



Aalto-yliopisto  
Perustieteiden  
korkeakoulu

# TU-C9281 Viestintä ja organisaatiot

Luento 3, 25.9.2020, Sisäinen viestintä

*Vastuuopettaja Miia Jaatinen, valtiot.tri, dosentti*

*Kurssiassistentti Alessa Aila ja Jani Kaitosalmi*

# Agenda

- Alustus
- Keskustelua
- Harkkatyöstä ohjaavaa palautetta
- Kotitehtävät

# Oppimistavoitteet tälle päivälle

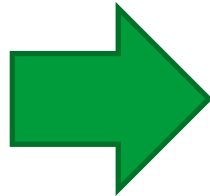
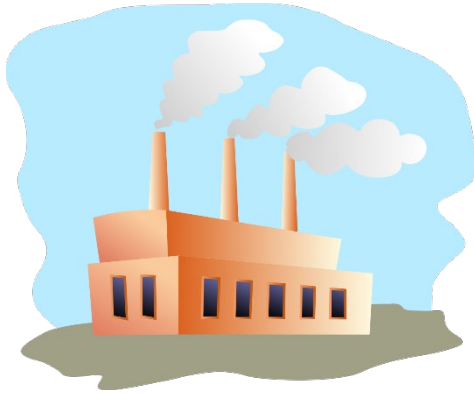
- Ymmärtää peruskäsitteitä liittyen organisaatioiden sisäiseen viestintään
- Ymmärtää työntekijöitä organisaation sidosryhmänä
- Ymmärtää teknologian vaikutuksia sisäiseen viestintään

# *Alustus: Sisäinen viestintä*

# Mitä on sisäinen viestintä?

- Kohderyhmä: henkilöstö
- Osa-alueita
  - Johtamisviestintä (esimies-alaisviestintä)
  - Yleinen informointi ja luotaus (viestintäjärjestelmä), sis. yhteisöt ja verkostot
  - Sisäinen profilointi (työntekijät stakeholdereina, identifioituminen)

# Muutos kontrollista vastuullisuuteen



- Tehdastyö
- Hierarkinen organisaatio
- Valvontaan perustuva johtaminen
- Henkilöstö tiedon vastaanottajana

- Tietointensiivinen asiantuntijatyö
- Tiimi- ja projekti-organisaatiot, verkostot
- Itseohjautuvuus ja vuorovaikutusjohtaminen
- Henkilöstö tiedon tuottajana

# Vastuullisen sisäisen viestinnän piirteitä (Juholin 2008):

- foorumit ja verkostot keskeisiä viestinnän areenoita
- avoin tunnelma
- tietoa tuotetaan ja jaetaan aktiivisesti
- isoista teemoista keskustellaan yhdessä
- päätöksentekoon osallistutaan ja vaikutetaan
- opitaan yhdessä
- jokainen tuottaa mainetta toiminnallaan ja heijastaa organisaation identiteettiä

# Viestintäjärjestelmä

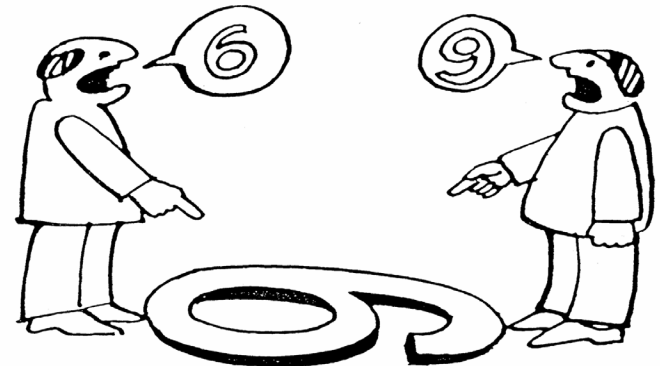
- Viestintäjärjestelmä: käytössä olevat kanavat, tietosisällöt ja viestinnän käytännöt/säännöt (Tukiainen 1999)
- Kanavat/areenat:
  - suoria ja välillisiä
  - lähi- ja kaukokanavia
- Sisällöt: perusoletukset ja arkiasiat
- Säännöt: odotuksia, sopimuksia, toimintatapoja





# Viestintäilmasto

- Viestintäilmasto: organisaation jäsenten kokemukset liittyen viestintäprosessin toimivuuteen, keskinäisviestintään ja esimiesten viestintään (Tukiainen 1999)
- Esim. avoimuus, kannustavuus, osallistavuus, luottamus, tavoitesuuntautuneisuus
- Tilapäinen ja nopeasti muuttuva
- Vrt. organisaatioilmasto: kokemukset organisaation tapahtumista ja toiminnasta



# Viestintätyytyväisyys

- Viestintätyytyväisyys: organisaation jäsenten mielipiteet koskien viestintäjärjestelmästä ja viestintäilmastosta tehtyjä havaintoja. (Tukiainen 1999)



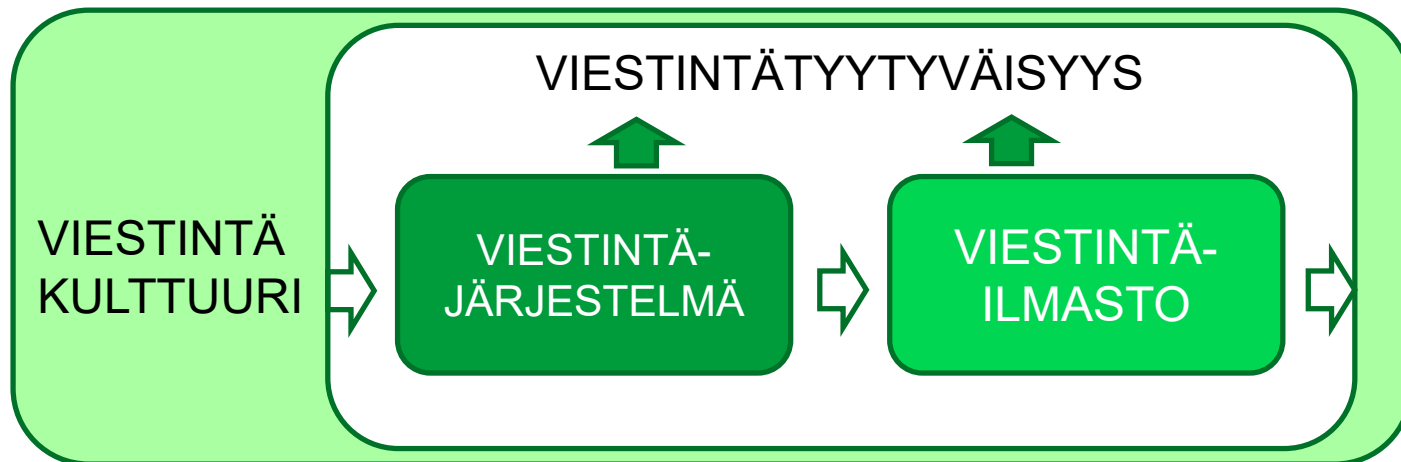
- Mittarit:
  - kanava- ja tietovajeet;
  - esimies-alaisviestinnän toimivuus esim. osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet
- Viestintätyytymättömyys suurta ja kasvamaan päin
- Viestintätyytyväisyydellä positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen

# Viestintäkulttuuri

- Viestintäkulttuuri on osa organisaatiokulttuuria ja se koostuu viestintäilmastoon ja viestintäjärjestelmään liitetyistä merkityksistä. (Tukiainen 1999) Ilmenee oletuksina ja arvostuksina liittyen esim. toimintatapoihin.
- Haluja, toiveita, tärkeinä pidettyjä asioita
- Suhteellisen pysyvä ilmiö



# Käsitteiden väliset suhteet

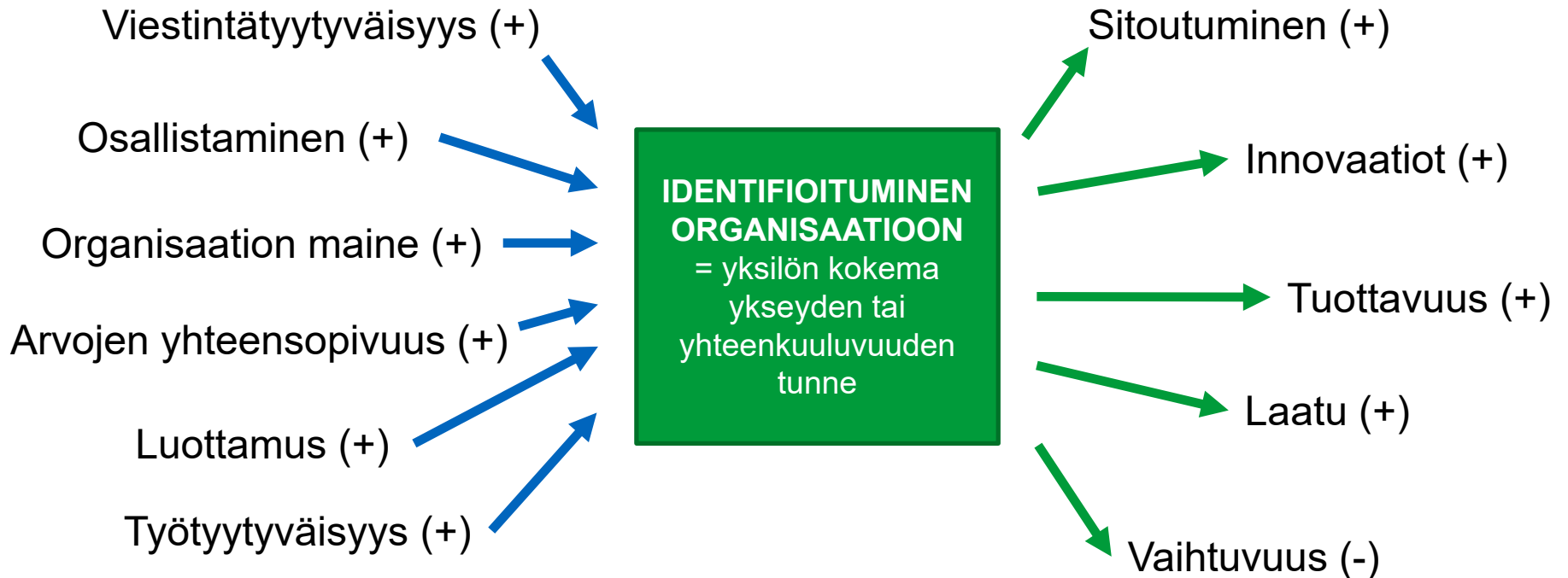


(Mukailtu Tukiainen 1999)

# Työntantajamaine

- Vertailun mahdollistavat **mainebarometrit** kuten RepMap tai Reputation Quotient (yrityksen emotionaalinen houkuttelevuus, tuotteiden ja palveluiden laatu ja luotettavuus, yrityksen taloudellinen suoriutuminen, vision selkeys ja johtajuus, työympäristö, sosiaalinen vastuu)
- **Maineanalyysi:** nykyinen kokemukseen pohjautuva mielikuva organisaatiosta työpaikkana, kysellään mielikuvia ja testataan valittuja piirteitä tai arvoväittämiä
- **Epäsuoria mittareita** (Aula & Heinonen 2002)
  - palkkakustannukset
  - henkilöstön vaihtuvuus
  - poissaolot
  - henkilöstömäärä
  - rekrytointiaika
  - sitoutuminen
  - henkilöstön pysyvyys
  - henkilöstön kokonaiskustannukset
  - työnhakijoiden tyytyväisyys
  - suositteluvalmius
  - ulkoisten ja sisäisten rekrytointien suhde
  - rekrytoinnin laatu
  - kustannukset rekrytointia ja rekrytointikanavaa kohden
  - työtarjouksen ja sen hyväksymisen suhde kanavittain
  - luottamuksen säilyminen kriisitilanteissa

# Yhteys organisaation menestykseen



# Tieto- ja viestintäteknologian vaikutukset yhteisöviestintään

- + Helpottaa tiedonkulkua organisaatorajojen ja lokaatioiden välillä
- + Rennompi ilmapiiri, koska lisää epävirallista ja horisontaalista viestintää
- + Uusia viestinnän muotoja (Sproull & Kiesler 1991) kuten virtuaalityöskentely
- + Voimaantuminen (Mogard 2000)
- Työpaine kasvaa
- Työtyytyväisyys heikkenee
- Osallistuminen vähenee
- Eristäytyminen kasvaa
- Pelko liittyen laitteisiin
- Liiallinen informaatiokuorma (Ducatel 1994)

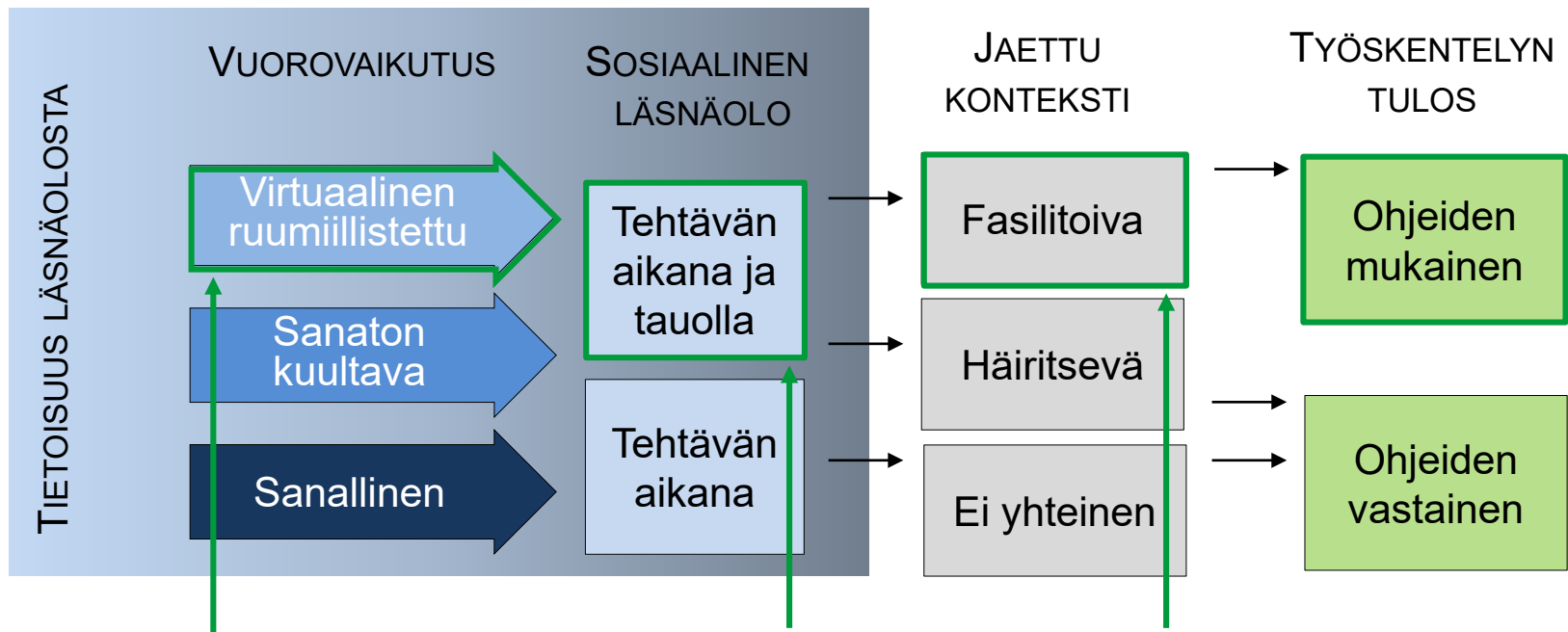


# Yhteisöt, tiimit, projektit, verkostot

- Suuri osa työstä tapahtuu pienemmissä yksiköissä kuin koko organisaatio
- Huolehtiminen informoinnista ja vuorovaikutuksesta on tärkeää myös näillä tasoilla
- Näissä korostuu työn suorittaminen, osaamisen jakaminen, ongelmien ratkaisu, sosiaaliset suhteet
- Virtuaalityöskentelyn lisääntyminen on nostanut esiin viestinnän ja yhteistyön haasteet



# Virtuaalityöskentelyn edellytykset (Kohonen-Aho 2017)



Monipuolinen järjestelmä, positiivinen viestintäilmasto ja työilmapiiri tukevat suoriutumista.

# Kotitehtävä

*Vinkki:* Työelämän esimerkkien sijaan voit myös vertailla kursseja, joilla on kontaktiopetusta, kursseihin, joilla ei ole.

1. Kirjoita **blogiin** (Blogi 3) aiheesta ”miten etätyöskentely vaikuttaa työyhteisön sisäiseen viestintään ja miten teknologialla voidaan tukea viestintää?”
  - Rakenna argumenttisi
  - Perustele väitteesi
  - Viittaa kurssikirjallisuuteen
2. **Harkkatyö:** palaute työsuunnitelmasta emaililla ja itsenäistä työskentelyä
3. Lue **ennen seuraavaa luentoa:** Cornelissen (2014) luku 14 tai Cornelissen (2017) luku 3