

Sisäinen viestintä

Pentti Paulasto

Henkilöstölehtien perustamista vauhditti 1940-luvulla osaltaan ns. Tammikuun kihlaus. Tammikuussa 1940 allekirjoitetussa julkilausumassa Suomen Työnantajain Keskusliitto STK ja työnantajat tunnustivat ammattiliitot ja keskusjärjestö SAK:n neuvotteluosapuoliksi. Kuvassa ollaan Tammikuun kihlauksen 30-vuotispäivän johdosta järjestetyllä vastaanotolla Etelärannassa, Helsingissä 1970.

KUVA: AMMATTIYHDISTYSARKISTO





Pentti Paulasto toimii viestintäkonsulttina perustamassaan PP-Viestintä Oy:ssä. Hänellä on vankka ja monipuolinen kokemus viestintätyöstä niin yrityksissä, järjestöissä kuin mediankin palveluksessa. Aikaisemmin hän työskenteli tiedotusjohtajana Wärtsilä Marinella, tiedottajana ja yhteiskuntasuhteiden asiamiehenä Suomen Työnantajain Keskusliitossa, tiedotuspäällikkönä Ahlströmin Karhulan tehtailla sekä radiotoimittajana Yleisradion eri toimituksissa. Paulasto on toiminut myös viestinnän kouluttajana.

Henkilöstölehdet ja yhteisöjen sisäisen viestinnän kehittyminen

Sotien aika 1940-luvulla antoi merkittävän kehityssysäyksen myös yhteisöjen sisäiselle viestinnälle, jota oli jo toki monissa yrityksissä harjoitettu aiemminkin. Yrityksiin oli muodostunut tarve pitää talouden rullat pyörimässä vaikeinakin aikoina ja luoda yhteishenkeä useilla paikkakunnilla työskentelevän väen kesken. Alkuun viestinnän sisältö ja keinot riippuivat täysin työnantajan tahdosta kunnes henkilökunnan oikeutta työpaikkaansa koskeviin tietoihin alettiin säädellä ensin työmarkkinajärjestöjen keskinäisin sopimuksin ja sittemmin lainsäädäntöteitse.

Henkilöstölehtiä on Suomessa ilmestynyt jo noin sata vuotta. Uranuurtajana pidetään Rautatiekirjakauppaa, jonka henkilökunnalle ja eri paikkakunnilla toimineille asiamiehille tarkoitettu lehti alkoi ilmestyä vuonna 1913. Lehti korvasi aiemmin lähetetyt kiertokirjeet, joissa kerrottiin uutuskirjoista, annettiin tietoja ja ohjeita yhtiön toiminnasta ja työtavoista. Lisäksi lehti tarjosi palstatilaa myös asiamiesten kirjoituksille.

Suomi-vakuutusyhtiö julkaisi jo Suomen suuriruhtinaskunnan aikana Keskinäisyys-nimistä lehteä. Sen ensimmäinen numero ilmestyi lokakuussa 1908. Kalevan asiamieslehti syntyi pari kuukautta myöhemmin. Leimauslehti alkoi ilmestyä 1913. Nämä lehdet Pohjola-yhtiöiden Pasma-lehti nimesi 1978 monihaaraisiksi 70 vuoden takaisiksi juurikseen.

Teollisuuden piirissä ryhdyttiin perustamaan lisää henkilöstölehtiä 1920-luvulla. Virkeimmin toimitettuja hen-

kilöstölehtiä 1930-luvulla julkaisivat Elanto, Enso-Gutzeit, Helsingin Sanomat, Kymin Oy, Otava, Outokumpu, Strömberg ja Yhtyneet Paperitehtaat.

Lehtiä sotavuosien tarpeisiin

Sotavuodet saivat aikaan ”henkilöstölehtirintamalla” Suomessa sellaisen kasvuvyöryn, jota ei muissa Euroopan maissa koettu. Suomessa perustettiin nelisenkymmentä uutta henkilöstö- tai tehdaslehteä. Niiden yhtenä tärkeänä tehtävänä oli pitää yhteyttä kodin ja rintaman, poissaolevan ja läsnäolevan henkilöstön välillä. Tiedonvälityksessä ne olivat sanomalehtien ja radio-ohjelmien ohella tarpeellinen apuväline.

”Tiedonkulkua hoidettiin tietenkin kirjeenvaihdon ja tiedotusvälineiden kautta, mutta yhteisöviestinnän näkökulmasta henkilöstölehdillä, erityisesti suurten yritysten tehdaslehdillä oli sotavuosina hyvin suuri merkitys, koska lehtiä oli jo sen verran paljon ja henkilökuntaa useita kymmeniä tuhansia”,

RAUTAKIRJA-LEHTI SUOMEN VANHIN

Rautatiekirjakauppa-lehden ensimmäisessä numerossa kerrotaan Uutisia-otsikolla yhtiön vuosikokouksesta, Tampereen haarakonttorin perustamisesta, yhtiökokouksessa päätetyistä lahjoituksista, Helsingin kioskin myyjättären, neiti **Linda Johanssonin** saamista hopeisesta sokerisirottimesta sekä junapoikien lakkiin tulevasta uudesta merkistä. Ensimmäisessä numerossa julkaistiin

myös kuvasarja pääkonttorista.

Liiketoiminnan tuloksista lehdessä kerrottiin jatkuvasti erilaisten tilastojen ja taulukoiden muodossa. Avoin tuloksista kertominen lienee lähinnä ollut syynä siihen, että vuodesta 1921 vuoteen 1945 luki lehden otsikon alapuolella: Kielletty sivullisille näyttämisestä.

Leena Lahtinen

arvioi **Heikki Järvinen**, Suomen Henkilöstölehtien Yhdistyksen puheenjohtaja vuosina 1972–1975.

Hän sanoo, että lehtien perustamista 1940-luvulla edisti osaltaan ”Tammi-kuun kihlaus” eli 23. tammikuuta 1940 allekirjoitettu julkilausuma. Siinä Suomen Työnantajain Keskusliitto STK ja työnantajat tunnustivat ammattiliitot ja keskusjärjestö SAK:n neuvotteluosapuoliksi. ”Aloitteentekijänä sekä hankkeen edistäjänä toimi silloin sosiaaliministeri **K.-A. Fagerholm**. Hänen mukaansa kansakunnan eheytyminen ja kansallinen yhtenäisyys sotaponnistuksissa edellyttivät työntekijöiden oikeuksien tunnustamista”, Järvinen sanoo.

Esimerkiksi Kone Oy:n henkilöstölehti sai alkunsa tällä tavalla. Jouluna 1942 siihen asti asiakaslehtenä ilmestyneestä Hissilehdestä julkaistiin erityyppinen kotinumero.

Teollisuuslaitosten lehdet loivat linjaa myös palveluyritysten, kauppojen, pankkien ja vakuutuslaitosten uusille lehtitulokkaille. Esimerkiksi Kansallis-Osake-Pankin henkilökunnan lehti Orava aloitti ilmestymisensä 1945. Tuolloin sen painosmäärä oli 2 200. Postisäästöpankin Penninki perustettiin 1949.

1950-luvun puolivälissä Suomen Henkilöstölehtien Yhdistystä perustettaessa arvioitiin henkilöstölehtien lukumääräksi lähes 90 ja niiden yhteislevikiksi noin 1,5 miljoonaa. Suurimman lehden, VR:n Yhtä matkaa -lehden painosmäärä oli tuolloin 35 000 kappaletta.

Lehtien määrä kasvaa

1950-luvulla yritykset alkoivat perustaa PR- tai suhdetoimintaosastoja ja -vaksseja, joiden tehtävät painottuivat lähinnä ulkoiseen tiedottamiseen ja suhdetoimintaan. Henkilöstölle suunnatuista sosiaalipalveluista, asuntoasioista ja vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksista tiedottivat tehtaiden sosiaalipäälliköt ja -sihteerit, joille saattoi kertyä myös muita tiedotustehtäviä, jos yhtiössä ei ollut päätoimista tiedottajaa. 1950- ja 1960-luvuilla henkilöstölehtiäkin alkoi monissa yrityksissä ilmestyä aluksi sosiaaliosaston toimittamana.

Jo 1960-luvulla alkaneiden teollisuuden rakennemuutosten ja suhdannevaihtelujen voimistuminen, lisääntyneet henkilöstömuutokset ja kasvanut lakkoliikehdintä loivat 1970-luvulla tarpeita henkilöstöhallinnon tehostamiseen ja sitä hoitavien ammattilaisten lisääntymiseen yrityksissä.

Sisäinen tiedotus liitettiin monissa yrityksissä henkilöstöhallinnon vastuualueisiin. Henkilöstölehtiä ryhdyttiin perustamaan yhä useammassa yrityksessä tyydyttämään kasvavaa tiedontarvetta ja vahvistamaan henkilöstön yhteenkuuluvuutta. Lehtiin koottiin pääasiassa eri yksiköiden esimiesten kirjoituksia ja tietoja erilaisista vapaa-ajan tapahtumista, urheilu- ja pilkkikilpailuista sekä muista ajankohtaisista asioista. Sivutoimiksi toimittajiksi valikoitui usein ”näppäräsormisia” sihteereitä tai harrastajakirjoittajia.

6 HISSILEHTI

Koneen henkilökunnan piirissä toimivat orpo- asten huoltorahasto ja sairaspukassa.

Haastattelimme näitten kassojen silmäntekevää,
rouva Karin Hellströmiä.




Itsetunne rouva Hellströmin kaikkein hänen tuhansien kiireitensä keskellä heikkäsi korvikekupin äänen keräämään meille koneilaiten keskuudessa toimivista orpo-
lasten ja sairaspukasta.

Saimme häneltä kuulla, että yhtiön henkilökunnan piirissä jo toista vuotta toi-
mii orpo-
lasten huoltorahasto, jonka tehtävä on pitää huolta yhtiön palveluksessa olleitten lasten hoidosta ja muuten koululaitten kassasta. Suurin osa Koneen
henkilökunnasta on liittynyt tähän rahastoon ja antaa kuukaukoittain määräpro-
sentin palkastaan sen hyväksi. Näin on voinut kuukaukoittain antaa määrällisempää
lappia, jotta se on ensisijaisesti tammassa pois ja jotta se talous-
koneilaitet-
tään vanhoi na työtaveraina ja ystävinä
tahdoinne osakomme olla auttamassa.


Semoinn-
ollaitiin kuin orpo-
lasten huoltorahasto perustettiin henkilökun-
nassa. Siihenkin on liittynyt suurin osa
koneilaitet-
tään vanhoi na työtaveraina ja ystävinä
tahdoinne osakomme olla auttamassa.

Semoinn-
ollaitiin kuin orpo-
lasten huoltorahasto perustettiin henkilökun-
nassa. Siihenkin on liittynyt suurin osa
koneilaitet-
tään vanhoi na työtaveraina ja ystävinä
tahdoinne osakomme olla auttamassa.


Semoinn-
ollaitiin kuin orpo-
lasten huoltorahasto perustettiin henkilökun-
nassa. Siihenkin on liittynyt suurin osa
koneilaitet-
tään vanhoi na työtaveraina ja ystävinä
tahdoinne osakomme olla auttamassa.

HISSILEHTI 7



Talo putoi sieltä
jossakin.



Pojat lepohetkeä viet-
tämässä.

KONEEN MIEHET ASETAKISSA

Sotavuodet saivat aikaan henkilöstölehtien kasvuvöryn, jota ei muissa Euroopan maissa koettu. Suomessa perustettiin nelisenkymmentä uutta henkilöstö- ja tehdaslehteä. Niiden yhtenä tärkeänä tehtävänä oli pitää yhteyttä kodin ja rintaman, poissa olevan ja läsnä olevan henkilöstön välillä. Näin syntyi esimerkiksi Koneen Hissilehti.

Tiedotuslehtiä nopeaan uutisointiin

Yrityksissä henkilökuntalehdet ilmestyivät ja ilmestyvät yhä harvakseltaan. Nopeampaa tiedotusta palvelemaan erityisesti teollisuusyrityksissä perustettiin 1950-luvulta lähtien useammin ilmestyviä tiedotuslehtiä sekä A4-mo-
nisteina levitettjä pikatiedotteita. Mo-
nissa yrityksissä ne vakiinnuttivat pian paikkansa, ja ne koettiin jopa tärkeimpänä tiedotuskanavana.

Kymiyhtiön Kuusankosken tehtaita palveleva Yhtiön Tiedotuslehti alkoi ilmestyä säännöllisesti kerran kuukau-
dessa vuonna 1952. Tiedotuslehti oli ni-
mensä mukaisesti yhtiön uutislehti, jo-

hon ei pyrittykään toimittamaan muun-
laista materiaalia. Yhtiön henkilökun-
nan ja laajahkon muun lukijakunnan
piirissä lehti saavutti ”virallisen” uutis-
välineen aseman. Vuonna 1966 Tiedo-
tuslehden jakelu ulotettiin myös yhty-
män muille toimipaikoille. Vuonna
1973 tehdyssä sisäistä tiedotustoimin-
taa koskeneessa tutkimuksessa Tiedo-
tuslehden koettiin antavan eniten tie-
toa yhtiön toiminnasta. Lehtien toimi-
tustyöstä vastasi vuonna 1951 perustet-
tu Kymiyhtiön tiedotusosasto, jossa
työskenteli neljä henkilöä. Heillä oli toi-
mitustyön lisäksi myös muita tiedotus-
tehtäviä.

Ahlströmin Karhulan Tehtaiden tie-



1970-luvulla alettiin palkata yrityksiin henkilöstölehtien toimittajia. Ala oli hyvin naisvaltainen. Kuvassa hymyilevät Paras henkilöstölehti -kilpailun kärkikolmikko vuodelta 1968: Raija Karjalainen (Upolainen), Eila Dahlström (Yhdysrengas) ja Irja Erkkilä (Sähkösanoma). KUVA: MIRJAM SALOMAA

dotuslehden ensimmäinen numero ilmestyi maaliskuussa 1958 koneella kirjoitettuna monisteena ja se jaettiin vain tehtaiden toimihenkilöille. Vuoden 1960 alusta lukien se alkoi ilmestyä painoasuisena A5-koossa.

Tuotantokomiteat kankeita tietokanavia

Teollisuudessa jo 1940-lopulta lähtien perustetut tuotantokomiteat olivat edustuksellisia henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaelimiä, joiden toimintaa määrittä lakit tuotantokomiteoista vuodelta 1946. Niiden tarkoituksena oli toimia keskustelufoorumina erityisesti kunkin tuotantolaitoksen tuottavuuden kohottamiseen liittyvissä asioissa. Tuotantokomitealaki oli voimassa aina 1970-luvun lopulle saakka.

Laki kumottiin vasta 1978, kun eduskunnassa hyväksyttiin laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Se tuli voimaan vuoden 1979 alusta lukien.

Tietojen antaminen tuotantokomiteoille koko yhtiön taloudesta ei kuitenkaan ollut kovin avointa, menestyksestä kerrottiin lähinnä koko yhtiön liikevaihdon ja henkilöstömäärän muutoksina. Tehdaskohtaiset tulokset, jos niitä edes kerrottiin, olivat tiukasti liikesalaisuuksia. Kokousten asialistat olivat kokouksesta toiseen lähes identtiset. Tuotantokatsauksien yhteydessä tarkasteltiin tehtaiden tilauskantaa ja työvoimatilannetta, kenties myös työtapaturmakehitystä.

Tuotantokomiteoihin valitut henkilöstön edustajat olivat useimmiten eri ammattiosastojen luottamusmiehiä.

KARHULAN ANTTI

Ahlströmin Karhulan tehtaiden Tiedotuslehden ensimmäisessä numerossa 14.3.1958 johtaja **Einar Albrecht** perusteli lehden perustamisesta seuraavasti: ”Karhulan Tehtaitten monipuolinen toiminta, sen eri tuotannonaloille erikoistuneet osastot ja laaja organisaatio tekevät henkilökohtaisen yhteydenpidon eri johtoportaitten ja eri osastojen henkilökunnan välillä vaikeaksi. Tästä johtuen ei henkilökunnallamme ole aina ollut mahdollisuuksia saada riittävästi ajankohtaisia tietoja eri osastojen toiminnasta sekä tehtaittemme yleisistä ja yhteisistä asioista. Tämän puutteen poistamiseksi on tämä tiedotuslehti syntynyt.”

Tiedotuslehteä edelsi Karhulan Tehtai-

den henkilökuntalehti Mesikämmen. Sitä julkaistiin vuodesta 1945 vuoteen 1956, jolloin koko Ahlström-yhtiön käsittävä henkilökuntalehti Me Kaikki alkoi ilmestyä.

Talvella 1974 valmisteltiin tiedotuslehden sekä sisällön että ulkoasun uudistamista. Nimikilpailussa lehden nimeksi valittiin Karhulan Antti. Lehti ilmestyi B5-kokoisena 11 numeroa vuodessa 8-12-sivuisena. Lehden painosmäärä vuonna 1978 oli 4 300. Karhulan seitsemällä tehtaalla työskenteli parhaimmillaan noin 3 500 henkilöä. Henkilökunnan lisäksi lehteä jaettiin myös eläkeläisten kerhossa ja postitettiin Ahlströmin muille toimipaikoille.

Pentti Paulasto

Muun henkilöstön piirissä tuotantokomiteat miellettiinkin varsin usein ”salaseuroiksi”, sillä kokouksissa käsitellyistä asioista ei juurikaan tiedotettu muulle henkilöstölle. Kokouksista pidettiin toki pöytäkirjaa, mutta sen jakelu rajoittui useimmiten vain kokouksen osanottajiin. Joissakin toimipaikoissa pöytäkirja saattoi olla luettavana ilmoitustaululla.

Ilmoitustaulut eri tehtaiden ja osastojen seinillä olivatkin keskeinen väline, jolla henkilökunnalle viestitettiin mitä erilaisimmista asioista. Vakiotavaraa olivat muiden muassa vihkon muotoon painettu työehtosopimus, tapaturmien torjuntaa palvelevat julisteet, sosiaaliosaston ilmoitukset asuntoasioista ja erilaisista harrastustoimintaa jär-

1960-luvulta lähtien yhä useammassa työyhteisössä alettiin perustaa henkilöstölehtiä tyydyttämään kasvavaa tiedontarvetta

KUVA: PROCOM



jestävistä kerhoista. Työnjohto ja esimiehet huolehtivat vaihtelevasti lähinnä vain tuotantoa ja työntekoa koskevien tietojen välityksestä.

Jos työpaikalla tiedonkulku tuotantolaitoksen tai yhtiön liiketoiminnan kehityksestä tai toimintaan suunniteltavista muutoksista oli kovin sattumanvaraista, sitä suuremman tilan tiedonvälittäjänä sai tietenkin puskaradio, huhut. Sen kautta saattoi kuulla mitä ihmeellisimpiä tulkintoja, epäilyjä ja vahvasti asenteellisia mielipiteitä, miten ”kapitalistityönantajan metkuihin” tuli suhtautua. Työnantajaan kielteisesti suhtautuvassa asenneympäristössä aktiivien oli helppo kiihottaa työtovereitaan erilaisiin työrauhahäiriöihin.

Myönteisiä poikkeuksiaikin toki oli. Esimerkiksi Iittalan lasitehtaalla johtaja **Håkan Söderströmillä** oli 1970-luvulla tapana kertoa hyvin avoimesti erilaisin tunnuslukuin tuotannon ja talouden kehityksestä tehtaalla. Eräänä päivänä tehtaalla pitkään pääluottamusmiehenä toiminut **Jaakko Laine** tuli hänen puheilleen. Laine kertoi huomanneensa, että varastossa oli aika paljon tuotteita. Millähän mallilla mahtaa olla se varaston kiertonopeus ja pitäisiköhän sille tehdä jotain, hän oli ihmetellyt.

Tiedotussopimus selkeytti velvoitteet

Voimakkaan sysäyksen yritysten tiedotustoiminnan monin tavoin tapahtuvaan kehittämiseen antoi työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä solmittu ST-sopimus eli sopimus yritysten sisäisestä



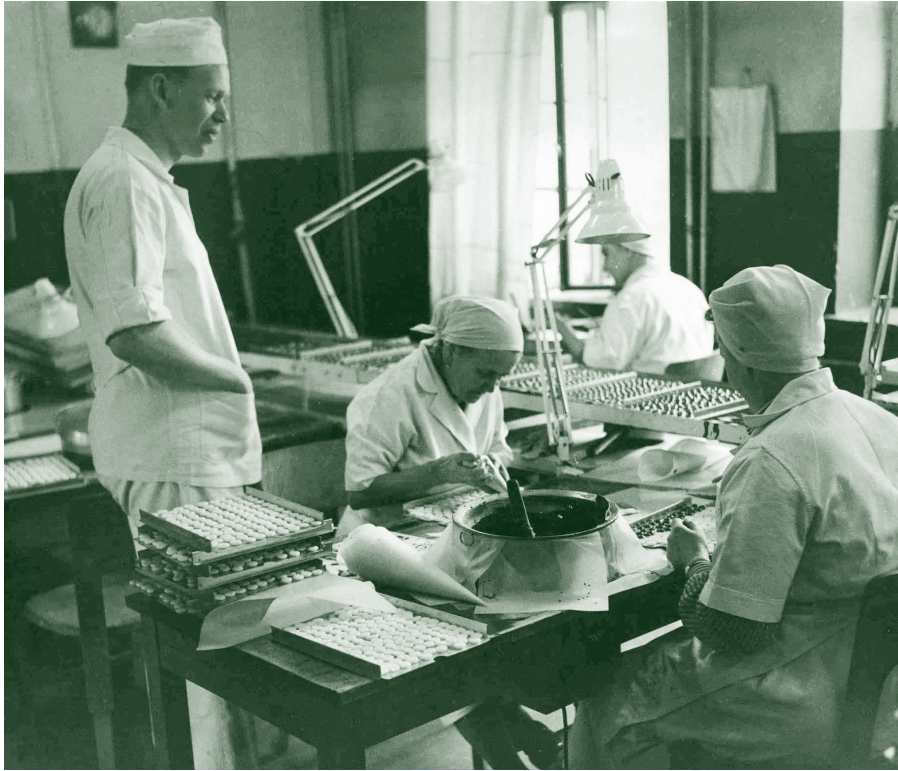
tiedotustoiminnasta. Tiedotustoiminnan merkitys yritysten menestykseen vaikuttavana tekijänä nähtiin entistä selkeämmin. Sen vaikutuksesta yritysten tiedotustehtäviin palkattiin lisää väkeä tai siirrettiin henkilöitä muista tehtävistä.

Tiedotussopimus selkeytti sekä työnantajan veloitteita informoida henkilöstöä että henkilöstön veloitteita tuoda työnantajan tietoon merkityksellisiä asioita. Sopimus otti kantaa myös tiedottamisen ajankohtaan ja tiedottamisessa käytettäviin keinoihin ja kanaviin. Muuttuneet määräykset antoivat piristysruiskeen tuotantokomiteoiden työhön ja toivat siihen uutta mielekkyyttä

Kymiyhtiö julkaisi 1976–83 kansainvälistä asiakaslehteä nimeltä Kymi Kymmene International. Lehden päätoimittajana oli yhtiön tiedotuspäällikkö Eero Niinikoski (vas.) ja julkaisun ulkoisesta ilmeestä ja taitosta vastasi graafikko Erik Bruun. Kuvassa kaksikko lehden taittopuuhissa 1978 Frencellin Kirjapainossa. Lehden ulkoasu tehtiin silloin vielä saksitaittona. KUVA: KAIUS HEDENSTRÖM

sekä vaikuttivat merkittävästi tiedotustoiminnan sisältöön.

Sopimus velvoitti antamaan henkilöstölle riittävän usein tietoja muun muassa yrityksen taloudellisesta tilasta, tuotannosta, työllisyydestä, kannattavuudesta, kustannusrakenteesta ja niiden kehitysnäkymistä. Samoin oli an-



nettava tietoja myös koko toimialan suhdanne-ym. tilanteista. Erityisen tärkeää oli tiedottaa välittömästi työtehtäviin, niiden suorittamiseen ja muutoksiin samoin kuin työpaikkaan ja olosuhteisiin liittyvistä asioista. Myös yrityksen noudattaman henkilöstöpolitiikan sisältö oli saatettava työpaikalla kaikkien tietoon.

Tiedotussopimuksessa tunnustettiin myös työpaikalla toimivan ammattiyhdistyksen tai -osaston oikeudet omaan tiedotustoimintaansa ja muun muassa työpaikan ilmoitustaulun käyttöön. Uusissa sopimusmääräyksissä myös toimihenkilöt ja työntekijät veloitettiin saattamaan työnantajansa tie-

Esimiehellä on ollut erityisen tärkeä rooli sisäisessä viestinnässä. Esimies oli ja on työntekijälle lähin henkilö kertomaan ja tulkitsemaan yhtiötä koskevia uutisia ja muutoksia. Kuvassa mestari eli työnohjaaja sekä alaisia Fazerin tehtaalla 1950-luvulla.

KUVA: FAZER

toon yrityksen toimintaan ja henkilöstöä itseään kiinnostaviin kysymyksiin liittyvät merkitykselliset asiat, joko yrityksen tehtäväorganisaation puitteissa, luottamusmiehen tai yhdysmiehen kautta tuotantokomitean tietoon tai ellei asianomainen toimihenkilöstö ollut edustettuna tuotantokomiteassa, suoraan yrityksen johdon tietoon.

Sopimus korosti nopean tiedonvälityksen tärkeyttä yrityksen kaikilla tasoilla. Toteutuneiden tapahtumien lisäksi oli henkilöstöä informoitava riittävän ajoissa jo suunnitteluvaiheessa ja ennen päätösten tekoa erityisesti henkilöstöä itseään ja sen työtehtäviä koskevista muutoksista. Mikäli tietojen antaminen ennen päätöstä aiheuttaisi vahinkoa jollekin osapuolelle, ei työnantaja ollut velvollinen asiasta tiedottamaan.

Tiedotussopimuksessa sisäisen tiedotustoiminnan välineiksi listattiin muiden muassa tiedotuslehtiset, henkilökuntalehdet, tiedotustaulut ja henkilökohtaiset yhteydenotot. Tiedottamistapoina on lisäksi harkittava mm. kyselytilaisuuksien, kiertokirjeiden, tiedotusten sekä sisäisen radion ja television käyttöä ottamalla huomioon, että tiedottaminen työpaikalla työajan puitteissa on yleensä tehokkainta, sopimuksessa tähdennettiin.

Ammattikunta kasvuun

Yrityksiin palkattiin lisää päätoimisia tiedottajia ja perustettiin tiedotusosastoja huolehtimaan sekä sisäisen että ulkoisen, erityisesti lehdistölle suuntautuvan tiedotustoiminnan kehittämisestä ja vastaamaan henkilöstölehtien ja muiden julkaisujen toimitustyöstä.

Tiedottajien ammattikunnan määrällistä kasvua kuvaa hyvin SHY:n jäsenmäärän kehitys. 1960-luvun päättyessä yhdistyksen jäseniä oli noin 70 ja heidän yhteisöissään henkilöstölehtiä 52, joista 32 ilmestyi Helsingissä. Kun jäsenmäärä oli vuonna 1971 noussut vain

hieman yli sadan, määrä kolminkertaisuutuuksessa neljässä vuodessa.

Tiedotusalan koulutus 1970-luvun alussa oli niukkaa. Yrityksissä monet tiedotustehtäviin siirtyneet tai ulkopuolelta palkatut eivät olleet saaneet alan koulutusta. Vuonna 1976 henkilöstölehtien toimittajista tehdyn kartoituksen mukaan vain kolmanneksella oli takanaan tiedotusalan koulutusta. Keväällä 1973 SHY:n aloitteesta yhdessä Insinöörijärjestöjen koulutuskeskuksen INSKOn kanssa aloitetut Henkilöstölehtien toimittaminen -kurssit ja Taloudellisen Tiedotustoimiston vuonna 1974 aloittamat ja vuosittain toteuttamat Teollisuuden Viestintäseminaarit olivat tulleet todelliseen tarpeeseen.

Sisäisen tiedotustoiminnan kehittämisen tueksi yrityksissä perustettiin 1970-luvulla työnantajan ja eri henkilöstöryhmien edustajista koostuneita tiedotustoimikuntia ja -neuvottelukuntia. Niiden tehtävänä oli toimia myös henkilöstö- ja tiedotuslehtien toimitusneuvostoina, jotka osallistuivat ilmestyneiden lehtien arviointiin ja osallistuivat myös tulevien numeroiden ideointiin. Toimikuntien ja neuvottelukuntien toimintaa ohjasivat päätoimiset tiedottajat.

Huomiota suunnitelmallisuuteen ja koulutukseen

Suurissa yrityksissä ryhdyttiin pohtimaan syvällisemmin tiedottamisen tavoitteita ja luomaan pidemmän aikavälin periaateohjelmia viestinnän ohjeiksi eri tuotantolaitoksille ja yksiköille. Periaatteet ja suuntaviivat antoivat hy-

vän selkärangan päätoimisille tiedottajille selkeyttää rooliaan johdon ja esimieskunnan työn tukemisessa huolehtimalla esimerkiksi henkilöstölehtien

avulla yhteisen tietotaustan rakentamisessa koko henkilöstölle.

Näiden linjausten toteuttamiseksi oli tarpeen luonnollisesti järjestää yri-

AHLSTRÖMIN SUUNTAVIIVAT

Yhtenä ensimmäisistä suurista yrityksistä Ahlströmillä laadittiin vuonna 1971 Tiedotustoiminnan suuntaviivat sekä sisäiselle että ulkoiselle tiedottamiselle. Johdon ja henkilöstön edustajien yhteisessä kokouksessa Lahdessa 23.6.1971 perustettiin yhtiön tiedotusneuvottelukunta, joka muodostui työnantajan, työntekijöiden sekä toimihenkilöiden edustajista Ahlströmin eri toimipaikkakunnilla. Tiedotusneuvottelukunnan tehtävänä oli toimia myös Me Kaikki -henkilökuntalehden toimitusneuvostona.

Helsingin Sanomat julkaisi 24.6.1971 näytävän uutisen Lahden kokouksesta. Uutisen mukaan Ahlströmin pääjohtaja, **Bengt G. Reh binder** luonnehti tiedotustoiminnan suuntaviivojen ja neuvottelukunnan työn edistävän yritysdemokratian kehittymistä. Otteita uutisesta:

... ”Uusi ohjelmamme pyrkii siihen, että jokaisella on tilaisuus saada ja välittää tietoa, että jokainen työntekijä on tietoinen pyrkimyksistämme ja tavoitteistamme. Sen käytännön toteuttaminen tapahtuu koko rintamalla kaikissa yrityksissämme. Tiedon lisääntyessä yksilö, työntekijä, tuntee itsensä entistä arvostetummaksi ja näkee työskentelynsä merkittävänä renkaana yrityksessä ja koko talouselämässä. Jos sen lisäksi onnistumme yhä paremman viihtyvyyden ja keskinäisen luottamuksen luomisessa, ovat myös työntekijät valmiita lisäämään panostaan”, Reh binder sanoi.

... Pääjohtaja Reh binder totesi, että koko teollisuudessa pitäisi pyrkiä työn arvostuksen lisäämiseen ja viihtyvyyden parantamiseen. ”Sen kerrannaisvaikutukset ulottuvat työpanoksen kasvuun, kilpailukyvyn voimistumiseen ja yrityksen kuvaan ja mahdollisuuksiin koko työmarkkinoilla.”

Työmarkkinajärjestöjen laatima tiedotussopimus on hänen mukaansa vasta eräänlainen suuntaa antava raamisopimus vailla konkreettista aineistoa. Sen todellinen merkitys koetaan vasta siinä, miten sitä eri yrityksissä toteutetaan. Siihen, miten asia käytännössä järjestetään, sopimus antaa melko suuren vapauden.

...Tämä merkitsee vuosikymmenien pimeyden poistumista ja yksipuolisuuden esi-ripun avaamista tiedon tieltä, totesivat tuotantokomiteoiden edustajat. Sopimus tuo kaivattua varmuutta elämään ja hälventää perinteisiä epäluuloja tutun asetelman, työntekijän ja herran välillä.

Tehtaiden tuotantokomiteat ovat useissa tapauksissa miltei nukahtaneet. Niiden toiminta on ollut pakollisten neljän lakisääteisen kokouksen varassa ilman sanottavampaa merkitystä. Nyt hyväksytty esitys asettaa tuotantokomiteat erääksi tiedottajarenkaaksi, mikä tehostaa niiden merkitystä ja vaikutusta aivan uudella tavalla ja lisää niiden aktiviteettia huomattavasti.”

Pentti Paulasto

TEHDASKOHTAISTA ESIMIESVALMENNUSTA

Ahlströmin Karhulan tehtailla järjestettiin johdon tiedotuspäivä, jota varten tein videohaastatteluja eri tehtailla työntekijöiden, toimihenkilöiden ja esimiesten viestintään liittyneistä kokemuksista. Haastattelussa konepajan levysepältä kysyin muun muassa, oliko hänen mielestään työntekijöiden ja johdon välillä suuri kuilu. ”Kyllähän me välillä on kysely, kun nähdään herroja kulkevan käytävillä, että onkos tuo se meidän johtaja,” hän vastasi.

Videota johdon koulutuspäivässä katseltaessa konepajan johtaja **Folke Petters-**

son valui tuolissaan alaspäin, nosti kätensä ylös ja sanoi: Tunnustan! Koulutustilaisuuden jälkeen hän ryhtyi säännöllisesti varamaan aikaa uusien työntekijöiden Tervetuloa taloon -tilaisuuksiin. Hän kävi esittäytymässä tulokkaille ja kertomassa omasta työstään, jonka keskeinen tavoite oli huolehtia toiminnan johtamisesta niin, että konepaja sai jatkuvasti uusia konetilauksia metsäteollisuuden yrityksiltä eri puolilla maailmaa eli työtä konepajan henkilöstölle.

Pentti Paulasto

tyksen sisäistä johdolle ja esimieskunnalle suunnattua viestintäkoulutusta. Koulutuksen yhtenä tavoitteena oli aktivoida esimiehiä aktiiviseen vuorovaihtukseen alaistensa kanssa ja hyödyntämään kokouksia ja palavereita ja päivittäisen toiminnan yhteydessä tarjoutuvia tilaisuuksia.

Yhteistyöilmapiiri kärjistyi

Vuonna 1970 alkanutta metalliteollisuuden noususuhdannetta häiritsivät monilla työpaikoilla järjestetyt korpilakot, laittomat työtaistelut. Rasitteita työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin lisäsi seitsemän viikkoa kestänyt lakko seuraavana vuonna. Eniten lakkoja koettiin 1970-luvulla varsinkin Wärtsilän Turun telakoilla ja Ahlströmin konepajateollisuudessa Karhulassa.

Yhteistyöilmapiiri työnantajien ja henkilöstön välillä 1970-luvulla vaihteli

suuresti eri yrityksissä. Työpaikoilla, missä oli yhteistyösuhteissa ongelmia, niitä kärjistikä usein vasemmistopuolueiden valtakilpailu ammattiosastojen johtopaikoista. Työpaikkojen ongelmia ja ”työnantajien häikäilemättömyyttä” nostettiin kärkevästi julkisuuteen alueen uutisvälineissä milloin minkin ammattiryhmän lakon tai ulosmarssin yhteydessä, vaikka niihin osallistuneet eivät aina tienneetkään lakon syytä. Oman lisänsä yhteistyöilmapiiriin työntekijöiden ja työnantajien välillä toivat yritysvihamielisiksi koetut televisio-ohjelmat, joissa yritysten edustajat – jos pääsivät mukaan – pyrittiin leimaamaan työntekijöitä epäinhimillisesti sortaviksi tai vähintäänkin johtajantehäviinsä kykenemättömiksi. Erityisesti Yleisradion TV1:n Työväen iltamat ja TV-teatterin ohjelmat saivat monen katsojan ”näkemään punaista”.

Yritysdemokratiaa sopimuksin ja kokeiluin

Ajatukset teollisuuden demokratisoimisesta ja yritysdemokratiasta rantautuivat 1960-luvulla Suomeen Ruotsista. 1970-luvulla yhteiskunnallisen keskustelun radikalisoituminen lisäsi paineita jo pitkään jatkuneisiin yritysdemokratiaselvityksiin, jotka käynnistyivät pian pääministeri **Rafael Paasion** kuuluisan telakkapuheen jälkeen vuonna 1966. Keskustelujen seurauksena valtioneuvosto asetti ns. professorikomitean pohtimaan asiaa. Kolme vuotta istuneen komitean ehdotukset eivät kuitenkaan edenneet.

Professorikomitean rinnalla työmarkkinajärjestöt tekivät omaa työtään. 1960-luvun lopulla ja 1970-luvun alussa valmistui useita sopimuksia, joilla henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työpaikoilla lisättiin. Näitä olivat esimerkiksi sopimukset työajan lyhentämisestä (1967), rationalisoinnista (1968), työturvallisuudesta (1969), luottamusmiehistä (1969) ja ulkopuolisen työvoiman käytöstä (1969). Tiedotussopimus (1971) oli myös yksi niistä sopimuksista, joilla työmarkkinoilla pyrittiin vastaamaan työelämän demokratisoitumisvaateisiin ja turvaamaan myös työrauhaa.

Näiden jatkoksi STK ja SAK perustivat ns. yritysdemokratian sovellutuskomitean. STK pyrki kartuttamaan työnantajien tietoja ja kokemuksia yritysdemokratiasta. Se suositteli jäsenilleen kokeiluja järjestöjen neuvotteleman mallin pohjalta. Vuoden 1970 lopussa käynnis-

sä oli jo liki 500 erilaista kokeilua.

Sovellutuskomiteaan ehdotukset 1974 eivät lukuisten eriävien mieliteiden vuoksi edenneet lainsäädäntöön asti. Lain valmistelua jatkoi oikeusministeri **Matti Louekosken** yhden miehen työryhmä apunaan työmarkkinajärjestöjen työryhmä, jonka perustamisesta oli sovittu jo 1972.

Yritysdemokratiapohdintojen rinnalla STK:ssa nähtiin yritysten sisäisen viestinnän kehittäminen sangen tarpeelliseksi. Sisäisen tiedotuksen sopimusta uudistettiin 1978 ja sen periaatteiden soveltamisen tueksi laadittiin työmarkkinoiden keskusjärjestöjen yhteistyönä koulutusaineisto. Se oli laadittu rakenteeltaan sellaiseksi, että sen avulla voitiin pohtia käytännönläheisiä keinoja oman yrityksen tai toimipaikan sisäisen tiedottamisen kehittämiseksi.

Kehittämisideoiden tarkempi selvittäminen ja päätökset niiden toteuttamisesta voitiin jättää työnantajan tai työnantajan ja henkilöstön yhteisten kokousten tai yhteistyöelinten tehtäväksi. Ohjeissa korostettiin ehdotusten käsittelyn tärkeyttä ja sitä, että ratkaisuista tiedotettaisiin henkilöstölle.

Vuonna 1978 STK ja SAK pääsivät vihdoinkin sopimukseen mallista, jossa yhteistyötä ohjattiin edustuksellisen demokratian sijaan linjaorganisaatioon ja työpaikkojen perinteiseen neuvottelukoneistoon. Sopimus sisälsi myös ehdotuksen laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä. YT-laki hyväksyttiin eduskunnassa ja se tuli voimaan vuoden 1979 alusta lukien niissä yrityksis-

YRITYSDEMOKRATIAN PIONEEREJA

Yksi yritysdemokratian kokeilijoista oli Oy Kaukas Ab, jonka johdon ja henkilöstön yhteistyöilmapiiriä, ns. Kaukas-henkeä pidettiin esimerkillisen hyvänä. Yhtiö päätti laatia Louekosken ehdotuksen pohjalta omat säännöt yritysdemokratiasta. Asiaa valmistelleen työryhmän esitys hyväksyttiin yksimielisesti yhtiön johdon ja kaikkien siellä toimivien ammattiosastojen välisessä neuvottelussa. Säännöt yhteistoiminnan järjestelyistä astuivat voimaan heinäkuun 1. päivänä 1976. Työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuneessa yhteistoimintaelimissä

käsiteltiin henkilöstöön ja sen työskentelyyn liittyviä asioita uusista työmenetelmistä sosiaalitoimintaan.

”Yhteistoiminta on Kaukaalla on luonut erittäin hyvät yhteydet henkilöstön ja yritysjohdon välille aina toimitusjohtajatasolle saakka. Tehtaalla oli totuttu siihen, että ylin johto toimitusjohtajaa myöten oli paikalla, niin että voitiin pitää yllä läheistä ja jatkuvaa ajatusten, mielipiteiden ja tietojen vaihtoa. Tämä tuki osaltaan yhteenkuuluvuuden tunnetta.”

Johan Standertskjöld: *Kaukas 1945–1985*

sä, joiden palveluksessa oli säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.

YT-laki tiukensi velvoitteita

YT-lain tarkoituksena oli tehostaa työnantajan ja henkilöstön välistä ja henkilöstön keskinäistä yhteistoimintaa, lisätä työpaikan työntekijöiden ja toimihenkilöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työtään ja työpaikkaansa koskevien asioiden käsittelyyn sekä edistää yrityksen toiminnan ja työolosuhteiden kehittämistä. Voimaan tullessaan laki koski niitä yrityksiä, joissa säännöllisesti työskenteli vähintään 30 henkilöä.

Laissa määriteltiin ne asiat, joista työnantajan tuli ennen päätöksentekoa neuvotella yhteistoimintamenettelyssä niiden työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai heitä edustavien luottamusmiesten kanssa, joiden asemaan tai tehtäviin päätettävät asiat olennaisesti

vaikuttivat. Ennen yhteistoimintaneuvottelua työnantajan tuli antaa tarvittavat tiedot aiotun toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.

Vaikutukset esiin vähitellen

Vuonna 1979 voimaan tulleen YT-lain myötä monet työnantajan tiedotus- ja neuvottelovelvoitteet tiukentuivat, mutta niiden täyttäminen tuli ajankohtaisiksi vasta vähitellen. Neuvotteluja käynnistettiin yrityksissä sitä mukaa kuin laissa mainittuja neuvoteltavia asioista tuli päätettäväksi. Esimiesten ja alaisten päivittäisessä kanssakäymisessä neuvotteluja saatettiin käydä julistamatta niitä lain tarkoittamiksi yhteistoimintamenettelyiksi. Virallisempaa yhteistoimintana koettiin ne neuvottelut, joihin osallistuivat useimmiten vain eri henkilöstöryhmien viralliset edustajat eli luottamusmiehet. Mo-



nissa muun henkilöstön ensireaktioissa ja mielipiteissä heijastui lievä pettymyksen tunne. ”Ei meidän työpaikalla YT-laki ole tuonut mitään erikoista”, saatettiin sanoa.

Alkuvaiheissa näkyvintä yrityksissä olikin laaja lain sisältöä selostanut koulutustoiminta sekä paikalliset neuvottelut ja sopimiset yhteistoiminnan käytännön toteuttamistavoista. Tiedotusvelvoitteista ensimmäisen vuoden aikana ajankohtaisiksi tulivat tilinpäätöksestä tiedottaminen, toinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta tilikauden puolivälin jälkeen ja vuoden lopulla tuotanto- ja toimintanäkymiin perustuva henkilöstösuunnitelman esittäminen.

Sisäinen tiedotus ja erityisesti esimiesten aktivoiminen avoimempaan vuorovaikutukseen omien alaistensa kanssa ymmärrettiin monissa yrityksissä avainalueeksi yhteistoiminnan kehittä-

Ennen PowerPointia tiedotustilaisuuksia elävöitettiin diakuvien ja myöhemmin videoiden avulla. KUVA: PROCOM

tämisessä. Siinä onnistuminen riippui osaltaan työpaikan ihmissuhteista. Pitkään kyteneet epäluulot ja vahvat kielteiset asenteet tekivät sisäisestä tiedotuksesta monissa yrityksissä varsin vaivalloista. Jos esimies ei kertonut ajoissa alaisilleen valmisteilla olevista, heitä koskevista asioista, niiden esilletulo myöhemmin saattoi leimata muutokset selän takana valmistelluiksi, jolloin myös alaisten asiantuntemus jäi helposti hyödyntämättä. Samalla lain tarkoittama yhteistoimintakin saattoi jäädä pelkäksi muodollisuudeksi.

Tiukennuksia ja laajennuksia

Tyytymättömyys yhteistoiminnan kehittämiseen yrityksissä vaikutti osaltaan

siihen, että yhteistoimintalokia muutettiin useaan kertaan 1990-luvulla ja 2000-luvun alkuvuosina. Neuvoteltavien asioiden piiriä osin täsmennettiin, osin laajennettiin. Muutokset koskivat muun muassa liikkeen luovutukseen liittyviä henkilöstöjärjestelyjä, lomauttamisia, osa-aikaistamisia tai irtisanomisia ja uudelleen koulutuskysymyksiä. Myös eräitä työterveyshuoltoon, työsuojeluun ja tasa-arvon edistämiseen liittyviä kysymyksiä liitettiin yhteistoimintamenettelyyn piiriin.

Lakiin sisällytettiin säännöksiä myös konsernitason yhteistoiminnan järjestelyistä sekä annettiin mahdollisuuksia työmarkkinajärjestöille sopia alakohtaisesti laista poikkeavista yhteistoiminnan käytännön järjestelyistä.

Vuonna 2005 voimaan tulleissa yhteistoimintalain muutoksissa täsmennettiin edelleen työnantajan tiedottamisvelvollisuutta henkilöstön edustajille, kun yrityksessä harkitaan työvoiman vähentämistä. Tiedot on annettava kirjallisesti, jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän tai toimihenkilön irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla.

Tiukentuneet säännökset ovatkin johtaneet siihen, että joukkoviestimissä työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminnasta uutisiksi nousevat yhä useammin ennakoilmoitukset henkilöstön vähentämiseen liittyvien YT-neuvottelujen alkamisesta ja sitä seuranneet työntekijöiden ulosmarssit työpaikoilta.

Välineiden vallankumous – Fläppitauluista data- videoprojektoreihin

Viikkopalaverit, osastokokoukset, koulutus- ja tiedotustilaisuudet olivat ja ovat yhä tärkeitä ja tarpeellisia tiedonvälitys- ja vuorovaikutuskeinoja niin suurissa kuin pienissäkin organisaatioissa. Tekninen kehitys on viime vuosikymmeninä tuonut niissä esiintyville monenlaisia esityslaitteita asioiden havainnollistamiseen ja asiakokonaisuuksien hahmottamiseen.

Monissa työyhteisöissä kolmella jalalla seisovat fläppitaulut eli lehtiötaulut ovat jo useita vuosikymmeniä säilyttäneet hyvin paikkansa koulutus- ja kokouskäytössä. Niiden rinnalle tulivat jo 1970-luvulla tulleet ns. valkotaulut, joille tussikynillä tehdyt muistiinpanot ja piirroksot voitiin pyyhkiä pois palaverin päätyttyä. Tästä kehittyneempiä versioita edustavat tallentavat valkotaulut, joille tehdyt merkinnät voidaan palaverin jälkeen tulostaa tai tallentaa myöhempäälle käyttöä varten.

Piirtokuvaheittimet tai yliolanheitinimet (overhead projector), joilla kalvolle kirjoitettuja tekstejä tai kuvia voitiin heijastaa seinälle tai valkokankaalle, alkoivat yleistyä opetus- ja kokouskäytössä toisen maailmansodan jälkeen. Niillä oli tärkeä sija myös tiedotuskäytössä esiteltäessä yhteisöä vieraille tai kerrottaessa uutisia omalle henkilöstölle tai tiedotusvälineille. Kopiokoneiden kehityttyä koneelle kirjoitetut tekstit voitiin helposti kopioida

kalvoille ja tuottaa itse esityssarjoja.

Useimmissa yrityksissä, joissa oli ammattitiedottajia, esittelykalvojen laatimiset kuuluivat heidän perustehtäviinsä. Usein sivutehtävänä oli saada usein esiintyviä päälliköitä ja asiantuntijoita rajoittamaan tekstimääriä yhdellä kalvolla. ”Tämä ei nyt varmaan näy sinne taakse, mutta ...” oli usein toistettu avaus, joilla monet esiintyjät yrittivät selitellä huonosti tehtyjä kalvojaan.

Esityssarjojen teksti- ja kuvakalvot voitiin myös valokuvata dioiksi ja esittää diaprojektoreilla. Vanhimmissa projektoreissa diat asetettiin yksi kerrallaan kuvanpitimeen. Myöhemmissä malleissa 20–50 kuvaa saatettiin ladata suoraan tai renkaan muotoiseen kasettiin. Vanhimpien diaprojektoreiden heikko valoteho edellytti usein huoneen pimentämistä. Kun haluttiin laadultaan ja graafiselta ilmeeltään korkeatasoisia esityskalvoja ja diasarjoja, apuna käytettiin siihen erikoistuneiden yritysten palveluja. Tällainen yritys oli muiden muassa helsinkiläinen Diagraf Oy.

Messuille tai yritysten erikoistilaisuuksiin saatettiin suunnitella ja tuottaa usealla projektorilla esitettäviä, valmiiksi eri kielillä äänitettyjä ja taustamusiikilla varustettuja multivisioesityksiä. Esimerkiksi **Seppo Palmisen** ja **Sirkka Storbergin** vuonna 1984 perustama yritys- ja yhteisöviestinnän tuotantoyhtiö Smile Audiovisual Oy tuli tunnetuksi useita palkintoja voittaneilla multivisio-ohjelmillaan. 1980-luvun lopulta lähtien yrityksen päätuotteita ovat ol-

leet yritysvideot ja opetusvideot.

Diaprojektorit ovat viime vuosikymmeninä korvautuneet erilaista esitysgrafiikkaa heijastavilla mikrotietokoneisiin eli ”läppäreihin” yhdistettävillä videotykeillä tai datavideoprojektoreilla. Niiden myötä entiset ”kalvosulkeiset” ovat 2000-luvulle tultaessa muuttuneet ”PowerPoint-spektaakkeleiksi”.

Uutta: digitaalinen tekstinkäsittely

Tekniikan nopea kehitys erityisesti 1980- ja 1990-luvulla mullistivat tiedottajan työtä monin tavoin. Vanhat Remingtonit ja muut mekaaniset kirjoituskoneet alkoivat korvautua sähkökäyttöisillä kirjoituskoneilla 1960-luvulta alkaen. Vielä 1980-luvulla IBM:n sähkökäyttöinen pallokirjoituskone, jossa oli myös korjausnauha, tai Olivetti erilaisia fontteja sisältävine kirjaskiekkoinen oli monille alansa huippua edustava työväline. 1980-luvun puolivälistä lähtien, jolloin tietokoneet toimistotyössä alkoivat yleistyä, sähkökirjoituskoneet jäivät vähitellen pois käytöstä kokonaan.

Vaikka telefaksi keksittiin jo 1800-luvulla, sen käyttö tekstinsiirrossa puheliniinjaa pitkin alkoi yleistyä vasta 1970-luvulla, kun tietoliikenneteknologian kustannukset olivat laskeneet riittävän alhaiselle tasolle. Faksin kulta-aikaa elettiin aina 1980-luvun puolivälin paikkeille mainostajien ja suurpostittajien löydettyä uuden, mutta vastaanottajia ärsyttäneen keinon lähestyä yleisöä. Kysymyksessä oli nykyisen sähkö-

postia tukkivan spämmin eli roskapostin esiaste.

1990-luvulla tietokoneiden ja niiden sovellusten yleistyessä tekstinkäsittelyssä, yritykset alkoivat ottaa käyttöön sisäverkkoja ja faksaamisen tarve väheni. Kun sitten internet tuli tavallisen kansan käyttöön, se antoi monipuoliset mahdollisuudet siirtää tietoa ja dokumentteja tarvittaessa kokonaan paperittomasti.

Kun tietokoneet erilaisine tekstinkäsittely- ja muine toimistotyöhön liittyvine sovelluksineen rynnistivät markkinoille, suuren muutoksen aistineille tiedottajille tuli kiire hankkia tietoa ja koulutusta uusista laitteista ja järjestelmistä. Monille uusi tekniikka näyttäytyi aivan ylivoimaiselta ymmärtää ja jopa mahdottomalta oppia sitä käyttämään. **Pekka Tiusanen** kirjoitti kolumnissaan Tiedottaja-lehdessä vuonna 1984: ”Videoita lukuun ottamatta tiedottajan ei ole katsottu tarvitsevan uuden tekniikan sovellutuksia. Esimerkiksi tekstinkäsittelylaitteiden on arveltu jäävän tiedottajalla liian vähälle käytölle. Tiedottajien asenteet ovat osaltaan olleet myötävaikuttamassa asioiden kulkuun Tietokoneen näyttöpäätteeseen tai mikroon tiedottaja on katsonut kuin mihin tahansa kaukaa kierrettävään maagiiseen taikakaluun. Tiedottajan on syytä karsia nopeasti uudelle tekniikalle kielteiset asenteet.”

Henkilöstölehtien toimitustyöhön, tekstien laatimiseen, muokkaukseen ja taittotyöhön 1980-luvun loppupuolella tullut DTP-järjestelmä (Desktop Publis-

hing) oli maaginen uusinta teknistä kehitystä edustanut kirjainyhdistelmä. Kun Apple Macintosh oli esitelty sähköisen sivuntaittojärjestelmänsä, markkinoille tuli pian useita kilpailevia järjestelmiä ja ohjelmistokokonaisuuksia, joiden valinnassa yrityksillä ja tiedottajilla oli monia vaikeuksia.

Sähköpostista verkkoviestintään

Digital Oy oli yksi niistä yrityksistä, jotka olivat jo 1980-luvun loppuvuosina kehittäneet toimintaansa monipuolisesti palvelevan digitaalisen ympäristön. Suomen Tiedottajien Liitto oli hyvin ajassa mukana järjestäessään jäsenilleen vuoden 1989 alkupuolella tilaisuuden tutustua tulevaisuuden toimistotekniisiin ratkaisuihin, jotka toteutuvat laajemmin muilla toimialoilla vasta 1990-luvulla.

Tekniikan kehitys yhdessä kansainvälistymisen kanssa on muuttanut useissa yrityksissä sisäistä viestintää. Kun sähköposti ja intranet ovat tulleet nopean tiedottamisen välineeksi, ovat monet henkilöstölehdet ja asiakaslehdet yhdistyneet konsernilehdiksi. Myös sisäisen viestinnän kieli on kansainvälisissä yrityksissä vaihtunut useimmiten englanniksi.

Kuitenkin edelleen, kun kohderyhmä koostuu suomalaisista ja kun kaikilla työntekijöillä ei ole mahdollisuutta sähköpostiin, ovat ilmoitustaulut sekä suomeksi julkaistut tiedotus- ja henkilöstölehdet edelleen tärkeitä viestinnän välineitä.

SISÄINEN VIESTINTÄ MURROKSESSA

Vaurastuminen, kansainvälistyminen ja verkottuminen ovat muuttaneet henkilöstölle suunnatun viestinnän luonnetta parin viimeisen vuosikymmenen ajan. Kun kolmekymmentä vuotta sitten tehdään henkilökunta oli vielä pysyvää ja sitoutunutta, on tilanne tänä päivänä kokonaan toisenlainen. Nuoret vaihtavat työpaikkaa usein. Nykypäivän henkilöstö haastaa omaa yritystään joka ikinen päivä. Kun sisäistä viestintää hoidettiin muinoin ylhäältä alas, on viestintä tänään kasvavasti toiseen suuntaan. Viestintä on verkkopohjaisista, vuorovaikutteista ja työnantajakuvaan tarkastelevaa. Perinteinen käsitys henkilöstöstä viestinnän kohderyhmänä on murruksessa. Yrityksillä on tiiviitä alihankintasuhteita, ulkopuolista henkilökuntaa, vuokratyövoimaa. Vuokratoimitusjohtaja ei sekään ole enää harvinaisuus. Henkilöstöä ovat paitsi nykyiset, myös entiset ja tulevat työntekijät. Ei siis ihme, että klassinen jako sisäiseen ja ulkoiseen viestintään on toisinaan koetuksella.

Työntantajakuvan rakentaminen ja ylläpitäminen liittyy vahvasti yrityksen maineeseen. Maineen rakentaminen on koettu olevan ennen kaikkea ulkoista viestintää, kuten mediasuhteita ja brändin rakentamista. Mutta työntajakuva kuuluu myös henkilöstölle. Työntantajakuva sekä välittäjänä että vastaanottajana toimii oma henkilökunta. Sosiaalisen median aikakaudella jokainen työntekijä on yrityksensä lähettiläs, ihannetapauksessa.

Ajatus esimiehestä sisäisen viestinnän tärkeimpänä vastuuhenkilönä ei ole uutta. Mestari opetti ja valisti kisälleitä ennenkin. Mutta vielä muutama vuosikymmen sitten, kun yrityksen sisäinen tiedonkulku oli huo-noa, syytä haettiin ihan muualta kuin oman pomon kyvyistä tiedottaa. Tänä päivänä toimiva esimiesviestintä on onnistuneen sisä-

sen viestinnän avainasioita. Informaatiota on niin paljon, että tiiminvetäjän tehtävänä on suodattaa konsernitason tiedosta olennainen omalle yksikölle ja sen yksilöille. Lähimmältä pomolta edellytetään viestintätaitoja, alaisilta kykyä vastaanottaa tietoa. Tulosta tekevissä yksiköissä sisäinen viestintä pelaa.

Sisäisen viestinnän alueen yksi muutos koskee tiedon luottamuksellisuutta. Kun moni yritys keskitti muutamia vuosia sitten sekä paperisen että verkkolehden tekemisen prosessin ja ulkoisti tuotannon joko kokonaan tai osittain, se joutui miettimään uudella tavalla viestiensä sisältöä.

Esimerkiksi Nokiasa tuotettiin sisäistä lehteä suomeksi, englanniksi ja saksaksi viimeksi 2000-luvun alussa. Paperinen henkilöstölehti kulki monipolvisen tuotantoprosessin läpi työntekijöiden kotiosoitteisiin tai toimistoihin maailmalla. Lehden sisältö ei ollut suojassa muiden katseilta. Lähes kaikki, mitä lehteen painettiin, täytyi ajatella myös ulkoisen viestinnän näkökulmasta. Kun lehdistä luovuttiin ja sisäiset uutiset siirrettiin palomuurin suojaan intranetin uutispalveluun, tiedon luottamuksellisuus ja erityisluonne omalle henkilöstölle hieman koheni.

Sisäisen viestinnän muutokset näkyivät myös alan järjestön ProComin henkilöstölehtipäivässä. Sisäisistä lehdistä on tullut yhä useammin sidosryhmälehtiä. Henkilöstölehtipäivä muutettiin Lehtipäiväksi 2008.

Henkilökunta on myös asiakaskuntaa, usein jopa osakkeenomistajia. He ovat myös vapaita kansalaisia. Sosiaalisessa mediassa roolit ovat usein sekaisin. Mikä on sisäistä, mikä ulkoista viestintää, kun työntekijä puhuu työntajastaan kollegoilleen ja tuttavil-leen vapaa-ajallaan sosiaalisessa mediassa?

Elina Melgin

EDELLÄKÄVIJÄÄ IHASTELTIIN VUONNA 1989

Mika Pohjanpalo kirjoitti Tiedottaja-lehden 3/1989 numeroon artikkelin vierailusta Digital Oy:ssä otsikolla ”Koska tiedottaja istuu tulevaisuuden toimiston puutarhakeinussa?” muun muassa seuraavaa:

”Tieto kulkee verkossa yhtä helposti työtoverille tai toimittajan sähköpostiluukuun kuin toimitusjohtajan kotiin tai toiseen maanosaan. Kaikilla on jonkinmoinen pääte. Henkilöstölehti on hylännyt paperin ja muutunut reaaliaikaiseksi kuvaruutuviestimeksi. Kuulostaa laimealta kutsua Digitalin viestintäympäristöä edistykselliseksi. Moni tiedottaja lähti kateellisena kotiin helmikuisesta Digitalin isännöimästä STiLaisuudesta. Yleinen toive oli: voi kun meidän firma olisi yhtä pitkällä!

Jo pelkkä sähköposti vaikuttaa taivaan lahjalta tiedottajalle. Ei ihme, että se on yleistynyt räjähdysmäisesti. HPY:stä kerrotaan, että Suomessa on jo nyt enemmän Elisän ja siihen kytkettyjen järjestelmien käyttäjiä kuin telefaxkoneita. Mutta Digitalin verk-

koajattelu sisältää paljon muutakin. Vagon-sähköuutiset nähdään ympäri maailmaa. Videotex-palvelu yhdistää koko henkilöstön.

Tässä vaiheessa ensimmäinen skeptikko nosti kätensä ja esitti epäilevän kysymyksen. Entä jos joku jättää sähköpostinsa lukematta? – Ajatus vaikuttaa kummalliselta – yhtä oudolta kuin jos joku ei lukisi työpöydälleen tupsahtavaa sisäistä postia vaan viskaisi sen suoraan roskiin, muistuttaa viestintäjohtaja **Erkki Wirta** Digitalista.

Tietoverkon kaunein hedelmä on vapaus ajasta ja paikasta. Tuskastuttavat puhelinkeskusvastaukset hän-ei-nyt-ole-paikalla-soittakaa-uudestaan -viestit jäävät historiaan. Sähköposti on perillä heti, joka päivä ja mihin vuorokaudenaikaan hyvänsä. Töitä voi myös tehdä siellä missä parhaaksi katsoo. Suomen Digitalin 500-päisellä väellä onkin 200 työasemaa kotikäytössä. Laajoja paperiarkistoja ei enää tarvita. Kaikki tieto on heti saatavissa mistä päin maailmaa hyvänsä.”

Pentti Paulasto

Lähteet:

Suomen Henkilöstölehtien Yhdistys (SHY)
20 vuotta, Juhlalehti 1975 artikkelit:
Leena Lahtinen: Rautakirja-lehti Suomen vanhin
Eero Niinikoski: Kymiyhtiön lehdet
Pohjola-Suomi-Salaman henkilöstölehti
Pasma 6 / 1978.
STiL/Procom: Tiedottaja-lehdet 1970–1998.

Mansner, Markku; Savimaa, Matti; Dahl, Kaj & Uusikylä, Matias: Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa, Suomen työnantajain keskusliitto 1956–1982. Helsinki: Teollisuuden Kustannus Oy, 1990.
Karhulan teollistuminen -nettisivusto.
Sorsa, Kalevi: Sisäänajo - politiikan kuvioita 1969–1972. Helsinki: Otava, 1998.