



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Sami Järvisalo

Työhyvinvointi elintarvikealalla

Opinnäytetyö

Kevät 2024

Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Insinööri (AMK), Bio- ja elintarviketekniikka

Suuntautumisvaihtoehto: Elintarviketekniikka

Tekijä: Sami Järvisalo

Työn nimi alaotsikoineen: Työhyvinvointi elintarvikealalla

Ohjaaja: Ilmari Äijö

Vuosi: 2024

Sivumäärä: 67

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia elintarvikealalla. Työssä selvitettiin kuinka työhyvinvointi koetaan elintarvikealan työpaikoilla. Selvitettäviä asioita ovat esimerkiksi mitkä asiat koetaan työntekijöiden näkökulmasta hyväksi ja mitkä huonoksi. Tavoitteena oli tulosten perusteella luoda työntekijän hyvinvointia tukevia päätöksiä työpaikoilla, parantaa työntekijän jaksamista ja vähentää riskiä uupumiselle.

Työ on kvantitatiivinen tutkimus, jossa työntekijöiden mielipiteitä on selvitetty kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake on luotu Webropol-ohjelmistoa käyttäen, ja lähetettiin elintarvikealan työntekijöille. Työntekijät ovat voineet vastata kysymyksiin koskien omaa hyvinvointiaan sekä mikä siihen vaikuttaa työpaikoilla. Vastaajat ovat voineet myös kirjoittaa vapaamuotoisia sanallisia vastauksia, missä he ovat voineet tarkemmin kertoa omista ajatuksistaan.

Kyselystä saaduista vastauksista on tehty Excel-ohjelmistolla kuvioita, mitkä ovat luettavissa työn tulokset osiossa. Vastaajina olivat työntekijät muun muassa liha-, meijeri-, vilja- sekä juomateollisuudesta. Vastausten perusteella tehtiin SWOT-taulukko, jossa on paremmin tuotu esille kyselyn perusteella löytyneitä hyviä sekä huonoja puolia sekä mahdollisuuksia ja uhkia. Lopuksi työn tekijän pohdintoja työn tuloksista ja parannusehdotuksia työpaikoille.

Tulosten perusteella työhyvinvointi, fyysinen sekä psyykinen hyvinvointi nähdään hyvänä. Ongelmia taas tuottaa työpaikoilla asiaton kohtelu, ja pahimmillaan suoranainen kiusaaminen. Vastaajat myös toivoivat enemmän aikaa esihenkilön kanssa sekä enemmän koulutuksia ja kehityskeskusteluita.

Työllä ei ole tilaajaa, mutta se toimii yleispätevänä selvityksenä sekä työntekijälle itselleen sekä työnantajille, ja heille, jotka haluavat kehittää omaa työhyvinvointiaan sekä lukea elintarvikealalla työskennelleiden vastauksia omaa työhyvinvointiaan koskien. Parhaimmillaan työn tarkoitus on tarjota keinoja parantaa sekä omaa että työpaikan työhyvinvointia, ja näin osaltaan varmistaa elintarvikealan kannattavuus ja houkuttelevuus työpaikkana myös tulevaisuudessa.

¹ Asiasanat: työhyvinvointi, työssäjaksaminen, elintarvikeala

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: biotechnology and food processing

Specialisation: Food processing technology

Author/s: Sami Järvisalo

Title of thesis: Work wellbeing in food industry

Supervisor(s): Ilmari Äijö

Year: 2024

Number of pages: 67

Number of appendices: 2

The purpose of this thesis was to investigate occupational well-being in the food industry. The thesis clarified how well-being at work is experienced at the workplaces in the food industry at the moment. Among other things, the goal was to find out what factors were perceived as positive or negative. Based on the results, the aim was to make decisions that would support the employees' well-being at workplaces, improve their ability to cope and reduce the risk of burnout.

The work was a qualitative study where the employees' opinions were surveyed with the help of a questionnaire. The questionnaire was created using Webropol software and it was sent to food industry employees. The respondents were asked to respond to questions concerning their own well-being and about the factors that affect it. They were also able to write verbal open responses and tell more about their own opinions.

The survey responses were used to create tables in Excel software which can be viewed in the results section of the thesis. Based on the responses, a SWOT table was drawn up to better highlight the good and bad aspects found in the survey, as well as opportunities and threats. The last section introduces author's reflections on the results of the study and suggestions for improvements at the workplaces.

Based on the results, work well-being, physical and psychological well-being are seen as good. On the other hand, problems are caused by unfair treatment at workplaces, and at worst, outright bullying. Respondents also wished for more time with the supervisor, as well as more training and development discussions.

The study did not have a client, but it functions as a general survey both for employees and employers who want to develop their own well-being at work and to see the responses of those who work in the food industry regarding their well-being. At its best, the study aims to offer ways to improve both the employees' own and the general well-being at the workplace and thereby contribute to ensuring the profitability and attractiveness of the food industry as a work place in the future.

¹ Keywords: work wellbeing, food industry

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuvioluettelo	5
1 JOHDANTO	7
2 TYÖHYVINVOINTI	9
2.1 Työhyvinvointi työpaikalla.....	9
2.2 Työhyvinvoinnin tutkimus	11
2.3 Fyysinen toimintakyky	12
2.4 Psykkinen toimintakyky	12
2.5 Sosiaalinen toimintakyky	13
2.6 Ikääntyvä henkilö työpaikalla.....	13
2.7 Ulkomaalaistaustainen henkilö työpaikalla	14
2.8 Työvoima on yhä koulutetumpaa.....	15
2.9 Työssäjaksamisen haasteet	16
2.9.1 Työuupumus	17
2.9.2 Työhyvinvointi laskussa	18
2.10 Työhyvinvoinnin tulevaisuus.....	19
3 ELINTARVIKETEOLLISUUS	22
3.1 Lihateollisuus.....	23
3.2 Meijeriteollisuus.....	23
3.3 Leipomoteollisuus.....	23
3.4 Juomateollisuus.....	24
3.5 Elintarviketyön vaaranpaikat	25
3.5.1 Työergonomia	25
3.5.2 Melu	25
3.5.3 Koneturvallisuus.....	26
3.5.4 Lämpötila	26

3.5.5	Tärinä.....	26
3.6	Elintarviketeollisuuden tulevaisuus.....	27
3.7	Johtaminen työpaikalla.....	28
3.8	Työelämätaidot.....	29
3.9	Rekrytointi.....	29
3.10	Perehdytys.....	30
3.11	Osaamisen kehittäminen.....	31
3.11.1	Kehityskeskustelut.....	32
3.11.2	Koulutus.....	33
3.11.3	Mentorointi.....	33
4	TUTKIMUKSASETELMA.....	34
5	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET.....	35
6	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	36
6.1	Kyselytutkimus.....	36
6.2	4-Kenttä SWOT-analyysi.....	37
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	38
8	TULOKSET.....	39
8.1	Vastaajademografia.....	39
8.2	Työhyvinvointi.....	42
8.3	Fyysinen ja psyykinen jaksaminen.....	44
8.4	Monikulttuurisuus työpaikalla.....	46
8.5	Työpahoinvointi ja uupumus.....	47
8.6	Alais-esihenkilö vuorovaikutussuhteet.....	49
8.7	Elintarviketeollisuus ja sen tulevaisuus.....	53
8.8	Vastaajien kehitysehdotuksia työpaikoilla.....	56
8.9	4-kenttä SWOT-analyysi.....	57
9	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	60
	LÄHTEET.....	62
	LIITTEET.....	67

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet	10
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin ilmentymät.....	11
Kuvio 3. Ulkomaalaisten työllistymisprosentteja aloittain.....	15
Kuvio 4. Työn imun kokemus.....	17
Kuvio 5. Yleisimmät työkyvyttömyyden syyt.....	18
Kuvio 6. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita.....	21
Kuvio 7. Yleisimmät valmistetut elintarvikkeet Suomessa.....	22
Kuvio 8. Yleisimmät valmistetut juomat Suomessa.....	22
Kuvio 9. Elintarvikealan odotuksia eri osatekijöiden kehityksestä.....	28
Kuvio 10. Opinnäytetyön tutkimusasetelma	34
Kuvio 11. Vastuualue n=42	40
Kuvio 12. Ikä n=42	40
Kuvio 13. Sukupuoli n=42	41
Kuvio 14. Koulutustausta n=42	41
Kuvio 15. Oletko n=42	42
Kuvio 16. Miten koet työhyvinvointisi tällä hetkellä. n=42	43
Kuvio 17. Nautin työstäni n=42	43
Kuvio 18. Tunnen, että työlläni on merkitystä n=42	44
Kuvio 19. Tunnen olevani osa työyhteisöä n=42.....	44
Kuvio 20. Fyysinen jaksamiseni työssä on hyvä n=42	45

Kuvio 21. Psyykkinen jaksamiseni työssä on hyvä n=42	45
Kuvio 22. Työpaikallani arvostetaan nuoria henkilöitä. n=42	46
Kuvio 23. Työpaikallani arvostetaan ikääntyneitä henkilöitä. n=42	47
Kuvio 24. Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kohdellaan hyvin työpaikalla. n=42.....	47
Kuvio 25. Töihin meno ahdistaa. n=42.....	48
Kuvio 26. Ajattelen työpaikan vaihtoa. n=42	49
Kuvio 27. Työpaikalla koetaan kiusaamista tai asiatonta kohtelua. n=42	49
Kuvio 28. Esihenkilöni kuuntelevat ja arvostavat minua. n=42	50
Kuvio 29. Työpaikallani rekrytoidaan osaavaa väkeä. n=42	51
Kuvio 30. Kehityskeskusteluja on tarpeeksi ja niistä on hyötyä. n=42	51
Kuvio 31. Koen, että koulutuksia on tarpeeksi ja niistä on hyötyä. n=42.....	52
Kuvio 32. Tahdon ylläpitää omaa osaamistani. n=42.....	52
Kuvio 33. Työelämätaidoni ovat. n=42.....	53
Kuvio 34. Millä elintarviketeollisuuden alalla työskentelet. n=42	54
Kuvio 35. Koen, että elintarvikealan työni on tärkeää tulevaisuudessa. n=42.....	54
Kuvio 36. Työturvallisuus on huomioita hyvin työpaikalla. n=42	55
Kuvio 37. Altistutko työssäsi millekään näistä. n=42.....	55
Kuvio 38. Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, vaikuttaako tämä työviihtyvyyteesi. n=42.....	56
Kuvio 39. Näen itseni elintarvikealalla vielä seuraavan viiden vuoden päästä. n=39.....	56

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee työhyvinvointia elintarvikealalla. Työssä elintarvikealan työntekijät vastasivat työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin, joilla kartoitettiin työntekijän hyvinvoinnin tilaa. Työn tavoite on auttaa työntekijää jaksamaan työssään, ja selvittää mitä muutoksia työpaikoille voidaan tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyön tavoite on kertoa, miten työhyvinvointi koetaan vuonna 2024, ja kuinka jaksamista voidaan kehittää sekä työntekijän itsensä että työpaikan osalta.

Työn aihe valikoitui siitä syystä, että työhyvinvointi ja työssäjaksaminen on tärkeää sekä työntekijälle itselleen että työn tuottavuuden kannalta. (Työterveyslaitos, i.a.). Työhyvinvoinnin käsitteellä tarkoitetaan muun muassa työntekijän fyysisistä ja psyykkistä jaksamista työssä. Hyvä työhyvinvointi edistää työntekijän viihtyvyyttä työssä, työn tuottavuutta sekä motivaatiota. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa monilla eri tekijöillä kuten esimerkiksi työergonomialla, toimivilla työvälineillä sekä positiivisella, kannustavalla ja turvallisella työympäristöllä. Huono työhyvinvointi taas voi johtaa uupumukseen ja työn tehon laskuun. Hyvästä työhyvinvoinnista hyötyy sekä työntekijä itse että työorganisaatio.

Työhyvinvointi on tärkeää myös elintarvikealalla (Elintarvikeliitto, 2023). Esimerkiksi Suomessakin arvioidaan olevan noin 400 000 ruumiillista työtä tekevää työntekijää. Elintarvikealan työvuoroissa on usein haasteena raskas fyysinen työ, nopeutta ja tarkkuutta vaativat työkoneet, suuret lämpötilaerot sekä epäsäännölliset työvuorot. Lisäksi työympäristöt ovat usein meluisia, lämpötilan vaihtelut ovat suuria ja työkoneet aiheuttavat tärinää, ja kaikki nämä vaikuttavat työhyvinvointiin. Insinöörin on tärkeää olla tietoinen työntekijöiden hyvinvoinnista, ja työn kuormitustekijöistä, jotta voidaan varmistaa tuotannon jatkuminen ja välttyä työtapaturmilta sekä työntekijän uupumisilta.

Työn teoriaosassa kerrotaan työnhyvinvoinnista sekä elintarviketyöstä. Teoriaosuus pyrkii kattamaan suuren osan elintarviketeollisuuden vaikuttavista hyvinvoinnin osa-alueista, ja tämän pohjalta luotiin kyselylomake. Työn toiminnallisessa osuudessa kysyttiin työhyvinvointiin sekä elintarvikealaan liittyviä kysymyksiä Seinäjoen ammattikorkeakoulun elintarvikealan opiskelijoilta. Vastauksia saatiin liha-, meijeri-, vilja- ja

juomateollisuudesta sekä muilta elintarviketeollisuuden aloilta. Kyselylomake luotiin Webropol-ohjelmistolla ja vastaukset on siirretty Excel-ohjelmiston avulla kuvioiksi.

Selkeyden vuoksi kysymykset on jaoteltu kuuteen eri luokkaan aihealueidensa mukaan. Näitä on seuraavat: viihtyminen työssä, työntekijän fyysinen ja psyykinen jaksaminen, monikulttuurisuus työpaikalla, työpahoinvointi ja uupumus, alais-esimiessuhteet ja elintarvikealan tulevaisuus. Vastausten perusteella tehtiin SWOT-analyysi, jossa on kyselyssä ilmenneet vahvuudet sekä heikkoudet. Lopuksi johtopäätöksistä on työn kirjoittajan pohdintoja sekä ehdotuksia siihen, kuinka työhyvinvointia voidaan parantaa työpaikoilla.

2 TYÖHYVINVOINTI

Viimeisten vuosikymmenen aikana on alettu ymmärtää, että työkykyyn ja -hyvinvointiin vaikuttaa yhtä lailla sekä psyykkiset että fyysiset ominaisuudet (Terveystalo, 2021). Käsitteet työhyvinvoinnista sekä mielenterveystä ovat laajentuneet, ja nykyään ymmärretään, että hyvinvoiva työntekijä ylittää parempaan tulokseen verrattuna huonosti voivaan työntekijään. Työpaikalla altistutaan sekä psyykkiselle että fyysiselle rasitukselle. Työhyvinvointi on työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia työpaikalla, joka tarkoittaa muun muassa mielekkäitä työtehtäviä, turvallista työympäristöä, hyvää esihenkilöä ja työkollegoita.

Työympäristö on jatkuvassa muutospaineessa (Manka, 2023, s. 14). Viime vuosien maailmantilanne on koronapandemian, epävakaa maailmantilanteen sekä sisäpoliittisen talouskriisin myötä yhä suuremmissa muutoksissa. Tämä koskettaa yhä enimmäksä määrin myös työelämää. Useampi yksityinen sekä julkinen organisaatio joutuu hakemaan kilpailuetua joustavuudesta ja nopeudesta. Muutosten keskellä työntekijät toivovat vakaata ja turvallista ympäristöä, jossa työskennellä.

Työhyvinvoinnin merkitys organisaatioiden menestymiselle on kiistaton (Manka, 2023, s. 74). Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen vaikuttaa positiivisesti yrityksen talouteen. Kustannukset pienenevät vähentyneiden sairauspoissaolojen, työtapaturmien ja ennenaikaisen eläköitymisen myötä. Työhyvinvointi näkyy työtyytyväisyyden, motivaation, työilmapiirin ja asiakaspalvelun paranemisena, mikä puolestaan edistää tuloksellisuutta. Työaika kuluu tehokkaammin työntekoon, eivätkä ongelmat vie aikaa työltä. Organisaation osaaminen ja oppiminen kehittyvät, mikä edistää innovatiivisuutta ja uusien mahdollisuuksien syntymistä. Parempi sitoutuminen henkilöstöön parantaa työn laatua ja kustannustehokkuutta.

2.1 Työhyvinvointi työpaikalla

On olemassa sekä perimästä sekä ympäristötekijöistä riippuvia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin (Kauhanen, 2016, s. 29). Nämä seikat muokkaavat ihmistä, eikä jokaiseen niistä voida työpaikan tasolla vaikuttaa. Sen sijaan on tärkeää, että työpaikalla keskitytään ominaisuuksiin sekä tapoihin, joilla työntekijän työhyvinvointia voidaan

parantaa. Tämä on tärkeää sekä inhimillisestä että taloudellisesta näkökulmasta, sillä sairaspöissaolon, työtaturmien sekä alentuneen työkyvyn vaikutusten on arvioitu olevan noin 40 miljardia pelkästään vuodessa. Tämantapaisiin kustannuksiin pystytään vaikuttamaan työoloja kehittämällä.

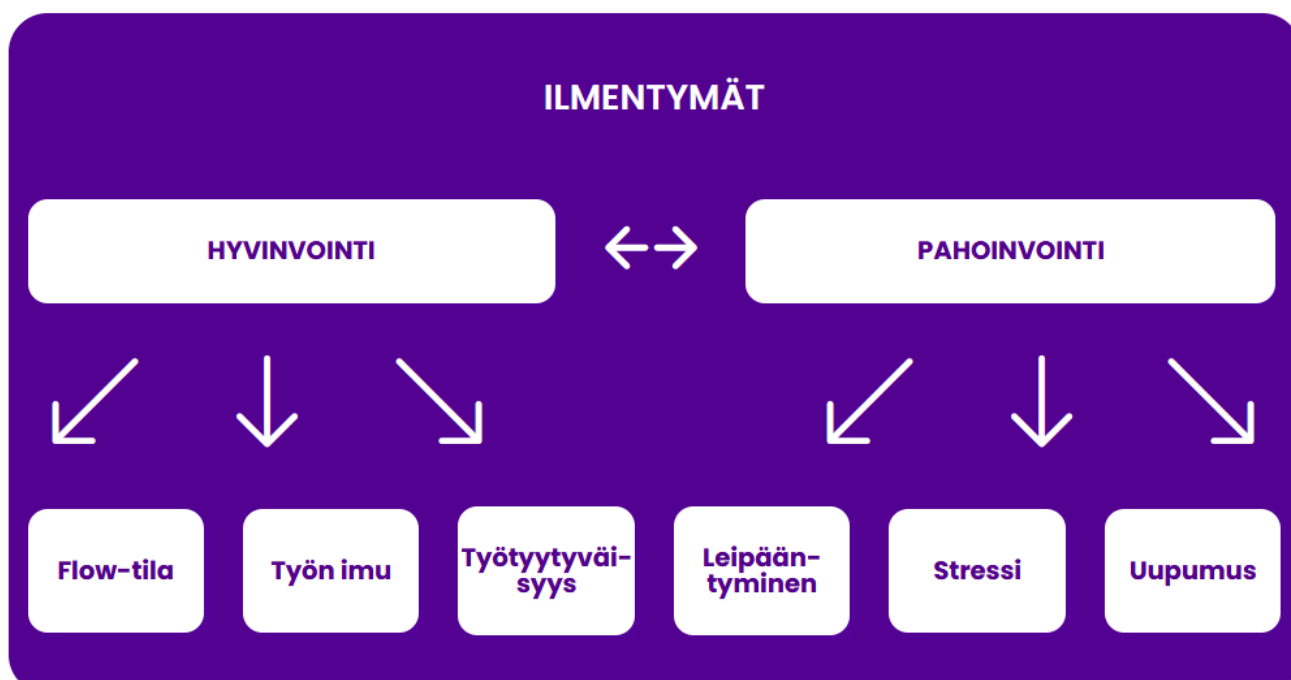
Työhyvinvoinnilla on tärkeä rooli työpaikan jokaisella osa-alueella (Kauhanen, 2016, s. 28). Hyvällä työhyvinvoinnilla parannetaan työntekijöiden motivaatiota työhön, sitoutumista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Puhutaan niin sanotusti työn imusta eli innostavasta suhtautumisesta työtä kohtaan. Yksilön tasolla parhaimmillaan hyvä työhyvinvointi edistää työntekijän terveyttä, vähentää sairauspöissaoloja ja parantaa työsuoritusta. Yrityksen tasolla työhyvinvointi luo työpaikalle positiivisen ja turvallisen ilmapiirin, jossa on mukava olla ja turvallista tehdä töitä. Hyvä työhyvinvointi toimii yrityksen mainetta lisäävänä tekijänä luoden ulkopuolelle positiivisen kuvan yrityksestä. Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa, sillä se lisää sekä yksilön että yrityksen menestystä. Työhyvinvoinnin osa-alueita voidaan vielä havainnollistaa kuviolla 1, josta nähdään, että työhyvinvointi on hyvin monipuolinen kokonaisuus.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Kauhanen, 2016, s. 28)

2.2 Työhyvinvoinnin tutkimus

Yksilötasolla työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus, jolloin oma tuntemus hyvästä tai puutteellisesta työhyvinvoinnista on oikea (Työhyvinvointi, i.a.). Työpaikoilla työhyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi kyselylomakkeilla, haastatteluilla taikka kehityskeskusteluilla. Työhyvinvoinnin positiivisia ilmentymiä ovat esimerkiksi flow-tila sekä työn imu, joilla tarkoitetaan mieluisaa tekemisen tilaa sekä hyväksi koettua työtyytyväisyyttä. Negatiivisina ilmentyminä taas voidaan pitää työhön leipäätymistä, stressiä taikka uupumusta. Hyvinvoiva työntekijä tekee työssä parhaansa, mikä voi näkyä työn tuloksellisuuden parantumisena taikka parempana asiakaspalveluna. Kuvioista 2 nähdään miten työssäolo voi ilmetä joko hyvin- tai pahoinvointina ja mihin tämä voi mahdollisesti johtaa.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin ilmentymät. Työhyvinvointi.fi

Organisaatioiden tasolla on mielenkiintoa työhyvinvoinnin tutkimukselle (Kauhanen, 2016, s. 30). Parhaimmillaan yritys saa työhyvinvointiin panostamalla parannettua omaa tuotantoaan. Useissa keskisuurissa ja suurissa yrityksissä tehdään vuosittain kyselytutkimuksia, joiden tarkoitus on selvittää työntekijöiden työviihtyvyyttä. Näitä kyselytutkimuksia voidaan järjestää joko kaavakkeilla taikka henkilökohtaisilla kehityskeskusteluilla.

2.3 Fyysinen toimintakyky

Liikunnalla on iso merkitys työkyvyn tukemisessa (Työterveyslaitos, i.a.). Tutkimukset ovat osoittaneet, että liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, unen puute, mielen-terveysongelmat, tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö heikentävät työikäisten ihmisten toimintakykyä ja terveyttä, mikä voi altistaa heidät kansansairauksille ja jopa ennenaikaiselle menehtymiselle. Liikunnalla pystytään ehkäisemään ja hoitamaan sairauksia sekä tukemaan fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Myös työyhteisö sekä työympäristö voivat auttaa tukemaan terveyttä edistäviä päätöksiä. Erityisesti fyysisesti vaativissa töissä hyvä fyysinen kunto on edellytys. On tärkeää saada reippaasti arki- ja hyötyliikuntaa sekä työssä että vapaa-ajalla monipuolisesti ja säännöllisesti.

Lisäksi ikääntyessä jo noin 40 vuoden kohdalla, alkavat ensimmäiset muutokset fyysisissä toiminnoissa (Manka, 2006, s. 214-216). Keho ei välttämättä palaudu samalla tavalla ja reaktioajassa, kestävyudessa ja voimassa tapahtuu muutoksia. Myös muistissa tapahtuu muutoksia ajan myötä. Muutokset eivät tapahdu suoraviivaisesti, ja yksilöiden sekä sukupuolien välillä on eroja. Fyysisellä aktiiviuudella voidaan edistää jaksamista työssä, ja vähentää ikääntymisen vaikutuksia. Tämä on erityisen tärkeää fyysisessä työssä, sillä joidenkin tutkimusten mukaan fyysinen työ ei ole kehon kannalta hyvää liikuntaa.

2.4 Psyykkinen toimintakyky

Mielenterveys vaikuttaa olennaisesti yksilön kykyyn toimia ja kehittyä eri elämänalueilla, kuten työssä, ihmissuhteissa ja vanhemmuudessa. (Tamminen & Solin, 2014, s. 12). Positiivinen hyvinvoinnin kokemus vahvistaa yksilön itsetuntoa ja sitkeyttä, mikä on keskeinen tekijä yksilön kyvyille vaikuttaa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Mielenterveyden ongelmia voi esiintyä yleisesti ja ne voivat johtua erilaisista stressitekijöistä ja traumaista. Hyvillä mielenterveyden edistämistoimilla ja asianmukaisilla hoitotoimenpiteillä voidaan merkittävästi vähentää mielenterveyden häiriöiden ilmaantuvuutta, ja näin vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin.

Mielenterveyteen panostamisella työpaikoilla on monia syitä aina eettisistä taloudellisiin kannustimiin (Tamminen & Solin, 2014, s. 14.). Mielenterveyteen panostamalla voidaan

vaikuttaa poissaoloihin, vähentää töiden kasaantumista, lisätä työn tuottavuutta, suorituskykyä sekä yhteishenkeä. Tällä voidaan myös vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, siihen liittyviä kustannuksia sekä auttaa työntekijöitä selviytymään muutoksista ja vaikeista olosuhteista, erityisesti haastavissa taloudellisissa tilanteissa. Mielenterveys vaikuttaa myös yleiseen terveyteen, ja stressillä on rooli monien fyysisten sairauksien altistajana, ja samaten myös terveyskäyttäytymisessä ja riippuvuuksissa. Mielenterveyden edistämishjelmien toteuttaminen voi parantaa organisaation mainetta, mikä voi parhaimmillaan lisätä yrityksen houkuttelevuutta, parantaa julkisuuskuvaa ja parantaa asiakassuhteita.

2.5 Sosiaalinen toimintakyky

Sosiaalinen toimintakyky on monitahoinen ilmiö, jolla on merkitystä ihmisen selviytymisessä sekä yhteisöissä että yhteiskunnassa (Koskinen ym., 2011, s. 137). Muista toimintakyvyn muodosta poiketen, sosiaaliselta toimintakyvyltä puuttuu tarkkarajainen määritelmä, mutta se auttaa yksilöä selviytymään ympäröivässä yhteiskunnassa.

Sosiaalinen toimintakyky merkitys tulee esiin esimerkiksi vuorovaikutuksena sosiaalisissa verkostoissa toimimisessa, työ- sekä arkirooleissa, sosiaalisena aktiivisuutena sekä yhteiskunnan yhteisöllisyyden ja osallistumisen kokemuksina (Koskinen ym., 2011, s.137). Sosiaalinen toimintakyky rakentuu osittain fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn varaan ja siihen vaikuttavat olennaisesti myös ympäristötekijät. Työikäisillä sosiaalista toimintakykyä kehittää työpaikalla selviytyminen ja eläkeläisillä arjessa.

2.6 Ikääntyvä henkilö työpaikalla

On olemassa erilaisia ikääntymisen määritelmiä kuten ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä (Ilmarinen, ym. 2006, s. 60). Ikääntyvä työntekijä on 45-vuotias. Ensimmäiset muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä alkavat yleisimmin jo 45-vuotiaana. Ikääntyneellä työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka on yli 55-vuotias. Osalla heistä voi olla 1-2 lääkärin toteamaa kroonista vaivaa, jotka pahimmillaan vaikuttavat negatiivisesti jaksamiseen ja työkykyyn. Vaivojen aiheuttamat oireet voivat edesauttaa ajatuksia varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä, ja tällöin on tärkeää ryhtyä toimenpiteisiin.

Ikääntyneille työntekijöille on vuosien mukana kertynyt paljon osaamisperäistä kokemusta työpaikan toiminnoista, joita ei aina osata kunnolla hyödyntää työpaikoilla (Manka, 2006, s. 38-40). Varhainen eläköityminen on yksi suomalaisen työelämän ongelmista. Mielenterveyden sairaudet ovat lisääntyneet viime aikoina ja liikuntaelinten sairaudet vastaavasti vähentyneet. On huomattu, että masennusoireet ovat entistä enemmän työkyvyttömyyden syynä. Oikeanlaisella puuttumisella esimerkiksi työterveyden kautta taikka työtehtäviä vaihtamalla voidaan parantaa vanhemman työntekijän työssä viihtyvyyttä sekä lisätä työntekijän terveitä työvuosia.

2.7 Ulkomaalaistaustainen henkilö työpaikalla

Työikäisen työvoiman väheneminen asettaa suomalaisen työelämän eteen haasteita. (Alho, 2023, s. 8-9). Tämä vaikuttaa myös yhteiskunnan rahoittamiseen ja eläkejärjestelmän toimintaan. Pahimmillaan työntekijäpula voi haitata yritysten toimintaa ja kilpailukykyä. Yksi keinoa puuttua tähän ongelmaan on ulkomaisen työvoiman saaminen Suomeen. Sitä voidaan avustaa tekemällä työmarkkinat houkuttelevammaksi ulkomailta tuleville työntekijöille sekä toimenpiteillä, jotka edistävät maahanmuuttajien kiinnittymistä työelämään ja Suomeen. Tärkeää on, että ulkomaalaiset työntekijät saavat osaamistaan ja koulutustaan vastaavaa työtä.

Suomalaisen työelämän hyväksi puoliksi ulkomaalaisten työntekijöiden näkökulmasta on katsottu matalat hierarkiat, helposti lähestyttävät esihenkilöt, työn ja vapaa-ajan tasapaino sekä työnantajan ja työntekijän välinen luottamus (Alho, 2023, s. 30). Kiitosta suomalaisesta työelämästä on saanut myös työn ja vapaa-ajan välinen tasapaino. Suurin osa vastaajista on antanut positiivista palautetta myös työilmapiirille. Tämä selviää uusimmasta vuonna 2023 julkaistusta tutkimuksesta. Vaikka suomalaisessa työelämässä koetaan ongelmia, on tutkimuksen tulos silti selvä – suomalaisessa työelämässä asiat ovat yleensä paremmin kuin tulijan kotimaassa.

Ongelmallisimmaksi hetkeksi suomalaisessa työelämässä on todettu töiden aloitus (Alho, 2023, s. 33-34). Suomalaisen työelämän lainsäädäntöä tuntematonta voidaan helposti käyttää hyväksi huijausten tai ihmiskaupan muodossa. On ilmennyt tapauksia, joissa ulkomaalaistaustainen henkilö on joutunut maksamaan ”välittäjälle” ”kynnysrahoja” työpaikan

saamiseksi. Lisäksi ongelmia on ilmennyt itse työpaikalla, jolloin työehdoissa on voitu nähdä epäselvyyksiä, ja kielimuuri aiheuttaa omalta osaltaan ongelmia. Työntekijä on voinut helposti joutua ottamaan useampaa työtä vastaan samaan aikaan. Mutta kaikesta huolimatta ulkomaalaiset ovat ajan myötä onnistuneet parantamaan asemiaan työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen tuottamasta kuviosta, kuvio 3, voidaan nähdä ulkomaisia eniten työllistävät alat Suomessa.



Kuvio 3. Ulkomaalaisten työllistymisprosentteja aloittain. (Sutela, H, 2015, STAT)

2.8 Työvoima on yhä koulutetumpaa

Suomessa työvoima on vuosien myötä muuttunut aiempaa koulutetumpaksi (Siltala, 2007, s. 236-237). Esimerkiksi 1990-luvun alussa työntekijöiksi laskettiin 43 % kaikista palkansaajista, kun 2000-luvun alussa tämä luku oli enää 38 %, tarkoittaen että yhä suurempi osa oli työnimikkeistä oli muuttunut toimihenkilöiksi taikka vastaaviksi. Tämä on suoraa seurausta 1900-luvulla alkaneesta suuremmasta korkeakoulutuksen määrästä. Vuosituhannen alussa joka toisella työntekijällä oli vähintään ylemmän keskiasteen tutkinto. 1990-luvun alussa alemman korkeakouluasteen toimihenkilöitä oli 70 % kun vuonna 2000 heitä oli jäljellä enää 55 %. Työmarkkinoista on muodostunut valikoivimmat ja yksilöivämmät, joka on johtanut siihen, että korkeakoulutus on kokenut inflaation.

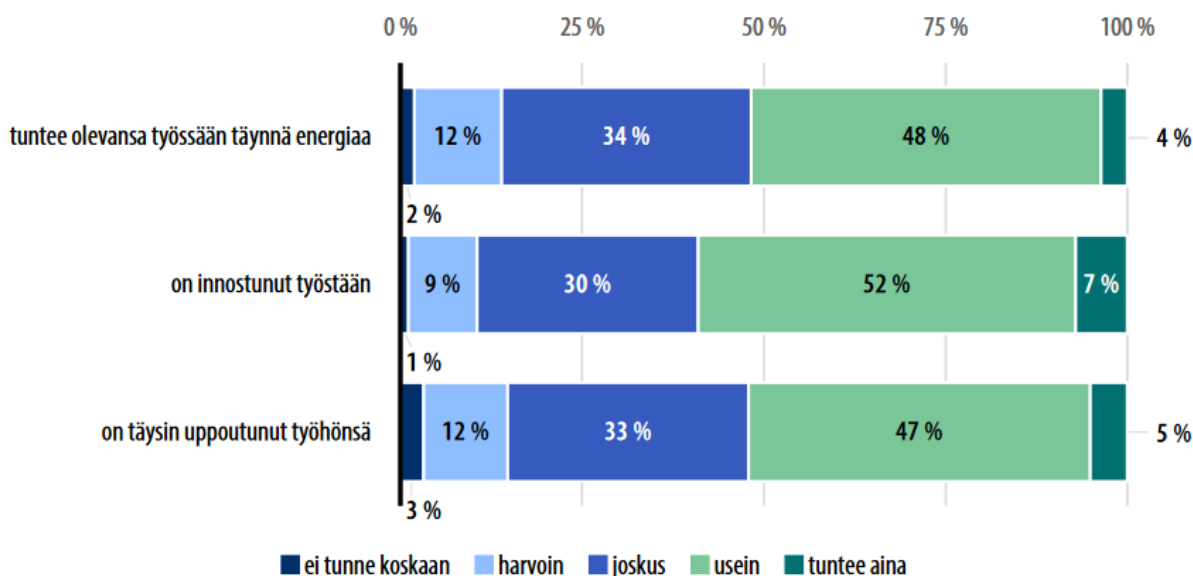
Työpaikoille myös vaaditaan entistä korkeampia tutkintoja (Siltala, 2007, s. 236-237). Esimerkiksi 1990-luvun alussa työmarkkinoille tulleilla suomalaisilla oli vähintään ylemmän keskiasteen tutkinto, alempi tutkinto ei tässä tapauksessa enää kyennyt varmaksi takamaan työllistymistä. Ajan mittaan koulutus onkin muuttunut valtiasta lähes välttämättömyydeksi kilpailussa työpaikoista. Saatavilla oleva koulutus ja kurssitarjonta kiristävät kilpailua työpaikoista, ja mitä korkeampi tutkinto myös sen korkeammat mahdollisuudet työllistymiseen. Koulutus voi pahimmillaan tarjota liian ylimitoitettuja sekä epärealistisia kuvitelmia työelämästä ja työnsaannista.

2.9 Työssäjaksamisen haasteet

Huolta työelämässä on aiheuttanut erinäiset muutokset työpaikoilla kuten työtehtävien muuttuminen tai kokonainen lakkauttaminen, mitkä voivat aiheuttavat kyynisyyttä työntekijöissä, ja uupumista työelämää kohtaan (Manka, 2007, s. 24-30). Ongelmaksi on muodostunut, että työtä viedään ulkomaille esimerkiksi tuotannollisten ja taloudellisten syiden takia, mikä johtaa työpaikkojen lakkauttamisiin. Ikääntyneitä laitetaan helposti eläkkeellä, ja uusia työntekijöitä ei palkata tilalle, vaan suurempi työmäärä jakaantuu nyt entisille työntekijöille. Ulkomaisia työntekijöitä syrjitään, ja työpaikalla koetaan pahimmillaan suoranaista henkistä väkivaltaa. Viestit työelämän tilasta ovat paikoitellen erittäin huolestuttavia. Pahimmillaan työpaikoille saattaa muodostua pelon ilmapiiri, joka heikentää voimakkaasti työssäjaksamista. Samoin työelämän epävarmuus ja katkonaisuus aiheuttaa huolta työntekijöissä.

Työstä on löydyttävä merkityksellisyyttä (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 76). Tutkimusten ja uuden tiedon perusteella työhyvinvointi ei tarkoita enää pelkästään hyvinvointia rajoittavien seikkojen poistoa, vaan työssä täytyy olla myös innostavia tekijöitä. Vuonna 2023 julkaistussa työolobarometrissä työhyvinvointi oli pysynyt suurin piirtein samanlaisena edellisvuoden tutkimuksiin verrattuna. Työpaikolle on lisätty henkilöstöä sekä irtisanomisten sekä lomautusten uhka on koettu vähäisenä. Yhteisöllisyyttä koki noin puolet vastaajista sekä työtään merkityksellisenä piti 85 % vastaajista.

Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemasta vuoden 2023 barometrista, kuvio 4, nähdään, että työhyvinvointi on kääntynyt parempaan suuntaan, ja yhä useampi kokee innostusta työssään.



Kuvio 4. Työn imun kokemus. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2023, s. 77)

2.9.1 Työuupumus

Työuupumus voi aiheutua esimerkiksi pitkittyneen työstressin seurauksena, jolloin työntekijän psyykkiset voimavarat alkavat vähitellen heiketä. (Uusitalo-Arola ym., 2022). Tämä voi ilmetä uupumusasteisena väsymyksenä, kyynistymisenä ja alentuneena ammatillisena itsetuntona. Lisäksi pitkittyneesti uupuneilla voi esiintyä kognitiivisia ja tunne-elämän hallinnan vaikeuksia sekä yleistä stressiä. Väsymys kertyy pitkään jatkuneesta ponnistelusta ilman riittävää lepoa, eikä helpota normaalilla levolla.

Kyynistyminen tarkoittaa työn merkityksen vähentymistä ja mielekkyyden katoamista työstä. (Uusitalo-Arola ym., 2022). Se on samalla mielen eräänlainen puolustusmekanismi vaikeita työoloja kohtaan. Ammatillinen itsetunto heikkenee, kun kokee oman työkykynsä vähenevän sekä aikaansaamisen aiempaa huononapa. Lisäksi uupuminen voi aiheuttaa kognitiivisia ja tunne-elämän muutoksia, joita liittyy stressin pitkäaikaiseen ylikuormittumiseen ja keskushermoston toiminnan muutoksiin. Uupumisesta toipuminen vaatii pysyviä

muutoksia työntekijöiden voimavarojen kehittämistä sekä parannuksia työtekijöiden olosuhteiden muuttamiseksi parempaan suuntaan.

Työuupumukseen voi johtaa myös työpaikolla esiintyvä työpaikkakiusaaminen ja epäasiallinen käytös. (Työterveyslaitos, i.a.). Työpaikkakiusaamisesta voisikin puhua myös henkisenä väkivaltana, jota havaitaan jokaisella toimialalla. Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa pitkäkestoista toimintaa, joka voi ilmetä esimerkiksi pahan puhumisena, vähättelynä, porukasta pois sulkemisena, syrjintänä tai jopa pahimmillaan väkivaltana taikka sen uhkana. Tilanteessa kiusattu ajautuu usein toimintakyvyttömäksi uhriksi. Kiusaamisella vaikeutetaan uhrin mahdollisuuksia tehdä työtä ja toimia osana työyhteisöä. Työpaikkakiusaaminen heikentää työhyvinvointia sekä vaikuttaa myös työpaikan työilmapiiriin. Työpaikalla kiusaajia on yleisimmän yksi tai useampi työtoveri taikka pahimmillaan toiseksi yleisemmässä tapauksessa lähiesihenkilö. On tärkeää työhyvinvoinnin kannalta, että työpaikalla on nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle sekä esimiehin velvollisuus on puuttua kiusaamistapauksiin välittömästi.

Kuviosta 5 nähdään vielä erikseen, että yleisimmät työkyvyttömyyden syyt ovat olleet juuri erinäisiä mielenterveyden häiriöitä.

Mielenterveyden häiriöt 35,4 %
Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 30,0 %
Verenkiertoelinten sairaudet 9,8 %

Kuvio 5. Yleisimmät työkyvyttömyyden syyt. (Manka, 2006. s. 40)

2.9.2 Työhyvinvointi laskussa

Positiivisena kehityksenä työhyvinvoinnin saralla voidaan pitää sitä, että työhyvinvointi on ollut 2000-luvulla voimakkaan kiinnostuksen ja kehityksen kohteena (Kauhanen, 2016. s. 30). Työhyvinvointiin on tehty huomattavia parannuksia, ja eläkesiirtymäikä on kohonnut samalla kun työn kuormittavuus ja stressi ovat vähentyneet.

Valitettavasti jo vuosikymmeniä jatkunut positiivinen kasvu on ottanut takapakkia (Työterveyslaitos, 2023). Erityisen iso notkahdus on tapahtunut vastikään viime vuosina, mikä selviää Työterveyslaitoksen tuottamasta ”Miten Suomi voi” -selvityksestä. Selvityksen mukaan erityisesti korona-aika on heikentänyt suomalaisten työhyvinvointia ja työhön panostamista. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että muun muassa erinäiset työuupumusoireet kuten uupumus ja kognitiiviset häiriöt ovat lisääntyneet.

2.10 Työhyvinvoinnin tulevaisuus

Kaikesta huolimatta työhyvinvoinnin tulevaisuus näyttää lupaavalta (Manka, 2023, s. 14). Yhä useampi työpaikka on alkanut nähdä työntekijänsä kallisarvoisina resursseina, joista vastavuoroisesti pidetään hyvää huolta. Työhyvinvoinnin tarkastelunäkökulmia on tullut useita uusia: muun muassa työn sisällöt, rakenteet, osaamisen johtaminen ja kulttuuri. Vähemmän päin on ajatus, että työntekijä on vain yksi osa koneistoa.

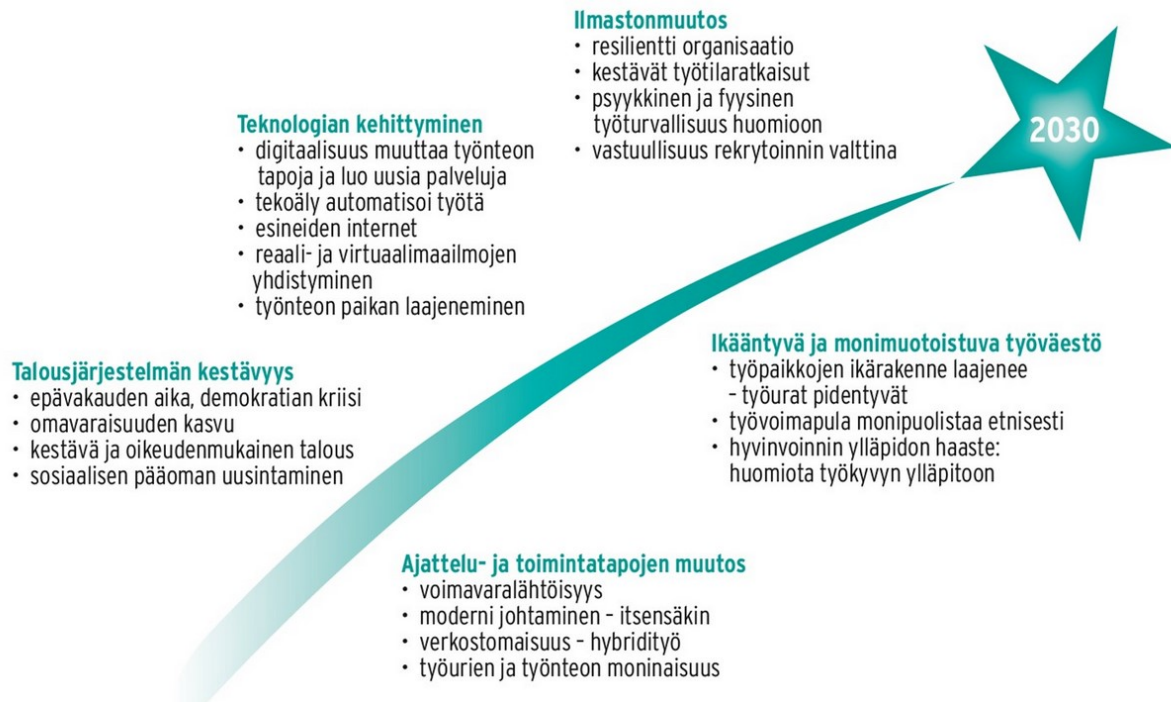
Hybridi- ja etätöiden lisääntyminen on yksi työhyvinvoinnin isoista tekijöistä tulevaisuudessa. Koronapandemia (2019-2022) on osoittanut, että yhteiskunnaissa voi tapahtua isoja muutoksia lyhyellä varoitusajalla (Zappala, 2022). Näistä esimerkkinä koronapandemia, ja sitä seurannut etä- ja hybridityö. Tällöin toimistoja suljettiin, ja työntekijät toimivat pääosin kokonaan etänä. Useat yritykset huomasivat etätömahdollisuuksien edut, ja monissa yrityksissä etätömahdollisuudesta tulikin pysyvä käytäntö. Mutta etätöissä nähtiin myös ongelmia; venäläisen tutkimuksen (julkaistu 2022) mukaan muun muassa naiset sekä vanhemmat työntekijät kokivat enemmän ahdistuneisuutta sekä työhyvinvoinnin laskua etätöissä.

Ennustetaan, että tulevaisuudessa rakenteet työpaikoilla tulevat muuttumaan (Manka, 2023, s. 26). Havaittavissa on työurien piteneminen, mikä tarkoittaa, että työssä voidaan olla vielä eläkeiän yli. Yli 70-vuotiaat ovat nykyisin huomattavan terveitä, mikä voi pidentää työuria. Kuitenkin kotimaisen työvoiman määrä pienenee, mikä johtaa siihen, että työvoimaa on saatava yhä enemmän ulkomailta. Näin ollen tulevaisuuden työpaikoilla tulee olemaan paljon eri ikäisiä sekä eri kulttuureista olevia työntekijöitä. Tämä on muutos, johon on hyvä varautua työpaikkakohtaisesti.

Varsinkin elintarvikealaan huomattavasti vaikuttava muutos tulevaisuudessa on ilmastonmuutos (Manka, 2023, s. 21). Tämä tarkoittaa ennalta arvaamattomia sääolosuhteita ja ympäristön muutoksia, mitkä voivat asuinpaikan mukaan vaikuttaa kasvuolosuhteisiin joko kehittävästi tai tuhoisasti. Tämä luo yrityksille paineita varautua toimintaympäristön muutoksiin, työturvallisuuteen, osaamisvaatimuksiin ja työhyvinvointiin. Nollakelit, infektiosairaudet, vieraslajit ja lämpökuormittumat aiheuttavat monenlaisia työturvallisuusriskejä, joihin on syytä varautua. Lisäksi organisaatioiden tulevaisuuden kilpailuvaltteja on niin sanottu "vihreä siirtymä".

Viime vuosina on saatu kokea, kuinka talousjärjestelmä on haavoittuvainen maailmantilan muutoksille (Manka, 2023, s. 22). Koronapandemia (2019-2022) ja sitä seurannut Ukrainan sota (2022 ->) ovat osaltaan onnistuneet ravisuttelemaan maailmantaloutta. Tämä on vaikuttanut valtiontalouteen laskuun, pörssikurssien romahtamiseen, asuntojen hintojen laskuun sekä ostovoiman heikkenemiseen. Samanlaiset mullistukset ovat mahdollisia myös tulevaisuudessa.

Lisäksi, kuvio 6, jossa emeritusprofessori Mankan ajatuksia vuoden 2030 tulevaisuudensuuntauksista.



Kuvio 6. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. (Manka, 2023, s. 16)

3 ELINTARVIKETEOLLISUUS

Elintarviketeollisuus on Suomen suurimpia työnantajia työllistäen noin 40 000 henkeä ympäri Suomen noin 2600 yrityksessä (Elintarvikeliitto, i.a.). Ala on merkittävä kotimainen kausi- ja sesonkiyön tarjoaja. Lisäksi ala työllistää välillisesti muitakin sektoreita kuten maatalous, logistiikka sekä päivittäistavarakaupat. Ala on hyvin vakaa työllistäjä.

Elintarviketeollisuus muodostuu seuraavista päätoimialoista: elintarvikevalmistuksesta sekä juomanvalmistuksesta (Hyrylä, 2019, s. 12). Näistä elintarvikevalmistus voidaan jakaa vielä yhdeksään eri sivulajiin ja juomanvalmistus seitsemään. Nämä on lueteltu kuvioissa 7 ja 8 ja ne ovat seuraavat:

Elintarvikkeet:

Teurastus, lihan säilyvyyskäsittely ja lihatuotteiden valmistus
Kalan, äyriäisten ja nilviäisten jalostus ja säilöntä
Hedelmien ja kasvien jalostus ja säilöntä
Kasvi- ja eläinöljyjen ja -rasvojen valmistus
Maitotuotteiden valmistus
Mylly- ja tärkkelystuotteiden valmistus
Leipomotuotteiden makaronien yms. valmistus
Muiden elintarvikkeiden valmistus

Kuvio 7. Yleisimmät valmistetut elintarvikkeet Suomessa. (Hyrylä, 2019, Soveltaen s. 14)

Juomat:

Alkoholijuomien tislauk ja sekoittaminen
Viinin valmistus rypäleistä (Huom. Suomessa ei voida tuottaa)
Siiderin, hedelmä- ja marjaviinien valmistus
Muiden tislattomien juomien valmistus käymisteitse
Oluen valmistus
Maltaiden valmistus
Virvoitusjuomien valmistus; kivennäisvesien ja muiden pulloitetujen vesien tuotanto

Kuvio 8. Yleisimmät valmistetut juomat Suomessa. (Hyrylä, 2019, Soveltaen s. 14)

Elintarvikealoja on Suomessa monia, joihin lukeutuu muun muassa liha-, meijeri-, leipomo- ja juomateollisuus (Hyrylä, 2019, s. 22-23.). Seuraavissa kappaleissa käydään läpi nämä neljä elintarviketeollisuuden alaa, ja kerrotaan yleistietoa jokaisesta.

3.1 Lihateollisuus

Suomessa on noin 350 liha-alan laitosta, jossa lihaa käsitellään ennen vähittäismyyntiä (Ruokatieto, i.a.). Teurastus sekä lihankäsittely työllistävät yli 8000 henkilöä. Osa liha-alan yrityksistä tuottaa omat elintarvikkeensa teurastuksesta lopputuotteiksi, ja osa harjoittaa esimerkiksi vain lihanleikkausta taikka lihatuotteiden valmistusta. Kokonaisuudessaan liha-ala työllistää noin 10000 henkilöä tuotannossa, logistiikassa, markkinoinnissa, myynissä ja tuotekehityksessä.

Tuottajat ja viranomaiset ovat yhteistyössä laatineet vapaaehtoisia kansallisen ja EU-tason ylittäviä käytäntöjä liittyen muun muassa eläinten hyvinvointiin, tautihallintaan, jäljitettävyyteen sekä eläinlääkäritoimintaan (Ruokatieto, i.a.). Sikava ja Naseva ovat järjestelmiä, joihin dokumentoidaan tiedot esimerkiksi tiloilla tapahtuneista hoitotoimenpiteistä ja muusta toiminnasta.

3.2 Meijeriteollisuus

Suomi on maailmanluokan kärkikastia maidon kulutuksessa (Ruokatieto, i.a.). Maito kuuluu olennaisena osana suomalaiseen ruokakulttuuriin. Meijeriteollisuus on myös suurimpia elintarvikealan työllistäjiä Suomessa. Maitoala on tiiviisti yhteyksissä lihateollisuuden, sillä noin 85–90% kotimaisesta naudanlihasta tuotetaan maidontuotannon sivutuotteena. Maidon tuotanto meijereissä voidaan lukea kolmeen vaiheeseen: lypsyyn kahdesti päivässä, tuotteiden siirto navetasta meijeriin ja meijeristä eteenpäin kauppaan. Maidon ja tuotantolaitteiden puhtaus varmistetaan useassa vaiheessa prosessin aikana. Lehmien terveys Suomessa on hyvässä kunnossa, ja lehmiä ruokitaan nurmirehulla.

3.3 Leipomoteollisuus

Leipomot valmistavat erinäisiä pehmeitä leipiä ja tuoreita viljatuotteita (Hyrylä, 2021, s. 12). Merkittäviä tuotteita ovat muun muassa pullat, kakut, leivokset ja tortut sekä leipomotuotteiden paistaminen kaupan yhteydessä. Pehmeiden leipomotuotteiden osuus alan liikevaihdosta on yli 90 %. Alaan kuuluu myös säilyvien leivonnaisten valmistus, kuten

näkkileivät, korput, keksit. Vuonna 2020 Suomessa oli 620 leipomoalan yritystä työllistäen näin 7000 työntekijää. Leipomoalan liikevaihto oli 1,1 miljardia euroa, mikä vastaa noin 10% koko elintarviketeollisuuden liikevaihdosta.

Suomen leipomot ovat samaan aikaan sekä monimuotoinen ala että vahvasti perheyrittysten hallitsema (Hyrylä, 2021, s: 22). Tämä on elintarviketeollisuuden suurin ala yritysten ja niiden lukumäärien perusteella. Toimijoina on suuria kansainvälisiä yrityksiä sekä pienempiä paikallisia leipomoita sekä konditorioita. Lähes jokaisessa kaupungissa on vähintään yksi leipomo, myymäläleipomoita ja lisäksi paistopisteitä löytyy laajasti eri kokoisista kaupoista. Leipomo- ja konditoria-ala on pääosin mikroyritysten hallitsema, ja suurin osa yrityksistä työllistää alle viisi henkilöä. Isompia, yli 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli vuonna 2020 yhteensä 137. Vaikka alan yrityskehitys on pääosin hajanainen, muutama suurempi yritys vaikuttaa keskeisesti koko alan toimintaan, mikä on tyypillistä myös muiden elintarviketeollisuuden toimijoiden kohdalla.

3.4 Juomateollisuus

Myös juoma-ala on monipuolinen ja monimuotoinen, jossa valmistajat vaihtelevat pienistä ja keskisuurista aina suuriin yrityksiin (Hyrylä, 2018, s. 30-31). Pienten yritysten toiminta pohjautuu paljon käsityöhön, kun taas suuremmissa yrityksissä prosessit ovat voimakkaasti automatisoituja. Suurin osa yrityksistä työllistää alle neljä henkeä, mutta suurin liikevaihto muodostuu yli 20 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Vaikka juomien valmistuksen työllisyys on ollut laskussa, alan yritysten määrä on kasvanut, ja talouskasvun myötä suunta on kääntynyt nousuun.

Juomanvalmistus muodostaa noin 11,7 % elintarviketeollisuuden liikevaihdosta ja työllistää noin 8,4 % alan henkilökunnasta (Hyrylä, 2018, s. 30-31). Yritykset rekrytoivat uusia työntekijöitä tarpeen mukaan, erityisesti kesäsesonkien vuoksi. Työvoimatarvetta odotetaan kasvavan lähivuosina, osittain kotimaisen juomatarjonnan monipuolistumisen ja kotimaisuuden arvostuksen lisääntymisen myötä. Juomien vienti kasvaa myös, ja alkoholilain uudistus on lisännyt alan yritysten määrää ja laajentanut tuotetarjontaa.

3.5 Elintarviketyön vaaranpaikat

Elintarvikealalla keskeiset työsuojeluhaasteet liittyvät tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, meluvammoihin, hengitystieallergioihin, ihosairauksiin, liikkumistapaturmiin ja koneturvallisuuteen (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Erityisesti yläraajojen rasitusvammat ovat yleisiä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäiseminen on tärkeää, sillä nämä aiheuttavat ison osan sairauspoissaoloista. Hyvällä suunnittelulla pystytään ehkäisemään rasitussairauksia, ja tällä mahdollistetaan työympäristön sovittaminen käyttäjille mieluisaksi. Melu on yksi suurimmista ammattitautien aiheuttajista elintarvikealalla, ja työpaikkojen on tärkeää löytää keinoja suojella työntekijöitä melulta. Myös koneturvallisuus on hyvä ottaa huomioon tapaturmien välttämiseksi.

3.5.1 Työergonomia

Ergonomia kattaa monia osa-alueita, jotka liittyvät työntekijöiden ja järjestelmän suorituskyvyn kehittämiseen sekä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseen. (Työturvallisuuskeskus, 2020, s. 3). Ergonomian tavoitteena on varmistaa oikea työasento, ihmisten terveys, hyvinvointi sekä toiminnan tehokkuus. Tuotantolaitoksen kannalta hyvä lopputulos on mahdollista saavuttaa ergonomiia yhdistämällä muuhun suunnitteluun ja tuotantoon kehittämällä suunnittelua, lisäämällä ergonomiatietoutta ja edistämällä vuoropuhelua suunnittelun ja tuotannon välillä.

3.5.2 Melu

Melu on ääntä, joka on epämiellyttävää tai häiritsevää. Melu voi olla voimakasta ja luonteeltaan jatkuvaa (Työsuojelu, i.a.). Pahimmillaan melu vaikuttaa kuulijan terveyteen aiheuttaen esimerkiksi stressiä, unihäiriöitä taikka keskittymisvaikeuksia. Liika melualtistus voi pahimmillaan johtaa hetkelliseen taikka pysyvään tinnitukseen sekä kuulon alenemaan. Yli 85db:n melulle altistuminen voi edesauttaa kuulovaurioiden syntymistä. Työtehtävissä, jossa työntekijä altistuu pidempiä aikoja melulle, on työnantaja lain mukaan (valtioneuvoston asetus 85/2006) velvollinen vastaamaan asianmukaisista kuulosuojaimista ja säännöllisistä kuulotesteistä.

3.5.3 Koneturvallisuus

Työssä tulee käyttää vain asianmukaisia ja turvallisia koneita ja työvälineitä, jotka täyttävät valmistajan asettamat vaatimukset ja ovat soveltuvia kyseiseen työhön (Työsuojelu, i.a.). Koneiden ja työvälineiden tulee olla kunnossa koko käyttöiän ajan, ja niiden käytössä on noudatettava valmistajan antamia ohjeita varmistuen työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi. Työpaikalla on arvioitava koneiden aiheuttamat vaarat, ja niiden tulee täyttää valtioneuvoston asetukset terveys- ja turvallisuusvaatimuksista.

Työnantajan on tärkeää huolehtia, että työntekijät saavat riittävän perehdytyksen koneiden käyttöön ja että työvälineet valitaan työn luonteen mukaan unohtamatta oikeanlaista työergonomiaa sekä -olosuhteita (Työsuojelu, i.a.). Koneissa tulee olla CE-merkintä, käyttöohjeet ja varoitukset suomeksi sekä ruotsiksi, ja työntekijöiden on osattava käyttää niitä asianmukaisesti. Työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta säädetään työturvallisuuslain ja valtioneuvoston asetuksen mukaisesti.

3.5.4 Lämpötila

Lämpötilaolot lisäävät työntekijän kuormittumista työssä., sillä sekä kuuma että kylmä aiheuttavat rasitusta (Työsuojelu, i.a.). Yli +28-asteesta alkava kuumatyö sekä alle +10-asteesta alkava kylmätyö aiheuttavat työväsymysoireita. Kuumatyö nostaa elimistön lämpötilaa, aiheuttaa sydämentykytystä sekä hikoilua. Lisäksi pahempina oireina voi olla pahoinvointia sekä sydämentykytystä. Tällöin kunnollisesta nesteytyksestä sekä tauoista huolehtiminen on ensiarvoisen tärkeää. Kylmätyössä taas vaarana on paleltuminen sekä kehon ääreisosien jäähtyminen. Tällöinkin on erityisen tärkeää huolehtia oikeinlaisesta pukeutumisesta sekä huolehtia tauoista.

3.5.5 Tärinä

Tärinällä tarkoitetaan esineen tai pinnan edestakaista värinää, joka välittyy henkilöön itseensä (Työsuojelu, i.a.). Kappaleista johtuva käsitärinä voi vaurioittaa työntekijän verenkiertoa, jänteitä, lihaksia, hermostoa sekä luustoa. Koko kehon alueelle ulottuva kehotärinä taas voi aiheuttaa erinäisiä kipupisteitä alaselän alueelle ja samoin vaurioittaa selkärangan

aluetta. Tämän vuoksi työnantajalla on velvollisuus vähentää tärinästä aiheutuvia vammoja.

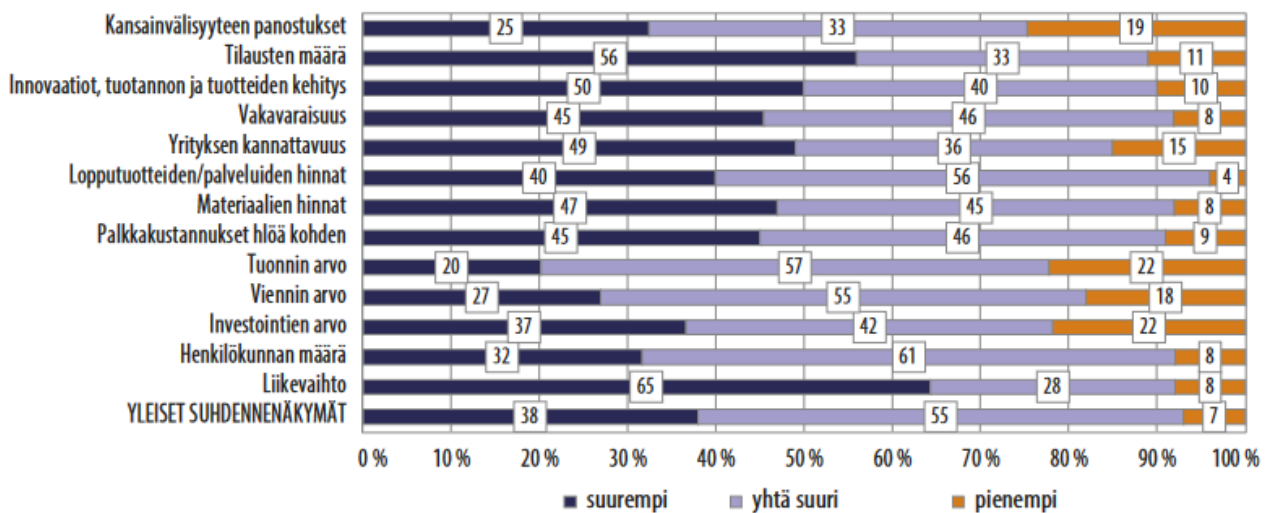
Työpaikolla on hyvä tunnistaa työntekijät, jotka altistuvat tärinälle ja vaikuttaa siihen (Työsuojelu, i.a.). Puuttumisella voidaan vähentää taikka poistaa tärinästä aiheutuvia haittoja. Ensinäkin on tärkeää arvioida tärinän voimakkuus ja kesto, jolloin voidaan miettiä mahdollisia toimenpiteitä tärinän ehkäisemiseksi. Tarvittaessa on mahdollista laatia ja toteuttaa tärinätorjuntaohjelma, erityisesti jos altistuminen työssä ylittää asetetut toiminta-arvot. Työntekijöitä on syytä informoitava altistumisesta ja sen arvioinneista sekä tarjottava tarvittavaa koulutusta. Lisäksi on huolehdittava erityisen tärinälle alttiiden työntekijöiden suojelusta ja terveydenhuollon tarjoamasta tuesta.

3.6 Elintarviketeollisuuden tulevaisuus

Ruoka-alan kilpailukyky ja edistys ovat useasta tekijästä riippuvaisia (Hyrylä, 2019, s. 60). Elintarvikkeiden kysynnän ja tarjonnan muutokset, hintakehitys, hintakilpailu sekä kuluttajien arvomaailman ja ostokäyttäytymisen muutokset vaikuttavat tuotteiden menekkiin. Lisäksi alustalouden kehitys haastaa perinteisiä liiketoimintamalleja.

Väestönkasvu, ikääntyminen, elämäntyyli, teknologiateollisuuden kehittyminen, digitaalisuus ja vastuullisuus ovat maailmanlaajuisia ilmiöitä, joilla on vaikutusta elintarvikealan tulevaisuuteen (Hyrylä, 2019, s. 60). Kuluttajat ovat tarkempia ja odottavat nykyään entistä enemmän tietoa tuotteen koko elinkaaren ajalta. Näihin ominaisuuksiin elintarvikeyritykset joutuvat tulevaisuudessa jollain tavalla panostamaan. On kumminkin huomattavaa, että vastuullisesti tuotettu ruoka, joka voidaan jäljittää, on tulevaisuudessa kehittyvä liiketoiminnan ala.

Tuorein muutos kulutuskäyttäytymiseen tapahtui koronapandemian aikana, ja kuviossa 9 nähdään alan tämänhetkiset tulevaisuudennäkymät.



Kuvio 9. Elintarvikealan odotuksia eri osatekijöiden kehityksestä. (Hyrylä, 2019, s. 63)

3.7 Johtaminen työpaikalla

Johtamisen merkitys korostuu työpaikoilla, sillä johtajan tehtävä on toteuttaa joko omaa taikka ylemmän johdon toimintastrategiaa (Kauhanen, 2013, s. 14-17). Näiden strategioiden tarkoituksena on pitää yritys toiminnassa. Ja koska yrityksen tavoitteena on tuottaa omistajilleen voittoa, korostuu johtamisen merkitys koko yrityksen kannattavuuden kannalta tärkeäksi elementiksi. Näin ollen on tärkeää, että yhteistyö alaisten kanssa toimii. Työntekijä on työpaikan tärkein resurssi, mutta johtamisella voidaan vaikuttaa työtehoon joko rakentavasti taikka tuhoavasti.

Johtajuus itsessään on useita erilaisia ominaisuuksia. Se on alaisten kannustamista, motiivointia, kykyjen tuomista esiin, erilaisuuden ymmärtämistä ja oikeiden työntekijöiden rekrytoimista. (Jabe, 2017, s. 14, 96, 120). Hyvä johtaja osaa ottaa jokaisen työntekijän huomioon erilaisine taustoineen, ja saada jokaisesta työntekijästä parhaat puolet esiin. Hyvinvoiva työyhteisö pystyy ja haluaa tavoitella parasta. Hyvä johtaja vaikuttaa rakentavasti työhyvinvointiin.

Huonolla johtamisella taas on täysin päinvastainen vaikutus (Turtio, 2017, s. 91–95). Huonolla johtamisella ei kyetä innostamaan alaisiaan, kehitysmahdollisuudet ovat heikot, työntekijä uupuu helpommin ja työhyvinvointi sekä tuottavuus heikkenee. Huono johtajuus

johtuu usein puutteellisista toimintatavoista, tapojen urautumisesta taikka johtajan emotionaalisten taitojen kehittymättömyydestä. Tällöin päätöksiä tehdään pitkälle tunteen pohjalta, ja päätöksissä korostuu johtajan omat edut. Vaarana on, että sekä yritys että työntekijät kärsivät. Johtajuutta voi aina kehittää, mutta tämä vaatii itsereflektiota eli kykyä ymmärtää omaa käytöstään.

3.8 Työelämätaidot

Työelämätaidot ovat olennainen osa menestymistä työelämässä, ja ne yleensä vaihtelevat alasta ja työtehtävistä riippuen. (cvpohjat, i.a.). Karkeasti ne voidaan kumminkin tiivistää viiteen peruskategoriaan: asenne, oma-aloitteisuus, aktiivisuus, vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot sekä ammattitaito. Näitä taitoja arvostetaan työntekijöissä, ja ne voivat vaikuttaa uralla etenemiseen ja menestykseen.

Positiivinen asenne ja oppimishaluisuus, ovat keskeisimpiä työelämätaitoja (cvpohjat, i.a.). Hyvä asenne motivoi oppimaan ja tekemään työnsä hyvin. Oma-aloitteisuus ja aktiivisuus ovat myös tärkeitä, ja ne osoittavat halua tehdä enemmän työpaikan eteen. Näiden lisäksi vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot, kuten tiimityöskentely ja neuvottelutaidot, ovat olennaisia monissa työtehtävissä.

Ammattitaito koostuu koulutuksesta, kokemuksesta ja työssä tarvittavasta osaamisesta (cvpohjat, i.a.). Lisäksi tärkeitä ovat käytöstavat, luotettavuus ja rehellisyys. Työelämä on murroksessa, ja tulevaisuudessa korostuu itseohjautuvuus, hyvät vuorovaikutustaidot ja kyky oppia uutta. Työelämätaitoja voi kehittää tunnistamalla omat vahvuudet ja heikkoudet sekä yrittäen näitä kehittää. Mutta sanotaan, että loppupelissä asenne on yksi tärkeimpiä työelämätaitoja, ja sen merkitys korostuu entisestään yhä nopeammin muuttuvassa työelämässä.

3.9 Rekrytointi

Onnistuneilla rekrytoinneilla on merkittävä rooli yrityksen menestymisessä pitkällä aikavälillä (Joki, 2021, s. 65). Vaikka rekrytointipäätösten vaikutukset eivät välittömästi nähtävissä, ne vaikuttavat merkittävästi yrityksen kilpailu- ja suorituskykyyn

tulevaisuudessa. Siksi rekrytointiprosessiin on syytä panostaa sekä aikaa että vaivaa huolellisen suunnittelun ja toteutuksen varmistamiseksi. Epäonnistuneet rekrytoinnit voivat olla haitallisia kaikille osapuolille tuottaen turhaa kustannusta ja ajanhukkaa yrityksille. Lisäksi rekrytointi vaikuttaa aina yrityksen työnantajakuvaan, mikä korostaa prosessin huolellisuuden tärkeyttä.

Henkilöstöasiantuntijan rooli rekrytoinnissa on merkittävä, sillä hän tuo mukanaan erikoisosaamista ja tukea koko prosessin ajan (Joki, 2021, s. 65). Alkaen alkutilanteen arvioinnista aina rekrytointiprosessin loppuun saakka, henkilöstöasiantuntija voi osallistua hakuilmoituksen laatimiseen, hakemusten käsittelyyn, haastatteluiden toteuttamiseen ja hakijoiden arviointiin. Vaikka henkilöstöasiantuntija voi tehdä merkittävän osan työstä, rekrytointipäätöksen tekee lopulta aina rekrytoiva esimies. Yksittäisen rekrytoinnin näkökulmasta se voidaan tulkita projektina, jossa on omat suunnitteluvaiheensa, toteutusvaiheensa ja seurantavaiheensa. Onnistunut prosessin hallinta ja suunnittelu ovat keskeisiä tekijöitä rekrytoinnin onnistumisen kannalta

3.10 Perehdytys

Työn alkaessa jokaisella on lainmukainen oikeus perehdytykseen sisältäen esimerkiksi työpaikan työtehtävät, työvälineiden käytön sekä työturvallisuuden (Työelämään, i.a.). Perehdytys kuuluu myös jokaiselle työntekijälle työsuhteen muodosta riippumatta. Perehdytyksen tarkoituksena on tutustuttaa työpaikan tapoihin, kanssatyöntekijöihin sekä työpaikan odotuksiin. Työntekijällä on myös oikeus esittää kysymyksiä perehdytykseen ja työtapoihin liittyvistä seikoista.

Perehdytyksen tarkoitus on tarjota aloittelevalla työntekijälle mahdollisimman paljon tietoa työhön liittyen, ja näitä ovat esimerkiksi työtehtävät, toimintatavat, työvälineet sekä työturvallisuus (Työelämään, i.a.). Pääasiallinen vastuu perehdytyksestä on lähiesihenkilöllä, mutta perehdytykseen voi osallistua myös joku muu työntekijöistä. Perehdytyksessä laaditaan kirjallinen luettelo, jossa on mainittuna tietoa työsuhteesta kuten sen kesto, koulutus ja työntekijän ammattitaito. Jokaisen tulokkaan on hyvä saada riittävästi tietoa työstä ja työpaikasta, työpaikan säännöistä ja ohjeista ja työvälineiden käytöstä, jotta voidaan varmistaa turvallinen työskentely.

Perehdytys koskee myös työssä jo pitkään olleita työntekijöitä, esimerkiksi auttamalla heitä uusiin tehtäviin siirtyessään tai työpaikan muutostilanteissa. (Työelämään, i.a.). Työnopeutus auttaa työntekijää uudessa työtilanteessa ja varmistaa, että kaikki työntekijät ovat tietoisia tehtävistään, vastuistaan ja työoloistaan.

3.11 Osaamisen kehittäminen

Pitkään on korostettu, että osaaminen on keskeinen menestystekijä kaikilla toimialoilla. (Ojala & Meklin, 2021, s. 13). Kuitenkin nykyaikana osaaminen vanhenee nopeammin ja sen kohde voi muuttua äkistikin. Se, mikä oli käyttökelpoista eilen, saattaa olla tarpeetonta huomisen tuotteissa tai palveluissa, tai tehtävät voivat siirtyä automatisoitua. Siksi nykypäivän tärkein taito ja osaaminen on nopea oppiminen ja kyky päivittää yleis- ja ammattiosaamistaan vastaamaan muuttuvia vaatimuksia. Tämä edellyttää jatkuvaa oppimista ja oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä niin muodollisen koulutuksen kuin lisä- ja jatkokoulutuksen avulla.

Työntekijöiden on tärkeää uudistaa jatkuvasti osaamistaan, sillä työelämässä tarvitaan entistä pidempään työskenteleviä. (Ojala & Meklin, 2021, s. 15). Parhaimmillaan työtapojen uudistuminen tapahtuu työn ohessa kehittyen. Tämä edellyttää työpaikoilta toimintatapoja, jotka mahdollistavat jatkuvan oppimisen samalla kun työtä tehdään. Lisäksi oppimisen taidot tulisi sisällyttää osaksi jokaisen työntekijän taitoja. Kun mahdollisimman moni voi oppia jatkuvasti työssään, ei tarvita niin suurta uudelleen koulutustarvetta tai oppimishyppyjä, kuten nykyään arvioidaan tarvittavan.

Kilpailukykyä pyritään parantamaan nykytoimintaa tehostamalla ja kilpailukykyä parantamalla eli innovoimalla (Ojala & Meklin, 2021, s. 15). Tehostamisessa hyödynnetään oman työn arviointia ja jatkuvaa parantamista, jotka samalla toimivat oppimisen tapoina. Innovaatiot eivät synny enää pitkinä kehitysprosesseina, vaan nopeina kokeiluina ja kokeiluista oppimisena. Oppimisen taidot ovat nykyään keskeinen kilpailutekijä kaikissa tehtävissä, sillä kilpailukyky rakentuu oppimiskyvylle, ja menestykseen vaikuttaa se, kuka oppii nopeimmin ja tehokkaimmin.

Osaamisen kehittämiseen kuuluu läheisesti kehityskeskustelut, koulutukset ja mentorointi. Näitä aiheita käsitellään seuraavassa kolmessa alaluvussa.

3.11.1 Kehityskeskustelut

Kehityskeskusteluilla tarkoitetaan esihenkilön sekä hänen vastuualueellaan olevien työntekijöiden välistä keskustelua (Juuti & Vuorela, 2006, s. 108). Kehityskeskusteluille on tyypillistä tietynlainen suunnitelmallisuus eli ne ovat ennestään sovittuja, ne pyrkivät tiettyä päämäärää kohti sekä kehityskeskusteluita toteutetaan säännöllisesti. Keskusteluiden tavoite muodostuu yrityksen silloisten tarpeiden, toiveiden, tavoitteiden että tulevaisuudenvision pohjalta. Kehityskeskusteluita voidaan järjestää yrityksessä esimerkiksi vuoden välein aina työntekijää kohti. Kehityskeskusteluita voidaan tarkastella sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta.

Organisaation tasolla kehityskeskusteluissa käydään läpi organisaation tarvitsemaa osaamista (Viitala, 2004, s. 198-199). Tarvittavaa osaamista voi olla esimerkiksi työhön perehdyttäminen, työssä tarvittava osaaminen, tulevaisuuden kehittämistarpeet sekä työntekijän työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Kehityskeskusteluun kuuluu, että sen aikana tehdään kehityssuunnitelma, jonka avulla on mahdollista konkreettisesti seurata ja toteuttaa sovittuja kehittämistoimenpiteitä. Tarvittaessa voidaan harkita mahdollisuutta siirtää työntekijä uusiin työtehtäviin, jos tämä on työntekijän toivomus, ja se on organisaation kannalta mahdollista. Kehityskeskusteluiden etu on, että ne antavat tarvittavaa tietoa urasuunnittelun ja osaamiskartoituksen avuksi.

Työntekijän kannalta kehityskeskusteluista on apua siinä, että niiden avulla saadaan tietoa, miten työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan, jotta se vastaisi yrityksen tarpeita. (Viitala, 2004, s. 198-199). Tarvittavan osaamisen taso ja muoto selvitetään yksiköittäin, ja osaamistarpeesta voidaan luoda konkreettisia lomakepohjia joko paperisina taikka sähköisinä. Tämä auttaa tukemaan työntekijän hyvinvointia, sillä tällöin saadaan sekä työntekijän että organisaation kannalta tärkeää osaamista.

3.11.2 Koulutus

Koulutus on yksi tärkeimpiä osia työntekijän osaamisen kehittämisessä (Viitala, 2005, s. 254-257). Koulutuksella tarkoitetaan jonkin uuden taidon opettamista. Jokainen työntekijä on kykenevä oppimaan, mutta oppimisstrategiat vaihtelevat henkilöiden välillä. Oppimista tapahtuu koko elämän ajan sekä työssä että sen ulkopuolella. Varsinkin muuttuvassa työympäristössä on, tärkeää, että työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksia koulutautua sekä kehittää osaamistaan muuttuvan osaamistarpeen ja yrityksen strategioiden mukana.

Työntekijöiden asianmukaisella kouluttamisella voidaan tukea työhyvinvointia (Viitala, 2005, s. 254-257). Työelämässä vaaditaan jatkuvasti uuden opettelua, ja jos osaaminen ei ole riittävällä tasolla, johtaa tämä työntekijän pahimmillaan uupumiseen. Lisäksi työntekijän voimavarat hupenevat työpäivästä selviämiseen, eikä työntekijällä ole valmiuksia uuden opetteluun. Näin ollen järjestämällä työntekijöille mahdollisuus koulutautumiseen, voidaan vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin.

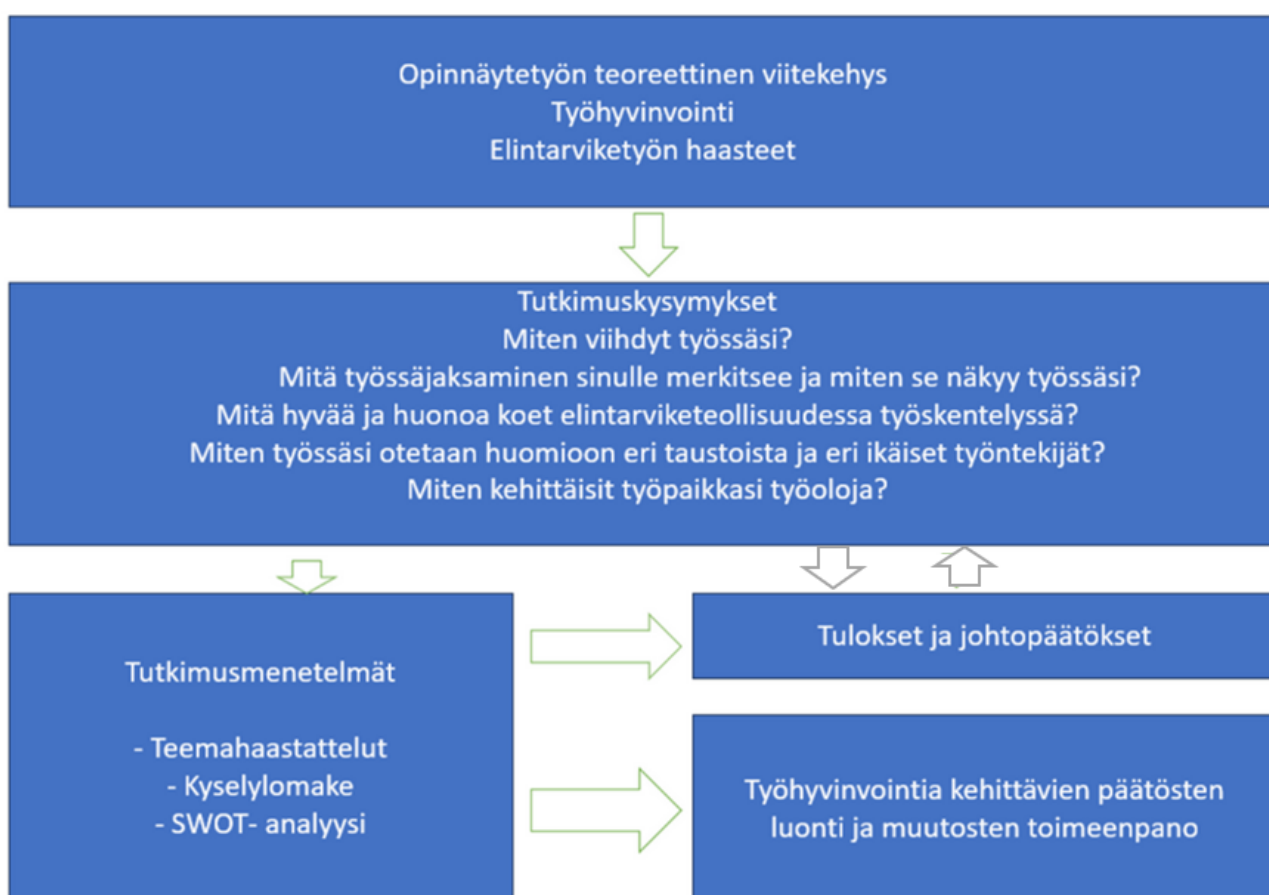
3.11.3 Mentorointi

Mentorointi on vuorovaikutussuhde, jossa kokeneempi työntekijä opastaa vähemmän kokenutta työntekijää työpaikalla (Kupias & Salo, 2014, s. 12). Mentorointi tarkoittaa tapahtumaa, jolla on selkeä ennalta sovittu tavoite, se on tasavertaista, ja sillä on tietty sovittu kesto. Tällaisia tapahtumia voivat olla esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttäminen työtehtäviin taikka työpaikan koulutustilaisuus.

Mentorointi on toimiva ihmissuhde työpaikalla (Kupias & Salo, 2014, s. 120). Tällöin voidaan kertoa työpaikan käytänteistä, toimintatavoista ja kokeneempi pystyy jakamaan työuransa varrella kertynyttä tietoa ja taitoja nuoremmalle alokkaalle. Tämä on hyvä tapa auttaa työntekijän sopeutumisessa uuteen työpaikkaan, työporukkaan sekä edistämään työntekijän hyvinvointia. Mentorointi on erityisen onnistunutta, kun kummankin välillä vallitsee luottamus, parhaimmissa tapauksissa kummatkin oppivat uutta.

4 TUTKIMUKSASETELMA

Kuviossa 10 kerrotaan työn tutkimusasetelmasta. Työ aloitettiin teoretiedolla koonnilla, joka muodostaa työn teoreettisen viitekehksen. Siinä käsitellään elintarviketyön ominaisuuksia sekä työhyvinvointia ilmiönä. Näiden pohjalta on luotu tutkimuskysymykset elintarviketyöläisille, mitkä yhdessä tutkimusasetelman kanssa muodostavat tutkimustulokset, mitä voidaan verrata aikaisempaan teoriaan ja tutkimustuloksiin. Tulosten pohjalta on tarkoitus luoda työhyvinvointia tukevia päätöksiä ja pyrkiä positiivisiin muutoksiin työpaikoilla.



Kuvio 10. Opinnäytetyön tutkimusasetelma

5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Opinnäytetyössä selvitetään vastauksia seuraavaan kuuteen osa-alueeseen:

- Työntekijän viihtyminen työssä
- Työntekijän fyysinen ja psyykinen jaksaminen
- Monikulttuurisuus työpaikalla
- Työpahoinvointi ja uupumus
- Alais-esihenkilö vuorovaikutussuhteet
- Elintarvikealan tulevaisuus.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mikä vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Hyvinvointia lähdettiin selvittämään teoreettisen viitekehyksen pohjalta, jotka jaettiin kuuteen eri osa-alueeseen, ja näiden tarkoitus oli saada mahdollisimman laaja kuva eri työhyvinvointiin vaikuttaneista tekijöistä. Työhön valittiin kvantitatiivinen tutkimusote, sillä haluttiin kerätä suuri määrä vertailukelpoista tilastotietoa. Kyselyn tuloksista tehtiin johtopäätöksiä sekä työhyvinvointia edistäviä kehitysehdotuksia työpaikoille.

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimus on tutkimus, minkä tarkoitus on kerätä ja analysoida numeerista dataa (Vilkkä, 2021, s. 73-75). Tutkimuksessa käytetään erilaisia mitauksellisia tutkimusmenetelmiä kuten kyselylomakkeita ja muita numeerisia tutkimuslomakkeita, millä pystytään keräämään suuri määrä tilastotietoa. Tutkimus on otollinen tilastollisten yhtenäisyyksien selvittämiseen taikka hypoteesien testaamiseen. Yleisin tiedonkeruumenetelmä tällaisessa tutkimuksessa on kyselytutkimus. Kyselylomake on esi-merkki standardoidusta eli vakioidusta tutkimuksesta. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikille vastaajilla osoitetaan samat kysymykset.

Opinnäytetyö itsessään on kvantitatiivinen tutkimus ja siinä käytetään seuraavia tutkimusmenetelmiä: kyselylomaketutkimus sekä tämän pohjalta luotu SWOT-analyysi.

6.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on esimerkki määrällisestä eli kvantitatiivisesta tutkimuksesta (Hirsjärvi ym., 2007, s. 188 - 190). Määrällisessä tutkimuksessa pyritään keräämään laaja standardoitu aineisto, jossa kohdehenkilöt muodostavat otannan tai näytteen tietyistä perusjoukosta. Tämän jälkeen aineisto on helppo käsitellä luettavaksi, vaikka erilaisten tietokone-ohjelmien avulla. Aineisto käsitellään yleensä määrällisesti ja kyselytutkimuksen tukena voidaan käyttää kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Tällaisia on esimerkiksi haastattelut.

Kyselytutkimuksen etuja on:

- Mahdollista saavuttaa laaja aineisto
- Voidaan kysyä useita eri asioita useilta eri aihealueilta
- Helppotulkintainen ja helppo muuttaa kaavioiksi esimerkiksi tietokoneen ja data-analyysiohjelman avulla
- Vastaaminen on yleensä helppoa ja vaivatonta varsinkin internetin kautta tarjolla olevissa kyselylomakkeissa (Hirsjärvi ym., 2007, s. 188 - 190).

Kyselytutkimuksen haittoja ovat:

- Ei ole mahdollista varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen
- Tulosten tulkinta voi olla ongelmallista
- Ei ole selvää ovatko annetut vastausvaihtoehdot onnistuneita vastaajan näkökulmasta
- Ei tiedetä, miten vastaajat ovat selvillä aihealueesta tai perehtyneet
- Aineisto voi jäädä liian pieneksi eikä halukkaita vastaajia löydy (Hirsjärvi ym., 2007, s. 188 - 190).

Tässä työssä kyselylomakkeen tarkoituksena on kytkeytyä teoriaosiossa käsittelyihin asioihin. Teoriaosan sekä kyselytutkimusten avulla pystytään analysoimaan kerättyä tietoa, tekemään tarvittavia johtopäätöksiä sekä näiden pohjalta pystyttiin luomaan SWOT-analyysi.

6.2 4-Kenttä SWOT-analyysi

SWOT-analyysi on syntynyt jo 1960-luvulla, ja se on kokoava analyysitekniikka (Koskinen, 2006, s. 36). Analyysin tarkoitus on toimia työkaluna, jota voidaan käyttää yrityksen, organisaation taikka tutkittavan kohtaan toimintaympäristön tarkasteluun. Tarkasteltavia ominaisuuksia ovat yrityksen sisäiset sen hetkiset ominaisuudet eli hyvät sekä huonot puolet. Ulkoisia tulevaisuuden tarkastelukohteita ovat mahdollisuudet sekä uhat. Näistä muodostetaan tarkasteltavalle ilmiölle nelikenttämalli.

SWOT-analyysin avulla voidaan saada kokonaiskuva yrityksen tilasta, ja tämän pohjalta tehdä yrityksen strategiaa koskevia päätöksiä (Koskinen, 2006, s. 36). SWOT-analyysi on hyödyllinen työkalu yrityksen liikeympäristön suunnittelussa ja kehityksessä.

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus oli toteutettu kahdella eri menetelmällä: kyselytutkimuksella sekä SWOT-analyysillä. Kyselytutkimuksen tarkoitus oli teorian pohjalta kartoittaa vastaajien mielipiteitä omaa työhyvinvointiaan koskien, ja SWOT-analyysi on luotu kyselytutkimuksen vastauksen pohjalta, jotta saadaan selkeä, yksinkertaistettu esitys kyselyn vastauksien pääpiirteistä.

Kyselytutkimuksen kysymykset on luotu Webropol – alustalla, mitkä on tämän jälkeen viety analysoitavaksi Excel-sovellukseen, ja näistä oli saatu kuvioita, joissa näkyy kyselyiden vastaukset.

Kyselyyn saatiin vastauksia elintarvikealalla työskenteleviltä Seinäjoen ammattikorkeakoulun (SeAMK) koulun oppilaita. SeAMK:in oppilaitiin oltiin yhteydessä lähettämällä heille kysely koulun sisäisellä sähköpostilla, johon on ollut noin viikko aikaa vastata. Tutkimus saavutti 150 henkilöä, joista 42 vastasi kyselyyn. Tämä tarkoittaa noin 25 vastausprosenttia.

Kyselyissä on mukana elintarvikealan työntekijöitä ainakin seuraavista työryhmistä: elintarviketuotannon työntekijät, logistiikka, tuotesuunnittelu, markkinointi, tuotannosuunnittelu sekä IT. Vastaukset on kerätty yhteen, ja näistä tehtiin taulukot. Kysely on toteutettu anonyymisti, eikä siinä esiinny vastaajien henkilötietoja.

Tulosten mukaan tehtiin SWOT-tilauskko. Taulukossa on koottuna kyselytutkimuksen vastausten perusteella elintarvikealan uhat, vahvuudet, mahdollisuudet sekä riskit.

SWOT-tilauskkoon kirjattiin keskeisimmät kyselyssä ilmenneet työhyvinvoinnin ominaisuudet. Nämä ovat ominaisuuksia, jotka koettiin sekä hyvänä että huonona työpaikalla tällä hetkellä. Samoin mahdollisuudet ja uhat ovat kyselyn perusteella ilmanneita tulevaisuuden ulkoisia potentiaali- tai riskitekijöitä.

8 TULOKSET

Tulokset taulukoitiin Excel – ohjelmistolla sähköisten vastausten perusteella. Tuloksista nähdään, että työssäjaksaminen arvioidaan korkealle. Yleisin annettu vastaus työhyvinvointia mittaaviin kysymyksiin oli ”samaa mieltä” taikka ”täysin samaa mieltä”. Työpahoinvointia mittaaviin kysymyksiin taas saatiin paljon ”eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä” vastauksia. Kuviot valittiin kyselytutkimuksen toteutustavaksi helppolukuisuutensa sekä ymmärrettävyytensä ansiosta. Tällä saatiin hyvä yleiskatsaus tutkittavasta aihepiiristä.

Seuraavissa kappaleissa käydään läpi kyselytutkimuksen kysymykset, vastaukset ja kerrotaan niiden tuloksista. Kysymykset on jaettu osa-alueisiin sen mukaan mitä teoriaosuuden kohtaan ne vastaavat. Käydään läpi minkä vuoksi on valittu juuri nämä kysymykset, mitä niiden on tarkoitus mitata ja mitä ne tarkoittavat elintarvikealalle tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Lopuksi kerrotaan mitä hyvää tuloksissa nähtiin, ja mitä mahdollisia kehityskohteita ilmenee, ja miten näihin voisi kirjoittajan mielestä puuttua.

8.1 Vastaajademografia

Kyselyn viidellä ensimmäisellä kysymyksellä kartoitettiin perustietoja vastaajista. Näitä olivat muun muassa vastuualue, ikä, sukupuoli, koulutustausta ja vastaajan pohjakoulutus. Vastauksia saatiin yhteensä 42 jokaiseen kysymykseen.

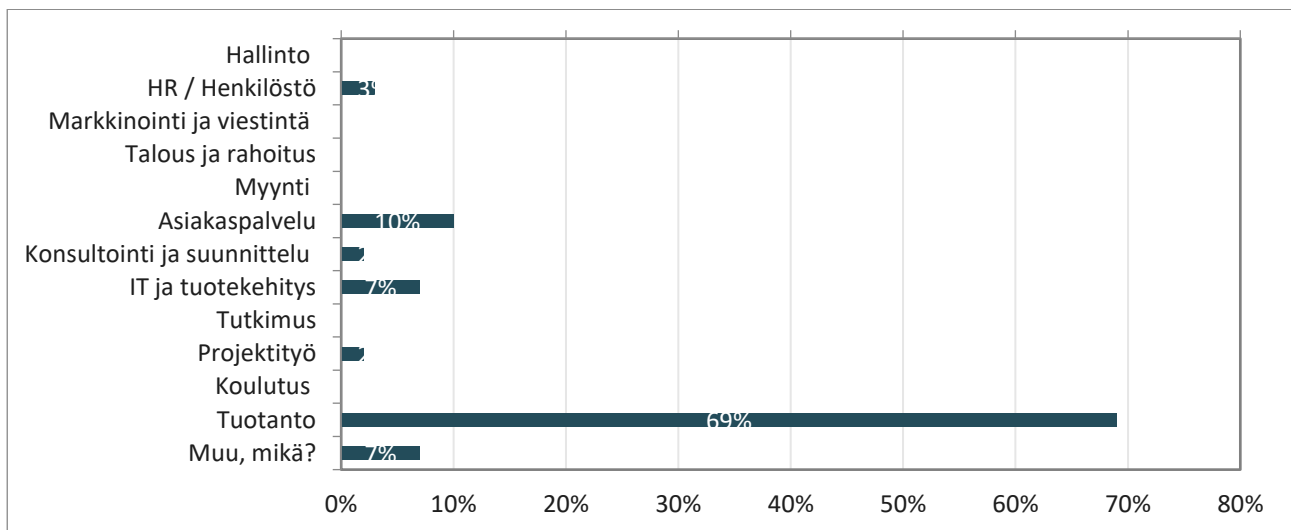
Kuviossa 11 nähdään, että suurin osa vastaajista, 69%, työskenteli tuotannon tehtävissä, ja loput vastuualueet jakautuivat tasaisemmin muun muassa tuotesuunnittelun, markkinoiden, IT-tehtävien ja muiden osa-alueiden ympärille.

Kuviossa 12 kaikki vastaajat jaottuivat iältään ikäväliille 18-49.

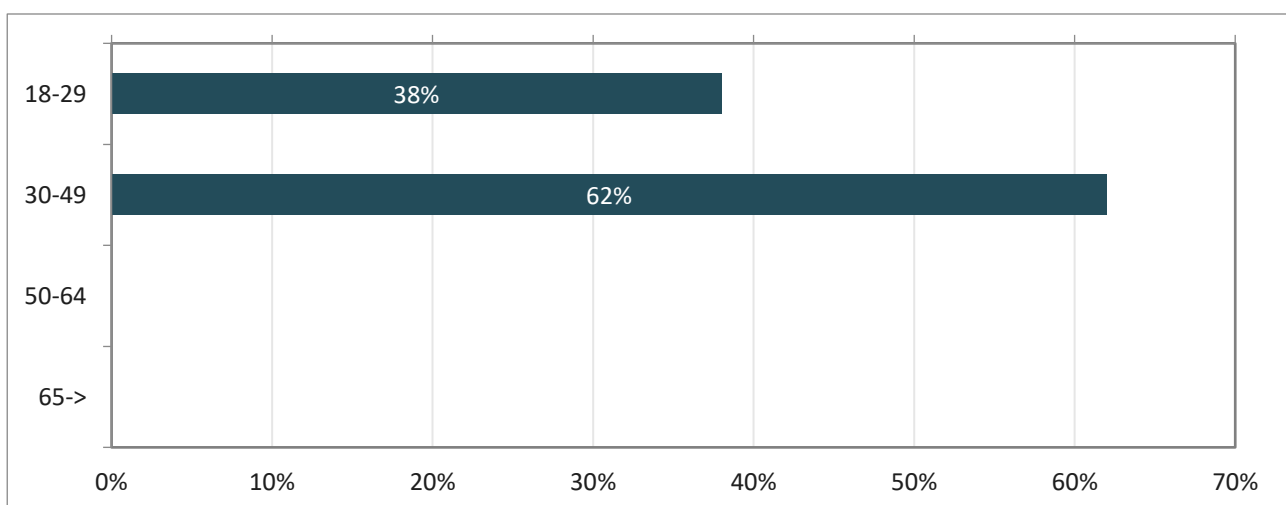
Kuviossa 13 sukupuolen kohdalla noin 70% vastaajista oli naisia, noin 20% miehiä ja 10% identifioitui muunsukupuolisiksi.

Kuviossa 14 koulutustaustallaan vastaajilla oli pohjakoulutuksenaan joko yliopisto/ammattikorkea taikka lukio/ammattikoulu.

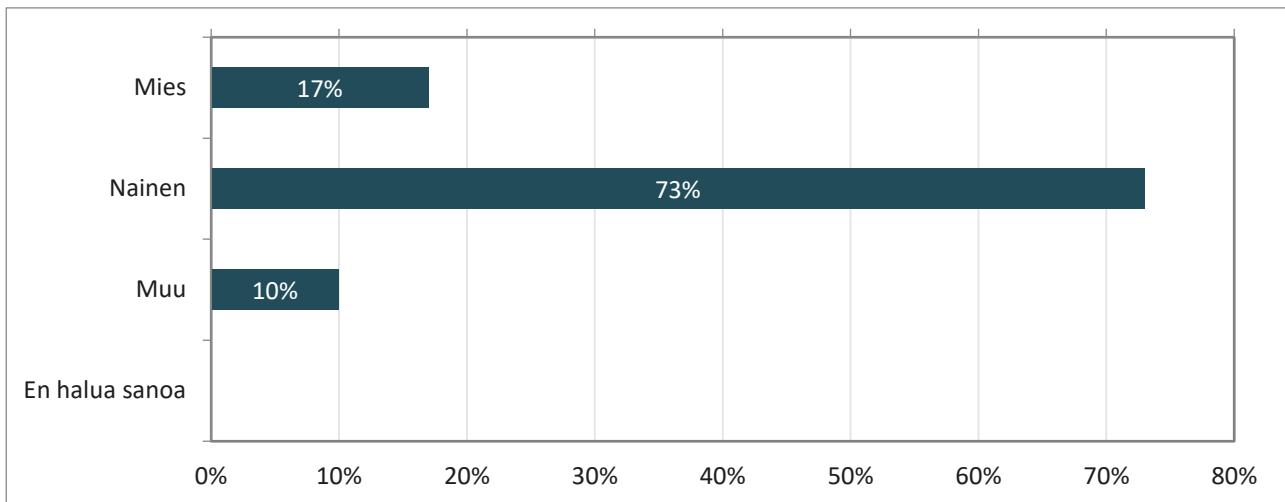
Lopuksi kuviossa 15 suurin osa vastaajista oli vakituisia työntekijöitä, ja mukaan mahtui myös tasaisemmin osa-aikaisia, työharjoittelijoita, kausityöntekijöitä sekä opiskelijoita.



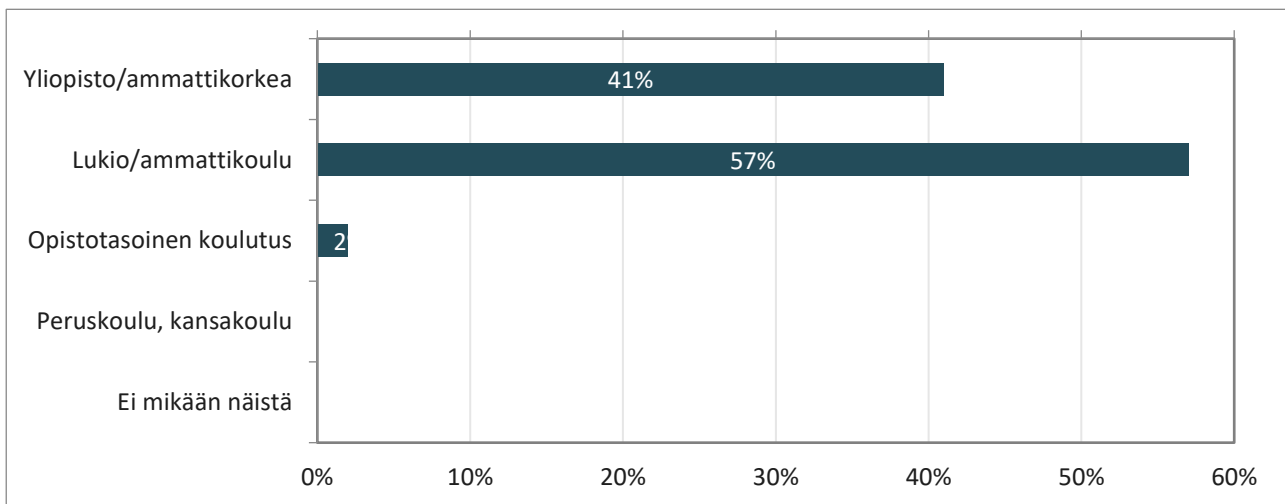
Kuvio 11. Vastuualue n=42



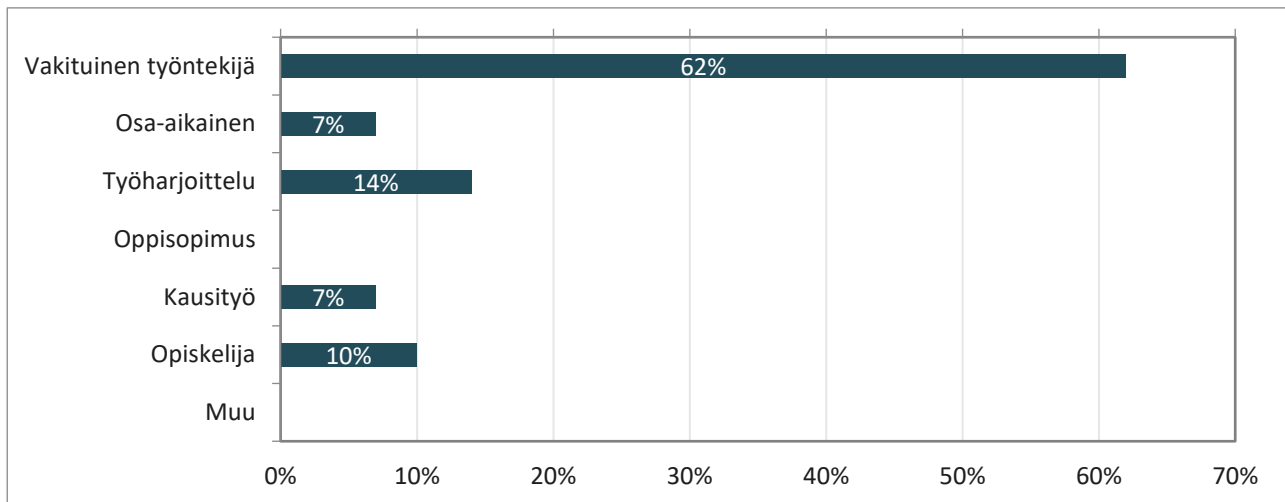
Kuvio 12. Ikä n=42



Kuvio 13. Sukupuoli n=42



Kuvio 14. Koulutustausta n=42



Kuvio 15. Oletko n=42

8.2 Työhyvinvointi

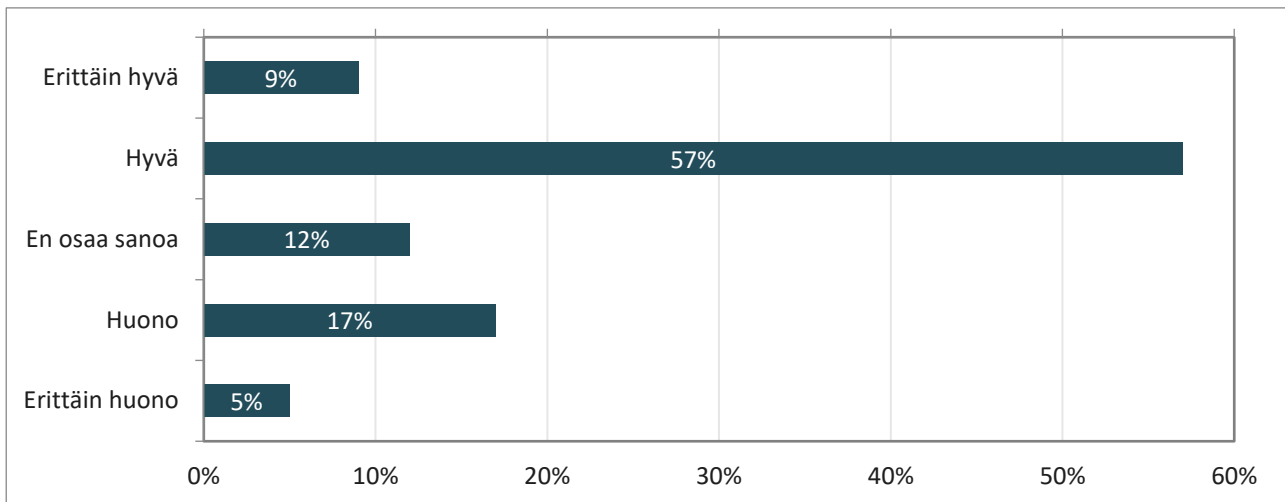
Seuraavien neljän kysymyksen tarkoitus oli selvittää vastaajien työhyvinvointia työpaikoilla. Kysymyksinä oli muun muassa työhyvinvoinnin kokemus, työstä nauttiminen, työn merkityksellisyys sekä yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla. Vastauksia saatiin jokaiseen kysymykseen 42. Aihealue sai ylivoimaisesti eniten samaa mieltä sekä täysin samaa mieltä vastuksia.

Kuviossa 16 vastaajista 57% koki työhyvinvointinsa olevan hyvä vastaushetkellä. Erittäin hyväksi työhyvinvointinsa koki 9% vastaajista. Toisaalta noin 20% vastaajista koki työhyvinvointinsa joko huonoksi taikka erittäin huonoksi. 12% vastaajista ei osannut sanoa kantaansa.

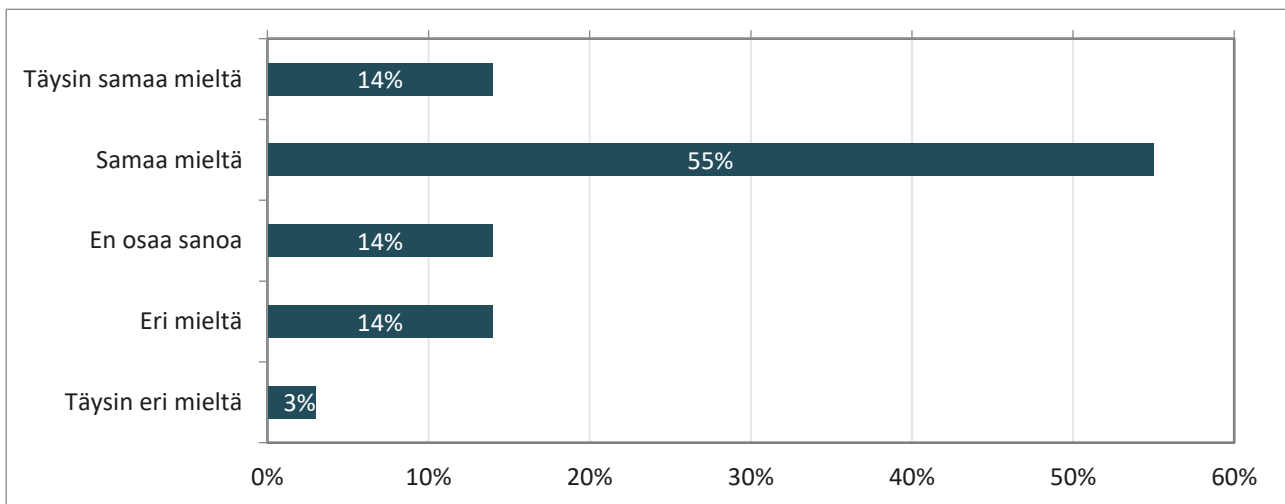
Kuviossa 17 vastaajista noin 70% koki nauttivansa työstään. Negatiivisia vastauksia saatiin vain 17% ja 14% ei osannut ilmaista kantaansa.

Kuviossa 18 melkein 80% koki työnsä merkitykselliseksi. Vain 16% oli eri mieltä väittämän kanssa, ja 7% ei ilmaissut kantaansa.

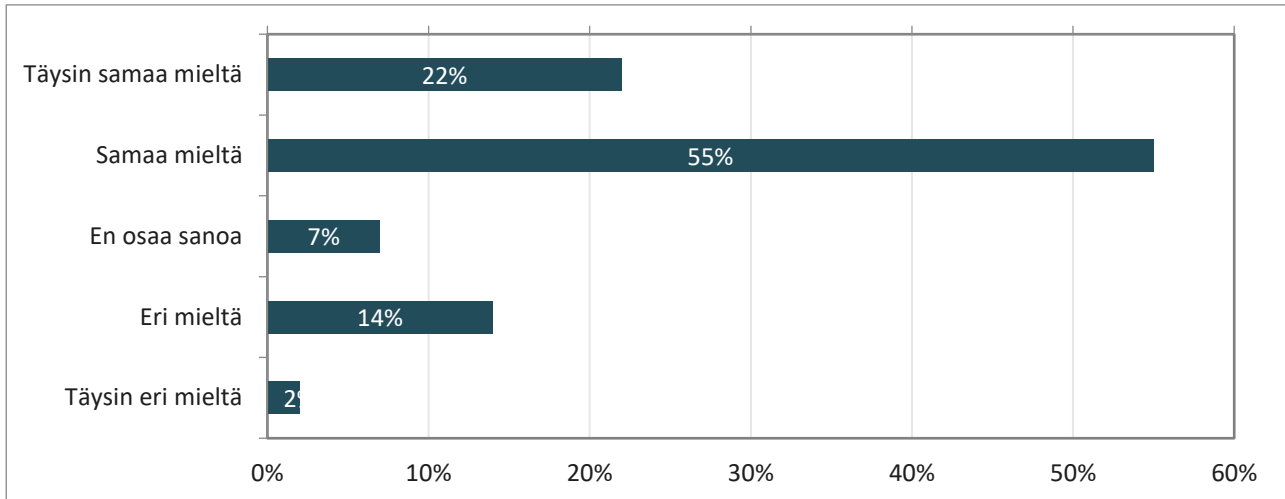
Viimeiseksi kuviossa 19 myös lähemmäs 80% koki olevansa osa työyhteisöä. Vain noin 25% vastasi joko neutraalisti taikka negatiivisesti.



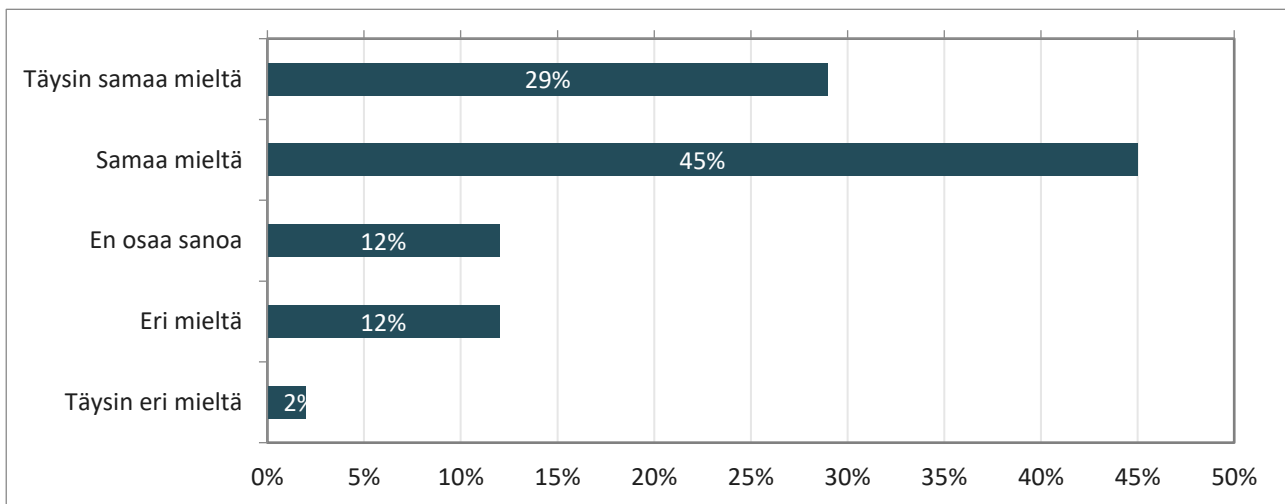
Kuvio 16. Miten koet työhyvinvointisi tällä hetkellä. n=42



Kuvio 17. Nautin työstäni n=42



Kuvio 18. Tunnen, että työlläni on merkitystä n=42



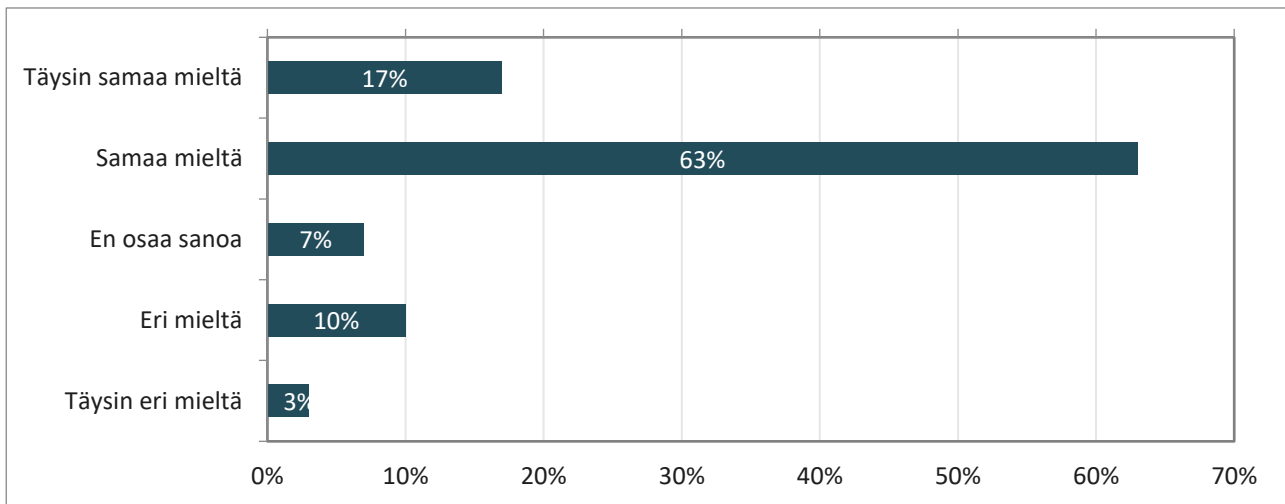
Kuvio 19. Tunnen olevani osa työyhteisöä n=42

8.3 Fyysinen ja psyykkinen jaksaminen

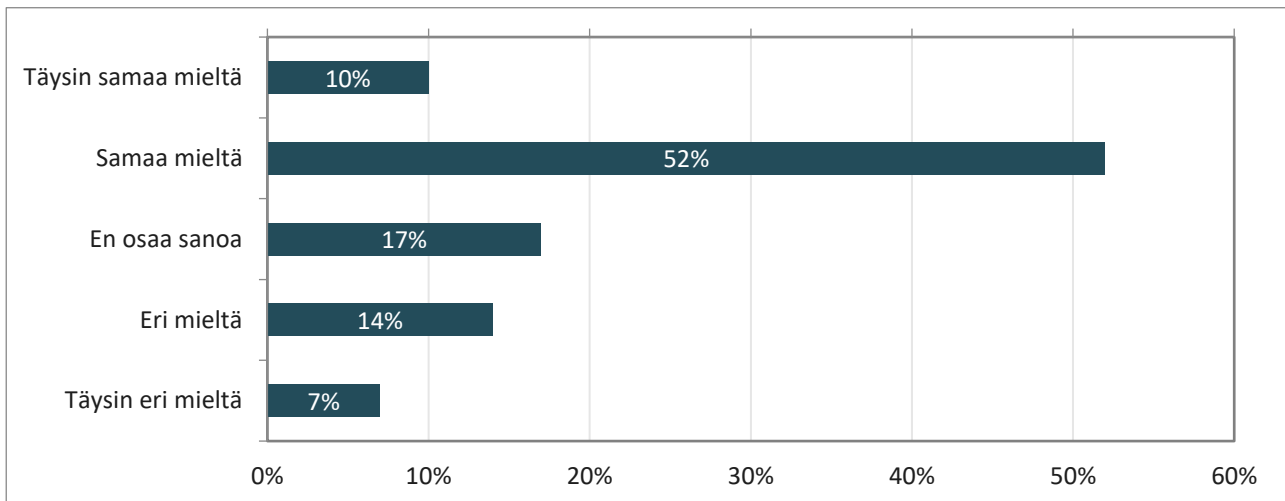
Tämän osa-alueen kysymysten aiheena olivat työntekijöiden fyysinen ja psyykkinen jaksaminen työpaikalla. Osion kysymyksissä keskityttiin erityisesti fyysiseen sekä psyykkiseen työhyvinvointiin. Kumpaankin kysymykseen saatiin 42 vastausta.

Kuviossa 20 suurin osa vastaajista, yli 60%, koki fyysisen jaksamisensa hyväksi. Positiivisia vastauksia saatiin yhteensä 80%. Negatiivisia taikka neutraaleita ainoastaan 20%.

Huomiota kiinnittää kuviossa 21 kysymys psyykkisestä hyvinvoinnista, joka sai enemmän neutraaleja sekä negatiivisia vastauksia. Hyvänä psyykkistä hyvinvointiaan piti enää 62%, mikä on hienoinen pudotus fyysiseen hyvinvointiin verrattuna. Negatiivisia vastauksia antoi noin 35%, joka on noin 15% suurempi lukema verrattuna fyysiseen hyvinvointiin.



Kuvio 20. Fyysinen jaksamiseni työssä on hyvä n=42



Kuvio 21. Psyykkinen jaksamiseni työssä on hyvä n=42

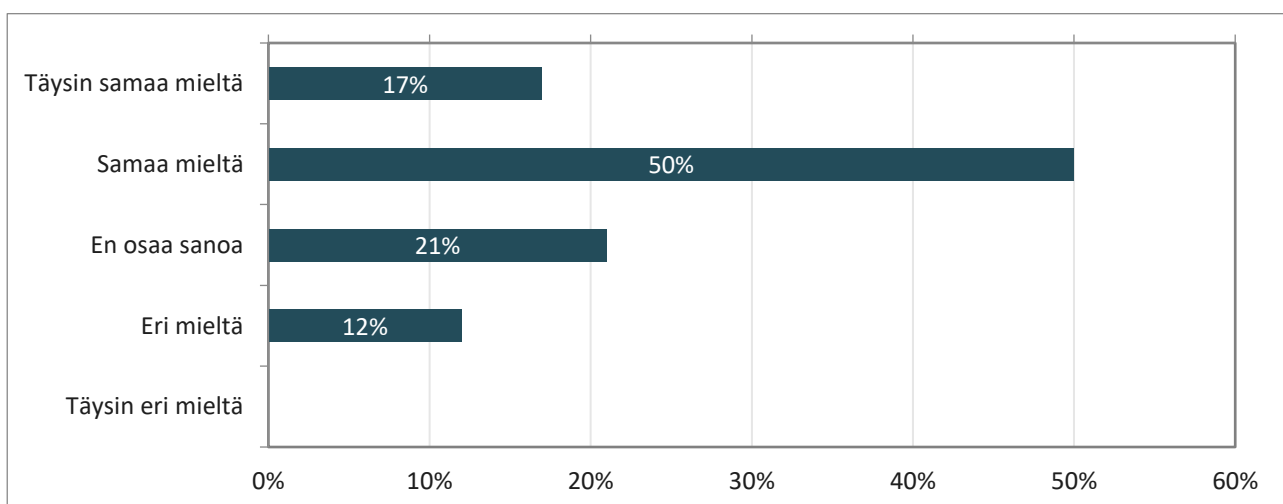
8.4 Monikulttuurisuus työpaikalla

Aihealueen kysymyksillä on selvitetty monikulttuurisuutta ja moni-ikäisyyttä työpaikoilla. Tähän kuului muun muassa suhtautuminen nuoriin, ikääntyneisiin sekä ulkomaalais-taustaisiin työntekijöihin. Kysymyksiin saatiin 42 vastausta.

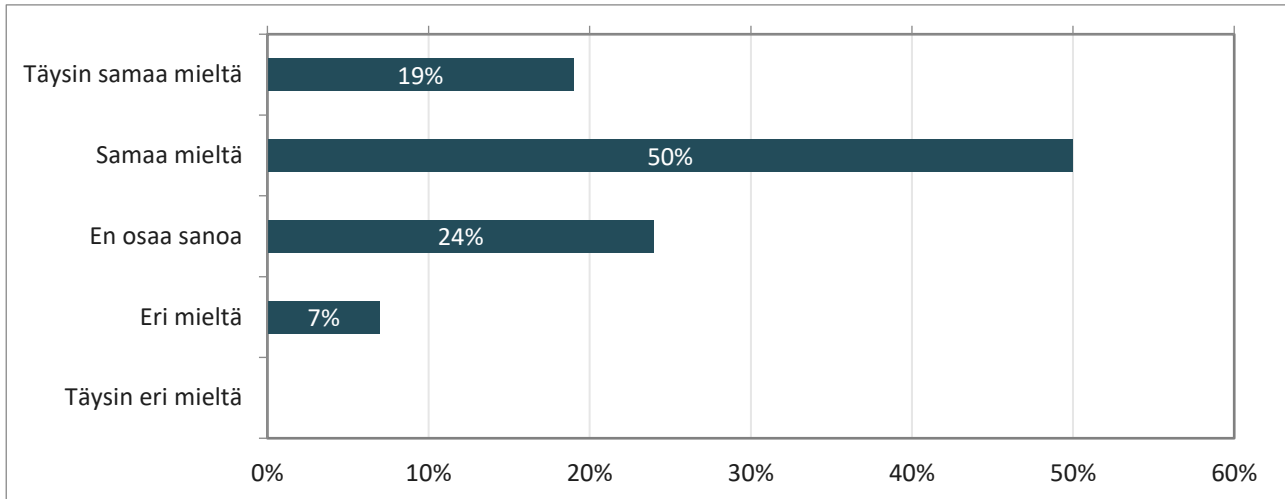
Vastausten perusteella kuviossa 22 nuoriin oli suhtauduttu hyvin työpaikoilla. Noin 70% vastaajista koki, että nuoriin suhtaudutaan positiivisesti. Kysymys sai vain 12% eri mieltä olevia vastauksia, eikä kukaan ollut täysin eri mieltä. Huomattavaa kumminkin suurehko määrä neutraaleja vastauksia.

Samoin kuviossa 23 ylivoimaisesti saatiin eniten positiivisia vastauksia noin 70% osuudella. Ikääntyneihinkin suhtaudutaan hyvin työpaikoilla, sillä vain 7% oli saanut negatiivisia vastauksia eikä yhtään täysin eri mieltä vastauksia. Tämäkin kohta oli saanut huomattavan määrän neutraaleja vastauksia.

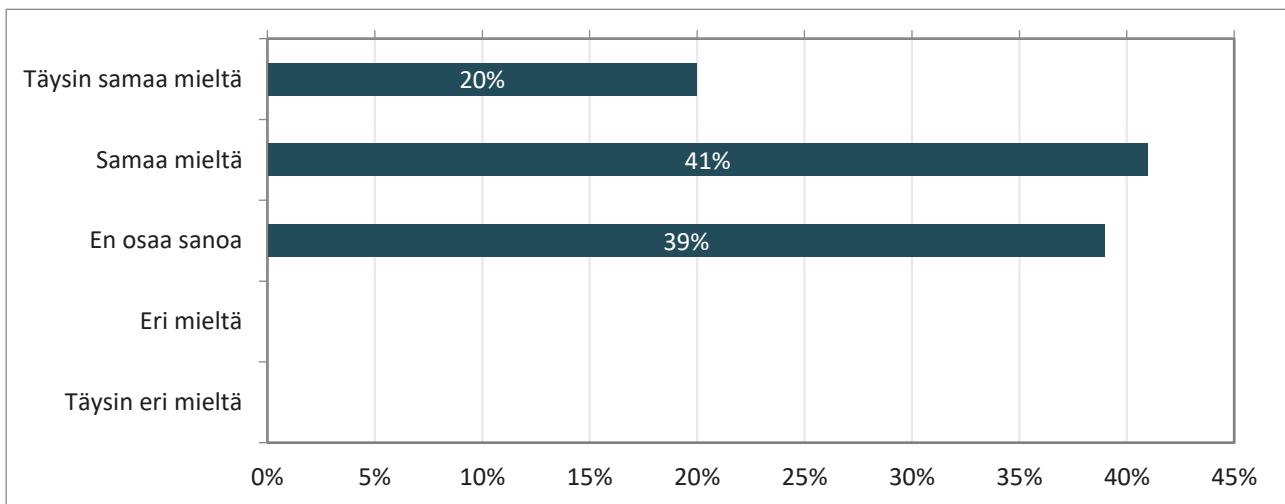
Viimeisessä kuviossa 24 voidaan nähdä pientä poikkeamaa. Muiden kuvioden mukana, on tämäkin kysymys saanut eniten positiivisia vastauksia noin 60% osuudella. Kukaan vastaajista ei ollut antanut negatiivisia vastauksia, mutta kysymyksessä korostuu huomattavan suuri määrä neutraaleja vastauksia. Ylipäätään tämän osa-alueen kysymykset saivat eniten neutraaleja vastauksia.



Kuvio 22. Työpaikallani arvostetaan nuoria henkilöitä. n=42



Kuvio 23. Työpaikallani arvostetaan ikääntyneitä henkilöitä. n=42



Kuvio 24. Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kohdellaan hyvin työpaikalla. n=42

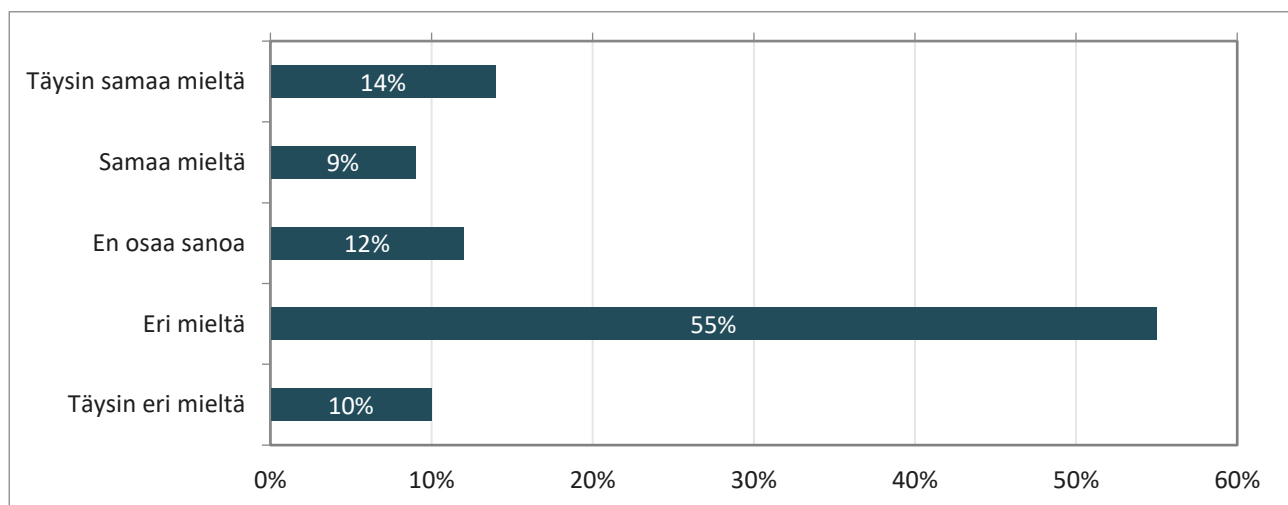
8.5 Työpahoinvointi ja uupumus

Kysymyksen tarkoitus on tarkastella työhyvinvointia käänteisesti työpahoinvoinnin kautta. Työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin verrattuna tämä osio on suuntautuneempi tulevaisuuteen sekä mahdollisiin uhkakuviin. Kysyttäviä aiheita oli esimerkiksi ahdistaa työpaikalle meno, harkitseeko vastaaja työpaikan vaihtoa sekä koetaanko työpaikalla kiusaamista tai asiatonta kohtelua. Vastusten osalta tämän kohdan tulokset olivat kysymysten osa-alueista vahvimmin polarisoituneita, ja vaihteluväli oli suurta.

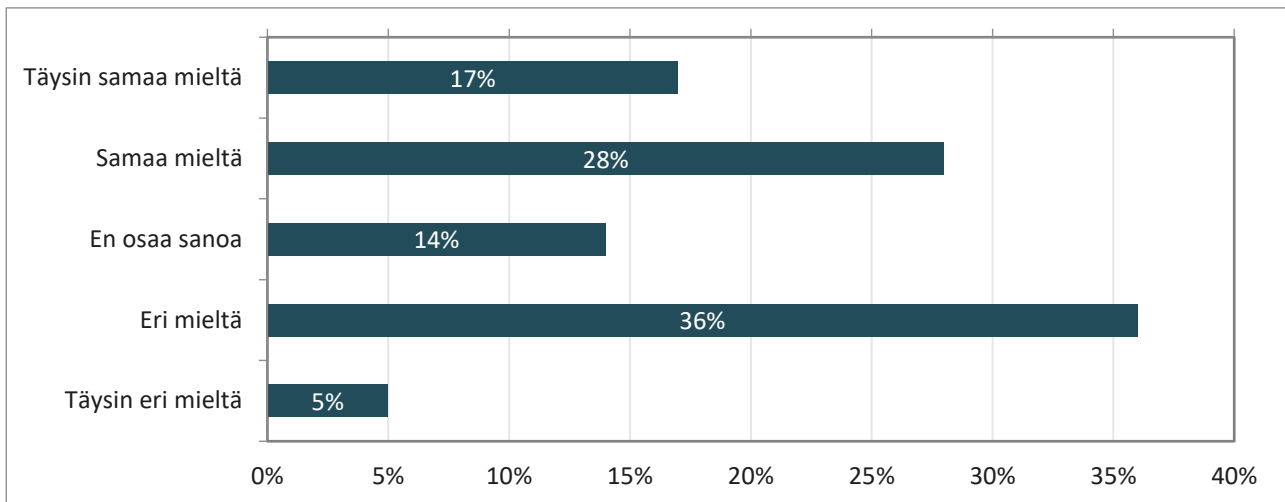
Kuvion 25 vastausten perusteella suurin osa, 65%, kokee, että töihin meno ei ahdistaa. Toisaalta yli 20% vastasi myöntävästi, ja 12% neutraalisti. Tämän kohdan kysymys sai vielä paljon positiivisia ja työhyvinvointia tukevia vastauksia.

Kuvion 26 tulosten kohdalla alkaa esiintyä jo suurempaa vaihtelua. Yhteensä 36% antoi positiivisia vastauksia eikä ajatellut työpaikan vaihtoa, kun taas jopa 45% vastasi ajattelevansa jollain tasolla työpaikan vaihtoa. 14% vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. Tämä oli ensimmäinen kysymys, joka sai ylivoimaisesti eniten negatiivisia vastauksia, mikä voidaan nähdä yhtenä ongelmakohtana vastaajien kesken.

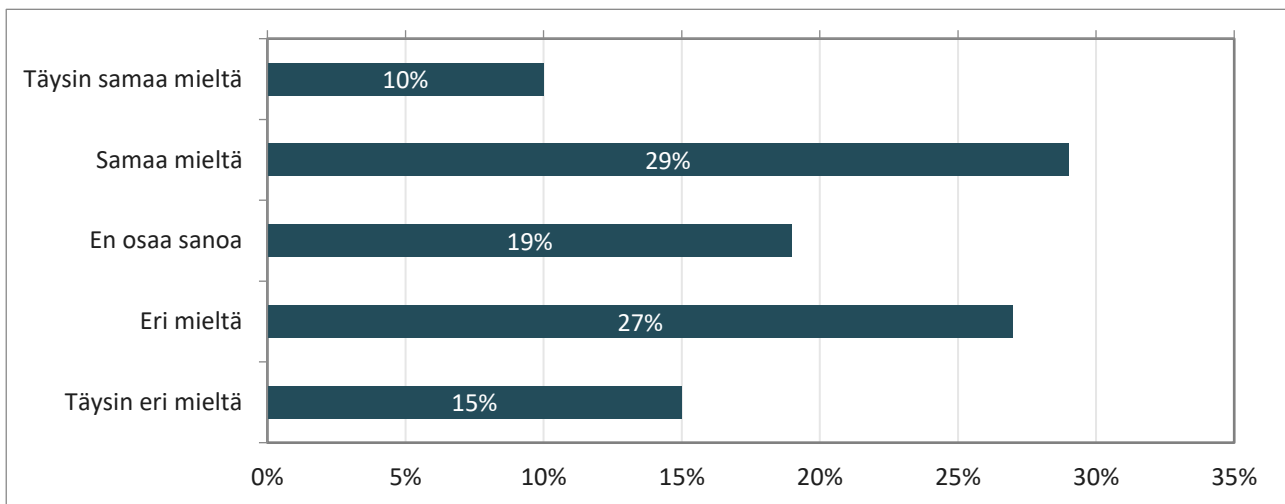
Toinen ongelmakohta voidaan nähdä kuviosta 27, jonka vastaukset ovat jälleen hyvin polarisoituneita. Enemmistö vastaajista 42% ei kokenut millään tavalla epäasiallista kohtelua työpaikoilla, mutta ero oli enää hiuksenhieno negatiivisiin vastauksiin verrattuna, joita oli yhteensä 39%. Neutraaleja vastauksia oli 19%. Tässä on toinen työpaikoilla oleva ilmiö, jonka vastaajat ovat kokeneet ongelmalliseksi.



Kuvio 25. Töihin meno ahdistaa. n=42



Kuvio 26. Ajattelen työpaikan vaihtoa. n=42



Kuvio 27. Työpaikalla koetaan kiusaamista tai asiatonta kohtelua. n=42

8.6 Alais-esihenkilö vuorovaikutussuhteet

Aihealueen kysymysten on tarkoitus kartoittaa kuinka työpaikalla toimivat ovat vastaajien alais-esihenkilösuhteet työpaikoilla. Kysymyksiä oli muun muassa johtamisesta, koulutuksista, kehityskeskusteluista sekä omien työelämätaitojen ylläpidosta. Myös tässä aihealueessa oli runsaasti polarisoivia kysymyksiä, ja vastausväli vaihteli voimakkaasti.

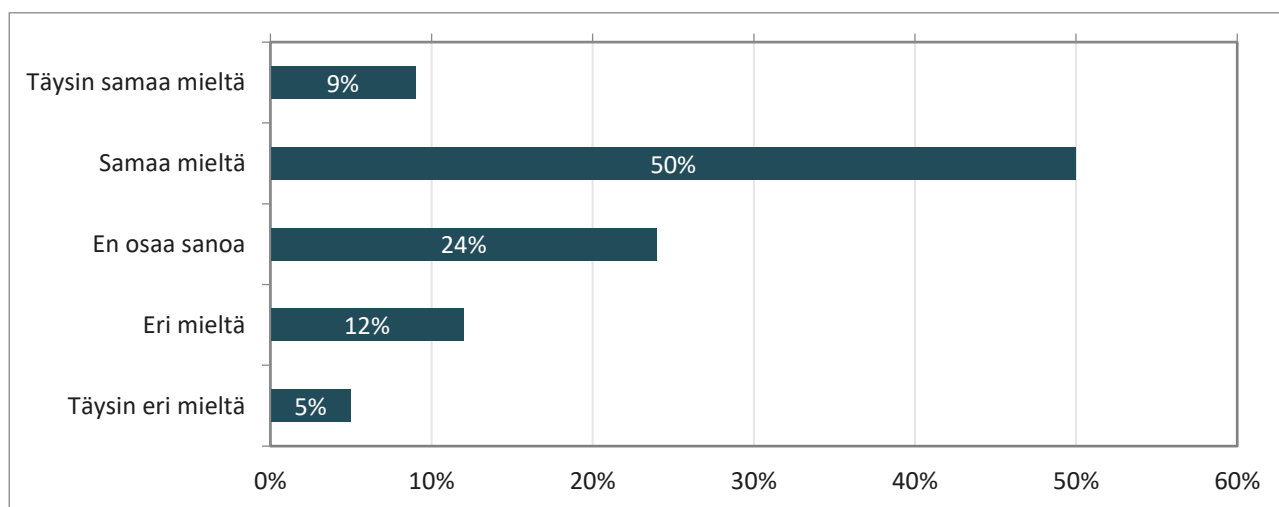
Kuviossa 28 noin 59% yhteensä vastasi positiivisesti ja koki esihenkilönsä kuuntelevan heitä. Alle 20% vastaajista koki jollain tasolla tämän puutteellisenä, ja 24% vastasi

neutraalisti. Kysymys sai eniten positiivisia vastauksia, mutta negatiivisia taikka neutraaleja vastauksia oli myös huomattava osuus.

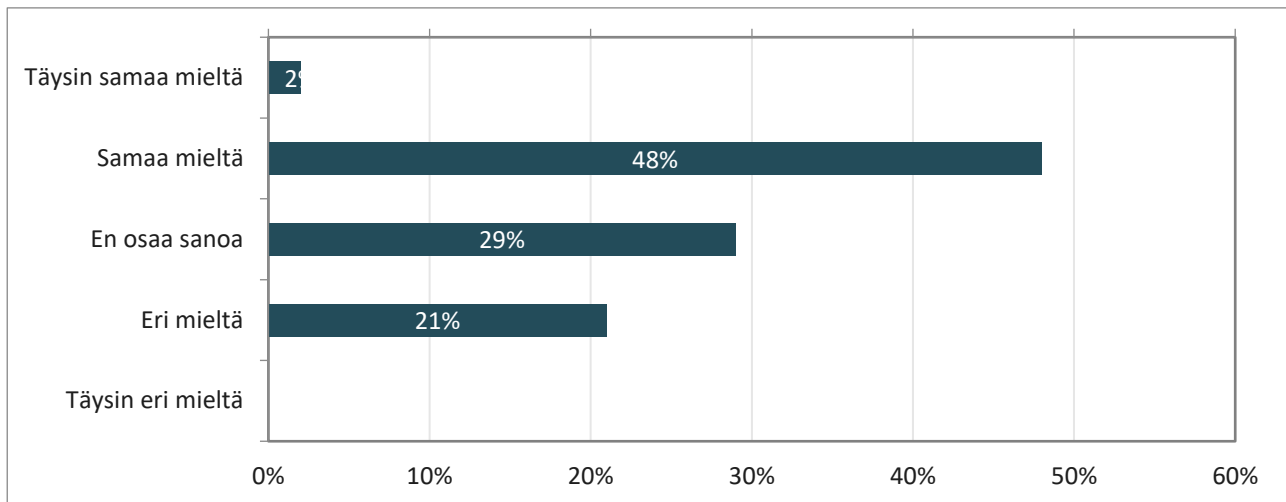
Kuviossa 29 50% koki, että työpaikalla rekrytoidaan osaavaa väkeä. Huomattavaa on kumminkin, että 50% vastasi kielteisesti tai heillä ei ollut kantaa asiaan.

Seuraavissa kuvioissa 30 ja 31 vastaukset olivat hyvin polarisoituneita. Kehityskeskusteluiden osalta kuviossa 29 vastaajat olivat antaneet melkein yhtä paljon positiivisia kuin negatiivisiakin vastauksia. Samoin kuviossa 30 kysyttäessä koulutuksista positiivisilla vastauksilla oli vain niukka enemmistö. Tulosten perusteella on nähtävissä, että tämä aihe aiheuttaa suuresti tyytymättömyyttä työpaikoilla.

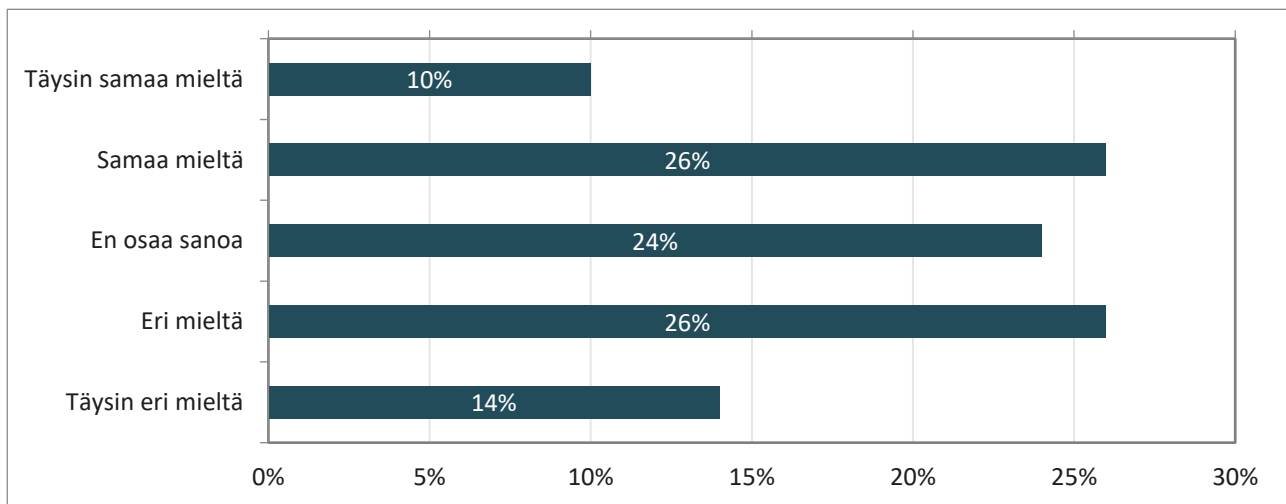
Kuviossa 32 ja 33 vastaajien motivaatio omaa työtään kohtaan oli korkealla. Yli 90% vastaajista halusi ylläpitää omaa osaamistaan ja samoin melkein 80% koki työelämätaitojensa olevan hyviä. Vastaajilla oli tulosten perusteella suuri ammattiyhteisö ja halu ylläpitää sekä kehittää omaa osaamistaan.



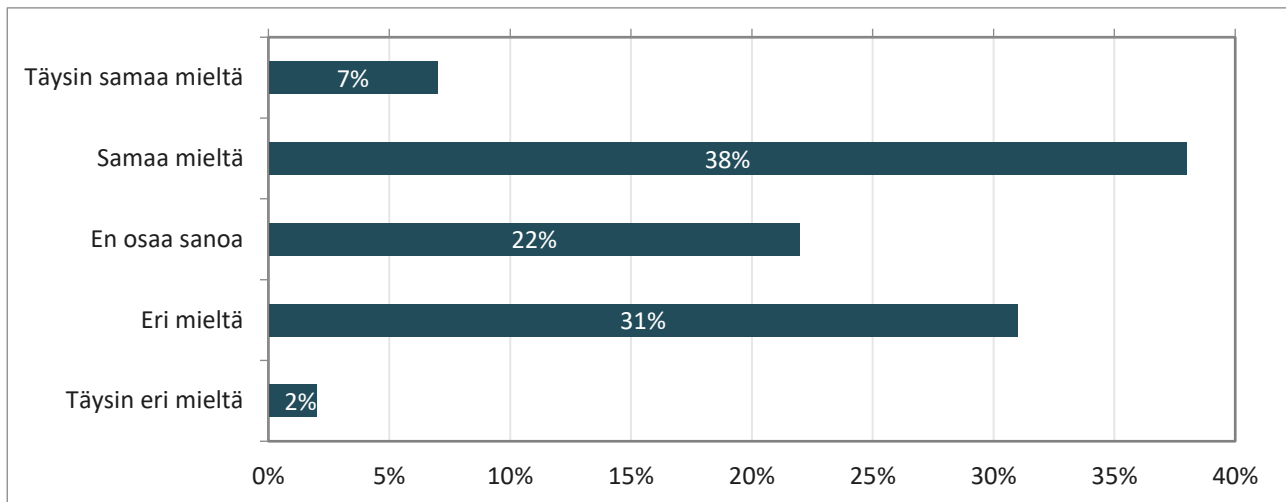
Kuvio 28. Esihenkilöni kuuntelevat ja arvostavat minua. n=42



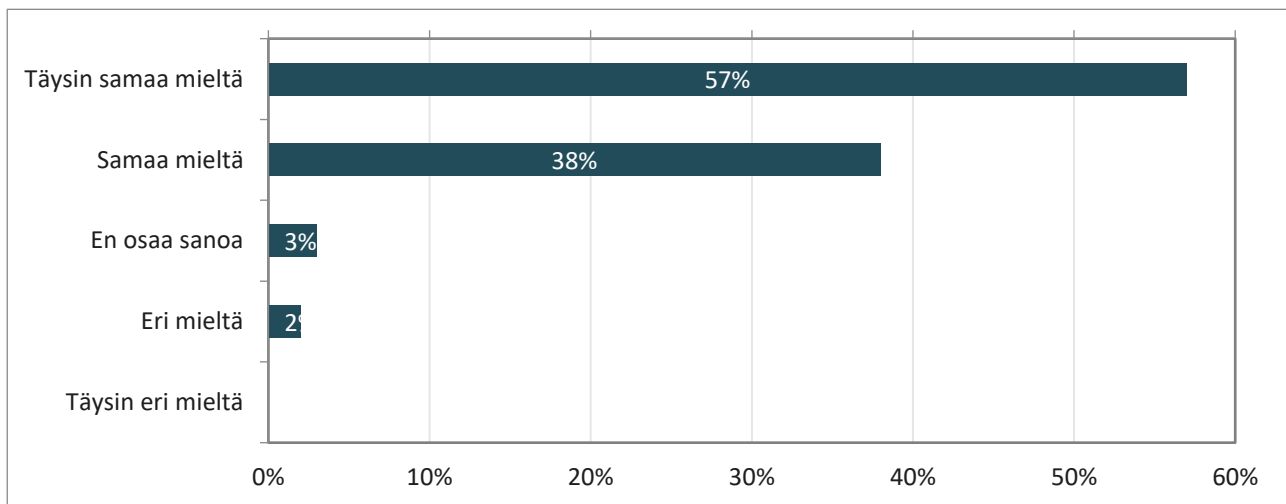
Kuvio 29. Työpaikallani rekrytoidaan osaavaa väkeä. n=42



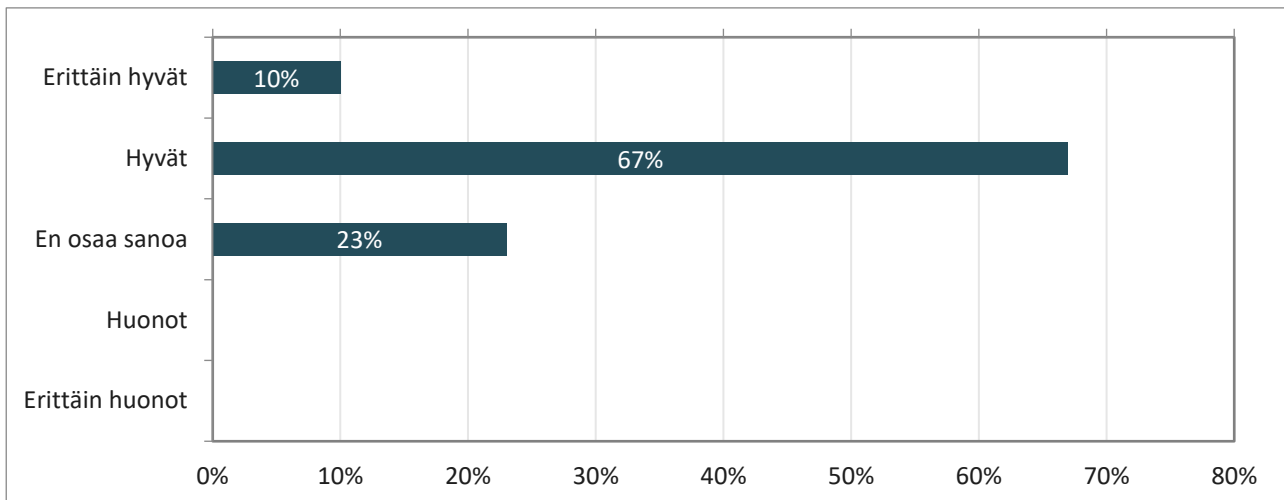
Kuvio 30. Kehityskeskusteluja on tarpeeksi ja niistä on hyötyä. n=42



Kuvio 31. Koen, että koulutuksia on tarpeeksi ja niistä on hyötyä. n=42



Kuvio 32. Tahdon ylläpitää omaa osaamistani. n=42



Kuvio 33. Työelämäntaitoni ovat. n=42

8.7 Elintarviketeollisuus ja sen tulevaisuus

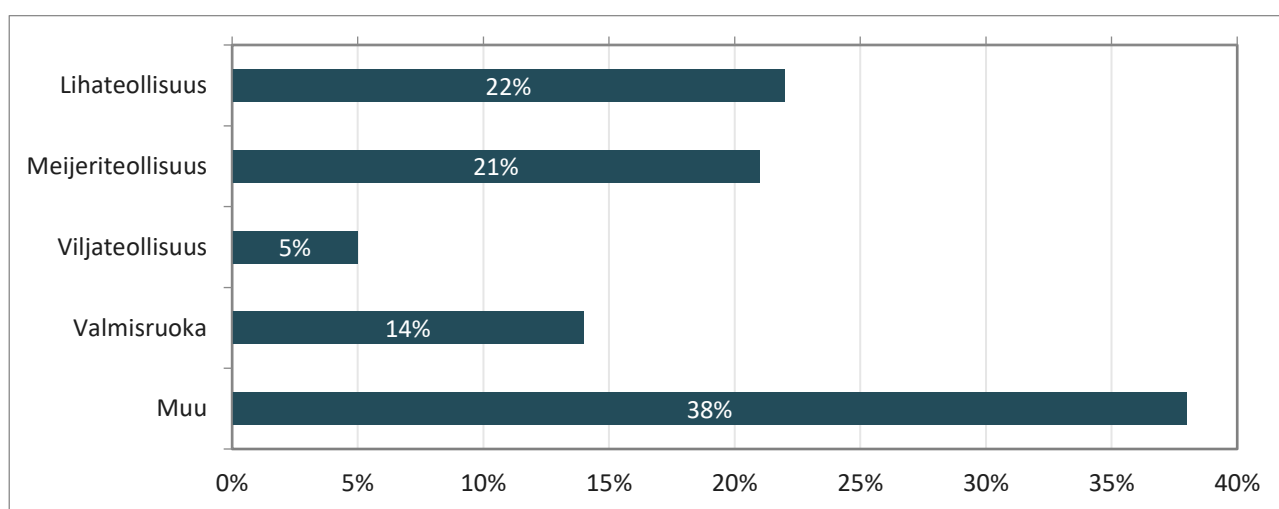
Viimeinen kyselysarja on varattu elintarviketeollisuudelle, ja se on kyselyistä eniten tulevaisuuteen suuntautunut. Kysymyksissä selvitetään millä elintarviketeollisuuden haaralla vastaajat työskentelevät, mitä uhkatekijöitä työhön liittyy ja miten tämä vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi selvitetään kuinka merkityksellisenä vastaajat omaan alaansa pitävät, ja kuinka he näkevät itsensä samalla alalla tulevaisuudessa. Vastauksia saatiin kaikkiin 42 paitsi viimeiseen kysymykseen, johon saatiin 39 vastausta

Kuvion 34 perusteella vastaajia on useilta elintarviketeollisuuden aloilta. Näitä aloja olivat liha-ala, meijeriteollisuus, viljateollisuus, valmisruoka sekä muut elintarviketeollisuuden alat. Vastaajia oli melkein yhtä paljon liha- sekä meijerialoilta. Vähiten vastauksia oli viljateollisuudesta, mutta vastauksia saatiin jokaiselta elintarviketeollisuuden osa-alueelta.

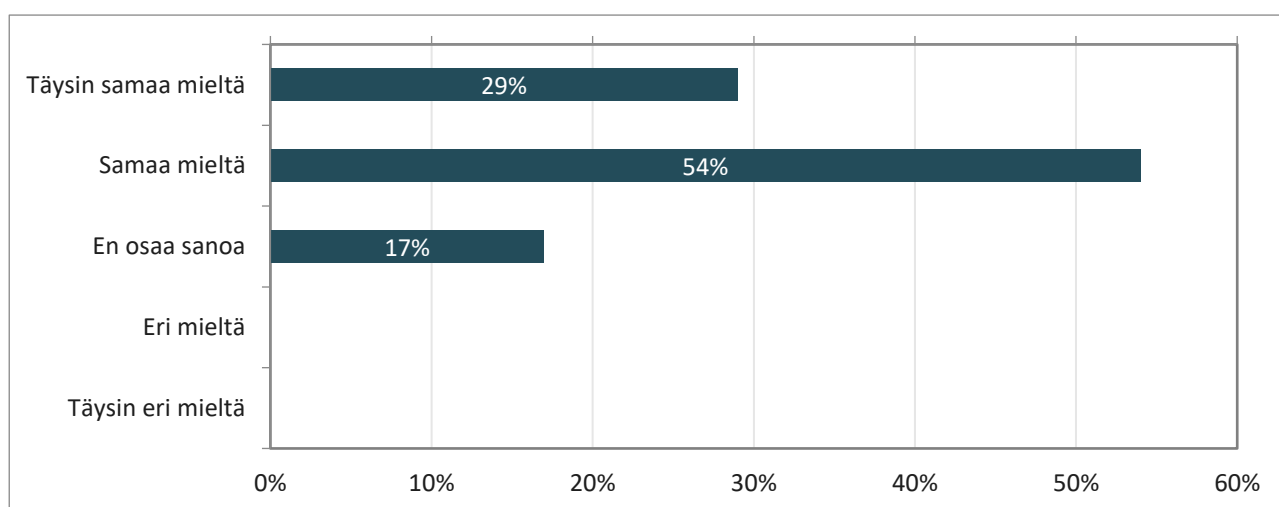
Kuviossa 35 näkyy positiivinen suhteutuminen elintarvikealaa kohtaa. Noin 80% vastaajista pitää omaa työtään elintarvikealalla tärkeänä. 17% prosenttia vastasi neutraalisti, mutta yhtään negatiivista vastausta ei ollut tämän kysymyksen osalta. Vastaajien keskuudessa elintarvikealan työ arvostetaan korkealle.

Kuviossa 36, 37 ja 38 on kysytty mille työntekijä altistuu työpaikoilla. Suurin osa vastaajista altistui ainakin melulle, lämpötilavaihteluille sekä fyysiselle työlle. Vastaajien keskuudessa yli 50% koki, että tämä vaikuttaa työssäjaksamiseen, ja yli 80% koki, että työturvallisuus on huomioitu hyvin.

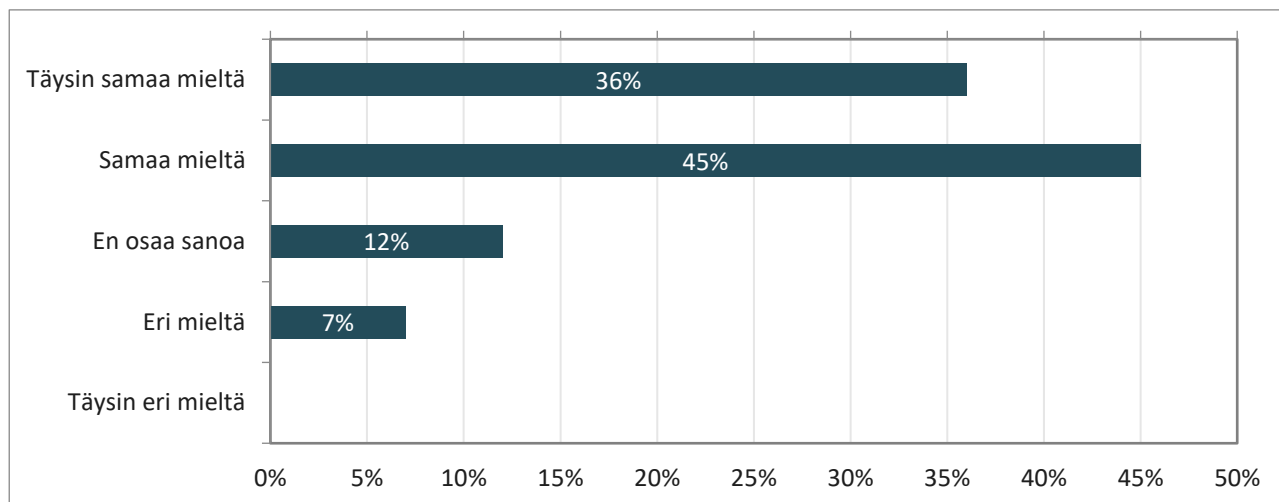
Viimeisessä kysymyksessä kuviossa 39 suurin enemmistö, noin 70% vastaajista, näki itsensä elintarvikealalla vielä viiden vuoden päästäkin. Ainostaan 10% yhteensä vastasi kieltävästi ja loput eivät kertoneet kantaansa. Kyselyn perusteella elintarvikealan työ nähdään vahvasti sellaisena ammattina, jolla viihdytään vielä tulevaisuudessakin.



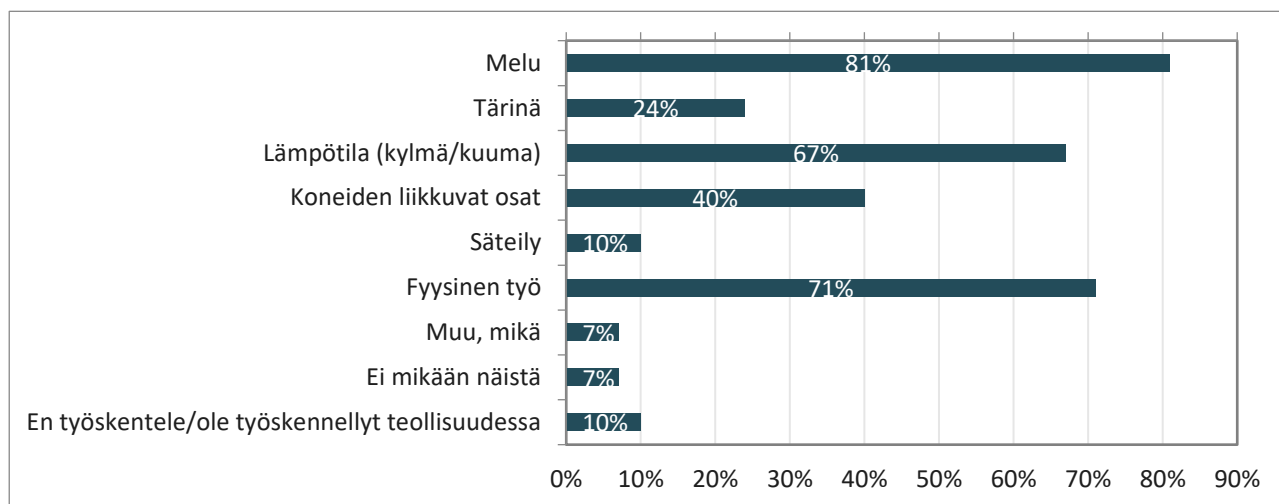
Kuvio 34. Millä elintarviketeollisuuden alalla työskentelet. n=42



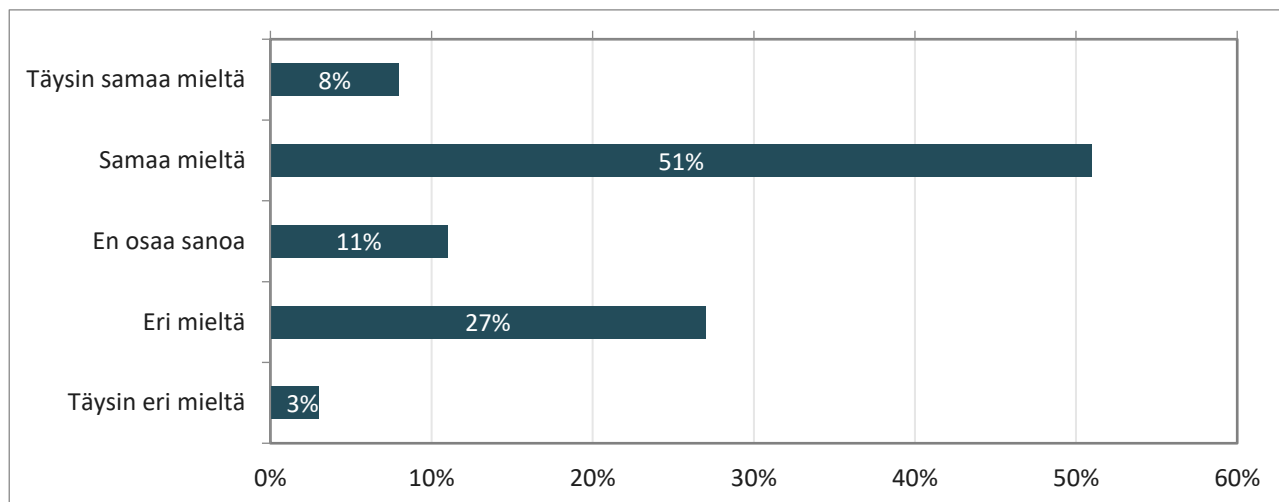
Kuvio 35. Koen, että elintarvikealan työni on tärkeää tulevaisuudessa. n=42



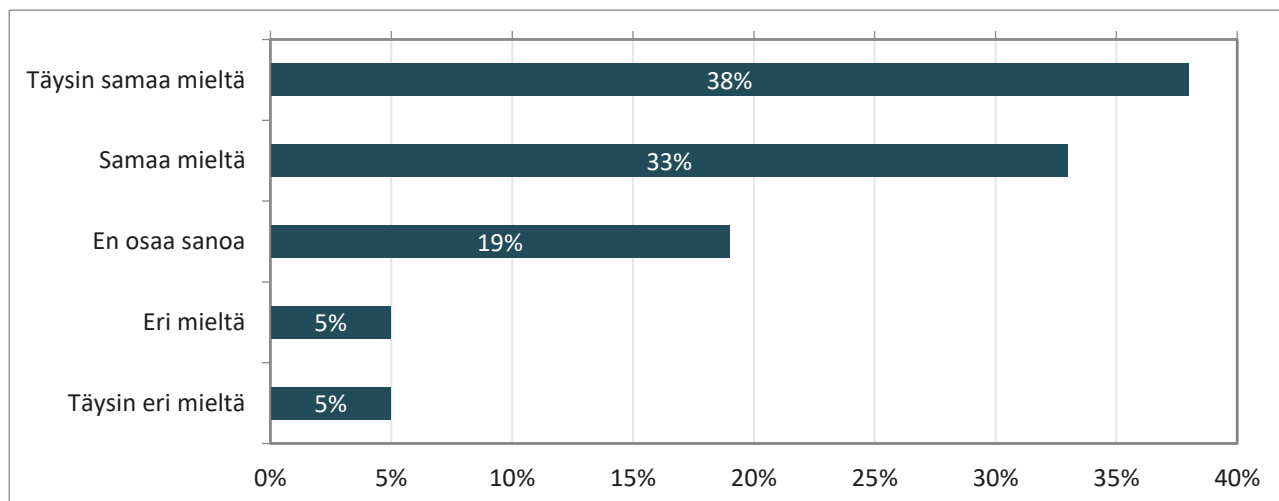
Kuvio 36. Työturvallisuus on huomioita hyvin työpaikalla. n=42



Kuvio 37. Altistutko työssäsi millekään näistä. n=42



Kuvio 38. Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, vaikuttaako tämä työviihtyvyyteesi. n=42



Kuvio 39. Näen itseni elintarvikealalla vielä seuraavan viiden vuoden päästä. n=39

8.8 Vastaajien kehitysehdotuksia työpaikoilla

Kyselyn lopuksi vastaajilla oli mahdollisuus kertoa vapaasti työpaikkansa kehitysehdotuksista ja mitä parannettavaa työpaikalla koetaan. Suurin osa vastaajista koki, että työilmapiiriin ja epäasialliseen käytökseen olisi hyvä puuttua, ja tämä on yksi työhyvinvointi heikentävistä tekijöistä. Lisäksi toivottiin suurempaa panostusta sekä kommunikaatiota johdon osalta sekä parempia työvälineitä.

Suurin kehityskohde työpaikoilla olisikin juuri epäasialliseen käytökseen puuttuminen.

- Pieni puhdistus irtisanomisin voisi tehdä hyvää.
- Melun poisto on mahdotonta mutta työyhteisön yleinen ilmapiiri ja pelisäännöt kaipaisivat päivitystä
- En osaa sanoa
- Työtiloja. Nykyiset työtilat ovat vanhat ja jatkuvaa korjausta vailla. Paljon pitää pomppia putkien ja letkujen yli, joten kaatumisvaara on olemassa.
- Kehityskeskusteluja enemmän kuin kerran vuodessa. Myös kesätyöntekijöille voisi pitää kehityskeskustelun tai muun kahdenkeskisen juttutuokion esihenkilön kanssa työhyvinvoinnista.
- En näe tällä hetkellä aiemman kohdan altistuksia ongelmana. Kehitysehdotukseni on kommunikaation parantaminen talon sisällä.
- Epäasialliseen kohteluun tulisi puuttua enenemissä määrin. Asia tiedostetaan, mutta siihen ei puututa tai tekijä ei saa tarvittavaa rangaistusta toiminnastaan. Osan raaka-aineista olisi parempi olla isommassa pakkauskoossa käytettävyyden parantamiseksi.
- Esimiehille johtamistaitoja ja läsnäoloa, alaistensa kuuntelua
- Poistaisin epäasiallisen käyttäytymisen
- Enemmän suoraa viestintää esihenkilöiden ja alaisten välille.

8.9 4-kenttä SWOT-analyysi

Kyselytutkimuksen perusteella on laadittu neljäosainen SWOT-analyysi, joka edustaa kyselyssä ilmenneitä näkökulmia ja ajatuksia. SWOT-analyysin aihealueita on neljä: vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat.

KENTTÄ 1: VAHVUUDET

- Työstä nautitaan
- Mukava työporukka
- Huolehditaan fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta
- Työpaikalla osaajia useista taustoista ja monipuolista kokemusta
- Ala koetaan tärkeänä

- Ala nähdään tärkeänä ja myönteisenä tulevaisuudessakin
- Työntekijöitä saadaan monista eri taustoista ja kulttuureista
- Hyvä johtaminen ja esimiehellä aikaa kuunnella
- Työuupumukseen ja pahoinvointiin puuttuminen
- Työturvallisuus ja työvälineet toimivat ja asianmukaisen

KENTTÄ 2: HEIKKOUEDET

- Alan vetovoiman hiipuminen
- Epäkohtiin ei kyetä taikka haluta puuttua
- Kehityskeskusteluja ja aikaa esimiehen kanssa liian vähän
- Työturvallisuuteen panostaminen
- Työssä uuvutaan tai ajatellaan työpaikan vaihtoa
- Koulutuksia taikka kehityskeskusteluita ei ole tarpeeksi taikka niitä ei koeta merkityksellisiksi
- Poissaolot lisääntyvät
- Hiljainen tieto katoaa
- Työpaikanvaihto taikka ennenaikainen eläkkeelle lähtö
- Asiaton kohtelu työpaikalla, jolloin työtyytyväisyys laskee ja tulos heikkenee
- Työturvallisuus ja häiritsevien tekijöiden kuten melun ja fyysisen työn vaikutus työntekijään

KENTTÄ 3: MAHDOLLISUUDET

- Ala nähdään tärkeänä ja myönteisenä tulevaisuudessakin
- Alan kasvu
- Työntekijöiden hakeutuminen alalle
- Koulutusmahdollisuuksien järjestäminen
- Työterveyteen ja työntekijän hyvinvointiin panostaminen

KENTTÄ 4: UHAT

- Kilpailijan työpaikka koetaan houkuttuvampana
- Työntekijöitä poistuu alalta epäkohtien vuoksi
- Kommunikaatio heikkoa

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka työhyvinvointi koetaan Suomessa elintarvikealalla, mikä auttaa jaksamaan, miten merkityksellisenä näkee oman työnsä ja mikä on alan vetovoima tällä hetkellä.

Kyselytutkimuksia työhyvinvoinnista tehdään lukuisia monilta eri aloilta, joiden tarkoitus on selvittää työntekijöidensä hyvinvointia. Tämä on tärkeää, sillä työntekijä on työnantajalle tärkeä investointi, ja hyvinvoivan työntekijän työpanos heijastuu suoraan tehdyn työn laatuun ja tehokkuuteen.

Tällä tutkimuksella on haluttu tuottaa tuoretta ja luotettavaa tietoa työntekijöiden ajatuksista, ja hyvinvoinnista elintarviketeollisuudessa. Vaikka otos ei ole varsin laaja, antaa tämä silti hyvän poikkileikkauksen suomalaisesta työelämästä elintarvikealalla.

Aikaisempien työhyvinvoinnista tehtyjen tutkimusten, esimerkiksi työterveyslaitoksen julkaisemien ”Miten Suomi voi?” - tutkimuksen perusteella työhyvinvointi nähdään hyvänä taikka neutraalina, ja harvemmin kärsitään suoranaisesta työpahoinvoinnista (Työterveyslaitos, 2023). Samaisen kyselyn perusteella työhyvinvoinnissa on kuitenkin vuosien mittaan koettu laskua. Ja siitä syntyi opinnäytetyön ajatus lähteä selvittämään työn kirjoittajan opiskeleman alan työhyvinvointia. Tarkoituksena oli lähteä selvittämään juuri, miten työhyvinvointi koetaan elintarvikealalla tällä hetkellä, ja olisiko sitä mahdollista työpaikkakohtaisesti parantaa.

Kyselytutkimusten vastausten perusteella tulokset käyvät melko hyvin yhteen aikaisempien jo muiden instituutioiden tekemien kyselyiden tulosten kanssa. Työhön suhtaudutaan positiivisesti, eikä työpahoinvointia liiemmästi esiinny. Oli myös työn kirjoittajalle itselleen ilo huomata, että suurin osa kokee, että työpaikalla heihin suhtaudutaan hyvin sekä esimiehen että työtovereiden puolelta. Iso osa kumminkin koki ajatuksia työpaikan vaihdosta, joka on eräs huomionarvoinen seikka tulevaisuuden elintarvikealaa ajatellen.

Kyselyssä esiintyä myös huolestuttavia piirteitä juuri alanvaihtoa koskien. Usea vastaaja oli joko kyselyssä taikka sanallisesti ilmoittanut, että työpaikalla koetaan asiatonta kohtelua, ja tämä vaikuttaa myös työssäjaksamiseen. On koettu, että häiriökäytökselle ei ole

joko kyetty eikä haluttu tehdä tarpeeksi, ja tekijä on jäänyt ilman rangaistusta. Kyselyn perusteella tämä voi olla yksi mahdollisista tekijöistä, mitkä saavat aikaan voimakkaita ajatuksia alan vaihdosta, joka on huolestuttava ilmiö.

Tulosten perusteella epäasiallinen käytös on ilmiö, johon työpaikkojen on hyvä puuttua, ja tehdä voimakkaampia muutoksi epäasiallisen käytöksen torjumiseksi, ja näin ollen parantaa kaikkien työhyvinvointia. Niin kauan, kun on ihmisiä on myös konflikteja, ristiriitoja ja ryhmittymistä, mutta on varsinainen sääli, jos työntekijä ei saa työpaikallaan työrauhaa, ja joutuu kokemaan häirintää. Tämä on ilmiö, johon voidaan työpaikoilla puuttua esimiehen tasolla, mutta jokainen työntekijä voi omalla käytöksellään pitää huolen, että ketään ei kiussata, ja kaikkien on mukava tulla työpaikalle.

Työllä ei ollut varsinaista tilaajaa vaan se toteutettiin opinnäytetyön tekijän mielenkiinnon sekä tärkeäksi katsoman aiheen perusteella. Työtä voidaan mahdollisesti käyttää jatkossa hyväksi, kun halutaan selvittää työntekijöiden työhyvinvointia eri elintarviketeollisuuden aloilla.

Yleisesti ottaen ei kumminkaan tarvitse olla huolissaan elintarviketyöntekijöiden hyvinvoinnista. Suurin osa kokee työnsä miellyttäväksi ja haluaa pysyä alalla vielä jatkossakin. Epäkohtia on hyvä voida ja pitääkin tuoda esiin, jotta voidaan varmistaa, että suomalainen elintarviketeollisuus elää ja kukoistaa tulevaisuudessakin!

LÄHTEET

Alho, R. (16.5.2023). Julkaisut ja alustukset: Uusi tutkimus: Ulkomaalaiset työntekijät kiittelevät suomalaista työelämää – uran alku on kuitenkin monille vaikea. Saatavilla: <https://www.e2.fi/media/julkaisut-ja-alustukset/tst/tulevaisuuden-suomen-tekijat-julkaisu.pdf>

cvpohjat. (i.a.). Työelämätaidot 2023. Työelämätaitojen A-Ö. Saatavilla: <https://www.cvpohjat.fi/tyonhaku/tyoelamataidot>

Elintarvikeliitto (etl). (29.9.2023). Uutishuone: Työn kuormittavuutta kannattaa mitata. Saatavilla: <https://www.selry.fi/uutiset/tyon-kuormittavuutta-kannattaa-mitata/>

Elintarvikeliitto (etl). (i.a.). Tietoa ruoka-alasta. Saatavilla: <https://www.etl.fi/tietoa-ruoka-alasta/>

Hirsjärvi, S., Sinivuori, E., Remes, P., & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. (13 painos). Tammi 2007.

Hyrylä, L. (2018). Toimialaraportit. Juomien Suomi. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161171/TEMjul_41_2018_Juomien_Suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hyrylä, L. (2019). Toimialaraportit: Elintarviketeollisuus 365 päivää. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161910/TEM_2019_61.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hyrylä, L. (2021). Toimialaraportit. Leipomoala – paikallisesta kansainvälisyyteen. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163670/TEM_2021_5_T.pdf

Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa! : Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. (2. painos). Gummerus kirjapaino Oy.

Jabe, M. (2017). Erialaisten ihmisten johtaminen. Kauppakamari 2017. Saatavilla:

[https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/erilaisten-ihmisten-johtaminen-2017#kohta:Erialaisten\(\(20\)ihmisten\(\(20\)johtaminen](https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/erilaisten-ihmisten-johtaminen-2017#kohta:Erialaisten((20)ihmisten((20)johtaminen)

Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. (7 uud. painos). Helsingin kamari Oy.

Saatavilla: [https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)\)\(\(ad\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:Henkil((f6)st((f6))((ad)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja)

Juuti, P., & Vuorela, A. (2006). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 3. painos. WS Bookwell Oy.

Kauhanen, J. (2013). Henkilöstövoimavarojen johtaminen. (11 painos). Sanoma Pro. Saatavilla:

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:7.\(\(20\)Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)n\(\(20\)hankinta,\(\(20\)valinta\(\(20\)ja\(\(20\)sijoittaminen\(\(20\):Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)hankinta\(\(20\)/piste:b689](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/EAEBHXBTDG#kohta:7.((20)Henkil((f6)st((f6)n((20)hankinta,((20)valinta((20)ja((20)sijoittaminen((20):Henkil((f6)st((f6)hankinta((20)/piste:b689)

Kauhanen, J. (2016). Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Kauppakamari. Saatavilla: <https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana>

Koskinen, K. (2006). Johda yrityksesi osaamista – näkökulmia pk-yrityksille. 2. painos. Dark Oy.

Koskinen, S., Lundqvist, A., & Ristiluoma, N. (2011). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Saatavilla:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf

Kupias, P., & Salo, M. (2014). Mentorointi 4.0. Talentum media [2014]. Saatavilla:

[https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/CAEBEXCTEB#kohta:1.\(\(20\)Mentorointi\(\(20\)kehitt\(\(e4\)\)\(e4\):Mit\(\(e4\)\)\(\(20\)mentorointi\(\(20\)on?/piste:tqJ](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/CAEBEXCTEB#kohta:1.((20)Mentorointi((20)kehitt((e4))(e4):Mit((e4))((20)mentorointi((20)on?/piste:tqJ)

Lyly-Yrjänäinen, M. (15.3.2023). Työolobarometri 2022. Saatavilla: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manka, M. L. (2006). Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Karisto Oy.

Manka, M. L. (2007). Työrauhan julistus: miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Kirjapaja 2007.

Manka, M. L. (2023). Työhyvinvointi. Alma talent. Saatavilla: <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.libts.seamk.fi/teos/GAFBJXETEB>

Otala, L-M,. & Meklin, S. (2021). Ketterä oppiminen. 2, strategiasta käytäntöön. Kauppakamari [2021]. Saatavilla: https://seamk.finna.fi/Record/seamk_electronic.991297815405969?sid=4715998677

Ruokatieto. i.a. Ruokatietoa: Maito. Saatavilla: <https://ruokatieto.fi/ruokatietoa/suomalaiset-ruokaketjut/maito/>

Ruokatieto. i.a. Ruokatietoa: Tilalta kuluttajalle – liha. Saatavilla: <https://ruokatieto.fi/ruokatietoa/suomalaiset-ruokaketjut/liha/tilalta-kuluttajalle-liha/>

Siltala, J. (2007). Työelämän huonontumisen lyhyt historia, mukana uudet huononnukset. (Uud. laitos). Otavan Kirjapaino Oy.

Sutela, H. (17.12.2015). Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Tilastokeskus. Saatavilla: https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_003.html

Tamminen, N., & Solin, P. (2014). Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Juvenes Print. – Suomen yliopistopaino Oy. Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/115996/THL_OPA2014_032_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Terveystalo. (17.11.2021) Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Saatavilla: <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>

Turtio, T. (2017). Paha johtaminen. Helsingin seudun kauppakamari 2017. Saatavilla: [https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/paha-johtaminen-2017#kohta:\(\(20\)Paha\(\(20\)johtaminen](https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/paha-johtaminen-2017#kohta:((20)Paha((20)johtaminen)

Työelämään. (i.a.). Työn aloitus: Perehdytys. Saatavilla: <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>

Työhyvinvointi. (i.a.). Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Saatavilla: <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työsuojelu, (i.a.). Työolot. Koneet ja työvälineet. Saatavilla: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/koneet-ja-tyovalineet>

Työsuojelu. (i.a.). Työolot: Lämpöolot. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/lampoolot>

Työsuojelu. (i.a.). Työolot: Melu. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/melu>

Työsuojelu. (i.a.). Työolot: Tärinä. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/tarina>

Työterveyslaitos. (13.9.2023). Miten Suomi voi? -tutkimus. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työterveyslaitos. (i.a.). Oppimateriaalit. 1.1 Työhyvinvointi. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (i.a.). Teemat: Elintavat ja työhyvinvointi. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. (i.a.). Teemat: Työhyvinvointi ja työkyky. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>

Työturvallisuuskeskus (ttk). (i.a.). Työturvallisuus: Elintarvikeala. Saatavilla: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/elintarvikeala/>

Työturvallisuuskeskus, (2020). Turvallinen ja tuottava tuotantoympäristö teollisuudessa – ergonomiaa suunnittelema. Pekan Offset Oy. Saatavilla: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Turvallinen-ja-tuottava-tuotantoymparisto-teollisuudessa.pdf>

Uusitalo-Arola, L. Tuisku, K. & Rossi, H. (18.8.2022). Terveyskirjasto. Työuupumus (burnout). Saatavilla: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemisesta melusta aiheutuville vaaroilta 26.1.2006/85. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060085>

Viitala, R. (2004). Henkilöstöjohtaminen. (4. tark. painos). Edita Prima Oy.

Viitala, R. (2005). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. (2005). Tutki ja Kehitä. Talentum 2005.

Zappala, S. (15.3.2022.). Working Remotely During the COVID-19 Pandemic: Work-Related Psychosocial Factors, Work Satisfaction, and Job Performance Among Russian Employees. National library of medicine. Saatavilla: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9845003/>

LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvointi & työssäjaksaminen – kysely

Liite 2. SWOT-taulukko

Liite 1. Työhyvinvointi & työssäjaksaminen - kysely**Työhyvinvointi elintarvikealalla**

- Kyselyn tarkoitus on selvittää työntekijöiden hyvinvointia elintarvikealan töissä. Kysely on jaettu eri osaluokkiin, jotka kaikki kuvastavat työhyvinvoinnin eri osia. Ensimmäisellä sivulla on peruskysymykset liittyen ikään, sukupuoleen yms. Toisella, kolmannella ja neljännellä sivulla on kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin yleisesti. Viidennellä sivulla on kysymyksiä liittyen elintarvikealaan, sen mahdollisiin vaaratekijöihin ja kuinka se voisi vaikuttaa työhyvinvointiin. Viimeisellä sivulla on avoin kysymys liittyen siihen miten työhyvinvointia voisi kehittää omalla työpaikallasi.

**Vastaisitko kyselyyn noin viikon sisällä.
Kiitos vastuksesta ja osallisuudesta kyselyyn!**

VASTUUALUE

- Hallinto
- HR / Henkilöstö
- Markkinointi ja viestintä
- Talous ja rahoitus
- Myynti
- Asiakaspalvelu
- Konsultointi ja suunnittelu
- IT ja tuotekehitys
- Tutkimus
- Projektityö
- Koulutus
- Tuotanto
- Muu, mikä?

Ikä

- 18-29
- 30-49
- 50-64
- 65->

Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua sanoa

Koulutustausta

- Yliopisto/ammattikorkea
- Lukio/ammattikoulu
- Opistotasoinen koulutus
- Peruskoulu, kansakoulu
- Ei mikään näistä

Oletko

- Vakituinen työntekijä
- Osa-aikainen
- Työharjoittelu
- Oppisopimus
- Kausityö
- Opiskelija
- Muu

Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

Miten koet työhyvinvointisi tällä hetkellä?

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- En osaa sanoa
- Huono
- Erittäin huono

Nautin työstäni

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tunnen että työlläni on merkitystä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tunnen olevani osa työyhteisöä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Fyysinen jaksamiseni töissä on hyvä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Psyykinen jaksamiseni töissä on hyvä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikallani arvostetaan nuoria henkilöitä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikallani arvostetaan ikääntyneitä henkilöitä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kohdellaan työpaikallani hyvin

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Töihin meno ahdistaa

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Ajattelen työpaikan vaihtoa

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikallani koetaan kiusaamista tai epäsiällistä kohtelua

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen perehdytyksen olleen riittävä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Esimieheni kuuntelevat ja arvostavat minua

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikkani rekrytoi osaavaa sekä motivoitunutta väkeä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen että kehityskeskusteluja on tarpeeksi ja että niillä on merkitystä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Koen että koulutuksia on tarpeeksi ja niistä on hyötyä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tahdon ylläpitää omaa kokemustani ja osaamistani

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Alaistaitoni ovat

- Erittäin hyvät
- Hyvät
- En osaa sanoa
- Huonot
- Erittäin huonot

Millä elintarviketeollisuuden alalla työskentelet tai olet työskennellyt?

- Lihateollisuus
- Meijeriteollisuus
- Viljateollisuus
- Valmisruoka
- Muu

Koen että elintarvikealan työni on tärkeää tulevaisuudessa

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työturvallisuus on huomioitu hyvin työpaikallani

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Työpaikallani toimitaan vastuullisesti

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Altistutko työssäsi millekään näistä

- Melu
- Tärinä
- Lämpötila (kylmä/kuuma)
- Koneiden liikkuvat osat
- Säteily
- Fyysinen työ
- Muu, mikä _____

- Ei mikään näistä
- En työskentele/ole työskennellyt teollisuudessa

Jos vastasit edelliseen kohtaan kyllä, vaikuttaako tämä työviihtyvyyteesi? (Muussa tapauksessa voit hypätä tämän kohdan yli)

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Näen itseni elintarvikealalla vielä seuraavan viiden vuoden päästä

- Täysin samaa mieltä
- Samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Muuttaisitko mitään työpaikallasi? (Kehitysehdotuksia yms.)

Liite 2. SWOT-taulukko

Hyvää

- Työstä nautitaan
- Mukava työporukka
- Huolehditaan fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta
- Työpaikalla osaajia useista taustoista ja monipuolista kokemusta
- Ala koetaan tärkeänä

Huonoa

- Alan vetovoiman hiipuminen
- Epäkohtiin ei kyetä taikka haluta puuttua
- Kehityskeskusteluja taikka aikaa esimiehen kanssa liian vähän
- Työturvallisuuteen panostaminen
- Työssä uuvutaan tai ajatellaan työpaikan vaihtoa

Mahdollisuudet

- Ala nähdään tärkeänä ja myönteisenä tulevaisuudessakin
- Alan kasvu
- Työntekijöiden työterveyteen panostaminen
- Koulutusmahdollisuuksien järjestäminen
- Työterveyteen ja työntekijän hyvinvointiin panostaminen

Uhat

- Kilpailijan työpaikka koetaan houkuttelevampana
- Heikko kommunikaatio
- Työntekijöitä poistuu työpaikoilla koettujen epäkohtien vuoksi