

ETÄ- JA HYBRIDITYÖ OSANA ELINTARVIKEALAN TYÖYMPÄRISTÖÄ



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Bio- ja elintarviketekniikan koulutusohjelma

Kevät 2022

Tomi Harjuketo

Bio- ja elintarviketekniikka

Tekijä Tomi Harjuketo

Työn nimi Etä- ja hybridityö osana elintarvikealan työympäristöä

Ohjaaja Susanna Peltonen

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Opinnäytetyön aihe oli toimeksiantajan, eli Työturvallisuuskeskuksen elintarvikealojen työalatoimikunnan aloittama selvitys etä- ja hybridityöstä. Työssä oli tarkoituksena perehtyä ja tutkia etätyöskentelyn osuutta nykyaikaisissa elintarvikealan toimijoiden työyhteisöissä ja sen näkyvyyttä käytännön tasolla eri johtoportaisissa esimerkiksi hybridityön muodossa. Etä- ja hybridityö on lukuisien taustaselvityksien mukaan lisääntynyt koronapandemian myötä ja on todennäköisesti muuttumassa tulevaisuudessa kiinteäksi osaksi alalla toimivien työntekijöiden toimenkuvaa, mikä tulee vaikuttamaan suurissa määrin myös tulevaisuuden suhtautumiseen elintarvikealan työtehtäviin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada havainnollistava kuva siitä, miten tärkeä rooli työskentelyn eri muodoilla on eri yrityksille, ja mitkä ovat siihen vaikuttavia tekijöitä. Hyvänä tarkastelun lähtökohtana toimi esimerkiksi juuri meneillään oleva pandemian ajanjakso ja sen tuomat muutokset aikaisempiin toiminnan harjoittamisen muotoihin. Tulosten tarkastelun haasteena oli työn rakenteen hahmottaminen, sillä etätyö itsessään yhdistettynä elintarvikealan laajuuteen ja monipuolisuuteen kätki sisäänsä runsaasti eri määritelmiä. Analysoinnin näkökulmalla oli myös merkitystä.

Tuloksia kuvattiin työssä esimerkiksi käytännön periaatteiden, kokemusten ja ilmiöiden selittämällä ja vertaamisella. Kattava otanta eri menetelmien tarjoamasta materiaalista mahdollisti eri johtopäätöksien tekemistä ja tarkastelua. Tutkimuksesta saaduista tuloksista, jotka koostuivat pääasiassa elintarvikealan ammattilaisten kokemuksista ja mielipiteistä etä- ja hybridityön vaikutuksista heidän työtehtäviinsä voivat hyötyä esimerkiksi alan toimihenkilöt, jotka ohjaavat yritysten sisäistä toimintaa tai kartoittavat etätyöskentelyn soveltamista eri tehtäviin.

Avainsanat etätyö, hybridityö, elintarviketeollisuus, johtaminen

Sivut 75 sivua ja liitteitä 6 sivua

The purpose of this thesis was to write a report on telecommuting and hybrid work initiated by the commissioner, the Centre for Occupational Safety and its branch specific sector Food Industry committee. The aim of the research was to get acquainted with the subject and to study the role of telecommuting in the modern work communities of food industry operators and its practical level of visibility at different levels of management, for instance in the form of hybrid work. According to the numerous background studies, telecommuting and hybrid work in the field have increased as a result of the corona pandemic and they are likely to become an integral part of the job description of workers in the sector in the future, which will also have a major impact on future attitudes towards work in the food industry.

The purpose of the thesis was to clarify the importance of different forms of working for various companies and what are the essential factors influencing them. A good starting point for the research was, among others, the current pandemic period and the changes it brought to previous forms of activity. The challenge of reviewing the results was to outline the structure of the work because telecommuting itself, combined with the scope and diversity of the food industry, concealed a wide variety of different definitions. The aspect of the analysis was also relevant.

In this thesis, the results were described by explaining and comparing practical principles, experiences and phenomena. A comprehensive sample of the material provided by different methods allowed different conclusions to be drawn and examined. The results of the study, which consisted mainly of the experience and opinions of food industry professionals on the impact of telecommuting and hybrid work on their tasks, can be used by the employees in the field who guide the internal operations of the companies or use the application of telecommuting to different tasks.

Keywords telecommuting, hybrid work, food industry, management

Pages 75 pages and appendices 6 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen taustaa	2
2.1	Opinnäytetyön aiheen rajaaminen ja kartoitus	2
2.2	Toimeksiantajan kuvaus ja tavoitteet	2
3	Etä- ja hybridityö	3
3.1	Etä- ja hybridityö käsitteenä	3
3.1.1	Etätyö	3
3.1.2	Hybridityö	5
3.2	Etäjohtamisen pääpiirteet	6
3.2.1	Johtamisen työkalut	6
3.2.2	Vuorovaikutustaitojen merkitys	7
3.3	Etätyöskentelyn hyödyt ja haitat	9
4	Elintarvikeala	12
4.1	Elintarvikeala käsitteenä	12
4.2	Elintarvikealan ominaispiirteet	17
4.2.1	Hygienia ja omavalvonta	17
4.2.2	Lainsäädäntö	23
4.2.3	COVID-19	24
4.2.4	Huoltovarmuus	26
4.3	Elintarvikeala ja etätyöskentely	29
5	Toteutus ja menetelmät tutkimuksessa	31
5.1	Tutkimuksen rakentuminen	31
5.2	Tutkimusongelma ja -kysymykset	33
5.3	Tutkimusmenetelmät ja -suunnitelma	34
5.4	Kysely	36
5.4.1	Kyselyn luominen	36
5.4.2	Kyselyyn osallistuvien valinta	38
5.5	Haastattelut	38
5.5.1	Tilanteen suunnittelu	38
5.5.2	Haastatteluiden toteutus	40

6	Tutkimuksen tulokset ja niiden analysointi.....	40
6.1	Kysely	40
6.2	Haastattelut	66
7	Johtopäätökset ja yhteenveto.....	69
7.1	Tutkimuksen aikana tehtyjä havaintoja.....	69
7.2	Päätelmät	72
7.3	Työn itsearviointi ja jatkotutkimusehdotukset.....	74
	Lähteet.....	76

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

Elintarvikealan tarjoamat mahdollisuudet esimerkiksi eri tuotannossa tapahtuville toimille on laaja ja yritysten toimialat vaihtelevat aina ihmisravinnoksi tuotetuista elintarvikkeista eläinrehuun, kalatuotannosta kasvipohjaiseen viljelyyn ja alkutuotannosta jatkojalostuksen toteutukseen. Tuotantolaitokset voivat myös vaihdella toiminimellä tapahtuvasta yhden henkilön toiminnasta suuriin tehdaskomplekseihin. Työntekoa harjoitetaan joko paikan päällä lähityöskentelyssä, tietotekniikan välityksellä etänä tai näiden yhdistelmällä hybriditoteutuksena. Etätyöskenteleminen on trendaava ja periaatteessa melko uusi ilmiö, kun tarkastellaan koko elintarvikealan olemassaolon kattavaa historiaa. Tekniikan käytön rooli on korostunut yrityksissä, mikä näkyy myös etätyöskentelyssä. Ajankohtaisen aiheesta loi myös tutkimuksen aikana vallinnut pandemian aika, joka oli osaltaan luonut pakottavaa tarvetta etätyön lisäämiseksi työpaikoilla.

Työturvallisuuskeskuksen elintarvikealojen työalatoimikunnassa alkanut selvitys etä- ja hybridityöstä tähtäsi juuri elintarvikealalla tapahtuneiden muutosten tarkasteluun, jota opinnäytetyön oli tarkoitus tukea. Selvitystyön päämäärä ja tarkoitus oli perehtyä millaisia etä- ja hybridityön muotoja, johtamiskäytäntöjä ja esimerkiksi hyviä toimintamalleja kuului elintarvikealan piiriin. Tutkintaan pystyttiin käyttämään apuna myös muita prosessiteollisuuden haaroja, jotka esiintyivät työn teoriaosuudessa vertailuna. Uusien työskentelytapojen integroituminen osaksi alaa luo jatkuvasti pohjaa tulevaisuuden eri ratkaisuille ja toimintamalleille. Elintarvikealalla työskentelevien henkilöiden kokemukset, mielipiteet tilanteesta ja ehdotukset tutkimuksen aikana auttoivat selvittämään niitä seikkoja, mitkä asiat vaikuttavat etätyön onnistuneeseen toteutukseen. Kerätyllä materiaalilla voitiin siis pureutua havaittuihin epäkohtiin ja kehittää mahdollisia parannusehdotuksia.

2 Tutkimuksen taustaa

2.1 Opinnäytetyön aiheen rajaaminen ja kartoitus

Elintarvikeala ja etätyöskentely ovat yksittäisinä aiheina varsin laajoja. Niiden tarkastelu yhdessä tarjosivat kuitenkin toimivan kokonaisuuden. Etä- ja hybridityöskentelyn esiintyvyyttä ja niiden soveltaminen yritysten toimintamalleihin toimivat tutkimuksen pääasiallisena aspektina. Elintarviketeollisuuden eri haaroissa etätyötä toteutetaan eri keinoin ja sen tiedettiin tulevan vaikuttamaan työssä käsiteltäviin aihealueisiin. Erilaisissa työympäristöissä käytetyt keinot pohjautuvat tiettyihin standardeihin ja lainsäädäntöön, mutta toteutustavat eroavat jokainen hiukan toinen toisistaan, mitä myös tutkimuksessa haluttiin selvittää.

Käytännön esimerkki näkyy esimerkiksi verratessa meijeriä lihanjalostamoon. Töihin valmistautuminen näkyy muun muassa hyvien hygieniakäytäntöjen noudattamisena, mutta itse työn suorittamisen tavat eroavat toisistaan täysin. Tutkimuksen kannalta oli tärkeää myös muistaa, kuinka käsitellä hankittua aineistoa siten, että johtopäätöksiä ja tuloksia ei perusteta yksittäisiin, esimerkiksi haastattelujen ja kyselyn tuottamiin vastauksiin tutkittavien aiheiden laajuuden vuoksi. Tulosten vertaamisella ja peilaamisella keskenään oli tärkeä rooli selkeän lopputuloksen kannalta.

2.2 Toimeksiantajan kuvaus ja tavoitteet

Elintarvikealojen työalatoimikunta on Työturvallisuuskeskuksen alaisuudessa toimiva hallintoelin. Sen työtehtäviin kuuluvat suunnittelutyö, ohjeistus ja valvonta. Tehtävien tarkoitus on parantaa elintarvikeollisuudessa tapahtuvan työskentelyn ja toiminnan työsuojeluyhteistyötä, työelämän ja turvallisuuden kehitystä. Alalla havaittuja työntekijöitä henkisesti ja fyysisesti rasittaviin epäkohtiin lukeutuvat käytännön tasolla esimerkiksi työtilojen kylmät työtilat, kovat äänet ja epäergonomiset työasennot. Niiden aiheuttamia haittavaikutuksia, kuten sairaslomista aiheutuvia turhia poissaoloja toimikunta pyrkii kitkemään yhdessä parannusehdotusten kanssa. (TTK, n.d.-a)

Yleisen kokonaiskuvan hahmottamiseksi selvitettiin kirjallisuuden avulla elintarvikealan erityispiirteitä sekä etä- ja hybridityökäsitteitä. Kirjallisuuskatsauksen tarjoaman teoriaosuuden avulla ja valituilla tutkimusmenetelmillä pyrittiin saamaan selville esimerkiksi, että onko etätyöskentelyllä taipumusta esiintyä enemmän joillain tietyillä elintarviketeollisuuden haaroilla, miten se on vaikuttanut työntekijöiden asenteisiin tai noudattaako se jotain tietynlaista vakioitua kaavaa, johon voivat vaikuttaa lainsäädäntö ja muut yhteiskunnan luomat pakotteet. Lähtökohtaisena hypoteesina työssä esiintyvillä tuloksilla pidettiin esimerkiksi koronapandemian kautta syntyneen etätyöskentelytrendin vaikutuksia.

3 Etä- ja hybridityö

3.1 Etä- ja hybridityö käsitteenä

3.1.1 Etätyö

Etätyö tarkoittaa työskentelyn harjoittamisen muotoa, jossa henkilön toimenkuvaan kuuluvia tehtäviä hoidetaan etäältä, eli käytännössä tietotekniikan keinoja hyödyntäen telemaattisesti. Telematiikka tarkoittaa langattoman viestinnän käyttöä tietotekniikassa. (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020, s. 2) Etätyöskentelyn mahdollistaminen ja toteuttaminen rakentuu historiaan verrannollisesti melko uudentalaisista työnjärjestelyn muodoista. Etätyötä pystytään suunnittelemaan vapaaehtoisuuden ja ennalta sovittujen sääntöjen muodostamalle pohjalle. Sen vahvuuksiin kuuluvatkin useat eri soveltamisen keinot, joita myös useat työntekijät ovat kehuneet. Etätyötä pystytään toteuttamaan työsuhteen laadusta riippumatta ja se voi olla kokoaikaista tai ajoittaista. (Työsuojelu, n.d.-a)

Etätyölle ei ole kehitetty mitään varsinaista kaiken kattavaa määritystä, vaan se toimiikin yleisterminä lähityöskentelyn vastakohtana. Kansainvälisen työjärjestö (ILO) kertoo, että termi etätyö on ollut usein käytössä tarkoittaessa kaikkea tieto- ja viestintätekniikan kuten puhelinten, tietokoneiden ja tablettien liittyvää käyttöä työnantajan tarjoamaan ansiotyön sisältämiin tehtäviin. Toisin sanoen, etätyö kuvaa viestintätekniikkaa hyväksikäyttäen

suoritettua työtä varsinaisten tuotantotilojen ja toimipisteiden ulkopuolella. Etätyöskentely on muotona suhteellisen uusi, ja sitä kehitettiin ensimmäisen kerran 1970-luvulla.

(Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020, s. 2)

Suunnitellessa uusia etätyöskentelyyn liittyviä toimenpiteitä esimerkiksi alan yritysten sisällä, pitää ottaa huomioon niihin kohdistuvat säädökset. Tarkan määrityksen ja kokemuksen puuttuminen vaikuttavat myös lakipoliittisiin toimenpiteisiin. Lain kannalta taustalla vaikuttavat kuitenkin perinteiset työsopimus-, työturvallisuus- ja työaikalaki, jotka ovat usein sekä työnantajalle, että työntekijälle tuttuja. Ristiriitojen syntymisien estämiseksi on yritysten sisällä hyvä sopia tiettyjä yhteisiä pelisääntöjä. Yleisimpiä työpaikalla esille tulevia asioita, jotka liittyvät etätyöskentelyyn ovat aikataulujen hallintaan liittyvät seikat, kuten milloin etätyön tekeminen on mahdollista ja paljonko sitä voi tehdä. Työaikalain 2 §:n sisältämät tapaukset on aina arvioitava tapauskohtaisesti. (Työsuojelu, n.d.-a) Säännösteltyä työaika saa työaikalain 5 §:n nojalla olla maksimissaan kahdeksan tuntia vuorokaudessa, joka tarkoittaa normaaleissa kokoaikaisissa työsuhteissa 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 872/2019, § 5).

Samalla halutaan varmistua myös tehdyn työn tulosten seuraamisesta, joka näkyy esimerkiksi mittauksina. Tietoturvan varmistaminen on myös tärkeää, kun käsittelyssä on yrityksen sisäisiä asioita. Häiriötilanteita varten pitää olla selvitettyä myös eri tukihenkilöt. (Työsuojelu, n.d.-a) Ansiotyönä etätyö voi olla muodoltansa jatkuvaa, satunnaista tai säännösteltyä. Jatkuvassa työskentelyssä työtä tehdään säännöllisesti etäältä, esimerkiksi kotitoimiston tai liikkuvan toimitilan avulla. Säännöstellyssä tapauksessa työtä tehdään etäältä muun muassa joka toinen maanantai. Sitä ohjaa yleensä jonkinlainen työsopimuksen tai työpaikan sisältämä säädös. Paikasta ja ajasta riippumattomat työjärjestelyt tuntuvat olevan myös osa etätyöskentelyä. Etätyöhön voi sekoittaa muita termejä kuten liikkuva työ tai mobiilityö, joilla pystytään kuvaamaan esimerkiksi eri asiantuntijoiden tai poliisien toimenkuvaa työtehtävissään. (Vilkman, 2016, ss. 13–14)

Etätyö ja sen käyttämisen syyt vaihtelevat. Syyt voivat olla mahdollistavia tai pakottavia. Työntekijöiden avoimuus, valmiuden tila työskentelylle, organisaation resurssit ja yleinen kiinnostus ja vapaaehtoisuus vaikuttavat tehtäviin päätöksiin. Yrityksen koosta riippuen,

myös infrastruktuurin määrä ja tarpeellisuus luovat omat perusteensa. (Torten ym., 2016, s. 317) Paikan ja ajan valinta antaa työntekijälle enemmän valtuuksia työn toteuttamiselle. Jotkut yritykset ovat myös alkaneet vapauttaa työntekijöiden kontrollointia ja säännöstelyä. Täytyy myös pitää mielessä, että ihan kaikkea ei kuitenkaan pystytä tekemään täysin ajasta ja paikasta riippumatta. Normaaliin työaikaan sijoittuva työskentely voi sisältää esimerkiksi yhteistyötä ja vuorovaikutusta muiden työntekijöiden ja kollegojen kanssa, esimerkiksi kokousten muodossa. Iltaan, yöhön tai muuhun työntekijälle sopivaan aikaan voidaan aikatauluttaa yksilötason itsenäisiä tehtäviä. (Vilkman, 2016, s. 13)

3.1.2 Hybridityö

Hybridityö on käytännössä toinen nimitys säännöllistetylle etätyöskentelylle, jossa työskentelyä tapahtuu sekä yrityksen toimitiloissa perinteisiä työtapoja noudattaen että etänä. Ennen normaalia lähityötä tehnyt henkilö on esimerkiksi ajankohtaisen pandemiatilanteen takia joutunut poikkeustilanteessa toimimaan osan työajastaan etänä, mikä tekee hänestä hybridityöntekijän. Hybridityöskentely on todettu parin viime vuoden aikana toimivaksi ratkaisuksi työmaailmassa sen tarjoaman varieteetin vuoksi. Joustotyö, hybridityö tai jokin vastaava nimitys kuvaavat samaa asiaa, eli osa normaalista lähityöstä suoritetaan vaihtoehtoisesti muualta käsin tietotekniikka hyödyntäen. Etätyön määrä on kasvussa ja on myös todennäköistä, että siitä on tulossa uusi normaali käytäntö. (Paukkonen, 2021)

Microsoftin vuoden 2021 Work Trend Index -raportissa tutkittiin työntekijöiden mielipiteitä kokemuksistaan etä- ja lähityön parissa. Havaittavissa oli useita eri ilmiöitä. Työntekijät halusivat esimerkiksi yhdistää tulevaisuudessa kummankin toteutuksen hyviä puolia. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista halusi joustavien etätyön mahdollisuuksien jatkuvan, mutta osa näistä vakuutti kaipaavansa henkilökohtaista vuorovaikutusta alaistensa ja muiden työntekijöiden kanssa. Useat työntekijät olivat kokeneet kommunikaation muuttuneen vaivalloisemmaksi ja se oli näkynyt esimerkiksi esimiesten etäisyytenä ja tiedottomuutena ajankohtaisiin asioihin liittyen. Myös kynnys painostukseen ylemmältä taholta oli kokemusten mukaan helpottunut verkon kautta. (Microsoft, 2021)

Lähityöskentelyn ohella tapahtuvaa etätyöskentelyä on työpaikoilla seurattu Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa jo vuodesta 1997 alkaen. Kasvua on tapahtunut tasaisesti ja säännöllisesti tutkimuksen aikana. Suurin muutos on kuitenkin havaittu tapahtuneen viiden vuoden aikana, jotka ovat sijoittuneet vuosien 2013 ja 2018 välille. Vuonna 2018 melkein noin kolmannes tutkimukseen vastanneista kertoi etätyöskentelyn olevan osa omaa työnkuvaansa. Tulevaisuudessa huomattava piikki tullaan havaitsemaan vuoden 2020 kevään kohdalla koronapandemian alkamisen ajankohtana. Tilastokeskuksen yhteiskuntatilastot-yksikön työntekijä Hanna Sutela kertoo, että työympäristöjen kulttuurierot ovat aiheuttaneet suhtautumisen vaihtelua etänä työskentelyyn varsinkin aikaisempina ajanjaksoina. Etänä suoritettavat tehtävät ovat olleet harvoin riippuvaisia teknisistä ratkaisuista, sillä kyse on ollut enemmänkin asenteesta tehtävien suorittamisen laatuun. Liika vapauden määrä ja valvojan puuttuminen ovat uskottu olevan kiusaus laiskottelulle ja töiden suorittamisen laiminlyönnille. Pandemian tuoma tarve hybridi- ja etätöille on kuitenkin näyttänyt sen, että työt hoituvat myös etänä. (Forssel, 2021)

3.2 Etäjohtamisen pääpiirteet

3.2.1 Johtamisen työkalut

Etäjohtaminen tarkoittaa aiemmin käsiteltyjen työmuotojen raameissa tapahtuvaa johtamista. Alaisten näkeminen on rajoitettua, eikä fyysistä vuorovaikutusta tapahdu läheskään päivittäin, saati viikoittain. Toimiva johtaja-asemassa työskentely vaatii käyttöönsä oikeanlaisia tekniikoita ja tapoja, eli työkaluja. Taidot hyötykäyttää viestintä- ja tietotekniikoita yhdessä hyvien vuorovaikutus- ja johtamistaitojen kanssa vaikuttavat johtamisen laatuun. (Vilkman, 2016, s. 13–14) Johtajuus on eri määritelmien muodostava kokonaisuus. Tiivistettynä se voidaan kuitenkin kuvitella vaikuttamisen prosessiksi, joka näkyy työyhteisön tavoitteen toteuttamisena alasta riippumatta. Vaikutusvaltaa käyttävät muodollisten esimiesten lisäksi myös työympäristöön kuuluvat henkilöt, joilla ei ole nimellistä johtaja-asemaa ja sen tuomaa auktoriteettia. Johtajuuteen voidaan mieltää karttunut kokemus työtehtävästä, ikä tai asenne.

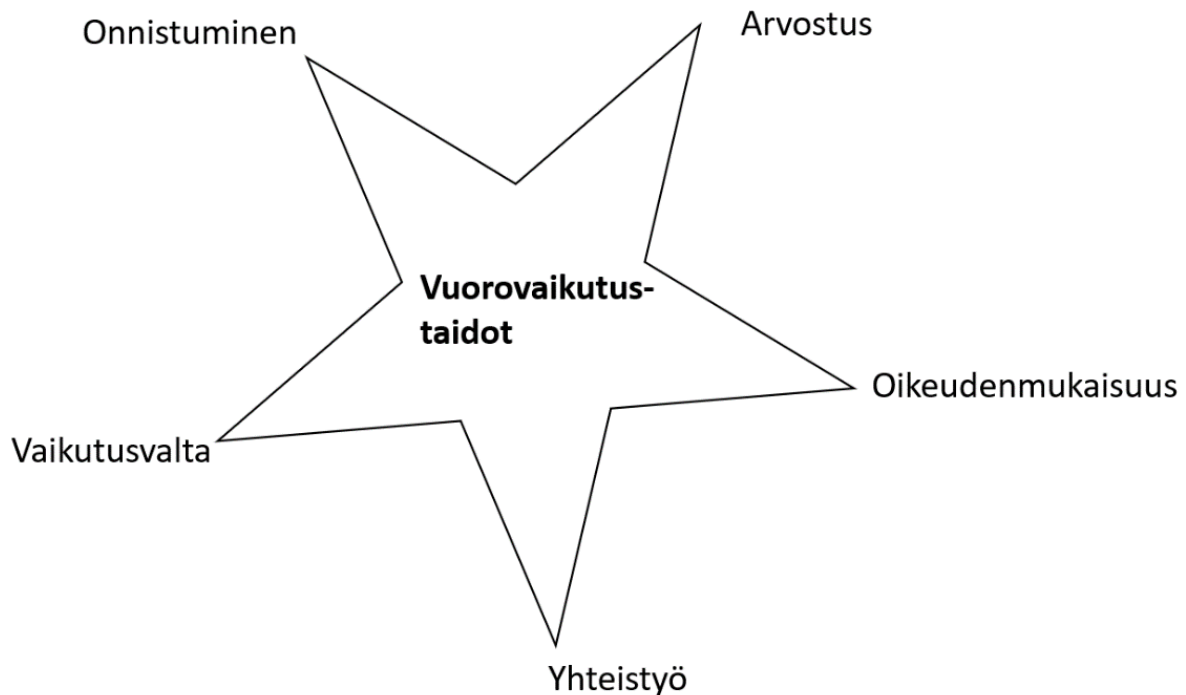
Johtajuudella on useita kulmakiviä, jotka toimivat yhdessä toistensa kanssa. Yhdenkin piirteen puuttuminen voi vaikuttaa kokonaisuuden uskottavuuteen kriittisesti. Seuraajien määrä ei ole olennainen asia, vaan se, että jokainen ymmärtää ja omaksuu oman roolinsa. Siihen liittyen johtajuus voidaan kohdentaa vain sellaiseen henkilöön, jonka alaiset tunnistavat hänet omana johtajanaan. Toimivan johtajuuden hedelmä näkyy työntekijöiden motivaationa tuottaa parhaan mahdollisen tuloksen organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. (Contreras ym., 2020) Uusien johtamismenetelmien keksiminen on välttämätön toimenpide, sillä vanhanaikaisten käytäntöjen assignaatio digiajan maailmaan voi tuoda mukanaan tarpeettomia haasteita (Vilkman, 2016, ss. 13–14).

Työympäristö, ja sitä kautta myös työyhteisö voivat usein toimia erillään toisistaan. Hajautetun toiminnan tapauksessa on erityisen tärkeää yhteistyön korostaminen, omatoimisuuden ja siihen liittyvän itseohjautuvuuden kannattaminen. Johtajan asemassa olevan toimijan vastuualueet voidaan kategorisoida kolmeen eri sektoriin: yhteistyön kehittämiseen, suunnan näyttämiseen ja työskentelyn koordinointiin. Etäällä tapahtuvassa johtamisessa näitä seikkoja korostetaan esimerkiksi vuorovaikutuksen laadulla ja molemminpuolisella luottamuksella. Esimiehen on sijainnistaan riippumatta varmistuttava esimerkiksi alaistensa työterveydestä, työskentelyn tasosta ja työsuojelun yhteistoiminnan edellytysten luomisesta. (TTK, 2018)

3.2.2 Vuorovaikutustaitojen merkitys

Johtamisen ja esimiesasemassa toimimisen keskellä toimii idea suhteista toisiin ihmisiin ja niistä syntyvä vuorovaikutus. Voidaan esimerkiksi miettiä, että osoittaako esimies omalla käyttäytymismallillaan luottamusta tai oikeanlaista auktoriteettia. Vuorovaikutustaitoihin on määriteltynä karkeasti viisi toisiaan tasapainottavaa kohtaa (kuva 1). Esimiesaseman haltijan toiminta on yleensä avainasemassa ja tavoitteiden toteuttamisen kannalta tärkeää. (Kuusela, 2013, s. 40)

Kuva 1. Vuorovaikutustaidot (Kuusela, 2013, s. 40).



Vuorovaikutuksen ytimen muodostavat pienet yksityiskohdat. Niihin liittyvät esimerkiksi arjen eri kohtaamiset työympäristöissä. Katsekontakti, vuorovaikutuksen vältteleminen, ilmeet, äänensävy ja sanavalinnat vaikuttavat kaikki työntekijän ulosantiin. Sosiaalisen kanssakäynnin kautta rakentuneiden tilanteiden avulla voidaan määritellä kunkin henkilön kyky selvitä työympäristössä ja suhteissa muiden kanssa. (Kuusela, 2013, ss. 41–42)

Esimiesasemassa toimivalla työntekijällä on valtaa sijoittaa itsensä auktoriteetisessa näkökulmassa joukon eri asteisiin. Auktoriteettia ei tarvitse osoittaa ikään kuin olemalla toisten yläpuolella, käskevässä roolissa. Toinen ääripää ei myöskään ole kovin suotuisa, jossa esimiehen työksi jäisi alaistensa jatkuva palveleminen. Esimiehen pitää osata toimia organisaation edustajana, jonka tavoite on toimia alaistensa puolesta, heidän kanssaan ja itsenäisenä toimijana.

Esimiehen täytyy osata huolehtia tasapuolisesti niistä edellytyksistä, jotka ovat tärkeitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Työskentelyn aikana kommunikaatiota rikastaa palautteen anto, jonka täytyy olla rakentavaa, oli kyse sitten negatiivisesta tai positiivisesta asiasta. Kritiikin hyöty riippuu usein sen antamisen tyylistä. Vuorovaikutuksessa liikkuvan

informaation täytyy olla totuudenmukaista. Hyvien tapojen noudattaminen ei kuitenkaan kohdistu vaan esimiehen toimintaan, vaan yhtä suuressa roolissa toimivat myös alaiset. Työnteon harmonia vaatii kummankin osapuolen osallistumista ja parhaansa yrittämistä. (Erämetsä, 2009, ss. 65–66) Yhteistyön varmistamiseksi voidaan luoda eri pelisääntöjä, joita kaikkien on noudatettava. Tapauksissa, joissa noudatettavat säännöt vain ikään kuin tipahtavat työntekijöiden eteen yrityksen johtoportailta, kuten tiimin vetäjältä, aiheuttavat todennäköisesti vastustelua. Moniin yrityksiin on voinut ajan mittaan syntyä eräänlaisia kirjoittamattomia sääntöjä, joiden ymmärtäminen voi etenkin uusille työntekijöille olla aluksi vaikeaa. Säännöt ovat sellaisia, jotka uuden työntekijän oletetaan oppivan työnlomassa ilman erillistä koulutusta. ”Talon tavoille” oppimisessa voi kestää kauan ja tilannetta vaikeuttaa etenkin se, jos uusi työntekijän astuu suoraan esimiehen rooliin. Yhteisten sääntöjen luominen ja tiimin toiminnan yhdistäminen niihin on jatkuvatoiminen prosessi. (Vilkman, 2016, ss. 82–83)

Vuorovaikutustaidot ja niistä puhuminen on yleistä, mutta yhtenäinen käsitys hyvistä vuorovaikutuksen taidoista on hajanainen. Samaa asiaa tarkoittavia termejä, joita usein kuulee käytettävän ovat työyhteisö-, sosiaali- ja alaistaidot. Hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluvat työhön ja asemaan katsomatta esimerkiksi se, että henkilö osaa ottaa muut huomioon ja on halukas tekemään yhteistyötä heidän kanssaan. Kuuntelemisen lisäksi vastapainona pitää osata ilmaista itseään ja tuoda omia ajatuksia ja näkökulmia mukaan keskusteluun. On myös tärkeää osata olla joustavainen, eikä liikaa takertua johonkin tiettyyn mielipiteeseen tai näkökulmaan. Tapaa, jonka avulla omaa suhtautumista tuodaan esille kutsutaan positioinniksi. (Kuusela, 2013, ss. 42–44)

3.3 Etätyöskentelyn hyödyt ja haitat

Yleisin ja paljon kannatusta saanut etätyöskentelyn ominaisuus on työntekijöiden raportoima tyytyväisyys työolosuhteisiin, joita verrataan paikan päällä työskentelyyn. Lisäksi taloudellista säästöä tapahtuu etenkin edestakaisessa kulkemisessa, jos käytössä on ollut esimerkiksi henkilöauto tai julkisen liikenteen tarjoamat vaihtoehdot, kuten bussi tai juna. (Haddon & Lewis, 1994, ss. 215–217) Monet empiiristä tutkimusta harjoittaneet kokeet ovat selvittäneet etätyöskentelyn positiivisia puolia, kuten suorituskyvyn kasvua, työntekijöiden

suhtautumista tilanteeseen, perhe-elämän tasapainoa työn kanssa ja laskeneita työntekijöiden stressitasoja. Hyödyt tulevat esille silloin, kun työntekijöillä on tarpeellinen määrä johtamis-, vertais- ja teknologiatukea. (Contreras ym., 2020)

Runsas logistiikan määrä ja ilmasto rasittavat teollisuuden saasteet ovat yksiä suurimpia globaaleja ongelmia. Etätyö itsessään toimii siis varsin varteenotettavana pidemmän ja lyhyenkin aikavälin vaihtoehtona edistää ilmanlaadun paranemista varsinkin tiheään asutuilla metropolikeskitymissä. (Giovanis, 2018, ss. 6–9) Lisäksi etätyö antaa työntekijöille vapauden luoda henkilökohtaiset aikataulut ja työskentelyrytmin. Ulkopuoliset häiriötekijät puuttuvat, kuten melu ja muut työntekijät (Klopotek, 2017, ss. 41–42). Arla Foodsin meijeriryhmän tiedottajan mukaan yhtiössä oli huomattu, kuinka tehokkaasti etätyön lisääminen oli vaikuttanut positiiviseen palautteeseen saamiseen työntekijöiltä. Tavoitteena pohjalla toimi kuitenkin perinteiseen tyyliin palaaminen rajoitteiden hellittäessä, mutta tulevaisuudelta odotetaan sulavampaa siirtymää lähi- ja etätyön välillä. (Just Food, 2020)

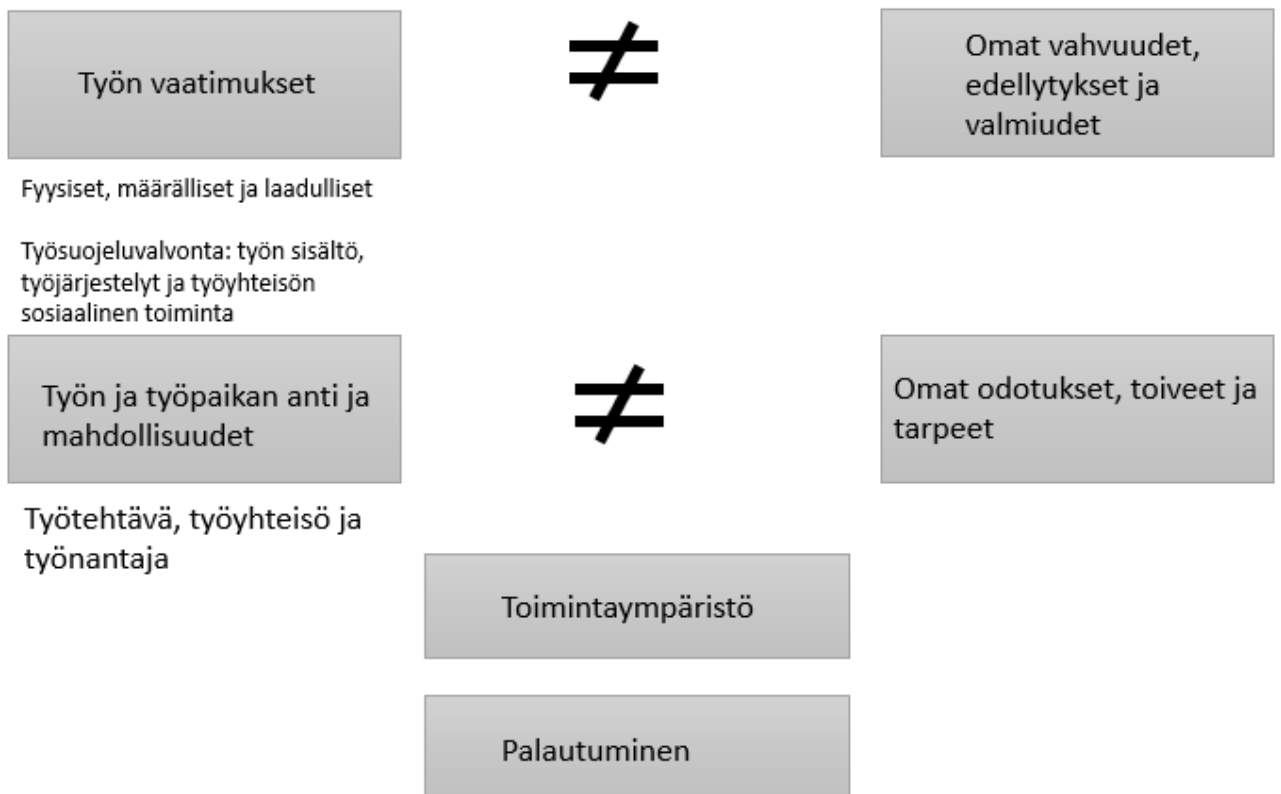
Jotkut eivät kuitenkaan koe virtuaalisesti tapahtuvaa kommunikaatiota oikean, fyysisen vuorovaikutuksen korvikkeena. Verkon välityksellä ei koeta saatavan kaikkea haluttua informaatiota perille. Esimerkiksi jos käytetään sähköpostia, niin siihen kirjoitettu asia tai viesti on yleensä ulkoasultaan todella tiivis ja kiinni asiayhteydessä. Silloin useiden kaipaamat ”kahvipöytäkeskustelut”, jotka koetaan tärkeäksi osaksi päivittäistä vuorovaikutusta, jäävät kokonaan pois kuvioista. Ergonomia on yleinen aihe, johon ei myöskään panosteta työskennellessä kotona. Lisäksi työntekoa voi haitata käytettyjen työvälineiden laatu ja yhteyksien ongelmat. (Kuntarekry, 2020)

Työelämä ja siihen liitettyjen eri töiden luonteenlaadut muuttuvat aikakausien edetessä. Työn kuormitus ilmenee eri työntekijöillä eritavoin, johtuen työtehtävien erilaisuudesta. Kuormituksella tarkoitetaan työssä tai työympäristössä havaittuja tekijästä riippumattomia seikkoja (kuva 2). Kuormitus-sana voi ensimmäisenä tuoda mieleen jonkin fyysisen suoritteen, kuten raskaiden esineiden kanniskelun tai pitkät kävelymatkat. Kuormitus voi usein esiintyä niiden lisäksi myös henkisenä rasituksena. Etätyön näkökulmasta tarkastellaan etenkin psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Toisaalta myöskin fyysiset kuormitustekijät tai

mitkä tahansa muut, kuten kemialliset tai biologiset tekijät voivat toimia psykososiaalisina kuormittajina. Työtapaturmat luokitellaan myös osaksi kyseistä kategoriaa.

Psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi voidaan luokitella organisaation työn johtamiseen ja suunnitteluun, järjestelyyn, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuuksin leimattuja piirteitä, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti työntekijän toimintaan. Kuormitustekijät eivät kuitenkaan aina lukeudu varsinaisiksi terveysriskeiksi. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskit korostuvat yleensä mitoitusrvirheiden seurauksena tai niihin kohdistetun hallinnan laiminlyönnistä. (Moilanen, 2020, ss. 4–6)

Kuva 2. Työn kuormitus (Moilanen, 2020, s. 7).



4 Elintarvikeala

4.1 Elintarvikeala käsitteenä

Elintarvikeala ja sen käsittämä teollisuus ovat suurimpia työllistäjiä Suomessa sekä Euroopassa. Moderni elintarviketuotanto on pitkälle teollistunutta ja pääosin suuntautunut palvelutoimintoihin. Vuonna 2019 Suomen bruttokansantuotteesta elintarviketeollisuus merkitsi 1,4 prosenttia. Tuotannollisesti tarkasteltuna se oli neljänneksi suurin. Raaka-aineiden ja käsiteltävien materiaalien käyttö perustuvat alalla yleensä alihankintatyöhön, joka tarkoittaa esikäsiteltujen puolivalmisteiden käyttöä omassa tuotannossa. Tuotteiden valmistaminen ja niihin liitetyt prosessit ovat yleensä automatisoituja ja sitä kautta koneellistettuja. Alana elintarviketeollisuus pystytään jakamaan kahteen pääkategoriaan, joita ovat juomien tai elintarvikkeiden valmistus. Lisäksi ne jakautuvat useaan alatoimialaan, joita elintarvikkeiden puolella on yhdeksän ja juomien puolella seitsemän kappaletta (kuva 3). (Hyrylä, 2020, s. 12; Ijäs & Välimäki, 2010, s. 2)

Kuva 3. Jalostavat elintarvikeyritykset valtakunnallisesti 2020 (Aitoja makuja, n.d.)

JALOSTAVAT ELINTARVIKEYRITYKSET VALTAKUNNALLISESTI 2020

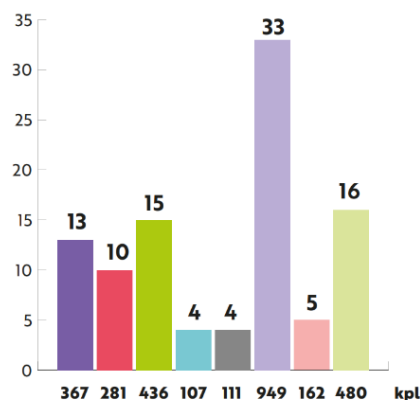
Toimialoittain

**YHTEENSÄ 2893 KPL,
JOISTA LUOMUA 388 KPL**

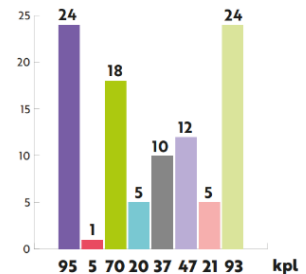
Toimiala

- Teurastus ja lihanjalostus
- Kalanjalostus
- Vihannesten, marjojen ja hedelmien jalostus
- Maidon jatkojalostus
- Viljatuotteiden jalostus
- Leipomotoiminta
- Juomien valmistus
- Muiden elintarvikkeiden jalostus

Yhteensä (%)



Luomu (%)



Termi elintarvike itsessään on nimitys kaupallisista tuotteista ja tarvikkeista, joiden tarkoitus on toimia ihmisen käytössä ravinnonlähteinä. Ne voivat olla luontaistuotteita, kuten vihanneksia tai hedelmiä, tai pidemmälle jalostettuja valmisruokia, kuten maksalaatikko, pakastepizza tai kaikkea siltä väliltä. Jalostaminen on raaka-aineiden prosessointia, joka tarkoittaa esimerkiksi kypsentämistä, maustamista tai rakenteen muuttamista teollisia työkaluja käyttäen. (Ijäs & Välimäki, 2010, s. 44). Myös alkoholi ja vesi luokitellaan osaksi elintarvikkeita. Eri ravintoaineet ovat elintarvikkeiden tärkein elementti. Ravinto-aineet ovat ihmisen aineenvaihdunnan kannalta välttämättömiä yhdisteitä. Ravintoaineita ovat proteiinit, rasvat, hiilihydraatit ja vesi. Niistä käytetään myös nimitystä makroravinteet. Mikroravinteita tarvitaan myös normaalin elimistön toiminnan tueksi. Mikroravinteita ovat esim. vitamiinit ja kivennäisaineet. Elintarvikealalla halutaan tuottaa pelkkien ravintoarvojen tarkastelujen lisäksi myös ulkonäöllisesti ja maullisesti laadukkaita tuotteita. (Aho ym., 2020, ss. 10–11)

Suomen ja koko Euroopan yhteisiä painopisteitä elintarvikealalla on ymmärrys ja tavoite valmistaa kaikille kuluttajille käytön kannalta turvallisia tuotteita. Elintarvikelainsäädäntö on säädetty perustuen terveydensuojelu- ja elintarvikelakiin, sekä myös eläinperäisten elintarvikkeiden valmistukseen liitettyyn elintarvikehygieniaan. Tuotantoketjua aina alkutuotannosta lopulliseen tuotteen jalostuksen valvoo sitoumus kansalliseen elintarviketalouden laatustrategiaan. Suomalaiseen elintarvikealan työympäristöön kuuluukin olennaisena osana tuotannon ekologisuus ja eettisyys, tuotteiden jäljitettävyyden ja puhtaus. Raaka-aineita käsitellään prosessien aikana organisoituna laatutyöhön vedoten yhdessä tutkimuksen, hallinnon ja neuvontamenetelmien yhteistoiminnassa. Työnantajan voi olettaa työntekijöidensä tuntevan työtehtäviensä vaatimat standardit, kuten elintarvikkeiden huolellisen ja taloudellisen käsittelyn. (Saarela ym., 2005, s. 338)

Laatujärjestelmien kulmakivinä toimivat valmistetut tuotteet ja laadukkuuteen tähtäävät toimintamallit. Elintarvikealan työympäristön ominaispiirteiden ja laatujärjestelmien kokoaminen on riippuvainen tuotantoprosessien hallinnasta ja mittausten määrittämisestä. Koko henkilökunnan on myös sitouduttava noudattamaan näitä standardeja. Elintarvikkeisiin suuntautuneella elinkeinonharjoittajalla on oltava tarpeelliset tietotaidot käsiteltävistä elintarvikkeista. Käsittely tarkoittaa esimerkiksi pakkaamista, maahantuontia, kuljetusta tai

tarjoilua. Toimijan on tiedostettava määräyksien näkökulmasta olennaiset ja kriittiset vaiheet elintarvikkeen käsittelyssä ja prosessoinnissa. Omavalvontasuunnitelman teko ja noudattaminen liittyvät jokaisen elintarvikeharjoittajan työtehtäviin. (Saarela ym., 2005, ss. 338–339; ks. myös Heikkinen & Kortelampi, 1997, s. 2)

Tiivistettynä maatalous on vastuussa peruselintarvikkeiden tuottamisesta, teollisuus jalostuksesta valmiiksi elintarvikkeiksi ja kauppa jakelusta lopulliselle asiakaskunnalle (Ijäs ym., 1994, s. 4). Alkutuotannon piiriin kuuluvat monet maatalouden tuottajat, joiden vastuualueisiin kuuluvat esimerkiksi viljan, kasvien ja hedelmien viljely. Lihakarjan, maidon ja kananmunien tuottaminen ovat myös osa alkutuotantoa. Tuotantoketju perustuu myyjä-asiakassuhteeseen. Asiakkaina alkutuottajille toimivat eri elintarvikeyritykset, vähittäis- ja tukkukaupat, sekä julkiset- ja yksityiset suurkeittiöt. Alkutuotantoon kuuluu myös suoramyynänti asiakkaille esimerkiksi torimyyntin muodossa. (Heikkinen & Kortelampi, 1997, s. 12)

Lainsäädäntö, joka koskee elintarvikkeiden valmistusta ja käyttöä vaihtelevat jo pelkästään Euroopan sisällä suuresti. ISO 22000 -hallintajärjestelmästandardi pyrkii tasoittamaan maiden välisiä eroja viennin ja tuonnin osalta. Se perustuu vaatimukseen noudattaa paikkakohtaisia säädöksiä ja lakeja. Kansainvälisten vaatimusten puuttuessa standardi pyrkii auttamaan toiminnan nostamista hyväksytylle tasolle. (SFS-EN ISO 22000/2018)

Alkutuotannosta raaka-aine siirtyy jatkojalostukseen. Iso osa Suomessa olevista elintarvikealan yrityksistä sisältyvät tähän luokkaan. Elintarvikealalla pääpainopiste sijoittuu pienyritysten ympärille. Noin 70 % kaikista yrityksistä työllistää vähemmän kuin neljä työntekijää. (Hyrylä, 2020, s. 23) Yrityksissä käytetyt menetelmät perustuvat usein prosessilähtöisiin toimintamalleihin. Prosessi elintarviketeollisuudessa voidaan kiteyttää monien eri työtehtävien ja niihin liitettyjen vaiheiden synnyttämään toimivaan kokonaisuuteen. Prosessit itsessään pystytään jakamaan kahteen eri ryhmään, joita ovat ydin- ja tukiprosessit (kuva 4). (Jokipii, 2000, s. 53)

Kuva 4. Ydin- ja tukiprosessit (Jokipii, 2000, s. 53).



Elintarviketeollisuuden työtehtävät voivat sijaita pienten yritysten lisäksi isoissa tuotantolaitoksissa, kuten tehtaissa. Yleisimpiä prosessiteollisuuden muotoja ovat meijeri-, juoma-, lihanjalostus- ja valmisruokateollisuus. Valmistuserien määrät tehtaissa ovat työntekijöihin suhteutettuna suuria. Asiakaspainoitteinen toimintamalli tekee ydinprossien noudattamisesta ehdottoman toimenpiteen onnistuneen liiketoiminnan saavuttamiseksi. Tukiprosessien toiminta on sisällettynä yritysten toimintaan siten, että ne edesauttavat ydinprossien toimintaa. Niiden tarkoituksena on arvon tuotto, jonka kohteina toimivat yrityksen sisäiset asiakkaat. (Aunola, 2017; Ijäs & Välimäki, 2010, s. 90)

Lihanjalostukseen erikoistuneen elintarviketehtaan käyttämiä tukiprosesseja voitaisiin käyttää esimerkiksi tuotehallintaprosesseina, kuten laitteiston toimintaan liittyvinä ratkaisuinä. Esimerkiksi suoramyynä torilla kuuluisi osaksi markkinoinnin hallintaprosesseja. Mitään konkreettista jakoa ei ole kehitetty näiden eri prosessityyppien välille, vaan esimerkiksi erään yrityksen tukiprosessi pystyy toimimaan myös toisessa yrityksessä osana

4.2 Elintarvikealan ominaispiirteet

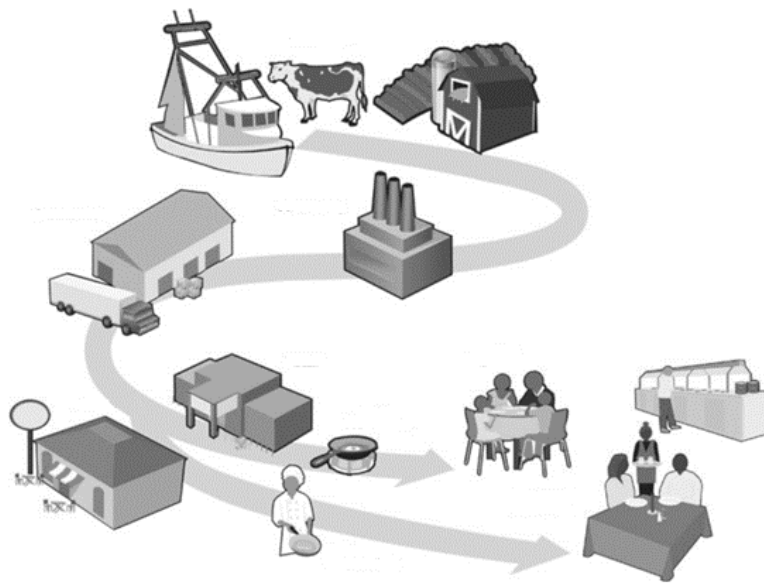
4.2.1 Hygienia ja omavalvonta

Hygienia on yksi tärkeimpiä elintarviketeollisuuden erityispiirteistä. Maailman terveysjärjestö WHO luokittelee elintarvikealalla tapahtuvat hygieeniset toimenpiteet, eli kaikki ne asiat, joiden avulla pystytään tuottamaan ja varmistamaan elintarvikkeiden terveellisyys, turvallisuus ja puhtaus riippumatta niiden tuotannollisen ketjun sijainnista. EU:n sisäisessä lainsäädännössä (elintarvikehygienia-asetus EY/852/2004) sanotaan elintarvikehygieniaksi luokiteltavaksi ne menetelmät ja olosuhteet, joiden tehtävä on toimia elintarvikkeisiin liitettyjen vaarojen kontrolloimisessa. Halutaan myös varmistaa, että lopullinen tuote on varmasti ihmis- ja eläinravinnoksi kelpaavaa. (Ruokavirasto, n.d.-a)

Elintarvikehygienian merkitys korostuu kaikissa ruokaketjun vaiheissa (kuva 6), joita ovat:

- Vastaanotto ja varastointi
- Esikäsittely
- Valmistus
- Käsittely
- Pakkaaminen
- Logistiikka
- Varastointi
- Myynti ja tarjoilu

Kuva 6. Ruokaketjun vaiheet (Gabriel & Ogbuigwe, 2016, s. 64)



Alalla työskentelevän toimijan on oltava tietoinen mikrobien, virusten ja muiden patogeenien käyttäytymisestä yleisesti ja sitä kautta myös valmistetuissa tuotteissa. Elintarvikehuoneistot toimivat sopivina paikkoina mikrobien toiminnalle ja lisääntymiselle. Niille ominaista ovat riittävä lämpötila, kosteuden taso ja ravinnon runsas määrä. Mikrobien lisääntymistä pystytään rajoittamaan ja estämään esimerkiksi käyttämällä kuumennuskäsittelyjä, pH-arvon säätelyä, pakkasvarastoja, veden aktiivisuutta (a_w -arvo) ja säilöntäaineita. (Välikylä, 2021, ss. 4–5) Mikrobit ja patogeenit toimivat parhaiten optimilämpötila-arvojen puitteissa. Vaikeasti hoidettavan tilanteesta tekee se, että useimmat mikrobit kykenevät huolehtimaan aineenvaihdunnastaan myös erossa omista optimilämpötila-arvoistaan. Silloin esimerkiksi lisääntyminen ei ole yhtä nopeaa, mutta se on silti huomattava riski yleisen hygieniatason kannalta. Elintarvikealan yksinä suurimpina haittamikrobeina toimivat listeria- ja yersinia bakteerit menestyvät hyvin myös viileissä tiloissa. (Ruokavirasto, n.d.-b)

Työntekijöiden tulee huolehtia laitteiden ja välineistön sijoittelusta tuotantolaitoksissa ja niiden puhtaanapidosta. Erityisesti niiden kanssa, jotka ovat suorassa kontaktissa pakkaamattomien elintarvikkeiden kanssa. Hygieeniset toimintatavat ovat perusta kaikelle elintarviketurvallisuudelle. (Välikylä, 2021, s. 5) Huolellisen hygienian noudattaminen alkaa elintarvikkeita käsittelevän työntekijän pukeutumisella. Erillinen puhdas työpuku on käytössä

pakkaamattomien elintarvikkeiden kanssa. Sen tarkoitus on olla käytössä vain työnteon aikana. Valmistukseen käytetty materiaalin pitää olla sellaista, että sen peseminen onnistuu helposti. Väri on usein vaalea. Vaaleita asuja voidaan merkitä eri värikoodein laitoksien sisäisesti riippuen työtehtävien luonteista ja eri puhtausasteista. Vaalean värin syyksi selitetään sen helppo tapa ilmiäntää likaantuminen. Ulkovaatteet pidetään erillään työvaatteista. Se tapahtuu esimerkiksi käyttämällä kahta eri pukukaappia. Päähineen käyttö kuuluu elintarvikealaan. Virallisen työasun kanssa ei saa käyttää koruja, poikkeuksena ne, jotka voidaan peittää suojavaatetuksella. Jalkineiden käyttö on myös säädeltyä ja useilla työnantajilla on antaa työntekijöilleen työtehtävää vastaavat kengät. (Ruokatieto, n.d.)

Hygieenisen toiminnan varmistamisen osalta lainsäädöllisestä näkökulmasta merkittävimpiä säädöksiä ovat Euroopan Unionin elintarvikehygieniasetukset (EY) N:o 853/2004 ja aiemmin mainittu (EY) N:o 852/2004. Lisäksi tarkempia ohjeita antavat asetukset elintarvikkeiden mikrobiologisista vaatimuksista (EY) N:o 2073/2005 sekä elintarvikelaki (23/2006). Ne kuuluvat maa- ja metsätalousministeriön antamiin määräyksiin. EU:n valvonta-asetus (EU) 2017/625 ja siitä seuranneiden säädösten (EU) 2019/624, (EU) 2019/628 ja (EU) 2019/627 avulla elintarvikevalvontaa suoritetaan kansallisella tasolla. Lisäksi otetaan huomioon kansallinen elintarvikelaki (23/2006). Euroopan komissio ja elintarvikeviranomaiset vahtivat elintarvikesäädösten noudattamista kaikissa Euroopan Unionin jäsenmaissa. Elintarvikeviranomaisiin kuuluvat Suomessa mm. eri aluehallintovirastot, Tulli ja Ruokaviraston toiminta. (MMM, n.d.)

Elintarvikehygienian tärkeimpänä tavoitteena on saavuttaa ja varmistaa kuluttajan terveys syömäkelpottomiksi kategorisoitujen tuotteiden seurauksista johtuneista taloudellisilta ja terveydellisiltä riskitekijöiltä. Hygienia näyttelee isoa osaa myös elintarviketeollisuudesta valmistuneiden tuotteiden pilaantumisen estämisessä. Ennenaikainen tuotteiden pilaantuminen aiheuttaisi tuottajalle sekä asiakkaalle kummallekin ylimääräistä rahallista tappiota. Elintarvikehygienian korostaminen ja käytäntöönpano on olennaista, sillä merkittävä osuus ruoan pilaantumisesta ja ruokamyrkytyksistä on peräisin hyvien hygieenisten toimintamallien noudattamatta jättämisestä ja laiminlyönnistä. Näitä ovat esimerkiksi käsien huolellinen peseminen. (Välikylä, 2021, s. 6)

Elintarviketeollisuuden parissa toimivan organisaation on omattava tarpeellinen ja oikeanlainen informaatio elintarvikehygieniasta. Yrityksen on kerättävä yksityiskohtaista tietoa tuottamastaan, jalostamastaan tai jakamastaan elintarvikkeesta. Hygieniapassi parantaa omalta osaltaan elintarviketurvallisuuksia. Hygieniapassin omistaminen on välttämätön toimenpide työntekijän työskennellessä osana elintarvikehuoneiston toimintaa, kuten käsitellessä pakkaamatonta materiaalia. (Ruokavirasto, n.d.-c) Menestyvällä yrityksellä on hallussaan järjestelmä, joka auttaa sitä estämään ja identifioimaan mahdollisia omasta toiminnastaan syntyviä vaaroja ja haittatekijöitä. Toimijan vastuulla on varmistaa, että elintarvikkeen valmistuksen ympärillä tapahtuvat osaprosessit ovat määräysten ja standardien mukaisia ja ne asettuvat elintarvikelainsäädännön asettamiin raameihin. Edellä mainitut seikat rakentavat yrityksen omavalvonnan ytimen. Syntyneitä tuloksia on kirjattava ylös riittävällä tarkkuudella ja säännöllisyydellä.

Kirjallisen omavalvontasuunnitelman laatiminen (kuva 7) ei ole yrityksen kannalta välttämätön toimenpide, vaan laillisesta näkökulmasta riittää esimerkiksi toimiva elintarviketurvallisuusjärjestelmä tai laadunhallintaan liittyvä operatiivinen tekijä. Omavalvonnan harjoittaminen on pakollinen toimenpide kaikissa elintarvikehuoneistoissa, joissa tuotetaan ja jalostetaan elintarvikelainsäädännön alaisia pakkaamattomia tuotteita ja raaka-aineita. Elintarvikehuoneiston käyttöönotosta on aina tehtävä ilmoitus kunnan viranomaistaholle luvan saamiseksi ennen toiminnan käyttöönottoa. Omavalvonta toimii osana kaikkea elintarvikehuoneistoissa tapahtuvaa toiminnan harjoittamista. Omavalvonnan ominaisuuksiin kuuluu varmuus tuotteisiin käytettyjen raaka-aineiden alkuperästä ja turvallisuudesta, sekä kuluttajien vaatimusten täyttämistä. (Aho ym., 2020, s. 311; ks. myös Välikylä, 2021, s. 48)

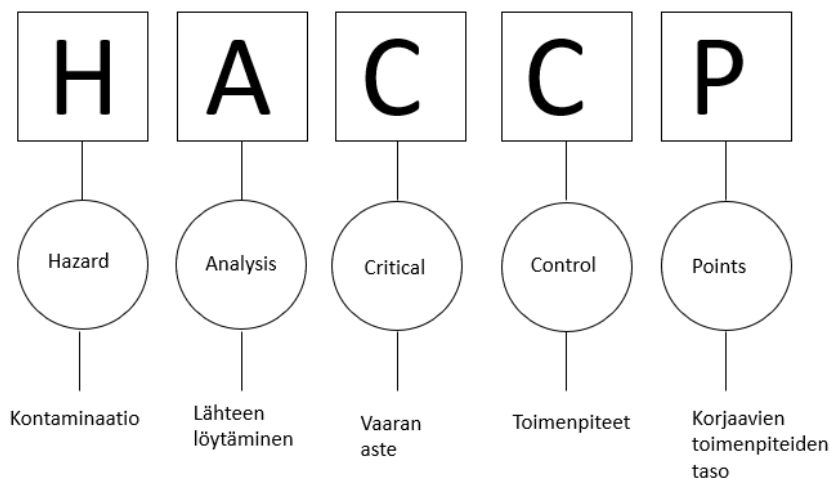
Omavalvontasuunnitelmaa laatiessa on yrityksen otettava huomioon sen tuotannossa tapahtuvat hygieniaan ja työturvallisuuteen vaikuttavat tekijät, kuten säilytysratkaisut, logistiikan toteutus, sekä myynnin ja tarjoilun aikana havaitut lämpötila-arvot. Jokaisen osakohdan merkitys, sijainti ja käyttötarkoitus on kirjattava ylös. Tuotanto-olosuhteissa kriittisiä hallintapisteitä voivat olla sellaiset prosessin kohdat, joissa on vaarana tuotteen kontaminoituminen, eli pilaantuminen tai muu merkittävä prosessin kannalta negatiivinen asia. Kriittinen hallintapiste voi meijeriolosuhteissa ilmetä vaikka maidon keittämisvaiheena.

Ohjeiden määrittämiseen käytetään HACCP-periaatetta, jonka idea on auttaa vaarojen arvioinnissa ja kriittisten valvontapisteiden määrittämisessä ja tarkkailussa (kuva 8).

Kuva 7. Omavalvontasuunnitelman laatiminen (Kylmäketju, n.d.).



Kuva 8. HACCP (Aho ym., 2020, s. 311).




Laatujärjestelmien käyttäminen ei ole pakollista, mutta suositeltavaa. Niitä ovat esimerkiksi laatustandardi ISO 9001 ja ympäristöstandardi ISO 14001. Standardien käyttöön liittyy säännöllinen auditointi, jossa arvioidaan sääntöjen noudattamista. Standardit auttavat

selkeyttämään yrityksen toimintaa ja sitä kautta myös omavalvonnassa.

Omavalvontasuunnitelman ylläpidosta vastaa henkilö, jolla on kyseiseen tehtävään tarvittava koulutus ja osaaminen. Suunnitelmaan tutustuminen kuuluu kuitenkin jokaiselle työntekijälle. Omavalvonnan päivittäisen kunnossa- ja ylläpidon pariin kuuluvat esimerkiksi varastointilämpötilojen tarkastus ja tuotteiden purku. (Aho ym., 2020, s. 312; Ijäs & Välimäki, 2010, s. 115) Tuotteiden purkuun kuuluu elintarviketeollisuudessa FIFO-periaate, eli first in – first out. Periaatteen idea perustuu tuotteen liikuttamiseen saapumisjärjestyksessä. Sillä varmistetaan mm. se, että helposti pilaantuvat elintarvikkeet eivät jää seisomaan tuottajalle. Se toimii osana varastonohjausta. (LM, n.d.)

Oiva-järjestelmän tehtävänä on valvoa ja hallita elintarvikehuoneistoissa tapahtuvan toiminnan hygienian ja turvallisuuden astetta elintarvikeviranomaisten avulla (kuva 9). Se on osa Ruokaviraston tehtäviä. Järjestelmä perustuu elintarviketoimijoiden luona tapahtuviin tarkastuskäynteihin. Saatujen tulosten perusteella viranomainen myöntää tietyn tasoisen Oiva-merkin ja vierailuista kirjoitetaan raportti. Oiva-merkinä toimii hymynaama, joita on neljä erilaista. Merkki vaihtelee surullisesta iloiseen, kertoen aina saadusta tuloksesta. Arvioinnista saatu tuloste on sijoitettava näkyvälle paikalle, josta asiakas voi sen nähdä. (Ruokavirasto, n.d.-d; Aho ym., 2020, s. 313)

Kuva 9. Oiva-asteikko (Oivahymy, 2019).

	<p>Oivallinen: Toiminta on vaatimusten mukaista.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Toimija hallitsee myös yllättävät ja satunnaiset epäkohdat itse omavalvonnallaan
	<p>Hyvä: Toiminnassa on pieniä epäkohtia, jotka eivät heikennä elintarvikeeturvallisuutta eivätkä johda kuluttajaa harhaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Toimija: korjaa oma-aloitteisesti > Valvoja: huomautus, ei määräaika, tarkastetaan säännöllisen valvonnan yhteydessä
	<p>Korjattavaa: Toiminnassa on epäkohtia, jotka heikentävät elintarvikeeturvallisuutta tai johtavat kuluttajaa harhaan. Epäkohdat on korjattava määräajassa.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Toimija: korjattava määräaikaan mennessä > Valvoja: kirjallinen kehoitus määräaikoineen tai hallinnolliset pakkokeinot, edellyttää korjauksen tarkastamista
	<p>Huono: Toiminnassa on epäkohtia, jotka vaarantavat elintarvikeeturvallisuutta tai johtavat kuluttajaa vakavasti harhaan, tai toimija ei ole noudattanut annettuja määräyksiä. Epäkohdat on korjattava välittömästi.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Toimija: korjattava viipymättä > Valvoja: kiireellinen, hallinnolliset pakkokeinot käyttöön, edellyttää korjauksen tarkastamista

4.2.2 Lainsäädäntö

Elintarvikelainsäädäntö koostuu useasta eri osa-alueen muodostamasta kokonaisuudesta. Perinteisten ruoka- ja juomateollisuuteen liittyvien lakien lisäksi pitää ottaa huomioon myös esimerkiksi pakkaukset ja niihin liittyvät merkinnät, elintarvikkeiden myyntitilat, kuluttajansuoja, elintarvikevalvonta ja hygienian ylläpidon toimenpiteet. Käytännön tasolla se näkyy elintarvikkeiden tuottamisessa, säilytyksessä, viennissä, tuonnissa ja myynnissä. Suomen sisäisten lakien toimintaa ohjaavat lisäksi Euroopan Unionin säädökset, joihin kuuluvat eri direktiivit, asetukset ja päätökset. Elintarvikealaan vaikuttavia päätöksiä hallinnoi Suomessa kauppa- ja teollisuusministeriö (KTM), sosiaali- ja terveysministeriö (STM), ja maa- ja metsätalousministeriö (MMM). Kolmena merkitsevimpinä elintarvikkeita koskevinä säädöksinä pidetään elintarvike-, terveydensuojelu- ja eläinperäisten tuotteiden hygienialakia. (Heikkinen & Kortelampi, 1997, ss. 21–22) Elintarvikelain olemassaolo perustuu tavoitteeseen varmistaa asiakkaan terveyden ja talouden tila vakuuttamalla tuotteiden ja niiden kanssa vuorovaikutuksessa olleiden laitteiden ja materiaalien turvallisuus, elintarvikkeiden laatu ja niistä saatavilla olevan informaation riittävä määrä. (Elintarvikelaki 297/2021, § 1)

Terveydensuojelulain tehtävänä on suojella kansalaisten terveyden huolehtimisesta ja parantamisesta sekä yksilö että joukkotasolla. Huolehtimiseen kuuluu myös ennaltaehkäisevä käyttäytymismalli, jolla puututaan esimerkiksi terveydentilaa haittaavien tekijöiden minimalisointiin. Lain kannalta terveydentilaa haittaava tekijä luokitellaan yleensä henkilössä havaittavaksi sairaudeksi tai sen oireeksi, joka voi vaikuttaa koko elinympäristön terveellisyysasteeseen (Terveydensuojelulaki, 763/1994, § 1, § 2) Eläinperäisten tuotteisiin vaikuttavaa elintarvikehygienialakia käytetään perinteisten lihakarjan, eli elintarviketuotantoon kasvatettujen eläinten, kuten naudan ja broilerin lisäksi riistasta aina matelijoiden lihaan asti. Lakia ei kuitenkaan sovelleta esimerkiksi kalastajan tapauksessa hänen omaan käyttöönsä tulevien raaka-aineiden kanssa, eikä sellaisissa tapauksissa, jossa kalastaja tai kalanviljelijä on vuorovaikutuksissa suoraan kuluttajan, vähittäiskaupan tai suurtalouden kanssa. Toisen asteen tuotteet, kuten kananmunat, maito ja hunaja luokitellaan myös samaan ryhmään. (Asetus eläimistä saatavien elintarvikkeiden elintarvikehygieniasta 1336/1996, § 1, § 2, § 4)

Elintarvikelakien noudattamista valvoo Suomessa elintarvikevalvonta. Organisaatiot, kuten elintarvikealan yritykset ja suurkeittiöt noudattavat lisäksi omavalvonnan kautta asetettuja standardeja, jotka toimivat yhtenä direktiivinä EU:n sisäisessä elintarvikevalvonnassa. Sitä paikkailee lisäksi viranomaisten määrittelemä markkinavalvonta. Se tarkoittaa kaikkialla kaupoissa ja varastotiloissa tehtävää valvontaa. Elintarvikkeisiin liittyvää tuotantoa valvotaan esimerkiksi tarkastuskäynneillä käsittely- ja tuotantotiloissa auditoinneilla, näytteiden otolla ja tutkimustyöllä. Tuottajalta tai maahantuojalta voidaan aina tarpeen vaatiessa kysyä kirjallista selvitystä tuotteen sisällöstä, johon kuuluvat siihen käytetyt raaka-, vieras- ja lisäaineet. Valvontaan liitetty organisaatio koostuu neljästä eri järjestöstä ja niihin liitettyjen auktoriteettien toiminnan summasta. Ministeriön tehtävänä on vastata ylimmästä lainsäädäntöön liittyvistä asioista. Elintarvikevirasto toimii johtoasemassa lakien ohjaamisessa ja niiden noudattamisen valvonnassa. Eläinlääkintä- ja elintarvikelaitos tekevät tutkimustyötä elintarvikkeiden ja patogeenien parissa. Tutkimuslaitoksina elintarviketutkimuksissa nimettyinä ovat muun muassa Kansanterveyslaitos ja Tuotevalvontakeskus. (Heikkinen & Kortelampi, 1997, ss. 24–25)

4.2.3 COVID-19

Koronapandemian aikaansaama kriisitilanne on vaikuttanut kaikkiin yrityksiin riippumatta niiden koosta niin Suomen sisäisillä, kuin kansainvälisillä markkinoilla. Valmistusalat toimivat hyvänä esimerkkinä niiden pitkien toimitusketjujen ansiosta, jossa jokainen lenkki vaikuttaa myös viereisiin. Yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten ylläpitojärjestelmien pariin luokiteltujen yritysten toiminta on kuitenkin jatkunut melko vakaana. Tällaisia yrityksiä ovat esimerkiksi energian ja vesikemikaalien tuotantoon erikoistuneet yritykset. (Tekijä, 2020)

Essentiaalisten tarvikkeiden, kuten lääkkeiden ja pakkausmateriaalin valmistus on pysynyt myös melko normaalina. Koronapandemian alkaessa moni yritys alkoi muuttamaan tuotanto-ohjelmiaan. Kulutustavaratuotanto, johon myös elintarvikeala lukeutuu, koki suuria tappioita varsinkin ensimmäisenä koronakeväänä. Monimuotoisen elintarvikealan tapa näyttää varautuminen poikkeusoloihin on näkynyt eri tavoin. Niille yhteinen tekijä löytyy kysynnän ja tarjonnan rakenteiden muutoksissa. Etenkin ruokapalvelualojen edustajat ovat kokeneet haastavia talouden tilanteita. Positiivisia puoliakin on löydetty. Esimerkiksi ruoan

verkkokauppatoimintaa on kehitelty kuluttajaystävällisemmäksi ja se on noussutkin suureen suosioon asiakkaiden käytössä. Kuluttajien luottamuksen tasoon on vaikuttanut heikentävästi talouden jatkunut lasku. Rajoitukset ovat iskeneet etenkin ravintola- ja matkailualojen yrityksiin. Supistunut myynti on suora johdannainen heikentyneeseen elintarvikkeiden kysyntään ja elintarvikeketjujen taloudellisiin odotuksiin. Etäruokakaupan suosion noustessa myös juomientuottajat ovat esittäneet toiveensa toteuttaa alkoholia sisältävien tuotteiden etämyyntiä. Rajoitusten jatkuva edestakaisin tuominen on hankaloittanut kohdeyritysten tekemää tulevan suunnittelua. (Hyrylä, 2020, ss. 35–38; ks. myös Tekijä, 2020)

Koronakriisin muodostama tilannekuva oli sen ensimmäisenä vuotena jaettuna kolmeen eri sektoriin niiden syntymisjärjestyksessä. Ensimmäisenä vaiheena oli shokkivaihe. Siinä tuli esille kriisin aiheuttamat akuutit vaikutukset. Vaikutusten tasojen ja uhkien perusteella pystyttiin aloittamaan mahdollisten lieventävien toimenpiteiden muodostaminen. Seurannalla pyrittiin paikkaamaan mahdollisia tehtyjä virheitä. Seurantaan liittyi myös päivätason tarkastelua, jossa tutkittiin esimerkiksi uusia tartuntatapauksia. Shokkivaiheesta siirryttiin reaktiovaiheeseen, johon kuului seurannan keskittämistä toimenpiteiden tehokkuuteen. Tartuntatapauksia vertailtiin toisiinsa viikoittain, jotta saataisiin hahmotettua laajempaa kokonaiskuvaa tilanteesta. Elintarvikealan ja monen muun teollisuuden edustajia auttoi ensimmäisenä koronavuonna kaiken epätietoisuuden keskellä valtion ja omien rahoitus- ja tuki-instrumenttien toiminta. Konkurssilainsäädäntöön tehtiin myös muutamia väliaikaisia muutoksia, joista todettiin olleen apua yritysten toiminnan ylläpitämisessä. (TEM, 2020, ss. 1–3)

Kahden edellisen vaiheen perusteella pystyttiin jatkamaan kohti uudelleensuuntautumisvaihetta. Sen ominaispiirteitä olivat esimerkiksi eri keinojen keksiminen kriisistä ulospääsemiseen ja toimintamallien suunnittelu pitkittyvän tilanteen tapauksessa. Tässä vaiheessa seuranta pystyttiin tekemään jo kuukausitasolla. Elinkeinoelämän riskitekijöiksi oli noussut muutama pääkohta, joita olivat teollisuustuotannon lasku, tehtyjen tilausten väheneminen ja viennin heikentyminen. (TEM, 2020, ss. 4–5)

Pandemian vaikutusten liittyessä osaksi jokaisen arkea, muutti se myös kysynnän ja tarjonnan suhdetta, aiheuttaen kysyntäshokkina tunnetun ilmiön. Se oli johdannainen kuluttajien tavasta käyttäytyä esimerkiksi kaupoissa. Rajoitusten iskeytyessä ravintola-alalle, kuten ruokaravintoloihin ja baareihin, aloitti se eräänlaisen lumipalloefektin. Se näkyi myös kotimaan matkailussa. Ravintola- ja suurkeittiöteollisuuden ahdinko elintarviketeollisuuden yksinä pääasiakkaana ei näyttänyt hyvältä. Esimerkiksi ne yritykset, jotka toimittavat tuotettaan suurimmalta osalta pelkästään esimerkiksi laivayhtiöiden käyttöön, kokivat haasteita liiketoimintansa jatkamisessa. Koronan myötä korkean lisäarvon omaavien tuotteiden kysyntä on laskenut. (ETL, 2020)

Elintarvikealan liikevaihdon vakautta horjutti myös kuluttajien, ja sitä kautta mahdollisten asiakkaiden ennakoitumattomissa ollut käytös. Finanssipoliittisia ratkaisuja tehdessä, kuten asiakkaisiin kohdistettujen maksuaikojen pidentymisissä piti ensin varmistua omasta maksukyvykkyydestä. Tilastollisesti tarkasteltaessa elintarviketeollisuus on kuitenkin säilyttänyt vakaan asemansa muiden alojen joukossa. Elintarviketeollisuuden tukipilari on sen eri tuotannoissa käytetyt raaka-aineet, jossa koronakriisin vaikutukset näkyivät aluksi esimerkiksi toimituksissa tapahtuneilla viivytyksillä. Korona ei ole vaikuttanut ainakaan suorasti satojen runsauteen. Suurin osa viljellyistä raaka-aineista, kuten vihannekset ja hedelmät ovat kausiluonteisia. Niiden keräämisessä on ollut tapana käyttää kausityövoimaa, ja sen mahdollistaminen on tulevaisuudessakin tärkeää. Työntekijöitä on tullut paljon ulkomailta ja matkustamisen rajoittaminen vaaransi etenkin luonnonmarjojen keräämistä kesäsesonkeina välillisesti. Taloustilanteen ennustetaan heikkenevän, mikä voi vaikuttaa keskipitkän aikavälin marginaalilla eläintuotteiden menekien laskuun. Tuotanto ei pysty ylläpitämään harmoniaa alkutuotannon kanssa muodostaen pullonkaulaefektin alkutuotannon suhteellisessa ylikuormituksessa. Tuotannon on vaikea vähentää toimintaansa pienessä aikavälissä. Ylituotannon tukitoimenpiteiden laiminlyönti voi näkyä tulevaisuudessa esimerkiksi tuottajahintojen laskuna. (ETL, 2020)

4.2.4 Huoltovarmuus

Koronaviruspandemia pakotti yritykset siirtymään etätyöhön ja ajattelemaan toimintaansa mahdollisten uusien toimintatapojen kautta. Kaikki, jotka työtehtävien puolesta vain

pystyvät, siirtyvät etätöihin, mikä ennaltaehkäisi tartuntaketjuja ja vaikutti näin myös huoltovarmuuteen. Huoltovarmuudella kuvataan kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka liittyvät ennakoimiseen ja alustavaan suunnittelutyöhön kriisitilanteita varten. Lisäksi jatkuvuudenhallinnalla pyritään säilyttämään tuotanto-olosuhteiden normaalit olosuhteet ongelmatilanteista riippumatta. Elintarvikealan pitää olla toimintakuntoinen poikkeusoloista riippumatta. Monen muun alan toimeentulo on riippuvainen siitä. Se on laadultaan myös melko huoltovarma. Huoltovarmuus toimii yhdessä yhteiskunnan ja elinkeinoelämän kanssa niiden taustalla. Se perustuu osittain toimivaan markkinatalouteen ja teollisuuden kilpailukyvykkyyteen kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Pelkkä markkinatason menestys ei kuitenkaan takaa yhteiskunnan tasolta teknisten ja taloudellisten perustoimintojen toimivuutta kriisitilanteissa, kuten häiriötilanteissa tai pandemian aiheuttamissa poikkeusoloissa. Huoltovarmuus on logistisesti riippuvainen Suomessa myös ulkomaiden kaupallisesta toiminnasta. (HVK, n.d.-a) Oletuksena on se, että poikkeusoloista riippumatta samat kuljetus- ja toimitusketjut pysyvät. Ulkomaalaistaustainen laivaliikenteen kasvu lisää riskejä. (Sokala, 2021) Hyvänä esimerkkinä poikkeusoloista toimii useasti aiemmin mainitut koronaviruksen aiheuttaman pandemiaan liitetyt toimintamallit ja viruksen leviämisen estämiseen käyttöönotetut toimenpiteet ja säädökset. Huoltovarmuuden kanssa Suomessa toimitaan monella tasolla, kuten yksityisellä ja julkisella sektorilla. (HVK, n.d.-a)

Suomessa tapahtuvan elintarvikehuoltosektorin huoltovarmuuteen kuuluu myös ETL:n kanssa yhteistyössä vaikuttava elintarviketeollisuuspooli. Siihen on liitettyä myös tiiviin yhteistyön kautta kauppa- ja jakelupooli, alkutuotantopooli ja kotitalouksien omatoimisen varautumisen toimikunta. Näiden osapuolien päämääränä on varmistaa elintarvikkeiden tuotanto ja jakelu yksityisasiakkaille riippumatta esiintyvien häiriöiden vakavuudesta. Yrityksiä pystytään luokittelemaan huoltovarmuuteen suhteutettuna joko kriittisiksi tai ei kriittisiksi. Kriittisiksi luokitellut elintarvikealanyritykset muodostavat elintarviketeollisuuspoolin rungon. Siellä voidaan yhteistoiminnan avulla organisoida huoltovarmuuden jatkuvuudenhallintaan liittyviä käytänteitä, jotka näkyvät esimerkiksi harjoituksina ja tiedotus- ja koulutustilaisuuksina. Huoltovarmuuskeskus antaa suunnittelulle perusteet, joidenka avulla elintarviketeollisuuspooli kehittää omaa toimintasuunnitelmaansa. Siihen vaikuttavat myös elintarvikehuoltosektorin sen hetkiset tavoitteet ja ohjeistukset. (ETL, n.d.-b)

Elintarvikealalla huoltovarmuus nähdään elintarvikehuollon operaatioina, joilla pyritään varmistamaan kansalaisten ja tuotannossa käytettävien eläinten, kuten karjan ravinnon saanti eri skenaarioissa. Elintarvikehuollon tärkeimpänä tavoitteena on varmistua elintarvikealan jatkuvuudenhallinnasta. Elintarvikehuollon kanssa toimiminen edellyttää tiettyjä varautumisjärjestelyjä julkiselta sektorilta ja elinkeinoelämän toimijoilta. Lainsäädäntö merkitsee paljon, mitä tulee julkishallinnon järjestelyihin. Liiketoiminnan jatkuvuus elinkeinoelämässä perustuu enemmälti vapaaehtoisuuteen. Ennaltatehtävät toimenpiteet pyörivät yhteiskunnassa enimmäkseen kansallisessa maataloustuotannossa ja yksityisellä tasolla kotitalouksien itsenäisessä varautumisessa. (HVK, n.d.-b) Nykyaikainen digitalisaation integroituminen osaksi tuotantoprosesseja pitää ottaa huomioon myös elintarvikeketjujen huoltovarmuutta mietittäessä. Ensimmäisenä koronakeväänä huoltovarmuus nousi ajankohtaiseksi aiheeksi, sillä siihen asti oli pitkään selvitty ilman mitään suurempia kriisitilanteita tai muita häiriöitä. Ei ollut kuitenkaan yllätys, että elintarvikeketjun toiminta ei vaarantunut, sillä turvatoimiin oli panostettu jo ennestään. Kriisit vaikuttavat kuluttajiin ja heidän käytökseensä, mikä ohjaa myös elintarvikeyritysten toimintaa. (Ilomäki, 2020)

Elintarvikehuollon päivittäiseen toimintaan kuuluvat elintarviketeollisuudessa tapahtuvat rakenteiden muutosten seuraaminen ja analysointi, kapasiteettien kehityksen arviointi ja valmistajien tekemä liikevaihto. Elintarvikehuollon turvaamisen tehtäviin kuuluvat taas esimerkiksi alkutuotannon tarvittava määrä, teollisuudessa tapahtuvan jakeluverkoston ja jalostuksen mahdollistaminen eri olosuhteissa sekä ruokapalveluiden ylläpito. Suomalaisen elintarvikehuollon ja yleisen huoltovarmuuden vahvuuksiin kuuluvat runsaat luonnonvarat, elintarvikkeiden tehokas tuotanto, infrastruktuuri ja koulutuksen taso. Huoltovarmuus perustuu osittain myös ennakointiin ja elintarvikealalla se näkyy esimerkiksi verkostoitumisessa eri yritysten, kuten logistiikan mahdollistajien ja valmistajien välillä. Kriisitilanteiden syttyessä valtionhallinto on lupautunut kontrolloimaan alalla tapahtuvaa tuotantoa, joka on suoraan johdannollinen myös voimavarojen käyttämiseen ja jalostettuihin lopputuotteisiin. (Ilomäki, 2020; ks. myös Valmu, 2020)

Poikkeusoloille on luotu omat toimintamallit, joiden ylimpänä säätävänä elimenä on Työ- ja elinkeinoministeriö. Niihin kuuluvat resurssit, markkinoiden vaatimat edellytykset,

kuluttujasäännöstely ja -ohjaaminen. Normaalin alkutuotannon ja prosessien häiriintyessä voidaan turvautua varmuusvarastoihin, jotka toimivat puskureina tilanteen normalisoitumiseen asti. Varmuusvarastoja voivat olla siementen, viljan, kemikaalien tai muiden raaka-aineiden muodostamat säilytysratkaisut. Niiden käyttöönottoon vaikuttaa valtioneuvoston antama mielipide. (HVK, n.d.-a)

4.3 Elintarvikeala ja etätyöskentely

Etätyöskentelyn sijoittaminen osaksi yrityksen ja työntekijöiden toimintaa on pitkälti tapauskohtaista sen asettamien eri vaatimusten takia. Lisäksi tilanteeseen vaikuttaa työskenteleekö tarkasteltu henkilö esimiesasemassa vai ei. Esimiesasemassa toimiminen ja muu hallintoon tai johtamiseen perustuva tehtävä helpottaa etätyöskentelyn toteutusta. Esimerkiksi varastotehtäviä suorittavan työntekijän toimenkuvaan kuuluvia töitä ei voida suorittaa tietokoneen avulla, kun taas myyntipäällikkö pystyy hoitamaan osan oman vastuualueensa tehtävistä helposti sähköpostin ja puhelimen avulla. Verrattaessa valmistusteollisuutta, kuten kemian-, puu- ja elintarviketeollisuutta digitaalisiin aloihin, huomataan työn fyysisten ominaisuuden vaikeuttavan etätyötä. Tuotannon tehokkuuden säilyttäminen ja sen nostaminen edellyttää siis uusien etäyhteystoimintamallien kehittämistä tulevaisuudessa. (Immerman, 2021)

Etätyöskentelyä on automaattisesti vaikea yhdistää suoraan elintarviketeollisuuteen. Tehtaissa, työskentelylaitoksissa tai muissa työtiloissa se voi tarkoittaa työskentelyn sujumuuden takkuilua operatiivisen henkilökunnan puuttumisen takia. Pandemian aikana työskentelemistä paikan päällä on haluttu rajata vain pakollisiin henkilöihin. Yritysten on ollut kuitenkin tärkeä varmistua toimijana olemisen kannalta olennaisten palveluiden tarjoamisesta. Pandemian ja muiden ulkoisten pakotteiden kuten lainsäädäntöjen takia, elintarvikealojen yritykset ovat päätyneet siihen pisteeseen, missä tuotannossa tehtyjä muutoksia perustellaan sekä asiakkaiden että työntekijöiden terveyden, työskentelytapojen ja turvallisuuden kannalta. Muutosta ovat ohjanneet esimerkiksi organisaatioiden lisääntynyt tarve tukea hyvinvointia ja monipuolisemman työvoiman alalle suuntautumisen mahdollistaminen. Keinoina ollaan käytetty joustavan työn muotoja. Joissain tapauksissa joustava työ, johon etä- ja hybridityö lukeutuvat, voi toimia suurempana kannustimena kuin

työstä saadun palkan määrä. (Fess Group, n.d.) Varsinkin pandemian alkuaikoina suositusten ja pakotteiden luomat skenaariot pistivät elintarvikealan yritykset tarkastelemaan omaa toimintaansa sen kannalta, ketkä ja mitkä ovat liiketoiminnan kannalta kriittisiä tekijöitä. Luokituksen alaisina pidettiin yleensä esimerkiksi kunnossapitohenkilökuntaa, koneoperaattoreja ja logistisia työntekijöitä. (Walker, 2020)

Toisaalta niille henkilöille, jotka toimivat vain välillisesti osana prosessia, työnantajilla on ollut vapaammat kädet suunnitella työtehtävien toteutusta. Apuna on käytetty esimerkiksi työpaikan tapakulttuuria. Elintarvikealalla ja muissa suuriin teollisuuslaitoksiin painottuneessa toiminnan harjoittamisessa etätöiden negatiiviset puolet ovat kohdistuneet työkulun varmistamiseen ja viestintään. Esimiesten ja paikan päällä toimivien työntekijöiden välinen kommunikaation varmistaminen tarkoittaa yritysten sisäisiin järjestelmiin pääsyn ulkoisesti. Siinä korostuvat myös lukuisat turvallisuus- ja yksityistason ratkaisut. Lisäksi pitää ottaa huomioon jokaisen työntekijän henkilökohtaiset tarpeet.

Työntekijöiden kohdalla on voinut esiintyä eristäytyneisyyttä, motivaation puutetta ja ylikuormittumista. Uuden työvoiman rekrytointi ja online-tiimien välisten kokousten järjestäminen on tarkoittanut hallinnon ja HR-henkilöstön työskentelytapojen uudistusprosesseja, jotka näkyvät muun muassa uusien viestintäreittien luomisessa ja sellaisten toimenpiteiden kokoamisessa, jotka sitovat niihin henkilöstöä ja joissa keskitytään niiden kannalta olennaisiin asioihin. Elintarvikeyritysten pitää ymmärtää, miten tärkeää on osata vertailla sekä työnantajan että työntekijän etuja ja niiden avulla tehdä lopullisia ratkaisuja. Ratkaisujen tekoa helpottavat selkeäksi tehty kommunikaatio, tavoitteiden hahmottaminen ja niihin liittyvien vaatimusten esilletuonti. (Just Food, 2020).

Kun mietitään elintarvikkeiden valmistuksen tulevaisuutta, etenkin koronapandemian jälkeistä aikaa, jossa pikkuhiljaa siirrytään pois rajoituksista ja viruksen muodostama uhan ilmapiiri laskee, on muutosten syntyminen välttämätöntä. Teollisuus on tällä hetkellä nousujohteista. Esimerkiksi Suomen lisäksi Isossa-Britanniassa elintarvikkeisiin ja juomien valmistamiseen erikoistuneet yritykset työllistävät suoraan melkein puoli miljoonaa henkilöä, ja työllisyysaste on kasvanut noin viidenneksen viimeisen vuosikymmenen aikana (FDF, n.d.). Erikoistuneen ja koulutetun työvoiman houkuttelemiseen, menestykseen ja

kilpailukyvyyn säilyttämiseen alan sisällä ja verrattuna muihin teollisuuden aloihin vaatii yrityksiltä etenkin nykyaikana lisääntyneiden trendien hallintaa ja ymmärrystä.

Havaittuja trendejä ovat esimerkiksi:

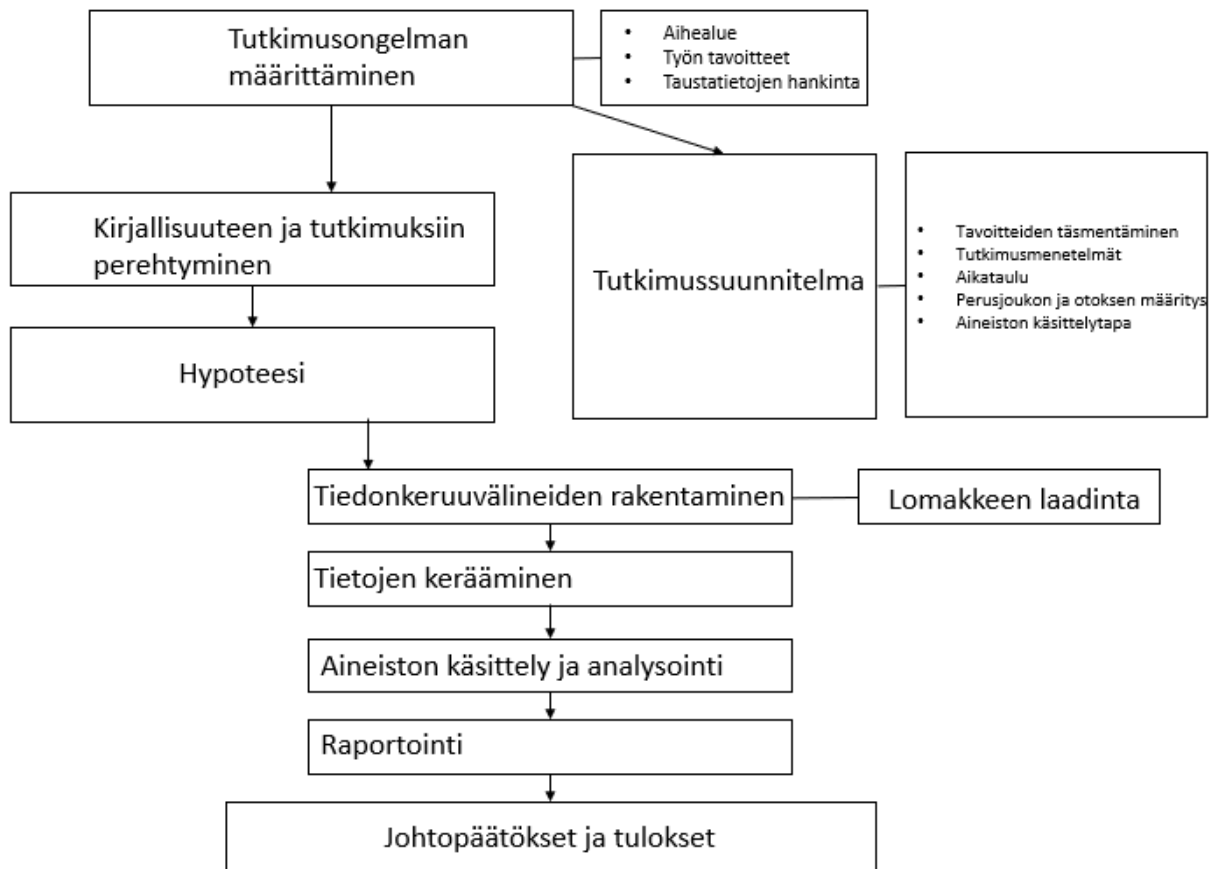
- Hybridityömallin suosiminen, jossa etätyötä sijoitetaan osaksi perinteistä työnteon mallia
- Automatisaation korostaminen prosesseissa kasvattaa rooliaan teollisuudessa ja sen suunnittelussa. Tekoäly ja automatisaatio toimivat hyvin rinnakkain etätyön mahdollistamisen kanssa.
- Teknologian käyttö toimii apuna yrityksen viestinnässä, menettelyissä ja prosesseissa.
- Sijainnin merkitys vähenee, joka helpottaa etenkin rekrytointia. Se taas auttaa monipuolisemman työvoiman houkuttelemista. (Fess Group, n.d.)

5 Toteutus ja menetelmät tutkimuksessa

5.1 Tutkimuksen rakentuminen

Hahmottaessa tutkimuksen rakennetta, on ymmärrettävä lähestymistavan ja käytettyiden menetelmien vaikutusta lopputulokseen. Esimerkiksi tutkimusmenetelmillä pyritään vastaamaan tutkimusongelman ja tutkimuskysymyksiä muodostamiin selvitettäviin asioihin. Menetelmät empiirisessä, eli kokemusperäisessä tutkimuksessa perustuvat yleensä materiaalin hankintaan ja analysointivälineisiin. (JYU, n.d.) Tutkimusmenetelmät vaihtelevat määrällisten, eli kvantitatiivisten ja laadullisten, eli kvalitatiivisten välillä. Tässä opinnäytetyössä suurempi painoarvo sijoittui määrällisen tutkimuksen puolelle. Tutkimuksen tyylistä riippuen voidaan käyttää erilaisia etenemistapoja. Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin kuvan 10 järjestystä. Yhdessä tutkimuksessa voidaan myös käyttää sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia menetelmiä toisiaan tukien.

Kuva 10. Kvantitatiivisen tutkimuksen vaiheet (Heikkilä, 2014, s. 9).



Kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaisia tiedonkeruun menetelmiä ovat esimerkiksi haastattelutilanteet, kuten puhelin- ja internet-haastattelut sekä kyselylomakkeiden käyttö. Tiedonkeruumenetelmät laadittiin tarkasti tutkittavan perusjoukon, lomakkeen ja tutkimukseen liitettyjen tutkimusongelmien ja -kysymysten avulla. Perusjoukkona tässä opinnäytetyössä toimi elintarvikealan työntekijät. Tutkimuksen luotettavuutta, eli reliabiliteettiä tuki se, että otoskoko oli tarpeeksi suuri ja tutkimuksessa oli käytetty selkeää ja hyvin rajattua tutkimusongelmaa. (Heikkilä, 2014, ss. 7–16)

Selvitettäessä etä- ja hybridityön muotoja ja niiden vaikutuksia esimerkiksi tässä opinnäytetyössä elintarvikealan sisällä, pelkkä suuntaa antava tieto, joka on toiminnallisessa tutkimuksessa yleistä, ei riittänyt sellaisenaan. Aloittaessa tutkimussuunnitelman kokoamista, oli hyvä kerrata, mitkä asiat olivatkaan selvityksen kannalta tarpeellisia. Käsiteltävät asiat, niiden ominaisuudet ja keräystavat vaikuttavat pitkälti siihen, että päädytäänkö käyttämään joko laadullista tai määrällistä tutkimuksen tyyliä. Kvantitatiivisen

eli määrällisen tutkimusmenetelmän tapoja kannattaa harkita, kun opinnäytetyön tavoitteen saavuttamiseksi on käytettävä tilastollisesti tarkasteltavaa numeraalista eli numeroihin perustuvaa informaatiota. Tutkimusta avaavien kysymysten rakenteesta pystytään päättämään, onko intressinä nimenomaan määrällisillä vai laadullisilla keinoilla saatavat tulokset. Kvantitatiivisen tutkimuksen edellytyksenä toimii, että selvityksessä oleva tutkittava asia on mitattavissa. Numeraalisen tiedon avulla voidaan selittää, täsmentää ja perustella tutkimuksesta selvinneitä asioita. (Vilka & Airaksinen, ss. 58–59, 2003)

Kokemusperäisen tutkimuksen tapauksessa piti myös osata huomioida eettisyyden periaatteet, joissa korostuivat kunnioitus tutkittavien henkilöiden yksityisyyttä, ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kohtaan. Tietoa piti käsitellä siten, ettei siitä koitunut haittaa asianomaisille tai heidän organisaatioilleen. Lähtökohtana toimi tutkimuksen kohteina olevien henkilöiden ihmisarvoa kunnioittava ja tasa-arvoinen kohtelu. Vaikka tutkijan mielipide eroaisi tutkittavien antamista tiedoista, niin se ei saisi kuitenkaan vaikuttaa tutkimuksen kulkuun tai siitä saataviin tuloksiin vääristävästi. (Vuori, n.d.)

5.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Opinnäytetyön tavoitteen toteuttamiseksi oli kerättävä informaatiota, jonka perusteella kyettäisiin saamaan havainnollistava kuva siitä, miten tärkeä rooli työskentelyn eri muodoilla on eri yritysille ja mitkä ovat niihin vaikuttavia tekijöitä. Tekijöiksi oletettiin esimerkiksi työn mielekkäisyys ja muutokset työpaikkojen toiminnassa. Taustatietoa etsittiin kirjojen ja internetin avulla. Tutkimuskysymyksiä luodessa tutkijan on hyvä tiedostaa, mihin työstettävän aiheen kannalta halutaan saada vastauksia. Kysymykset voidaan asettaa alkavaksi sanoilla kuten mitä, miten, mitkä ja miksi. Tekniikka auttaa tutkimuksen tekijää kuvaamaan ja selittämään kerättyä dataa ja siitä tehtyjä johtopäätöksiä (Vilka & Airaksinen, s. 63, 2003).

Tutkimuskysymyksiksi otettiin:

- Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat toimivaan etätyöskentelyyn?

- Mitkä ovat etä- ja lähityöskentelyn eroavaisuudet onnistuneen lopputuloksen kannalta?
- Mitä haasteita elintarvikeala tuo etä- ja hybridityön toteuttamiseen?

Haluttiin tietää, mikä on etätyöskentelytilanne suomalaisessa elintarviketeollisuudessa. Entuudestaan tiedettiin etätyöskentelyn määrän olevan kasvussa. Tieto siitä, mitkä tekijät tekivät eri työskentelymuodoista ja -tavoista optimaalisen tiettyihin tilanteisiin, oli olennainen tieto tutkimusta tehdessä. Sen tehtävänä oli myös hiukan tarkentaa ensimmäistä kysymystä. Etätyöskentelyä tutkiessa oli hyvä olla tietoinen sen vastakohtasta, eli lähityöskentelystä, jotta peilaaminen näiden kahden välillä onnistuisi. Lisäksi haluttiin tietää juuri niitä elintarvikealan ominaisuuksia, jotka vaikuttavat etätyöskentelyyn verrattuna muihin aloihin.

5.3 Tutkimusmenetelmät ja -suunnitelma

Empiirisessä mittauksessa tarkastelun alaisista yksiköistä voidaan käyttää termiä havaintoyksikkö. Tutkimusongelmalla on rooli sen määrittelyssä. Koska opinnäytetyössä haluttiin kerätä tietoa etä- ja hybridityöskentelyn tilasta elintarvikealalla, havaintoyksiköiksi lukeutuvat suomalaiset elintarvikealan toimijat ja niiden alaisuudessa työskentelevien henkilöiden mielipiteet ja kokemukset. Tutkimuksen kohteen rajautuessa, seuraavaksi piti selvittää, kuinka iso on se joukko, josta kerätään tietoa tutkimukseen. Perusjoukkoon sisältyy kaikki tutkimuksen kohteen havaintoyksiköt. Ideaalisin tyyli kerätä määrälliseksi luokiteltua tietoa olisi tutkia haluttuja ominaisuuksia kaikista perusjoukon havaintoyksiköistä, mutta tämän opinnäytetyön kannalta se oli mahdotonta toteuttaa. Perusjoukosta pienempi otosjoukko koostui tässä tutkimuksessa toimeksiantajan avulla valikoiduista elintarvikealan työntekijöistä, jotka osallistuivat kyselyyn ja haastatteluihin. (FSD, n.d.-b) Hypoteettisesti oletettiin tutkimuksen tuottavan tietoa, jossa esiintyisi otosjoukon mielipiteisiin pohjautuvaa informaatiota, ja jonka avulla voitaisiin tehdä tavoitteiden mukaisia johtopäätöksiä ja yhteenvetoja.

Kyselyn käyttöä opinnäytetyön pääasiallisena tutkimusmenetelmänä perusteltiin sen kyvyllä tuottaa tarkkaa dataa ennalta asetettuihin kysymyksiin. Sen sähköinen levitys kohdeyleisölle oli myös helppoa. Kyselylomakkeen (liite 1) avulla kerättiin yksityiskohtaista tietoa elintarvikealan työntekijöiden kokemuksista etätyöskentelystä. Tutkimussuunnitelma ohjasi kysymysten muodostamista yhdessä toimeksiantajan intressien kanssa.

Tutkimussuunnitelman avulla tehdyn lomakkeen taustalla toimi idea konkreettisesta tavoitteesta, jossa piti tiedostaa mitä haluttiin mitata, keneltä ja mistä syystä. (Vilkka & Airaksinen, s. 59, 2003). Kyselypohjan luomisessa käytettiin Hämeen ammattikorkeakoulun käytössä olevaa Webropol-palvelua. Se on etenkin Pohjoismaissa paljon käytössä oleva ohjelmisto, joka on erikoistunut etenkin kyselytutkimusten tekemiseen (Webropol, n.d.).

Teemahaastattelut on havaittu toimivaksi ratkaisuksi toiminnallisessa ja tutkimuksellisessa opinnäytetyössä. Teemahaastatteluissa tavoiteltavan tiedon keruu kohdistuu johonkin tiettyyn teemaan, joka tässä tapauksessa oli opinnäytetyön aihe ja tavoitteet. Haastattelun tyylillä ei yleensä ole väliä tutkimuksen lopputuloksen kannalta, eli sen voi toteuttaa perinteisesti kasvotusten, internetin välityksellä tai puhelimen kautta. Tutkijan tapa käyttää haastatteluiden (lomake, teema- ja syvähaastattelu) eri elementtejä perustuu siihen, millaista ja miten tarkkaa tietoa esimerkiksi opinnäytetyön tueksi tarvitaan. Niissä yhdistyy periaate, jossa etenkin vastaajan puolelta tapahtunutta kommunikaatiota arvioidaan ja analysoidaan. Lomakehaastattelussa apuna käytetään lomaketta, joka sisältää valmiit kysymykset vaihtoehtoiseen (FSD, n.d.-a). Tässä tutkimuksessa lomaketta ei käytetty itse haastattelutilanteen runkona, vaan se loi pohjan itse tilanteelle.

Haastatteluaineistoa kerätessä oli tärkeää muistaa, että sen oli oltava linkitettyä tutkinnan kannalta oleellisiin ongelmakohtiin. Vaikka suuri määrä aineistoa on yleensä hyvä asia, se ei ole välttämätöntä, sillä aineiston laadulla on suurempi merkitys näiden kahden välillä. Materiaalin monipuolisuus, kuten useat näkökulmat, perehtyjien määrä ja aiheet ovat aineiston laadukkuuteen liitettuja tekijöitä. Lisäksi voitiin miettiä sitä, miten hyvin ne sopivat opinnäytetyön tavoitteiden sisällön asettamiin raameihin. Tulosten analysointiin kannattaa panostaa etenkin silloin, jos tutkimuksesta saatuja tietoja halutaan käyttää joidenkin työn sisällöllisten ratkaisujen pohjustamiseen. (Vilkka & Airaksinen, 2003, ss. 63–64; Anttila, 1996, ss. 230–231)

5.4 Kysely

5.4.1 Kyselyn luominen

Kyselylomaketta tehdessä, laatijan kannattaa asettaa itsensä vastaajan asemaan. Valmiiseen lomakkeeseen on suositeltavaa laatia selvät vastausohjeet eri kysymyksille ja kirjoittaa saateteksti, joka kertoo kyselyn taustasta, kuka sen on tehnyt ja mihin tarkoitukseen tietoja ollaan käyttämässä. Opinnäytetyössä käytetyssä lomakkeessa kerrottiin työn tavoite tiivistetysti ja sen suhde opinnäytetyöhön. Saatteen tehtävänä on toimia motivoivana tekijänä vastaajalle. Kyselyn on hyvä edustaa hyvää ja korrektia asiatyyliä. Kysymyksiä hahmotellessa voidaan miettiä, halutaanko käyttää sanallisia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä tai molempia. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, ss. 58–60) Tutkimuksessa käytetty lomake koostui kahdesta eri osiosta. Ensimmäisen osion oli tarkoitus selvittää vastaajien taustoja. Kysymyksien aiheina toimivat esimerkiksi ikä, sukupuoli ja mitä elintarviketeollisuuden haaraa vastaaja edustaa. Toisessa osiossa lähdettiin selvittämään etätyöskentelyn vaikutuksia henkilökohtaisella tasolla.

Kyselyn käyttäminen on otollisinta siinä tilanteessa, jossa perehdytään eri käytänteisiin ja olosuhteisiin. Niitä voidaan myös vertailla keskenään. Kyselytutkimus on taloudellinen tapa kerätä tietoa tietotekniikan avulla tutkimuksen suuntautuessa isolle joukolle ihmisiä. (Anttila, 1996, s. 238) Onnistunut datan kerääminen tutkimuksen perusjoukosta auttaa materiaalin edustavuuden arvioinnissa taustamuuttujien kohdalla (Heikkilä, 2014, s. 15). Riippuen käytetystä lomakkeen luomisen tyylistä, myös monimutkaisempien kysymysrunkojen rakentaminen on mahdollista. Jokaisen kysymyksen luomisen kohdalla oli hyvä pysähtyä miettimään, miten siihen tarkoitettu vastaus auttaa tutkimuksessa. Kysymysten selkeydessä auttoi oikeanlaisten termien käyttö, jotka olivat mahdolliselle vastaajakunnalle tuttuja. Lomakkeen korrektiutta tarkastaessa voidaan käyttää apuna esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä:

- Minkälaista informaatiota ja ymmärrystä haet opinnäytetyölläsi, ja mitkä ovat tutkimusongelmasi kannalta merkittävät asiat?

- Määrittävätkö luomasi kysymykset kyselysi tavoitetta?
- Kyselyä tehtäessä käytössäsi on ollut teoriaa aiheeseen liittyen. Onko kyseinen materiaali ollut oikeanlaista?
- Onko tutkimussuunnitelmasi alkuperäinen tavoite pysynyt muuttumattomana?
- Ajavatko kaikki kysymykset asettamiasi kyselyn tavoitteita, eli ovatko ne tarpeellisia?
(Vilka & Airaksinen, 2003, s. 61)

Johdonmukaisuus on tärkeää muistaa, kun tarkastellaan lomakkeen etenemisen kulkua. Eteneminen kannattaa valita alkavaksi yleisten asioiden kyselemisestä kohti yksityiskohtaisempia tai toisinpäin. Tässä opinnäytetyössä käytettiin aikaisempaa lähestymistapaa, sillä sen koettiin säilyttävän lomakkeessa selkeämpi rakenne. Se toimi myös eri osioiden teemana. Kysymysten on hyvä myötäillä tutkimusongelman kautta esitetyjä tietoaukkoja. Kyselyssä vastaajalta haluttiin tietoa etätyöskentelyyn liitetyistä ominaisuuksista ja miten työntekijä kohtaa niitä omassa työtehtävässään. Kysymysten johdonmukaisuus auttoi tutkimukseen osallistujia ymmärtämään, millä tavoin kerättävää tietoa käytetään tutkimuksessa. Yksi hyväksi todettu keino, jota käyttää lomakkeen suunnitteluvaiheessa on sellainen, että jokainen kohta tai osio sisältää vain tietynlaisia kysymyksiä tai kysymyksen. Mikäli kysely ei ole tarkentunut johonkin tiettyyn ammattiryhmään, kannattaa liian spesifisten sanojen käyttöä myös välttää. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 61)

Monivalintakysymyksissä käytettyjen vastausvaihtoehtojen pitää liittyä tiiviisti annettuun kysymykseen. Mahdollisuus vastata useampaan kohtaan riippui kysymyksen luonteesta. Vastausvaihtoehtoja luodessa, apuna kannatti käyttää tutkimukselle asetetun teoreettisen viitekehyksen luovuttamia vinkkejä käsiteltävistä aihealueista. Tutkijan kannattaa myös mahdollisissa tapauksissa perehtyä vastaajien taustoihin. Ne voivat vaikuttaa syntyvien vastausten luonteisiin. Se estää myös mahdollisten virheiden syntymistä suunnitteluvaiheessa. (Vilka & Airaksinen, 2003, s. 62)

5.4.2 Kyselyyn osallistuvien valinta

Opinnäyte toimi osana Työturvallisuuskeskuksen hanketta. Sen toteuttamisesta vastannut elintarvikealan työalatoimikunta auttoi kyselyn levittämisessä kohdeyleisölle, joka oli tässä opinnäytetyössä elintarvikealan ammattilaiset. Kyselyn jakamiseen osallistuivat Meijerialan Ammattilaiset MVL, Ammattiliitto Pro ja Elintarviketeollisuusliitto ETL. He olivat myös aikaisemmin hyväksyneet kyselyssä kysytyt kohdat ja ehdottaneet mahdollisten lisäysten tekoa.

Levityksessä käytettiin apuna sähköpostia ja julkista nettilinkkiä luotuun kyselyyn. Sähköpostin osana toimi myös saate, jonka tarkoituksena oli pohjustaa kyselyn tarkoitusta. Kyselyyn syntyneitä vastauksia pystyi seuraamaan reealiajassa Hämeen ammattikorkeakoulun tarjoamassa Webropol-palvelussa. Palvelun etuna oli sen kyky luoda automaattisesti esimerkiksi erilaisia diagrammeja ja kaavioita annettujen vastausten perusteella, jolloin myös vastausten vertailu helpottui johtopäätöksiä tehdessä.

5.5 Haastattelut

5.5.1 Tilanteen suunnittelu

Projektin luonnostelu ei ole rajoittunut vain sen aloitushetkeen, vaan prosessin edetessä suunnittelun pariin on hyvä palata tietyin väliajoin. Esisuunnittelu toimii kuitenkin aina tekemisen runkona, joka näkyi tässä opinnäytetyössä tutkimussuunnitelmana. Vankan suunnitelman avulla kyetään hahmottamaan projektin päälinjaukset ja mahdollisten kompromissien todennäköisyys. Haastattelutilanteiden suunnitteleminen kannattaa aloittaa kronologisesti. Järjestys voi näyttää esimerkiksi tältä:

- Projektin pintapuolinen suunnittelu, keskeisen sisällön kuvaaminen ja ongelmanratkaisuihin perehtyminen
- Haastattelun toteutuksen suunnittelu

- Haastattelun jälkeinen toiminta

Haastattelutilanteita luodessa on hyvä ymmärtää haastattelijan ja haastateltavan välistä suhdetta. Suunnittelussa kannattaa käyttää seuraavanlaista etenemistä:

- A. Ensimmäisenä tutustutaan haastateltavan ja haastattelijan vuorovaikutukseen, joka koostuu yksinkertaisimmassa tapauksessa kahdesta eri osapuolesta. Haastattelijan vastuulle jää tehtävien määrääminen ja työnjako on yleensä tehty selväksi haastattelun alettua. Haastattelutilanteen alussa haastateltavalle kerrottiin esimerkiksi lyhyesti sen tavoite ja miten haastattelussa edettäisiin. Haastattelijalta odotetaan ammattimaisuutta, joka näkyy esimerkiksi luotettavuutena. Hyvän haastattelun tunnistaa sen spontaanisuudesta, sillä liian ohjattu haastattelun kulku voi johtaa turhaan jäykkyyteen. Haastateltavan voidaan olettaa haluavan vastaavan kaikkiin kysymyksiin, mutta hänellä on myös oikeus olla vastaamatta. Haastattelu on sosiaalista vuorovaikutusta, jossa jokaisen velvollisuus on ottaa toiset huomioon. Yhteistoiminnalla on suuri merkitys, kun halutaan useammalta toimintalinjalta samanaikaista etenemistä.
- B. Mahdollisten ongelmien hahmottaminen vaatii niitä synnyttävien tekijöiden tuntemista. Siihen suurin vaikuttava tekijä on ennen haastattelua kerätty tieto. Useat haastatteluihin liittyvät seikat, joita pidetään positiivisena, kätkevät sisäänsä myös ongelmia. Esimerkiksi jos materiaalin kokoamista halutaan säädellä tutkimuksen viitekehyksen antamissa raameissa ja haastateltavat kohteet huomioon ottaen, haastattelun laatijalta edellytetään tietty taitotaso ja kokemus.
- C. Haastattelun ja sitä kautta saadun tiedon jalostaminen oman tutkimuksen tarpeisiin näkyy tulosten kuvaamisessa. Kuvaamisessa voidaan käyttää tutkimussuunnitelmasta riippuen esimerkiksi analyyseja, johtopäätöksiä ja grafiikkaa. (Hirsijärvi & Hurme, 1995, s. 39; Hirsijärvi & Hurme, 2010, ss. 34–35, 94)

5.5.2 Haastatteluiden toteutus

Haastattelutilanteiden pohjalla toimi teetetty kyselylomake. Jokainen haastateltavana ollut henkilö oli osallistunut kyselyyn. Tarkoituksena sillä oli luoda tarkentava kuva kohdehenkilöstä. Se auttoi myös haastattelun viemistä eteenpäin niissä tapauksissa, joissa annettuihin vastauksiin haluttiin saada esimerkiksi tarkennusta tai perusteluja.

Haastattelutilanteiden etuna pelkkään kyselyn käyttöön oli sen piirre antaa sellaista tietoa, johon muilla keinoilla olisi vaikea päästä, kuten syy-seuraussuhteiden arviointia.

Strukturoidussa lomakkeessa ei pakolla löytynyt sellaista vaihtoehtoa, jonka henkilö olisi halunnut valita. Haastattelun aikana hän siis pystyisi korjaamaan mahdollista antamaansa virheellistä tietoa, joka piti ottaa huomioon tulosten tarkastelussa.

Haastattelutilanteeseen päätyminen tapahtui toimeksiantajan verkostojen avulla. Piti ensin kuitenkin varmistaa, että kohdehenkilö oli osallistunut kyselyyn. Yhteydenoton jälkeen sovittiin kummallekin osapuolelle sopiva ajankohta. Haastatteluiden helpottamiseksi ne toteutettiin etänä. Haastatteluiden kestolle ei oltu laadittu mitään tarkkaa aikamäärettä. Haastattelut kestivät noin puoli tuntia. Tärkeintä oli varmistaa, että haastateltava sai kaiken haluamansa sanotuksi. Litterointiin, eli käydyn keskustelun muuttamista tekstimuotoon voidaan käyttää monia tekniikoita, kuten esimerkiksi ääni- tai videonauhuria. Lomakkeen tuottamien vastausten tarkentamisen tapauksessa päädyttiin käyttämään perinteistä ylöskirjausta.

6 Tutkimuksen tulokset ja niiden analysointi

6.1 Kysely

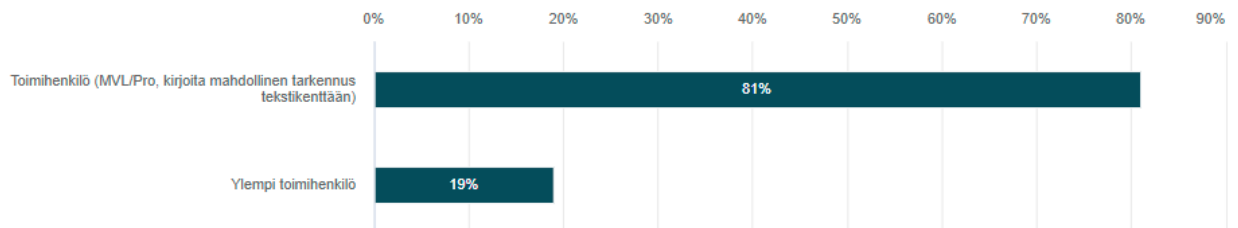
Kyselyn ensimmäisessä osiossa, joka kattoi yhteensä 12 kysymystä, haluttiin kerätä taustatietoa vastaajista. Haluttiin saada selville esimerkiksi minkä ikäinen henkilö on, mitä elintarvikealan haaraa hän edustaa tai toimiiko hän esimiesasemassa. Kattavan pohjatiedon avulla pystyttiin muodostamaan johtopäätöksiä annetuista vastauksista ja seuraamaan mahdollisia ilmeneviä korrelaatiota eri asiayhteyksissä. Aluksi tarkoitus oli selvittää vastaajan toimihenkilö-astetta (kuva 11). Vastaajista merkittävin osa (81 %) oli toimihenkilöitä, ylempiä

toimihenkilöitä vastaajista oli 19 %. Tarkentavassa kysymyksessä voitiin vielä kuvata yksityiskohtaisempi nimike omalle toiminnalle, joita olivat esimerkiksi työnjohtaja ja laatuvaastaava.

Kuva 11. Vastaajan tausta.

1. Vastaajan tausta:

Vastaajien määrä: 113

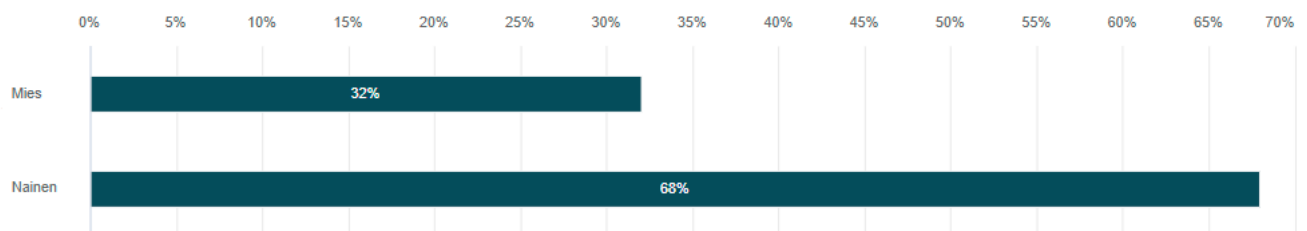


Vastanneiden joukossa naisten määrä suhteessa miehiin oli huomattavasti suurempi (68 %) (kuva 12). Tilastokeskuksen mukaan elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät oli kuitenkin yksi tasaisimman sukupuolijakauman omaava ammattiryhmä vuosina 2011–2013, jossa naisten ja miesten osuus oli 49-51 prosenttia (Tilastokeskus, 2015).

Kuva 12. Sukupuoli.

2. Sukupuoli:

Vastaajien määrä: 113



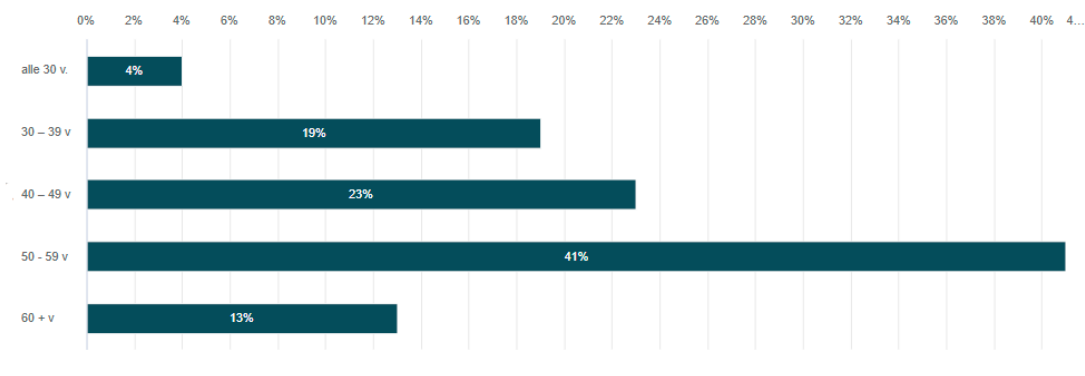
Vastaajien iän selvittäminen auttoi ymmärtämään, miten paljon sillä oli merkitystä annettuihin vastauksiin. Voitiin esimerkiksi miettiä oliko jollain tietyllä ikäluokalla erilainen näkemys johonkin tiettyyn kysymykseen, kuten etänä suoritettaviin työtehtäviin. Sitä tutkittiin tarkemmin kyselyn toisessa osiossa. Kyselyyn osallistuneiden ikä kasvoi tasaisesti ylempiä ikäluokkia lähestyttäessä (kuva 13). Tutkimus painottui enemmän esimiesasemassa

toimiville henkilöille, joka näkyi esimerkiksi sen levityksessä. Se voi osaltaan myös selittää ikäjakaumaa, sillä esimies on yleensä pidemmän kokemuksen ja koulutuksen omaava työntekijä. Taustatietojen vertailussa voitiin käyttää ikä- ja toimihenkilötaulukoiden muodostamia tuloksia. Huomattiin, että ylempinä toimihenkilöinä toimivien työntekijöiden ikä oli yleensä 40-60 vuoden välissä. Siihen tiukasti sidonnaisena liittyi myös työsuhteen pituus (kuva 14), joka oli yleensä yli 10 vuotta.

Kuva 13. Ikä.

3. Ikä:

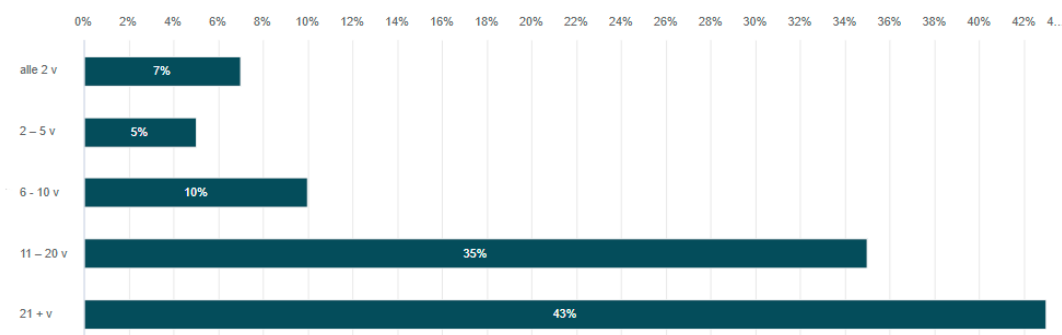
Vastaajien määrä: 113



Kuva 14. Työsuhteen pituus.

4. Nykyisen työsuhteeni pituus:

Vastaajien määrä: 113



Melkein puolet vastanneista ilmoitti heidän työsuhteiden kestoksi yli kaksikymmentä vuotta. Alle kaksi vuotta kestäneiden työsuhteiden tapauksissa tilanne oli se, että työntekijät olivat palkattu tehtäväänsä pandemian aikana. Kyselyä luodessa kyseistä kohtaa pidettiin potentiaalisena kohtana kerätä tietoa esimerkiksi siitä, miten etätyöskentely on näkynyt

työhön perehdytyksessä tai onko se poikennut jollain muulla tapaa normaalista. Saatiin kerättyä seuraavanlaisia vastauksia:

”Vaihdoin työtehtävää saman yrityksen sisällä pandemian aikana. Pandemia ei vaikuttanut perehdytykseeni.”

– Nainen, 40-49 v, elintarviketeollisuus

”Ei poikennut, sillä perehdyttäjä oli toimistolla perehdytysjakson ajan. Perehdytysjakson jälkeen (2vk) siirryin heti etätöihin, mutta onneksi Teamsilla sai kiinni, jos tuli kysyttävää.”

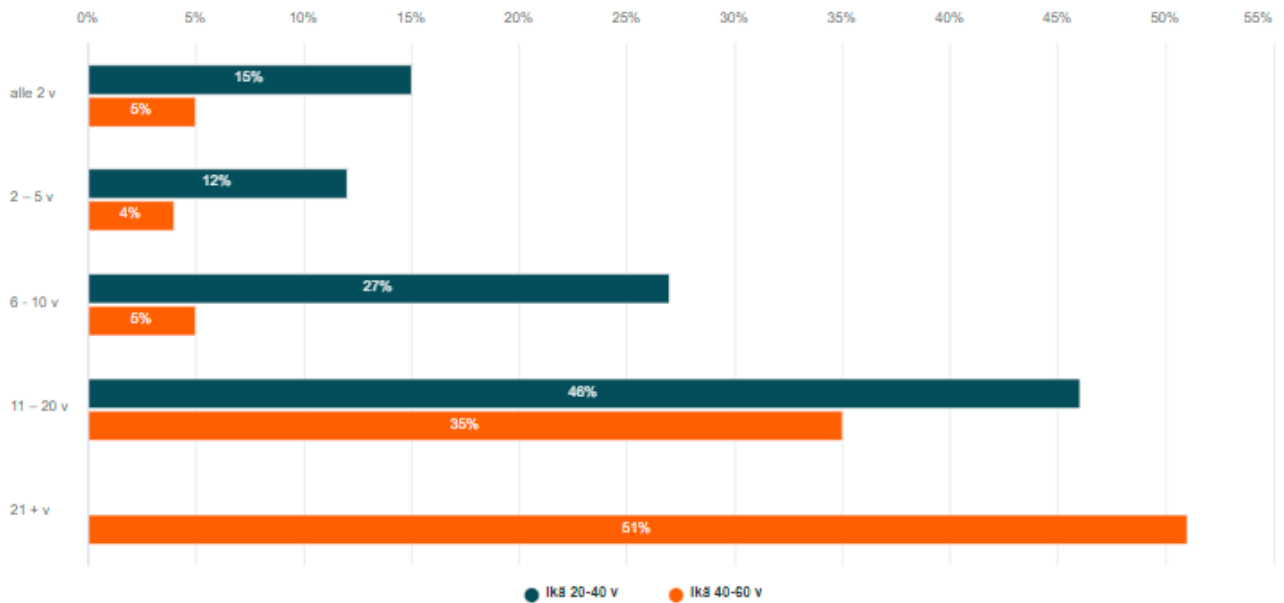
– Nainen, <30 v, lihateollisuus

”Perehdytys oli puutteellinen ja sekava.”

– Mies, 40-49 v, elintarviketeollisuus

Työsuhteen pituutta tarkasteltaessa voitiin arvioida myös työntekijän iän vaikutusta siihen (kuva 15). Nuoremman väestön (20-40 v) osuus (sininen kuvaaja) oli lyhyemmissä työsuhteissa suurempi, kun taas toisessa ääripäässä (työsuhde > 20 v) vanhempien työntekijöiden (40-60 v) määrä kasvoi. Selkeä risteämiskohta oli havaittavissa keskipitkien työsuhteiden tapauksessa, jossa suhde eri ryhmien välillä oli tasaisempi: 46 % ikäryhmässä 20-40 vuotta ja 35 % ikäryhmässä 40-60 vuotta.

Kuva 15. Iän vaikutus työsuhteen keston.

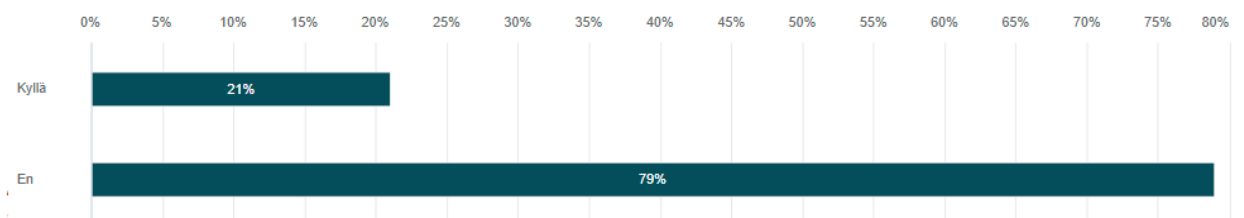


Esimiestyössä tapahtuvien päätösten ja tekojen rooli oli tutkimuksen kannalta olennainen selvitettävä asia. Esimiesasemassa toimivan henkilön asenne ja toiminta vaikuttavat suoraan myös alaisiin. Kyselyssä henkilön vastatessa työskentelevänsä esimiehenä, hänelle avautui tarkentava kysymys. Tarkentavassa kysymyksessä haluttiin tietää mitä hänen työnkuvaansa kuului (kuvat 16 ja 17). Vaihtoehtoina olivat tuotannon esimies tai jokin muu, joka vaati tarkennusta. Tarkennuksiksi vastauksissa saatiin esimerkiksi laboratorion, logistiikan, kunnossapidon ja investoinnin esimiehen tehtäviä. Esimiesaseman valinta vaikutti myös kyselyn lopussa esiintyviin jatkokysymyksiin.

Kuva 16. Esimiestehtävissä toimiminen.

6. Toimin esimiestehtävissä:

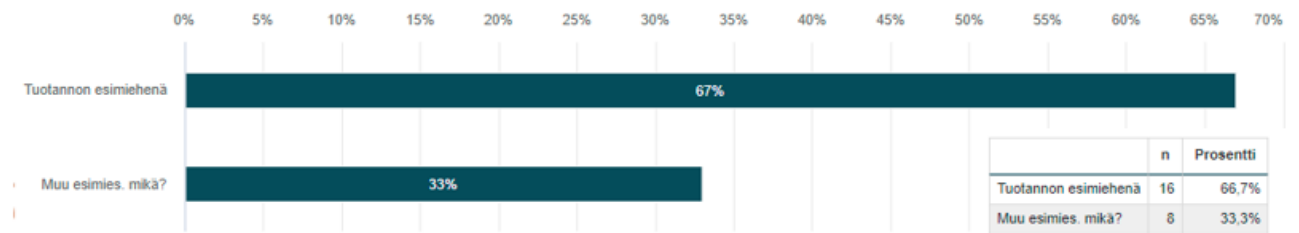
Vastaajien määrä: 113



Kuva 17. Tarkennus esimiestehtävään.

7. Toimin:

Vastaajien määrä: 24



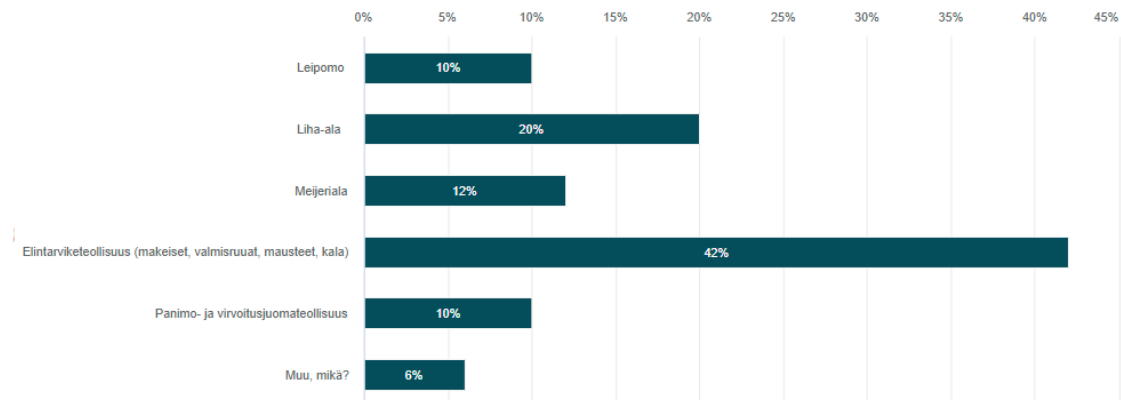
Elintarvikealalla on monia erilaisia teollisuudenhaaroja. Tieto siitä, miten ne jakautuivat kyselyyn osallistujien kesken kertoi esimerkiksi syntyikö jollekin tietylle ammattiryhmälle eriävä mielipide jostain havaitusta kohdasta. Kyselyssä elintarvikkeisiin liittyvät teollisuudenhaarat (leipomo, liha- ja meijeriala, perinteinen elintarviketeollisuus kuten makeiset/valmisruoat/mausteet/kala sekä panimo- ja virvoitusjuoma-ala) olivat hyvin edustettuina (kuva 18 ja taulukko 1).

Kuvan 18:n vastausvaihtoehdot olivat valittu työehtosopimuksen mukaisten nimikkeiden mukaan. Perinteinen elintarviketeollisuus keräsi alleen suurimman osan (42,5 %) vastaajista, mikä johtui siitä, että se kattoi useamman eri alakohdan. Muu, mikä?-kohtaan vastauksiksi saatiin muun muassa ravintola-ala ja ruokapalvelut. Näitä edusti vastaajista 6 %. Vastaajien toimihenkilöjakauma eri elintarviketeollisuuden haaroissa näkyi kyselyssä siten, että toimihenkilöiden määrä (merkitty kuvaajassa oranssilla) oli perinteisessä elintarviketeollisuudessa huomattavasti suurempi (47 %) verrattuna ylempiin toimihenkilöihin (27 %) (sinisellä) (kuva 19). Muiden teollisuudenhaarojen kohdalla suhde oli tasaisempi.

Kuva 18. Edustettu teollisuudenhaara.

8. Teollisuuden alani on:

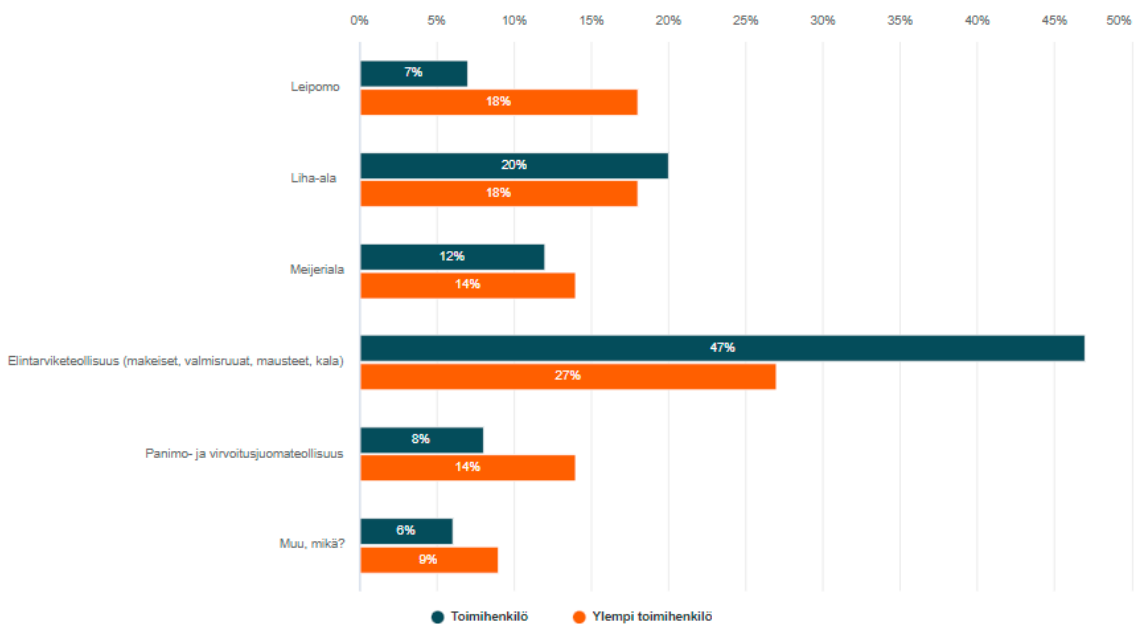
Vastaajien määrä: 113



Taulukko 1 Edustettu teollisuudenhaara

	n	Prosentti
Leipomo	11	9,7%
Liha-ala	23	20,4%
Meijeriala	13	11,5%
Elintarviketeollisuus (makeiset, valmisruuat, mausteet, kala)	48	42,5%
Panimo- ja virvoitusjuomateollisuus	11	9,7%
Muu, mikä?	7	6,2%

Kuva 19. Toimihenkilöjakauma eri teollisuudenhaaroissa.

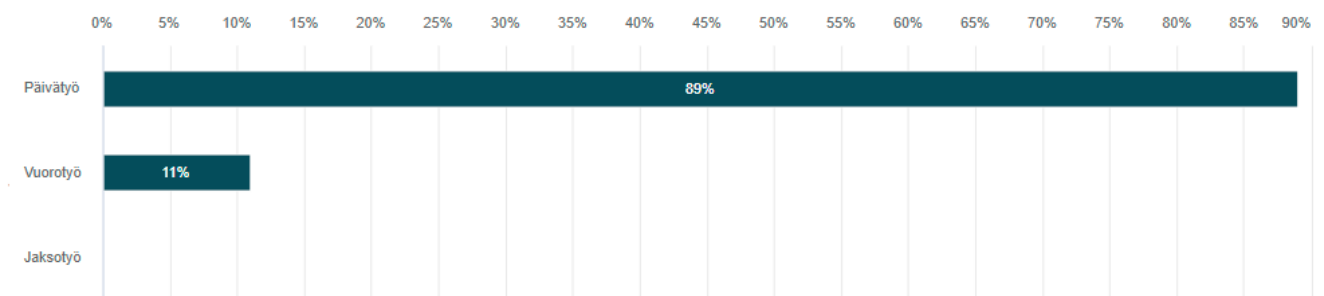


Suurin osa vastanneista kertoi työnsä olevan päivätyötä (89 % vastanneista), joka oli ehkä hiukan jopa yllättävää, sillä elintarvikealalla on runsas vuorotyöpainotteisuus, etenkin tuotannossa (kuva 20). Yhtään jaksotyöläistä ei osallistunut kyselyyn. Toisaalta voidaan miettiä, että jakso- ja vuorotyössä on haastavaa tai jopa mahdotonta työskennellä etänä.

Kuva 20. Työn luonne.

9. Työni on luonteeltaansa:

Vastaajien määrä: 113

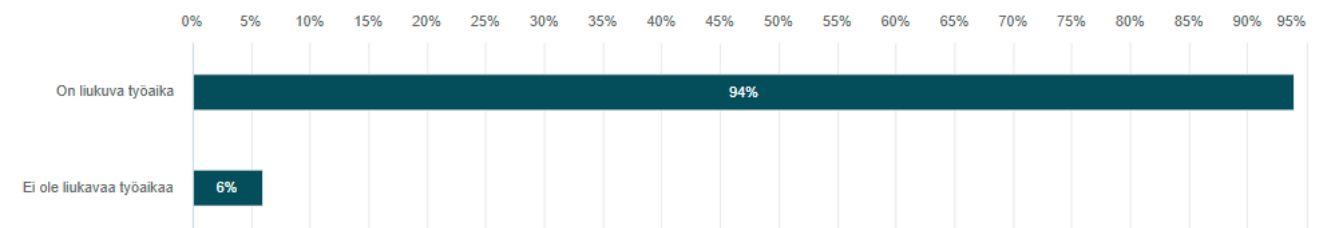


Työntekijän työajan ollessa säännöllistä, mahdollisesti se myös liukuvan työajan käytön. Se tarkoittaa sellaisten toimenpiteiden ja käytäntöjen organisointia, joissa tiettyjen yritysکوhtaisten sääntöjen raameissa työntekijällä on oikeus vaikuttaa oman työnsä alkamis- ja lopettamisajankohtaan. (Työsuojelu, n.d.-b) Liukuvaa työaika oli havaittavissa lähes jokaisella (94 % vastanneista) työnmuodoksi päivätyön vastanneilla (kuva 21). Kyseinen kohta toimi myös päivätyön vastaukseksi valinneiden jatkokysymyksenä. Vuorotyötä esiintyi vastanneiden joukossa sekä 2-vuorotyönä, että 3-vuorotyönä (kuva 22).

Kuva 21. Liukuva työaika päivätyössä.

10. Päivätyössäni:

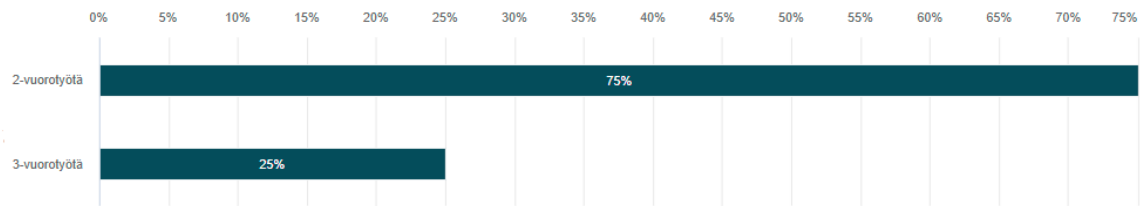
Vastaajien määrä: 101



Kuva 22. Vuorotyön laatu.

11. Vuorotyöni on:

Vastaajien määrä: 12



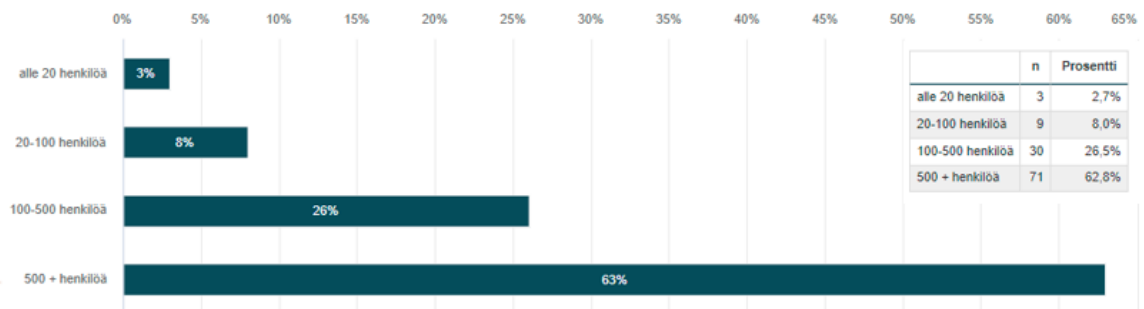
Viimeisenä taustaselvitykseen keskittyvässä kysymyksessä haluttiin tietää edustettujen yritysten kokoja. Vastauksissa oli havaittavissa tasaista nousua kohti suuremman kokoluokan laitoksia. Yli puolet (63 %) vastanneista kertoivat työskentelevänsä yli 500 työntekijän yrityksissä (kuva 23). Kyselyssä haluttiin tutkia myös sitä, miten työmuodot olivat jakautuneet suhteessa yrityksen kokoon (kuva 24). Päivätyöläisten (oranssilla) rooli korostui pienemmissä yrityksissä. Suuremmissa tuotantolaitoksissa vuorotyöläisten (sinisellä) määrä kasvoi suhteessa päivätyöläisiin, etenkin keskisuurissa yrityksissä (42 % vs. 25 %). Se on ymmärrettävää, sillä vuorotyön järjestäminen vaatii toimiakseen suuremman määrän työvoimaa.

Kyselyn toisessa osiossa tutkittiin varsinaisen etätyöskentelyn esiintyvyyden muotoja sekä työntekijöiden kokemuksia. Etätyöskentelyä tehtiin selvästi eniten kotona etätyöpisteeltä (58 %), joka oli esimerkiksi kotitoimisto. Etätyötä tehtiin kotona myös muun muassa keittiön pöydältä (39%) (kuva 25 ja taulukko 2).

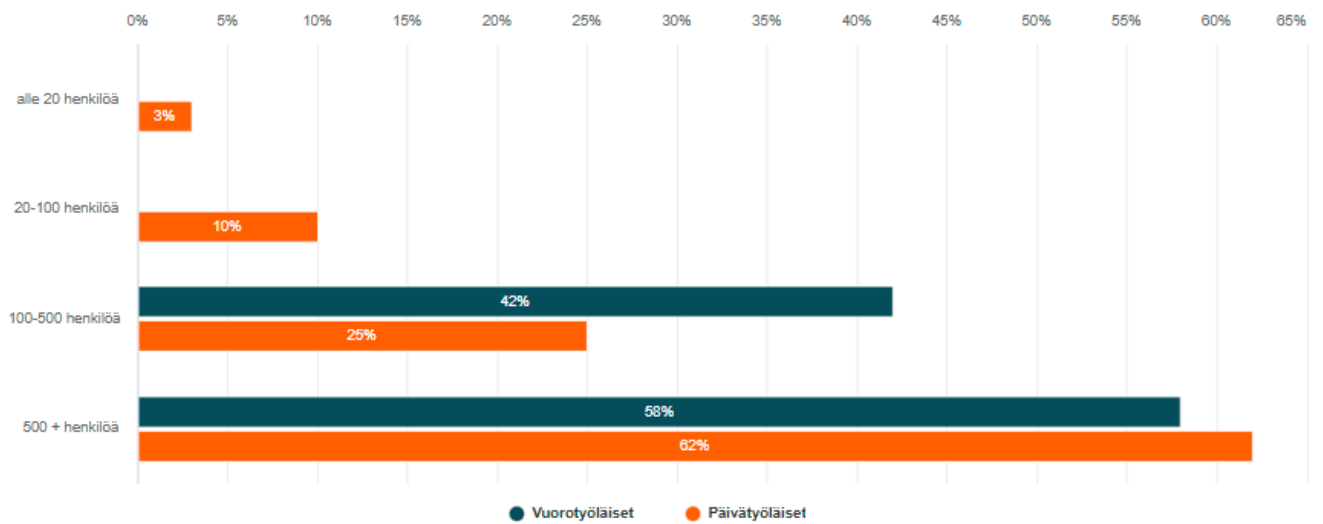
Kuva 23. Yrityksen henkilöstömäärä.

12. Yritykseni koko henkilöstömäärä on noin:

Vastaajien määrä: 113



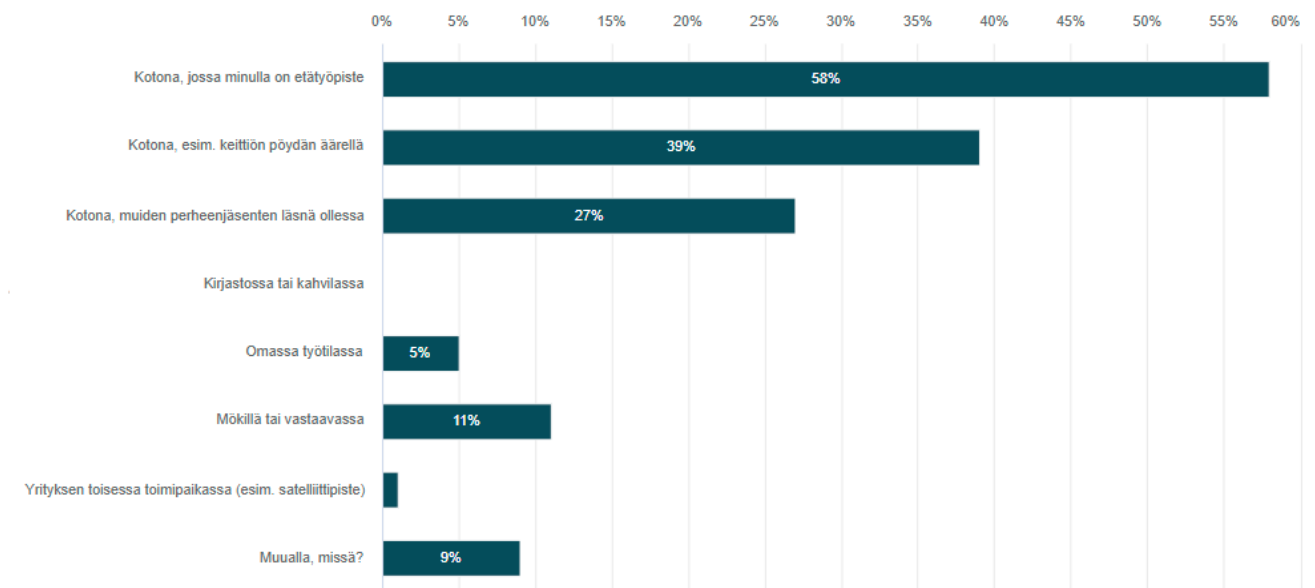
Kuva 24. Vuoro- ja päivätyön painotus yrityksissä



Kuva 25. Etätyöpisteen sijainti.

13. Teen etätyötä (voit valita useamman vaihtoehdon):

Vastaajien määrä: 113, valittujen vastausten lukumäärä: 169



Taulukko 2. Etätyöpisteen sijainti.

	n	Prosentti
Kotona, jossa minulla on etätyöpiste	65	57,5%
Kotona, esim. keittiön pöydän äärellä	44	38,9%
Kotona, muiden perheenjäsenten läsnä ollessa	31	27,4%
Kirjastossa tai kahvilassa	0	0,0%
Omassa työtilassa	6	5,3%
Mökillä tai vastaavassa	12	10,6%
Yrityksen toisessa toimipaikassa (esim. satelliittipiste)	1	0,9%
Muualla, missä?	10	8,8%

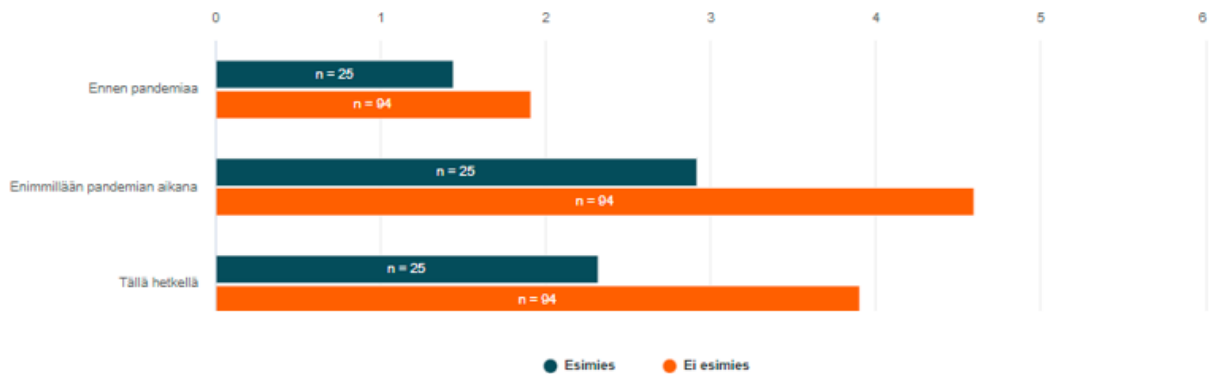
Ennen pandemian alkua lähes puolet (46,9 %) vastanneista kertoivat etätyöskentelynsä olleen lähes olematonta. Lisäksi vastaajista 35,4 % ilmoitti etätyötä olleen harvemmin kuin kuukausittain. Enimmillään pandemian aikana etätyötä 4-5 päivää viikossa oli tehnyt lähes puolet (48,7 %). Tutkimus hetkellä tilanne oli tasaantunut rajoitteiden poistuessa, mutta ero oli huomattava verrattaessa etenkin tilanteeseen ennen pandemiaa, esimerkiksi 1-3 päivää viikossa 33,6 % vastanneista määrän ollessa aiemmin 1,8 % (taulukko 3). Pelkästään esimiesten tapauksessa hypoteesi, jonka mukaan heidän työnkuviinsa kuuluu enemmän

etänä työskentelyä pandemiasta riippumatta piti paikkansa (sinisellä) (kuva 26). Sen sijaan huomattiin, kuinka esimiesasemattomien (oranssilla) työntekijöiden etätyön suhteellinen määrä kasvoi pandemian myötä. Muuten vastaukset myötäilivät kokonaisjakaumaa.

Taulukko 3. Etätyöskentelyn määrä pandemian ympärillä.

	En lainkaan	Harvemmin	Kuukausittain	Viikottain	1-3 päivää viikossa	4-5 päivää viikossa	Keskiarvo	Mediaani
Ennen pandemiaa	46,9%	35,4%	9,7%	5,3%	1,8%	0,9%	1,8	2,0
Enimmillään pandemian aikana	10,6%	15,9%	19,5%	0,0%	5,3%	48,7%	4,2	5,0
Tällä hetkellä	18,6%	19,5%	12,4%	2,6%	33,6%	13,3%	3,5	3,0

Kuva 26. Esimiesaseman vaikutus etätyöskentelyn määrään.

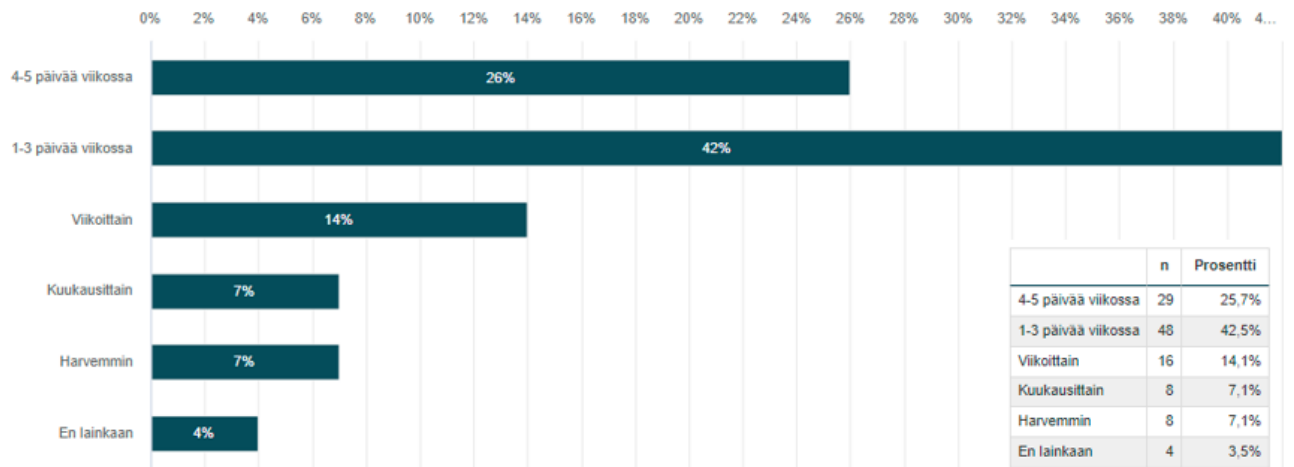


Tulokset näyttävät suosion suuntautumista tulevaisuuden kannalta säännöllistetyille etätyöskentelylle, jossa työskentelyä tapahtuu sekä yrityksen toimitiloissa perinteisiä työtapoja noudattaen että etänä. Juuri muutaman (1-3 päivää) etätyöpäivän pitäminen viikossa loisi näiden kahden työnharjoittamisen tavalle sopivan tasapainon (kuva 27). Asia on kuitenkin suureksi osin työtehtävästä riippuvainen. Sukupuolten välisessä vertailussa naisten huomattiin toivovan tulevaisuudelta etätyöskentelyä hiukan miehiä enemmän (kuva 28). Hybriditoteutus tulee todennäköisesti jäämään osaksi alan työnkuva.

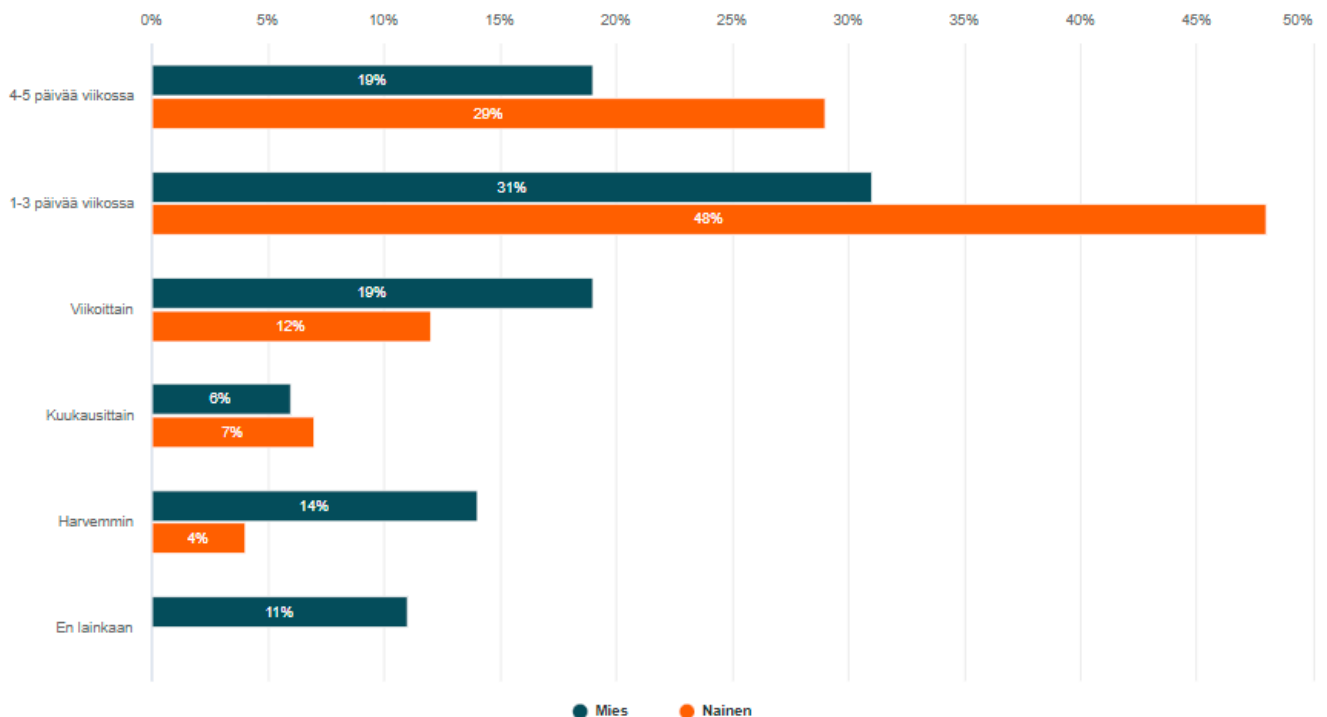
Kuva 27. Toive etätyöstä jatkossa.

15. Kuinka paljon haluaisit tehdä etätyötä jatkossa?

Vastaajien määrä: 113



Kuva 28. Sukupuolen merkitys toiveeseen etätyöstä jatkossa.



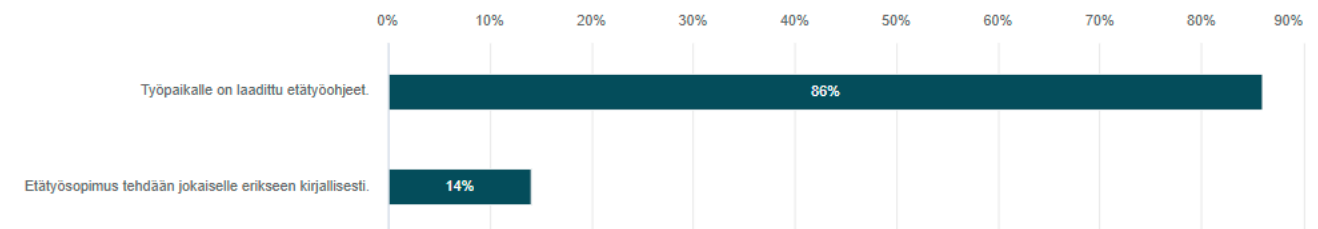
Etätyöohjeet olivat useasti (86 % vastanneista) laadittu osaksi työpaikan muita ohjeistuksia. Oli olemassa myös sellaisia tapauksia, joissa kirjallinen etätyösopimus laadittiin jokaiselle sitä tekeväälle erikseen kirjallisesti (kuva 29). Seuraavaksi selvitettiin, minkälaisista työtehtävistä

vastanneiden etätyöskentely koostuu. Ehdoton enemmistö (79 % vastanneista) oli valinnut siihen kuuluvan kokouksien ja palavereiden pitoa muiden työntekijöiden kanssa (kuva 30 ja taulukko 4). Etätyön keskittyessä yksilötason toimintaan, huomattiin siinä paljon erilaista suunnittelu- ja projektityötä (48 % vastanneista). Samaan kategoriaan voitiin lisätä myös hallinnon tehtävät, johon tarkennuksena kerrottiin kuuluvan myös paljon kirjanpidontehtäviä, kuten palkanlaskun järjestämistä (30 % vastanneista).

Kuva 29. Työpaikan ohjeet etä- ja hybridityön toimintatavoista.

16. Työpaikan ohjeet etä-/hybridityön tekemisen toimintatavoista:

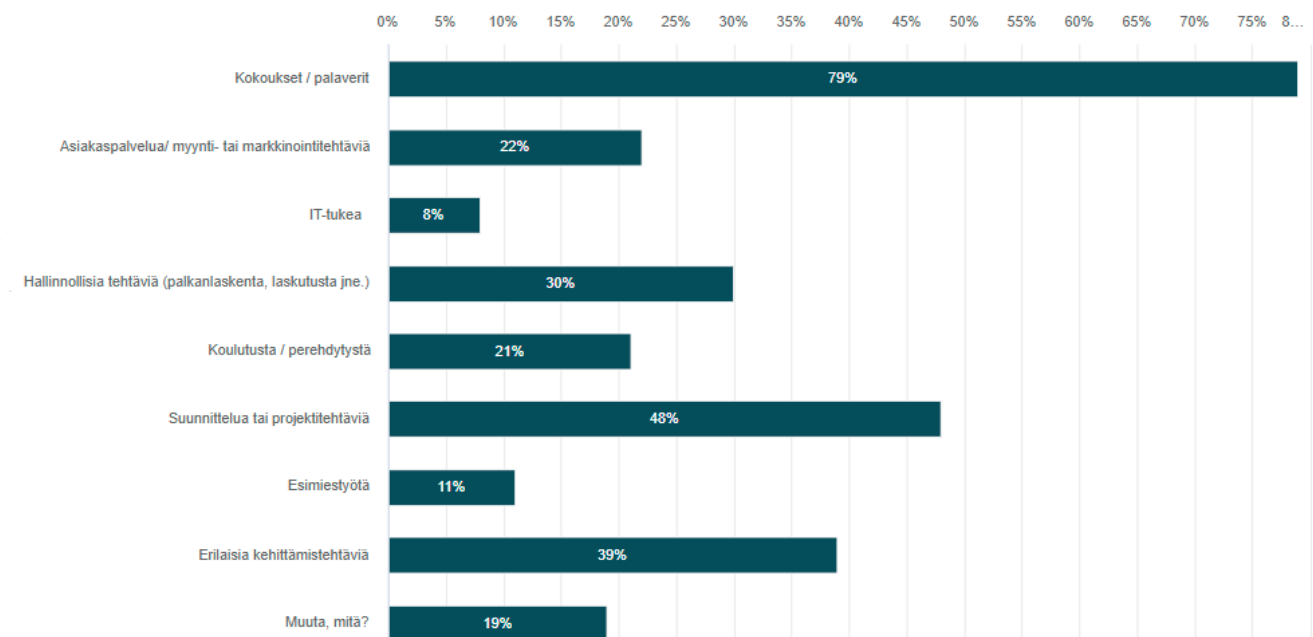
Vastaajien määrä: 111



Kuva 30. Etätyön koostuminen.

19. Minkälaisista tehtävistä etätyösi pääasiallisesti koostuu? (Voit valita useita vaihtoehtoja)

Vastaajien määrä: 113, valittujen vastausten lukumäärä: 312



Taulukko 4. Etätöön koostuminen.

	n	Prosentti
Kokoukset / palaverit	89	78,8%
Asiakaspalvelua/ myynti- tai markkinointitehtäviä	25	22,1%
IT-tukea	9	8,0%
Hallinnollisia tehtäviä (palkanlaskenta, laskutusta jne.)	34	30,1%
Koulutusta / perehdytystä	24	21,2%
Suunnittelua tai projektitehtäviä	54	47,8%
Esimiestyötä	12	10,6%
Erlaisia kehittämistehtäviä	44	38,9%
Muuta, mitä?	21	18,6%

Haluttiin tutkia myös sitä, miten eri teollisuudenhaarat vaikuttivat käytettyihin työskentelymetodeihin. Tarkasteluun otettiin kaksi vastaajien määrän kautta tasavertoista ryhmää, joita olivat meijeri (oranssilla)- ja liha-ala (sinisellä) (kuva 31). Etätöskentely havaittiin olevan hieman yleisempää meijeri-alalla työskentelytapojen pysyessä kuitenkin samoina.

Kuva 31. Teollisuudenhaarojen eroavaisuudet työskentelymetodeissa



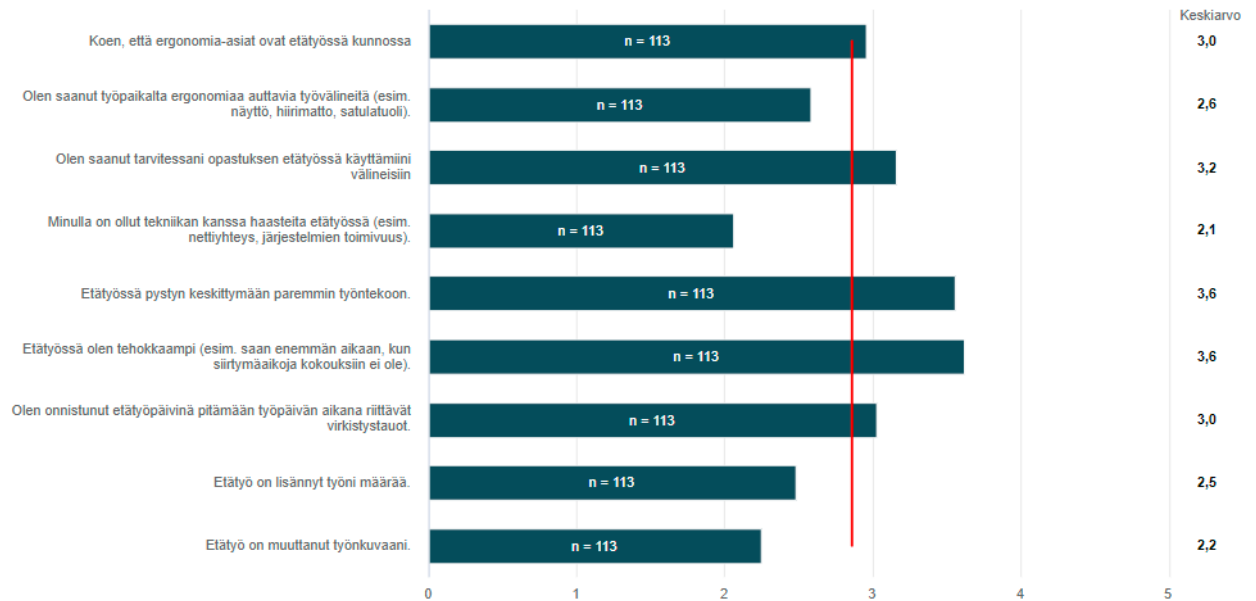
Työntekoa ja työympäristöä koskevissa monivalintakysymyksissä vastaajille annettiin mahdollisuus ilmaista oma mielipide esimerkkitapauksista (kuva 32 ja taulukko 5). Keskiarvon ja mediaanin tehtävä diagrammeissa ja taulukoissa oli havainnoida vastausten suuntautumista vastausakselilla numeerisesti (täysin eri ja samaa mieltä). X-akselin numero havainnoi samaa asiaa suhteutettuna kuvaajaan. N-arvo kertoo kategoriaan sijoittuneiden vastaajien määrään. Tässäkin vaiheessa oli hyvä miettiä, että vaikuttaako esimiesasemassa (sinisellä) toimiminen saatuihin tuloksiin (kuva 33). Vastaukset esimiesten ja alaisten (oranssilla) välillä olivat lähes identtiset. Kaikkien vastaajien kesken huomioitavia kohtia olivat etenkin:

- Minulla on ollut tekniikan kanssa haasteita etätyössä (esim. nettiyhteys, järjestelmien toimivuus). noin 40 % täysin erimieltä
- Etätyössä pystyn keskittymään paremmin työntekoon. noin 50 % täysin samaa mieltä
- Etätyössä olen tehokkaampi (saan enemmän aikaan, kun siirtymäaikoja kokouksiin ei ole). noin 50% täysin samaa mieltä
- Etätyö on muuttanut työnkuvaani. noin 40 % täysin erimieltä

Kuva 32. Työympäristön ja työn teon piirteet.

20. Työympäristöä ja työn tekoa koskevat kysymykset

Vastaajien määrä: 113



Taulukko 5. Työympäristön ja työn teon piirteet.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Koen, että ergonomia-asiat ovat etätyössä kunnossa	8,8%	22,1%	41,6%	19,5%	8,0%	3,0	3,0
Olen saanut työpaikalta ergonomisia auttavia työvälineitä (esim. näyttö, hiirimatto, satulatuoli).	27,4%	20,3%	25,7%	19,5%	7,1%	2,6	3,0
Olen saanut tarvitessani opastuksen etätyössä käyttämiini välineisiin	16,0%	15,9%	15,9%	40,7%	11,5%	3,2	4,0
Minulla on ollut tekniikan kanssa haasteita etätyössä (esim. nettiyhteys, järjestelmien toimivuus).	38,9%	32,8%	17,7%	4,4%	6,2%	2,1	2,0
Etätyössä pystyn keskittymään paremmin työntekoon.	1,8%	8,8%	29,2%	52,2%	8,0%	3,6	4,0
Etätyössä olen tehokkaampi (esim. saan enemmän aikaan, kun siirtymäaikoja kokouksiin ei ole).	2,7%	7,1%	27,4%	51,3%	11,5%	3,6	4,0
Olen onnistunut etätyöpäivinä pitämään työpäivän aikana riittävät virkistystauot.	10,6%	22,1%	28,3%	31,9%	7,1%	3,0	3,0
Etätyö on lisännyt työni määrää.	24,8%	34,5%	21,2%	7,1%	12,4%	2,5	2,0
Etätyö on muuttanut työnkuvaani.	37,1%	31,0%	13,3%	7,1%	11,5%	2,2	2,0

Kuva 33. Esimiesaseman vaikutus työympäristön ja työnteon piirteisiin.



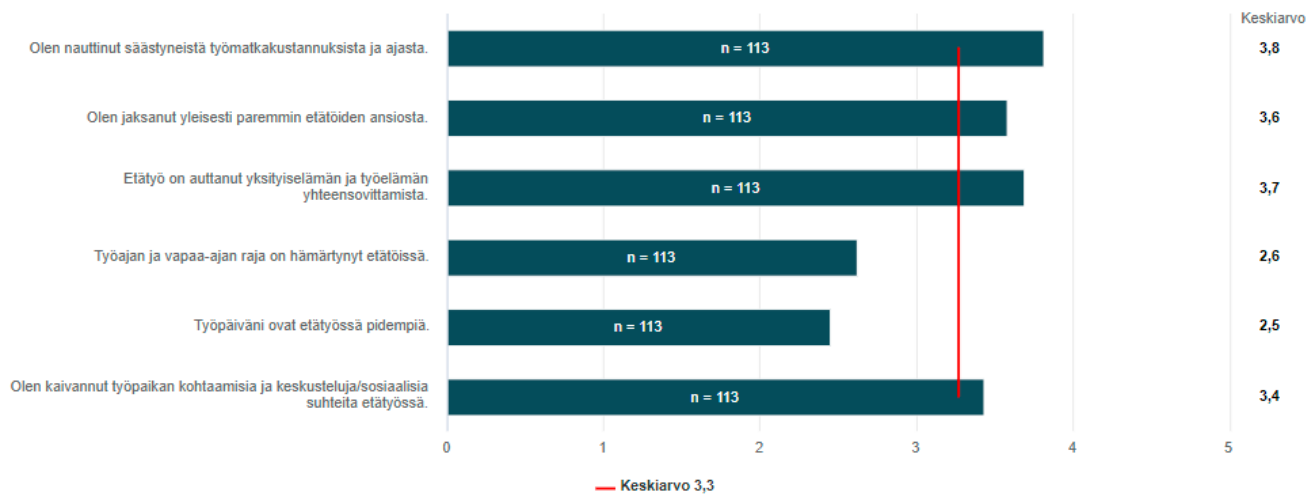
Työympäristöstä erillinen tarkastelun kohde oli työhyvinvointi ja nimenomaan etätyöskentelyn muodostamat vaikutukset sen ilmenemiseen päivittäisessä toiminnassa. Tilannetta lähestyttiin miettimällä sitä, mitä elementtejä normaalitasoinen hyvinvointi vaatii työpaikalta ja työntekijältä, ja mitkä ovat ne pääpiirteiset etätyön tuomat muutokset, joita oltiin voitu jo tutkimuksen aikana hypoteettisesti tarkastella (kuva 34 ja taulukko 6). Erillisessä kuvaajassa (kuva 35) tarkastelun alla olivat alle 30 vuotiaat (sinisellä) ja 40-50 vuotiaat (oranssilla). Tässä tapauksessa uutta tietoa oli muun muassa se, miten 40-50 vuotiailla korostui tyytyväisyys säästyneissä työmatkakustannuksissa. Kaikkien vastanneiden kesken huomioitavia kohtia olivat:

- Olen nauttinut säästyneistä työmatkakustannuksista ja ajasta. noin 70 % täysin samaa mieltä
- Etätö on auttanut yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamista. noin 50 % täysin samaa mieltä

Kuva 34. Etätöskentelyn vaikutus hyvinvointiin.

21. Etätöön vaikutukset hyvinvointiin

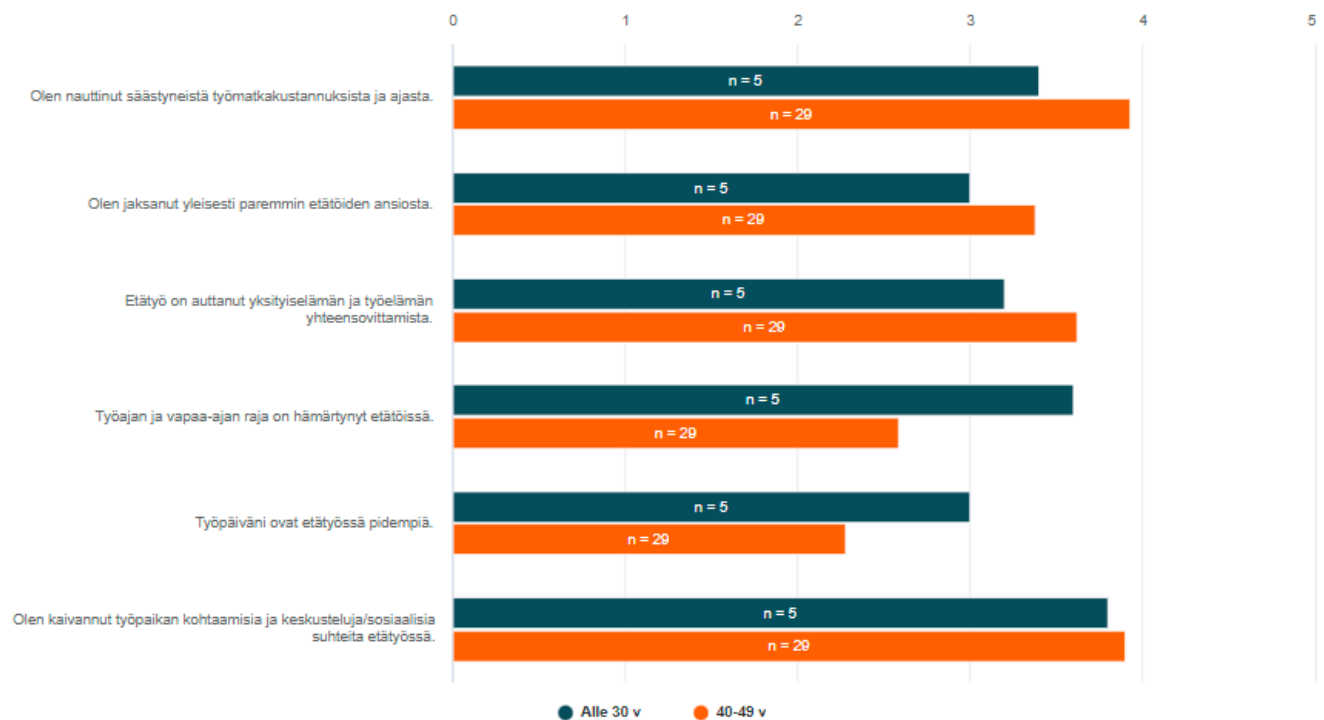
Vastaajien määrä: 113



Taulukko 6. Etätöskentelyn vaikutus hyvinvointiin.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskiarvo	Mediaani
Olen nauttinut säästyneistä työmatkakustannuksista ja ajasta.	1,8%	4,4%	14,2%	69,9%	9,7%	3,8	4,0
Olen jaksanut yleisesti paremmin etätöiden ansiosta.	2,6%	13,3%	23,9%	43,4%	16,8%	3,6	4,0
Etätö on auttanut yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamista.	2,7%	6,2%	26,5%	48,7%	15,9%	3,7	4,0
Työajan ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt etätöissä.	22,1%	27,5%	27,4%	12,4%	10,6%	2,6	3,0
Työpäiväni ovat etätöissä pidempiä.	25,7%	29,2%	30,1%	4,4%	10,6%	2,5	2,0
Olen kaivannut työpaikan kohtaamisia ja keskustelujä/sosiaalisia suhteita etätöissä.	3,5%	15,1%	29,2%	38,9%	13,3%	3,4	4,0

Kuva 35. Ikä ja etätyöskentelyn vaikutus hyvinvointiin.



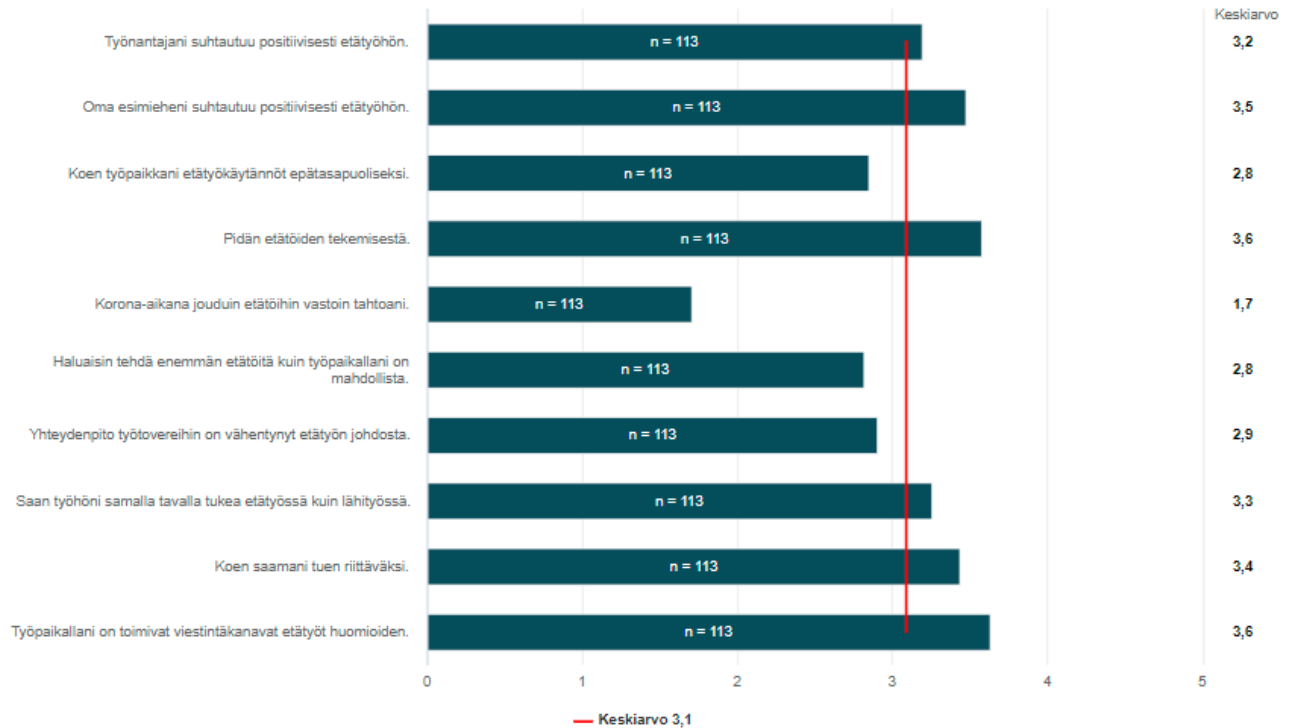
Etätyöskentelyyn suhtautumisesta haluttiin tietää esimerkiksi se, miten oma tai työnantajan mielipide on näkynyt työssä. Lisäksi haluttiin kerätä tietoa tapahtuneista toimintamallien muutoksista perinteisen lähityöskentelyn ja etätoteutuksen välillä esimerkiksi vuorovaikutuksen ja tiedonvälittämisen osalta (kuva 36 ja taulukko 7). Moni osallistuja kertoi pitävänsä etätyöskentelystä. Vaikka pandemia loi pakottavan elementin yrityksille muuttaa työjärjestelyjä etätyöpainotteiseksi, suuri osa kyselyyn osallistuneista kuitenkin vastasi kielteisesti joutuneensa etätyöskentelemään vasten tahtoaan. Useissa yrityksissä kerrottiin olevan hyvät viestintä- ja yhteydenpitovälineet.

Suhtautumista voitiin tarkastella myös sellaisesta näkökulmasta, jossa mietittiin työnkuvan sosiaalisen painotuksen vaikutusta siihen (kuva 37). Ryhminä toimivat itsenäiset työtehtävät, kuten suunnittelun ja hallinnon tehtävät (sinisellä) ja vahvasti sosiaalisesta vuorovaikutuksesta riippuvaiset tehtävät, kuten esimiestyö ja kouluttaminen (oranssilla). Kumpikin ryhmä oli vastaajien määrän perusteella tasaisesti edustettu. Diagrammin mukaan ryhmällä ei ollut juuri merkitystä suhtautumisen tasoon.

Kuva 36. Suhtautuminen etätyöhön.

22. Suhtautuminen etätyöhön

Vastaajien määrä: 113



Taulukko 7. Suhtautuminen etätyöhön.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskisarvo	Mediaani
Työnantajani suhtautuu positiivisesti etätyöhön.	3,5%	15,9%	40,7%	37,2%	2,7%	3,2	3,0
Oma esimieheni suhtautuu positiivisesti etätyöhön.	4,4%	7,1%	29,2%	54,9%	4,4%	3,5	4,0
Koen työpaikkani etätyökäytännöt epätasapuoliseksi.	17,7%	27,4%	22,1%	17,7%	15,1%	2,8	3,0
Pidän etätöiden tekemisestä.	1,8%	8,8%	23,9%	61,1%	4,4%	3,6	4,0
Korona-aikana jouduin etätöihin vastoin tahtoani.	60,2%	23,9%	7,1%	2,6%	6,2%	1,7	1,0
Haluaisin tehdä enemmän etätöitä kuin työpaikallani on mahdollista.	22,1%	23,9%	12,4%	33,6%	8,0%	2,8	3,0
Yhteydenpito työtovereihin on vähentynyt etätyön johdosta.	13,3%	22,1%	32,7%	24,8%	7,1%	2,9	3,0
Saan työhöni samalla tavalla tukea etätyössä kuin lähityössä.	4,4%	16,8%	36,3%	33,6%	8,9%	3,3	3,0
Koen saamani tuen riittäväksi.	4,4%	7,1%	39,0%	39,8%	9,7%	3,4	3,0
Työpaikallani on toimivat viestintäkanavat etätyöt huomioiden.	1,8%	5,3%	29,2%	55,7%	8,0%	3,6	4,0

Kuva 37. Etätöön sosiaalisuusasteen vaikutus suhtautumiseen.

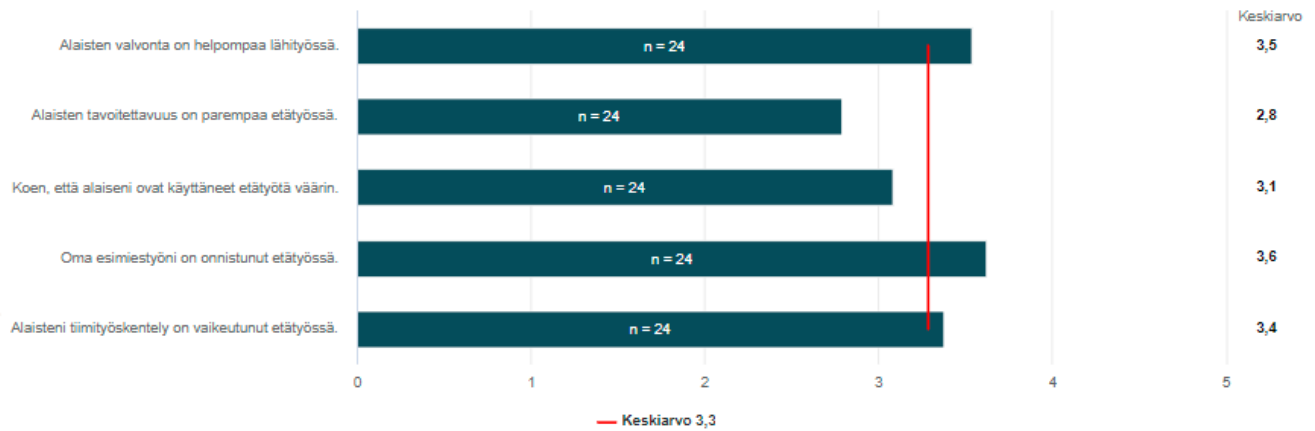


Viimeiseksi käsiteltiin pelkästään esimiehille spesifioituja kysymyksiä (kuva 38 ja taulukko 8). Esiin tulleita epäkohtia oli niukasti. Yhtenä hyvänä esimerkkinä oli kuitenkin alaisten vaikeutunut valvominen, johon yhtyi noin puolet vastanneista. Itsearviointissa monet olivat mielestensä onnistuneet tehtävässään.

Kuva 38. Etätöitä koskevat kysymykset esimiestyössä.

23. Etätöitä koskevat kysymykset esimiestyössä (vain esimiestehtävässä olevat vastaavat alla oleviin kysymyksiin):

Vastaajien määrä: 24



Taulukko 8. Etätöitä koskevat kysymykset esimiestyössä.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa	Keskisarvo	Mediaani
Alaisten valvonta on helpompaa lähityössä.	8,3%	12,5%	12,5%	50,0%	16,7%	3,5	4,0
Alaisten tavoitettavuus on parempaa etätöissä.	16,7%	37,5%	16,7%	8,3%	20,8%	2,8	2,0
Koen, että alaiseni ovat käyttäneet etätöitä väärin.	29,2%	20,8%	4,1%	4,2%	41,7%	3,1	2,5
Oma esimiestyöni on onnistunut etätöissä.	4,2%	4,2%	45,8%	16,6%	29,2%	3,6	3,0
Alaisten tiimityöskentely on vaikeutunut etätöissä.	12,5%	16,6%	29,2%	4,2%	37,5%	3,4	3,0

Ristiintaulukoinnissa voidaan käyttää myös useampia taustamuuttujia (ikä, sukupuoli, asema, yrityksen koko, toimiala, työsuhteen pituus yms.). Niiden avulla voidaan havainnoida niiden välisiä suhteita laajemmassa mittakaavassa ja löytää mahdollisesti toistensa kanssa korreloivia tekijöitä. Tutkiessa työympäristöä ja työntekoa koskevia kysymyksiä, taustamuuttujiksi valittiin sukupuoli, eri elintarviketeollisuuden alat, ikä ja työsuhteen pituus (joukko 1). Ensimmäisen joukon muuttujat ovat painottuvat työntekijän ominaisuuksiin (kuvat 39-40). Kuvissa 39-42 pylväiden tarkoitus on esittää ryhmän keskimääräisen vastauksen vahvuutta/samanmielisyyttä suhteessa laatikon aiheeseen, jossa idea oli nimenomaan verratta ryhmien välisiä eroavaisuuksia.

- Ergonomiaan panostaminen huomattiin korostuvan elintarviketeollisuudessa ja iäkkäämpien (50-59 v) vastaajien kesken.

- Meijerialalla oli selvästi panostettu etätöskentelyn järjestelyn opastamiseen.
- Keskittyminen oli koettu useiden taustamuuttujien kanssa olevan hyvällä tasolla etätöskennellessä. Leipomoiden edustajat erottuivat joukosta kuitenkin hiukan matalampana palkkina.
- Lyhyissä työsuhteissa ilmeni keskimääräisesti muita enemmän haasteita tekniikan kanssa. Tekniikka on voinut esimerkiksi vaikeuttaa uusien työtehtävien omaksumista.

Kuva 39. Työympäristön ja työnteon piirteet etätöyssä taustamuuttujien kanssa 1/2.

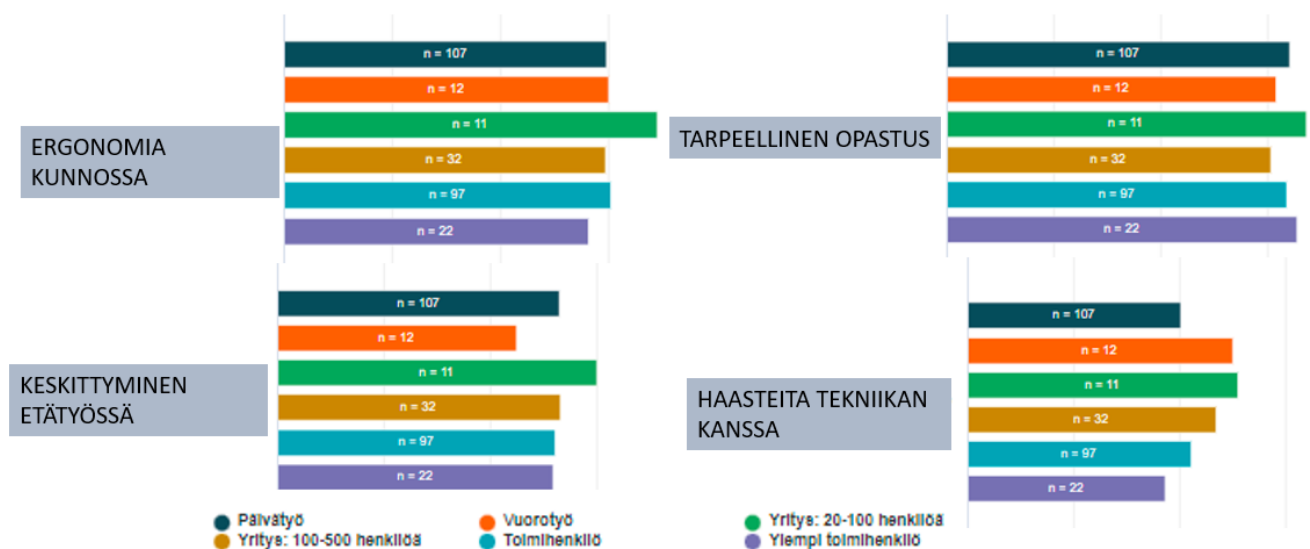


Toisessa versiossa (kuva 40) kysymykset pysyivät samoina, mutta taustamuuttujia vaihdettiin. Joukon 2 taustamuuttujina olivat työn luonne, yrityksen koko, ja vastaajan tausta. Painotus muuttujilla oli yritysکوhtaisuus.

- Keskisuurissa yrityksissä (20-100 henkilöä) ergonomia koettiin hyväksi

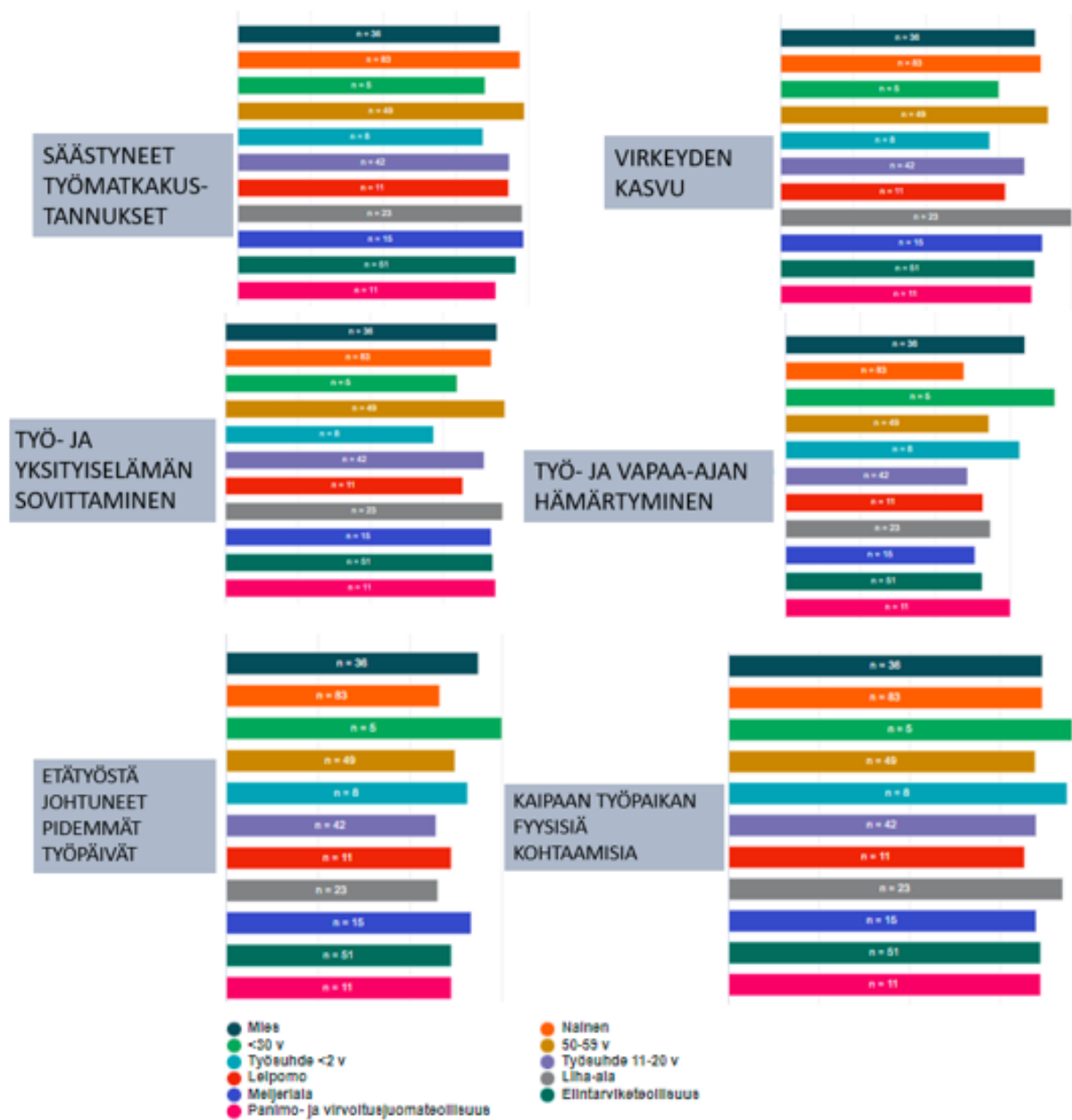
- Etätyöskentelevät vuorotyöläiset olivat kertoneet keskittymiskykynsä olevan muita ryhmiä matalampi. Siihen vaikuttavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi vaihtelevat aikataulut.
- Ylemmillä toimihenkilöillä ja päivätyöläisillä oli esiintynyt vähemmän haasteita tekniikan kanssa. Nämä kaksi ryhmää ovatkin yleensä työmaailmassa rinnastettu keskenään, mikä selittää ilmiötä. Ylemmillä toimihenkilöillä tietotekniikan käyttö kuuluu olennaisena osana heidän työtehtäviään. Se on todennäköisesti myös kehittynyttä, mikä on voinut estää ongelmien syntymistä.

Kuva 40. Työympäristön ja työnteon piirteet etätyössä taustamuuttujien kanssa 2/2.



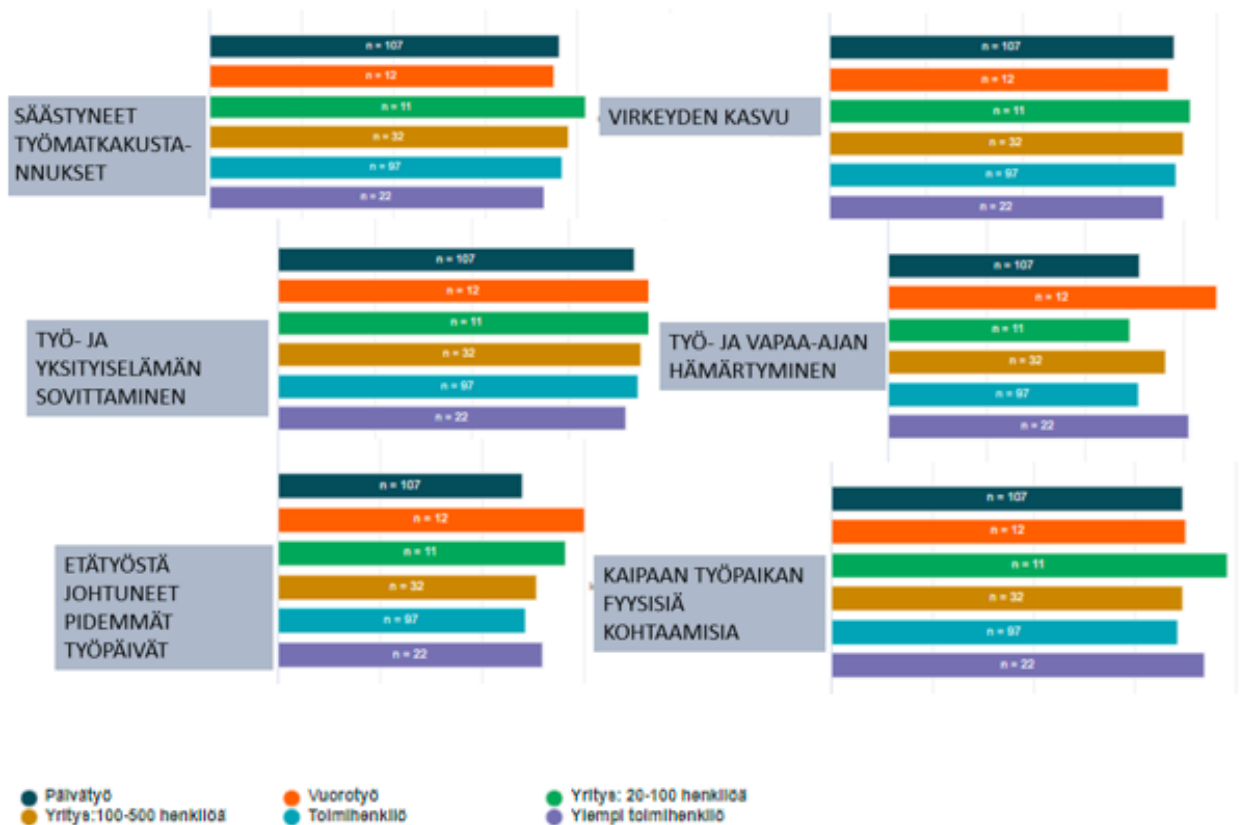
Samaa periaatetta sovellettiin myös etätöön vaikutuksissa hyvinvointiin koskeissa kysymyksissä (kuvat 41-42). Ensimmäisenä tarkastelussa oli kuvan 39 joukko 1 (kuva 41). Ensimmäisen joukon tapauksessa jakaumat olivat kaikkien kysymysten kohdalla melko tasaisia. Mainittavia eroja syntyi lähinnä työajan sovittamisessa muuhun arjen toimintaan, kun kyseessä oli alle 30-vuotias mies. Heillä oli esiintynyt myös muita ryhmiä etätyöskentelystä johtuneita venyneitä työpäiviä. Työpaikan fyysistä vuorovaikutusta muiden työntekijöiden kanssa kaivattiin nuorten henkilöiden ja tuoreiden työsuhteiden keskuudessa. Alle 2 vuotta kestäneissä työsuhteissa työntekijät todennäköisesti halusivat tutustua paremmin työympäristöihinsä ja työkavereihinsa paikan päällä.

Kuva 41. Etätöön vaikutukset hyvinvointiin taustamuuttujien kanssa 1/2.



Kuvassa 42 vaihdettiin taas joukkoon 2. Suurissa ja keskisuurissa yrityksissä pidettiin työmatkoissa tehdyissä säästöissä. Näiden kokoluokan laitokset ovat yleensä sijoitettu kauemmaksi taajamista ja asutusalueista, mikä voi toimia havainnon tukena. Työ- ja vapaa-aajan sulautuminen yhteen oli selvästi koholla vuorotyötä tekeillä. Siihen tiukasti liittyneenä oli myös pidentyneet työpäivät.

Kuva 42. Etätöön vaikutukset hyvinvointiin taustamuuttujien kanssa 2/2.



6.2 Haastattelut

Haastateltavina henkilöinä toimivat kaksi elintarvikealan ammattilaista, jotka kummatkin työskentelivät haastattelujen aikana esimiesasemassa. Haastattelutilanteissa vallitsevana teemana oli kyselylomakkeen tapaan tietynasteinen anonymisuus, jolla varmistettiin esimerkiksi työnantajien yksityisyydensuoja. Sillä ei tosin ollut tulosten kannalta mitään konkreettista merkitystä. Tuloksiksi haluttiin saada sanallisia perusteluja lomakkeessa annetuille vastauksille ja vastauksia mahdollisille tarkentaville lisäkysymyksille. Haastateltavilta kysyttiin myös heidän mielipiteitänsä kyselyn tuottamiin tuloksiin, kuten diagrammien avulla tehtyihin havaintoihin.

Haastateltu 1:

- Ikä: 40-50 v

- Sukupuoli: mies
- Yritys: meijeriteollisuus (100-500 henkilöä)
- Työsuhteen kesto: + 20 v

Haastateltu 2:

- Ikä: 40-50 v
- Sukupuoli: nainen
- Yritys: leipomo (100-500 henkilöä)
- Työsuhteen kesto: 2-5 v

Haastatellun 1 tapauksessa huomiot painottuivat koronapandemian aiheuttaman etätyöskentelyn lisääntyneen määrän ympärille. Etätyöskentely oli ennen pandemiaa Haastatellun 1 mielestä hänen kohdallaan todella vähäistä. Työnkuva ei ollut etätyöskentelyyn siirryttäessä muuttunut käytännössä lainkaan. Työskentelytavat olivat vaihtuneet sähköisiin, mikä vaati osaltansa hieman totuttelua. Hänen mielestään työt olivat sujuneet kummankin toteutuksen avulla, kunhan niiden välillä oli säilynyt tasapaino. Kyseltäessä etä- ja lähityöskentelyn hyötyjä ja haittoja esiin nousi kaksi asiaa, joita olivat (1) vuorovaikutuksen laatu ja (2) tilaisuuksien, kuten kokousten järjestämisen helppous. Kokouksissa osallistujien ei tarvinnut vaivautua tulemaan paikan päälle, vaan yhteys toisiin saatiin helposti käyttäen Microsoft Teams-palvelua. Kokousten järjestämisen helppouden vastapainona esiintyi kuitenkin yksi negatiivinen asia, joka oli kommunikaation tason lasku. Se oli havaittavissa etenkin visuaalisen tekijän puuttuessa, jos käytössä ei ollut web-kameraa.

Haastatellun 1 vastaukset kyselyssä mukailivat hyvin paljon saatuja keskiarvoja.

Etätyöskentelyyn oli käytetty kotitoimistoa, työtehtävät olivat tyyppillisiä vuoro-esimiehen velvollisuuksia ja etätyö oli auttanut yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamisessa. Haastateltu 1 oli kaikki huomioon ottaen tyytyväinen omaan tilanteeseensa. Yllättävää oli kuitenkin se, miten kysyttäessä Haastatellun 1 mielipidettä etätyöskentelystä jatkossa, niin vastaukseksi saatiin yleisestä näkemyksestä poikkeava mielipide. Moni kyselyyn vastaajista toivoivat tulevaisuudelta suhteellisen paljon etätyötä, kun verrattiin heidän aikaisempaa

määräänsä. Haastateltu 1 koki lähityöskentelyn kuitenkin tulevaisuuden kannalta paremmaksi ratkaisuksi, kuitenkaan etätyötä täysin unohtamatta.

Haastatellun 2 nykyinen työsuhte alkoi vuosi ennen koronapandemian syntymistä, joka tarkoitti sitä, että hänen oli täytynyt omaksua pienessä aikavälissä useiden työskentelytapojen käytön. Myös tässä tapauksessa etätyön määrä ennen pandemiaa oli pieni. Haastateltu 2 oli kerännyt esimies- ja työkokemusta myös muilta aloilta, lähinnä päivätyön muodossa. Päivätyöhön liitetty liukuva työaika yhdessä pandemian lisäämän etätyöskentelyn kanssa loivat keskustelua. Esille tulleita asioita, kuten työpäivän paloittelua moneen osaan mietittiin esimerkiksi lainsäädännön näkökulmasta. Koronapandemia on voinut vaikeuttaa etenkin perheellisten työntekijöiden arkea. Monien työntekijöiden on täytynyt omien töiden lisäksi opastaa myös lapsiansa etäkoulun järjestämisessä ja valvomisessa. Se on voinut vaikuttaa keskittymiskykyyn, työpäivien venymiseen ja työskentelyn tehokkuuteen. Työ- ja vapaa-ajan raja on voinut hämärtyä. Etätyöpisteen järjestäminen kotioloihin on voinut olla myös haasteellista, kun mietitään esimerkiksi käytettyjä ergonomisia ratkaisuja.

Haastattelun aikana päädyttiin sellaiseen lopputulokseen, jossa etätyöskentelyn hyvät puolet korostuvat sen oikeaoppisessa soveltamisessa. Sellaista on esimerkiksi harkittu hybriditoteutus. Haastatellun 2 yrityksessä oli panostettu etätyöskentelyn toteuttamisen ohjeistukseen, jossa suosittiin hybridityöskentelyä. Toisin kuin Haastatellulla 1, Haastatellulla 2 oli myös omia etätyöskenteleviä alaisia. Heidän kauttansa saadussa palautteessa kerrottiin esimerkiksi kuinka työskentely koettiin helpommaksi suorittaa työpaikalla, vaikka tehtävät eivät sitä vaatisi. Kotona on voinut olla liikaa häiritseviä tekijöitä, kuten muut perheenjäsenet, matkapuhelin tai käynnissä oleva televisio. Kummatkin haastattelut tukivat kyselystä saatuja tuloksia ja täyttivät niille asetetut tavoitteet. Etätyöskentelyyn päästiin perehtymään hyvinkin yrityskohtaisesti, mikä myös auttoi vertaamaan niitä keskenään ulkopuolisen näkökulmasta.

7 Johtopäätökset ja yhteenveto

7.1 Tutkimuksen aikana tehtyjä havaintoja

Opinnäytetyön tavoite ja selvityksen kohde oli muodostaa ajankohtainen tilannekuva siitä, miten etä- ja hybridityöskentelyn muodoilla on vaikutusta eri elintarviketeollisuuden organisaatioille, ja mitkä ovat niihin vaikuttavia tekijöitä. Tarkempaa tietoa aiheesta loi kirjallisuuden ja artikkeleiden lisäksi tutkimusmenetelmien tuomat yksilötason kokemukset ja parannusehdotukset. Koronaviruspandemia toimi vahvana taustatekijänä usealle tutkimuksessa esiintyneelle käsittelyn aiheelle, koska sen luomat pakotteet vaikuttivat suoraan ja välillisesti kuluttajiin ja elintarvikealan toimintamalleihin. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin kuitenkin melko yleiskattavan kokonaisuuden muodostamiseen, etenkin kirjallisuuskatsauksen osalta, jossa valitut kategoriat, joita olivat esimerkiksi elintarvikealan ominaispiirteet, valittiin omat ja työtä ohjaavien toimijoiden mielipiteet huomioon ottaen.

Kerättyyn materiaaliin perehtyminen ja sen analysointi kertoi etätyöskentelyn järjestelmällisen lisääntymisen koronapandemian alkamisen myötä. Kyselystä saatujen tulosten myötä huomattiin tilanteen myös tasoittuneen, mitä voidaan selittää esimerkiksi rajoitteiden lieventyneellä otteella yhteiskunnasta. Opinnäytteen viitekehysten malli mahdollisti aihepiirin kokonaisvaltaisen tarkastelun, mikä vaikeutti esimerkiksi etenemisen suunnittelua ja kirjallisuusosion rajaamista. Käsiteltäviä aiheita olisi ollut tarjolla paljon. Teoria päätettiin jakaa kahteen aihealueeseen, joita olivat etä- ja hybridityöskentely sekä elintarvikeala itsessään. Kirjallisuusosion ja sen tarjoaman teorian tarkoitus oli avata käsiteltäviä aiheita. Etä- ja hybridityöskentelyä tutkittiin kumpaakin erikseen. Niitä yhdistävä tekijä oli johtamiskäytäntöjen soveltaminen työelämän tarpeisiin. Johtaminen kuuluu vahvasti osana esimiestyöskentelyä, joka osaltaan myös vaikutti sen osuuden kirjalliseen tarkasteluun. Tutkittiin mitkä ovat ne johtamisen työkalut, jotka yhdessä vuorovaikutuksen kanssa vaikuttivat etä- ja lähityöskentelyn toteutuksen tasoon. Kyselyssä yhtenä teemana olivat työntekijöiden hyvät ja huonot kokemukset etätyöskentelystä. Hyötyjen ja haittojen käsittely ulkopuolisten lähteiden kautta oli paikallaan niistä muodostettujen hypoteesien ja teoriapohjan takia.

Elintarvikeala on käsitteenä melko laaja, joten sen kohdalla päädyttiin antamaan vähintään pintapuolinen kuva mahdollisimman monesta, mutta tärkeästä eri piirteestä. Alaan vaikuttavat runsaasti eri säädökset, hygienia ja toiminnan turvaaminen, joita kaikkia myös käsiteltiin. Monimuotoisen elintarvikealan tapa näyttää varautuminen poikkeusoloihin näkyi eri tavoin ja pandemian aiheuttamat muutokset, etenkin etätyön lisääntyneessä määrässä toimikin ikään kuin pohjamateriaalina koko opinnäytteen teolle. Kaksi aihepiiriä haluttiin lopuksi myös yhdistää yhdeksi tarkasteltavaksi kokonaisuudeksi, jossa punnittiin havaittuja аспекteja. Varsinaista tutkimuksen tekemistä pohjustettiin erillisillä sille omistetulla osiolla. Tutkimuksen rakennetta suunnitellessa kannatti miettiä, minkälaisia vastauksia tutkimukselta voidaan olettaa, mikä suoraan vaikutti myös lähestymistapojen ja käytettyiden menetelmien käyttöön. Tutkimusmenetelmät astuivat kuvaan tutkimusongelman ja tutkimuskysymyksiä muodostamien selvitettävien asioiden kanssa. Päädyttiin käyttämään kyselylomaketta ja haastattelutilanteita niiden mahdollisten eri variaatioiden ja muokattavuuden takia. Opinnäytetyön sisältöä pystyttiin myös tarkastelemaan vertaamalla sitä tutkimussuunnitelman ja tutkimuskysymysten luomiin raameihin.

Käytössä olleet tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat toimivaan etätyöskentelyyn?

Etätyöskentelyn toimivuuteen vaikutti ensisijaisesti työntekijän oma työnkuva. Etenkin esimiesasemassa toimiminen antoi etä- ja hybridityöskentelylle hyvän pohjan soveltaa sen erilaisia toteuttamisen variaatioita. Työntekijän oma suhtautuminen vaikutti pitkälti myös työn mielekkyyteen. Saatu palaute etätyöskentelyn harjoittajilta oli lähes poikkeuksetta positiivista. Johtamisen täytyi olla hyvin järjestettyä, jotta jokaisella tiimin jäsenellä oli selvää, miten omalla vastualueella tulisi toimia. Se vaatii toimiakseen hyvin toimivan kommunikaatioketjun.

2. Mitkä ovat etä- ja lähityöskentelyn eroavaisuudet onnistuneen lopputuloksen kannalta?

Lähityöskentelyn suurin eroavaisuus ja vahvuus etätyöskentelyyn oli sen fyysinen vuorovaikutus, joka näkyi esimerkiksi nopeana palautteen antona ja vaikutuksena. Sen takia etätyöskentelyssä piti panostaa viestiyhteyksien ja -ketjujen laatuun. Riippumatta käytetystä työskentelymetodista, informaatiota piti saada liikutettua kohti sen määränpäättä laadukkaasti. Se vaatii yrityksiltä panostusta tietotekniikkaan ja työntekijöiden koulutukseen. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella ne olivatkin yleisesti hyvällä tasolla monessa yrityksessä. Kun puhuttiin etä- ja lähityöskentelystä, niin tutkimuksen kannalta piti erikseen osata erotella sellaiset työt mitä pystyi suorittamaan sekä etä- ja lähityöskentelymallilla. Pelkästään lähityönä tapahtuva työskentely, jota elintarvikealalla on paljon esimerkiksi tuotannon tasolla (koneiden käyttäjät, kunnossapito yms.) piti huomioida kyselyn tuottamissa vastauksissa ja niiden analysoinnissa. Tulosten, kuten haastatteluissa esiintyneiden puheenaiheiden avulla voitiin tehdä myös sellainen johtopäätös, että avoin ja positiivinen ilmapiiri, oli se rakennettu joko fyysiseen tai sähköiseen työympäristöön, oli yksi tärkeimmistä osatekijöistä onnistuneeseen lopputulokseen.

3. Mitä haasteita elintarvikeala tuo etä- ja hybridityön toteuttamiseen?

Elintarvikeala on Suomessa todella monipuolinen, joka lähtökohtaisesti muodosti etätyöskentelyn järjestämisen eri organisaatioissa tapauskohtaiseksi. Kuten edellisten kysymysten vastauksissa tulikin jo ilmi, työtehtävät pystyttiin jakamaan karkeasti etä- ja hybridityökelvöllisiksi tai -epäkelvöllisiksi. Etätyöskentely painottuikin alalla vahvasti esimiesasemasektorille, joka oli myös yksi tutkimuksen lähtökohdista. Elintarvikeala on vahvasti sidoksissa lainsäädäntöön ja eri säädöksiin, joka vaikuttaa myös toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Se vaikuttaa suoraan myös siis vaihtoehtoisten työskentelytapojen käyttöön.

7.2 Päätelmät

Opinnäytetyön aikana kerätyn informaation avulla voidaan olla yksimielisesti sitä mieltä, että etä- ja hybridityöllä on merkitystä ihmisten suhtautumiseen omaan työhönsä elintarvikealalla. Vaatimuksia ja haasteita esiintyi varsinaisen työajan hahmottamisessa, fyysisten vuorovaikutuksen puutteessa työsuhteissa sekä kommunikoinnissa. Havaituista lieveilmiöistä huolimatta, vaaka kallistui empiirisen tarkastelun perusteella kohti positiivista kokonaiskuvaa. Etätyössä työntekijät kokivat toimivansa tehokkaammin ylimääräisten ärsykkeiden puuttuessa, heidän yksityiselämänsä ja työelämän yhteensovittaminen oli helpottunut ja etenkin matkustamisen puuttuminen kodin ja työpaikan välillä oli lähes jokaisen mielestä suuri helpotus päivittäisessä toiminnassa. Vaikka etätyön määrää oli toivottu tulevaisuudessa jopa täysipäiväiseksi ja jokaisena työviikon päivänä toteutettavaksi, osoittautui hybridimallin ratkaisu kaikkein toivotuimmaksi ja toimivimmaksi vaihtoehdoksi. Yllättävää oli esimerkiksi se, että usea kyselyyn osallistuneista ja kummatkin haastatelluista kertoivat työnkuvansa pysyneen lähes samanlaisena ja se, miten yritykset olivat onnistuneet järjestämään tekniset ratkaisut työntekijöiden tehtävien toimenkuvien varmistamiseksi.

Kyselyn tuottamia taustatietoja vastaajista oli kätevä käyttää tehtäessä ristiinvertailua ja peilausta annettuihin vastauksiin. Tarkasteltaessa diagrammien muodostamia tuloksia huomattiin, että kokemukset ja mielipiteet olivat etä- ja hybridityöskentelystä pääasiallisesti hyvin samankaltaisia taustoista huolimatta, pieniä poikkeuksia lukuun ottamatta. Tästä voidaankin päätellä, että etätyöskentelystä on muodostunut nyky-yhteiskunnassa termi, josta moni ihminen ajattelee samalla tavalla, kuten minkälaisia käsitteitä se sisältää.

Haastattelut eivät konseptina tuoneet juurikaan mitään uusia näkökulmia, sillä kysely oli tutkimuksen kannalta luonut jo vankan pohjan analysoinnille. Se ei ollut kuitenkaan niiden alkuperäinen tarkoitus, vaan idea olikin luoda mahdollisuus niiden syntymiselle.

Haastatteluilla saatiin kuitenkin kerättyä sellaista dataa, joka olisi ollut pelkän kyselyn käyttämisellä mahdotonta. Sellaista olivat esimerkiksi sanalliset perustelut haastateltujen mielipiteisiin.

Vaikka johtamista on tekniikan kehittyessä viety enemmissä määrin kohti sähköisiä alustoja, vaati pandemian ajanjakson syntyminen akuutteja toimenpiteitä ja uudistuksia alalla.

Uudenlaisten tekniikoiden käyttö johtamisstrategisissa toimenkuviissa tuli ajankohtaiseksi fyysisen kanssakäymisen jäädessä minimaaliseksi työpaikoilla. Toteutustavasta huolimatta johtaja-asemassa toimivan henkilön on varmistua alaistensa työhyvinvoinnista, heidän töidensä sujuvuudesta, ongelmien ratkaisujen tavoista ja keinoista, joilla valvoa ja seurata näitä parametreja.

Esimiehen pitää osata hyödyntää viestintä- ja tietotekniikoita yhdessä hyvien vuorovaikutus- ja johtamistaitojensa kanssa. Päätöksiä tehdessä esimiehen on otettava jokaisen tarpeet huomioon. Palaverien ja kokousten pitäminen oli suurin yksittäinen tutkimuksessa esille tullut työtehtävä, joka hoidettiin etäyhteyksiä hyväksikäyttäen. Puhuttaessa johtamisesta voidaan perinteisen ulkopuolisen johtajan lisäksi tarkastella erikseen yksilötasolla tapahtuvaa itsensä johtamista. Se korostui etenkin etä- ja hybridityöskentelyssä työntekijän itsenäisen työnkuvan myötä. Siihen suoraan johdannaisena liittyi myös vastuun kantaminen. Työntekijöiden pitää osata myös ennakoida mahdollisten tilanteiden syntymistä ja ymmärtää omien tekojensa vaikutusta muihin. Etenkin suurten mittaluokan yrityksissä, joista myös suurin kyselyyn osallistuneiden vastaajakunta koostui, yksittäisillä valinnoilla ja teoilla voi olla kauas kantoisia seurauksia.

Radikaalien mielipiteiden ja tulevaisuuden suunnitelmien muodostamiseen pitää suhtautua vielä varauksella. Etätyöskentelyn laajempaa painottamista on kuitenkin kestänyt vasta muutamia vuosia. Vaikka pandemian aiheuttama piikki etätyöskentelyyn on jo laskussa ja ihmiset ovat tottuneet uusiin käytäntöihin, joita ovat esimerkiksi hybridityöskentelyn sovittaminen osaksi työtä, voitaisiin varmasti jo muutaman vuoden päästä saada uudella samankaltaisella tutkimuksella erilaisia tuloksia. Lisäksi ihmisiin perustuvassa empiirisessä tutkimuksessa otosjoukolla on äärimmäisen suuri vaikutus saatuihin tuloksiin. Pitää muistaa, vaikka tutkimuksen reliabiliteetin, eli luotettavuuden kannalta tämä opinnäytetyö tarjosi riittävän suuren skaalan tutkimuksen kohteita vähintäänkin suuntaa antavaan arvioon tilanteesta (+100 henkilöä), on otanta kuitenkin melko pieni verrattuna kaikkien alalla työskentelevien kokonaismäärään. Useiden, esimerkiksi kyselyiden järjestäminen säännöllisesti auttaisi varmasti tarkemman tilanteen kartoittamisessa.

7.3 Työn itsearviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyössä käytetty asioiden käsittelytapa oli toteutettu melko vapaamuotoisesti ja tietyllä tapaa myös pintapuolisesti, mikä toisaalta kuitenkin edesauttoi mahdollisimman laajan kokonaiskuvan luomisessa tilanteesta. Se osoittautuikin lopulta toimivaksi ratkaisuksi. Monista lähestymistavoista ja etätyöskentelyyn liittyvien skenaarioiden tutkimisesta elintarvikealalla ja yleisesti löytyi lukuisia toistensa kanssa korreloivia tekijöitä. Esimerkiksi jos käsittelyn alla toimi jokin elintarvikealaan liittyvä aihe, kuten yrityksen sisäisen toiminnan järjestäminen, huomattiin sen vaikutukset myös etäjohtamisen ja lainsäädännön tapauksissa.

Opinnäytetyön tekeminen pysyi suunnitellun aikataulun puitteissa. Tekemisen takkuilu oli minimaalista, sillä hyvän tutkimussuunnitelman avulla oli helppoa siirtyä aina seuraavan aihepiiriin tai osion pariin. Aihepiirien sommittelu toimivaksi kokonaisuudeksi niiden runsaan määrän takia vaati lopulta kuitenkin hieman hahmottelua. Laajan kokonaiskuvan luominen toi mukanaan haasteita. Houkutus harhautua ohi aiheen oli jatkuvasti läsnä. Toisaalta piti myös muistaa, ettei työ takertuisi liikaa johonkin tietyn aihealueen käsittelyyn, jotta työ pysyisi tasapainossa sisällönsä suhteen. Tavoitteet kyselyn toteuttamisessa olivat korkealla, jotka osittain myös täyttyivät. Kyselyyn osallistujien määrä jäi hieman vajaaksi tavoitellusta, mutta lopputulos oli annetun ajan puitteissa kuitenkin tyydyttävä. Lopullinen tuotos poikkesi hiukan alkuperäisestä visiosta. Esille tulleiden asioiden, kuten tulosten laadulla ja määrällä päästiin kuitenkin työlle asetettuihin tavoitteisiin.

Käsittelyn alaisena toimineet aiheet tarjosivat niiden laajuudessaan ja useiden mahdollisten käytettävien näkökulmien kannalta monenlaisia kehittämisen ja tutkimuksen kohteita. Tutkimuksen aikana syntyi ideoita jo olemassaolevien asioiden kehittämiseen ja mahdollisten uusien jatkotutkimusten tekemiseen. Niitä muodostui etenkin liittyen etätyöskentelyn soveltamisen mahdollisuuksiin ja käyttötarkoituksiin. On myös todennäköistä, että tekniikan kehittyessä niihin tullaan myös pureutumaan tulevaisuudessa. Automatisaation lisääntyminen koneissa, yritysten laitteiden investointien kasvu ja työntekijöiden spesifioituneen koulutuksen tarjoama potentiaali muodostavat lukemattoman määrän uusia ratkaisuja tuotannon ongelmiin.

Mahdollisia jatkotutkimuksen ja kehittämisen kohteita:

- Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka voisivat mahdollistaa tuotannossa käytettävien laitteiden etäkäytön/hallinnan?
- Miten ennakoida mahdollisia etätyöskentelystä johtuvien lieveilmiöiden vaikutuksia?
- Mikä on elintarvikealan kanta automatisaatiosta johtuvien työpaikkojen vähenemiseen, ja mitkä ovat sen tarjoamat korjaustoimenpiteet?

Lähteet

Aho, J., Koponen, M., Pasto, M. & Stalder, S. (2020). *Monipuolinen elintarvikeala: Elintarvikkeiden valmistus ja tuotanto*. Opetushallitus.

Allied. (n.d.). *The History of Telecommuting*.
<https://www.alliedtelecom.net/the-history-of-telecommuting/>

Anttila, P. (1996). *Tutkimisen taito ja tiedon hankinta*. 2. painos. Akatiimi Oy

Asetus eläimistä saatavien elintarvikkeiden elintarvikehygieniasta, 1336/1996.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19961336>

Aunola, S. (2017). *Prosessiarkkitehtuuri arvontuotannon apuna*. Arter.
<https://www.arter.fi/prosessiarkkitehtuuri/>

Babulak, E. (2009). Teleworking and Next Generation Cyberpace. *International Conference on Computational Intelligence, Modelling and Simulation*, 142-146.
<https://doi.org/10.1109/cssim.2009.33>

Belzunegui-Eraso, A. & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9).
<https://doi.org/10.3390/su12093662>

Contreras, F., Baykal E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Front. Psychol.* 11:590271.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>

Elintarvikelaki 297/2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210297>

Erämetsä, T. (2009). *Teoriasta todeksi*. Talentum Media Oy.

ETL. (2020). *ANALYYSI: Korona saa koko elintarvikeketjun yskimään*. Elintarviketeollisuusliitto.
<https://www.etl.fi/ajankohtaista/artikkelit/2020/analyysi-korona-saa-koko-elintarvikeketjun-yskimaan.html>

ETL. (n.d.). *Elintarviketeollisuuspooli*. Haettu 14.3.2022 osoitteesta:
<https://www.etl.fi/etl/elintarviketeollisuuspooli.html>

FDf. (n.d.). *Facts and stats*. The Food and Drink Federation. Haettu 30.3.2022 osoitteesta:
<https://www.fdf.org.uk/fdf/business-insights-and-economics/facts-and-stats/>

Forssel, A. (2021) *Paluu uuteen normaaliin – miten järjestää hybridityö?* HybridiSuomi. <https://hybridisuomi.fi/artikkelit/paluu-uuteen-normaaliin-miten-jarjestaa-hybridityo/>

FSD. (n.d.-a). *Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu*. Finnish Social Science Data Archive. Haettu 4.4.2022 osoitteesta: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html

FSD. (n.d.-b). *Otos ja otantamenetelmät*. Finnish Social Science Data Archive. Haettu 17.2.2022 osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmat/>

Giovanis, E. (2018). The relationship between teleworking, traffic and air pollution. *Atmospher. Poll. Res.* 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.apr.2017.06.004>

Haddon, L & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: An annotated review. 5(1), 193–223. <https://doi.org/10.1080/09585199400000010>

Heikkilä, T. (2014). Kvantitatiivinen tutkimus. <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Heikkinen, V. & Kortelampi, S. (1997). *Elintarviketieto*. 1. painos. WSOY.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (1995). *Teemahaastattelu*. Yliopistopaino.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press Oy.

HVK. (n.d.-a). *Huoltovarmuus Suomessa*. Haettu 14.3.2022 osoitteesta: <https://www.huoltovarmuuskeskus.fi/tietoa-huoltovarmuudesta/huoltovarmuus-suomessa>

HVK. (n.d.-b). *Elintarvikehuolto*. Haettu 14.3.2022 osoitteesta: <https://www.huoltovarmuuskeskus.fi/toimialat/elintarvikehuolto>

Hyrylä, L. (2020). *Elintärkeä, monimuotoinen elintarvikeala*. Kaakkois-Suomen ELY-keskus. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-544-7>

Ilomäki, J. (2020). *Tietotekniikka on osa elintarvikeketjun huoltovarmuutta*. Mtech. <https://www.mtech.fi/blogi/tietotekniikka-on-osa-elintarvikeketjun-huoltovarmuutta/>

Ijäs, T., Kivelä, R. & Välimäki, M. (1994). *Elintarviketekniikka*. 1. painos. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Ijäs, T. & Välimäki, M. (2010). *Tunne elintarviketekniikka*. 1. painos. Kustannusosakeyhtiö Otava.

- Immerman, G. (2021). *How to make remote work in manufacturing a reality*. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/agenda/2021/05/the-future-of-remote-work-for-manufacturing/>
- Jokipii, P. (2000). *Laatutyöllä tuloksiin*. Otavan Kirjapaino Oy.
- Just Food. (2020). *Covid-19 – How food majors are adapting to homeworking*.
<https://www.just-food.com/features/covid-19-how-food-majors-are-adapting-to-homeworking/>
- JYU. (n.d.). *Tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineistot*. Haettu 17.2.2022 osoitteesta:
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/menetelmatietoa-ja-palveluja>
- Kłopotek, M. (2017). The advantages and disadvantages of remote working from the perspective of young employees. *Organiz. Manage.* 4, 39–49.
<https://doi.org/10.29119/1899-6116.2017.40.3>
- Kuntarekry. (2020). *Etätöyön hyvät ja huonot puolet*.
<https://www.kuntarekry.fi/fi/tyoelama uutiset/tyoelama/et%C3%A4ty%C3%B6n-hyv%C3%A4t-ja-huonot-puolet/>
- Kuusela, S. (2013). *Esimiehen vuorovaikutustaidot*. 1. painos. Sanoma Pro Oy.
- LM. (n.d.). *Varastonohjaus*. Logistiikan Maailma. Haettu 21.2.2022 osoitteesta:
<https://www.logistiikanmaailma.fi/logistiikan-toimijat/varastointi/varastonohjaus/>
- MMM. (n.d.). *Elintarvikehygienia*. Maa- ja metsätalousministeriö. Haettu 21.2.2022 osoitteesta: <https://mmm.fi/elintarvikehygienia>
- Microsoft. (2021). *The Next Great Disruption Is Hybrid Work—Are We Ready?* The Work Trend Index.
<https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work>
- Moilanen, S. (2020). *Tavoite: Psykososiaalinen kuormitus hallintaan*. Työturvallisuuskeskus.
https://tyokaari.fi/wp-content/uploads/2020/10/20200331_Psykosos_kuormitus_hallintaan_Tyokaari_kantaa_jako_on.pdf
- Narayanan, L., Menon, S., Plaisent, M. & Bernard, P. (2017). Telecommuting: The work anywhere, anyplace, anytime organization in the 21st century. *Journal of Marketing & Management*, 8(2), 47-54. <https://gsmi-ijgb.com/wp-content/uploads/JMM-V8-N2-P04-Lakshmi-Narayanan-Telecommuting.pdf>

Paukkonen, M. (2021). *Mitä on hybridityö ja miten luot sille toimivan mallin?*. Tahto Group.
<https://tahtogroup.fi/mita-on-hybridityo-ja-miten-luot-sille-toimivan-mallin/>

Ruokatieto. (n.d.). *Pukeutuminen työssä*. Haettu 18.2.2022 osoitteesta:
<https://www.ruokatieto.fi/ruokakasvatus/lupa-kokata-elintarvikehygienian-perusteet/henkilokohtainen-hygienia/pukeutuminen-tyossa>

Ruokavirasto. (n.d.-a). *Elintarvikehygienia*. Haettu 23.2.2022 osoitteesta:
<https://www.ruokavirasto.fi/yritykset/elintarvikeala/elintarvikealan-yhteiset-vaatimukset/elintarvikehygienia/>

Ruokavirasto. (n.d.-b). *Mikrobien kasvua edistävät tekijät*. Haettu 18.2.2022 osoitteesta:
<https://www.ruokavirasto.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-elintarvikkeista/elintarvikkeiden-turvallisen-kayton-ohjeet/ruokamyrkytykset/yleista-mikrobeista/mikrobien-kasvua-edistavat-tekijat/>

Ruokavirasto. (n.d.-c). *Hygieniapassi*. Haettu 22.2.2022 osoitteesta:
<https://www.ruokavirasto.fi/henkiloasiakkaat/hygieniapassi/>

Ruokavirasto. (n.d.-d). *Elintarvikevalvonnan valvontatietojen julkistamisjärjestelmä Oiva*. Haettu 21.2.2022 osoitteesta:
<https://www.ruokavirasto.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-elintarvikkeista/valvonta/oivahymy/>

Saarela, A., Hyvönen, P., Määttä, S. & von Wright, A. (2005). *Elintarvikeprosessit*. 2. painos. Savonia-ammattikorkeakoulu.

SFS-EN ISO 22000. (2018). *Elintarviketurvallisuuden hallintajärjestelmät*. Elintarvikeketjuun kuuluvia organisaatioita koskevat vaatimukset. SFS Online.

Sokala, H. (2021). *Ruoka puuttuu valtion varmuusvarastoista – viranomaiset olettavat kansalaisten hankkivan itse elintarvikkeita häiriötilanteita varten*. Yle Uutiset.
<https://yle.fi/uutiset/3-11822490>

Tekijä. (2020). *KORONAKRIISI: Miten koronan vaikutukset näkyvät teollisuudessa? Teollisuusliiton sektorijohtajat kertovat*. Koronavirus.
<https://tekijalehti.fi/2020/04/08/koronakriisi-miten-koronan-vaikutukset-nakyvat-teollisuudessa-teollisuusliiton-sektorijohtajat-kertovat/>

TEM. (2020). *Korona tilannekuva*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
https://tem.fi/documents/1410877/16402203/Korona_tilannekuva_TEM_1.9.2020-final.pdf/38cb4dae-0e83-db97-7c37-3cbb77086acd/Korona_tilannekuva_TEM_1.9.2020-final.pdf?t=1599040943409

Terveysuojelulaki, 763/1994.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940763>

Tilastokeskus. (2015). *Ammatillinen eriytyminen sukupuolen mukaan jatkui vuonna 2013*. https://www.stat.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23_tie_001_fi.html

Torten, R., Reaiche, C. & Caraballo, E.L. (2016). Teleworking in the new millennium. *The Journal of Developing Areas*. 50(5), 317–326. <https://doi.org/10.1353/jda.2016.0060>

TTK. (n.d.). *Elintarvikealojen työalatoimikunta*. Työturvallisuuskeskus. Haettu 16.2.2022 osoitteesta: https://ttk.fi/tietoa_meista/toimialaryhmat_ja_tyoalatoimikunnat/toimialakohtaisten_ryhmi_en_jasenet_ja_tehtavat/elintarviketeollisuuden_tyoalatoimikunta#3d22a05f

TTK. (2018). *Etäjohtaminen ja virtuaalinen vuorovaikutus työyhteisössä*. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/etajohtaminen_ja_virtuaalinen_vuorovaikutus_tyoyhteisossa

Työaikalaki, 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työsuojelu. (n.d.-a). *Etättyö*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Haettu 8.3.2022 osoitteesta: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyyo>

Työsuojelu (n.d.-b). *Liukuva työaika*. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Haettu 19.4.2022 osoitteesta: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/liukuva>

Valmu, J. (2020). *Elintarvikehuollon merkitys ymmärrettiin Suomessa jo varhain*. ETL. <https://www.etl.fi/ajankohtaista/blogi/2020/elintarvikehuollon-merkitys-ymmarrettiin-suomessa-jo-varhain.html>

Vescoukis, V., Stratigea, A. & Giaoutzi, M. (2012). Teleworking: From a Technology Potential to a Social Evolution. *Regional Science Inquiry Journal*, 4(3), 37–50. https://www.researchgate.net/publication/261873788_Teleworking_From_a_Technology_Potential_to_a_Social_Evolution

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkman, U. (2016). *Etäjohtaminen: Tulosta joustavalla työllä*. Talentum Pro.

Vuori, J. (n.d.). Tutkimusetiikka ihmistieteissä. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampere. Haettu 26.4.2022 osoitteesta: [https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimuseiikka/tutkimuseiikka-ihmistieteissa/](https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuseiikka-ihmistieteissa/)

Välikylä, T. (2021). *Hygieniaopas*. Ympäristökustannus Oy.

Walker, N. (2020). *Flexible working in manufacturing is a better incentive than money, says HSBC study*. Manufacturing Digital Magazine.


<https://manufacturingdigital.com/ai-and-automation/flexible-working-manufacturing-better-incentive-money-says-hsbc-study>

Webropol. (n.d.). *Kysely- ja raportointityökalu*. Haettu 4.4.2022 osoitteesta:

<https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/>

Liite 1: Kyselylomake

Etä- ja hybridityöskentely elintarvikealoilla -kysely

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tomi Harjuketo HAMK 2022

Kyselyn tavoitteena on kartoittaa kokemuksia etä- ja hybridityöskentelystä, ja siitä millä tavoin ne ilmenevät eri elintarvikealan teollisuudenhaaroissa. Elintarvikealan yritykset ja alalla työskentelevät toimihenkilöt siirtyivät suurimmalta osin COVID-19-pandemian aiheuttamien pakotteiden johdosta keväällä 2020 etätyöskentelyyn, joka on yleisen käsityksen mukaan myös jäämässä osaksi ihmisten normaaleja toimintatapoja.

Tarkoituksena on selvittää pääasiallisesti toimihenkilöiden ja esimiesten roolissa työskentelevien etätyöhön liitettyjä piirteitä, joita ovat esimerkiksi eri toimintamallit, yleisyys, ongelmakohdat ja se, miten tämä aika on muuttanut toimihenkilöiden työntekoa aikaisempaan. Kysely toimii osana ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä. Kysely on osa TTK:n hanketta, jonka toteuttamiseen osallistuu elintarvikealan työalatoimikunta (ETL, PRO, MVL, YTN ja SEL). Vastausajaksi kyselylle toivotaan maksimissaan 2 viikkoa.

Osio 1 TAUSTATIEDOT**1. Vastaajan tausta: ***

Toimihenkilö (MVL/Pro, kirjoita mahdollinen tarkennus tekstikenttään)

Ylempi toimihenkilö

2. Sukupuoli: *

Mies

Nainen

3. Ikä: *

- alle 30 v.
- 30 – 39 v
- 40 – 49 v
- 50 - 59 v
- 60 + v

4. Nykyisen työsuhteeni pituus: *

- alle 2 v
- 2 – 5 v
- 6 - 10 v
- 11 – 20 v
- 21 + v

6. Toimin esimiestehtävissä: *

- Kyllä
- En

8. Teollisuuden alani on: *

- Leipomo
- Liha-ala
- Meijeriala
- Elintarviketeollisuus (makeiset, valmisruuat, mausteet, kala)
- Panimo- ja virvoitusjuomateollisuus
- Muu, mikä? _____

9. Työni on luonteeltaansa: *

- Päivätyö
- Vuorotyö
- Jaksotyö

12. Yritykseni koko henkilöstömäärä on noin: *

- alle 20 henkilöä
- 20-100 henkilöä
- 100-500 henkilöä
- 500 + henkilöä

Osio 2 ETÄTYÖN TEKEMINEN

13. Teen etätyötä (voit valita useamman vaihtoehdon): *

- Kotona, jossa minulla on etätyöpiste
- Kotona, esim. keittiön pöydän äärellä
- Kotona, muiden perheenjäsenten läsnä ollessa
- Kirjastossa tai kahvilassa
- Omassa työtilassa
- Mökillä tai vastaavassa
- Yrityksen toisessa toimipaikassa (esim. satelliittipiste)
- Muualla, missä? _____

14. Arvioi kuinka paljon teit etätyötä ennen korona-epidemian alkua, enimmillään korona-aikana, sekä kuinka paljon teet sitä tällä hetkellä? *

Ennen Enimmillään pandemian Tällä

	pandemiaa	aikana	hetkellä
4-5 päivää viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1-3 päivää viikossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viikoittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuukausittain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harvemmin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Kuinka paljon haluaisit tehdä etätyötä jatkossa? *

- 4-5 päivää viikossa
- 1-3 päivää viikossa
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin
- En lainkaan

16. Työpaikan ohjeet etä-/hybridityön tekemisen toimintatavoista:

- Työpaikalle on laadittu etätyöohjeet.
- Etätyösopimus tehdään jokaiselle erikseen kirjallisesti.

19. Minkälaisista tehtävistä etätyösi pääasiallisesti koostuu? (Voit valita useita vaihtoehtoja) *

- Kokoukset / palaverit
- Asiakaspalvelua/ myynti- tai markkinointitehtäviä
- IT-tukea
- Hallinnollisia tehtäviä (palkanlaskenta, laskutusta jne.)

- Koulutusta / perehdytystä
- Suunnittelua tai projektitehtäviä
- Esimiestyötä
- Erilaisia kehittämistehtäviä
- Muuta, mitä? _____

20. Työympäristöä ja työntekoa koskevat kysymykset *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Koen, että ergonomia-asiat ovat etätyössä kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työpaikalta ergonomiaa auttavia työvälineitä (esim. näyttö, hiirimatto, satulatuoli).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut tarvitessani opastuksen etätyössä käyttämiini välineisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ollut tekniikan kanssa haasteita etätyössä (esim. nettiyhteys, järjestelmien toimivuus).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä pystyn keskittymään paremmin työntekoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyössä olen tehokkaampi (esim. saan enemmän aikaan, kun siirtymäaikoja kokouksiin ei ole).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen onnistunut etätyöpäivinä pitämään työpäivän aikana riittävät virkistystauot.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö on lisännyt työni määrää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö on muuttanut työnkuvaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Etätyön vaikutukset hyvinvointiin *

Täysin Jokseenkin Jokseenkin Täysin En

	eri mieltä	eri mieltä	samaa mieltä	samaa mieltä	osaa sanoa
Olen nauttinut säästyneistä työmatkakustannuksista ja ajasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen jaksanut yleisesti paremmin etätöiden ansiosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätö on auttanut yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työajan ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt etätöissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäiväni ovat etätöissä pidempiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kaivannut työpaikan kohtaamisia ja keskusteluja/sosiaalisia suhteita etätöissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Suhtautuminen etätöihin *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Työnantajani suhtautuu positiivisesti etätöihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma esimieheni suhtautuu positiivisesti etätöihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työpaikkani etätöikäytännöt epätasapuoliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän etätöiden tekemisestä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korona-aikana jouduin etätöihin vastoin tahtoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluaisin tehdä enemmän etätöitä kuin työpaikallani on mahdollista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito työtovereihin on vähentynyt etätöiden johdosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työhöni samalla tavalla tukea etätöissä kuin lähityöissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>