

Essi Jokela

Uusi henkilöstölehti ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän  
osana

Viestinnän koulutusohjelma  
2013

## UUSI HENKILÖSTÖLEHTI PROAGRIA LÄNSI-SUOMEN SISÄISEN VIESTINNÄN OSANA

Jokela, Essi  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Viestinnän koulutusohjelma  
Kesäkuu 2013  
Ohjaaja: Kirsi Nurmi-Rantanen  
Sivumäärä: 39  
Liitteitä: 4

Asiasanat: organisaatio, viestintä, henkilöstölehti, johtaminen, strategia

---

Opinnäytetyön aiheena oli suunnitella ProAgria Länsi-Suomelle henkilöstölehti, joka toimii hyvänä sisäisen viestinnän välineenä. Lehden päätehtävänä on parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja luoda yhteisöllisyyttä.

Opinnäytetyöni kirjallisessa osassa käsitellään organisaation sisäistä viestintää teoriassa, ProAgria Länsi-Suomen toimintaa ja sen sisäistä viestintää sekä henkilöstölehteä sen osana. Suunnittelemani Toimekas-lehti on liitteenä. Liitteenä on myös muiden aikaisempina vuosina tekemiä Toimekkaita, jotka silloin olivat lähinnä tiedotteita.

Tutustuin ProAgriaan jo harjoittelujaksosi ja kesätyöni aikana. Hankin työni perustaksi tarvittavia tietoja myös haastattelemalla ProAgrian toimitusjohtajaa sekä markkinointi- ja viestintävastaavaa. Lisäksi käytin lähteinä kirjallisuutta ja internet-lähteitä.

Työn tuloksena syntynyt ProAgria Länsi-Suomen henkilöstölehti Toimekas on sähköinen lehti. Se taitetaan InDesignilla ja lähetetään henkilökunnalle interaktiivisena, koko näytölle aukeavana PDF-tiedostona sähköpostilla. Näin ollen lehden tekeminen on edullista ja jakelu nopeaa.

Suunnittelin lehdelle layoutin, joka pysyy samanlaisena numerosta toiseen. Näin lehden eri osat ja tunnusomaiset piirteet tulevat tutuiksi lukijalle ja lukeminen helpottuu.

# A NEW STAFF MAGAZINE AS A PART OF PROAGRIA LÄNSI-SUOMI'S INTERNAL COMMUNICATION

Jokela, Essi

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Media and Communications

June 2013

Supervisor: Nurmi-Rantanen, Kirsi

Number of pages: 39

Appendices: 4

Keywords: organization, communication, staff magazine, management, strategy

---

The purpose of this thesis was to design a staff magazine for ProAgria Länsi-Suomi. The magazine aim is to function as an effective tool in internal communication of the organization. The main goals for the magazine are to create a better sense of community and enhance the working atmosphere in the organization.

The theory part of this thesis deals widely with the internal communication of an organization in general. It also takes a look at ProAgria Länsi-Suomi as an organization, its internal communication and the challenges there of. It also takes a closer look at the staff magazine as part of ProAgria Länsi-Suomi's internal communication. The staff magazine Toimekas, which was made as a part of this thesis, and also some earlier Toimekas information sheets, are attached.

I got familiar with ProAgria during my practical training period and summer job in the organization. The needed information for the thesis was collected also by interviewing the CEO and the marketing and communication manager of ProAgria Länsi-Suomi. Literature and information from the Internet were used as well.

The staff magazine created as part of this thesis is in electric form. The layout of the magazine is designed with InDesign. The magazine is then made into an interactive PDF that is delivered to the recipients by e-mail. This makes the magazine inexpensive and fast to distribute.

The layout of the Toimekas magazine has been designed to stay similar from one issue to the next. In this manner the different sections and features of the magazine become familiar to the reader. That also makes the magazine easier and more enjoyable to read.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	SISÄISEN VIESTINNÄN TEHTÄVÄT ORGANISAATIOSSA .....	6
2.1	Perusasioista tiedottaminen kuuluu sisäiseen viestintään .....	6
2.2	Sisäinen viestintä on osa johtamista.....	7
2.2.1	Hyvä johtamisviestintä on organisaatiolle tärkeää.....	7
2.2.2	Esimies ja viestintäyksikkö tekevät yhteistyötä.....	8
2.3	Strategiaviestintä .....	8
2.3.1	Organisaation strategiatyö.....	8
2.3.2	Strategiasta viestiminen.....	10
2.4	Sisäisellä viestinnällä luodaan hyvä viestintäilmasto.....	11
2.5	Lisää tyytyväisyyttä sisäisellä viestinnällä.....	11
2.6	Sisäinen markkinointi.....	12
3	SISÄISEN VIESTINNÄN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS .....	13
3.1	Kenelle viestitään? .....	13
3.2	Sisäisen viestinnän organisointi .....	13
3.3	Sisäisen viestinnän rakenne.....	14
3.4	Sisäisen viestinnän kanavat.....	15
3.5	Sisäisen viestinnän haasteet .....	16
3.6	Sisäisessä viestinnässä varottavia asioita .....	17
4	PROAGRIA LÄNSI-SUOMEN TOIMINTA JA SISÄINEN VIESTINTÄ .....	18
4.1	ProAgria Länsi-Suomen toiminta.....	18
4.1.1	Organisaation rakenne.....	19
4.1.2	Toiminta-ajatus, missio, visio ja arvot .....	20
4.1.3	ProAgria Länsi-Suomen palvelut.....	21
4.2	ProAgria Länsi-Suomen sisäinen viestintä .....	22
4.2.1	ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän haasteet ja tavoitteet .....	22
4.2.2	ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän toteutus .....	23
5	TOIMEKKAAN SUUNNITTELU, TAVOITTEET JA SISÄLTÖ.....	25
5.1	Lehden suunnitteluprojekti.....	25
5.2	Henkilöstölehti ja ProAgrian sisäisen viestinnän haasteet.....	27
5.3	Strategiset, tekniset ja laadulliset tavoitteet .....	28
5.4	Lehden sisältö ja osastot.....	30
6	LOPUKSI .....	34
	LÄHTEET .....	36
	LIITTEET.....	38

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on toiminnallinen. Toiminnallisessa osassa suunnittelin, toimitin ja taitoin ProAgria Länsi-Suomelle uuden sähköisen Toimekas-henkilöstölehden, joka on työn lopussa liitteenä 1. Toimekkaan on tarkoitus olla tehokas sisäisen viestinnän väline.

Olen perehtynyt organisaation sisäiseen viestintään kirjallisten lähteiden sekä internet-lähteiden avulla. Lehden suunnittelun ja opinnäytetyön tueksi haastattelin ProAgria Länsi-Suomen toimitusjohtajaa ja markkinointi- ja viestintävastaavaa. Luvuissa 2 ja 3 käsitellyt, sisäistä viestintää koskevat asiat toimivat tekemieni valintojen pohjana suunnitellessani lehden sisältöä ja sen osastoja.

Opinnäytetyöraportin luvussa 2 esitellään sisäisen viestinnän tehtäviä organisaatiossa. Luvussa paneudutaan erityisesti johtamisviestintään ja strategiaviestintään. Luvussa käsitellään myös sitä, miten sisäisellä viestinnällä voidaan parantaa viestintäilmastoa ja organisaation jäsenten työtyytyväisyyttä. Myös sisäinen markkinointi on oleellinen osa organisaation sisäistä viestintää ja sekin käsitellään samassa luvussa.

Luku 3 koostuu sisäisen viestinnän suunnitteluun ja toteutukseen liittyvistä asioista. Luku antaa käsityksen siitä, kuinka sisäinen viestintä tulisi suunnitella ja järjestää, jotta se toimisi mahdollisimman tehokkaasti. Luvussa käsitellään myös sisäisessä viestinnässä yleensä kohdattavia haasteita ja sitä, millaisia virheitä siinä usein tehdään. Luku esittelee myös teknologisen kehityksen mukanaan tuomia mahdollisuuksia viestintätavan valintaan.

Luku 4 esittelee opinnäytetyön tilaajan ProAgria Länsi-Suomen organisaation. Luvussa käsitellään myös yhdistyksen toimintaperiaatetta ja palveluita ja ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän haasteita, tavoitteita ja toteutusta. ProAgria Länsi-Suomen sisäistä viestintää ja Toimekkaan roolia siinä tarkastellaan luvussa 2 käytyyn sisäisen viestinnän jaottelun mukaisesti.

Luku 5 käsittelee opinnäytetyön tuloksena syntynyttä henkilöstölehti Toimekasta ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän osana. Asiaa käsitellään kirjallisessa osuudessa esiin tulleiden asioiden ja siinä esiteltyjen sisäisen viestinnän osa-alueiden pohjalta. Luvussa kerrotaan lehden suunnitteluprojektista ja pohditaan lehden tulevaisuutta. Luvussa käsitellään myös sitä, kuinka lehti vastaa ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän haasteisiin. Siinä käydään läpi myös lehden strategiset, tekniset ja laadulliset tavoitteet, sen sisältö ja osastot. Opinnäytetyön puitteissa syntynyt Toimekkaan numero on liitteenä 1.

## 2 SISÄISEN VIESTINNÄN TEHTÄVÄT ORGANISAATIOSSA

### 2.1 Perusasioista tiedottaminen kuuluu sisäiseen viestintään

Jokaiselle organisaatiolle on varmasti tärkeää, että viestintä toimii, mutta yrityksille viestintävelvollisuus on säädetty jopa laissa. Työntekijöille taataan tietty määrä tietoa yrityksen sisäisistä asioista.

1979 tuli voimaan laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/78). Lakia kutsutaan lyhyesti YT-laiksi. Lain tarkoituksena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, asemaansa ja työpaikkaansa liittyvään päätöksentekoon sekä antaa heille lisää mahdollisuuksia kehittää toimintaa ja työolosuhteita. Myös eri henkilöstöryhmien yhteistoimintaa pyritään lisäämään lain avulla.

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Yhteistoimintalaki koskee yrityksiä, joissa on vähintään 20 työntekijää. Joitain määryksiä sovelletaan vain yrityksiin, joissa on ainakin 30 työntekijää: esimerkiksi työhönoton, vuokratyövoiman ja sisäisen tiedottamisen periaatteita. Konserneja ja yrittäjäryhmiä koskee erillinen yhteistoimintalaki. (Pesonen 2012, 77.)

YT-laissa veloitetaan työnantajaa tiedottamaan työntekijöille seuraavista asioista:

- taloudellinen tilanne

- tilinpäätös
- palkkatiedot
- henkilöstösuunnitelmat
- henkilöstöasioiden yleisperiaatteet sekä organisaatio
- työehdot
- yritystä koskevat muutokset, esim. luovutus, sulautuminen tai jakautuminen.

(Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

## 2.2 Sisäinen viestintä on osa johtamista

### 2.2.1 Hyvä johtamisviestintä on organisaatiolle tärkeää

Nykyisin viestintä on entistä tärkeämpi osa johtamista ja töiden organisointia. Viestintä on työyhteisötaito, joka kuuluu liiketoimintaosaamiseen. Hyviä viestintätaitoja vaaditaan johdolta ja esimiehiltä sekä kaikilta, jotka tekevät asiantuntija- tieto- tai toimistotyötä. Johdolta vaaditaan erityisen nopeaa reagointikykyä, sillä tieto leviää tänä päivänä nopeasti sähköisissä viestimissä. (Rissa 2009, 5.)

Viestinnän toimivuus vaikuttaa moneen asiaan työpaikalla. Viestinnästä riippuu, kuinka hyvin ihmiset ovat perillä työpaikkansa asioista, miten he ymmärtävät ne, ja kuinka paljon he kokevat pystyvänsä vaikuttamaan organisaationsa tulevaisuuteen ja samalla omaan tulevaisuuteensa. Yksisuuntainen viestintä ei toimi, sillä sen myötä ei synny ymmärrystä eikä toimintaa. Vaaditaan asioiden hyvää sisäistämistä ja toimintaa. Luottamukseen ja vuorovaikutukseen perustuva yhteisöviestintä luo innovaatioita ja synnyttää energiaa. Parhaat innovaatiot syntyvät, kun yksilöiden välinen vuorovaikutus toimii. (Rissa 2009, 5.)

Viestintä vaikuttaa myös työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Erityisesti muutostilanteissa luottamuksellinen viestintä ja hyvä vuorovaikutus luovat selviytymismahdollisuuksia antamalla voimaa käsitellä myös vaikeita asioita. Esimerkiksi vaikeassa taloudellisessa tilanteessa ihmisten on hyvä tietää, missä mennään, mitä voidaan tehdä ja mikä on mahdollista. Tieto, jonka pohjalta voi miettiä omaa tilannettaan, on tärkeää. (Rissa 2009, 5.)

Strategiseen johtamiseen ja suunnitteluun kuuluu oleellisena osana viestinnän seuranta, tutkimus ja arviointi. Viestintää kannattaa kehittää yhdessä. Hyvä johtamisviestintä lisää luottamusta organisaatiota kohtaan. Se edistää myös hiljaisen tiedon hyödyntämistä ja kasvattaa organisaatiomuistia ihmisten toimiessa rakentavassa ja avoimessa vuorovaikutussuhteessa. (Rissa 2009, 5.)

### 2.2.2 Esimies ja viestintäyksikkö tekevät yhteistyötä

Esimies on työpaikan tärkein sisäinen tiedottaja. Henkilökohtainen kanssakäyminen oman esimiehen kanssa koetaan hyvin tärkeäksi työpaikoilla. Lähin esimies on tärkeässä asemassa, sillä hänen puoleensa käännetään melkein kaikissa asioissa. Kun viestintään ollaan tyytyväisiä, ollaan tyytyväisempiä myös omaan työhön. Tärkein tyytyväisyyteen vaikuttava tekijä on se, millaisena oma esimies koetaan yleisten tietojen välittäjänä. Vaikka esimiehen rooli viestinnässä on tärkeä, oletetaan nykyisin myös alaisten olevan aloitteellisia ja aktiivisia tiedonhakijoita. (Åberg 2006, 110.)

Sisäisellä tiedotuksella jaetaan yleistä tietoa laajalle joukolle organisaation sisällä samassa muodossa ja suunnilleen samaan aikaan. Jokaisen esimiehen tehtävä on muokata tieto omalle yksikölle sopivaksi: mitä tieto tarkoittaa juuri meillä? Tämä on osa hyvän esimiehen normaalia työtä. Esimiehellä on apunaan viestinnän ammattilainen, sisäinen tiedottaja, joka antaa aineistoa, auttaa viestintäongelmissa ja järjestää tarvittaessa viestintäkoulutusta. Esimies antaa tiedottajalle vinkkejä omaan yksikkönsä liittyvistä laajemmin tiedotettavista asioista. (Åberg 2006, 110.)

## 2.3 Strategiaviestintä

### 2.3.1 Organisaation strategiatyö

Useimmat organisaatiot laativat itselleen strategian. Strategioita myös päivitetään yhä useammin jatkuvien muutosten, kansainvälistymisen ja teknisen kehityksen seurauksena. Strategiatyössä määritellään yleensä ainakin organisaation visio, missio,



strategia ja arvot. Eri organisaatioissa voi olla erilaisia käsityksiä termien merkityksistä, mutta tärkeintä on, että organisaation sisällä kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. Yleensä näiden asioiden määrittely kuuluu johdolle, mutta esimerkiksi arvojen määrittelyssä käytetään usein apuna myös henkilöstöä. Henkilöstö osallistuu myös niiden käytännön keinojen miettimiseen, joiden avulla visiota ja strategiaa voidaan toteuttaa. Pohditaan, millaisilla toimenpiteillä, keinoilla ja toimintaperiaatteilla johdon määrittelemään suuntaan päästään. (Hämäläinen & Maula 2004, 13.)

Visiolla tarkoitetaan organisaation tilaa, johon pyritään: millaisia haluamme olla ja mitä haluamme tehdä tulevaisuudessa. Vision tulee olla houkutteleva, jotta organisaation jäsenet haluavat ponnistella sen saavuttamiseksi. Missio taas kertoo, mikä on organisaation toiminnan ja olemassaolon tarkoitus: mitä organisaatio tekee ja miksi. Arvot kertovat, miten jäsenten tulisi toimia ohjaten jäsenten jokapäiväistä työskentelyä. Arvot ovat toimintaperiaatteita, jotka organisaatiossa on omaksuttu tai pyritään omaksumaan. (Hämäläinen & Maula 2004, 15.)

Strategialla kuvataan sitä, miten visio aiotaan saavuttaa ja miten missiota aiotaan toteuttaa. Strategia vastaa kysymykseen, mitä pitäisi tehdä, jotta menestyisimme tulevaisuudessa. Se on organisaation toimintaa ohjaava näkemys tai toimintasuunnitelma, joka on osaksi suunniteltu ja osittain vähitellen toiminnan kautta syntyvä. Se ulottuu pitkälle tulevaisuuteen. Strategiatyössä ohjataan asioita tietoisesti, mutta myös sopeudutaan eteen tuleviin tilanteisiin. Yleensä strategia koskee koko organisaatiota, mutta jos organisaatio koostuu vaikkapa monesta eri tulosityksiköstä, niiden visiot ja strategiat voivat poiketa toisistaan. (Hämäläinen & Maula 2004, 16.)

Usein yrityksen strategia ilmaistaan liikeidean avulla. Liikeidean avulla työyhteisö ylläpitää ylivoimaista osaamista ja hallitsevuutta reviirillään. Sillä kuvataan sitä, kuinka markkinat, tuotteet tai palvelut, tapa toimia ja imagotekijät sovitetaan yhteen. (Åberg 2000, 78.)

### 2.3.2 Strategiasta viestiminen

2000-luvun sisäisessä viestinnässä korostuvat muun muassa strategialähtöisyys sekä uuden viestintäteknologian hyödyntäminen. Suunnittelussa keskitytään välineitä enemmän prosesseihin ja viestien ymmärrettävyyteen. Sisäisessä viestinnässä on kyse paljon muustakin, kuin vain päivittäisestä työviestinnästä. Yritysjohdon on panostettava sisäiseen viestintään sekä henkisiä että taloudellisia resursseja.

(Markkinointiviestinnän Toimistojen Liitto MTL, haettu 6.11.2012.)

Strategiaviestinnällä sekä luodaan että toimeenpannaan organisaation strategiaa. Viestinnässä strategian sisällöstä tiedotetaan johdonmukaisesti ja luodaan yhteistä ymmärrystä. Strategiaviestinnällä myös tuetaan strategian toteuttamista. Strategiaviestintä on tällöin lähellä tavallista työviestintää, joka päivittäin tukee organisaation jäseniä työtehtävien tekemisessä ja jonka avulla kehitetään toimintaa strategian mukaisesti. Siihen sisältyy myös palautteen antaminen ja aloitteiden kerääminen. Strategiaviestintään kuuluu myös organisaation strategiaprosessista viestiminen. (Hämäläinen & Maula 2004, 28.)

Strategiaviestinnän eri osa-alueet ovat

- strategian toteuttamista tukeva viestintä
- strategian sisällöstä viestiminen
- strategiaprosessista viestiminen.

(Hämäläinen & Maula 2004, 28.)

Strategiaviestintää ovat sekä tarkoituksellinen johdon viestintä että epäviralliset käytäväkeskustelut. Viestinnällä voi olla joko kielteinen tai myönteinen vaikutus strategian toimeenpanoon, tai sen vaikutus voi olla olematon. Esimerkiksi esimiehen suhtautuminen strategiaan vaikuttaa voimakkaasti alaisten asenteeseen strategiaa kohtaan. Strategiaviestinnässä luodaan hyvää henkeä, määritellään kulttuurillisia arvoja ja normeja, kerrotaan muutoksen syistä, asetetaan tavoitteita, ilmaistaan valintoja, seurataan tavoitteiden toteutumista, perustellaan uusia näkökulmia sekä rakennetaan luottamusta ja sitoutumista. Sanojen lisäksi tarvitaan tekoja, joiden avulla luodaan uskottavuutta ja näytetään, millaista toimintaa tarvitaan ja odotetaan. Päävastuu stra-

tegiaviestinnästä jää usein ylimmälle johdolle, viestinnän ammattilaisille ja esimiehille. (Hämäläinen & Maula 2004, 29.)

#### 2.4 Sisäisellä viestinnällä luodaan hyvä viestintäilmasto

Joskus katsotaan, että viestintä on yhtä kuin organisaatiokulttuuri. Toisen käsityksen mukaan organisaatiokulttuuri on kokonaisuus, jonka yksi osa on viestintäkulttuuri. Viestintäkulttuuriin kuuluu viestintäilmasto. Sillä tarkoitetaan yksilön kokemusta tiedonkulun avoimuudesta ja mahdollisuudesta olla perillä työpaikan asioista ja niihin vaikuttamismahdollisuudesta. Se koostuu esimiesten viestinnästä, organisaation toimintatavoista, horisontaalisesta keskinäisviestinnästä, viestintäprosessin toimivuudesta ja viestintäjärjestelmästä. Viestintäjärjestelmä tarkoittaa käytettäviä kanavia, tietosisältöjä ja käytäntöjä. (Juholin 2001, 109.)

#### 2.5 Lisää tyytyväisyyttä sisäisellä viestinnällä

Työhyvinvointiin liittyvän viestinnän tulisi olla keskinäiseen vuoropuheluun kannustavaa. Asioista pitäisi kertoa etukäteen, jotta ihmiset osaavat varautua niihin. Ennakoivilla yhteisillä keskusteluilla luodaan pohjaa tulevalle. Muutostilanteissa on vaarana, että huhut alkavat levitä, ellei asioista tiedoteta ajoissa avoimesti ja tehokkaasti. Tietämättömyys on myös lamauttava asia. Silloin kun viestitään mahdollisimman vähän ja mahdollisimman myöhään, viestitään huonosti. (Rissa 2009, 7.)

Enää ei viestitä vain organisaation huipulta alaspäin, vaan käydään monisuuntaista keskustelua ja annetaan palautetta. Organisaatiot pyrkivät viestinnällä neutraloimaan epävakaa ja muuttuvan toimintaympäristön negatiivisia vaikutuksia ja hallitsemaan rakennemuutoksista johtuvia ristiriitoja (Barker & Angelopulo 2006, 75).

Viestintä ei aina tarkoita vain asioiden kertomista eteenpäin. Joskus viestintä on sitä, että luodaan yhdessä jotakin merkityksellistä. Se on sosiaalista toimintaa, jolla ylläpidetään yhteyttä toisiin ja luodaan itseä ja toisia koskevia käsityksiä.

(Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 76.)

Asiantuntijatehtävissä toimivat sekä tietoperusteista työtä tekevät ihmiset arvostavat vuorovaikutteista viestintää, työn jatkuvuutta ja mahdollisuutta toteuttaa itseään. Työssä viihtymistä edistävät myös hyvät osallistumismahdollisuudet ja hyvä töiden hallinta. Tarvitaan valmiutta purkaa hierarkkisia esteitä ja rakenteita, jotka haittaavat vuorovaikutteista viestintää. Hyvin toimiva viestintä vahvistaa sekä yksilöä että yhteisöä ja tuo viihtyisyyttä ja työn iloa. (Rissa 2009, 7.) Hyvin toimivassa ja tuottavassa organisaatiossa yhteenkuuluvuuden tunne ja me-henki ovat suorassa suhteessa tulokseen. Yhteisöllisyys työelämässä tukee hyvinvointia, terveyttä, oppimista ja tuloksellisuutta. (Kaivola & Launila 2007, 77.)

Tärkeintä on, että työpaikalla on kaikille selvää, minne ollaan menossa, ja mitä kunkin pitää tehdä, jotta sinne päästään. Tärkeää on myös se, että kaikkien mielipiteitä kunnioitetaan, kaikki työntekijät hyväksytään ja kaikkia arvostetaan. Viestinnälle ja yhteistyölle on luotu hyvä pohja, kun asiantuntija uskaltaa ja voi kertoa näkemyksensä asioista. Tällöin saadaan aikaan myös luottamusta. Työyhteisöviestinnän laatu vaikuttaa myös sairauspoissaolojen määrään ja työntekijöiden pysyvyyteen organisaatiossa. Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara ja se kannattaa ottaa mukaan kehitystyöhön. (Rissa 2009, 7.)

## 2.6 Sisäinen markkinointi

Sisäisellä markkinoinnilla tuetaan ulkoista markkinointia. Sillä taataan, että kaikilla työntekijöillä on esimerkiksi kampanjan kannalta tarpeelliset tiedot ja viestinnän välineet. Jokainen työntekijä esim. pankissa on myös markkinoija ja tiedottaja. Markkinoinnin ja viestintä-/tiedotusyksikön täytyy tehdä yhteistyötä. Esimiehet ovat tärkeässä asemassa, koska he suhteuttavat kampanjan työyksikkönsä kuvioihin ja asiakkaiden näkökulmaan. Heidän tärkein tehtävänsä on kaiken aikaa saada ryhmäänsä työn iloa ja suoritushenkeä. (Åberg 2006, 99.)

Sisäisellä markkinoinnilla toteutetaan yrityksen liikeidea ja toimintasuunnitelmaa. Sisäistä markkinointia on myös se, että palkataan hyviä työntekijöitä ja sitoutetaan heidät organisaatioon niin, että heidät pystytään pitämään. Sisäisellä markkinoinnilla motivoidaan työntekijöitä toimimaan yritykselle edullisella tavalla, luodaan kannus-

tavia työtehtäviä ja hyvä ilmapiiri. Kun yrityksen sisäinen markkinointi toimii, yritystä pidetään hyvänä työnantajana, joka houkuttelee hyviä uusia työntekijöitä.

(Sirviö 2012, 9.)

### 3 SISÄISEN VIESTINNÄN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

#### 3.1 Kenelle viestitään?

Kun ajatellaan viestinnän sisältöjä ja järjestämistä, henkilöstö voidaan jakaa erilaisiin ryhmiin. Eri ryhmien tunnusmerkkejä ovat esimerkiksi seuraavat asiat:

- yksilötekijät: koulutus, ammattiryhmä, ikä, työssäoloaika
- organisaatiotekijät: toimiala, tuote/palvelu, yksikkö, maantieteellinen alue
- tilannetekijät: muutokset, joiden vuoksi viestintää tarvitaan enemmän joissain yksiköissä tai niihin liittyen.

(Juholin 2001, 120.)

Viestinnän suunnittelussa ja toteutuksessa täytyy huomioida, millaisia tiedon ja keskustelun tarpeita eri ryhmissä kulloinkin on. Usein verkostot ottavat itsekin esiin asioita, mihin virallisessa viestinnässä on sopeuduttava. Sisäinen keskustelu on voimavara, josta on hyötyä ja jota tulisi kannustaa. Myös yhteistyökumppanit, alihankkijat, raaka-aineen toimittajat, järjestöt tai muut henkilöt, verkostot tai ryhmät voivat kuulua sisäisen viestinnän piiriin joko jatkuvasti tai satunnaisesti. On mietittävä, missä yhteistyökumppanit otetaan mukaan organisaation sisäiseen tiedonvaihtoon. Organisaatiossa voidaan päättää, pidetäänkö tällaisia ryhmiä sisäisinä vai ulkoisina yhteistyöryhminä. Sisäisiin kohderyhmiin voi kuulua myös hallintoelimiä kuten hallitus, hallintoneuvosto, edustajisto ja luottamushenkilöitä. Täytyy pohtia etukäteen, milloin ja miten heitä informoidaan. (Juholin 2001, 120.)

#### 3.2 Sisäisen viestinnän organisointi

Organisaation toimintatavat ja kulttuuri vaikuttavat siihen, kuinka sisäinen viestintä organisoidaan ja järjestetään. Tärkeintä on, että ihmiset tietävät, mistä tietoa saa ja

miten voi vaikuttaa. Oleellista on miettiä se, mikä tieto täytyy jakaa kaikille ja minkä tiedon etsimisestä voidaan vastuu jättää organisaation jäsenille itselleen. Viestintä-vastuu jaetaan periaatteessa jokaiselle yhteisön jäsenelle. Kaikki ovat vastuussa tie-don levittämisestä ja sen etsimisestä. Erityisesti vastuussa ovat johto, esimiehet, luot-tamushenkilöt, asiantuntijat ja viestinnän ammattilaiset. Tiettyjen asiakokonaisuuksi-en viestintä annetaan asian parhaiten hallitsevan henkilön tai ryhmän vastuulle.

(Juholin 2001, 121.)

Luottamushenkilöiden viestintään kuuluu tulkita asioita henkilöstön kannalta ja kes-kustella niistä. Asiantuntijoiden tehtävä on vastata erityisalueensa viestinnästä ennal-ta sovittujen ryhmien kanssa. Viestinnän ammattilaiset tukevat muiden henkilöiden ja ryhmien viestintää ja huolehtivat, että tietoa on tarjolla ja yhteisön sisäisen vuoro-vaikutuksen mahdollistavia keskusteluareenoja on olemassa. Käytännössä he toimit-tavat sisäisiä julkaisuja ja huolehtivat sisäisen verkon tietotarjonnasta. He myös ke-hittävät sisäistä viestintää ja tutkivat sen toimivuutta. Viestinnän ammattilaisten yh-teistyö muun organisaation kanssa on hyvin tärkeää. (Juholin 2001, 121.) Esimiesten ja johdon viestintätyötä käsiteltiin jo aiemmin luvussa 2.2.

### 3.3 Sisäisen viestinnän rakenne

Viestinnän rakenteesta ilmenee, mistä tietolähteistä ihmiset ensisijaisesti etsivät mi-täkin tietoa. Eri kanaville muodostuu erilaisia tehtäviä organisaatiossa. Usein esimer-kiksi omaa työtä koskevista asioista kysytään omalta esimieheltä ja tulevaisuuden suunnitelmia koskeva tieto halutaan kuulla johdolta. Viestinnän rakenteen organisaa-tiossa voi selvittää viestintätutkimuksella. Siihen on mahdollista myös vaikuttaa.

(Juholin 2001, 123.)

Kasvokkain keskusteleminen on tehokkain viestintätapa, mutta joitain asioita on pa-rempi viestiä nopeasti sähköisesti. Esimerkiksi rutiininomaisia viestejä on hyvä lä-hettää nopeasti sähköpostitse. (Andersson 2009, 25.)

Joskus luullaan, että viestintäkanavien suuri määrä helpottaa viestintää, mutta asia voi olla päinvastoin. Kanavien suuri määrä voi aiheuttaa tiedon ylikuormitusta, tietoa

voi olla vaikea löytää ja sen etsimiseen menee kohtuuttomasti aikaa. Viestinnän rakenteen suunnittelussa valitaan kullekin asiasisällölle ja -kokonaisuudelle yksi tai kaksi pääkanavaa. Esimerkiksi osastokohtaisten tietojen viestintäkanaviksi voidaan valita tiimipalaveri ja esimies sekä lisäksi mahdollisesti intranet ja sähköposti. Sen lisäksi määritellään vielä keskustelu- ja vuorovaikutustilaisuudet tai -foorumit. Niissä on tarkoitus keskustella jo tiedossa olevista asioista ja siitä, kuinka niitä viedään eteenpäin. (Juholin 2001, 124.)

### 3.4 Sisäisen viestinnän kanavat

Sisäisessä viestinnässä voidaan käyttää hyvin monenlaisia kanavia tiedon välittämiseen. Nykyään käytössä on sekä perinteisiä menetelmiä että aivan uusia viestintätapoja.

Uusia viestintämenetelmiä ovat

- tiedotteet verkon kautta
- intranet
- yhteistyöalustat verkossa
- virtuaaliset verkkokokoukset
- digitaaliset ryhmätyötilat
- blogit ja niiden väliset verkot
- mobiilit viestintäverkot
- Facebook, MySpace
- eri pikaviestimet
- muut tietoverkostot.

Perinteisiä menetelmiä ovat

- sähköpostiviestit
- puhelinsoitot
- tapaamiset, kahvittelut, keskustelut
- yhteistyöpalaverit, kehityskeskustelut, tiimi- ja osastokokoukset
- opastus ja koulutus, seminaarit, videoneuvottelut

- sisäinen TV-järjestelmä
- kirjalliset tiedotteet
- henkilöstölehti ja muut julkaisut.

(Rissa 2009, 12.)

### 3.5 Sisäisen viestinnän haasteet

Sisäisessä viestinnässä on useita haasteita. Monissa yrityksissä ongelmana on tietojen liikkuminen ja se, että tietoa liikkuu liian vähän. Ihmiset tietävät, että jotain on tapahtunut ja että asiasta ei kerrota heille. Tällöin puskaradio alkaa täyttää tyhjiötä. Tyyppillinen uutistyhjiötilanne on esimerkiksi se, kun toimitusjohtaja jää eläkkeelle ja ihmiset alkavat spekuloida sillä, kenestä tulee seuraaja. Tällöin paras tapa toimia on nopea, aktiivinen ja luotettava sisäinen tiedotus. Kaikkea tietoa ei tarvitse silti jakaa, vaan pääsääntöisesti jaetaan sellaista tietoa, johon kohdistuu yhteistä tiedontarvetta, esimerkiksi tieto nimityksistä ja organisaatiomuutoksista. (Åberg 2006, 111.)

Toinen haaste sisäisessä viestinnässä ovat tietovarastot ja -verkot. Kyse on tietokannoista, joihin tiedon tarvitsija pääsee käsiksi verkon tai tietokannan hoitajan kautta. Tiedot varastoidaan mahdollisia myöhempiä tarpeita varten. Tarpeita on vaikea ennakoida. Varastoitavia tietoja voivat olla esimerkiksi jonkin hankkeen etenemiseen liittyvät tiedot, henkilöstöedut ja menettelyt sairaustapauksissa. (Åberg 2006, 111.)

Kolmas haaste ovat esimiehet, joilla on viestinnässä tärkeä rooli. Heidän tehtävänä on yleisten tietojen mukauttaminen omaan yksikköön ja oman yksikön näkemysten viestittäminen ylöspäin. Esimiehen tulisi tuntea sekä oma yksikkö, että koko työyhteisön toiminta. (Åberg 2006, 111.)

Neljäntenä haasteena on saada aikaan niin sanottuja ahaa-aukioita tai tietotoreja eli fyysisiä tiloja, joissa ihmiset voivat rentoutua ja saada yhdessä uusia ideoita. Tällaista satunnaisviestintää suositaan monissa nykyaikaisissa yrityksissä.

(Åberg 2006, 111.)



### 3.6 Sisäisessä viestinnässä varottavia asioita

Talouselämä-lehti pyysi Maija Ilmoniemeä listaamaan sisäisen viestinnän sudenkuopat tammikuussa 2008. Ilmoniemi on organisaatioiden viestintää kehittävän Paraplyn toimitusjohtaja. Hän sanoo, että pahin virhe tehdään, kun johto ei ota vastuuta sisäisestä viestinnästä, vaan sysää sen yksin viestintäihmisten harteille. Jotta organisaatio menestyy yritysmaailmassa, sen johdon täytyy sitoutua viestintään ja viestintäihmisten konsultoida johtajia. (Tervola 2008.)

Toinen paha virhe tehdään silloin, kun viestitään asioista liian myöhään. Viestinnän tulee olla ennakoivaa, jolloin se säästää resursseja ja kanavoi energian työntekoon. Kun ei viestitä, tieto korvataan huhuilla. Huhut pilaavat työilmapiirin ja vähentävät tehokkuutta. Tällöin puhutaan huhukustannuksesta. Kun huhumylly on käynnissä, on myös mahdotonta saada oikeita viestejä läpi. (Tervola 2008.)

Ristiriitaisten viestien antamista pitäisi varoa. Se, että viestitään ulospäin jotain ihan muuta kuin sisäisesti, voi aiheuttaa ongelmia. Viestien ajoitusta pitää pohtia. Myös viestintäkanavan valinnassa pitää olla tarkkana. Tietyt asiat täytyy kertoa kasvokkain, ei sähköpostilla. Joissain työpaikoilla paras vaihtoehto on ilmoitustaulu, kun työntekijät eivät työskentele tietokoneella. Kahvipöytäkeskustelut ovat tärkeitä ja niihin kannattaa esimiestenkin osallistua. (Tervola 2008.)

Pieleen mennään Ilmoniemen mukaan myös silloin, kun johto sanelee muutoksen ylhäältäpäin. Työntekijät pitää aina osallistuttaa muutokseen. Voidaan tehdä esimerkiksi kysely, jossa pyydetään kertomaan muutokseen liittyvistä ajatuksista. Asioista pitää neuvotella ja hyödyntää vastaanottavaisimmat työntekijät, jotka saavat innostettua muutkin mukaan. (Tervola 2008.)

Sisäinen viestintä pitää suunnitella ja laatia strategia siitä, mitä, koska, miten ja kelle asioista kerrotaan. Viestintätavan on oltava selvillä, jo ennen kuin viestinnän tarve tulee eteen. Sisäiselle viestinnälle voidaan asettaa tavoitteita ja arvioida sen onnistumista. (Tervola 2008.)

## 4 PROAGRIA LÄNSI-SUOMEN TOIMINTA JA SISÄINEN VIESTINTÄ

### 4.1 ProAgria Länsi-Suomen toiminta

ProAgria Länsi-Suomi ry on osa valtakunnallista ProAgria-yhtymää. Suomessa toimii yksitoista ProAgria Keskusta, joiden kattojärjestönä toimii ProAgria Keskusten Liitto.

ProAgria Länsi-Suomen jäsenyhdistyksiä on yhteensä yli 300 ja jäseniä yli 15 000. Yhdistys tarjoaa palveluja ja osaamista maatalouden ja yritystoiminnan kilpailukyvyyn kehittämiseen. Toimintaan kuuluu maatalouteen liittyvä neuvonta, Länsi-Suomen maa- ja kotitalousnaisten toiminta, Satakunnan Kalatalouskeskuksen toiminta ja moniin hankkeisiin liittyvä toiminta. Palvelut ryhmitellään kotieläintila-, kasvinviljelytila-, maaseutuyritys- ja tekniikkapalveluihin sekä Maa- ja kotitalousnaisten ja Kalatalouskeskuksen palveluihin.

Tällä hetkellä ProAgria Länsi-Suomen hankkeita ovat

- yritysneuvontahanke MASVA
- Sata Ideaa -perusmaatalouden koulutushanke
- Satakunta Hummaa – hevoshanke
- Sikses parasta -lähiruokahanke
- VeturiVihreä -maisemanhoitohanke
- Tilusjärjestely-, vesiensuojelu- ja maisemanhoito -hanke
- Satakunnan maakuntien parhaat –yritysryhmähanke, SaMaPa
- Maaseudun uusiutuvat energiat Satakunnassa -hanke
- MarjaTsemppi-koulutushanke
- Maaseudun matkailuelinkeinon kehittäminen Varsinais-Suomessa
- Kylämaisema kuntoon -maisemanhoitohanke Varsinais-Suomessa (Loimaan seutu) - Matka kylämaisemaan -maisemanhoitohanke Varsinais-Suomessa (Turun seutukunta)
- Olkihanke.

(Junnilla henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

#### 4.1.1 Organisaation rakenne

ProAgria Länsi-Suomi syntyi 2013-vuoden alussa, kun ProAgria Satakunta ja varsinaisuomalainen ProAgria Farma yhdistyivät. Organisaatio on hyvin hajautunut, työntekijöitä työskentelee eri puolilla Satakuntaa ja Varsinais-Suomea. Toimipaikat sijaitsevat Porissa, Turussa, Eurassa, Salossa, Loimaalla ja Kankaanpäässä. Työntekijöitä on noin 60. Osa työntekijöistä työskentelee jossakin ProAgrian toimistoista, osa tekee työtä kotoa käsin. Toimitusjohtaja Timo Junnila työskentelee enimmäkseen Porin toimistossa. Hänen varahenkilönsä Heikki Isosaari sekä markkinointi- ja viestintävastaava Emma Pikkarainen työskentelevät Turun toimistossa.

Työntekijät sijoittuvat seuraavasti:

Pori:

- 2 kasvinviljelyneuvojaa
- 6 kotieläinneuvojaa
- 5 yritysneuvojaa
- 3 Maa- ja kotitalousnaisten työntekijää
- 4 tukipalveluissa
- 1 kalatalousneuvoja

Turku:

- 2 kasvinviljelyneuvojaa
- 2 kotieläinneuvojaa
- 2 yritysneuvojaa
- 3 tekniikkaneuvojaa (yksi kolmesta osittain Loimaalla)
- 3 Maa- ja kotitalousnaisten työntekijää
- 2 tukipalveluissa

Eura:

- 2 kasvinviljelyneuvojaa
- 1 yritysneuvoja
- 1 tekniikkaneuvoja

Salon:

- 1 kasvinviljelyneuvoja
- 1 yritysneuvoja

- 1 Maa- ja kotitalousnaisten työntekijä

Kankaanpää:

- 1 kasvinviljelyneuvoja
- 2 kotieläinneuvojaa
- 2 yritysneuvojaa

Loimaa:

- 2 kasvinviljelyneuvojaa
- 1 kotieläinneuvoja
- 1 tekniikkaneuvoja

Kotona työskentelevät:

- 1 kasvinviljelyneuvoja
- 5 kotieläinneuvojaa
- 1 yritysneuvoja
- 1 Maa- ja kotitalousnaisten työntekijä

Köyliö:

- 1 kalatalousneuvoja.

(Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

#### 4.1.2 Toiminta-ajatus, missio, visio ja arvot

ProAgria Keskusten Liiton ja ProAgria Keskusten, myös ProAgria Länsi-Suomen, missio on ”Maaseudun puolesta”. Arvot ovat: ”Asiakkaan menestyminen, osaava, innostunut henkilöstö, maaseudun puolesta, kestävä kehitys ja riippumattomuus”. Toiminta-ajatuksesta ja visiosta todetaan laatukäsikirjassa seuraavasti: ”ProAgria Keskusten Liitto ja Keskukset tarjoavat maatalo- ja maaseutuyrittäjille kilpailukykyä parantavia asiantuntijapalveluja tukeutuen sekä omaan henkilöstöön, että muiden asiantuntijaorganisaatioiden osaamiseen. ProAgria Keskusten Liiton ja Keskusten yhteinen visio on luoda valtakunnan paras asiantuntijaverkosto, joka edistää tehokkaasti maaseutuyritysten kilpailukykyä ja hyvinvointia. Samalla kehitämme maaseutuympäristöä ja yhteisöllisyyttä maaseudun elinvoimaisuuden parantamiseksi.”

(Laatukäsikirja: ProAgria Keskusten Liiton ja Keskusten yhteinen osa 31.1.2013, 2.)

#### 4.1.3 ProAgria Länsi-Suomen palvelut

ProAgria Länsi-Suomi tarjoaa erilaisia neuvontapalveluja muun muassa maatalou-  
teen, maisemanhoitoon, yritystoimintaan ja vesitalouteen liittyen.

ProAgria Länsi-Suomen palveluita ovat

- liiketoimintasuunnitelmat
- investointien rahoitussuunnitelmat, kannattavuuslaskelmat
- sukupolvenvaihdokset, toiminnan yhtiöittämiset
- vero- ja kirjanpito
- luomutuotanto
- ympäristöasiat
- tukien hakeminen ja tukiehdot
- viljelijöiden työterveyshuollon työolosuhdekäynnit
- kasvituotanto
- viljelysuunnittelu, kasvustokäynnit
- markkinointi, kasvikohtaisten tulosten laskenta
- avomaan vihannesviljely, marjanviljely
- kotieläintuotanto: tuotosseuranta, ruokinnan suunnittelu, olosuhdeasiat
- tuotantokustannusten laskeminen
- maaseutuyritysneuvonta
- maaseutuyrittäjien asiakasvastaavatoiminta (Masva-hanke)
- liiketoimintasuunnitelmat, investointisuunnitelmat, rahoitusneuvonta
- investointihakemukset, maksatushakemukset
- toimialaosaaminen: maaseutumatkailu, hevostalous, bioenergia ja urakointi
- maiseman- ja luonnonhoidon suunnittelu ja neuvonta
- piha- ja viheraluesuunnitelmat, tilakeskussuunnitelmat
- taajamametsien ja niittyjen hoitosuunnitelmat
- maatilaselvitykset kaavoituksen avuksi
- vesitaloussuunnittelu, salaojasuunnitelmat, valtaojien perkaukset ja putkituk-  
set, kosteikot ja lasketusaltaat

- rakennussuunnittelu, kotieläinrakennukset, lämpökeskukset
- maatilojen energiasuunnittelu.

(Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

Lisäksi ProAgria Länsi-Suomi järjestää seuraavia toimintoja:

- nurmituotannon tehoneuvonta ja pienryhmät
- ProViljelys-kasvinviljelyn tehoneuvonta ja pienryhmät
- investoivan tilan tukitiimit
- kasvinsuojelukoulutukset
- energiasuunnitelmat
- täydentävien ehtojen neuvonta
- puutarhatuotannon neuvonta: avomaan vihannekset, marjanviljely
- hevostalouden neuvonta
- maaseutumatkailun neuvonta.

(Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

## 4.2 ProAgria Länsi-Suomen sisäinen viestintä

### 4.2.1 ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän haasteet ja tavoitteet

Tällä hetkellä ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän suurin haaste on saada ihmiset tuntemaan, että he kuuluvat samaan työyhteisöön nyt ProAgria Satakunnan ja ProAgria Farman yhdistymisen jälkeen. On tärkeää luoda yhteenkuuluvuuden tunne ja luottamus työntekijöiden välille. Ilman luottamusta yhteistyö ei suju. Luottamus voidaan saavuttaa vain sillä, että ihmiset tutustuvat toisiinsa hyvin. Tärkeää olisi myös se, että työntekijät tietäisivät enemmän toistensa työstä. Organisaation työntekijöiden työnkuvat ovat hyvin erilaisia ja olisi tärkeää, että kaikilla olisi käsitys myös muiden tekemästä työstä. Tällä hetkellä tietämys on liian vähäistä. Kun tiedetään mitä muut tekevät, se vähentää ennakkoluuloja. (Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.) Kuten luvussa 2.2.1 todettiin, luottamukseen ja vuorovaikutukseen perustuva yhteisöviestintä luo innovaatioita ja synnyttää energiaa. Parhaat innovaatiot syntyvät, kun yksilöiden välinen vuorovaikutus toimii. Tämän vuoksi monisuuntainen viestintä ja luottamus työntekijöiden välillä on oleellinen asia. (Rissa 2009, 5.)

Toinen ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän haaste tällä hetkellä on se, että ihmiset ovat hajallaan, eivätkä työskentele vain yhdellä tai kahdella toimistolla. Osa näkee vain kerran kuukaudessa kollegojaan. Yhteisiä palavereja on harvoin. Osa työntekijöistä käyttää nyt uutena välineenä WebEx:in videoneuvottelutekniikkaa tiimipalavereissa. Se sopii sellaiseen pienen ryhmän kokoukseen, jossa on selkeä asialista. (Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

Koska organisaation jäsenet työskentelevät eri paikkakunnilla, sisäisessä viestinnässä on tärkeää tavoittaa tasapuolisesti kaikki yhtä tehokkaasti. Keskustelun ja ideoinnin herättäminen on vaikeaa, kun ei työskennellä samassa tilassa. Tilaisuus yhteiseen keskusteluun tarjoutuu lähinnä henkilöstöpäivillä. Myös henkilöstölehti voi tarjota mahdollisuuden keskustelun herättämiseen. Yleisesti ottaen ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän suunnittelu on vielä kesken. Sitä, miten asioista viestitään mahdollisimman nopeasti etukäteen ja miten kriisiviestintä organisaatiossa toimii, täytyy vielä suunnitella. (Pikkarainen henkilökohtainen tiedonanto 26.3.2013.)

Sisäisen viestinnän tavoitteena on tällä hetkellä erityisesti organisaation ilmapiirin parantaminen. Henkilöstö on esittänyt toiveen, että sisäistä viestintää olisi enemmän. Tavoitteena on myös strategiaviestinnän tehostaminen välittämällä tehokkaasti tietoa siitä, mihin pyritään ja mitkä ovat tavoitteet.

(Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

#### 4.2.2 ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän toteutus

ProAgria Länsi-Suomen sisäisessä viestinnässä käytetään enimmäkseen perinteisiä kanavia ja keinoja. Sisäisestä viestinnästä ovat päävastuussa toimitusjohtaja ja markkinointi- ja viestintävastaava. Heidän lisäksi viestinnästä työntekijöiden ja johdon välillä huolehtivat tiimien esimiehet. Myös työntekijät tiedottavat omaan työhönsä liittyvistä ajankohtaisista asioista muille organisaation jäsenille.

Käytössä olevat kanavat ovat lähinnä sähköposti, puhelin ja kasvokkain keskustelu. Uutena välineenä on otettu käyttöön WebEx, jolla voidaan käydä neuvotteluja ver-

kossa. On mietitty myös mahdollisuutta, että kaikki olisivat mukana kerran viikossa toimitusjohtajan johtamassa WebEx-kokouksessa, mutta se ei ainakaan vielä ole toteutumassa. Intranetiä käytetään lähinnä tiedon varastointiin. Muun muassa Toimekkaat tallennetaan Intranetiin.

(Pikkarainen henkilökohtainen tiedonanto 26.3.2013.)

ProAgraria Länsi-Suomella ja ProAgraria Etelä-Suomella (Häme, Etelä-Karjala, Uusimaa, Pirkanmaa ja Kymenlaakso) on myös oma painettu lehtensä Satoa, joka ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Lehden kansi on kuvassa 1. Yhteisen sisällön lisäksi lehdessä on neljä sivua joihin tulee paikallisia juttuja. Satoa-lehti on asiakas- ja jäsenlehti eli se jaetaan osalle asiakkaista ja jäsenistä. Henkilöstö saa lehden toimistolta, ja etätöitä tekeville se lähetetään kotiin. Lehden voi lukea myös netissä. Satoa on konseptiltaan aivan erilainen kuin Toimekas ja sillä on eri kohderyhmä. Se ilmestyy harvoin, ja paikallisille jutuilla on vähän tilaa. Satoan ja Toimekkaan tehtävät sisäisessä viestinnässä ovat erilaiset.



Kuva 1. Uusimman Satoa-lehden kansi

Strategiaviestintä on tärkeässä asemassa tämänhetkisessä muutostilanteessa. Henkilöstöpäivät ovat keskeinen osa sitä. Niitä järjestetään noin kolme kertaa vuodessa. Toimitusjohtajan viikkoviesti on oleellinen strategiaviestinnän ja johtamisviestinnän



väline. Myös tiimien kehityskeskustelut edesauttavat strategiaviestintää. (Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

Luvussa 2.2.2 todettiin, että tyytyväisyys omaan esimieheen yleisten tietojen välittäjänä on tärkein tyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Kun ollaan tyytyväisiä viestintään, ollaan tyytyväisiä myös omaan työhön. (Åberg 2006, 110.) Myös ProAgria Länsi-Suomessa johtamisviestintää on lisätty.

Johtamisviestintää on tehty johtoryhmän kokousten ja tiimikokousten avulla. Intranetiin on varastoitu muistioita ja työohjeita työntekijöitä varten. Kasvokkain viestintä on vähentynyt yhdistymisen jälkeen entisestään, koska organisaatio on niin hajallaan. (Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.) Toimitusjohtajan viikkoviesti eli ajankohtaisista asioista kertova sähköposti on lähetetty henkilökunnalle viikoittain, mikä on vähentänyt negatiivista palautetta sisäisen viestinnän puutteesta. (Pikkarainen henkilökohtainen tiedonanto 26.3.2013.)

Epätietoisuutta ja epävarmuutta organisaatioiden yhdistymiseen liittyen on edelleen. Siksi tarvitaan tehokasta muutosviestintää. Pitäisi tiedottaa enemmän siitä, mitä jatkossa tulee tapahtumaan ja mihin suuntaan ollaan menossa. (Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.) Kuten myös strategiaviestintää koskevassa luvussa 2.3 todettiin, on erittäin tärkeää myös strategiатыön kannalta, että kaikille on selvää mitä ollaan tekemässä ja mihin suuntaan menossa.

## 5 TOIMEKKAAN SUUNNITTELU, TAVOITTEET JA SISÄLTÖ

### 5.1 Lehden suunnitteluprojekti

Lehden suunnittelu alkoi vuoden 2012 alussa ollessani harjoittelussa ProAgria Satakunnassa. Yhtenä tehtävänäni oli laatia sisäiseen viestintään kuuluvia Toimekas-tiedotteita. Toimekas oli ProAgria Satakunnan tiedote, joka lähetettiin sähköisesti henkilöstölle. Toimekkaan taitto oli hyvin yksinkertainen. Sillä tiedotettiin erilaisista ajankohtaisista asioista. Sisältö koostui lyhyistä tiedotusasioista tai gallupeista, ei

pitkistä jutuista. Liitteenä 3 on ennen harjoitteluani, vuonna 2010 tehty Toimekas. Ensimmäinen Toimekas ilmestyi vuonna 2005. Se on liitteenä 4.

Kun toimekas esiteltiin minulle, sain ajatuksen muuttaa tiedotteen henkilöstölehdeksi ja ehdotin asiaa viestinnästä vastaavalle henkilölle. Minulle annettiin vapaat kädet Toimekkaan suunnittelussa. Harjoittelun ja sitä seuranneen kesätyön (n. 8kk) aikana muutin Toimekkaan lehden muotoon.

Lehden suunnittelutyön aikana toimin päätoimittajana ja kirjoitin suurimman osan lehteen tulleista jutuista, lukuun ottamatta asiantuntijoiden kirjoittamia tekstejä ja Tj:n palstaa. Useimmiten otin myös kuvat kirjoittamiini juttuihin.

Vuoden 2012 alun jälkeen Toimekkaita on ilmestynyt jo yli kymmenen, ja lehti on kehittynyt paljon. Keskusteluissa johdon ja viestinnästä vastaavan henkilön kanssa lehden sisältö on määritelty sen tarkoitusta ja tavoitteita vastaavaksi. Kehitystyön pääpaino on ollut lehden sisällössä ja siinä, kuinka lehti voi toimia tehokkaana sisäisen viestinnän osana. Valinnat, joita lehden osastoja suunnitellessani tein, pohjautuvat kirjallisessa osuudessa esiin tulleisiin organisaation sisäistä viestintää koskeviin seikkoihin.

Myös lehden ulkoasu on suunniteltu huolella. Toimekkaalle on opinnäytetyön puitteissa viimeistelty pysyvä ja toimiva taitto, joka sopii sähköisesti jaettavaan ja ruudulta luettavaan lehteen. Näin lehti säilyy numerosta toiseen rakenteeltaan samanlaisena ja sen eri osastot ja tunnusomaiset piirteet tulevat lukijalle tutuiksi. Pehdyin taittoa koskevaan kirjallisuuteen ja hyödynsin sitä ulkoasun suunnittelussa.

Opinnäytetyön puitteissa tekemässäni lehdessä pääkirjoituksen on laatinut organisaation viestintävastaava, joka on jatkossa Toimekkaan päätoimittaja. Lehteä tehdään jonkin aikaa tällä konseptilla, mutta pitkällä aikavälillä sen tulevaisuus riippuu viestintävastaavan resursseista lehden tekoon. Lehti on kuitenkin joustava ja siitä on mahdollista tehdä esimerkiksi ajanpuutteen vuoksi suppeampi versio.

## 5.2 Henkilöstölehti ja ProAgrian sisäisen viestinnän haasteet

Henkilöstölehti Toimekas on suunniteltu niin, että sillä voidaan vastata erilaisiin ProAgria Länsi-Suomen sisäisen viestinnän haasteisiin. Luvussa 2.4 käsiteltiin viestintäkulttuuriin kuuluvaa viestintäilmastoa. Viestintäilmastolla tarkoitetaan yksilön kokemusta tiedonkulun avoimuudesta ja mahdollisuudesta olla perillä työpaikan asioista ja niihin vaikuttamismahdollisuudesta. (Juholin 2001, 109). Toimekkaan avulla voidaan parantaa viestintäilmastoa lisäämällä tiedotusta ja jakamalla tietoa monipuolisemmin ja antamalla henkilöstölle yksi tapa lisää tuoda asioita keskusteluun.

Luvussa 2.5 todettiin, että sisäisen viestinnän avulla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä. Hyvin toimiva viestintä vahvistaa sekä yksilöä että yhteisöä ja tuo viihtyisyyttä ja työn iloa (Rissa 2009, 7). Se, millainen me-henki organisaatioon onnistutaan luomaan, vaikuttaa myös organisaation tulokseen. (Kaivola & Launila 2007, 77.)

ProAgria Länsi-Suomen henkilöstölehti Toimekas palvelee henkilöstöä yhdistävänä tekijänä. Se tuo ihmiset lähemmäs toisiaan ja auttaa työntekijöitä saamaan kokonaiskuvan siitä, mitä organisaatio tekee ja mitä kenenkin työnkuvaan kuuluu. Me-hengen luominen on tärkeää erityisesti nyt, kun ProAgria Satakunta ja ProAgria Farma yhdistyivät yhdeksi organisaatioksi, eivätkä kaikki ole tuttuja keskenään. Muutenkin tutustuminen on tärkeää, kun organisaatio on hajautunut monelle paikkakunnalle.

Toimekkaassa voidaan kirjoittaa asioista eri tavalla kuin esimerkiksi Toimitusjohtajan viikkoviestissä. Voidaan tuoda esille ihmisiä ja heidän tekemisiään ja kirjoittaa asioista tavalla, joka ei sovellu viralliseen viestintään. (Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.) Henkilöstöstä voidaan Toimekkaassa kertoa muutakin kuin työhön liittyviä asioita, sillä se on erilainen ja rennompikin kanava kuin muut tällä hetkellä ProAgria Länsi-Suomen sisäisessä viestinnässä käytettävät kanavat. Kun lukija tapaa Toimekkaassa esitellyn kollegansa, on helpompi ruveta juttelemaan, kun on jo hiukan tutustunut toiseen lehden kautta. (Pikkarainen henkilökohtainen tiedonanto 26.3.2013.)

Strategiaviestinnällä luodaan ja toimeenpannaan organisaation strategiaa sekä viestintään siitä. (Hämäläinen & Maula 2004, 28). Toimekasta voidaan käyttää välineenä

myös strategiaviestinnässä sekä johtamisviestinnässä. TJ:n palstalla toimitusjohtaja tiedottaa ajankohtaisista asioista ja kertoo kuulumisia. Toimitusjohtajan panos Toimekkaan tekemisessä on tärkeä. Viimekädessä hän ratkaisee, mistä aiheesta kulloinkin kirjoitetaan ja mitä asioita otetaan esille.

Lehteä voidaan hyödyntää myös muuten strategiasta viestimiseen, sillä viestin perilemeno tehostuu, kun se kerrotaan useamman kerran eri näkökulmista. Toimekkaassa jotakin jo muualla tiedotettua asiaa voidaan tarkastella uudesta näkökulmasta ja kertoa siitä tuoreella tavalla. Näin asia voi jäädä paremmin lukijan mieleen.

(Junnila henkilökohtainen tiedonanto 3.4.2013.)

Sisäisellä markkinoinnilla tuetaan ulkoista markkinointia. Sillä taataan, että kaikilla työntekijöillä on esimerkiksi kampanjan kannalta tarpeelliset tiedot ja viestinnän välineet. (Åberg 2006, 99.) Toimekasta voidaan käyttää tehokkaasti sisäisen markkinoinnin välineenä. Se voi sisältää tietoa ajankohtaisista projekteista ja muista asioista, jotka halutaan kaikkien tietoon. Lehdessä asiat voidaan esittää kiinnostavasti esimerkiksi kuvien tai tarinan kautta, jolloin asiat mahdollisesti herättävät lukijan huomion tehokkaammin kuin tavallinen sähköpostiviesti.

Lehdellä luodaan hyvää ilmapiiriä ja vahvistetaan myönteistä kuvaa organisaatiosta työyhteisönä. Lehdessä voidaan nostaa esiin asioita, joista työntekijä voi olla ylpeä. Sillä voidaan tuoda esiin onnistumisia ja juhlia niitä sekä antaa näin julkista palautetta työssään onnistuneille. Myös se, että työntekijät tietävät enemmän toistensa työstä sekä organisaation palveluista ja ajankohtaisista asioista, on sisäisen markkinoinnin tavoite.

### 5.3 Strategiset, tekniset ja laadulliset tavoitteet

Kilpailu lukijoiden huomiosta on lehtien välillä kovaa. Sekä lehtien sisällöltä että ulkoasulta vaaditaan yhä enemmän. Lehden konsepti pitää suunnitella tarkasti. Konseptilla tarkoitetaan lupaus, jonka lehdentekijät antavat lukijoille, yhteisölleen ja itselleen. Lupaus lunastetaan joka numerossa. Huolellinen ja pitkäjänteinen suunnit-

telu auttaa pitämään lupaukset sellaisina, että ne pystytään pitämään. (Mykkänen 1998, 30.)

Toimekas koostuu selkeistä numerosta toiseen jokseenkin samana toistuvista osastoista. Osastot on suunniteltu palvelemaan lehden eri tavoitteita. Lehden rakennetta suunniteltaessa on myös mietitty lehden tekoon vaadittavaa aikaa ja työmäärää. Lehti on suunniteltu niin, että se on mahdollista toteuttaa kohtuullisessa ajassa. Tarpeen vaatiessa sitä voidaan myös supistaa esimerkiksi jättämällä pois jokin osasto.

Lehteä suunniteltaessa on tärkeää miettiä strategisia tavoitteita, eli miksi lehteä tehdään. (Mykkänen 30). Toimekas on yksi sisäisen viestinnän väline. Sitä ei ole tarkoitettu kovin nopeaan tiedottamiseen. Toimekas kertoo ajankohtaisista – mutta ei aivan päivänpolttavista – asioista, esittelee työntekijöitä, työpaikkoja ja erilaisia työtehtäviä organisaatiossa sekä luo kokonaiskuvaa organisaatiosta henkilöstölle. Lehti on myös viihteellinen ja sen yksi tehtävä on tuoda iloa arkeen. Tavoitteena on erityisesti luoda yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaation jäsenten välille. Strategisina tavoitteina voidaan pitää sitä, että yhteisöllisyyden tunne lisääntyy, henkilöstö tuntee organisaation ja toisensa paremmin ja vuorovaikutus lisääntyy.

Tekniset tavoitteet liittyvät lehden jakeluun ja tuotantoon. Lehti on tuote, jonka on valmistuttava ajallaan. (Mykkänen 1998, 32.) Toimekkaan jakelu ja tuotanto ovat hyvin yksinkertaisesti toteutettavia, koska kyseessä on sähköinen lehti eikä sitä paineta. Interaktiivinen PDF-tiedosto jaetaan sähköpostilla ja sen voi lukea PDF:n lukuohjelmalla. PDF avataan koko näytön tilaan ja sitä selataan nuolinäppäimillä. Koko näytön tilasta poistutaan painamalla esc-näppäintä.

Aiemmin jotkut lukijat ihmettelivät sitä, kuinka koko näytön tilasta pääsee pois luetuun lehteen. Sen vuoksi olen laittanut lehden mukana sähköpostiin ohjeet lehden lukemiseen. Osalla henkilöstöä oli aiemmin ongelmia lehden tulostuksen kanssa. Lehteä ei ole tarkoitus tulostaa, mutta se on mahdollista. Opinnäytetyön puitteissa tehdyn lehden mukana oli myös ohjeet siitä, kuinka lehti tulostetaan ja se onnistuu kyllä hyvin kun asetukset ovat kohdillaan. Suunnittelin lehden koon niin, että se sopii myös tulostettavaksi.

Laadullisilla tavoitteilla tarkoitetaan sisällön ja ulkoasun tavoitetasoa. Lehden mielikuvatavoitteiden tulee olla linjassa yhteisön mielikuvatavoitteiden kanssa. Lehden pitää siis kuvastaa yhteisöä. (Mykkänen 1998, 32.) Toimekkaan suunnittelussa on paneuduttu huolella lehden ulkoasuun. Lukijat ovat tottuneet hyvin taitettuihin lehtiin, joissa on laadukkaita kuvia. Ulkoasu vaikuttaa paljon siihen, alkaako lukija lukea juttua vai ei. Toimekkaan teossa kiinnitetään huomiota juttujen laatuun ja kiinnostavuuteen, kuvien laatuun ja taittoon. Tavoitteet on asetettu siten, että lehden pysyy tekemään noin viikossa.

#### 5.4 Lehden sisältö ja osastot

Toimekkaan sisältö on suunniteltu vastaamaan sisäisen viestinnän tarpeisiin. Osastojen suunnittelun apuna on käytetty kirjallisessa osuudessa esiin tullutta sisäisen viestinnän jakautumista eri osa-alueisiin, kuten strategiaviestintään ja sisäiseen markkinointiin. Osastoilla on eri tehtävät lehden osina sisäistä viestintää ajatellen. Esimerkiksi Tj:n palsta on strategiaviestinnän ja johtamisviestinnän väline.

Lehden juttujen aiheet ovat toimitusjohtajan sekä markkinointi- ja viestintävastaavan päätettävissä. Organisaation jäseniltä toivotaan myös panosta lehden tekoon, esimerkiksi juttuaiheiden ehdottamista ja kysymysten lähettämistä ASIAA-palstalle. Jutut valitaan sen mukaan, mistä milloinkin on tarpeellista tiedottaa. Esimerkiksi vuodenaika vaikuttaa sisältöön, kun on kyse maatalousaiheisesta lehdestä. Usein jutut tehdään niin, että asia esitellään tarinan kautta. Esimerkiksi liitteenä 2 oleva, viljelytarkastuksista tehty juttu, tehtiin lähtemällä mukaan tarkastuksille ja kuvaamalla ja haastattelemalla työntekijöitä paikan päällä.

Lehteen kuuluvat seuraavat osastot:

- KUKA?-henkilöjuttu esittelee jonkun henkilöstön jäsenen.
- ASIAA-osasto kertoo ajankohtaisista tai muuten tärkeistä asioista ja vastaa lukijoiden esittämiin kysymyksiin.
- Toimitusjohtajan palstalla (Tj:n palsta) toimitusjohtaja tiedottaa ajankohtaisista asioista ja kertoo terveisensä henkilöstölle.

- Expertin kynästä -palsta on varattu henkilöstöön kuuluvien asiantuntijoiden teksteille.
- Ajankohtainen kuva -aukeamalla kerrotaan kuvan kautta vaikkapa äskettäin olleesta tapahtumasta tai muusta kiinnostavasta asiasta.

Lehden osastot suunnittelin minä, ja johto sekä markkinointi- ja viestintävastaava hyväksyivät suunnitelmani. Mietin, minkä tyyllisiä juttuja lehteen tarvitaan ja minkälaisia juttuja aiemmissa Toimekkaissa oli ollut. Tietyt palstat ja juttutyypit toistuivat aiemmissa Toimekkaissa lehdestä toiseen. Johto sekä markkinointi- ja viestintävastaava olivat kanssani samaa mieltä siitä, että henkilöjuttu ja TJ:n palsta säilytetään. Suunnittelin lehteen myös muita osastoja, joille toivotunlaiset jutut ja lyhyemmät kirjoitukset voidaan sijoittaa joka numerossa samalla tavalla.

Suunnittelin jokaiselle osastolle oman sivuopasteensa, josta osaston tunnistaa. Sivuoopaste ilmoittaa sivun aiheen. (Huovila 2006, 101).

Henkilöjuttu oli ollut tähän asti koko lehden pisin ja tärkein juttu. Nimesin osaston KUKA?-henkilöjutuksi. Opinnäytetyön osana tehdyssä numerossa on juttu uudesta Maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtajasta, sillä hän aloitti työnsä vuoden alussa ja hänet haluttiin esitellä muulle henkilöstölle. Jutun voi lukea liitteestä 1. Henkilöjutut esittelevät työntekijöitä, jolloin ihmiset tulevat tutummiksi toistensa kanssa. Uudet työntekijät esitellään ja näin muut oppivat tuntemaan heitä ja he tuntevat olonsa tervetulleeksi. Toimekkaan henkilöjutuissa käsitellään myös työntekijän vapaa-ajan harrastuksia ja muita elämän osa-alueita kuin työtä. KUKA?-osaston sivuopaste näkyy kuvassa 3.

KUKA?

Kuva 3. Kuka?-henkilöjutun sivuopaste

ASIAA-palstaa voidaan käyttää eri tarkoituksiin tarpeen mukaan. Osaston nimi kertoo, että palstalla on asiaa. Se voi olla monenlaista. Henkilöstö pyytää usein laitta-

maan lehteen hyvin sekalaisia ilmoituksia ja tekstejä erilaisista asioista, joilla ei ole tekemistä toistensa kanssa. Halusin antaa näille asioille oman paikkansa. ASIAA-palstalle voidaan laittaa mitä vain ilmoitusasiaa, henkilöstön kysymyksiä ja vastaukset niihin, tai vaikkapa gallup.

Kuten aiemmin luvussa 2.5 mainittiin, viestinnän tulisi olla keskinäiseen vuoropuheeseen kannustavaa. Asioista täytyy kertoa etukäteen, jotta ihmiset osaavat varautua niihin. (Rissa 2009, 7.) ASIAA-palsta tarjoaa henkilöstölle yhden kanavan ottaa asioista selvää, ja samalla asioista tullaan kertoneeksi myös muille. Sen avulla voidaan myös seurata sitä, mistä asioista henkilöstöllä ei ole tarpeeksi tietoa. ASIAA-palstan sivuopaste on kuvassa 4.

# ASIAA!

Kuva 4. ASIAA-palstan sivuopaste

TJ:n palsta oli mukana Toimekkaassa jo ennen kuin minä aloin niitä tehdä. Toimitusjohtaja halusi itselleen oman palstan kertoakseen sillä omista tiedotettavista asioistaan ja välittääkseen terveisensä henkilöstölle. Niinä viikkoina joina Toimekas ilmestyy, TJ:n palsta korvaa Toimitusjohtajan viikkoviestin. Tj:n palstan sivuopasteessa on myös kuva toimitusjohtaja Timo Junnilasta. Sivuoaste on kuvassa 5.



Kuva 5. Tj:n palstan sivuopaste



Expertin kynästä -palsta on varattu henkilöstön jäsenten omille kirjoituksille. Tavallisesti johto sekä markkinointi- ja viestintävastaava miettivät, mikä voisi olla hyvä ja ajankohtainen aihe ja jutulle koitetaan löytää mahdollisimman asiantunteva kirjoittaja. Toimekkaassa on aiemminkin ollut samantyyppisiä henkilöstön kirjoittamia juttuja, mutta nyt annoin jutuille oman osaston ja nimesin sen sisällön mukaisesti Expertin kynästä -palstaksi. Expertin kynästä -palstan sivuopaste on kuvassa 6.



Kuva 6. Expertin kynästä -osaston sivuopaste

Ajankohtainen kuva -aukeama tuli mukaan jo aiemmin tekemässäni Toimekkaassa, jossa minua pyydettiin laittamaan lehteen henkilöstön juhlassa ottamani ryhmäkuva. Silloin sain ajatuksen nimetä aukeaman Ajankohtainen kuva -aukeamaksi. Yksi kuva voi kertoa paljon ja päätin ottaa osaston mukaan myös uuteen lehteen. Osastolla voidaan antaa käsitys jostain tilanteesta tai tilaisuudesta ilman, että tarvitsee kirjoittaa aiheesta varsinaista juttua. Ajankohtaisella kuvalla on oma sivuopasteensa, joka on kuvassa 7.



Kuva 7. Ajankohtainen kuva -sivuopaste mustalla pohjalla

Osastojen lisäksi lehdessä voi olla muita juttuja, joilla ei ole erityistä osastoa. Jutut liittyvät yleensä ProAgrian organisaatioon tai alaan. Sisältö koostuu sekä asiateksteistä että viihteellisemmistä jutuista. Koska lehti on sähköinen, eikä sivumäärällä ole rajoituksia, lehti on hyvin joustava. Tarpeen mukaan voidaan juttujen määrää lisätä. Esimerkiksi äskettäin järjestetyistä tapahtumista voidaan tehdä vahvasti kuvitukseen

perustuvia juttuja, jolloin lukija pääsee näkemään, millainen tapahtuma on ollut. Jokaisessa numerossa ei välttämättä ole jokaiseen osastoon kuuluvia juttuja, vaan eri osastoja käytetään tarpeen mukaan. Toimekkaan selkeä etu on, että tila ei ole rajallinen. Sivumäärän ei tarvitse olla neljällä jaollinen eikä ilmoituksia ole.

## 6 LOPUKSI

Uuden lehden suunnittelu ja tekeminen oli harjoitteluni parasta antia. On ollut hienoa päästä tekemään lehteä ja saada niin vapaasti tehdä valintoja lehden suunnittelussa. Opinnäytetyön valmistumisen kannalta ProAgria Länsi-Suomen henkilöstön, erityisesti toimitusjohtaja Timo Junnilan sekä markkinointi- ja viestintävastaava Emma Pikkaraisen, tuki on ollut tärkeä.

ProAgria Länsi-Suomi on uusi organisaatio, jonka sisäistä viestintää ei ole vielä suunniteltu valmiiksi. Muutostilanne asettaa paljon haasteita yhdistyksen sisäiselle viestinnälle. Joihinkin näistä haasteista voidaan vastata myös henkilöstölehden avulla.

Toimekas on saanut hyvän vastaanoton. Kun ensimmäinen Toimekas ilmestyi lehden muodossa, henkilöstö oli innoissaan, ja positiivista palautetta tuli runsaasti. Lehteen totuttiin kuitenkin pian, eikä palautetta tullut enää niin paljon. Opinnäytetyön puitteissa tehty numero sai palautetta, jonka mukaan sisältö ja ulkoasu ovat nyt kohdillaan. Lehtiä myös toivottiin lisää.

Sisäisen lehden tekeminen vaatii jonkin verran resursseja, mutta toisaalta sillä voi olla merkittävä vaikutus. Erityisesti se tuo organisaation jäseniä lähemmäs toisiaan, maantieteellisestä välimatkasta riippumatta. Lehdellä voidaan lisätä yhteisöllisyyttä, vuoropuhelua ja yhteistyötä henkilöstöryhmien välillä.

Toimekasta voidaan mielestäni käyttää erityisesti sisäisen markkinoinnin välineenä ja hengen luojana. Sen tekemiseen menee aikaa, joten se ei ole kaikkein nopein viestintäväline, eikä se ole tarkoitukseen. Viestintäkanavana Toimekas poikkeaa selvästi muista kanavista. Se tuo esille toisenlaisia asioita ja luo muita kanavia monipuoli-

semmin kuvaa organisaatiosta ja sen jäsenistä. Lehti antaa sisäiselle viestinnälle tavallaan syvyyttä. Se tuo esiin uusia näkökulmia ja käsittelee asioita laajemmin kuin muut kanavat. Lehden avulla annetaan myös ääni organisaation jäsenille. Näen Toimekkaan myös positiivisuuden lisääjänä, jonka avulla voidaan tavoitella myönteisempää kuvaa organisaatiosta työpaikkana ja yhteisönä.

## LÄHTEET

Andersson E. 2009. Initial kommunikation vid organisationsförendring – en kvantitativ studie vid Luleå tekniska universitet. C-uppsats. Luleå tekniska universitet. Haettu 12.11.2012. Saatavissa: <http://epubl.ltu.se/1402-1773/2009/099/LTU-CUPP-09099-SE.pdf>.

Barker R. & Angelopulo G. 2006. Integrated Organisational Communication. South Africa. Creda Communications.

Huotari M., Hurme P. & Valkonen T. 2005. Viestinnästä tietoon. Tiedon luominen työyhteisössä. WSOY.

Huovila T. 2006. "look" Visuaalista viestisi. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Hämäläinen V. & Maula H. 2004. Strategiaviestintä. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Juholin E. 2001. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Junnila, T. 2013. Toimitusjohtaja, ProAgria Länsi-Suomi. Pori. Haastattelu 3.4.2013. Haastattelijana Essi Jokela. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Kaivola T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Laatukäsikirja: ProAgria Keskusten Liiton ja Keskusten yhteinen osa 31.1.2013.

Markkinointiviestinnän Toimistojen Liitto MTL. Viitattu 6.11.2012. Saatavissa: <http://mtl.fi/sisainen-viestinta>.

Mykkänen P. 1998. Yhteisölehti. Tekijän opas. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Pesonen P. 2012. Yritysviestinnän säännöt. Jyväskylä. Bookwell Oy.

Pikkarainen E. 2013. Markkinointi- ja viestintävastaava, ProAgria Länsi-Suomi. Turku. Haastattelu 26.3.2013. Haastattelijana Essi Jokela. Muistiinpanot haastattelijan hallussa.

Rissa K. 2009. Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia. Viitattu: 12.11.2012. Saatavissa: [http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla\\_hyvinvointia\\_2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf).

Sirviö J. 2012. Yrityksen sisäinen markkinointi. Opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Haettu 12.11.2012. Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/44383>.

Tervola M. 2008: Vältä sisäisen viestinnän sudenkuopat. Viitattu 6.11.2012. Saatavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/valta+sisaisen+viestinnan+sudenkuopat/a2057773>.

Työ- ja elinkeinoministeriö, Viitattu 30.10.2012. Saatavissa:  
<http://www.tem.fi/index.phtml?s=4243>.

Åberg L. 2000. Viestinnän johtaminen. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Åberg L. 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

# LIITTEET

Alla esitellyt liitteet ovat peräkkäin opinnäytetyön lopussa. Ne alkavat seuraavalta sivulta.

## LIITE 1

Opinnäytetyön puitteissa tehty Toimekas



## LIITE 2

Aiemmassa Toimekkaassa julkaistu, viljelytarkastuksista kertova juttu



Heidi ja Emma: Eeva Salmi

**T**arkastajat etsivät ja digitaalisesti tunnistavat hukkakauraa peltojen keskeltä. Kauraa on viljelty Suomessa jo vuosikymmeniä, mutta sen kasvun on vaikeaa saada pysähtymään. Hukkakauraa on viljelty Suomessa jo vuosikymmeniä, mutta sen kasvun on vaikeaa saada pysähtymään. Hukkakauraa on viljelty Suomessa jo vuosikymmeniä, mutta sen kasvun on vaikeaa saada pysähtymään.

## LIITE 3

Vuonna 2010 julkaistu Toimekas



## LIITE 4

Ensimmäinen, vuonna 2005 julkaistu Toimekas



11.4.2013

Mitä mielessä?  
**ASIAA!** 24  
-palsta  
kertoo mitä nyt  
ihmetellään!

AJANKOHTAINEN  
**KUVA**  
26

12 Toimitusjohtajan  
palsta

**Yritystalo  
lähti 16  
lento!**

Elli ja tyhjän  
huoneen haaste 20

Lähiruoka  
on in! 14

**e**xperten  
kynästä

**KUKA?**  
**Mia Puotunen**  
haluaa naisten näkyvän  
4

## Toimekas ilahduttaa meitä jälleen

Kevät ei tahdo ottaa tullakseen, mutta onneksi tulee sentään Toimekas, pitkän tauon jälkeen.

Mia Puotunen on lännäreiden uusi kasvo ja maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtaja. Mitä kaikkea Mia onkaan ehtinyt tehdä ennen taloon tuloaan? Lukaise sivut 4–11, niin tiedät. Vielä uudempi tulokas on Elina Heliander, joka pääsee esittäytymään tulevassa Toimekkaassa.

Maa- ja kotitalousnaisten on ollut useita tapahtumia alkuvuonna. Yksi niistä oli Niinisalon virkistyspäivä, joka keräsi yhteen hurjat parisataa naista. Lue lisää s. 26.

Miten marjanviljelijät voivat hyödyntää lähiruokatrendiä? Siitä kertoo marjanviljelyn asiantuntijamme Elli sivuilla 14–15.

Euran toimistossa Kauttualla on hyvä tunnelma, totesi myös juuri toimistoon muuttanut Elli Ruutiainen. Siellä asustelevat ovat osa yritystaloa, joka on kiinteä yhteistö. Tutustu yritystaloon ja sen syntyyn sivuilla 16–19.

Jos, ja toivottavasti kun, mieleesi herää ideoita tulevia Toimekkaita ajatellen, kerro niistä meille, Essille ja allekirjoittaneelle. Ajatuksena on mm. jatkaa toimihenkilöiden esittelyä sekä kurkistaa myös kaikkiin alue-toimistoihimme.

Tämä Toimekas on osa medianomiopiskelija Essi Jokelan opinnäytetyötä. Kiitokset Essille Toimekkaan pakertamisesta ja voimia opinnäytetyön loppumetreille! Essi jatkaa meillä kokopäiväisesti touko–kesäkuun.

Tsemppiä kaikille kevään kiireisiin!

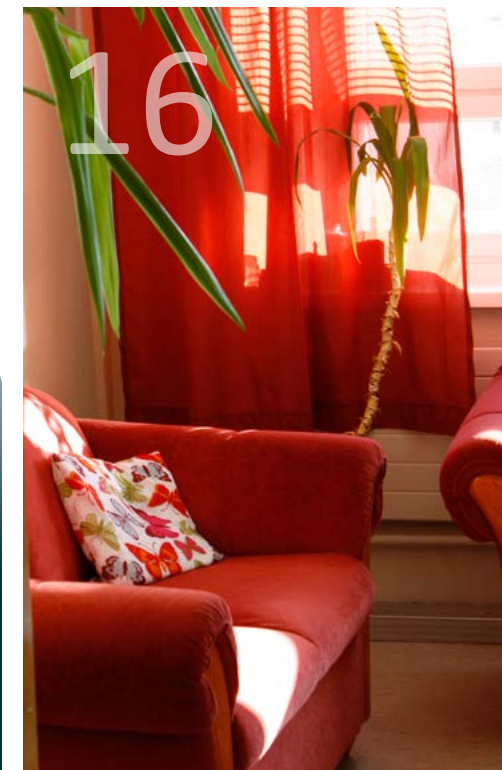
P.S. Kesän henkilöstöpäivät; nehan pidetään 17.–18.6. ja suuntaamme Turun saaristoon, Nauvoon. Ohjelmasta lisää tuonnempänä!

Emma Pikkarainen

**Tekijät:** || Emma Pikkarainen || Essi Jokela  
Päätöittäjä, Viestintä- ja markkinointivastaava || Taittaja, toimittaja, kuvaaja, Viestinnän tuntityöläinen

## Tässä numerossa:

- 2 **Pääkirjoitus**
- 4–11 **KUKA? Mia Puotunen suunnittelee tulevaa.**
- 12–13 **TJ:n palsta**
- 14–15 **Expertin kynästä**
- 16–19 **Yritystalon muhkeat mahdollisuudet**
- 20–23 **Elli asettui Euraan**
- 24–25 **ASIAA!**
- 26–27 **Ajankohtainen kuva!**





# Mia

Puotunen  
haluaa maa- ja  
kotitalousnaiset  
näkyviin ja  
tunnetuiksi

*”Maajussin  
morsian” viihtyy  
saariston rauhassa  
mutta myös  
ihmisten kesellä.*

KUKA?



KANSI

**N**ousiaisista alunperin kotoisin oleva Mia Puotunen asuu nyt idyllisessä Naantalissa vanhassa maalaistalossa. Mia asuu isäpuolensa kanssa ja on myös tämän omaishoitaja. 20-vuotias tytär on jo muuttanut omilleen. Viikonloppuisin Mia matkustaa Kemiönsaarelle kihlattunsa Hansin lypsykarjatilalle. Mia ja ”Hasse” tapasivat toisensa Maajussille morsian -ohjelman kautta.

– Olen kahden kodin loukussa, Mia nauraa.

Mia kertoo että hänen koiransa on rotua ”tyttären koira”. Todellisuudessa pitkäkorvaisen koiran rotu on welsh corgi pembroke. Vaikka Mialla ei ole koskaan ollut omaa koiraa, hänellä on ollut niitä aina yhdestä neljään kappaletta hoidossa.

– Nyt minulla on yksi tyttären koirista hoidossa kunnes se leikataan. Sitten se toivottavasti tulee paremmin toimeen tyttären kahden muun koiran kanssa.

### Keksimme jotain mediaseksikästä

Mia Puotunen aloitti maa- ja kotitalousnaisten toiminnanjohtajana vuoden alussa. Eteen on tullut paljon uusia asioita, mutta suunta on selvillä.

– Yritän tehdä toiminnastamme näkyvämmän, käyn paljon kentällä tapaamassa ihmisiä ja pyrin siihen, että asioista tiedotetaan hyvin.

– Työssä parasta on se, kun liikkuu ja näkee ihmisiä. Hyvät työkaverit on upea juttu ja on hienoa että sain vakinaisen työpaikan, se tuo pitkäjänteisyyttä ja voin katsoa pitemmälle ja tehdä kehittämistoimia.

Toiminnanjohtajan työhön kuuluu myös esimiestyö.

– Koen tärkeäksi sen, että työolot ja työnteon edellytykset ovat kunnossa. Esimerkiksi laitteiden pitää toimia hyvin ja työergonomian olla kohdillaan. Muutenkin työntekijöiden kanssa pitää hoitaa asiat mallikkaasti.

Mia sanoo, että nyt pitää tutustua siihen, mitä kaikkea työhön vuoden aikana kuuluu, mutta suunta on selvillä.

– Toimintaa pitää kehittää, jotta meillä on tulevaisuudessakin hyvää ja tasokasta neuvontapalvelua. Haluan tehdä myös uusia avauksia lähinnä kurssien muodossa ja laajentaa mahdollisesti neuvontaa rakennuskulttuuriin liittyen.

Mia toteaa, että koska tämä Länsi-Suomen piirikeskus on maa- ja kotitalousnaisten keskuksen alainen, toimitaan sen toiminta-ajatuksen mukaan, mutta silti voidaan keksiä myös uutta.

– Ehkä järjestämme jotain mediaseksikästä toimintaa ja teemme uusia avauksia. Se tuo tunnettavuutta.

Hyvät työkaverit  
on upea juttu

KUKA?





### Monipuolinen menneisyys

Mia on ollut pitkään maaseudun kehittämistyössä mukana. Ennen nykyistä työtään hän oli vuoden verran vuorotteluvapaasijaisena Aurajokisäätiön toiminnanjohtajana. Sitä ennen hän oli Leader-toiminnassa mukana Maaseudun kehittämissyhdystyksessä.

– Olen tehnyt aina työtä maaseudun eteen ja maaseudun ihmisten kanssa. Olin kuitenkin enemmän rahoittajan roolissa, kun työskentelin Leader-avustusten parissa.

– Olihan meillä myös neuvontaa, mutta se oli enemmänkin hankeneuvontaa ja byrokratiassa neuvomista. Jonkin verran työskentelin myös asiantuntijana rakennus- ja kulttuuriasioissa.

Mia sanoo, että halusi tehdä toisenlaista työtä ja koki, ettei halua enää olla vain rahoituspuolen neuvoja, vaan tahtoo olla mukana siinä, mitä käytännössä tehdään.

– Kyllähän se niin on, että ilman naisia ei maaseutu toimisi eikä moni muukaan asia, Mia toteaa.

Mia kertoo kokevansa haastavana sen, ettei ole ennen ollut maa- ja kotitalousnaisten järjestötoiminnassa mukana.

– Mielenkiinto työpaikkaa kohtaan heräsi, koska täällä tehdään monipuolista työtä maaseudun hyväksi. Maaseudun kehittämisenäkökulmaa voisi vielä laajentaakin.

– En ole kotitalousihminen. Minulla pysyy paremmin kädessä vasara kuin kauha. Mutta maa- ja kotitalousnaisten toiminta on mielenkiintoista ja esimerkiksi ruokaperinne ja maisema-asiat kiinnostavat.

Perinteet ja historia ovat Mian sydäntä lähellä, sillä hän on valmistunut filosofian maisteriksi aineinaan kansatiede, taidehistoria, arkeologia ja museologia. Aiemmin hän on opiskellut myös puusepäksi ja talonrakentajaksi sekä työskennellyt myös ulkomailla, muun muassa rakennuksilla Moskovassa.

– Käytännön opinnoista oli hyötyä siinä vaiheessa kun tulin yliopistolle ja rakennuskulttuuripuoli tuli tutuksi.

– Olen tehnyt rakennusinventointeja, toiminut rakennustutkijana ja tehnyt kulttuurimaisema-asioihin liittyviä tehtäviä.

Ilman  
naisia ei  
maaseutu toimisi.

## Pohjoinen kutsuu

Mia sanoo tavallaan ajautuneensa toiminnanjohtajaksi eri yhdistyksiin. Yhtenä vaihtoehtona olisi ollut myös arkeologiksi ryhtyminen, mutta lopulta Mia ei valinnut sitä tietä.

– Minulla oli arkeologia sivuaineena ja mietin ottaisinko sen toiseksi pääaineeksi. Sitten olisi varmaan tullut hinku lähteä arkeologiksi kaukomaille kivaushommiin, mutta lopulta en valinnut niin.

– Katson kyllä aina innoissani kaikki arkeologiset ohjelmat – mennyt kulttuuri kiehtoo ja se, miten sitä voi hyödyntää tässä päivässä esimerkiksi maaseutumatkailussa.

Mialle työnteko on aina ollut tärkeää. Hän mietti joskus tahdin hiljentämistä, jatko-opintoja ja väitöskirjan tekemistä.

– Totesin kuitenkin, etten ole yksinäisen työn puurtaja, että haluaisin yksin kirjoittaa ja tutkia jotain. Tykkään olla ihmisten kanssa tekemisissä. Toivon, että pystyn vastaamaan odotuksiin, joita minulle on täällä asetettu.

– Haasteena on, että saisin maa- ja kotitalousnaisten toimintaa näkyvämmäksi omalla toiminnallani ja hyvien työntekijöiden avulla. Toivon, että voin sitten eläkkeellä sanoa, että tein hyvän työuran ja olen tyytyväinen.

Entisenä urheilijana Mia haluaa pitää yllä kuntoaan vapaa-ajalla.

– Pelasin koripalloa 1-divarissa pari vuotta ja lajia kokonaisuudessaan 30 vuotta. Nyt ei enää paikat kestä. Jos on aikaa niin haluan liikkua. Tykkään lasketella ja hiihtää ja koitan pitää kunnostani huolta.

– Teen myös puutöitä ja entisöintiä, sellaiseen puuhaan on kaipuu. Joka ilta täytän ristikoita, se on tavallaan unilääkkeeni.

Tulevaisuudelta Mia toivoo, että pysyisi terveenä ja pystyisi matkustelemaan. Hän haluaisi päästä käymään Islannissa tai Färsaarilla.

– Joka vuosi haluaisin jollekin reissulle. Pitäisi tietysti päästä myös Ateenaan ja Egyptiin. Olen lukenut niistä niin paljon.

– Kun matkustan, en halua maata rannalla vaan viettää aktiivisen loman vaikkapa laskettemassa ja hiihtämässä Lapissa. Lapin maisema kiehtoo minua.

Mennyt kulttuuri  
kiehtoo Mias



## Mian valinnat:

Kirja: Da Vinci -koodi

Elokuva: Anthony Hopkinsin leffat

Musiikki: kuuntelee mitä radiosta tulee, kevyt pop ja rock

Lehti: Maaseudun tulevaisuus, Turun sanomat

TV: Lääkärisarjat, rikossarjat

Taide: grafiikka

Urheilu: Turun riento, koripallon naisten SM-sarja



**TALOUS:** Pa aspistemquat volum quibus, sit ulpariae volo mi, sedi illaut perum enduciant as reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptatPa commolesciis ma nistius, sanda natinihil molor alianient rerspersped expligent et quid magnis Pa aspistemquat volum quibus, sit ulpariae volo mi, sedi illaut perum enduciant as reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptatPa commolesciis ma nistius, sanda natinihil molor alianient rerspersped expligent et quid magnis quat adipsunt, enis ea doluptatem laboribusdam acest laccullendes aditisi dolument inciet voluptas et etur, omni volorectet acepe que lab ide vendam rem.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam, sint quae mod essim ea il iminustecte plab in conempos sit, simendae pel imi, solor sit volorestrum suscidu ndebis solupta simpores aut et inus evendes rentis esed modisqui ipicidellor aceperiore erunti dem ilit labo. Oremporiamet quis et unt et quis adit harument Pa aspistemquat volum quibus, sit ulpariae volo mi, sedi illaut perum enduciant as reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptatPa commolesciis ma nistius, sanda natinihil molor alianient rerspersped expligent et quid magnis quat adipsunt, enis ea doluptatem laboribusdam acest laccullendes aditisi dolument inciet voluptasas reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptat.

Pa commolesciis ma nistius, sanda natinihil molor alianient rerspersped expligent et quid magnis quat adipsunt, enis ea doluptatem laboribusdam acest laccullendes aditisi dolument inciet voluptas.

Pa commolesciis ma nistius, sanda natinihil molor alianient rerspersped expligent et quid magnis quat adipsunt, enis ea doluptatem laboribusdam acest laccullendes aditisi dolument inciet voluptas et etur, omni volorectet acepe

**IHMISET:** Pa aspistemquat volum quibus, sit ulpariae volo mi, sedi illaut perum enduciant as reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptatPa commolesciis ma nistius, sanda natinihil molor alianient rerspersped expligent et quid magnis quat adipsunt, enis ea doluptatem laboribusdam acest laccullendes aditisi dolument inciet voluptas et etur, omni volorectet acepe que lab ide vendam rem.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam, sint quae mod essim ea il iminustecte plab in conempos sit, simendae pel imi, solor sit volorestrum suscidu ndebis solupta simpores aut et inus evendes rentis esed modisqui ipicidellor aceperiore erunti dem ilit labo.

Oremporiamet quis et unt et quis adit harument Pa aspistemquat volum quibus, sit ulpariae volo mi, sedi illaut perum enduciant as reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptat.Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam, sint quae mod essim ea il iminustecte plab in conempos sit, simendae pel imi, solor sit volorestrum suscidu ndebis solupta simpores aut et inus evendes rentis esed modisqui ipicidellor acepe-

riore erunti dem ilit labo. Oremporiamet quis et unt et quis adit harument.

Pa aspistemquat volum quibus, sit ulpariae volo mi, sedi illaut perum enduciant as reprat mo temporp orenis ut re volo dolene quistione nonsecum faces autem voluptat.Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo.

Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum.

**STRATEGIA:** Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam, sint quae mod essim ea il iminustecte plab in conempos sit, simendae pel imi, solor sit volorestrum suscidu ndebis solupta simpores aut et inus evendes rentis esed modisqui ipicidellor aceperiore erunti dem ilit labo.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam.

**KIITOKSET:** Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem que num eos volorios delit re plam.

Aurinkoista kevättä!

Kirjoittaja on ProAgria Länsi-Suomen marjanviljelyn neuvoja. Hän työskentelee Euran toimistolla.



Teksti: Elli Ruutiainen, kuvat: Tarja Matomäki

# Lähiruokatrendi vahvistaa tilamyyntiä

*Lähiruoan arvostus on edelleen korkealla. Osaava yrittäjä voi hyödyntää tämän markkinoinnissaan.*

**S**uomessa on jo jonkin aikaa puhuttu myös kuluttajien keskuudessa puhtaan kotimaisen ruoan puolesta ja tuottajien aseman parantamisesta. Myös suomalaiset marjat ovat saaneet osansa tästä hypetyksestä. Kun samaan aikaan marjat ovat nousseet esille superfoodina, näyttää marjantuotannon tulevaisuus nyt valoisalta. Marjanviljelijöillä onkin nyt hyvä tilaisuus hyödyntää suomalaisten kiinnostus marjoja kohtaan ja markkinoida itseään puhtaan lähiruoan tuottajina ja tuottamia marjoja terveispommeina, jotka vetävät vertoja ulkomaiselle superfoodille.

Parhaimman hyödyn lähiruokatrendistä saavat tilamyyntiin panostavat marjatilat. Suoraan tilalta ostaessaan kuluttaja voi olla varma siitä, kenen tuotteita ostaa ja että rahat eivät jää välikäsille. Ilman tuottajan aktiivista esillä oloa kuluttajat eivät kuitenkaan löydä tietään marjatilalle. Myös marjatiloihin pätee sanonta 'jos et ole Internetissä, et ole olemassa', sillä yhä useammin marjatilaja etsitään Internetin kautta. Omista nettisivuista on siis hyvä lähteä liikkeelle.

Lähiruoan ostajat haluavat tuntea ruoan viljelijän. Viljelijän kannattaakin antaa tilalle ja tuotteelle kasvonsa. Vaikka viljelijä itse ei ehtisikään hoitaa asiakassuhteita, on viljelijän ja tilan nimen hyvä olla esillä sekä pakkauksissa että myyntipaikalla. Muualla Euroopassa marjantuottajat ovat jo alkaneet painaa omaa kuvaansa pakkauksiin, näin viljelijä tulee lähemmäs asiakasta. Tilalle tehdyt nettisivut ovat oiva tapa luoda halutunlaista imagoa ja kertoa tilan ja viljelijän historiaa.

## Monipuolista palvelua tilamyymälästä

Marjatilalla vierailu on parhaimmillaan elämys, jonka vuoksi tilalle tullaan vuodesta toiseen. Varmistaakseen hyvän asiakaskokemuksen kannattaa marjatilalla panostaa myymälän ja ympäristön ulkoiseen olemukseen sekä oheispalveluihin. Tilalla voidaan pitää esimerkiksi kahvilaa, myydä muidenkin lähituottajien tuotteita ja varmistaa perheen pienimpien viihtyminen leikkipaikalla.

Yksi osa hyvää kokemusta on asioinnin vaivattomuus. Hyvät opasteet tilalle, riittävän suuri parkkialue, ystävälli-

nen palvelu ja selkeä opastus itsepoimijoille ovat siis ensiarvoisen tärkeitä. Tyytyväinen asiakas on paras tapa markkinoida tuotteita.

## Mattilan marjatilalta monipuolinen valikoima lähialueen tuotteita

Huittisissa sijaitseva Mattilan marjatilalla on kymmenessä vuodessa kehittynyt puolen hehtaarin mansikkatilasta ja konehallin nurkassa sijaitsevasta myyntipöydästä monipuoliseksi puutarhatilaksi, jossa myös jatkojalostetaan marjoja mehuksi ja viineiksi ja panostetaan tilamyymälään. Kehitys on ollut määrätietoista ja päämääränä on ollut yritystoiminnan kehittäminen siihen pisteeseen, että koko perhe saa elantonsa sen pyörittämisestä.

– Haluamme tarjota tuotteitamme asiakkaille ympäri vuoden. Jotta ympärivuotinen toiminta olisi mahdollista, tarvitaan tuoretuotteiden lisäksi muitakin tukijalkoja. Meidän toimintamme tukijalat on mietitty marjantuotantoa tukeviksi, kertoo Tarja Matomäki, Mattilan marjatilalla emäntä.

Tilalla on kesäksi 2012 avattu tilamyymälä ja kahvila Hiidenkolo, jossa omien tuotteiden lisäksi myydään myös muiden lähialueen tuottajien tuotteita. Samalla aloitettiin mehujen, limonadien ja viinien valmistus.

– Asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä muutoksiin ja myös uusia asiakkaita saadaan jatkuvasti. Pyrkimyksenämme on laajentaa myymälän valikoimaa entisestään lähialueen tuottajien tuotteilla. Näin voimme palvella paremmin asiakkaitamme ja tuoda lähiruoan helpommin kuluttajien saataville, Tarja jatkaa.



Suomalaiset marjat ovat saaneet osansa tästä hypetyksestä.

# – Ensin pitää itse palaa jotta saa muut syttymään

Teksti ja kuvat: Essi Jokela



Tomi Virén on Yritystalon isä.

Virén korostaa, että yritystalo ei ole toimistohotelli, jossa vuokrataan toimistotilaa, vaan paikalle on koottu toimijoita, jotka hyödyttävät toisiaan. Lopputuloksena on yhteisö, joka tarjoaa konkreettista hyötyä ja tukea jäsenilleen.

Tomi Virén on yrittäjä. Vuonna 2006 perustettu Turvakeroin järjestää turvallisuusalan koulutusta ja tekee turvallisuustuotteita. Nyt Virénin työ pyörii muunlaisten asioiden ympärillä hänen perustettuaan Kauttuan Yritystalon.

– Olin työskennellyt pihapiirissä kymmenen vuotta kun totesin, että paikalle pitää saada uutta aktiivista toimintaa. Tänä

ei tule mistään yhtä isoa yritystä, joka vuokraisi kaikki tilat itselleen. Niinpä sain idean kerätä monta toimijaa saman katon alle ja luoda yhteisön.

Reilu vuosi sitten Virén vuokrasi kiinteistön Amcorilta ja otti sen vastuulle. Alko iso urakka ja vuonna 1941 rakennettu kiinteistö kunnostettiin ja muutettiin Yritystalon tarpeisiin sopivaksi. Virén etsi tiloihin oikeanlaiset toimijat, joista on hyötyä toisilleen ja jotka tuovat oman panoksensa yhteisöön.

– Halusimme toimijoita, jotka sitoutuvat ja haluavat kehittää toimintaa. Idea ei ole olla toimistohotelli, josta kuka tahansa voi vuokrata toimistotilaa ja lähteä pois kuukauden päästä. Tällä hetkellä talossa on kaksikymmentäkolme toimijaa ja se on täynnä.

## Kehitystyö jatkuu

Hommat eivät lopu tähän vaan kehitystyö jatkuu. Yksi virustanpylväs on saavutettu, mutta nyt kehitetään aluetta ja oheistoimintaa.

– En näe tätä yksittäisenä kiinteistönä, vaan ideoimme yhdessä, mitä voimme luoda sen ympärille. Meillä on kuusikymmentä ihmistä täällä päivittäin paikalla ja sillä porukalla voi saada aikaan jo paljon.

Alue on myös suuri sillä kokonaispinta-ala on viisi hehtaaria, sillä alueella tehty paperin jatkojalostus vaati aikoinaan paljon tilaa. Nyt tilaa voidaan käyttää muuhunkin. Virénin suunnitelmassa on saada lisää toimintaa myös läheisiin Pyhäjärven järvi-alueisiin.

Virén on innoissaan myös siitä, että alueella on paljon työllistävää teollisuutta. Yritystalon kiinteistön omistava Amcor, entinen Euran Paperi, on joustopakkausvalmistava firma aivan Yritystalon naapurissa. Yritystalo oli aikoinaan Euran Paperin keskuskonttori.



*Tomi Virén on innoissaan. Euran Kauttualla sijaitseva Kauttuan Yritystalo oli vielä vuosi sitten rähjäinen vanha rakennus, mutta nyt se on monen yrityksen ja muun toimijan koti.*

Kippis Yritystalon kunniaksi! Pienen punaisen huoneen sohville mukiensa kera asettuivat Elina Haavisto, Pyhäjärvisuutu ry, Elli Ruutiainen ja Sari Uoti, ProAgria, Harri Virén, elinkeinopalvelut ja Marja Kares-Oksman, Pyhäjärvisuutu ry.

Myös ProAgria Länsi-Suomen Euran toimisto toimii Yritystalolla. Toimistolla työskentelevät Elli Ruutiainen, Sari Uoti, Atte Mäkitalo ja Jukka Kontulainen.

– Tänne tultiin jos asiat menivät oikein hyvin tai oikein huonosti, nauraa Virén.

Amcorin lisäksi alueella toimii myös kartonkipakkauksia tekevä A&R Carton Oy -tehdas. Kauttuan Klubia lähettyvillä pyörittävä A. Ahlström pitää ravintolaa samoissa tiloissa, mikä on suureksi hyödyksi myös Yritystalon asukkaille.

– Voimme tilata pullat tai sämpylät tilaisuuksia varten ja syödä vaikka aamiaisen töissä halutessamme. Ravintola toimii myös lounaspaikkana monelle yritystalon työntekijälle.

### Pienoishotelli pihamaalla

Myös pihapiiriin perustettu Hotel Kauttua saa aamiaisensa ravintolasta.

– Tutkimus on osoittanut, että täällä on tarvetta majoituspalvelulle. Ihmisiä tulee kauempaakin Yritystalolle ja on kätevää, että majoitusta on tarjolla, toteaa Virén. – Niinpä perustimme pihalle pienen hotellin.

Hotelli toimii vanhassa vuonna 1941 rakennetussa portinvartijan asunnossa, jonka läpi työntekijät aikoinaan kulkivat Euran Paperin tehtaaseen. Sittemmin pieni punainen rakennus on toiminut työterveyshuoltolana, työhaastattelupaikkana ja tehtaannuymälänä.

Kun se jäi tyhjilleen, siitä tehtiin Turvakertoimen toimisto ja nyt hotelli. Hotelli on hyvin pieni. Siinä on yksi huoneisto, jota voi lähitulevaisuudessa varata sähköisesti. Huoneistoon kuuluu kaksi makuuhuonetta, keittiö ja työhuone. Työhuoneessa tunnelmaa luo tehtaannohtajan pöytä ja viimeisenä silauksena seinille ripustetaan vielä tauluja, jotka kertovat alueen menneisyydestä. Hotelli on kuin pieni pala historiaa Yritystalon edustalla.

– Silti hotelli on hyvin nykyaikainen ja siellä toimii langaton verkko, aamiaisen on tarjolla joka päivä ja niin edelleen, kehuu Virén.

### Erityinen kokonaisuus

Virén sanoo, ettei ole muualla törmännyt vastaavaan, että pienellä paikkakunnalla samalla tavalla liittyttäisiin yhteen ja luotaisiin yhteisöllisyyttä. Yhteistyötä tekevät niin kaupalliset kuin yleishyödylliset toimijat sekä pienyritykset. Toimijoita on hyvin erityyppisiä, mutta silti niistä on hyötyä toisilleen. Toiset tekevät enemmän yhteistyötä toisten kuin toisten kanssa ja toimijat on sijoitettu eri puolille taloa tämä huomioonottaen.

– Tärkeää on se, että ollaan saman katon alla. Silloin yhteistyö on aivan toista kuin jo silloin jos välimatkaa on pari kilometriä. Täällä eletään ja mietitään asioita yhdessä.

– Oivallus tässä on se, että Yritystalossa olevat toimijat eivät koe toisiaan kilpailijoina, vaan tekevät yhteistyötä, sanoo Virén. Kun samalla käytävällä on seitsemän hyvinvointialan yritystä, ne voivat tehdä monenlaista yhteistyötä, esimerkiksi markkinoinnissa hyödyntäen samassa talossa toimivaa mainostoimistoa. Yritykset voivat yhdessä kehittää toimintaansa ja koko alaa.

– Kun meitä on monta, yhden toimijan ei tarvitse panostaa niin paljoa esimerkiksi järjestääkseen tempauksen. Jos yksi yritys järjestää jotain 200 eurolla, se ei saa aikaan niin paljoa, kuin vaikkapa 20 yritystä yhdessä, kun kaikki panostavat saman verran rahaa.

– Jos vielä saimme kaikki tämän mäen yritykset mukaan, meillä olisi jo 500–600 ihmistä mukana ja se on paljon. Verkostoitumalla voidaan synnyttää isoja juttuja.

Virén sanoo, että tavallaan Yritystalo on yksi iso yritys, jossa kaikki mukanaolijat ovat sisäisiä yrittäjiä. Hän toteaa, että kehitystyö jatkuu edelleen, mutta jo nyt Yritystalolla saadaan aikaan uusia yrityksiä, uusia ideoita ja suunnitelmia, jotka myös edistyvät. – Ensin pitää itse palaa jotta saa muut syttymään. Tämä ympäristö tarjoaa sitä.

### Yritystalossa toimivat:

Pyhäjärvisseutu ry  
Euran, Köyliön ja Säskylän  
Elinkeinopalvelut  
ProAgria Länsi-Suomi ry  
Metsäkeskus, Metsäpalvelut  
Metsäkeskus, Julkiset palvelut  
Turvakerroin Oy  
Joustotoimisto Oy  
Ketolan tili ja isännöinti  
Mainos Mariini  
Turvatiimi  
Psykoterapia ja Työnohjauspalvelu  
Hannele Helander  
Euran Alue Huolto Oy  
Kahvila Kauttua  
Hotel Kauttua  
Länsirannikon Koulutus Oy, WinNova  
LVI-TEKNIikka A.Koskinen Oy  
TSFinland Oy  
Hermoratahieroja Tuula Heino  
Hermoratahieroja Mirja Jantunen  
Kauneushoitola Marita Pohjalainen  
Dipl. Refleksologi Vyöhyketerapeutti Leena Tähtinen  
Kynsivalo  
Hierontastudio Mantra

### Sari Uoti pitää yritystaloa hienona ratkaisuna:

– Täällä on hyvä ilmapiiri ja toimijat tuovat asiakkaita toisilleen. Asiat laitetaan rullaamaan yhteistyöllä. ProAgrian avoimet ovet eivät vedä kovin paljon ihmisiä paikalle, mutta kun kaikilla toimijoilla Yritystalolla yhdessä on avoimet ovet, niin johan riittää porukkaa. Se täällä on myös mukavaa, että on oma parkkipaikka ja ruokapalvelut. Ravintolassa voidaan pitää myös koulutuksia 80:lle kerrallaan. Tomi on luonut tänne hienon hengen ja täällä on kiva tehdä töitä. On tekemisen meininki.



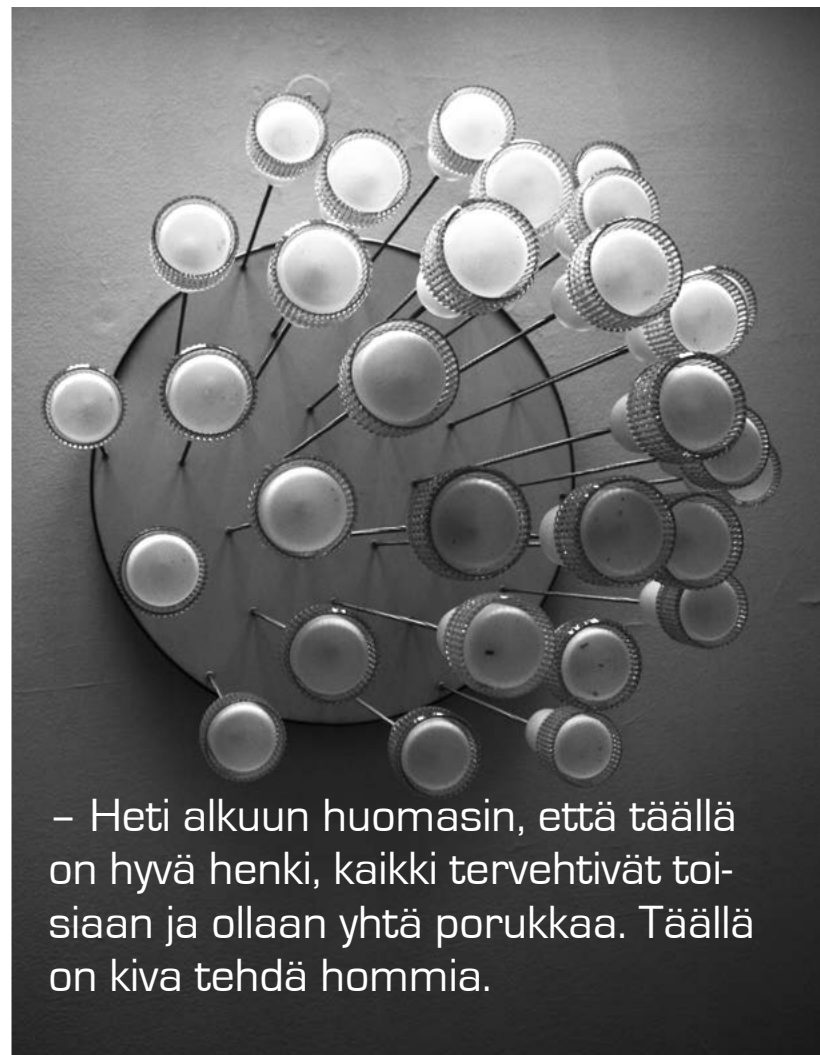


Elli Ruutiainen kokee olonsa mukavaksi Euran viihtyisässä toimistossa.  
– Täällä on tosi mukava porukka koossa, hän kertoo.

Teksti ja kuvat: Essi Jokela

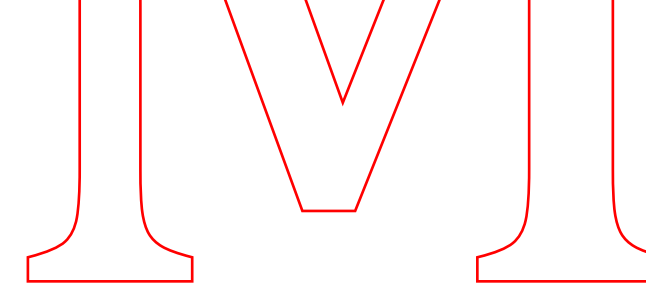


Ellillä on jo kukka kirjahyllyn päällä.  
Portaikossa roikkuu eksoottisen oloinen lamppu.



– Heti alkuun huomasin, että täällä on hyvä henki, kaikki tervehtivät toisiaan ja ollaan yhtä porukkaa. Täällä on kiva tehdä hommia.

Teetä keittelemässä. Cafe Kauttua on pieni kahvihuone kaikille yritystalolaisille.  
Räsymatto tuo väriä huoneeseen. Ellillä on myös aivan miälenvikanen laatikosto.



arjaneuvoja Elli Ruutiainen muutti maaliskuun alussa Porin toimistosta Euran toimistolle. Muuton taustalla oli se, että Elli muutti Porista Raumalle ja niinpä Euran toimisto on lähempänä.

– Kyllä olen tykännyt olla täällä. Viihtyisä työympäristö ja mukavaa porukkaa. Minut on otettu ystävällisesti vastaan.

Nyt Elli on saanut maton ja vähän muitakin sisustuselementtejä huoneeseensa ja tila alkaa näyttää viihtyisämmältä.

– Nuo tylsät verhot aion ottaa pois ja laittaa tilalle jotkut vähän pirteämmät. Seinälle pitää saada jotain tauluja tai kangasta, jotain väriä.

Elli aikoo myös hankkia mukavimmat tuolit vieraille.

– Sohvia ei taida enää mahtua, jollei järjestele huonekaluja uudestaan. Täältä pitäisi löytyä tuoleja jostain. Tuon vielä kotoa lisää viherkasveja. Joku köynnös olisi mukava.

Elli kertoo, ettei arki sinänsä poikkea juurikaan Porin toimiston arjesta.

– Samaa työtä täälläkin tehdään. Kaikki ihmettelevät sitä, että olen aina puhelimesta. Soittelemista se on täälläkin.

Elli kertoo, että alkuun ei oikein tiennyt, mihin päin piti aamulla lähteä ajamaan.

– Porissa työmatkaan meni 15 minuuttia ja nyt puoli tuntia, joten vähän aikaisemmin joutuu aamulla heräämään, mutta äkkiä tuo väli tulee ajettua. Olisi tietysti mukavaa, jos toimisto olisi lähempänä, mutta tykkään käydä täällä eikä välimatka ole liian pitkä.

– Helposti jaksaa ajaa tuon verran ja varsinkin nyt keväällä kun on valoisaa. Pimeässä ajaminen voi olla ikävämpää.

Elli on ajatellut jonkin verran panostaa työhuoneensa sisustukseen.

– Matto ja viherkasvit tuovat paljon kotoisuutta. On kiva laittaa itselle tärkeitä kuvia seinille. Marjaneuvoja Elli miettii, että marja-aiheiset kuvat voisivat olla hyvä valinta.

– Marjat ovat kauniita, joten miksi ei. Koen että on mukavampi tehdä töitä viihtyisässä huoneessa.

– Täällä käy harvoin asiakkaita, mutta joskus saattaa tulla joku. On se ehkä asiakkaallekin mukava tulla viihtyisään tilaan.

Sisustus on kuitenkin vain pieni osa viihtyvyyttä. Ellille mukava työyhteisö on tärkeä asia.

– Heti alkuun huomasin, että täällä on hyvä henki, kaikki tervehtivät toisiaan ja ollaan yhtä porukkaa. Täällä on kiva tehdä hommia.

# Mitä, mitä? Mistä nyt puhutaan?

# ASIAA!

## Heikki Knuutila jäi eläkkeelle 1.4.2013

Heikki tuli Varsinais-Suomen Maaseutukeskukseen piriagrologiksi 1.6.1976. Alkuvuosina toimenkuvaan kuului sekä kasvinviljely- että talousneuvontaa. Neuvontatoiminnan erikoistumisen myötä Heikki erikoistui talousneuvontaan. Heikin läksiäisiä vietettiin Bar Brysselissä 5.4.13. ProAgria Länsi-Suomen työkaverit toivottavat Heikille leppoisia eläkepäiviä.



## Elina Heliander uusi kasvo ProAgria Länsi-Suomessa

Elina Heliander (agrologi AMK) on aloittanut kasvinviljelyneuvonnan tehtävissä. Elinan työnkuvaan kuuluu mm. viljelysuunnitelmat ja kirjanpito. Paraisilla asuva Elina toimii pääasiassa Turun seudulla. Elinan tavoittaa p. 043 825 1223.



## Mikä hätä täs o -pienryhmä alkaa. Lähde mukaan!

Mikä hätä täs o -voimavararyhmä on Sata Ideaa -hankkeen pienryhmä, jonka tavoitteena on edistää maaseutuyrittäjien työssä jaksamista. Aloitamme maatilojen pienryhmän Satakunnassa.

Sata Ideaa -hanketta vetää ProAgria Länsi-Suomi. Mikä hätä täs o -voimavararyhmän kohderyhmänä ovat Satakunnan maaseudun pienyrittäjät ja maatilayrittäjät, jotka haluavat ylläpitää ja parantaa omaa fyysistä ja psyykkistä työkykyään ja työssä jaksamistaan.

Pienryhmän tarkoitus on vertaistuen ja ohjauksen avulla oppia tunnistamaan oman yritystoiminnan työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ja parantaa työssä jaksamista. Ryh-

mällä on niin halutessaan käytössään asiantuntijaluonnoit-sijoita. Ryhmään voi osallistua tilalta joko yksin tai yhdessä. Teemat valitsee ryhmä itse, jolloin aiheista saadaan jokai-selle osallistujalle sopiva.

Pienryhmä kokoontuu 5–6 kertaa vuosien 2013–2014 aikana. Tapaamisista peritään yhteensä 120 €. Lisäksi ke-rätään maksu tapaamisten ruokailuista. Ryhmäläisillä on mahdollisuus tehdä lisäksi tuet-tuun hintaan retkiä, joista lasku-tetaan erikseen. Ryhmään ilmoit-taudutaan ProAgria Länsi-Suomen vaihteeseen 15.5. mennessä, p. 020 747 2550.

Tapaamme ensimmäisen kerran alkukesän iltana torstaina 6.6. klo 18.00 Harjavallassa Kokemäenjo-en rannassa sijaitsevassa VillaKan-kaassa os. Piispantoe 28, 29200 Harjavalta.

Ohjelmassa: Tutustumiskierros, ryhmän kokoontumiset, teemat ja toiveet, Isännän puheenvuoro ”Miten huoleh-din jaksamisestani arjen kiireessä”, rantasauna lämpenee ja pulahdus Kokemäenjokeen. Lisätietoja Annina Saine, p. 040 661 9010 tai Sanna Seppälä, p. 050 590 2085 etunimi.sukunimi@proagria.fi

## Kysymys työajasta

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum r-errum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum?

Timo Junnila vastaa: Lorum vel et dolupis iminum dolup-tatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et labo-rem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe

sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigen-tus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, esciet et etum que num eos volorios delit re plam. Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo.

Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam. Lorum vel et do-lupis iminum doluptatur min et idigen-tus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo.

Dolupis iminum doluptaturnulpa-rum raerrum faccupit doluptae natece-

pe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re num eos volorios plam num eos volorios.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigen-tus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum ra-errum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigen-tus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum ra-errum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorio.

Lorum vel et dolupis iminum doluptatur min et idigen-tus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum ra-errum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorio. Lorum vel et dolupis iminum dolupta-tur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis mil-

labo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem ame nulparum raerrum faccupit doluptae.

## Minkälaisia henkilöstöetuja meillä on?

Päivi Levola-Hesso vastaa: Lorum vel et dolupis iminum do-luptatur min et idigentus ipsandanimi, sam, officidisci venis millabo. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et labo-rem ame nulparum raerrum faccupit doluptae natecepe sandund esciet et etum que num eos volorios delit re plam.

Que num eos vol:

- Lorum vel et dolupis iminum
- officidisci venis millabo
- dolupis iminum doluptatur (dolupis iminum)
- dolupis iminum doluptatur.

Sandund esciet et etum que num eos volorio. Namet ipsa quaest faceat eatur, unt el id et laborem.

Teksti ja kuva: Mia Puotunen

**S**aima ja Elli naurattivat Niinisalon Varuskuntakerholla 6.3.2013 pidetyn Hyvinvointipäivien satapäistä yleisöä osuvilla jutuillaan Länsi-Suomen maa- ja kotitalousnaisten henkilökunnasta ja luottamushenkilöistä.



AJANKOHTAINEN  
KUVA



# Toimeka

---

palaa pian!

# Hukkakauran perässä

*Elisa Urmas nappaa autonsa kyytiin minut ja Liisa Koirasen. Auto mutkittelee koukeroisia teitä Lapin peltojen keskellä, kunnes kaarramme viljapellon reunaan. Tarkastajat löytävät kohteisiinsa ilmakuviavista tehtyjen digikarttojen avulla.*

Kaverukset ovat eksyneet väärälle pellolle.

Teksti ja kuvat: Essi Jokela

**T**akakontti avautuu ja viljelytarkastajat sonnustautuvat tarkastustamineisiinsa. Kurahousut ja saappaat jalkaan. Sitten Elisa ja Liisa viilettävät pitkin peltoa. Itse törötän pellon reunassa sortsit ja sandaalit jalassa. Käärmeiden takia täytyy käyttää saappaita, kertoo Elisa.

– Myös torjunta-aineilta pitää perunapellolla suojautua vaatteiden avulla, vaikka kuuma tuleekin.

Liisa on samaa mieltä, vaikka aurinko porottaa elokuiselta taivaalta kuumasti.

– Viljat myös raapivat ikävästi. Pitkät housut ovat tarpeen.

Ihmettelen, miksi ohrapellolla kasvaa myös paljon vehnää. Elisa kertoo, ettei ole kovin vakavaa, jos omille possuille menevässä ohrassa on mukana muuta lajia, mutta siemenpelloilla muut lajit täytyy perata pois. Myös mallasohran olisi hyvä olla puhdasta. Tässä tapauksessa voidaan syyttää muodissa olevaa suorakylvötekniikkaa ja eri lajia olevaa esikasvia.

– Suorakylvössä ei muokata peltoa. Viime syksyinen sänkimaa kylvetään keväällä. Muokkauksessa varisseet jyvät jäävät syvemmälle maahan, eivätkä heti idä, mutta nyt kun siemenet ovat pinnassa, ne pääsevät kasvamaan. Muokkaus olisi ehkä vähentänyt vehnän määrää ohran seassa, mutta aina ei sekään auta.

Väärää lajia saattaa päästä pellolle muillakin keinoin.

– Puimuria ei ehkä aina putsata ja jyviä jää johonkin koloon ja silloin kylvettäessä menee vääräkin siemeniä pellolle.

Elisa kertoo tehneensä tänä kesänä tarkastuksia mm. Jonna Törön, Sari Korvalan ja Liisa Koirasen kanssa, mutta välillä ollaan oltu suuremmallakin porukalla liikkeellä.

– Meitä on kymmenkunta tarkastajaa. Tarkastettavana on hyvin erikokoisia tiloja. Yhdessä päivässä pyritään tarkastamaan yksi tila, tarkastusalasta riippuen voi ehtiä kaksikin. Ensin otetaan lohkotiedot niiltä lohkoilta, joilla on viljelty siemenkasvia ja selvitetään peltojen sijainti. Tarkastuksen jälkeen pyydetään viljelijältä nimi alle, jos mitään ei löytynyt.

– Viljelijät tietävät systeemin, eikä paperihommista mene kauaa. Jos jostain löytyy, se merkitään pöytäkirjaan. Sovitaan esimerkiksi perkaamisesta ja joskus käydään myös myöhemmin katsomassa, että perkaus on tehty. Jos löytyy hukkakauraa, lohko ilmoitetaan hukkakaurarekisteriin ja seuraavina vuosina se on poissa siementuotannosta.

Elisa sanoo, että tänä vuonna tarkastustyö on ollut rankkaa, koska on ollut hyvin märkää.

– Sadehousuissa on menty ja niissä on ollut kuuma. Kaikki ovat silti voimissaan vielä ja hyvin on mennyt. Aikaisemmat kesät ovat olleet hellekesiä. Nyt on ollut hyvät kelit, mutta märkää.



Kurahousut jalkaan, uusi päivä alkaa.

### Aika hyvältä näyttää tällä hetkellä

Elisa toteaa, että rikkakasveja on ollut paikoin aika paljon. Hukkakauraa kasvaa paljon, muttei siemenpelloilla. Kosteana kesänä se kasvaa suureksi ja näkyy kauas, kuten muutkin rikkakasvit.

– Kevät oli märkä ja mietimme, millaiset kasvustot tulee, kun kaikki iti niin hitaasti, mutta pääsääntöisesti kasvustot ovat olleet hyviä. Täällä ei ole ollut kauheita kaatosaiteita, niin kuin Pohjois-Satakunnassa. Hyvältä näyttää viljojen kannalta tällä hetkellä, kunhan ei ole märkää puintiaikaan.

– Sadosta voi tulla hyvä, laadusta ei tiedä. Koste keli haittaa itävyyttä ja homeet voivat olla haitaksi.

Elisa kertoo, että puidusta viljasta lähetetään vielä näytteet Eviralle. Niistä nähdään siementen itävyys, mikä on siemenviljassa tärkein asia. Puintiaikaan olisi hyvä olla kuivaa ja lämmintä. Nyt sato vaikuttaa kohtuulliselta.

### Tarkkana siementen kanssa

Kaikki Suomessa virallisesti myytävä siemen pitää tarkastaa. Ensimmäinen tarkastus tehdään kasvustossa kesällä. Silloin tarkastetaan ne lohkot, jotka on ilmoitettu siementuotantoon. Tarkastuksia tehdään noin heinäkuun puolesta välistä elokuun puoleenväliin. Tarkastettavaksi joutuvat viljat ja nurmet sekä perunat, jotka Satakunnan alueella ovat tulossa myyntisiemeneksi. Myös muita kasveja tarkastetaan, esimerkiksi hernettä, härkäpapua, hampua, apilaa, pellavaa ja rypsiä.

– Perunassa tarkkaillaan enemmän tauteja kuin rikkakasveja. Tarkastuksen vaatimukset vaihtelevat kasvilajeittain.

Tarkastettavia asioita on monia. Yksi niistä on lajikeaitous.

– Esimerkiksi ohralla on paljon lajikkeita. Väärät lajikkeet kasvustossa pitää huomata. Rikat kirjataan ylös kuten myös väärät lajikkeet – jos vaikkapa ohran joukossa kasvaa vehnää, niinkuin nyt täällä. Katsotaan kasvuston yleiskunto, joskus tehdään satoarvio ja tärkeimpänä kaikesta, tarkastetaan, ettei pellolta löydy hukkakauraa.

Jos lohkolta löytyy yksikin hukkakaura, se hylätään. Jos niitä löytyy useammalta kuin yhdeltä lohkolta, hylätään koko tilan siemenviljelys. Suomessa on tiukka lainsäädäntö hukkakauran suhteen.

Hukkakaura on tehokas leviämään. Se tuli Suomeen aikoinaan siemenviljan mukana. Se tekee valtavasti siemeniä, säilyy maassa pitkään itävänä ja valtaa alaa pellolla.

– Etelä-Euroopassa sitä kasvaa joka puolella, mutta Suomessa se halutaan pitää kurissa. Laki määrää torjumaan sen kaikilta pelloilta. Se on viljoille kova kilpailija. Nurmessa se pysyy yleensä kurissa niiton ansiosta. Lisäksi se on yksivuotinen, joten talvi hoitaa yleensä syksyllä pellon pinnalla itäneet. Tavalliset kasvinsuojeluaineet eivät tehoa hukkakauraan, mutta sen torjuntaan löytyy muutama tehokas aine.

Tarkastustyön teettää Evira, jolle tarkastukset tehdään ostopalvelutyönä. Evira kouluttaa tarkastajat kerran vuodessa yhden päivän pituisella koulutuksella. Uudet tarkastajat läpikäyvät kahden päivän koulutuksen.

– Evira myös valvoo tarkastajien toimintaa ja joskus auditoi jonkun tarkastajan. Koulutuspäivänä jokainen suorittaa tentin. Se on hyvää kertausta aina vuoden tauon jälkeen.

– Vuoden jälkeen on myös aina mukavaa palata toimistotöistä tarkastushommiin ja nauttia kesästä ulkona. Tässä työssä on paljon hyviä puolia.

Jonna Törö listasi kivat asiat työssä.

## Viljelytarkastustyön hyvät puolet:

- mukava työporukka
- vastapainoa tietokoneen ääressä istumiselle
- raitista ulkoilmaa ja liikuntaa, aurinkoa ja virkistävää kesäsadetta
- ammattitaidon kasvaminen kasvinviljelyssä, kasvintuntemus, rikat ja taudit
- maakunta tutuksi, uusia teitä ja paikkoja
- mukavat asiakkaat
- ongelmanratkaisutaidot kehittyvät
- työkaverit eri osa-alueilta tulevat tutuiksi.

”

Nyt kun siemenet ovat pinnassa, ne pääsevät kasvamaan. Muokkaus olisi ehkä vähentänyt vehnän määrää ohran seassa, mutta aina ei sekään auta.

Ollako ohraa vai eikö olla? Kas siinä pulma.



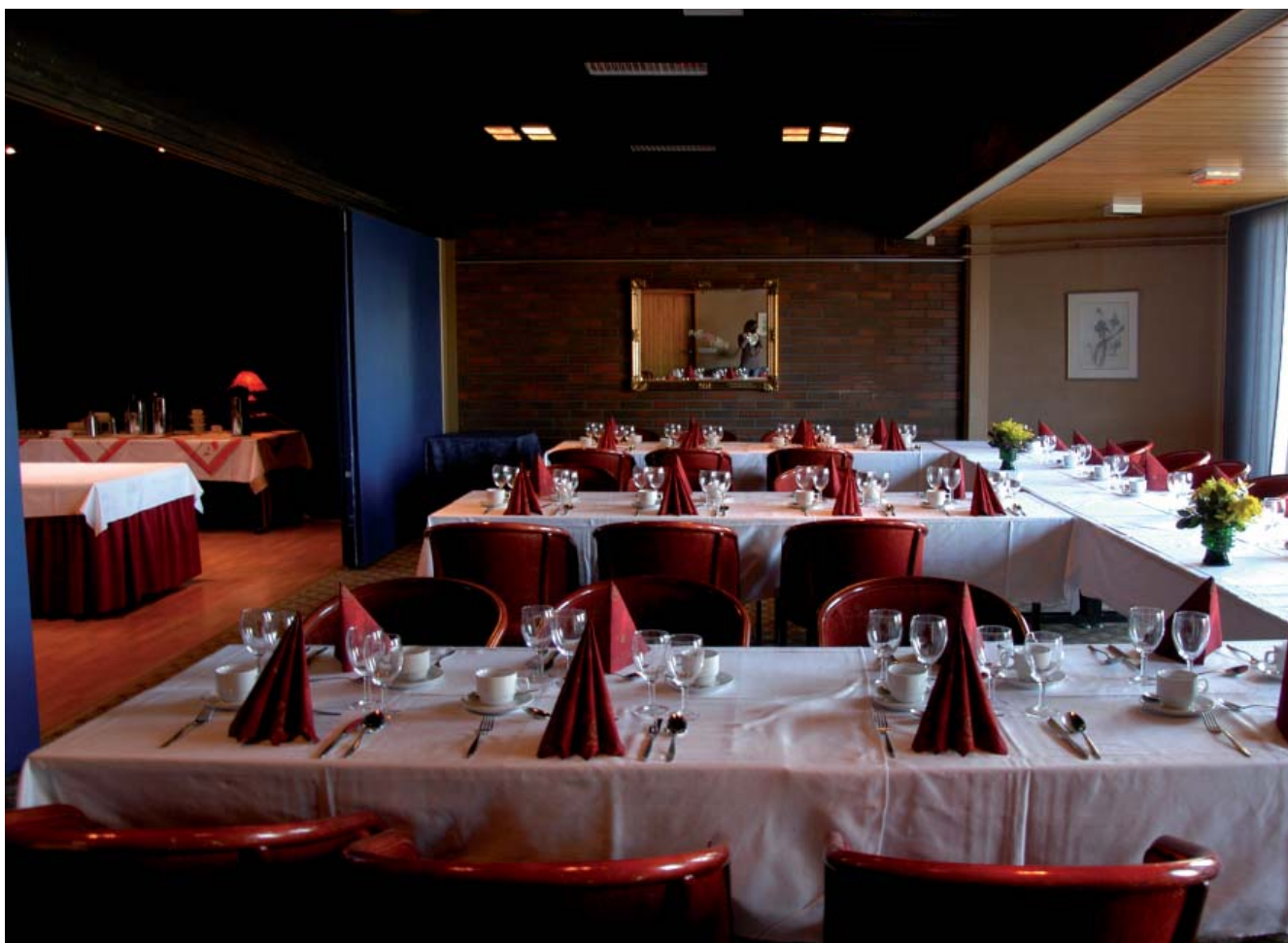
# Toimekas

ProAgria Satakunnan viikkoviesti

13.10.2010

Nro:7

PRO.  
Agria Satakunta



  
**Farmari.**  
Suomen Maatalousnäyttely 2011.  
1.-3.7.2011 Porissa.

## TJ:n uutisia

### Muutoksia henkilöstöön

Tuuli Suominen on ilmoittanut siirtyvänsä uusien haasteiden pariin ja irtisanoutunut yritysneuvojan tehtävästä.

Pentti Pakkala siirtyy Köyliö kalanviljely Oy:stä ProAgria Satakunnan osa-aikaiseksi työntekijäksi marraskuun alussa. Hän hoitaa Köyliöstä siirtyvää kalanpoikaisten välitystä.



  
**Farmari.**  
Suomen Maatalousnäyttely 2011.  
1.-3.7.2011 Porissa.



## FARMARI UUTISIA

### Näyttelypaikkojen varaus alkoi vilkkaasti

Tämän viikon maanantaina lähti sähköpostilla markkinointikirje reilulle tuhannelle mahdolliselle näytteilleasettajalle. Näyttelysihteeri Eeron mukaan sähköisiä ilmoittautumisia on jo palautunut jonkin verran.

### Farmari internetsivut on avattu!

Käy katsomassa sivut.

[www.farmari.net](http://www.farmari.net)

# BUDJETOINTI

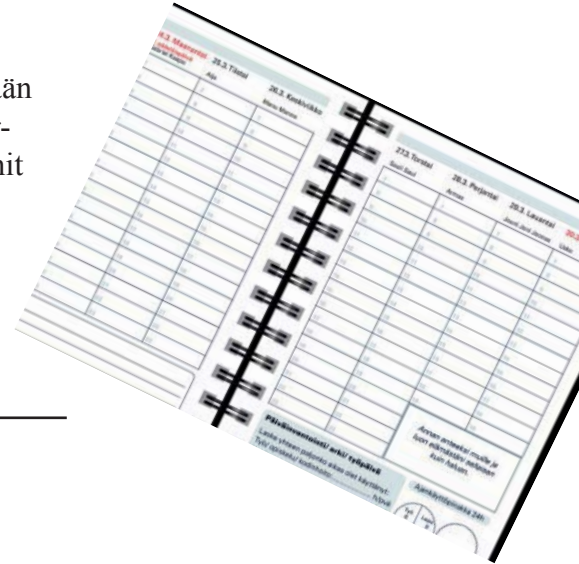
Ensi vuoden budjetointi on alkanut. Toimihenkilöpäivillä jaettiin pohjatietoa myynti-  
budjetoinnin tueksi: edellisen 12 kk:n toteutuneet luvut. Vuodelle 2011 on tavoitteissa  
saada 5 % kasvu laskutukseen.



Täytättehän henkilökohtaiset budjettiluvut MKToimistoon edellisten vuosien tapaan.  
Budjetoitipohjat löytyvät ohjelmasta Näytä / Budjetointi - klikkauksella, ohjeet  
näkyvät Ohje (excel)-tämän alta näytön alareunasta. Luvut syötetään kuukausi-  
tasolla ( kpl,a'- hinnat, tunnit ).

Esimiesten kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa budjettiluvut käydään  
läpi ja mahdolliset muutokset tehdään MKToimistoon. Huomioikaa var-  
sinkin Farmari - näyttelyyn varattava aika. Farmariin budjetoitavat tunnit  
kirjataan tuotteelle 112 / toiminto 540.

Kaikkien henkilöiden hyväksytyt budjettiluvut on oltava MKToimis-  
tossa 31.10.2010. Sen jälkeen toimistolla ajetaan raportit ja koko-  
naisbudjetit laaditaan näiden lukujen pohjalta.



## Viikkopalaverit takaisin

Päätettiin taas palata viikkopalaverisysteemiin.  
Toivottavasti toimistolla on mahdollisuuksien  
mukaan väkeä paikalla maanantaiaamuisin  
klo 9 -9.30

## Etukuponkeja tulossa

Satakunnan Osuuskauppa on lähettänyt etukortteja, joilla saa -10 % alennuksen lounaasta maanantaista perjantaihin kello 11-14 porilaisissa ravintoloissa: Amarillo, Rosso, Torero, Prisma ja Sokos Ravintolamaailmat. Kortit on voimassa 2011 loppuun, vaikka kortissa on maininta, että voimassa 2010 loppuun. Lisäksi on tarjolla pari muuta yksittäistä etukuponkia joilla saa etuja Satakunnan Osuuskaupan ruokapaikoissa.. Kortit tulee loka-kuun palkkakuoren mukana teille.



## Markku Anttila jäi eläkkeelle

Henkilöstöpäivän yhteydessä juhlistettiin Markun eläkkeelle jäämistä. Markku palveli Maaseutukeskusta ja ProAgriaa 1.8.1974 - 30.9.2010.

Lahjaksi Markku sai matkan EuroTier messuille, lämmikettä, villasukat sekä kirveen.



## Satakuntalaisten viikkoviesti vko 16/2005

Uusi viikkoviesti on kastettu kantamaan nimeä Toimekas. Toimekas kertoo tärkeät viestit keskiviikkoisin.

Seuraavissa Toimeikkaissa pääset tirkistelemään työtovereidesi kesäajatuksia. Ensimmäisinä leikkimieliseen kesähaastikseen pääsevät Kaisa Vuorenmaa ja Ilmo Myllymaa.

### Kasvinsuojelukoulutus 29.4.

Koulutus järjestetään hotelli- ja ravintolaoppilaitos Liisanpuistossa klo 9-15. Ilmoittautumiset 22.4. mennessä.

### Kasvutilannetiedotus alkaa

Kasvutilannetiedotus alkaa viikolla 17. Tiedote ilmestyy joka toinen viikko ja se jatkuu syksyyn saakka. Lehdistö voi lähestyä kysymyksiä kaikkia asianosaisia. Kyselyihin kannattaa vastata reippaasti myönteisen kuvan luomiseksi.

### Nettikysely asiakkaille

MMM teettää nettikyselyarviontia neuvontapalveluista. Aktivoi asiakkaitasi vastaamaan kyselyyn myönteisen palautteen saamiseksi. Vastausaikaa on huhtikuun loppuun asti osoitteessa [www.webropol.com/neuvonta2005.net](http://www.webropol.com/neuvonta2005.net). Sisään pääsee salasanaalla neuvonta2005

### Poltettavat paperit

Poltettavat paperit noudetaan keskiviikkona 4.5 toimistolta.

### Toimisto suljettu 6.5.

Toimiston lattia vahataan ja ikkunat pestään perjantaina 6.5. Tyhjennä huoneesi lattia ja pöytä ylimääräisestä roinasta siivouksen helpottamiseksi.

### Kaisan lempi kesäasuste ovat hanskat

Kuinka kauan olet ollut talossa?

Helmikuun alusta 2005  
Työtehtäväsi?

Maitotilaneuvoja

Missä olit töissä tätä ennen?

Maatalouslomittajana  
Mouhijärven

Lomituspalveluyksikössä  
Koska lomasi on?

Lomia ei vielä täksi kesäksi kerry, joten täytynee talvella pitää lomaa ja hakeutua lämpöön.

Parasta kesässä?

Aurinko ja lämpö.

Jäätelö, mansikat ja mustikat.

Huonointa kesässä?

Kärpäset ja hyttyset. Uutena kammotuksena hirvikärpäset, joihin törmää mustikkametsässä.

Kesäasu, jossa viihdyt parhaiten?

Kesän tärkeimmät asusteet ovat hyvät hanskat.

Mukavin kesäasento?

Kyykkyasento sopii sekä pihanhoitoon että mustikkametsään.

Maalla vai kaupungissa?



Parhaiten viihdyn maalla omissa oloissani.

**Mukavin lämpötila?**

22 C

**Päivärytmi kesällä?**

Kesällä olen aamun virkku ja illan torkku. Talvisin olen aamun ja illan torkku.

**Lomasuunnitelmat?**

Haaveilen lomasta etelän lämmössä. Nähtäväksi jää toteutuuko haave, mutta jo pelkkä haaveilu ja suunnittelu piristää.

**Onko sinulla kesärituaaleja?**

Pihanhoito on rituaali johon pääsee/joutuu joka kesä. Alkukesästä homma on ihan mukavaa, mutta loppukesästä rikkaruohoja vastaan taistelu alkaa tympiä.

**Kuka on parasta kesäseuraa?**

Omat lapset; Toivo 6 v ja Aino 4 v; aina innokkaita auttamaan tai lähtemään mukaan reissuihin.

**Kuuluuko tv:n katsominen kesään?**

Ei kuulu. Eikä sieltä kyllä mitään kesällä tulekaan.

**Lempi kesäruoka?**

Jäätelö. Sitä kuluu kyllä paljon muulloinkin, mutta kesällä kulutus tuplaantuu.

**Suvimottosi?**

Tehdään nyt, talvella ehtii huilaamaan.

**Kesävinkki toisille lomailijoille?**

Huvipuistossa täytyy käydä vähintään kerran kesässä!

## **Loma-ajat ja lomarahat**

Lomatoivomuksesi on oltava esimiehellä 29.4. mennessä.

Ilmoita myös jos haluat vaihtaa lomarahat vapaaksi.

## **Toimisto suljettuna 4.-22.7.**

Puhelinvaihte on suljettuna 4.-22.7.

Ajoitathan lomasi, jos mahdollista myös tuohon aikaan.

## **Toimihenkilöpäivä**

Toimihenkilöpäivä vietetään Kullaan Silokalliolla 26.5.

## **Ilmolle ei papusoppaa kesällä**

**Kuinka kauan olet ollut talossa?**

Aika pitkään, liiankin pitkään, ja pidempään kuin mitä haastattelijan ikä on.

**Työtehtäväsi?**

Useissa eri tehtävissä Maaseutukeskuksessa. Nykyisin kaikki maatilojen sukupolvenvaihdokseen, maatilakauppoihin, tai muihin investointeihin liittyvät suunnittelutehtävät. Työnimike on suunnitteluagrologi. Toimin kyllä myös maanviljelijänä.

**Missä olit töissä tätä ennen?**



Savolaisia piällysmiehiä konsultoimassa Kuopiossa.

**Koska lomasi on?**

Toukokuussa kylvötöissä, heinäkuussa mökillä, ja elosyyskuussa puintihommissa.

**Parasta kesässä?**

Käytännön maataloustyöt, kylvöt ja puinnit, sekä mökkihommat Uudessakaupungissa.

**Huonointa kesässä?**

Ehkä sen lyhyys - väliaikaista kaikki on vaan.

**- Kesäasu, jossa viihdyt parhaiten?**

Risaset työvaatteet kai se on.

**Mukavin kesäasento?**

Mikä vaan mökillä, kun ei ole mitään aikatauluja

**Viihdytkö paremmin maalla vai kaupungissa?**

Ehdottomasti maaseudulla, - käyn ahon laitaa minä il...

**Mukavin lämpötila?**

Vapaa-aikoina lämmin kesäpäivä ei ole hassumpi - vaikka sataiskin!

**Päivärytmi kesällä?**

En nuku myöhään, ja jos en ole työssä lähden vapaa-aikana ensin aamulenkille, ja sit ulkona olemista, askarointia ja puuhastelua. Illalla saunominen, ja jos en ole kokouksissa niin sanaristikot käteen, ja aivoverenkiertoa stimuloimaan.

**Lomasuunnitelmat?**

Mökkeily on parasta lomaa.

**Onko sinulla kesärituaaleja?**

Ei erityisiä rituaaleja, mutta kaikennäköistä rakentamista ja korjaamista riittää maatilalla puolella.

**Kuka on parasta kesäseuraa?**

Omat lapset + "muija", sekä ystävät ja tuttavat

**Kuuluuko tv:n katsominen kesään?**

Uutiset, ajankohtaisohjelmat ja jotkut dokumentit, mutta ei "saippuaopperat".

**Lempi kesäruoka?**

Mökin terassilla maistuu mikä vaan, kunhan ei ole "papusoppaa".

**Lempi kesäjuoma?**

Kylmä vesi, ja saunomisen jälkeen yksi lonkero, mutta vain yksi.

**Suvmottosi?**

Olkoon se vaikka "hellitä hetkeksi".

**Kesävinkiksi toisille lomailijoille?**

Kyllä toisetkin voivat hetkeksi hellittää.

**Kesän harjoittelijat**

Ensi kesäksi on tulossa kolme harjoittelijaa: Sari Vistilä, kotieläinosasto; Miia Tilli, Riimupiirihanke ja Marjut Salonen, kasvinviljely. Lisäksi kesäksi tulee töihin Aleks Simula kasvinviljelyyn.

**Muistoja opintomatkalta**

Latvian tuliaisina muistamme, että Riikabalsami parantaa vaivan kuin vaivan. Muistetaan nauttia sitä kohtuudella. Ja Riikassahan oli paljon "todella kauniita rakennuksia".

Toimekasta toimittaa yritysviestinnän harjoittelija Erika Mäntylä kesäkuun loppuun saakka. Sokerista ja suolaista palautetta voit lähettää osoitteeseen erika.mantyla@proagria.fi

Toimekas lähetetään aluksi pari kertaa paperiversiona maakuntaan. Jatkossa julkaisu on luettavissa intrassa.



**Raikkaat kevät terveiset!**

**Erika**