



SAVONIA

TYÖNJOHDON JA ULKOMAISEN TYÖVOIMAN VÄLISEN VIES- TINNÄN KEHITTÄMINEN SUO- MALAISILLA RAKENNUSTYÖ- MAILLA

Lemminkäinen Talo Oyj

Koulutusala Tekniikan ja liikenteen ala	
Koulutusohjelma Rakennustekniikan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Artur Enojärvi	
Työn nimi Työnjohdon ja ulkomaisen työvoiman välisen viestinnän kehittäminen suomalaisilla rakennustyömailla.	
Päiväys 21.1.2017	Sivumäärä/Liitteet 39/14
Ohjaaja(t) Hannu Haaranen pt. tuntiopettaja; Matti Ylikärppä pt. tuntiopettaja	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Lemminkäinen Talo Oyj, Kuopio, Jarmo Virtanen Laatu- ja kehityspäällikkö	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Lemminkäinen Oyj:n viestintää ulkomaisen ja suomalaisen työvoiman sekä toimivan työnjohdon välillä. Erityisesti työssä tarkasteltiin ulkomaisen sekä suomalaisen työvoiman näkemystä nykyisestä viestinnän toimivuudesta sekä työntekijöiden tietoisuutta työturvallisuudesta sekä työnjohdon antamista laatuvaatimuksista. Tavoitteena oli tutkia viestintää näiden toimijoiden kesken sekä löytää konkreettisia keinoja viestinnän parantamiseksi työmailla, jossa ulkomaalaista työvoimaa käytetään.</p> <p>Tutkimus aloitettiin perehtymällä ulkomaisen työvoiman osuuteen suomalaisessa rakennusteollisuudessa ja tutkimaan viestinnän teoreettista viitekehystä ja kuinka se nähdään työmaanjohtamisessa. Tutkimuksen aikana tehtiin myös havaintoja työmaan viestintästä Lemminkäisen työmaalla. Tästä saatujen havaintojen sekä ohjaajien ohjeiden perusteella laadittiin tutkimuksessa käytetyt kysymykset. Tutkimus tehtiin yhteistyössä rakennustyömaiden työntekijöiden sekä työnjohdon kanssa, jotta saataisiin mahdollisimman kattava kuva nykyisestä tilanteesta. 45 haastateltavaa vastasivat kyselylomakkeisiin omista lähtökohdistaan ilman perehdytystä. Täten saatiin mahdollisimman aitoja vastauksia, jotta viestintää voitaisiin kehittää ja saada tietoa mikä on sen taso haastatteluhetkellä.</p> <p>Työn tuloksena saatiin tarkempaa tietoa työmaiden viestinnästä ulkomaisen ja suomalaisen työvoiman sekä paikallisen työnjohdon osalta. Lisäksi pohdittiin kehitysehdotuksia, joita voidaan ottaa käytäntöön yrityksessä. Tutkimus haastattelussa olevat ulkomaiset työntekijät olivat virolaisia ja kysely tehtiin myös venäjän kielellä. Työnjohto oli suomalaista ja se kertoi kulttuurillisia eroja sekä näkemyksiä. Tutkimuksesta kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin soveltaa laajemmin, jotta tulevaisuudessa voidaan paremmin ymmärtää viestinnässä olevia ongelmia, joita työmaille kohdataan. Kerättyä tietoa voidaan käyttää myös osana laajempaa tutkimusta sekä ehdotettuja kehitysehdotuksia osana yritysten omaa sisäisen viestinnän strategiaa.</p>	
Avainsanat Viestintä, ulkomaalainen työvoima, työturvallisuus, laatu.	

Field of Study Technology, Communication and Transport			
Degree Programme Degree Programme In Construction Engineering			
Author(s) Artur Enojärvi			
Title of Thesis Developing Communication between Operative Management and Foreign Workforce on Construction sites in Finland.			
Date	February 21,2017	Pages/Appendices	39/14
Supervisor(s) Mr Hannu Haaranen, Lecturer; Mr Matti Ylikärppä, Lecturer			
Client Organisation /Partners Lemminkäinen Talo Oyj, Kuopio, Jarmo Virtanen Quality and Development Manager			
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis was to study the communication between foreign and Finnish workforce with operative management of Lemminkäinen group. This thesis specifically examines the opinions gathered from foreign and Finnish workforce on the functionality of communication and their awareness of safety in working environment and the quality requirements given by management. The objective was to study communication between all participants and find concrete means to improve communication on construction sites where foreigners are employed.</p> <p>First, the share of foreign workforce in Finnish construction industry and theoretical framework related to communication were studied, as well as how the operative management finds it. The construction sites were also observed during the study. The questionnaires were made based on these observations and with the guidance of directors.</p> <p>The study was carried out in cooperation with various construction sites, employers and management to get as comprehensive picture about the current situation as possible. The questions in the inquiry were replied without any introduction to the subject. The results of the questionnaire can be seen as truthful as possible, so the results can help to develop communication and give information about the current state of communication during the research period.</p> <p>As a result of this study, there is specific data about the communication on construction sites between foreign and Finnish workforce with operative management. Some proposals for development can be introduced. Foreign construction workers interviewed in this study were from Estonia, so the questionnaire was also made in Russian language whereas the operative management was from Finland which showed cultural differences and views. The material gathered from the study can be widely applied to foreign workforce so that it will be easier to understand problems in communication on construction sites in the future. The material gathered can also be used as a part of a larger study and the improvements proposed can be used when developing the internal communication strategy of the company.</p>			
Keywords communication, foreign workforce, working safety, quality.			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
1.1	Työn taustat ja tavoitteet	6
1.2	Toimeksiantaja	7
1.3	Tutkimusongelma ja kysymykset.....	7
2	ULKOMAALAINEN TYÖVOIMA SUOMALAISSA RAKENNUSYRITYKSISSÄ	8
2.1	Vieraan työvoiman käyttäminen rakennusalalla	9
2.2	Laittoman työvoiman käyttäminen rakennusy yrityksissä	10
2.3	Vuorovaikutus virolaisen ja venäläisen työvoiman kanssa rakennusy yrityksissä.....	11
2.3.1	Itäinen työkuulttuuri rakennusy yrityksissä	11
2.4	Kieli	12
2.5	Toimivan työmaan käytännöt rakennusy yrityksissä	12
2.5.1	Työturvallisuus rakennusy yrityksissä	12
2.5.2	Aikataulutus rakennusy yrityksissä	14
3	VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ.....	15
3.1	Mitä viestintä on	15
3.2	Ulkoinen viestintä	16
3.3	Sisäinen viestintä ja organisaatio	17
3.4	Viestinnän tavat ja kanavat	18
3.5	Organisaatioviestinnän haasteet	19
3.6	Viestinnän teoria ja käytäntö	19
3.7	Viestinnän toteutuminen rakennusalan yrityksessä	20
4	OPINNÄYTETYÖSSÄ TEHTY TUTKIMUS	22
4.1	Aineiston keräys ja käsittely.....	22
4.2	Kysymysten asettelu ja ongelmat viestinnässä työmaalla	22
5	TUTKIMUSTULOKSET	24
5.1	Viestintä työyhteisössä	24
5.2	Työturvallisuus	27
5.3	Laatu	32
5.4	Johtopäätökset	34
6	POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET	36
6.1	Pohdinta.....	36

6.2 Kehitys..... 36

LÄHTEET 38

LIITTEET 40

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustat ja tavoitteet

Sain opinnäytetyön aiheen Lemminkäinen Oy:ltä Julukuussa 2015. Idea tuli omista kokemuksista sekä yrityksen tarpeista tutkia ulkomaalaisen työvoiman sekä toimivan työnjohdon välistä viestintää. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja parantaa yhteistyötä osapuolien välillä niin, että työskentely on tehokkaampaa, avoimempaa sekä ymmärrettävämpää. Sujuvan yhteistyön takaamiseksi on ulkomaalaisen työvoiman ymmärrettävä suomalaiset rakennusstandardit, mutta myös paikallinen viestintäkulttuuri sekä viestintätapa. Johdon on huomioitava ulkomaalaisen työvoiman lähtötaso sekä kuinka heidän kanssaan viestitään ymmärrettävästi sekä tehokkaasti. On tärkeää, että aiheesta kerätään perusteellisempaa tietoa, jotta toimintaa voidaan kehittää ajantasaisen tiedon ja oivalluksien pohjalta. Työn avulla saadaan käyttöön konkreettisia ehdotuksia, joita voidaan toteuttaa sekä yrityksen käytössä että laajemmin rakennusteollisuudessa.

Työssä ei tutkita kaikkea viestintää työmailla, mutta sen laajuutta kuvataan teoreettisessa viitekehyksessä, koska ulkomaalaisen työvoiman osuus on rajattu alue tarkasteltaessa koko organisaation viestintää. Toimivan viestinnän kehittäminen on ehdoton edellytys organisaation toimivuudelle sekä työmaakulttuurille. Tämä on tärkeää rakennustoiminnassa, koska työyhteisön viestinnän tulisi tukea yrityksen strategisia päämääriä, tuoda kilpailukykyä sekä tuottaa järjestelmällisesti tuloksellista kanssakäymistä. Oman kiinnostuksen lisäksi aiheen rajauksessa on huomioitava toimeksiantajan toivomukset tutkimuksen kohteesta.

Opinnäytetyössä keskityn tarkastelemaan viestintää neljästä näkökulmasta: työyhteisön jäsenten välinen viestintä, tehtäväviestintä, esimies-alaisviestintä ja strategiaviestintä. Sisäisen viestinnän tilanteen tarkistaminen näistä näkökulmista antaa riittävästi tietoa viestinnän toimivuudesta ja kehittämisen tarpeista. Tutkimusta varten haastattelen ulkoimaalaista työvoimaa, joka on pääasiassa lähtöisin Viirasta sekä Suomalaista työnjohtoa ja rakennusmiehiä.

Työssä perehdytään työmailla oleviin viestinnän käytäntöihin, vuorovaikutuksen tasoon, esteisiin, ongelmiin sekä mahdollisuuksiin, joiden avulla voidaan selvittää uusia keinoja viestinnän parantamiseen perehdytyksen ja työskentelyn aikana. Tutkimus toteutetaan ja on rajattu koskemaan toimivia rakennustyömaita. Työssä ei syvennytä laajemmin ulkomaiseen kaupantekoon tai esimerkiksi rekrytointiprosessiin.

Työ tehdään haastattelututkimuksella, jonka avulla selvitetään työmailla vallitsevaa tilannetta. Opinnäytetyössä tarkastelen muutaman meneillä olevan työmaan viestintää, haastatteleamalla työmaan johtoa sekä ulkomaalaista työvoimaa. Haastattelen lisäksi myös suomalaista työvoimaa antamaan huomioita sekä näkemyksiä viestinnän kehittämiseen. Tutkimuksen fokus on kuitenkin ulkomaalaisessa työvoimassa, koska siitä ei ole kerätty tarpeeksi tarkkaa aineistoa ja kehitysehdotukset ovat jääneet vähäisiksi. Tarkoituksena on myös kartoittaa onko tarvetta tarkemmalle tutkimukselle. Haastattelut tehdään sekä suomeksi että venäjäksi. Vastaavanlainen opinnäytetyö on tehty Savonia-

ammattikorkeakoulussa vuonna 2015, jossa tutkittiin ulkomaalaisen työvoiman toimintaa YIT:n rakennushankkeissa.

Tuloksien perusteella viestintää ja yhteistyötä on tarkoitus kehittää siten, että löydetään konkreettisia keinoja esimerkiksi ulkomaalaisen työvoiman perehdytykseen sekä johtamiseen. Tulosten pohjalta Lemminkäinen Oyj pystyy tarvittaessa arvioimaan kehitystarpeitaan ja käytäntöjään.

Tarkastelen teoriapohjaksi ulkomaisen työmaan osuutta suomalaisissa rakennusalan yrityksissä, joka antaa näkökulman nykytilanteesta sekä tulevaisuudesta. Lisäksi käsittelen organisaation viestintään liittyvää kirjallisuutta ja esittelen tiiviin teorian viestinnän toimivuudesta rakennustyömaalla. Tutkimuksessa teen tutkimushaastatteluja Lemminkäisen työmailla olevien ulkomaalaisten työntekijöiden sekä työnjohdon kanssa, joilla selvitetään käytännön tasolla, kuinka viestintä toimii ja miten hyvin asioista on tiedotettu esimerkiksi perehdytyksen aikana. Keskustelen tarkemmin tilaajan kanssa siitä, kuinka haastattelut toteutetaan ja vastaako kerätty tieto konkreettisia kehitystarpeita. Lisäksi yhteenvedossa esitellään mahdollisia uusia kehitysehdotuksia tulevaisuutta varten.

1.2 Toimeksiantaja

Työn toimeksiantajana toimii Lemminkäinen Oyj. Lemminkäinen on suomalainen rakennusteollisuuden pörssiyritys, joka on perustettu vuonna 1910. Toiminta-alueena on talonrakentaminen sekä infrarakentaminen. Lemminkäinen on Suomen suurimpia rakennusteollisuuden toimijoita, liikevaihtoa syntyi vuonna 2014 2 044,5 milj. € ja heillä työskentelee yli 4 000 työntekijää Pohjoismaissa sekä Venäjällä. (Lemminkäinen 2016.)

Kuopiossa Lemminkäisellä on useita rakennusurakoita. Suomessa yrityksellä on liiketoimintasegmenttejä päällystys- ja maarakennustoiminnassa, infraprojekteissa, teollisuus, asunto- sekä toimitilarakentamisessa. Venäjällä tehdään pääosin talo- ja infrarakentamista.

1.3 Tutkimusongelma ja kysymykset

Opinnäytetyöni tutkimusongelma on kuinka viestintää täytyisi kehittää Lemminkäinen Oy:n työmailla ulkomaalaisen työvoiman osalta.

Tutkimuksessani tarkastelen yrityksen sisäisen viestinnän tilannetta useasta näkökulmasta:

1. Kuinka hyvin työyhteisöviestintä ja työmaan tiedonkulku toimivat?
2. Kuinka hyvin toimii työtehtäväviestintä; perehdytys, työturvallisuus, aikataulut ja ohjeistus, sekä työntekijän että yrityksen keskinäinen viestintä?
3. Kuinka hyvin toimii esimies – alainen – viestintä; palautteen anto ja kehityskeskustelut?

2 ULKOMAALAINEN TYÖVOIMA SUOMALAISISSA RAKENNUSYRITYKSISSÄ

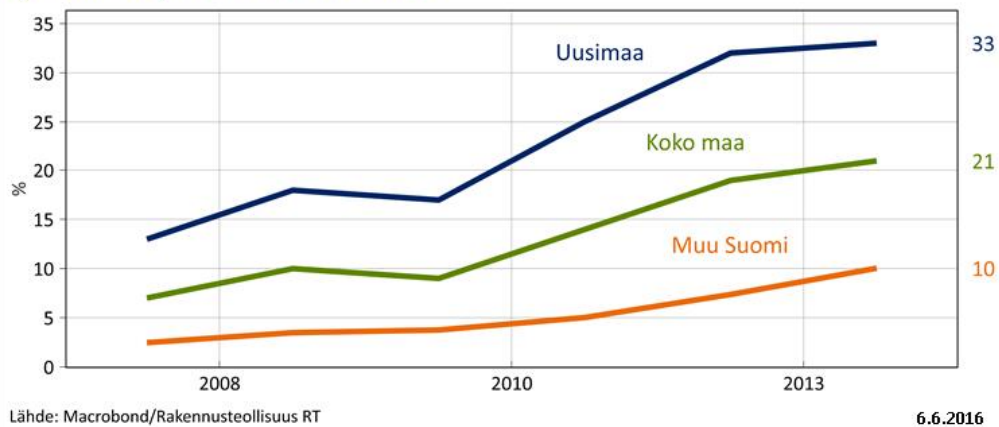
Suomessa ulkomaalaisen työvoiman osuus rakennusalalla on melko runsasta. Suomessa rakennusalan työntekijöiden määrä on noin 175 000–185 000 ja on arvioitu, että keskimäärin noin viidennes vuonna 2014 Suomessa työskentelevistä oli ulkomaalaisia. Kuitenkin on tilastollisesti hankalaa arvioida tarkasti ulkomaalaisen työvoiman määrää, koska palveluja käytetään usein tilapäisesti. Uudellamaalla ulkomaalaisten osuus on korostuneempaa ja siellä heidän osuutensa on noin kolmannes työvoimasta. Tätä selittävät esimerkiksi vilkkaampi rakentaminen sekä Viron läheisyys. Ulkomaalaisista työntekijöistä suurin osa asuu pysyvästi Suomessa ja työskentelee suomalaisissa yrityksissä kerryttäen eläkekassaa suomalaisen sosiaaliturvan sekä verotuksen kautta. (Rakennusteollisuus 2017.)

Suomessa myös maahanmuuttajien määrä on kasvanut työelämässä 2000-luvulla. Tähän on syynä pääosin EU:n laajentuminen ja työmarkkinoiden avautuminen. Ulkomaalaisen työvoiman kasvu on näyttänyt merkkejä myös eriarvoistumisen lisääntymisestä Suomessa. Työvoiman ongelmia on analysoitu ja on löydetty näyttöjä eriarvoisuudesta (Wrede & Nordberg 2010, 12). Työsuhteet ovat kuitenkin lähtökohtaisesti samanlaisia niin koti- kuin ulkomaalaisen työvoiman osalta, sillä niissä noudatetaan samoja lakeja ja normeja. Ulkomaalaiseen työvoimaan sovelletaan rakennusalan voimassa olevia työehtosopimuksia. Ulkomaiset talouden heilahtelut sekä paikallisten palkkatasojen laskeminen aiheuttavat myös työvoiman liikkumista korkeamman palkan toivossa. Tällöin työvoimasta tulee kannattava vientitavara. (Työterveyslaitos 2016.)

Ulkomaalaista työvoimaa käytetään pääosin aliurakoitsijoiden ja vuokratyövoimaa välittävien yritysten kautta. Työvoimasta käytetään nimitystä lähetetty työntekijä, joka kuvaa sitä, että toiseen valtioon sijoittautunut työnantaja lähettää työntekijän työsuhteeseen Suomeen rajoitetuksi ajaksi. Tämä lähettäminen perustuu ulkomaalaisen työnantajan ja suomessa toimivan yrityksen sopimukseen, joka voi perustua työvoiman vuokraukseen tai urakkasopimukseen (Rakennusteollisuus 2014).

Kuten mainittua lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan samanlaisia säännöksiä kuin paikallisiin työntekijöihin. Laissa on määrätty vähimmäisehtojen määräytymisperusteet tehtävän työn suhteen ja samalla yrityksen näkökulmasta työvoima on alihankintaa, jossa liikkuvuuden ansiosta vuokrataan tarvittavaa työvoimaa rakennuksille. Ulkomaalaisten työntekijöiden osuus rakennustyömailla ei ole kasvanut vuodesta 2014 lähtien vaan on enemmänkin osoittanut tasaantumisen merkkejä. (Rakennusteollisuus 2017.)

Ulkomaisten työvoiman osuus Talonrakennusteollisuuden jäsenyritysten työmaiden työvoimasta 2007-2013



Kuvio 1. Ulkomaalaisen työvoiman osuus 2007-2013 (Rakennusteollisuus 2016)

2.1 Vieraan työvoiman käyttäminen rakennusalalla

Rakennusala oli 1990-luvulle asti miltei suljettu koskemaan kotimaisia työntekijöitä, jonka jälkeen työvoiman liikkuvuutta alkoi olla pikkuhiljaa havaittavissa. Vuonna 2004 Euroopan unionin työvoiman liikkuvuuden vapauttaminen aloitti suuremman liikkeen, jolloin kotimaista työvoimaa pystyttiin helpommin korvaamaan ulkomaalaisilla työntekijöillä. Täten työvoiman kilpailukykyinen hankintahinta toi uutta potkua yritysten laskennalliseen tuottavuuteen. Myöhemmin on huomattu, että tuottavuuden laskennallinen paraneminen ei kuitenkaan aina toteudu reaalisesti, koska halpuus voi tuoda mukanaan myös laatu- ja aikataulupoikkeamia. Osaltaan tähän voi vaikuttaa myös viestinnässä tapahtuvat epäselvyydet. Siten ulkomaalaisen työvoiman käyttäminen edellyttää laadun tarkkailua ja varmistamista, jotta siitä ei tingitä halvan työvoiman kustannuksella. (Lemminkäinen. 2016)

Ulkomaalaisen työvoiman käytön lisääntyessä on syntynyt selkeä tarve sille, että työn teettäminen on avoimempaa ja johtamisjärjestelyistä varsinkin ulkomaalaisten työntekijöiden osalta ollaan paremmin selvillä. Tätä varten on tiedettävä tarkemmin kuinka yhteistä tiedottamista sekä perehdyttämistä hoidetaan ja mikä on reaalinen käsitys viestinnästä rakennustyömailla.

Keskeisiä muistisääntöjä ulkomaalaisen työvoiman käyttäjille löytyy runsaasti ja jokainen pääurakoitsija arvioi oman tarpeensa tilanteensa mukaan. Ulkomaalaisen työvoiman käyttäjän on varmistuttava, että yritys on hoitanut omat velvoitteensa. Työvoimaa vuokraava yritys asettaa edustajan, joka hoitaa työntekijöiden oleskeluluvat, työsuhteiden ehdot ja tiedot työskentelyoikeudesta työmaan johdolle. Yrityksessä pitää olla myös tiedotus henkilötunneista ja kulunvalvontajärjestelmistä. Työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan työehtosopimuksia sekä työlainsäädäntöä sekä sitä, että yritysten sopimusten tiedot ilmoitetaan verohallinnolle. Työvoiman käyttäjän rooliin kuuluu selvittää useita asioita ja työvoimaa toimittavan yrityksen on kerrottava ainakin seuraavia asioita. (Alvesalo ja Eskola 2010, 10.)

- Todistus työntekijöille otetusta asianomaisen maan lainsäädännön mukaisesta eläkevakuutuksesta tai vastaavasta.
- Selvitys siitä, mitä suomalaista yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan työntekijöihin.
- Selvitys siitä, onko yritys merkitty työnantajarekisteriin, ennakkoperintärekisteriin sekä arvonnäköverorekisteriin.
- Kaupparekisteriote, jonka yritys on saanut sijoittautumismaan viranomaiselta.
- Vastaava selvitys, josta selviää yhtiön nimenkirjoittajat.
- Asianomaisen maan veronviranomaisen antama todistus, josta ilmenee, että yritys on maksanut veronsa.
- Todistus työterveyshuollon järjestämisestä Suomessa.
- Todistus työntekijän työnteko-oikeudesta.

Ulkomaalaisia työntekijöitä voidaan jakaa ryhmiin, joissa heidän työsuhteensa määräytyvät. Työskentelijät voidaan palkata suoraan suomalaiseen yritykseen, joka tarjoaa palveluja. Suomeen voidaan myös lähettää ulkomaalaisten yritysten työntekijöitä rajoitetuksi ajaksi esimerkiksi vuokratyötä välittävän yrityksen kautta tai kausityöntekijöitä kuten marjanpoimijoita.

Vuokratyössä tilaajayritys saa vuokraajayrityksen kanssa tekemänsä sopimuksen perusteella käyttöönsä vuokraajayrityksen palveluksessa olevan työntekijän. Vuokratyöntekijä työskentelee yleensä tilaavan yrityksen välittömän työnjohdon alaisuudessa käyttäen yrityksen koneita ja työkaluja. Vuokratyöntekijän palkan maksusta vastaa työvoimaa vuokraava yritys. Ulkomaalainen työntekijä voi olla työsuhteessa joko suomalaiseen tai ulkomaiseen vuokratyötä välittävään työnantajaan. Jälkimmäisessä tapauksessa kysymys on lähetetystä työntekijästä.(Alvesalo ja Eskola 2010, 9.)

Taustaselvityksien jälkeen rakennuttaja aloittaa rakennushankkeen. Hankkeen alussa tehdään tarveselvitys jonka jälkeen on suunnitteluvaihe ja pääurakoitsijan kilpailuttaminen. Pääurakoitsija vastaavasti määrittää tai kilpailuttaa omaan urakkaan yhteistyökumppanuudet eli aliurakoitsijat. Usein ulkomaalainen työvoima osallistuu ketjun viimeisempänä eli aliurakoitsijana.

Suoraa tilastollista tietoa eri maiden työntekijöistä ei ole olemassa. On kuitenkin yleisesti tiedossa, että suurin osa Suomessa työskentelevistä ulkomaalaisista on kotoisin Virossa, koska he ovat helpoiten käytettävissä oleva ryhmä kielialueensa ja läheisyytensä takia. (Rintakoski, 2014) Opinnäytetyössäni käsiteltävä aineisto koskee juuri pääosin Virossa kotoisin olevaa työvoimaa.

2.2 Laittoman työvoiman käyttäminen rakennusyrityksissä

Ulkomaiseentyövoimaan liitetään usein paljon väärinkäytöksiä sekä laiminlyöntejä. Konkreettisesti laiminlyönnit voidaan nähdä esimerkiksi ulkomaalaisen työvoiman olosuhteissa ja työsuhteen liittyvissä epäkohdissa. Asiaa on tutkittu esimerkiksi keskusrikospoliisin toimesta.

Ulkomaalaisen laittoman työvoiman käyttö on puhuttanut paljon julkisessa keskustelussa sekä mediassa. Laittomalla työnteolla tarkoitetaan toimintaan, jossa työnantaja syyllistyy sääntöjen rikkomiseen työvoimaa käyttäessään. Käyttöön liittyviä ongelmia voidaan havaita monella tavalla: Ulkomaalainen työntekijä voi oleskella Suomessa laittomasti tai ilman tarpeellista työlupaa. Ulkomaalaisen työntekijän osalta ei makseta työnantajamaksuja tai veroja, jolloin kyseessä on ns. pimeä työ. Lisäksi voidaan poiketa hyväksytyistä työsuhteen ehdoista palkkojen tai työaikojen suhteen. On myös mahdollista, että työturvallisuusveloitteet ja -olosuhteet ovat huomattavasti erilaiset ulkomaalaisella työvoimalla kuin kotimaisella. (Alvasalo ja Eskola 2010, 5.)

2.3 Vuorovaikutus virolaisen ja venäläisen työvoiman kanssa rakennusyrityksissä

Ulkomaalainen työvoima käsittää terminä laajemmin kaikkialta maailmasta tulleita työntekijöitä, mutta tutkimuksen kohteena on erityisesti pääasiassa Venäjältä sekä Virosta tulleet työntekijät. Muista maista tulleilla ulkomaalaisilla työntekijöillä on vain marginaalinen osuus Suomessa toimivasta työvoimasta.

2.3.1 Itäinen työkulttuuri rakennusyrityksissä

Suuri osa ulkomaalaisesta työvoimasta jakaa yhteisen itäisen tradition ja kulttuurin, joka juurtuu perinteensä Neuvostoliitosta. Neuvostoliitossa koulutusjärjestelmä oli rakennusalan osalta hyvin samankaltainen teollisuuden muiden sektorien kanssa ja täten useat olivat käyneet laaja-alaisen rakennusalan koulutuksen. Usein rakennusalalla Neuvostoliitossa työskennelleet vaihtoivat tehtäviä eri ammattiryhmien välillä, ellei kyse ollut erityistä huippu-osaamista vaativista tehtävistä. Suomalaisessa koulutuksessa on panostettu korkeaan ammattiryhmäkohtaiseen osaamiseen, jolloin yksilöllisen työntekijän tehokkuus omalla alallaan nousi korkeaksi.

Suomessa työntekijän autonomista työskentelyä arvostetaan, joten siinä korostuu oma-aloitteinen asenne. Tässä suhteessa työnjohto luottaa suomalaisen työvoiman ammattitaitoon ja onnistumiseen ilman jatkuvaa käskemistä. Neuvostoliitossa autonomisuus ei välttämättä ollut niin yleinen tai edes haluttava ominaisuus ja työnjohdolta odotettiin suoraa käskyä, jotta työt pystyivät etenemään. Tässä suhteessa idän työkulttuuri usein eroaakin suomalaisesta työkulttuurista. Ajan kuluessa työntekijät luonnollisesti oppivat paikallisen työmoraalin sekä rytmin, mutta niiden omaksuminen vie usein vuosia. Ulkomaalaisen työvoiman osalta viestintä työnjohdolle voi olla epäsuoraa, jolloin suoranainen pelko työnjohtoa kohtaan estää kertomasta esimerkiksi virheistä tai ongelmista. Tämä luo haasteita työnjohdolle, jotka ovat vastuussa suunnitelmien täsmällisestä toteutuksesta.

Työpaikkojen ilmapiiri erityisesti Venäjällä voi tuntua vapaalta suhteessa suomalaiseen työkulttuuriin, joten asetukset velvoitteista eivät muuta työskentelyn tahtia. Lisäksi keskustelussa halutaan löytää jatkuvuutta ja hiljaisuudet voivat tuntua epämurkavalta. Tapakulttuuriin liittyy myös kollektiivisempi näkemys työstä, jossa korostuu erilaisten ongelmien ratkaiseminen ryhmänä. Täten useat venäläisen työkulttuurin omaavat arvostavat enemmän yhtenäisyyttä ja kollektiivista käskyjakoa. Venäläinen ja

virolainen tapakulttuuri ovat tavoiltaan hyvin yhtenäiset, esimerkiksi kohteliaisuudet muita kuin tuttavien kohtaan voivat olla harvinaisempia. (Vihavainen 2006, 94.)

Suomalaisten keskuudessa vallitsee vielä negatiivinen Venäjä-kuva, joka on todettu myös mittauksissa. Useat työntekijät tulevat nykyään Virossa ja heihin suuntautuva suhtautuminen hyvin latautunut. Suomalaiset ovat huomattavasti lataantuneempia vieraisiin kansoihin verrattuna muihin Euroopan kansoihin, mutta näkemyksiin vaikuttavat myös yhteiset historialliset koitokset. Lisäksi mediassa ja ympäristöllä on selvä rooli mielikuvien syntymisessä, jossa korostuivat esimerkiksi Neuvostoliiton romahduksen jälkeisten vuosien rikollisuudesta kaikissa seuraajavaltioissa. Suomalaiset ovat myös kritisoineet työvoiman vuokraamista ulkomailta oman maansa työttömyyden varjolla, joten luosaltaan kielteistä asennetta täällä työskenteleviin ulkomaalaisiin. (Vihavainen 2006, 323 – 324.)

2.4 Kieli

Venäjä on maailman viidenneksi puhutuin kieli. Noin 275 miljoona ihmistä pystyy keskustelemaan Venäjäksi ja 160 miljoonalle se on äidinkieli. Venäjän kieli on sen maantieteellisestä läheisyydestään huolimatta usealle suomalaiselle vieraan oloinen ja jopa pelottava. Kyrilliset kirjaimet voivat myös osaltaan herättää kummastusta vaikka niiden oppiminen ei ole useinkaan vaikeaa. Merkittävimmät pelot Venäjän kieltä kohtaan liittyvät historiallis-sosiaalisiin seikkoihin ja se on jopa osittain estänyt esimerkiksi keskinäistä kaupankäyntiä. Neuvostoaikana kaupankäynti kuitenkin kukoisti tietyillä teollisuuden aloilla, mutta se ei riittänyt lieventämään kaikkia kulttuurillisia epäluuloja. (Vihavainen 2006, 23.)

Viroa puhuu noin 922 000 ihmistä ja se muistuttaa suomen kieltä, koska se kuuluu suomalais-ugrilaiseen kieliryhmään. Virossa ymmärretään ja puhutaan jonkun verran myös suomea. Kuitenkin noin neljäsosa Viron väestöstä on alkuperäisesti venäjänkielisiä, joten monet Suomessa työskentelevät puhuvat myös sujuvasti venäjää. (Viron Suurlähetystyö 2012.)

2.5 Toimivan työmaan käytännöt rakennusyrityksissä

Tässä on tarkasteltu keskeisiä käsitteitä onnistuneen rakennushankkeen läpivientiin sekä niiden liittymistä ulkomaalaiseen työvoimaan.

2.5.1 Työturvallisuus rakennusyrityksissä

Työturvallisuus on keskeinen osa työoikeutta ja toimivaa työympäristöä, ja sen avulla turvataan työntekijöiden fyysistä ja henkistä turvallisuutta sosiaalipoliittisilla toimenpiteillä. Lähtöisin se on jo 1800-luvulta ja laajemmin termi ”työsuojelu” otettiin käyttöön 1970-luvulla. Työpaikoilla termi tarkoittaa työpaikkojen työsuojelua, sitä toimeenpanevia elimiä sekä viranomaisia. (Saloheimo 2006, 14.)

Suomessa ulkomaalaisen työvoiman osalta sovelletaan samanlaisia työturvallisuuden säännöstöjä sekä lakeja kuin paikallisen työvoiman osalta. Työtaturmien haittojen ehkäisyssä on tärkeää ra-

kennustyön sekä työmaan turvallisuuden hallinta. Hallinta tarkoittaa sitä, että torjutaan sekä ennakoidaan turvallisuusvaaroja. Keinoina ovat ennakkosuunnittelu, tarkastukset, seuranta ja perehdytys sekä tapaturmien tutkiminen. (Myllyntausta 1994, 32.)

Rakennustyömaalla on veloituksia työturvallisuuteen liittyen, joita voidaan jakaa kolmella tavalla. Ensimmäisenä on työnantajan eli esimerkiksi pääurakoitsijan veloitteet, jonka tehtävän on varmistaa, ettei työstä aiheudu vaaraa työmaalla työskenteleville eikä niille, jotka ovat työn vaikutuspiirissä. Työntekijällä on useita huolehtimisveloituksia, kuten esimerkiksi työntekijän perehdytys työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin ja turvallisiin työtapoihin. Tässä on tärkeää kommunikoida vieraasta kulttuureista tulevien kanssa selkeästi. Työturvallisuuden takaamiseksi ja parantamiseksi työntekijän on toimittava yhteistyössä työnantajan kanssa. Etukäteissuunnittelun sekä työmenetelmien avulla voidaan välttyä suurimmilta vaaratilanteilta. (Koski ja Mäkelä 2006, 31 -32.)

Toinen ovat itsenäisen työsuorittajan velvollisuudet. Itsenäinen työsuorittaja on urakka-, ali-, hankinta- tai muuta työsuoritusta tarkoittava, sopimuksen perusteella työtä tekevä henkilö, jolla ei kyseessä olevalla työmaalla ole palveluksessaan työntekijöitä. Hänen velvollisuuksiinsa kuuluu omata tarvittavat luvat sekä pätevyudet. Lisäksi työsuorittajan on vastattava tarvittavasta turvallisuudesta esimerkiksi työvälineiden ja -koneiden suhteen. Hänen on myös noudatettava työpaikkaa koskevia turvallisuusohjeita, jotka hänelle on selvittänyt pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja. (Koski ja Mäkelä 2006, 32.)

Työntekijällä on myös oikeus ja velvollisuus huolehtia omasta turvallisuudestaan, johon kuuluu muun muassa seuraavia asioita (Koski ja Mäkelä 2006, 33):

- työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten noudattaminen
- huolellisuuden ja varovaisuuden noudattaminen
- omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen
- vaaraa aiheuttavien puutteiden tai vikojen poistaminen
- henkilösuojaimien ja muiden työnantajan antamien varusteiden huolellinen ja ohjeiden mukainen käyttö
- vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua
- oikeus kieltäytyä työstä, jos työturvallisuutta ei ole varmistettu.

Lisäksi työturvallisuuslaissa kerrotaan erilaisia lausumia turvallisuudesta kuten 19§ pykälässä:

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle työolosuhteissa tai työmenetelmissä, koneissa, muissa työvälineissä, henkilösuojaimissa tai muissa laitteissa havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työntekijän on kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti ja mahdollisuuksiensa mukaan poistettava havaitsemansa ilmeistä vaaraa aiheuttavat viat ja puutteellisuudet. (Työturvallisuuslaki 2002, 19 §.)

2.5.2 Aikataulutus rakennusyrityksissä

Onnistunut rakennushanke vaatii, että asetetut tavoitteet saavutetaan aikataulussa. Tämä edellyttää valvontaa, ohjausta ja suunnittelua. Ajallinen suunnittelu ja sen kautta oleva ohjaus luo perustaa muille suunnitelmille kuten hankinnat sekä tarpeellisen työvoiman hankinta. Aikataulu on malli sille, jossa luodaan ajoitus tehtäville sekä realistinen toteutusmalli olemassa olevilla tiedoilla. Tavoitteiden on oltava realistisia suhteessa työvoiman käyttöön ja tavoitteet, jotka on oltava mitattavissa tuotoksen sekä ajan suhteen. (Lindberg ym. 2012, 18.)

Rakennuttajan vastuulla on luoda realistinen projekti aikataulu, jossa esitetään tavoitteet sekä yhteydet muihin suunnitelmiin. Tietty muoto urakoissa vaikuttaa oleellisesti projektinaikataulutukseen. Aikataulutuksessa on työmaatoimintojen suunnittelua, suunnitelmien valmistuminen, hankinnat sekä rakennusten käyttöönotto. Suunnittelu ja sisältö on kuvattu suunnitelma-aikataulussa. (Lindberg ym. 2012, 18.)

Rakennuttajan hyväksymä sekä toteuttajan laatima yleisaikataulu on sopimusehtojen mukainen urakkasopimuksen työaikataulu. Sopimusaikataulun kannalta on oleellista, että toteuttajan sekä rakennuttajan kannalta oleelliset ajankohdat löytyvät ja siitä voidaan laatia konkreettisempi työaikataulutus.

3 VIESTINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

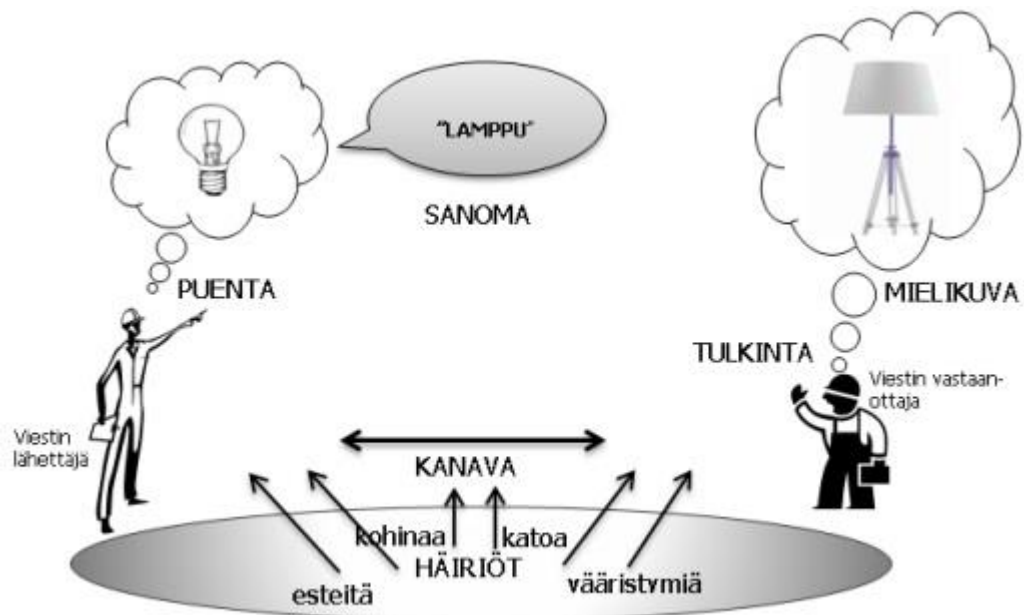
Luvussa käsitellään lyhyesti viestinnän teorian viitekehystä ja kerrotaan paikallisen viestinnän merkityksestä yksittäisten työmaiden osalta.

3.1 Mitä viestintä on

Viestintä on läsnä kaikkialla ja sitä voidaan kuvailla kahden osapuolen vaihdantaprosessina. Tarkemmin ilmaistuna se on sanomien vaihtamista, joiden merkitykset ovat mahdollisimman yhtenäisiä. Viestinnässä lähettäjän sekä vastaanottajan osalta on huomioitava fyysinen sekä kulttuurillinen tausta. Viestintä onnistuu vain, jos lähettäjän viesti on vastaanottajalle ymmärrettävää. (Juholin 2006, 16–18.) Viestintä terminä tarkoittaa siis laajasti kaikkea vapaata informaation vaihtoa. Tavallisesti eräänlaisena kattoterminä esimerkiksi yrityksiä tutkittaessa käytetään sanaa organisaatioviestintä, joka käsittää organisaation kaikki viestinnälliset toimenpiteet, johon kuuluvat sisäinen ja ulkoinen viestintä. (Åberg 2006, 96.)

Koska kysymys on ihmisistä, on viestintätapahtuman kulkua vaikea mallintaa täydellisesti. Prosessissa ilmenee häiriöitä, jotka liittyvät ihmismielen sisäisiin sekä ulkoisiin tekijöihin. (Lohtaja & Kaihovirta–Rapo 2007, 11 – 12.) Sanoman informatiivisuus voi vaihdella todella suuresti, jolloin annetusta informaatiosta ei saada kunnollista selkoa. Esimerkiksi politiikassa on tunnetusti paljon epäselvää viestintää, jolloin vastaanottava osapuoli voi vain spekuloida viestin tarkoitusperiä.

On myös huomattava, että liian tarkka informaatio, kuten tieteellinen- tai ammattitermistö voi tuoda enemmän sekaannusta kuin ymmärrystä. On esitettykin, että vastaanottajan sekä lähettäjän välillä on neljää erilaista häiriötekijää, jota ovat vääristymä, kato, kohina tai este. (Åberg 2006, 87.) Kohinassa haluttuun sanomaan on sekoittunut häiriötä tai väärää sanomia. Este tarkoittaa taas häiriötä, jonka ansiosta viesti ei mene ollenkaan perille. Tähän voi olla syynä puutteelliset viestinnälliset keinot tai täydellinen kielitaidon puute. Kato tarkoittaa vastaanottajan puutteellista keskittymiskykyä, joka voi ilmetä kuulo- tai näköhäiriönä. Sanoman väärin ymmärtäminen ja sen kautta oleva häiriö on vääristymä, joka usein liittyy vastaanottajan asenteisiin sekä arvoihin. (Åberg 2006, 87–90.)



Kuvio 2. Viestinnän malli, jossa mukana häiriötekijät (Åberg 2006, 86)

Kuten kuviossa kaksi havainnollistetaan, työmaalla viestintään täytyy kiinnittää huomiota, jotta esimerkiksi annettuja teknisiä ohjeita pystytään seuraamaan täsmällisesti oikein. Tämä tarkoittaa konkreettisesti sitä, että kuvaillut suulliset sekä kirjalliset suunnitelmat on annettu urakoitsijan toimesta ja ne toteutuvat aliurakoitsijan sekä työntekijän ymmärryksen puitteissa. Lisäksi mahdollisista epäkohdista ja muutoksista kerrotaan mahdollisimman ymmärrettävästi ja nopeasti työtä valvovalle taholle, esimerkiksi työmaapäällikölle.

Suuria ongelmia ja vahinkoja tapahtuu usein siksi, että työmaalla ilmenevistä ongelmista tai epäkohdista ei kerrota tarpeeksi avoimesti tai ymmärrettävästi. Tähän voivat vaikuttaa kulttuurilliset piirteet tai viestinnälliset esteet. Viestinnän kehitys vaatii panostusta erityisesti toimivalta johdolta, mutta myös parempaa etukäteistä ymmärrystä työvoimalta. Ulkomaalaisen työvoiman lisääntyessä on kuitenkin luonnollista, että työnjohdon vaatimukset nousevat erinäisten kielellisten tai kulttuurillisten vaatimuksien takia.

3.2 Ulkoinen viestintä

Ulkoinen viestintä tarkoittaa sitä viestinnällistä kuvaa tai tyyliä, jonka organisaatio antaa itsestään ulospäin. Tähän kuuluvat suhdetoiminta, tiedottaminen ja julkinen markkinointi. Ulkoinenkin viestintä voi olla monisuuntaista eli vuorovaikutteista, yleisön kanssa toimivaa keskustelua. Tämä näkyy käytännössä sosiaalisessa mediassa, jossa olemassa oleviin epäkohtiin puututaan välittömästi sellaisten noustessa esiin. Käytännössä ulkoinen viestintä kattaa kaikki ulkoiset sidosryhmäsuhteet kuten yhteiskunta, media- ja sijoittajasuhteet ulospäin. Rakennusteollisuudessa esimerkiksi yrityksen julkinen markkinointi sekä keskustelu asiakkaiden kanssa markkinoinnin avulla ovat osa ulkoista viestintää. (Juholin 2009, 39 – 40.)

Ulkoisen viestinnän rajaus perinteisesti suhteessa sisäiseen viestintään on perustunut jakoon vastaanottotavasta, joka voidaan rajata ulko- ja sisäpiiriin. Sisäpiiriä edustavat organisaation työntekijät sekä johto. Asiakkaat sekä muut yhteistyökumppanit ovat ulkopiiriä. Ei ole kuitenkaan aina yksiselitteistä vastausta millä tavalla kaikkia suhteita käsitellään tässä jakamismenettelyssä, koska esimerkiksi osakkaat ja pääkäytyöntekijät kuuluvat miltei samaan asemaan kuin oma henkilöstö. (Juholin 2009, 42.)

Ulkoisen viestintä vaikuttaa oleellisesti organisaation ulkopuoliseen imagoon ja brändin kehittymiseen. Ulkoinen viestintä vaatii johdonmukaista kehittämistä, visuaalisen ilmeen luomista ja strategiaa, joka tukee yrityksen reaalista toimintaa. Tämä tuottaa aineetonta pääomaa, joka määrittää merkittävästi esimerkiksi yrityksen arvostusta markkinoilla. (Juholin 2004, 148.)

3.3 Sisäinen viestintä ja organisaatio

Organisaatioita kuten yrityksiä tai yhteisöjä voidaan kuvata joukkona ihmisiä, jotka tekevät vastikkeellisia toimia yhteisen tavoitteen toteutumiseksi. Organisaatioilla on omanlaisensa rakenne, jossa määritellään esimerkiksi työn jakaminen sekä valtasuhteet. Organisaatio hankkii tarvittavat resurssit toimintaansa varten, kuten raaka-aineet, tilat, laitteet ja muut tuotannon tekijät. Organisaatio kuten yritys ei kuitenkaan toimi ilman viestintää, joka kuuluu yrityksen keskeisiin tuotantotekijöihin. Viestintä välittää tarpeellisen informaation yrityksen sisällä ja siihen on sidottuna sekä henkilöt, että toimivat järjestelmät. Viestintään kuuluu oleellisesti sisäinen viestintä, jossa huomioidaan työyhteisön vuorovaikutus sekä tiedonkulku organisaation jäsenten välillä. Tähän kuuluvat kasvokkain keskustelu, palaverit, ilmoitukset, tiedotteet sekä esimerkiksi intranetsovellukset. Sisäistä viestintää tapahtuu yritysten ja organisaatioiden jäsenten sekä sisäisten ryhmien välillä. Tätä voidaan jakaa vielä viralliseen sekä epäviralliseen viestintään, josta muodostuu kokonaiskuva viestinnälle. (Lohtaja & Kaihoviirta-Rapo 2007, 14.)

Viestintää tarvitaan myös erityisesti yrityksen toiminnassa tapahtuvien muutosten hallinnassa. Täten viestintää ei pidä katsoa vain tiedottamisena vaan enemmänkin pohtivana vuorovaikutuksena sekä keskusteluna. Tämä keskustelu luo myös yrityksen sisäistä toimintakulttuuria. (Juholin 2006, 30 – 34; Juholin 2008, 108.)

Selkeä sisäinen viestintä on ratkaisevaa, jotta toiminnan tuloksellisuudessa sekä tehokkuudessa päästään vaaditulle tasolle. Tämä pätee varsinkin suuriin rakennushankkeisiin, jossa aliurakointiketjut sekä monimutkaiset toimitussuhteet vaativat usein oman osastonsa organisointiin. Täten jokaisen organisaation on tutkittava, suunniteltava sekä johdettava viestintää oikealla tavalla. (Åberg 1989, 34.)

Työyhteisön viestintään vaikuttaa oleellisesti sen tavoitteellisuus sekä organisointitavat. Kuten muutenkin liikeyrityksen tai hankkeen johtamisessa on tavoitteet tuloksen tekemisen ehtona. Täten vies-

tinnässäkin käytetään perusteena omia taktisia sekä operatiivisia suunnitelmia, jotka perustuvat yrityksen suurempaan strategiaan. (Åberg 2006, 49.)

On huomattavaa, ettei hienointakaan strategiaa tai visiota toteuteta ilman selkeää viestintää. Hälyttävänä esimerkkinä toimimattomasta sisäisestä sekä ulkoisesta viestinnästä voidaan pitää esimerkiksi vuoden 2016 Länsimetro hanketta Helsingissä, jossa toimiva johto sekä aliurakoitsijat eivät saaneet ajantasaista tietoa. Tämä epä tietoisuus levisi myös mediaan, joka vaikutti huomattavan negatiivisesti hankkeen imagoon sekä toi brändiin kohdistuvaa vahinkoa hanketta johtaville urakoitsijoille. (Helsingin Sanomat 2016.)

Sisäisen viestinnän kehittäminen on ehdoton edellytys organisaation toimivuudelle sekä kehitykselle. Tämä on myös totta rakennustoiminnassa, jossa työyhteisön viestinnän tulisi tukea yrityksen strategisia päämääriä, tuoda kilpailukykyä sekä tuloksellista kanssakäymistä.

Viestintää voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Työmaalla tarkastellaan esimiehen ja alaisen välistä viestintää sekä työyhteisön jäsenten välistä kommunikaatiota, jotka korostuvat päivittäisessä työssä. Lisäksi tehtäväviestintä ja strateginen viestintä ovat osa pidemmän ajan viestintää, jossa pyritään tuomaan esille laajemmin yrityksen tavoitteet sekä suunta.

3.4 Viestinnän tavat ja kanavat

Työyhteisössä on useita viestinnän kanavia. Suulliset viestit kulkevat usein kasvokkain tai puhelimitse, mutta usein työssä käytetään monia eri kanavia samanaikaisesti. Tällaisia ovat esimerkiksi intra ja internet, keskusteluryhmät, pikaviestit ja puhelinyhteydet. (Åberg 2006, 91.) Viestit kulkevat usein virallisesti tiedotteiden, koulutuksen, alais - esimieskeskustelun tai perehdytyksen kautta. On kuitenkin huomattavaa, että suuri osa keskustelusta on myös epävirallista esimerkiksi kahvitauko- tai ns. käytäväkeskustelua. Tässä keskustelussa korostuvat erilaiset lähtökohdat ja kulttuurit, jotka ovat jokaisessa työyhteisössä omansa. (Åberg 2006, 85.)

Virallisimpia kanavia työyhteisössä ovat työyhteisöpalaverit, kuten viikottaiset tai kuukausittaiset palaverit. Puolivirallisina foorumeina pidetään myös kahvitilaisuuksia tai muita foorumeja, joissa kuitenkin keskustellaan työyhteisön asioista. Usein monessa tilaisuudessa, kuten strategiapäivillä tai juhlissa sekoittuvat epävirallinen sekä virallinen viestintä. (Juholin 2006, 78.)

On tärkeää huomioida organisaation omat viestinnälliset perinteet sekä kulttuuri, koska se määrittää paljon missä ja milloin tärkeintä tietoa vaihdetaan. Viestinnällisistä muodoista ei yleensä ole pulaa, mutta on tärkeää valita kaikkein tehokkaimmat viestintätavat, joita henkilöstö käyttää. Epäsopiva viestintätapa tarkoittaa useimmiten epäonnistunutta viestintää. (Lohtaja & Kaihoviirta-Rapo 2007, 15-20.)

Yleisesti tiedetään, että huonosti näkyvä varoitus tai vain muutamalle ihmiselle annettu kehoitus ei välttämättä leviä kaikkien työntekijöiden keskuuteen. Toisaalta esimerkiksi palautteet voivat olla joskus henkilösidonniaisia, jolloin siihen ei kannata sitoa koko työyhteisöä.

3.5 Organisaatioviestinnän haasteet

Useimmiten viestinnässä ilmenevät haasteet ovat johdon kykenemättömyyttä organisoida viestintää sekä tuoda esiin sen tärkeyttä menestystekijänä. Vääränlaista viestintää on esimerkiksi pelkästään reaktiivinen viestintä, jolloin viestintää tehdään vasta silloin kun jotain tapahtuu. Avoin viestintä voi hankaloitua henkilökohtaisten arvojen tai puutteellisen kyvykkyyden takia. On tärkeää peräänkuuluttaa avoimuutta virheistä, mutta vähintään yhtä tärkeää on myös tiedottaa positiivisista tuloksista.

Mitä paremmin työntekijät saavat tarpeellista tietoa esimerkiksi työmaan vaiheista ja tarpeellisista toimintaohjeista virheiden sattuessa niin sitä paremmin suuremmat virheet voidaan välttää. Lisäksi viestinnän johtaminen vähentää strategista epävarmuutta, joka vähentää työnteossa näkyvää epävarmuutta. Hyvät viestinnän käytännöt vaikuttavat positiivisesti sitoutumiseen sekä tehokkuuteen. (Juholin 2008, 150.)

Yrityksen strategista viestintää pidetään tärkeänä osana usempaa yritystä, mutta useimmiten se koskee vain toimihenkilöiden toimintaa ja strategia -sanaan liittyy kielteisiä merkityksiä. Strategiasta viestiminen on yksi tapa johtaa organisaatiota ja se vaatii paljon henkilökohtaista viestintää. Pohdinnan täytyisi olla ideaalimielessä tiimipohjaisempaa kuin ylhäältä alas lausuttua sanomaa. (Juholin 2008, 113.)

Useimmiten rakennustyömaalla työmaaajohtaja vastaa viestinnän organisoinnista ja varsinkin alihankkijoiden sekä vaihtuvan työvoiman takia voi strategisten tavoitteiden jatkuva viestintä olla hankalaa. Useimmiten viestinnän tyyli mukautuu toimintaympäristön vaatimuksiin eli muotoutuu tapa, kuinka kommunikoidaan eri sidosryhmien kanssa.

3.6 Viestinnän teoria ja käytäntö

Viestinnän käsitteistö on laajaa ja oikeastaan tärkeämpää on ymmärtää sen merkitykset yksittäisen organisaation osalta. Viestinnän teoriat auttavat hahmottamaan sitä kokonaisuutta, jossa kaikki toimivat. Joskus sitä seurataan prosessina, jolloin se havainnoidaan osapuolien informaatioputkeksi. Kuitenkin useimmiten se on monimutkainen ilmiö, jonka tuloksia on vaikea ennakoida. (Juholin 2004, 18.)

Viestinnän keinot ja tehokkuus päivittäisessä työssä ja työmailla vaihtelevat olosuhteiden, kuten urakan laajuuden tai työntekijämäärän mukaan. Työmaan viestinnässä on kuitenkin huomattavaa, että käytännön tason johtajan on osattava viestiä kaikille sidosryhmille ymmärrettävällä tavalla. Väli-tömmään viestinnän ympäristöön kuuluvat usein sekä ulkomaalaiset- ja kotimaiset työntekijät sekä paikallinen alueellinen johto. Useimmiten viestiminen on jatkuvaa dialogia, keskustelua sekä ohjaamista, jossa pohjana ovat määritelty aikataulu sekä budjetti.

Organisaation viestintä on liityttävä ehjästi organisaation tavoitteisiin. Yhteisöviestintä on johtamisen työkalu ja jokainen esimies on sidottuna niihin taitoihin ja valmiuksiin, joita he ovat itselleen hankkineet. Yrityksen näkökulmasta asiaan voidaan kuitenkin vaikuttaa koulutuksella sekä perehdytyksellä. Koska viestintä ei ole pelkästään informaation kulkua vaan se välittää hyvää ilmapiiriä, motivaatiota ja määrittää liiketoiminnan kehitystä, on se nykytiedon mukaan muutettava mahdollisimman vuorovaikutteiseksi. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 13.)

3.7 Viestinnän toteutuminen rakennusalan yrityksessä

Suomessa rakennusosalalla toimii suuri määrä erikokoisia ja tyyppisiä yrityksiä. Lemminkäinen Oyj luokituu suurimpiin rakennusalan yrityksiin Suomessa ja sen strategiset suuntaukset sekä ulkoisen, että sisäisen viestinnän suhteet ovat myös sen mukaiset. Lisäksi pörssiyrityksillä on erityisiä veloituksia esimerkiksi ilmoittaessaan tulokatsauksiaan tai omistusosuuksiaan. Tutkimuksen kannalta on kuitenkin järkevää supistaa viestinnän tarkastelua koskemaan yksittäisen työmaan käytännön toimintaa.

Pohjoismaissa toimiva yritystä johdetaan strategisista lähtökohdista, jossa hallitus nimittää toimitusjohtajan, jonka tehtävänä on hoitaa yrityksen juoksevaa hallintoa sekä vastata konsernin liiketoiminnan käytännön johtamisesta. Eri liiketoimintasegmenteistä, kuten talonrakentaminen sekä infraprojekteissa toimivat omat vastuujohtajat. Paikallisesti eri maakunnissa toimivat aluepäälliköt, jotka vastaavat alueiden rakennushankkeista. Aluepäälliköt toimivat yhdessä rakennustyömailla olevien työnjohtajien kanssa, valvoen sekä ohjastaen hankkeiden etenemistä. (Lemminkäinen, 2016.)

Vastaavat mestarit eli työnjohtajat ovat työmailla käytännön tehtävissä, jotka ohjaavat rakentamisen aikana suunnittelua, luoden aikataulut, työn organisoimisen ja hankintojen valmistelun. Vastaavan mestarin työhön kuuluu suunnitelmien mukainen toiminta, mutta myös rakennusalan säännösten noudattaminen.

Rakennusalan toiminta on hyvin projektinomaista ja viestinnällisesti se aiheuttaa omanlaisia haasteita. Työmaat hankitaan yleisesti osallistumalla urakkakilpailuun. Jokaiselle urakalle nimetään omat toimihenkilöt ja niille rakennetaan oma organisaatio. Toimiva viestintä on tärkeää kaikissa projektin vaiheissa ja viestimisen täytyisi olla johdonmukaista ja selkeää.

Työmaalla työntekijöiden ja työnjohdon väliset aktiivisimmat viestintätilanteet ovat viikkopalaverit, joita järjestetään työmaan eri rakennusvaiheissa sekä tiedotettaessa ulospäin. Ne toimivat pääasiallisina ja virallisina foorumeina viestinnälle, joiden aikana tärkeän tiedon pitäisi kulkea. Puolivirallisia kokouksia edustavat tauot tai muut välihetket. Työnjohdon osalta asiantuntijuuden mukaiseen työhön kuuluvat myös ulkoisten verkostojen hoitaminen. Tällaisia ovat alihankintayritykset sekä sidosryhmät. Viestiminen heidän kanssaan tapahtuu pääosin puhelimella sekä sähköpostilla tai fyysisellä tapaamisella.

4 OPINNÄYTETYÖSSÄ TEHTY TUTKIMUS

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa sekä kehittää Lemminkäinen Oyj:n viestintää siten, että saataisiin tietoa sekä parannusehdotuksia työmaan sisäisestä viestinnästä erityisesti ulkomaalaisen työvoiman osalta. Tutkimuksesta saadut tulokset auttavat kehittämään yrityksen prosesseja ja antavat tietoa siitä kuinka eri vastaajaryhmät kokevat nykytilan. Näkökulmat tutkimuksen tekemiseen muotoituivat toimeksiantajan kanssa sekä teoriaan tutustumisen vaiheessa.

4.1 Aineiston keräys ja käsittely

Tutkimus tehtiin kyselylomaketutkimuksena, mihin vastasivat yrityksen työmaalla olevat työntekijät ja esimiehet. 30 työntekijän joukossa oli myös suomenkielisten työntekijöiden ryhmä. Kyselylomakkeessa oli taustoittavia kysymyksiä sisäisestä viestinnästä, työturvallisuudesta sekä laadusta. Huomasin kysymyksiä tehdessä, että moni kysymys oli helppo ymmärtää monella tavalla, jolloin ne aiheuttaisivat virheitä myös tutkimustuloksiin. Tämän takia tein kysymyksistä mahdollisimman yksiselitteisiä. Tällä tavoin saatiin esiin kehitysehdotuksia konkreettisten toimenpiteiden pohjaksi. Kyselylomakkeet jaettiin tutkittaville henkilökohtaisesti tai sähköpostitse. Vastaukset palautettiin paikalla tai sähköisesti.

Tutkin Kuopiossa olevaa Lemminkäisen työmaata, jossa olin itse mukana sen alusta loppuun harjoittelevana työmaanjohtajana, joten pystyin ottamaan kantaa viestinnän kehittämiseen omastakin näkökulmasta. Tein tutkimusta myös Kuopion ulkopuolella olevista työmaista, joissa oli mahdollisuus vastaavanlaiseen kartoitukseen. Keskustelin myös tilaajan edustajien kanssa, jotta pystyttiin paremmin suunnittelemaan sekä kehittämään työmaalla olevaa viestintää. Haastattelut tehtiin etukäteen valmisteltujen kysymysten pohjalta. Tein tutkimuksen suomen sekä venäjän kielellä. Haastattelutulokset kirjattiin ylös kyselylomakkeisiin. Tutkimusmenetelmän valinnassa olen huomionut sen, että sen tuloksia ja havaintoja voitaisiin käyttää yrityksen tulevaisuuden kehityksessä.

4.2 Kysymysten asettelu ja ongelmat viestinnässä työmaalla

Vaikka rakennusteollisuudessa on suhteellisen paljon ulkomaalaista työvoimaa, ei heidän ja suomalaisen työnjohdon välisen viestinnän tasosta ole paljoa käytännöllistä tietoa. Tätä tietoa tarvitaan konkreettisen viestinnän parantamiseen. Viestinnän ongelmien tutkiminen ja ongelmien tunnistaminen ovat ennakoiva toimenpiteitä, joiden avulla voidaan välttyä ongelmilta varsinaisen rakennustyön eri vaiheissa.

Validiteetti on arviointi siitä kuinka hyvin sekä onnistuneesti tutkimusmenetelmä mittaa tutkimuksen kohteena olevaa asiaa. Kyselylomaketta testattiin ennen sen julkaisemista haastattelemalla muutama henkilö jokaisesta ryhmästä, jotta saataisiin varmuus sen ymmärrettävyydestä.

Haastattelukysymykset kehitettiin yhteistyössä ohjaavan opettajan sekä Lemminkäinen Talo Oyj:n Kuopion paikallisjohdon kanssa. Suunnitelman mukaan tarkoituksena oli selvittää muutamia pääkohtia, jotka liittyvät keskeisesti viestinnän laatuun. Tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Kuinka hyvin työyhteisöviestintä ja tiedonkulku toimivat?
2. Kuinka hyvin toimii työtehtäväviestintä; perehdytys, työturvallisuus aikataulutus, ohjeistus, työntekijän tavoitteiden asettaminen?
3. Kuinka hyvin toimii esimies – alainen – viestintä; palautteen anto?
4. Kuinka hyvin Lemminkäinen Oy:n turvallisuus ja laatu tavoitteet ovat tiedossa koko työmaaorganisaation sisällä?

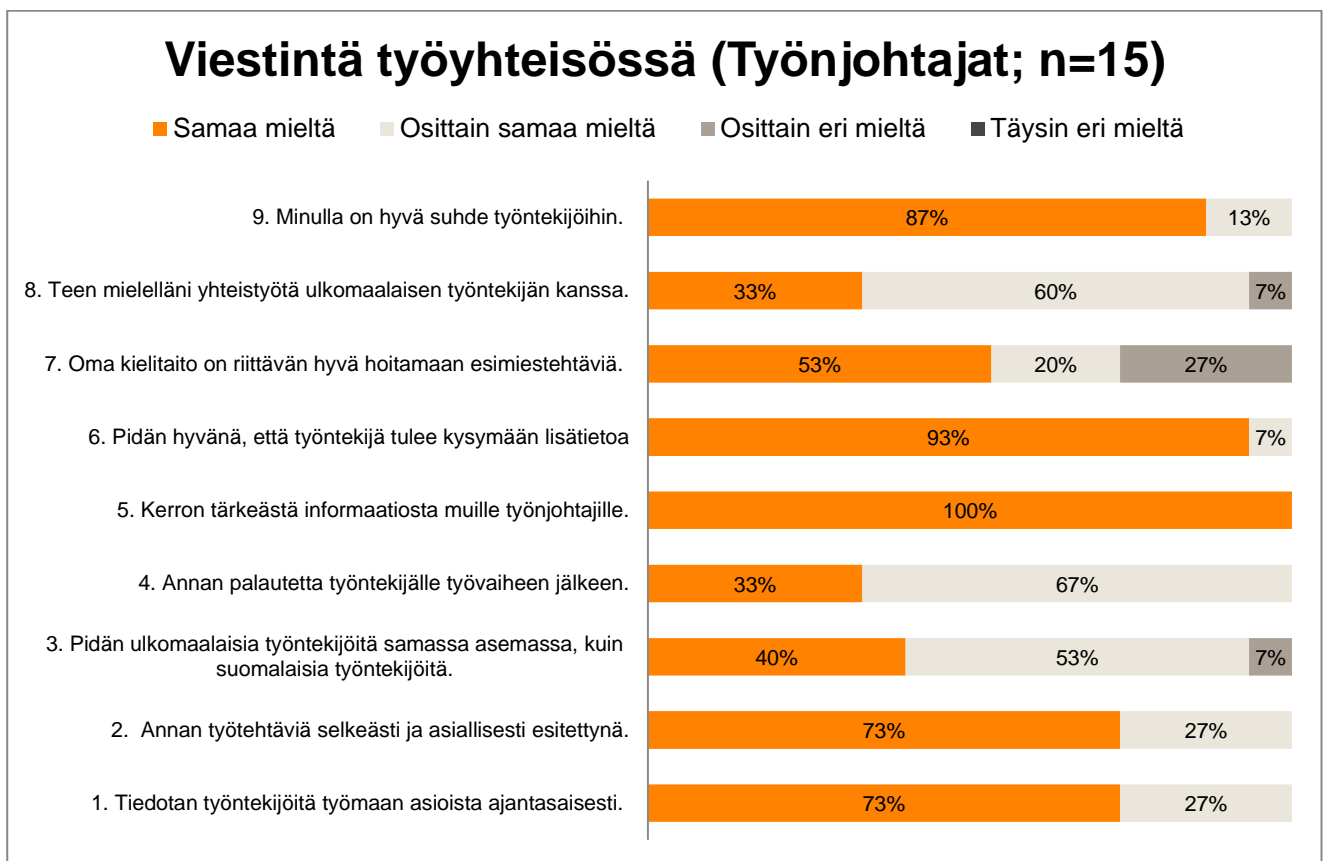
Jokaiseen pääkohtaan liittyen on tehty tarkentavia kysymyksiä. Kyselylomakkeen osioissa oli 6–10 väittämää. Väittämiin vastattiin asteikolla 1–4. Vastausvaihtoehtoina esitettiin arvoilla samaa mieltä numerolla yksi ja täysin eri mieltä numerolla neljä. Lomake sekä sen ohjeistukset ovat liitteenä opinnäytetyön loppuosiossa. Kyselyn vastaukset ovat anonyymejä ja tunnistetietoina käytettiin vastanneiden asemaa yrityksessä. Kysymysten avulla selvitettiin työmailla työskentelevien tietämystä esimerkiksi työnormeista, perehdytyksestä ja työturvallisuudesta sekä viestinnän tasosta. Lisäksi kysyttiin mahdollisia parannusehdotuksia ja työkuulttuuriin liittyviä eroja.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimuksessa saatujen tulosten analyysissa keskityttiin selkeisiin poikkeamiin ja vastausten osuuksiin. Esimiehet sekä rakennusmiehet vastasivat väittämiin 1–4 välillä ja tästä tiedosta nostettiin esiin prosentuaaliset osuudet, jotka voidaan suhteuttaa vastaajien kokonaismäärään. Tästä voidaan arvioida esimerkiksi viestinnällisiä puutteita, kuten sellaisia, että saadaanko työssä tarvittuja ohjeita riittävästi. Kyselyyn osallistui suomalaisia ja ulkomaalaisia työntekijöitä sekä suomalaisia työnjohtajia.

5.1 Viestintä työyhteisössä

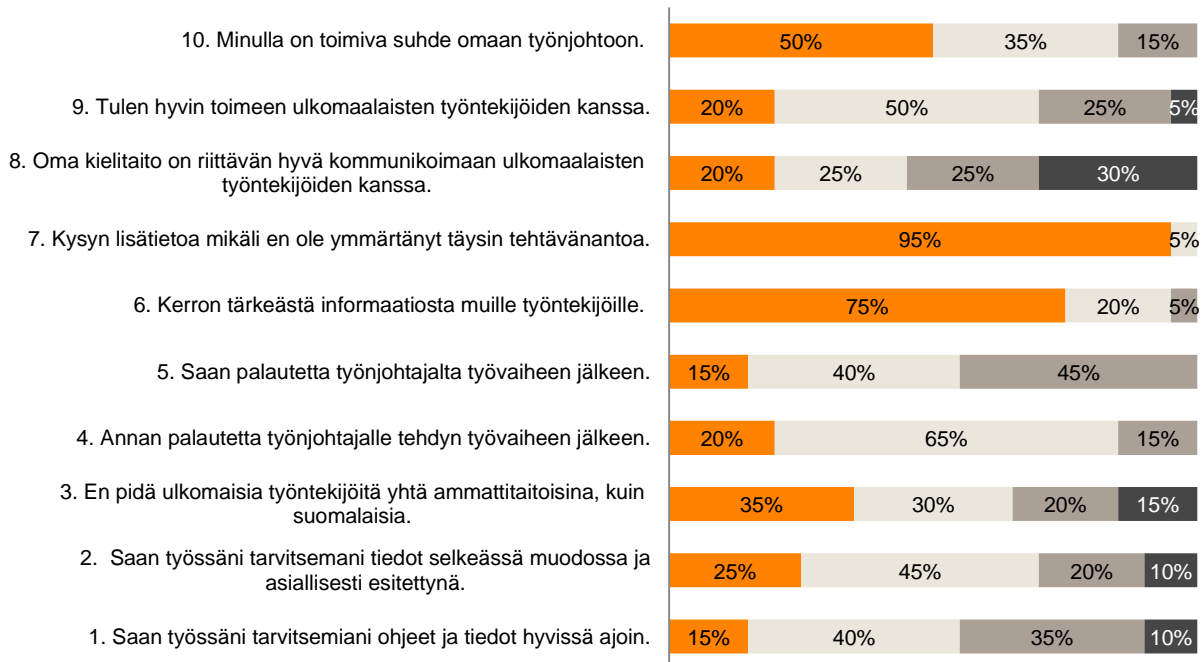
Tässä osiossa tarkastellaan viestintää työyhteisössä. Kysymyksissä tarkasteltiin työmaa viestinnän toimivuutta ja kokemuksellisuutta työnjohdon ja suomalaisen sekä ulkomaalaisen työvoiman näkökulmasta.



Kuvio 3. Viestintä työyhteisössä, työnjohtajat. (N=15)

Viestintä työyhteisössä (Työntekijät Suomi; n=20)

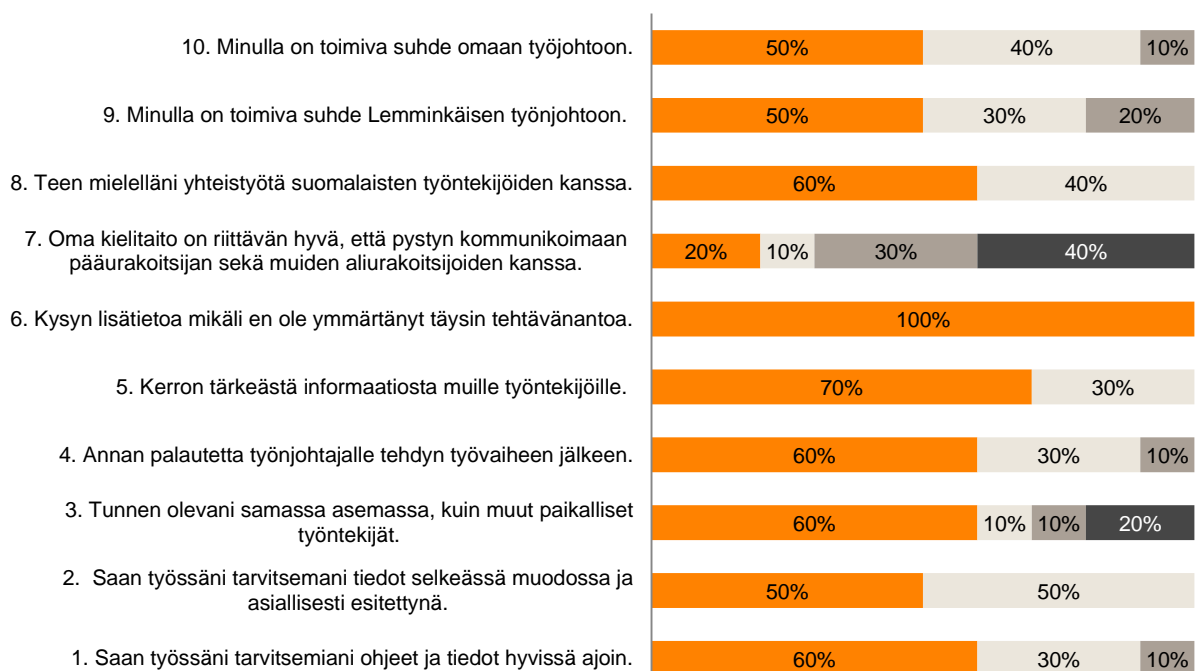
■ Samaa mieltä ■ Osittain samaa mieltä ■ Osittain eri mieltä ■ Täysin eri mieltä



Kuvio 4. Viestintä työyhteisössä, Suomalaiset työntekijät. (N=20)

Viestintä työyhteisössä (Työntekijät Ulk.; n=10)

■ Samaa mieltä ■ Osittain samaa mieltä ■ Osittain eri mieltä ■ Täysin eri mieltä



Kuvio 5. Viestintä työyhteisössä, Ulkomaalaiset työntekijät. (N=10)

Ensimmäinen ja toinen kysymys ovat kaikissa taulukoissa kytköksissä toisiinsa, työnjohtajat ovat selkeästi "Samaa mieltä" tai "Osittain samaa mieltä" tiedonkulun laadusta ja selkeydestä, kun taas suomalaiset sekä ulkomaalaiset työntekijät eivät jaa samaa kuvaa viestinnän selkeydestä. Erityisesti Suomalaisten työntekijöiden osalta jakauma vastauksissa oli suurempaa. Työmaan olosuhteissa palautteen antaminen voidaan tuntea hankalaksi. Työnjohtaja joutuu perehtymään päivän aikana useaan tehtävään ja perinpohjaisen palautteen antaminen koetaan hankalana. Ulkomaalaiset työntekijät eivät osoittaneet samanlaista kriittisyyttä ohjeiden ja tietojen antamisen suhteen. Tämä voi puolestaan johtua työntekijöiden kotimaahan nähden erilaisesta työmaakulttuurista.

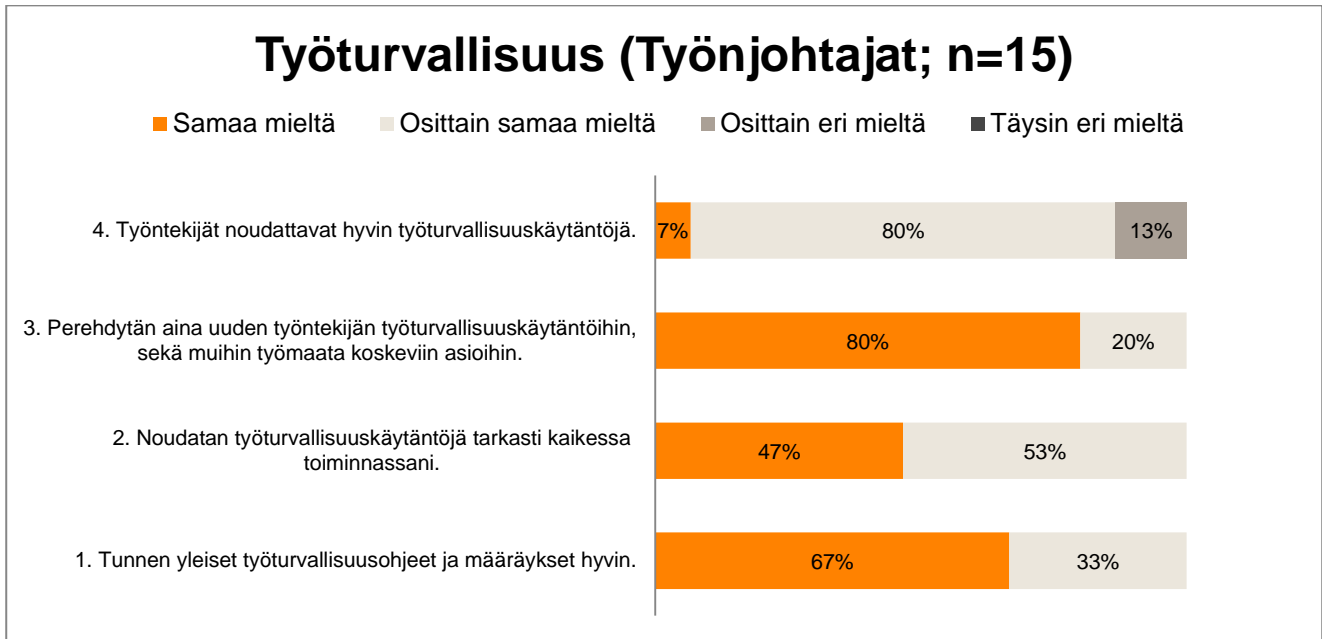
Kolmannessa kysymyksessä käsiteltiin asenteita ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen. Työnjohdon ja ulkomaalaisen työntekijän välinen suhde on vastauksista päätellen käytännönläheisempi; työnjohtajat suhtautuvat ulkomaalaiseen työvoimaan suhteellisen myötämielisesti. Suomalaiset työntekijät ovat 65 % joko "Täysin erimieltä" tai "Osittain eri mieltä" siitä, että ulkomaalaiset työntekijät ovat samassa asemassa. Tulokset viittaavat siihen, että Suomalainen työntekijä kokee työvoiman uhkana omille työpaikoilleen. Lisäksi ilmiössä on pelkona se, että liian suuri määrä ulkomaalaista työvoimaa tiputtaa kokonaispalkkatasoa Suomessa. Työnjohtajan tehtävänä on varmistaa urakat taloudellisesta ja aikataulullisesta näkökulmasta. Ulkomaalaiset työntekijät osoittavat enemmän tyytyväisyyttä työmaolosuhteisiin ja palkkatasoon, jotka ovat keskimääräisesti parempia kuin heidän kotimaassaan. Kuitenkin 20 % ulkomaalaisista kertovat olevansa "täysin eri mieltä", joka voi todennäköisesti johtua heihin kohdistuvista vahvoista negatiivisista asenteista.

Vastausten perusteella työvaiheiden jälkeen palautetta annetaan pääosin tarpeeksi, mutta viestinnän kannalta sitä voitaisiin kehittää enemmän vastavuoroiseksi. Suomalaisen työvoiman näkökulmasta työnjohtajalta saatua palautetta voitaisiin antaa enemmän, koska 45 % oli "osittain eri mieltä" siitä, että he saavat tarpeeksi palautetta esimiehiltään työvoiman jälkeen. Työnjohdon kokemus keskinäisestä tiedonjaostaan on positiivista ja työntekijätkin tuntevat pääosin, että kaikki jakavat oleellisen informaation ja ongelmatilanteissa kysytään lisätietoa.

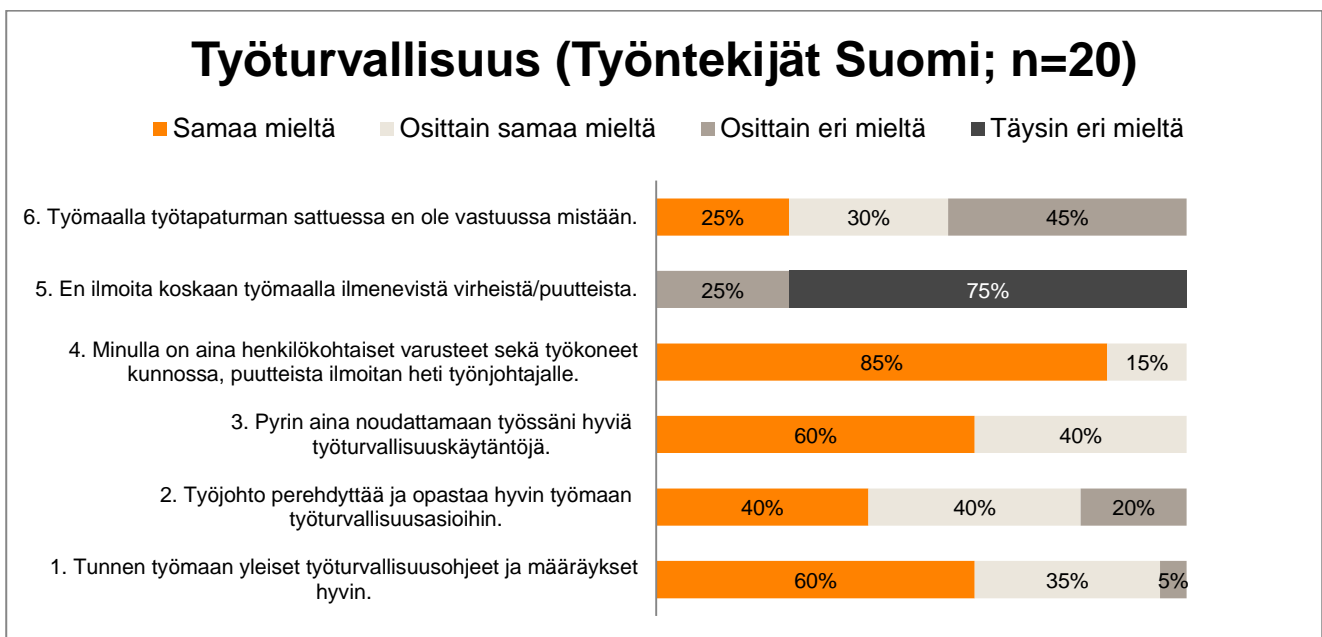
Ulkomaalaiset työntekijät kokevat oman kielitaitonsa puutteelliseksi kommunikoidessaan esimerkiksi pääurakoitsijoiden kanssa. Sama ilmiö kielitaidon puutteellisuudessa nähdään Suomalaisten työntekijöiden suhteessa ulkomaalaisiin työntekijöihin, joka selittyy osin yksilöllisillä valmiuksilla sekä koulutuksella. Esimiehet kokivat omat valmiudet pääosin riittäväksi päivittäisten töiden hoitoon. Suomalaiset työntekijät tulevat kyselyn mukaan pääosin toimeen ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Kuitenkin lähes neljännes suomalaisista työntekijöistä koki, etteivät tule toimeen ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa. Tämä voi viitata ulkomaalaisen sekä paikallisen työvoiman väliseen "kilpailuasetelmaan" sekä mainittuihin negatiivisiin asenteisiin työntekijöiden välillä. Yhteisen kielen puute haittaa työntekijöiden keskinäistä kommunikaatiota ja siten estää sosiaalisten suhteiden syntymistä työntekijäryhmien välille, ja saattaa siten luoda pohjaa keskinäisille, jopa katteettomille ennakkoluuloille. Kyselyn mukaan työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työnjohtoon ja poikkeamat ovat pääosin yksilöllisiä.

5.2 Työturvallisuus

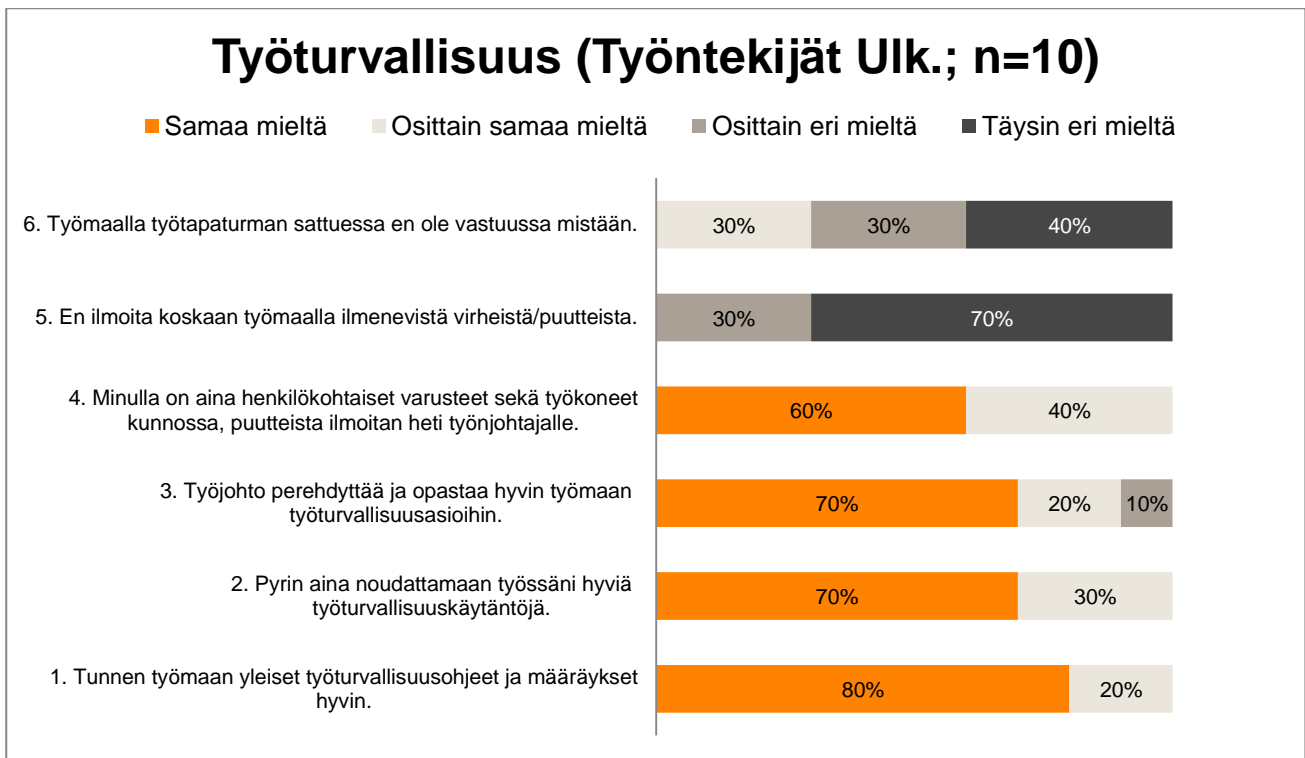
Työturvallisuutta ja siihen liittyvää viestintää tarkastelin ohjeiden noudattamisen, selkeyden ja vastuun näkökulmasta.



Kuvio 6. Työturvallisuus. Työnjohtajat. (N=15)



Kuvio 7. Työturvallisuus. Suomalaiset työntekijät. (N=20)



Kuvio 8. Työturvallisuus. Ulkomaalaiset työntekijät. (N=10)

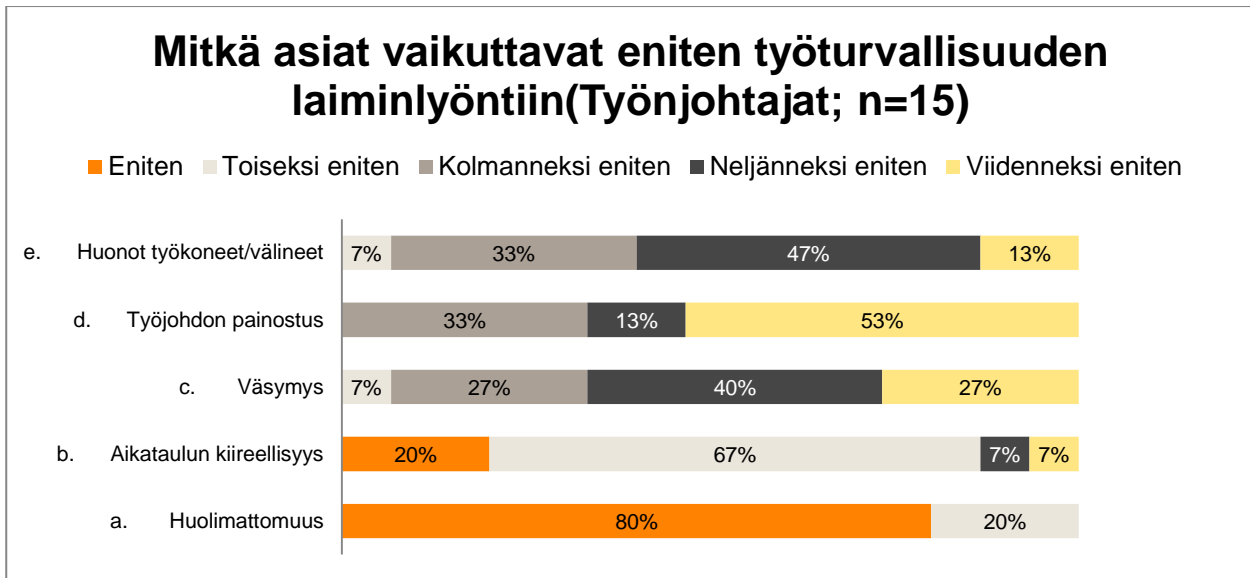
Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin yleisen työturvallisuusmääräysten tietämystä ja vastausten perusteella vain yksi vastaajista koki, ettei tietotaso ollut riittävällä tasolla ohjeiden suhteen. Toisaalta työntekijät voivat kokea työturvallisuusohjeet huomattavasti suoraviivaisemmin kuin työnjohto. Pääosin työmailla työskentelevät kokivat, että heillä on tarpeeksi hyvä tiedollinen pohja turvalliseen työympäristöön.

Työnjohtajien toisessa kysymyksessä pyrittiin selvittämään noudatetaanko työmailla ehdottomia työturvallisuuskäytäntöjä esimiesten osalta. Työnjohtajat vastasivat olevansa 53 % "Osittain samaa mieltä". Tämä on selkeä kehityskohde. Toimialan riskien suhteen sekä yrityksen arvojen kannalta on tärkeää, että työturvallisuutta valvotaan mahdollisimman tarkasti. Työntekijät refleктоimat omaa käyttäytymistä ensisijaisesti työnjohtoon, jolloin pahimmassa tapauksessa laiminlyödään työturvallisuutta.

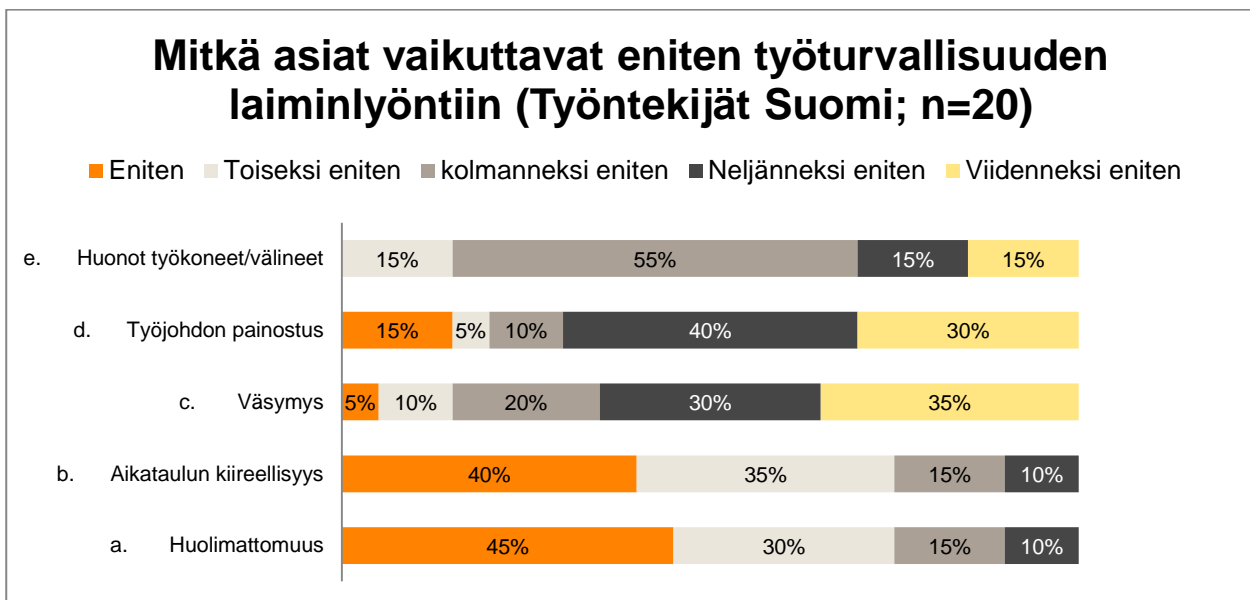
Työntekijät olivat tyytyväisiä työjohdon pitämään työmaaperehdytykseen ja vain yksi työntekijöistä vastasi "Hieman eri mieltä". Tämä voi myös viitata ulkomaalaisen työntekijän kohdalla tulleet kielimuuriin tai huomion puutteeseen. Työntekijät kokivat myös kertovansa mahdollisista puutteista työmaalla mahdollisimman avoimesti. Käytännössä vastuuta puutteiden tarkastuksesta annetaan paljon työnjohtolle ja esimerkiksi kielellisten seikkojen takia pieniä virheitä voi jäädä huomaamatta.

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin vastuukysymyksiä tapaturman sattuessa. Suomalaisista työntekijöistä yli 50 % vastasi, ettei vastuu tapaturmista ole välttämättä täysin heillä. Lisäksi osa ulkomaalaisesta työvoimasta tuki tätä käsitystä. Tapaturmatilanteen sattuessa katsotaan kuitenkin tarkasti työntekijöiden osallisuus tilanteeseen ja vastuun jakautuminen pitäisi olla selkeä kaikilla osapuolilla. Oman vastuun ymmärtämisessä työturvallisuuden suhteen olisi parannettavaa, jotta vältyt-

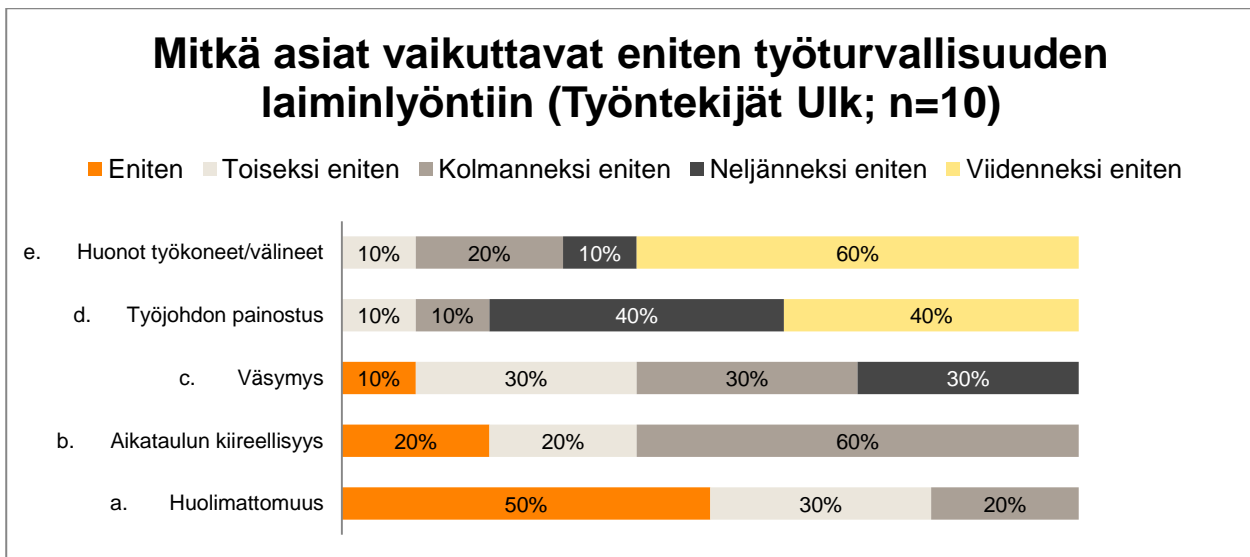
täisiin laiminlyönneiltä ja pystyttäisiin takaamaan kaikille turvallinen työympäristö. Vuonna 2006 tehdyn kyselytutkimuksen mukaan ulkomaalaisia työntekijöitä pidettiin tuolloin selkeästi työturvallisuusriskinä rakennustyömailla. (Järvirova 2006, 40)



Kuvio 9. Työturvallisuus. Työnjohtajat. (N=15)



Kuvio 10. Työturvallisuus. Suomalaiset työntekijät. (N=20)



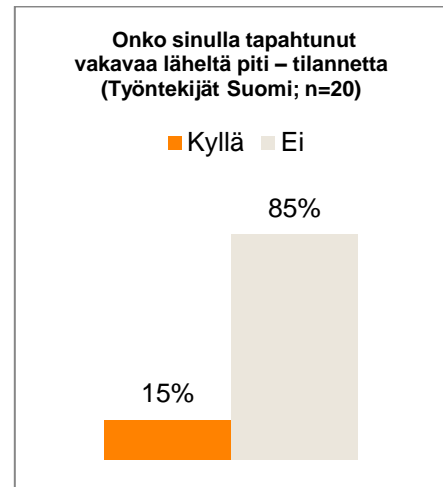
Kuvio 11. Työturvallisuus. Ulkomaalaiset työntekijät. (N=10)

Työturvallisuuden osion viimeisessä kysymyksessä tutkittiin tekijää joka vaikuttaa eniten laiminlyönteihin. Huolimattomuus on selkeästi suurin tekijä joka vaikuttaa tapaturmiin. Niin pitkään kuin ihminen rakentaa huolimattomuus, tarkkaavaisuuden herpaantuminen tai työprosessien huono tunteminen ovat niitä inhimmillisiä syitä jotka aiheuttavat eniten tapaturmia työmailla.

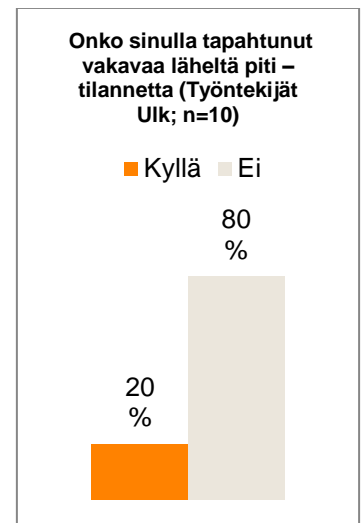
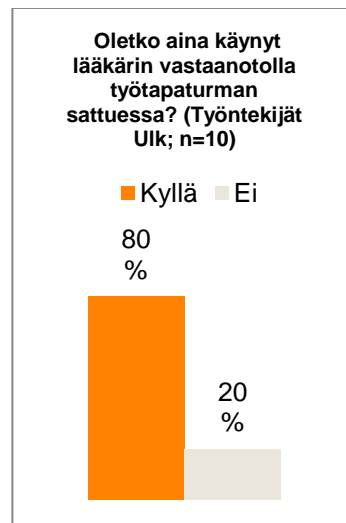
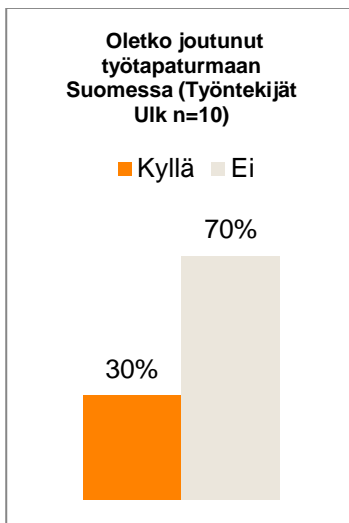
Selvityksen mukaan toisena tekijänä on aikataulun kiireellisyys. Nykypäivänä on harvassa aikataulullisesti katsottuna rauhallisia työmaita, rakentamisen täytyy olla tänä päivänä nopeaa ja tehokasta. Kiire ei saisi kuitenkaan vaikuttaa tapaturmamäärään, joten tulevaisuudessa täytyy kiinnittää enemmän huomiota nopeaan rakentamiseen joka olisi myöskin työntekijän kannalta turvallista.

Loput syistä ”Väsymys”, ”Työjohtajan painostus” ja ”Huonot työkoneet/välineet” jakautuivat tasaisesti. Yksi asia täytyy kuitenkin nostaa esille, suomalaisista työntekijöistä 15 % pitää työjohtajan painostusta riskitekijänä. Työnjohtajan täytyy antaa selkeät aikataululliset tavoitteet työntekijälle, jotta työmaa pysyisi aikataulussa. Jotkut työntekijät saattavat kokea tämän painostuksena ja työturvallisuusriskinä, että heille asetetaan liian tiukat aikarajat. Tutkimuksessa oli kuitenkin liian pieni määrä haastateltavia, jotta kyseisestä asiasta voisi tehdä varmoja johtopäätöksiä. Asiaan täytyisi perehtyä syvemmin, jolloin saataisiin varmempaa tietoa. Taustalle saattaa piiloutua työjohtajan painostus oikomiseen työmaan säännöissä, joka muodostaa uhkatekijän työmaan yleiselle turvallisuudelle.

Vertailukohtana voi pitää Järvirovan vuonna 2006 tekemää kyselytyksimusta SRV OY:n esimiehille. Tässä tutkimuksessa ulkomaalaisten työntekijöiden työturvallisuuskäytännöt todettiin puutteellisiksi ja suomalaisista käytännöistä poikkeaviksi. (Järvirova 2006, 39). Tällä alueella on siis tapahtunut kehitystä vuosien kuluessa.



Kuvio 12, 13. Työturvallisuus. Suomalaiset työntekijät. (N=20)



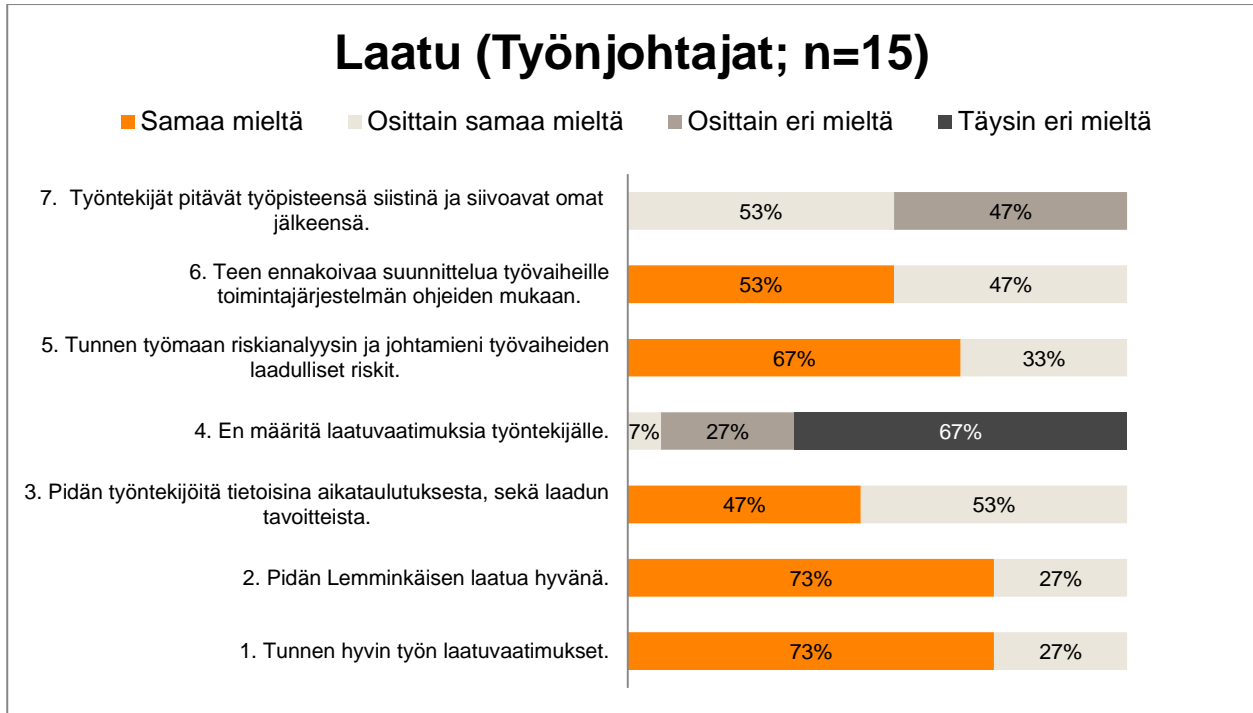
Kuvio 14, 15, 16. Työturvallisuus. Ulkomaalaiset työntekijät. (N=10)

Tutkimuksen mukaan ulkomaalaisella tekijällä on herkempi kynnys lähteä lääkäriin. Tutkimuksessa kuitenkin osallistui liian vähän työntekijöitä jotta voitaisiin tehdä varmoja johtopäätöksiä. Monet lähteet väittävät että ulkomaalaiset työntekijät jättävät usein lääkärissä käynnin omaan kotimaahansa, jotta välttyisivät Suomessa huonon työntekijän maineelta.

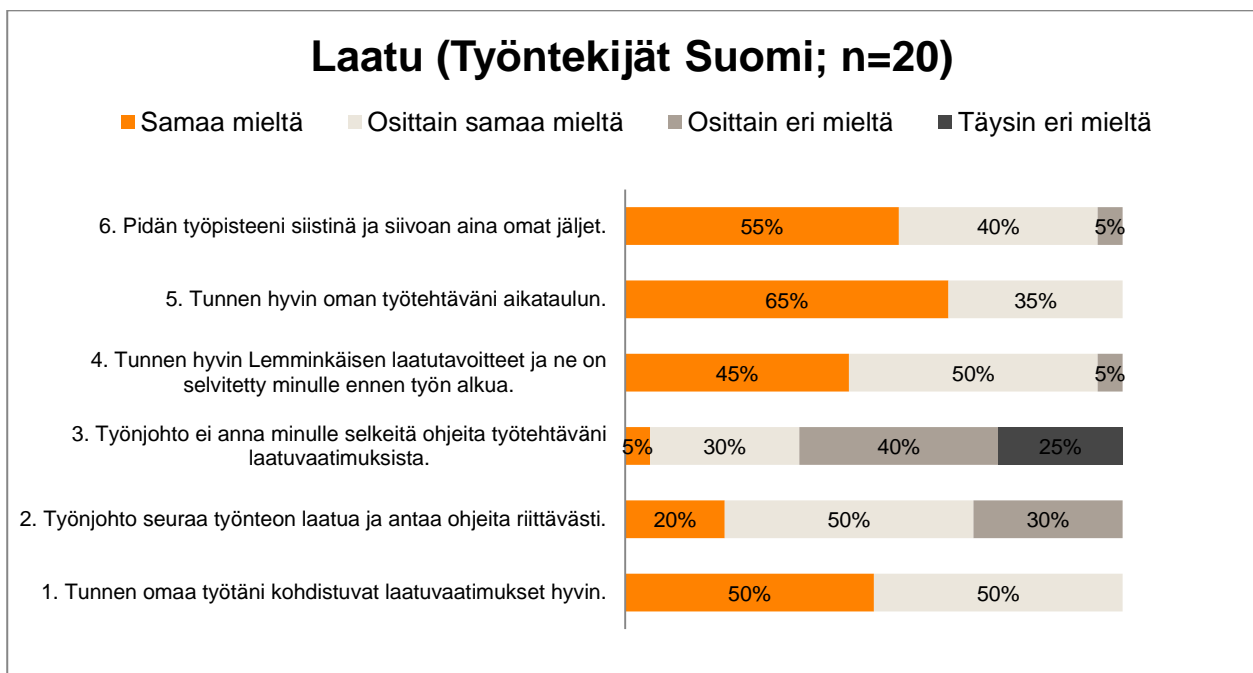
Vakavia läheltä- piti tilanteita, sattuu hyvin usein. Lähes 20 % vastasi kyllä kysymykseen ”Onko sinulle sattunut vakavaa läheltä- piti tilannetta”. Jokainen tilanne voi johtaa vakavaan tapaturmaan, näiltä on välttyttävä. Ennakoivalla työsuunnittelulla ja huolellisuudella voidaan johtaa riskit minimiin.

5.3 Laatu

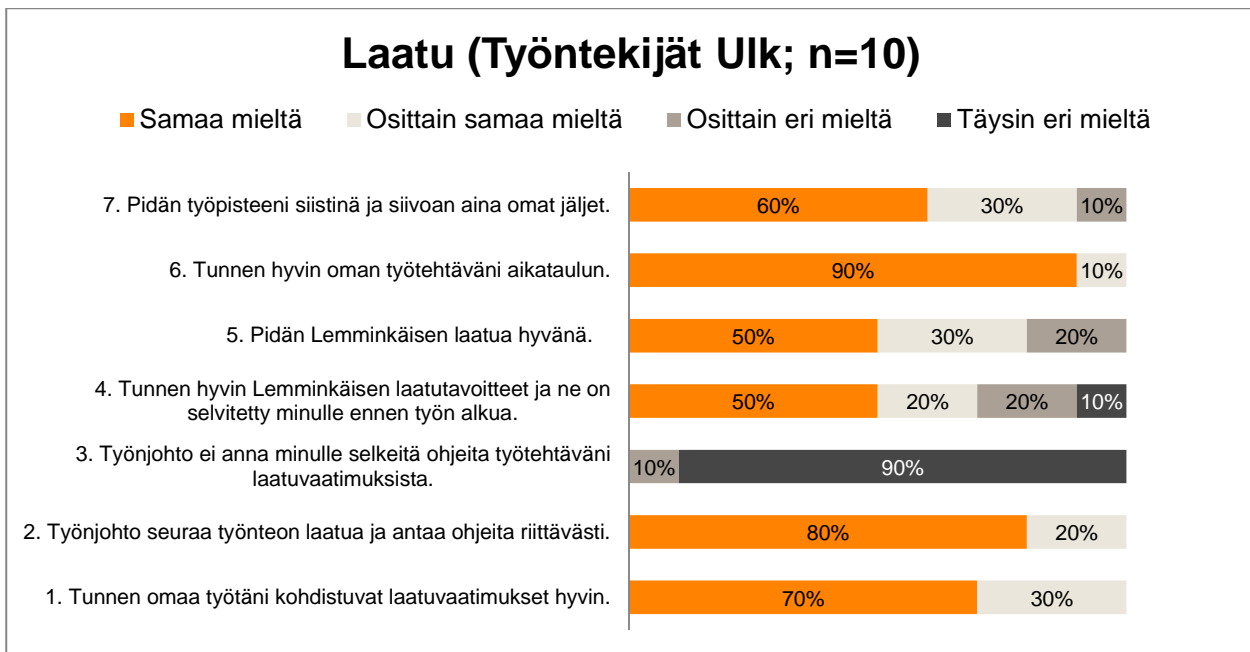
Laatua tarkasteltiin niistä näkökulmista kuinka hyvin työntekijät tuntevat työhön kohdistetut laatuvaatimukset ja viestitäänkö laatuvaatimuksista tarpeeksi hyvin.



Kuvio 17. Laatu, Työnjohtajat. (N=15)



Kuvio 18. Laatu, Suomalaiset työntekijät. (N=20)



Kuvio 19. Laatu, Ulkomaalaiset työntekijät. (N=10)

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin kuinka hyvin laatuvaatimuksia tunnetaan. Yli 50 % vastaajista oli "Täysin samaa mieltä" ja loput olivat "Osittain samaa mieltä". Tutkimuksesta selviää, että työnjohto tuntee omasta mielestään yleiset laatuvaatimukset ja työntekijät taas työnkohtaiset laatuvaatimukset. Asiasta täytyisi tehdä syvempi tutkimus jotta voitaisiin ottaa kantaa työnjohtoon ja työntekijöiden väitteisiin.

Toisessa ja kolmannessa kysymyksessä selviää, että ulkomaalainen työntekijä on tyytyväisempi työnjohtoon ohjeisiin sekä laadulliseen seurantaan. Poikkeamat saattavat johtua siitä, että ulkomaalainen työntekijä tekee vain ja ainoastaan tiettyä työvaihetta, eikä siihen tarvitse työnjohtoon paljon puuttua. Suomalainen työntekijä osallistuu useampaan työvaiheeseen rakennustyömaalla aikana. Kaikissa työvaiheissa työnjohto ei kerkeä opastamaan ja valvomaan perusteellisesti. Taulukon poikkeamat johtuvat todennäköisesti näistä syistä. 35 % suomalaisista työntekijöistä olivat asian suhteen joko "Täysin eri mieltä" tai "Osittain eri mieltä".

Neljännessä kysymyksessä selviää, että työnjohto ja työntekijät käyvät läpi laadullisia tavoitteita ennen työvaiheen alkua.

Työnjohtoon viidennessä ja kuudennessa kysymyksessä selvitettiin kuinka hyvin työnjohto tuntee riskianalyysin ja tekee ennakoivaa suunnittelua työvaiheille. Kaikki vastaajat olivat joko "Samaa mieltä" tai "Osittain samaa mieltä". Riskien analysointi ja ennakoiva suunnittelu on olennainen asia laadun, aikataulun, työturvallisuuden sekä taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työntekijöiden kuudennessa kysymyksessä ”Tunnen hyvin oman työtehtäväni aikataulun” näkyy sama asia, kuin toisessa ja kolmannessa kysymyksessä. Ulkomaalainen työntekijä keskittyy vain yhteen tehtävään ja suomalainen työntekijä joutuu olemaan useasti niin sanottu jokapaikan höylä.

Viimeinen kysymys koskee työympäristön siisteyttä. Työjohdolla ja työntekijöillä on erilainen näkemys asiasta. Useimmiten työmaat ovat epäjärjestyksessä. Asian suhteen ottaisin enemmän kantaa työjohtoon mielipiteeseen, eli työmailla on parannettava työmaasiisteyttä ja järjestystä. Siisti työmaa on työturvallisempi työntekijöille sekä aikataululliset, laadulliset ja taloudelliset tavoitteet ovat helpommin saavutettavissa. Työmaasiisteyden merkitystä on painotettava selvästi työntekijöiden perehdytyksessä.

Laadun osalta on myös tapahtunut kehitystä. Järvirovan vuonna 2006 tekemän tutkimuksen mukaan ulkomaalaisten työntekijöiden työn laatu oli keskivertoista, mutta ulkomaalaisten työmoraaliin ei oltu täysin tyytyväisiä (Järvirova 2006, 38).

5.4 Johtopäätökset

Työn johtamisen helpottamiseksi olisi järkevää jo hankintavaiheessa antaa painoarvoa aliurakoitsijoiden valinnoissa kielitaidolle, jolloin esimerkiksi käytännön työhön osallistuvilla ulkomaalaisilla työntekijöillä olisi ainakin yksi sujuvasti suomea tai englantia puhuva työntekijä, joka on pääsääntöisesti itse työmaalla. Tällä tavoin saataisiin taloudellisia sekä aikataulullisia etuja, tällöin välttyttäisiin ylimääräisiltä väärinkäsityksiltä sekä virheiltä. Tällaisten yhdyshenkilöiden merkitys korostuu kohteissa, joissa on merkittävä taloudellinen osuus sidottu ulkomaalaisiin aliurakoitsijoihin, kuten esimerkiksi runkourakat, kattourakat, muurausurakat jne. Kyseiset urakat olisi tunnistettava jo hankintavaiheessa ja rekrytoitava siihen sellainen aliurakoitsija, jolla on riittävät resurssit vastaavaan tehtävään. Ammattitaidon lisäksi tärkeänä käytännön vaatimuksena yhdyshenkilöiltä olisi hyvän englannin- ja sujuvaa suomen kielen taitoa sekä työkokemusta suomalaisilta rakennustyömailta.

Vaatus voitaisiin esittää osana hankintavaiheen rekrytointina, jolloin myös aliurakoitsija olisi paremmin tietoinen yhdyshenkilön merkityksestä. Esimerkiksi urakkasopimukseen voitaisiin lisätä kohta joka käsittelee edellä mainittua asiaa, kyseisen vaatimuksen laiminlyönti johtaisi sanktioihin eli käytännössä sakon uhalla vaadittaisiin aliurakoitsijoita noudattamaan urakkasopimusta.

Tällä hetkellä venäjän kielen osaaminen työnjohtotehtävissä on taito, joka muodostaa työmaille paremmat viestintäolosuhteet. Työjohtoon ja ulkomaalaisen aliurakoitsijan kommunikointi huomattavasti helpottuu, jos heillä on yhteinen kieli. Esimerkiksi sujuvasti venäjää puhuva työmaaohjaaja pystyy tekemään toimenpiteitä huomattavasti tehokkaammin, kuin kielitaidoton. Tämän kannattaisi huomioida jo hankintavaiheessa. Urakoissa jossa käytetään paljon ulkomaalaisia tai ulkomaalaisten taloudellinen osuus on suuri, olisi hyvää resurssien salliessa käyttää venäjää puhuvia työjohtajia.

Lisäksi perehdytyksessä olisi kiinnitettävä enemmän huomiota ulkomaalaisten osalta ensiaputoimenpiteisiin. Näitä ovat ohjeistukset ensiapumenetelmistä- sekä pisteistä, tiedot sairaala- ja työmaa-osoitteista ja perussanoja, joilla ulkomaalainen työntekijä voi ilmaista olinpaikan ja tapaturman vakavuuden. Tällainen ohjeistus on olellisen tärkeä niille työntekijöille jotka tekevät pitkää päivää ja viikonloppuja. Ohjeet voisivat olla kootetusti esimerkiksi yhdelle A4 paperille.

6 POHDINTA JA KEHITYSEHDOTUKSET

6.1 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työmaan viestintätapoja, jotka ovat tärkeä kehityksen kohde sekä organisaation, että siellä toimivien yksilöiden kannalta. Tutkimuksen aikana työskennellessäni huomasin kehittyväni viestinnän osalta huomattavasti. Kiinnitin erityisesti huomiota ulkomaalaisen- sekä paikallisen työvoiman eroihin viestintätavoissa. Suomalaisessa rakennusteollisuudessa on yleistä käyttää ulkomaalaista työvoimaa, pääasiassa Virosta, joten se tarkoittaa myös merkittävää investointia eri työkuulttuurista tuleviin työntekijöihin. Tämä ajatus johdatti minut tutkimaan ja parantamaan käytäntöjä eri osapuolien välillä. Työvoiman liikkuvuus ei luultavasti supistu tulevaisuudessa, joten tutkimuksella on myös pitempiaikainen perspektiivi. Itse myös kaksoiskansalaisena pystyn antamaan henkilökohtaista näkemystä teeman kehittämiseen.

Viestinnästä oli runsaasti kirjallisuutta tarjolla, joten oli tärkeää käsitellä viestinnän teorian ytimekkäästi. Kaikki käsitellyt artikkelit sekä haastattelut tai pohdinnat eivät ole mukana lähdeluettelossa, mutta ne ovat vaikuttaneet keskeisesti pohdintaan sekä uusien toimintamallien kehitykseen. Viestinnän kehittäminen henkilökohtaisesti ja organisaatiossa on jatkuva prosessi, jota kannattaa tehdä tavoitteellisesti. Käytännön kenttätyö sekä reflektointi alaisten tai vertaisten kanssa kannattaa, koska sillä tavalla löydetään myös viestinnälliset puutteet tai vahvuudet.

Työn aloitus sekä tutkimuskehityksen rakentaminen onnistuivat hyvin taustani ansiosta. Työn tekeminen oli ajoittain haasteellista, koska työskentelin samaan aikaan työnjohdossa rakennuksella. Toisaalta se antoi todella hyvän näkemyksen työhön, koska pystyin itse ottamaan kantaa viestinnän kehitykseen. Saadessani työn rungon rakennettua oli tekstin kokoaminen suhteellisen helppoa.

Haasteita sekä ongelmia oli työn aikataulutuksessa, koska se piti toteuttaa arkisen työn ohessa. Teoriaosuutta piti käsitellä laajasti, joten tein tutkimusta sekä teoriaosuutta limittäin. Tämä kuitenkin herätti uusia ideoita suoraan esimerkiksi kysymyksien asetteluun, jolloin pystyin keräämään tarkempaa sekä kattavampaa tietoa

Opinnäytetyön tavoitteena oli oppia viestinnästä ulkomaalaisen työvoiman sekä työnjohdon välillä Lemminkäinen Oy:lle. Aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen, koska nykyään ulkomaalainen työvoima on Suomessa yleistä. Työn tulokset sekä prosessi auttavat minua ymmärtämään paremmin viestinnällisiä näkökulmia sekä se auttaa yritystä tai muita kehittäjätahoja tarttumaan helpommin viestinnällisiin kysymyksiin ja ongelmiin ulkomaalaisen työvoiman osalta

6.2 Kehitys

Tavoitteellisessa viestinnässä on pyrkimyksenä kertoa kaikki oleellinen tieto työntekijöille sekä suunnitelmien mukainen toimintatapa. Viestinnällä pyritään myös motivoimaan työntekijöitä, jotta he toimivat pääurakoitsijan tavoitteiden mukaisesti.

Viestintää tapahtuu päivittäisessä työssä runsaasti virallisessa mielessä. Tärkeää on kuitenkin huomattava määrä epävirallista viestintää ja huomioida tässä suhteessa ihmisten erilaisuus. Oma viestintää tutkimalla voidaan ottaa huomioon mahdollisesti kielimuurin tai tapakulttuurin erot, jotka huomaamalla viesti menee tehokkaimmin perille. Työmaan viestintä ei voi olla vain organisaation sisältä tuleva näkökulma vaan siinä on huomioitava laajemmin yksilölliset lähtökohdat.

Viestintä työntekijän sekä johdon välillä lähtee yhteisestä tavoitteesta, josta siirrytään suunnitelmien mukaisesti käytännön operatiiviseen työhön. Usein esimerkiksi aliurakointia tekevä yritys ja heidän työntekijänsä tekevät oman työosansa itsenäisesti, mutta toimivat kuitenkin vastaavan työmaajohtajan valvonnassa. Työmaajohdon on perehdyttävä työmaan kulkuun tarkoin ja viestittävä muutoksista työntekijöille. Työntekijöiden on kerrottava mahdollisista ongelmista tai kysyttävä tarpeen vaatiessa apua työmaan prosesseissa. Ongelmia syntyy perinteisesti jos viestintä ei ole selkeää tai osapuolet eivät ymmärrä toisiaan tarpeeksi hyvin.

Hyvässä viestinnässä kaikki tarpeelliset työn prosessit on kerrottu selkeästi rakentamisen alkuvaiheesta sen loppuun saakka. Alussa työntekijät, joko alihankkijat tai omat, ovat saaneet riittävän perehdytyksen ja työntekijät ovat kertoneet omista lähtökohdistaan selkeästi. Rakentamisen aikana on pysytty selvillä mahdollisista muutoksista jo etukäteen. Tilaa ja rakennuttajan tiedettyä suunnitelmien haluttu taso, täytyy se viestittää työntekijöille. Työmaan ollessa toiminnassa on muistettava huolehtia riittävästä viestinnästä esimerkiksi työturvallisuuden osalta.

Nykyinen tapa johtaa ulkomaalaisen työvoiman viestintää on merkittävästi sidoksissa työmaata johtaviin ihmisiin, heidän persoonallisiin ominaisuuksiinsa, asenteisiinsa sekä taitoihinsa. Ongelmat syntyvät yhteisen toimintatavan puutteesta. Suomalaiseen työvoimaan verrattuna tarvitaan ulkomaalaisen työvoiman johtamisessa sekä viestinnällisessä otteessa erilaista tulokulmaa. Viestintään vaikuttavat vahvasti Suomessa esimerkiksi Virosta ja Venäjältä tulevien työntekijöiden kulttuuri sekä totut toimintatavat.

Tästä johtuen esimerkiksi aliurakoitsijoille, suunnittelijoille sekä johdolle voi tulla erimielisyyksiä, jotka johtavat ongelmiin kustannuksissa ja aikataulussa. Tilanteita sekä tapoja perehdytykseen voidaan kuitenkin miettiä etukäteen. Ulkomaalaisen työvoiman osuutta sekä viestintätapoja voidaan huomioida koulutuksessa sekä perehdytyksessä työmailla.

Aloituspäivästä sekä päivittäisessä työmaalla työskentelyssä käydään läpi työmaan valmistumisvaiheet sekä rakentamisen teknistä kenttää. Ongelmia ilmenee, jos työmaan johdolla ja työntekijöillä ei ole samanlaista käsitystä tehdystä työstä tai työvaiheista. Lisäksi ei pyydetä tarvittavaa apua tai työstä jää pois olennaisia vaiheita. Lisäksi on huomioitava otetaanko esiin urakan jälkeistä aikaa eli käydäänkö tehtyjä tehtäviä läpi yhteisen palautekeskustelun muodossa. Tästä johtuen mahdolliset virheet työmaalla voivat jäädä käsittelemättä ja ongelmat jäävät tulevaisuuteen. Lisäksi viestinnällistä kehitystä ei tapahdu johdon tai työvoiman osalta, jos tarpeellista käsittelyä ei tehdä.

LÄHTEET

- AHONEN, Risto ja LOHTAJA-AHONEN, Sirke. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Helsinki: Infor Oy.
- ALVESALO Anne ja ESKOLA, Kaisa. 2010. Ulkomaiseen työvoimaan liittyvät väärinkäytökset poliisin tutkimat tapaukset. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-02]. Saatavissa: http://partner.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Ulkomainen_tyovoima_2010.pdf
- HAKKARAINEN, Kaisa. 2016-10-06. Länsimetro viivästyy jopa kuukausia – nykyiset bussilinjat loppuvat silti. Helsingin Sanomat. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-11]. Saatavissa: <http://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002905691.html>
- JUHOLIN, Elisa. 2006. Communicare 4. Uudistettu painos. Porvoo: WS Bookwell.
- JUHOLIN, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY.
- JÄRVIROVA, Pauli 2006. Ulkomaalaistyövoiman hyvä hallinta rakennusliikkeessä. STADIA Helsingin ammattikorkeakoulu. Rakennustekniikan koulutusohjelma. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-13]. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/7262/stadia-7207.pdf>
- KOSKI, Hannu ja MÄKELÄ, Tarja. 2006. Rakennustöiden turvallisuusohjeet Raturva 2. Helsinki: Rakennustieto Oy.
- LEMMINKÄINEN OYJ 2016. Hallinto-ja-johto. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-07]. Saatavissa: <http://www.lemminkainen.fi/Lemminkainen/Yritys/Hallinto-ja-johto/>
- LEMMINKÄINEN OYJ 2016. Yleistiedot. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-07]. Saatavissa: <http://www.lemminkainen.fi/>
- LEMMINKÄINEN OYJ 2016. Esitelmä. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-10]. Saatavissa: <http://www.lemminkainen.fi/oskarivilamo/Rahaston-esittely/Esitelmat/Matti-Harjuniemi/>
- LOHTAJA, Sirke ja KAIHOVIRTA-RAPO, Minna. 2007. Tehoa työelämän viestintään puhu kuulijalle, kirjoita lukijalle. Helsinki: WSOY.
- MYLLYNTAUSTA, Juha. 1994. Rakennushankkeen työturvallisuus. Helsinki: Rakennustieto Oy.

Rakennusteollisuus.fi [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-07]. Saatavissa:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/>

Rakennusteollisuus.fi [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-09]. Saatavissa:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/contentassets/b30d5e83ac5f4234a0eba7f2d984a3b3/chartoriginal.png>

Rakennusteollisuus.fi [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-15]. Saatavissa:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Ajankohtaista/Tiedotteet1/2014/Ulkomaisen--tyovoiman-kasvuvauhti-rakennusalalla-on-tasaantunut/>

RINTAKOSKI, Kari. 2014-01-08. Ulkomaisen työvoiman kasvu tasaantumassa rakennuksilla. Taloussanomat. [viitattu 2016-12-15]. Saatavissa: <http://www.iltasanomat.fi/taloussanomat/art-2000001821954.html>

SALOHEIMO, Jorma. 2006. Työturvallisuus - Perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum.

TYÖTURVALLISUUSLAKI. L 2002/738, 19 § [verkkoaineisto]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

VIHAVAINEN, Timo 2006. Opas venäläisyyteen. Helsinki: Otava.

VIRON SUURLÄHETYSTÖ. 2012. Perustietoja Virosta. [verkkoaineisto]. [viitattu 2016-12-07]. Saatavissa: <http://www.estemb.fi/viro>

WREDE Sirpa, NORDBERG Camilla. 2010. Vieraita työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

ÅBERG, Leif 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintäkirja. Helsinki: Infor Oy.

LIITTEET

LIITE 1 Kyselylomake

Työjohtaja

KYSELYLOMAKE

Vastaa väittämiin alla olevan skaalan mukaisesti.

1. Samaa mieltä	2. Osittain samaa mieltä	3. Osittain eri mieltä	4. Täysin eri mieltä
-----------------	--------------------------	------------------------	----------------------

Viestintä työyhteisössä

1. Tiedotan työntekijöitä työmaan asioista ajantasaisesti.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Anna työtehtäviä selkeästi ja asiallisesti esitettynä

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Pidän ulkomaalaisia työntekijöitä samassa asemassa, kuin suomalaisia työntekijöitä.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Annan palautetta työntekijälle työvaiheen jälkeen.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. Kerron tärkeästä informaatiosta muille työnjohtajille.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

6. Pidän hyvänä, että työntekijä tulee kysymään lisätietoa

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

7. Oma kielitaito on riittävän hyvä hoitamaan esimiestehtäviä.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

8. Teen mielelläni yhteistyötä ulkomaalaisen työntekijän kanssa.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

9. Minulla on hyvä suhde työntekijöihin.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

Työturvallisuus

1. Tunnen yleiset työturvallisuusohjeet ja määräykset hyvin.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

2. Noudatan työturvallisuuskäytäntöjä tarkasti kaikessa toiminnassani.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

3. Perehdytän aina uuden työntekijän työturvallisuuskäytäntöihin, sekä muihin työmaata koskeviin asioihin.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

4. Työntekijät noudattavat hyvin työturvallisuuskäytäntöjä.

1.	2.	3.	4.

5. Mitkä asiat vaikuttavat eniten työturvallisuus laiminlyöntiin (lajittele tärkeysjärjestykseen numeroimalla).

- a. Huolimattomuus
- b. Aikataulun kiireellisyys
- c. Väsymys
- d. Työjohdon painostus
- e. Huonot työkoneet/välineet

Laatu

1. Tunnen hyvin työn laatuvaatimukset.

1.	2.	3.	4.

2. Pidän Lemminkäisen laatua hyvänä.

1.	2.	3.	4.

3. Pidän työntekijöitä tietoisina aikataulutuksesta, sekä laadun tavoitteista.

1.	2.	3.	4.

4. En määritä laatuvaatimuksia työntekijälle.

1.	2.	3.	4.

5. Tunnen työmaan riskianalyysin ja johtamieni työvaiheiden laadulliset riskit.

1.	2.	3.	4.

6. Teen ennakoivaa suunnittelua työvaiheille toimintajärjestelmän ohjeiden mukaan.

1.	2.	3.	4.

7. Työntekijät pitävät työpisteensä siistinä ja siivoavat omat jälkeensä.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

KYSELYLOMAKE

Vastaa väittämiin alla olevan skaalan mukaisesti.

1. Samaa mieltä	2. Osittain samaa mieltä	3. Osittain eri mieltä	4. Täysin eri mieltä
--------------------	-----------------------------	---------------------------	-------------------------

1. Kyllä	2. Ei
-------------	----------

Viestintä työyhteisössä

1. Saan työssäni tarvitsemiani ohjeet ja tiedot hyvissä ajoin.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Saan työssäni tarvitsemani tiedot selkeässä muodossa ja asiallisesti esitettynä.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. En pidä ulkomaisia työntekijöitä yhtä ammattitaitoisina, kuin suomalaisia.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Annan palautetta työnjohtajalle tehdyn työvaiheen jälkeen.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. Saan palautetta työnjohtajalta työvaiheen jälkeen.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Kerron tärkeästä informaatiosta muille työntekijöille.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

7. Kysyn lisätietoa mikäli en ole ymmärtänyt täysin tehtävänantoa.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

8. Oma kielitaito on riittävän hyvä kommunikoidaan ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

9. Tulen hyvin toimeen ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

10. Minulla on toimiva suhde omaan työnjohtoon.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

Työturvallisuus

1. Tunnen työmaan yleiset työturvallisuusohjeet ja määräykset hyvin.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

2. Työjohto perehdyttää ja opastaa hyvin työmaan työturvallisuusasioihin.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

3. Pyrin aina noudattamaan työssäni hyviä työturvallisuuskäytäntöjä.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

4. Minulla on aina henkilökohtaiset varusteet sekä työkoneet kunnossa, puutteista ilmoitan heti työnjohtajalle.

1.	2.	3.	4.

5. En ilmoita koskaan työmaalla ilmenevistä virheistä/puutteista.

1.	2.	3.	4.

6. Työmaalla työtaturman sattuessa en ole vastuussa mistään.

1.	2.	3.	4.

7. Oletko aina käynyt lääkärin vastaanotolla työtaturman sattuessa?

1.	2.

8. Onko sinulla tapahtunut vakavaa läheltä piti – tilannetta, jos on milloin viimeksi?

1.	2.

____KK:tta

sitten

9. Mitkä asiat vaikuttavat eniten työturvallisuus laiminlyöntiin (Lajittele tärkeysjärjestykseen numeroimalla)?

- f. Huolimattomuus
- g. Aikataulun kiireellisyys
- h. Väsymys
- i. Työjohton painostus
- j. Huonot työkoneet/välineet

Laatu

1. Tunnen omaa työtäni kohdistuvat laatuvaatimukset hyvin.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Työnjohto seuraa työnteon laatua ja antaa ohjeita riittävästi.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Työnjohto ei anna minulle selkeitä ohjeita työtehtäväni laatuvaatimuksista.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

4. Tunnen hyvin Lemminkäisen laatutavoitteet ja ne on selvitetty minulle ennen työn alkua.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. Tunnen hyvin oman työtehtäväni aikataulun.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Pidän työpisteeni siistinä ja siivoan aina omat jäljet.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

LIITE 3 Kyselylomake ulkomaalaiselle työntekijälle

Ulkomaalainen Työntekijä

KYSELYLOMAKE

Опросный лист

Vastaa väittämiin alla olevan skaalan mukaisesti.

Выбери один вариант ответа

5. Samaa mieltä	6. Osittain samaa mieltä	7. Osittain eri mieltä	8. Täysin eri mieltä
-----------------	--------------------------	------------------------	----------------------

1. Полностью согласен	2. Скорее согласен	3. Скорее не согласен	4. Категорически не согласен
-----------------------	--------------------	-----------------------	------------------------------

1. Kyllä	2. Ei
-------------	-------

1. Да	2. Нет
----------	-----------

Viestintä työyhteisössä**Общение на рабочем месте**

1. Saan työssäni tarvitsemiani ohjeet ja tiedot hyvissä ajoin.

1. Информацию и инструкции я получаю своевременно.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Saan työssäni tarvitsemiani tiedot selkeässä muodossa ja asiallisesti esitettynä.

2. Инструкции, касающиеся работы, точны и объективны.

1.	2.	3.	4.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Tunnen olevani samassa asemassa, kuin muut paikalliset työntekijät.

3. И ко мне, и к местным работникам относятся одинаково.

1.	2.	3.	4.

4. Annan palautetta työnjohtajalle tehdyn työvaiheen jälkeen.

4. После проведенной работы всегда отчитываюсь.

1.	2.	3.	4.

5. Kerron tärkeästä informaatiosta muille työntekijöille.

5. Я довожу важную информацию до других сотрудников.

1.	2.	3.	4.

6. Kysyn lisätietoa mikäli en ole ymmärtänyt täysin tehtävänantoa.

6. Если задача не до конца понятна, я запрашиваю дополнительную информацию.

1.	2.	3.	4.

7. Oma kielitaito on riittävän hyvä, että pystyn kommunikimaan pääurakoitsijan sekä muiden alirakoitsijoiden kanssa.

7. Мои знания языка достаточно хороши для того, чтобы общаться с местными сотрудниками.

1.	2.	3.	4.

8. Teen mielelläni yhteistyötä suomalaisten työntekijöiden kanssa.

8. Мне нравится работать с финскими рабочими.

1.	2.	3.	4.

9. Minulla on toimiva suhde Lemminkäisen työnjohtoon.

9. Я хорошо отношусь к прорабам фирмы Лемминкяйнен.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

10. Minulla on toimiva suhde omaan työjohtoon.

10. Я хорошо отношусь к начальству нашей фирмы.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

Työturvallisuus

Техника безопасности

1. Tunnen työmaan yleiset työturvallisuusohjeet ja määräykset hyvin.

1. Я владею правилами техники безопасности.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

2. Pyrin aina noudattamaan työssäni hyviä työturvallisuuskäytäntöjä.

2. Я стремлюсь всегда соблюдать технику безопасности.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

3. Työjohto perehdyttää ja opastaa hyvin työmaan työturvallisuusasioihin.

3. Руководство/прораб детально инструктируют меня по вопросам техники безопасности.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

4. Minulla on aina henkilökohtaiset varusteet sekä työkoneet kunnossa, puutteista ilmoitan heti työnjohtajalle.

4. У меня всегда в порядке личное оснащение и рабочие инструменты. О любых недостатках я немедленно сообщаю руководству.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

5. En ilmoita koskaan työmaalla ilmenevistä virheistä/puutteista.

5. Я никогда не сообщаю начальству о недостатках и ошибках на объекте строительства.

1.	2.	3.	4.

6. Työmaalla työtaturman sattuessa en ole vastuussa mistään.

6. Я не несу ответственность за возможный несчастный случай на объекте.

1.	2.	3.	4.

7. Oletko aina käynyt lääkärin vastaanotolla työtaturman sattuessa?

7. Вы всегда посещаете врача, если произошел несчастный случай на производстве?

1.	2.

8. Oletko joutunut työtaturmaan suomessa?

8. Были ли у Вас несчастные случаи на работе в Финляндии?

1.	2.

9. Onko sinulla tapahtunut vakavaa läheltä piti – tilannetta? Jos on, milloin viimeksi?

9. Возникали ли с Вами ситуации, которые могли привести к несчастному случаю? Если да, то когда это было в последний раз?

1.	2.

___KK:tta sitten

___Месяцев назад

10. Mitkä asiat vaikuttavat eniten työturvallisuus laiminlyöntiin (Lajittele tärkeysjärjestykseen numeroimalla)?

10. Какие факторы приводят к повышению травмоопасности? (отметьте цифрами в порядке важности).

- k. Huolimattomuus
 - Халатность
- l. Aikataulun kiireellisyys
 - Излишняя спешка
- m. Väsymys
 - Усталость
- n. Työjohdon painostus
 - Давление руководства
- o. Huonot työkoneet/työvälineet
 - Плохая техника/инструменты

11. Haluaisin saada työturvallisuusopasteet ja ohjeet omalla äidinkielellä.

11. Я хотел бы получать основные инструкции и указания по технике безопасности на родном языке.

1.	2.	3.	4.

Laatu

Качество

1. Tunnen omaa työtäni kohdistuvat laatuvaatimukset hyvin.

1. Я хорошо знаю стандарты качества, касающиеся моей работы.

1.	2.	3.	4.

2. Työnjohto seuraa työnteon laatua ja antaa ohjeita riittävästi.

2. Руководство строго следит за качеством и дает по этому поводу необходимые инструкции.

1.	2.	3.	4.

3. Työnjohto ei anna minulle selkeitä ohjeita työtehtäväni laatuvaatimuksista.

3. Руководство не дает мне указаний, касающихся уровня качества.

1.	2.	3.	4.

4. Tunnen hyvin Lemminkäisen laatutavoitteet ja ne on selvitetty minulle ennen työn alkua.

4. Я владею стандартами качества Лемминкяйннен. Мы обсуждаем их с прорабом перед началом работы.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

5. Pidän Lemminkäisen laatua hyvänä.

5. Мне нравится качество строительства компании Лемминкяйннен.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

6. Tunnen hyvin oman työtehtäväni aikataulun.

6. Сроки выполнения каждого этапа моей работы мне хорошо знакомы.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--

7. Pidän työpisteeni siistinä ja siivoan aina omat jäljet.

7. Я всегда делаю уборку после работы. На моем рабочем месте всегда порядок.

1. 2. 3. 4.

--	--	--	--