

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Mediatuotanto

2020

Pia Viljanen

PAPERISEN HENKILÖSTÖLEHDEN KONSEPTOINTI VERKKOON

– Vantaan kaupunki, henkilöstölehti Vautsi

OPINNÄYTETYÖ AMK | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Mediatuotannon tradenomi, ohjaaja: Vesa Kankaanpää

12/2020 | 22 sivua, 1 liitesivua

Pia Viljanen

PAPERISEN HENKILÖSTÖLEHDEN KONSEPTOINTI VERKKOON

– Vantaan kaupunki, henkilöstölehti Vautsi

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda Vantaan kaupungille vaihtoehtoinen sisäisen tiedotuslehden konsepti verkkoon mahdollista lehti uudistusta silmällä pitäen.

Konseptoinnin tueksi haastateltiin kaupungin eri toimialojen viestinnästä vastaavia henkilöitä. Lehden sisältöön oltiin tyytyväisiä, mutta lehden formaattiin toivottiin pääsääntöisesti muutosta. Koska kaupungilla on hyväksi koettu intranet, jota henkilökunta käyttää aktiivisesti sisäisen tiedon hakemiseen ja jakamiseen, oli luontevaa pohtia sitä myös henkilöstölehden julkaisukanavana. Kyselyssä nousi esiin huoli muutoksen mahdollisesta tasa-arvoisuudesta.

Lähdemateriaalin ja taustoittavan tutkimuskyselyn tuloksista oli selkeä lähteä miettimään konseptia, jossa lisätään toivotunlaisten taustoittavien juttujen ja henkilöhaastattelujen määrää. Varsinainen organisaation asiantiedottaminen on keskitetty intranetin muihin osioihin.

Intranetissä julkaistava Vautsi-osio tarjoaa henkilökuntaa sitouttavaa ja työyhteisöä yhdistävää materiaalia kätevästi tutussa ympäristössä. Kyselyssä esiin noussut epävarmuus muutoksen tasa-arvoisuudesta osoittautui lähdemateriaalin avulla tehdyn pohdinnan myötä aiheettomaksi. Intranetissä julkaistu sisältö on henkilöstön luettavissa kaikkina vuorokauden aikoina ja viikon jokaisena päivänä kaikkialta sekä kaikilla älylaitteilla ja tietokoneilla. Lehden lukeminen ei edellytä aiempaan verrattuna myöskään pdf-tiedoston lataamista omalle älylaitteelle, joka saattaa kuormittaa laitteen muistia.

Esitetty konsepti täyttää toimeksiantajan tavoitteen sekä kyselyssä esille tuodun toiveen tasa-arvoisuudesta, koska se ei rajaa lehden lukemista paikkaan, aikaan, eikä laitteeseen. Vautsi-osio keskittyy niin sanottuihin reppari-juttuihin, jollaisia ovat henkilöhaastattelut, gallupit sekä taustoittavat artikkelit.

ASIASANAT:

konseptointi, sisäinen viestintä, henkilöstölehti, tasapuolisuus, intranet

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Business Administration, Media Production, Instructors: Vesa Kankaanpää

12/2020 | 22 pages, 1 pages in appendices

Pia Viljanen

CONCEPT OF A PAPER STAFF MAGAZINE FOR THE INTRANET

- City of Vantaa, staff magazine Vautsi

The aim of the thesis is to create an alternative internal newsletter concept for the city of Vantaa online.

To support the concept, the person responsible for communication in the various sectors of the city was interviewed by email. The respondents of the survey were satisfied with the content of the magazine but hoped for a change with the format. Since the city has a well-perceived intranet that the staff actively uses to retrieve internal information, it was natural to consider the intranet as a communication channel for the staff magazine as well. The survey raised concerns about the possible equality of this modification.

From the results of the source material and the research survey, it was clear to start thinking about a concept that would increase the number of desired background stories and personal interviews. The official information of the organization is centralized in other sections of the intranet.

The Vautsi section, published on Intranet, offers material that engages staff and connects work communities in a conveniently familiar environment. The uncertainty about the equality of this modification that emerged in the survey proved to be unfounded due to the reflection made with the help of source material. Content published on the intranet is available for staff to read at anytime from anywhere, on all smart devices and computers. Compared to the previous one, reading the magazine does not require downloading a pdf file to smart device.

The concept presented meets the client's objective and the desire for equality expressed in the survey. The Vautsi section focuses on so-called reppari-stories, such as personal interviews, polls, and background articles.

KEYWORDS:

concept, corporate communication, staff magazines, modification, intranet

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 KONSEPTOINTI	3
2.1. Konseptointi käsitteenä	3
2.2. Palvelumuotoilu toimintatapana	3
3 HENKILÖSTÖLEHTI SISÄISESSÄ VIESTINNÄSSÄ	7
3.1. Henkilöstölehden rooli	7
3.2. Henkilöstölehti Vautsi	8
4 KYSELYTUTKIMUS	10
4.1. Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	10
4.2. Vastausten yhteenveto	11
4.2.1. Digitaalisen formaatin merkitys	12
4.2.2. Tasa-arvoisuus/tasapuolisuus verkkojulkaisussa	12
4.3. Aiemman lukijatutkimuksen tuloksia	13
5 VAUTSIN VERKKOKONSEPTI	14
5.1. Toiminta- ja toteutusmalli	14
5.2. Toimitusresurssit	16
5.3. Sisällön julkaiseminen	16
5.4. Muutoksen käyttöönotto	17
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	19
LÄHTEET	21

LIITTEET

Liite 1. Konseptoinnin visualisointi

1 JOHDANTO

Paperisen henkilöstölehden konseptointi verkkoon -opinnäytetyön toimeksiantaja on Vantaan kaupunki. Aihe on kaupungin viestinnässä ajankohtainen. Organisaatiossa on käytössä pidetty ja nykyaikainen intranet, jonka käyttöä henkilöstölehden julkaisukanavana on pohdittu yhtenä vaihtoehtona. Formaatin muuttamiselle luo paineita suuri henkilökunnan määrä, jonka tehtävät ja toimipaikat sekä työpisteet ovat keskenään hyvin erilaisia ja sijaitsevat eri puolilla kaupunkia. Paperisen henkilöstölehden tuottaminen koetaan työlääksi ja kankeaksi. Lehden konseptin muuttamista digitaalisesti on mietitty jo aiemminkin. Digitaalisen konseptin ajatellaan aiheuttavan haasteita henkilöstön tavoitavuudessa digitaalisten laitteiden rajallisuuden vuoksi. Kaikissa toimipisteissä ei ole henkilökohtaista tietokonetta jokaiselle työntekijälle, mutta yhteiskäyttökoneita löytyy.

Tällä hetkellä henkilöstölehti Vautsi julkaistaan paperisena noin 2 200 kappaleen painoksena. Sitä jaetaan yksi kappale kymmentä työntekijää kohden toimipisteiden tauko- ja kahvitiloihin. Toimitustapa ei välttämättä tavoita kaikkia lukijoita. Lehdestä julkaistaan myös näköislehti pdf-tiedostona kaupungin internetsivuilla. Lehti ilmestyy kolme kertaa vuodessa.

Vantaan viestintään osoitetulla opinnäytetyön kvalitatiivisella eli laadullisella kyselytutkimuksella selvitetään lehden pääasiallisesta sisällöntuottamisesta vastaavien toimijoiden näkemystä formaatin muutoksesta. Samalla pohditaan, menetetäänkö muutoksella jotain sekä heikkeneekö taustoittavan ja yhdistävän tiedon sekä sisällön jakaminen.

Lähdeaineistona olevan kyselytutkimuksen, lehden päätoimittajana toimivan viestintäjohtajan ja lehden tuottajana toimivan tiedottajan taustahaastattelun sekä yhteisviestinnästä kertovan lähdekirjallisuuden avulla taustoitetaan sisäisen viestinnän vaikutusta yhteisöllisyyteen ja tasa-arvoisuuteen. Sisäisen viestinnän arvo ja merkitys yhteishengen luomisessa sekä henkilöstön sitouttamisessa organisaatioon todetaan lähdeaineistossa poikkeuksetta merkittäväksi. Henkilöstölehti on yksi merkittävä viestintäväline. Konseptoinnin ja palvelumuotoilun oppaiden avulla luodaan konsepti ja toimintatavat muutoksen toteutusta varten. Lähdeaineiston avulla arvioidaan myös paperisen henkilöstölehden, verkkojulkaisun ja digitaalisen kanavan välisiä eroja konseptin toteutustavaksi. Saatuja kokemuksia ja kertynyttä tietoa vertaillaan kyselytutkimuksessa saatuihin vastauksiin ja arvioidaan mikä julkaisutapa olisi henkilöstön kannalta kaikkein toimivin.

Opinnäytteen tarve ja toimeksiantajan toiveet kartoitetaan kyselytutkimuksen sekä kaupungin viestintäjohtajan ja tiedottajan tapaamisen avulla. Lähdeaineiston lisäksi myös muuta yhteisöviestinnän kirjallisuutta sekä aihealueen verkkosivustoja käytetään opinnäytteen toteutuksen tukena. Kirjallisuudessa käsitellään sisäisen viestinnän tarvetta laajasti. Kaikessa materiaalissa sen merkitys todetaan varsin yksimielisesti tärkeäksi kaikenkokoisille organisaatioille. Myös sen sitouttamisen merkitystä pidetään tärkeänä. Henkilöstölehteä pidetään yhtenä hyvänä sisäisen viestinnän välineenä.

Opinnäytetyö etenee käsitellen ensin konseptointia ja palvelumuotoilua käsitteenä. Tämän jälkeen tutustutaan henkilöstölehti Vautsin sisältöön, aiempaan lukijatutkimukseen sekä käydään läpi tehdyn kyselytutkimuksen vastauksia. Mitä muutoksella saavutetaan tai menetetään? Onko muutos tasa-arvoinen? Lopuksi esitän ehdotuksen lehden verkkokonseptista. Opinnäytteeseen ei kuulu graafisen ulkoasun tai tietoteknisen toiminnallisuuden suunnittelua.

Opinnäyte toteutetaan toiminnallisena, projektityyppisenä opinnäytetyönä.

2 KONSEPTOINTI

Tuotteen tai palvelun toimitusformaatin muuttaminen edellyttää aina arviota muutoksen hyödyllisyydestä ja vaikutuksista. Digitaalisen viestinnän muutos on tullut yhteiskuntaan kolmessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa tietokone keksittiin ja toinen vaihe teki niistä yleisiä. Viimeisenä vaiheena pidetään tietokoneiden arkipäiväistymistä niin kotona kuin työpaikoillakin (Hiila, ym. 2019, 21). Digitaalisen viestinnän arkipäiväistyessä on luontevaa, että paperisesta viestinnästä luovutaan organisaation sisällä. Toimeksiantajan organisaatioissa on käytössä yhteisesti hyväksi havaittu digitaalinen viestintäkanava sekä välineet sen käyttöön.

2.1 Konseptointi käsitteenä

Konseptoinnilla (myös konseptisuunnittelu) jalostetaan ideoita palveleviksi toiminnoiksi (Jyväskylän yliopiston Smart Education verkkosivusto). Näin luodaan kokonaissuunnitelma, jolla projekti saadaan toivottuun päätökseen. Yksityiskohtia enemmän konseptoinnissa mietitään kokonaisuutta (Korpilahti, blogi). Opinnäytettä lähestyttiin aluksi konseptoinnin näkökulmasta, jolla luotiin kokonaisuus, toiminta-ajatus, joka syntyi kyselytutkimuksen avulla hahmottuneista tarpeista. Tähän lähdettiin lisäämään toiminnallisuutta ja kyselyssä toivottuja elementtejä palvelumuotoilun erilaisilla toimintamalleilla.

2.2 Palvelumuotoilu toimintatapana

Palvelumuotoilun ajatuksena on mahdollisimman käyttäjälähtöinen tapa toteuttaa palvelu tai toiminto. Toimintamalleja on kehitetty useita erilaisia, joissa kaikissa palvelun suunnittelu lähtee pulman määrittämisestä päättyen ratkaisun toteuttamiseen. Opinnäytetyössä tarkastellaan ja hyödynnetään kolmea erilaista toimintatapaa. Seuraavan sivun kaaviossa esitetään niiden merkitys tälle opinnäytetyölle suhteessa toisiinsa.

Ensimmäisenä toimintamallina käytetään niin sanottua tuplatimanttia (Double Diamond), joka on palvelumuotoilussa paljon käytetty tuotteistettu toimintarunko ja työkalu. Se osoittaa konsepti-idean kehityskulun, joka voisi toteutua myös muussa esitysmuodossa vastaavien vaiheiden mukaisesti. Sen avulla hahmotetaan tämän opinnäytteen suunnittelun ja toteutuksen kulku. Se jakaa suunnittelun kahteen osioon (timanttiin) ja neljään

vaiheeseen. Ensimmäisessä laajempaan pohdintaan keskittyvässä osiossa on pulman ymmärtämisen ja havaitsemisen (Discover) sekä muutoksen tai kehityksen määrittelyn (Define) vaiheet. Toisessa osiossa keskitytään asian päätökseen saattamiseen uuden kehittämiseen ja kokeiluun (Develop) sekä uuden toteuttamiseen ja ratkaisuun (Deliver) keskittyvissä vaiheissa. (Desingn Council's verkkosivusto).

Mikko Koivisto ym. jaottelevat Palvelumuotoilun bisneskirjassa (Koivisto yms. 2019, 45) palvelumuotoilun asiakas- ja käyttäjäymmärryksen keruumenetelmät kolmivaiheisesti. Näitä vaiheita on hyödynnetty tässä työssä pohdittaessa muutostarvetta ja suunniteltaessa muutosta.

1. Perustutkimus, jossa eksplisiittisesti eli suoraan ilmaistaan mitä ihmiset pystyvät ja ovat valmiita kertomaan sanallisesti sekä mitä voidaan selvittää kyselemällä. Tällaisia menetelmiä ovat haastattelut, kyselyt ja ryhmäkeskustelut. Tämän opinnäytteen perustutkimus toteutettiin avoimilla kysymyksillä sähköpostin kautta.

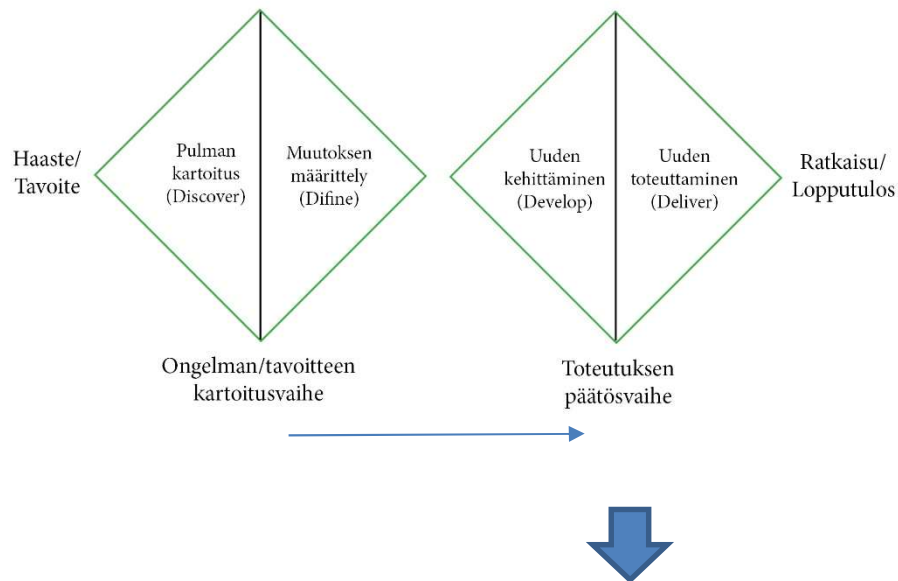
2. Kontekstuaalinen tutkimus, jossa tietoa kerätään ihmisten käyttäytymisen ja toiminnan sekä ympäristön vaikutusten kautta. Tätä kokemusperäistä tietoa saatiin kaupungin viestintäjohtajalta ja Vautsi-lehden ilmestymisestä vastaavalta tiedottajalta.

3. Eksploratiivinen tutkimus, jossa kerättävä tieto ei ole sanoin ilmaistavaa, vaan implisiittistä kuten kirjoittamattomat säännöt. Tällaisia ajatuksia on mahdollista saada kuuntelemalla ihmisten ajatuksia heidän kokemuksistaan yleisesti sekä tarpeista ja toiveista asiaan liittyen. Tietoa kerättiin tutkimalla näkemyksiä aiemmin lehdestä tehdyn lukijatutkimuksen sekä opinnäytettä varten toteutetun kyselyn kautta.

Opinnäytetyössä laaditun konseptin suunnitelman toteutuksessa käytetään Kehitä kokeillen -tapaa, joka etenee edustaen kahdenlaista toimintaa. Ensimmäinen tuottaa tietoa ja toinen on kuvaus kehitettävästä asiasta. Epätietoisuuden ja epävarmuuden sekä tiedon välissä kulkee viiden vaiheen jatkumo; tavoite, tarve, kehitettävät ideat, kokeilu ja lopputulos. (Hassi ym. 2015, 52–55). Vantaan kaupungin viestinnälle tehty kyselytutkimus sekä konseptoinnin suunnittelu ja palvelumuotoilun mukainen toteutus kattavat Kehitä kokeillen -mallin vaiheet. Tavoite ja tarve ovat syntyneet työyhteisön kasvaessa. Kehitettäviä ideoita haetaan muun muassa opinnäytetyön toimeksiannolla, jonka pohjalta kaupunki kokeilee ja ideoi organisaatiolleen toimivimman tavan. Lopputulos muodostuu näiden vaiheiden kautta.

Oheisessa kaaviossa esitetään, miten palvelumuotoilun kolmea erilaista toimintamallia hyödynnettiin konseptoinnin suunnittelussa ja miten sen kokeilu- ja toteutusvaiheet etenevät toimeksiantajalla opinnäytteen ulkopuolisina vaiheina.

Opinnäytteen kulku tuplatimantin rakennetta hyödyntäen.



Käyttäjymmärryksen keruumenetelmällä koostettiin taustatietoa.

1. Mitä voidaan selvittää kyselemällä (kyselytutkimus)
2. Ympäristön vaikutus (toimeksiantajan haastattelu)
3. Hiljainen tieto (aiempi työntekijöille tehty lukijatutkimus)



Kehitä kokeillen -mallia hyödyntäen vaiheistettiin konseptin toteutus opinnäytteen ja toimeksiantajalle jäävien toimenpiteiden osalta.

1. Tavoite; mitä toimeksiantaja haluaa?
2. Tarve; mitä toimeksiantaja tarvitsee?
3. Kehitysvaihe; konseptin luominen.
4. Kokeilu; toimeksiantaja aikatauluttaa ja toteuttaa. (Opinnäytteen jälkeen)
5. Lopputulokset; laaditun konseptin ja kokeiluvaiheen tulos – toteutetaanko?

Vautsin konseptointi verkkoon toteuttaa ajatuksen sisällön tasapuolisesta tarjonnasta. Tarve syntyy henkilöstön ja toimipisteiden määrästä. Lehden konseptin muutos mahdollistaa ja edellyttää sisällön kehittämisen. Tavoiteltavaan ja kokonaisuuden kannalta hyväksi havaittuun lopputulokseen päästään verkkokonseptin implementoinnilla eli kokeiluvaiheen kautta. Tämä vaihe toteutuu, mikäli Vantaan kaupunki päätyy kokeilemaan opinnäytteen ehdottamaa tapaa henkilöstölehden konseptoinnista sisäiseen verkkoon. Näin Vautsin konseptin kehittäminen mukailee Hassin mainitsemaa jatkumoa toiminnalliseksi kokonaisuudeksi.

3 HENKILÖSTÖLEHTI SISÄISESSÄ VIESTINNÄSSÄ

Sisäinen viestintä on organisaation sisällä tapahtuvaa tiedonkulkua ja vuorovaikutusta. Sen avulla rakennetaan yrityskuvaa, sitoutetaan ja jaetaan tietoa henkilöstölle (Joki 2018, 189). Henkilöstölehdessä kerrotaan pääasiassa henkilöstölle suunnattuja organisaation asioita sekä henkilöstön omia kiinnostuksen kohteita toisin kuin esimerkiksi kaupungin asiakas- tai asukaslehdissä, jotka ovat suunnattu organisaatioon kuulumattomille henkilöille, mutta sen vaikutuspiirissä oleville. Vantaan kaupungin henkilöstölehti julkaistaan myös internetsivuilla, josta se on kaikkien luettavissa. Viestintä pitää henkilöstölehdien julkaisua internetsivuilla hyödyllisenä mahdollisten työnhakijoiden kannalta, jotta organisaatioon olisi mahdollista tutustua paremmin.

Vaikka organisaatiossa viestinnästä vastaa yleensä siihen erikseen palkattu osasto tai yksikkö, sisäinen viestintä on koko henkilöstön vastuulla, sillä se on organisaation sisäistä vuorovaikutusta (Joki 2018, 189). Tämä on erityisen tärkeää muistaa henkilöstölehteä tehdessä ja sitä kehittäessä.

Kyselyn perusteella Vantaan henkilöstölehdien sisältö toteutetaan ja tuotetaan pitkälti kaupungin eri toimialojen viestintähenkilöstön toimesta. Sisällöntuoton osalta olisi hyvä lisätä vastuuta myös muulle henkilöstölle. Tällä sitoutettaisiin henkilöstöä yleisesti myös organisaation muutoksiin ja niistä tiedottamiseen. Vastuun jakamiseen vaikuttavat kuitenkin toimialojen resurssit ja valmius tuottaa sisältöä kirjoittaen tai kuvaten. Usein sisäinen viestintä koetaan pelkästään viestintäyksikön tehtäväksi. Esimerkiksi henkilöstöasiantuntijoiden olisi hyvä osallistua sisäiseen viestintään. Heidän tulisi huolehtia, että tiedonkulku on systemaattista ja tasapuolista. Henkilöstöhallinnossa on hyvä tietää, millaista tietoa sisäisessä viestinnässä on suunniteltu julkaistavan ja jaettavan (Joki 2018, 190).

3.1. Henkilöstölehdien rooli

Henkilöstölehti on sisäisen viestinnän kanava, jolla on mahdollista lisätä vuorovaikutusta henkilöstön kesken organisaation sisällä. Vuorovaikutuksen onnistumiseksi jokaisella työntekijällä on velvollisuus osallistua tiedonkulun ja sisäisen viestinnän toteuttamiseen (Joki 2018, 191). Sisäisen lehdien muuttaminen eri formaattiin ei Vantaalla ole varsinaisen este sen lukemiselle. On kohtuullista olettaa, että muuttuva formaatti otetaan haltuun

organisaatiossa tapahtuvana uudistuksena. Esimerkiksi intranet toimii jo nykyisellään monipuolisena tiedotuskanavana ja on tuttu koko henkilöstölle.

Vantaan kaupungin kaltaisessa suuressa organisaatiossa sisäiselle viestinnälle ja henkilöstölehden sisällön kaltaiselle tiedolle tarvitaan oma kanava. Käytäväkeskustelut tai omaehtoinen sisäinen verkostoituminen eivät ole riittäviä tasapuolisen sisäisen tiedon jakamiselle.

Elisa Juholin (2009, 74) esittelee hybridifoorumi-käsitteen moninaisena sekoituksena erilaisia viestintämuotoja, joissa digitaaliseen viestintään sekoittuu arkista särmien yli huikkailua, työkaverin työpisteessä vierailua ja soittelua tiedon jakamiseksi. Hybridifoorumi on sisäisen viestinnän itseohjautuvuutta henkilöstön yhdessä laatimin elävin säännöin. Se ei kuitenkaan toteudu tasapuolisesti isoissa organisaatioissa, joissa on useita toimipisteitä. Toisin kuin pienemmissä organisaatioissa, joissa se on tehokas tapa jakaa tietoa sisäisesti. Suurissa organisaatioissa sisäistä tietoa ja viestintää kokoava kanava tai väline on tärkeä. Hybridifoorumia hyödyntävissä yhteisöissä henkilöstölehdellä ei sen sijaan ole varsinaista roolia lainkaan. Henkilöstölehdissä sisältö on usein taustoittavaa ja henkilökuntaa esittelevää, eikä ilmestymisaikataulu ole kovin tiheä. Pienissä työyhteisöissä henkilökunta tuntee usein toisensa hyvin, koska sosiaalinen kanssakäyminen on tiiviimpää kuin suurissa organisaatioissa ja tiedonvaihto aktiivista. Hybridifoorumi saattaa kuitenkin toimia isoissa organisaatioissa toimipistekohtaisesti, joissa henkilökuntaa on vähemmän ja sosiaaliset kontaktit ovat intensiivisempiä.

3.2. Henkilöstölehti Vautsi

Vautsia ennen vuosina 2003–2007 Vantaan kaupungin henkilöstölehti oli sisällöltään mustavalkoinen A4-kokoinen painettu Vampatti-niminen lehti, josta julkaistiin myös intranetissä näköislehti. Kaupungin sisäisen viestinnän toimitusneuvosto päätti, että lehteä olisi syytä uudistaa aikakausilehtimäiseksi ja intrasta irralliseksi julkaisuksi.

Uuden lehden nimestä julkistetun nimikilpailun kautta lehden nimeksi valikoitui Vautsi. Lehti on ilmestynyt vuodesta 2008. Aloittaessaan se ilmestyi kuukausittain. Sisäisen viestinnän toimituskunta teemoitti jokaisen lehden, jonka mukaisesti lehdessä käsiteltiin asioita laajemmin. Lehden ilmestymiskerrat ovat hiljalleen vähentyneet. Vuoden 2016 jälkeen lehti on ilmestynyt kolme kertaa vuodessa. Vuonna 2018 lehdestä tuli koostemainen.

Valtaosa lehden sisällöstä julkaistaan jo aiemmin intranetin uutisvirrassa. Painetussa lehdessä julkaistu juttu saattaa siten jossain määrin poiketa intranetin versiosta julkaisuajankohdan vuoksi. Lehden näköislehti on luettavissa kaupungin julkisilla internetsivuilla pdf-tiedostona. Tätä julkaisutapaa on toteutettu henkilöstölehden osalta myös muiden kaupunkien organisaatioissa kuten Helsingissä ja Espoossa. Julkisuudella halutaan vahvistaa läpinäkyvyyttä sekä antaa mahdollisille työnhakijoille tilaisuus tutustua kaupunkiin työnantajana ja -paikkana.

Aiemmin tehdyn lehti uudistuksen tavoitteena oli kehittää lehden toimituksellista sisältöä ja ennakoida ajankohtaisia asioita. Toivottiin, että uudistus saisi toimialojen johdon sitoutumaan sisäiseen viestintään ja innostaisi työntekijöitä osallistumaan sisällöntuottoon. Toimialat saivat toimittaa lehden liitteeksi omien alojensa sisäisiä aineistoja. Nämä liitteet jaettiin lehden mukana vain asianomaisen toimialan henkilökunnalle. Toimialat eivät kuitenkaan innostuneet julkaisemaan omia liitemateriaalejaan.

Molemmissa lehdissä on ollut toisiaan vastaava ilmestymisaikataulu ja jakelutapa sekä molemmista on ilmestynyt näköislehti, mutta eri kanavissa.

4 KYSELYTUTKIMUS

Konseptisuunnittelun pohjaksi toteutettiin Vantaan kaupungin viestinnän eri toimialoille osoitettu kvalitatiivinen kyselytutkimus. Ennen kyselyn kohderyhmän määrittelyä ja kysymysten laadintaa kartoitettiin Vantaan viestintäjohtajan ja Vautsin tuottajana toimiva tiedottajan kanssa kyselyn tavoite, joka oli hahmottaa eri toimialojen viestintävastaavien näkemystä henkilöstölehdessä. Kysely toimitettiin sähköpostilla ehdotetuille 13 vastaanottajalle, jotka omalta osaltaan saivat edelleen osoittaa vastaamisen toimialansa muulle vastuuhenkilölle. Näin ollen vastauksia olisi voinut kertyä kaikkiaan yli 20 kappaletta.

Vastauksia läpikäydessä pohdintaa herätti olisiko vastausten sisältö muuttunut jollain tavalla, jos kysely olisi lähetetty myös esimerkiksi henkilöstöosastolle. Henkilöstölle osoitettua kyselyä ei tässä yhteydessä suunniteltu toteutettavan sen suuren määrän vuoksi.

Vastauksia palautui sähköpostilla yhdeksän kappaletta. Vastausprosentti on siten 69 siitä vastaajamäärästä, jolle kysely osoitettiin suoraa. Jos vastauksia olisi saatu sekä toimialavastaavilta että edelleen toimitettuna myös toiselta toimialan vastuuhenkilöltä vastaajia olisi ollut noin 25 viestinnässä työskentelevää. Tällöin saatujen vastausten prosentti olisi ollut 36. Vastausten kautta saatuja näkemyksiä voidaan pitää kattavina, koska vastaajat edustavat kaikkia kaupungin hallinnon toimialoja ja tuntevat näin oman toimialansa haasteet ja käytännöt. Vastausaikaa oli kolme viikkoa. Kysely toteutettiin helmimaaliskuussa 2020.

4.1. Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Kyselyssä oli yhdeksän avointa kysymystä, joilla kartoitettiin henkilöstölehden ja sen nykyisen formaatin merkitystä organisaatiolle ja työllistävyyttä viestinnälle. Vastauksissa nousi selvästi esille huoli intrassa julkaistavan lehden tasa-arvoisuudesta paperiseen henkilöstölehteen verrattuna. Kyselyn toteutuksen jälkeen voidaan pohtia, olisiko kysymyksen neljä esittämisessä voitu välttää vertailevaa kysymyksen asettelua ja olisiko tasapuolisuus silloin noussut uudistuksen yhdeksi huolenaiheeksi.

- 1) Kuinka paljon toimialasi osallistuu Vautsin sisällöntuottamiseen?
- 2) Millaisena näet Vautsin tiedotuksellisen merkityksen?
- 3) Mikä sinusta on painetun lehden heikkous ja/tai hyöty?
- 4) Koetko painetun lehden olevan henkilöstölle tasa-arvoisempi kuin intrassa toteutetun verkkoversion tai toisinpäin? Miksi?

- 5) Onko sinusta tarpeellista, että henkilöstölehden julkaisemista jatketaan joko painetuna tai verkkoversiona, vai voiko intranet yksinään korvata henkilöstölehden?
- 6) Millaista lisäarvoa verkkoversio voisi sinusta tuoda lukijoille?
- 7) Mitä mielestäsi tiedotuksellisesti menetetään, jos painetusta lehdestä luovutaan? Miksi?
- 8) Onko toimialallasi resursseja ja kiinnostusta osallistua aiempaa enemmän Vautsin sisällöntuottoon, jos esimerkiksi verkkoversion julkaisu tiheys muuttuisi kuukausittaiseksi?
- 9) Kerro vapaamuotoiset terveiset ja ajatukset asian tiimoilta. Otan mielelläni vastaan ideoita ja näkemyksiä, joista olisi hyötyä opinnäytetyötä tehdessäni.

4.2. Vastausten yhteenveto

Kaikista vastauksista kävi ilmi, että paperisen lehden merkitystä ei enää nähdä niin suurena sisäisen viestinnän digitalisoiduttua ja siirryttyä pääasiassa sisäiseen verkkoon (intranet). Akuuttien tiedottamistarpeiden kohdalla kaupungin viestintä käyttää viestintäkanavana työntekijöiden henkilökohtaisia sähköposteja. Tietoturvasyistä viestit lähetetään näissäkin tapauksissa toimia-alakohtaisesti. Kaikkiaan vastaanottajia on lähes 11 000 työntekijää.

Vastaajat pohtivat eri viestintäformaatteja kuten näköislehteä pdf-muodossa tai luopumista kokonaan lehtiformaatista. Tällöin tiedottaminen henkilöstölehden kaltaisista asioista tehtäisiin pelkästään intranetin eri osioiden sisällöissä. Useassa vastauksessa nousi esiin myös epäily henkilökunnan tasa-arvoisuudesta pelkän verkkojulkaisun tai verkossa julkaistavan tiedon tavoittavuuden osalta.

Kaikilla henkilökunnan jäsenillä ei ole henkilökohtaista päätelaitetta työpisteessään, mutta kaikissa toimipisteissä on käytettävissä päätelaite ja jokaisessa työtiimissä on käytössä mobiili- tai muu älylaite. Henkilökunnalla on myös pääsy kaupungin intranettiin vapaa-ajalla omilla älylaitteilla ja kotipäätteillä. Henkilöstölehden sisältö ei ole akuuttia informaatiota, joten lehden lukeminen heti sen ilmestyessä ei ole edellytys tiedon tasapuolisen tavoittavuuden kannalta. Nämä seikat tukevat sitä, että tasa-arvoisuus toteutuu jopa aiempaa paremmin digitaalisessa tiedotuskanavassa. Paperisen lehden tavoittavuus ei ole ollut täysin kattava. Vaikka sitä on täydentänyt näköislehti julkisilla verkkosivuilla, on se edellyttänyt näköislehden lataamista työntekijän tietokoneelle tai älylaitteelle sekä pdf-lukuohjelmaa. Digitaalisessa kanavassa sisällön voi lukea koska tahansa itselleen sopivana ajankohtana ja sopivassa ympäristössä ilman erillistä pdf-lukuohjelmaa.

Näköislehden lukeminen ja intranetsivujen käyttö edellyttävät molemmat toimivaa verkkoyhteyttä.

4.2.1. Digitaalisen formaatin merkitys

Digitaalinen formaatti olisi kaikkien työntekijöiden käytettävissä koko Vantaan organisaatiossa kuten kaikki muukin sisäinen viestintä. Vastauksissa koetaan haasteelliseksi, että kaikki työntekijät pystyisivät työaikana käyttämään digitaalista laitetta lukeakseen henkilöstölehteä intranetistä. Tavoittavuuden osalta tätä ajatusta tulee verrata paperisen henkilöstölehden jakeluun, jossa lehtiä toimitetaan laskennallisesti yksi kappale kymmentä työntekijää kohden toimipisteiden taukotiloihin. Näissä tapauksissa on oletuksena, että henkilökunnan edustaja lukee lehden työpäivänsä aikana. Lehden voi myös ottaa mukaansa kotona luettavaksi ja palauttaa sen taukotilaan. Tällöin lehti on kuitenkin vain yhden työntekijän luettavana kerrallaan, eikä tasapuolisuus toteudu.

Hiila ym. viittaavat kirjassaan (2019, 56) Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Tuomo Alasoinin näkemykseen, että työelämä tulee muuttumaan eniten juuri teknologisten uudistusten myötä ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tähän näkemykseen pohjautuen paperisen henkilöstölehden muuttaminen digitaaliseen muotoon on luonteva osa Alasoinin mainitsemaa teknologiauudistusta. Covid19 pandemian myötä työyhteisöissä ollaan siirrytty mahdollisuuksien mukaan etätöskentelyyn, jota julkisella sektorilla erityisesti suositellaan. Tällöin henkilöstölehden digitaalinen julkaisu ja sen julkaisukanavana käytettävä intranet ovat luonteva osa muuttuvaa toimintakulttuuria.

Maritta Joki toteaa (2018, 195), että intranet mahdollistaa yhtäläisen tiedon välittämisen organisaation kaikille työntekijöille. Se on myös pitkälti korvannut aiemmin paljon käytetyt ilmoitustaulut sekä paperisen tiedottamisen.

4.2.2. Tasa-arvoisuus/tasapuolisuus

Tasa-arvoisen ja tasapuolisen lukemisen eroa on hyvä pohtia. Jokaisella työntekijällä ei välttämättä ole työnantajan tarjoamaan henkilökohtaista äly- tai päätelaitetta, mutta toimipaikoilla ja työpisteillä tällaisen laitteen käyttö on kaikille mahdollista. Työntekijällä on myös mahdollisuus käyttää omaa digitaalista laitetta ja verkkoyhteyttä kotonaan tähän tarkoitukseen. Tietoteknisten taitojen osalta on oletettavaa, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus lukea verkkoformaatti, koska näitä taitoja tarvitaan myös työpäivän aikana Vantaan kaupungin yleisen tiedonjakamisen osalta sähköposteissa ja intranetissä. Kaupunki myös edellyttää työyhteisöviestinnän osalta, että työntekijä seuraa oma-

aloitteisesti ja aktiivisesti työyhteisön viestintää. Ei kuitenkaan ole kohtuullista olettaa, että tämä tapahtuu muilla kuin työnantajan välineillä ja työaikana. On kuitenkin joustavaa antaa mahdollisuus seurata työyhteisön viestintää myös vapaa-ajalla työntekijän niin halutessa.

Työtehtävät poikkeavat eri toimialoilla toisistaan, minkä vuoksi osa henkilökunnasta saattaa kokea, ettei heillä ole mahdollisuutta lukea henkilöstölehteä työpäivän aikana. Lakisääteisesti jokaisella on työpäivän aikana taukoja, jolloin lehteä olisi mahdollista lukea työpaikalla kuten paperistakin henkilöstölehteä. Verkosta löytyvällä lehdellä on tasapuolisuutta vahvistava vaikutus, koska se mahdollistaa henkilöstölehden sisällön selaamisen ja lukemisen silloin, kun se kullekin työntekijälle parhaiten sopii.

4.3. Aiemman lukijatutkimuksen tuloksia

Kaupungin viestintä toteutti Vautsin lukijatutkimuksen numerossa 3/2016. Vastausprosentti jäi hyvin vähäiseksi. Tähän kyselyyn vastasi noin 107 työntekijää koko henkilökunnasta. Vastaaajista yli 90 % oli naisia. Vastausprosentti oli kaikkiaan noin prosentin luokkaa.

Vastausten perusteella suurin osa vastanneista (73 %) lukee mieluiten painettua lehteä. Mieluummin näköislehtenä tai e-lehtenä lehden lukee 27 %. Lehden pidetyimpiä sisältöjä olivat henkilöhaastattelut sekä ajankohtaiset asiat.

Tätä aiemmin teetettyä lukijatutkimusta ei voida yksinään pitää kovin luotettavana tiedonlähteenä pohdittaessa tämän hetken muutoksia, koska vastausprosentti oli niin pieni. Lisäksi kyselystä on kulunut aikaa lähes neljä vuotta. Tehdyn lukijakyselyn vähäisen osallistumisaktiivisuuden perusteella voidaan kuitenkin olettaa, ettei lehden suunnittelusta muutoksesta ole tarvetta järjestää lukijakyselyä. Uudistus voitaneen toteuttaa lehdestä vastaavien tahojen tarpeelliseksi katsomien toimien mukaisesti ja huolehtia hyvästä henkilöstön sitouttamisesta uudistukseen sekä markkinoinnista lukijoille.

5 VAUTSIN VERKKOKONSEPTOINTI

Vantaan kaupungilla on käytössään intranet, joka teknisiltä ominaisuuksiltaan mahdollistaa monipuolisen tiedonjakamisen. Intranet on otettu henkilökunnan taholta hyvin vastaan ja siihen on pääsy jokaisella työntekijällä työajan lisäksi myös vapaa-ajallaan. Näin ollen parhaaksi henkilöstölehden toimituskanavaksi on kannattavaa valita intranet.

Yhtenä vaihtoehtona olisi julkaista lehti vain näköislehteä intranetissä tai internetissä. Pelkän näköislehden julkaiseminen pdf-tiedostona ei säästäisi merkittävästi toimitusresursseja, sillä lehden tekeminen vaatisi edelleen sisällöntuottamisen lisäksi myös taitollisen työvaiheen. Näköislehdellä säästettäisiin vain lehden painon ja jakelun työvaiheet. Pelkän näköislehden julkaisemisella ei myöskään saataisi toivottuja uudistavia toimenpiteitä aikaan. Intranetissä julkaistavalla sivustolla eli Vautsi-saitilla vähennetään viestintän henkilöstöressurssien kuormitusta, kun julkaisukertakohtainen sisällön määrä vähennee ja julkaiseminen helpottuu.

5.1. Toiminta- ja toteutusmalli

Tutkimuskyselystä saatujen vastausten toiveiden mukaisesti verkkoon konseptoinnissa Vautsin rooli jatkuisi pääasiassa taustoittavana ja työyhteisöä sitouttavana kanavana.

Intranetiin luodaan oma Vautsi-saitti, jonka kuvake löytyy intranetin pääsivulta (liite 1, kuva 1). Kuvakkeesta pääsee etenemään osioon (liite 1, kuva 2), josta aukeaa päänäkymä, joka vastaa Vautsin kansilehteä ja toimii portaalina lehden sisältöön. Sivustolle luodaan kaupungin brändiohjeistuksen puitteissa oma ilme esimerkiksi värimaailman avulla. Näin vahvistetaan muusta sivustosta poikkeavaa sisältöä, joka on aikakausi- maista, kepeää ja viihteellistä sisältöä.

Vautsin interaktiivisuutta lisätään aloituksessa julkaistavalla tilannekuvalla ja vaihtuvalla kyselyllä. Näkymässä on kuukausittain vaihtuva kysely, joka tällä hetkellä toimii intranetin pääsivulla. Siirtämällä kysely Vautsin näkymään innostetaan henkilökuntaa käymään Vautsin sivuilla. Kyselyn päätyttyä vastausjakauma on nähtävillä kyselyn yhteydessä, josta se siirtyy sivuston arkistoon, josta voi myöhemmin käydä tutustumassa aiempiin kysymyksiin ja vastausjakaumaan.

Vautsin pääsivulla on myös paikka ”Sattuu ja tapahtuu” kuvalle, jossa julkaistaan henkilökunnan itsensä toimittamia kuvia. Kuvien tulisi olla helposti julkaistavissa ja niitä

julkaistaisiin eri toimialoilta, työyhteisöistä, toimipisteistä ja työtehtäviltä. Tällaisia toimialalla olleita tapahtumia tai hauskoja sattumuksia ja tilanteita julkaisemalla lisätään Vautsin sivuston kiinnostavuutta ja tuodaan eri toimialojen arkea esiin. Tämäntapainen osio lisää tuttuutta ja yhteenkuuluvuutta isossa organisaatiossa, jossa toiminta tapahtuu useammassa toimipisteessä ja niiden ulkopuolella, eivätkä henkilökunnan jäsenet välttämättä tunne toisiaan. Kuvat arkistoituvat Vautsin sivuston kuvapankkiin, josta niitä voi selata myös myöhemmin. Muunlaista interaktiivisuutta voi olla esimerkiksi tietokilpailukysymykset ja kuva-arvoitukset.

Sivustolla julkaistaan aiheet ja sisältö otsikkolinkkeinä tai vaihtoehtoisesti pieninä kuvina. Tämä näkymä uudistuu sisällölle luodun ilmestymisaikataulun mukaisesti uusien juttujen julkaisun mukaisesti. Sivustolle luodaan mahdollisuus tilata Vautsin ilmestymisilmoitus omaan sähköpostiin. Näin työntekijä saa halutessaan tiedon uudesta, päivittyneestä sisällöstä.

Koska Vantaan intranet on jo nyt hyvin kattava ja toimiva, voidaan Vautsi-saitille lisätä myös muualla intranetissä jo olevaa materiaalia linkittämällä. Tällaisia ovat esimerkiksi henkilöstöhallintoon liittyvät säännöllisesti toistuvat asia ja ohjeet, työterveysasiat tai sisältö, jolla on informatiivista merkitystä ja josta halutaan muistuttaa. Tätä materiaalia ei erikseen tallenneta Vautsin arkistoon.

Vautsin sisällössä keskitytään henkilöstöstä kertovaan sisältöön kuten henkilöhaastatteluihin, gallupeihin ja tapahtumia taustoittavaan niin sanottuun kulisseissa tapahtuu -tyyppiseen kerrontaan. Verkkoon siirtyvän henkilöstölehden konseptiin ei ole syytä sitoa nopealla aikataululla tapahtuvaa tiedottamista.

Osiossa julkaistavalle materiaalille suunnitellaan ilmestymisaikataulu, jotta työntekijät tietävät koska sivustolla julkaistaan uutta sisältöä. Esimerkiksi kuukausittain uudistuva sisältö siirtyy uuden sisällön julkaisun jälkeen Vautsin arkistoon tai muuhun haluttuun sisältöosioon. On tärkeää, että Vautsin uutta sisältöä ei löydy julkaisukerran aikaan muualta, jotta käyttäjät sitoutuvat lukemaan tähän kanavaan tuotetut jutut tältä sivustolta. Poikkeuksena linkkien kautta jaettava sisältö, joka sijaitsee muualla intrassa ja jota julkaistaan Vautsissa vain muistutuksena kuten henkilöstö- ja työterveysasiat tai tietotekniset ohjeet. Jutut nousevat näkymässä sen mukaan, miten luettuja ne ovat.

5.2. Toimitusresurssit

Vautsin sisällöntuotannosta vastataan edelleen aiemmin sovituin toimitusresurssein. Mahdollisuuksien mukaan sisällöntuotantoon ja ideointiin sitoutetaan henkilöstöhallintoa ja muuta henkilökuntaa.

Sivustolla julkaistaan sisältöä kuukausittain. Näin sisältö pysyy ajantasaisena. Julkaisu-
tahti muuttuu aiempaa tiheämmäksi, mutta kerrallaan tuotettavan sisällön määrä vähe-
nee, koska yhteen julkaisukertaan ei sisälly yhtä paljon materiaalia kuin aiemmin, eikä
lehteä tarvitse erikseen taittaa. Tämä edellyttää, että käytössä olevan Sharepoint-alus-
tan julkaisulomake automaattisesti huolehtii sivun ulkonäöstä kuten kuvapaikoista ja
tekstin ulkoasusta.

Ilmestymisrytmi teemoitetaan esimerkiksi toimialoittain tai muulla sellaisella sisällöllä ku-
ten vuodenkiertoa noudattavat aiheet. Näin sisällöstä on hyötyä lukijoille esimerkiksi va-
paa-ajalla. Tällaisia eri toimialojen tuottamia sisältöjä ja teemoja ovat muun muassa puu-
tarhanhoito, vapaa-ajan kohteet, harrastukset, liikunta, tapahtumatarjonta, ruuanlaitto,
rakentaminen, lapset, nuoret, iäkkäät, perhe, koulu ja kansalaisopisto.

5.3. Sisällön julkaiseminen

Julkaistun sisällön aikatauluttaminen ja ideointi tapahtuvat edelleen toimituskunnan joh-
dolla. Vastuu sisällön päivittämisestä on lehden tuottajana ja toimitussihteerinä toimivalla
tiedottajalla. Näin sisällöllinen linja säilyy yhdenmukaisena ja sisältö uudistuu aikataulun
mukaisesti. Vaikka sisällöntuotannosta olisi hyvä antaa vastuuta eri toimialoille, valvonta
julkaistavasta ja julkaistusta sisällöstä kuuluu edelleen päätoimittajalle, tämän valtuutta-
malle tuottajalle tai toimituskunnalle. Jokaisen toimialan viestinnässä on hyvä olla mah-
dollisuus päivittää ja ylläpitää sisältöä.

Vautsi-saittiin tuleva sisältö julkaistaan vain Vautsin kautta. Näin henkilökunta sitoute-
taan lukemaan Vautsia ja löytämään tietoa sen kautta heti sen ilmestyttyä. Mikäli julkai-
sualusta mahdollistaa, Vautsissa julkaistut jutut voivat olla myöhemmin luettavissa link-
kien kautta myös muualla intranetin osioissa. Arkistointi toiminto olisi hyvä ajastaa, jolloin
sisältöä ei tarvitsisi käsitellä uudelleen. Mikäli sisällön arkistoituminen ei Sharepoint-poh-
jaisessa intrasivustossa onnistu automaattisesti, on arkistoinnista huolehdittava muulla
tavalla. Jutut siirretään arkisto-osioon, josta niitä on mahdollista lukea uudelleen.

Edelleen kaikki virallinen sisäinen viestintä ja tiedottaminen hoidetaan intrassa kuten tä-
hän asti. Akuuttitiedottaminen, jossa tiedon tulee tavoittaa henkilökunta nopeasti,

hoidetaan Vantaalla henkilökunnan sähköpostiin toimialakohtaisen viestinnän toimesta, eikä Vautsi edelleenkään toimi akuutin tiedottamisen kanavana.

Alkuvaiheessa olisi hyvä tehdä sähköpostikampanja, jossa tarjotaan linkkiä suoraan uudistuneeseen Vautsi-saittiin. Näin henkilöstö tutustuisi ja sitoutuisi helpommin uuteen sivustoon. Tällainen sisällön markkinointi esimerkiksi toimialojen sisällä, innostaisi ja muistuttaisi henkilöstöä lukemaan myös kepeämpää sisältöä intranetistä sekä sitouttaisi uuteen julkaisurytmiin.

5.4. Muutoksen käyttöönotto

Liikemies Hjallis Harkimo toteaa, ettei paraskaan idea tai konsepti kannu, jos sitä ei markkinoida (Sammallahti 2009, 16). Johtamisen konsultti Esa Lehtinen toteaa blogissaan, että muutos on normaali olotila, koska staattisuus ei vie eteenpäin. Mikäli muutostavastarintaa esiintyy, on se usein epä tietoisuuden aiheuttamaa. Jotta tältä välttyään on tärkeää tiedottaa ja markkinoida riittävästi uudistuksesta ja sen mukanaan tuomista muutoksista.

Vautis-saitin toteutus ja käyttöönotto toteutetaan Vantaan kaupungin tietoteknisen henkilökunnan avustuksella.

Muutosten implementointi eli käyttöönotto on tärkeää markkinoida henkilöstölle kertoen muutokseen johtaneista syistä ja pohdinnan kautta esiin tulleista perusteista. Vautsin kohdalla merkittäviä muutoksen tuomia hyötyjä ovat tiedon tasapuolinen tavoitavuus, mahdollisuus lehden lukemiseen työntekijän itse valitsemana aikana ja valitsemallaan laitteella. Tieto on myös löydettävissä helposti intranetistä, mikäli lukemaansa haluaa palata.

Paperisesta henkilöstölehdestä luopumista on suunniteltu vuoden 2020 loppuun, jolloin ensimmäinen verkkojulkaisu ajoittuisi tammikuuhun 2021. Lehden uuden julkaisukonseptin markkinoinnissa ja henkilökunnan sitouttamisessa olisi hyvä käyttää osallistavaa prosessia. Vautsi-saitin julkaisun jälkeen henkilökunnalle voidaan järjestää esimerkiksi ideointikilpailu vaihtuvista kyselyistä tai kilpailuista sivustolla. Osallistamisella saadaan vahvistettua yhteenkuuluvuuden tunnetta, löydetään mahdollisia uusia sisällöntuottajaresursseja, vahvistetaan sidosryhäsuhhteita ja henkilökunta pääsee vaikuttamaan muutokseen (Hiila, ym. 2019, 153).

Opinnäytteessä suunniteltu konseptointi-idea on luovutettu Vantaan kaupungille mahdollista käyttöönotto ja jatkosuunnittelua varten jo elokuussa 2020. Mahdollinen

verkkokonseptointi otetaan käyttöön aikaisintaan tammikuussa 2021. Opinnäytteessä ei siten käsitellä toteutuksen ja käyttöönoton toteutuneita vaiheita eikä käyttäjäpalautetta. Opinnäyte on rajattu käsittelemään vain konseptoinnin tarvetta ja suunnittelua.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytettä varten tehdyn kyselyn ja viestintäjohtajan sekä lehden sisällöstä vastaavan tiedottajan kanssa käydyn taustoittavan keskustelun perusteella on Vantaan organisaatiossa tulevaisuudessakin tarve henkilöstölehdelle. Kyselytutkimuksesta saaduissa kahdessa vastauksessa pohdittiin myös vaihtoehtona luopumista henkilöstölehdessä kokonaan.

Henkilöstölehti Vautsi on Vantaan kaupungin työntekijöille tärkeä linkki henkilöstön yhteenkuuluvuuden ja sosiaalisen tiedon jakamisen kannalta. Vaikka kaupungin muutama vuosi sitten toteuttaman lukijatutkimuksen vastausprosentti ei ollut merkittävä, kaupungin viestinnällä on välittömän palautteen perusteella käsitys, että henkilöstölehdellä on paikkansa organisaation sisäisessä viestinnässä edelleen. Tämän vuoksi lehden julkaisua ei lähtökohtaisesti haluta lopettaa, vaan konseptoida se vastaamaan nykyaikaisia sisäisen viestinnän toimintatapoja.

Paperisesta henkilöstölehdessä luopumiselle ei vastauksissa esitetty esteitä. Moni kyselyyn vastannut toivoi lehden muuttuvan digitaaliseen muotoon, jolloin paperisesta formaatista luovutaan. Halukkuutta formaatin muutokselle saattaa tuoda myös viestinnän resurssien rajallisuus, jota paperisesta lehdestä luopuminen osaltaan helpottaa.

Opinnäytettä varten tehtyjen selvitysten ja yhteisöviestinnän lähdekirjallisuudesta kertyneen tiedon perusteella isossa organisaatiossa taustoittavien ja henkilökuntaa esittelevien juttujen julkaiseminen on todettu tärkeäksi henkilökuntaa sitouttavaksi tekijäksi. Tällaisia juttuja toivottiin enemmän sekä tehdyn kyselyn että aiemman lukijatutkimuksen mukaan. Mikäli henkilöstölehdelle erikseen sovittua ilmestymisrytmiä ja julkaisutapaa tai -kanavaa ei olisi, tällaisen tiedon löytyminen voisi olla sattumanvaraista. Tavoittavuus saattaisi olla huomattavasti heikompi kuin toimintatavassa, jossa ne julkaistaan ennalta ilmoitetussa aikataulussa sovitussa sisäisen viestinnän kanavassa.

Koska kaupungin henkilöstöllä on vaihtelevat työtehtävät, toisistaan kaukana olevat toimipisteet ja monialaiset työt, oli asianmukaista pohtia, miten uudistus toteutetaan, jotta säilytetään tasapuolisuus tiedon jakamisen ja löytämisen kannalta. Opinnäytetyötä varten tehdyssä kyselytutkimuksessa muutamat haastateltavat toivat esille huolen verkossa julkaistavan lehden tasa-arvoisuudesta ja jaettavan tiedon saavutettavuudesta tasapuolisesti. Modernissa yhteiskunnassa on nykyisin pyritty nimenomaan digitaalisella

toiminnalla takaamaan tasa-arvoinen viestintä ja asiointi. Pohdinta on silti aiheellista, sillä digitalisaatio saattaa myös kasvattaa tiedonvälittämisen ja tavoitettavuuden kuilua ihmisten kesken. Eriarvoisuutta saattaa lisätä esimerkiksi digitaalisten laitteiden puuttuminen, taloudellinen este tai taidolliset puutteet. Vantaan kaupungin työntekijöillä on kuitenkin kaikilla mahdollisuus joko työaikana tai vapaa-ajallaan käyttää kaupungin intranettiä. Työpisteissä ja toimipaikoilla on kannettavia ja kiinteitä tietokoneita, tablettilaitteita sekä älypuhelimia, jotka kaikki mahdollistavat verkkoon konseptoidun sisällön lukemien. Henkilökunnalla on myös mahdollisuus käyttää omia älylaitteitaan sisäisen viestinnän lukemiseen niin työ- kuin vapaa-ajallaan. Tämän tiedon valossa tasa-arvoisuuden ja tasapuolisuuden toteutuminen ei osoittautunut realistiseksi huoleksi kaupungin henkilöstön keskuudessa.

Kaupunki edellyttää, että työntekijä huolehtii itse työyhteisöviestinnän seuraamisesta. Henkilöstölehden sisällön tuominen helposti ja päivittäin käytettävään kanavaan lisää näiltäkin osin tiedonhankinnan joustavuutta ja tasapuolisuutta. Esitettyä julkaisutapaa voidaan siten pitää henkilökuntaa palvelevampana tapana toimia. Pdf-formaattia ei voida pitää yhtä kätevänä julkaisumuotona, sillä se on edellyttänyt lehden lataamista ja luku-sovellusta älylaitteeseen.

Koska henkilöstölehdellä ei tälläkään hetkellä ole akuutin sisäisen viestinnän roolia, ei lehden julkaisuformaatilla tai sen muutoksella ole tässäkään mielessä merkitystä tasapuolisuuden tai tasa-arvoisuuden kannalta. Sisällön keskittyessä entistä enemmän henkilökunnan ja toimipaikkojen esittelyyn sekä tapahtumien taustoittamiseen on sen sitouttava rooli edelleen merkittävä.

Vantaan kaupungin julkisilla internet-sivuilla julkaistulla paperisen henkilöstölehden näköislehdellä on pyritty luomaan työnantajakuvaa ja lisäämään läpinäkyvyyttä. Vaikka henkilöstölehden jakaminen myös organisaation ulkopuolisille on perusteltua, voidaan pohtia vähentääkö se niin sanottujen sisäpiiriaiheiden käsittelyä tai joudutaanko pohtimaan tarkemmin julkaistua sisältöä vääriymmärryksen välttämiseksi. Julkishallinnon viestinnän kuuluu olla läpinäkyvää, mutta me-henkisellä viestinnällä on oma arvonsa ja paikkansa sisäisessä viestinnässä. Pelkästään henkilöstölle julkaistavalla sisällöllä pystytään luomaan sellaista organisaation sisäistä viestiä niin sanottua sisäpiirijuttua, jollaista ei yleensä haluta jakaa organisaation kuulumattomien kanssa. Lehden internet-julkaisulle ajateltu lisäarvo työnantajakuvan ylläpitämisessä voidaan ratkaista julkaisemalla haluttua sisältöä sosiaalisessa mediassa tietyille ammattiryhmälle tai muuten

julkisesti jaettavaksi. Myös yksittäisiä artikkeleita Vautsi-saitilta voidaan julkaista internetissä markkinointitarkoituksessa mahdollisille uusille työntekijöille.

LÄHTEET

Design Council's Double Diamond (Palvelumuotoilun tuplatimantin toimintamalli): <https://www.designcouncil.org.uk/news-opinion/what-framework-innovation-design-councils-evolved-double-diamond> (viitattu 1.8.2020)

Hassi, Lotta – Paju, Sami – Maila, Reetta 2015. Kehitä kokeillen - organisaation käsikirja. Helsinki: Talentum

Hiila, I.; Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019. Tiimiäly. Jyväskylä: Otava

Joki M., 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Helsingin Kamari Oy

Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous – Löydä Uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro

Jyväskylän yliopisto, konseptoinnin periaatteet: <http://smarteducation.jyu.fi/projektit/systech/Periaatteet/suunnittelun-periaatteet/konseptointi> (viitattu 1.8.2020)

Koivisto, Mikko – Säynäjäkangas, Johanna – Forsberg Sofia 2019. Palvelumuotoilun bisneskirja. Helsinki: Alma Talent

Korpilahti, Teemu blogi konseptoinnin tavoitteista: <https://www.crasman.fi/blogi/mita-on-konseptointi> (viitattu 1.8.2020, 16.8.2020)

Lehtinen, Esa blogi muutosprosessista: <http://esalehtinen.blogijanne.fi/2018/03/19/kampita-muutosvastarinta-mahdollisimman-tehokkaasti/> (viitattu 1.8.2020)

Sammallahti, Tiia 2009. Konseptisuunnittelun supersankari. Helsinki: Books on Demand GmbH

Vampatti, Vantaan kaupungin henkilöstölehti 21/2007, 22/2007

KIRJALLISUUTTA

Hagerlund Tony – Kaukopuro-Klemetti, Hanna 2013. Työyhteisö viestii, jotta olisi olemassa – Kunta-alan työyhteisöviestinnän opas. Helsinki: Suomen Kuntaliitto

Juholin, Elisa 2013. Arvioi ja paranna – Viestinnän mittaamisen opas. Vantaa: Talentum Media Oy

Jyrämä, Annukka – Matelmäki, Tuuli 2015. Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin – Verkosto- ja muotoilunäkökulmia kaupungin palvelujen kehittämiseen. Helsinki: Aalto ARTS Books

Lievonen-Thapa, Iina 2015. Pienlehti paperista pikseliin. Helsinki: RPS-yhtiöt

Stenberg, Martin 2012. Tiedon jakaminen organisaatiossa – Kuinka aineetonta pääomaa kasvatetaan / Acta Universitatis Tamperensis 1740. Tampere: Tampereen Yliopisto Oy Juvenes Print

Kuva 1

Vantaan intranetin lähtösivulle (kuva 1) luodaan oma painike Vautsille muiden pikalinkkien ohien (siniset neliöt oikealla). Tätä klikkaamalla intranetin käyttäjä pääsee kuvassa 2 esitettyyn näkymään, jossa hän voi lukea Vautsin sisältöä ja osallistua kuukauden kysymykseen.

Kuva 2

Intranetin näkymässä (kuva 2) julkaistu sisältö arkistoituu aina uuden sisällön lataamisen jälkeen intranetin osastojen alle kuten Ajankohtaista, Henkilöstö, Meidän Vantaa jne. josta jutut ovat uudelleen luettavissa. Kuvalaatikossa julkaistaan toimialueiden kuvasatoa tapahtumista, työpäivistä tms. Kuvat arkistoituvat intranettiin, jolloin niihin on aina mahdollista palata. Visualisointi kuvaa konseptin rakennetta ja on viitteellinen. Graafinen ohjeistus ja ulkoasu eivät mukaile Vantaa graafista ohjeistusta.