

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

2019

Erja Salminen

**SISÄISEN VIESTINNÄN
MERKITYS SWEROCK OY:N
TYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖHYVINVOINTIIN**

Erja Salminen

SISÄISEN VIESTINNÄN MERKITYS SWEROCK OY:N TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTIIN

Opinnäytetyössäni tutkittiin Swerock Oy:n sisäistä viestintää. Haluttiin selvittää, onko Swerock Oy:ssä sisäisellä viestinnällä merkitystä Swerockin työntekijän työhyvinvointiin tai työmotivaatioon.

Swerock Oy on lähimenneisyydessä laajentunut ja Swerockin toimialue on maantieteellisesti sijoittunut Etelä-Suomeen, Länsi-Suomeen, Pirkanmaalle ja Pohjanmaalle. Swerock Oy:ssä työskentelee useita eri toimialojen edustajia. Nämä seikat tekevät yrityksen sisäisestä viestinnästä haasteellisen.

Tutkimustyössä kysely oli jaettu viiteen sisäisen viestinnän osaan Leif Åbergin pizzamallin mukaisesti. Kysely toteutettiin Webropolilla anonyyminä. Se lähetettiin kaikille Swerock Oy:n työntekijöille sähköpostitse. Tutkimusta syvennettiin vielä haastatteluilla.

Webropolin kyselytulosten analysoinnissa vastauksia tarkasteltiin mediaanin perusteella. Kyselyn tulosraporttien perusteella Swerock Oy:n sisäinen viestintä toimii keskinkertaisesti lähes kaikilla osa-alueilla. Informoinnin osalta Swerockin sisäinen viestintä koettiin tiedonvälityksen samanaikaisuuden ja samansisältöisyyden sekä työsuojelutoiminnasta informoinnin osalta keskiarvoa heikommaksi. Haastatteluissa toivottiin informoinnin samanaikaisuutta, samanlaisuutta ja yhtäaikaista tiedottamista sekä toimintaohjeiden selkiyttämistä. Sisäisen viestinnän toimivuus todettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Johtopäätöksenä Swerock Oy:n tulisi selkiyttää informointiaan ja toimintaohjeitaan, jotta työyhteisön jäsenten työhyvinvointia kyettäisiin parantamaan. Tällä olisi vaikutusta myös yrityksen kannattavuuteen. Tutkimustulosten perusteella tehtiin kehitysehdotus Swerock Oy:lle.

ASIASANAT:

Sisäinen viestintä, työhyvinvointi, työyhteisön yhteistyö, osallistaminen, kannattavuus.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of Business Administration

2019 | 38 pages, 29 pages in appendices

Erja Salminen

THE EFFECT OF INTERNAL COMMUNICATION ON WELL-BEING AT WORK AND WORK MOTIVATION AT SWEROCK OY

The aim of this thesis was to study internal communication at Swerock Oy to examine the impact on well-being at work and work motivation.

Swerock Oy has expanded recently and business activity is run in the South of Finland, West of Finland, Pirkanmaa and Ostrobothnia. There are many professional fields working at Swerock Oy. All these points cause the internal communication quite challenging in the company.

The inquiry of the research had been divided into five parts according to Leif Åberg's pizza model. The inquiry was implemented anonymously with the help of **Webropol system**. It was mailed to everybody in Swerock Oy. Afterwards the research was deepened by interviewing.

The results of the inquiry were examined based on the **median**. The internal communication was found to be working mediocre at almost every field at Swerock Oy. Communication at the same time with the same content and informing of occupational safety and health were experienced not to work at the best possible level. It was asked for simultaneousness informing and clear directives. The efficient internal communication was discovered important to keep well-being at work.

As a conclusion the informing and directives should be clarified to improve well-being at work at Swerock Oy. By developing the internal communication the company would effect on the profitability. The improvement proposal was carried out to Swerock Oy.

KEYWORDS:

Internal communication, well-being at work, co-operation at work community, employee involvement, profitability

SISÄLTÖ

SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 YRITYSESITTELY	8
3 SISÄINEN VIESTINTÄ	9
3.1 Sisäisen viestinnän määritelmä	9
3.2 Sisäisen viestinnän tehtävät	10
3.2.1 Perustoimintojen tuki	11
3.2.2 Profilointi	12
3.2.3 Informointi	12
3.2.4 Kiinnittäminen	13
3.2.5 Sosiaalinen vuorovaikutus	13
3.3 Sisäisen viestinnän kanavat eli foorumit	13
3.4 Sisäisen viestinnän merkitys	15
3.4.1 Työyhteisö ja työyhteisön yhteistyö	15
3.4.2 Työyhteisön yhteistyön tehostaminen	16
3.4.3 Työilmapiiri	17
3.4.4 Työhyvinvointi	17
3.4.5 Osallistaminen	18
3.4.6 Kannattavuus	18
3.5 Sisäisen viestinnän suunnittelu ja tavoitteet	19
3.6 Sisäisen viestinnän haasteet	21
3.7 Onnistunut sisäinen viestintä	22
4 SISÄINEN VIESTINTÄ SWEROCK OY:SSÄ	23
4.1 Perustoimintojen tuki eli työssä viestintä	23
4.2 Työyhteisön profilointi	23
4.3 Informointi työyhteisössä ja työyhteisön tapahtumista	24
4.4 Kiinnittäminen eli perehdyttäminen työyhteisöön	25
4.5 Sosiaalinen vuorovaikutus	26
5 TULOKSET	27
5.1 Kysely	27

5.1.1 Perustoimintojen tuki	27
5.1.2 Profilointi	28
5.1.3 Informointi	28
5.1.4 Kiinnittäminen	28
5.1.5 Sosiaalinen vuorovaikutus	29
5.1.6 Avoin kysymys Swerock Oy:n sisäisen viestinnän tehostamiskeinoista	29
5.2 Haastattelut	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
7 KEHITTÄMISEHDOTUS	35
LÄHTEET	36

LIITTEET

- Liite 1. Kyselyn tulokset
- Liite 2. Kyselyn tulokset alueittain
- Liite 3. Haastattelukysymykset ja haastatteluvastaukset (ei julkista tietoa)
- Liite 4. Kehittämissuunnitelma
- Liite 5. Perehdyttämissuunnitelmamalli

KUVAT

- | | |
|---|----|
| Kuva 1. Åbergin pizza (Åberg 2006, 98). | 11 |
| Kuva 2. Viestinnän strategian syklinen prosessi (Juholin 2017, 90). | 21 |

SANASTO

Etunosturi	Swerockilla käytössä oleva koko Peab Oy:n yhteinen sisäinen tiedotuskanava intranetissä, jossa tiedotetaan työntekijän henkilökohtaisista eduista ja mm. ansaituista palkkatiedoista.
Handslaget	Koko Peab-konsernin sisäinen henkilöstötutkimus, jota pidetään tiimityökaluna. Se lähetetään kaikille työntekijöille sähköpostitse. Vuonna 2019 siinä käsiteltiin selkeyttä, arvonluomista, tehokkuutta, työmäärää, työyhteisöä ja hyvinvointia.
MailChimp	Sähköpostimarkkinointityökalu, jota Swerock Oy:ssä käytetään lähinnä sähköpostiverkoston ylläpidossa. Asiakaskirjeet ja henkilöstötiedotteet voidaan helposti lähettää palvelun avulla anonyymina.
Mappi	Peab Oy:n ja Swerock Oy:n lähiverkko, jonne sisäänpääsy on vain henkilöstöllä erillisellä käyttäjätunnuksella ja salasanalla.
Mediaani	Keskiluku, joka ilmoittaa suuruusjärjestykseen lajitellun jakauman kesimmäisen arvon.
Simma	Itävaltalainen tilaus- ja logistiikkaohjelma, joka on käytössä Swerockilla valmisbetonituotannossa ja – toimituksissa. Ohjelmaa käyttävät tuotannon, tilauskeskuksen, laskutuksen, myynnin, kuljetuksen, pumppaamisen ja laadunvalvonnan työntekijät. (Simma Electronic 2019.)
Webropol	Verkossa käytettävä kysely- ja raportointityökalu

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on sisäisen viestinnän merkitys Swerock Oy:n työntekijöiden työhyvinvointiin ja tarkoituksena esittää tutkimukseni perusteella vaihtoehtoja toimeksiantajalleni sisäisen viestinnän parantamiseksi Swerock Oy:ssä.

Opinnäytetyöni aiheen valitsin, koska se kiinnostaa minua ja koen sen tärkeäksi. En valinnut aiheekseni työyhteisöviestintää vaan siitä yhden osasen eli sisäisen viestinnän. Sen merkitys ja toimivuus korostuu Swerock Oy:n kaltaisessa yrityksessä, joka toimii nyt jo neljällä eri alueella. Alueet sijaitsevat osin hyvinkin etäällä toisistaan. Etelä-Suomen, Pirkanmaan ja Pohjanmaan alueilla vastuussa on yksi yhteinen aluepäällikkö ja Länsi-Suomen alue on yhden aluepäällikön vastuulla. Yrityksessä työskentelee monen eri ammattialan edustajaa, joten usein jo sisäisen viestinnän yleinen saatavuuskin voi olla ongelma. Sisäisen viestinnän merkityksen kartoittaminen yrityksen työntekijöiden työhyvinvointiin tuli ajankohtaiseksi Pirkanmaan alueen avautuessa ja Pohjanmaan alueen toimistopäällikön eläköidyttyä tänä vuonna. Pirkanmaalla aloittivat aivan uudet työntekijät, joilla ei ollut vanhaa Swerock-taustaa. Pohjanmaalla oli aiemmin tehty joitain asioita muusta yrityksestä poikkeavalla tavalla. Pohjanmaalla osa työntekijöistä on äidinkieleltään ruotsinkielinen. Pohjanmaan alueen työntekijöiden kohdalla työohjeistusta ja osin toimintamalliakin on jouduttu muuttamaan. Lisäksi viime vuonna Peab Industri Oy:stä tuli Swerock Oy eli muutoksia on tapahtunut yrityksessä lyhyen aikavälin sisällä aika paljon. Työntekijöiden työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työmotivaatioon ja nämä kummatkin vaikuttavat myös yrityksen kannattavuuteen.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa selvitän sisäistä viestintää usealta kantilta ja sen vaikutusta työyhteisöön. Työssäni selvitän myös Swerock Oy:n sisäisen viestinnän nykytilan Leif Åbergin sisäisen viestinnän tehtäväjaon mukaisesti. Kyselyni pohjaksi valitsin Leif Åbergin pizzamallissaan luoman sisäisen viestinnän tehtäväjaon. Samaa jakoa käytin myös haastatteluissani. Elisa Juholinin ja parivaljakon Lohtaja-Ahonen ja Kaihovirta–Rapon teosten perusteella pystyin syventämään tietämystäni aiheesta. Osin Åbergin ja Juholinin teosten aineisto on melko vanhaa, mutta mielestäni edelleen hyvinkin nykyaikaa kestäviä tekstejä. Kyselyn ja haastattelun vastaukset analysoitiin ja niistä tehtiin Swerock Oy:lle selvitys ja kehitysehdotus sisäisen viestinnän kehittämiseksi työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseksi yrityksessä.

2 YRITYSESITTELY

Swerock Oy:n päätoimiala on betonituotteiden valmistus rakennustarkoituksiin. Käytännössä Swerock Oy valmistaa valmisbetonia ja toimittaa sen asiakkaidensa rakennuskohteisiin.

Lyhyesti yrityksen tarina alkaa 2000-luvun alussa, jolloin Peab Industri Finland ab, finsk filiaal osti mm. Vasa Betongstation AB:n ja Marttilan Betonirakennus Oy:n. Juuret ovat ajallisesti vieläkin kauempana. Edellä olevat yritykset ja YN-Sora Oy sulautuivat yhteen ja yrityksen toiminimeksi tuli 31.12.2010 Peab Industri Oy. Toiminnan laajennuttua toiminimi muutettiin Swerock Oy:ksi, koska Ruotsissa samalla toimialalla Peab-konsernissa toimii Swerock Ab. Swerock Oy kuuluu Tukholman pörssissä noteerattuun Peab-konserniin. Peab-konserni on yksi Pohjoismaiden suurimmista rakennusyhtiöistä ja Swerock on Pohjoismaiden suurimpia materiaalin toimittajia rakennusalalla. Swerock Oy:n toimitusjohtajana toimii Juha Helin.

Tällä hetkellä Swerock Oy toimii neljällä alueella: Etelä-Suomessa, Länsi-Suomessa, Pirkanmaalla ja Pohjanmaalla. Betonitehtaita näillä alueilla on yhteensä 12. Yrityksellä on työntekijöitä tällä hetkellä yli 70 ja viime vuoden liikevaihto oli yli 30 miljoonaa euroa. Yrityksen asiakkaina ovat niin valtakunnalliset rakennusliikkeet kuin pienemmät rakennusliikkeet, yhteisöt ja yksityisasiakkaat. Sen lisäksi teemme yhteistyötä kuljetus- ja betonipumppausalan ammattilaisten kanssa. Valmisbetonin valmistamisen ja sen toimittamisen lisäksi teemme myös betonin laadunvalvontaa, joka osin on lakisääteistä. Swerock Oy:lle ovat ympäristöasiat tärkeitä ja tällä hetkellä kierrätysasiat ovat yrityksessä kehityskohteena.

3 SISÄINEN VIESTINTÄ

3.1 Sisäisen viestinnän määritelmä

Viestintä on ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka muodostuu sanallisesta ja sanattomasta viestinnästä (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 11). Viestintä on välttämätöntä ihmiselle ja sosiaaliselle järjestykselle. Järjestäytyntä toimintaa tai organisaatioita ei voi olla ilman viestintää. (Juholin 2017, 22.)

Yhteisöviestintä on tulosviestintää, joka voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen viestintään (Åberg 2003, 66). Työyhteisön ulkoista viestintää on muun muassa tiedottaminen työyhteisön ulkopuolelle. Sisäinen viestintä on työyhteisön sisäistä tiedonkulkua ja vuorovaikutusta. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 14.)

Työyhteisön toiminnan muodostaa ja sitä ylläpitää jäsenten välinen viestintä (Lämsä & Hautala 2005, 122). Se on työyhteisössä olevien jäsenten välistä tiedon jakoa työyhteisön ja myös yrityksen parhaaksi (Viswanathan 2010, 2). Sisäistä viestintää on yrityksen tai yhteisön jäsenten tai ryhmien välillä tapahtuva tiedonkulku ja vuorovaikutus. Se sisältää epävirallista ja virallista viestintää ja kehittää samalla työyhteisön viestintäilmapiiriä (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 13–14.) Epävirallinen viestintä on organisaation jäsenten välistä säännöstelemätöntä viestintää ja vuorovaikutusta. Siihen sisältyy jäsenten työviestintä ja yksityisviestintä työpaikalla. Organisaation virallinen viestintä on organisaation oma viestintä organisaation jäsenille. Sen tuottaa ja jakaa joku organisaation puolesta. Virallista viestintää ovat esim. organisaation tiedotteet ja tavoitteista tiedottaminen organisaation arvojen mukaan. (Kekkonen 2016.)

Työyhteisössä sisäinen viestintä on tiedottamista ja vuorovaikutusta koko yhteisön henkilöstön välillä. Sisäinen viestintä on tärkeässä roolissa, jotta liiketoiminta onnistuisi mahdollisimman hyvin ja tavoitteet pystytään saavuttamaan. Sisäisellä viestinnällä kyetään vaikuttamaan myös henkilöstön innostumiseen työstään ja siitä iloitsemiseen. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 14.)

Organisaation sisäisen viestinnän toimivuus tai toimimattomuus heijastuu ulospäin ja vaikuttaa sidosryhmien mielikuviin organisaatiosta, sen tuottamista tuotteista ja palveluista sekä sen toimintatavoista. (Isohookana 2007, 16.) Toimivan sisäisen viestinnän avulla nivotaan organisaation eri osat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi

(Isohookana 2007, 9). Sisäisen viestinnän tärkein tarkoitus on tietoisuuden lisääminen koko henkilöstön keskuudessa. Siihen kuuluu tiedottaminen, sisäinen markkinointi, perehdytys, kuuleminen ja kuunteleminen sekä töihin liittyvä tiedotus. Sisäisen markkinoinnin tarkoituksena on tehdä yrityksen visio ja arvot tutuiksi. (Siukosaari 2002, 65.)

Organisaatiossa tapahtuva sisäisen viestintä on organisaation toiminnan tukemista liittyen yrityksen omiin tarpeisiin ja kokemuksiin. (Juholin 1999, 107).

3.2 Sisäisen viestinnän tehtävät

Juholin (1999, 43) on määritellyt sisäisen viestinnän tehtävät kolmeen osaan:

- Oleellisen tiedon saatavuus työyhteisössä, jotta henkilöstö voi toimia.
- Työviestintä avoimena, vuorovaikutteisena ja kaikkien mielipiteet huomioon ottavana.
- Organisaation arvojen, vision ja strategian käsitteleminen ymmärrettävästi.

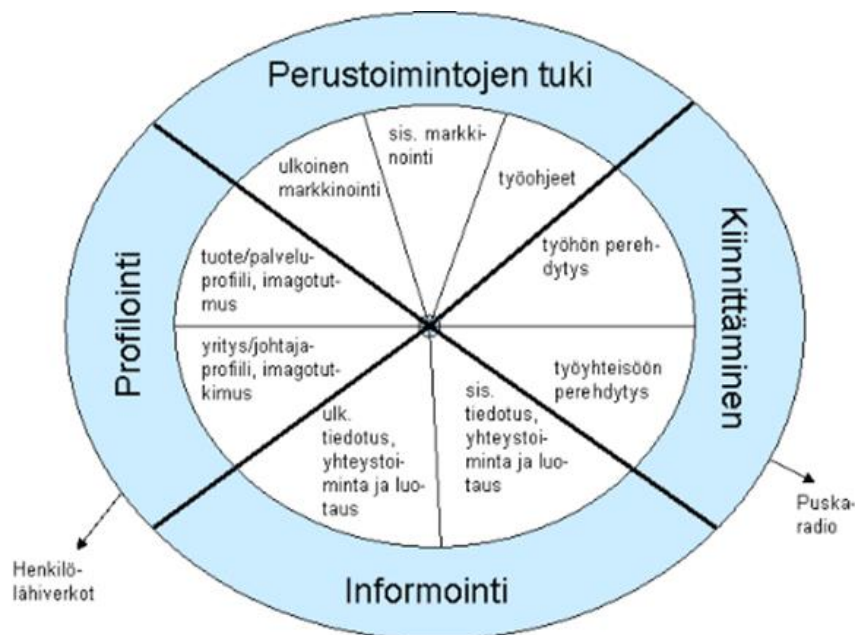
Sisäisen viestinnän tehtävänä ei ole pelkästään tiedottaa, sillä sen suuri tehtävä on rakentaa vuorovaikutusta yhteisössä. Toimiva sisäinen viestintä vahvistaa organisaation kasvua. Yrityksen tavoitteiden ja strategian ymmärtäminen luo työlle mielekkyyttä ja motivoi tekijäänsä. Sisäinen viestintä onkin sidoksissa organisaation tehokkuuteen. (Recommended Finland Oy 2019.)

Sisäisen viestinnän tehtävänä on mm. sitouttaa organisaation toiminta-ajatukseen, arvoihin ja visioihin ja motivoida työyhteisön jäseniä tavoitteelliseen ja tulokselliseen toimintaan vaikuttamalla työn sujuvuuteen. Sen tehtävänä on myös tiedottaa ja tukea markkinointia. Sisäisellä viestinnällä on rooli yhteisöllisyyden luomisessa ja riitojen ehkäisemisessä. Se vaikuttaa myös yrityksen brändiin. (Isohookana 2007, 223.)

Sisäisen viestinnän viisi tehtävää Åbergin (2000, 99–100) pizzamallin (kuva 1) mukaan ovat

- Perustoimintojen tuki, jolla tarkoitetaan työssä tapahtuvaa viestintää työohjeiden muodossa, joiden avulla yrityksen tuote tai palvelu saadaan aikaiseksi ja toimitetaan asiakkaalle.

- Työyhteisön pitkäjänteinen profilointi, jolla tarkoitetaan työyhteisön koko henkilöstön, yrityksen tuotteiden/palveluiden tavoitekuvan ja yritysvaikutelman muodostamista.
- Informointi työyhteisön tapahtumista sisäisen tiedotuksen, yhteistoiminnan ja järjestelmällisen seurannan avulla.
- Kiinnittäminen eli henkilöstön työhön ja työyhteisöön ja sen toimintaan perehdyttäminen
- Sosiaalinen vuorovaikutus ei ole suoraan ohjailtavaa sisäistä viestintää vaan ns. epävirallista ”puskaradion” välityksellä tapahtuvaa kommunikointia.



Kuva 1. Åbergin pizza (Åberg 2006, 98).

3.2.1 Perustoimintojen tuki

Perustoimintojen tuki sisältää operatiiviset työohjeet ja ulkoisen sekä sisäisen markkinoinnin. Perustoimintojen tukeminen on työyhteisön viestinnän tärkein tehtävä. Ilman perustoimintojen tukemista ei työyhteisö voi toimia. (Åberg 2003, 100.) Perustoimintojen tuki on selkeäsisältöistä päivittäisviestintää, joka mahdollistaa työskentelyn onnistuneesti (Juholin 2009, 43). Päivittäisviestintä on yleensä suoraviivaista ja nopeata: kasvokkain keskustelua, puhelinkeskustelua tai pikapalaveri Skypen välityksellä. Perustoimintojen

tuki sisältää ohjeita, sopimuksia, yhteisesti sovittuja toimintamalleja (Juholin 2017, 48). Tärkeimmät tavoitteet ovat siis välittää työyhteisössä kaikille tehtävien onnistumiseen tekemiseen tarvittavat tiedot, välittää jokaiselle työyhteisön jäsenelle tunne oman työn merkityksestä työyhteisölle ja vuorovaikutuksen ylläpitäminen me-hengen edistämiseksi. (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2008, 108 –109.) Jokainen työntekijä vaikuttaa myös ulkoisen markkinoinnin onnistumiseen sisäisellä markkinoinnilla eli yrityksestä tiedottamisellaan ja markkinoinnillaan (Åberg 2006, 100). Sisäisellä markkinoinnilla työyhteisön perusasenteisiin ja työmotivaatioon pyritään vaikuttamaan (Åberg 2003, 138).

3.2.2 Profilointi

Profiloinnilla tavoitellaan tietoisesti määriteltyä mielikuvaa organisaatiosta ja/tai sen tuotteista. Organisaatio pyrkii vaikuttamaan itsestään muovautuvaan mielikuvaan (Juholin, 2009, 47). Yrityksen maine on mielikuva, joka muokkautuu yrityksen toiminnan, esimerkiksi toimivan viestinnän kautta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttaa omalla toiminnallaan, millaisena yritys organisaation ulkopuolella mielletään. (Juholin 2017, 49.) Profiloinnin toteutuminen ilmenee työyhteisön tekojen ja niiden laadun kautta, viestinnän ja sen laadun kautta ja työyhteisön yleisilmeen kautta (Åberg 2003, 87).

3.2.3 Informointi

Informointi on tiedonvälitystä, jota työyhteisössä toteutetaan suunnitelmallisesti ja tietoisesti. Se on päivittäisviestintää muodollisempaa ja yksisuuntaisena organisaation oman edun, tavoitteiden ja lakien ohjaamaa. Informointi kulkee käsi kädessä tiedonvaihdaman kanssa eli jokaisen viestijän on oltava aktiivinen tiedon etsijä ja välittäjä oman työvastuunsa mukaisesti. (Juholin 2009, 44 –45.) Yhteistoimintalaki määrittää, että henkilöstöllä on vaikutusmahdollisuus oman työnsä ja työpaikkansa asioista käsittelyyn. Samaisen lain mukaan yrityksen on kerrottava henkilöstölleen mm. tilinpäätös, taloudellinen tilanne ja organisaatio. (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2008, 105.) Informointi on myös ajankohtaisten asioiden selvittämistä, jotta voidaan pysyä ajan tasalla (Juholin 2017, 48).

3.2.4 Kiinnittäminen

Kiinnittämisellä tarkoitetaan työtehtävään ja työyhteisöön perehdyttämistä. Sen avulla pyritään sitouttamaan henkilöstö työhön ja työyhteisön toimintamalleihin. Työntekijän tulee tuntee hyvin työyhteisön perustehtävät ja toimintamallit rajaehtoineen ja oppia toimimaan niiden mukaisesti. Sitoutuminen lisää henkilöstön työhyvinvointia. Kiinnittäminen kohdistuu uusiin ja nykyisiin työntekijöihin. (Åberg 2003, 203.) Kiinnittäminen alkaa työpaikan hakuilmoituksesta siirtyen perehdyttämiseen ja perehdyttäjiin (Åberg 2003, 205).

3.2.5 Sosiaalinen vuorovaikutus

Sosiaalinen vuorovaikutus on vuorovaikutusta ihmisten välillä eikä sitä voida suoraan valvoa työyhteisössä (Åberg 2003, 63–64). Sosiaalista vuorovaikutusta tapahtuu lähiverkkojen, viidakkorumpujen ja puskaradion kautta (Åberg 2003, 214). Puskaradio on hyvin epävirallinen viestimisväylä. Nykyisin sisäpiiriviestintää pidetään työyhteisössä neutraalina. Tosin puskaradio voi olla myös negatiivista, jos siinä salataan tietoja tai käytetään tietoja hyväksi. (Juholin 2009, 75.)

3.3 Sisäisen viestinnän kanavat eli foorumit

Sisäisen viestinnän kanavalla tarkoitetaan tiedon välittymistä erilaisten välineiden avulla (Åberg 2003, 18).

Suoran viestinnän lähikanavia eli kasvokkain tapahtuvaa viestintää toteuttavat lähiesimies ja lähityöyhteisön muut jäsenet. Viestintää tapahtuu oman osaston palaverissa ja sen sosiaaliloissa. Suoran viestinnän kaukokanaviksi voidaan kutsua työyhteisön tiedotustilaisuuksia, yhteistyötahoja, luottamushenkilöitä, johdon välitöntä yhteydenpitoa ja muiden työyhteisön osastojen työkavereita. Kaukokanavienkin välityksellä viestintä tapahtuu kasvokkain, muttei ole henkilökohtaista. Välitettyä lähiviestintää näkyy oman osaston ilmoitustauluilla, tiedotteissa ja sähköpostiviesteissä. Välillisten kaukokanavien viestintä koskee koko yritystä ja viestintä voi tapahtua esim. toimintakertomuksen muodossa. (Juholin 2009, 170.) Viestinnän foorumit voidaan jakaa myös henkilökohtaiseen viestintään, kirjalliseen, sähköiseen ja digitaaliseen viestintään

(Isohookana 2007, 226). Kirjallisissa kanavissa viestitään kirjallisen tuotoksen avulla ja suullisissa kasvokkain, yleensä keskustellen (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 50). Viestintäkanavat jaetaan myös virallisiin ja epävirallisiin. Virallisia kanavia ovat esimerkiksi henkilöstöpalaverit ja viralliset tiedotteet. Epävirallisia kanavia ovat työntekijöiden väliset keskustelut esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tai sähköpostin välityksellä. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 51–52.)

Säännölliset työpalaverit ovat tärkeitä koko organisaation sisäisenä viestintäkanavana. Näissä on mahdollista kuulla myös henkilöstön mielipiteitä. Kokouksen koolle kutsujan rooli on huolehtia työpalaverissa käsiteltyjen asioiden tiedottamisesta palaverista poissa olleille. (Siukosaari 2002, 98–99.) Koko organisaation menestyksen kannalta on tärkeää, että tieto välittyy hallitusti ja oikeaan aikaan (Juholin 2009, 170).

Sisäisen viestinnän kanavat ja keinot ovat muutostilanteessa jatkuvasti ympärillä tapahtuvien muutosten vuoksi. Eniten vaikuttaa viestintäteknologian nopea kehittyminen. Nykypäivän viestintää toteutetaan esim. viestintäverkkojen kautta, joka antaa mahdollisuuden osallistua kokoukseen olinpaikasta riippumatta. (Juholin 2009, 172). Tänä päivänä sähköpostin käyttö on jo jokapäiväistä myös sisäisen viestinnän välineenä. Sähköposteja tulee tosin niin paljon päivittäin, että viestinnän teho saattaa laskea ja tiedon saatavuus heiketä. (Juholin 2009, 178.) Sähköpostin tai muun sähköisen viestinnän kanava, esim. WhatsApp on käyttökelpoinen ilmoituksissa, jotka halutaan lähettää monelle samaan aikaan (Proakatemia 2019).

Jokainen viestintätilanne on ainutlaatuinen ja oikeanlaisen kanavan valinnalla on suuri merkitys, jotta voidaan ottaa huomioon viestinnän tavoite, sanoma, kohderyhmä, aikataulu ja ajankohta. Usein kannattaa käyttää eri kanavien yhdistelmää, jotta viesti varmemmin tavoittaa kohteen. (Isohookana 2007, 226.) Internetin myötä pystytään onnistuneesti yhdistämään suullinen ja kirjallinen viestintä, kun käytössä on kameroita ja mikrofoneja. Chat-palvelun käyttö neuvotteluissa mahdollistaa kirjoitetun tekstin näkymisen yhtä aikaa kaikkien palveluun osallistujien välillä. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 50.)

3.4 Sisäisen viestinnän merkitys

Toimiva sisäinen viestintä on kaksisuuntaista, joka aiheuttaa vuorovaikutusta. Sen tavoite on vastaanottajan tietoihin tai mielipiteisiin vaikuttaminen, niiden muuttaminen tai vahvistaminen. (Siukosaari 2002, 11.)

Yhteistyökumppaneiden luomat positiiviset mielikuvat yrityksestä muokkautuvat myös siitä, miten onnistuneesti yrityksen sisäinen viestintä toimii. Onnistunut sisäinen viestintä avittaa sekä onnistuneen markkinointiviestinnän että ulkoisen viestinnän muovautumista. Sisäisen viestinnän avulla luodaan yrityksen identiteetti ja kehitetään yrityksen sisäisiä suhteita. (Isohookana 2007, 221.)

Sisäisellä viestinnällä on monia tärkeitä tehtäviä organisaatiokulttuurissa. Sisäisen viestinnän avulla pystytään sitouttamaan henkilöstöä organisaatiokulttuuriin ja organisaatioon, motivoimaan tavoitteiden ja kannattavan toiminnan saavuttamista, ohjaamaan sujuvaan työntekoon, tiedottamaan ja ehkäisemään ristiriitatilanteita. (Isohookana 2007, 223.)

3.4.1 Työyhteisö ja työyhteisön yhteistyö

Työyhteisö on ihmisryhmittymä, joka vastiketta vastaan tarjoaa oman työpanoksensa työyhteisölle (Åberg, 2003, 48).

Työyhteisö tarvitsee kantavat rakenteet, jotta työyhteisö voi onnistua työssään arvoja noudattaen. Työyhteisön perustehtävä määrittelee, miksi työpaikka on olemassa ja mitä siellä tehdään. Työyhteisön perustehtävää on hyvä tarkistaa säännöllisesti. Toimivan työyhteisön perustehtävät ovat työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. (Järvinen 2008, 85–86.)

Työyhteisön toiminnan muodostaa ja sitä ylläpitää jäsenten välinen viestintä. Yhteistyön merkitys on tärkeä asia, sillä työyhteisön toiminnan tehokkuus riippuu jäsenten välisestä yhteistyöstä. (Lämsä & Hautala 2005, 122–123.) Yhteistyö on määritelty monin eri tavoin, esim. yhteistyö on tiedon tai materiaalien jakamista, yhteisten tavoitteiden toteuttamista, yhdessä työskentelyä, ongelmanratkaisutapaa tai yleistä vuorovaikutusta.

Yhteistyön avulla saavutetaan paremmat tulokset päämäärän saavuttamisen lisäksi. Organisaatiossa yhteistyö edistää yrityskulttuurin luomista, syventää ihmissuhteita organisaation ja yksilön omaksi eduksi. (Kuusela 2013, 103.)

Yhteistyön voi selittää niin, että kaikki osapuolet sitoutuvat samoihin päämääriin, näkevät yhteisiä tavoitteita ja etenevät niitä kohti (Organisaatiot ja työyhteisöt muutoksessa 2018).

Työyhteisössä toimiminen ja työtehtävien hoitaminen edellyttävät yhteistyökykyä. Työyhteisön jäsenenä kukin tuo työyhteisöön oman panoksensa omien taitojensa ja tietämyksensä mukaisesti muiden työyhteisön jäsenten käyttöön. Kun yhteistyö työyhteisössä toimii hyvin, tuo se lisäarvoa sekä työyhteisön jäsenelle että itse työyhteisölle. (Aarnikoivu 2010, 117.)

Hyvällä yhteistyöllä saadaan työyhteisössä aikaan synergiaa. Työyhteisön tavoitteita saavutetaan, kun työyhteisö koostuu vastuunsa kantavista jäsenistä. (Aarnikoivu 2010, 120.)

3.4.2 Työyhteisön yhteistyön tehostaminen

Työyhteisön toimiva yhteistyö muokkautuu tarkoituksenmukaisten työtapojen ja käytäntöjen pohjalta, avoimen ja aktiivisen vuorovaikutuksen kautta ja yksilön pitää vastata omasta roolistaan yhteistyön edistäjänä. Työtavat ja käytännöt käsittävät työn oikeanlaisen organisoinnin ja työn johtamisen. Vuorovaikutuksen tai viestinnän toimimattomuus saattavat monesti olla osasyynä sujumattomaan yhteistyöhön. Yksilön oma vastuu toimivan yhteistyön rakentamisessa on tärkeä palanen organisaatiossa. (SKCCC 2019.)

Toimivan työyhteisön saavuttamiseksi tulee työyhteisötaitoja edistää. Esimiehen tulee myös huolehtia perehdyttämisestä, kertoa odotukset, tavoitteet ja perustehtävät. Esimiehen tulee antaa työntekijälle mahdollisuus kehittymiseen, kannustaa ja antaa palautetta. Työntekijän tulee keskittyä perustehtävään, kuunnella ja olla läsnä. Hänen tulee olla yhteistyökykyinen ja arvostaa esimiestään sekä työkavereitaan. Hänen tulee olla myös luotettava ja avoin. Hänen tulee huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, antaa palautetta ja kyetä ottamaan sitä myös vastaan. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

3.4.3 Työilmapiiri

Ilmapiiri vaikuttaa työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja tuottavaan työtulokseen. Ilmapiirin muodostaa työyhteisön jäsenten työskentelykokemukset organisaatiossa. (Viitala 2013, 18.) Ilmapiirin muodostumiseen vaikuttavat, Rensis Likertin mukaan, viestinnän taso, päätöksenteko, henkilöstöstä huolehtiminen, työn organisointi, henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet, teknologian hyödyntäminen ja sen käytön tukeminen, työmotivaatio ja henkilöstön sitoutuminen. (Viitala 2013, 19.)

Toimivassa ja tuottavassa työyhteisössä avoimen vuorovaikutuksen rooli on merkittävä. Vapautuneessa ja luotettavassa työilmapiirissä tunnetaan, että on työyhteisön tervetullut jäsen. Työyhteisössä tuetaan toinen toistaan ja osaaminen jaetaan työyhteisön yhteiseen käyttöön. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

Työyhteisötaidot vaikuttavat työn tekemisen mielekkyyteen. Työyhteisötaidot ovat vastuullisuutta annettujen resurssien käyttämisessä ja olennaiseen keskittymisenä sekä haluna osallistua työyhteisön ja työpaikan kehitystyöhön. Myönteisen organisaatiokuvan rakennustyö on jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä. Työyhteisötaitoihin kuuluvat työyhteisöroolien ymmärtäminen ja hyvien viestintä- ja vuorovaikutustaitojen omaksuminen. Lisäksi pitää osata johtaa myös itseään. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

3.4.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi muodostuu itse työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työyhteisön jäsenten ammattitaito kasvattavat työyhteisön työhyvinvointia. Työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen paranee. Samalla sairauspoissaolot vähentyvät, kun työyhteisön työhyvinvoinnin taso nousee. (STM 2019.) Työhyvinvointi on yhteistyötä työyhteisön jäsenten kesken, jossa työnantaja on vastuussa hyvinvoinnin perusteista ja turvallisista työolosuhteista. Taitava ja työt hyvin suunnitteleva esimies luo työyhteisöön työhyvinvointia. Kuitenkin ihan jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa omasta ja koko työyhteisön hyvinvoinnista. (Suomen Migreeniyhdistys ry 2019.)

Viestintä on koko työhyvinvoinnin suola. Viestinnällä työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa luottamuksen rakentamisessa, yhteisöllisyyden luonnissa ja osallistamisessa. (Työpiste 2019.)

Perehdyttämisen onnistumisella vaikutetaan myös psyykkisen työhyvinvointiin, sillä työntekijän tulisi perehdyttämisen seurauksena tietää omat työtehtävänsä, vastuunsa ja velvollisuutensa (Virolainen 2012, 18, 33, 83).

Työhyvinvointi heikkenee, jos työpaikalla ei oikea-aikainen ja riittävä tiedotus toimi. Heikkolaatuinen tiedottaminen saattaa vaikuttaa henkilökuntaan arvostuksenpuutteen tunteena. Tämä voitaisiin välttää järjestämällä työpaikalla säännöllisiä tiedotustilaisuuksia, joilla on vahvistava vaikutus myös henkilöstön sitoutumiseen. (Eventolehti 2018.)

3.4.5 Osallistaminen

Osallistaminen on toimintaa, jossa työyhteisön jäseniä kannustaen yritetään saada osallistumaan toimintaan tai päätöksentekoon. Tarve osallistua ei ole ensisijaisesti syntynyt osallistujan omassa mielessä. Osallistaminen on sama asia kuin tehdä osalliseksi, mutta käsitteen tarkka määrittäminen on vaikeaa. (Longo 2005, 3.)

Osallistaminen on yhteisöjen kehittämistyössä mahdollisuuksien tarjoamista yksilölle. Organisaation osallistamisen tarkoituksena on yleensä ottaa henkilöstö mukaan organisaation strategiatyöhön. Henkilöstön osallistaminen on prosessi, joka mahdollistaa henkilöstön vaikuttavaa yrityksen päätöksentekoon asioissa, jotka vaikuttavat henkilöstöön ja henkilöstön omiin työtehtäviin. Se on yksi keino, joilla jaetaan valtaa henkilöstön kanssa. Osallistaminen voidaan myös määritellä henkilöstön tukiprosesseina. (Longo 2005, 2.) Osallistaminen onnistuu parhaiten kasvokkaisella viestinnällä (Työpiste 2019).

Osallistaminen on tavoitteellista johtamista, jonka avulla päästään parempiin tuloksiin. Osallistamisprosessi on tärkeä yrityksen toimintamalli, jota hyödynnetään johtamisessa, strategiassa ja viestinnässä. (Fountain Park 2019.)

3.4.6 Kannattavuus

Yrityksen toiminta on kannattavaa, kun se tuottaa voittoa. Kannattavuus tarkoittaa, että yritystoimintaan käytetyt resurssit ovat pienemmät kuin niiden avulla saatu tuotto. Tuotot muodostuvat yrityksen saamasta liiketoimintatulosta esim. palveluiden myynnistä tietyn ajanjaksona. Käytettyjen resurssien vaatimat kustannukset ovat taas yrityksen ku-

luttama raha toimintansa ylläpitämiseksi ja tulojen hankkimiseksi. Kannattavuutta voidaan mitata absoluuttisina lukuina tai suhteutettuna esim. liikevaihtoon. (Selander 2019.)

Työyhteisön työntekijän vaikutus yrityksen kannattavuuteen on merkittävä. Mitä motivoituneempi ja tehokkaampi henkilöstö yrityksessä toimii, sitä parempi yrityksen tulos on. Yrityksen jokainen osanen tuo kortensa yrityksen toiminnan tehokkuuteen ja näin vaikuttaa yrityksen tulokseen. Onkin tärkeätä saada työyhteisö ymmärtämään oma osuutensa yrityksen tuloksenteossa. Sisäisen viestinnän avulla kannattaa käydä säännöllisesti läpi yrityksen taloudellisia lukuja. (Hesso 2015, 16-17.)

Yrityksellä, joka arvostaa työntekijöitään, on parhaimmat mahdollisuudet kannattavaan liiketoimintaan. Yrityksen tulisi johtaa työntekijöitään motivoimalla ja kohdistamalla yhdessä työntekijän kanssa tämän vahvuudet yrityksen tavoitteisiin. (Total Henkilöstöpalvelut 2019.) Tuloksen maksimoinnin sijaan yrityksen kannattaisi panostaa työyhteisön ongelmaratkaisuun ja motivointiin. Kun työmotivaatiota yritetään jatkuvasti parantaa, tulevaisuudessa yrityksellä on kilpailuetu, sillä motivoitunut työntekijä voi hyvin ja tuottaa enemmän tulosta yhteiseen pottiin. (TTT-lehti 2017.)

3.5 Sisäisen viestinnän suunnittelu ja tavoitteet

Strategian avulla organisaation on helpompi saavuttaa sisäiselle viestinnälle asetetut tavoitteet. Strategiassa määritellään yhteisesti sovitut tavoitteet ja periaatteet, joita organisaatiossa viestinnässä sovelletaan. (Juholin 2017, 65.)

Onnistunut viestintä saattaa vaikuttaa koko yrityksen toimintastrategian toteutumisen onnistumiseen. Viestinnän strategisessa suunnittelussa haetaan vaikuttavuutta, Tavoitteellisia vaikutuskohteita ovat esim. työhyvinvointi, brändi ja kokemus osallisuudesta. Näiden tavoitteiden kautta suunnittelu vaikuttaa myös organisaation kannattavuuteen ja tulokseen. (Juholin 2017, 67.) Viestinnän täsmäsuunnittelulla arvioidaan tilanne ja resurssit lyhyellä aikavälillä. Hyvä esimerkki on läheltä piti-tilanteesta viestimisen suunnittelu. Viestinnän operatiivisella suunnittelulla määritellään suunnitelma käytettävistä toimenpiteistä ja niiden ajankohdat asetettujen tavoitteiden mukaisesti. (Juholin 2017, 68.)

Suunnittelun alkaessa pitää olla tieto viestinnän nykytilasta, jolloin sisäisen viestinnän suunnittelun pohjaksi löytyvät painoalueet (Juholin 1999, 115).

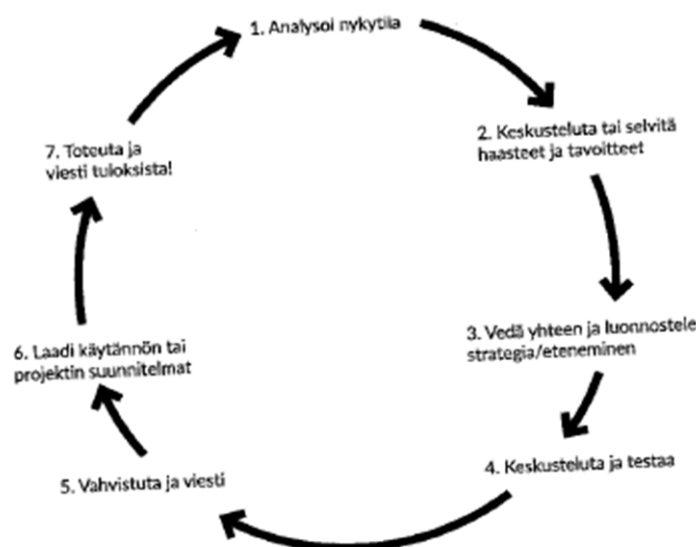
Sisäisen viestinnän suunnittelun perusmäärittely eli mikä on viestinnän tarkoitus ja periaatteet Juholinin (1999, 114–125) mukaan:

- Strategisella suunnittelulla pyritään määrittämään, miten sisäisellä viestinnällä tuetaan organisaation toimintaa ja miten saavutetaan sovitut tavoitteet. Tällä voidaan asettaa esim. motivaatio tavoitteeksi. Motivaatiota voidaan mahdollisesti korottaa palkitsemiskäytännön avulla. Strategisessa suunnittelussa myös toteutumista seurataan mittareiden avulla.
- Operatiivinen suunnittelu tehdään yleensä vuoden päähän. Yhteisöllä voi olla tarve arvioida tiedonkulun toimivuutta ja yhteishenkeä. Operatiivisella suunnittelulla arvioidaan nykytilanne, jonka avulla organisaatio saa tiedon, onko kehityssuunta oikea.
- Sisäisen viestinnän kanavat, jolloin valitaan omaan organisaatioon ja välitettävään viestiin sopivimmat kanavat.

Yrityksen sisäisen viestinnän toimivuutta tulee arvioida mittareilla ja sille asetettujen tulosten saavuttamisella. Koko työyhteisöviestinnän arvioinnissa voidaan seurata ja arvioida viestintäsuunnitelmien tavoitteiden ja viestinnän toteutumisen realistisuutta ja vuorovaikutteisuutta. Näiden tietojen pohjalta tehdään tarvittavat muutossuunnitelmat sisäisen viestinnän tehostamiseksi. (Juholin 2013, 76.)

Viestinnän suunnittelu edistää yrityksen haluaman yrityskuvan rakentumista, helpottaa yllättävien tilanteiden hallittavuutta ja tehostaa kaikkien ajankäyttöä (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 93). Organisaation viestinnälle tyypillistä on tavoitteellisuus, organisoidut puitteet, ihmisten antama panos ja viestintäteknologian käyttö. (Kortetjärvi-Nurmi & Kuronen & Ollikainen 2008, 9.)

Viestinnän suunnittelustrategian alussa analysoidaan sisäisen viestinnän tämän hetkinen taso. Sen jälkeen selvitetään tavoitteet haasteineen, tehdään suunnittelusta luonnos, testataan, viestitään, tehdään käytännön suunnitelma. Viimein toteutetaan ja lähetetään tulokset. (Kuva 2)



Kuva 2. Viestinnän strategian syklinen prosessi (Juholin 2017, 90).

3.6 Sisäisen viestinnän haasteet

Koska sisäisen viestin lähettäjä ja vastaanottaja kumpikin on ihminen, ovat väärinymmärrykset yleisiä. Viestinnässä käytetty kieli tai sanojen merkityksen ymmärrys saattavat vääristää viestiä. Myös viestintäkanavan valinta on tärkeä osa sisäisen viestinnän onnistumista. Erilaiset häiriötilanteet saattavat muuttaa viestiä, jolloin se ymmärretään väärin. Viestin oikein ymmärtämisellä on vastuu sekä lähettäjällä että vastaanottajalla. (Lohtaja-Ahonen & Kaihovirta-Rapo 2012, 12–13.)

Viestinnän häiriötilanteet professori Osmo A. Wiion (Åberg 2003, 19) mukaan ovat:

- Este eli ulkoinen häiriö, joka ilmenee viestin lähettämisen ja sen vastaanottamisen välissä.
- Kohina, joka on joku ulkoinen häiriö, esim. valokopio on epäselvä.
- Kato, joka on sisäinen häiriö. Se tulee ilmi, kun viestin vastaanottaja ei esim. kuulo-ongelmien vuoksi vastaanota ymmärrettävää viestiä.
- Vääristymä, jolloin viesti tulkitaan väärin.

Sisäisen viestinnän kipupisteitä Åbergin (2006, 111–112) mukaan ovat:

- Tiedon on liikuttava eli sitä ei saa pantata.
- Tietovarastot ja verkot, jolloin tietoa on liikaa eikä ole välttämättä helposti kaikkien sitä kaipaavien saatavilla.

- Esimiehet, koska ovat linkkinä alaistensa ja yrityksen välillä. Heillä on vastuu tuoda yritysjohtajan viestit muulle henkilöstölle ja myös välittää viestit henkilöstöltä esimiehille.
- Tietotorit ja ahaa-aukiot, satunnaisviestinnät muodot, joissa henkilöstö voi vapaasti ilmaista omia ideoitaan.

3.7 Onnistunut sisäinen viestintä

Kun sisäinen viestintä on hyvää, pitää sen olla avointa, rehellistä, nopeaa ja helposti ymmärrettävää. Sisäinen viestintä on onnistunutta, jos sillä pystytään luomaan työntekijöille vastuullinen suhde työyhteisön asioihin. Sisäisen viestinnän tulee kulkea työyhteisössä kaikille tasapuolisesti ja yhtä aikaa. (Ellun Kanat 2014.)

Toimivan sisäisen viestinnän pohjana on organisaation hyvin suunnittelema viestintästrategia. Viestintästrategiassa tulisi määrittää, miten ja missä organisaatio tavoittaa työntekijät ja miten työyhteisössä muutoin viestitään. Siinä tulisi olla selkeästi määritellyt viestinnän päämäärät aikajanoineen ja viestinnän toimivuuden mittareineen. Strategiassa tulisi myös määrittää, keille työyhteisössä viestitään missäkin tilanteessa ja mitkä ovat tarkoitukseen sopivimmat sisäisen viestinnän foorumit. (Open Social 2019.)

Organisaation tulisi selittää selkeästi työyhteisölle, miksi yritys on olemassa ja mihin yritys tähtää tulevaisuudessa. Tutkimuksen mukaan työntekijät, joilla on tiedossa organisaation tavoite tai päämäärä, ovat sitoutuneita työnantajaansa. Työyhteisön pitäisi olla aina ennen yrityksen ulkopuolista maailmaa tietoisia yritykseen liittyvistä uutisista, jotta luottamus voi säilyä. Organisaation sisäinen viestintä onnistuu, jos sillä saadaan työyhteisö motivoituneeksi omasta työstään ja työyhteisöstään. (OTW 2019.)

Kun sisäinen viestintä toimii tehokkaasti, vaikuttaa se työmotivaatioon ja yrityksen kannattavuuteen (CGI 2019).

4 SISÄINEN VIESTINTÄ SWEROCK OY:SSÄ

Yrityksen viralliseksi toiminimeksi tuli 7.8.2018 Swerock Oy. Sitä ennen yrityksen virallinen toiminimi oli Peab Industri Oy, joka hetken toimi myös aputoiminimellä Swerock.

Käytän Åbergin (2000, 99–100) sisäisen viestinnän jakoa Swerock Oy:n nykyisen sisäisen viestinnän määrittelyn pohjana.

4.1 Perustoimintojen tuki eli työssä viestintä

Työohjeet kulkeutuvat lähinnä palavereissa, joissa valitettavasti kaikki eivät aina pysty olemaan läsnä. Sähköposti on toinen käytetty kanava tällä hetkellä. Kaikilla tehtailla on sähköpostiosoitteet ja tehtaan ulkopuolella työskentelevillä on sähköpostiosoite työn puolesta. Puhelimella saatetaan antaa ns. pikaviestejä nopean työohjeen muutoksen tiedottamisesta. Simma, käytössä oleva logistiikka- ja tilausohjelma, mahdollistaa viestien lähettämisen ohjelman kautta suoraan betoniautonkuljettajien ja pumppuautonkuljettajien ns. Simma-matkapuhelimeen. Matkapuhelimella voidaan myös lähettää viestejä Simma-ohjelmaan. Skype on osalla henkilöstöstä käytössä pikaisten ja lyhyiden kysymysten ja vastausten välittämisessä. Swerock Oy:ssä on esimiehille asetettu suuri vastuu saada alaisilleen tieto eri työohjeista, jotta työyhteisössä voidaan hyvin ja työssä viestintä on tarpeeksi hyvää, jottei vaikuteta alentavasti yrityksen kannattavuuteen. Swerockin työyhteisössä on työohjeissa ja työohjeistustavoissa eroja, koska työyhteisössä on aluejaon vuoksi neljä hieman eri tavalla toimivia kokonaisuutta. Lisäksi käytettävät viestintämahdollisuudet eivät ole koko työyhteisössä yhdenmukaiset.

4.2 Työyhteisön profilointi

Swerock Oy:lle on muodostettu visio ja arvot, jotka ovat kaikkien luettavissa yrityksen kotisivuilla (Swerock 2019). Aika ajoin nämä käydään läpi alueellisesti (Länsi-Suomi, Etelä-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjanmaa) järjestetyissä palavereissa. Yrityksen taloudellista tilaa tai missiota ei ole ollut tapana käydä läpi. Toimitusjohtaja aloitti lähettämään kuukausikirjeitä viime kesän loppupuolella. Se lähetetään Mailchimp-ohjelman avulla jokaisen työntekijän ja tehtaan sähköpostiosoitteeseen ja se on skaalattu myös mobiili-

laitteella helposti luettavaan muotoon. Silloin tällöin lähettämässään kirjeessään hän pyrkii käsittelemään lyhyesti yrityksen ajankohtaisia asioita.

22.1.2019 järjestettiin ensimmäinen koko Swerock Oy:tä koskeva tilaisuus, jossa käytiin läpi Swerockin visio ja imagon merkitys pitkän aikavälin tavoitteiden ja visioiden saavuttamiseksi. Lisäksi ryhmätyöskentelyn avulla tuotiin koko työyhteisölle Voittava joukkuehenki-ajattelua eli työyhteisön yhteistyön, sen työhyvinvoinnin ja yrityksen kannattavuuden merkitystä tuotiin esille käytännön tasolle myös Suomessa.

4.3 Informointi työyhteisössä ja työyhteisön tapahtumista

Informaatio tapahtumista kulkee lähinnä henkilökohtaisen sähköpostin välityksellä. Lisäksi pyydetään tehtaan henkilökuntaa tulostamaan sähköpostilla tullut viesti sosiaalitalan ilmoitustaululle. Muistutus viestin saapumisesta saatetaan lisäksi lähettää Simma-ohjelmalla kuljettajien Simma-laitteelle. Toisinaan tapahtumista viestitään myös MailChimpin avulla, jolloin tieto kulkee ohjelmaan tallennettuihin sähköposteihin. Yleensä alueellisesti järjestetyissä tiedotustilaisuuksissa tuodaan esille aluetta tai koko yritystä koskevia tärkeitä asioita. Silloin toivotaan koko alueen työyhteisön olevan paikalla. Kerran kuukaudessa tulee henkilökohtaisiin sähköposteihin Swerock Ab:n toimitusjohtajan tervehdys, jossa käsitellään kuluneen kuukauden taloudellisia ja toiminnallisia asioita ja tulevaa toimintaa Ruotsissa ja osin myös Norjassa ja Suomessa.

Koska Swerock Oy:ssä on yli 70 työntekijää, yritystä koskee yhteistoimintalaki. Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.) Swerock Oy:ssä toimitaan yhteistoimintalain mukaisesti ja kokoukset pidetään kahdesti vuodessa sekä tarvittaessa ylimääräisiä kokouksia. Luottamusmies edustaa henkilöstöä yhteistoimintakokouksissa.

Työsuojelun yhteistoiminnasta on myös säädetty erillisellä lailla. Siinä on määritelty, että työnantaja ja työntekijät yhteistyöllä edistävät työn terveellisyttä ja turvallisuutta. Työntekijät voivat vaikuttaa työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Osapuolet ovat työnantaja (työsuojelupäällikkö) ja työntekijät (työsuojeluvaltuutetut). (Työsuojelun yhteistoiminta 2019.)

Henkilöstölle järjestetään vähintään kerran vuodessa koko Peab-konsernin kattava Handslaget-kysely. Se lähetetään jokaiselle sähköpostiin itsenäisesti täytettäväksi. Jos ei ole sähköpostia, postitetaan se kotiin ja työntekijä palauttaa kyselyn palautuskirjekuoressa postitse. Tutkimuksessa käsitellään yritystä vuosittain vähän eri teemalla. Viime vuonna teemana oli tiimityöskentely, jossa käsiteltiin lähinnä työyhteisön yhteistyön merkitystä. Handslaget-kyselyssä on mahdollisuus ottaa myös vapaamuotoisesti kantaa mielestään yrityksessä oleviin epäkohtiin, tehdä parannusehdotuksia ja antaa kiitosta. Tutkimuksen tulokset käydään aina läpi henkilöstön kanssa jälkikäteen yhteisessä palaverissa.

Lähes koko henkilöstö pääsee Peab Oy:n ylläpitämään Mappi-nimiselle intranetsivustolle, jossa kerrotaan lähinnä Peab Oy:n asioista, mutta osa koskee myös Swerock Oy:n henkilöstöä. Intranetin sivuilla on mm. Etunosturi, jossa esitellään kaikki työnantajan tarjoamat edut ja yhteistyökumppaneiden kanssa sovitut edut ja alennukset. Sieltä ilmenee myös oma kokonaiskompensaatio, joka sisältää mm. työnantajan maksamat palkat ja muut edut. Siellä selviää myös, miten toimia, kun sairastuu, irtisanoutuu tai jää eläkkeelle. Etunosturi on hyvin kattava tietopaketti Swerockin työyhteisön jäsenelle.

4.4 Kiinnittäminen eli perehdyttäminen työyhteisöön

Henkilöstön perehdytys tapahtuu tällä hetkellä yleensä suullisesti oman esimiehen kanssa töiden aloittamishetkellä yrityksen toimintatapojen ja -ohjeiden osalta. Varsinainen työhön ja työtehtävään perehdyttäminen hoidetaan ammattitaitoisen, jo Swerockissa työskentelevän työntekijän henkilökohtaisella opastuksella. Uusia työntekijöitä myös kierrätetään eri toimipisteillä tutustuttaen työyhteisöön ja heidän työtehtäviinsä. Uusille Swerockin toimihenkilöille järjestetään Peabin toimesta päivän kestävä perehdytystilaisuus, jossa esitellään toimintaa ja toimintatapoja.

Swerock Oy:ssä järjestetään Peab-konsernin mallin mukaisesti vuosittain kehityskeskustelu esimiehen ja alaisen välillä. Viime vuonna keskustelu oli nimeltään onnistumiskeskustelu, jossa käytiin läpi työntekijän itsensä kokemia työssä onnistumisia ja toisaalta asioita, jossa voisi toimia toisin. Samalla esimies saattoi halutessaan antaa palautetta työntekijän työpanoksesta ja samalla oli myös työntekijällä mahdollisuus antaa palautetta esimerkiksi Swerock Oy:n toimintatavoista ja työyhteisön yhteistyön toimivuudesta.

4.5 Sosiaalinen vuorovaikutus

Koska Swerock Oy:n toimipisteet sijaitsevat melko etäällä toisistaan, on väkisinkin syntynyt kuppikuntia, joissa pohditaan yritykseen, yritysjohtoon ja muuhun henkilökuntaan liittyviä asioita. Tällaisissa kuppikunnissa myös erilaiset ilman totuudenperää olevat asiat leviävät kulovalkean lailla aiheuttaen joskus todellista haittaa koko yritykselle eikä aina paranna työilmapiiriäkään. Osa henkilöstöstä ehtii yhdessä ruokailemaan tai kahvittelemaan, mutta käytännössä swerockilaisista suurin osa kahvittelee työn lomassa ja käy syömässä, kun ehtii. Sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu nykyisin suurimmalta osin erikseen perustettujen WhatsApp-ryhmien välityksellä viestittelemällä tai soittelemalla.

5 TULOKSET

5.1 Kysely

Opinnäytetyössäni haluttiin selvittää, onko Swerock Oy:ssä sisäisellä viestinnällä vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Jokaiselle Swerock Oy:n 72 työntekijälle lähetettiin piilokopiona linkki Werbropol-kyselyyn, jotta anonyymius pystyttiin toteuttamaan. Toimitusjohtajalle kyselyä ei lähetetty, koska hän ei ole operatiivisessa vastuussa Swerock Oy:ssä. Kysely tehtiin kaksikielisenä, koska Pohjanmaan alueella osa Swerock Oy:n työntekijöistä puhuu äidinkielenään ruotsia. Vastausaikaa annettiin viikko ja kyselystä informoitiin etukäteen. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin ennen ajan umpeutumista.

Kysely sisäisestä viestinnästä jaettiin viiteen osa-alueeseen Leif Åbergin sisäisen viestinnän jaon perusteella: perustoimintojen tuki, profilointi, informointi, kiinnittäminen ja sosiaalinen vuorovaikutus. Kyselyn lopussa oli mahdollisuus vastata avoimeen kysymykseen sisäisen viestinnän kehittämisestä. Kun kyselyn tuloksia verrattiin koko Swerock Oy:n henkilöstömäärään alueittain, kyselyn kokonaisvastausprosentiksi tuli 59,72%. Alueittain vastausprosentit muodostuivat niin, että vastausprosentit olivat 47,06%–65,6%, ollen Länsi-Suomen alueella korkein. Kyselyyn vastasi 43 henkilöä, joista lähes puolet kokee Länsi-Suomen alueen pääasiallisimmaksi työskentelyalueekseen. Avoimeen kehitysehdotuskohtaan vastasi 15 työntekijää. Kyselyn havaintoarvojen tulkintaan käytettiin mediaaniarvoja, jolloin vastausten ääripäät haluttiin sulkea pois. Vastauskaalaksi muodostettiin lukuarvot 1 – 5, heikoimmasta parhaimpaan.

Kyselyraportin tulokset lähetettiin niiden valmistumisen jälkeen jokaiselle Swerock Oy:n työntekijälle sähköpostitse vastausajan umpeuduttua.

5.1.1 Perustoimintojen tuki

Vastauksissa arvioitiin Swerock Oy:n onnistumista työohjeiden selkeydessä, työohjeiden ajantasaisuudessa ja sisäisessä markkinoinnissa. Mediaaniarvo oli jokaisen kohdalla keskikastia (liite 1, kysymys 2).

Aluekohtaisesti tarkasteltuna mediaaniarvo oli jokaisessa osiossa myös keskivertotaso. (liite 2).

5.1.2 Profilointi

Vastaukset annettiin Swerock Oy:n mission ja vision esittämisestä. Mediaaniarvo oli tässäkin keskivertoa (liite 1, kysymys 3).

Aluekohtaiset tulokset paljastivat, että Swerockin missio ja visio on esitetty Pirkanmaan ja Pohjanmaan alueilla keskimääräistä paremmin. Länsi-Suomen ja Etelä-Suomen alueiden vastausarvo oli keskitasoa (liite 2).

5.1.3 Informointi

Vastauksissa käsiteltiin Swerock Oy:n onnistumista informoinnin samanaikaisuudessa, samansisältöisessä informoinnissa ja työsuojelutoiminnasta informoinnista. Kyselyn vastausten perusteella Swerock Oy ei ole onnistunut kovin hyvin sisäisen viestinnän tiedonkulussa. Yli puolet vastauksista sijoittui arvosanaan heikko = 1 tai 2 (liite 1, kysymys 4).

Aluetarkastelussa samanaikainen ja samansisältöinen informointi koettiin Pirkanmaalla huonosti hoidetuksi. Parhaiten koettiin samanaikainen informointi Etelä-Suomen alueella ja taas samansisältöinen informointi Pohjanmaan alueella. Työsuojelusta koettiin informaation kohdanneen parhaiten Pirkanmaan alueella, Pohjanmaalla koettiin työsuojeluinformaatio alle keskitason arvoiseksi (liite 2)

5.1.4 Kiinnittäminen

Tässä kohdassa käsiteltiin Swerock Oy:n onnistumista työyhteisöön perehdyttämisessä, työtehtävään perehdyttämisessä, työtehtävien uusien toimintatapojen perehdyttämisessä, kehityskeskustelussa ja työhyvinvointiin vaikuttamisessa. Vastaukset sijoittuivat yleensä keskitielle mediaaniarvon ollessa 3. Kuitenkin koettiin, että työtehtävään perehdyttäminen hoidetaan Swerock Oy:ssä keskimääräistä paremmin (liite 1, kysymys 4).

Aluekohtaisessa tarkastelussa työyhteisöön, työtehtävään ja uusiin toimintatapoihin perehdyttäminen sujuivat parhaiten Länsi-Suomessa, muilla alueilla keskinkertaisesti. Uusiin toimintatapoihin oltiin myös Pirkanmaalla keskivertoa tyytyväisempiä. Kehityskeskustelu koettiin onnistuneesti hoidetuksi Etelä-Suomen ja Pirkanmaan alueilla ja Länsi-Suomen ja Pohjanmaan alueilla ei oltu erityisen tyytymättömiä tai tyytyväisiä kehityskeskustelujärjestelyihin (liite 2).

5.1.5 Sosiaalinen vuorovaikutus

Tässä pohdiskeltiin puskaradioviestinnän vaikutusta työilmapiiriin Swerock Oy:ssä, jolloin melkein puolet arvioi vaikutuksen olevan keskiarvoista (liite 1, kysymys 6).

Alueittain puskaradion vaikutuksella koettiin olevan vaikutusta työilmapiiriin joka alueella (liite 2).

5.1.6 Avoin kysymys Swerock Oy:n sisäisen viestinnän tehostamiskeinoista

Vastauksissa toivottiin samanaikaisia palavereja, muutoksista informoimista hyvissä ajoin ennen muutosta, selkeää organisaatiokaaviota, selkeitä työohjeita, sisäiseen viestinnän jakamiseen yhden kanavan välityksellä ja sisäistä viestintää toivottiin nopeammaksi. Sisäisen viestinnän myös haluttiin toimivan avoimemmin eikä siitä saisi jäädä tulkinnan varaa. Toivottiin myös käskyttämistä, säännöllisyyttä infokirjeisiin ja samanaikaista tiedottamista. (liite 1, kysymys 7).

5.2 Haastattelut

Haastateltavat arvottiin niin, että jokaiselta neljältä Swerock Oy:n alueelta haastateltavaksi tuli kaksi työntekijää päällikkötasosta tuotantoalan työntekijään. Haastattelut käytiin Skypein välityksellä, jolloin ne nauhoitettiin ja puhelimitse, jolloin vastaukset tallennettiin kirjoittamalla puhelun aikana suoraan tiedostoon. Haastateltaville lähetettiin kysymykset etukäteen tutustuttavaksi ja haastatteluajankohdat sovittiin niin, että häiriötekijöiltä vältyttiin anonyymiuden suojaamiseksi. Haastattelut litteroitiin tulosten analysointia varten. Analysoidessani poimin lähellä toisiaan olevat mielipiteet ja typistelin haastatteluaineistoa, kunnes sain kokoon mielestäni oleelliset vastaukset.

Haastattelukysymykset noudattivat samaa peruskaavaa kuin kyselyn kysymyksetkin eli haastattelukysymykset laadittiin Leif Åbergin pizzamalliperiaatteen pohjalta haluten selvittää sisäisen viestinnän vaikutusta Swerock Oy:n henkilöstöön ja sen työhyvinvointiin.

Haastatteluvastausten perusteella työohjeet saataisiin ajantasaisemmiksi, jos niiden tekemiseen ja päivittämiseen nimettäisiin vastuuhenkilö. Ohjeiden toivottiin olevan johdonmukaisia, selkeitä, yhdenmukaisia ja yksinkertaisia. Työohjeet haluttiin toimitettavan sähköpostitse ja tallennettavan erilliseen ohjekansioon. Koettiin hyväksi käydä työohjeet jo perehdytysvaiheessa läpi ensimmäisen kerran (liite 3, kysymys 1).

Huonolla työohjeistuksella koettiin olevan työhyvinvointia heikentävä vaikutus. Varsinkin epäselvät tai kokonaan puuttuvat työohjeet madaltavat työhyvinvointia ja aiheuttavat stressiä sekä voivat myös tuottaa turhaa lisätyötä. Tuotiin esille, että komentoketjun tulisi olla selkeä ja yhdenmukaisilla työohjeilla parannetaan työhyvinvointia (liite 3, kysymys 2).

Haastateltavien mukaan missio ja visio tulisi mieluiten kertoa tilaisuudessa, jossa koko Swerock Oy:n henkilökunta on paikalla. Kertaalleen pidetyn Swerock-päivän kaltaista tilaisuutta pidettiin hyvänä tilaisuutena tuoda yrityksen missio ja visio esille. Ne tulisi kertoa myös uudelle työntekijälle heti työsuhteen alkuvaiheessa. Niitä olisi hyvä kerrata vähintään kerran vuodessa (liite 3, kysymys 3).

Missio ja visio koettiin tärkeäksi, jotta työyhteisössä tiedetään, mitä tehdään ja miksi tehdään. Koettiin, että tiedonsaanti on tärkeätä ja yrityksen kehittymisenhalu selviää työyhteisölle, jos missio ja visio avoimesti tuodaan esille (liite 3, kysymys 4).

Tiedonkulun kehittämisessä koettiin kyselyn mukaan olevan Swerock Oy:ssä eniten haastetta. Sen kehittämiseen ehdotettiin tauluinfonäyttöjä toimipisteille, joissa infot tauotta kulkisivat. Sähköpostilla tiedottaminen koettiin helpoksi kanavaksi tiedottaa asioista, jolloin tieto tulee kaikille samanaikaisesti. Toivottiin myös erillisiä tiedotustilaisuuksia, mutta tämänhetkisiä kuukausipalavereja kritisoitiin sillä, ettei siellä työntekijät uskalla ottaa kantaa asioihin. Toisaalta samainen haastateltava totesi, että näissä palavereissa voidaan jakaa tietoa työntekijälle. Ryhmäpuhelun käyttöä ehdotettiin parantamaan tiedonkulkua. Todettiin, että yhtäaikainen tiedottaminen ja tiedon jakaminen yleisellä tasolla auttaisivat kehittämään informointia eikä tietoa saisi salailla. Myös Mapin ja Intranetin käyttöä tulisi oppia käyttämään enemmän (liite 3, kysymys 5).

Tiedonkululla ei kaikkien työhyvinvointiin ollut juurikaan vaikutusta. Spekuloinnin todettiin kasvavan heikosti hoidetussa tiedonkulussa. Jos tiedonkulku hoidetaan heikosti, syntyy epävarmuutta, epätietoisuutta, arvailuja ja suorituskyky heikentyy. Tiedonkulkua heikentää myös esimiehen tai työtoverin tilannetajun puuttuminen. Tiedon puute vaikuttaa yleiseen tekemiseen heikentävästi. Tiedon saaminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja tuntee kuulevansa joukkoon (liite 3, kysymys 6).

Heikko tiedonkulku vaikuttaa myös yrityksen kannattavuuteen, sillä fokus voi olla huonon informoinnin vuoksi jossain muualla kuin työn tekemisessä oikealla tavalla. Vastaajat olivat sitä mieltä, että tiedonkulun kehittäminen toisi monilla osa-alueilla kustannussäästöä, jos oikeanlainen informaatio tulisi oikeille henkilöille. Joku haastateltavista oli tosin sitä mieltä, ettei kaikilla työntekijöillä ole kustannusymmärrystä ollenkaan. Varsinkin häiriötilanteissa tiedonkululla on merkittävä rooli, jotta pystytään reagoimaan mahdolliseen vahinkoon mahdollisimman tehokkaasti ja kustannuksia säästään. Organisaation koettiin olevan niin repaleinen, ettei oikein tiedetä, keneltä kysytään mistäkin asiasta. Luottamus ei kasva asiakkaan silmissä, jos työntekijä kuuleekin asiakkaalta omaa yritystään koskevan asian ensimmäiseksi. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että jos tieto kulkee, tekee yritys parempaa tulosta ja sen kilpailukyky paranee (liite 3, kysymys 7).

Yhteistyön koettiin sujuvan vaihtelevasti. Oltiin sitä mieltä, ettei se suju työntekijätasolla, mutta toimintokohtaisesti ja alueiden välillä kuitenkin toimii hyvin. Johtotason yhteistyön koettiin toimivan hyvin. Yhteistyön koettiin myös heikentyneen lähiaikoina merkittävästi (liite 3, kysymys 8).

Kehityskeskustelu toivottiin yleisimmin käytävän kerran vuodessa. Keskustelu toivottiin käytävän kahden kesken esimiehen kanssa ja siinä haluttiin asetettavan tavoitteet, joiden toteutumista seurataan. Toivottiin myös, että kehityskeskustelun aikana käytäisiin läpi mennen vuoden tärkeimmät tapahtumat, miten työntekijä on onnistunut ja missä on kehittämistä. Kritisoitiin, ettei koko kehityskeskustelua ole käyty ollenkaan ja epäiltiin sen olevan pakkopullaa. Eräs haastateltavista toivoi kehityskeskustelussa käytävän läpi tämän opinnäytetyön tapaisia asioita. Kehityskeskusteluissa tulisi käydä läpi myös työyhteisön työolosuhteet ja työilmapiiri. Toivottiin mahdollisuutta antaa esimiehelle palautetta niin, että esimies sen kestää (liite 3, kysymys 9).

Työntekijän työhyvinvointia toivottiin kehitettävän antamalla lisää vastuuta. Työrauhan ja työergonomian parantaminen koettiin kehittämiskohteiksi. Eräällä alueella toivottiin

sijaisuusongelmaan ratkaisua, jotta siellä voitaisiin pitää lomat ja yhtäkkiset vapaapäivätarpeet ongelmitta. Kaikilla ei ollut työhyvinvoinnin osalta kehittämistarpeita ja koettiin oma työhyvinvointitaso hyväksi, kun työnantajan kautta on hyvä työterveyshuolto ja vapaa-aikaa tuetaan virike-edulla. Työtaidon koettiin kehittävän myös työhyvinvointia. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että jos annat työnantajalle, se antaa myös sinulle (liite 3, kysymys 10).

Työmotivaatiota toivottiin Swerock Oy:ssä kehitettävän antamalla lisää vastuuta, tarjoamalla ammatillisia ja muita koulutusmahdollisuuksia, mahdollistamalla urakehitystä. Työmotivaation kohentamiseen haluttiin sujuvampaa tiedon välittämistä ja samanarvoista kohtelua. Hyvillä työkavereilla ja esimiehellä, joka uskaltaa tarttua epäkohtaan, koettiin olevan merkitystä hyvään työmotivaatioonkin. Osalla haastateltavista ei ollut työmotivaatio-ongelmia vaan tilanne koettiin hyväksi työmotivaation osalta (liite 3, kysymys 11).

Osallistamalla yrityksen päättäjien haluttiin joissain hankinnoissa hyödyntävän ammattilaisen näkökulmaa paremman lopputuloksen saamiseksi, työntekijän arvostamiseksi ja hiljaisen osaamisen siirtymiseksi seuraaville osaajille. Osallistamisella työntekijän ammattitaito ja ammatikseen tekevän näkökulma koettiin saatavan yrityksen parhaaksi. Osallistaminen voi olla myös huono asia, jos unohdetaan objektiivisuus (liite 3, kysymys 12).

Sosiaalista vuorovaikutusta käsiteltiin haastattelussa puskaradiokeskustelujen kautta. Puskaradiokeskusteluilla koettiin yleisesti olevan negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Sanottiin puskaradiokeskusteluissa itse asian muuttuvan nopeasti ja niissä mietitään useasti epäolennaisia seikkoja. Positiivisessa mielessä puskaradiojutustelun ansiosta voidaan lisätä kauppaakin, mutta voi saada myös paljon tuhoa aikaan. Helpoin tie puskaradiojutun oikaisemiseen koettiin olevan yhteydenotto päällikölle ja olla välittämättä juttua eteenpäin (liite 3, kysymys 13).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn ja haastattelujen perusteella sisäisellä viestinnällä on merkitystä Swerock Oy:n työntekijän työhyvinvointiin. Vaikka maantieteellisesti Swerock Oy on levittäytynyt melko laajalle, ei suuria eroja löytynyt eri alueiden ja eri toimialoilla työtä tekevien vastaajien ja haastateltavien kyselyn ja haastattelujen tuloksissa sisäisen viestinnän merkitykseen. Omat oletukseni saivat tukea. Tosin kyselyvastaukset olivat osin ristiriidassa haastattelutulosten kanssa, mutta välttämättä haastateltava ei vastannut kyselyyn ollenkaan tai haastateltava oli sellaisessa asemassa, ettei kaikki kysytyt asiat kohdistuneet hänen työskentelymalliinsa. Sisäinen viestintä ei ehkä ole ollut vahvinta osaamisaluetta Swerock Oy:ssä.

Työohjeiden tulee olla tarpeeksi selkeitä ja ajantasaisia ja ne tulee toimittaa niitä tarvitseville samanaikaisesti, jotta työntekijä kykenee tekemään työtään työyhteisössä ja voimaan hyvin sekä olemaan motivoitunut omasta työstään. Tällä on merkitystä myös yritykselle, jotta oikeanlainen tuote tai palvelu kyetään asiakkaalle toimittamaan. Työohjeita tulee jakaa kaikille niitä tarvitseville ja niille pitää löytyä oikea välityskanava ja säilytyspaikka. Työohjeiden tekemiselle ja päivittämiselle tulisi nimetä vastuuhenkilö tai vastuuhenkilöitä toimialoittain, jotta niiden toimivuus säilyy.

Swerock Oy:n tulisi kertoa yrityksen missio ja visio vähintään kerran vuodessa koko yrityksen yhteisessä tilaisuudessa, jolloin henkilökunta ymmärtäisi paremmin, mikä on yrityksen toiminnan tarkoitus, mitkä ovat sen arvot ja mihin se tähtää tulevaisuudessa. Henkilökunnan sitoutuminen yritykseen paranee, jolloin työhyvinvointikin paranee (Åberg 2003, 203).

Informointi on osa-alue, jolla Swerock Oy:llä on eniten parantamisen varaa. Tiedon kulkeminen samaan aikaan ja samanlaisena koettiin ongelmallisena, joten niiden parantamisella on eniten vaikutusta myös henkilökunnan työhyvinvointiin, koska taitavasti hoidetulla sisäisellä viestinnällä on merkittävä rooli yhteisöllisyyden ja yhteishengen sekä varsinkin työhyvinvoinnin luomisessa. (Työpiste 2019.) Tämä on osa-alue, jossa myös yksittäisellä työntekijällä tulisi olla vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä ja työpaikkansa asioista käsittelyyn yhteistoimintalain määrittelyn mukaisesti (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2008, 105). Informointikanavat on syytä valita huolella, jotta tiedonkulussa ei ilmene häiriöitä.

Työtehtävään ja työyhteisöön perehdyttäminen koettiin melko hyvin onnistuneeksi Swerock Oy:ssä. Aina tietysti on parantamisen varaa ja erityisesti kehityskeskusteluja toivottiin pidettävän säännöllisesti kerran vuodessa. Näissä keskusteluissa esimies voi asettaa alaiselleen tavoitteita, kuulla työntekijän onnistumisia ja urahaaveita. Työntekijä taas voi halutessaan kertoa huolistaan, onnistumisistaan, tavoitteistaan. Työntekijän työhyvinvointia voidaan kehittää tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia ja antamalla vastuuta. Lisäksi ammattitaitoinen työntekijä kannattaisi ottaa mukaan työvälinehankintasuunnitteluun. Tällainen osallistaminen vaikuttaa työntekijän arvostusentunteeseen ja työhyvinvointiin sekä yrityksen tuottavuuden kasvuun (Tilassa 2017).

Sosiaalisen vuorovaikutuksen vaikutuksia käsiteltiin tutkimalla puskaradiokeskustelun vaikutusta työhyvinvointiin. Puskaradiokeskustelu koetaan nykyisin yleensä neutraalina, mutta salailu tai virheellisten tietojen levittäminen saattavat heikentää työhyvinvointia. Luottamus työnantajaan vähenee ja työhyvinvointi heikkenee, jos puskaradiokeskustelussa työyhteisön ulkopuolella kuulee omaa yritystä koskevia asioita ennen, kuin on niistä kuullut ns. virallista yrityksen omaa tiedotuskanavaa pitkin (Evento 2018).

Työyhteisössä jokaisen, jonka tieto pitää saada, pitää se saada tasapuolisesti ja avoimesti (Ellun Kanat 2014). Sisäinen viestinnän toimivuus vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon ja yrityksen kannattavuuteen. (CGI 2019.)

Kun työntekijä on motivoitunut, hän voi hyvin, sitoutuu työyhteisöön, jolloin vaikutus näkyy myös yrityksen tuloksessa (Recommended 2016).

7 KEHITTÄMISEHDOTUS

Tutkimuksessani selvisi, että Swerock Oy:n sisäisellä viestinnällä on suurta merkitystä työyhteisön työhyvinvointiin. Kun sisäinen viestintä toimii ja työyhteisö voi hyvin, on sillä myös suuri vaikutus koko yrityksen toimintaan ja sen tulokseen (Isohookana 2007, 223). Työyhteisö toivoo saavansa selkeitä ja samanlaisia ohjeita ja tiedotteita samanaikaisesti ja yleisesti tasa-arvoista kohtelua. Koska tiedonkulun pitää olla suoraviivaista ja selkeää, tulisi Swerock Oy:lle tehdä organisaatiokaavio, jossa näkyvät muidenkin kuin päällikkötason vastualueet. Tällaisen avulla yhteydenotot lähtisivät suoraan henkilölle, joka asiasta tietää ja/tai asiasta vastaa. Työyhteisössä voidaan paremmin, kun turhilta yhteydenoton mutkilta vältytään.

Swerock Oy:n tulisi laatia sisäisen viestinnän strategia tai suunnitelma, jossa määritellään, miten sisäisellä viestinnällä tuetaan koko organisaation toimintaa ja työyhteisön työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Kehittämisehdotuksessani painopistetavoitteena on työhyvinvointi. Nykytila-arvio suoritettiin kyselyn ja haastattelujen perusteella. Sosiaalista vuorovaikutusta en kaaviooni sisällyttänyt, sillä yrityksellä ei sen kulkuun ole juurikaan vaikutusmahdollisuuksia, paitsi antamalla ohje, kehen ollaan yhteydessä huhupuheen kuullessa.

Kehittämisehdotuskaavio sisäisen viestinnän parantamiseksi Swerock Oy:ssä löytyy liitteissä (liite 4). Siinä on mainittu myös ehdotus perehdyttämissuunnitelman laatimisesta. Malli perehdyttämissuunnitelmalle löytyy myös työstäni (liite 5).

Sisäisen viestinnän kehittämistä ja kehittymistä tulee myös seurata erilaisin mittarein, esimerkiksi kyselyn kautta (Open Social 2019).

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.
- CGI. effektiv internkommunikation- Fem faktorer för att lyckas. Viitattu 15.9.2019. <https://www.cgi.se/sv/effektiv-interkommunikation-faktorer-lyckas>
- Ellun Kanat. Sisäinen viestintä – käärmettä pyssyyn?. Viitattu 20.3.2019. <https://www.slideshare.net/EllunKanat/kirsi-piha-sisinen-viestint-krmett-pyssyyn>
- Eventolehti. Työpaikan välttämätön vuorovaikutus. Viitattu 1.11.2019. <https://eventolehti.fi/artikkelit/tyopaikan-valttamaton-vuorovaikutus/>
- Fountain Park. Osallistaminen on taitolaji. Viitattu 22.3.2019. <https://www.fountainpark.fi/osallistaminen-on-taitolaji/>
- Hesso, J. 2015. Hyvä liiketoimintasuunnitelma. 2. painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Isohookana, H. 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. Viitattu 15.3.2019 <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/IAJBBXETEF#kohta:1>
- Juholin, E. 1999. Sisäinen viestintä. Helsinki: Inforviestintä.
- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous – Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY.
- Juholin, E. 2009. Communicare!: Viestintä strategiasta käytäntöön. 5. uudistettu painos. Helsinki: Infor.
- Juholin, E. 2013. Communicare!: kasva viestinnän ammattilaiseksi. 6. painos. Helsinki: Management Institute of Finland MIF Oy.
- Juholin, E. 2017. Communicare!: Viestinnän tekijän käsikirja. 2017. Helsinki: Infor/Management Institute of Finland MIF Oy.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kekkonen, N. 2016. Mitä on sisäinen viestintä. Viitattu 4.12.2018. <http://esseepankki.proakatemia.fi/sisainen-viestinta-soluessee-2/>
- Kortetjärvi-Nurmi, S.; Kuronen, M. & Ollikainen, M. 2008. Yrityksen viestintä. Helsinki: Edita.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 334/2007. Viitattu 20.11.2018. <https://www.flex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>.
- Lohtaja, S. & Kaihovirta-Rapo, M. 2007. Tehoa työelämän viestintään. Helsinki: WSOYpro.
- Lohtaja-Ahonen, S & Kaihovirta-Rapo, M. 2012. Tehoa työelämän viestintään. 2. uud. p. ed. Helsinki: Talentum.
- Longo, J. 2005. Measuring team meeting success: Does everyone really need to partici-pate? Viitattu 29.11.2018. https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc4858/m2/1/high_res_d
- Lämsä, A-M & Hautala, T. 2005. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. 1.-2. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Open Social. 2019. Effective Internal Communications in 6 Steps. Viitattu 19.3.2019.
<https://www.getopensocial.com/solutions/internal-communications#ic-strategy-in-6-steps>.

Organisaatiot ja työyhteisöt muutoksessa. Viitattu 14.3.2019.
<https://oppimateriaalit.jamk.fi/orgmuutoksessa/asiaa-yhteistyosta/>

OTW. Fyra anledningar att satsa på intern kommunikation – och fem steg för att lyckas. Viitattu 15.9.2019. <https://www.otw.se/aktuellt/blogg/fyra-anledningar-att-satsa-pa-intern-kommunikation/>

Proakatemia. Sisäinen viestintä yhteisössä. Viitattu 15.9.2019.
<https://esseebankki.proakatemia.fi/sisainen-viestinta-tyoyhteisossa/>

Recommended. Sisäinen viestintä sitouttaa, motivoi ja tuo tuloksia. Viitattu 12.03.2019.
<https://www.reco.fi/sisainen-viestinta-sitouttaa-motivoi-ja-tuo-tuloksia/>

Simma Electronic. Viitattu 15.9.2019. <https://www.simma.co.at/Unternehmen/>

Siukosaari, A. 2002. Yhteisöviestinnän opas: Yrityksen, järjestön, laitoksen, julkishallinnon yksikön ja muun yhteisön yhteydenpito ja tiedotustoiminta. 2. tark. p. ed. Helsinki: Tietosanoma.

Selander. Yritystoiminnan kannattavuus. Viitattu 20.3.2019.
http://www.selanderoy.fi/fi/kirja/yritystoiminnan-kannattavuus3_selander/

SKCCC. Johtamisvalmennus. Viitattu 15.3.2019. <https://www.johtamisvalmennus.fi/17>

STM. Työhyvinvointi. Viitattu 15.3.2019. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Suomen Migreeniyhdistys. 2019. Yleistä työhyvinvoinnista. Viitattu 19.3.2019.
<https://www.migreeni.org/migreenialtisteet/perustietoa/tyohyvinvointi.html>.

Swerock. Viitattu 10.3.2019. <https://swerock.fi/swerock/Arvot-visio/>

Tilassa. Osallistaminen. Onko siitä mitään hyötyä?. Viitattu 1.10.2019.
<http://tilassa.fi/tilasuunnittelu/osallistaminen/>

Total Henkilöstöpalvelut. Viitattu 21.3.2019.
<http://totalhenkilostopalvelut.fi/motivaatio-osa-2-kuinka-motivoida-tyontekijoita/>

TTT-lehti. Työhyvinvointi on fiksua liiketoimintaa. Viitattu 12.9.2019.
<https://www.ttlehti.fi/tyohyvinvointi-fiksua-liiketoimintaa/>

Työturvallisuuskeskus. Toimiva työyhteisö. Viitattu 15.3.2019.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso.

Työturvallisuuskeskus. Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 15.3.2019.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta>.

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisötaidot. Viitattu 15.3.2019.
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

Työpiste. Viestinnällä voi ja pitää luoda työhyvinvointia. Viitattu 4.3.2019.
<https://www.ttl.fi/tyopiste/viestinnalla-voi-ja-pitaa-luoda-tyohyvinvointia/>.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. 4. painos. Helsinki: Edita.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand cop.

Viswanathan, R. 2010. Business Communication. Viitattu 15.3.2019.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/reader.action?docID=618294>

Åberg, L. 2000. Viestinnän johtaminen. Helsinki: Inforviestintä.

Åberg, L. 2003. Viestintä – tuloksen tekijä. 9. painos. Helsinki: Inforviestintä.

Åberg, L. 2006. Johtamisviestintää!: esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Helsinki: Inforviestintä.

Kyselyn tulokset

Swerock Oy:n sisäinen viestintä Intern kommunikation på Swerock Oy

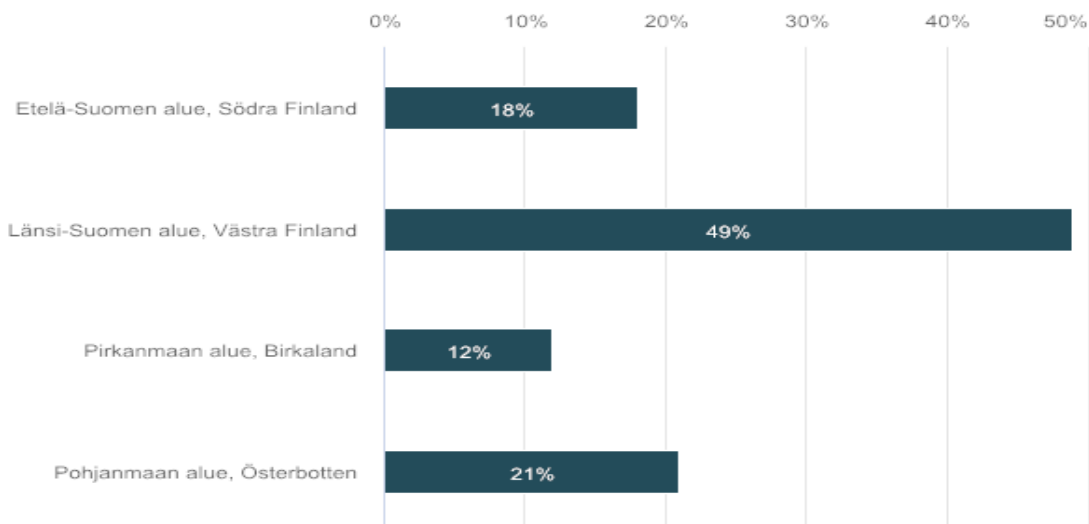
Sisäinen viestintä on tässä kyselyssä jaettu viiteen osa-alueeseen Leif Åbergin teoksen perusteella: Perustoimintojen tuki, profilointi, informointi, kiinnittäminen ja sosiaalinen vuorovaikutus

Intern kommunikation är delad i fem delar på den här förfrågan, som grundar sig på Leif Åbergs bok: Grundläggande stöd, profilering, information, fixering och social påverkan.

Vastaajien kokonaismäärä: 43

1. Valitse alla olevista vaihtoehdoista, millä Swerockin alueella pääasiassa työskentelet Välj ett av följande alternativ, som du huvudsakligen arbetar på

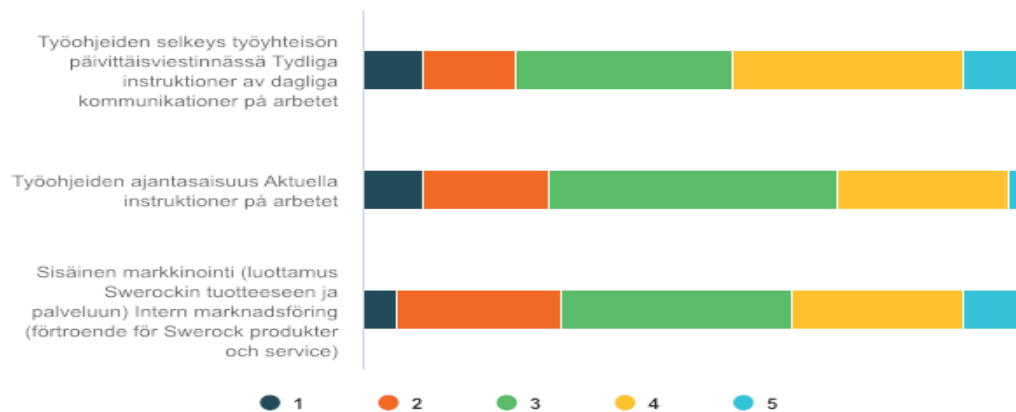
Vastaajien määrä: 43



	n	Prosentti
Etelä-Suomen alue, Södra Finland	8	18,6%
Länsi-Suomen alue, Västra Finland	21	48,84%
Pirkanmaan alue, Birkaland	5	11,63%
Pohjanmaan alue, Österbotten	9	20,93%

2. Perustoimintojen tuki (Grundläggande stöd) Miten mielestäsi Swerock Oy:ssä on onnistuttu seuraavien osalta? (Hur har Swerock Oy lyckats med följande?) (1 = heikko dålig... 5 = erinomainen utmärkt)

Vastaajien määrä: 43



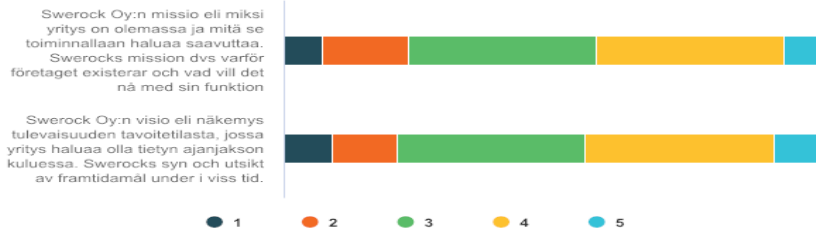
	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Työohjeiden selkeys työyhteisön päivittäisviestinnässä Tydliga instruktioner av dagliga kommunikationer på arbetet	4	6	14	15	4		43	3,21	3
	9,3%	13,95 %	32,56 %	34,89 %	9,3%				
Työohjeiden ajantasaisuus Aktuella instruktioner på arbetet	4	8	19	11	1		43	2,93	3
	9,3%	18,6 %	44,19 %	25,58 %	2,33 %				
Sisäinen markkinointi (luottamus Swerockin tuotteeseen ja palveluun) Intern marknadsföring (förtroende för Swerock produkter och service)	2	11	15	11	4		43	3,09	3
	4,65 %	25,58 %	34,89 %	25,58 %	9,3%				
Yhteensä	10	25	48	37	9		129	3,08	3

3. Työyhteisön pitkäjänteisellä profiloinnilla vaikutetaan yrityksen imagoon (Med långsiktig profilering kan man påverka företagets image)

Miten mielestäsi Swerock Oy:ssä on onnistuttu välittämään työyhteisössä seuraavat asiat? (Hur har Swerock Oy lyckats med att informera följande saker i arbetsgemenskap?)

(1 = heikko dålig...5 = erinomainen utmärkt)

Vastaajien määrä: 43



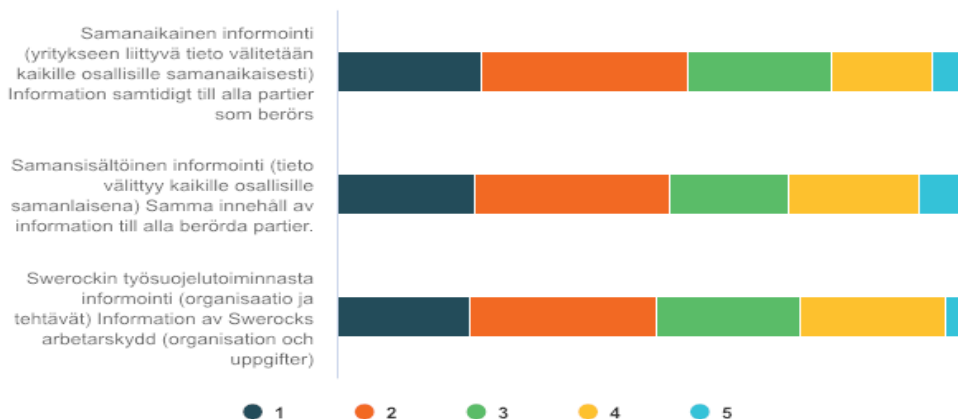
	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Swerock Oy:n missio eli miksi yritys on olemassa ja mitä se toiminnallaan haluaa saavuttaa. Swerocks mission dvs varför företaget existerar och vad vill det nå med sin funktion	3	7	15	15	3	43	3,19	3
	6,98 %	16,28 %	34,88 %	34,88 %	6,98 %			
Swerock Oy:n visio eli näkemys tulevaisuuden tavoitetilasta, jossa yritys haluaa olla tietyn ajanjakson kuluessa. Swerocks syn och utsikt av framtidamål under i viss tid.	4	5	15	15	4	43	3,23	3
	9,3%	11,63 %	34,89 %	34,88 %	9,3%			
Yhteensä	7	12	30	30	7	86	3,21	3

4. Informointi on tiedonvälitystä (Information är kommunikation)

Miten Swerock Oy on onnistunut seuraavissa asioissa? (Hur har Swerock lyckats med följande ärenden?)

(1 = heikko dålig...5 = erinomainen utmärkt)

Vastaajien määrä: 43



	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Samanaikainen informointi (yritykseen liittyvä tieto välitetään kaikille osallisille samanaikaisesti) Information samtidigt till alla partier som berörs	10	14	10	7	2	43	2,47	2
	23,25 %	32,56 %	23,26 %	16,28 %	4,65 %			
Samansisältöinen informointi (tieto välittyy kaikille osallisille samanlaisena) Samma innehåll av information till alla berörda partier.	9	13	8	9	3	42	2,62	2
	21,43 %	30,95 %	19,05 %	21,43 %	7,14 %			
Swerockin työsuojelutoiminnasta informointi (organisaatio ja tehtävät) Information av Swerocks arbetarskydd (organisation och uppgifter)	9	13	10	10	1	43	2,56	2
	20,93 %	30,23 %	23,26 %	23,26 %	2,32 %			
Yhteensä	28	40	28	26	6	128	2,55	2

5. Kiinnittäminen yritykseen (Fixering till företaget)

Miten Swerock Oy:ssä on onnistuttu seuraavissa asioissa? (Hur har man lyckats på följande ärenden på Swerock?)

(1 = heikko dålig...5 = erinomainen utmärkt)

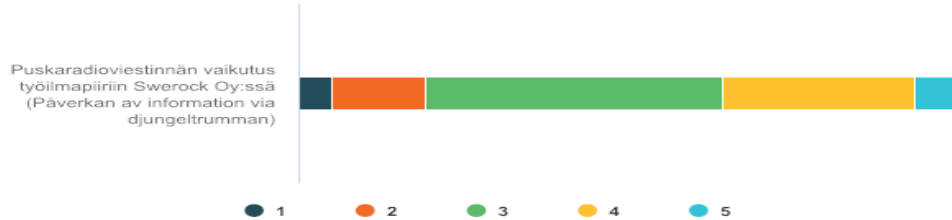
Vastaaajien määrä: 43



	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Työyhteisöön perehdyttäminen Introduktion till arbetsgemenskapet	3	7	13	14	6	43	3,3	3
	6,98 %	16,28 %	30,23 %	32,56 %	13,95 %			
Työtehtävään perehdyttäminen Introduktion för arbetsuppgifter	0	9	11	18	5	43	3,44	4
	0%	20,93 %	25,58 %	41,86 %	11,63 %			
Työtehtävän uusiin toimintatapoihin perehdyttäminen Introduktion för nya handlingssätt av arbetsuppgifter	3	12	13	12	3	43	3	3
	6,97 %	27,91 %	30,23 %	27,91 %	6,98 %			
Kehityskeskustelu Utvecklingsdiskussion	10	7	16	7	3	43	2,67	3
	23,25 %	16,28 %	37,21 %	16,28 %	6,98 %			
Työhyvinvointiin vaikuttaminen Påverkan av arbetshälsa	6	11	14	10	2	43	2,79	3
	13,95 %	25,58 %	32,56 %	23,26 %	4,65 %			
Yhteensä	22	46	67	61	19	215	3,04	3

6. Sosiaalinen vuorovaikutus on vapaamuotoista vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä, jota ei voida suoraan valvoa. (Sociala påverkan är friformad kommunikation mellan människor på företaget och kan inte direkt kontrolleras av företaget.) (1 = heikko dålig...5 = erinomainen utmärkt)

Vastaajien määrä: 42



	1	2	3	4	5		Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Puskaradioviestinnän vaikutus työilmapiiriin Swerock Oy:ssä (Påverkan av information via djungeltrumman)	2	6	19	12	3		42	3,19	3
	4,76 %	14,29 %	45,24 %	28,57 %	7,14 %				
Yhteensä	2	6	19	12	3		42	3,19	3

7. Miten mielestäsi voitaisiin tehostaa Swerock Oy:n sisäistä viestintää? (Hur kunde man optimera intern kommunikation på Swerock Oy?)

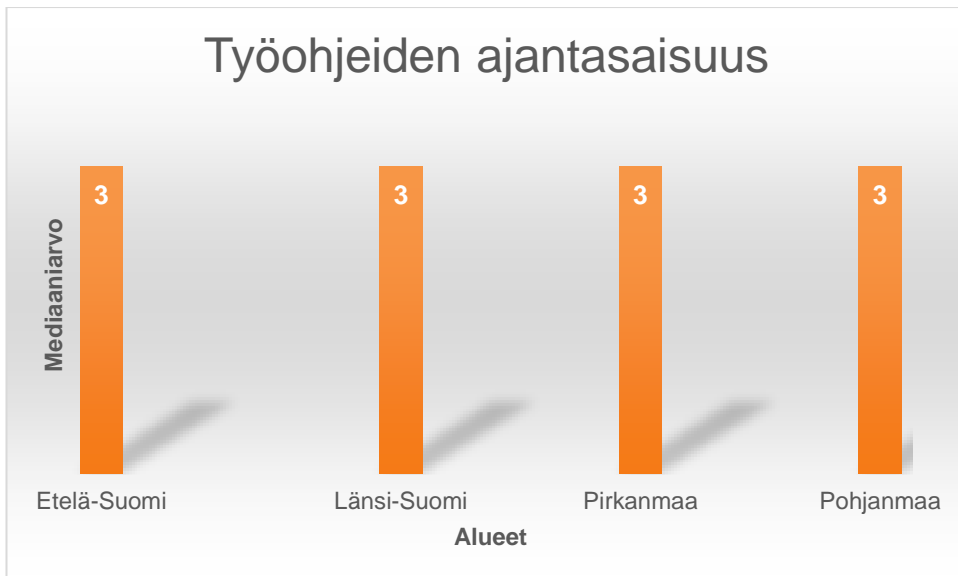
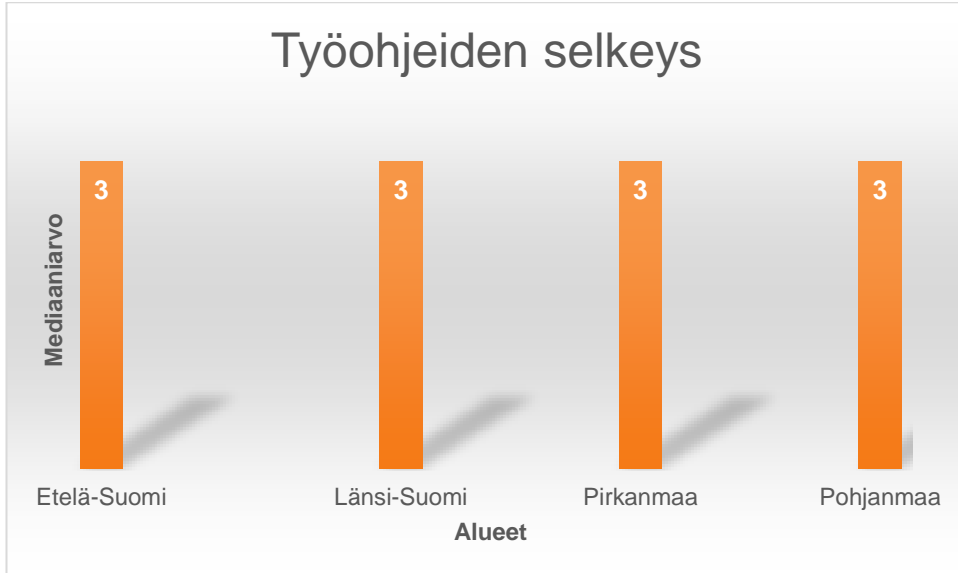
Vastaajien määrä: 15

Vastaukset
Palaverit pidettäisiin kaikille samanaikaisesti ja tulevista muutoksista informoitaisiin hyvissä ajoin.
Selkeä organisaatiokaavio ja työohjeet
Sisäisen viestinnän jakamiseen yksi kanava
Nopeammaksi, huhut liikkuu kauan ennenkuin viralliset tiedot tulee.
Mietittäisiin kaksi kertaa ennenkuin viestintä julkaisuja tulee, mahdollinen konsultointi joltain kenelle viesti on suunnattu tai muulta ketä ei ole viestin suunnittelussa ollut mukana. Lähinnä siksi että kaikki tulkinnanvarainen saadaan pois.
Avoimemmaksi kaikki tulee kumminkin ilmi, niin heti vaan avoimin kortein kertomaan asiat,
Tietyissä asioissa pyynnöt ja kehoitukset pois ja asiat käsky muodossa. Kehoitukset toimii 2päivää, pyynnöt viikon...
Säännölliset info kirjeet ja asioiden tiedottaminen yhtäaikaaisesti jokaiselle taholle.

Avoimuus ja kattavuus.Selkeämmät ohjeet.
Kerran kuukaudessa palaveri miten mennyt ? Tämä ei liity tähän mitenkään mutta autojen päivittäminen 2000 luvulle
Viestintä hoidetaan pääasiassa MAPPIa käyttämällä.
Parantamalla noita kaikkia kyselyn osa-aluetta huomattavasti.
Kuukausi/viikko palaverit joihin osallistuu myös esimiehet ja henkilöt jotka asioista vastaa. Työtoimenkuvien selkeytys.
Suora tiedottaminen kaikille mahdollista muutoksista. (Kalustohankinnat, investoinnit henkilöstö muutokset)
Huonosti johdettu firma ei voi koskaan olla hyvä työpaikka.
Tiedon pitää välittyä kaikille osallisille suoraan eikä puskaradion kautta.
Haluaisin, että kaikkia koskevista asioista tiedotettaisiin esim. kaikille lähetettävillä sähköposteilla, eivätkä asiat tulisi tietoon puskaradion kautta.
Ilmoittaa myös meille Pohjanmaalle asioista mitä firmassa tapahtuu.
Pitääs olla sellainen pomo ,jotta kaikki olis samalla viivalla viestinnässäkin

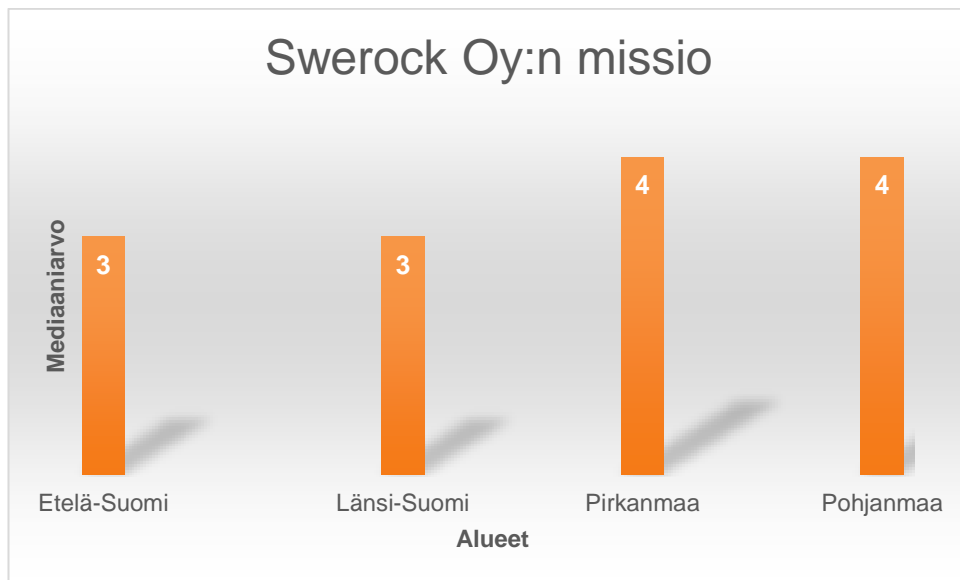
Kyselyn tulokset alueittain

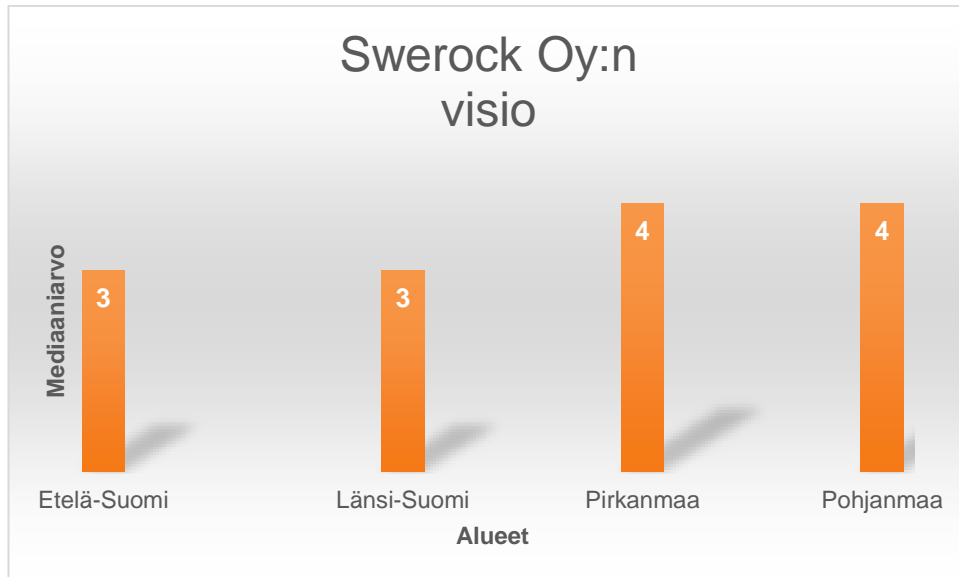
Perustoimintojen tuki



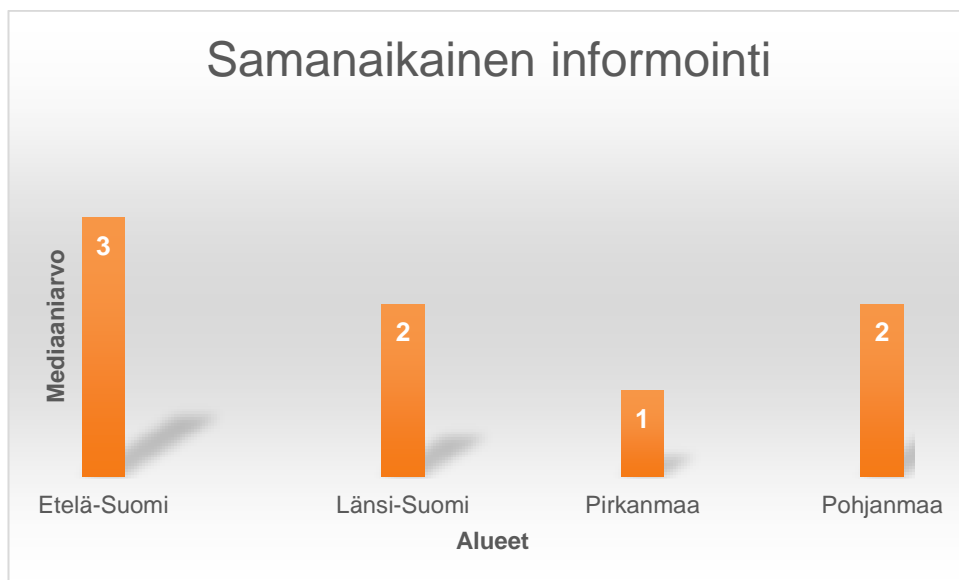


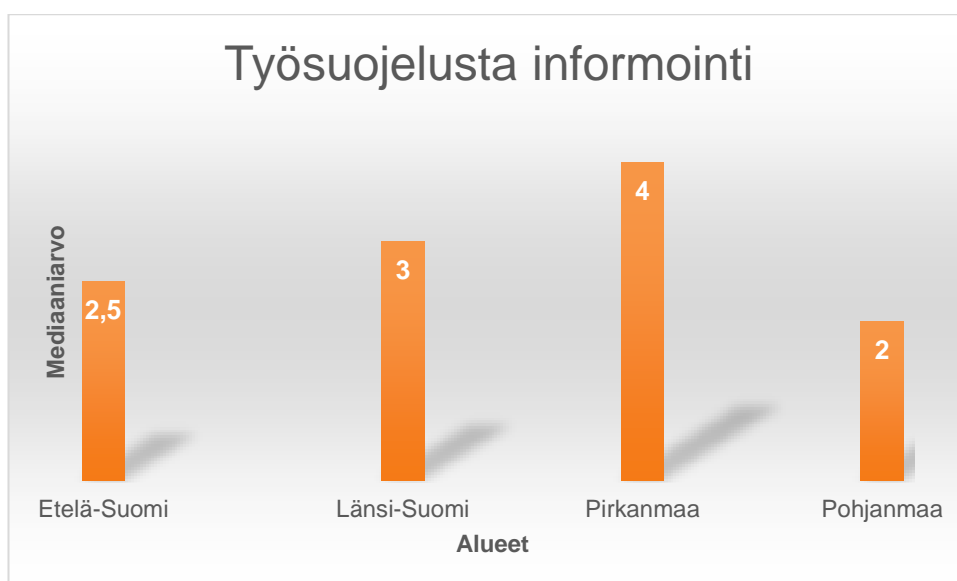
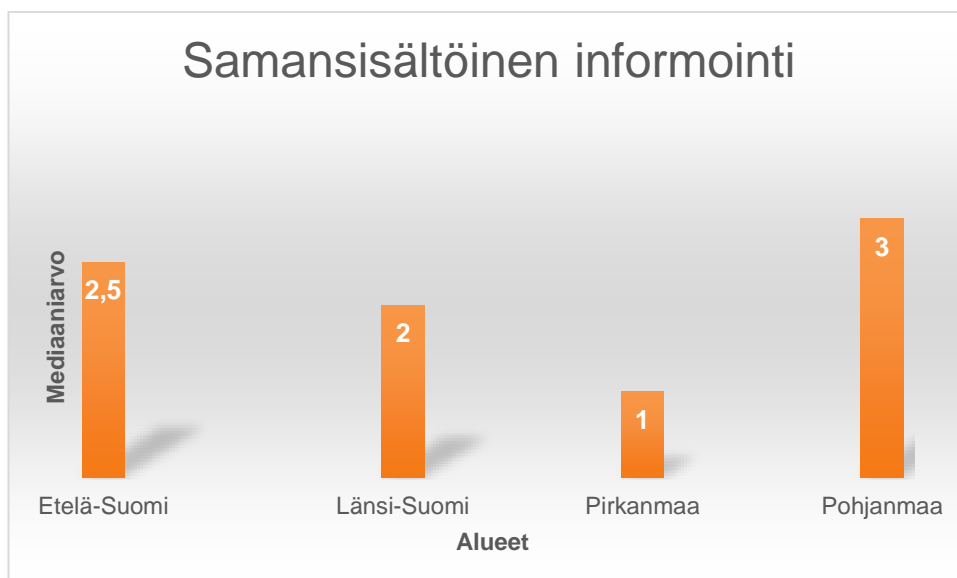
Profilointi



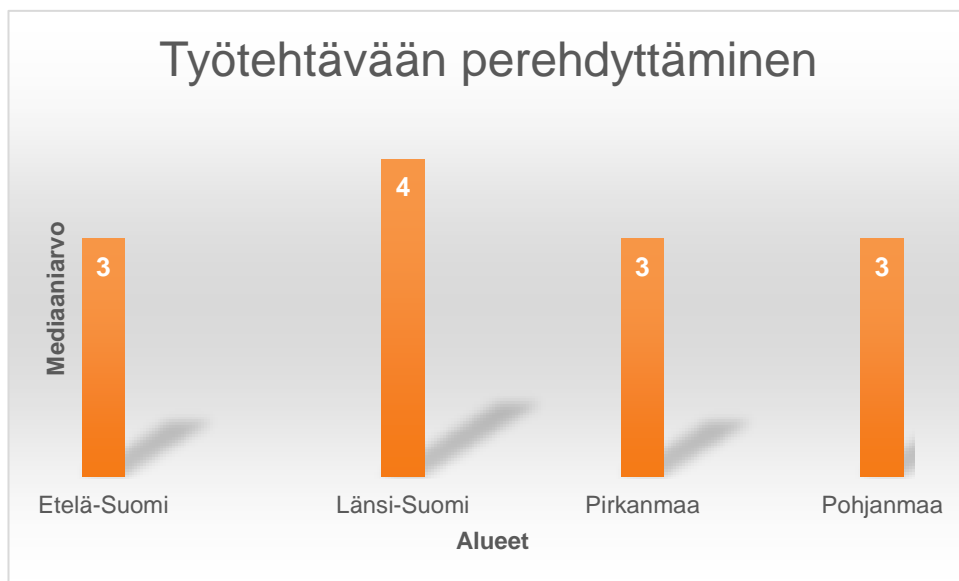
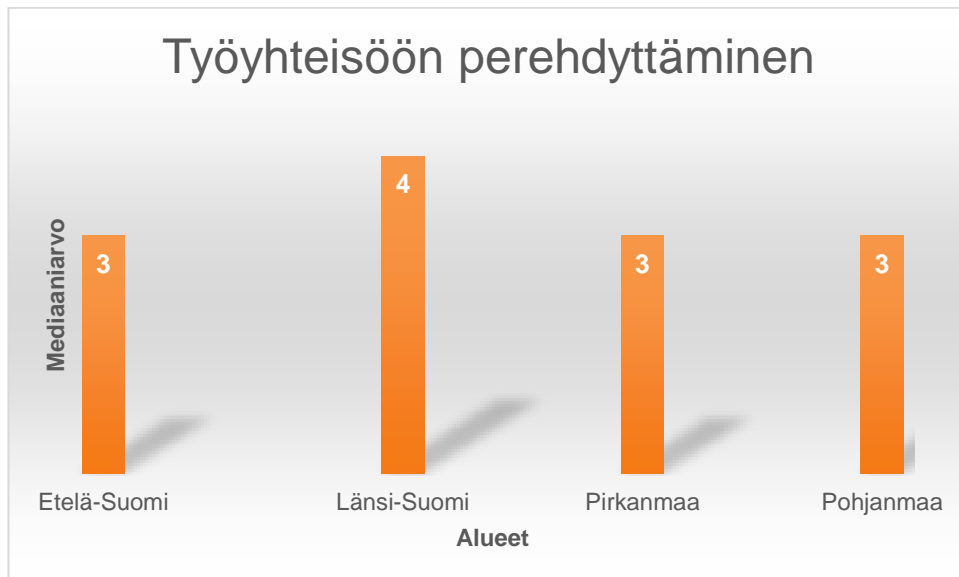


Informointi

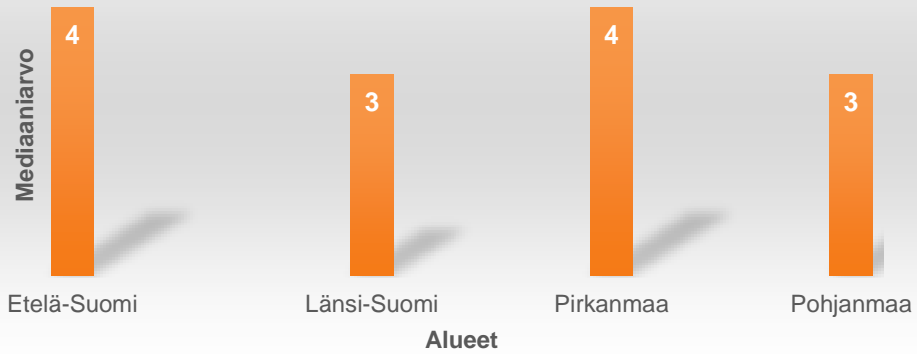




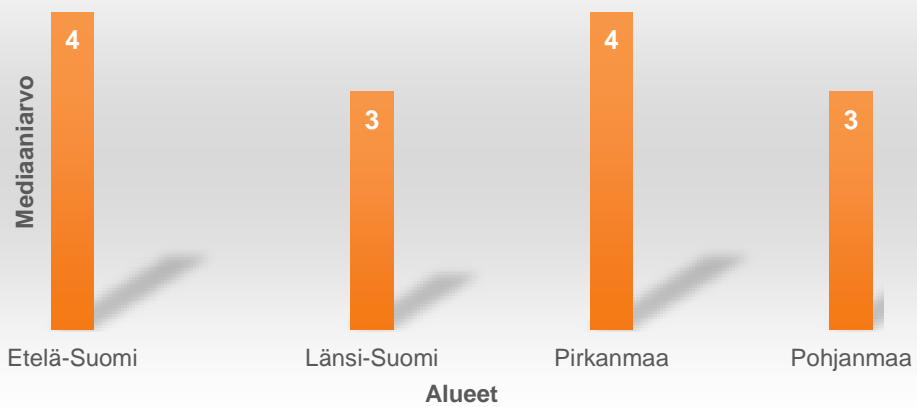
Kiinnittäminen



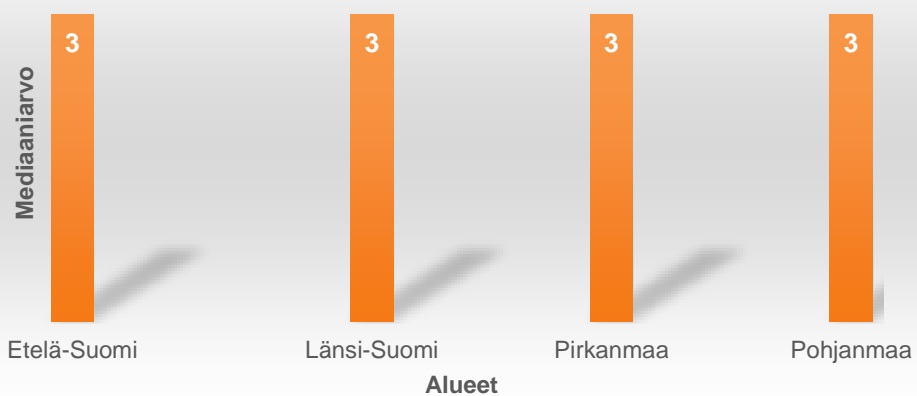
Uusiin toimintatapoihin perehdyttäminen



Kehityskeskustelu



Työhyvinvointi



Sosiaalinen vuorovaikutus



Haastattelukysymykset ja haastatteluvastaukset (ei julkista tietoa)

1. Miten saataisiin työhjeet Swerockilla paremmin ajan tasalla oleviksi?

2. Miten työhjeistus vaikuttaa omaan työmotivaatioosi tai työhyvinvointiisi?

3. Milloin ja millaisissa tilaisuuksissa /tilanteissa missio ja visio pitäisi kertoa?

4. Miksi mielestäsi on tärkeitä, että työnantaja kertoo yrityksen mission ja vision?

5. Miten tiedonkulkua Swerockissa voitaisiin kehittää?

6. Miten tiedonkulku Swerockissa vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi tai työmotivaatioosi?

7. Miten tiedonkulku vaikuttaa mielestäsi yrityksen kannattavuuteen?

8. Miten mielestäsi yhteistyö Swerockissa sujuu?

9. Millainen on mielestäsi hyvä kehityskeskustelu ja kuinka usein se mielestäsi pitäisi käydä?

10. Miten toivoisit Swerockin kehittävän omaa työhyvinvointiasi?

11. Miten omaa työmotivaatiotasi voisi Swerockissa kehittää?

12. Koetko osallistamisen hyvänä vai pahana asiana? Miksi?

13. Miten voisit vaikuttaa ns. puskaradiokeskusteluissa Swerockin työntekijöiden työhyvinvointiin ja/tai Swerockin kannattavuuteen?

14. Miten kykenisit vaikuttamaan puskaradiossa syntyneeseen huhun oikaisemiseen/todentamiseen oikeaksi?

Kehittämisehdotus

Mikä	• Työ- ja toimintohje päivittäisviestinnässä
Muoto	• Selkeä, yksinkertainen, ajantasainen
Milloin	• uuden työntekijän perehdytyksessä, muutostilanteissa, säännöllisin väliajoin, esim. kerran vuodessa.
Miten	• perehdytystilanteessa, sähköpostilla, WhatsApp-muistutus ohjeesta, nopeat viestit kasvokkain tai puhelimitse.
Missä	• Fyysinen kansio työtilassa, Mapin Intranetissa
Vastuuhenkilö	• Työtehtäväkohtaisesti nimettävä
Vastuualue	• Ohjeiden tekeminen ja niiden päivittäminen sekä välittäminen

Mikä	• Yrityksen ja sen tuotteiden/palvelujen profilointi
Muoto	• Missio, visio, arvot, muutostilanteet
Milloin	• uuden työntekijän perehdytyksessä, kerran vuodessa
Miten	• perehdytystilanteessa, koko työyhteisön yhteinen ja fyysinen tiedotustilaisuus, muutokset esim. Skypella tai sähköpostilla. Digitaalisen infonäytön hankinta toimipisteille edesauttaisi tiedottamista.
Missä	• Swerock Oy:n kotisivuilla, Mapin Intranetissä, muutostiedotteet infonäytöllä.
Vastuuhenkilö	• Päävastuussa toimitusjohtaja, uuden työntekijän perehdyttäjä, kotisivujen päivittäjä, infonäytön ja Intranetin päivittäjä
Vastuualue	• Mission, vision, arvojen ja muutosten kertominen ymmärrettävästi vuorovaikutusmahdollisuudella., tietojen päivittäminen

Mikä	• Informointi
Muoto	• Avointa, samanlaista, samanaikaista, kaikille osapuolille, joita koskettaa
Milloin	• Välittömästi tiedotustarpeen ilmaannuttua.
Miten	• Sähköpostilla (tällä hetkellä henkilökohtaisiin sähköpostiosoitteisiin mieluummin) Mapin Intranet, jonne jokaisen swerockilaisen olisi hyvä luoda yhteys, KK-kirjeet tai Skype-palaverit, digitaalinen infonäyttö
Missä	• Digitaalisella infonäytössä, Mapin Intranetissä, ilmoitustaululla
Vastuhenkilö	• Nimettävä yksi, joka on päävastuussa.
Vastuualue	• Sisällön tuottaminen ja tallentaminen ja välittäminen koko työyhteisölle.

Mikä	• Kiinnittäminen eli työtehtävään ja työyhteisöön perehdyttäminen, kehityskeskustelu
Muoto	• Yhdenmukainen perehdytysuunnitelma mukailtuna eri toimialoille, tavoitteellinen, työhyvinvointia edistävä
Milloin	• Uuden työntekijän perehdytyksessä, kehityskeskustelu vähintään kerran vuodessa
Miten	• perehdytystilanteessa, kehityskeskustelu kasvokkain
Missä	• Perehdytysuunnitelma Mapin Intranetissä.
Vastuhenkilö	• Esimies
Vastuualue	• Alkuperehdyttäminen ja työtehtävään perehdyttäjän valinta, kehityskeskustelun pitäminen ja seuranta

Perehdyttämissuunnitelmamalli

Yrityksen perehdyttämissuunnitelma

Yrityksen kuvaus: Swerock Oy:n liikevaihto vuonna 2018 oli 32 miljoonaa euroa ja työntekijöitä oli keskimäärin 66 henkilöä.

Swerock Oy on osa ruotsalaista pörssinoteerattua Peab-konsernia.

Perehdytettävä: Kusti Kuljettaja, Länsi-Suomen alue

Perehdytyksen toteutusaika: 1.7.-31.8.2019

Suunnitelman laatija:

1. Yrityksen, sen toiminta ja asiakkaat	kirjoita kuvaukset	opastaja
Toiminta-ajatus	<p>Swerock Oy toimii valmisbetonialalla, jonka mission on valmistaa ja toimittaa asiakkaille laadukasta valmisbetonia mahdollisimman ympäristöystävällisesti kierrätystä käyttäen ja keksien uusia toimintamalleja kestävän kehityksen aikaan saamiseksi työntekijöiden tietämystä ja sitoutumista vastuullisesti kehittämällä.</p> <p>Swerock Oy pyrkii tekemään vuosisopimuksia valtakunnallisten rakennusliikkeiden kanssa ja pyrkii solmimaan saumatonta yhteistyötä muiden betonialan ammattilaisten kanssa. Swerock Oy:n toiminta perustuu luotettavuuteen ja omien koulutettujen valmisbetoniammattilaisten toimintaan. Swerock Oy:ssä tehdään oman tuotteen eli valmisbetonin jatkuvaa laadunvalvontaa, mutta sen lisäksi ulkopuolinen toimija tekee valmisbetonitehtaille vuosittaisia tarkistuksia laadukkaan toiminnan varmistamiseksi.</p> <p>Betonialan ammattilaiset tekevät koko ajan kehitystyötä vieläkin laadukkaampien ja mahdollisia asiakkaiden erikoistoiveita</p>	

	<p>täyttävien valmisbetonituotteiden kehittämiseksi mahdollisimman kustannustehokkaasti ja turvallisesti lain määräyksiä noudattaen.</p> <p>Swerock Oy haluaa luoda itsestään luotettavan ja vastuullisen valmisbetonitoimittajan imagon ja myös haluaa olla sitä.</p>	
Liike- tai palveluidea	<p>Valmistaa ja toimittaa valmisbetonia kaikenkokoisille rakennusliikkeille, yksityisasiakkaille ja yhteisöille – kaikille, jotka betonia tarvitsevat. Sen lisäksi Swerock Oy:n toimialaan kuuluu soran ja kalliomurskeen toimittaminen.</p> <p>Sitoutuneiden työntekijöiden ja paikallisesti aktiivisella osaamisella, Swerock tulee olemaan innovatiivisin, osaavin ja luotettavin valmisbetonitoimittaja markkinoilla ja sitä kautta asiakkaan ensimmäinen valinta toimittajaksi.</p>	
Yrityksen omistussuhteet	<p>Swerock Oy kuuluu Peab-konserniin, jonka osakkeet noteerataan Tukholman pörssissä. Osakkeenomistajia on 33000.</p> <p>Suomessa Swerock kuuluu Peab Industri Finland AB:n alle.</p>	
2. Yrityksen organisaatio ja henkilöstö		
Organisaatio ja toimipisteet	<p>Swerock Oy toimii tällä hetkellä Suomessa 12 paikkakunnalla ja se on jaettu neljään eri alueeseen: Etelä-Suomi, Länsi-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjanmaa. Valmisbetonitehtaat sijaitsevat Liedossa, Naantalissa, Salossa, Lohjalla, Helsingissä, Kirkkonummella, Espoossa, Lahdesjärvellä, Ylöjärvellä, Isokyrössä, Lapualla ja Vaasassa. Lisäksi Liedossa on kaksi toimistoa, joista toisen alakerrassa on myös hallitilaa. Pääkonttori sijaitsee Helsingissä Karvaamokujalla.</p>	
Johto, esimiehet	<p>Toimitusjohtajana toimii Juha Helin.</p> <p>Aluepäällikkö, Länsi-Suomi on Jani Lehtinen</p> <p>Aluepäällikkö, Etelä-Suomi, Pirkanmaa ja Pohjanmaa on Pekka Haapimaa</p> <p>Tuotantopäällikkönä on Juha Rajala.</p>	

	<p>Myyntipäällikkö, Pirkanmaa ja Pohjanmaa on Petri Kuutti</p> <p>Myyntipäällikkö, Etelä-Suomi on Timo Salminen</p> <p>Laatupäällikkönä toimii Arvi Hokkanen</p> <p>Toimistopäällikkönä toimii Anne Valta</p> <p>Pirkanmaan alueen tehdasesimiehenä on Petri Harjula</p>	
<p>Keskeiset yhdyshenkilöt tärkeimmissä henkilöstötoiminnoissa</p>	<p>Palkanlaskennan yhteyshenkilönä on Katriina Peltola (katriina.peltola@peab.fi), HR-asioista vastaa Jenna Pasanen (jenna.pasanen@peab.fi).</p>	
<p>Työnopastaja ja hänen sijaisensa</p>	<p>Betoniautonkuljettaja Marko Juhala en ensisijainen työnopastaja. Hänen varallaan on Teemu Kiskonen.</p>	
<p>Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio sekä -henkilöt</p>	<p>YT- ja työsuojelutoimikuntaan kuuluvat tj Juha Helin, tuotantopäällikkö Juha Rajala, aluepäällikkö Pekka Haapimaa, laatupäällikkö Arvi Hokkanen, Peabin henkilöstöjohtaja Leena Lomakka, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu Ari Lehmusvirta.</p>	
<p>3. Toimintatavat yrityksessä</p>		
<p>Mitkä asiat ovat yrityksessä tärkeitä asioita (ns. arvot)?</p>	<p>https://swerock.fi/swerock/Arvot-visio</p>	
<p>Mitä henkilöstöltä odotetaan?</p>	<p>https://mappi.peab.se/start/toiminnot/Liiketoimintaperiaatteet</p>	
<p>Ulkoinen olemus, käytös, työasu</p>	<p>Swerockin suojatyövaatteet kahdesti vuodessa. Lisäksi t-paitoja, huppareita, päähineitä. Edellytyksenä on, että työntekijät työskentelisivät mahdollisimman puhtaat työvaatteet päällään.</p>	
<p>Asiakaspalvelu</p>	<p>Swerock Oy edellyttää työmaalla asiallista käytöstä. Ongelmatilanteissa ohjataan asia omalle esimiehelle.</p>	<p>Jani Lehtinen</p>

Vaitiolovelvollisuus (yrityksen asiat ja asiakkaiden asiat)	Swerock Oy:ssä noudatetaan vaitiolovelvollisuutta eikä Swerock Oy:n asioista tai sen asiakkaiden asioista puhuta kenellekään ulkopuoliselle.	
Täsmällisyyden merkitys	Koska asiakkaat odottavat Swerock Oy:ltä täsmällisyyttä, odottaa Swerock Oy:n työntekijöidenkin noudattavan tätä toimintaperiaatetta.	
4. Yrityksen tilat ja kulkutilat		
Työpaikan sijainti kulkeminen, kulunvalvonta	Työpaikka sijaitsee osoitteessa: Ahtonkaari 1 C, Lieto, jossa betonialue säilytetään. Tilassa on myös sosiaalitilat. Kulunvalvonta hoidetaan Tuntinetin kautta eli Valttikortilla kirjaututaan erillisen laitteen avulla sisälle ja ulos.	
Kulkutiet	Työtila sijaitsee alakerrassa, josta on viisi erillistä ulosmenopaikkaa. Halliin kuljetaan kuitenkin mielellään pääoveksi merkitystä ovesta.	
Eri yksikköjen ja tilojen sijainti Länsi-Suomen alueella	Valmisbetonin noutopaikat: Liedon betonitehdas sijaitsee osoitteessa Pääskyntie 5, Lieto. Naantalin betonitehdas osoitteessa Prosessikatu 17, Naantali ja Salon betonitehdas osoitteessa Uitonnummentie 82, Salo.	
Kiertokäynti eri yksiköissä Länsi-Suomen alueella	Esitellään tilat: Liedon betonitehdas, Naantalin betonitehdas, Salon betonitehdas, Liedon hallitoimisto, Liedon taloushallinnon toimisto.	
5. Työaika ja työvuorot		
Koeaika ja sen merkitys	Koeaika on 6 kk. Koeajan aikana voi joko työntekijä tai työnantaja perustelluin syin purkaa työsuhteen.	
Työajat ja -vuorot, vuoronvaihto, ylityöt	Mahdolliset työntekijäkohtaiset työajat sovitaan erikseen, mutta säännöllinen työaika on 40h/vko. Työn aloitus- ja lopetusajankohta vaihtelee tilauskannan mukaan. Ylityöt	

	<p>muodostuvat Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen mukaan.</p> <p>https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2018/06/Rakennustuoteteollisuuden-ty%C3%B6ehtosopimus-1.5.2018%E2%80%9330.4.202</p>	
Ruoka- ja kahvitauot	Työaikaan sisältyy ruokatauko ja kaksi kahvitaukoa	
Lomat, sairauspoissaolot, muut poissaolot, poissaoloista sopiminen	<p>Lomat kertyvät vuosilomalain mukaisesti.</p> <p>Loma-ajankohdat ilmoitetaan joko esimiehelle tai kirjataan itse lomatoive Tuntinetti-järjestelmään kesäloman osalta maaliskuun loppuun mennessä ja talvilomien osalta lokakuun loppuun mennessä.</p> <p>Swerock Oy hyväksyy työntekijän oman ilmoituksen sairauspoissaolosta flunssatyypisissä lyhytkestoisessa enintään 3 vrk kestävässä sairauspoissaoloissa. Tämä ilmoitusmenettely koskee myös sairaan lapsen hoitoa silloin, kun on kyseessä alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen.</p> <p>Muissa, kuin flunssatyypisissä sairauspoissaoloissa pitää aina toimittaa poissaolostaan sairauspoissaolotodistus esimiehelle viipymättä ennen työvuoronsa alkua.</p> <p>Perustellusti voi työnantaja vaatia kuitenkin lääkärintodistuksen (esim. toistuvat sairauspoissaolot, epäillyt väärinkäytökset, poissaolojen ajoittumiset)</p>	
6. Palkka-asiat		
Palkka ja palkanmaksu	<p>Palkka maksetaan parittomien viikkojen perjantaina tehtyjen työtuntien perusteella.</p> <p>Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta lisästä ja henkilökohtaisesta lisästä.</p>	
Erillislisät	Rännikeikoista maksetaan erillislisä 2,50 /keikka	
Sairausajan palkka		

Loma-ajan palkka, lomaraha ja -korvaukset	Loma-ajan palkka muodostuu vuosilomalain mukaisesti ja se maksetaan viikkoa pidemmistä lomakausista niin, että lomapalkka tulee olla lomaa edeltävänä palkanmaksupäivänä työntekijän tilillä + lomarahasta puolet. Lomalta palattua työntekijä saa seuraavassa tilissään toisen puolen lomarahastaan. Viikko tai sitä lomapalkka maksetaan kokonaisuudessa normaalina palkanmaksuajankohtana.	
Verokortti	Verokortti annetaan työsopimuksen allekirjoitushetkellä esimiehelle.	
Luontaisedut	Virike-etu 240,00 /vuosi	
7. Turvallisuusasiat, työterveyshuolto		
Työhöntulotarkastus	Mehiläiseltä (Mehiläinen Neo) tulee automaattisesti kutsu työhöntulotarkastukseen.	
Terveysasema, työterveyshuollon palvelut	Työterveysasema on Mehiläinen Neo Turku, Joukahaisenkatu 6, NEO-talo, Turku. Ajanvaraus: 010 414 0777 Swerock Oy:llä on lakisääteistä laajempi työterveyssojimus, johon sisältyy myös silmälääkäri ja urologi kerran vuodessa.	
Ensiapuohjeet, ensiapukaappi	Joka toimipisteessä on ensiapukaappi ensiapuohjeineen.	
Tapaturma, sairauskohtaus	Tapaturman tai sairauskohtauksen sattuessa: mahdollisuuksien mukaan lähimpään Mehiläinen Neon toimipisteeseen, mutta nopeasti hoitoon, mikäli tarvetta. Ilmoitus, jos mahdollista omalle esimiehelle.	
Paloturvallisuusohjeet	Paloturvallisuusohjeet on luettavissa omalla työpisteellä	

Omaisuu den suojaus, väkivall an uhkatilanne, toimintaohjeet	Swerock Oy:n omaisuutta tulee suojella, kuten omaansa.	
Menettelytavat muissa häiriö- ja poikkeustilanteissa (esimerkiksi kiinteistö, sähkö, LI-järjestelmät)	Kaikenlaisissa häiriötilanteissa yhteys omaan esimieheen välittömästi.	
8. Tutustuminen omaan työskentely-ympäristöön		
Esimies, työtoverit, heidän tehtävänsä	<p>Jani Lehtinen, jani.lehtinen@swerock.fi</p> <p>Työtovereita ovat muut Länsi-Suomen alueen työntekijät.</p> <p>Lähimpien työtovereiden toimenkuvaan sisältyy valmisbetonin kuljettaminen tehtaalta asiakkaalle, sen pumppaaminen työmaalla, sen valmistaminen betonitehtaalla.</p>	
Asiakkaat, muut sidosryhmät	<p>Swerock Oy pyrkii tekemään vuosisopimuksia valtakunnallisten rakennusliikkeiden kanssa ja pyrkii solmimaan yhteistyötä muiden betonialan ammattilaisten kanssa. Swerock Oy:n toiminta perustuu luotettavuuteen ja omien koulutettujen valmisbetoniammattilaisten toimintaan. Swerock Oy:ssä tehdään oman tuotteen eli valmisbetonin jatkuvaa laadunvalvontaa, mutta sen lisäksi ulkopuolinen toimija tekee valmisbetonitehtaille vuosittaisia tarkastuksia laadukkaan toiminnan varmistamiseksi. Swerock Oy:n ammattilaiset tekevät koko ajan kehitystyötä vieläkin laadukkaampien ja mahdollisia asiakkaiden erikoistoiveita täyttävien valmisbetonituotteiden kehittämiseksi mahdollisimman kustannustehokkaasti ja turvallisesti lain määräyksiä noudattaen. Swerock Oy haluaa luoda itsestään luotettavan ja vastuullisen valmisbetonitoimittajan imagon ja myös haluaa olla sitä.</p>	
Toimintatavat	Perustan toimintatavoille muodostavat yrityksen arvot, joiden tulee ohjata swerockilaisia kaikessa toiminnassa:	

	<p>Haluamme toimia lähellä asiakasta, asiakkaan tarpeita ymmärtäen.</p> <p>Toimintamme on innovatiivista ja joustavaa.</p> <p>Pyrimme rakentamaan pitkäaikaisia, rehellisyyteen ja luottamukseen perustuvaa yhteistyötä asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja henkilöstön välillä. Swerock haluaa, että työntekijöiden välillä on hyvä ilmapiiri ja yksilöä tulee kunnioittaa.</p> <p>Swerock Oy noudattaa aina hyvää liiketoimintatapaa ja edellyttää työntekijöidensä tekevän samoin.</p>	
Oma ajoneuvo, kulkutiet, henkilökunnan tilat, avaimet	Betoniauto xxx-111 korvamerkitään ns. omaksi ajoneuvoksi, mutta tarpeen niin vaatiessa voi ajoneuvo muuttua. Hallille kulku pääovesta. Hallilla myös henkilökunnan sosiaalitytöt ja oleskelutila. Avain ja työpuhelin luovutetaan työsopimuksen allekirjoitushetkellä, tulostin luovutetaan työsuhteen ensimmäisenä päivänä.	
Varastot, muut säilytystilat	Henkilökunnan tiloista löytyy omille suojavaatteille, tavaroille lukollinen kaappi.	
Siisteys ja järjestys	Swerock Oy odottaa, että työntekijä pitää oman ajoneuvonsa siistinä, pesee sen ulkoapäin viikoittain. Muu työvälineet pidetään sellaisessa järjestyksessä, että kuka tahansa löytää ne tarvittaessa.	
Ympäristöasiat, jätehuolto	Betoniautonkuljettaja toimii annettujen ohjeiden mukaisesti työmaalla ja työmaalta mahdollisesti syntyvän ylijäämäbetonin jatkokäsittelyssä.	
	Hallissa on eri jätteille omat paikkansa.	
9. Oma tehtävä		
Omat tehtävät ja vastualueet, työohjeet	<p>Betoniautolla valmisbetonin kuljettaminen betonitehtaalta asiakkaan työmaalle tilauksen perusteella annettujen ohjeiden mukaisesti.</p> <p>Betoniauton ja oman työympäristönsä siistinä ja kunnossa pitäminen. Mahdollisista epäkohdista ilmoitetaan esimiehelle.</p>	

	Swerock Oy:n käyttämän Simma-tilausohjelman kuljettajan ohjeet toimitetaan sähköpostitse tai paperilla.	
Oman työn tavoitteet ja laatu	Palvella Swerock Oy:n asiakasta ystävällisesti ja toimittaa valmisbetoni oikeaan osoitteeseen ja mahdollinen ylijäämä sille osoitettuun paikkaan.	
Oman työn merkitys kokonaisuuteen, yhteistyö	Swerock Oy:ssä jokaisen työpanosta arvostetaan, joten yhteistyö kaikkien työkavereiden kanssa on tarpeellista.	
Koneet, laitteet, välineet		
- käyttöohjeet	Ajoneuvokohtaiset erikoisohjeet annetaan työtehtäväperehdytyksessä, joka Swerock Oy:ssä on kaksi kuukautta. Se tarkoittaa, että perehdyttäjä on uuden työntekijän mukana kaksi ensimmäistä kuukautta, jos tarve vaatii.	
- huolto, häiriötilanteet	Ajoneuvon lakisääteiset ja vuosihuollot hoidetaan keskitetysti, mutta muut huollon tai korjaamisen tarpeet tulee ilmoittaa huoltovastaavalle eli Toni Skyttälle (toni.skytta@swerock.fi)	
Apuvälineiden käyttö		
Henkilökohtaiset suojaimet	Turvakypärä, suojalasit, kuulosuojaimet, turvakengät ja huomiotyövaatteet.	
- käyttö, hoito, huolto	Omalla työpisteellä on pesukone, jossa työvaatteet voi pestä tarvittaessa. Jokaisella työmaalla on ehdoton edellytys käyttää kaikkia suojaimia ja huomiotyövaatteita.	
Työasennot ja -liikkeet		
Elpyminen, elpymisliikunta	Virike-etu edesauttaa oman kunnon ylläpitoa rahallisesti. Työfysioterapeutti tekee tarkastuksen ja ohjeistuksen oikeasta ajoasennosta.	
Oman tehtävän riskitekijät	Reagointikyvyn heikentyminen, sääolosuhteet, huonot kulkuyhteydet.	
Mistä lisää tietoa ja apua	Työfysioterapeutti (Mehiläinen Neo Turku)	

10. Koulutus ja sisäinen tiedottaminen		
Perehdyttämisaineisto ja sen käyttö	<p>Perehdyttämisaineisto on kaikkien nähtävillä, mutta henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma vain johdon ja työntekijän nähtävillä.</p> <p>Perehdyttämisaineistoa päivitetään vuosittain tai useammin tarpeen vaatiessa.</p>	
Palautekeskustelut perehdyttäjän ja/tai esimiehen kanssa (samalla perehdyttämisen arviointi)	<p>Onnistumiskeskusteluja käydään Swerock Oy:ssä kerran vuodessa.</p> <p>Perehdyttämisen jälkeen käydään palautekeskustelu, jossa käydään läpi ruusut ja risut.</p>	
Jatkokoulutusmahdollisuudet	<p>Swerock Oy:ssä kaikki työntekijät käyvät työturvallisuuskoulutuksen.</p> <p>Autonkuljettajat saavat lisäksi kaikki ammattipätevyyteen liittyvät koulutukset yrityksen kustantamina.</p> <p>Swerock Oy voi kouluttaa betoniautonkuljettajan myös pumppaamaan betonia.</p>	
Ilmoitustaulu, palaverit, tiedotteet	<p>Hallin sosiaalitallassa on ilmoitustaulu. Tiedotteet tulevat joko sähköpostilla tai WhatsApp-viestinä.</p> <p>Tärkeät tiedotteet tallennetaan aina ilmoitustaululle.</p>	
Lait, asetukset, ohjeet, TES	<p>Perehdyttämisaineistossa on työntekijäkohtaiset ja yrityskohtaiset toimintaohjeet.</p> <p>Rakennustuoteteollisuuden TES löytyy jokaiselta toimipisteeltä.</p>	
Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet	<p>Swerock Oy pitää vähintään kahdesti vapaamuotoisia virkistäytymisiltoja mielekkään tekemisen merkeissä.</p> <p>Lisäksi koko yritys viettää pikkujouluja.</p>	

Työ- ja toimintakyvyn ylläpito	Työ- ja toimintakykyä seurataan työterveyshuollossa, mutta Swerock Oy:ssä on myös määritely, että mahdolliset työkaverien huomiot toisen työkaverin heikentyneestä voinnista ilmoitetaan esimiehelle, joka ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin.	
Muut henkilöstöpalvelut ja – edut	Swerock Oy:ssä on käytössään TES:iä parempi 50- ja 60-vuotispäivien huomiointi eli lakisääteisen vapaapäivän lisäksi Swerock Oy:ssä saa kaksi palkallista vapaapäivää.	
Vakuutukset, eläkkeet	Tapaturmavakuutusyhtiö on LähiTapiola ja Eläkevakuutusyhtiö Elo	
Puhelimen ja tietotekniikan käyttö (työasiat, yksityisasiat, tietoturvallisuus)	Työpuhelinta käytetään työpuheluihin. Simma-tilausohjelmassa näkyy joitain henkilötietoja, mutta GDPR-lain myötä viime vuonna voimaan tulleesta tietosuojalaista ja sen merkityksestä toiminnassa käydään uuden työntekijän kanssa läpi.	