

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Ühiskonnateaduste instituut
Ajakirjanduse õppekava

Otto Oliver Olgo
„Miks on Eesti ajakirjanikud vahetanud ametit?“

Bakalaureusetöö

Juhendaja: *Dr. rer. pol.* Halliki Harro-Loit

Tallinn 2017

SISUKORD

1.	SISSEJUHATUS.....	3
2.	TEOORIA	4
2.1	Majandusliku teooria kasutamine ajakirjanduse uurimises.....	7
2.2.	Autonoomia.....	10
2.2.1.	Üksikisiku autonoomia	11
2.2.2.	Ameti- ja töö spetsiifikapõhine autonoomia.....	12
2.3.	Töö intensiivsus, rutiin, tagasisidestamine ja läbipõlemisoht.....	13
2.4.	Tööturгу sisenemine, karjäärimudeli mõistmine. Pätevuste muutumine tööturul.	17
3.	TÖÖ UURIMISKÜSIMUSED.....	20
4.	METOODIKA.....	21
4.1.	Intervjuu	21
4.2.	Intervjuude tõlgendamine.....	22
4.3.	Valim.....	23
4.4.	Meetodi kriitika ja eetilised kaalutlused.....	25
5.	TULEMUSED.....	27
5.1	Autonoomia vähesus	27
5.2.	Töö intensiivsusega suhestamine, tööl viibimine. Tagasisidestamine. Karjäärimudel ja läbipõlemine	29
5.3.	Individuaalsed põhjused	34
5.4.	Majanduslikud tegurid – väikesed palgad	38
5.5.	Väärtustatus Eesti tööturul	39
6.	DISKUSSIOON	41
7.	KOKKUVÕTE.....	44
8.	SUMMARY	45
9.	VIITED.....	46
10.	LISAD. TRANSKRIPTSIOONID.	Error! Bookmark not defined.
11.	Lõputöö lihtlitsents.....	49

1. SISSEJUHATUS

Otsustasin uurida põhjuseid, miks on Eesti ajakirjanikud – olenemata ametikohast või alatoimetusest, kus töötatakse – läinud teise valdkonda tööle viimasel kolmel kümnendil ja millistesse valdkondadesse nad on tööle suundunud. Millised on põhitegurid, mis saavad määravaks niivõrd olulise otsuse tegemisel kui seda on töövaldkonna ja karjäärimudeli vahetus? Miks need tegurid olulised on? Kui palju on eri põhjuseid, mis viivad ametivahetuseni?

Valisin selle teema, sest tajusin oma kolmeaastase töökogemuse najal trükiajakirjanduses, et paljude ajakirjanike lahkumine Eesti (era)meediast kommunikatsiooni või muusse valdkonda on suur probleem. Ajakirjanduses võib töötajate lahkumiste koosmõjul tekkida teadmiste, optimismi ja professionaalsuse vaakum. Ajakirjandusest lahkumiste põhjusi uurides on mul aga võimalik hinnata ajakirjanduse kui elukutse ja tööturu atraktiivsuse riske eelmistel aastakümnetel ja praegu.

Eesti ajakirjanduse tööturu väiksus tähendab, et on vähe kindlatele valdkondadele spetsialiseerunud ajakirjanikest, aga tööandjad ei otsigi neid (Örnebring, Lauk 2010: 9). Eelkõige otsitakse ajakirjanikke, kes suudavad kajastada mitut valdkonda, olenemata süvitsimimisest. Aga kuidas näevad olukorda ajakirjanikud – kas mitme valdkonna kajastamine vahelduvalt kiire töötempoga on piisavalt atraktiivne, et mitte mõelda tööturult lahkumise peale?

Mu töö üritabki pakkuda võimalikult laia põhjuste spektrit, jäädes siiski üldistuste tegemisega ettevaatlikuks väikese valimi ja ajakirjanike erinevate tööperioodide tõttu: uurin lahkumiste põhjuseid ajakirjanikelt, kes töötasid ajakirjanduses 1990. aastatel, 2000. aastatel ja viimasel kümnendil, luues selle põhjal uut teooriat ja sidustades seda põhjastatud teooriaga. Töö koosneb valdavalt neljast osast: teooria loomine ja uurimine, meetodi kirjeldus, tulemuste esitlemine ja diskussioon, kokkuvõte.

2. TEOORIA

Merrill Samuelson uuris standarditud küsimustikuga Ameerika Ühendriikide ajakirjanike rahulolu tööga juba 1962. aastal ja sest ajast saadik on tehtud ainuüksi Ühendriikides mitu analüüsi teemal „Mis ajendab ajakirjanikke toimetust või ametit vahetama?“.

Rahvusvahelised empiirilised uuringud ja ajakirjanduslikud artiklid, mis seostuvad ajakirjanike ametivahetustega ja ajakirjanduse kui tööturu atraktiivsuse hääbumisega hilisemates ajajärgudes, jagunevad üldiselt kolme kategooriasse:

- Uuringud ja populaarteaduslikud artiklid (näiteks Richards ja Steen 2007, Nel 2010, O'Donnell, Zion ja Sherwood 2015), mis on keskendunud küsimusele: „KUHU lähevad ajakirjanikud pärast ametivahetust?“. Minu töös tuleb arvestada asjaoluga, et ajakirjanike tööturg on üldiselt kitsenenud pärast 2007. aasta majandusbuumi lõhkemist, traditsioonilisi spetsialiseerunud ajakirjanike töökohti on jäänud vähemaks.
- Uuringud ja artiklid (näiteks Petersen 2015, Meyers ja Davidson 2013), mis on muuhulgas küsinud ja analüüsinud, MIKS on ajakirjanikud vahetanud ametit. Kas mõni muu amet on atraktiivsem ja kui on, siis miks?
- Uuringud (näiteks Lissitsa ja Chachashvili-Bolotin 2016, Probst, Petitta, Barbaranelli, Lavaysse 2016, Corin ja Björk 2017), mis on vaadelnud ja analüüsinud (teenindussektoris töötavate; kui pidada ajakirjanikke teenindajateks) inimeste universaalseid tööga rahulolu-rahulolematuse aspekte, mis võivad viia ametivahetuseni. Selles töös on neist kasu väljundina küsimusele: „Mis on universaalsed tööga seonduvad riskid, mis võivad mõjutada ka ajakirjanikke?“.

Nende uuringute kokkuvõttena võib öelda, et üldiselt lahkuvad ajakirjanikud oma tööturult:

- sunduslikult (koondamine, vallandamine) killustuva tööturu ja odavnenud infovoe tõttu või
- vabatahtlikult, aga põhjuseid on enam kui üks-kaks ja enamasti on põhjused mittemateriaalsed, s.t raha teenimine ei ole primaarne eesmärk ajakirjanike jaoks.

Toon eraldi välja Neli (2010), kes uuris 144 Suurbritannia ajakirjanikku veebiküsitluse kaudu nurgast: „Kuhu lähevad töö kaotanud Suurbritannia ajakirjanikud tööle?“. Tema uuringust selgus, et Suurbritannia ajakirjanikud tajusid, kuidas hea sisu tootmise asemel muutus meediaorganisatsioonis tähtsamaks raha teenimine, mis väljendus odava, aga menuka (meelelahutusliku) info tootmises. 144 küsitletust ligi veerand tundis kergendust, et nad said alustada otsast peale, viidates asjaolule, et nende (nostalgiline) ideaal kvaliteetse ajakirjanduse tegemisest oli purunenud ega olnud märke, mis andnuks lootust olukorra paranemisele (2010: 36). Aina kahanevad lugejanumbrid ja meelelahutuslikuma fooniga sisutoodang oli nende jaoks märk, et ameti atraktiivsus on vähenenud ja mõistlikum on leida amet uues sektoris. Teisalt tuli Neli uuringust välja, et natuke üle 40% küsitletuist otsis endiselt tol momendil uut tööd ja viiendik töötas pärast koondamist, vallandamist või organisatsioonist lahkumist vabakutselise ajakirjaniku või kolumnistina edasi (Nel 2010: 30-31).

O'Donnell, Zion ja Sherwood (2015) uurisid MonkeySurvey veebiküsitluse kaudu 95 Austraalia ajakirjanikku, kes olid kas töö kaotanud või ametit vahetanud, et mõista, mis ametitele nad läksid pärast töö kaotamist. Teemapüstitus oli sarnane Neli uuringuga, aga erinevalt Nelist keskendusid O'Donnell ja teised ka ajakirjanike pädevuste muutumisele. Muuseas küsiti ajakirjanikelt ka nende hinnanguid töökultuurile ja tööga rahulolule toimetustes. Vastused olid O'Donnelli, Zioni ja Sherwoodi uuringus valdavalt ühesugused – endised ajakirjanikud leidsid, et töötingimused toimetustes olid muutumas kehvemaks; ka surve meediaorganisatsioonile raha teenida oli tajutav. Ankeetküsitlustes kõlasid vastused, mis väitsid, et meediaeetika ja hea ajakirjanduse standardid olid hääbumas, sest säravad pealkirjad muutusid ajakirjaniku töös tähtsamaks kui sisu. Ameti atraktiivsus vähenes, kuna läks vastuollu ajakirjanike ettekujutuse ja ideaaliga tööst, lisaks kasvas surve keskenduda lugude kui toodete müügile.

Uuringule vastanud austraallased väitsid veel, et järjest rohkem nõuti ajakirjanikelt teravate reaktsioonide püüdmist ja kirjutamist, mis ajakirjanikke vihastas. Kolleegide koondamiste tõttu tajusid ajakirjanikud (enne omakorda nende vallandamist), kuidas juhid palusid neil teha rohkem tööd, mis mõjus väsivalt nii vaimule kui ka tervisele. Mitu ajakirjanikku leidsid, et ajakirjaniku professionaalne identiteet oli tehnoloogia ja veebimeedia arenguga muutunud liiga kiiresti liiga palju.

Need kaks veebiküsitluse infole tuginenud uuringut olid osalt sarnaste tulemustega ja hinnangutega professionaalsetele väärtustele, aga erinesid märgatavalt ajakirjanike hinnangutes enda tulevikule pärast ametist lahkumist. Suurbritannia uuringus osalenud ajakirjanikud olid

Neli töö ilmumise ajaks valdavalt töötud ja enamik neist otsis ajakirjandusega tihedalt seotud tööd edasi. Kui seda ei olnud tööturul, lepiti pigem madalapalgalise töökohaga (assistent, poemüüja, organisaator), mis ei olnud seotud ajakirjandusega. O'Donnelli jt uuringus osalenud Austraalia ajakirjanikud leidsid kiiremini töö, mis oli kaudselt seotud ka meediaga, põhiline uus turg oli kommunikatsioon ja haridussektoris töötamine. Austraalia ajakirjanikud olid varmad end kurssi viima ka turundus-, sotsiaalmeedia- ja müügimaailmaga, sest tundsid, et nende kompetents on kas piisav või nõutud tasemele lähedane, et saada uuel tööturul hakkama. Vaid veerand küsitlenuist otsis edasi tööd konkreetselt ajakirjanike ja/või toimetajate ametis.

Siin peab arvestama ajastu, aga võimalik, et ka lokaalse töökultuuri kontekstiga – 2010. aastal avaldas majanduskriis veel tugevamat mõju indiviidi otsustele ja käitumisele kui 2015. aastal. Majanduskriis puudutas Ühendriikidega tugevates majandussuhetes olnud Suurbritanniat ka valusamalt kui Austraaliat. Saan aga nende uurimuste abil võrrelda, kuidas võis Eestis mõni ajakirjanik käituda ja otsuseid teha majanduskriisi-järgsel ajal ning kuivõrd mõjutas majanduskriis tööturu atraktiivsust.

Täheldusväärseks pean ka Peterseni (2015) uurimust, mis üritas leida seoseid ajakirjanike töö suhestumisel meedia ärimudeliga. Peterseni töö põhines seitsmele süvaintervjuule kolme ajakirjanikuga ja nelja toimetajaga. Petersen viitas (2015: 7) asjaolule, et toimetajad ja reporterid on pidanud viimastel aastatel aina rohkem suhtlema turundus- ja reklaamiosakondadega, et mõelda koos lugude ja teemade peale, mis tooksid ettevõttele rohkem raha sisse. Sellest võis järeldada, et ajakirjaniku autonoomia valida ise oma lugusid ja olla eraldiseisev oma valikutes järjest kahaneb – tähtsaks saavad lood, millel on hea müügipotentsiaal, mis jõuaksid koostöös turundustiimidega võimalikult laia ja ostujõulise sihtrühmani, kas paberil või veebis.

Saan oma töös uurida, kas Peterseni leitu korreleerub ka mõne Eesti ajakirjaniku kogemusega tööturult lahkumisel, ja mõtestada, kuivõrd tajuvad meie kohalikud ajakirjanikud tunnet teenida ettevõttele raha, mitte teha sisu. Harro-Loit ja Saks väitsid kümnend tagasi oma kvalitatiivses uuringus (2006: 320), et piirid ajakirjanduse ja reklaami tööturgude vahel on hägustumas – ajakirjanikud tegelevad paralleelselt uudiste otsimisega ka üha rohkem reklaamsisu filtreerimisega.

Kui keskendume KUUH-küsimusele, toon Eesti uuringutest välja Külaotsa bakalaureusetöö (2015), mis keskendus põhiliselt Eesti ajakirjanike üleminekutele kommunikatsiooni valdkonda, mis on domineeriv ametivahetuse suund endiste ajakirjanike jaoks. Külaots leidis,

et tema valimis olnud kümme endist ajakirjanikku lahkus stressi (mis omakorda tulenes töömahust ja tähtaegadest), materiaalsete ja personaalsete indikaatorite tõttu (Külaots 2015: 66). Viimase all pidas Külaots silmas, et tema küsitletuid häiris äratundmine, kuidas kolleegid ja/või juhid eirasid eetilisi põhimõtteid või tajusid, et empaatiavõime aina nõrgeneb. Ka noorte ajakirjanike toetussüsteemi nõrkust mainiti mitmel korral, ehkki vanemad ajakirjanikud ei pidanud pidevat mentorlust, pidevat tagasisidestamist või toetamist eriliselt vajalikuks (Külaots 2015: 66).

Veel toon välja uuringu „Mapping Digital Media: Estonia“ (Loit, Siibak 2013), kus selgub, et enamik ajakirjanikke peab tööandja kehtestatud eesmäärke aina tähtsamaks kui endi või ameti ideoloogia omi, mis suhestub kaudselt ka Eesti ajakirjanike nõrgenenud ühtekuuluvustundega – Ajakirjanike Liitu kuulus 1988. aastal 60% kõigist palgal olevaist ajakirjanikest, 2009. aastal oli kuuluvusmäär kahanenud 17%-le (Loit 2013: 9).

Lisaks sellele võib tuua jällegi Harro-Loidi ja Laugu artikli (2016), milles lahti seletatav kvantitatiivne uuring 270-liikmelise valimiga ütleb, et Eesti ajakirjanikke mõjutavad enim ajakirjanduseetika, isiklikud väärtused ja tõekspidamised ning ligipääs ressurssidele, mis võimaldavad teha uudiseid (2016: 5).

2.1 Majandusliku teooria kasutamine ajakirjanduse uurimises

Kuidas eelnevaid uuringud suhestada ja sünteesida üheks kompaktses tervikuks, arvestades asjaoluga, et ajakirjanduse tööturu atraktiivsus sõltub mitmest komponendist ja lahkumiste põhjused on väga erinevad?

Susanne Fengleri ja Stephan Ruß-Mohli majandusteooria kohaldamine ajakirjanike motivatsiooni analüüsi jaoks püstitab hüpoteesi, et ajakirjanikud on ratsionaalsed inimesed, kes püüavad maksimeerida materiaalsete ja mittemateriaalsete motivaatorite hulka, et olla oma tööga rahul (Fengler, Ruß-Mohl 2008:667). Seega on otstarbekas jagada tööturu atraktiivsuse ja ametist lahkumise põhjused kõigepealt materiaalseteks ja mittemateriaalseteks aspektideks.

Fengler ja Ruß-Mohl (2008: 674-675) jagasid majanduslike motivaatorite alla palga, preemiad, tasustatud reiseid välismaale sündmuste kajastamiseks ja uurimiseks. Fengleri ja Ruß-Mohli uuringust tuli välja, et majanduslikud motivaatorid olid ajakirjanike jaoks teisejärgulise tähtsusega (2008: 674). Nimelt, ajakirjanikuna töötanud inimesed olid eelnevates uuringutes väitnud, et nad ei tulnud meediasse palga tõttu. Siit võib järeldada, et kui raha oleks väga oluline motivaator, valiks ajakirjanikud tasuvama töövaldkonna, sest nõudlus reporterite töökohtadele

on sagedasti kõrgem kui pakkumine. Samas, vanemaks saades muutuvad materiaalsed motivaatorid ajakirjanike jaoks tähtsamaks (Weaver, Wilhoit 1996: 461).

Mittemajanduslike motivaatorite hulka kuuluvad muuhulgas tunnustusvajadus, moraalsed väärtused (sh autonoomia), töö iseloom ja intensiivsus ning sotsiaalne lävimine/töökeskkond (Fengler, Ruß-Mohl 2008: 675).

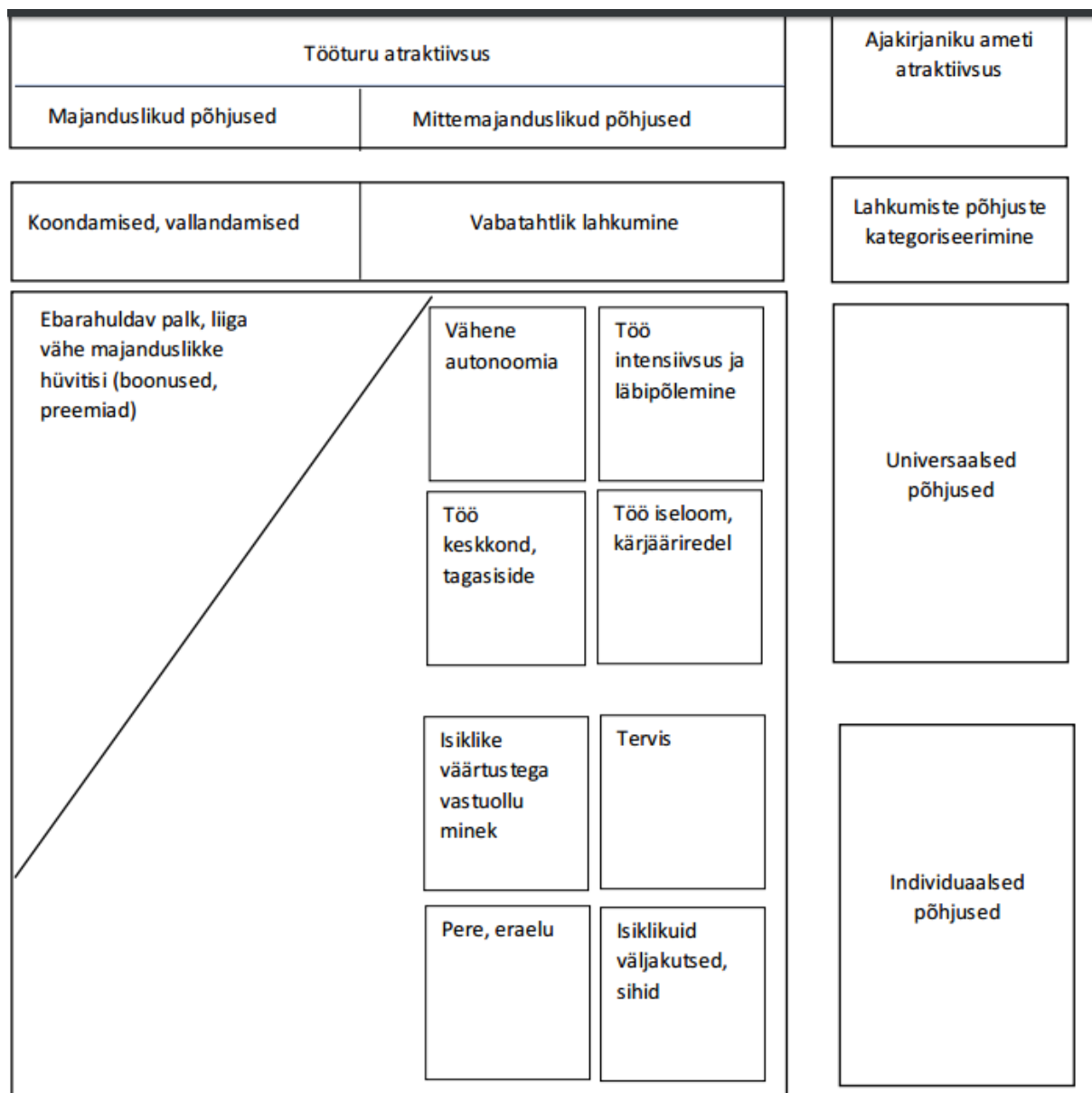
Vastutavad väljaandjad ja peatoimetajad teavad, et ajakirjanikele meeldib näha oma nime ja nägu kas eetris või paberil ning kasutavad neid teadmisi ära oma majanduslikes huvides (Fengler, Ruß-Mohl 2008: 674). Lisaks teavad vastutavad väljaandjad, et ajakirjanikud usuvad enda võimesse „midagi muuta“ ja ajaloo kulgu mõjutada (Weaver, Willholt 2006).

Siit võib järeldada, et ajakirjanikud on huvitatud ka oma mõju tunnetamisest ja tajumisest. Kas ka Eestis on oma töö mõju tajumine niivõrd tähtis, on Eesti väiksuse tõttu vaieldav, aga viimase aja digitaalsed lugemismõõdikud annavad üldjuhul väga kiireid vastuseid küsimusele: „Kui laia sihtgrupini jõudis mu lugu?“ ja reaktsioonid-kommentaariid-tegevused pärast loo avaldamist annavad ka ajakirjanikule infot, kuivõrd ta lugu mõjutas otsuseid ja/või infotarbijaid.

Nagu eespool mainitud tööturult lahkujate uuringud (Nel 2010, O'Donnell 2015, Külaots 2015, Loit, Siibak 2013, Lauk, Harro-Loit 2017) näitavad, on olulised tööturu atraktiivsuse elemendid ameti ideoloogia, professionaalsed väärtused ja autonoomia.

Üldiselt võib öelda, et ajakirjandust kui tööturuga mõjutavad tegureid on ohtralt ja nende atraktiivsuse välja selgitamiseks on mõistlikum viis moodustada skeem, alustades ajakirjanduse kui tööturu atraktiivsusest, langedes sealt otsapidi lahkumiste põhjusteni ja sealt universaalsete-individuaalsete teguriteni. Pean ka arvestama, et tööturult lahkumine ei ole alati seotud teguritega, vaid tööturu kitsenemisega uute majandusmudelite puhul.

Loomulikult on ka tegureid, mis on tõstnud tööturu atraktiivsust, aga kuna mu töö alusküsimus on: „Miks on Eesti ajakirjanikud vahetanud oma ametit“, pean keskenduma negatiivsetele aspektidele.



Joonis 1. Ajakirjanike tööturult lahkumise põhjused

2.2. Autonomiamia

Weaver ja Wilhoit (1986: 101) sõnastasid rohkem kui kolm kümnendit tagasi, et ajakirjanike rahulolu oma tööga sõltus väga tugevalt kahest aspektist: autonomiamia olemasolust ja professionaalsest hinnangust küsimusele: „Kuidas meie ettevõtte/toimetuse saab hakkama avalikkuse kõnetamisega?“. Kümme aastat hiljem tegid nad sarnase uuringu, esikohal troonis „toimetusesisene poliitika“ – millest räägitakse ja millest mitte, milliseid lugusid peaks tegema ja milliseid mitte. Tol korral pakkusid Weaver ja Wilhoit (1996: 118), et kahanenud autonomiamia ei tule ressursside puudusest, vaid sisemistest faktoritest nagu toimetusesisesed suhted.

Ka järgmisel kümnendil selgus Weaveri, Beami ja Brownlee (2009) tööst, et töö autonomiamia oli päevalehtede reporterite rahulolu aspektist olulisim mõjutaja. Vaba valik võtta ise endale teema ja rõhutada seda, mida reporter soovib, pidi olema tagatud, et tunda tööst rõõmu. Kolm kümnendit kestnud uurimusi Ühendriikides tõuseb kõigis tööga rahulolu põhilise mõjurina esile autonomiamia. Tööga rahulolu on aga üks põhitingimustest, mis peab olema täidetud, et inimene ei mõtleks ameti- ega töökohavahetuse peale.

Minu uurimustöö kontekstis võib autonomiamia mõistet lahti harutada järgnevalt: ajakirjanduslik autonomiamia on ajakirjanike vaba valik defineerida, lahti mõtestada, kujundada ja kontrollida nende tööprotsessi (Lauk, Harro-Loit 2017: 2). Autonomiamiaga on tagatud vabadus käituda vastavalt oma äranägemisele, samas võttes vastutust oma tegude eest (Lauk, Harro-Loit 2017: 2).

Tegelikku autonomiamiat saab uurida, analüüsides erinevate huvigruppide ning survemehhanismide mõju ajakirjanikele ja toimetustele. Ajakirjanduse kui institutsiooni vabadus ja autonomiamia on üldjuhul demokraatlikes riikides põhiseadusega kaitstud. See aga ei tähenda seda, et see kehtiks ka igapäevapraktikas – teisisõnu, kui ajakirjanik on oluliselt vähem autonoomne oma igapäevastes otsustes, siis ka institutsiooni autonomiamia on habras ja avalikkus ei pruugi teada, millist tüüpi sisu on loodud autonoomselt ja millist tüüpi sisu on loodud mõjutuste kontekstis.

Autonomiamiale avaldavad survet viis kontseptuaalselt ja empiirilisel eristatavat valdkonda: poliitilised, majanduslikud, protseduurilised ja organisatsioonilised tegurid ning referentsgrupp (Hanitzsch *et al.* 2010). Ajakirjanduse autonomiamia on analüüsiv kolme tasandi vaates (Scholl ja Weischenberg 1999): indiviidi (ajakirjaniku) autonomiamia, toimetuse/organisatsiooni

sõltumatus ja ühisajakirjanduse kui institutsiooni autonoomia. Esimesel tasandil peaks ajakirjanik olema vaba informatsioonivalikus ja uudiste kajastamises. Teisel tasandil peaks toimetuse olema vaba kommerts- ja poliitsurve. Kolmandas peaks kehtima pressivabadus ja olematu tsensuur.

Zvi Reich ja Thomas Hanitzsch leidsid kvantitatiivses uuringus (2013), mis uuris eelmainitud kolme tasandit, et autonoomiat mõjutavad enim ajakirjanike arusaamad sellest, kuidas meediaorganisatsioonis, kus nad töötavad:

- teostatakse järelevalvet
- toimetatakse lugusid (millised põhimõtted, võimalused ja pädevus on toimetajatel)
- toimetust juhitakse (milline on juhtimishierarhia)
- struktuur ülalt alla on üles ehitatud

Nendega lähedalt seotud on tähtajakultuur (kui kiiresti tahab toimetuse lugusid üles panna), toimetuse tehniline võimekus ja võimalikult efektiivne komplekteeritus, mis tähendab üldjuhul piiratud hulga ajakirjanike rööprähklemist mitme loo või valdkonna kallal.

Tsiteerin veel korra Laugu ja Harro-Loidu (2016:2) artiklit: „Ajakirjaniku individuaalne autonoomia sõltub meediasektorist, kus töötatakse (era- või avalik-õiguslik ettevõtte, kohalik või üleriigiline) ja meediumist, toimetusest, kus ajakirjanik töötab. Autonoomia sõltub valdkonnast, kus ajakirjanik töötab, ja individuaalsetest aspektidest nagu haritus, kogemus, väärtused, maailmavaade. Samavõrd tähtsad on ka riikide ajakirjanduskultuuride eripärad ja eneserefleksiooni oskus.“

Minu töö keskendub üksikisikutele, kes töötasid erinevates toimetustes, kus olid erinevad arusaamad autonoomiast. Nii, nagu üksikisiku autonoomiat, mõjutab ka toimetuse autonoomiat reklaamimüük. Üldiselt rohkemgi kui üksikisiku autonoomiat, sest toimetusele tuleb majanduslikult kasuks, kui tal on püsisponsorid, keda „ei torgita“. Lisaks mõjutab toimetuse autonoomiat juhtide hoiakud ja paindumus. Autonoomia sõltub ka töö struktuurist: kuna veebiajakirjanduses on kiirus olulisem faktor kui päevalehes, olid töötajad sunnitud tegema kiirelt lugusid, mida nad ei oleks tahtnud teha, aga mida „liinitöö“-vorm kohustas.

2.2.1. Üksikisiku autonoomia

Lambeth (1992) toob välja, et ajakirjanikud ise tõlgendavad autonoomiat üsna vabameelselt, sest nad pole homogeenne grupp. On universaalsed eetikakoodeksid ja ametistandardid,

-väärtused, mis loovad ühise fooni, aga reaalsuses on inimestel erinevad arusaamad, mida üldse tähendab ajakirjaniku autonoomia.

Üksikisiku autonoomia tagamine aga algabki sellest, et ta märkab ja teadvustab piiranguid, mis tal on, ning ta oskab olla valvas, oma autonoomia eest seista. Kui ta seda oskab ja autonoomiat väärtustab, aga surve suureneb, siis tekib dilemma: kas jääda ajakirjandusse või lahkuda.

Üksikisiku tasandil autonoomia on veel hägustunud digitaalmeedia võidukäigu tõttu (Compton ja Benedetti 2010). Eesti ajakirjanike seas oskab vaid keskmiselt kolm ajakirjanikku kümnest reflekteerida enda tööd autonoomia aspektist (Lauk, Harro-Loit, ilmumas). Lisaks kimbutavad toimetusi nii välismaal kui ka Eestis üha rohkem organisatsioonisisised reklaami- ja turundusosakonnad, kes müüvad sisuturundust uudissaadete või -tekstide vahele, mõnikord isegi uudise pähe (Harro-Loit ja Saks, 2006, Pärli 2017). Sisuturundusreeglite osas on toimetustel üsna erinevad arusaamad – on uudistejuhte, kes käsivad panna teksti „sisuturundus“ teksti külge, aga on ka neid juhte, kes ei pea seda alati vajalikuks.

Samas on nende vastu keeruline võidelda seestpoolt väljapoole. Kui avalikustada, et üks toimetus müüb enda uudiste pähe sisuturundust, võib süüdistatav toimetus kas vastu süüdistada või info tarbijad arvata, et reklaami maha müümine uudiste pähe ongi uus reaalsus.

Vastukaaluks: John Merrill (1986) on kuulutanud, et madalama astme ajakirjanikud ei olegi professionaalid, kes tegelevad oma klientidega ehk ühiskonna otseselt või kaudselt; nad on eelkõige funktsionäärid, kes kujundavad oma tööd vastavalt sellele, mida nad tajuvad, et toimetuste juhid ja vastutavad väljaandjad ootavad. Merrilli hinnangut toetavad otseselt või kaudselt teisedki (Bourdieu, 2005).

2.2.2. Ameti- ja töö spetsiifikapõhine autonoomia

Digitaalmeedia võidukäigu, uudistoimetuste pideva restruktureerimise ja uudistootmise mudeli pideva muutumise tõttu peab üha enam trükiajakirjanikke lisaks tekstitootmisele tootma oma lugudesse ka video-, heli- või graafikasisu (Willnat, Weaver, Choi 2013). See hägustab omakorda ajakirjaniku rolli ja autonoomia piire. Samuti liigub tekstitootmine füüsilise paberi pealt aina massiivsemalt veebi, kus tööruutina võib oluliselt erineda paberajakirjaniku rutiinist, mis mõjutab omakorda autonoomiat – kui rutiini muutus ei luba enam vabasid valikuid teha, sest tähtsaks saab avaldatavate lugude maht ja ülespanemise kiirus, siis hääbub ka autonoomia.

Tänapäeval ongi meediaorganisatsioonide tuluteenimise üks põhilisi fookusi asetatud veebipõhisele infoteinmentile, mis tagab rahavoo mitmetele meediamajadele ja sunnib *online*-ajakirjanikke mõtlema sisule üha rohkem meelelahutaja aspektist, see muudab omakorda autonoomiat. Loo teema asemel valitakse lugu müüdavuse järgi (Cohen, 2015b). Ka Ekspress Meedia teenib oma peamise tulu uudiskanalistest Delfi uudisportaali abil, Eesti Meedia investeerib järjest rohkem veebiuudistesse.

Minu töö puudutab ka Eesti ajakirjanduse toimetajaid ja juhte, kes peavad arvestama nii meediaväljaande omaniku kui ka toimetusesiseste väärtuste ja printsiipidega. Piret Tali leidis enda magistritöös (2009), et Eesti toimetused on toimetajakesksed, ühise personalipoliitikata ning küllalt kontrollitud süsteemid, kus reporteritel on suur töökoormus ja vähene valikuvabadus. Ametialast valikuvabadust ei peetud Tali hinnangul ka eriti oluliseks, kuid see oli Tali arvates seletatav muutunud majandusliku olukorra tõttu. Töökoha hoidmine oli tähtsam kui autonoomia.

Eva-Lotta Kivi (2016) uuris oma bakalaureusetöös toimetajate tööruutine ja leidis, et ajakirjanike töö eeldab enamasti paralleelselt mitme looga tegelemist ja seda eriti *online*-meedias. Kõigile ajakirjanikele rööprähklemine aga ei sobi, sest see segab keskendumist ja tekitab stressi, nad tunnevad vähe otsustusvabadust.

Seega – on tekkinud igikestev uudistsükkel. 24/7-uudismeedias töötavaid *online*-ajakirjanikke on pandud puudulike või väheste ressursside tõttu töömudelisse, mis ei luba spetsialiseeruda ega teha vabu valikuid teemavalikus. Põhiline, et „lint jookseks edasi“ (Örnebring, 2010). Sellele ajakirjanduslikule töömudelile veebis lisas hoogu majanduskriis, kus juhid otsustasid kahjumi minimiseerimise nimel oluliselt kärpida toimetusi ja panid ajakirjanikud mitmesse töörolli (Apostol, 2016).

Online-ajakirjanike käed on piiratud autonoomia taastamisel piiratud töökohtade arvu tõttu ja leiavad end positsioonilt, kus nad teevad lugusid valdkondadest, millest nad ei soovigi teha (Walters, Warren ja Dobbie 2006).

2.3. Töö intensiivsus, rutiin, tagasisidestamine ja läbipõlemisoht

Infotehnoloogia areng on muutnud ajakirjanike töö iseloomu selliseks, et info tuleb tarbijatele kiiresti kättesaadavaks teha ja seega ka kiiresti info artikliteks muuta, kui on tahe olla konkurentidest samm ees ja omada konkurentsieelist. See vähendab organisatsioonialase ja majandusliku survena ka ajakirjanike autonoomiat.

Scott Reinardy (2009) leidis, et põhielemendid, mis kurnavad ajakirjaniku ära ja viivad ta mõtted ametivahetuseni, on lakkamatud ja aina väiksema vahega tähtajad, pikad tunnid toimetustes, eraelulised suhte probleemid, mis tekkivad pikkadest tööpäevadest. Lühidalt kokku võttes – tööturu atraktiivsust vähendavad faktorid on töö intensiivsus ja töömaht.

Pikad tööpäevad ja aina väiksemad vahed tähtaegade vahel on tingitud asjaolust, et toimetustel on tekkinud kasvava infomüra ja -leviku tõttu eeldus, et uudiseid tuleb ööpäev läbi. Et nii peabki nüüdisajal meedium toimima. Lisaks veebiportaali 24/7 uudisvoole saadavad ka telefonid teavitusi uutest ja uhiuutest uudistest. Ka siis, kui tegelikult võib info kriitiline tarbija sisu uudisväärtuslikkuses kahelda.

Ka Eestis on enamik ajakirjanikke tunnistanud, et töötab ajasurve all (Harro-Loit, Lauk 2016). Töötundide arv on *online*-uudiste mahu kasvuga kasvanud mitmes meediumis, vähem antakse aega lugude tegemiseks. Teadlased, kes on uurinud inimese ajutegevust ajasurve kasvuga, on leidnud, et inimene töötab survega kontsentreeritumalt, aga märgatavalt piiratuma mõtlemisvõimega. Loovus originaalsete ideede peale mõtlemise osas hääbub (Blackman 2014).

Ajasurvega toimetulekuks peab ajakirjanik suutma kiirendada kas enda tööprotsessi, vähendada puhkeaega või suutma teha mitut asja korraga ehk n-ö rööprähklemist peab suutma.

Saltzis ja Dickinson (2008) leidsid aga Ühendkuningriikide ajakirjanikke uurides, et toimetuste töötajad ei ole rahul, kui neid sunnitakse pidevalt rööprähklema: nad ei taju, et see aitaks ülesannetega kiiremini hakkama saada. Pigem pikendab rööprähklemine aega, mis kulub ühe loo tegemiseks.

Töö iseloom ja sellest lähtuv rutiin

Ajakirjandusliku töö iseloom on sõltuvalt ametikohast väga erineva loomingulisuse ja rutiini vahekorraga, mis mõjutab indiviidi rahulolu tööga.

Rutiini võib defineerida käitumismudelina, mis on seotud reeglite ja kommetega ja on iseloomult igapäevaselt või natuke harvemalt korduv (Grodal 2015).

Kui rutiin on inimese jaoks talutav või ta töö on sedavõrd vahelduv, et rutiini ei jõua tekkidagi, siis on suur tõenäosus, et inimene soovib oma töökohal jätkata. Kui rutiin muutub talumatuks, võin inimene hakata otsima uut ametit või sama ametit teises organisatsioonis, kus võib olla teistsugune töökorraldus ja seeläbi ka -rutiin.

Ajakirjanike rutiini kui ametivahetuse olulise mõjurina tuleb arvestada, et üldistusi on raske teha ameti hägustumise tõttu. Rutiinid muutuvad veebitoimetustes, teleuudistes, trükiajakirjanduses ja sõltuvad suuresti nii kohalikust ajakirjanduskultuurist, ajakirjanike töömeetoditest kui ka toimetuse põhimõtetest ja eesmärkidest, mida määravad juhid. Rutiinid on loodud ka lojaalsuse tekitamiseks, mis aga erineb organisatsiooniti, jällegi. Seepärast tekivad ameti rutiini tugevad variatsioonid.

Uudiste tootmine kui nähtus on aga standarditud ja rutiinne töö (Hanitzsch *et al.* 2010). Digimeedia on loonud ainult uued rutiinid või täiendanud vanu rutiine, mitte ei ole murdnud varasemaid rutiine. Kui 1990-ndatel võis päevalehe ajakirjanik kirjutada lugu päevas, siis ka nüüd võib samas meediumis töötav ajakirjanik teha sama, aga peab mõtlema ka selle peale, kuidas lugu veebis esitleda või multimeedias müüa.

Rutiinide puhul on oluliseks ohuks kolm asja:

- Nad võivad seada piirangu ajakirjaniku autonoomiale
- Rutiine kasutades võivad jääda detailid märkamata (Hanitzsch *et al.* 2010)
- Koostöös vähetoetava keskkonna, töömudeli või muude tööprotsessi mõjutavate asjaoludega võib ebarahuldav tööruutin sundida ametivahetuseni ja vähendada oluliselt ameti atraktiivsust.

Tagasisidestamine

Tagasiside on töötaja jaoks vajalik ressurss, sest annab töötajale märku, kuidas tema tööd ja otsuseid organisatsioonisiselt, aga ka -väliselt hinnatakse (Schaufeli 2013). Võib väita, et tagasiside aitab töötajat enda tulemuslikkuse hindamisel ja tööidentiteedi kujundamises.

Ajakirjanike jaoks on objektiivse ja piisava tagasiside saamine probleem (Phillips 2012). Enamjaolt annavad ajakirjanikele tagasisidet toimetuse hierarhias kõrgemal asuvad juhid – peatoimetajad, nende asetäitjad, mitmel puhul ka vanemtoimetajad, mõnikord ka vanemad ametivennad. Eestis on ka tavaks olnud, et peatoimetajad ei häbene anda tagasisidet avalikult, teiste organisatsiooniliikmete kuulates.

Organisatsiooniväliselt tulevat tagasisidet oma tööle aktsepteeritakse ja kuulatakse vähem. See viitab ühelt poolt ajakirjanike toetusele oma ameti professionile – kui kritiseerid, tunne minu toimetust ja minu ametit –, teisalt viitab asjaolule, et ajakirjanikud ei ole varmad kuulama publiku hinnanguid, olenemata tagasiside või kriitika pädevusest (Lauk, Harro-Loit, Väliverronen, 2014)

Tagasisidevormideks võib pidada kommentaariumi, veebilugude loetavusmõõdikuid (rohkem loetavaid lugusid kiidetakse toimetusesiseselt) ja ajakirjanike preemiate süsteemi, mis on paljudes toimetustes. Viimane leiab aset põhiliselt meilitsi, kord nädalas või kuus.

Niinepuu järeldeb oma töös, et auditooriumi, kolleegide, perekonna jt referentsgruppi kuuluvate isikute tagasisidet peavad ajakirjanikud tähtsaks, kui seda peaks tulema (Niinepuu 2012: 84). See on ajakirjanike jaoks mittemateriaalne tasu, mis innustab ajakirjanikke nende tööd tegema – palk motiveerib niigi vähe (Niinepuu 2012: 84).

Läbipõlemisoht

Üks põhilisi põhjuseid, miks ajakirjanikud lisaks tööpakkumuse vähesusele ja koondamistele (välismaal) tööd vahetavad, on vaimne ja/või füüsiline läbipõlemine oma ametis (Brownlee, Beam 2012). See tuleneb omakorda ajakirjanike tajust, et töö olemus, palk või töökeskkond ei rahulda enam ajakirjanike nõudmisi; ajakirjanikuna töötamine pole töökeskkonna või -ülesannete tõttu enam motiveeriv ja võib kiirelt „läbi põletada“ (Reinardy 2009).

Scott Reinardy, kes on keskendunud oma teadustöodes olulisel määral läbipõlemisele, on leidnud kvantitatiivsete uurimuste põhjal, et läbipõlemine on üldiselt siiski alles kolmas põhjus, miks ajakirjanik vahetab oma ametit – esmased põhjused on tugev pettumine valitud töövaldkonna ja/või -ülesannete sisus („ideaalide purunemine, ebarahuldavad tööülesannetud“) ja madal palk. Läbipõlemine ja ülekoormuse tajumine jälitab neid kolmanda põhjusena, kusjuures läbipõlemise kui ametivahetuse põhjuse osakaal on pigem kasvutrendis (Reinardy 2011). Vähesel määral mõjutavad ametivahetust perekondlikud/eraelulised põhjused või pensionile jäämise soovid (Reinardy 2009).

Enamik akadeemikud üle maailma nõustuvad sellega, et läbipõlemine kahjustab inimese vaimset ja füüsilist tervist, tekitades ebakindlust ja stressi. Harilikud sümptomid võivad Eesti arstide sõnul olla depressioon, südamehaigused, kõrge või ebastabiilne vererõhk. Seega peaks tööandjale olema ideaalis oluline, et ta töötaja ei põleks läbi.

Eestiski on läbipõlemine süvenev probleem, mida võimendavad stress, infomüra, töökoormus ja töömudelite järjepidev tõhustamine ehk efektiivsuse otsimine (Jürisoo 2004). Efektiivsuse otsimine tähendab üldjuhul inimtööjõu kärpimist ja ametikohtade ühtesulatamist.

Eesti ajakirjanike seas põhjustavad läbipõlemist üldiselt kogenumatus ja oskamatus koormust hinnata või jaotada. Kõige kiiremini põlevad läbi seetõttu noored ajakirjanikud, kes on

ülikoolist tulnud eelneva pikaajalise kogemusega muus töövallas. Enamasti teevad nad veebitoimetaja või -reporteri tööd (Külaots 2015).

2.4. Tööturгу sisenemine, karjäärimudeli mõistmine. Pädevuste muutumine tööturul.

Tamme bakalaureusetööst lähtub, et tööturule sisenevad noored ajakirjanikud näevad oma karjäärimudelit järgmisena: esmalt tuleb vabaneda kohustustest toota kaks-kolm uudist tunnis ehk vabaneda nn *online*-toimetaja liinitööst, siis saab kirjutada suuri ja tähtsaid lugusid ühiskonna heaks (Tamme 2016: 38). Kui kaua tahab tulevane ajakirjanik töötada kirjutajana, ei tule Tamme tööst välja.

Konkreetselt valdkonna reporteriks, toimetajaks või vanemtoimetajaks hakkamine pole Tamme bakalaureusetöö põhjal hinnates aga eesmärk – loen välja, et tähtsam on töö olemus kui juhtiv amet. Noored, kes ajakirjandusturгу sisenevad, pelgavad portaalis töötamist, sest tajutakse, et seal ootab ees suur koormuse ja ebameeldivused klikkuudiste vorpimisel (Tamme 2016: 41). Olulisemalt atraktiivsemana nähakse karjääri paberlehes ja televisioonis, kus on rohkem autonoomsust ja parem maine (Tamme 2016: 41).

Tali (2010: 79) hindab, et kogenumad ajakirjanikud väärtustavad küll autonoomiat ja võimalust juhiks saada, aga toimetajaametit ei tajuta järgmise sammuna mudelis, pigem spetsialiseeritud ajakirjaniku. Äripäev on pigem erand Eestis eripärase konsulteerimissüsteemiga toimetajate-reporterite vahel.

Örnebring ja Lauk (2010: 9) ütlevad, et Eesti toimetuste organisatsioonikultuuris ja ajakirjanike karjäärimudelis pole mingisugust stabiilset edutamissüsteemi stiilis reporter-toimetaja-osakonna juht või reporter-spetsialist. Kuna puudub loogiline ja paika pandud edutamissüsteem, liiguvad ajakirjanikud sageli ühest toimetusest teise, kui liikumisega kaasnevad soodsamad majanduslikud ja/või mittemajanduslikud tegurid töö tegemise jaoks (Örnebring 2010).

Võib eeldada, et Örnebringi öeldu korreleerub eriti noorte ajakirjanikega, kes otsivad elult rohkem vaheldust ja kes ei jaks oodata 5-10 aastat, et jõuda osakonna juhiks või reporteri ametile, millega kaasneb mõõdukam intensiivsus ja süvenenud spetsialiseerumine. Enamik Eesti ajakirjanikke ei saagi lubada endale spetsialiseerumislukust, vaid peab tegelema mitme valdkonna kajastamisega korraga.

Pädevuste muutumine tööturul

Martinsons ja Cheung (2001) on leidnud, et infotehnoloogia võidukäiguga on hakanud muutuma töökirjeldused ja -mudelid, mis põhinesid varasemalt kirjutamisoskusel. Eraldiseisvad ja täpsed ametid asenduvad paindumamate, amfiibsete ja isegi umbkaudsete ülesannete ja rollidega, et tagada ettevõttes multiprofessionaalsus ja tööalane paindumus, mis lubab töötajatel vahetada enda positsiooni, kui keskkond nende ümber muutub või peaks muutuma; ka siis, kui töömudel on bürokraatlike tunnustega (Dess *et al.* 1995).

Töökirjelduste ja -ülesannete hägustumine sunnib töötajaid olema mitmekesisema oskuspagasiga ja ennast koolitama. See tekitab ka rohkem stressi, sest töötaja peab seeläbi analüüsima läbi rohkem infot ning keskenduma enam (Cooper 2000). Osade jaoks on see eriti raske, sest nad tajuvad, et nende endised kompetentsid muutuvad uues keskkonnas ebavajalikuks (Lee 2002).

Nii on läinud valdavalt ka ajakirjanikuametiga – varasem eraldiseisev ja töölepingus üsna täpselt sõnastatud töö on muutunud digitaalmeedia ajastul häguseks mõisteks. Professionaalsed identiteedid ja ajakirjanduslikud karjäärid on hääbumas mõistetena, sest uudiseid ja lugusid teevad tehniliselt mitmekülgsemad ja paindumama kompetentsiga „meediatöötajad“ (Rintala ja Suolanen 2005).

Siin tuleb mängu paradoks – traditsioonilised meedia-alased ametid vaevlevad eksistentsiaalkriisis koondamiste, uute ärimudelite ja ebaadekvaatsete regulaatorsete määrustike ning hääbuvad, aga töö- ja sisuloome võimaluste arv meedias pigem suureneb, see aitab uutel meediatöötajatel leida kiiresti uusi tööpakkumisi (Deuze, Elefante ja Steward 2010).

Austraalia ajakirjanike ametist lahkumist uurinud O'Donnell, Zion ja Sherwood (2016) leidsid, et ajakirjanikud tõid oma kompetentsidena välja:

- sotsiaalmeedia oskuslik kasutamine sisu levitamisel
- *live*-blogimine
- videote haakimine lugude juurde
- lihtne HTML-kodeerimine
- veebilehe ehitamine
- viraalsete toodete tekitamine
- portaalide admin-süsteemide põhjalik tundmine
- sotsiaalmeedia haldamine
- video tegemine ja monteerimine

- e-uudiskirja koostamine
- blogimine

Kõige huvitavamaks leiuks oma uuringus pidasid O'Donnell jt nähtust, et töölt lahkunud ajakirjanikud teadsid väga hästi, mida nad tahtsid edasi õppida. Vastuste hulgas olid näiteks „veebilehe disainimine ja sisu haldamine“, „videote monteerimine turundusmaterjali jaoks“, „veebianalüütika õppimine, eriti otsingumootorite tundmine, sotsiaalmeedia äripoole õppimine“.

Need digitaalsed kompetentsid on märkimisväärsed, arvestades, et nad kombineerivad sisuloomet ja oskust loomet rahaks muuta.

O'Donnelli jt hinnangul toetab nende leitu Picardi (2014) hinnangut, et ajakirjanike tööpraktika ja eneserefleksioon peab adapteeruma, kui ajakirjanikud tahavad kasutada ära uusi töövõimalusi kommertslikus meediasektoris.

O'Donnell, Zion ja Sherwood järeldasid leitud veel, et nüüdisaja digiajakirjanike oskuspagasit väärtustavad paljud tööandjad, kes ei tegutse meedias, aga kes vajavad töötajaid pädevate tehniliste oskustega sisuloome jaoks, Austraalias iseäranis kommunikatsioonisektor ja ülikoolid. Vastukaaluks toovad O'Donnell, Zion ja Sherwood välja, et uuringud Ühendkuningriikides (Nel 2010) näitavad, et 23% koondatud või vallandatud ajakirjanikke töötavad pärast ametivahetust ametil, mis ei kasuta ära nende kompetentse – ollakse tööl poemüüjana, sekretärina või administraatorina, MTÜ vabatahtlikuna. Seega võib uue aja ajakirjanike kompetentside ärakasutamine sõltuda ka riigile omapärasest ajakirjanduskultuurist.

Saan teooriast lähtuvalt uurida, kuidas Eesti ajakirjanike muutunud kompetentse väärtustatakse tööturul, kui neil on uus töökoht. Võib uurida seoseid, kas digitaaltehnilised oskused on eelduseks uuele tööturule minekul.

3. TÖÖ UURIMISKÜSIMUSED

1. Mis põhjustel lahkusid Eesti trükimeedias töötavad ajakirjanikud ajakirjandusest perioodidel 1996–1998, 2003-2004 ja 2012–2016?
 - 1.1. Millised olid mittemateriaalsed tegurid, mis mõjutasid otsuse tegemist? Kui tähtis on autonoomia?
 - 1.2. Millised olid majanduslikud tegurid, mis mõjutasid otsuse tegemist?
2. Kuidas liiguti edasi?
3. Kas ja kuidas tundsid intervjueeritud, et nende kompetents on väärtustatud tööturul?

4. METOODIKA

Valisin andmete analüüsimiseks põhistatud teooria uurimisviisi, kasutades andmete tõlgendamisel nii induktiivset kui ka deduktiivset kontentanalüüsi. See osutus sobilikumaiks, sest nii sain üheaegselt koguda andmeid, kodeerida transkriptsioone ja arendada teooriat. Kui olin lugenud mõned otsesed uuringud ajakirjanike töölt lahkumiste kohta, hakkasin läbi viima intervjuusid ja neist tulenevalt täiendasin ning lõin uut teooriat, lähtudes skeemist, mille olin endale memoga ette joonistanud. Olgugi, et mu valim ei täitnud Creswelli (2007) soovitatud piirmäära – 20–30-liikmelise valimi asemel oli mul 12 intervjueeritut.

Põhistatud teooria protsessis peaks teadmine arenema ja laienema iga sammuga, sealjuures iga samm peaks testima eelmisest sammust tekkinud teadmist ja lisama uut (SAMM 2015). Leian, et mu töö täitis seda nõudmist, sest vaatasin põhjuseid väga laias spektris – mis üldse on ajakirjanike jaoks oluline tööturul ja ameti juures, lähtudes ajastust ja kehtivatest nõudmistest, mil töötati ajakirjanikuna.

4.1. Intervjuu

Kasutasin põhiliselt struktureerimata näost näkku intervjuusid, inglispäraselt väljendudes FTF-süvaintervjuusid. FTF-süvaintervjuu ohuks on fakt, et intervjuuerija peab sellise vestluse käigus hoidma teravat tähelepanu nii küsimuste valikul kui ka vastaja igal lausel (Opdenakker 2006).

Tegin esimese intervjuu 2016. aasta oktoobris Ilmar Kahroga, kes töötas varasemalt Eesti Päevalehes. Seejärel vaatasin juhendajaga intervjuu sisu ja tempo üle, muutes küsimusi lisaintervjuuks ja täpsustades detaile. Seejärel tegin novembri ja detsembri jooksul süvaintervjuud seitsme ajakirjanikuga seminaritöö jaoks, lisasin neli süvaintervjuud märtsis ja aprillis bakalaureusetöö jaoks. Ajaliselt kulus intervjuu peale enamasti 70–90 minutit, koos korduvintervjuuga üle pooleteise tunni. (*Täpsemad valimi andmed esitan leheküljel , alapeatükis „Valim“*).

Wengraf ütleb, et FTF-süvaintervjuudega on vaja hoida „topelttähelepanu“, mis tähendab, et „intervjuuerija peab kuulama intervjueeritu vastuseid nii, et ta peab mõistma, mis peitub nii antud vastuse sees kui taga (millele vihjatakse?) ja samal ajal arvestama, et ta ei tohi kalduda uuritavate teemade rajalt liiga pikaks ajaks kõrvale, et intervjuu sügavus ja detailirohkus säiliks“ (2001: 194). Kasutasin Wengrafi soovitusi eriti retrospektiivsete intervjuude puhul, kui ajakirjaniku lahkumisest tööturult oli möödas üle viie aasta – see esines neljal puhul.

Saamaks võimalikult detailseid vastuseid, intervjuueerisin mõnda ajakirjanikku seetõttu mitu korda. Küsisin ka täpsustavaid küsimusi hiljem telefoni või sotsiaalmeedia abil.

Intervjuud leppisin kokku põhiliselt telefoni, meili ja/või sotsiaalmeedia teel. Esitasin ise neutraalsed kohad ja ajad, kus ja millal kokku saada. Kui tajusin, et koht ei sobi müra tõttu, vahetasin intervjuueeritavaga vestluspinda, minnes lähedalasuvasse muusse kohvikusse, kus müra vähem. Enamik intervjuusid toimus Tallinnas, intervjuueerituga kokku lepitud neutraalsel pinnal – kohvikutes, söögikohtades, bussijaamas. Ühe intervjuu viisin läbi endise ajakirjaniku kontoris. Kolm intervjuud toimusid Skype'i abil, sest kaks endist ajakirjanikku elas välismaal ja üks ei leidnud aega näost näkku kohtuda. Täheldasin, et Skype'is tundsid intervjuueeritud end kohati mugavamalt, sest nad said olla oma kodus ja suhtlemine oli seetõttu pingevabam..

Intervjuude küsimused olid valdavalt ette planeerimata ja lahtised (kuidas-mis-miks-mida), tagamaks võimalikult spontaanset, vahetut ja reflekteerivat dialoogi. Samas olin teoreetiliste lähtepunktide abil jaotanud ära põhiteemad, mida tahtsin puudutada (näiteks tagasisidestamine, tempo, koormus, suhted kolleegidega, tööturul uute kohtade otsimine, ülesannete mõistmine) ja mitu küsimust kordus intervjuude käigus kui tajusin, et intervjuueeritav vajab „teemavahetust“, sest oli oma kogemused juba ära rääkinud. Esimestes intervjuudes oli rohkem küsimusi, mõistmaks paremini, millised küsimused toimivad paremini intervjuueeritute põhjal ning millised mitte. Üritasin kas-küsimusi intervjuus kasutada minimaalselt, aga annan aru, et neid esines siiski sageli.

Üldiselt kasutasin intervjuude lindistamiseks eraldi diktofoni, ehkki paar intervjuud sai üles lindistatud mobiiltelefoniga ja ühe puhul olin sunnitud võtma käsitsi märkmeid diktofoni rikke tõttu. Teatasin ette diktofoni kasutamisest, aga oleksin võinud võtta rohkem märkmeid paberile. Märkmete tegemine salvestusel on oluline, sest: (1) saab kontrollida, kas kõik teemad said oma vastused; (2) kui salvestusfail peaks olema x-põhjusel riknenud, saab märkmetest üle vaadata kirja pandud detaile; (3) mõnikord võib juhtuda nii labane viga kui salvestusnupu mitte vajutamine (Obdenakker 2006).

Viimane olukord juhtus minulgi ühe intervjuu alguses – taipasin viga 10 minutit pärast intervjuu algust ja olin sunnitud intervjuu alguse uuesti läbi tegema.

4.2. Intervjuude tõlgendamine

Analüüsi esimene samm oli intervjuude transkribeerimine. Ma ei teinud sõna-sõnalist transkriptsiooni, vaid otsustasin võtta välja pikemad mõttekohad ja parasiitsõnad. Keskmiselt

kulus ühe intervjuu transkribeerimiseks 3,5–4,5 tundi, sõltuvalt pauside arvust, mida tegin töö vahel. Hiljem võrdlesin neid kiirendatud helifailidega.

Transkriptsioonis ei asendanud ma nimesid kohe koodiga, kuna tegin intervjuud kahes ajaraamis: kaheksa intervjuud seminaritöö jaoks sügisel ja neli intervjuud (lisaks korduvintervjuud-täpsustavad päringud) märtsis-aprillis. Otsustasin asendada need alles töö vormistamisel koodiga, et säästa aega teoreetilise osa jaoks.

Intervjuude analüüsil kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi. Kvalitatiivse sisuanalüüsi makrotasandi kategooriaid parandasin ja täiendasin intervjuude lugemise ja analüüsimise käigus.

Lõpliku analüüsi jaoks jaotasin ajakirjandusest lahkumise põhjused lähtudes skeemist, mille olin teoreetilise materjali kogumise ja intervjuude korduva lugemise ajal loonud. Süvaintervjuudest saadud teabe kodeerisin lahti mittemateriaalseteks (MM) ja materiaalseteks (M) põhjusteks. Koodi läksid märgusõnad ja lahkumise põhjused, mis kordusid nii mitmes intervjuus või ühes intervjuus mitu korda.

Lisaks panin Excelisse kirja iga intervjuueeritu kohta tähelepanekuid lahkumise kui ajalise protsessi kohta, tema kirjeldatud emotsioone, mis teda valdasid lahkumise ajal ja meetodid, mille abil leidsid intervjuueeritud uue töökoha. Olin teadlik, et meenutades episoodi kaugemast ajast, võib intervjuueeritav hakata olukordi ja emotsioone tõlgendama teistsuguses valguses kui lahkumise ajal. Seepärast üritan tulemuste esitamises tuua välja sõnasõnalised väljavõtted, et ei hakkaks neid autorina alati omavoliliselt tõlgendama, tuues vajadusel esile lisakommentaare.

Kvalitatiivintervjuude tõlgenduse puhul uurin inimese tundeid, meenutusi, emotsioone.

Nende läbilugemise kaudu hakkavad kujunema mitmesugused mustrid, mida saab kasutada ära lisaks populaarteaduslikele artiklitele ka akadeemilises töös.

4.3. Valim

Koostasid enda valimi järgnevalt:

- panin kirja esimesena Ekspress Meedia endised ajakirjanikud, kes olid minu teada lahkunud kontsernist eri ajastutel
- lisasin nimekirja kolleegide soovitusel Ekspress Meedia, Äripäeva ja Eesti Meedia töötajaid, kes olid ajakirjandusest hiljuti või üle 5 aasta tagasi lahkunud
- sain lisainfot Eesti Meedia ja Ekspress Meedia personalijuhi käest, kes abistasid nimekirja täiendamiseks ametit vahetanud *online*-toimetajate nimedega

Kokku tuli esialgsesse nimekirja 56 ajakirjanikku, neist 33 olid varasemalt Ekspress Meedia töötajad, 17 Eesti Meedia töötajad ja kuus Äripäeva töötajad. Võtsin kolmel eri kümnendil töötanud ajakirjanikud valimisse just seetõttu, et valik olekski taotluslikult kirju. Nii sain erinevatest toimetustest näiteid, märgata ajakirjaniku ameti eri variatsioonide ja rolle aja jooksul.

Valisin nimekirjast seminaritöö jaoks välja pimesi välja 8 ajakirjanikku, et tagada võimalikult juhuslik valik varieeruvate tulemuste saamiseks. Bakalaureusetöö raames täiendasin nimekirja, lisades sinna eelkõige Eesti Meedia ja Äripäeva (*online*-)ajakirjanikke, aga ka kommertstelejaamades töötavaid ajakirjanikke, kuni 2017. aasta aprilliks oli nimekirjas 102 nime. Täiendatud nimekirja seast valisin välja kolm endist ajakirjanikku; juhendaja soovitusel lisasin ka neljanda, kellel oli kogemusi tele- ja trükiajakirjandusest.

Valimisse jäid nii seminaritöö kui ka bakalaureusetöö puhul ajakirjanikud, kes töötasid meedias kauem kui aasta – leidsin juhendajaga, et see on miinimumaeg ajakirjaniku tööst adekvaatse arusaama omandamiseks. Hiljem asendasin valimis paar ajakirjanikku, kes ei soovinud uurimustöös osaleda; nende asemele võtsin nimekirjas järgmisena asetsenud inimese. Panin tähele, et mitu valimisse jäänud ajakirjanikku olid olnud juhtival töökohal või mitmel ajakirjanduslikul töökohal, mitte üksnes reporteri ametis.

Seitse intervjuueritut töötab nüüd kommunikatsioonijuhi või -nõuandjana, mida võib põhjendada tõsiasjaga, et paljud ajakirjanikud, keda intervjuueerisin, on kõrgkoolis läbinud ka kommunikatsioonialased kursused ja/või omavad tööalaseid pädevusi, mida nõutakse kommunikatsioonialases töös. Üks intervjueeritu on pöördunud töö avaldamise ajaks juba tagasi ajakirjandusse, ehkki juhtivale positsioonile, mis reporteritööga ei tegele.

12-liikmelisest valimist kuulus kuus endist ajakirjanikku kunagi põhiliselt Ekspress Meedia erinevate väljaannete toimetusse, kolm ajakirjanikku põhiliselt Postimehe toimetusse, üks Äripäeva veebi- ja uudistetoimetusse. Kaks endist ajakirjanikku – neist üks on ka intervjueeritu, kes on nüüdseks tagasi meedia-alasel tööil – on käinud läbi mitmeid toimetusi (sh juhtivates ametites), nende hulgas näiteks TV3 uudistetoimetus, Eesti Päevaleht, Kalev Meedia, Äripäev, ERR.

Kogemuse jaotuses on valimis olnud ajakirjanikest rohkem kui viis aastat (järjest) staaži viiel küsitletul. Ülejäänuil on vähem, keskmiselt 3-4 aastat.

Sooliselt jaotasin valimi peaaegu pooleks – 7 naist ja 5 meest.

Vanuseliselt võib endised ajakirjanikud jaotada lihtsuse huvides kaheks – üle 30-aastased ja 30-aastased või nooremad ajakirjanikud. Mõlemas vanusegrupis on kuus inimest. Kõige rohkem on valimis inimesi, kelle vanus on vahemikus 29–35 – neid on viis. Noorim on 24-aastane, vanim endine ajakirjanik on praegu 49-aastane.

Et tagada võimalikult aus, detaile uuriv ja läbipaistev vestlus, kus tegelikke ameti vahetamise või ametist lahkumise põhjuseid ei varjataks, kodeerisin esialgu valimisse kuulnud kunagiste ajakirjanike nimed: A1, A2, A3 ja nii edasi (vastavalt sellele, millal ta tekstis esimesena esineb). Kui ajakirjanik oli olnud ka toimetaja, *online*-toimetaja või juht, siis sai ta lisamärke: ajakirjanik-toimetaja 2 =A/T3, ajakirjanik-juht 3=A/J3.

Hiljem asendasin koodid kaheksa ajakirjaniku puhul perekonnanimedega, kes olid nõus rääkima oma nime alt.

4.4. Meetodi kriitika ja eetilised kaalutlused

Ajastu kontekst mõjutab kogu seda tööd olulisel määral, sest ajakirjanduses on palgad ja töö iseloomud erinevad, sõltuvalt ajastust. Kaks endist ajakirjanikku, kes töötasid hiljem ka toimetuste juhtidena, leidsid, et 1990-ndatel oli ajakirjanike palk ametipõhiselt üks prestiižikamaid kogu Eestis. Neile sekundeerisid ka üksnes ajakirjanikuna töötanud inimesed, kes olid ametis nii 2000-ndate alguses kui ka lõpus, pärast majandussurutist. On teada, et majandussurutis ja veebiajakirjanduse tõus on madaldanud palku üle ajakirjandussektori – keskmine palganumber on jäänud võrdlemisi samaks (10 000 – 15 000 krooni / 800–1100 eurot), aga raha ostujõud on väiksemaks muutunud elukalliduse tõusu tõttu.

Ka ajakirjanduse sisuloo on läinud ajastutega odavamaks, sest Delfi ja Postimees Online harjutasid tarbijaskonna ära tasuta uudistega. Tõsi, viimase paari aasta märgid viitavad, et veebiportaalide uudised muutuvad taas järjest rohkem tasuliseks, v.a avalik-õiguslik ringhäälingu teave.

Kuna sisuloo on läinud odavamaks, on ka ajakirjaniku amet läinud odavamaks. Samuti on mõjutatud ameti odavnemist toimetusesisene kultuur.

Olnuks seega lihtsam ja loogilisem võtta ametivahetuse teinud ajakirjanikud, kes lahkusid töölt kolme-nelja-aastases ajavahemikus. Või siis jätta valimisse inimesed, kes töötasid ettevõttes ainult ühe omaniku tegutsemise ajal – nüüdseks on Eesti Meedia töökultuur autorile teadaolevalt omanikuvahetuse tõttu oluliselt muutunud. Nii saanuks selgemalt, detailsemalt uurida, millised on lahkumise isiklikud põhjused ja järeldada intervjuudest kogutud materjalide

põhjalt, millised on põhjused, mis tulenesid meediasüsteemist ja/või keskkonnast, kus nad töötasid tol ajajärgul. Praegu on töö ajaliseselt väljavenitatud kolme kümnendi peale, mis pärsib detailsete järelduste tegemist.

Suuri ja väiksemaid üldistusi kaheteistkümmne individuaalse kogemuse pealt ei tohiks teha, lähtudes Creswelli kriteeriumist, et põhistatud teooriale tuginedes peaks mu valim olema laiem kui 20 kvalitatiivset intervjuud. Kui tahan teha mingigi üldistuse, peab see olema ettevaatlikult moodustatud, vältides spetsiifilisust või hinnanguid. See-eest saab tagasivaadete põhjal küsida, kui võrd peegeldub neis ajastu.

Teisalt, kuna see on töö on üks esimesi, mis uurib ajakirjanike lahkumist oma töökohtadelt Eestis ega ürita teha rahvusvaheliselt olulisi üldistusi, siis põhinebki töö väärtus muidu kaduva materjali kogunemisele ja tolle analüüsile. Seeläbi võib retrospektiivne intervjuu olla sobilik katsemeetod.

Viimaks annan endale aru, et mu ettevalmistus jättis soovida tõlgenduste analüüsimisel. Pärast ajateenistust puutusin bakalaureusetöö-väliselt minimaalselt kokku akadeemiliste tööde ja kirjutamisstiiliga, mis takistas loomast loogilist ja järjepidevat mustrianalüüsi. Olin seminaritöö, aga ka bakalaureusetöö tegemise ajal esialgu nõrk info sünteesimisel ja selle suhestamisel teooriaga.

Eetilised kaalutlused

Sain ka väärtuslikke *off-the-record*, intiimsemaid ja kohati eraelulisi infodetaile, mida lubasin uuringus mitte täies mahus avaldada. Mitu korda palusid ajakirjanikud mult anonüümsust info avaldamisel, sest tõdesid, et nad ei välista ajakirjanikuna uuesti töötamist, aga kardavad, et kui mõni praegune juht peaks lugema nende pihtimusi selles akadeemilises töös, võivad nad jääda kandideerimisprotsessis soovimatusse seisu. Kuna lõpuks palus mult anonüümsust neli ajakirjanikku, otsustasin jätta nad intervjueeritud anonüümseks, asendades transkriptsioonides inimeste nimed tähtedega ja toimetuse nime mitte välja öeldes. Ülejäänud üheksa ajakirjanikku soostusid oma nime alt mõtteid väljendama – Kirsti Kirsberg, Ilmar Kahro, A/T4, Kertu Saks, Hanno Tomberg, Toomas Mattson, Barbi Pilvre, Teele Tammeorg, Ken Rohelaan.

5. TULEMUSED

Esmalt tunnen vajadust taas teadvustada, et kaheteist ajakirjaniku struktureerimata intervjuu puhul ei tohi autorina teha suuri järeldusi, mida saaks laiendada kogu ajakirjanikkonna probleemiks. Küll saan ja tohin tuua välja intervjuudes kordunud universaalseid ja individuaalseid lahkumispõhjusti, mis võivad anda järgnevateks uuringuteks võrdluspunkte, lähtudes oma põhistatud teooriast ja skeemist.

Alustan universaalsete põhjustega seostunud intervjuulõikude väljatoomisest, liikudes individuaalsete põhjuste juurde; omaette alapeatükiks jääb ebarahuldav palk.

5.1 Autonoomia vähesus

Enamik autorile vastanud ajakirjanikest leidis (mitte otsesõnu öeldes), et neil polnud vaba valikut lahti mõtestada, kujundada ja kontrollida oma tööprotsessi. Teisisõnu lähtub üldiselt intervjuudest hinnang, et ajakirjanike autonoomia on oluliselt piiratud. Valikule seadsid piirangud töö intensiivsus, organisatsiooni ärimudel, mille järgi töötati, nõuded ajakirjaniku tööle.

Kaks ajakirjanikku tõi otseselt välja ka organisatsiooni reklaami- ja turundusosakonna tööprotsessi mõjutajana.

A/OT1: „Kui on reklaamimüügi langus, on kohe kriisikoosolek ja juhid saavad sõimata ning nemad sõimavad omakorda siis toimetajaid ja reportereid. Et on vaja rohkem lugusid veebi panna stiilis „VAATA JA IMESTA: VIIS NIPPI, KUIDAS ...“. Mida iganes, et käivet ja müüki tõsta.

Et eks ma mõistan neid toimetuse juhte, nad on kahe tule vahel. Aga mul tekkis tunne, et see ongi järelikult tupiktee, kus ei saa võita reporter ega võib-olla ka juht. Et ettevõttel on vaja tulu, mille eest meile palka maksta ja kasumit teenida, aga reporterina ei taha toota nõmedat saasta, mis ajab tekstiliselt oksendama.“

A/J3: „Motivatsiooni kadumise ... Või usalduse kadumise ajakirjanduse vastu on tinginud väga tugevalt viimase paari aasta arengud. Tõejärgsus. Marketingi sissetung ajakirjandusse. Ma ei räägi siinkohal reklaamsaadetest ega siseturundusest, vaid turunduse ja reklaami tulekust uudistesaadetesse ning uudistekstidesse. See on asi, millele mina enam ei saa alla kirjutada. Mis paneb mind lahkuma.“

Kahe näite põhjal ei saa sünteesida, kuivõrd mõjuvõimsad on meediaorganisatsioonide reklaami- ja turundusosakonnad Eesti ajakirjanduse sisu mõjutamisel, aga kuna mõlemad kodeeritud ajakirjanikud lahkusid ajakirjanduse tööturul 2016. aastal ja mõlemad – A/J3: „*Vähemohtlikumad asjad võin alla neelata, võin painduda vajadusel,*“ – tunnistasid, et suutsid aktsepteerida piiratud määral reklaamitöö tegemist/lubamist oma töörüümi paralleelselt uudiste loomisega, võib luua eelduse, et tavapraktikas aktsepteeritakse seda teistes toimetusteski, kas teadlikult, alateadlikult või probleemi ignoreerides. Küsimus on vaid, mis ulatuses aktsepteerib enamik Eesti ajakirjanikke ettekirjutusi ja nõudeid müügi- ja turundusosakondadelt. See vajaks täiendavat uuringut.

Samas tuleneb intervjuude transkriptsioonidest välja, et reklaami- ja turundusosakondade mõjuga arvestamine on relevantne põhiliselt *online*-toimetaja ja juhi jaoks: päevalehete ajakirjanikud ei tunnetanud sarnast mure. Ilmar Kahro Päevalehest nimetas ajakirjanikutöö juures meeldivaimaks võimalust olla vaba oma ütlemistes.

Kahro: „*Ajakirjanikutöö juures meeldib enim vist vabadus./.../ Ajakirjanikuna oled sa valikutes vaba, väärtushinnangutes vaba.*“

Sekundeerivad Ave A/T4 ja Barbi Pilvre, kes väitsid samuti, et said kirjutada, millest tahtsid, ja kujundada oma ametit vastavalt oma äranägemisele:

A/T4: „*Ajakirjanikuna oli rohkem vabadust (kui uuel töökohal – O.O.O.)*“

Pilvre: „*Tegin lõpuks ikka asju, mida ise tahtsin teha. Areen oli sõltumatu A-osast, kus oli uuriv ja skandaalikeskne ajakirjandus. Areen oli väike oaas, kus sai teha eksperimente.*“

Peab aga arvestama asjaoludega, et Pilvre töötas keskkonnas, kus polnud tugevat ajalast kohustust (Hommikuleht ei pidanud arvestama veebiajakirjandusega, Areen ilmub Eesti Ekspressi kultuurilisana kord nädalas) ja A/T4 määrati osakonna juhiks, mille ülesanded polnud A/T4 sõnutsi selgelt sätestatud: olid lepingust tulenevad laiemad eesmärgid ja kohustused, mis oli vaja täita, aga lugude loomise osas ei olnud A/T4l mingeid piiranguid või norme.

Paradoksaalselt väljendas just Pilvre kõige selgemalt tahet töötada võimaluse korral ajakirjanikuna või kolumnistina, kellel on võimalikult lai eneseväljendus ja -vabadus. See võib tuleneda osati tema eelmistest töökogemustest – tema intervjuust kumab läbi allumatus juhtidele ja isepäisus teha lugusid, mis Pilvret kõnetavad, mitte juhte. Päevalehes töötanud

Kahro ja Tammeorg väljendasid samu motiive, aga neil polnud Pilvrega võrreldavalt analoogset loomevabadust päevalehele omase töötempo tõttu.

5.2. Töö intensiivsusega suhestamine, tööl viibimine. Tagasisidestamine. Karjäärimudel ja läbipõlemine

Töö intensiivsus on seotud koormuse ja tempoga. Liialt suur intensiivsus võib viia ajakirjaniku kergelt ka läbipõlemiseni, mille takistamiseks peab ajakirjanik suutma luua strateegia või omaenda reeglistiku, et end läbipõlemise eest kaitsta.

Läbiviidud intervjuudes täheldasin, et töö intensiivsust pidasid ühel või teisel moel probleemiks minu valimisse kuulunud nooremad ajakirjanikud. Toodi välja näiteks üleliigse töömahu korreleerumist ajakirjanikutöö tempoga. Täpsustavalt – Ilmar Kahro ja Ken Rohelaan tõid pärssiva tegurina välja sunduse otsida alati uusi teemasid.

Ilmar Kahro: *„Pinge tekib, et teed suure töö ära, lähed koju ja selle asemel, et puhata ning lülitada aju välja, hakkad uusi teemasid otsime. Et mis homme, ülehomme. Iga päevaga ta kuhjub. See on ohukoht.“*

Teele Tammeorg üritas toimetajana mõtestada lahti intensiivsust – ta ei lahkunud ametist intensiivsuse tõttu, aga see ärritas teda, ehkki ta suutis harjuda olukorraga –, aga hindas, et töö intensiivsus, mis tuleneb ärimudelist, mõjub ajakirjanikele reaalsust moonutavalt. See tekitabki Tammeoru hinnangul ülemäärase subjektiivse intensiivsuse, mis väsitab ajakirjanikud ära.

Tammeorg: *„Ülitinglik kiirustamise tunne, mis tuleb sellest, et ajakirjanikud elavad mullis. Nad arvavad, et kõik toimub hullult kiiresti ja nad ei saa aru, et enamik inimesi ei istu veebis kogu aeg ega refreshi.“*

Toomas Mattson tõdes intervjuus, et tajub eemalt ehk uuelst töökohalt vaadates, kuidas intensiivsuse kasv ja võistlemisralli meediaorganisatsioonide vahel mõjutab praegu noori ajakirjanikke, muudab neid tigidaks ja lisab stressi. Hanno Tomberg pareeris oma intervjuus Mattsoni hinnangut osaliselt vastu väitega, et juht saab jaotada ülesandeid paremini reporterite vahel ära, et ei tekiks väsimust. Tombergi hinnangul ei ole töö intensiivsus muutunud oluliselt, võrreldes eelmiste kümnenditega, ja seepärast ei mõistnud ta kurtmist töörütmi üle.

Kas tegu on põlvkondade vahelise arusaamade erinevusega küsimuses: „Milline peaks (trüki-) ajakirjaniku elukutse olema?“, ei oska nii pisikese valimi põhjal hinnata.

Tööl viibimine

Kui jälgida kaheteistkümnest intervjuust kellaaegu, mitu tundi keskmiselt töölainel oldi, tuleb välja, et kaheksa-üheksatunnisest tööpäevarütmist ajakirjanikuna pidas mõistlikuks vaid kaks ajakirjanikku (A/OT1, Ken Rohelaan), Barbi Pilvre intervjuus ei tulnud tööl viibitud kellaaeg olulise faktorina välja, ehkki Pilvre tõi välja ühe endise ülemuse, kes üritas mõõta Eesti Ekspressi ajakirjanike tööl viibitud tunde. See eksperiment nurjus kiiresti.

Ülejäänud üheksa endist ajakirjanikku tunnistas, et töötasid üldiselt ajaliselt rohkem kui tööleping ette nägi. Tööpäev võis venida 10-11 tunni peale iga päev, juhtivatel kohtadel olnud A/J3, Tombergi, Kirsbergi ja Mattsoni puhul kohati üle sellegi.

Intervjuudes kõlas paar vastandlikku seisukohta ajakirjaniku tööritmi kohta, eriti peegeldus see välja vanuseliselt noore A/OT1 ja vanemate Mattsoni, A/J3 intervjuudest.

A/OT1: „Mul oli tunne, et kui ma läksin pärast 17 ära ja olin esimene, kes ära läks, tundsin end kuidagi ... süüdiolavana. Tajusin, et ajakirjanikukultuur on umbes selline, et tullakse hommikul kohale, juuakse ära viis liitrit kohvi lihtsalt sellepärast, et ollakse ajakirjanik, istud siis seal poole ööni, ehkki produktiivsust ammu enam ei ole./.../ Eeldatakse, et kui sa oled ajakirjanik, siis oled 24/7 tööl füüsiliselt ja vaimselt.“

versus:

A/J3: „Ajakirjandus ei olegi 9–17 töö. Seda ma teadsin esimesest praktikast peale. Üks mu esimesi praktikaid oli teles, kuulsa korüfee juures. Ta ütles kohe, et ajakirjanik ongi päev läbi põhimõtteliselt tööl, eriti noor, kes alles end tõestab./.../ Ainuke variant kindlaks graafikuks vist ongi ajakirjanduses see online-töö. Mida pead samas tegema 24/7. Aga kui sa tahad olla Ajakirjanik suure A-ga, siis ei saa valida tunde, millal sa tööl oled.“

Üksikjuhtumite põhjal näib see ametiideoloogiliselt põlvkondade vaheline tööritmi mõtestamise konflikt, kuna ka 40. eluaasta ületanud Tombergi intervjuust võib tõlgendada vaikimisi nõusolekut pigem A/J3 ja Mattsoni soovitava mõttelaadiga – et toimetus on „teine kodu“. Samas – ka A/OT2 ja Kahro andsid mõista oma intervjuudes, et algaja ajakirjanikuna peabki tegema kauem töötunde ja aktiivsemalt kirjutama, et silma paista.

Äripäevas töötanud Rohelaan toetab aga A/OT1 „kellast-kellani“ maailmavaadet tööl viibimise asjus, ehkki möönab, et töölt peab tulema ära alles siis, kui „päevatöö on tehtud ja lugu valmis“. Rohelaane hinnangul sõltubki tööloleku aeg ainult indiviidi enda ajakasutamisoskusest, aga

väljaspool toimetust või tööaega ei pidanud ta mõistlikuks mõelda teemadele, lugudele, allikatele.

Tagasisidestamine

Tagasisidet enda tööle ja töö intensiivsusele pidasid vajalikuks mõneti oodatult nooremad ajakirjanikud, kes olid alla viie aasta ajakirjanikuna töötanud. Kusjuures ka noorte puhul jaotus see komponent kui lahkumise põhjuse osana ebakaalukateks tükkideks – Äripäeva mudelis töötanud Rohelaan sai enda hinnangul tagasisidet piisavas koguses, siis kui vaja oli või kui ta ise soovis. Otseselt tõigi vaid Kahro konkreetselt välja, et tagasisidet võinuks tööl rohkem esineda, ehkki ka tema mõõnis, et sai vajadusel tagasisidet küll. Seega näib pidev tagasiside olevat sekundaarne, või isegi kolmandajärguline mure.

Kahro: „Seal on kolm tasandit, kellelt seda võiks rohkem tulla. Alati võiks tulla toimetajalt, kelle küljele sa kirjutad, kellele sa loo üle annad, kes küsib sult asju juurde ja toimetab loo ära. Et kuidas võiks teistmoodi teha, mis nõrgana paistis, mis hea oli. Kuigi mõni toimetaja tegi seda nagunii. Ei taha nimesid välja tuua, aga seda tehti.

Teine on uudistetoimetuse juht, kolmas peatoimetaja tasand. Aga ei saa öelda, et ka neid üldse polnud. On, aga võiks rohkem põhjalikumalt olla, kuid ajapuudus takistab.“

Tagasisidestamist kui nõrka probleemi võib põhjendada intervjuudest tuleneva asjaoluga, et levib teadmine – tagasiside saamine on luksus, selle andmiseks pole vanematel kolleegidel aega. Põhjendan: Tammeoru ja Kahro arvates näiteks Ekspress Meedia juhatus teab, et tagasisidekultuur võiks toimetustes parem olla, aga probleemiks näib Tammeoru arvates olevat fakt, et teabega hakatakse juhatuse tasandil vähe pihta. Näib, et ei nähta võimalusi töömudeli muutmiseks, et leida aega põhjalikumaks tagasisidestamiseks.

Ka reporterid ise ei ole tegelikult harjunud küsima tagasisidet. Kui küsisin *online*-toimetajatelt ja reporteritelt, kuidas nad küsisid tagasisidet oma tööle või töömudelile ja kui tihti nad küsisid, tuli vastusteks näiteks:

A/OT1: „Mul oli tunne, et see toimetuse kultuur ... Et ta nagu ei salli vingumist või kurtmist. Kui sa oled uus ja tahad end tõestada – mul oli ka see, et töötasin kooli kõrvalt –, siis mul oli tunne, et mure kurtmine või küsimine ei aita mul kaugemale minna, ennast tõestada. Ma ei käinud kuskil rääkimas probleemidest, jah.“

A/T4: „*Tead. Ma olen elus aru saanud, et kui juba sitasti öeldakse, on see kiitus. Mõned üksikud korrad anti tagasisidet. Tänapäeval on mul mulje jäänud, et kui sind lahti pole lastud, on asjad hästi. Positiivne tagasiside on väga-väga ebaeestlaslik. See ei ole ainult toimetuste probleem, vaid eestlaste probleem.*“

Mattson, Tomberg ja Kirsberg ütlesid või peegeldasid oma kogemuste põhjal, et enne veebiajakirjanduse tulekut tagasisidestati noori rohkem, aga kiiruse kui müüva faktori tähtsuse tõus veebis on takistanud sama põhjalikku tagasisidet andmast.

Juhid annavad tagasisidet küll enamasti iganädalaste, -kuiste või -aastaste preemiate väljaandmisel, aga kui seal korduvad ühed ja samad nimed, langeb kiitust mitte pälvinud töötaja motivatsioon ja ta võib tõlgendada seda kriitikana enda võimete osas, nagu A/OT1 tõlgendab:

A/OT1: „*Aga mis ma tähele panin, oli see, et kui esmaspäeval jagati välja möödunud nädala preemiaid paremate lugude eest, siis need olid KOGU AEG ühed ja samad inimesed, kes töötasid põhiliselt lehes. Uue veebireporterina ei tundnud seal mugavalt. Kogu aeg oli nagu press peal, et miks ma ei ole seal nimekirjas, mida ma siis valesti teen.*“

Töökeskkond

Intervjuudest ei lugenud ühegi valimis olnud endise ajakirjaniku öeldust välja, et kolleegid või toimetuses olev keskkond viinuks tööturult lahkumiseni – pigem kiideti üldiselt kolleegide toetust, mõistvust, omavahelist läbisaamist. A/OT1, Barbi Pilvre ja Kertu Saks mainisid juhtumeid, kus ülemus või üksik kolleeg – Pilvre puhul võis tajuda ka Areeni toimetuse vastasseisu Ekspressi ajakirjanikega, mis olevat juba pikaajalisem põhimõtteline duell – kiusas või kaudselt süüdistas teda, aga ükski neist juhtumeist ei olnud piisava kaaluga, et vahetada tööturgu.

Läbipõlemine

Läbipõlemist ajakirjanikuna või toimetajana ei tunnistanud minu valimis ükski ajakirjanik, välja arvatud Toomas Mattson. See võib olla seletatav hüpoteesiga, et igal ajakirjanikul on läbipõlemisest kui nähtusest ja olekust oma arusaam ning endale ei taheta tunnistada läbipõlemist, sest see võiks murendada enesekindlust. Samas leidis intervjuudes tekstilõike, mis viitasid läbipõlemistunnustele:

A/T4: „*(Ma) ei osanud ennast kaitsta nii hästi karmi maailma eest.*“, näiteks.

Kõige ilmekamalt analüüsis läbipõlemist Äripäevas töötanud Rohelaan, kes leidis, et tal aitas läbipõlemist vältida Äripäeva kontserni uudistetoimetuse mudel, mis nägi ette ametikohtade roteerumist. Läbipõlemisoht taandus roteerumise tõttu põhiliselt vaid intensiivsuse

„vihmavarju“ alla. Aga ei tekkinud paigalseisaku-tunnet ja pidev vaheldus aitas rikkuda rutiini ning areneda muudes oskustes edasi.

Toon eraldi välja ka tsitaadi Ilmar Kahro intervjuust, mis sõnastas läbipõlemise kui nähtuse teises valguses.

Kahro: Praegune süsteem usaldab rohkelt noori, aga teisalt põletab liigselt. See võib olla küll. Näen ju kõrvalt seda tuttavate-sõprade pealt, et on palju neid, kes ... Ei saa öelda, et päris põlevad läbi, aga: sa oled ajakirjanduses ja mõtled, et: „Mis kogu selle värgi hind on?“.

Kahro selgitas „asja hinna“ all teises intervjuus, et hinna saab määrata palga suuruse, töötundide, pinge ja vastutuse korrelatiivse summana: kui see hind ei ole piisav, tekib tahe valida mugavam valdkond, mis säästab inimest rohkem.

Karjäärimudel

Uurimistöö jaoks intervjuu andnud alla 35-aastastest noortest endistest ajakirjanikest sõnastas neli, et nad tundsid, kuidas ametialane ja organisatsioonisisene „klaaslagi“ piirab nende individuaalset eneseteostustahet. Intervjueeritud töid välja, et kui oma ametist peaks tekkima tüdimus, on vähe muid ameteid, mis organisatsioonisiselt võiks ajakirjanduses jätkamiseks huvi pakkuda. Enamasti pakuvad juhid ajakirjanikule uue sammuna alatoimetuse juhi või toimetaja kohta, aga kumbki amet ei olnud oma töö iseloomu tõttu eriti ahvatlev minu valimis olnud noortele. (Muide, varasemast ametist väsinud sporditoimetuse juht Kirsberg ei leidnud samuti piisavalt huvipakkuvat tööd Ekspress Meediast ega mujalt.)

A/T4: „Näen, et toimetuses on korralik klaaslagi ees. Mu üksusest polnud ruumi kuhugi kõrgemale liikuda. Mul ei olnud varianti kirjutama minna, sest mu eelmine amet oli liiga suur reporteriks minemise jaoks.“

Omaette nüanss on sotsiaalse aja kiirenemise üks fenomene: noored inimesed sageli tahavadki oma elus rohkem eri kogemusi saada. Ennast otsida, enda rolli määratleda ümber ja ümber. Samas, kui kasutada lähilugemist, siis eneseteadlikkus ja peegeldamisoskus aitab selgemaid valikuid teha, hinnata enesearengut (sinistega).

Tammeorg: „Tundsin ühel hetkel – ära küsi, millal, ma ei mäleta –, et [jään igavesti ajakirjanikuks](#), aga mul on vaja ära käia./.../ Ei saa tiksuda, et olengi reporter. Minu jaoks oli paigalseis masendav. Tahtsin, et [tegevused oleks teistsugused](#)./ Alguses katsetasin võimalusi maja sees ikkagi. Läksin uudistejuhi või peatoimetaja jutule ja ütlesin, et „kuulsin, et inimesed

võivad siin teha muid asju, et kas ma võin ka?"/... küsisin, et kas ma turundusse ei saaks minna paariks kuuks. (Sest tundus, et nad ei tee turunduslikult alati kõige paremini.) Aga sellele öeldi, et „ei, ei, meil on vaja ikka kirjutajat“. Ma aga ei tahtnud kirjutada. Kuid polnud võimalust, et ei kirjuta./... Ja tundsin, et tahan juurde õppida. Teadsin riigieelarve detaile, haigekassa rahastamisskeeme, koerte surnuaedade detaile, aga ikkagi tahaks muud teha. Mul hakkas igav, vaheldust soovisin.“

Veel üks näide: Äripäeva kontsernis töötanud Rohelaan ütles, et tahtis algusest peale areneda ajakirjanikust toimetajaks välja. Seda võib põhjendada Äripäevale omase süsteemi tõttu, kus toimetajad ei ole pelgalt teksti redigeerijad, vaid ka igapäevased mentorid-nõuandjad. Sealjuures mentorid vahetuvad noorte jaoks.

Teisalt – ka Rohelaan tahtis lõpuks vaheldust toimetaja ametist, kuhu ta välja jõudis, aga majasiseselt polnud uut võimalust pakkuda peale reporteri või toimetaja ameti. Kuna kohta polnud, hakkaski toimetaja otsima uut väljundit nii muudest meediamajadest kui ka ajakirjandusvälistest sektoritest. Ajakirjandusega seotud töö otsimine piiras Rohelaane jaoks liialt valikuid, järelikult oli tema jaoks turg eelnevalt juba väga kitsas.

Märkasin intervjuudes ka vahet vanemate ajakirjanike mõtteviisis – toimetuse alajuhiks või üldjuhiks olemine oli motiveeriv eelmistel kümnenditel, seda nii kõrgema palga kui ka uute kogemuste ja renomee täiendamise tõttu.

Võib-olla on mõtteviis osade noorte ajakirjanike jaoks sama, aga see ei tulnud valimis olnud ajakirjanike intervjuudest otseselt välja. Erasektoris ja avalikus sektoris töötanud Hanno Tomberg väljendab, et Eesti ajakirjanduses puudub erinevalt mitmest edukast näitest selge hierarhiasüsteem, mis aitaks noortel võib-olla sätestada konkreetsemalt oma eesmärgid ja karjäärimudelid edasiliikumist – see kahandaks tõenäoliselt ka „klaaslae“ tunnet, sest nähakse selget, lineaarset edenemisredelit, nagu kaitseväes või politseiski. Tomberg ütles oma EAS-i juhtimiskogemuse pealt, et üheselt arusaadava hierarhiaskeemiga firmad on üldiselt edukamad, sest töövõtjad teavad detailsemalt, kuidas neil on võimalik enda ülesandeid täita, ennast täiendavalt koolitada ja teenida välja lisavõimalused või -hüved firmas olemise ajal.

5.3. Individuaalsed põhjused

Kui võrrelda intervjuude põhjal universaalsete põhjuste osakaalu individuaalsete põhjustega tööturu atraktiivsuse vähenemises ja ametivahetuses, võib väita, et valimis olnud ajakirjanike jaoks olid individuaalsed põhjused olulisemad.

Tõsi, füüsilise tervise säästmine/hoidmine ja eraelu olid vähemolulisemad kui isiklike väärtustega vastuollu minemine või iseenda pädevuste tajumine ja tahe areneda töötajana ning isiksusena. Eraelulise põhjuse (mida ei soovitud kommenteerida) kui põhilise teguri ajakirjaniku ametist loobumisel tõi välja üksnes pärast ametivahetust välismaale kolinud A/OT2. Nõrka tervist kui ajakirjandusest lahkumise põhjust ei toodud välja üheski intervjuus. Küll tõdesid A/T4 ja Mattson, et töö intensiivne iseloom (Mattsoni puhul ka läbipõlemine) põhjustas neile terviserikkeid. A/T4 hinnangul kõikus tervis enamikul toimetusest:

A/T4: „Üldine foon oli ikkagi see, et kõigil on väga palju tööd ja tervis kõikuv.“

Huvitava täheldusena võib tuua välja, et A/J3 tegi karjääri alguses lisatunde ka nädalavahetuseti, töötades vahel öösi. Küsimuse peale, kuidas see tegevus võib tervist mõjutada, vastas ta, et „praegu elab üle“. Siit võib tuletada välja, et tema jaoks on tervis sekundaarsem prioriteet kui karjääri edendamine, enne kui tugevat esimest terviseriket pole olnud.

Individuaalne pädevuse tajumine

Kõige märkimisväärselt tuleb intervjuudes autori jaoks esile ülimalt varieeruv iseenda pädevuse tajumine. See tuleneb minu hinnangul eneserefleksioonioskusest ja võimekusest end hinnata professionaalsel tasemel. Eriti suur vahe tuleb sisse anonüümseks jäänud *online*-toimetajate ja vanuselisel enam-vähem samas eavahemikus oleva Ken Rohelaane, Teele Tammeoru hinnangutest iseenda tööle.

A/OT1: „Kogu aeg oli nagu press peal, et miks ma ei ole seal (preemia saanute – O.O.O.) nimekirjas, mida ma siis valesti teen.“ – loen siit välja, et inimene ei osanud ise enda taset adekvaatselt hinnata, ootas toimetuse või hindaja tagasisidet, et enda pädevustest ja puudustest aru saada.

A/OT2: „Kui pidin majandusest lugu tegema, sain aru, et mu teadmised sest valdkonnast on nõrgad, ma olen ebakindel ja ma ei oska lugu laialdaselt kajastada. Sama asi mitme teise asjaga. Lõpuks oligi see põhipõhjus, miks ma lahkusin meediast.“ – siit võib järeldada, et inimene hindas enda pädevust madalaks, aga ei osanud leida mooduseid, et pädevust ametikohal jätkates edendada; pidas vajalikuks tööturult lahkumist, et enda pädevust tõsta.

Rohelaane intervjuust ei tooks eraldi tsitaate välja. Tema puhul joonistub transkriptsioonist välja, et ta tundis end reporteri ametikohal kindlalt ja pädevalt, aga arvamustoimetaja kohal jäi hätta kontaktidevõrgustiku loomisega. Kuna Rohelaan teadvustas seda teravalt ja seostas seda

ka enda tüpaažiga, otsis ta võimalust teha sarnast tööd, mis enne või liikuda uue alatoimetuse reporteriks, näiteks börsitoimetusse. Kuna kohta ei olnud, selgitas Rohelaan enda kompetentsi välja ja otsis tööd mujalt, kuni leidis põneva pakkumise väljaspool ajakirjandust.

Tammeorg, sarnaselt Rohelaanega, oli kogunud nii toimetaja kui ka reporteri ametit ja suutis seetõttu tugevamalt suhestuda mõlema ameti ootuste ja nõudmistega. Kuna ta tundis, kuidas endised lauanaabrid-toimetajad mõtlesid, ei lükatud ta tekste tagasi ega parandatud neid oluliselt. Tammeorg leidis ka aega, et süveneda rohkem meditsiini- ja haridusvaldkonda.

Isiklike väärtustega vastuollu minemine

Üsna harva mainisid endised ajakirjanikud, et nad on läinud oma töös vastuollu kas isiklike väärtuste või ajakirjandusliku eetikakoodeksi põhimõtetega. Tõsi, eetikakoodeksit mainis üldse vaid üks endine, üle 30-aastane ajakirjanik – ülejäänud kas ei näinud tarvidust seda mainida või siis ei puudutanud minu küsimused koodeksit, mis võinuks viia jutulõime selle peale.

Kõige põhjalikumalt sõnastas väärtuskonflikti lahti A/J3, kes oligi ainus, kes rääkis intervjuu jooksul ajakirjanduslikust eetikakoodeksist. Too juht leidis, et ta ei suuda enam ajakirjanduses töötada, kui ta peab arvestama asjaoluga, et tema juhitavas kanalis müüakse uudistena asju, mis pole uudised.

A/J3: „See käib mu väärtustega vastuollu. Ma tunnen ajakirjanikuna tungi lähtuda Eesti ajakirjanduse eetikakoodeksist, olgu ta nii iganenud kui ta on, aga väärtused seal on õiged. Mina olen nende vaimus kasvatatud.

Teisest küljest ma saan aru, et iga kanal, iga ettevõtte tahab kasumit. Aga ma ei ole nõus sellega, et kasumit suurendataks uudiste arvelt.“

Need vähesed korrad, kus tunti loo tegemisel, et käitutakse risti vastupidi oma põhimõtete või väärtustega, olidki seotud eelkõige juhtkonna või ülemate otsustega. Kõige ilmekam on Kertu Saksa näide: ta pidi toimetuse juhi survele kirjutama loo alkoholi jääknähtudega võitlemisest jaaniõhtujärgsel hommikul, mis käis vastuollu Saksa karske eluviisi väärtustamisega. See vihastas Saksa sedavõrd, et lisas mõtteid ametivahetuse asjus.

Saksa näitel tasuks edasistes uuringutes küsida ka nooremalt ajakirjanikelt, eriti veebitoimetajatelt: kui palju nad on teinud lugusid, mis on vastuolus nende põhimõtetega? Autoril meenub kohe üks enda veebilugu, mille ta otsustas jätta avaldamata ja sai seetõttu pahandada juhi käest, põhjendusel, et lugu oli aktuaalne ja avalikkus vajab loo taustateadmist; lisaks tegi konkurent teises meediakontsernis samateemalise loo ilma süütunnet tundmata ära.

Võimalik, et sarnaseid olukordi on olnud teistelgi, ehkki need ei kajastu detailselt siinses uuringus.

5.4. Majanduslikud tegurid – väikesed palgad

Ajakirjanike palgataseme mõju ametivahetuse osas oli intervjuudes korduv faktor. Ajakirjanduslikud lähetused – mida oma raha eest ei peaks kinni maksma – ei tulnud aga üheski intervjuus ette. Seda võib selgitada ka autori töökogemusest tuleneva hinnanguga, et Eesti-väliseid töölähetusi tehakse sporditoimetuseväliselt Eestis harva, erandjuhtudel.

Palga suhe ajastu kontekstiga kujunes intervjuudes väga oluliseks – 1990-ndatel ja 2000-ndatel töötanud ajakirjanikud hindasid oma palka positiivselt; suisa kiitsid, sest ametialaselt oli ajakirjaniku töö võrdlemisi hästi tasustatud – hea ajakirjanik võis Mattsoni hinnangul 1990-ndatel kätte saada 12 000 – 15 000 krooni kuus, 2000-ndate alguses ja keskel veelgi rohkem. Hea ajakirjanik sai rohkem palka kui riigikogulane, väitis Mattson.

Probleemiks on nii tema kui ka juhina töötanud Hanno Tombergi hinnangul, et ajakirjanikud saavad praegu valdavalt kas sama raha kätte, mis 1990-ndatel / 2000-ndatel või saavad vähem, aga elukallidus on Eestis tõusnud eurotsooni astumisega ja üldise elukalliduse tõusuga pole palgad ajakirjandussektoris suutnud kaasa joosta. 2010-ndatel töötanud endised ajakirjanikud nentisid seetõttu korduvalt, et kui neil oluks rohkem eraelulisi kohustusi (pere, majalaen), siis oleks nad olnud sunnitud otsima tasuvamat töökohta, hoolimata tõsiasjast, et palk pole faktor, miks tullakse ajakirjandusse tööle.

Kahro: „Ma mäletan mingit vestlust kui ütlesin – kui lahkusin toimetusest, see tähendab – ühele toimetuse juhile sellel ajal, et: „Enne kui ma olen 30, ma ei taha valida töökohta raha pärast./... (Kui tekib – autor) pere, lapsed, siis neile tahad pakkuda rohkemat. Praegu elan üksi ja elan täpselt nii hästi, kui ise pingutan. Aga lastega ei saa enam palga suurusel mööda vaadata.“

Kuna palgatase on madaldunud, siis tekitab toimetusesiseseid pingeid palkade ebavõrdsus. Kui ajakirjanduskorüfeede ja juhtide kõrgemaid palku veel mõistetakse, siis noorema ajakirjaniku kõrgem palk ajab kolleege kadedaks:

A/T4: „Ja palju teisi probleeme oli ka. Kuulsin ka lahkudes, kuidas mu suur palk oli kõigile pinnuks silmas.“

Mattson spekulereib, et noori ajakirjanikke ajab kadedaks ja tigidaks ka nägemine, kuidas endine kolleeg teenib muus sektoris mitmekordset palka võrreldes ajakirjanikutööga.

Lisaks nentisid endised ajakirjanikud, et vaimselt on väga keeruline tulla tagasi ajakirjanikutööle, kui sellega kaasneb teadmine, et palgatase ehk su materiaalne väärtus

tööandja jaoks töötajana kahaneb – valdavalt on ajakirjandusest lahkunud töötajate palgad tõusnud muus töösektoris. Kui mitte kohe, siis pikema aja peale. Need, kes kirjutavad honoraride eest kolumne, nagu Pilvre juhtum tõestab, ei leia julgustust ka honoraride väiksusest.

Toimetuse alajuhtide või põhijuhtidena töötanud inimesed (Mattson, Tomber, A/J3) leidsid, et madal palgatase ajakirjanduses hoiab ka ajakirjandusliku sisu madalal, sest pädevad ja targad endised ajakirjanikud on muu tööandja jaoks materiaalselt väärtuslikumad. Hanno Tomberg tahab, et me võtaks eeskujuna Läänest, kus väärtustatakse kõrgema palgaga vanemaid korüfeesid ja eksperte, aga leiab, et tahtest ei piisa: Eesti meediaauditooriumi väiksus (kuni 800 000, Tombergi arvates) seabki karmid piirangud, kus väikese kasumimarginaali arvelt on keeruline tõsta palku 1500–2000 euro vahemikku.

5.5. Väärtustatus Eesti tööturul

Töö jaoks tehtud intervjuud endiste ajakirjanikega tõid korduvalt välja, kuidas nende kompetentse väärtustati mitmes muus töösektoris – ükski töölt lahkunud ajakirjanik ei otsinud uut tööd kauem kui paar kuud. Enamasti leidsid ajakirjanikud uue ameti tutvuste ja/või avaliku konkursi kaudu, sageli esines juhtumeid, kus ajakirjanik leidis uue töö alles ajakirjanikuna töötades, sai kohe töökoha ning pärast kehtiva lepingu lõppu asus kohe uude valdkonda töötama.

Tammeorg: „*Ma teadsin, et ma ei saa minna riigiasutusse, sest ma ei allu distsipliinile. Ma ei saa minna eraettevõttesse, mis on suvakas, sest ma ei saa müüa asju, mida ma ei usu. Pidin leidma koha, mis oleks erasektori põhimõteteaga, aga mitte tingimata kasumit teeniv ja ühendatud praeguste teadmistega. Uus töökoht sobiski mu parameetritega, saatsin avalduse ja sain kohe tööle ka.*“

Analoogsed lood, ehkki töösektor oli võrreldes Tammeoruga ehk teistsugune, olid ka A/T4-1, Kertu Saksal, Ilmar Kahrol, A/OT1-1.

Vaid Barbi Pilvre tunnistas, et pärast (sunduslikku – koondamine) ametivahetust pidi ta mõnda aega mõtlema, mida teha edasi ja miks. See oli ka aeg, kus majandussurutus pitsitas tööturgu. Samas ei olnud Pilvre päris tööta ka pärast koondamist, sest ta teenis raha honoraride pealt edasi ja töötas doktorikraadi teenimise nimel ülikoolis.

Intervjuude põhjal on korduvalt näha, et Eesti väiksuse tõttu on ajakirjanduses töötanud juhid eriti tuntud ja väärtustatud muude valdkondade – tõsi, kommunikatsioonisektor tuleb korduvalt esile – tööandjate hulgas. Kui juht lahkub ametist või teatab oma tutvusringkonnas, et tahab lahkuda ametist, võtavad teised tööandjad temaga kiiresti ühendust. Seda tõestasid nii Mattsoni, Tombergi, Pilvre kui ka A/J3 näited.

Siit saaks uurida edasi, miks väärtustavad muude valdkondade tööandjad ajakirjanduses töötanud juhte, milliseid väärtusi ja kompetentse hinnatakse endiste ajakirjanike puhul kõrgemalt, milliseid madalamalt.

6. DISKUSSIOON

Intervjuudest selgub, et ükski valimis olnud ajakirjanik ei vahetanud oma ametit ebarahuldava palga tõttu, ehkki nagu Fengler ja Ruß-Mohl ütlesid – aastatega lähevad majanduslikud motivaatorid tähtsamaks: kõrgema palgaga muul ametikohal töötades väheneb endiste ajakirjanike tahe ajakirjandusse tagasi tulla. Intervjuud peegeldasid seda osaliselt, sest kolm alla 30-aastast ajakirjanikku ütlesid, et tagasitulek oleks keeruline, kui ajakirjanike palgad ei kasvaks aastatega oluliselt (madal palk piiraks pere ülalpidamise võimalusi) või ei ole võrdväärseid eelmises töökohas pakutuga. Teisalt leidis üks juht, et ei ole mõtet oodatagi enam samasugust palka, sest tegutsetakse väikse tarbijaskonnaga turul, kus info on odavnenud.

Seega – kuna palk ei kasva, siis peab tööandja panema veel suuremat rõhku mittemateriaalsetele teguritele kui tahab hoida ajakirjanikke motiveerituna ja lojaalsetena. (Muidugi, see on eeldusel, et tööandja tahab hoida ajakirjanikku, mitte ei hinda teda kergelt asendatavana).

Mis need tegurid võiksid olla? Intervjueeritavad tõid välja mitu motiveerivat tegurit – mõistlikum tööaeg (Kirsberg, A/OT1), vaheldusrikkam töölaad/rutiinivabam töökorraldus (A/OT1, Mattson, Kirsberg, Rohelaan,), hierarhia ja karjäärimudel, mis annaks noortele ajakirjanikele konkreetsemad sihid ja eesmärgid (Tomberg).

Oluline on ka, et ajakirjanikel oleks ühine arusaam professionaalsetest väärtustest, mis tööandjatel. Keskne väärtus on sõltumatus reklaami- ja turundussisust, enda töö usaldusväärtsus.

Mitmes aspektis tuleb välja mõtestatud juhtimine, mis aitaks tekitada neid tegureid luua.. Kui juht jätab aga mulje, et ta „üks on kinni“ ja probleemid teda kas ei mõjuta või ta ei oska neile leida lahendusi – olgugi põhjuseks vähene aeg, mis tal käes on (tuleneb omakorda organisatsioonikultuurist) –; siis on ta kehv juht. Töötajatel peab olema tunne, et nad saavad oma vajadustest ja nõudmistest rääkida. See aitab edendada efektiivset töötegemist, sest ta soosib individuaalset eneseteostust ja aitab töötajatel arendada enda refleksioonioskust – mõtestada lahti, mis talle meeldib ja ei meeldi. Kuna intervjuudest lähtub läbi kümnendite, et tagasiside tööle on ebakõikuva mahu ja stabiilsusega, siis võib püstitada eelduse, et ka ajakirjanike ja toimetajate eneserefleksioonitase on nõrk. Ei osata edastada kolmeosalist minasõnumit. Võib-olla välja arvatud juhul, kui nad on seda ülikoolis põhjalikult arendanud ja/või õppinud.

Intervjuudest võib veel järeldada, et tempo ei jäta ruumi nii aja kui ka ressursi mõistlikuks kasutamiseks ja halvendab nii artiklite kvaliteeti kui ka ajakirjaniku motiveeritust. Töö maht,

model ja tempo ei ole vastavuses ajakirjanike soovidega, mis tekitab konflikte nii rollisiselt kui ka -väliselt eraelus ja väärtustega indiviidina. Ajakirjanikud ja toimetavad teavad, et väljaannete juhtkonnad on probleemidest teadlikud, aga reageerivad minimaalset või ei reageeri üldse. Küsimus on, kui kaua kavatsetakse üksteisega peitust mängida.

Püstitan oletuse, et ajakirjanikke, aga ka juhte aitaks sõnumite edastamises pidev, meetoodiliselt läbi mõeldud tagasisidestamine, mis meie ajakirjanduskultuuris pole pigem tavaks, julgen väita mitme intervjuus osalenud endise ajakirjaniku, aga ka enda kogemuse põhjal. Tagasiside on pigem juhuslik – kui Äripäeva mudel välja arvata – tulles esile preemiate jagamise ajal või vigade tegemisel, mis tõmbavad laiemat tähelepanu. Ehkki vanemad ajakirjanikud ei pidanud tagasisidet oma tööle eriti oluliseks, väärtustas neistki mõni kolleegi asjakohast kriitikat töö kohta.

Ajakirjaniku jaoks on aga oluline teadmine, mida ta suudab, milleks ta võimeline on, mida ta tahab, mis on ta nõrgad kohad, mis vajavad arendamist. Kui ta ei tea, siis ta hakkab kahtlema endas, oma kompetentsis ajakirjanikuna, oma pädevustes. Kaks nooremat ajakirjanikku lahkus töölt, kuna nad ei tundnud end enesekindlalt. Neile jäi mulje, et neil pole erialaseid teadmisi kindlatest valdkondades. Ja kui teadmised olid olemas, siis puudus teadmine sellest, mida ta järgmiseks tahab: ametikõrgendust? Kõrgemat palka? Vabamat töögraafikut?

Juhtidel tasub kuulata (vähemalt nende silmis väärtuslikud) ajakirjanikud ära, sest intervjuudest tuleb selgelt välja, et ajakirjanikud on üldiselt tööturul väärtustatud: võideti kiirelt konkursse, kuhu CV saadeti; hangiti töid tutvuste kaudu lihtsalt.

Samas – mittemajanduslike tegurite arendamine ja pakkumine ajakirjanikele ei sisaldu üksnes juhtimises. Ajakirjanikud peavad suutma ise end julgelt väljendada ja kehtestada, olenemata ametist, kus töötatakse. Tajun siin korrelatiivset seost nõrga ühiskuvusega – enamik ajakirjanikke töötab oma lugude kallal sageli üksi, paremal juhul koos toimetaja või aeg-ajalt mõne teise reporteriga kahasse. Kasuks tuleks kui oma erialase töö nüansse ja rutiine saaks arutada ühinguvormis, et tekiks tugevam ühtekuuluvustunne. Näen siin kasutamata potentsiaali Eesti Ajakirjanike Liidul, kelle võimuses võiks olla igas vanuses ajakirjanike koondamine ja nende ühiste mõtete või nõudmiste väljendamine avalikus ruumis.

Autori kogemus on aga näidanud, et EAL-i kuulumine ei ole tänapäeval ajakirjanike jaoks ahvatlev ega tõsiseltvõetav väljund. Ka Eesti Noorte Ajakirjanike Seltsi mõjuvõim jääb piiratuks, ehkki konstruktiivseid arutelusid toimub seal autori hinnangul rohkem kui EAL-is:

tuumikliikmeid, kes töötavad põhikohaga aktiivse ajakirjanikuna üleriigilises toimetuses, on enam.

Selles töös jäigi uurimata, kuidas valimis olnud ajakirjanikud suhestuks ühingusse kuulumisega ja selle kaudu enda soovide väljendamisega, et vältida ajakirjanike tööturult lahkumist. Usun, et too teema pakuks huvi mõnele tudengile või teadlasele, võttes eeskujuks mõne Kesk- või Lääne-Euroopa riigi mudeli.

7. KOKKUVÕTE

Bakalaureusetöö täitis oma eesmärgi ja vastas süvaintervjuude põhjal kirjeldavalt uurimisküsimustele, mis rajanesid bakalaureusetöö põhiküsimusele: „Miks Eesti ajakirjanikud vahetavad ametit?“.

Intervjuude leidudest ja Fengleri, Ruß-Mohli teadustööst lähtudes põhinevad ametivahetused kommunikatsioonivaldkonda või muusse valdkonda mittemateriaalsetest põhjustest: konfliktid ülematega, ressursside (aeg, süvenemise võimalus, spetsialiseerumine, töö mõtestatus) puudujääk, ajakirjaniku autonoomia. Viimane on kahanenud eriti jõudsalt viimastel aastatel, kui uudistoimetuste sisu üle on aina enam määramas kommertslik müük, mis tähendab ka sisuturunduse ja reklaami müümist uudiste pähe.

Teisalt võib olla muutunud aja kontekstist lähtuvalt põhiliste mittemateriaalsete põhjuste olemus, miks ajakirjandusest lahkutakse. Valimisse jäänud ajakirjanikud ei otsi enam aeglast töösiiret, vaid võimalikult palju kogemusi mitmest töövaldkonnast. Rutiinitaluvus võib olla nõrgenenud noorte ajakirjanike seas, julgen väita, ega peljata professionaalset ümberõppimist muul ametikohal.

Materiaalsed põhjused aga takistasid oluliselt valimis olnud lahkunud ajakirjanike ajakirjandusse tagasitulekut – eelkõige palga keskpärasus, toimetuse ebamõtestatud ja kesiste arenguvõimalustega hierarhia. Tähtis aspekt võib olla „klaassein“ – reporteri ja/või toimetaja ametist saab lõpuks edasi ehk alatoimetuse juhiks, aga see amet ei tundunud valimis olnud nooremate ajakirjanike silmis intervjuude põhjal ihaldusväärne.

Samas olid valimisse jäänud juhikogemustega ajakirjanikud Eesti tööturul sedavõrd väärtustatud, et leidsid kiirelt uue töö kergelt muust sektorist. Võib püstitada nõrgaaluselise eelduse, et teised töövaldkonnad oskavad hinnata juhivõimetega ajakirjanikke vähemalt samavõrd palju kui Eesti toimetused.

Bakalaureusetööst aga ei piisa, et teha põhjalikke järeldusi – selle jaoks on vaja valimit suurendada, keskenduda rohkem intervjuude tekstianalüüsile ja mõtestada intervjuude sisu detailsemalt lahti. Lisaks väärivad nähtused nagu tagasisidestamine ja ajakirjaniku autonoomia omaette analüüsipeatükki.

8. SUMMARY

This bachelor's thesis was focused on finding answers for why former Estonian journalists have decided to leave their position as an editor, reporter or news chief. The answers were presented as detailed descriptions from the interviews that were carried out with twelve former journalists, who worked at various daily or weekly print newspapers, such as *Äripäev*, *Eesti Päevaleht*, *Eesti Ekspress*, *Postimees*. The journalists questioned had held other positions as well: editor, editor-in-chief, online journalist, opinion essay editor, and columnist.

I used personalised questionnaire on each former journalist to reflect the memories, emotions, feelings, values, thoughts and actions at the time they were thinking of leaving journalism and actually leaving. In addition – all the former journalists gave their insight on why are they hesitant to reassign to their previous jobs; what do they like and dislike within the media field, when they are working other jobs and what would be the key aspects that would influence their decision to come back to journalism. Main key words what were used against returning to: diminishing autonomy, routine, small wage, shortening deadlines, more flexible work model.

The main theory used was the economic theory of journalism that Susanne Fengler (Dortmund University) and Stephan Ruß-Mohl (Università della Svizzera italiana) used in their academic article: *„Journalists and the information-attention markets: towards an economic theory of journalism“*, published in 2008. The article argued that economic theory principles can be used to analyse the changes that journalism is going through. Journalists are rational actors who seek to maximize their materialistic and non-materialistic (attention, reputation, personal ethical values) rewards. The latter being the more important, an unusual sighting in most job fields.

The interviewees also considered the non-materialistic rewards more important than materialistic worth (wage, bonus incentives). The lack of primary resources – time, the ability to „dig deep“, heavy workload, 6-workdays-per-week-schedule, routine, fixed and discouraging hierarchy were all factors that influenced those journalists to consider working elsewhere and leaving their former jobs behind.

However, they also argued that wage, as a materialistic motivator would be an obstacle if one wanted to return to reporting the news. The wages have been mediocre for a decade now (they were splendid by Estonian standards in the 90-s and early 00-s), ever since the global economic crisis and the overall reputation of local media is negatively diminishing.

9. VIITED

1. Apostol, N. E. (2016). Attributing responsibility: The case of young journalists working in Romania. *Revista Română de Jurnalism si Comunicare*, 11(2/3), 22.
2. Bourdieu, P. (2005). The political field, the social science field, and the journalistic field. *Bourdieu and the journalistic field*, 29, 47
3. Brownlee, B., & Beam, R. A. (2012). 27 US Journalists in the Tumultuous Early Years of the 21st Century. *The global journalist in the 21st century*, 348.
4. Bücher, K. (1926). *Gesammelte Aufsätze zur Zeitungskunde*. H. Laupp.
5. Cohen, B. C. (2015). *Press and foreign policy*. Princeton University Press.
6. Compton, J. R., & Benedetti, P. (2010). Labour, new media and the institutional restructuring of journalism. *Journalism Studies*, 11(4), 487–499.
7. Corin, L., & Björk, L. (2017). Job Demands and Job Resources in Human Service Managerial Work An External Assessment Through Work Content Analysis. *Test1*, 6(4), 3-28.
8. Cooper, R. G. (2000). Product innovation and technology strategy. *Research-Technology Management*, 43(1), 38–41.
9. Dess, G. G., Rasheed, A. M., McLaughlin, K. J., & Priem, R. L. (1995). The new corporate architecture. *The Academy of Management Executive*, 9(3), 7–18.
10. Deuze, M., Elefante, P., & Steward, B. (2010). Media work and the recession. *Popular Communication*, 8(3), 226–231.
11. Fengler, S., & Ruß-Mohl, S. (2008). Journalists and the information-attention markets: Towards an economic theory of journalism. *Journalism*, 9(6).
12. Fishman, M. (1997). News and nonevents. *Social meanings of news: A text-reader*, 210–229.
13. Foster, S., & Bolt-Lee, C. (2002). New competencies for accounting students. *The CPA Journal*, 72(1), 68.
14. Grodal, S., Gotsopoulos, A., & Suarez, F. F. (2015). The coevolution of technologies and categories during industry emergence. *Academy of Management Review*, 40(3), 423–445.
15. Hamilton, J. (2004). *All the news that's fit to sell: How the market transforms information into news*. Princeton University Press.
16. Hanitzsch, T., Anikina, M., Berganza, R., Cangoz, I., Coman, M., Hamada, B., ... & Mwesige, P. G. (2010). Modeling perceived influences on journalism: Evidence from a cross-national survey of journalists. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 87(1), 5–22.
17. Lauk, E., & Harro-Loit, H. (2017). Mediadem| Journalistic Autonomy as a Professional Value and Element of Journalism Culture: The European Perspective. *International Journal of Communication*, 11, 19.
18. Harro-Loit, H., & Saks, K. (2006). The diminishing border between advertising and journalism in Estonia. *Journalism Studies*, 7(2), 312–322.
19. Herman, E. S., & Chomsky, N. (1988). *Manufacturing consent*. New York: Pantheon, 98, 203–234.
20. Jürisoo, M., Theorell, T., & Teichmann, M. (2004). *Burnout-läbipõlemine*. Fontese Kirjastus.

21. Kivi, E-L. (2016). *Uudiste loomiseks kuluva aja mõõtmine ja ajakirjanike tööriitmide kaardistamine*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.
22. Külaots, K. (2015). *Ajakirjanike üleminek kommunikatsioonivaldkonda, peamised põhjused*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.
23. Lambeth, E. B. (1992). Committed journalism an ethic for the profession.
24. Lissitsa, S., & Chachashvili-Bolotin, S. (2016). Life satisfaction in the internet age—Changes in the past decade. *Computers in Human Behavior*, 54, 197-206.
25. Loit, U., & Siibak, A. (2013). Mapping digital media: Estonia.
26. Martinsons, M. G., & Cheung, C. (2001). The impact of emerging practices on IS specialists: perceptions, attitudes and role changes in Hong Kong. *Information & Management*, 38(3), 167–183.
27. McManus, J. H. (1994). *Market-driven journalism: Let the citizen beware?*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
28. McQuail, D. (2003). *Media accountability and freedom of publication*. Oxford University Press, USA.
29. Merrill, J. C. (1986). Professionalization: Danger to press freedom and pluralism. *Journal of Mass Media Ethics*, 1(2), 56–60.
30. Meyers, O., & Davidson, R. (2014). The journalistic structure of feeling: An exploration of career life histories of Israeli journalists. *Journalism*, 15(8), 987-1005.
31. Hunter, A., & Nel, F. P. (2011). Equipping the entrepreneurial journalist: An exercise in creative enterprise. *Journalism & Mass Communication Educator*, 66(1), 9–24.
32. Niinepuu, J. (2012). *Eesti ajakirjanike autonoomiat mõjutavad tegurid*. Magistritöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut.
33. O'Donnell, P., Zion, L., & Sherwood, M. (2016). Where do journalists go after newsroom job cuts?. *Journalism Practice*, 10(1), 35–51.
34. Petersen, T. G. (2015). Revenue and the reporter: Understanding the Modern Journalist's Relationship with Newspaper Business Models. *Florida Communication Journal*, 43(1).
35. Phillips, A. (2012). Transparency and the ethics of new journalism. *Changing journalism*, 135–148.
36. Picard, R. G. (2014). Twilight or new dawn of journalism? Evidence from the changing news ecosystem. *Digital Journalism*, 2(3), 273–283.
37. Probst, T. M., Petitta, L., Barbaranelli, C., & Lavaysse, L. M. (2016). Moderating effects of contingent work on the relationship between job insecurity and employee safety. *Safety Science*.
38. Reich, Z., & Hanitzsch, T. (2013). Determinants of journalists' professional autonomy: Individual and national level factors matter more than organizational ones. *Mass Communication and Society*, 16(1), 133–156.
39. Reinardy, S. (2009). Beyond satisfaction: Journalists doubt career intentions as organizational support diminishes and job satisfaction declines. *Atlantic Journal of Communication*, 17(3), 126–139.
40. Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33–50.
41. Richards, E., & Steen, M. (2007). Life after journalism: two San Jose Mercury News staffers who took buyouts in late 2005 stayed in close touch with eight of their

- departing colleagues. How have they fared, what have they learned and do they miss the newsroom?. *American Journalism Review*, 29(1), 42-50.
42. Rintala, N., & Suolanen, S. (2005). The implications of digitalization for job descriptions, competencies and the quality of working life. *Nordicom Review*, 26(2), 53–67.
 43. Saltzis, K., & Dickinson, R. (2008, May). Inside the changing newsroom: journalists' responses to media convergence. In *Aslib Proceedings* (Vol. 60, No. 3, pp. 216–228). Emerald Group Publishing Limited.
 44. Schaufeli, W. (2013). What is engagement. *Employee engagement in theory and practice*, 15, 321.
 45. Scholl, A., & Weischenberg, S. (1999). Autonomy in journalism: How it is related to attitudes and behavior of media professionals. *Web Journal of Mass Communication Research*, 2(4).
 46. Siil, V. (2017). *Spordiajakirjanike läbipõlemist soosivad või ennetavad ja tõrjuvad tegurid*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.
 47. Tamme, H. (2016). *Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni erialade õppimise motiivid Tallinna ja Tartu Ülikooli bakalaureuseastme tudengite seas*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.
 48. Tali, P. (2010). *Eesti ajakirjanike töö iseloomu muutumine*. Magistritöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut.
 49. Walters, E., Warren, C., & Dobbie, M. (2006). The Changing Nature of Work: A global survey and case study of atypical work in the media industry. *International Federation of Journalists*.
 50. Weaver, D. H., & Wilhoit, G. C. (1996). *The American journalist in the 1990s: US news people at the end of an era*. Psychology Press.
 51. Weaver, D., Beam, R., Brownlee, B., Voakes, P., & Wilhoit, G. (2006). *The American journalist in the 21st century: US news people at the dawn of the 21st century*.
 52. Wiik, Jenny. „Journalism in transition. The professional identity of Swedish journalists.“ (2010).
 53. Willnat, L., Weaver, D. H., & Choi, J. (2013). The global journalist in the twenty-first century: A cross-national study of journalistic competencies. *Journalism Practice*, 7(2), 163–183.
 54. Örnebring, H. (2010). Reassessing journalism as a profession.
 55. Örnebring, H., & Lauk, E. (2010). Does size matter? Journalistic values and working conditions in small countries. (pp. 12-15).

10. Lõputöö lihtlitsents

Mina _____ Otto Oliver Olgo

(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: _____ 29.09.1992 _____)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

_____ "Miks

Ee _____

(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on _____ Halliki Harro-
Loit _____,

(*juhendaja nimi*)

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus/Tallinnas/Narvas/Pärnus/Viljandis, _____ 01.05.2017 _____ (*kuupäev*)

