



Raino Huttunen

# Infratyömaan tuotannonaikainen sisäinen viestintä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Tutkinto-ohjelman nimi

Insinöörityö

9.9.2022

# Tiivistelmä

Tekijä:	Raino Huttunen
Otsikko:	Infratyömaan tuotannonaikainen sisäinen viestintä
Sivumäärä:	51 sivua + 1 liite
Aika:	9.9.2022
Tutkinto:	Insinööri (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Rakennustekniikka
Ammatillinen pääaine:	Projektinhallinta
Ohjaajat:	Lehtori Mika Räsänen, Metropolia Ammattikorkeakoulu Työpäällikkö Petri Sjöholm, Terrawise Oy

---

Opinnäytetyön tavoitteina oli tutkia tilaajayrityksen urakoiden sisäistä viestintää tuotannon aikana. Tutkimuksen aikana saatiin myös paljon tietoa yrityksen toimihenkilöiden ja työntekijöiden aikaisempien hankkeiden kokemuksista, ja tämän kautta tietoa voitiin käyttää apuna tutkimuksessa tehdyn kyselyn luomiseen.

Opinnäytetyöntilaaajana oli Terrawise Oy:n Helsingin liiketoimintayksiköt. Tarkoituksena oli saada selville yrityksen tämänhetkisen viestinnän tila, ja samalla kartoittaa työntekijöiden tyytyväisyyttä nykyisiin toimintatapoihin. Työn tarkoituksena oli samalla tarkastella yrityksen työturvavarttien toteutuksia ja arvioida sen nykymuodon toimivuutta yrityksen työmailla.

Työ rajautui Helsingin liiketoimintayksikön työmaiden sisäiseen viestintään, eikä tutkimuksessa tutkittu koko yrityksen kattavaa sisäistä viestintää. Tutkimus päättyy kyselystä saatujen tulosten jälkeiseen johtopäätelmään ja pohdintaan Helsingin liiketoimintayksiköjen viestinnän nykytilasta.

Opinnäytetyöstä saatu tulos toimii tilaajayrityksen tukena kehitystyössä, jossa pyritään parantamaan yrityksen työmailla tapahtuvaa viestintää laadullisesti ja määrällisesti.

Avainsanat: sisäinen viestintä, työturvavartti, tuotantovaihe

## Abstract

Author: Raino Huttunen  
Title: Internal communication during infrastructure site production  
Number of Pages: 51 pages + 1 appendices  
Date: 9 September 2022

Degree: Bachelor of Engineering  
Degree Program: Civil Engineering  
Professional Major: Project management  
Supervisors: Mika Räsänen, Senior Lecturer, Metropolia University of Applied Sciences  
Petri Sjöholm, Project manager, Terrawise Oy

---

The aim of the project was to study the internal communication inside the commissioning company's contracts during the production. During the study company's superiors and employees shared several experiences from the company's history around this subject. Study information enabled to draw up a survey which measured the state of the inner communication.

The thesis was commissioned by Helsinki business units of Terrawise Oy. The purpose of this project was to chart the current state of communications, and simultaneously study the employees' satisfaction around the methods which Terrawise is currently utilizing. One of the goals was also to examine how meetings on occupational safety function currently at the company's sites.

The project was limited to inner communications of the commissioning company and the study was thus implemented only inside the Helsinki business units of Terrawise oy. The result of the project were based on the surveys and study of the literature around the case.

The conclusions from the project function as an supporting data in the commissioning company's development work in which the goal is to enhance the company's quality and quantity in inner communications of future projects.

Keywords: inner communications, occupational safety, production phase

# Sisällys

## Lyhenteet

1	Johdanto	1
	1.1 Työn tavoitteet, näkökulma ja rajaus	2
	1.2 Tutkimusmenetelmät	2
	1.3 Esitutkimushaastattelut	3
	1.4 Terrawise Oy	4
2	Viestintä	5
	2.1 Viestintä johtamisen välineenä	7
	2.2 Sisäisen viestinnän haasteet rakennustyömaalla	9
	2.3 Onnistunut viestintä	11
3	Sisäinen viestintä	14
	3.1 Työmaan päivittäinen sisäinen viestintä	15
	3.2 Rakennustuotannon aikaisen viestinnän merkitys	16
	3.3 Kriisiviestintä	17
4	Tilaaajayrityksen työmailla tapahtuva sisäinen viestintä	20
	4.1 Työmaaviestinnän kartoitusmenetelmä	21
	4.2 Haastattelut ja niiden tavoitteet	22
	4.3 Haastatteluista saatuja havaintoja	23
	4.4 Tulosten pohdintaa jatkotutkimukseen liittyen	26
5	Kyselytutkimus Terrawise Oy:n sisäisestä viestinnässä	28
	5.1 Tavoite	28
	5.2 Toteutus	29
	5.3 Tulokset	30
	5.4 Kyselyn tulosten yhteenveto	45
6	Kehitys	47
	6.1 Työmaavartti	48
7	Yhteenveto	50

Lähteet

Liitteet

Liite 1: Esitutkimushaastattelukyselylomake

## 1 Johdanto

Rakennustyömaiden sisäinen viestintä on avainasemassa projektien onnistumisessa, ja on siksi monessa yrityksessä juuri tämän takia kehityskohdeena. Tämän seurauksena myös tässä opinnäytetyössä käydään pohdintaa aiheen ympärillä.

Rakennusyrityksissä viestinnällä johdetaan ihmisiä yrityksen määränpäitä kohti. Viestintä toimii välineenä, jolla yritetään päästä yhteisymmärryksen tavoitteista ja niiden yksityiskohdista. Viestintää voidaan välittää ja tulkita monella tavalla, siksi sen haasteisiin lukeutuu epäselvyys ja monitulkinnallisuus.

Monissa yrityksissä sisäistä viestintää voidaan ohjata yrityksen toimintaa edesauttavaksi. Ohjailtu viestintä voi vähentää viestinnän sekavuutta.

Korona-aikana viestiminen muuttui paljon työpaikoilla. Myös rakennustyömailla pidettiin aikaisempaa enemmän kokouksia etäyhteyden välityksellä. Tämä saattoi muuttaa työpaikoilla tapahtuvaa viestintää pysyvästi. Viestintä etäyhteyden kautta on mahdollistanut meille asioiden hoitamisen lyhyessä ajassa, kun siirtyminen kokouksiin on muuttunut muutaman klikkauksen päähän.

Viestinnän muuttuminen on voinut muuttaa myös ajattelua esimerkiksi rakennustyömaan johtamisen toteuttamisessa. Nykypäivän teknologialla ja viestinnän välineillä voidaan hoitaa monta asiaa paremmin olematta työmaalla fyysisesti. Teknologian luoma hyöty viestinnässä voi mahdollistaa tulevaisuudessa isompien rakennushankkeiden hallintaa pienemmällä resurssoinnilla. Teknologia voi olla apuna parantamassa laatua ja luoda turvallisemman työympäristön.

## 1.1 Työn tavoitteet, näkökulma ja rajaus

Työn tavoitteena on tutkia tilaajayrityksen sisäistä viestintää Helsingin liiketoimintayksiköissä.

Tutkimustyö rajautuu sisäiseen viestintään. Tutkimustyö toteutetaan tuotannon näkökulmasta, johon vaikuttaa myös tutkijan kokemus maa- ja inf-rayksikön sisäisestä toiminnasta.

Tutkimuksessa tullaan käyttämään tilaajayrityksen esihenkilöiden sekä työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä koko konsernin ja työmaiden sisäisenviestinnän käynnissä olleista ja aikaisemmin toteutuneista toimista.

Päädyin seuraaviin tutkimuskysymyksiin ohjaamaan opinnäytetyötäni:

Mitkä ovat yksilötasolla viestinnän laatuun vaikuttavat tekijät?

Mitkä ovat sisäisen viestinnän ongelmakohdat?

Miten yrityksen viestintää voidaan yhtenäistää?

## 1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelminä käytetään kyselytutkimusta, joka tehdään esitutkimushaastattelujen pohjalta. Haastatteluihin valikoidaan Helsingin jokaisesta liiketoimintayksiköstä työntekijä ja esihenkilötason työntekijöitä. Esitutkimushaastattelut toteutetaan puhelimitse sekä kasvotusten.

### 1.3 Esitutkimushaastattelut

Esitutkimuksen kyselyt toteutettiin teemahaastatteluina, joissa haastattelukysymykset olivat puolistruktuurisia. Haastattelukysymyksiä muotoiltiin haastateltavan aseman mukaan siten että kysymykset kohtasivat heidän näkökulmaansa yrityksen sisällä. Työntekijöiltä kysyttiin enemmän siitä, miten he näkevät, että esihenkilöt ovat hoitaneet työmaan viestintää. Esihenkilöiltä kysyttiin enemmän siitä, miten he näkevät, että ovat asioita hoitaneet ja miten työntekijät toimivat työmailla viestinnällisesti. [Tutkimushaastattelu s.102–105.]

Työntekijöiden, joiden työ tapahtuu yleensä vaihtuvilla työmailla kuten viher- ja louhintayksiköissä keskityttiin enemmän kysymyksissä käyttämään aikaisempia kokemuksia työmailta, kuin sen hetkisen työmaan tilannetta, jossa heitä haastateltiin. Tämä siksi, että haastateltava oli saattanut tulla samana tai edellisenä päivänä kyseiselle työmaalle eikä kyseisen työmaan viestintää ollut kerennyt välttämättä tapahtua työnaloituspalaveria enempää. Haastattelut toteutettiin puhelimitse ja kasvotusten. Haastateltaviksi valikoitiin työntekijöitä ja toimihenkilöitä yrityksen eri työmailta kaikista Helsingin yksiköistä.

## 1.4 Terrawise Oy

Tämän opinnäytetyön tilaajayrityksenä toimii Terrawise Oy, jossa koettiin tarvetta ottaa selvää yrityksen sisäisen viestinnän nykytilanteesta. Tutkimustyö lähti ajatuksesta etsiä parempia ratkaisuja yrityksen työturvavarttien toteutuksiin.

Terrawise Oy on yritys, joka perustettiin vuonna 2015. Yritykseen fuusioitiin vuoden 2018 tammikuussa monta pientä tytäryhtiötä luoden yrityksen nykymuodon.

Yritys toimii pääkaupunkiseudun, Pirkanmaan sekä Varsinais-Suomen alueilla. Yritys palvelee asiakkaitaan vaativissa insinöörihankkeissa, kaupunki-infran rakentamisessa, keskustalouhinnoissa sekä viherrakentamisurakoissa.

Yrityksen liiketoiminta on jaettu Pirkanmaan, louhinnan, viherrakentamisen ja maa- ja infrarakentamisyksikköön.

[5.]

## 2 Viestintä

Viestintä on vuorovaikutustilanne, jossa organisaatio, ihminen, eläin tai tekoäly välittää vastapuolelle viestejä, joita se tulkitsee oman harkinnan perusteella.

Ihminen viestii toiselle ihmiselle haluamattaankin jo pelkästään kuunnellesaan toisen puhetta. Pelkästään pupillien laajeneminen silmissä voi lähettää vastakkaiselle osapuolelle viestin kiinnostumisesta.

Viestinnän työkaluina ihmisillä on nykypäivänä puheen ja eleiden lisäksi puhelimet ja erilainen teknologia kuten internet. Nykypäivän viestinnän työkalut mahdollistavat meille suurien resurssien yhtäaikaisen liikuttelun. Näin ollen nykypäivän suurten ja haastavien rakennushankkeiden toteuttaminen on helpottunut sekä tullut ylipäätään mahdolliseksi.

Rakennushankkeissa on monia sidosryhmiä valtioista ja kunnista maanomistajiin. Hankkeen sisällä toimii monesti monia eri urakoitsijoita ja suunnittelijoita toteutuksien ympärillä ja näin ollen kaikki nämä osapuolet informatiivisesti sitoo keskenään viestintä. [Infrahankkeen tuotannosuunnittelu s..81–85.]

Viestinnän voi jakaa yrityksissä kahteen viestinnän alaan: sisäiseen- ja ulkoiseen viestintään. Näiden ero on pääasiassa se, että toisessa viestitään yrityksen ulkopuolisille tahoille ja toisessa viestitään yrityksen sisäisille.

Tässä opinnäytetyössä keskitymme pelkästään sisäiseen viestintään, joka jaetaan neljään ulottuvuuteen. Näistä ensimmäinen on työryhmien välinen viestintä. Esimerkiksi kaivinkoneen kuljettajan ja perämiehen välinen viestintä on tällaista.

Toinen sisäisen viestinnän taso on projektin sisäinen viestintä.

Esimerkki rakennustyömaalla oleva tilanne, jossa työntekijä kertoo kahvitunnilla muille työntekijöille ja esimiehelleen päivän aikana valmistuneista työsuoritteista ja niiden aikana havaituista ongelmista ja onnistumisista.

Kolmas sisäisen viestinnän taso on osaston sisäinen viestintä.

Esimerkki tilaajayrityksestä on yksikönsisäiset viikkopalaverit joissa käydään yksikön viikoittaisia-asioita läpi. [27.] Sisäisen viestinnän neljäs taso on organisaation sisäinen viestintä, joka kattaa kaikki yrityksen työntekijät. Koko yritystä koskevassa sisäisessä viestinnässä työntekijöille välitettävä viesti tulee yleensä yrityksen korkeimman johdon kautta, ja se on pääsääntöisesti yhdensuuntaista viestintää. Tässä viestinnässä työntekijöille, saateetaan kertoa uusista linjauksista, henkilöstömuutoksista ja roolituksista konsernissa. Tämän edellä mainitun viestinnän väyliä voi olla esimerkiksi henkilöstötiedotteet tai yrityksen omat lehdet. [Työyhteisön viestintä s.107.]

<u>Ulottuvuus</u>	<u>Taso</u>	<u>Suunta</u>	<u>Osallistujat</u>	<u>Sisältö</u>
1. Ryhmän sisäinen viestintä	Ryhmän jäsenet	Kahdensuuntainen	Työntekijät	Ryhmätieto, ryhmäpalaverit
2. Projektin sisäinen viestintä	Projektiryhmän jäsenet	Kahdensuuntainen	Työntekijät	Projektitieto, projektipalaverit
3. Osaston sisäinen viestintä	Osastajohtajat ja esimiehet	Pääsääntöisesti kahdensuuntainen	Osastajohtajat - työntekijät	Työntekijöiden roolit, yksilölliset vaikutukset ja kehumiset
4. Organisaation sisäinen viestintä	Strategiset johtajat ja ylin johto	Pääsääntöisesti yksisuuntaista	Ylin johto – kaikki työntekijät	Organisaation tavoitteet, muutokset, investoinnit jne.

Kuva 1 Sisäisen viestinnän matriisi [Welch & Jackson, 2007]

## 2.1 Viestintä johtamisen välineenä

Monet lähteet tukevat sitä, että hyvään johtamiseen kuuluu toimiva viestintä. Näin ollen erilaisissa hankkeissa toimivien esimiesten ja työntekijöiden välisen viestinnän toimivuus näyttelee isoa roolia hankkeen etenemisessä. Viestinnän sujuvuuteen vaikuttaa paljon kielelliset ja sosiaaliset taidot. Henkilöiden keskinäinen tuntemus ja henkilökemia voivat vaikuttaa viestinnällisissä tilanteissa. Esimerkiksi työryhmissä, joissa työntekijät ovat pitkään työskennelleet keskenään voi viestintä olla helpompaa, sillä he tunnistavat toistensa käyttäytymistä paremmin ja ovat mahdollisesti muodostaneet yhteisiä käytäntöjä työpaikalla. [6.]

Näin ollen esimerkiksi työnjohtajan rooli rakennushankkeilla on monesti ohjata keskinäistä viestintää tai tukea sitä. Monesti työntekijät kääntyvät esimiehensä puoleen työhön liittyvissä ongelmatilanteissa. Ideaali tilanne työmaalla olisi se, että työntekijät pohtisivat ongelmia myös keskenään ja ratkoisivat akuutteja päivittäisiä ongelmia omalla ammattitaidollaan, ja jättäisivät ne vaikeat ja kriittiset ongelmat esimiesten päätettäväksi. [12, s.18.]

Esimerkkitalanne: Työntekijä asentaa vesihuoltolinjaa ja häneltä loppuu vesiputki ja hän koittaa soittaa työnjohtajalle saadakseen lisää putkea työkohteeseensa. Työnjohtaja ei vastaa, koska hänellä on menossa palaveri.

Seuraus: Työ seisahtuu, kunnes työnjohtaja pystyy palaverin päätyttyä soittamaan työntekijälle ja ratkaisemaan tilanteen soittamalla toiselle työntekijälle, joka työskentelee toisella puolella työmaata, mistä kone lastaa tarvittavat putket kuorma-auton kyytiin ja tuo ne työntekijälle.

Ratkaisu: Työntekijä soittaa suoraan koneenkuljettajakollegalleen tai mainitsee tulevasta tarpeesta kahvitauolla ja saa näin materiaalit työkohteeseensa ilman, että työ seisahtuu.

Edellä mainittu tilanne on hyvä esimerkki siitä mitä ei syntyisi työmaalla, jos työmaan sisäinen viestintä olisi paremmin hoidettua. Tähän vaikuttaa myös työnjohdon panos työmaaviestinnän ylläpitäjänä.

Työnjohdon on hyvä myös ymmärtää, että heidän tehtävänänsä on perehdyttää uudet työntekijät työmaalleen, mikä tarkoittaa myös käytäntöihin perehdyttämistä. Perehdyttämisessä on myös tärkeää kertoa, mitä väyliä pitkien työmaalla viestiä viedään. Aikaisemmin mainitussa putkitilanteessa olisi voitu, vaikka kommunikoida LA-radiota apuna käyttäen. [6.]

Hyvin viestivällä työmaalla kaikkien on paljon miellyttävämpi työskennellä, kun tilanteisiin päästään reagoimaan hyvissä ajoin, kun työmaa viestii aikaisessa vaiheessa materiaalipuutoksista, ongelmista ja ylipäättään asioista mitä siellä tapahtuu.

Esimerkki työmaalta: työntekijä huomasi, että ulkopuolinen henkilö vie vessapaperia työmaan WC-tiloista. Hän ilmoitti tästä työnjohdolle, jonka jälkeen tilanteeseen reagoitiin lukitsemalla WC-tilat yöksi ja viikonlopuiksi. Näin säästyttiin kasvavilta vessapaperikustannuksilta.

Rakennustyömailla, joissa keskusteluyhteys on auki kaikkien työmaalla toimivien urakoitsijoiden kesken, voidaan mahdollisesti välttyä sekaannuksilta sekä urakoitsijat voivat tehdä oman työn paremmin toisiaan häiritsemättä. [6, 7, 3.]

## 2.2 Sisäisen viestinnän haasteet rakennustyömaalla

Sisäisen viestinnän toimivuus on monessa organisaatiossa suuri haaste, ja sen onnistumiseen rakennustyömailla vaikuttaa suuresti työnjohto. Kaikki johtoasemassa työskentelevät eivät ole viestinnän ammattilaisia, mutta kaikkien näissä asemissa olevien tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota, niin omiin kuin työkaveriensä viestinnällisiin taitoihin ja näin parantaa niin omaa kuin työyhteisönsä sisäistä viestintää.

Viestinnän haasteista tavanomaisimmat asiat ovat Saara Kankaisen mukaan viestien selkeyden puutteellisuus, sekä viestien ja ohjeiden tulkinnan varaisuus. Tilanteissa, joissa on paljon tulkinnan varaa, on riskinä se, että tulee väärin ymmärryksiä. Tästä syystä tulisi pyrkiä yksiselitteisyyteen ja selkeyteen, sekä olettamuksia tulisi mahdollisimman paljon välttää. On tärkeää, että johtoryhmien antamat ohjeet ja käskyt alaisilleen ovat yhteneviä, jotta ristiriitoja syntyisi mahdollisimman vähän. [Sisäisen viestinnän 10 perusohjetta johtajille ja esimiehille.]

Viestintä on hyvin kulttuurisidonnaista. Kulttuurilliset erot näkyvät monesti keskustelutilanteiden sisällöissä ja eleissä. Esimerkiksi joissain kulttuureissa voidaan ilmeillä ja elehtiä paljon, vaikka sanoman merkitys ei olisi-kaan kovin suuri. Esimerkiksi suomalaisessa kulttuurissa me olemme hyvin vähäeleisiä ja ilmeettömiä vaikkakin näissä pienissä eleissä, joita käytämme viestinnässä, on paljon merkityksiä, jopa katseen pysähtyminen voidaan tulkita, että henkilö ei kuuntele tai ei keskity. [Työyhteisön viestintä s.162.]

Kansainvälistyvillä rakennustyömaillamme henkilöstö on monesti monista eri kulttuurillisista taustoista, eikä yhteistä kieltä aina löydy. Näin ollen syntyy kielimuureja, joita voidaan myös pitää merkittävinä viestinnällisinä haasteina. Näissä tilanteissa monesti tarvitaan luovuutta sekä kielitaidottoman työntekijän ammatillista ymmärrystä. [25.]

Tilanteissa, joissa viesti on rikkinäistä ja yhteistä kunnollista kieltä ei varsinaisesti ole, voidaan esimerkiksi hyödyntää rakennusosalalta jo tuttua menetelmää: mallityötä, jonka valmistuttua voidaan helpommin kiinnittää huomiota laadullisiin seikkoihin työstä. Visuaalinen viestiminen on myös tapa, jolla pystytään viestimään ilman yhteistä kieltä. Joskus ihmiselle on helpompi kertoa ajatuksensa toiselle kuvien kautta myös tilanteissa, joissa henkilöt omaavat saman kielen. [25.]

”Visuaalisilla sisällöillä pyritään herättämään katsojan mielikuvien muodostuminen, aiempiin kokemuksiin ja viestittävään sisältöön liittyviin tunnelmiin vedoten. Toisin sanoen visuaalisuuden kautta pyritään luomaan vahvempi yhteys katsojan kanssa”. [Takala-Schreib 2016, 211–218.]

Kulttuurierot voivat myös luoda viestintään haasteita. Esimerkiksi työturvallisuuteen saatetaan suhtautua eri kulttuureissa eri tavalla. Eri kulttuureissa suhtaudutaan eri tavalla auktoriteetteihin ja keskustelukulttuuri voi olla sen seurauksena hyvin erilaista. Suomalaisessa kulttuurissa ei nykyään enää teitillä työpaikoilla, kun taas esimerkiksi saksalaisessa keskustelukulttuuriin kuuluu ylemmän esihenkilön teittely. [Genevieve Navisotschning, Työyhteisön viestintä s. 162], [Tutkimushaastattelu, 6, 8, 9.]

## 2.3 Onnistunut viestintä

Viestinnän onnistumiseen vaikuttaa eri asiat. Suunnitelmallisuus on ensimmäinen asia, millä viestintää pystytään kontrolloimaan ja miettimään, mitä halutaan viestiä. Yksinkertainenkin suunnittelu helpottaa esimerkiksi, mitä halutaan viestiä ja milloin. [26.]

Esimerkkinä voidaan käyttää rakennustyömaata, jossa suoritetaan uusien vesijohtoverkkojen kytkentöjä asuinrakennuksiin, mikä aiheuttaa veden tuloon katkeamisen hetkellisesti töiden ajaksi. Edellä mainitussa tilanteessa tulee ilmoittaa käyttökatkoksista verkon käyttäjälle, näin voidaan välttyä mahdollisilta materiaalivaurioilta ja yleiseltä mielipahalta.

Joissain urakoissa voi olla jo urakka-asiakirjoissa määritelty aikatakarajat, milloin urakoitsijan täytyy ilmoittaa viimeistään käyttökatkoksista verkon omistajalle, jotta he voivat viestiä ajoissa asiakkailleen näistä.

Esimerkin viestinnässä ajoitus on myös tärkeää. Jos viestitään liian aikaisessa vaiheessa, viesti voidaan unohtaa, ja esimerkin vesikatkoksen tullessa eteen se voi olla yllätys viestin saajalle. Edellä mainituissa tilanteissa kuitenkin vastuu on käytännössä siirretty viestin kautta verkon käyttäjälle, mutta mielipahalta ei kuitenkaan välttämättä välttyä. [10]

Liian myöhään tehty viestintä ei anna taas viestittäväälle aikaa reagoida viestiin tai pahimmassa tapauksessa viesti ei ole enää ajankohtainen ja aiheuttaa vain turhaa sekaannusta. Viestin selkeys ja sisällön valikointi ovat myös tärkeä osa onnistunutta viestintää. Meitä on monista taustoista, mikä aiheuttaa monitulkinnallisuutta, mikä on yksi viestinnän yleisistä haasteista. On tärkeää viestiä suunnitellessa miettiä, mitä halutaan viestiä ja miten paljon halutaan viestissä kertoa. Esimerkiksi viestinnässä kannattaa jättää turhat yksityiskohdat pois, jos ne eivät ole oleellinen osa viestiä. Yksityiskohtainen viestintä voi olla myös erittäin tärkeää tietyissä tilanteissa,

jää siis viestijän harkittavaksi viestinnän tarkkuus viestintää suunnitellessa. [26.]

Viestinnässä käytettävä kieli on myös valittava kohderyhmän mukaan ja siihen myös vaikuttaa viestinnän väylät. Kirjallisesti viestiessä ammattikielen käytön kanssa on oltava varovaisia, koska jos viestittävä kohderyhmä ei ole suoranaisesti kyseisen ammattiryhmän edustajistoa, voi se aiheuttaa sekaannusta ja vaikeuksia ymmärtää viestiä. Kirjallisessa viestinnässä on hyvä pysytellä yleiskielessä, oli se sitten suomi taikka joku muu vieras-kieli. Slangit ja murre sanojen käyttö voi aiheuttaa vaikeuksia viestin sisällön ymmärtämisessä. [Navisotschning, 2021.]

Viestinnän johdonmukaisuus on myös oleellinen osa onnistuneessa viestinnässä. Johtamis- ja esimiestasolla on tärkeää, että viestintä on yhtenevää eikä viestin tulisi poiketa toisistaan. Tämä voi aiheuttaa alaisissa sekaannusta, sekä se voi vahingoittaa viestinnän toimivuutta jatkossa. [Navisotschning, 2021.]

Esimerkiksi työmailla, joilla vastaavan työnjohtajan linjaukset poikkeavat useasti työnjohtajan linjauksista voi se syödä työnjohtajan auktoriteettia alaisiaan kohtaan. Edellä mainitun tilanteen välttämiseksi, johdon sisäinen viestintä tulisi olla saumatonta ja esihenkilöiden tulisi pitää toisensa ajan tasalla mitä kukin viestii, ja näin myös suunnitella viestintää keskenään.

Kasvotusten käydyissä viestintätilanteissa murteiden, eleiden ja puhekielen käytössä voi olla myös joitakin etuja. Esimerkiksi se voi luoda ihmisissä muun muassa luottamuksen tunnetta, jos viestijä puhuu hänelle hänen omaa murrettaan tai kieltään. On kuitenkin hyvin yksilöllistä, miten viestintään valittu kieli vaikuttaa kuuntelijaan. [Navisotschning, 2021.]

Suomessa on totuttu murteisiin ja niitä pidetään jopa rikastuttavina piir-

teinä puhujassa, vaikkakin ne voivat olla joskus rasite viestinnällisissä tilanteissa. Murteita suvaitaan Suomessa paremmin kuin esimerkiksi huonoa kielitaitoa. Huonon kielitaidon omaava työntekijä saattaa virheen tehtyään saada osakseen kovempaa arvostelua, kuin esimerkiksi kantasuomalainen, jonka virhe saatetaan kokea useammin ”inhimilliseksi virheeksi”. [28.]

Tärkeintä työpaikoilla on pyrkiä ensisijaisesti tilanteisiin, joissa ei kielimuuria pääse syntymään. Hyvä perehdytys on myös avainasemassa, ja tulee sen olla riittävän perusteellista perehdyttävälle, jotta kielestä aiheutuvia väärinymmärryksiä saadaan kitkettyä. [6,8, 26,28.]

### **3 Sisäinen viestintä**

Tutkimusten mukaan sisäistä viestintää voidaan pitää prosessina, jonka tarkoituksen on siirtää informaatiota ja ideoita organisaation sisällä [Bovée, 2016], tai yhdistelmänä virallisia ja epävirallisia viestintäkanavia, joilla organisaation työntekijät ja johto pystyvät viestimään keskenään. [27, s.9.]

### 3.1 Työmaan päivittäinen sisäinen viestintä

Rakennustyömaan päivittäinen sisäinen viestintä on reaaliaikaista ja nopeaa. Kun ongelmiin haetaan ratkaisuja työmaalla, se on monesti pienimuotoista kriisinhallintaa. Varsinkin työnjohdon ja työntekijöiden välillä käydään työmaalla päivittäin dialogia työsuoritteiden laadullisista ja aikataulullisista seikoista.

Työmaalla syntyneisiin ongelmiin halutaan nopeasti ratkaisuja, viivästysten ja ylimääräisten kulujen välttämiseksi. Viestinnän väylinä voidaan käyttää monia eri alustoja. Yhtenä yleisenä ja erittäin perinteisenä keinona pidetään kasvotusten käytäviä perinteisiä työnjakopalavereja, joissa osanottajien on helppo kysyä toisiltaan kysymyksiä epäselvistä asioista. Yleisen tiedottamisen ansiosta vältetään työvirheitä ja epätietoisuutta. Tämän seurauksena työmaalla voi syntyä vähemmän viivästyskysymyksiä ja ylimääräisiä kuluja. Yhdessä pidettävät kokoukset ovat hyviä työnjaossa, kun monen työntekijän työt ovat sidoksissa toistensa töiden etenemiseen. Näin kaikki kuulevat myös toistensa töiden etenemisestä ja ovat niin sanotusti paremmin kartalla siitä mitä työmaalla tapahtuu.

Työmaan sijoituessa isolle alueelle viestinnän merkitys kasvaa entisestään. Infranhankkeissa ja millä tahansa isolla työmaalla on yleistä, että työkoneneen kuljettajat kommunikoivat keskenään erinäisten väylien kuten L-aradiopuhelimien, viestien ja puheluiden kautta. Jatkuva yhteys toiseen kuljettajaan ja työpariin nopeuttavat sekä sujuvoittavat työtä ja luo samalla turvallisuutta työmaille. Paikoissa, joissa koneen kuljettaja ja koneen mukana kulkevan jalkamiehen välillä on heikko näköyhteys, on langaton yhteys välttämätön. Työmailla on yleistynyt WhatsApp-ryhmät, joihin saataan jakaa suunnitelmia, kuvia ja työmaalla havaittuja epäkohtia, tai tunnelmaa keventäviä meemejä. WhatsApp ryhmässä tieto on nopeasti kaikkien saatavilla ja se on siksi hyvä väylä hoitaa työmaan sisäistä viestintää. [Työyhteisön viestintä s.107–109.]

Kahvipöytäkeskustelut ovat hyviä hetkiä huilata töiden keskellä ja väitellä työkollegojen kanssa, vaikka siitä, minkä värinen graniitti on kovinta, mutta ovat ne myös mainioita hetkiä mieltä työmaan pulmia porukalla. Kahvipöydässä vaihtuu niin työmaan, kun kodinkin tapahtumat työkavereiden kesken. Näin työmaan yhteisöllisyys kehittyy, millä voi myös olla positiivisia vaikutuksia työmaan ilmapiiriin ja tehokkuuteen. [8.]

Työpaikoilla tapahtuva viestintä on monesti hyvin asiakeskustelupohjaista, jossa keskitytään työasioihin. Keskustelu ja rupattelu kuuluu myös. [8.] työympäristöön ja se on väylä töissä, jolla voidaan tunnustella työilmapiiriä. Tunnepitoisia keskusteluja tarvitaan myös työelämässä koska tuntee-ton tai kylmästi suhtautuva yhteistyökumppani ei välttämättä herätä luottamusta. Työyhteisössä positiivisista tuntemuksista viestiminen toisille kollegoille kannustaa parempiin tuloksiin ja luo hyvää työskentelyilmapiiriä. Kollegat, jotka pystyvät keskenään puhumaan muustakin kuin töihin liittyvistä asioista voivat jakaa toisilleen mieltä painaviakin aiheita, joita he kohtaavat työn ulkopuolella ja tämän seurauksena työhyvinvointi, kuin työn ulkopuolella tapahtuva hyvinvointi voi parantua. [Työyhteisön viestintä s.176.]

### 3.2 Rakennustuotannon aikaisen viestinnän merkitys

Tuotannon aikana rakennushankkeet ovat alttiita muutoksille ja lisätöille. Tämän takia työmailla sisäisenviestinnän merkitys tulee keskeiseen rooliin hankkeen onnistumiselle. Tuotannon aikana on monenlaista viestintää. Työmailla, joilla toimii monia eri urakoitsijoita, vaatii se pelkästään töiden jaksottamisen kannalta paljon viestinnältä. Myös yleinen sujuvuus ja viivästyksien mahdollisimman pieni syntyvyys vaatii tuotannon ja johdon onnistunutta keskinäistä viestintää. [1.]

Infrahankkeet sijoittuvat monesti ihmisasutusten keskelle ja ulkopuolinen osapuoli joutuu haluamattaankin osaksi työmaata, kun oman kodin ympäristöä aletaan saneeraamaan, tai sinne käydään tekemään uutta infrastruktuuria, muun muassa kaupunkien ja kuntien toimesta. Näissä tilanteissa työmaiden viestinnän merkitys kasvaa, luoden ymmärrystä osapuolten välille, ja luoden tietoisuutta ympärillä tapahtuvasta. [1.]

Viestinnän rooli infrahankkeissa on alueen asukkaille myös turvallisuutta luova tekijä, kun työmaan läpi kulkeva reitti on selvä ja riittävän hyvin opastettu. Opastaminen on työmaan tapa viestiä kadun käyttäjälle siitä, missä heidät halutaan kulkevan, jotta riski joutua esimerkiksi koneen alle olisi mahdollisimman pieni. [Infrahankkeen tuotannonhallinta s.81–85.]

### 3.3 Kriisiviestintä

Kriisi on tilanne, joka voi syntyä esimerkiksi organisaatioissa ulkoisen aiheuttajan kautta tai sisäisen muutoksen seurauksena. Kriisitilanteissa viestinnän tulisi olla täsmällistä ja yksiselitteistä. Kriisit syntyvät monesti yllättäen, jonka seurauksena niitä on vaikea ennakoida. Yrityksissä kuten myös tämän opinnäytetyön tilaajaorganisaatiossa, kriisiviestintä on ennalta suunniteltua, mikä helpottaa viestintää jo mahdollisesti vaikeassa tilanteessa. [24.]

Kriisin aikainen viestintä joudutaan monesti tekemään epäselvien tilanteiden aikana, jolloin kaikkea tietoa ei välttämättä ole vielä saatavilla. Kriisien aikaisen viestinnän hoitamisella on merkittäviä vaikutuksia yrityksen imagoille. Oikein hoidettuna se voi parantaa yrityksen imagoa, vaikka itse kriisin aiheuttaja olisi yritykselle vahingollinen. Infratyömaalla kriisi voi syntyä esimerkiksi suuronnettomuudesta, tällaisessa tilanteessa on tärkeää, että viestitään hallitusti esimerkiksi medialle ja monesti yrityksiä koskevissa kriiseissä ulkoisenviestinnän roolin ottaakin yrityksen toimitusjohtajat. [24.]

## Kriisiviestintäsuunnitelma

työntekijöille ja työnjohtajille

### Ohjeet kriisitilanteen viestintään

#### 1. Hoida ensin tilanne ja varmista turvallisuus

- Huolehdi omasta ja muiden turvallisuudesta
- Varmista, että palo- ja pelastusviranomaiset on hälytetty
- Varmista, että tilanne on saatu rauhoitettua eikä vaaraa enää aiheudu

#### 2. Varmista, että esimiehellesi ja yhtiön johdolla on kaikki ajantasainen tieto

- Soita heti esimiehellesi ja tarvittaessa toimitusjohtaja Pasi Kailasalle
- Kerro mitä on tapahtunut ja mikä tilanne on juuri nyt, pidäyty faktoissa ja vältä spekuloimista
- Toimitusjohtaja perustaa kriisiryhmän ja on yhtiön puhehenkilö ulospäin

#### 3. Työnjohtaja välittää tiedon työvereille

- Käy esia läpi työmaan henkilöstön - sekä oman henkilöstön että alihankkijoiden kanssa
- Kerro ajankohtainen tilanne mahdollisimman yksityiskohtaisesti
- Tarvittaessa tarjota mahdollisuutta käydä asia läpi kahden kesken tai esimerkiksi työterveyspuhelinon kanssa
- Varmista, että henkilökunta ymmärtää, mitä voivat asiasta viestiä ja kenelle
- Sosiaalisen median käyttö kriisitilanteissa ei ole suositeltavaa

#### 4. Työnjohtaja viestii asiakkaille yhteistyössä kriisiryhmän kanssa

- Keskustele kriisiryhmän kanssa, miten asiasta viestitään
- Asiakkaan kannalta on tärkeää, että viestinnässä on mukana asiakassuhdetta aiemmin hoitanut henkilö, mikäli mahdollista

#### 5. Median kysymyksiin vastaa toimitusjohtaja Pasi Kailasalo tai kriisiryhmä

- Henkilöstön kehoitetaan olemaan kommentoimatta tapahtumia medialle
- Mikäli media ottaa yhteyttä, kutsu kysymykset muutoin, mutta älä kuitenkaan vastaa niihin. Ota muistiin toimittajan yhteyshiedot
- Pyytä mediaa olemaan yhteydessä toimitusjohtaja Kailasalon
- Ole välittömästi tse yhteydessä toimitusjohtajan ja kerro, mistä mediasta oli kyse, kuka toimittaja oli yhteydessä ja mistä hän oli kiinnostunut

#### 6. Kriisiviestinnästä päätetään kriisiryhmä

- Toimitusjohtaja kutsuu tarvittaessa koolle kriisiryhmän, jonka tehtävänä on hoitaa laajemmin sisäistä ja ulkoista viestintää
- Ryhmä päättää ja hoitaa esimerkiksi yhtiön koko henkilökuntaan ja asiakaskuntaan kohdistuvan viestinnän

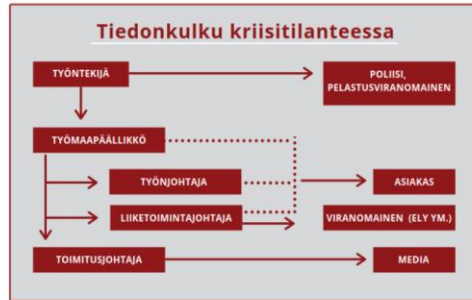
Tämän ohjeistuksen tarkoitus on antaa yleiset suuntaviivat toiminnalle kriisitilanteessa.

### Mikä on kriisitilanne?

- Tilanne, jossa yrityksen maine on uhattuna (esim. sörmen negatiiviset julkaisut tai merkittävät reklamaatiot)
- Tilanne, jossa työntekijöiden tai ulkopuolisten terveys tai henki on vaarassa (esim. työtaturma)
- Kyseessä on laaja omaisuusvahinko (esim. räjäytysonnettomuus)

Vähäisemmässäkin paikkeistilanteessa (esim. auton kolhiminen) on syytä toimia vakintunteiden toimitusohjeiden mukaan yhteistyössä esimiehen ja kollegoiden kanssa.

päivitetty 12/2020



#### TYÖNTEKIJÄ

- Varmistaa oman ja muiden työntekijöiden turvallisuuden ja hälyttää tarvittaessa apua
- Ilmoittaa tapahtuneesta työmaapäällikölle
- Ei kommentoi tilannetta medialle eikä sosiaaliseen mediaan

#### TYÖNJOHTAJA

- Varmistaa, että tieto on mennyt eteenpäin toimitusjohtajalle
- on yhteydessä asiakkaaseen yhteistyössä työmaapäällikön ja liiketoimintajohtajan kanssa

#### TOIMITUSJOHTAJA

- Kutsuu koolle kriisiryhmän ja vastaa sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä
- Vastaa mediayhteyksien
- Tiedottaa tapahtuneesta henkilökuntaa. Henkilövahinkojen sattuessa ottaa ensin yhteyttä omaisiin.

#### TYÖMAAPÄÄLLIKKÖ

- Ilmoittaa tilanteesta suoraan toimitusjohtajalle ja sen jälkeen työmaapäällikölle ja liiketoimintajohtajalle
- On yhteydessä asiakkaaseen yhteistyössä työmaapäällikön ja liiketoimintajohtajan kanssa

#### LIIKETOIMINTAJOH-TAJA

- Varmistaa, että tieto on mennyt eteenpäin toimitusjohtajalle
- Ottaa ja pitää yhteyttä viranomaisiin
- On yhteydessä asiakkaaseen yhteistyössä työmaapäällikön ja kriisiryhmän kanssa

Epäselvissä tilanteissa ole aina yhteydessä esimieheen tai toimitusjohtajaan:



Kuva 2 Kriisiviestintäsuunnitelma

## 4 Tilaajayrityksen työmailla tapahtuva sisäinen viestintä

Terrawise ei omaa varsinaisesti yhtenäistä viestinnän perusohjetta koko yritystasolla (pois lukien kriisiviestintäsuunnitelma). Työmaan viestinnällistä toimintaan ohjaavia dokumentteja yrityksellä on pääasiassa Mittaviiva oy:n julkaisema Toimiva Työmaa -hyvät käytännöt opas, ja Yrityksen kriisiviestintäsuunnitelma. Muu sisäinen viestintä perustuu yksiköiden sisäisten toimihenkilöiden käytäntöihin, toimintatapoihin ja sovittuihin linjauksiin, joihin vaikuttaa yrityksen johto. [5.]

Yksiköiden sisäistä viestintää ohjaa pääasiassa viikkopalaverissa tehdyt linjaukset ja sen tukena toimii kirjallisina dokumentteina viikkopalaveripöytäkirjat, joista sovitut asiat voi löytää kirjattuna. Yrityksen pääasiallisina tiedotusväylinä käytetään sähköpostiketjuja ja kerran kuussa ilmestyvä henkilöstötiedote. [5.]

Tilaajayrityksen tuotannon aikaisesta viestinnästä tehtiin esitutkimusta haastattelujen kautta, joissa kartoitettiin yrityksen muiden esihenkilöiden ja työntekijöiden harjoittamaa ja kokemaa viestintää yrityksen sisällä.

Yrityksellä ei varsinaisesti ole yhteistä viestinnän perusmallia työmaiden ja kaikkien liiketoimintayksiköiden käytössä, vaan se perustuu kunkin työmaan henkilöstön ja yksikön luomiin tapoihin. Esimerkiksi maa- ja infrayksikössä ohjeistetaan työmaan esihenkilöstöä pitämään työturvavartteja kuukausittain, ja viheryksikön toimintamalleissa on käytössä erilainen viikkolistamalli kuin muissa yksiköissä. Työturvavarteissa on tarkoitus käydä työmaan turvallisuusasioita läpi ja tarkastella työmaan ympäristöä työmaan henkilöstön kesken. Työturvavarttien merkitys kasvaa varsinkin, kun työmaan henkilöstöä vaihtuu, sääolosuhteet muuttuvat, vuodenaika muuttuu, eli käytännössä, kun työmaa muuttuu huomattavasti totutusta.

Haastatteluissa ilmeni suurimmaksi osaksi eroja yksiköiden välillä ei niin-

kään yksiköiden sisällä. Viestintä tulisi olla aina suunniteltua jokaisella työmaalla, varsinkin kun sitä hoitaa useampi kuin yksi henkilö. Esihenkilöstön viestinnän on tärkeää olla yhtenevää ja suunnitelmallisuus auttaa tässä huomattavasti luoden yhteisen linjan.

#### 4.1 Työmaaviestinnän kartoitusmenetelmä

Yrityksen työmaiden sisäistä viestintää kartoitettiin haastattelujen kautta. Haastatteluihin valikoitui yrityksen työnjohtajia, työntekijöitä sekä työmaapäälliköitä. Haastatteluihin pyrittiin valitsemaan henkilöitä, joilta saatu tieto olisi mahdollisimman yrityksen yleistä mielipidettä kuvaavaa. Siksi haastateltavia valittiin kaikista yksiköistä, työnjohdosta työntekijöihin. Kartoitusmenetelmäksi valikoitui haastattelu koska lähtötiedot yrityksen viestinnän nykytilasta oli tutkijalle yritystasolla tuntemattomat ja täten haastattelulla pyrittiin saamaan havaintoja siitä minkälaista viestintää yrityksen henkilöstö, toivoisi jatkossa työmailla toteutettavan. [Tutkimushaastattelu s.65.] Haastattelun otannan vähyys kuitenkin saattoi vaikuttaa tutkimuksen tarkkuuteen koska haastateltavien määrä ei välttämättä prosentuaalisesti edusta yrityksen enemmistön mielipiteitä [Tutkimushaastattelu s.13].

Esitutkimushaastattelulla päästään kyselyaihetta koskettaviin kohtiin nopeasti kiinni ja saadaan näin helpotettua loppukysely-kysymysten luontia. Näin parannetaan mahdollisesti lopullisen tulokseen tarkkuutta ja vähennetään tutkimuksen kannalta turhien kysymysten syntymistä. [Tutkimushaastattelu s.66–68.]

## 4.2 Haastattelut ja niiden tavoitteet

Haastattelukysymyksissä kysyttiin haastateltavilta kysymyksiä, joilla haluttiin avata tulevaan kyselytutkimukseen valikoituvia kysymyksiä ja teemoja. Haastatteluihin lähdettäessä tutkijalla oli olettamus, että yrityksen sisäisessä viestinnässä on parannettavaa. Näin ollen haastattelukysymykset pyrittiin tekemään siten että niiden avulla saataisiin mahdollisimman paljon kyseiseen aiheeseen liittyen tietoa ulos haastateltavista. [Teemahaastattelu s.66.]

Haastattelut olivat puolistruktuurisia ja niiden edetessä noudatettiin joustavuuden periaatetta, vastausten ollessa välillä hyvin laajoja [Tutkimushaastattelu s.102–105]. Haastattelut suoritettiin pääasiassa kasvotusten muutamaa haastattelua lukuun ottamatta, jotka suoritettiin puhelimitse.

Haastattelukysymyksiä käytettiin seuraavia apukysymyksiä:

1. Miten työmaallasi/työmaillasi toteutetaan jokapäiväinen viestintä?
2. Mitä alustoja käytätte apuna?
3. Miten usein työmaallasi/työmaillasi pidetään yhteisiä palaverieja/tiedotustilaisuuksia työmaan henkilöstön kesken?
4. Mitä asioita näissä yleensä käsitellään?
5. Onko työmaasi/työmaittesi viestintä mielestäsi riittävää? Vai tulisiko lisätä/parantaa jotenkin?
6. Kuinka usein työmaallasi/työmaillasi pidetään työturvavartti?
7. Miten hyödylliseksi koet sen?
8. Miten parantaisit työmaallasi/työmaillasi tapahtuvaa viestintää siten että se helpottaisi tulevaisuudessa omia työtehtäviäsi?

Haastateltavia valikoitui yrityksen sisältä siten, että louhintapuolelta haastateltavia oli kaksi, viherpuolelta kolme ja maa- ja infrapuolelta viisi. maa- ja infrapuolen haastateltavia kertyi viisi [2, 3.]

### 4.3 Haastatteluista saatuja havaintoja

Vastausten perusteella voitiin todeta, että yrityksen sisäinen viestintä toteutetaan pääasiassa paikan päällä kasvotusten tai puhelimitse, ja yleisimpänä viestintä alustoina työntekijöiden ja esimiesten keskuudessa pidettiin WhatsAppia, jonka mainitsi kaikki haastateltavat. Viherpuolen työntekijät olivat ainoa poikkeus, jotka mainitsivat myös viikkolistan, joka on heidän keskuudessaan yleisessä käytössä.

Työmailla pidettäviä yhteisiä palavereja pidettiin vaihtelevasti ja yksiköiden välillä oli selkeitä eroja. Viher- ja louhintayksikön henkilöstön yleisimmät yhteiset palaverit olivat töiden aloituskokoukset. Maa- ja infrayksikössä haastateltavien mukaan kokouksia pidettiin viikoittain joskus päivittäin muun muassa aamupalavereja. Haastateltavien mukaan työmailla tapahtuvissa palavereissa käytiin läpi pääasiassa työhön liittyviä tarpeita, turvallisuutta ja töiden laadullisia asioita.

Työturvavarteista kysyttäessä louhinta- ja viheryksikön haastateltavien keskuudesta tuli lähes yhtenäinen vastaus, ettei niitä juurikaan pidetä ja jos niissä on oltu, ovat ne olleet maa- ja infrayksikön tai jonkun muun tahon järjestämiä (muu yritys kuin Terrawise). Maa- ja infrayksikön keskuudessa lähes kaikki haastatteluun vastaajat olivat olleet työturvavartissa ja enemmistön vastausten perusteella niitä on järjestetty epäsäännöllisesti eli noin kerran kuussa.

Mielipide työturvavartin tärkeydestä koettiin selvästi kahtiajakautuneesti. Puolet vastaajista koki sen tärkeäksi ja puolet ei niin tärkeäksi ja pitivät asioita itsestään selvinä. Esimiesten keskuudessa työturvavartit koettiin yksimielisesti tärkeiksi ja yksi haastatelluista työnjohtajista myös mainitsi työturvavartit tilanteena, jossa pystytään työmaan muitakin asioita käsittelemään, kun vain työturvallisuutta. Tämän takia vastaaja ilmoitti myös, että työturvavartin nimi on harhaanjohtava. Pääasiassa haastateltavat, jotka

olivat työturvavarttien kannalla, kommentoivat asiaa, että se on hyvä tilaisuus muistuttaa kaikkia työtehtäviin liittyvistä asioista. Toisinaan haastateltavat, jotka kokivat työturvavartit ei niin tärkeiksi ilmaisivat, että perehdytyksissä saatava tieto on riittävää ja että asiat ovat tuttuja sekä tuttujen asioiden toistaminen tuntui turhalta.

Työmaiden sisäisen viestinnän riittävydestä kysyttäessä, vastaukset olivat hyvin jakautuneita ja yksiköissä huomattiin jälleen eroavaisuuksia. Yksi vastaus, mikä selkeästi toistui yksiköissä, oli, että työmaiden sisäinen viestintä koettiin riittäväksi eikä sen viestinnän parantamista koettu välttämättömäksi. Toistuva mielipide oli, että kaikkea voi aina parantaa. Muita toistuvia vastauksia oli, että työnjohto reagoi työmailla nopeasti ongelmiin, ja ovat tarvittaessa paikalla, joka voi todennäköisesti olla yksi syy miksi viestintä koettiin riittäväksi.

Louhinta- ja viheryksiköissä oltiin haastattelujen perusteella tyytyväisimpiä yrityksen sisäiseen viestintään. Kaikissa muissa yksiköissä paitsi viheryksikössä kuitenkin mainittiin se, että yhtenäistä kommunikointia tulisi parantaa. Valtaosa maa- ja infrayksikön haastateltavista mainitsi myös tämän seikan. Haastatelluista esihenkilöistä kaksi kolmesta vastasi, että työntekijöiden välistä kommunikointia pitäisi parantaa ja se koettiin työmailla tapahtuvaa viestintää edesauttavaksi toimenpiteeksi, jos työntekijät kommunikoisivat asioista paremmin keskenään. Työntekijöiden keskuudessa tähän samaan asiaan tuli vastauksia varsinkin maa- ja infrayksikön puolelta. Kolmeviidesosaa maa- ja infrayksikön haastateltavista työntekijöistä toivoi myös yhteiseen viestintään parannuksia yritystasolla. Yhteisen viestintäalustan tärkeyttä toisteli suurin osa haastateltavista ja se koettiin hyvin tärkeäksi.

Haastatteluihin valittujen henkilöiden keskimääräinen työkokemus yrityksen palveluksessa oli keskimäärin 5,17 vuotta, joka on yrityksen nykymuodon ikään nähden korkea. Tästä voidaan päätellä, että haastateltavien an-

tamat vastaukset perustuvat havaintoihin pitkällä aikavälillä, myös työntekijöiden pitkä kokemus voi vaikuttaa asioiden rutinoitumiseen ja viestinnän tarve ei välttämättä näille kokeneille työntekijöille ole niin suurta tilanteissa, joissa on oltu aikaisemmin. [2,3.]

#### 4.4 Tulosten pohdintaa jatkotutkimukseen liittyen

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että Terrawise oy:n yksiköissä työmaiden sisäiseen viestintään ollaan pääasiassa tyytyväisiä ja työnjohdon läsnäolo koettiin viestinnän toimivuuden kannalta oleelliseksi seikaksi.

WhatsApp:n käyttö viestintäalustana on nähtävästi yleisin menetelmä puheluiden ja kasvotusten käytyjen työnjakojen rinnalla ja tämä koettiin myös työmaan viestinnän kannalta tärkeäksi, että työmaalla on yhteinen viestintä alusta esimerkiksi WhatsApp-ryhmä.

Suurimmat erot näyttäisivät olevan haastattelujen perusteella yksiköiden välillä. Vaikka haastateltavien kokemuksissakin oli eroja mutta selvästi viher- ja louhintayksikön viestintätavat poikkesivat maa- ja infrayksikön sisällä käytettävistä tavoista.

Tämän lisäksi erot yksiköiden välillä voivat myös johtua yksiköiden liiketoiminnan eroavaisuudesta ja paikka sidonnaisuuden erilaisuudesta. Viher- ja louhinta puolen työn suurempi toistuvuus ja työmaalta toiselle liikkuminen on mitä ilmeisemmin yksi syy myös näiden kahden yksikön samankaltaisuuden viestinnän osalta. Viheryksikön käytössä olevaa viikkolistaa voitaisiin mahdollisesti hyödyntää muidenkin yksiköiden keskuudessa. Viikkolistaan merkitään kunkin työntekijän tulevan viikon työmaat, työsuoritteet ja resurssit. Tämä selkeyttää työntekijän arkea ja helpottaa työnjohtoa, kun seuraavan viikon askelmerkit ovat suunniteltu. Tämä myös toimii muistiona, jonka avulla muutosten syntyessä resurssien siirtely voisi mahdollisesti helpottua. Viikkolista osanaan voi toimia niin sanottuna päiväkirjauksidokumenttina, kun mietitään mitä, milloinkin on tehty ja onko jotain asiaa tehty. Esimerkiksi jos tulee epäselvyyttä, onko jollakin työmaalla joku vaihe käyty tekemässä, voidaan palata aina viikkolistaan ja katsoa onko tämä työsuorite siellä ja jos ei, voidaan olettaa, että asia on vielä tekemättä.

Viikkolista voisi olla maa- ja infrapuolella mahdollisesti viikoittaisten töiden tukena niin sanottuna muistilistana työnjaossa. Urakan edetessä joitain asioita ei saada aina viimeistelyä halutusti erinäisten tuotannon aikaisten tekijöiden takia ja tässä viikkolista ja sen liitteenä tuleva listaus kertyneistä ja seisahuneista töistä voisi mahdollisesti helpottaa aikataulujen ja resurssientarpeiden seurausta.

## 5 Kyselytutkimus Terrawise Oy:n sisäisestä viestinnästä

### 5.1 Tavoite

Kyselytutkimuksen tavoitteena on kartoittaa koko yritystasolla mielipiteitä yrityksen työmaitten ja koko organisaation sisäisestä viestinnästä. Kysely tehtiin esitutkimushaastatteluista saatujen kommenttien ja havaintojen perusteella. Esihaastattelututkimuksessa hyväksi todettuja kysymyksiä käytettiin kyselyssä uudelleen ja tutkimuksen kannalta ei niin tärkeät kysymykset karsittiin pois. Kyselytutkimus pyrittiin pitämään yksinkertaisena, nopeana tehdä, jotta saataisiin mahdollisimman suuri otanta siten että kynnyksen tekemiseen pysyisi matalana.

Koko yrityksen kattavalla kyselyllä pyritään siihen, että esitutkinnassa pieneltä joukolta saatuihin mielipiteisiin haetaan vastakaikua, joka vahvistaa tulosta tai päinvastaisesti kyselyssä voi ilmetä myös vastustusta asioihin, mitkä pienessä haastatteluotannassa saattoivat näyttää enemmistön mielipiteeltä.

Tavoitteena on myös tarkastella tuloksia myös yritysten välillä huomioiden yksiköiden otanta. Tulosten tarkastelu painottuu hiukan tarkemmin maa- ja infrayksikköön, koska tutkinnan toteuttaja tuntee tämän yksikön toimintatavan parhaiten ja pystyy siksi tarkastella aiheita yksikön sisäisestä näkökulmasta.

## 5.2 Toteutus

Kysely toteutettiin tilaajayrityksen käyttämällä Webropol-kyselyalustalla. Kyselyn kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, joihin tuli aina antaa vastaus, jotta pystyi jatkamaan kyselyä. Kysely julkaistiin 31.10.2022 ja kyselyyn vastaamiseen annettiin viikko aikaa. Kyselyn linkki suljettiin 2.11.2022.

Kyselyn 12 viimeistä kysymystä olivat mielipidekysymyksiä, joissa kysyttiin, onko kyseltävä samaa mieltä, lähes samaa mieltä, hieman eri mieltä vai täysin eri mieltä väittämästä. Kyselyssä oli tarkoituksena käydä läpi esitutkimushaastatteluissa nousseita asioita.

Kyselyssä ei voinut antaa neutraalia vastausta vaan jokaiseen kysymykseen oli annettava vastaus, joka kallistaa keskiarvoa jompaankumpaan suuntaan. Kun kyseltävän oli annettava selkeä vastaus tai mielipide, vältyttiin tutkimuksen kannalta hyödyttömiltä vastauksilta.

### 5.3 Tulokset



Kuva 3. Kyselyyn vastanneiden jakauma yksiköittäin.

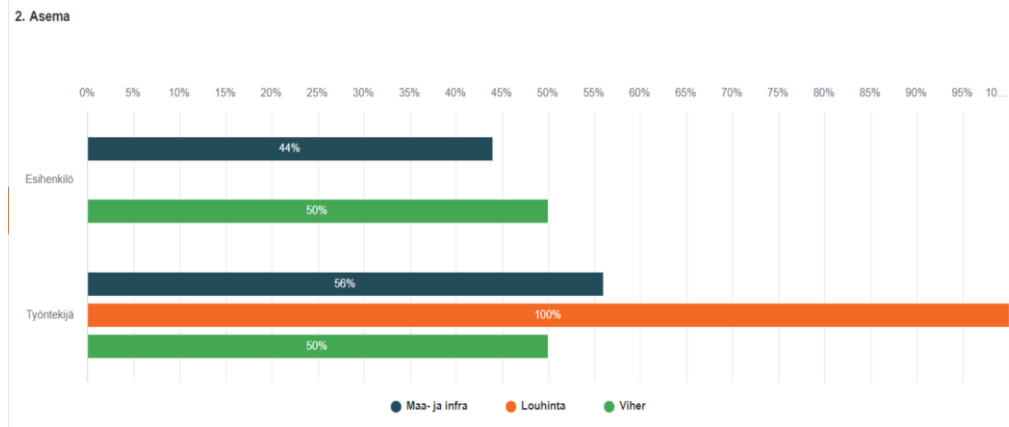
Kyselyyn vastasi 27 henkilöä tilaajayrityksestä. 67 % vastaajista oli maa- ja infrayksiköstä, 22 % viheryksiköstä ja 11 % louhintayksiköstä.

Otanta oli heikkoa muiden yksiköiden paitsi maa- ja infrayksikön osalta, jos verrataan esitutkimushaastattelujen otantaan. Esimerkiksi viheryksiköiltä kyselyyn vastasi yhtä paljon henkilöitä, kun esitutkimushaastatteluun valittiin. Haastattelujen perusteella maa- ja infrayksikössä koettiin kuitenkin eniten parannustarpeita sisäiseen viestintään, joten suurin otanta tämän yksikön osalta on positiivista.

Vastaajien asemat jakautuivat siten, että maa- ja infrayksikön vastaajista 44 % oli esihenkilöitä ja 56 % työntekijöitä. Viheryksikön vastaajat jakautuivat tasaisesti puoliksi. Louhintayksiköstä kaikki vastaajat olivat työntekijöitä.

Vastaajien jakautuminen puoliksi on toivottua tässä kyselyssä, koska kyselyyn haluttiin tasaisesti kaikkien asemien edustajien mielipide ja toisen tason ylliedustus voi antaa väärentelevää mielipidettä siitä, miten yksikön

sisällä koetaan asiat todellisuudessa. Kyselyssä ei erikseen tutkittu esimiesten ja työntekijöiden mielipiteitä vaan niiden yhteistuloksien keskiarvoa. Voidaan kokea tutkimuksen kannalta onnistuneena se, että kyselyyn osallistuneiden asemat ovat kaikissa yksiköissä paitsi louhintayksikössä hyvin puoliksi jakautunut.



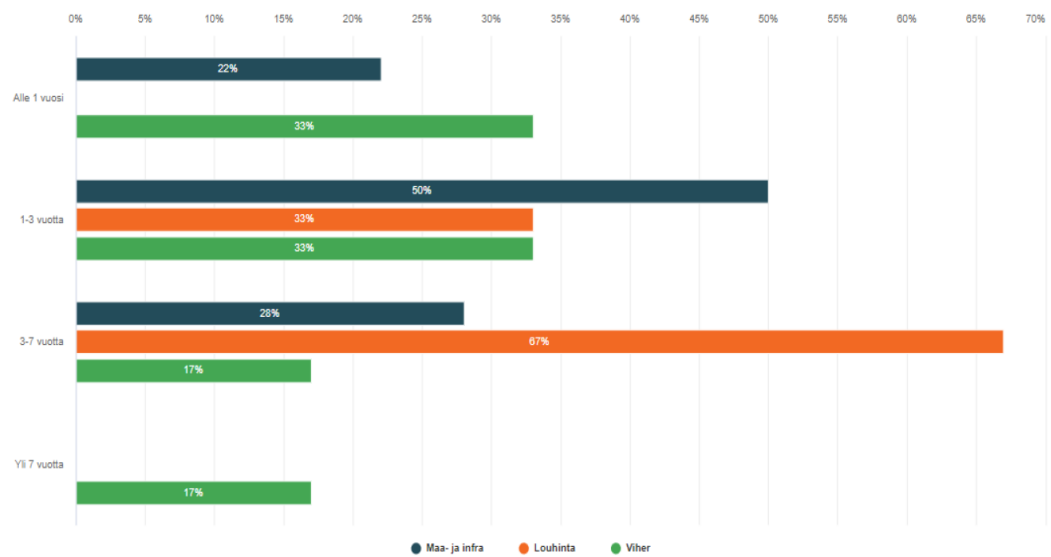
Kuva 4. Vastaajien asema yksiköissä.

Kyselyyn vastanneista 78,8 % on ollut Terrawisellä töissä yli vuoden, josta voidaan päätellä, että nämä henkilöt ovat tottuneet jo yrityksen toimintatapoihin ja ovat kohdanneet yrityksen ja työmaiden mallit toimia viestinnällisesti.

Koska iso-osa vastanneista on pitempään ollut yrityksen palveluksessa, voidaan heidän mielipiteitään pitää erittäin tärkeänä mittarina yrityksen sisäisen viestinnän nykytilan tutkinnassa.

Tälle aikavälille jonka 78,8 % vastanneista ovat kokeneet osuu suuria yrityksen sisäisiä muutoksia, joiden viestinnällinen onnistuminen näkyy varmasti vastaus tuloksissa. Näihin edellä mainittuihin muutoksiin kuuluu muun muassa kiviainesyksikön myynti, yksikönjohtaja muutokset ja lukuisat esihenkilöstö muutokset.

## 3. Työskentelyaika Terrawisellä

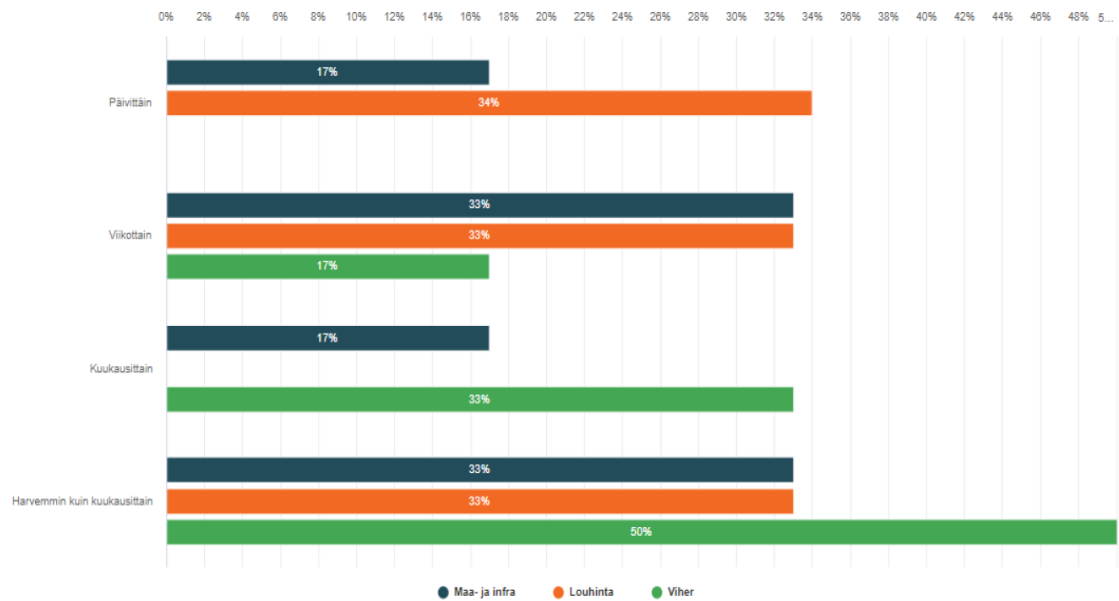


Kuva 5. Vastaajien työskentelyaika Terrawisellä.

37 % kyselyyn vastanneista vastasi, että työmaalla pidetään harvemmin kuin kuukausittain yhteisiä palavereita työmaan henkilöstön kesken, joka on melko harvoin. 40 % vastanneista oli viher- ja louhintayksiköstä, joka saattaa viitata yksiköiden välisiin eroihin tai töiden luonteiden takia syntyneisiin eri käytäntöihin. Loput 67 % vastanneista kuitenkin käyvät työmaan yhteisissä palavereissa kuukausittain ja heistä 70,6 % viikoittain tai useammin, mikä on positiivinen tulos yrityksen toiminnan kannalta. Kyselyn tulokset vahvistavat esitutkimuksessa saatuja tuloksia. Yli kolmasosan antama vastaus, että palavereita tulee järjestettyä työmaalla harvemmin kuin kerran kuussa on yllättävää.

Maa- ja infrayksikön 33 % vastanneista oli palavereissa koko työmaan kesken harvemmin kuin kerran kuussa. Tämä on yksikön sisäistä ohjeistuksen vastainen tulos, koska työturvavartit tulisi myös nähdä tällaisena tilaisuutena ja niitä on ohjeistettu pidettäväksi kerran kuussa.

## 4. Miten usein työmaallasi pidetään yhteisiä palavereja koko työmaan henkilöstön kesken?

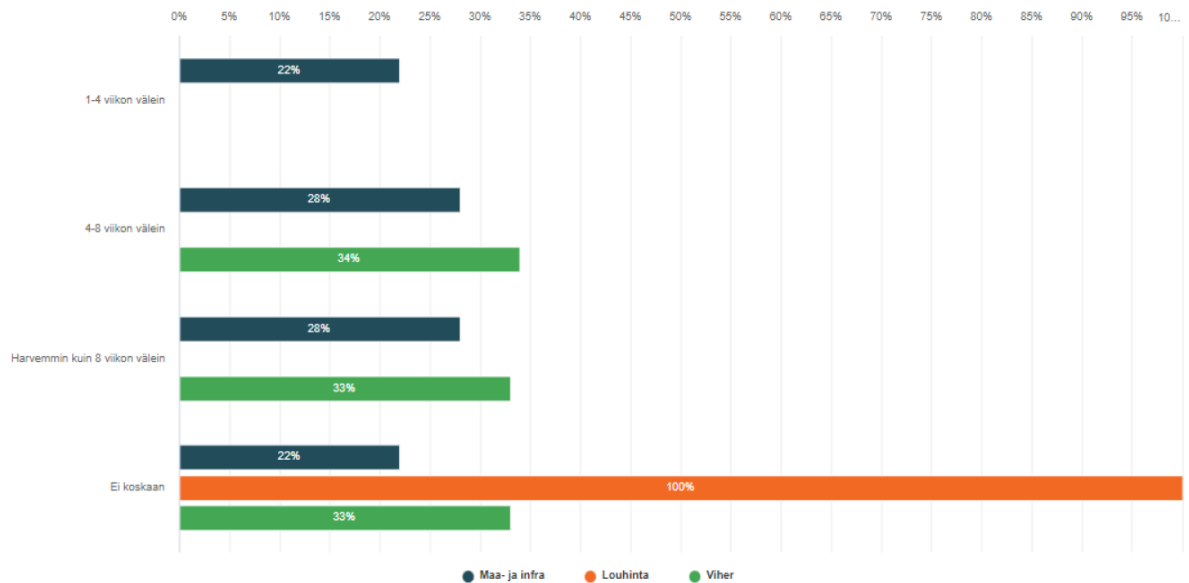


Kuva 6. Työmaapalaverien säännöllisyys.

Työturvavartista kysyttäessä, kysely vahvisti jo esihaastatteluissa ilmi tulleita asioita. Esimerkiksi louhintapuolella ei haastatteluja tehdessä tiedetty työturvavarteista ja se näkyy kyselyn tuloksissa. Tämä on huolestuttavaa, että louhintayksikön piirissä ei ollenkaan pidetä työturvallisuusvarteja. Haastatteluissa ilmenneet asenteet työturvavarteja kohtaan olivat vähemmän myönteiset, ja niitä ei koettu niin tärkeiksi. Tämä voi myös olla syy miksi niitä ei kyseisessä yksikössä pidetä.

Tuloksessa yllättävää on se että maa- ja infrayksiköstä puolet vastanneista vastasi, että työturvavarteja pidetään harvemmin kuin kahdeksan viikon välein on yllättävää, koska yksikön sisäisissä viikkopalaverissa on ohjeistettu näitä pidettäväksi vähintään kerran kuussa.

## 5. Miten usein työmaallasi on pidetty työturvavartti?



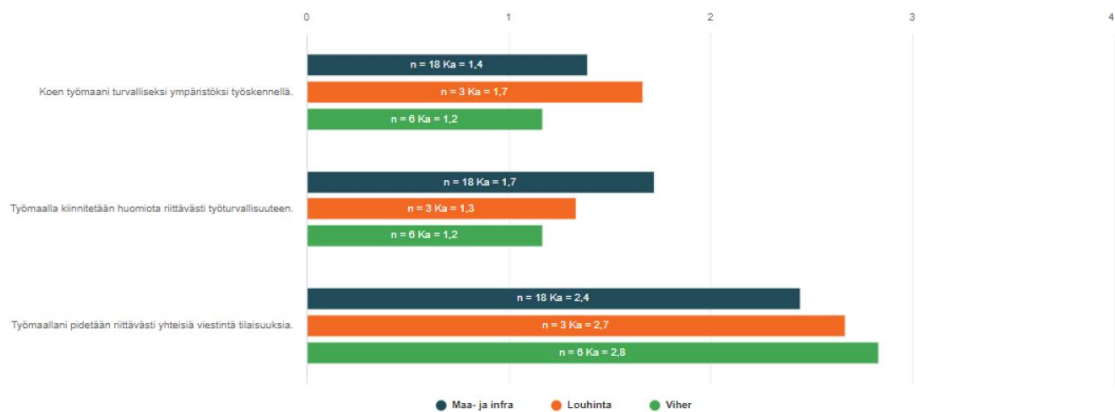
Kuva 7. Työturvavartti

Väittämäkysymyksiin siirryttäessä ensimmäisenä kysyttiin työmaan turvallisuudesta, johon vastanneet antoivat hyvin yhtenäiset vastaukset koska hajonta oli erittäin pientä ja keskiarvoissa oli vain 0,5 pisteen ero pienimmän ja suurimman tuloksen välillä. Vähiten turvallisiksi työmaansa kokivat louhintayksikön työntekijät ja turvallisimmaksi työmaansa koki viheryksikön työntekijät. Kaikkien yksiköiden yhteinen pisteytyksen keskiarvo oli 1,38, mikä tarkoittaa, että yhteinen mielipide väittämään on samaa mieltä

Väittämään ”työmaalla kiinnitetään huomiota riittävästi työturvallisuuteen” Vastattiin viher- ja louhintayksikön riveistä lähes yhtenevästi. Eroavaisuutta oli vain 0,1 pistettä ja yhteinen pisteytyksen keskiarvo näiden yksiköiden välillä oli 1,23 pistettä, mikä viittaa siihen, että näiden yksiköiden työntekijät ovat hyvinkin samaa mieltä väittämän kanssa. Maa- ja infrayksikön tulos oli 1,7 pistettä. Tämä tarkoittaa, että yksikössä ollaan lähes samaa mieltä väittämän kanssa mutta kuitenkin parannettavaa on enemmän muihin yksiköihin verrattuna. Kaikkien yksiköiden yhteinen pisteytyksen keskiarvo oli 1,54, mikä tarkoittaa, että yhteinen mielipide väittämään on lähes samaa mieltä.

Kolmanteen väittämään ”työmaalla pidetään riittävästi yhteisiä viestintätilaisuuksia” vastattiin jokaisessa yksikössä 0,4 pisteen tarkkuudella toisistaan ja yksiköiden pisteidenkeskiarvo oli 2,52, mikä tarkoittaa, että yhteinen mielipide tähän väittämään on hieman eri mieltä. Yksiköissä selvästi koetaan, että yhteisiä palaverieja/tiedotustilaisuuksia tulisi järjestää enemmän työmailla.

6. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



Kuva 8. Turvallisuuteen ja viestintään liittyvät väittämät.

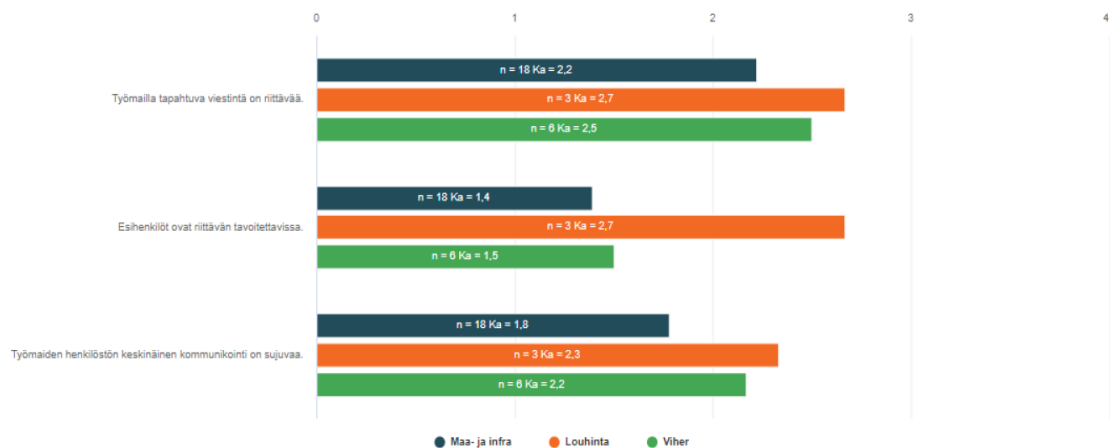
Väittämään ”työmaalla tapahtuva viestintä on riittävään” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,5 pisteen hajonnalla. Vähiten samaa mieltä oltiin louhintayksikössä, jonka henkilöstön pisteytys oli 2,7, mikä tarkoittaa sitä, että louhintayksikössä oltiin hiukan eri mieltä väittämään. Kaikkien yksiköiden välisen pisteytyksen keskiarvo oli 2,32, mikä tarkoittaa että, mielipide väittämään oli Lähes samaa mieltä. Kyselyn perusteella työmailla tapahtuva viestintä voisi olla parempaa. Kyselyssä saatu tulos on ristiriidassa esihaastatteluissa saatuihin tuloksiin, jossa haastateltavat antoivat ymmärtää, että viestintä on riittävää.

Väittämään ”esihenkilöt ovat riittävän tavoitettavissa” saatiin viher-, maa- ja inf-rayksikön vastanneiden keskuudessa lähes yhtenevä vastaus, hajonnassa oli vain 0,1 pisteen ero. Louhintayksikössä tämän väittämän pisteytys oli 2,7 joka eroaa huomattavasti kahden muun yksikön pisteistä, myös tämä tulos on ristiriidassa esihaastatteluissa saatuihin tuloksiin, joissa louhintayksikön haastateltavien keskuudesta annettiin ymmärtää, että esihenkilöt ovat hyvin tavoitettavissa.

Yksiköiden yhteinen pisteytyksen keskiarvo oli 1,57 joka tarkoittaa sitä, että kaikkien yksiköiden yhteinen mielipide väittämään on lähes samaa mieltä.

Väittämään ”työmaan Henkilöstön keskinäinen kommunikointi on sujuvaa” vastattiin yksiköiden välillä 0,5 pisteen hajonnalla väittämän kanssa eniten samaa mieltä oli 1,8 pisteen keskiarvolla maa- ja infrayksikkö ja vähiten samaa mieltä oli louhintayksikkö 2,3 pisteen keskiarvo tuloksella. Kaikkien yksiköiden keskinäinen pisteiden keskiarvo väittämään oli 1,94 joka tarkoittaa, että väittämään oltiin lähes samaa mieltä.

7. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



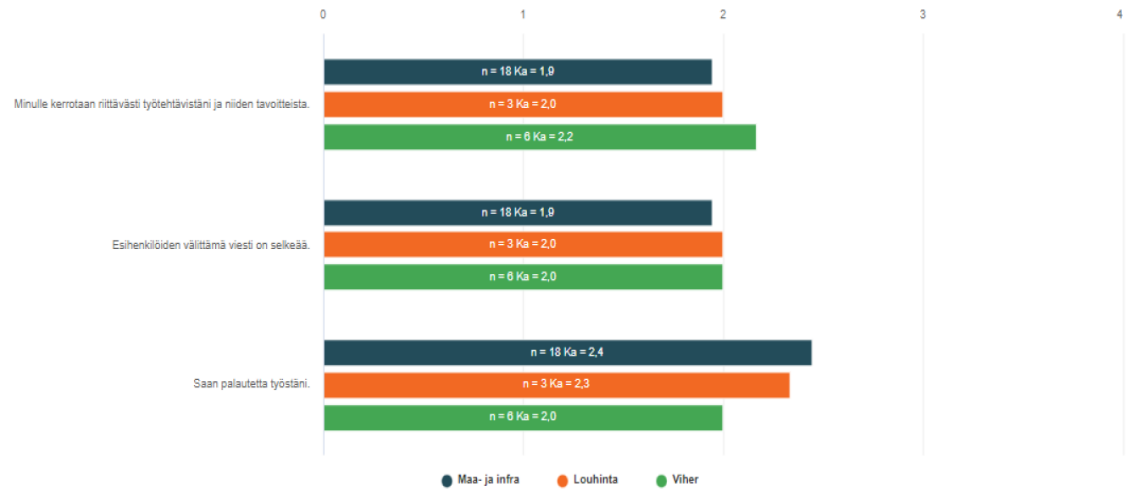
Kuva 9. viestintään, esihenkilöiden läsnäoloon ja työmaan kommunikointiin liittyvät väittämät.

Väittämään ”Minulle kerrotaan riittävästi työtehtävistäni ja niiden tavoitteista” vastattiin yksiköiden kesken 0,3 pisteen hajonnalla, joten mielipiteet olivat hyvin yhtenevät yksiköiden välillä väittämän kanssa eniten samaa mieltä, oli maa- ja infrayksikkö 1,9 pisteen tuloksella ja vähiten samaa mieltä oli viheryksikkö 2,2 pisteen tuloksella. Kaikkien yksiköiden yhteenlaskettu pisteytyksen keskiarvo oli 1,97 pistettä, joka tarkoittaa, että väittämän kanssa oltiin lähes samaa mieltä.

Väittämään ”esihenkilöiden välittämä viesti on selkeää” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,1 pisteen hajonnalla. Kaikkien yksiköiden pisteiden yhteenlaskettu keskiarvo oli 1,93 pistettä, mikä tarkoittaa, että väittämän kanssa oltiin lähes samaa mieltä, tulos on hieman parempi kuin aikaisemmin kysytyssä kysymyksessä ”työmaalla tapahtuva viestintä on riittävään” jonka yksiköiden välinen tulos eroaa tämän väittämän tuloksesta 0,386 pistettä ollen heikompi, tästä voidaan päätellä, että viestintä on mahdollisesti heikompaan työntekijöiden välillä kuin esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.

Väittämään ”saan palautetta työstäni” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,4 pisteen hajonnalla ja eniten samaa mieltä väittämän kanssa oltiin viheryksikössä 2,0 pisteen tuloksella ja vähiten samaa mieltä oltiin maa- ja infrayksikössä 2,4 pisteen tuloksella. Kaikkien yksiköiden pisteiden yhteenlaskettu keskiarvo oli 2,3 pistettä, joka tarkoittaa sitä, että väittämän kanssa oltiin ”lähes samaa mieltä”. Tulos oli hyvä, koska väittämän kanssa oltiin lähes samaa mieltä, mutta pisteytyksen keskiarvo oli vain 0,2 pisteen päässä siitä, että mielipide väittämään olisi ollut ”hieman eri mieltä”, joten tämän väittämän perusteella Terrawisen hankkeilla tulisi kiinnittää enemmän huomiota myös palautteen antamiseen.

8. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



Kuva 10. Työn ohjaukseen, esihenkilöiden viestintään ja työstä saadun palautteeseen liittyvät kysymykset ja niiden tulokset.

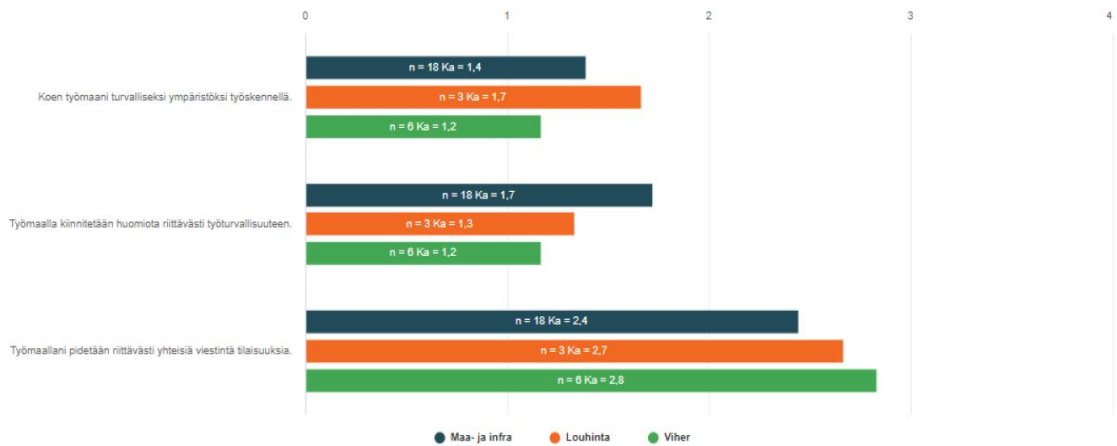
Väittämään ”Terrawisen sisäisistä muutoksista on tiedotettu riittävästi”, vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 1,5 pisteen hajonnalla toisistaan, joka tarkoittaa sitä, että osa yksiköistä kokee väittämän todella eri tavalla kuin toiset. Maa ja infrayksikkö vastasi viheryksikön kanssa vain 0,2 pisteen päähän toisistaan, joten voidaan todeta, että näissä yksiköissä oltiin väittämän kanssa lähes samaa mieltä. Louhintayksikkö vastasi väittämään siten että heidän pisteiksensä muodostui 3,3 pistettä, joka tarkoittaa sitä, että väittämän kanssa oltiin hieman eri mieltä. Edellä mainitun väittämän tulokset herättävät kysymyksiä, että miksi yhdessä yksikössä koettiin niin eri tavalla sisäisten muutosten viestintä. Kaikkien yksiköiden yhteisten pisteiden keskiarvo väittämään oli 2,1 pistettä, joka tarkoittaa sitä, että yksiköiden yhteenlaskettu mielipide väittämään oli lähes samaa mieltä.

Väittämään ”Viestintä Terrawisen sisällä on ollut selkeää”, vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 1,0 pisteen tarkkuudella toisistaan. Viheryksikkö vastasi maa- ja infrayksikön kanssa 0,2 pisteen tarkkuudella toisistaan, kun taas louhinta

poikkesi näiden kahden yksikön mielipiteestä viheryksikön ja maa- ja infrayksikön, näiden kahden yhteenlasketun pisteytyksen ollessa 2,15 pistettä oli louhintayksikön pisteytys 3,0 pistettä, joka osoittaa sen, että louhintayksikön mielipide väittämään on ”hieman eri mieltä”. Viheryksikön ja maa- ja infrayksikön yhteenlasketun pisteytyksen antama mielipide oli ”lähes samaa mieltä”. Kaikkien kolmen yksikön välisten pisteytyksen yhteenlaskettu keskiarvo oli 2,24 pistettä, joka antaa väittämän mielipiteeksi ”lähes samaa mieltä”.

Väittämään ”yrityksen sisäistä viestintää ei tarvitse parantaa” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,6 pisteen hajonnalla toisistaan. Yksiköiden välisissä eroissa ei ollut selkeästi mitään minkä perusteella joku yksikkö olisi ollut toisen yksikön kanssa huomattavasti samaa mieltä. Kaikki yksiköt olivat 0,3 pisteen päässä yhden tai useamman yksikön mielipiteestä. Maa ja infrayksikössä oltiin eniten samaa mieltä väittämän kanssa 2,7 pisteen tuloksella, joka kuitenkin antaa mielipiteeksi ”hieman eri mieltä”. Louhintayksikkö oli vähiten samaa mieltä väittämän kanssa 3,3 pisteen tuloksella ja viheryksikkö oli pisteissä näiden kahden yksikön välillä 3,0 pisteen tuloksella. Kaikkien yksiköiden pisteytyksen yhteenlaskettu keskiarvo oli 2,83 pistettä antaen yhteiseksi mielipiteeksi ”hieman eri mieltä”. Tämän väittämän tulos kertoo, että yrityksen sisällä toivotaan sisäiseen viestintään parannusta, ja tästä oli jo viittauksia ennakko haastatteluissa, mutta kyselyn tulokset ovat hieman ristiriidassa esihaastatteluihin koska maa- ja infrayksiköstä viestittiin eniten viestinnän parantamistarpeista mutta kyselyssä yksikkö oli vähiten parantamisen kannalla muihin yksiköihin verrattuna, mutta toki tähän todennäköisesti vaikuttaa kyseisen yksikön suuri osuus muihin yksiköihin nähden.

6. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



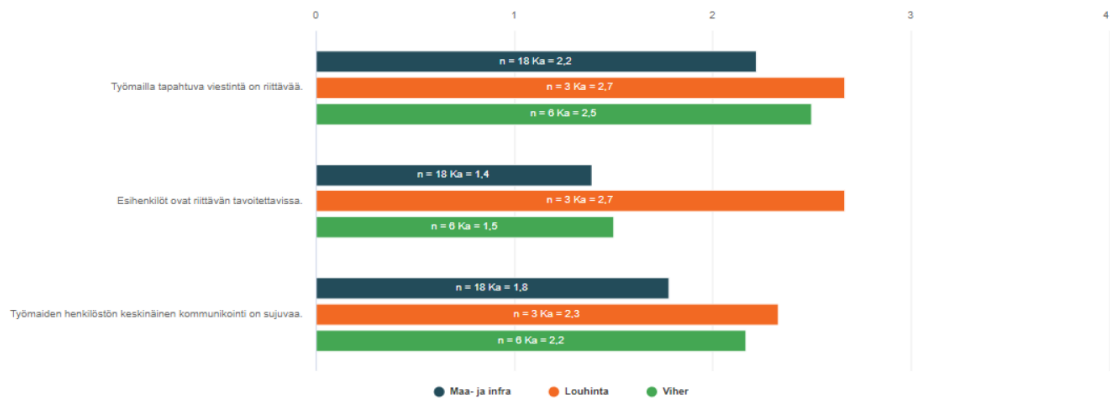
Kuva 11. Turvallisuuteen ja viestintään liittyvät väittämät

Väittämään ”työmaalla tapahtuva viestintä on riittävään” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,5 pisteen hajonnalla. Vähiten samaa mieltä oltiin louhintayksikössä, jonka henkilöstön pisteytys oli 2,7, mikä tarkoittaa sitä, että louhintayksikössä oltiin hiukan eri mieltä väittämään. Kaikkien yksiköiden välisen pisteytyksen keskiarvo oli 2,32, mikä tarkoittaa että, mielipide väittämään oli Lähes samaa mieltä. Kyselyn perusteella työmailla tapahtuva viestintä voisi olla parempaa. Kyselyssä saatu tulos on ristiriidassa esihaastatteluissa saatuihin tuloksiin, jossa haastateltavat antoivat ymmärtää, että viestintä on riittävää.

Väittämään ”esihenkilöt ovat riittävän tavoitettavissa” saatiin viher-, maa- ja inf-rayksikön vastanneiden keskuudessa lähes yhtenevä vastaus, hajonnassa oli vain 0,1 pisteen ero. Louhintayksikössä tämän väittämän pisteytys oli 2,7 joka eroaa huomattavasti kahden muun yksikön pisteistä, myös tämä tulos on ristiriidassa esihaastatteluissa saatuihin tuloksiin, joissa louhintayksikön haastateltavien keskuudesta annettiin ymmärtää, että esihenkilöt ovat hyvin tavoitettavissa. Yksiköiden yhteinen pisteytyksen keskiarvo oli 1,57 joka tarkoittaa sitä, että kaikkien yksiköiden yhteinen mielipide väittämään on lähes samaa mieltä.

Väittämään ”työmaan Henkilöstön keskinäinen kommunikointi on sujuvaa” vastattiin yksiköiden välillä 0,5 pisteen hajonnalla väittämän kanssa eniten samaa mieltä oli 1,8 pisteen keskiarvolla maa- ja infrayksikkö ja vähiten samaa mieltä oli louhintayksikkö 2,3 pisteen keskiarvo tuloksella. Kaikkien yksiköiden keskinäinen pisteiden keskiarvo väittämään oli 1,94 joka tarkoittaa, että väittämään oltiin lähes samaa mieltä.

7. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



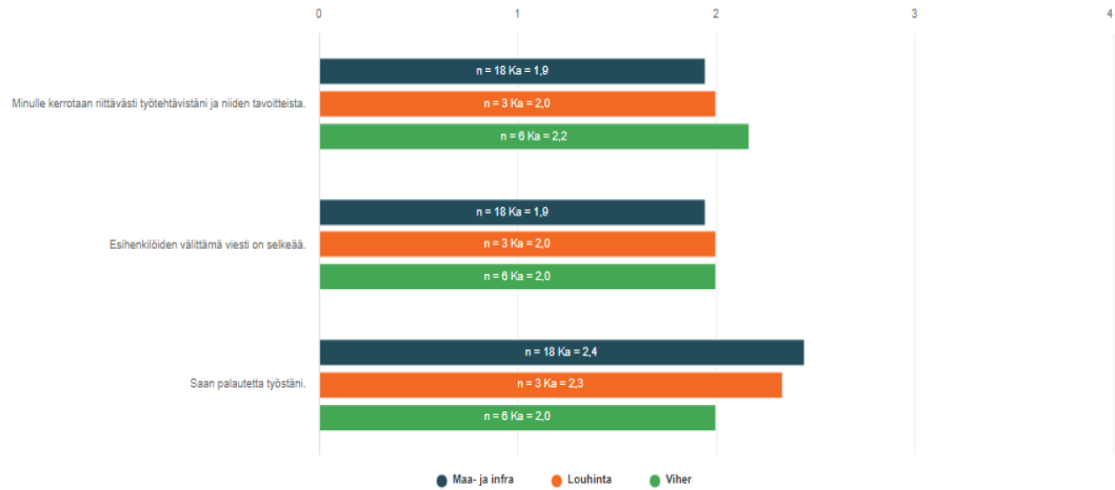
Kuva 12. Viestintään, esihenkilöiden läsnäoloon ja työmaan kommunikointiin liittyvät väittämät.

Väittämään ”Minulle kerrotaan riittävästi työtehtävistäni ja niiden tavoitteista” vastattiin yksiköiden kesken 0,3 pisteen hajonnalla, joten mielipiteet olivat hyvin yhtenevät yksiköiden välillä väittämän kanssa eniten samaa mieltä, oli maa- ja infrayksikkö 1,9 pisteen tuloksella ja vähiten samaa mieltä oli viheryksikkö 2,2 pisteen tuloksella. Kaikkien yksiköiden yhteenlaskettu pisteytyksen keskiarvo oli 1,97 pistettä, joka tarkoittaa, että väittämän kanssa oltiin lähes samaa mieltä.

Väittämään ”esihenkilöiden välittämä viesti on selkeää” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,1 pisteen hajonnalla. Kaikkien yksiköiden pisteiden yhteenlaskettu keskiarvo oli 1,93 pistettä, mikä tarkoittaa, että väittämän kanssa oltiin lähes samaa mieltä, tulos on hieman parempi kuin aikaisemmin kysytyssä kysymyksessä ”työmaalla tapahtuva viestintä on riittävään” jonka yksiköiden välinen tulos eroaa tämän väittämän tuloksesta 0,386 pistettä ollen heikompi, tästä voidaan päätellä, että viestintä on mahdollisesti heikompaa työntekijöiden välillä kuin esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä.

Väittämään ”saan palautetta työstäni” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,4 pisteen hajonnalla ja eniten samaa mieltä väittämän kanssa oltiin viheryksikössä 2,0 pisteen tuloksella ja vähiten samaa mieltä oltiin maa- ja infrayksikössä 2,4 pisteen tuloksella. Kaikkien yksiköiden pisteiden yhteenlaskettu keskiarvo oli 2,3 pistettä, joka tarkoittaa sitä, että väittämän kanssa oltiin ”lähes samaa mieltä”. Tulos oli hyvä, koska väittämän kanssa oltiin lähes samaa mieltä, mutta pisteytyksen keskiarvo oli vain 0,2 pisteen päässä siitä, että mielipide väittämään olisi ollut ”hieman eri mieltä”, joten tämän väittämän perusteella Terrawisen hankkeilla tulisi kiinnittää enemmän huomiota myös palautteen antamiseen.

8. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



Kuva 13. Työn ohjaukseen, esihenkilöiden viestintään ja työstä saadun palautteeseen liittyvät kysymykset ja niiden tulokset.

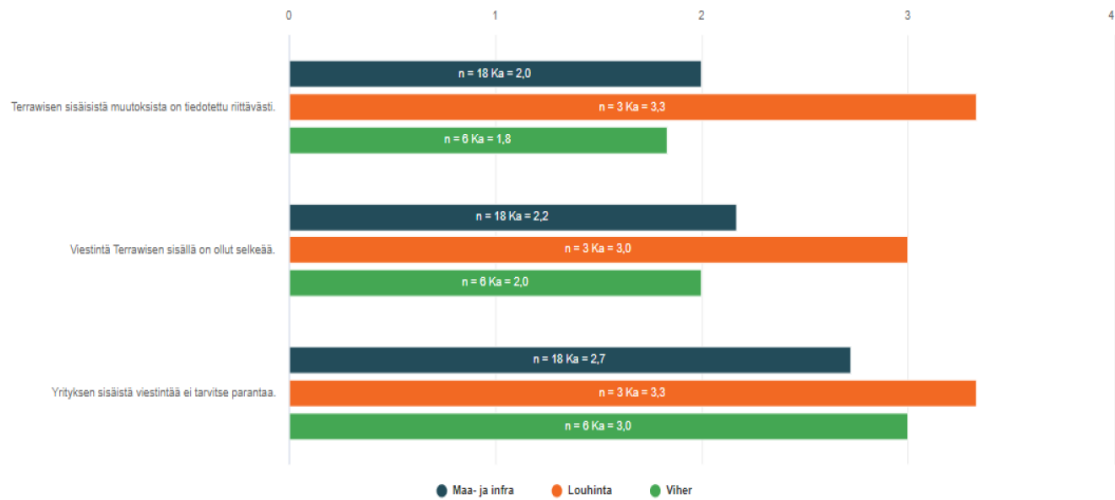
Väittämään ”Terrawisen sisäisistä muutoksista on tiedotettu riittävästi”, vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 1,5 pisteen hajonnalla toisistaan, joka tarkoittaa sitä, että osa yksiköistä kokee väittämän todella eri tavalla kuin toiset. Maa ja infrayksikkö vastasi viheryksikön kanssa vain 0,2 pisteen päähän toisistaan, joten voidaan todeta, että näissä yksiköissä oltiin väittämän kanssa lähes samaa mieltä. Louhintayksikkö vastasi väittämään siten että heidän pisteiksensä muodostui 3,3 pistettä, joka tarkoittaa sitä, että väittämän kanssa oltiin hieman eri mieltä. Edellä mainitun väittämän tulokset herättävät kysymyksiä, että miksi yhdessä yksikössä koettiin niin eri tavalla sisäisten muutosten viestintä. Kaikkien yksiköiden yhteisten pisteiden keskiarvo väittämään oli 2,1 pistettä, joka tarkoittaa sitä, että yksiköiden yhteenlaskettu mielipide väittämään oli lähes samaa mieltä.

Väittämään ”Viestintä Terrawisen sisällä on ollut selkeää”, vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 1,0 pisteen tarkkuudella toisistaan. Viheryksikkö vastasi maa- ja infrayksikön kanssa 0,2 pisteen tarkkuudella toisistaan, kun taas louhinta

poikkesi näiden kahden yksikön mielipiteestä viheryksikön ja maa- ja infrayksikön, näiden kahden yhteenlasketun pisteytyksen ollessa 2,15 pistettä oli louhinnan pisteytys 3,0 pistettä, joka osoittaa sen, että louhintayksikön mielipide väittämään on ”hieman eri mieltä”. Viheryksikön ja maa- ja infrayksikön yhteenlasketun pisteytyksen antama mielipide oli ”lähes samaa mieltä”. Kaikkien kolmen yksikön välisten pisteytyksen yhteenlaskettu keskiarvo oli 2,24 pistettä, joka antaa väittämän mielipiteeksi ”lähes samaa mieltä”.

Väittämään ”yrityksen sisäistä viestintää ei tarvitse parantaa” vastattiin kaikkien yksiköiden välillä 0,6 pisteen hajonnalla toisistaan. Yksiköiden välisissä eroissa ei ollut selkeästi mitään minkä perusteella joku yksikkö olisi ollut toisen yksikön kanssa huomattavasti samaa mieltä. Kaikki yksiköt olivat 0,3 pisteen päässä yhden tai useamman yksikön mielipiteestä. Maa ja infrayksikössä oltiin eniten samaa mieltä väittämän kanssa 2,7 pisteen tuloksella, joka kuitenkin antaa mielipiteeksi ”hieman eri mieltä”. Louhinta yksikkö oli vähiten samaa mieltä väittämän kanssa 3,3 pisteen tuloksella ja viheryksikkö oli pisteissä näiden kahden yksikön välissä 3,0 pisteen tuloksella. Kaikkien yksiköiden pisteytyksen yhteenlaskettu keskiarvo oli 2,83 pistettä antaen yhteiseksi mielipiteeksi ”hieman eri mieltä”. Tämän väittämän tulos kertoo, että yrityksen sisällä toivotaan sisäiseen viestintään parannusta, ja tästä oli jo viittauksia ennakko haastatteluissa, mutta kyselyn tulokset ovat hieman ristiriidassa esihaastatteluihin koska maa- ja infrayksiköstä viestittiin eniten viestinnän parantamistarpeista mutta kyselyssä yksikkö oli vähiten parantamisen kannalla muihin yksiköihin verrattuna, mutta toki tähän todennäköisesti vaikuttaa kyseisen yksikön suuri otanta muihin yksiköihin nähden.

9. Vastaa seuraaviin väittämiin  
 1. Samaa mieltä  
 2. Lähes samaa mieltä  
 3. Hieman eri mieltä  
 4. Täysin eri mieltä



Kuva 14. Terrawisen sisäiseen viestintään liittyvät kysymykset ja niiden tulokset.

#### 5.4 Kyselyn tulosten yhteenveto

Kyselyssä oli selvästi osia, joissa yksiköt olivat hyvin yhteneviä mielipiteissään. Oli positiivista, että työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä yhteinen mielipide väittämään oli samaa mieltä, vaikkakin tulokset olivat lähellä raja-arvoa, että mielipide olisi ollut lähes samaa mieltä. Tämä kertoo siitä, että näihin seikkoihin tulee jatkossakin etsiä parannuksia ja tilaa kehitykselle on.

Työmaan viestintään liittyvistä asioista kysyttäessä vahvistuivat myös ne syyt, miksi tähän opinnäytetyöhön on ryhdytty. Selkeästi työmaiden viestintään ja yleiseen kommunikointiin tulisi jatkossa kiinnittää Terrawisen sisällä enemmän huomiota ja pyrkiä parantamaan näitä osa-alueita. Parannusta tarvitaan kyselyn perusteella sekä viestinnän määrässä että sen laadussa

Esihenkilöstön tavoitettavuus ja kommunikoinnin toimivuus oli tutkimuksen pe-

rusteella hyvää, mutta siinä on tilaa parantamiselle. Edellä mainittua tulosta voidaan päätellä laskevan mahdollisesti työmaalla tapahtuvan viestinnän määrällinen ja kommunikoinnin sujuvuuden puutteellisuus. Erityisesti voidaan nostaa esille louhintayksikön tulos kyseisestä väittämästä ja todeta, että tulosta mahdollisesti vääristää yksikön pieni otanta tai esihaastattelututkimuksen antama väärä oletamus. Tämän yksikön tulos oli erittäin yllättävä tutkimuksen kannalta, ollessa se yksikkö, josta oltiin haastattelujen perusteella eniten tyytyväisiä työnjohdon läsnäoloon ja tukeen.

Tuloksista voi todeta myös, että pieni osallistumisen määrä kyselyyn luo mahdollisesti suurempaa ristiriitaa viher- ja louhintayksikön haastattelujen ja kyselyn tulosten välillä, ja näin luo epätarkkuutta. Tutkimuksen perusteella koen, että maa- ja infrayksikön tutkimuksessa antamat tulokset ovat eniten paikkansapitäviä, ja näin ollen varmempia kehityksen kannalta. Esihenkilön viestinnästä, palautteesta ja tavoitteista kertomisesta kysely antoi hyvän tuloksen mutta tilaa tässäkin on paljon parannukselle. Edellä mainittu tulos on mahdollisesti yhteydessä työmaan sisäisen viestinnän kanssa ja työmaan yhteisten työturvavarttien ja palaverien lisäys voi mahdollisesti nostaa tätäkin mielipidettä positiivisempaan suuntaan. Terrawisen sisäisistä muutoksista tiedottaminen oli kyselynperusteella myös hyvää, vaikka siinä on parantamiselle varaa. Yritys on käynyt läpi monia muutoksia lyhyen ajan sisällä ja tulokset voidaan kokea positiiviseksi varsinkin siksi, että valtaosan kyselyyn vastanneiden kokemus yrityksen palveluksessa on melko pitkä ja sijoittuu sille ajalle, jolloin yrityksen sisällä on tehty paljon muutoksia.

Viestinnän selkeys on myös ollut kyselyn perusteella hyvällä tasolla näiden kaikkien muutoksien keskellä. Toki tässäkin asiassa kyselyn tulosta voitaisiin parantaa edistämällä aiempien väittämien kuten työmailla tapahtuvan viestinnän määrään ja laatuun vaikuttavien seikkojen lisäämisellä. Kyselyn perusteella yrityksen sisäisen viestintään halutaan selvästi parannusta kaikissa yksiköissä. Tämä vahvistaa ne oletukset, mitä tutkintaan ryhdyttäessä työntilajalla oli aiheetta kohtaan.

## 6 Kehitys

Kehityskohteena tämän tutkimuksen perusteella on työmaan viestinnän parempi rutinointi ja työhön liittyvän viestinnän parantaminen. Edellä mainittujen seikkojen parantamiseen tulisi yrityksessä luoda yhteinen linjaus säännöllisistä ajankohdista, koska työmaalla tulisi pitää esimerkiksi työturvavartteja. Työturvavartin pitäminen tulisi olla osa työmaan yleistä kuukausittaista aikataulua ja sillä olisi hyvä olla kiinteä ajankohta ja vaade yrityksen suunnalta työmaille, milloin nämä tilaisuudet tulisi pitää. Työturvavarttien toteutumista tulisi seurata yksiköissä esimerkiksi jokaisen kuun ensimmäisen viikkopalaverin yhteydessä. Työturvavartteista tulisi luoda työmaalla pöytäkirja, joiden sisältöä esimerkiksi yksikönpäällikkö seuraa, ja jotka arkistoitaisiin työmaakohtaisesti. Työturvavartit voisivat olla myös osa isompaa kokonaisuutta työmaalla, jonka yhteydessä tarkasteltaisiin työmaan tilannetta, työolosuhteita ja tavoitteita henkilöstön kesken. Työmaa on muuttuva ympäristö hankkeen ja olosuhteiden edetessä ja siksi työturvallisuusvarttien sisältöön tulisi sisällyttää sääolosuhteiden seuraaminen, vuodenaikaräsitteet, uudet urakoitsija, työsuoritteet ja esimerkiksi liikenne havainnot kuluvan kuukauden ajalta, jos se on oleellista kyseisessä hankkeessa.

Kadulla työskennellessä tulisi seurata läheltä piti ja riskikohtia esimerkiksi liikenteen sujuvuuden näkökulmista. Näin työmaasta tulee oppivampi ympäristö, jossa reagoidaan paremmin ympäristön muutoksiin. Tärkeää olisi, että asiasta tehdään yhteiset pelisäännöt siitä, miten ja milloin työmaalla suoritettavat viestintä tilaisuudet toteutetaan. Tällä hetkellä yrityksessä ohjeistetaan näitä työturvallisuusvartteja pidettäväksi kuukausittain mutta niitten toteumaa ei varsinaisesti seurata, eli työmaat, jotka eivät koe näitä tarpeellisiksi voivat hyvin jättää ne toteuttamatta koska yrityksen suunnalta ei ole kovinkaan suurta painetta, joka motivoisi työmaita näihin.

Kyselytutkimuksen perusteella saatiin selkeää viestiä kentältä siitä, että konsernin sisällä tapahtuvaa viestinnän määrää ja laatua voitaisiin lisätä. Syy tähän

viestiin voi johtua siitä, että viimeiset vuodet on eletty hyvin maltillisen kasvotusten tapahtuvan viestinnän aikaa. Myös työmailla tapahtuvan kommunikoinnin puutteista mainittiin tutkimuksen aikana. Työmaan sisäisen viestinnän ja kommunikoinnin parantamiseen voitaisiin harkita henkilöstön koulutuksen lisäämistä aiheesta, niin työntekijöiden kuin esihenkilöstön keskuudessa.

On tärkeää, että työntekijöiden ja työnjohdon tarpeet tuotaisiin kummallekin osapuolille tietoon, jotta niihin voitaisiin paremmin vaikuttaa. Siksi työmailla tulisi aina kannustaa avoimeen keskusteluun. Työturvavartin nimeä voitaisiin myös miettiä uudestaan, ja harkita olisiko sen asianmukaisempi nimi mahdollisesti työmaavartti. Näin se voisi sisältää muitakin kuin työturvallisuuteen liittyviä asioita ja olisi vähemmän harhaanjohtava.

## 6.1 Työmaavartti

Työmaavartti tulisi olla työmaata palveleva työkalu, jonka avulla työmaasta tulisi turvallisempi, taloudellisestitehokkaampi ja ennen kaikkea mielekkäämpi paikka työskennellä.

Työmaavartin sisältönä olisi:

### **Työolosuhteiden seuraaminen**

Tässä osiossa pohdittaisiin yhdessä vallitsevaa vuodenaikaa ja sen vaikutuksia työmaalla.

### **Työmaan toteuma ja sen vaikutukset**

Tässä osiossa tarkkaillaan työmaan toteutumista ja sen aiheuttamia vaikutuksia. Työmaa voi olla joltain osin valmis, joka aiheuttaa esimerkiksi työmaan liikenteessä muutoksia. Aikataulu voi olla myös työmaalla jäljessä mikä voi aiheuttaa työmaalla muutoksia järjestelyissä.

## **Työmaan henkilöstö**

Varsinkin pitkissä projekteissa harvoin työmaan henkilöstö pysyy täysin muuttomattomana. Tämä osio olisi varattu uudelle henkilöstölle ja heille tulisi myös mainita ehkä aikaisemmassa työmaavartissa uutena tulleet asiat.

## **Aikataulut ja tavoitteet**

Tulevista työvaiheista tulisi puhua henkilöstön kesken ja pitää henkilöstön mieli kirkkaana missä tahdissa edetään. Yhteiset tavoitteet selkeyttävät työmaan arkea, kun kaikki ovat niistä tietoisia.

## **Turvallisuus**

Turvallisuutta tulisi myös jatkuvasti seurata ja huomioida mahdolliset läheltä piti tilanteet ja tapahtuneet tapaturmat. Tässä osiossa olisi hyvä myös käydä läpi tehdyt työturvallisuus- ja ympäristöhavainnot. Tapaturmien ennaltaehkäisemisestä tulisi puhua yhdessä.

## **Kalusto**

Työmaan kalusto kuluu pitkien hankkeiden aikana ja siksi kaluston kuntoa on hyvä seurata. Työmaavartin aikana työmaan kalustotarpeisiin on myös aiheellista puuttua, ja turvalaitteiden kuntoa on myös seurattava tässä yhteydessä (esim. työvaatteiden kunto ja kypärien päiväykset).

## **Työmaan henki**

On tärkeää kiinnittää huomiota työilmapiiriin. Hyvän työilmapiirin säilymisellä on iso vaikutus työntekijöiden työtehoon ja laatuun. Huono työilmapiiri voi vaikuttaa työntekijän työterveyteen. Syrjintään ja kiusaamiseen tulisi puuttua ennaltaehkäisevästi työmailla.

**X factor**

Tässä osiossa huomioitaisiin hankkeeseen liittyviä erityistekijöitä, jotka voivat määräytyä sijainnin, kirjallisten asiakirjojen, maailman tilanteen, tai jonkun muun erityisen tekijän takia, joka sanelee työmaalle tarpeen huomioida jotain poikkeavaa toiminnassaan. Hyvänä esimerkkinä voitaisiin pitää koronan aiheuttamat käytännöt menneiltä vuosilta, joita olisi voitu nostaa tähän viikoittaisissa työmaavarteissa.

## 7 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tämän Opinnäytetyön tavoitteina oli tutkia tilaajayrityksen sisäistä viestintää Helsingin liiketoimintayksiköissä. Oletuksina oli, että yrityksen sisäisessä viestinnässä saattaisi olla kehitys tarpeita. Opinnäytetyön edetessä oletukset vahvistui paikkaansa pitäväksi.

Opinnäytetyötä tehdessä minulle selkiytyi entisestään viestinnän merkitys johtamistyössä ja jokapäiväisen työmaa-arjen pyörittämisessä. Näin ollen koen, että opinnäytetyö on vähintäänkin kehittänyt minua itseäni viestijänä ja viestin tulkitijana. Kirjallisia lähteitä tutkiessa myös vahvistuivat monet omat oletukset aiheen ympärillä ja oli hienoa todeta kirjallisesta lähteestä löydetty väittämä käytännön elämässä todeksi. Tämän opinnäytetyön aikana tuli myös todettua se että pelkästään asian tutkiminen ja aiheesta puhuminen ihmisten kanssa, voi saada meissä aikaan sen että alatkin pohtimaan asiaa syvemmin ja kehität huomattasikin tätä osaa itsessäsi.

Opinnäytetyön aikana havaitsin myös, että yksilötasolla viestinnän laatuun vaikuttaa suuresti yksilön henkilökohtaiset vuorovaikutus taidot ja asenteet. Tutkimus vahvisti mielestäni myös sitä, että tilaajayrityksen viestinnän yhtenäistämiseen tarvitaan yhteisiä menetelmiä ja rutiineja, joita seurattaisiin vähintäänkin yksikötasolla. Yhteiset rutiinit ja käytännöt loisivat raameja työntekijöille, joka helpottaisi heitä yrityksen strategian toteuttamisessa, ja loisi näin saumattomuutta yrityksen toiminnassa. Tutkimustulosten perusteella tilaajayrityksen viestintä on hyvällä tasolla, mutta se myös vahvisti sen, että on paljon parannettavia asioita työmaiden käytännöissä ja yksilöiden asenteissa. Työn lopputulemana nousi esille myös henkilöstön koulutuksen lisääminen viestinnän piirissä koska selvästi sille olisi tarvetta niin työntekijä kuin esimies tasolla.

Tämän tutkimuksen kehitysideat, ja mielipiteet perustuvat täysin minun aikaisempiin kokemuksiini rakennusosalta, sekä tämän tutkimuksen aikana saatujen tulosten tulkintoihin. Tutkimuksen aikana annetut tulkinnat tilaajayrityksestä perustuvat tutkimuksen aikaiseen tilanteeseen.

## Lähteet

- 1 Mika Lindholm/ Juha-matti Junnonen, Infrahankkeen tuotannonhallinta, Suomen Rakennusmedia 2012.
- 2 Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- 3 Honkala, Päivi, Sirkka Kortetjärvi-Nurmi, Anja Rosenström, Sinikka Siira-Jokinen Edita Publish oy 2017. Työyhteisön viestintä.
- 4 Karlos Artto, Miia Martinsuo, Jaakko Kujala, WSOY, Helsinki. Projekti liiketoiminta 2006.
- 5 <https://www.terrawise.fi/>
- 6 <https://hyplus.helsinki.fi/sisainen-viestinta-10-perusohjetta-johtajille-ja-esimiehille>. Saara Kankainen 30.9.2019.
- 7 <https://hyplus.helsinki.fi/haastaako-sisainen-viestinta-nain-selatat-tyoyhteisoviestinnan-peikon>. Minna Ristimäki. 9.10.2020.
- 8 Kurssi: FH Salzburg, Working in multicultural teams, Lecturer Genevieve Navisotschning. 16.6.2021.
- 9 <https://ttlehti.fi/viestinnan-ongelmat-voivat-olla-vaaraksi>.28.9.2022
- 10 Tuomas Kekkonen, Pro gradu -tutkielma, Vuorovaikutuksen rakenteet työyhteisön pikaviestinnässä, toukokuu 2021
- 11 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139874/Tikkanen\\_Jari.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139874/Tikkanen_Jari.pdf?sequence=1).1.10.2022.
- 12 Opinnäytetyö: Rakennustyömaan Yleisilme, Teemu Juvonen. 31.11.2019.
- 13 <https://taskut.fi/artikkelit/viestinnalla-on-kriittinen-rooli-hankkeen-johtamisessa>. 1.10.2022.
- 14 Haastattelu 1. 2022. Työnjohtaja, Maa- ja Infra Terrawise Oy. Puhelinhaastattelu.

23.9.2022

- 15 Haastattelu 2. 2022. Työntekijä, Maa- ja Infra, Terrawise Oy. Haastattelu.
- 16 Haastattelu 3. 2022. Työntekijä, Maa- ja Infra, Terrawise Oy. Haastattelu.
- 17 Haastattelu 4. 2022. Työpäällikkö, Viher-, Terrawise Oy. Haastattelu.
- 18 Haastattelu 5. 2022. Työnjohtaja, Louhinta, Terrawise Oy. Puhelinhaastattelu.

29.9.2022

- 19 Haastattelu 6. 2022. Porari, Louhinta, Terrawise Oy. Puhelinhaastattelu.

29.9.2022.

- 20 Haastattelu 7. 2022. Viheryöntekijä, Viher-, Terrawise Oy. Haastattelu.
- 21 Haastattelu 8. 2022. Viheryöntekijä, Viher-, Terrawise Oy. Haastattelu.
- 22 Haastattelu 9. 2022. Työntekijä, Maa- ja Infra, Terrawise Oy. Haastattelu
- 23 Haastattelu 10. 2022. Työntekijä, Maa- ja Infra Terrawise Oy. Haastattelu
- 24 <https://areena.yle.fi/1-50482678> - millaista on onnistunut kriisiviestintä 21.3.2020
- 25 Takala-Schreib 2016, Visuaalinen kuluttaminen - katseita, makuja ja muotokieliä, Aalto-yliopiston julkaisusarja taide+muotoilu+arkkitehtuuri, 6/2016.
- 26 Opinnäytetyö: Yrityksen sisäisen viestinnän kehittäminen, Timo Tunturi. Kevät 2019.
- 27 opinnäytetyö: Sisäinen viestintä ja organisaation sosiaalinen media, Niklas Vettanen. 2019
- 28 <https://talk.turkuamk.fi/hyve/tormays-kielimuuriin/>



Haastattelukysymykset

**Asema:**

**Yksikkö:**

**Kokemus rakennusalalta:**

**Työskentelyaika Terrawisellä:**

Miten työmaillasi toteutetaan jokapäiväinen viestintä?

Mitä alustoja käytätte sen apuna?

Miten usein työmaillasi pidetään yhteisiä palavereja/tiedotustilaisuuksia työmaan henkilöstön kesken?

Mitä asioita näissä kokouksissa yleensä käsitellään?

Onko työmaillasi viestintä mielestäsi riittävää? vai tulisiko sitä lisätä/parantaa jotenkin?

Kuinka usein työmaillasi pidetään työturvavartti?

Miten hyödylliseksi koet sen?

Haastattelukysymykset

Miten parantaisit työmailla tapahtuvaa viestintää siten että se helpottaisi tulevaisuudessa omia työtehtäviäsi?

