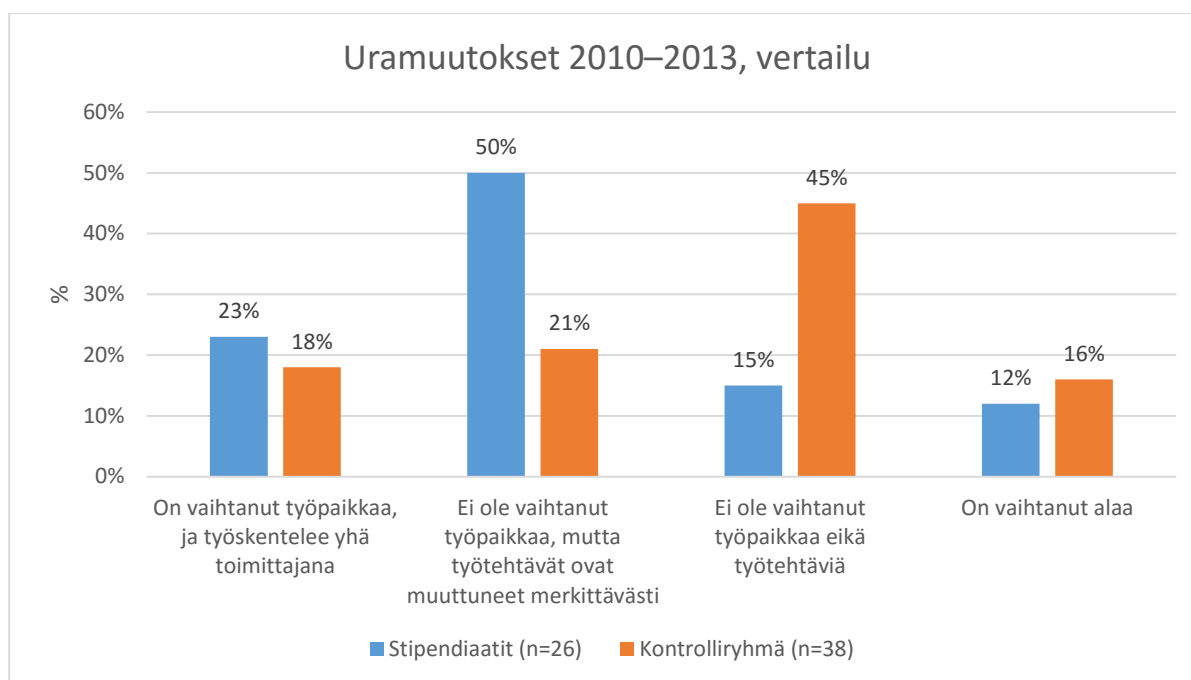
Hakeudu in stipendille, jotta saisin aikaa miettiä, mitä itse todella työltä haluan ja miten sen voin työnantajalle perustella. Pidin myös mahdollisena sitä, että päädyn stipendiaikana etsimään töitä muualta ja toivoin saavani ammatillista lisäoppia / vahvistusta, mitä se voisi olla. Yhtenä vaihtoehtona pidin journalistisia jatko-opintoja ja halusin testata, onko minusta siihen (so. riittääkö motivaatio, äly ja kielitaito). Tärkeää oli myös yleensä saada etäisyyttä tilanteeseen, jossa olin roikkunut lähellä työuupumuksen rajoja useamman vuoden (=piti siksi päästä pois arjen rutiineista omalla työpaikalla, joka oli ollut sama toistakymmentä vuotta). (survey, stipendiryhmä, nainen)

Molemmat vastaajat kertoivat kuitenkin työtyytyväisyytensä kohentuneen, joten positiivista kehitystä voidaan katsoa tapahtuneen.

Suomalaisten toimittajien liikkuvuutta työpaikasta toiseen ei tilastoida. Jyrki Jyrkiäisen laajassa *Journalistit muuttuvassa mediassa* -tutkimuksessa vuodelta 2008 jotkut kyselyyn vastanneet toimittajat nostivat työpaikan vaihtamisen esiin esimerkiksi työpaikan ongelmien ratkaisukeinona, mutta työpaikan vaihdoista ei kysytty eksplisiittisesti.

Osa stipendiaateista vaihtoi työpaikkaa jo ulkomaankautensa aikana. Stipendikauden päätyttyä 78 prosenttia vastaajista palasi takaisin saman työnantajan palvelukseen. Lopuista 22 prosentista eli 10 vastaajasta viisi ryhtyi freelancereiksi, kaksi siirtyi tekemään jatko-opintoja, yksi jäi lisärahoituksella vierailevaksi tutkijaksi stipendikohteeseensa, yksi siirtyi tiedottajaksi ja yksi irtisanoutui heti palatessaan, mutta työskenteli irtisanoutumisajan ja siirtyi sitten lehdistövirkamieheksi.

Kontrolliryhmän tulokset eivät ole sellaisinaan vertailukelpoisia, sillä stipendiaattikyselyn vastaajat ovat osallistuneet koulutusohjelmiin vuosina 2006–13, kun taas kontrollikyselyn vastaajat ovat hakenneet stipendiaattia vuosina 2010–15. Stipendiaattien töissä on siten tapahtunut todennäköisemmin muutoksia jo kuluneen ajan perusteella. Vertailukelpoinen osuus on molemmista kyselyistä vuodet 2010–13, jolloin stipendiaattivastaajia on 26 (67 prosenttia kaikista stipendiaateista) ja kontrollivastaajia 38 (30 prosenttia kaikista stipendihakemuksista). Seuraavassa kaaviossa vertaillaan näiden kahden ryhmän uramuutoksia.



Taulukko 11. Uramuutosten vertailu.

Kuten pylväsdigrammi osoittaa, koulutusohjelmiin hakeneista ei-valituista toimittajista 45 prosenttia ei ole vaihtanut työpaikkaa eikä työtehtäviä, kun vastaava osuus stipendiaattiryhmässä on 15 prosenttia. Uramuutoksia on siis tapahtunut kontrolliryhmässä kaiken kaikkiaan vähemmän. Alanvaihtajia sen sijaan on hivenen enemmän: 16 prosenttia kontrolliryhmästä on jättänyt toimittajan työt, kun stipendiaattiryhmässä vastaava luku on 12 prosenttia.

Tämän pienen vertailun perusteella stipendiaatit eivät vaihda työpaikkaa sen todennäköisemmin kuin stipendiä hakeneet ei-valitut ($p=0,97$). Jos taas katsotaan työtehtävien merkittävää muuttumista saman työnantajan palveluksessa (mikä etenkin suuren mediayhtiön kyseessä ollessa voi hyvinkin vastata muutoksena työpaikan vaihtumista), todennäköisyys muutoksiin on suurempi stipendiaateilla kuin stipendiä hakeneilla ei-valituilla ($p=0,09$).

Irtisanoutuminen ei ole helppo päätös, varsinkaan myrskyisinä aikoina.

Työpaikan vaihtaminen tässä mediatilanteessa ei ole aivan yksinkertaista. Itselläni olisi halu vaihtaa, mutta tarjolla on perin vähän mahdollisuuksia. Näin ollen se, että jatkaa samassa työssä ei välttämättä ole oma valinta, vaan käytännön sanelema pakko. Tämä pätee jossain määrin ainakin itseäni. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Olin mä aika kypsä silloin jo, ehkä mä sitten kuitenkin jotenkin ajattelin että mun pitää nähdä se tabloid, tai sitten mä olin vaan vellihausu ja jotenkin en uskaltanu, vielä, et jospa se sitten tästä muuttuu et jos tää on joku tämmönen paluuahdistus tai joku semmonen. Mut ei se siitä mikskään muuttunu. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

Yhteensä 87 prosenttia stipendiaateista oli samaa mieltä (64% täysin samaa ja 22% melko samaa mieltä) siitä, että stipendikausi rohkaisi heitä tekemään työelämää koskevia päätöksiä.

Silloisen työnantajan syklisyyden olin nähnyt useaan kertaan ja totesin, ettei kyseisessä firmassa enää opi uutta. Stipendiaattivuosi avasi merkittävästi ajattelua ja antoi kunnianhimoa sekä itseluottamusta katsoa aivan muihin suuntiin. (survey, stipendiryhmä, mies)

Mä mietin omasta näkökulmasta että varmaan se että haki [kohteeseen], pääsi sinne ja sit on siellä, niin se on kaikki sellasta matalaa laskeutumista siihen lopulliseen päätökseen että sä uskallat irtisanoo itses siitä duunista. [--] Mä en olis ikinä uskaltanu tehdä sellasta ratkaisua, koska siinä mä olisin elänyt sitä [lehden] arkee ja se toimitus olis ollu se mun elinpiiri ja ei siinä piirissä ei kukaan muukaan toimi sillä tavalla ja se olis ollu niin uhkarohkea teko, kylmiltään lähteä. Mut et toi, vuosi [kohteessa] se ikään kun se oli matala lasku siihen, se helpotti sen ratkaisun tekemistä. Se oli sellaista saattohoitoa. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

Kyllä siis yleisesti ottaen se valmius, myös sitten tehdä vähän rohkeampiakin päätöksiä ehkä just sen oman työelämän suhteen, niin kyllä se ehdottomasti just on ton vuoden aikana vahvistunu. Et pitää ottaa vaan mahdollisuuksista kiinni sitten kun semmosia vastaan tulee. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

Vaikka mä olin sataprosenttisen varma että mä en sieltä potkuja saa niin silti mä tiesin sitte taas, että se ei ollu ne yt:t niinkään vaan se organisaatiouudistus joka oli sitten tulossa sen jälkeen, kun mä tiesin että minkälainen se on kun mä olin itse ollu sitä luomassa, niin mä aattelin et sitä mä nyt en välttämättä halua jäädä sitte katsomaan ja ku ei ollu tosiaan sellasta selkeätä toivetta että mitä mä sitte itse haluaisin tehdä siellä ni sit aatteli että no, katotaan nyt se [organisaation] prosessi loppuun. Ja sit ne valkkas mut, niin kyllä se oli siis tosi korkea kynnyks lähtee, kun oli niin pitkään ollu tuolla ja silleen tavallaan laitostunut. Ihmiset on hyviä kavereita ja kaikkee, mutta kyllä siinä painoi ihan sellaset kylmät järkisyyt. Sen median tulevaisuus ja näin, niin kyllä mä ihan kylmästi aattelin silleen että nyt kun mä lähden, sit mä oon siinä ehkä muutaman vuoden, sit mä oon vielä alle nelivitonen ja joku vielä palkkaa mut jonneki muualle. Oli sellanen fiilis että nyt jos mä jään sinne, niin sit.. sit olis ensinnäki jo tosi vaikeeta tavallaan päästä mihinkään muualle enää, että sitten sitä istuis siellä ja pitäis tuolinreunasta kiinni, että älkää vaan ikinä heivatko mua täältä mihinkään. Ja kyllä mä nyt sanoisin, että tää mun lähtö, A tapahtu kreivin aikaan ja B oli erittäin hyvä. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

Olen pikku hiljaa siirtynyt journalismista kansalaisjärjestöihin ja vaikuttamistyöhön. Minua on ohjannut enemmän uteliaisuus ja oma kiinnostus kuin tietoinen tarve kehittää uraa. Nykyisessä työssä vaakakupissa painoi joustavuus: olen yksinhuoltaja ja tässä on etätyömahdollisuus jne. Journalismi on vapaa-ajan harrastus enemmän kuin ammatti. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Ehkä vielä ennen sitä meidän vuotta [2011] niin -- ehkä ihmisillä oli tavallaan enemmän sitte pelkoo että mitä tapahtuu jos lähden niin huomaaks noi sitten sillä aikaa että ne pärjää ilman mua tai jotain täntyyppistä. Mut mä luulen että siinä on ehkä, tää on nyt ihan tällasta siis mutua mutta musta tuntuu että ihmiset on alkanu enemmän ajatella sitä että kuinka paljon se auttaa sua sitten kuitenkin ehkä koska mikään ei ole varmaa, anyway. Niin tavallaan että tolla sä just erottaudut ja sä voit saada sieltä tavallaan sellasta pääomaa jolla sä

sitten pärjää tulevaisuudessa vaikka saisit potkut tai mitä tahansa tapahtuisi. Niin tavallaan tajutaan et kannattaa satsata siihen omaan, osaamiseen ja muuhun. Ettei enää katota sitä ehkä niinkään sen pelon kautta vaan sitte sen kautta mitä siitä voi saada tulevaisuutta varten. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

Kaksi viimeistä sitaattia edustavat selvästi proteaanista uraorientaatiota. Proteaaniseen urakäsitukseen kuuluu siirtymä työpaikan varmistelusta oman työllistettävyyden lisäämiseen. Proteaanisen uran tavoittelu edellyttää henkilöltä runsain mitoin itseymmärrystä ja henkilökohtaista vastuunottoa. Tämä voi tuntua uhkaavalta sellaisesta ihmisestä, joka kaipaa enemmän ohjausta ja tukea ulkopuolelta.⁶¹

Yhteensä 80 prosenttia stipendiaateista on täysin tai melko samaa mieltä siitä, että kausi vahvisti heidän ammatti-identiteettiään toimittajina. 76 prosenttia vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että stipendikausi teki heistä parempia toimittajia. Pitkäaikaiset tutkimukset osoittavat, että kun toimittajat ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja käyvät tarkoituksellista keskustelua journalismin käytännöistä, heidän ammatillinen orientaationsa todennäköisesti lisääntyy.⁶² Voidaan ehkä olettaa, että vaikutus on päinvastainen, mikäli toimittaja ei syystä tai toisesta samastu kollegoihinsa, jaa heidän arvojaan ja koe yhteisyyden tunnetta. Yhdeksän prosenttia vastaajista koki, että heidän toimittajaidentiteettinsä ei vahvistunut stipendikauden aikana. He kaikki ovat vaihtaneet alaa: kirjailijaksi, graafikoksi, tohtorikoulutettavaksi ja tiedottajaksi.

Journalismista organisaatioviestinnän puolelle ”loikkaamista” pidetään jopa takin kääntämisinä.⁶³ Kaksi stipendiaattia on siirtynyt ulkomaankautensa jälkeen viestintäpääallikön tehtäviin. Kumpikaan ei ole pitänyt siirtymää erityisen ongelmallisena, vaikka tiedostaakin jännitteiden olemassaolon. Tämä vastaa aiheesta aiemmin tehtyjä havaintoja.⁶⁴

Kyl mä jo opiskeluaikana, mä luin siis markkinointia sivuaineena ja näin että mä itse asias yhdessä vaiheessa ainakin ajattelin että nimenomaan suuntaudun viestintään et sit mä vaan harhauduin journalismiin 15 vuodeks mut toisaalta sit taas se on ihan tosi tosi hyvä koska jotenkin mun on vaikee nähdä, että mä olisin tehny nelkät vuotta samaa. Tavallaan et nyt sitte voi olla ikään kuin kaksi uraa, vähintään kaksi uraa, mistä sitä tietää vielä et mihin sitä tässä päättyy. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

⁶¹ Hall (1996), s. 10.

⁶² Johnstone, John W.C. et al. (1976). *The News People: A Sociological Portrait of American Journalists and Their Work*. Urbana: University of Illinois Press, ja Weaver, David H. & Willhoit, G. Cleveland (1996). *The American Journalist in the 1990s: U.S. News People at the End of an Era*. New York: Routledge.

⁶³ Ks. esim. Mattila, Noora (2013). Takinkääntäjä. *Journalisti* 2/2013. <http://journalistiliitto-fi.directo.fi/journalisti/lehti/2013/02/artikkelit/takinkaantaja/>. Haettu 22.9.2015.

⁶⁴ Ks. esim. Palletvuori, Kaarina (2004). *Journalisti vai viestintäkonsultti? Toimittajan ammattirooli viestintätoimistossa*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2004920589>. Haettu 22.9.2015.

Vaikka mulla on ollut hyvin vahva tämä oma journalistinen identiteetti ja moodi, mä en oo koskaan ollu ehkä semmonen niin, mä en suhtaudu siihen niin kovalla aatteella. Että mulle se raja ei oo ihan mustavalkonen, niin kun kaikessa muussakin mä näen ehkä vähän enemmän sävyjä. Siinä mielessä mä itse asiassa luulen että, millä tavalla tää ala, media-ala kehittyy Suomessa, niin se raja tulee pehmenemään varmaan aika paljonkin. Mä luulen että se liike tulee menemään paljon enemmän molempiin suuntiin. Sen on jännästi nähnyt tuolla, kun on noitten tanskalaisten kollegoitteen parissa, niin siellähän varsinkin tuntuu, että sielläki on näitä samoja että vaihdetaan puolia ja muuta. Mut siellä tehdään edestakasin. Et se on jännä nähdä miten se sitten Suomessa. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

Moni vastaaja, joka ilmoitti olleensa hakuvaiheessa hyvin tyytyväinen työhönsä, teki merkittäviä uramuutoksia stipendikauden jälkeen. Toisaalta niistä kahdesta, jotka olivat hyvin tyytymättömiä työhönsä, toinen ei työskentele enää lainkaan toimittajana, mutta toinen on entisellä paikallaan. Kiinnostava detali on, että kaikki kolme vastaajaa, jotka sekä olivat hyvin tyytyväisiä työtilanteeseensa ennen stipendikautta että halusivat muutosta hyvin paljon, työskentelevät kaikki tällä hetkellä ulkomailla freelancereina. Siviilielämä painoi näitä päätöksiä tehtäessä vaakakupissa yhtä lailla tai enemmänkin kuin urasuunnittelu.

19 stipendiaattia (42%) jatkoi stipendikautensa jälkeen saman työnantajan palveluksessa, mutta kertoi työnkuvansa muuttuneen merkittävästi. Näistä 19:stä toimittajasta 14 on hakeutunut itse uusiin tehtäviin. Kahdessa vastauksessa nostettiin oma-aloitteisesti esiin stipendikauden merkitys. Toimituksen varaesimiehen paikalta kirjeenvaihtajaksi lähtenyt toimittaja kirjoitti, että siirtymisen syynä oli ”äärimmäisen kiinnostava tehtäväkuva, johon minulla oli taitoja tarjottavaksi, myös stipendivuoden ansiosta”. Toisaalta niin ikään kirjeenvaihtajaksi lähtenyt uutispäällikkö kertoi halunneensa sitä jo pitkään ja korosti, ettei stipendikaudella ollut merkitystä asiaan. Useimmiten siirtymisen syyksi nimettiin kiinnostavampi tehtävä. Yksi päällikkötehtävään ylennetty stipendiaatti mainitsi eksplisiittisesti uraportaila nousemisen, ja toinen freelancerista vakituisesti toimittajaksi siirtynyt vastaaja mainitsi taloudellisen turvan. Nämä olivat ainoat objektiivisen urakäsityksen tunnusmerkkejä edustavat vastaukset, eikä jälkimmäisessäkään ollut kyse palkankorotuksesta, vaan siirtymästä säännölliseen palkkatyöhön ylipäättään.

Väitteiden ”uskoin [hakuprosessin aikana], että stipendi edistäisi urakehitystäni” ja ”stipendikausi on ollut hyödyksi uralleni” ristiintaulukointi osoittaa, että stipendiaattien odotukset täyttyivät enimmäkseen hyvin. 40 prosenttia vastaajista sekä odotti paljon että sai paljon. Muutamia poikkeuksiakin löytyy. Yksi vastaaja odotti melko paljon, mutta ilmoitti ettei stipendikaudella ollut mitään positiivista vaikutusta hänen uraansa. Hän on tällä hetkellä hyvin tyytymätön työtilanteeseensa, eikä työskentele enää toimittajana. Toisaalta, seitsemällä vastaajalla ei ollut suuria odotuksia stipendikauden vaikutuksista, mutta

jälkikäteen neljä heistä on täysin samaa ja kolme melko samaa mieltä siitä, että vaikutus on ollut merkittävä. Neljä vastaajaa oli melko eri mieltä siitä, että stipendikausi olisi ollut hyödyksi heidän uralleen. Vastatessaan nykyiseen tyytyväisyyteensä he kaikki valitsivat Likert-asteikolla eri arvon: hyvin tyytyväinen, melko tyytyväinen, siltä väliltä ja melko tyytymätön. Vastaaja, joka ei ennakkoinut stipendikaudesta olevan hyötyä ja on tyytyväinen tilanteeseensa, on työskennellyt koko ajan päätoimittajana. Vaikuttaakin siltä, että moni vastaaja mielsi urakehityksen korkeampaan asemaan ylenemisenä, perinteisen urakäsityksen mukaisesti. Jälkikäteen ajatellen kyselyssä olisi kannattanut käyttää sanaa urapolku, joka ei viittaa niin selvästi objektiiviseen uraan ja olisi voinut herättää vastaajissa enemmän proteaaniseen urakäsitykseen ja subjektiiviseen urakokemukseen liittyviä mielikuvia.

Stipendiaatit – toimituksissa hukattu resurssi?

Kirkpatrick & Kirkpatrick ovat todenneet, että yksilön muuttumiseen tarvitaan paitsi omaa motivaatiota ja keinot, myös ympäristön suotuista suhtautuminen ja muutoksesta palkitseminen.⁶⁵ Työnantaja on tässä avainasemassa. Kun Säätiön stipendeihin on vapaa haku, joka perustuu yksilön omaan aloitteeseen, ei työnantaja välttämättä edes tiedä työntekijän hakeneen stipendiä ennen kuin työntekijä tulee neuvottelemaan vuoden poissaolosta. Tieto saattaa ymmärrettävästi olla työnantajalle negatiivinen yllätys, erityisesti mitä tärkeämmäksi organisaation osaksi työnantaja työntekijän arvottaa.

Valtaosa työnantajista (84%) suhtautui vastaajien mielestä positiivisesti alaisensa stipendiaatiksi lähtöön. 78 prosenttia vastaajista palasi stipendikautensa päätyttyä takaisin saman työnantajan palvelukseen. Tällöin hieman yli puolet (53%) koki työnantajan suhtautumisen positiiviseksi. Positiivinen suhtautuminen näkyi esimerkiksi esitelmäpyyntöinä ja arvostetuksi tulemisen tunteena.

Pidin useita esityksiä sekä omalla työpaikallani että [konsernissa]. Tietoa ja esitystä arvoستettiin ja sain kutsuja myös myöhemmin konsultoimaan ja esitelmöimään. Myös seuraavassa työpaikassani pidin muutaman esitelmän löydöistäni ja tutkimuksestani. (survey, stipendiryhmä, mies)

Työnantaja arvosti kokemustani ja olen pitänyt tutkimusesitelmäni talon johdosta ja hallituksesta lähtien aika monta kertaa. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Kokemuksillani on ollut käyttöä sekä toimituksen sisällä että lehden sivuilla. Olen esitelmöinyt ja kirjoittanut artikkeleita vuoden opeista. (survey, stipendiryhmä, mies)

41 prosenttia piti työnantajan suhtautumista neutraalina ja kuusi prosenttia (eli kaksi vastaajaa) negatiivisena. Molemmat negatiiviset kokemukset olivat hyvin voimakkaita.

⁶⁵ Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), s. 23.

Työnantajaa ei kiinnostanut lainkaan. Mielestäni minua rangaistiin poissaolostani, sillä jouduin syksyn yt-neuvotteluissa irtisanotuksi (oltuani [yhtiössä] 27 vuotta). Olin kerännyt paljon hyödyllistä tietoa, jota olisin halunnut jakaa. (survey, stipendiryhmä, nainen)

En saanut millään tavalla kertoa stipendiaattivuodesta työyhteisössäni. Minut sivuutettiin työnjaossa ja lopulta ajauhin suoraan konfliktiin esimieheni kanssa. Hain avoinna olevaan tuottajan tehtävään ja yhtiön henkilöstöosasto olisi palkannut minut. Sen sijaan esimies rikkoi rekrytointikieltoa ja päätti palkata tehtävään epäpätevän määräaikaisen. Otin yhteyttä liiton lakimieheen ja tilanne meni todella vaikeaksi. Lopulta esimies siirrettiin toisiin tehtäviin ja minä sain vaihdettua toimitusta. Käsittääkseni työsyRJintä johtui kateudesta ja pelosta, että koulutukseltani pätevämpänä yrittäisin syrjäyttää esimieheni. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Jotkut stipendiaatit vastasivat työnantajan suhtautumisen olleen neutraalia, mutta kuvailivat kuitenkin vapaassa tekstiosuudessa varsin negatiivisia kokemuksia.

Palasin töihin paljon vähemmän vaativiin tehtäviin kuin mistä olin lähtenyt. Poissa ollessani minut oli alennettu tekemään mediaharjoittelijalta sujuvaa rutiinityötä, vaikka olin lähtiesäni ollut kehityspäällikkö. Olin kovin hämmentynyt. Tietenkin minulla olisi ollut enemmän annettavaa, olin täynnä energiaa ja ideoita. Jotenkin tuntuu, että poissaolo teki minusta näkymättömän ja sai unohtamaan kykyni. (survey, stipendiryhmä, mies)

Joidenkin vastaajien kuvaus vastasi hyvin Kirkpatrickin & Kirkpatrickin määritelmää työnantajan luomasta neutraalista ilmastosta. Huomiotta jättäminen, ignorointi, on heidän mukaansa neutraalin suhtautumisen ydintä. Mikäli työntekijä haluaa muuttaa toimintatapojaan koulutuksen seurauksena tavalla tai toisella, esimiehellä ei ole mitään sitä vastaan, kunhan työ tulee tehdyksi. Mikäli muutoksesta tulee esimiehen silmissä ongelmia, ilmasto muuttuu helposti lannistavaksi tai jopa estäväksi. Uutistointukset ovat kaiken kaikkiaan muutosvastarintaisia toimintaympäristöjä. Muutoksen vastustaminen on institutionalisoitunutta ja kulttuurista; journalismi rakentuu rutiineille, jotka ylläpitävät toimittajien arvoja ja identiteettiä.⁶⁶

Työnantajani ei osoittanut oikein mitään kiinnostusta osaamiseni karttumiseen eikä halunnut sitä hyödyntää. Olin hyvin pettynyt mutta suhteessa aiempiin kokemuksiini se ei liioin yllättänyt. Kun riittävän sinnikkäästi neuvottelin, sain reilun vuoden kuluttua toimenkuvani selkeämmäksi ja olen pystynyt hyödyntämään minulle globaaliasioista kertynyttä osaamista. Työkaverit eivät ole mielestäni pitäneet minua uhkana, mutta ei monia liioin ole stipendivuoteni kovasti kiinnostanut. Muutama on osoittanut olevansa ylpeä siitä, että minä olen jaksanut kehittää itseäni ja mennä eteenpäin. Toivon mukaan olen voinut siis edes joillekin olla myönteinen esimerkki. Kokonaisuutena kuitenkin ajattelen, että arjen kiireestä selviäminen oli ja tahtoo olla täällä tärkeämpää kuin kuulla mahdollisia ammatillisia kokemuksiani. Työyhteisömme on hyvin juuttunut työtavoissaan (alaan verrattuna) ja vasta nyt, kun

⁶⁶ Ryfe, David M. (2009), Broader and deeper: A study of newsroom culture in a time of change. *Journalism* 10(2): 197–216.

*meillä on uusi päätoimittaja, toivon asioiden vähitellen muuttuvan. Ehkä omista kokemuk-
sistanikin on nyt vielä hyötyä. (survey, stipendiryhmä, nainen)*

*Olisin kaivannut työnantajalta enemmän kiinnostusta ja sitä, että oppimaani olisi hyödyn-
netty ja siitä olisi haluttu tietää enemmän. Hieman erikoiseen tyhjiöön palasin, sillä mieles-
täni ulkomailta saatua tietoa ei Suomessa yleensäkään osata arvostaa tarpeeksi. (survey,
stipendiryhmä, nainen)*

*Kukaan ei rankaissut, mutta ei myöskään olisi työnantajaa voinut vähemmän kiinnostaa,
mitä tuotavaa minulla olisi voinut olla. Kollegat kyselivät, millaista oli, mutta isommat po-
mot mieluummin eivät halunneet kuulla. (survey, stipendiryhmä, nainen)*

Työnantajan suhtautuminen palanneeseen stipendiaattiin mainittiin joissakin vastauksissa ekspli-
siittisesti syyksi työpaikan vaihtamiseen.

*[Millaiset seikat ovat vaikuttaneet päätökseesi vaihtaa työnantajaa tai siirtyä uudentyyliin
tehtäviin?] Se, että huomasin että yhtiö ei halunnut hyödyntää satsaustaan tulevaisuuteen
eli minua. Yhtiössä itse mietityt ideat olivat parhaita ja minun ideani olivat kuin "ulkopuoli-
selta" tulleita. On ollut tuskallista nähdä, miten ko. yhtiö on sitten toteuttanut näitä ideoita
myöhässä ja liian varovaisesti, johtaen yt-neuvotteluihin ja kohtuulliseen kaaokseen toimi-
tuksessa. (survey, stipendiryhmä, mies)*

Toimittajat kuvailivat myös paluuseen liittyviä sisäisiä sopeutumisvaikeuksia.

*Kun palasin pää täynnä uusia ajatuksia, ei vanhassa työpaikassa ollut lehtikään liikahtanut
eikä ollut liikahtamassakaan, vaikka digimurros oli maailmalla täydessä vauhdissa. -- En-
simmäinen puoli vuotta paluun jälkeen oli kärsimystä ja olin niin tympääntynyt, että panin
hakupaperit poliisikouluun. (survey, stipendiryhmä, nainen)*

Kyseinen stipendiaatti jäi lopulta toimitustöihin, mutta esimerkki havainnollistaa hyvin tilannetta,
johon maailmalla palaava työntekijä voi joutua. Yhdellä kolmesta stipendiaatista oli Suomeen palattu-
aan vaikeuksia sopeutua normaalielämään. Osa stipendiaateista onkin omaksunut eräänlaisen mentorin
roolin, jossa he paitsi neuvovat stipendihakua suunnittelevia toimittajia, myös antavat seuraajilleen ver-
taistukea esimerkiksi paluun myllerryksissä.

*Niin joo, se on sisältöprojekti, ja myöskin se sisältöjen ajattelemisen ajaa ikään kuin pois päin
siit manageeraustyöstä. Mä just käyn kirjeenvaihtoo muutaman Oxfordista tulijan kanssa,
jotka on aivan sillee "mä oon saanu koko vuoden ajatella terrorismia ja Lähi-itää ja muuta,
ja nyt mun pitäis mennä takas, mitä teen". Sit mä yritän tavallaan auttaa näkemään jotain
reittejä. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)*

Toimituspäällikön paikan stipendikautensa jälkeen jättänyt vastaaja ymmärtää kuitenkin myös
laajemman näkökulman:

*--töissä kaikilla on omat murheensa, äkkiä se unohtuu, että joku on juuri räjäyttänyt tajun-
tansa. Pitää itse osata tuoda osaamistaan esiin, en tästäkään kauheasti osaa tai halua va-
littaa, varsinkin kun olin itse pomopestillä ja jos ei siitä käsin osaa oppejaan käyttää, niin*

oma moka, sanoisin. Mutta kävihän siinä niin, että vaikka palasin vanhoihin töihin, en enää halunnut niissä jatkaa. Tuntui, että maailma on toisaalla. (survey, stipendiryhmä, nainen)

Esimiehen tai -miesten lisäksi kollegoiden suhtautumisella on vaikutusta stipendiaatin kotiutumiseen ulkomaankauden jälkeen. Kollegoiden mahdollista kateutta koskeva kysymys sai hyvin hajanaisen vastaanoton. Stipendiaateista 33 prosenttia koki, että stipendikausi oli herättänyt kollegoissa kateutta. 29 prosenttia ei ollut samaa eikä eri mieltä, ja 35 prosenttia ei ollut havainnut kateutta. Kontrolliryhmästä 38 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että stipendiaatit kuuluvat ”sisäpiiriin”. Kontrolliryhmältä kysyttiin myös erilaisia hakijoiden tasapuoliseen kohteluun liittyviä kysymyksiä. Enemmistö vastaajista (65%) oli sitä mieltä, että Säätiö suosii tiettyjen työnantajien palveluksessa olevia hakijoita. Vähemmän uskottiin suosittavan hakijoita, joilla on henkilökohtainen kontakti Säätiön edustajaan (35%) ja jotka edustavat tiettyä ikäryhmää (27%). Vähiten uskottiin jommankumman sukupuolen suosimiseen (9%).

Tuleehan se aina se että, se on vaan Sanomien tyypeille ja, just silleen että se on suhteilla ja muuta. No, a) se ei oo Sanomien tyypeille, b) jos suhteet on sitä että sä kysyt oikeesti ja tutustut niihin ihmisiin jotka, myöntää ne rahat, ni sehän on vaan järkevää. Et sä kysyt mitä te haluatte, ja käyt ehkä muutamassa tilaisuudessa vähän esittäytymässä niin että sä et oo pelkkä paperi, ni joo. Mut niinhän asiat toimii. Niin ku se et sä oot himassa ja sä odotat et sut tullaan löytämään ni.. (haastattelu, stipendiryhmä, mies)

Kyllä Suomessa tarvitaan sitä, että sinne palaa semmosia tyyppejä, jotka on nähny vaikka vähän muunlaisia journalistisia käytäntöjä ja virkistää sillä tavalla vaikka omaa kotitoimistusta, on se Hesarissa tai jossain muussa mediassa. Mun mielestä se on aika turhaa kadehtimista. Tietenki mä ymmärrän sen jonkutasosen kritiikin siitä, että saaks hesarilaiset niitä stipendejä helpommin. Sen puheen mä ihan ymmärrän. Mutta muuten mä oon sitä mieltä, että jos stipendivuosi ei edistäisi uraa, niin sitten ehkä pitäis enemmänkin esittää kysymyksiä, että mitäs nyt meni pieleen. (haastattelu, stipendiryhmä, nainen)

PÄÄTELMÄT JA EHDOTUKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Helsingin Sanomain Säätiön pitkien stipendiohjelmien vaikutusta toimittajien urapolkuihin. Helsingin Sanomain Säätiön pitkiin stipendiohjelmiin on lähetetty vuosina 2008–15 yhteensä 382 hakemusta. Niistä 63 prosenttia on tullut naisilta. Suurin työnantajaedustus on Sanomalla: 24 prosenttia kaikista hakemuksista on tullut sanomalaisilta. Stipendiaateiksi Säätiön seulan ja mahdollisen kohdeyliopiston karsinnan jälkeen on päässyt 79 toimittajaa. Heistä naisia on ollut 66 prosenttia. Sanoman työntekijöitä stipendijoukosta on 37 prosenttia, ja Yleisradion työntekijöitä 20 prosenttia. Valittujen stipendiaattien keski-ikä on 38 vuotta.

Tutkimuksessa tehtiin kaksi kyselyä sekä haastatteluja. Ensimmäinen survey lähetettiin vuosina 2006–2013 stipendiohjelmiin osallistuneille toimittajille (n=61, vastausprosentti 73,8). Toinen survey lähetettiin vuosina 2010–2015 stipendiohjelmiin hakeneille toimittajille, jotka eivät tulleet valituiksi (n=160, vastausprosentti 32,5). Surveyvastausten pohjalta valittiin kymmenen stipendiaattia syventäviin yksilöhaastatteluihin. Kysely- ja haastatteluvastauksien tulkintakehyksenä käytettiin kahta käsitettä: koulutuksen vaikuttavuutta ja proteaanista urakäsitystä.

Tutkimus osoittaa, että Helsingin Sanomain Säätiön koulutusohjelmilla on merkittävää yksilötason vaikuttavuutta. Puolet (49%) stipendikyselyyn vastanneista vuosina 2006–2013 ohjelmaan osallistuneista toimittajista on vaihtanut työnantajaa ulkomaankaudelta palattuaan, ja 42 prosenttia on saman työnantajan palveluksessa, mutta merkittävästi erilaisissa tehtävissä. Siten ainoastaan yhdeksän prosenttia vastaajista on samoissa tehtävissä kuin stipendiaateiksi lähtiessään. Suomalaisten toimittajien liikkumista työpaikasta toiseen ei seurata eikä tilastoida missään, joten vertailua keskimääräiseen liikkuvuuteen ei pystytä tekemään. Mediakenttämme on muuttunut rajusti Säätiön koulutusohjelmien toiminnan aikana, ja toimittajien kaikinainen liikkuvuus on sen myötä lisääntynyt. On silti syytä epäillä, ettei stipendiaattien liikehdintä mahdu normaalin raameihin. Vertailu stipendiä menestyksettä hakeneiden toimittajien kanssa osoitti, ettei stipendikausi lisää todennäköisyyttä siihen, että toimittaja vaihtaa

työpaikkaa ($p=0,97$). Sen sijaan kun muutoksiin lasketaan mukaan työtehtävien merkittävä muuttuminen saman työnantajan alaisuudessa, uramuutosten todennäköisyys on suurempi stipendiaateilla kuin ei-valituilla ($p=0,09$). 87 prosenttia stipendiaateista oli sitä mieltä, että stipendikausi rohkaisi heitä tekemään työelämää koskevia ratkaisuja.

Työpaikan tai edes työtehtävien vaihtaminen ei ole koulutusohjelmien tavoite, vaan se on ollut koulutuksen ennakoimatonta vaikuttavuutta. Muutos on kuitenkin ollut yksilöiden kannalta enimmäkseen positiivinen. Suurin osa vastaajista on hakeutunut oma-aloitteisesti muihin tehtäviin. Stipendiaattien tyytyväisyys on myös noussut, kun taas stipendiä hakeneiden ei-valittujen kontrolliryhmässä tyytyväisyys on laskenut. Tässä valossa stipendiaattien muutos näyttäytyy selvästi positiivisena. Tutkimus myös osoitti, että stipendiaattiryhmässä muutoshalukkuus oli johdonmukaisesti korkeammalla tasolla kuin kontrolliryhmässä: stipendiaatit halusivat selvästi enemmän vaihtelua toimitustyön arkeen ja muutoksia työelämäänsä ja uraansa. Tyytymättömyys omaan työhön ei kuitenkaan ollut ainoa muutostarpeen moottori. Samat ihmiset saattoivat olla yhtä aikaa sekä tyytyväisiä työtilanteeseensa että haluta muutosta. Sekä stipendi- että kontrolliryhmissä tärkein syy koulutusohjelmiin hakemiseen oli uuteen aiheeseen tutustuminen ja osaamisen laajentaminen. Yllättävä havainto oli, että stipendiaatit vastasivat halunneensa opiskella ja tehdä tutkimusta selvästi vähemmän kuin kontrolliryhmän vastaajat.

Oxfordin yliopiston Reuters-instituutissa, joka on yksi Säätiön koulutusohjelmakohteista, on selvitetty stipendiaattien vaiheita fellowship-kauden jälkeen. Selvityksen kohteena on työntekijöiden ylenneminen, *promotion*. Tämän tutkimuksen kyselyvastauksista kävi kuitenkin ilmi, että pelkkien ylennysten seuraaminen tuottaisi kapean ja vääristyneen kuvan stipendiaattien monenlaisista uramuutoksista. Ylennyksen käyttäminen uramenestyksen mittarina edustaa perinteistä, objektiivista urakäsitystä, jossa uran arvo määritellään ensisijaisesti ulkoisten tekijöiden perusteella. Monen stipendiaatin kysely- ja haastatteluvastauksissa taas näkyi proteaanisen uraorientaation merkkejä: heille uraportaiden kiipeämistä ja palkankorotuksia tärkeämpää on työhyvinvointi ja psykologinen onnistumisen tunne. Työpaikansa varmistelun sijaan proteaanisesti orientoitunut ihminen huolehtii osaamisensa kehittämisestä ja työllistettävyydestään. Hänen lojaaliutensa kohdistuu ammattilaisuuteen ja professioon, ei niinkään työnantajaan. Kuten eräs ison urakäännöksen tehnyt vastaaja kuvaili, epävarmassa tilanteessa voi satsata omaan osaamiseensa ja katsoa rohkeasti eteenpäin sen sijaan, että jäisi pitelemään tuolinreunoista kiinni rystyset valkeina.

Yksilötasolla stipendikoulutus on siis selvästi vaikuttavaa. Työyhteisöjen tasolla tilanne on epätaisempi. Helsingin Sanomain Säätiö määrittelee koulutusohjelmiansa yhdeksi tavoitteeksi sen, että stipendiaatit hyödyttävät uusilla taidoillaan omaa työyhteisöään. Hieman yli puolet (53%) vastaajista ku-

vasi työnantajansa suhtautumista stipendikokemukseen positiiviseksi. Tämä näkyi esimerkiksi esitelmäpyyntöinä, uusien tehtävien tarjoamisena ja muina arvostuksen osoituksina. Positiivinen suhtautuminen ei kuitenkaan aina tarkoittanut, että työyhteisö olisi pyrkinyt hyötymään stipendiaatin kokemuksista – joissakin vastauksissa positiiviseksi miellettiin jopa se, että poissaolosta ei rangaistu. Neutraaliksi arvioitu suhtautuminen osoittautui avoimen vastauksen perusteella joissakin tapauksissa negatiiviseksi. Saattaa olla, että osa vastaajista oli paljastumisen pelossa haluttomia antamaan kriittisiä kommentteja työnantajistaan. Vastaajat jakautuivat joka tapauksessa kahteen melko samankokoiseen leiriin: toisten kokemus otettiin työpaikalla tervetulleena vastaan, toisten taas ohitettiin. Muutama stipendiaatti koki, että siitä jopa rangaistiin.

Stipendikausi oli 98 prosentille vastaajista merkittävä kokemus. Joka kolmas stipendiaatti koki vaikeuksia sopeutua normaalielämään Suomeen palattuaan. Näin tärkeän kokemuksen sivuuttaminen tai jopa siitä rankaiseminen on haitaksi paitsi stipendiaatille itselleen, myös organisaatiolle, joka jättää käyttämättä potentiaalisesti merkittävän resurssin ja lisäksi pahimmillaan ajaa työntekijän etsiytymään muualle.

Järjestelmä on stipendiaattien kannalta erinomainen, suorastaan ylellisyyttä. Olisi hyvä, jos työnantajatkin älyäisivät jotenkin hyödyntää uusia ajatuksia ja energiaa, jota palaavat stipendiaatit tuovat mukanaan. Välillä tuntuu että sitä pikemminkin pelätään. (survey, stipendiryhmä, nainen)

On silti syytä muistaa, että kyseessä on kahden kauppa. Kontrolliryhmän vastaajista 58 prosenttia ei koskaan kertonut työnantajalleen hakeneensa stipendiaattia. Kertomatta jättäminen voi olla joissakin tilanteissa perusteltua, mutta avoimin kortein pelaaminen voisi johtaa rakentavampiin tuloksiin. Toimittaja voisi yhdessä esimiehensä kanssa pohtia tutkimussuunnitelmaansa ja tavoitteitaan. Tällöin työnantajalla olisi mahdollisuus nähdä alaisensa stipendikausi koko työyhteisön osaamista kehittävänä resursina, sitoutua siihen ja olla työntekijän tukena eri vaiheissa. Vertailun vuoksi voi ajatella, että mikäli työnantaja itse käyttäisi vastaavan rahasumman työntekijän koulutukseen, investoinnille odotettaisiin takuuvarmasti tuottoa.

Yksi vastaaja nosti esiin Säätiön roolin stipendiohjelmien annin jalkauttamisessa käytäntöön.

Omat kokemukseni stipendijärjestelmästä ovat hyvät. Sitä en tiedä, kuinka hyvin HSS voisi toimia stipendiaattien osaamisen hyödyntämisessä stipendikauden jälkeen: säätiö on ainoa paikka, jossa on tiedossa kaikkien stipendiaattien tekemä työ ja hankkima asiantuntijuus. Ehkä järjestelmää voisi vielä kehittää eräänlaiseksi osaajapankiksi, jota Suomen lehdistö ja työnantajat voisivat hyödyntää? (survey, stipendiryhmä, mies)

Kolme neljästä stipendiaatista koki saaneensa ohjelmasta konkreettisia työkaluja käytännön työhönsä. Kaikki, jotka olivat eri mieltä, olivat osallistuneet joko Oxfordin yliopiston tai Freie Universitätin

ohjelmiin. Näiden ohjelmien sisältö saattaa jäädä teoreettisemmalle tasolle, mutta paljon on kiinni esimerkiksi stipendiaatin kurssivalinnoista ja kohdalle osuneista ohjaajista. Moni muu Oxfordissa ja Berliinissä opiskellut stipendiaatti koki saaneensa käytännössä hyödynnettävää oppia. Tavoitteensa saavuttamiseksi Säätiö voisi kuitenkin harkita stipendiohjelmavalikoiman laajentamista. Stanfordin innovatiojournalismin ohjelman loputtua tarjolla ei ole ollut yhtään työharjoittelua sisältävää ohjelmaa. Käytännönläheisillä ohjelmilla voisi kuvitella saavan työnantajiakin sitoutettua paremmin. On kuitenkin tärkeää huomata, että opetuksen sisältö ja laatu eivät näytä olleen ratkaisevassa asemassa stipendikausi-kokonaisuuden merkityksen luomisessa: sama stipendiaatti kritisoi armotta koulutusohjelmaa, mutta kertoi vuoden olleen silti elämänsä paras. Oma-aloitteisuus ja itseohjautuvuus avaavat monia ovia. Onnistunut stipendikausi tuntuisi yhtäältä edellyttävän toimittajalta proteaanista uraorientaatiota ja toisaalta tuottavan sitä. Stipendikautta voisikin verrata ponnahduslautaan. Jos ponnahduslaudalle löntystelee ja jää seisomaan paikalleen, on turha odottaa suuria. Stipendikausiakaan ei anna automaattisesti ihmeitä, vaan edellyttää toimittajalta omaa aktiivisuutta ja rohkeutta. Yksi stipendiaatti ottaa hyvän vauhdin tietäen koko ajan, mihin ja miten tähtää. Toinen taas hyppää laudalta sokkona ja katsoo, mitä eteen tulee. Lautaa antaa molemmille vauhtia ja voimaa.

Tutkimus tuotti erilaisia ideoita jatkotutkimukselle. Mikäli ohjelmien vaikutusten tutkimista halutaan jatkaa, hakijat voisivat täyttää jo hakuvaiheessa suppean kyselylomakkeen, jossa selvitetäisiin hakijan motiiveja. Lomakkeen pitäisi toki olla selvästi erillään muista hakudokumenteista, eikä se saisi päätyä valintalautakunnan käsiin. Olisi myös mielenkiintoista selvittää kansainvälisten ohjelmien vaikutavuutta muunmaalaisten journalistien urakehitykseen. Tekevätkö Reuters-instituutin australialaiset tai intialaiset toimittajat yhtä paljon uramuutoksia kuin suomalaiset? Entä miten ulkomaiset työnantajat arvostavat työntekijöidensä stipendiaattikokemuksia? Suomen kontekstissa tutkimusta voisi jatkaa selvittämällä työnantajien ja esimiesten näkökulmaa stipenditoimintaan. Kehittämishankkeen avulla voisi yrittää tehostaa stipendiaatin sopeutumista takaisin työpaikalleen ja stipendikauden aikana kertyneen osaamisen jakamista työyhteisön hyödyksi. Etnografinen tutkimus työpaikalta stipendiaatin paluun jälkeen tuottaisi kiinnostavaa tietoa työyhteisöjen toimintakulttuureista. Helsingin Sanomien Säätiön panostus suomalaisten toimittajien jatkokoulutukseen on merkittävä. Olisi aika saada sen vaikuttavuus etenemään yksilötasolta entistä vahvemmin myös työyhteisöjen ja edelleen koko suomalaisen media-kentän tasolle.

LÄHTEET

- Arthur, Michael B. & Rousseau, Denise M. (toim.) (1996). *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press.
- Becker, Lee B., McConnell, Patrick J. & Punathambekar, Aswin (2002). The Impact of Journalism Training on the Trainers: Reflections of U.S. International Fellows. http://www.grady.uga.edu/cox-center/activities/act_2001_to_2002/materials01-02/trainingiamcrjuly2002.pdf. Haettu 15.9.2015.
- Becker Lee B.; Vlad, Tudor; Swennes, Amands; Parham, Benandre; Teffeau, Lauren & Apperson, Marcia (2006). The Impact of Midcareer Training on Journalistic Work. http://isaleh.uct.ac.za/Assets/PDFs/JRE2007/06_Becker_et_al.pdf. Haettu 15.9.2015.
- Cartus (2014). *Global mobility policy & practices: 2014 survey executive summary report*. http://guidance.cartusrelocation.com/rs/cartus/images/2014_Global_Mobility_Policy_Practices_Survey_Exec_Summary.pdf. Haettu 15.9.2015.
- Chaudhuri, Sanghamitra & Ghosh, Rajashi (2012). Reverse Mentoring. A Social Exchange Tool for Keeping the Boomers Engaged and Millenials Committed. *Human Resource Development Review* 11(1): 55–76.
- Chin, Wong Siew & Rasdi, Roziah Mohd (2014). Protean Career Development: Exploring the Individuals, Organizational and Job-related Factors. *Asian Social Science* 10(21): 203–215. DOI: 10.5539/ass.v10n21p203. Haettu 15.9.2015.
- Dowling, Peter J., Festing, Marion, & Engle, Allen D. (2008). *International Human Resource Management*. London: Thomson Learning, 116.
- Gino, Francesca, Wilmuth, Caroline Ashley & Brooks, Alison Wood (2015). Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. <http://www.pnas.org/content/early/2015/09/15/1502567112.full.pdf>. Haettu 28.9.2015.
- Gubler, Martin, Arnold, John & Coombs, Crispin (2014). Reassessing the Protean Career Concept: Empirical Findings, Conceptual Components and Measurement. *Journal of Organizational Behavior* 35(S1): S23–S40. DOI: 10.1002/job.1908. Haettu 15.9.2015.
- Hall, Douglas T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *The Academy of Management Executive* 10(4): 8–16.
- Hall, Douglas T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65(1), s. 1–13. DOI:10.1016/j.jvb.2003.10.006. Haettu: 15.9.2015.
- Hall, Douglas. T. & Chandler, Dawn E. (2005). Psychological success: When the career is calling. *Journal of Organizational Behavior* 26(2): 155–176. DOI: 10.1002/job.301. Haettu 15.9.2015.

- Helsingin Sanomain Säätiö. Helsingin Sanomain Säätiön strategiset suuntaviivat vuoteen 2017. http://www.hssaatio.fi/images/stories/HELSINGIN_SANOMAIN_STIN_STRATEGISET_SUUNTAVIIVAT2017.pdf. Haettu 3.9.2015.
- Helsingin Sanomain Säätiö. Tietoa säätiöstä. <http://www.hssaatio.fi/tietoa-saatiosta/>. Haettu 3.9.2015.
- Helsingin Sanomain Säätiö. Toimittajien jatkokoulutusohjelmat. <http://www.hssaatio.fi/toimittajastipendit/>. Haettu 15.9.2015.
- Helsingin Sanomain Säätiö. Uutisraivaaja. <http://www.hssaatio.fi/uutisraivaaja/>. Haettu 3.9.2015.
- Hovden, Jan Fredrik; Bjørnsen, Gunn; Ottosen, Rune; Willig, Ida & Zilliacus-Tikkanen, Henrika (2009). The Nordic Journalists of Tomorrow. An Exploration of First Year Journalism Students in Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Nordicom Review* 30(1): 149–165.
- John S. Knight Journalism Fellowships at Stanford. About us. <http://jsk.stanford.edu/about/>. Haettu 17.9.2015.
- Johnstone, John W.C., Slawski, Edward J. & Bowman, William W. (1976). *The News People: A Sociological Portrait of American Journalists and Their Work*. Urbana: University of Illinois Press.
- Jyrkiäinen, Jyrki (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitoksen julkaisu B 50.
- Jyrkiäinen, Jyrki & Heinonen, Ari (2012). Finnish Journalists: The Quest for Quality amidst New Pressures. Teoksessa Weaver, David & Willnat, Lars (toim.) *The Global Journalist in the 21st Century*. New York: Routledge, 171–186.
- Kirkpatrick, Donald L. & Kirkpatrick, James D. (2006). *Evaluating Training Programs: the Four Levels*. 3 edition. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kolari, Erja (2011). Unelma-ammatin kuolema – nuoren journalistin kohtuulliset odotukset. Teoksessa Matikainen, Janne (toim.), *Muuttuvat mediat – haasteelliset sukupolvet*. Helsinki: Infor.
- Komulainen, Katri & Sinisalo, Pentti (2006). ”Mul on amerikkalaisten työajattelumalli”. Itsensä työllistävien naisten urakertomukset ja yrittäjäminä. *Työelämän tutkimus* 4(3): 149–159, s. 150.
- Koski, Ulla. Henkilökohtaiset tiedonannot, 4.3.2015, 27.8.2015, 31.8.2015 ja 1.9.2015.
- Lassila-Merisalo, Maria & Uskali, Turo (2011). How to Educate Innovation Journalists? Experiences of Innovation Journalism Education in Finland 2004-2010. *Journalism & Mass Communication Educator* 66(1), 25–38.
- Lehtonen, Pauliina (2013). *Itsensä markkinoijat. Nuorten journalistien urapolut ja yksilöllistyvä työelämä*. Tampere: Tampere University Press.
- Leinikki, Sikke (2009). *Pelon ja toivon välissä. Pätkätyöläisen urakerronta*. Helsinki: Yliopistopaino, s. 169. <https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108139Loppuraportti.pdf>. Haettu 15.9.2015.
- Lindgren, Marko (2012). *Kokemuksia innovaatiojournalismiohjelmasta Stanfordissa 2010-11*. Jyväskylän yliopisto ja Helsingin Sanomain Säätiö. http://www.hssaatio.fi/images/stories/HSSINJOF_raportti.pdf. Haettu 15.9.2015.
- Mattila, Noora (2013). Takinkääntäjä. *Journalisti* 2/2013. <http://journalistiliitto-fi.directo.fi/journalisti/lehti/2013/02/artikkelit/takinkaantaja/>. Haettu 22.9.2015.
- Nieman Foundation. Fellowships. <http://nieman.harvard.edu/fellowships/>. Haettu 17.3.2015.
- Nikunen, Kaarina (2013). Losing my profession: Age, experience and expertise in the changing newsrooms. *Journalism: Theory, Practice and Criticism*, 17.11.2013. DOI: 10.1177/1464884913508610. Haettu 15.9.2015.
- Pakkanen, Irene (2011). *Käydään juttukauppaa. Freelancerin ja ostajan kohtaamisia journalismin kaupapaikalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4476-6>. Haettu 15.9.2015.

- Palletvuori, Kaarina (2004). *Journalisti vai viestintäkonsultti? Toimittajan ammattirooli viestintätoimistossa*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2004920589>. Haettu 22.9.2015.
- Palmunen, Marja. Henkilökohtainen tiedonanto, 21.9.2015.
- Porttinen, Katri (2010). Uupunut sukupolvi. *Journalisti* 17/2010. <http://journalistiliitto-fi.directo.fi/journalisti/lehti/2010/17/artikkelit/uupunut-sukupolvi/>. Haettu 28.9.2015.
- Raittila, Pentti, Olin, Nina & Stenvall-Virtanen, Sari (2006). *Viestintäkoulutuksen nousukäyrä – Monta tietä unelma-ammattiin ja suuriin pettymyksiin*. Tampere: Tampereen yliopisto. http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65697/viestintakoulutuksen_nousukayra_2006.pdf. Haettu 15.9.2015.
- Raivola, Reijo, Valtonen, Päivi & Vuorensyrjä, Matti (2000). Käsitteet, mallit ja indikaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Raivola, R. (toim.) *Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia 2*, s. 11–28. <http://www.aka.fi/globalassets/awanhat/documents/tiedostot/julkaisut/vaikuttavuutta-koulutukseen.pdf>. Haettu 15.9.2015.
- Reuters Institute for the Study of Journalism (2013). Annual Report 2012–13. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/annual-report-2012-2013.pdf>. Haettu 22.9.2015.
- Reuters Institute for the Study of Journalism. Journalism Fellowship Programme. <https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/page/journalism-fellowship-programme>. Haettu 15.9.2015.
- Ryfe, David M. (2009). Broader and deeper: A study of newsroom culture in a time of change. *Journalism* 10(2): 197–216.
- Sanomalehtien liitto. Sanomalehtien levikkikehitys 2012–14. http://www.sanomalehdet.fi/sanomalehtitieto/levikki/levikkikehitys_2012_2014. Haettu 15.9.2015.
- Sullivan, Sherry E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457–484. <http://www.choixdecariere.com/pdf/5873/Sullivan-1999.pdf>. Haettu 15.9.2015.
- Suomen Journalistiliitto. Jäsenmäärän kehitys. <http://www.journalistiliitto.fi/liitto/alasivu/jasentilastoja/jasenmaaran-kehitys/>. Haettu 19.9.2015.
- Tenhula, Tytti (2007). *Valtakunnallisesti vaikuttavaa koulutusta. Selvitys valtakunnallisen TieVie-virtuaaliyliopistohankkeen vaikuttavuudesta*. Suomen virtuaaliyliopiston julkaisuja 2/07. Helsinki: Suomen virtuaaliyliopiston palveluyksikkö, 13.
- Virtanen, Petri & Uusikylä, Petri (2004). Exploring the Missing Links between Cause and Effect. Framework for Understanding Micro-Macro Conversions in Programme Evaluation. *Evaluation: The International Journal of Theory, Research and Practice*. 10 (1). 77–91. DOI: 10.1177/1356389004043136. Haettu 7.9.2015.
- Weaver, David H. & Willhoit, G. Cleveland (1996). *The American Journalist in the 1990s: U.S. News People at the End of an Era*. New York: Routledge.
- Willnat, Lars., Weaver, David. H., & Choi, Jihyang (2013). The Global Journalist in the Twenty-First Century: A cross-national study of journalistic competencies. *Journalism Practice*, 7(2), 163–183.

LIITE I

Stipendiaattien survey-lomake

1. Nimesi?
 2. Sähköpostiosoitteesi?
 3. Stipendikohteesi?
 4. Stipendikautesi ajankohta?
 5. Mikä oli työtilanteesi Suomessa stipendiohjelmaan lähtiessäsi?
 - ☐ vakituinen työ toimittajana
 - ☐ määräaikainen työ toimittajana
 - ☐ freelance-toimittaja
 - ☐ työtön
 - ☐ muu, mikä?
 6. Jos olit työsuhteessa, mikä oli työnantajasi ja työtehtäväsi? Mikäli olit freelancer, kuvaile työskentelyäsi lyhyesti.
 7. Olitko tyytyväinen työhösi?
 - ☐ hyvin tyytyväinen
 - ☐ melko tyytyväinen
 - ☐ siltä väliltä
 - ☐ melko tyytymätön
 - ☐ hyvin tyytymätön
 - ☐ en halua vastata
- Jos haluat, tässä voit avata edellistä vastaustasi.
8. Koulutustaustasi ennen stipendikautta?
 - ☐ peruskoulu
 - ☐ lukio tai ammattioppilaitos
 - ☐ opistotason tutkinto
 - ☐ amk-tutkinto
 - ☐ keskeneräinen amk-tutkinto
 - ☐ yliopistotutkinto: kandidaatti

- ☐ yliopistotutkinto: maisteri
- ☐ keskeneräinen yliopistotutkinto
- ☐ tutkijakoulutus (lisensiaatti/tohtori)
- ☐ muu, mikä?

9. Onko sinulla toimittajakoulutus tai journalismin opintoja?

- ☐ kyllä, pääaineena
- ☐ kyllä, sivuaineena
- ☐ kyllä, irrallisia opintoja
- ☐ ei
- ☐ muu, mikä?

10. Montako kertaa hait stipendiohjelmaan?

- ☐ pääsin mukaan ensiyrittämällä
- ☐ pääsin mukaan toisella yrittämällä
- ☐ pääsin mukaan kolmannella yrittämällä

11. Miksi hait stipendiaatiksi?

Seuraavassa esitetään erilaisia hakemiseen mahdollisesti vaikuttaneita tekijöitä. Arvioi niiden vaikutusta omalla kohdallasi. Lopuksi voit halutessasi täsmentää vastaustasi pidemmin avoimessa tekstikentässä.

Vastausvaihtoehdot:

hyvin paljon – melko paljon – siltä väliltä – melko vähän – ei lainkaan – en osaa sanoa – ei koske minua

Halusin vaihtelua toimitustyön arkeen.
 Halusin tutustua toisen maan kulttuuriin.
 Olin kuullut aiempien stipendiaattien hyvistä kokemuksista.
 Uskoin, että stipendi edistäisi urakehitystäni.
 Suunnitelmissani oli jäädä ulkomaille stipendikauden päätyttyä.
 Halusin kohentaa kielitaitoani.
 Halusin antaa lapsilleni mahdollisuuden tutustua vieraaseen kulttuuriin ja oppia kieltä.
 Halusin jatkaa opintojani / tehdä tutkimusta.
 Halusin kehittyä entistä paremmaksi omalla erityisosaamisalueellani.
 Halusin tutustua uuteen aiheeseen ja laajentaa osaamistani.
 Halusin pois työpaikastani.
 Halusin pysyviä muutoksia työelämääni ja uraani.
 Ulkomaankausi sopi senhetkiseen elämäntilanteeseeni.

Tässä voit halutessasi jatkaa tai täsmentää edellistä vastaustasi.

12. Päätitkö ensin hakea stipendiä ylipäättään, vai ajattelitko alusta asti nimenomaan tiettyä kohdetta?

- ☐ päätin ensin hakea, sitten täsmensin kohteen
- ☐ suunnittelin koko ajan kohde edellä
- ☐ kun hakeuduin, kohteita oli vasta yksi
- ☐ muu, mikä?

13. Stipendiohjelmien hakuprosessi oli mielestäni...

Vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä – melko samaa mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – melko eri mieltä – täysin eri mieltä – ei koske minua

- liian työläs
- riittävän informatiivinen
- liian kiireinen

- selkeä
- relevantti, olennaisia asioita arvioiva
- tasapuolinen eri taustoista tuleville hakijoille

14. Mikä oli perhetilanteesi, kun hait stipendiohjelmaan?

- ☐ parisuhteessa, lapsia
- ☐ parisuhteessa, ei lapsia
- ☐ ei parisuhdetta, on lapsia
- ☐ ei parisuhdetta, ei lapsia (siirtyy kysymykseen 18)

15. Lähdittekö molemmat / kaikki matkaan?

- ☐ koko perhe lähti matkaan
- ☐ osa perheestä lähti matkaan
- ☐ muu, mikä?

16. Jos mukana oli lapsia, minkä ikäisiä he olivat lähtiessänne?

17. Miten perhettä/parisuhdetta koskeva päätöksenteko sujui?

- ☐ hyvin helposti
- ☐ melko helposti
- ☐ siltä väliltä
- ☐ melko hankalasti
- ☐ hyvin hankalasti
- ☐ en halua sanoa

Tässä voit halutessasi avata edellistä vastausta.

18. Miten työnantajasi suhtautui lähtöösi?

- ☐ hyvin myönteisesti
- ☐ melko myönteisesti
- ☐ neutraalisti
- ☐ melko kielteisesti
- ☐ hyvin kielteisesti
- ☐ minulla ei ollut työnantajaa
- ☐ muu, mikä?

19. Miten asuminen järjestyi? Kerro vapaasti muutamin sanoin.

20. Miten muut käytännön järjestelyt sujuivat? Viisumi, mahdolliset lasten koulu- ja hoitopaikat jne., kerro vapaasti. Saitko neuvoja säätiöstä tai aiemmilta stipendiaateilta?

21. Seuraavassa esitetään väitteitä. Merkitse, miten ne pitävät sinun kohdallasi paikkaansa.

Vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä – melko samaa mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – melko eri mieltä – täysin eri mieltä – en osaa sanoa – ei koske minua

Pääsin osallistumaan niille kursseille, joille halusin.
 Ohjelman sisältö vastasi odotuksiani.
 Opetuksen taso oli hyvä. (Stanfordissa olleille kick off -vaihe)
 Opiskelu oli työlästä.
 Sain tukea ja ohjausta ohjelman aikana tarpeideni mukaan.
 Vieraalla kielellä toimiminen oli helppoa.
 Säätiön stipendi riitti elämiseen.
 Stipendikauden aikainen työskentelykielto oli perusteltu.

Stipendiblogin pitäminen oli työlästä.
Työharjoitteluni oli antoisa (koskee InJo-felloweita).

Tässä voit antaa avointa palautetta opinnoista ja/tai ohjelmasta.

22. Palasitko saman työnantajan palvelukseen stipendikautesi päätyttyä?

- ☐ kyllä
- ☐ en
- ☐ muu, mikä?

23. Miten työnantajasi mielestäsi suhtautui stipendikokemukseesi?

- ☐ positiivisesti
- ☐ neutraalisti
- ☐ negatiivisesti
- ☐ minulla ei ollut työnantajaa

Tässä voit täydentää edellistä vastaustasi vapain sanoin. Joitakin apukysymyksiä: Tunsitko, että kokemustasi arvostettiin? Oliko työnantaja siitä kiinnostunut? Haluttiinko kokemuksesi saada toimituksen yhteiseksi resurssiksi? Tunsitko, että sinua rangaistiin poissaolostasi? Nähtiinkö kokemuksesi uhkana? Olisiko sinulla ollut enemmänkin annettavaa kokemuksesi myötä?

24. Oletko vaihtanut työpaikkaa jossakin vaiheessa stipendikautesi jälkeen, tai ovatko työtehtäväsi saman työnantajan palveluksessa muuttuneet merkittävästi?

- ☐ Olen vaihtanut työpaikkaa kerran, mutta työskentelen yhä toimittajana.
- ☐ Olen vaihtanut työpaikkaa useamman kerran, mutta työskentelen yhä toimittajana.
- ☐ Olen vaihtanut työpaikkaa enkä työskentele enää toimittajana, vaan?
- ☐ En ole vaihtanut työpaikkaa, mutta olen siirtynyt uusiin tehtäviin tai toimenkuvani on muuttunut merkittävästi.
- ☐ En ole vaihtanut työpaikkaa eikä toimenkuvani ole merkittävästi muuttunut. (siirtyy kysymykseen 27)

25. Luettele tässä stipendiohjelman jälkeiset työpaikkasi ja tehtäväsi, nykyinen viimeisenä.

26. Millaiset seikat ovat vaikuttaneet päätökseesi vaihtaa työnantajaa tai siirtyä uudenlaisiin tehtäviin?

Esim. tyytymättömyys omaan asemaan, uraportaila nouseminen, kiinnostavampi tehtäväkuva...

27. Oletko tällä hetkellä tyytyväinen työhösi?

- ☐ hyvin tyytyväinen
- ☐ melko tyytyväinen
- ☐ siltä väliltä
- ☐ melko tyytymätön
- ☐ hyvin tyytymätön
- ☐ en halua vastata

28. Seuraavassa esitetään satunnaisessa järjestyksessä erilaisia väitteitä stipendikokemuksesta kokonaisuutena. Merkitse, miten väitteet sopivat sinuun.

Vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä – melko samaa mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – melko eri mieltä – täysin eri mieltä – ei koske minua

Stipendikausi oli minulle merkittävä kokemus.
Suomeen palattuani minun oli vaikea sopeutua normaalielämään.
Stipendikaudesta on ollut minulle hyötyä urallani.
Stipendikokemus vahvisti toimittajaidentiteettiäni.

Sain stipendikaudesta irti sen, mitä odotin saavani.
Sain stipendikaudella uusia hyödyllisiä kontakteja.
Ymmärrän stipendikauden ansiosta paremmin, miten toimittajat eri puolilla maailmaa työskentelevät.
Opin stipendikaudellani paljon uusia asioita.
Stipendikokemuksen myötä ymmärsin suomalaisen median erityispiirteitä.
Sain stipendikaudella konkreettisia työkaluja käytännön työhöni.
Stipendikokemus on hyvä meriitti cv:ssäni.
Stipendikausi auttoi minua ymmärtämään, mitä haluan työltäni.
Stipendikausi kartutti minussa rohkeutta tehdä työelämää koskevia valintoja.
Olen mielestäni parempi toimittaja stipendikauden ansiosta.
Olen kuullut negatiivisia kommentteja, ennakkoluuloja tai juoruja stipendiaatteihin liittyen.
Stipendikokemukseni on herättänyt kateutta kollegoissani.
Osallistun aktiivisesti erilaisiin koulutustilaisuuksiin, joita työpaikalla tai esim. yhdistyksissä, liitolla tai muulla sidosryhmällä on tarjolla.
Meidän stipendiaattien odotettiin vaihtavan työpaikkaa stipendikauden päättyttyä.

29. Kerro vielä, miten kehittäisit Helsingin Sanomain Säätiön stipendijärjestelmää.

30. Sana on vapaa, jos haluat vielä antaa palautetta.

LIITE 2

Kontrolliryhmän survey-lomake

1. Nimesi?

2. Sähköpostiosoitteesi?

3. Minä vuonna/vuosina olet hakenut stipendiohjelmaan?

- ☐ 2007
- ☐ 2008
- ☐ 2009
- ☐ 2010
- ☐ 2011
- ☐ 2012
- ☐ 2013
- ☐ 2014
- ☐ 2015

4. Mihin koulutusohjelmiin olet hakenut?

- ☐ Innovation Journalism Fellowship Program (Stanford)
- ☐ UC Berkeley
- ☐ Freie Universität Berlin
- ☐ Oxford, Reuters Institute for the Study of Journalism
- ☐ USC Annenberg School for Communication & Journalism
- ☐ Fudan University, Shanghai
- ☐ Columbia University Journalism School
- ☐ lyhytkurssi: World Press Institute (WPI)
- ☐ lyhytkurssi: tutkivan journalismin kesäkurssi Columbian yliopistossa

5. Päätitkö ensin hakea stipendiä ylipäätään, vai ajattelitko alusta asti nimenomaan tiettyä kohdetta?

- ☐ päätin ensin hakea, sitten täsmensin kohteen
- ☐ suunnittelin koko ajan kohde edellä
- ☐ kun hakeuduin, kohteita oli vasta yksi
- ☐ muu, mikä?

6. Koulutustaustasi, kun hait stipendiä ensimmäisen kerran?

- ☐ peruskoulu
- ☐ lukio tai ammattioppilaitos
- ☐ opistotason tutkinto

- ☐ amk-tutkinto
- ☐ keskeneräinen amk-tutkinto
- ☐ yliopistotutkinto: kandidaatti
- ☐ yliopistotutkinto: maisteri
- ☐ keskeneräinen yliopistotutkinto
- ☐ tutkijakoulutus (lisensiaatti/tohtori)
- ☐ muu, mikä?

7. Onko sinulla toimittajakoulutus tai journalismin opintoja?

- ☐ kyllä, pääaineena
- ☐ kyllä, sivuaineena
- ☐ kyllä, irrallisia opintoja
- ☐ ei
- ☐ muu, mikä?

8. Mikä oli työtilanteesi, kun hait ensimmäistä kertaa stipendiä?

- ☐ vakituinen työ toimittajana
- ☐ määräaikainen työ toimittajana
- ☐ freelance-toimittaja
- ☐ työtön
- ☐ muu, mikä?

9. Jos olit työsuhteessa, mikä oli työnantajasi ja työtehtäväsi? Mikäli olit freelancer, kuvaile työskentelyäsi lyhyesti.

10. Olitko tyytyväinen työhösi?

- ☐ hyvin tyytyväinen
- ☐ melko tyytyväinen
- ☐ siltä väliltä
- ☐ melko tyytymätön
- ☐ hyvin tyytymätön
- ☐ en halua vastata

Jos haluat, tässä voit avata edellistä vastaustasi.

11. Mikä oli perhetilanteesi, kun hait ensimmäistä kertaa stipendiohjelmaan?

- ☐ parisuhteessa, lapsia
- ☐ parisuhteessa, ei lapsia
- ☐ ei parisuhdetta, on lapsia
- ☐ ei parisuhdetta, ei lapsia

12. Miksi hait stipendiaatiksi?

Seuraavassa esitetään erilaisia hakemiseen mahdollisesti vaikuttaneita tekijöitä. Arvioi niiden vaikutusta omalla kohdallasi. Lopuksi voit halutessasi täsmentää vastaustasi pidemmin avoimessa tekstikentässä.

Vastausvaihtoehdot:

hyvin paljon – melko paljon – siltä väliltä – melko vähän – ei lainkaan – en osaa sanoa – ei koske minua

Halusin vaihtelua toimitustyön arkeen.

Halusin tutustua toisen maan kulttuuriin.

Olin kuullut aiempien stipendiaattien hyvistä kokemuksista.

Uskoin, että stipendi edistäisi urakehitystäni.

Suunnitelmissani oli jäädä ulkomaille stipendikauden päätyttyä.

Halusin kohentaa kielitaitoani.

Halusin antaa lapsilleni mahdollisuuden tutustua vieraaseen kulttuuriin ja oppia kieltä.
 Halusin jatkaa opintojani / tehdä tutkimusta.
 Halusin kehittyä entistä paremmaksi omalla erityisosaamisalueellani.
 Halusin tutustua uuteen aiheeseen ja laajentaa osaamistani.
 Halusin pois työpaikastani.
 Halusin pysyviä muutoksia työelämääni ja uraani.
 Ulkomaankausi sopi senhetkiseen elämäntilanteeseeni.

Tässä voit halutessasi jatkaa tai täsmentää edellistä vastaustasi.

13. Seuraavaksi esitetään erilaisia väitteitä Helsingin Sanomain Säätiön stipendiohjelmiin liittyen. Merkitse, oletko niiden kanssa samaa vai eri mieltä.

Vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä – melko samaa mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – melko eri mieltä – täysin eri mieltä – en osaa sanoa – ei koske minua

Valinnoissa suositaan toista sukupuolta.
 Valinnoissa suositaan tiettyjen työnantajien palveluksessa olevia hakijoita.
 Valinnoissa suositaan hakijoita, joilla on henkilökohtainen kontakti säätiön edustajaan.
 Valinnoissa suositaan tietyn ikäryhmän edustajia.
 Valinnoissa suositaan hakijoita, jotka suunnittelevat työpaikan vaihtamista stipendiaattikautensa jälkeen.
 Valinnoissa suositaan hakijoita, jotka suunnittelevat journalistisia innovaatioita.
 Valinnoissa suositaan perheellisiä hakijoita.
 Hakuprosessi oli mielestäni liian työläs.
 Hakuprosessi oli mielestäni riittävän informatiivinen.
 Hakuprosessi oli mielestäni liian kiireinen.
 Hakuprosessi oli mielestäni selkeä.
 Hakuprosessi oli mielestäni relevantti, olennaisia asioita arvioiva.
 Olen kuullut negatiivisia kommentteja, enakkoluuloja tai juoruja stipendiaatteihin liittyen.
 Stipendiaattikaudesta on hyötyä stipendiaattien uralla.
 Stipendiaatit kuuluvat "sisäpiiriin".

14. Kerroitko esimiehellesi/työnantajallesi, että haet stipendiaattia?

- ☐ kyllä
- ☐ en
- ☐ minulla ei ollut työnantajaa (siirtyy kysymykseen 16)

15. Miten työnantajasi suhtautui hakuaikeeseesi?

- ☐ hyvin myönteisesti
- ☐ melko myönteisesti
- ☐ neutraalisti
- ☐ melko kielteisesti
- ☐ hyvin kielteisesti
- ☐ muu, mikä?

16. Oletko vaihtanut työpaikkaa sen jälkeen, kun hait ensimmäistä kertaa stipendiohjelmaan, tai ovatko työtehtäväsi saman työnantajan palveluksessa muuttuneet merkittävästi?

- ☐ Olen vaihtanut työpaikkaa kerran, mutta työskentelen yhä toimittajana.
- ☐ Olen vaihtanut työpaikkaa useamman kerran, mutta työskentelen yhä toimittajana.
- ☐ Olen vaihtanut työpaikkaa enkä työskentele enää toimittajana, vaan?
- ☐ En ole vaihtanut työpaikkaa, mutta olen siirtynyt uusiin tehtäviin tai toimenkuvani on muuttunut merkittävästi.

- ☐ En ole vaihtanut työpaikkaa eikä toimenkuvani ole merkittävästi muuttunut. (siirtyy kysymykseen 18)

17. Luettele tässä ensimmäisen stipendihaun jälkeiset työpaikkasi ja tehtäväsi, nykyinen viimeisenä.

18. Oletko tällä hetkellä tyytyväinen työhösi?

- ☐ hyvin tyytyväinen
- ☐ melko tyytyväinen
- ☐ siltä väliltä
- ☐ melko tyytymätön
- ☐ hyvin tyytymätön
- ☐ en halua vastata

19. Millaiset seikat ovat vaikuttaneet päätökseesi vaihtaa työnantajaa tai siirtyä uudenlaisiin tehtäviin?

Esim. tyytymättömyys omaan asemaan, uraportilla nouseminen, kiinnostavampi tehtäväkuva...

20. Oletko hakeutunut Helsingin Sanomain Säätiön stipendiaattiohjelmien ohella johonkin muuhun pitkäkestoiseen täydennyskoulutukseen tai vastaavaan?

- ☐ Kyllä, mihin?
- ☐ En.

21. Oletko aikeissa hakea stipendiaattia vielä tulevaisuudessa?

- ☐ Kyllä.
- ☐ En.
- ☐ En tiedä.

22. Seuraavaksi esitetään muutamia väitteitä omaan kehittymiseen ja kouluttautumiseen liittyen. Merkitse, oletko samaa vai eri mieltä.

Vastausvaihtoehdot: täysin samaa mieltä – melko samaa mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – melko eri mieltä – täysin eri mieltä – ei koske minua

- Osallistun aktiivisesti erilaisiin koulutustilaisuuksiin, joita työpaikalla tai esim. yhdistyksissä, liitolla tai muulla sidosryhmällä on tarjolla.
- Uralla eteneminen on minulle tärkeää.
- Työni on niin kiireistä, etten ehdi kouluttautua.
- Koulutuksesta ei ole hyötyä nykypäivän työelämässä.

23. Sana on vapaa, jos haluat vielä antaa palautetta.