

HKScan Finland Oy - tavoitteena savuton työpaikka vuonna 2015

Minea Leva

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2014



Liiketalouden koulutusohjelma

<p>Tekijä tai tekijät Minea Leva</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2011</p>
<p>Raportin nimi HKScan Finland Oy - tavoitteena savuton työpaikka vuonna 2015</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 75+15</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Christina Karlia-Palomäki</p>	
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimenksiantona HKScan Finland Oy:lle kevään 2014 aikana. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada luotettavaa tietoa HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskentelevien toimihenkilöiden tupakointitottumuksia sekä heidän asenteista savuton työpaikka –hanketta kohtaan.</p> <p>Työn teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään tupakoinnista aiheutuvia haittoja terveydelle sekä tupakoinnista syntyviä kuluja niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Viitekehys käsittelee lisäksi muun muassa suomalaisten tupakointitottumuksia, savutonta työpaikkaa koskevaa lainsäädäntöä ja savuttoman työpaikan kriteereitä. Opinnäytetyön empiirinen osa koostui kvantitatiivisesta tutkimuksesta sekä asiantuntija haastatteluista.</p> <p>Kvantitatiivinen tutkimus lähetettiin HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskenteleville toimihenkilöille sähköisenä Webropol-kyselynä maaliskuussa 2014. Kysely lähetettiin 496 toimihenkilölle ja siihen vastasi 293 toimihenkilöä. Vastausprosentti oli 59,1%. Webropol –aineistonkeruujärjestelmän avulla saatiin kerättyä helposti ja nopeasti nimettömiä vastuksia suurelta joukolta ihmisiä.</p> <p>Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että suurin osa toimihenkilöistä ei tupakoi tai käytä muita tupakkatuotteita. Toimihenkilöistä suurin osa oli myös savuton työpaikka –hankkeen kannalla. Heidän mielestä savuton työpaikka –hanke on hyvä asia, sillä se edistää muun muassa työntekijöiden terveyttä ja nostaa elintarvikealalla toimivan yrityksen imagoa. Savuton työpaikka –hanketta vastustaneet henkilöt perustelivat kantansa muun muassa sillä, että pakkokeinojen avulla tupakointia ei saada yrityksessä loppumaan.</p>	
<p>Asiasanat tupakointi, tupakointitottumukset, savuton työpaikka</p>	

<p>Authors Minea Leva</p>	<p>Group or year of entry 2011</p>
<p>The title of thesis HKScan Finland Oy – purpose of Smoke-free Workplace in the year of 2015</p>	<p>Number of pages and appendices 75+15</p>
<p>Supervisor(s) Christina Karlia-Palomäki</p>	
<p>This Bachelor's thesis has been done during spring of 2014 on the behalf of HKScan Finland Oy. The purpose of the thesis was to get information about HKScan Finland's officials' smoking habits and their attitudes to the project of Smoke-free Workplace.</p> <p>The thesis consists of a theory section and an empirical section. Theory section deals with not only the harms of smoking to the health, expenses which cause to the employer and his employees but also Finnish people's smoking habits, legislations and criterias of the Smoke-free Workplace. The empirical part focuses on the quantitative survey and interviewes of the experts.</p> <p>The questionnaire was sent to HKScan Finland's officials in March 2014. 496 questionnaires were sent and 293 questionnaires were returned, which resulted in a response rate of 59.1 percent. Survey was made with the help of Webropol online survey and analysis software. Webropol software is an easy way to get fast anonymous informations from the group of people.</p> <p>The survey and interviews of experts showed that most of the officials neither smoke nor use other smoking products. Most of the officials supported Smoke-free Workplace project. According to them, Smoke-free Workplace is a good idea because it improves employees' health and raises the image of this food company. Officials, who did not support Smoke-free Workplace project, said that, with coercion HKScan Finland will neither get succeed nor bring the end to the employees' smoking habits.</p>	
<p>Key words smoking, smoking habits, Smoke-free Workplace</p>	

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite.....	3
1.2	HKScan Finland Oy:n ja HKScan konsernin esittely	4
2	Tupakka ja tupakkatuotteet.....	7
2.1	Tupakoinnin vaikutus terveyteen.....	7
2.2	Tupakkapolitiikka ja tupakointitottumukset Suomessa.....	9
2.3	Tupakoinnista aiheutuvat kulut työnantajalle	12
2.4	Tupakoinnin lopettaminen	13
2.5	Tupakoinnin tulevaisuus Suomessa ja maailmalla.....	16
3	Savuton työpaikka.....	19
3.1	Työpaikan savuttomuutta säätelevä lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö	20
3.2	Savuttomuuden edistäminen työpaikoilla.....	23
3.3	Savuttoman työpaikan seitsemän kriteeriä	25
3.4	Savuton työpaikka – työryhmän tehtävät	26
3.5	Viestintä koskien savutonta työpaikkaa	28
3.6	Työntekijöiden suhtautuminen savuton työpaikka -hankkeeseen	30
4	Viitekehyksen yhteenveto	32
5	Tutkimuksen toteutus	34
5.1	Tutkimusmenetelmät ja työn rajaus	34
5.2	Kyselylomakkeen rakenne	35
5.3	Aineiston kerääminen ja analysointimenetelmät	36
6	Tutkimustulokset	38
6.1	Taustatiedot	38
6.2	Tupakointi ja muiden tupakkatuotteiden käyttö	40
6.3	Tupakointi työ- ja vapaa-ajalla	43
6.4	Tupakoinnin lopettaminen	46
6.5	Toimihenkilöiden suhtautuminen savuttomaan työpaikkaan.....	50
7	Pohdinta.....	56
7.1	Tutkimuksen arviointi	56
7.2	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	58
7.3	Jatkotutkimusehdotukset	65

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	66
Lähteet	69
Liitteet	76
Liite 1. Kyselylomake	76
Liite 2. Kysymyksen 11 avoimet vastaukset	80
Liite 3. Mervi Haran haastattelukysymykset	84
Liite 4. Työterveyslääkärin haastattelukysymykset.....	85
Liite 5. Työturvallisuuspäällikön haastattelukysymykset.....	86
Liite 6. Tehtaan johtajan haastattelukysymykset.....	87
Liite 7. Tilastollisten merkitsevyyksien etsinnän tuloksia	88
Liite 8. Opinnäytetyöprosessin eteneminen	89

1 Johdanto

Henkilöstövoimavarojen johtamiseen liittyy vahvasti organisaation työvoiman hankinta, motivointi, ylläpito, palkitseminen ja kehittäminen. Jokaisen organisaation pitäisi muun muassa kannustaa ja motivoida työntekijöitä hyviin työsuorituksiin, kehittää heitä sekä ylläpitää heidän työkykään, jotta he jaksaisivat ponnistella nyt ja tulevaisuudessa hyvien työsuoritusten eteen. (Kauhanen 2010, 16.) Vuonna 2012 tehdyn Työ ja terveys – tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat, että organisaation johto on yhä enenevässä määrin kiinnostunut henkilöstön hyvinvoinnista (Kauppinen & Mattila-Holappa 2013, 214).

Organisaation yksi kehittämiskohde voi olla esimerkiksi työyhteisön ja sen jäsenten työhyvinvoinnin parantaminen (Kauhanen 2010, 29). Henkiöstön työhyvinvointia voidaan tukea esimerkiksi kehittämällä työyhteisöä kohti päihteetöntä ja savutonta työpaikkaa (Suonsivu 2011, 67). Kauppinen ja Mattila-Holapan (2013, 127) mukaan tällaisen kehittämistoiminnan onnistumisen takaavat johdon sitoutuminen toimintaan, eri toimijoiden osallistaminen ja kehittämisprojektista vastuussa olevien henkilöiden sekä esimiesten aktiivisuus. Esimiesten rooli tällaisessa tilanteessa on yleensä varmistaa, että projekti toteutetaan suunnitelmien mukaan. (Kauppinen & Mattila-Holappa 2013, 127.)

Jokainen ihminen kantaa itse vastuun omista elämäntavoistaan sekä niiden terveellisyydestä. Työpaikoilla voidaan kuitenkin tukea henkilöstön terveellisiä elämäntapoja ja luoda terveydelle edullisten valintojen tekemiseen kannustavia toimintatapoja. (Ahtela 2011, 12.) Työntekijöiden terveyden, jaksamisen sekä työhyvinvoinnin kannalta on erittäin tärkeää, että yrityksissä edistetään savuttomuutta ja tuetaan tupakoinnin lopettamista haluavia työntekijöitä. Savuton työpaikka on koko työyhteisön etu. Kun päätös savuttomuudesta tehdään yhdessä tupakan polton lopettamista tukevan toiminnan kanssa, niin se osoittaa, että työnantaja on tasapuolisesti kiinnostunut henkilöstönsä terveydestä. (Hara 2009, 2, 16.)

Tämä opinnäytetyö on tehty toimenksiantona HKScan Finland Oy: lle. Yrityksen tavoitteena on olla savuton työpaikka vuonna 2015. Yritys uskoo, että sen julistautumi-

nen savuttomaksi työpaikaksi voi parantaa elintarvikealalla toimivan yrityksen imagoa ja työntajamielikuvaa. Lisäksi savuton työpaikka – hanke on henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeä asia. Opinnäytetyön teorettisessa viitekehyksessä paneudutaan muun muassa tupakoinnin aiheuttamiin terveyshaittoihin ja kuluihin niin työntajalle kuin työntekijällekkin. Teorettinen viitekehys käsittelee myös savuton työpaikka – hankkeen suunnittelua, toteutusta ja savuttoman työpaikan kriteereitä. Viitekehyksessä on lisäksi lausuntoja Suomen ASH ry:n (Action on Smoking and Health) toiminnanjohtajan Mervi Haran haastattelusta (liite 3). Opinnäytetyön empiirisessä osassa kartoitetaan HKScan Finland Oy: n palveluksessa työskentelevien toimihenkilöiden tupakointitottumuksia ja asenteita savuton työpaikka – hanketta kohtaan. Empiirinen osa sisältää myös muutamia asiantuntija haastatteluja. Tutkimuksen jälkeen HKScan Finlandin henkilöstöhallinto saa tiedon toimihenkilöiden tupakointitottumuksista ja asenteista savutonta työpaikkaa kohtaan. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää tulevaisuudessa, kun HKScan Finland käynnistää savuton työpaikka -hankkeen. Tämä opinnäytetyö toimii silloin pohjana ja tietolähteenä alkavalle hankkeelle. Tutkimuksen avulla saadut tiedot auttavat HKScan Finlandia muun muassa savuton työpaikka hankkeen suunnittelussa ja sen markkinoinnissa henkilöstölle. Lisäksi tutkimus antaa suuntaa mahdollisen muutosvastarinnan suuruudesta, jonka savuton työpaikka – hanke voi aiheuttaa. Mikäli hanke toteutetaan onnistuneesti HKScan Finlandilla, voidaan savuton työpaikka ideaa viedä eteenpäin myös muihin HKScan konsernin yrityksiin.

Opinnäytetyöntekijä on tehnyt HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa opiskeluaikana useita projekteja sekä harjoitustehtäviä, joissa on käytetty HKScan Finlandia esimerkkinä. Kohdeyritys on opinnäytetyöntekijälle entuudestaan tuttu ja yritystä oli tästä johtuen helppo lähestyä. Idea opinnäytetyön aiheesta tuli HKScan Oy: n palveluksessa HRM Managerina työskentelevältä Susanna Haapakoskelta. Aihe on ajankohtainen erityisesti toimeksiantajan kannalta, sillä HKScan Finlandin pitkántähtäimen tavoitteena on olla vuonna 2015 savuton työpaikka. Opinnäytetyön tekijää aihe kiinnostaa, sillä hän kannattaa itse savutonta ja terveellistä elämäntapaa. Savuton työpaikka –hankkeet ovat melko uusi asia yrityksissä, joten aihetta on opinnäytetyöntekijän mielestä mielenkiintoista tutkia.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on saada luotettavaa tietoa HKScan Finland Oy: n palveluksessa työskentelevien toimihenkilöiden tupakointitottumuksista ja heidän asenteista savuton työpaikka – hanketta kohtaan. HKScan Finlandilla ei ole tällä hetkellä olemassa tietoa siitä, kuinka moni heidän palveluksessaan työskentelevistä työntekijöistä tupakoi tai käyttää muita tupakkatuotteita. Yrityksellä ei ole myöskään käsitystä siitä, mitä heidän henkilöstönsä ajattelee savuton työpaikka – hankkeesta.

Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään, kuinka moni toimihenkilöstä tupakoi, missä määrin he tupakoivat ja millaisissa tilanteissa he tupakoivat työpäivän aikana. Lisäksi tutkimuksen avulla selvitetään kaipaavatko toimihenkilöt tupakoinnin lopettamiseen tukea ja mitkä tupakoinnin lopettamista tukevat tukimuodot olisivat tupakoiville henkilöille mieluisimpia. Tutkimus kartoittaa myös HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskentelevien toimihenkilöiden asenteita savuton työpaikka –hanketta kohtaan.

Tutkimuksen pääongelma on, millaiset ovat HKScan Finland Oy: n toimihenkilöiden tupakointitottumukset. Tutkimuksen alaongelmat on esitelty peittomatriisissa (taulukko 1). Peittomatriisi todistaa tutkimuksen pätevyyttä ja siitä näkee miten teorettinen viitekehys linkittyy empiriaan sekä tutkimuslomakkeeseen. Tutkimuksen pääongelmaan ja alaongelmiin etsitään vastuksia yrityksen toimihenkilöille tehdyn kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla. Tutkimusongelmia käsitellään myös opinnäytetyön teorettisessa viitekehyksessä.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Tutkimusongelma	Viitekehys	Tulokset	Tutkimuslomake
Kuinka moni toimihenkilöistä tupakoi tai käyttää muita tupakkatuotteita?	2.2	6.2	k4
Kuinka paljon toimihenkilöt tupakoivat tai käyttävät tupakkatuotteita?	2.2	6.2	k5-k6
Millaisissa työelämän tilanteissa toimihenkilöt tupakoivat tai käyttävät tupakkatuotteita?	2.2	6.3	k7
Miten motivoituneita tupakoivat toimihenkilöt ovat lopettamaan tupakoinnin?	2.4	6.4	k8-k9
Millaista tukea tupakoiva toimihenkilö haluaisi tupakoinnin lopettamiseen?	2.4	6.4	k10
Miten toimihenkilöt suhtautuvat savuttomaan työpaikkaan?	3.6	6.5	k11

1.2 HKScan Finland Oy:n ja HKScan konsernin esittely

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on HKScan Finland Oy, joka kuuluu HKScan-konserniin. HKScan Finland vastaa konsernin liiketoiminnasta Suomessa. HKScan Oy on yksi Pohjois-Euroopan johtavia ruokayhtiöitä ja sen kotimarkkinoihin kuuluvat Suomi, Ruotsi, Tanska, Baltia ja Puola. HKScan valmistaa, myy sekä markkinoi sian- ja naudanlihaa, siipikarjatuotteita, lihavalmisteita ja valmisruokia vähittäiskauppa-, Food Service-, teollisuus- ja vientisektoreille. HKScanilla on monia vahvoja tuotemerkkejä Pohjois-Euroopassa, joita ovat esimerkiksi HK, Kariniemen, Tamminen, Scan ja Soko-

low. (HKScan Oyj 2012, 10.) Konsernin liikevaihto oli vuonna 2013 2 478,6 miljoonaa euroa ja konsernin palveluksessa työskenteli viime vuonna keskimäärin 7698 henkilöä. Tästä luvusta on jätetty pois Sokolow-konserniin palveluksessa työskentelevät 6458 henkilöä. (HKScan Oyj 2013, 1, 44.)

HKScan konserniin kuuluva HKScan Finland Oy valmistaa ja markkinoi lihaa, liha-valmisteita sekä valmisruokia Suomessa. Yrityksen laajaan valikoimaan lukeutuu muun muassa kuluttajakäyttöön lihaa, makkaroita, leikkeleitä ja valmiita ruoka-annoksia. Kotimaan tuotannon lisäksi HKScan Finland harjoittaa lihan vientiä ulkomaille. Tärkeimmät vientimaat ovat Venäjä, Japani, Korea, Baltian maat sekä Yhdysvallat. (HKScan Oyj 2009b.) HKScan Finlandin liikevaihto vuonna 2013 oli 804,1 miljoonaa euroa. Yrityksen palveluksessa työskenteli vuonna 2013 keskimäärin 2685 henkilöä (HKScan Oyj 2013, 39, 44.)

HKScan konsernin perustehtävä kiteytyy sanoihin ”enemmän kuin lihaa”. Konsernin tehtävä on tarjota brändiarvoa, palvelua, asiantuntijuutta, innovaatioita sekä kumpuuta jokaiselle sidosryhmälle, läpi koko arvoketjun – aina lihantuottajalta, kuluttajille ja omistajille asti. Konsernin liiketoiminta kasvattaa koko liha- ja elintarvikealan lisäarvoa. HKScanin vastuullisesti valmistetut lihatuotteet ja asiantuntevat palvelut ovat enemmän kuin osiensa summa – enemmän kuin lihaa. Konsernin visio on olla vastuullinen esikuva koko liha-alalle. (HKScan Oyj 2012, 9.) HKScan uusi brändilupauksensa ja missionsa vuonna 2013. HKScanin uusi lupaus on *the Nordic meat experts*. Tämä lupaus kertoo, että konserni sitoutuu olemaan liha-alan vankka, pohjoismainen asiantuntija. (HKScan Oyj 2013, 3.)

HKScan konsernin arvot ovat trust, team ja improve. Ensimmäinen arvo, trust, viestii HKScanin luotettavuudesta sekä siitä, että he luovat maistuvia elämyksiä. HKScan toimii vastuullisesti sekä avoimesti. Toinen arvo on team, joka kertoo, että konsernissa toimitaan tiiminä niin konserninlaajuisesti että paikallisestikin, jotta asiakkaiden sekä kuluttajien odotukset voidaan ylittää. Avoin viestintä sekä aktiivinen ote ovat avainasemassa parhaiden tulosten saavuttamisessa. Kolmas arvo on improve, joka kertoo, että HKScanin henkilöstö parantaa suorituksiaan joka päivä ja he haluavat oppia uutta. Menestys varmistetaan olemalla aina yhden askeleen edellä. (HKScan Oyj 2009a.)

Konsernin arvoista etenkin trust ilmenee muun muassa HKScanin panostaessa korkealaatuisiin ja ravitsemuksellisesti tasapainoisiin tuotteisiin (HKScan Oyj 2012, 16). Yhtiö edisti vuonna 2011 terveellisiä elämäntapoja kehittämällä terveellisempiä tuotteita sisältäviä tuotesarjoja, joista esimerkinä toimii Rypsiporsas®. Entistä terveellisemmät lihatuotteet perustuvat monien vuosien tutkimusten tuloksiin, joiden mukaan porsaan rasvakoostumukseen pystytään vaikuttamaan muuttamalla porsaiden ruokintaa. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos palkitsi Suomessa HKScanin kansanterveyspalkinnolla suolan ja tyydyttyneen rasvan vähentämisestä Rypsiporsas® tuotesarjan lanseerauksen jälkeen. (Puro & Åberg 2013, 43.) Konsernissa sosiaalinen vastuullisuus näkyy kuluttajille tarjottavien terveellisempien lihatuotteiden lisäksi myös henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa. Henkilöstön hyvinvointia tuetaan konsernin jokaisella markkina-alueella erilaisten kehitysohjelmien avulla. Esimerkiksi Tanskassa työntekijät osallistuivat kansalliseen terveysprojektiin ja jokaiselle työntekijälle tehtiin perusteelliset terveystarkastukset. (HKScan Oyj 2012, 15-16.)

2 Tupakka ja tupakkatuotteet

Tupakka on yksivuotinen lehtevä kasvi, joka on kotoisin Keski-Amerikasta. Tupakkakasveja on yhteensä 12 eri lajia, mutta tunnetuimmat niistä ovat *nicotiano tabacum* ja *nicotiana rustica*. (Lahtinen 2007, 9.) Tupakka vaikuttaa ihmiseen monin eri tavoin. Tupakka voi muun muassa tuottaa ihmiselle mielihyvää, rentouttaa, rauhoittaa ja vähentää tuskaisuutta. Ihmiselle voi syntyä helpotuksen tunne tupakoinnin jälkeen, kun tupakan vieroitusoireet väistyvät. (THL 2014b.)

Tupakkalaissa (693/1976) tupakalla tarkoitetaan sellaista tuotetta, joka on valmistettu *nicotiana* tupakkakasvista ja se sisältää kasvin lehdistä, varsista ja rungoista tehtyä nautintoainetta. Tupakkatuote on taas joko kokonaan tai osittain tupakasta valmistettu tuote jota poltetaan, käytetään suussa, vedetään sieraimiin, imeskellään tai pureskellaan. Tupakan vastineella taas tarkoitetaan tuotetta joka käyttötarkoitukseltaan vastaa tupakkaa, mutta ei sisällä tätä nautintoainetta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan tupakan vastineita voivat olla esimerkiksi sähkösavukkeet, yrttisavukkeet tai vesipiippu-tupakat, jotka eivät kuitenkaan sisällä tupakkakasvia (THL 2014a.)

Tupakka ja muut nikotiinia sisältävät tuotteet ovat kaikkein myrkyllisimpiä kuluttajamarkkinoilla myytäviä tuotteita. Tupakkatuotteet sisältävät nikotiinia, joka on erittäin vaarallinen kemikaali ja synnyttää nopeasti riippuvuuden sekä aiheuttaa jo pieninä pitoisuuksina erilaisia haittoja ihmisen elimistössä. Yleisimmät sekä kaikkien vaarallisimmat nikotiinin annostelutavat ihmisille ovat savukkeiden, piipun ja vesipiipun polttaminen sekä suunuuskan käyttö. Mikäli tupakkatuotteet tuotaisiin nykypäivänä markkinoille uusina tuotteina, kieltäisivät ihmisten terveyden suojelun ja kuluttajasuojan oikeudelliset periaatteet sekä säännöt niiden valmistuksen ja myynnin kokonaan. (Hara & Simonen 2013, 3.)

2.1 Tupakoinnin vaikutus terveyteen

Tupakan savu sisältää yli 4000 erilaista myrkyllistä kemikaalia, joista tunnetuimpia ovat häkä, nikotiini ja terva. Tupakan ja tupakkatuotteiden sisältämät myrkylliset kemikaalit

vaikuttavat ihmisen elimistöön kokonaisvaltaisesti. Tupakointi heikentää muun muassa tupakoivan henkilön yleiskuntoa merkittävästi ja moninkertaistaa riskin sairastua moniin vakaviin sairauksiin. (Tupakkaverkko, 2014.) Väestömme suurin yksittäinen terveysriski onkin tällä hetkellä tupakointi (Hara & Simonen 2013, 3). Tupakoinnin aiheuttamiin terveydellisiin ongelmiin kuolee Suomessa joka vuosi noin 5000 ihmistä. Tästä ihmisjoukosta puolet on iältään 35–69-vuotiaita. Tupakoinnin voidaan siis katsoa vaikuttavan myös työikäisten väestössä vähentäen työntekijöiden terveitä elinvuosia. Työpaikalla ja työaikana tupakoivat työntekijät sekä tupakansavulle altistuvat työntekijät vähentävät työn tuottavuutta, lisäävät sairauspoissaoloja ja työtapaturmia. (Helma, Ollila & Sandström 2010, 27.)

Tupakointi on merkittävin hengityssairauksien aiheuttaja. Yleisin hengityssairaus on astma, jota sairastaa noin kuusi prosenttia koko Suomen väestöstä. Passiivinen tupakointi voi myös aiheuttaa hengitysoireita ja laukaista astmakohtauksen. Tupakoinnin on myös todettu aiheuttavan eriasteista keuhkohtaumaa ja keuhkosityöpää. Tupakointi on syynä 90 %:ssa kaikista keuhkohtauma- ja keuhkosityöpätapauksissa. (Helma ym. 2010, 27.) Maailman terveysjärjestö WHO varoitti vuoden 2014 alussa syöpätautien yleistymisestä. Syöpien hyökyaalto pyyhkäisee lähivuosien aikana koko maailman yli. Syöpätautien yleistymisen syynä voidaan pitää terveydelle haitallisia elintapoja. Tautien kehittymistä voi jokainen ihminen vähentää tehokkaasti muuttamalla elintapojaan, kuten lopettamalla tupakoinnin ja välttämällä liiallista auringonpalvontaa. (Gertsch 2014.)

Työntekijöiden tupakointiin liittyy usein muiden epäterveellisten elämäntapojen kasautuminen. Länsimaissa tämän hetken johtava kuolinsyy on sydän- ja verisuonitaudit. Maailman terveysjärjestö WHO on arvioinut, että jopa 50 % tautien aiheuttamista kuolemista sekä työkyvyttömyydestä olisi mahdollista välttää kiinnittämällä huomioita ja vaikuttamalla pahimpiin riskitekijöihin. Tunnetuimpia riskitekijöitä sydän- ja verisuonitauksille ovat muun muassa tupakointi, korkea verenpaine, ylipaino ja liikunnan puute. (Suonsivu 2011, 23.)

Tupakointi on liiallisen auringonvalon ohella yksi merkittävimmistä ihmisen ihon enenaikaisen vanhenemisen aiheuttajista. Säännöllisen tupakoinnin lisäksi myös passiivinen tupakointi vanhentaa ihoa. Tupakoinnin on tutkittu heikentävän ihon pintaverenkier-

toa. Lisäksi ihon elastisuuden komponentit sekä kimmoisuus vähenee ja tästä johtuen ihmisen iho rypistyy. Tupakoivien henkilöiden ihon ikä arvioidaan yleensä noin 10 vuotta vanhemmaksi kuin tupakoimattomilla henkilöillä. (Itä-Suomen yliopisto 2014.)

Hammaslääkärit näkevät työssään tupakoinnin aiheuttamat muutokset selvästi. Tupakoivilla asiakkailla hampaat, valkoiset paikat, kieli ja limakalvot värjäytyvät. Tupakoivien henkilöiden hengitys on tavallisesti pahanhajuinen ja heidän makuaisti on heikentynyt. Lisäksi tupakoivilla henkilöillä esiintyy tupakoimattomia asiakkaita useammin ientulehduksia ja vaaleita läiskiä, jotka voivat myöhemmin kehittyä syövän esiasteiksi. Hammaslääkärien mukaan nuuskan käytöllä on samanlaiset haittavaikutukset suun ja hampaiden terveyteen kuin tupakan polttamisella. (Suomen Hammaslääkäriliitto 2005.)

Kaikkien edellä mainittujen terveyshaittojen lisäksi tupakoinnilla ja tupakkatuotteiden käytöllä on runsaasti muita ikäviä seurauksia. Tupakoinnin seurauksena voi esimerkiksi tupakoivan henkilön hämäränäkö heikentyä, psyykkisten häiriöiden riski kasvaa, lääkkeiden vaikutus muuttua, naisen hedelmällisyys heikentyä, fyysinen suorituskyky laskea sekä hajuaisti heikentyä. (Tupakkaverkko 2014.)

2.2 Tupakkapolitiikka ja tupakointitottumukset Suomessa

Tupakkapolitiikkaan kuuluu Suomessa useampi toistaan tukeva toimenpide. Erilaisia Suomen tupakkapolitiikkaan liittyviä toimenpiteitä esitellään tässä kappaleessa. Tupakkapolitiikkaan liittyvistä toimenpiteistä koostuu Suomen tupakkapolitiikan kokonaisuus. (Jääskeläinen 2011, 10.) Tupakkapolitiikkaa ja sen tuloksia on seurattu sekä dokumentoitu tarkasti useiden vuosikymmenten ajan. Tietoa tupakan terveydellisistä haitoista levitettiin tehokkaasti jo 1950- ja 1960-luvuilta lähtien. 1970-luvulla alettiin valmistella tupakkaa koskevaa lainsäädäntöä. Tupakkalaki säädettiin Suomessa vuonna 1976. Seuraavilla vuosikymmenillä huomattiin passiivisen tupakoinnin haitat sekä sosiaaliset haitat, kuten tupakansavun haju ja ärsyttävyys. (Ståhl & Rimpelä 2010, 68.) Tupakkalakia muutettiin vuonna 1995. Uudet rajoitukset koskivat tupakointia työpaikoilla. Tupakointi oli lakimuutoksen jälkeen sallittua työpaikoilla vain erillisessä tupakointitilassa. (Jääskeläinen 2011, 5.) 2000-luvulle siirryttäessä tupakkatuotteiden markkinointia ja saata-

vuotta rajoitettiin (Ståhl & Rimpelä 2010, 68). Yksi merkittävimmistä tupakkalakiin kohdistuvista muutoksista tehtiin vuonna 2010. Kyseisenä vuonna lain tavoitteeksi asetettiin tupakkatuotteiden käytön loppuminen kokonaan vuoteen 2040 mennessä. (Heloma, Ollila, Danielsson, Sandström & Vakkuri 2012, 32.) Koko Suomi saadaan savuttomaksi tavoiteaikaan mennessä, mikäli tupakointi vähenee noin 10 prosenttia vuosittain (Savuton Suomi 2040 2013c).

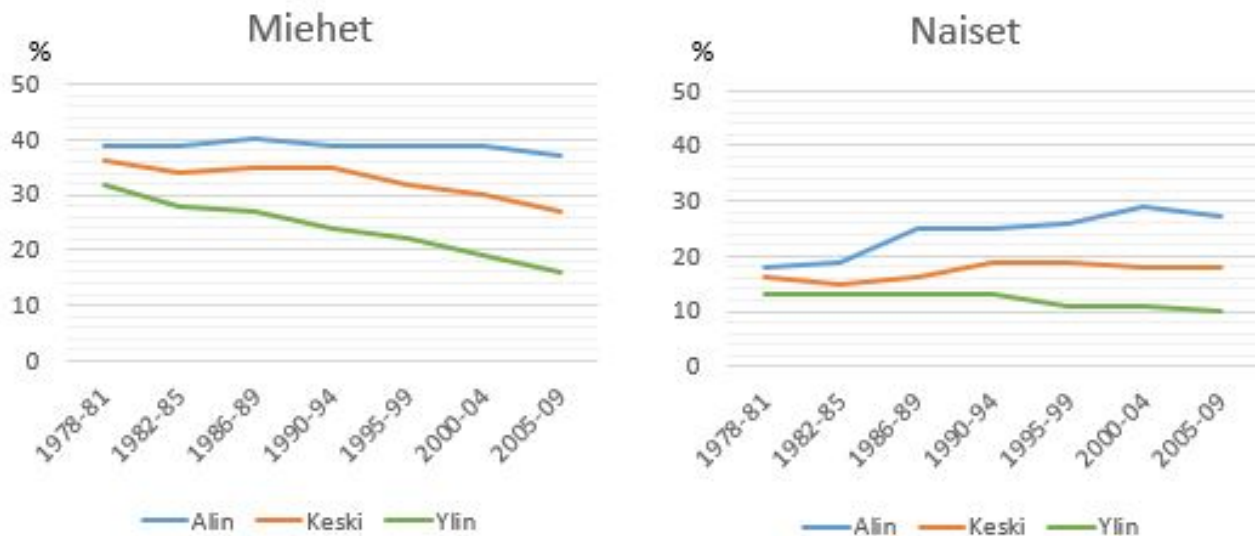
Savuton Suomi 2040 – hanke sai alkunsa vuonna 2006, kun silloinen pääministeri ja eduskunnan puhemies Paavo Lipponen otti esille Tupakka ja Terveys – päivillä vision savuttomasta Suomesta. (Savuton suomi 2040 2013d). Savuton Suomi 2040-hanke käynnistettiin vuonna 2008 ja hankkeen vetäjänä toimi alkuun lääkeyritys Pfizer. Yritys oli käynnistänyt Maailman Tervein Kansa – hankkeen ja halusi ottaa siihen mukaan myös savuttomuus – hankkeen. Vuonna 2011 Savuton Suomi 2040 – hanke siirtyi Suomen ASH ry:lle, kun Pfizer jättäytyi kokonaan pois hankkeesta. Samaan aikaan hankkeeseen tuli mukaan monia muita toimijoita, kuten Hengityслиitto ja Syöpäjärjestöt. Hanke laajeni vuosien kuluessa kansalaisjärjestöjen ja savuttomuutta edistävien tahojen hankkeeksi. Pfizer jatkoi hankkeen tukemista henkisesti, mutta jättäytyi vetäjänroolista, jotta hanke ei profiloituisi lääkeyrityksen hankkeeksi. (Hara, M. 9.1.2014.) Tällä hetkellä Suomen ASH ry:n lisäksi hankkeen taustalla vaikuttavat myös muun muassa työterveyslaitos, Hengityслиitto ry, Suomen Syöpäyhdistys ry sekä Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. (Savuton suomi 2040 2013e) Yhteistyöhankkeen parissa toimivat tahot tukevat tupakkalain tavoitetta tupakkatuotteiden käytön loppumisesta vuoteen 2040 mennessä. (Savuton suomi 2040 2013d). Savuton Suomi 2040 – hankkeen avulla pyritään saamaan aikaan konkreettisia toimenpiteitä savuttomuuden edistämiseksi Suomessa sekä tuomaan savuttomuus myönteisellä tavalla esille koko Suomen kansan keskuuteen (Savuton Suomi 2040 2013b).

Suomi on toteuttanut tupakkapolitiikkaa onnistuneesti jo useiden vuosikymmenten ajan. Toiminnan voidaan katsoa onnistuneen, sillä Suomen väestön tupakoinnin ja tupakan kulutuksen on huomattu vähentyneen huomattavasti. (Heloma ym. 2012, 33.) Päivittäin tupakoivia 15–84-vuotiaita naisia oli koko Suomen väestöstä vuonna 2011 13 %. Tupakoivien miesten määrä samassa 15–84-vuotiaiden ikäluokassa oli vuonna 2011 19 %. Yhteensä tupakoivia henkilöitä oli 934 000. (Hara & Simonen 2013, 21.)

Suomessa nuuskan käyttö on harvinaisempaa, sillä sen myynti on kielletty maassamme. Nuuskaa tuodaan Suomeen kuitenkin ulkomailta ja sitä käyttää päivittäin 2,9 prosenttia väestöstä. Satunnaisesti nuuskaa käyttää 3,8 prosenttia aikuisista miehistä. Nuuskan käyttö on erittäin harvinaista naisten keskuudessa, sillä heistä vain 0,6 prosenttia nuuskaa satunnaisesti ja 0,2 prosenttia päivittäin. (THL 2014c.)

Terveysten ja hyvinvoinninlaitos tutki vuonna 2013 suomalaisten elintapoja. Suomalaisien tupakointi on vähentynyt tutkimuksen mukaan historialliselle tasolle. Terveysten ja hyvinvoinninlaitoksen pääjohtaja Pekka Puska on iloinen, sillä työikäisten miesten tupakointi väheni ensimmäistä kertaa alle 20 prosentin. Työikäisistä naisista tällä hetkellä tupakoi 13 prosenttia. (Hirvinen 2013, 23.) Vuonna 1978 tupakoivien määrä oli huomattavasti suurempi, sillä tällöin työikäisestä väestöstä 37 % miehistä ja 18 % naisista tupakoi säännöllisesti (Heloma ym. 2012, 12).

Vaikka tupakointi on vähentynyt huomattavasti Suomessa vuosikymmenten kuluessa on 2000-luvulla kuitenkin erot työikäisten tupakoinnissa eri koulutusryhmien välillä ovat hyvinkin suuret. Suomalaisien elintapojen kehitystä on seurattu vuosina 1978–2009. Yksi seurannassa olleista asioista oli työikäisten eli 25–64-vuotiaiden tupakointi. Yleisintä tupakointi on alimmassa koulutusryhmässä (kuviot 1). Seurantaajakson aikana miesten tupakointi pysyi tässä ryhmässä noin 37 % tasolla. Naisten kohdalla seurantaajakson aikana tupakointi on kasvanut 18 prosentista 28 prosenttiin. Tupakointi on toiseksi yleisintä keskimmaisessa koulutusryhmässä ja ylimmässä koulutusryhmässä tupakoidaan vähiten. Ylimmässä koulutusryhmässä miesten tupakointi on ollut koko ajan tasaisessa laskussa. (Heloma ym. 2012, 11–12.) Tupakointi on myös yleistä työttömien joukossa. Työttömistä jopa 34 % tupakoi säännöllisesti. (Hara & Simonen 2013, 21.)



Kuvio 1. Työikäisten miesten ja naisten tupakointi eri koulutusryhmissä vuosina 1978–2009 (Heloma ym. 2012, 13)

2.3 Tupakoinnista aiheutuvat kulut työnantajalle

Suomalaiset käyttävät erilaisia terveydenhuollon palveluita keskimäärin kolme kertaa vuodessa, tupakoivat henkilöt käyttävät palveluita tätäkin useammin (Hara & Simonen 2013, 28). Tupakoinnista aiheutuvien sairauksien hoitojen kokonaiskustannukset yhteiskunnalle ovat noin 2 miljardia euroa vuodessa. Tupakoinnin on laskettu aiheuttavan vuodessa 1,2 miljoonaa sairauspoissaolopäivää, 600 000 lääkärikäyntiä ja 220 000-300 000 hoitopäivää yleissairaaloissa.

Työnantajille taas tupakoinnista aiheutuu kuluja yli 2000 euroa vuodessa yhtä tupakoivaa työntekijää kohden. (Bäckmand 2010, 8.) Työntekijöiden keskuudessa 4-5 prosentin sairauspoissaoloja vuosittaisesta työajasta pidetään normaalina. Toimihenkilöiden keskuudessa vastaava luku on 2-3 prosenttia. Ylempientoimihenkilöiden ja johtajien sairauspoissaolot ylittävät vain harvoin 1,5 prosentin. Näistä luvuista päätellen työntekijät ovat fyysisesti sairaampia kuin esimerkiksi ylemmät toimihenkilöt. Korkeammin koulutettujen ja keskimääräistä enemmän ansaitsevien henkilöiden joukossa huolehditaan enemmän fyysisestä hyvinvoinnista. Tähän joukkoon kuuluvat henkilöt noudattavat myös monipuolisempaa ja terveellisempää ruokavaliota, liikkuvat enemmän ja tupa-

koivat huomattavasti vähemmän. Edellä mainituilla asioilla on selvästi suora vaikutus sairastuvuuteen ja sairauspoissaolojen vähyyteen. (Haapalainen 2005, 106.)

Päivittäin tupakkaa polttavista suomalaisista 43 % polttaa 1-14 tupakkaa päivässä, 39 % 14–25 tupakkaa ja 8 % yli 25 tupakkaa päivässä. Säännöllisesti tupakkaa polttava suomalainen polttaa yhden tupakan tunnissa. Yhden kahdeksan tunnin työpäivän aikana työntekijä saattaa polttaa jopa seitsemän tupakkaa. Yhteen tupakointikertaan kuluu aikaa noin kymmenen minuuttia. Tästä ajasta tupakan polttamiseen kuluu viisi minuuttia ja toiset viisi minuuttia edestakaisiin matkoihin työpisteeltä tupakointipaikalle. Säännöllisesti tupakoivalla työntekijällä kuluu siis yhteensä 70 minuuttia tupakointiin yhden työpäivän aikana. Vuositasolla tämä tarkoittaa sitä, että tupakointiin kuluu työntekijällä 30 kahdeksan tunnin työpäivää. Tilastokeskus on arvioinut kaikkien kokoikäisten palkansaajien keskimääräiseksi kuukausiansioksi vuonna 2008 viimeisellä neljänneksellä 2876 euroa. Työntekijän tupakoinnista työaikana työnantajalle aiheutuu työajan menetyksenä 2876 euron keskiansiotasolla 4541 euron kustannus vuodessa. (Hara 2009,12.)

Mitä vähemmän yrityksen palveluksessa työskentelevistä työntekijöistä tupakoi tai käyttää muita tupakkatuotteita, sitä enemmän yritys säästää ylimääräisissä kustannuksissa ja sairauspoissaoloissa. Pienikin satsaus työnantajan puolelta savuttomuuteen palaa tulevaisuudessa korkojen kera takaisin. (Työterveyslaitos 2013a.) Yrityksillä on siis mahdollisuus saavuttaa taloudellista menestystä panostamalla henkilöstön hyvinvointiin. Suurimmat säästöt tupakoinnin lopettamisesta kertyvät, kun henkilöstön sairauspoissaolot vähentyvät ja työn tuottavuus kasvaa. (Ojala & Ahonen 2005, 72.)²

2.4 Tupakoinnin lopettaminen

Tupakkaan riippuvainen henkilö palkitsee itseään tupakoimalla, eikä hänen vieroitusoireiden välttämiseen tähtäävä nikotiinikorvaustuotteiden käyttö ole enää kontrolloitua. Tupakkatuotteiden käytön lopettaminen pysyvästi vaatii yleensä alleen kolme tai neljä vakavaa tupakoinnin lopettamisyritystä. Riittävästi tukea saavan henkilön saa yrittämään tupakoinnin lopettamista uudelleen, vaikka ensimmäisillä kerroilla tupakoinnista ei päästäisi kokonaan eroon. (Hara & Simonen 2013, 28.) Tupakoinnin lopettamista

suunnittelevan henkilön kannattaa kertoa asiasta esimerkiksi perheelle, työtovereille ja esimiehelle. Tukijoukkojen on tiedettävä tupakoinnin lopettamispäätöksestä, jotta he ymmärtävät mahdolliset lopettamiseen liittyvät lieveilmiöt ja osaavat suhtautua tilanteeseen oikein. Tupakoinninlopettajan kannattaa hankkia itselleen kannustajia esimerkiksi lähipiiristä. Mikäli lähipiiri tuntuu hankalalta vaihtoehdolta, voi työterveyshuollosta olla apua. Työterveyshoitajalta voi käydä varaamassa ajan muutaman viikon päähän tupakoinnin lopettamisesta ja hänen kanssaan voi käydä keskustelua miten elämä ilman tupakkaa on alkanut sujua. (Patja, Iivonen & Aatela 2005, 51–52.)

Puolet päivittäin tupakoivista henkilöistä on vaikeasti riippuvaisia. Heidän kohdalla tupakoinnin lopettamisen keinoiksi tulevat ainoastaan kyseeseen lääkitys yhdistettynä terveydenhuollon tukeen. Neljännes säännöllisesti tupakoivista pystyy tupakoinnin lopettamiseen ulkopuolisen avustuksella ja viimeinen neljännes pääsee tupakasta yleensä eroon omin avuin ja oman lähipiirin tuella. (Hara & Simonen 2013, 28.)

Terveydenhuollon ammattilaiset ovat avainasemassa, kun tarkastellaan Suomen väestön tupakkatuotteiden käytön vähentämistä. Heidän roolinsa perustuu terveyden tunteemukseen eli ammatilliseen osaamiseen ja mahdollisuuteen rohkaista potilaita toistuvasti tupakkatuotteiden käytön lopettamiseen. (Hara & Simonen 2013, 28.) Tupakoinnin lopettaminen on hyväksi jokaiselle tupakoitsijalle, sillä tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön lopettaminen edistää terveyttä ja hyvät vaikutukset alkavat näkyä tupakoinnin lopettaneessa ihmisessä välittömästi (Hara 2009, 12). Tupakoinnin lopettamisen jälkeen elimistössä alkaa näkyä hyviä muutoksia jo 20 minuutin kuluttua viimeisestä savukkeesta. Ensimmäiset hyvät merkit ovat verenpaineen ja sykkeen laskeminen ja käsien sekä jalkojen lämpötilan nouseminen normaalille tasolle. Sydänkohtauksen vaara pienenee entisellä tupakoitsijalla jo 24 tunnin kuluessa. 48 tunnin kuluttua ihmisen haju- ja makuaisti paranee ja hermopäätteet alkavat uudistua. Viikkojen kuluessa verenkierron ja keuhkojen toiminta paranee ja kuukausien kuluttua hengästyminen vähenee sekä keuhkot alkavat puhdistua tupakasta aiheutuneesta liasta. Viimeistään kahdenvuoden kuluttua tupakoinnin lopettamisesta myös todennäköisyys sydäninfarktiin sairastumiseen vähenee huomattavasti. (Patja ym. 2005, 113–114.) Työntekijän savuttomuus tuo terveydellisten hyötyjen lisäksi myös taloudellista kuin inhimillistäkin hyötyä. Tupakoinnin lopettamisen myötä talouteen ja työhyvinvointiin vaikuttavista eduista

hyötyvät niin työnantaja kuin työntekijäkin. Rahallisen säästön lisäksi savuttomuus lisää ihmisen elinvuosia ja parantaa tulevien vuosien laatua. (Hara 2009, 12.)

Iso-Britannian lääkäriseuran BMJ-lehdessä on julkaistu analyysi, joka kokoaa yhteen 26 tutkimuksen tulokset tupakoinnin lopettamisesta. Tämän analyysin mukaan tupakoinnin lopettaminen parantaa ihmisen mielialaa yhtä paljon tai jopa enemmän kuin mielialalääkkeet. Pitkän aikavälin tarkastelussa tupakoivien henkilöiden mielialan on huomattu olevan huomattavasti alempi kuin tupakoimattomien. Mikäli tupakoiva henkilö onnistuu tupakoinnin lopettamisessa, mieliala paranee huomattavasti. Analyysistä kävi myös ilmi, että tupakoinnin lopettaminen vähentää ahdistusta ja masennusta. (Repo 2014b, 13.)

Nikotiinikorvaushoito on yleisin tupakasta vieroituksen hoitotapa. Hoitomuoto sopii kaikille nikotiiniriippuvuudesta kärsiville eli tupakan, nuuskan, sikarin ja piipun käyttäjille. Nikotiinikorvaustuotteisiin kuuluvat muun muassa erilaiset purukumit, laastarit, inhalaattorit ja imeskeltävät tabletit. (Sandström, Leppänen & Simonen 2010, 74–75.) Tupakoinnin lopettava henkilö voi jäädä riippuvaiseksi myös nikotiinivalmisteisiin. Eniten riippuvuutta on huomattu aiheutuvan nikotiinipurukumeista ja – pastilleista. Nikotiinilaastareihin ei kehity riippuvuutta niin helposti, sillä sen vaikutus tulee ihmisen elimistöön esimerkiksi purukumia tasaisemmin. Laastareiden käytöstä ei myöskään muodostu tapaa samalla tavalla kuin esimerkiksi purukumin jauhamisesta. (Krautsuk 2014.) Patjan ym. (2005, 101) mukaan nikotiinikorvaushoidossa ideana on korvata tupakan nikotiini ja ehkäistä rajuimmat fyysiset vieroitusoireet. Korvaushoitotuotteista imeytyy elimistöön vähemmän nikotiinia kuin esimerkiksi tupakasta, joten ne ovat turvallisia vaihtoehtoja tupakoinnin lopettamisen tueksi. Marketeissa ja aptekeissa myytävien nikotiinikorvaustuotteiden lisäksi Suomessa on olemassa kaksi erilaista tupakanhimoa hillitsevää reseptilääkettä. (Sandström ym. 2010, 74–75.) Yksi vaikuttavista aineista näissä lääkkeissä on bupropini. Aine vaikuttaa ihmisessä aivojen nautintokeskukseen ja siellä dopamiini nimiseen välittäjäaineeseen, joka taas välittää eteenpäin tupakan sisältämän nikotiinin nautintoa. Lääkkeen on todettu vähentävän tehokkaasti tupakanhimoa ja vieroitusoireita. (Patja ym. 2005, 105.)

Tupakoinnin lopettamista haluava ihminen voi myös päästä tupakasta irti ilman lääkkeitä. Yksilöohjaus on yksi vieroituksen tukimuoto, joka koostuu yleensä 7-10 käyntikerästä esimerkiksi työterveyshuollon luona. Vieroitusohjaaja kulkee mukana tupakoinnin lopettajan kanssa koko lopettamisprosessin ajan sekä toimii myös henkilökohtaisena tukena. Vieroituksen alussa käyntikertoja on tiheämmin sillä silloin myös fyysiset vieroitusoireet ovat pahimmillaan. Tupakoinnin lopettamisen ja viimeisen yksilöohjauskerran välissä on hyvä olla vähintään puoli vuotta, jotta tupakoinnin lopettanut henkilö saa myös tukea tupakoinnin lopettamisen loppuvaiheessa ilmeneviin psyykkisiin oireisiin, kuten stressinhallintaan. (Patja ym. 2005, 96–97.)

Työpaikoilla voidaan käyttää tupakoinnin lopettamisessa apuna ryhmäohjausta. Ryhmän toiminta perustuu siihen, että ihmiset voivat oppia uusia asioita toinen toisiltaan keskustelujen avulla. Vieroitusryhmissä keskustellaan tupakoinnin lopettamisesta sekä vaihdetaan kokemuksia muiden ryhmän jäsenten kanssa. Ryhmäohjaus mahdollistaa tiedon antamisen monelle ihmiselle samaan aikaan sekä monen ihmisen vertaistuen. Ryhmän hyvä yhteishenki auttaa ihmisiä sitoutumaan yhteiseen tavoitteeseen eli tupakoinnin lopettamiseen. (Sandström ym. 2010, 70.)

Hypnoosia ja akupunktiota voidaan käyttää yhtenä vieroituksen tukimuotona. Näyttää hoitojen tehosta ei kuitenkaan ole, mutta monet ihmiset ovat silti kokeneet saavansa niistä arvokasta apua tupakoinnin lopettamiseen. Pitkäkestoinen hoitosuhde esimerkiksi ammattitaitoisen hypnotisoijan kanssa sinänsä voi tukea tupakoinnin lopettamista. (Patja ym. 2005, 100.)

2.5 Tupakoinnin tulevaisuus Suomessa ja maailmalla

Tupakan tulevaisuus näyttää kovin valoisalta. Suuret tupakkayhtiöt, kuten Philip Morris International ja R.J. Reynolds Tobacco tekevät joka vuosi liiketoiminnallaan erittäin suuria taloudellisia voittoja. (Lahtinen 2007, 173.) Esimerkiksi Philip Morris Internationalin nettotuotto oli vuonna 2011 8,591 miljoonaa dollaria ja yhtiön tuotto kasvoi vuonna 2012 8,800 miljoonaan dollariin (Philip Morris International 2013). Kun tupakan tulevaisuutta tarkastellaan länsimaisesta näkökulmasta, näyttäisi tupakalla kuitenkin

menevän huonosti. Maailmanlaajuisesti asia on kuitenkin toisin, sillä YK: n elintarvike- ja maatalousjärjestö FAO on ennustanut tupakoitsijoiden määrän kasvavan maailmassa jopa 1,5 prosentilla vuosittain. Länsimaissa kiinnitetään kuitenkin yhä enemmän huomiota terveyteen ja hyvinvointiin. Tupakoinnin kulutus vähenee meillä kokoajan ja kulutuksen kasvu siirtyy kovaa vauhtia kohti kehitysmaita. Ylivoimaisesti suurin tupakan tuottaja ja kuluttaja maa on Kiina. (Lahtinen 2007, 173.) Kiinan väestöstä vuonna 2010 maailman terveysjärjestö WHO: n tekemän tutkimuksen mukaan 52,9 % miehistä tupakoi. Tupakoivien naisten määrä on huomattavasti pienempi, sillä vain 2,4 % kiinalaisista naisista tupakoi. Yhteensä 301 miljoonaa kiinalaista polttaa säännöllisesti tupakkaa. (WHO 2010.) Monet suuret tupakkayhtiöt haluaisivatkin päästä harjoittamaan liiketoimintaansa juuri Kiinan markkinoille. Tupakointi on ollut rajussa kasvussa myös muun muassa Brasiliassa, Marokossa ja Bangladeshissa. (Lahtinen 2007, 173.)

Länsimaissa tupakalle ennustetaan kuitenkin huonompaa tulevaisuutta. Suomessa tupakoinnin toivotaan loppuvan kokonaan vuoteen 2040 mennessä. (Lahtinen 2007, 173–174.) Ilmapäästö muuttuu Suomessa kokoajan yhä enemmän tupakoinninvastaiseksi. Tupakointi kiellettiin ravintoloissa Suomessa ja laajalti myös muualla Euroopassa viime vuosikymmenen lopulla. (Repo 2014, 6.) Tupakointikieltoja tulee maahamme kokoajan lisää ja onkin erittäin epätodennäköistä, että savuttomiin ravintoloihin, toimistoihin sekä julkisiin kulkuvälineisiin tottuneet suomalaiset haluaisivat tupakoinnin taas sallittavan esimerkiksi ravintoloissa. Täydellistä tupakkakieltoa suomalaiset tuskin haluavat maahamme vielä lähivuosien aikana, sillä sen verran huonoja kokemuksia väestöllä on vielä muistissa kieltolaista. Bhutanin valtiossa on kokeiltu täydellistä tupakkakieltoa. Tupakan myynti sekä polttaminen ovat ankarasti kiellettyjä koko maassa julkisilla paikoilla. Tupakkakiellon myötä Bhutanissa mustanpörssin kauppa on alkanut kukoistaa. (Lahtinen 2007, 173–174.)

Helmikuussa 2014 mediassa nostettiin suuresti esille amerikkalainen rohdoskauppaketju CVS Caremark. Kauppaketju teki suuren päätöksen ja ilmoitti luopuvansa tupakkatuotteiden myynnistä kokonaan. Suomalaiset kauppaketjut reagoivat uutiseen nopeasti ja ilmoittivat, että he eivät ainakaan toistaiseksi suunnittele tupakkatuotteiden myynnistä luopumista. Suomen peruspalveluministerinä tällä hetkellä toimiva Susanna Huovinen kuitenkin toivoo, että suomalaiset kauppiat saisivat sysäyksen amerikkalaisketjun

esimerkistä. Suomessa toimii nykypäivänä kaksi kauppiasta, jotka ovat aikaansa edellä. Tupakkaa ei nimittäin myydä Jari-Pekka-huoltamoilla eikä Halpahalleissa. Muut kappaketjut kuten, Lidl, S-ryhmä ja Ruokakesko kertoivat, että tupakkatuotteiden myynnistä luopuminen ei ole ollut edes esillä ja he aikovat jatkossakin tarjota asiakkaille niitä tuotteita, joita he haluavat ostaa. (Repo 2014a, 6.)

3 Savuton työpaikka

Tupakoinnin katsottiin olevan luotettavuuden sekä miehisyysmerkki menneinä vuosikymmeninä. Yritysten toimitusjohtajat ja tohtorit esiintyivät usein mainoksissa sekä lehtikuvissa sikari huulella. Näiden kuvien avulla yritettiin viestittää asiantuntemuksesta ja näyttää hieman muita viisaammilta sekä vanhemmilta. (Patja ym. 2005, 69.) Asenteet tupakointia kohtaan ovat kuitenkin muuttuneet vuosi vuodelta. Nykypäivänä tupakointia paheksutaan yleisesti enemmän kuin ennen. (Koskinen, Kilpeläinen & Laakso 2007, 3.) Lisäksi tupakoimattomuuden on katsottu tuovan jopa lisäarvoa ihmiselle (Patja ym. 2005, 69).

Henkilöstöasioiden yhteydessä puhutaan usein työnantajakuvasta ja sen merkityksestä. Työnantajakuvalla on merkitystä muun muassa silloin, kun rekrytoidaan uusia työntekijöitä yritykseen. Etenkin nuorten henkilöiden kohdalla työnantajakuva vaikuttaa siihen, mihin organisaatioihin hakeudutaan töihin. Tutkimusten mukaan työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen ja hyvä johtaminen vaikuttavat suuresti niin sisäiseen kuin ulkoiseenkin työnantajakuvaan. (Kauhanen 2010, 69–70.) Tulevaisuudessa sellainen työnantaja, jonka henkilöstö kokee, että heistä ja heidän työhyvinvoinnista huolehditaan, on vahvoilla. Hyvä kello kauas kuuluu. (Tarkkonen 2013, 50.) Monet työnantajat haluavatkin nyt panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin sekä erityisesti puuttua työpäivän aikana tapahtuvaan tupakointiin ja muiden tupakkatuotteiden käyttöön. Tupakointia vastaan yrityksissä taistellaan muun muassa asettamalla tupakointikieltoja. Tupakoinnin kieltäminen työpaikalla voidaan perustella yrityskuvan, uskottavuuden ja työtehokkuuden paranemisella. (Koskinen ym. 2007, 3.) Yksi tärkeimmistä työntekijöiden terveyden, työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen lähtökohta onkin nykypäivänä työpaikan savuttomuus ja henkilöstön tupakoinnin lopettamisen tukeminen. Työpaikan savuttomuuden voidaan katsoa olevan osa työsuojelua, sillä työympäristössä leijailevan tupakansavu on syöpävaarallinen aine, jolta työnantajan tulisi suojata työntekijät työturvallisuuslain säännösten perusteella. (Hara 2009, 12.)

3.1 Työpaikan savuttomuutta säätelevä lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

Tupakoinnin on katsottu olevan palvelussuhteen ulkopuolinen asia, mutta viime vuosina sitä on alettu tarkastelemaan tarkemmin työntekijän työn suorittamiseen vaikuttavana tekijänä. Tupakan poltto ja muiden tupakkatuotteiden käyttö on laillista Suomessa. Työnantaja voi kuitenkin joskus rajoittaa oman intressinsä mukaan työntekijöiden tupakointia työpaikalla. Laeissa ei ole olemassa suoraa sääntelyä tupakointikieltojen asettamisesta. (Koskinen ym. 2007, 231.) Työpaikan savuttomuutta ja tupakointia käsitellään kuitenkin useammassa eri laissa. Savuttomuutta säätelevät lait ovat tupakkalaki, työturvallisuuslaki, terveydensuojelulaki ja työterveyshuoltolaki. Lisäksi savuttomuudesta on säädetty valtioneuvoston päätöksessä ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvästä syöpävaaran torjunnasta työssä. (Hara 2009, 8.)

Suomessa tupakkalaki (693/1976) säädettiin vuonna 1976 ja se astui voimaan vuonna 1977. Tupakkalaki tavoittelee myrkyllisiä aineita sekä riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden käytön loppumista. Lailla pyritään myös suojaamaan väestöä tupakansavusta aiheutuvilta terveysvaaroilta. Tupakkalain 12 §:n mukaan tupakointi on kiellettyä työyhteisön yhteisissä ja yleisissä sekä asiakkaille tarkoitetuissa sisätiloissa. Tupakkalain 13 §:n mukaan työnantaja on velvollinen ensin neuvoteltuaan työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa kieltämään tupakoinnin tai rajoittamaan sitä, jotta työntekijät eivät tahattomasti altistu tupakansavulle niissä paikoissa, joissa tupakointi on sallittua. Työnantajalla on siis velvollisuus turvata savuton työympäristö sitä haluaville työntekijöille. Työnantaja voi kieltää tupakoinnin kaikissa työyhteisön työtiloissa tai vain osassa niistä. Tarvittaessa tupakoiville työntekijöille on varattava erillinen tupakointitila. (Tennberg 1995, 35.)

Työturvallisuuslain (738/2002) 8 §:ssä velvoitetaan työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisia toimenpiteitä apuna käyttäen. Työnantajan on otettava huomioon kaikki työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat.

Terveydensuojelulain (763/1994) 1 §:n mukaan lain tarkoitus on väestön sekä yksilön terveyden ylläpitäminen ja edistäminen. Lisäksi pyritään ehkäisemään, vähentämään ja poistamaan sellaisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa terveyshaittoja elinympäristössä.

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) 1 §:n mukaan lain tarkoitus on, että työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhdessä edistävät muun muassa työn ja työympäristön terveellisyyttä sekä turvallisuutta. Lisäksi lain mukaan on edistettävä myös työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa.

Valtioneuvoston päätöksessä (1153/1999) ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä 5 §:ssä velvoitetaan työnantajaa suojaamaan työntekijää työssä ympäristön tupakansavun aiheuttamalta syöpävaaralta. Työnantajan tulee vähentää työntekijän tupakansavulle altistumisen määrää ja kestoja niin paljon kuin se on kohtuudella ja teknisesti sekä tilojen rakenteellisia ratkaisuja hyväksikäyttäen vain mahdollista.

Työnantajalla on työnjohto eli direktio-oikeus, jonka nojalla työnantaja saa määrätä työn suoritustavasta, laadusta ja laajuudesta sekä työnteon ajasta ja paikasta. Lisäksi työnantajalla on oikeus määrätä työntekijöiden tehokkaasta työajan käytöstä. Työnantajalla on siis oikeus työnjohto- ja valvontavastuunsa nojalla kieltää tupakointi työaikana. Tämä kieltö ei kuitenkaan koske sellaisia työntekijöitä, joiden tauot eivät kuulu työaikaan. Yksityisellä työnantajalla on työpaikan kiinteistön omistajana mahdollisuus asettaa laajoja tupakointikieltoja alueelleen. Työpaikan alueelle määrätty totaalinen tupakointikieltö voi tehdä tupakoinnista käytännössä mahdotonta taukojenkin aikana. (Koskinen ym. 2007, 48, 61–62.)

Vuonna 2008 suomalainen elintarvikealan konserni Saarioinen toteutti “Savuton Saarioinen” – hankkeen, jonka myötä tupakointikieltö astui voimaan konsernin kaikissa tuotanto- ja toimistotiloissa sekä tehdasalueilla (Saarioinen Oy 2008). Tupakointikieltö koskee Saarioinen konsernin palveluksessa työskenteleviä henkilöitä, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita. Kiellon taustalla olivat konsernin imagoon liittyvät syyt, sillä elintarvikkeiden tuotantoa harjoittavan konsernin kuva korkeatasoisesta hygieniasta on erittäin tärkeä. (IT: 2010–145.)

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry nosti kanteen kieltoa vastaan ja vaati työtuomioistuinta vahvistamaan tulkinnan oikeaksi, jonka mukaan Saarioisella ei ole direktio-oikeuteen vedoten oikeutta kieltää tupakointia työntekijöiltä, joiden työehtosopimuksen mukaisten taukojen yhteydessä työntekijä saa poistua työpisteestä. SEL ry:n mielestä direktio-oikeuteen perustuva tupakointikielto työpaikalla ei koske työajan ulkopuolelle jäävää aikaa, jota työntekijällä on esimerkiksi työpaikalle saapuessa ja pois lähtiessä sekä palkattoman lounastauon aikana. Saarioisen tuotannon työntekijöillä eli kaksi- ja kolmivuorotyötä tekevillä työntekijöillä kaikki tauot kuuluvat työaikaan. Työajalla työntekijät eivät saa poistua tehdasalueelta. Yksivuorotyötä tekevät työntekijät eli toimihenkilöt, joilla lounastauko ei sisälly työaikaan, ovat vapaita poistumaan työpaikalta tauon aikana. Työtuomioistuin puoltaa tupakointikiellon noudattamista koko Saarioinen konsernissa, johon kuuluvat yritykset toimivat elintarviketuotannonalalla. Vastaavanlaisia tupakointikieltoja on asetettu myös muissa elintarvikealan suurissa yrityksissä, kuten Fazerilla ja Valiolla. Työtuomioistuin katsookin, että henkilöstöä koskevan tupakointikiellon asettaminen on ollut perustelua. (TT: 2010–145.)

Tapauksessa oli myös kysymys tupakoinnista työpaikalla ja erityisesti työaikaan kuuluvien taukojen yhteydessä. Tupakkalaissa kielletään tupakointi työntekijän lepoaikana, mikäli se tapahtuu työpaikan sisätiloissa. Työntekijä voi siis järjestää tupakointinsa haluamallaan tavalla, kunhan se tapahtuu työpaikan ja työajan ulkopuolella. Kanteessa viitattiin myös tuotannontyöntekijöiden ja toimihenkilöiden eriarvoiseen asemaan, sillä toimihenkilöt voivat poistua lounastauollaan työpaikan ulkopuolelle ja tuotannon työntekijöille tämä ei taas ole mahdollista. Tämä henkilöstöryhmien välinen ero johtuu työaikamääräyksistä eikä tupakointisääntöjen erilaisesta sisällöstä. Käytännössä tällaisia eroja voi muodostua myös muistakin asioista kuin toisistaan poikkeavista työajoista. Työtuomioistuimen mielestä Saarioinen ei siis ole rikkonut työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitetta. (TT: 2010–145.)

Edellä mainittujen perustelujen mukaan työtuomioistuin katsoo, että SEL ry:n kanne on hylättävä. Työtuomioistuimen 20.12.2010 antama tuomio perustui siihen, että työnantajalla oli direktio -oikeutensa perusteella oikeus kieltää tupakointi työaikana sekä työpaikalla. Saarioinen konsernin yrityskuvaan voitiin asiallisin perustein liittää savut-

tomuus, jota noudatetaan kaikissa Saarioinen konsernin yrityksissä. Tupakointikieltoa ei voitu pitää työntekijöiden perusoikeussuojaa merkityksellisesti kaventavana tai heidän henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana tekijänä. (IT: 2010–145.)

3.2 Savuttomuuden edistäminen työpaikoilla

Ajatus savuttomasta työpaikasta lähti liikkeelle samaan aikaan Savuton Suomi 2040-hankkeen kanssa vuonna 2006, mutta sitä ei nostettu aluksi kovin voimakkaasti esille. Savuton työpaikka ideasta keskusteltiin 2000-luvun alussa sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Lopulta huomattiin, että savuttomuus työpaikalla olisi hyödyllistä ja terveyttä edistävää toimintaa. Ministeriön kanssa sovittiin savuton työpaikka -esitteen tekemisestä, jossa kerrottaisiin mitä hyötyä savuttomuudesta olisi työpaikoille ja miten työpaikat voivat siirtyä savuttomuuteen. (Hara, M. 9.1.2014.)

Savuttomuutta pyritään edistämään työpaikoilla ja sen tueksi on tehty erilaisia oppaita, joissa esitellään muun muassa savuttoman toimintaympäristön kriteerit. Tällaisia oppaita ovat esimerkiksi Savuttomat yritykset – opas työnantajille sekä Suomen ASH ry:n, Hengitysliiton, Suomen Syöpäyhdistyksen sekä sosiaali- ja terveysministeriön Työhyvinvointifoorumin yhdessä julkaisema Savuton työpaikka – kiinteä osa työhyvinvointia – opas. (Heloma ym. 2012, 80.) Ensimmäinen savuton työpaikka -opas on painettu vuonna 2006 ja siitä on julkaistu tähän mennessä yksi päivitetty versio. Opas on erittäin hyvä tietopaketti yrityksille, jotka suunnittelevat savutonta työpaikkaa. Opas sisältää muun muassa tietoa tupakoinnin aiheuttamista kuluista yrityksille, lainsäädännöstä ja savuttoman työpaikan kriteereistä. (Hara, M. 9.1.2014.)

Savuton työpaikka asia on nostettu esille myös Yhdysvalloissa. CDC (Centers for Disease Control and Prevention) on julkaissut vuonna 2006 Save Lives, Save Money -oppaan, joka kertoo yrityksille miksi heidän kannattaisi olla savuttomia ja miten he voivat edistää savuttomuuspolitiikkaa yrityksissä (CDC 2006, 4-6.) CDC pyrkii toiminnallaan suojelemaan ihmisten terveyttä ja turvallisuutta. Lisäksi se tarjoaa kattavasti tietoa terveydestä ja taistelee nykyisiä sekä tulevaisuuden terveysuhkia vastaan. (CDC 2013.)

Savuton työpaikka- hankkeen käynnistämisen jälkeen työnantajan on näytettävä omalla toiminnallaan vahvaa esimerkkiä savuttomuudesta ja perusteltava muutoksen tuomat hyödyt. Työnantajan on myös hyvä tehdä koko hankkeen ajan tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Halutessaan työnantaja voi esimerkiksi tukea tupakoinnin lopettamista korvaamalla osan vieroitushoidon aikana käytettävistä lääkkeistä. Muutosta vie myös eteenpäin työntekijöiden viihtyisät ja savuttomat taukotilat, joissa on mukava tavata työkavereita. Työnantajan kannattaa harkita voisiko työntekijöiden taukoihin esimerkiksi hankkia mieltä ja ajatuksia virkistäviä lehtiä tuhkakuppien sijaan. (Työterveyslaitos 2013a.) Tupakointiin liittyy vahvasti sosiaalisuus. Kun työpaikka muuttuu savuttomaksi on huolehdittava, että yhteisiin taukoihin ei liity enää tupakkaa, mutta sosiaalisten suhteiden ylläpito kuitenkin jatkuu. (STT info 2013.)

Savuttomuuden edistämisen myötä ihmiset joutuvat luopumaan tupakoinnista ja tämän pahasta tavasta luopumisen tilalle haluttiin antaa jotakin positiivista. Suomen ASH ry haluaakin painottaa, että hanke on positiivinen eikä ihmisiltä olla viemässä mitään pois. Tämän ajatuksen pohjalta syntyi paras savuton työpaikka – kilpailu, jossa palkitaan yrityksiä savuttomuudesta ja savuttomuuden edistämisestä. Paras savuton työpaikka – kilpailu on järjestetty vuosittain vuodesta 2011 lähtien. Kilpailuun osallistui vuonna 2013 mukaan noin 30 yritystä, kuntaa tai kaupunkia. Osallistujamäärät ovat olleet kasvussa ja kilpailun markkinointiin aiotaan panostaa tulevaisuudessa entistä enemmän. Paras savuton työpaikka – kilpailussa menestyneet yritykset tai kaupungit ovat kokeneet kilpailun enemmänkin tunnustuksena savuttomuuden edistämisen eteen tehdyille työlle, sillä savuttomuuden toteuttaminen ei ole aina kovin helppoa. Savuttomuus – hankkeen käynnistäminen synnyttää henkilöstössä aina jonkin verran vastustusta ja tämä kuluu yleensä henkilöstöhallintoon, joka toimii yrityksessä usein hankkeen vetäjänä. Henkilöstöhallinnon työntekijät ovat kokeneet Paras savuton työpaikka -kilpailun myötä saavansa palkinnon raskaasta työstä, jonka he ovat hankkeen eteen tehneet. (Hara, M. 9.1.2014.)

Paras savuton työpaikka – kilpailuun voivat osallistua kaikki Suomessa toimivat yritykset ja yhteisöt. Kilpailuun voivat osallistua myös mukaan yritykset, jotka eivät ole vielä julistautuneet savuttomiksi, mutta yrityksen johto on motivoitunut viemään savuttomuutta eteenpäin, tupakointiin liittyviä ongelmia on jo ratkottu työpaikalla tai jos yri-

tyksen henkilöstö on otettu mukaan savuttomuuden suunnitteluun. (Savuton Suomi 2040 2013a.) Paras savuton työpaikka -kilpailu on innostanut siihen mukaan osallistuvia yrityksiä luomaan mitä erilaisimpia keinoja savuttomuuden edistämiseksi työpaikalla. Kilpailun päätuomarina toimiva Merja Ylä-Anttila onkin mielissään siitä, että yrityksissä ei ole vain johto ilmoittanut muutoksesta savuttomaksi työpaikaksi, vaan kaikki työntekijät on otettu mukaan miettimään toimenpiteitä savuttomuuden edistämiseksi. Tällainen osallistava toiminta vaikuttaa positiivisesti työpaikan henkeen. (STT info 2013.) Vuoden 2013 kilpailussa parhaina savuttomina työpaikkoina palkittiin Lappeenrannan kaupunki, Vantaalainen EL-Parts Oy ja Rovaniemellä toimiva Napapiirin yläaste (Savuton Suomi 2040 2013a).

Toinen tupakasta irtipääsemiseen kannustava kilpailu on nimeltään tupakaton tammikuu ja se järjestetään nimensä mukaisesti aina tammikuussa. Kilpailuun osallistuvat henkilöt sitoutuvat olemaan ilman tupakkaa, tupakkatuotteita ja tupakkajäljitelmiä 1.1.–31.1. välisen ajan. Nikotiinikorvaushoitotuotteiden ja lääkärin määräämien vieroituslääkkeiden käyttö on kuitenkin sallittua kilpailun ajan. Kuun lopussa kilpailun voittajat valitaan arpomalla ja heidän tupakoimattomuutensa varmistetaan tarvittaessa testien ja työtovereiden haastatteluiden avulla. (Stumppi.fi 2013.)

3.3 Savuttoman työpaikan seitsemän kriteeriä

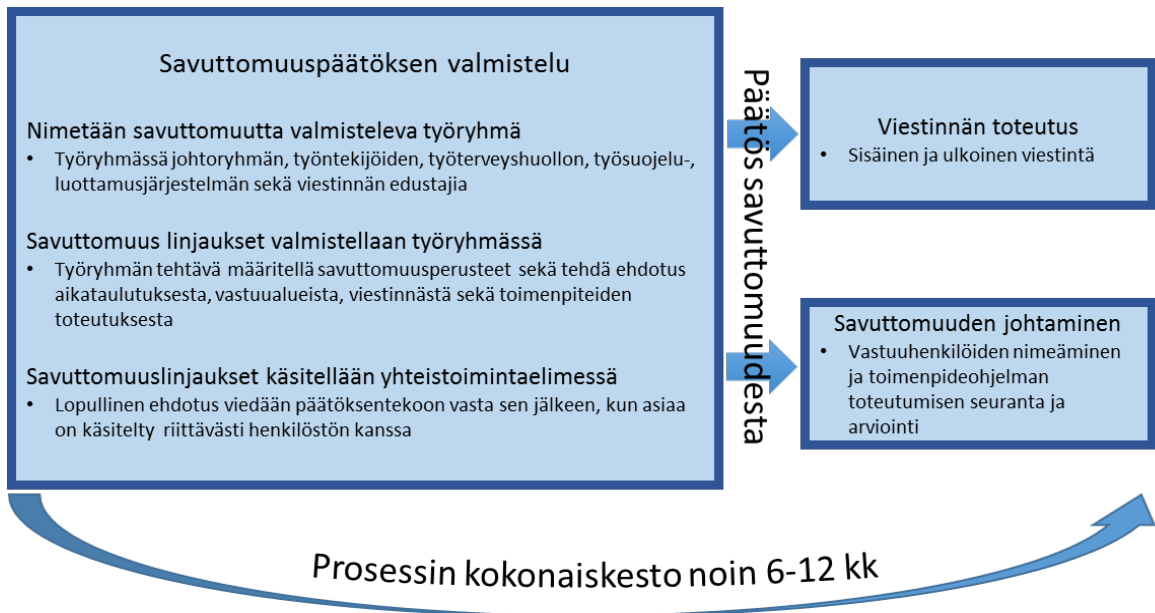
Työpaikkaa voidaan kutsua savuttomaksi työpaikaksi, kun seuraavana esiteltyt seitsemän kriteeriä täyttyvät. Ensimmäinen savuttoman työpaikan kriteereistä kieltää tupakoinnin tupakkalain määräämissä sisä- ja ulkotiloissa. (Hara 2009, 5.) Työterveyslaitoksen (2013b) mukaan savuttomalla työpaikalla on myös muiden tupakkatuotteiden, kuten esimerkiksi sähkötupakan käyttö kielletty. Seuraava kriteeri kieltää työpaikan sisällä olevat tupakointitilat. Tupakointipaikat on sijoitettava vähemmän näkyvästi ulos ja riittävän kauas yrityksen rakennuksesta, jottei tupakansavua pääse kulkeutumaan ulkoa savuttomiin sisätiloihin. Kolmas savuttoman työpaikan kriteeri kieltää työntekijöiden tupakoinnin työaikana lukuun ottamatta lakisääteisiä ja alan työehtosopimukseen kirjatutaukoja. Savuttomaksi työpaikaksi muututtaessa myös työpaikan edustus- ja muut tilaisuudet muuttuvat savuttomiksi, tämä on savuttoman työpaikan neljäs kriteeri. Vii-

des kriteeri kieltää kaikkien tupakkatuotteiden myynnin työpaikalla. Savuttoman työpaikan kuudes kriteeri velvoittaa työnantajaa kannustamaan ja tukemaan työntekijöitä tupakoinnin lopettamisessa. Viimeinen eli seitsemäs kriteeri velvoittaa taas työnantajaa kertomaan työnhakuilmoituksissa, että työpaikka on savuton. (Hara 2009, 5.)

Yrityksen ollessa savuton työpaikka, myös esimerkiksi nuuskaaminen ja sähkötupakan polttaminen työajalla on kielletty eli tupakan lisäksi myös muut tupakka- ja nikotiinituotteet ovat kiellettyjä. Nikotiinittomuus ei kuitenkaan koske korvaushoitotuotteita, joita tupakoinnista eroon yrittävät henkilöt voivat käyttää apuna tupakoinnista vieroittumiseen. (Hara, M. 9.1.2014.)

3.4 Savuton työpaikka – työryhmän tehtävät

Työpaikan muuttamisessa savuttomaksi työpaikaksi on yrityksen johto avainasemassa. Yrityksen johto päättää työpaikan savuttomuudesta ensin kuultuaan henkilöstöä. Lopulta päätös ryhtyä savuttomaksi työpaikaksi on johdon ja henkilöstön yhteinen ja se perustuu avoimeen viestintään. Johto voi nimetä Savuton työpaikka – hankkeelle oman työryhmän, joka laatii ja toteuttaa työpaikan muutoksen savuttomaksi. Lisäksi työryhmä voi suunnitella yhdessä työterveyshuollon kanssa heidän henkilöstölleen sopivia tupakoinnin lopettamisen tukimuotoja. Savuton työpaikka -työryhmän on tärkeää pitää koko hankkeen ajan tiivistä yhteyttä yrityksen työterveyshuoltoon. Työryhmän tehtäviin kuuluu myös suunnitella selkeät ohjeet ongelmatilanteiden varalle. Suunnitelmista, uusista ohjeistuksista sekä ehdotuksista on tiedotettava johdolle ja yrityksen muulle henkilökunnalle aina mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Savuttoman työpaikan saavuttaminen vaatii yleisesti noin 6-12 kuukauden mittaisen prosessin läpiviemisen. (Hara 2009, 2, 15.) Kuviossa 2 on esitetty savuton työpaikka – hankkeen toteutuksen vaiheet graafisessa muodossa.



Kuvio 2. Savuton työpaikka- hankkeen toteutuksen vaiheet (Savuton työpaikka toimenpideohjelma esite, 2)

Savuton työpaikka prosessin vaiheet voidaan esittää myös kirjallisesti kahdeksan askelen muodossa päätöksenteosta aina savuton työpaikka – hankkeen toteutuksen seurantaan. Hara (2009, 13) on esittänyt savuton työpaikka – esitteessä prosessin vaiheet seuraavasti:

- Tehdään päätös ryhtyä savuttomaksi työpaikaksi.
- Savuton työpaikka – hankkeelle hankitaan johdon tuki.
- Asiaa käsiteltävä yt-neuvostossa tai pienellä työpaikalla koko henkilöstön yhteisessä kokouksessa.
- Hankkeen ympärille muodostetaan savuton työpaikka – työryhmä, jonka jäseniä voivat olla esimerkiksi henkilöstöpäällikkö, työterveyshuolto, työsuojeluvaltuutettu jne.
- Työryhmä sopii hankkeen aikataulusta, työnjaosta ja vastuualueista.
- Sisäisen viestinnän suunnittelu (esimerkiksi sähköpostit, yrityksen sisäiset julkaisut, Intranet) ja savuton työpaikka – hankkeen markkinointi yhdessä tiedottajan kanssa.
- Yrityksen tiedottaja suunnittelee ja toteuttaa ulkoisen tiedotuksen.
- Työryhmä suunnittelee savuton työpaikka – hankkeen toteutuksen seurannan.

3.5 Viestintä koskien savutonta työpaikkaa

Savuton työpaikka – hankkeen alkuvaiheessa on syytä järjestää yrityksen henkilöstölle sisäinen tiedotustilaisuus, jossa heille kerrotaan hankkeen käynnistämisen taustaa sekä suunniteltu aikataulu, jolloin työpaikka muuttuu savuttomaksi työpaikaksi. Lopullisen aikataulun valmistuttua henkilöstölle järjestetään toinen tiedotustilaisuus. Toisessa tiedotustilaisuudessa tulisi olla mukana työterveyshuollon edustajia, jotka voivat esittää henkilöstölle perusteluja savuttoman työpaikan hyödyistä ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Toisessa tiedotustilaisuudessa ilmoitetaan myös henkilöstölle päivämäärä, josta lähtien työpaikka on savuton ja tupakointi on kiellettyä työaikana. Tilaisuudessa on myös hyvä nostaa esille tupakoinnin lopettamisen avuksi olemassa olevia tukimuotoja sekä asiasta lisätietoja antavien henkilöiden yhteystiedot. Ennen työpaikan julistamista savuttomaksi työpaikaksi voidaan henkilöstölle pitää vielä kolmas tiedotustilaisuus, jossa kerrataan päätöksen perustelu ja mitä savuton työpaikka käytännössä merkitsee. Tilaisuudessa voidaan myös kertoa miten mahdolliset ongelmatilanteet tullaan tulevaisuudessa ratkaisemaan. (Hara 2009, 15.)

Julistautuminen savuttomaksi työpaikaksi tapahtuu silloin, kun yritys ilmoittaa julkisesti olevansa savuton työpaikka. Yrityksessä vierailevien henkilöille on esimerkiksi tiedotettava, että esimerkiksi aivan yrityksen ulko-oven eteen ei voi mennä tupakoimaan. Lisäksi on erittäin tärkeää, että yrityksen oma henkilöstö noudattaa savuttoman työpaikan sääntöjä ja tietää työpaikan olevan savuton. Yrityksen ulkopuolelta yritykseen töihin tulevien henkilöiden tulee myös tietää savuttomuudesta jo rekrytointivaiheessa. Työpaikan voidaan siis sanoa olevan savuton työpaikka, kun yritys itse katsoo täyttävänsä savuttoman työpaikan kriteerit ja haluaa sanoa ääneen olevansa savuton työpaikka. (Hara, M. 9.1.2014.)

Savuttomaksi työpaikaksi julistautumisen jälkeen yrityksen tiedottaja tiedottaa asiasta kaikille sidosryhmille sekä yrityksen asiakkaille. Heille kerrotaan miksi päätös on tehty ja mitä se merkitsee käytännössä. Ulkoinen tiedotus tulee myös aiheelliseksi rekrytointitilanteissa, joissa työnhakijoille on ilmoitettava jo työpaikkailmoituksissa, että kyseinen yritys on savuton työpaikka. (Hara 2009, 8, 15.) Rekrytoitaessa uusia työntekijöitä on kuitenkin syytä muistaa, että hakijoilta ei saa kysyä heidän tupakoinnistaan. Työnhakijan

tupakointi ei saa myöskään olla työpaikan saannin este. Tupakointi kuuluu jokaisen ihmisen yksityiselämään sekä itsemääräämisoikeuden sekä tahdonvapauden piiriin. (Talouselämä 2011.) Yritykseen vierailulle tulevia vierailijoita varten on hyvä tehdä kyltti, joka tiedottaa savuttomasta työpaikasta ja se on oltava selvästi nähtävissä pääsisäänkäynnin yhteydessä. (Hara 2009, 8, 15.)

Julistautuminen savuttomaksi työpaikaksi tapahtuu niin sisäisen, että ulkoisenkin tiedottamisen kautta. Savuton kunta – sivustolle on myös kerätty nimiä yrityksistä, jotka ovat julistautuneet savuttomiksi työpaikoksi. Nämä työpaikat edistävät terveyttä, työssä jaksamista ja työntekijöidensä työhyvinvointia savuttomuuden avulla. Myös tupakoinnin lopettamista haluavia työntekijöitä tuetaan kaikin mahdollisin keinoin. Savuttomiksi työpaikoiksi ovat Suomessa tämän sivuston mukaan julistautuneet muun muassa UPM, Lounais-Suomen Osuuspankki, Valio Oy:n Haapaveden, Joensuun, Lapinlahden Seinäjoen ja Äänekosken tehtaot, Hotelli Scandic Kuopio ja PekkaNiska Oy. (Savuton kunta 2014.) Helsingin kaupunki on ollut yksi uranuurtajista savuttomuuden edistämisessä. Helsingin kaupunki perusti vuonna 2006 Savuton Helsinki – työryhmän, joka on paiskinut kovasti töitä savuttomuuden eteen. Kun Helsingin kaupunki lähti mukaan savuttomuus hankkeeseen ja myöhemmin julistautui savuttomaksi niin se toimi Suomen pääkaupunkina erinomaisena suunnannäyttäjänä muille kunnille ja kaupungille. Helsingin jalanjälkiä ovat seuranneet muun muassa Espoon, Vantaan ja Lappeenrannan kaupungit, jotka ovat julistautuneet savuttomiksi työpaikoiksi. (Hara, M. 9.1.2014.) Suomessa savuttomien työpaikkojen lukumäärästä ei ole kenelläkään tarkkaa tietoa, sillä savuttomia työpaikkoja ei ole kerätty mihinkään yhteiseen rekisteriin. Savuttomien työpaikkojen määrä on kuitenkin kokoajan kasvussa, sillä savuton työpaikka nähdään hyvänä asiana yrityksen imagon kannalta. Nykypäivänä savuttomuudella on hyvin myönteinen kaiku ja työpaikan savuttomuus kertoo, että yritys on kiinnostunut henkilöstönsä hyvinvoinnista. (Hara, M. 9.1.2014.) Monet suuret kansainväliset yrityksetkin ovat julistautuneet savuttomiksi työpaikoksi. Tunnetuimpia savuttomia yrityksiä maailmalla ovat muun muassa Boeing, Coca-Cola, Federal Express, IBM ja Starbucks. (CDC 2006, 12.)

3.6 Työntekijöiden suhtautuminen savuton työpaikka -hankkeeseen

Tupakointikiellon asettaminen työpaikalle on aiheuttanut voimakkaita tunteita henkilöstössä. Julkisuudessa on ollut esillä Hangossa sijaitsevan Rautaruukin tehtaan työntekijöiden protestointi tupakointikieltoa vastaan. Kiellon astuttua voimaan lähes sata tuotannon työntekijää kieltäytyi menemästä töihin yhtenä päivänä. Rautaruukin työntekijät pitivät epäoikeudenmukaisena sitä, että tuotannon työntekijöiltä kiellettiin tupakointi työaikana, mutta muu henkilöstö voi jatkaa savuttelua työaikana joustavan työajan vuoksi. (Yle 2012.)

Savuttomuustoimenpiteisiin on kuitenkin suhtauduttu yrityksissä myös myönteisesti. Osuuskauppa Peeässä henkilöstöjohtaja Sirkka Hartikaisen mukaan heillä henkilökunta otti päätöksen savuttomuudesta hyvillä mielillä vastaan. Tupakoivilta työntekijöiltäkin tuli kiitosta päätöksestä ryhtyä savuttomaksi työpaikaksi. Savuton työpaikka – hankkeen katsottiin onnistuneen hyvin, mutta yllättäen lähiesimiehiltä alkoi tulla ilmiantoja tupakointikiellon rikkomisesta yhdestä kaupanalan yksiköstä. Tilanteeseen suhtauduttiin aluksi hyvinkin pehmeästi ja lähinnä keskustelemalla asiasta työntekijöiden kanssa. Tupakkakiellon rikkominen kuitenkin jatkui ja tästä johtuen yhdelle työntekijälle annettiin varoitus. Tilanne saatiin rauhoitettua vasta parinkymmenen varoituksen jälkeen. (Heloma ym. 2012, 89.)

Lentokoneaterioita tuottava Finncatering on ollut savuton työpaikka syksystä 2009 lähtien. Tuotantojohtaja Kenneth Selenin mielestä yrityksen savuttomuus kertoo siitä, että he seuraavat ajanhenkeä, kantavat vastuuta ympäristön puhtaudesta sekä työntekijöiden terveydestä. Suurten elintarvike määrien käsittely vaatii myös yrityksen työntekijöiltä erittäin huolellista hygieniaa ja turvallisuusvalvontaa, johon savuttomuus myös liittyy kiinteästi. Finncatering käynnisti savuton työpaikka prosessin puoli vuotta ennen savuttomaksi työpaikaksi julistautumista. Yrityksessä otettiin savuttomuus rohkeasti esille henkilöstölle järjestetyissä kuukausittaisissa infotilaisuuksissa ja savuttomuutta pohdittiin yhdessä työntekijöiden muodostamissa pienryhmissä. Työterveyslääkäri oli prosessissa mukana ja hän muun muassa luennoi henkilöstölle tupakoinnin vaikutuksista terveyteen ja tupakoimattomuuden eduista. Yrityksen henkilöstö on ulkomaalaisvoittoista ja ulkomaalaisista työntekijöistä 52 % tupakoi. Kuten arvata saattaa, muutos savutto-

maksi työpaikaksi ei miellyttänyt kaikkia. Tupakkatuotteiden myynti lopetettiin yrityksen tiloissa sijaitsevassa lounasravintolassa toukokuussa 2009. Tämä asia viestitti työntekijöille siitä, että savuton työpaikka prosessi on todellakin käynnistynyt. Yrityksessä otettiin heti alkuun tiukkalinja tupakoinnin suhteen, työpaikalla tupakoinnista annetaan varoitus ja kahdesta irtisanotaan. Työntekijät eivät ole saaneet varoituksia eivätkä he ole uhitelleet esimiehiään. Selen muistuttaa savuttomaksi työpaikaksi aikovia yrityksiä, että muutos täytyy valmistella huolella ja yhteistyössä kaikkien henkilöstöryhmien kanssa. Liian pitkä siirtymäaika savuttomaksi työpaikaksi ei myöskään ole hyväksi. (Hara 2009, 6.)

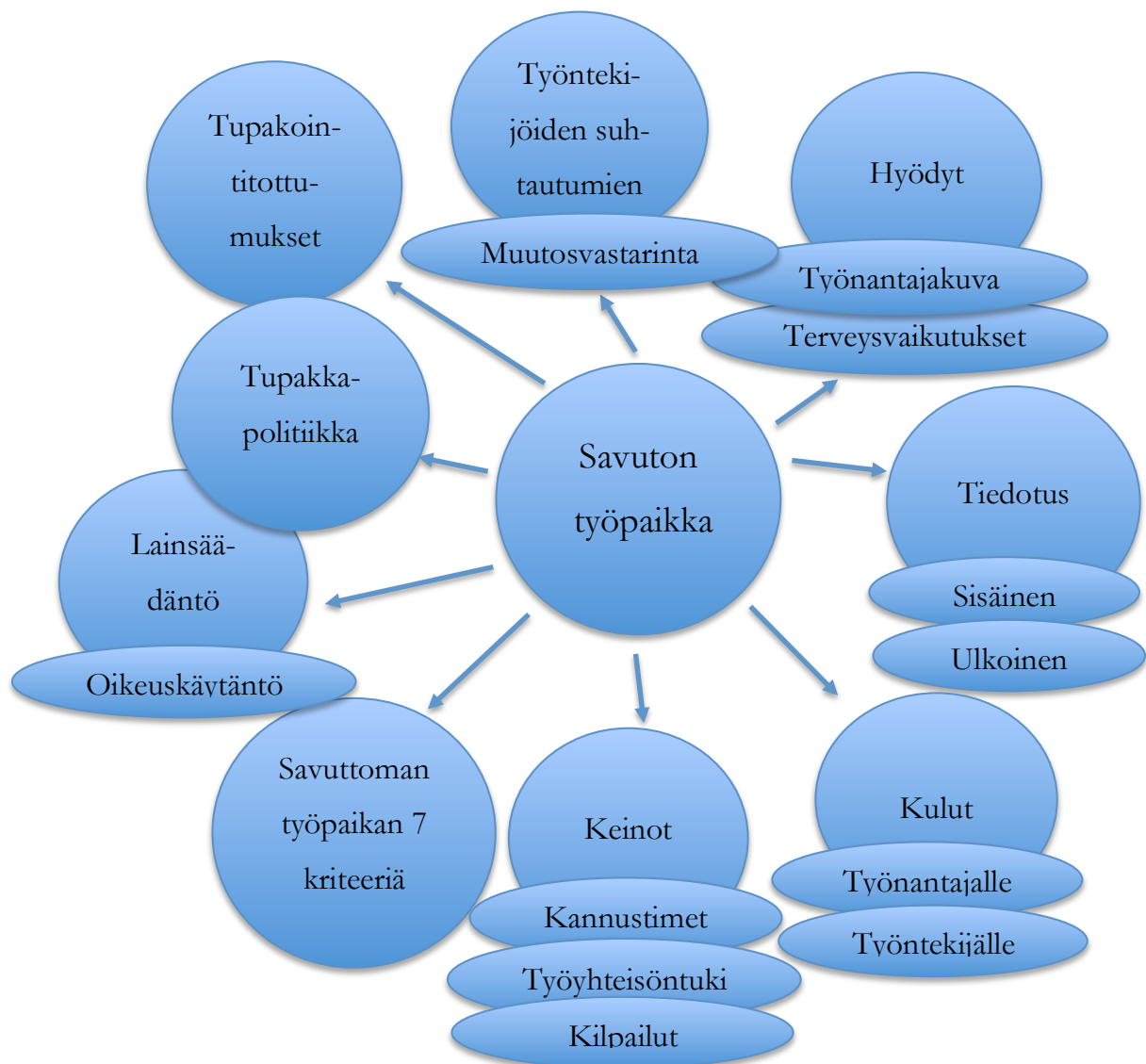
4 Viitekehysten yhteenveto

Opinnäytetyön viitekehys (kuvio 3) kuvaa asioita, jotka liittyvät lukuihin 2 Tupakka ja tupakkatuotteet ja 3 Savuton työpaikka. Suomalaisten tupakointitottumukset ovat muuttuneet ajan kuluessa parempaan suuntaan. Tupakoinnin on huomattu vähentyneen huomattavasti. Yksi tupakoinnin vähentymiseen liittyvä tekijä voi olla Suomessa vallitseva tupakkapolitiikka, jota on toteutettu onnistuneesti jo useamman vuosikymmenen ajan.

Tupakointi on haitaksi terveydelle ja lisäksi se aiheuttaa suuria kuluja niin tupakoivalle henkilölle, että hänen työnantajallekin. Yritykset ovat nykypäivänä erittäin kiinnostuneita työntekijöidensä tupakoinnista ja haluavat kannustaa heitä pääsemään irti tupakasta tai muista tupakkatuotteista. Tulevaisuudessa yhä useampi työpaikka tulee muuttumaan savuttomaksi ja onhan tupakkalakiinkin kirjattu tavoite, että Suomessa luovutettiin vuoteen 2040 mennessä kokonaan tupakkatuotteiden käytöstä.

Yksi tärkeimmistä savuttomaan työpaikkaan liittyvistä asioista on savuttoman työpaikan seitsemän kriteeriä, jotka työpaikan on täytettävä ollakseen savuton työpaikka. Savuton työpaikka- hankkeen suunnitteluvaiheessa on hyvä keskustella asiasta ensin yrityksen henkilöstön kanssa ja kartoittaa heidän suhtautumista savuttomaan työpaikkaan. Tällaisen kartoituksen avulla saadaan muun muassa tietoa siitä, kuinka suurta muutosvastarintaa työpaikalla on odotettavissa. Savuttoman työpaikan hyötyjä kannattaa korostaa hankkeen suunnitteluvaiheessa. Työnantajamielikuva ja terveydentilan koheneminen toimivat esimerkki hyötyinä, jotka työnantaja sekä työntekijä voivat savuton työpaikka – hankkeen avulla saavuttaa. Sisäinen tiedotus on hyvä aloittaa ajoissa. Yrityksissä voidaan pitää muun muassa sisäisiä tiedotustilaisuuksia, joissa perustellaan henkilöstölle hankkeen hyötyjä ja tiedotetaan sen aikataulusta. Ulkoinen tiedotus tulee mukaan kuvi-oihin ennen kuin työpaikka julistetaan savuttomaksi työpaikaksi. Savuton työpaikka – hankkeen suunnitteluvaiheessa syntyy yritykselle kuluja muun muassa henkilöstöhallinnon hankkeen suunnitteluun ja toteutukseen käyttämästä työajasta. Kuluja voi myöhemmin syntyä muun muassa vanhojen tupakointitilojen remontoinnista. Lisäksi kuluja voi syntyä esimerkiksi tupakoinnin lopettamista haluavien henkilöiden nikotiinivieroitus tuotteiden kustantamisesta. Hankkeeseen satsatut varat maksavat kuitenkin itsensä

takaisin tulevaisuudessa esimerkiksi työntekijöiden työntehokkuuden kasvaessa ja sairauspoissaolojen vähentyessä. Savuton työpaikka tuo myös sääntöjä työntekijöille, sillä heidän ennen tupakkaan ja tupakkatuotteisiin käytetyt rahat säästyvät työpaikkatukokoinnin loppuessa. Hankkeen läpivientiä helpottavia keinoja voivat olla esimerkiksi erilaiset työpaikan järjestämät kilpailut ja savuttomuuteen kannustavat aineelliset tai aineettomat kannustimet työnantajalta henkilöstölle. Työpaikan savuttomuus on otettu esille useammassa eri laissa, mutta niissä ei ole olemassa suoraa sääntelyä tupakointikieltojen asettamisesta työpaikoille. Oikeuskäytäntöä elintarvikealalla toimivasta yrityksestä sekä sen asettamasta tupakointikiellosta henkilöstölle on kuitenkin saatavilla.



Kuvio 3. Viitekehys graafisessamuodossa

5 Tutkimuksen toteutus

Kappaleessa viisi esitellään tutkimuksen toteutusta koskevia asioita. Ensimmäisenä kerrotaan tutkimuksen valitusta tutkimusmenetelmästä ja miten työ on rajattu. Lisäksi luvussa esitellään kyselylomakkeen rakennetta. Kappaleen lopussa on kerrottu miten tutkimuksen aineisto on kerätty ja millaisia analysointimenetelmiä aineiston käsittelyssä on käytetty.

5.1 Tutkimusmenetelmät ja työn rajaus

Ennen tutkimuksen tekoa tutkijan on päätettävä käytettävä tutkimusmenetelmä. Tutkimus voidaan toteuttaa joko kvantitatiivisena eli määrällisenä tai kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 123, 135.) Kvantitatiivisesta tutkimuksesta voidaan käyttää myös nimeä tilastollinen tutkimus. Tällaisen tutkimuksen avulla pyritään selvittämään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Lisäksi tällaisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on oltava riittävän suuri ja edustava otos. Tietojen keräämisessä käytetään pitkälle strukturoituja tutkimuslomakkeita, joissa on yleensä annettu vastaajille valmiit vastausvaihtoehdot. Tutkimus pyrkii usein kartoittamaan jotain olemassa olevaa tilannetta. (Heikkilä 2008, 16.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen. Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa HKScan Finlandin toimihenkilöiden tupakointitottumuksista. Lisäksi tutkimus kartoittaa toimihenkilöiden mielipiteitä savuton työpaikka – hankkeesta. Tämän tutkimuksen perusjoukko on HKScan Finlandin palveluksessa työskentelevät toimihenkilöt. Tutkimus oli kokonaistutkimus ja tutkimusyksiköinä eli toimihenkilöitä oli 496 kappaletta. Kaikki 496 toimihenkilöä ovat kuukausipalkkalaisia ja he työskentelevät HKScan Finlandilla muun muassa johtotehtävissä, tuotekehityksen, taloushallinnon, henkilöstöhallinnon ja alkutuotannon parissa. HKScan Finlandin palveluksessa työskentelee myös tuotantotyöntekijöitä, mutta heidät rajattiin kokonaan pois tästä tutkimuksesta. Kaikilla tuotannossa työskentelevillä työntekijöillä ei ole välttämättä työpaikalla tai kotona mahdollisuutta käyttää tietokonetta tutkimuksen vastaamiseen. Li-

säksi tuotannontyöntekijöillä ei ole käytössä työsähköpostia, johon linkki tutkimuslomakkeesta olisi voitu lähettää.

Tutkimus on pääasiassa kvantitatiivinen, mutta se sisältää lisäksi muutaman asiantuntijahaastattelun, jotka tukevat kvantitatiivista tutkimusta. Tutkimusta varten haastateltiin HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskentelevää työterveyslääkärää (liite 4), työturvallisuuspäällikköä (liite 5) ja tehtaan johtajaa (liite 6).

5.2 Kyselylomakkeen rakenne

HKScan Finlandin toimihenkilöille osoitettu kyselylomake (liite 1) sisälsi 11 kysymystä. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään lyhyt, jotta työntekijöillä ei menisi vastaamiseen kuin muutama minuutti. Kyselylomake koostui kolmesta pääkohdasta, jotka oli nimetty kyselylomakkeessa otsikoilla taustatiedot, tupakointi ja savuton työpaikka. Kysymykset 1-4 olivat taustakysymyksiä ja tarkoitettu kaikille vastaajille. Kysymyksiin 5-10 vastasivat vain ne työntekijät, jotka vastasivat kysymyksessä 4 tupakoivansa tai käyttävänsä muita tupakkatuotteita. Kyselylomakkeen viimeinen kysymys numero 11 oli taas kaikille vastaajille tarkoitettu kysymys. Kyselylomakkeen kysymykset olivat hyvin pitkälle strukturoituja kysymyksiä, jotka sisälsivät valmiit vastausvaihtoehdot. Lisäksi kysymysten joukossa oli muutama puolistrukturoitu kysymys, jotka sisälsivät mahdollisuuden jättää oman vastuksen kysytyyn asiaan, mikäli tällaista vastausta ei ollut valmiiden vastausvaihtoehtojen joukossa. Kyselylomake sisälsi myös mielipideväittämän, jossa vastaajat valitsivat mieleisensä vastuksen Likertin – asteikosta. Tämä asteikko oli 5-portainen ja sisälsi vastusvaihtoehtoja, joiden toinen ääripää oli ”erittäin huono tapa” ja toinen ääripää ”erittäin hyvä tapa”. Tutkimuskysymykset laadittiin teoreettisen viitekehysten sekä kohdeyrityksen toiveiden pohjalta.

Opinnäytetyön tekijä keskusteli tutkimuskysymyksistä opinnäytetyön ohjaajan sekä menetelmäohjaajan kanssa. Lisäksi kyselylomake ja kaikki kysymykset käytiin läpi kohdeyrityksessä opinnäytetyöntekijän ja yrityksen edustajien välisessä tapaamisessa. Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa haluttiin mahdollistaa kohdeyrityksen toiveiden huomioiminen ja varmistaa, että kyselyssä kysytään sellaisia asioita, joiden tutkimustu-

loksista on tulevaisuudessa savuton työpaikka – hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa yritykselle hyötyä. Kyselylomaketta testattiin neljällä ulkopuolisella henkilöllä ennen sen lähettämistä HKScan Finlandin toimihenkilöille. Näin varmistettiin, että kysely on johdonmukainen ja siinä kysyttävät asiat ymmärretään oikein. Kyselylomakkeen testauksen jälkeen muutamia sanavalintoja muutettiin ja yhtä kysymystä yksinkertaistettiin.

Tutkija oletti vastausprosentin olevan enintään 30 % tutkimuksen aiheen ollessa arkaluontoinen. Kyselyyn vastanneet toimihenkilöt eivät saaneet itselleen mitään hyötyä kyselyyn vastaamisesta. Palkinnon tai arvontaan osallistumisen mahdollisuuden puuttuminen kasvatti epäilystä alhaisesta vastausprosentista. Tutkimuksen vastausprosenttia pyrittiin kasvattamaan lisäämällä kohdeyrityksen logo kyselylomakkeen oikeaan yläreunaan. Lisäksi vastausprosenttiin pyrittiin vaikuttamaan lähettämällä kysely HKScan Finlandin palveluksessa työskentelevän HR-asiantuntija Tarja Laineen sähköpostista. Sähköpostiviestissä kerrottiin, että kyselyn toteuttaa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun henkilöstöhallinnon opiskelija. Viestissä kerrottiin myös, että vastaaminen vie vain muutaman minuutin ja kaikki vastauksen käsitellään luottamuksellisesti. Viestin lopussa oli tutkijan sekä Tarja Laineen yhteystiedot.

5.3 Aineiston kerääminen ja analysointimenetelmät

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin HKScan Finlandin palveluksessa työskenteleviltä toimihenkilöiltä heidän työ sähköpostiin lähetetyn sähköisen tutkimuslomakkeen avulla. Toimihenkilöt saivat työ sähköpostiinsa linkin maanantai iltapäivänä 10.3., jonka kautta he pystyivät jättämään vastauksia kyselylomakkeelle. Kyselyyn annettiin vastausaika lauantai-iltaan 15.3. asti. Toimihenkilöiden antamat vastaukset tallentuivat automaattisesti Webropol – aineistonkeruujärjestelmään. Kyselyn vastausajan kuluessa tutkija raportoi säännöllisesti HR-asiantuntija Tarja Laineelle kuinka moni toimihenkilö oli käynyt jo vastaamassa kyselyyn. Muistutusviesti kyselystä lähetettiin toimihenkilöille torstai iltapäivänä 13.3. Webropol – kysely valittiin tiedonkeruumenetelmäksi, koska se on helppo ja nopea tapa kerätä vastauksia suurelta joukolta ihmisiä.

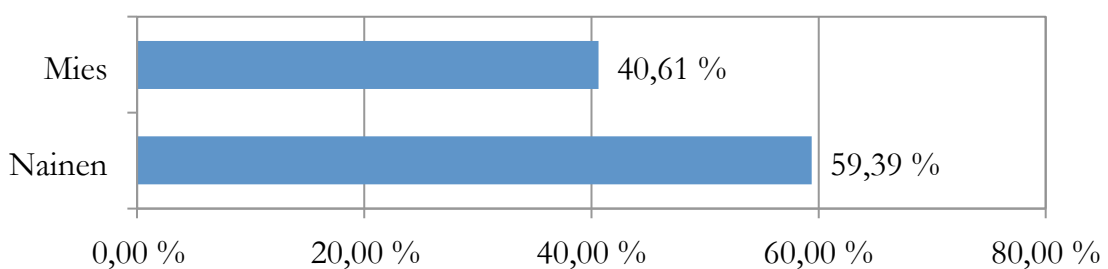
Tutkimuksen tuloksia analysoitiin maalisi- ja huhtikuun 2014 aikana. Tulosten analysoinnissa käytettiin pääasiassa Microsoft Excel 2010 ja IBM SPSS Statistics 21-ohjelmia. Tutkija tutustui ja analysoi alustavasti kyselyn tuloksia itsenäisesti heti kyselyvastausajan päätyttyä Webropol – ohjelman avulla. Lisäksi tutkija analysoi SPSS -ohjelmalla tuloksia opinnäytetyön menetelmäohjaajan avustuksella. Suurin osa analyyseistä tehtiin kuitenkin Microsoft Excel 2010-ohjelmaa apuna käyttäen. Vastauksista tehtiin erilaisia kuvioita, laskettiin keskiarvoja sekä keskihajontaa ja ristiintaulukoitiin taustakysymyksiä muiden kysymysten kanssa. Tutkimuksessa käytettiin Likertin – asteikkoa kysymyksen 10 yhteydessä (kuvio 16). Likert on järjestysasteikon tasoinen muuttuja, jolle ei yleensä lasketa keskiarvoja, mutta kysymyksessä 10 oli kyse mielipidemittauksesta ja keskiarvot laskettiin yleiskuvan paremman hahmottamisen vuoksi. (Heikkilä 2008, 81.) Kokonaistutkimusta tehdessä nousee esille kysymys, onko tilastollinen testaus mielekästä (Heikkilä 2008, 190). Tämän tutkimuksen yhteydessä tutkija päätyi kuitenkin tekemään tilastollisten menetelmien avulla testejä (liite 7).

6 Tutkimustulokset

HKScan Finlandin palveluksessa työskenteleville toimihenkilöille osoitettuun kyselyyn vastasi yhteensä 293 henkilöä. Kysely lähetettiin 496 henkilölle, näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 59,1 %. Vastausprosentti oli tutkijan omista ennako-odotuksista huomattavasti erittäin hyvä. Oletettavasti yrityksen toimihenkilöt kokivat kyselyn tärkeäksi ja halusivat antaa oman mielipiteensä asiaan. Tätä olettamusta tukee tieto siitä, että kyselyssä olleisiin avoimiin kenttiin vastaajat olivat jättäneet hyvinkin pitkiä ja ajatuksen kanssa mietittyjä vastuksia. Kyselylomakkeen kysymyksiin 1-4 ja 11 vastasivat kaikki 293 henkilöä. Kysymyksiin 5-10 vastasivat kaikki ne 51 henkilöä, jotka kertoivat kysymyksessä 4 tupakoivansa tai käyttävänsä muita tupakkatuotteita.

6.1 Taustatiedot

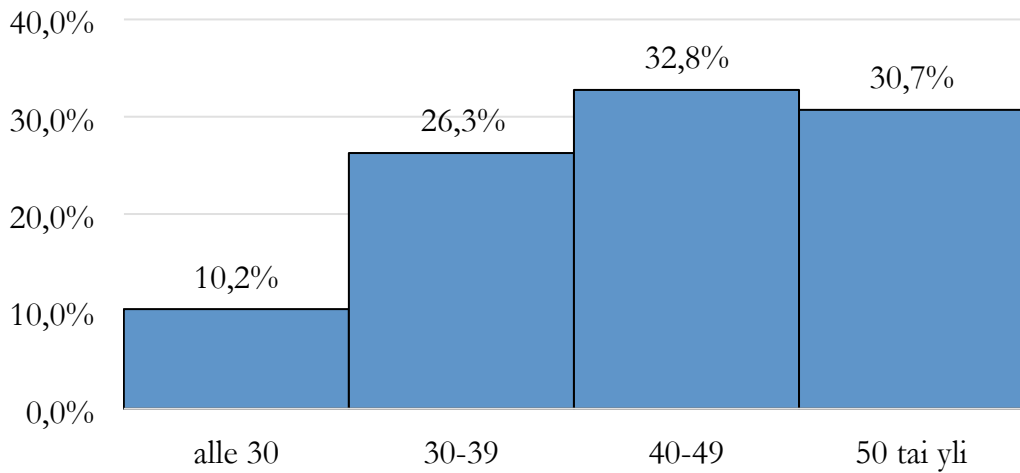
Kyselyn alussa vastaajilta kysyttiin taustatietoina sukupuolta, ikää ja toimipaikkaa. Vastaajan taustatietoja kysyttiin kyselylomakkeen kysymyksissä 1-3. Ensimmäinen taustatieto, jota kyselyssä kysyttiin oli vastaajan sukupuoli. Naiset vastasivat tähän kyselyyn miehiä aktiivisemmin. Kyselyyn vastanneista 59,39 % oli naisia. Miehiä vastaajien joukossa oli 40,61 %. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien sukupuolijakauma (N=293)

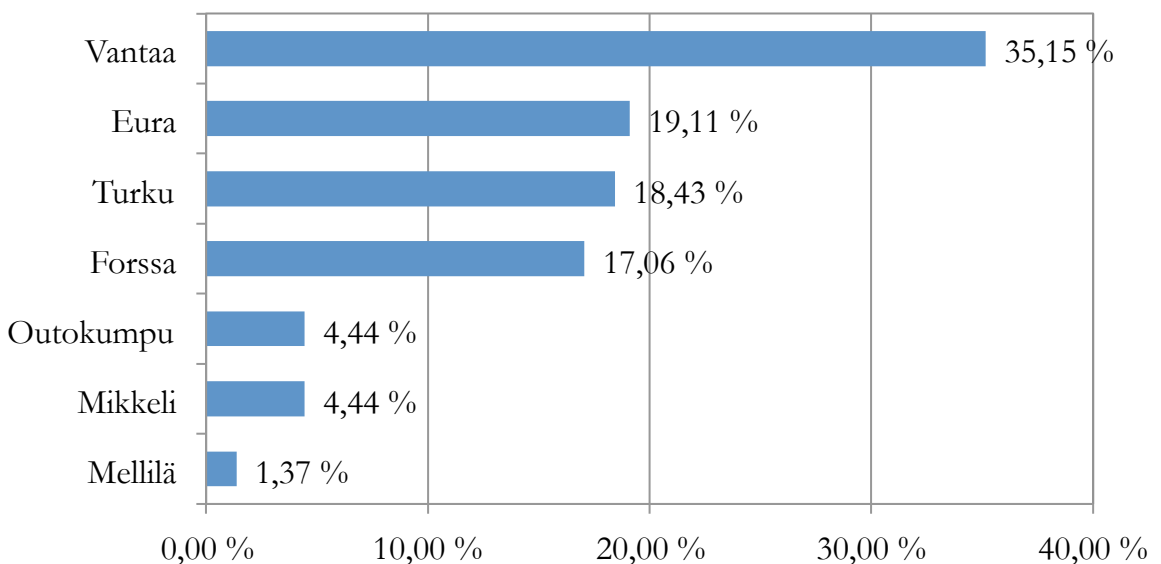
Kyselyyn vastasi eniten (32,8 %) toimihenkilöitä, jotka ovat iältään 40–49-vuotiaita. Toiseksi eniten vastaajia oli ikäryhmässä, joka koostui 50-vuotiaista tai sitä vanhemmista toimihenkilöistä. Kaikista vähiten oli nuoria vastaajia, jotka olivat iältään alle 30-vuotiaita. Toimihenkilöiden työtehtävät ovat yleensä vaativia tehtäviä ja tämän takia toimihenkilöiden joukossa on vähemmän nuoria henkilöitä. Nuorilla alle 30-vuotiailla

henkilöillä ei välttämättä ole vielä tarpeeksi kokemusta, jotta he voisivat työskennellä toimihenkilöiden tehtävissä. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma (N=293)

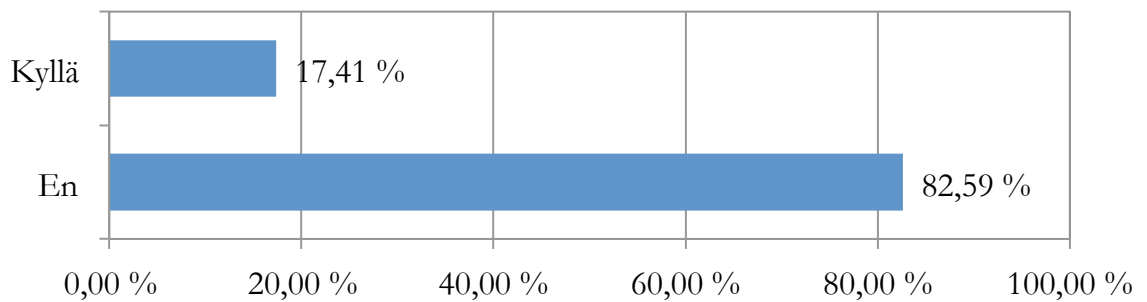
Kyselyyn osallistui toimihenkilöitä yhteensä seitsemästä eri toimipaikasta. Vastaajista yli kolmannes (35,15 %) kertoi työskentelevänsä Vantaalla. Vantaan toimipaikan lisäksi vastuksia saatiin paljon myös Euran, Turun ja Forssan toimipaikoilla työskenteleviltä toimihenkilöiltä. Vähiten vastauksia tuli Mellilästä. Tämä tieto oli kuitenkin odotettavissa, sillä toimipaikka on henkilömäärältään kaikista pienin. Mellilän lisäksi Outokummussa ja Mikkelissä työskentelee vähemmän toimihenkilöitä kuin muilla toimipaikoilla. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Vastaajien jakautuminen toimipaikoittain (N=293)

6.2 Tupakointi ja muiden tupakkatuotteiden käyttö

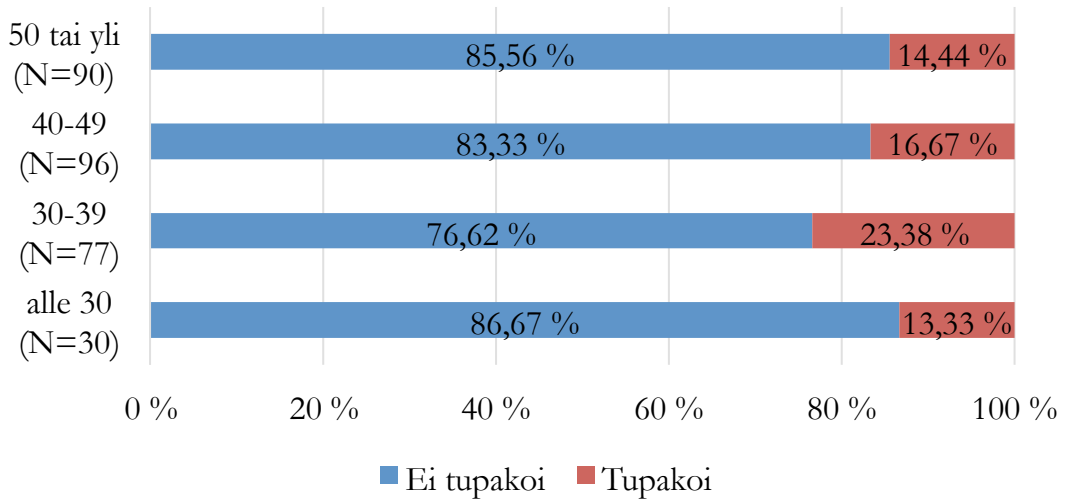
Kyselyyn osallistuneiden toimihenkilöiden tupakointia ja muiden tupakkatuotteiden käyttöä kysyttiin kyselylomakkeen kysymyksessä numero 4. Suurin osa (82,59 %) kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä ei tupakoi tai käytä muita tupakkatuotteita. Vastaa- jista 17,41 % eli 51 henkilöä kertoi tupakoivansa tai käyttävänsä muita tupakkatuotteita. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Toimihenkilöiden tupakointi ja muiden tupakkatuotteiden käyttö (N=293)

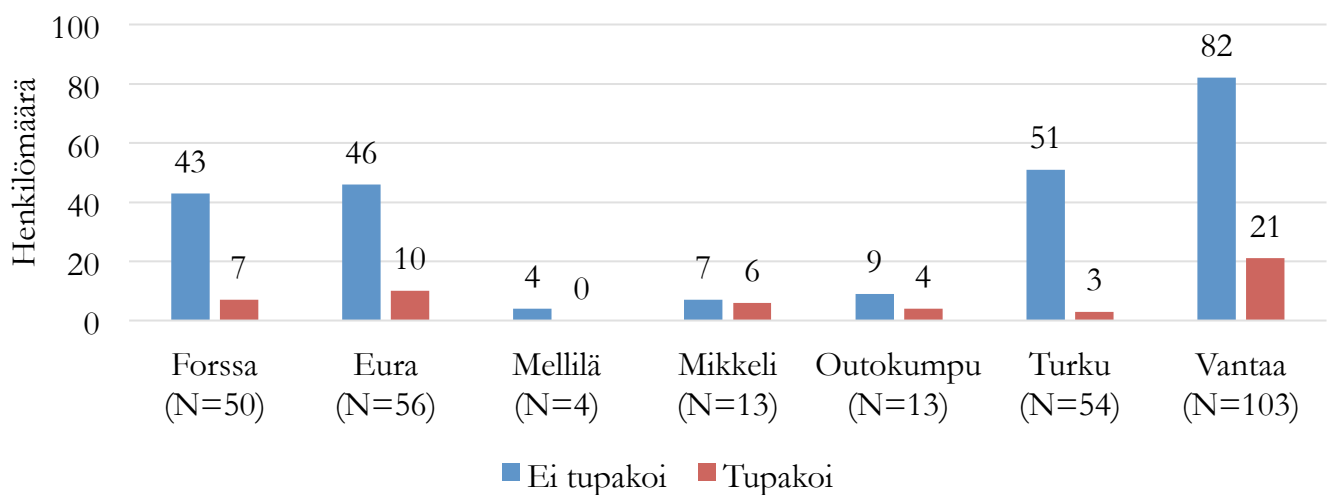
Vastajat, jotka vastasivat kysymyksessä 4 tupakoivansa, saivat kertoa avoimeen kenttään mitä tupakkatuotteita he käyttävät. Tupakka nousi ylivoimaisesti yleisimmäksi tupakkatuotteeksi. Vastajien joukosta löytyi myös kuusi nuuskaa käyttävää toimihenkilöä, sähkötupakkaa poltti neljä henkilöä ja sikareita kolme henkilöä.

Ristiintaulukoinnin avulla selvisi, että eniten (23,38 %) tupakoivia tai muita tupakkatuotteita käyttäviä toimihenkilöitä on ikäryhmässä 30–39-vuotiaat. Toiseksi eniten (16,67 %) tupakoivat tai käyttävät muita tupakkatuotteita ne toimihenkilöt, jotka ovat iältään 40–49-vuotiaita. Vähiten tupakoivia henkilöitä oli alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmä oli myös vastaajamäärältään kaikista pienin. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Toimihenkilöiden tupakointi ja muiden tupakkatuotteiden käyttö eri ikäryhmittäin (N=293)

Kyselyyn vastanneista tupakoivista tai muita tupakkatuotteita käyttävistä toimihenkilöistä suurin osa (21 henkilöä) työskentelee Vantaan toimipisteessä. Vantaan jälkeen toiseksi eniten (10 henkilöä) tupakoivia tai tupakkatuotteita käyttäviä toimihenkilöitä on Euran toimipisteessä. Tupakoivia tai muita tupakkatuotteita käyttäviä Mellilässä työskenteleviä toimihenkilöitä ei ollut yhtään kyselyyn vastanneiden joukossa. Kyselyn tulosten perusteella voidaan sanoa, että savuttomia toimihenkilöitä on eniten (82 henkilö) Vantaan ja Turun (51 henkilöä) toimipisteissä. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Tupakoivien ja ei-tupakoivien toimihenkilöiden jakautuminen henkilömäärittäin eri toimipisteisiin (N=293)

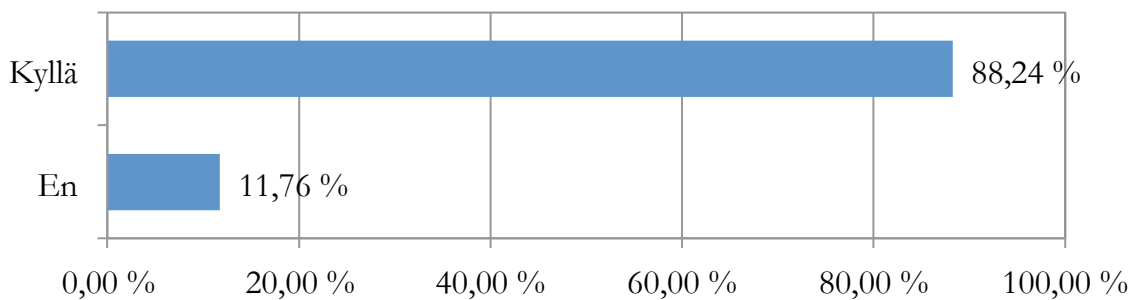
Terveystarkastuksien yhteydessä henkilöstöltä tiedustellaan tupakoivatko tai käyttävätkö he muita tupakkatuotteita. Yrityksessä ei ole kerätty tietoa tupakoivien työntekijöiden määrästä, mutta Vantaan toimipisteessä työskentelevä työterveyslääkäri epäili, että Vantaalla noin puolet tuotannontyöntekijöistä tupakoi. Tupakoivien henkilöiden määrä on hänen mielestään pienempi toimihenkilöiden keskuudessa. Vantaan toimipisteessä työskentelee arvioiden mukaan vähintään 250–300 tupakoivaa henkilöä. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) Tämän kyselyn vastauksista kävi ilmi, että Vantaalla työskentelevistä toimihenkilöistä 21 tupakoi tai käyttää tupakkatuotteita.

Monien yritykseen ulkopuolelta tulevien uusien työntekijöiden on huomattu aloittavan tupakoinnin tai lisäävän tupakoinnin määrää työpaikalla. Tupakointi on työterveyslääkärin mielestä työpaikalla sosiaalinentapa. Taukotilojen yhteydessä on suuret tupakointihuoneet, joissa henkilöstöllä on mahdollista käydä tupakoimassa taukojen aikana. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) Vantaan toimipisteen työturvallisuuspäällikön mukaan Vantaalla on kymmenkunta tupakointihuonetta ja ne ovat kooltaan noin 10 neliötä. Tupakointihuoneet sijaitsevat joko savuttomien taukotilojen välittömässä yhteydessä tai niistä erillään. Mikäli savuton työpaikka – hanke toteutetaan, tarkoittaisi se tupakointihuoneiden poistamista yrityksen tiloista. Työturvallisuuspäällikön mielestä nykyiset tupakointihuoneet täytyy uudistaa kokonaan kaikkia pintoja myöten ennen kuin niitä voidaan käyttää johonkin muuhun tarkoitukseen. Tupakointihuoneiden tilalle voisi suunnitella mahdollisesti lisää varastotilaa, suurempia taukotiloja tai esimerkiksi pienryhmätiloja. (Työturvallisuuspäällikkö 31.1.2014.)

Yrityksessä on myös huomattu, että työntekijät, jotka ovat olleet välillä muualla töissä ja palaavat myöhemmin takaisin HKScan Finlandin palvelukseen, niin vanhaan työpaikkaan palaamiseen myötä tupakointi astuu taas takaisin kuvioihin. Vantaan toimipisteessä ilmapiirin voidaan katsoa olevan selkeästi myönteinen tupakointia kohtaan. Tupakointiin suhtaudutaan työpaikalla myönteisesti, koska suurin osa tuotannon työntekijöistä tupakoi ja siihen on mahdollisuus työpäivän aikana. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.)

6.3 Tupakointi työ- ja vapaa-ajalla

Kyselyn kysymykset 5 ja 6 olivat kohdistettu vain niille toimihenkilöille, jotka vastasivat kysymyksessä neljä tupakoivansa tai käyttävänsä muita tupakkatuotteita. Kysymyksessä numero 5 kysyttiin tupakoiko tai käyttäkö toimihenkilö muita tupakkatuotteita työpäivän aikana. Vastaajista suurin osa (88,24 %) kertoi tupakoivansa työpäivän aikana. 11,76 % vastaajista eli kuusi kysymykseen vastannutta toimihenkilöä ei tupakoi tai käyttä muita tupakkatuotteita työpäivän aikana. (Kuvio 10.)



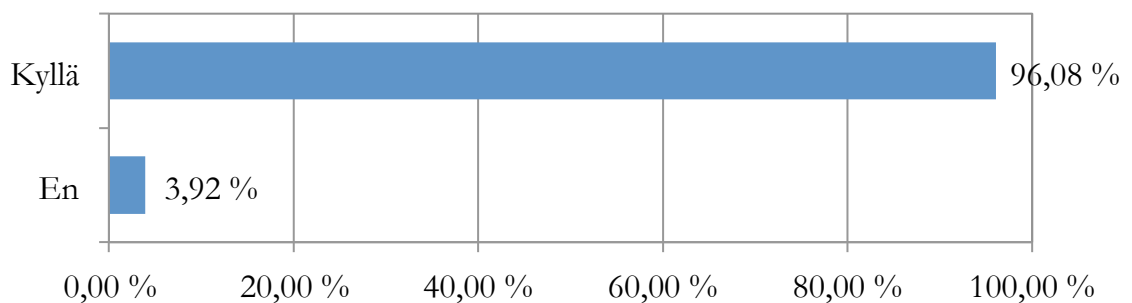
Kuvio 10. Toimihenkilöiden tupakointi työpäivän aikana (N=51)

Kysymyksen numero viisi yhteydessä kysyttiin myös tupakan polton tai muiden tupakkatuotteiden käytön määriä työpäivän aikana. Kuvioista 11 käy ilmi, että 40–49-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvat toimihenkilöt käyttävät keskimäärin 7,2 tupakkatuotetta työpäivän aikana. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmä käyttää vähiten ja keskimäärin 3 tupakkatuotetta työpäivän aikana. Keskihajontaa kuvaava luku oli suuri jokaisessa ikäryhmässä. Keskihajonnan suuruus kertoo siitä, että vastaajien joukossa oli paljon sellaisia toimihenkilöitä, joista osa käyttää vain vähän tupakkatuotteita ja toiset taas käyttävät niitä erittäin paljon. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Toimihenkilöiden käyttämien tupakkatuotteiden määrät työpäivän aikana ikäryhmittäin (N=36)

Ikä	Keskiarvo	Lkm	Keskihajonta
alle 30	3,00	3	3,00
30–39	6,23	13	2,38
40–49	7,20	10	4,78
50 tai yli	4,30	10	2,58
Yhteensä	5,69	36	3,46

Kyselyn kysymyksessä numero 6 tiedusteltiin toimihenkilöiden tupakointia työpäivän jälkeen vapaa-ajalla. Jälleen suurin osa (96,08 %) vastaajista kertoi tupakoivansa tai käyttävänsä tupakkatuotteita työpäivän jälkeen vapaa-ajalla. Vastaajista 3,92 % eli kaksi henkilöä vastasi, että ei tupakoi tai käytä muita tupakkatuotteita työpäivän jälkeen vapaa-ajalla. Nämä kaksi työntekijää tupakoivat tai käyttivät tupakkatuotteita vain työpäivän aikana. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Toimihenkilöiden tupakointi työpäivän jälkeen vapaa-ajalla (N=51)

Kysymyksen numero kuusi yhteydessä kysyttiin myös tupakan polton tai muiden tupakkatuotteiden käytön määriä työpäivän jälkeen vapaa-ajalla. Tupakkatuotteita käyttivät eniten ikäryhmään 40–49-vuotiaat kuuluvat toimihenkilöt. Työpäivän jälkeen vapaa-ajalla nämä henkilöt kuluttavat keskimäärin 6,92 tupakkatuotetta. Tupakkatuotteiden kulutus oli vähäisintä alle 30-vuotiaiden toimihenkilöiden joukossa. Tähän ryh-

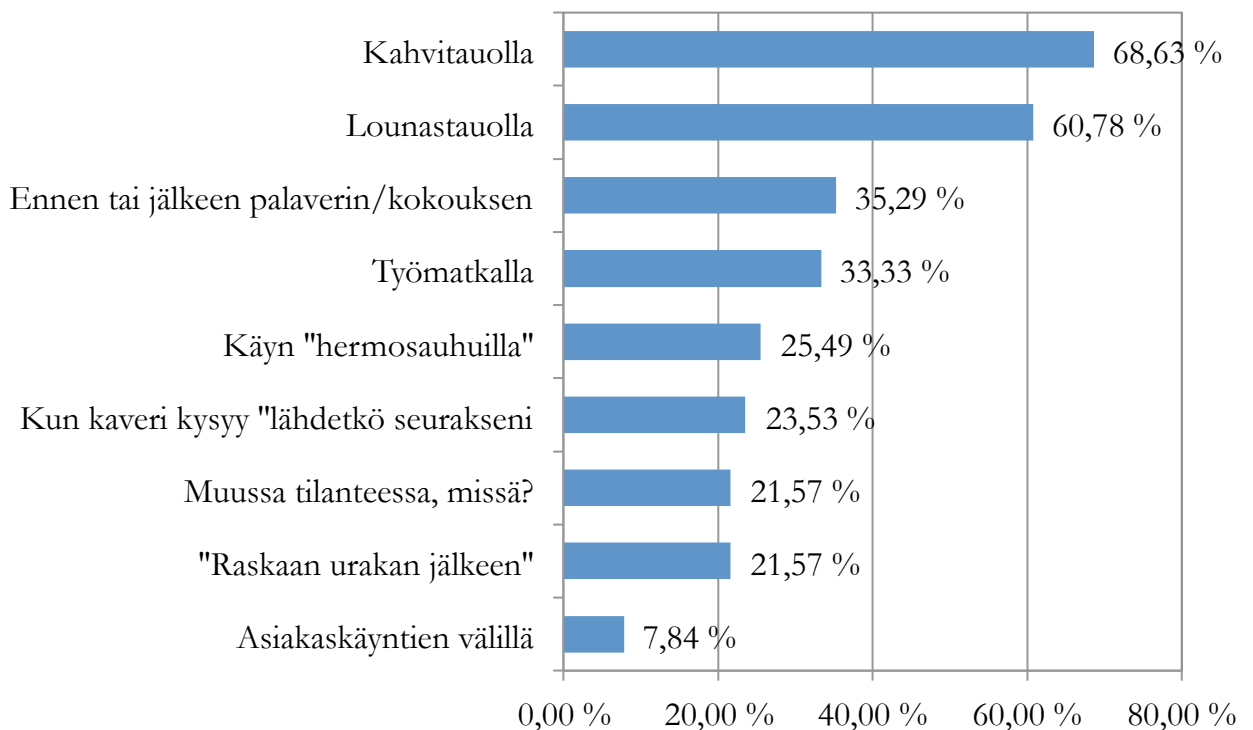
mään kuuluvat toimihenkilöt kuluttavat keskimäärin 3,67 tupakkatuotetta työpäivän jälkeen vapaa-ajalla. Keskihajontaa kuvaavat luvut olivat suuret, kuten aiemmassa työpäivän aikana käytettyjen tupakkatuotteiden määriä kuvaavassa taulukossa. Keskihajonnan suuruus kertoo tässäkin tapauksessa siitä, että jotkut toimihenkilöt kuluttavat tupakkatuotteita vähän ja toiset taas erittäin paljon. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Toimihenkilöiden käyttämien tupakkatuotteiden määrät työpäivän jälkeen vapaa-ajalla ikäryhmittäin (N=38)

Ikä	Keskiarvo	Lkm	Keskihajonta
alle 30	3,67	3	2,08
30–39	5,23	13	3,19
40–49	6,92	12	4,74
50 tai yli	4,30	10	1,83
Yhteensä	5,39	38	3,51

Tutkimuksessa tupakoivilta tai muita tupakkatuotteita käyttäviltä toimihenkilöiltä tiedusteltiin heidän käyttämien tupakkatuotteiden määrää niin työ- kuin vapaa-aikanakin. Kun toimihenkilöiden tupakkatuotteiden keskimääräiset kulutukset lasketaan yhteen työpäivän ja työpäivän jälkeen vapaa-ajalla tapahtuvan tupakoinnin tai tupakkatuotteiden käytön osalta, saadaan aikaan luku, jonka voidaan olettaa kuvaavan suuntaa antavasti yhden päivän keskimääräistä tupakkatuotteiden kulutusta. Nuorin ikäluokka eli alle 30-vuotiaat toimihenkilöt käyttävät keskimäärin 7 tupakkatuotetta yhden päivän aikana. 30–39-vuotiaat toimihenkilöt taas käyttävät keskimäärin 11,5 tupakkatuotetta päivän aikana. Kaikista suurin tupakkatuotteiden kulutus on 40–49-vuotiaiden toimihenkilöiden joukossa. He käyttävät keskimäärin 14 tupakkatuotetta päivän aikana. Vanhimmassa ikäluokassa eli 50-vuotiaat tai sitä vanhemmat toimihenkilöt, tupakkatuotteiden kulutus päivän aikana on keskimäärin 9 tupakkatuotetta. (Taulukko 2; Taulukko 3.)

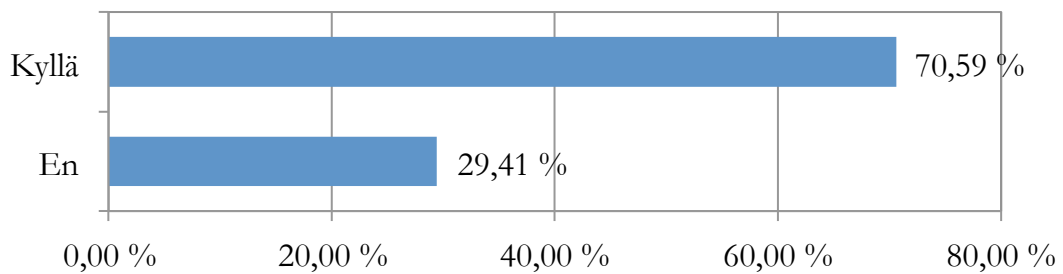
Kyselyn seitsemännessä kysymyksessä selvitettiin, missä tilanteissa toimihenkilöt tupakoivat tai käyttävät muita tupakkatuotteita työpäivän aikana. Suurin osa (68,63 %) vastaajista kertoi tupakoivansa työpäivän aikana kahvitaukojen yhteydessä. Seuraavaksi suosituimmaksi (60,78 %) nousi lounastauko. Toimihenkilöt tupakoivat tai käyttävät muita tupakkatuotteita usein myös ennen tai jälkeen palaverin, työmatkan aikana sekä käyvät ”hermosauhuilla” työpäivän aikana. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Tupakointitilanteet työpäivän aikana (N=51)

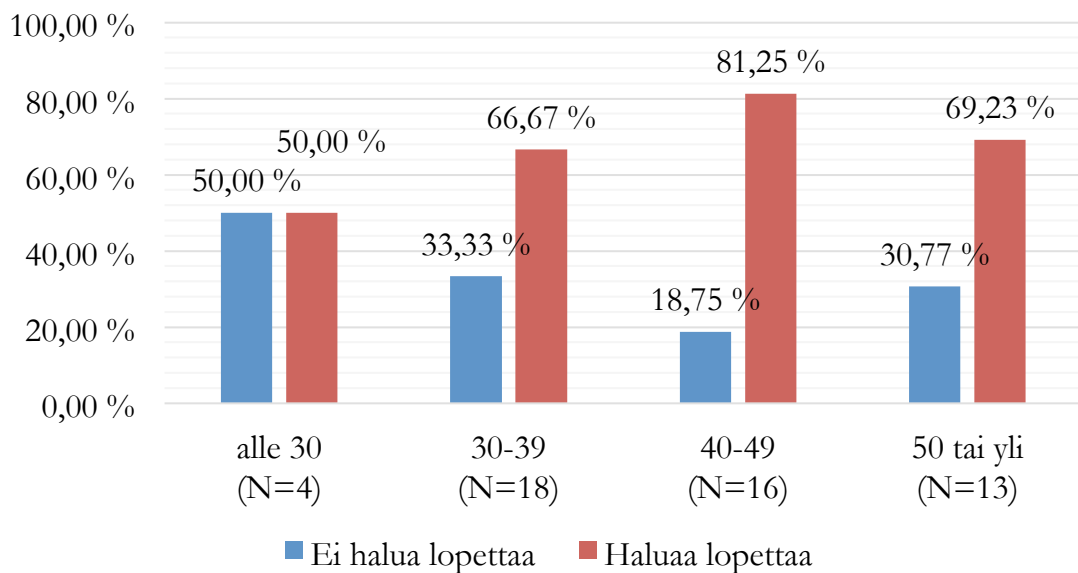
6.4 Tupakoinnin lopettaminen

Toimihenkilöille suunnatun kyselyn kysymykset 8 ja 9 käsittelivät tupakoinnin lopettamista. Ensimmäisenä vastaajilta tiedusteltiin haluaisivatko he lopettaa tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön. Vastaajista suurin osa (70,59 %) kertoi haluavansa lopettaa tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön. Kieltävän vastuksen tähän kysymykseen antoi 29,41 % vastaajista eli 15 toimihenkilöä. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön lopettamisen halukkuus (N=51)

Ristiintaulukoinnin avulla selvitettiin, että vastaajat, jotka ovat iältään 40–49-vuotiaita olivat kaikkein halukkaimpia (81,25 %) lopettamaan tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön. Lisäksi 30–39-vuotiaiden sekä 50-vuotiaiden tai sitä vanhempien henkilöiden ikäryhmissä oltiin myös erittäin halukkaita pääsemään irti tupakasta tai muiden tupakkatuotteiden käytöstä. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä tupakoinnin lopettamishalukkuus jakautui tasan (50 %) neljän vastaajan kesken. (Kuvio 14.)

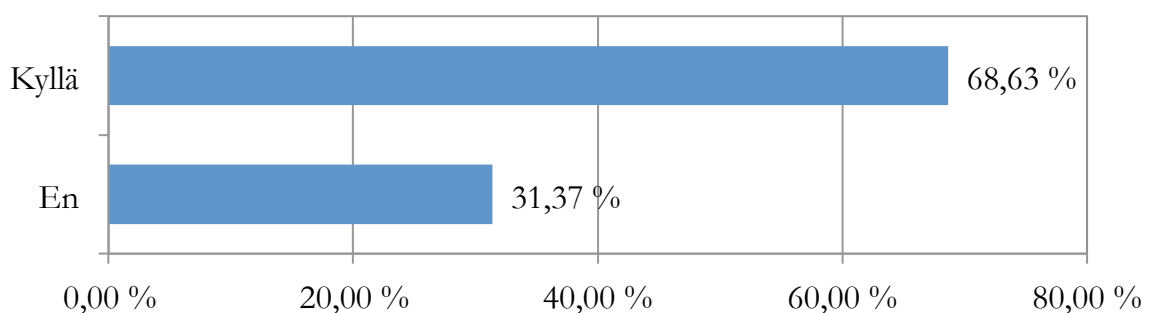


Kuvio 14. Tupakoinnin tai tupakkatuotteiden käytön lopettamisen halukkuus eri ikäryhmittäin (N=51)

HKScan Finlandilla oli viisi vuotta sitten savuttomuuskampanja Vantaan toimipaikassa, jossa työntekijöillä oli mahdollisuus ilmoittautua mukaan savuttomuusohjelmaan. Työnantaja tuki työntekijöiden tupakoinnin lopettamista kustantamalla puolet tupakoinnin vieroituslääkkeen hinnasta. Osanotto kampanjaan oli kuitenkin erittäin huono.

Vantaan toimipisteessä työntekijöitä on noin 900 ja mukaan savuttomuusohjelmaan ilmoittautui kymmenen työntekijää. Ohjelman aikana osa mukaan ilmoittautuneista työntekijöistä luovutti jo aivan alkumetreillä. Loppujen lopuksi vain muutama työntekijä innostui savuttomuusohjelmasta ja pääsi eroon tupakasta. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) Nyt viisi vuotta savuttomuusohjelman jälkeen tilanne näyttää valoisammalta, sillä tupakoivista tai tupakkatuotteita käyttävistä toimihenkilöistä jopa 70,59 % haluaisi eroon tupakasta tai muista tupakkatuotteista. Tässä kohtaa on kuitenkin huomioitava, että viisi vuotta sitten Vantaalla pidettyyn savuttomuusohjelmaan otettiin mukaan toimihenkilöiden lisäksi myös tuotantotyöntekijät. Tämä tutkimus tutkii vain toimihenkilöiden halukkuutta lopettaa tupakointi tai muiden tupakkatuotteiden käyttö. Tuotantotyöntekijöiden kohdalla tupakoinnin tai tupakkatuotteiden käytön lopettamishalukkuus voi olla toisenlainen kuin toimihenkilöillä.

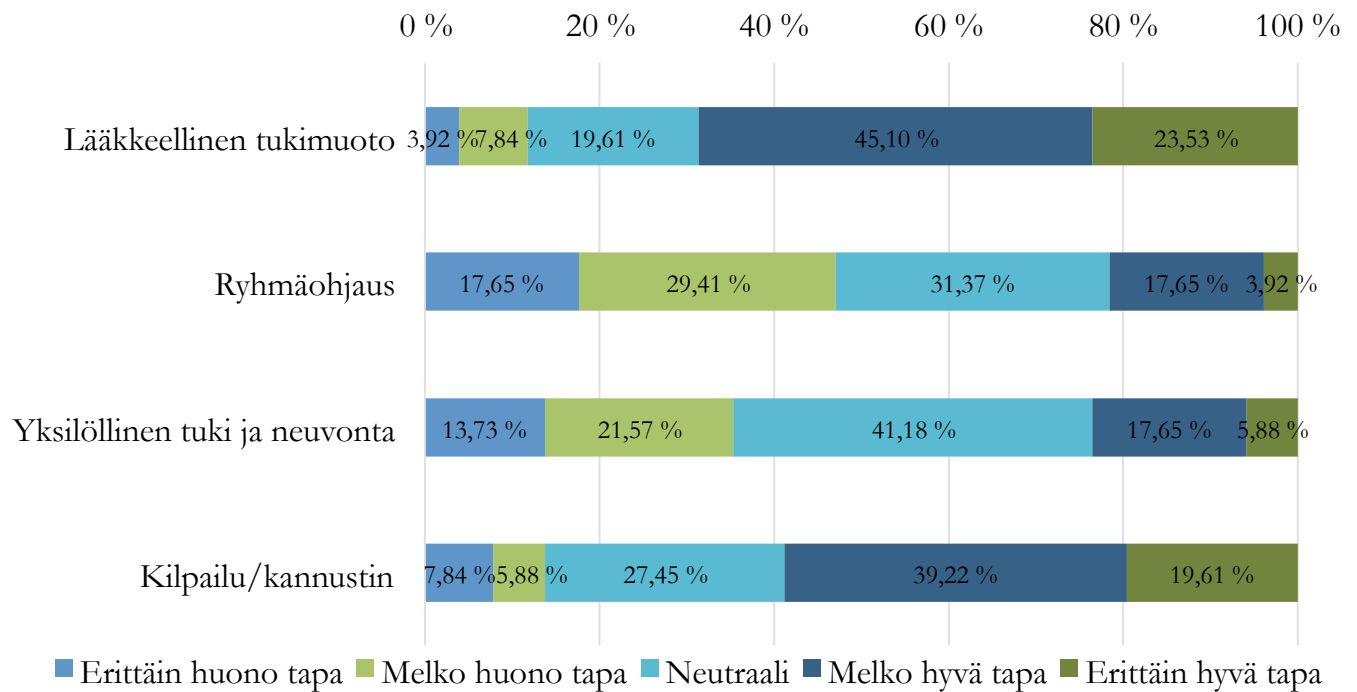
Toisessa tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön lopettamista käsittelevässä kysymyksessä toimihenkilöiltä tiedusteltiin ovatko he yrittäneet tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön lopettamista. Selvästi suurin osa (68,63 %) toimihenkilöistä oli yrittänyt lopettaa tupakan polton tai muiden tupakkatuotteiden käytön. Vastaajista 31,37 % eli 16 toimihenkilöä ei ole yrittänyt lopettaa tupakan polttamista tai muiden tupakkatuotteiden käyttöä. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön lopettamisen yrittäminen (N=51)

Kyselylomakkeen kysymyksessä 10 tupakoivilta tai muita tupakkatuotteita käyttäviltä toimihenkilöiltä kysyttiin mitkä olisivat heille mieluisimmat tupakoinnin tai tupakkatuotteiden käytön lopettamisen tukimuodot. Toimihenkilöiden mielestä lääkkeellinen tukimuoto (23,53 %) ja kilpailu tai kannustin (19,61 %) olisivat erittäin hyviä tukimuotoja.

toja. Lääkkeellisen tukimuodon koki melko hyväksi tukimuodoksi 45,10 % vastaajista. Lääkkeiden lisäksi kilpailua tai kannustinta piti melko hyvänä tukimuotona 39,22 % vastaajista. Tulosten perustella voidaan sanoa, että toimihenkilöille mieluisimmat tupakoinnin lopettamisen tukimuodot ovat tupakoinnin lopettamista tukevat lääkkeet sekä kilpailu tai kannustin. Ryhmäohjausta ja yksilöllistä tukea sekä neuvontaa pidettiin yleisesti neutraaleina tai melko huonoina tupakoinnin tai tupakkatuotteiden lopettamisen tukimuotoina. (Kuvio 16.)

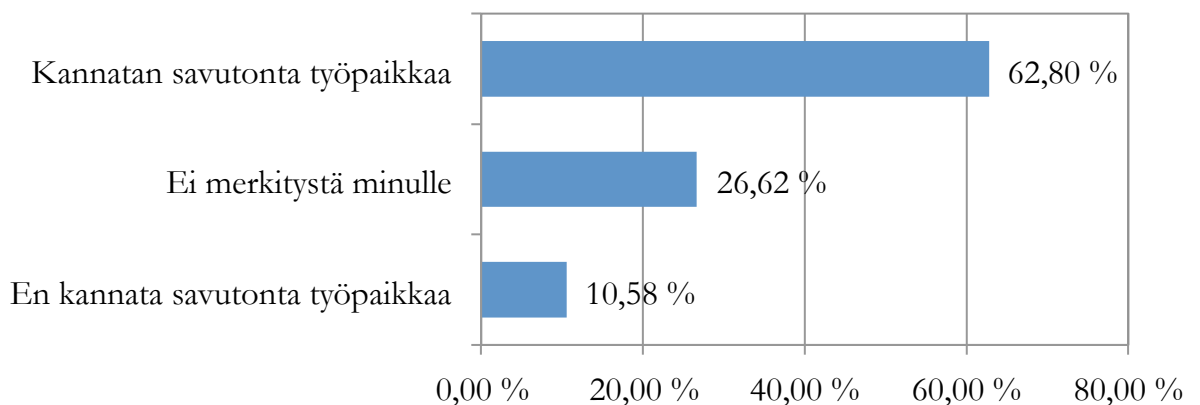


Kuvio 16. Tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden lopettamisen tukimuodot (N=51)

Työterveyshuolto voi järjestää tupakoinnin lopettamista haluaville työntekijöille seurantakäyntejä, jotka tukevat tupakoinnin lopettamista. Seurantakäynnit ovat henkilökohtaisia tapaamisia työterveyshoitajan vastaanotolla. Lisäksi yrityksessä voidaan järjestää pienille ryhmille savuttomuus ryhmiä, joissa käydään läpi savuttomuuteen liittyviä asioita ja kokemuksia. Työterveyshuollon keinojen lisäksi työnantaja voi harkita esimerkiksi jotakin savuttomuuteen kannustavaa kilpailua. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.)

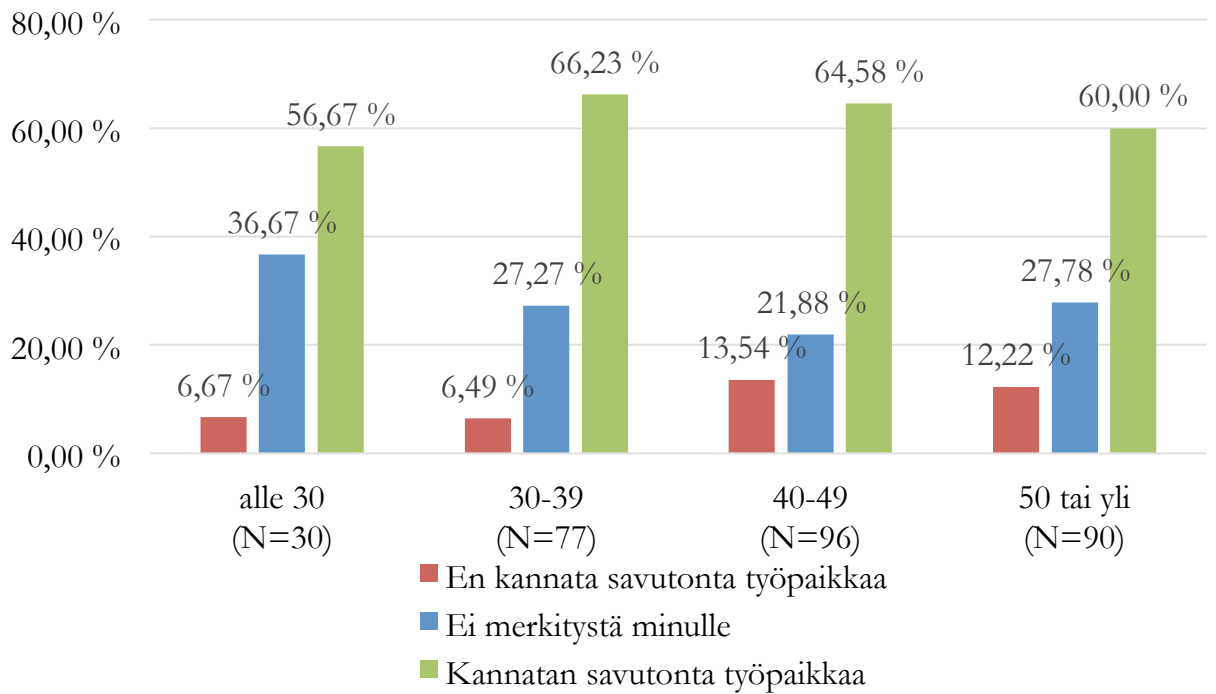
6.5 Toimihenkilöiden suhtautuminen savuttomaan työpaikkaan

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä numero 11 kysyttiin toimihenkilöiden suhtautumista savuttomaan työpaikkaan. Tämä kysymys oli osoitettu kaikille toimihenkilöille riippumatta siitä, tupakoivatko tai käyttävätkö he muita tupakkatuotteita vai eivät. Selvästi suurin osa (62,80 %) kyselyyn vastanneista toimihenkilöistä kannattaa savutonta työpaikkaa. Savutonta työpaikkaa vastusti 10,58 % eli 31 toimihenkilöä. Toimihenkilöistä 26,62 % kertoi, että savuttomalla työpaikalla ei ole heille merkitystä. (Kuvio 17.)



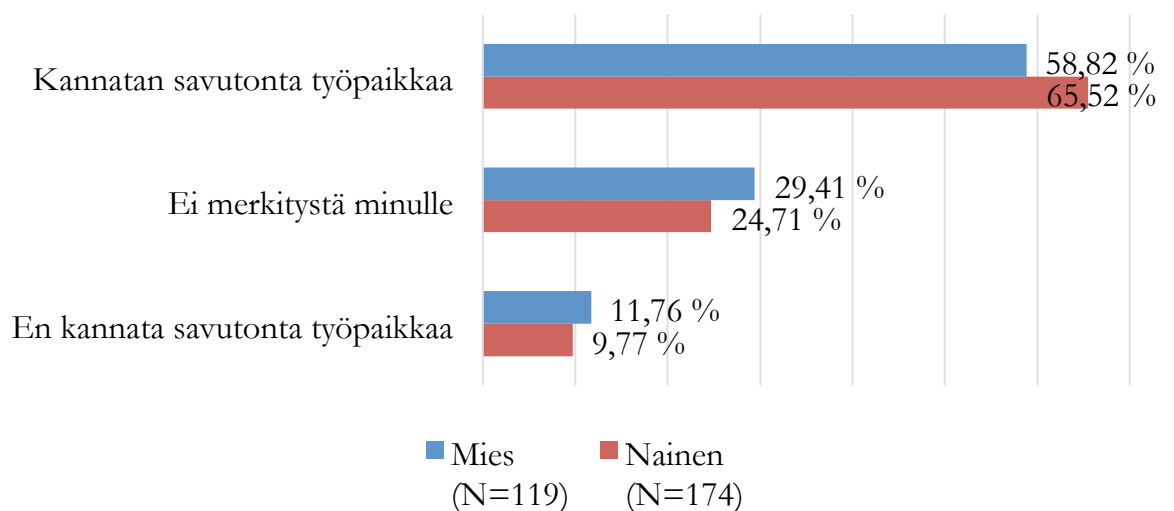
Kuvio 17. Toimihenkilöiden suhtautuminen savuttomaan työpaikkaan (N=293)

Savutonta työpaikkaa kannattivat eniten (66,23 %) vastaajat, jotka olivat iältään 30–39-vuotiaita. Savuttoman työpaikan kannalla (64,58 %) olivat myös 40–49-vuotiaat toimihenkilöt, mutta heidän joukossa oli myös eniten (13,54 %) savutonta työpaikkaa vastustavia toimihenkilöitä. Alle 30-vuotiaiden vastaajien joukossa oli eniten (36,67 %) sellaisia henkilöitä, joille savuttomalla työpaikalla ei ollut merkitystä. (Kuvio 18.)



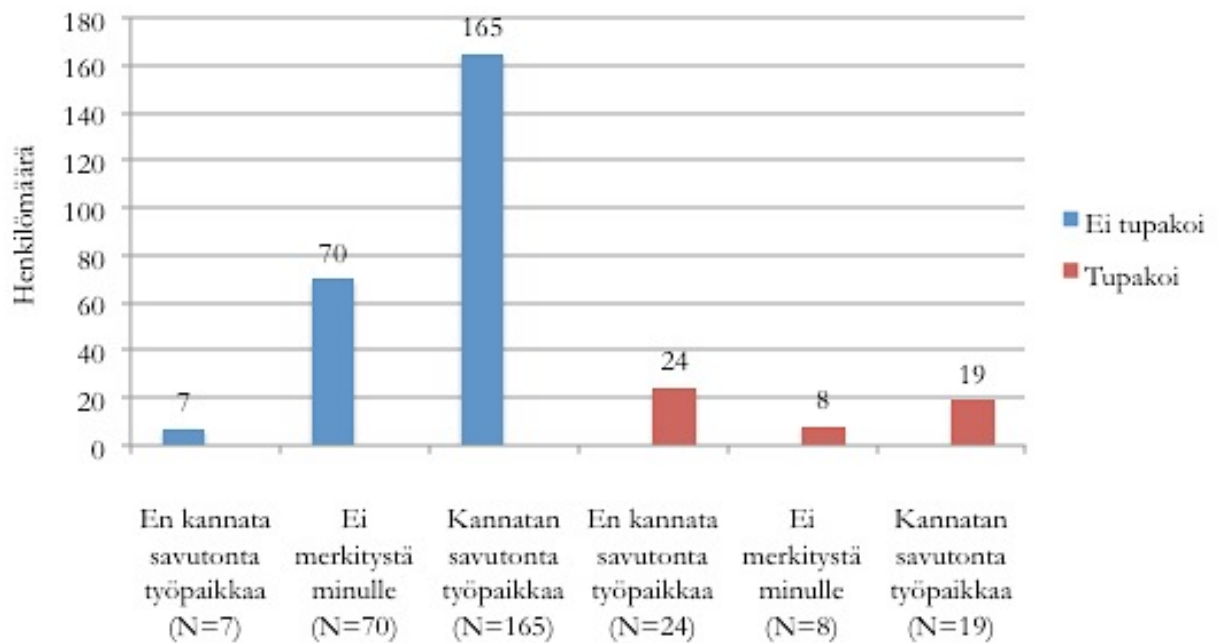
Kuvio 18. Savuttoman työpaikan kannatus ikäryhmittäin (N=293)

Savuttomaan työpaikkaan suhtautumisen välillä havaittiin pieniä eroja naisten ja miesten välillä. Naispuoliset toimihenkilöt kannattivat savutonta työpaikkaa hieman enemmän (65,52 %) kuin miespuoliset vastaajat. Miespuolisista toimihenkilöistä savutonta työpaikkaa kannatti 58,82 %. Kun taas tarkastellaan savuttoman työpaikan vastustamista, miespuoliset vastaajat näyttävät vastustavan savutonta työpaikkaa (11,76 %) hieman naispuolisia vastaajia enemmän. Naisista 9,77 % vastusti savutonta työpaikkaa. Miehet antoivat myös naisia enemmän (29,41 %) vastuksia vastausvaihtoehtoon, ei merkitystä minulle. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Savuttoman työpaikan kannatus sukupuolen mukaan (N=293)

Toimihenkilöistä 31 henkilöä eli 10,58 % vastaajista kertoi, että ei kannata savutonta työpaikkaa. Näistä 31 toimihenkilöstä 24 henkilöä eli 8,19 % tupakoi tai käyttää muita tupakkatuotteita ja 7 henkilöä eli 2,39 % ei tupakoi eikä käytä muita tupakkatuotteita. Tutkijasta oli mielenkiintoista huomata, että kaikki savutonta työpaikkaa vastustavat toimihenkilöt eivät ole tupakoitsijoita, vaan heidän joukossa oli myös muutamia savuttomia henkilöitä. Yllättävä tulos oli myös se, että tupakoivista tai muita tupakkatuotteita käyttävistä toimihenkilöistä jopa 19 henkilöä eli 6,48 % kannatti savutonta työpaikkaa. (Kuvio 20.) Tätä edellä mainittua yllättävää tulosta tutkittiin myös tilastollisten menetelmien avulla (liite 7). 19 henkilöä, jotka kannattavat savutonta työpaikkaa vaikka itse tupakoivatkin tai käyttävät muita tupakkatuotteita edustavat 37% tämän tutkimuksen tupakoivista toimihenkilöistä. Nämä 19 tupakoivaa henkilöä ovat sellaisia, jotka suhtautuisivat varmasti positiivisesti savuttoman työpaikan myötä tupakoiville henkilöille tarkoitettuihin tupakoinninvieroituksen tukimuotoihin .



Kuvio 20. Tupakoivien ja ei tupakoivien toimihenkilöiden suhtautuminen savuttomaan työpaikkaan (N=293)

Kyselyn viimeisen kysymyksen yhteydessä toimihenkilöillä oli mahdollisuus jättää oma mielipide avoimeen kenttään siitä, miksi joko kannattaa tai miksi ei kannata savutonta työpaikkaa (liite 2). Toimihenkilöiden kertomat mielipiteet olivat monipuolisia ja niiden joukosta löytyi selkeästi positiivisia kuin negatiivisiakin mielipiteitä savutonta työpaik-

kaa kohtaan. Negatiivisen mielipiteen kysymykseen miksi et kannata savutonta työpaikkaa jätti yhteensä 25 toimihenkilöä. Heistä kuusi oli sitä mieltä, että tupakointi on jokaisen oma henkilökohtainen asia, johon työnantajan ei pitäisi puuttua. Kolmen toimihenkilön mielestä pakkokeinojen avulla ei saavuteta mitään eikä myöskään saada tupakoivia henkilöitä lopettamaan tupakointia. Lisäksi kolmen toimihenkilön mielestä työntekijän pitäisi itse saada päättää mitä he taukojensa aikana tekevät. Muita syitä savuttoman työpaikan vastustamiseksi

- ”Entisenä tupakoitsijana tiedän tupakan tarpeen ja jos sitä keinotekoisesti estetään täyttämästä, ei ainakaan paranna työtehoja”
- ”Salapolttaminen, esim. pukuhuoneissa ja vessoissa alkaisi”
- ”Löytyy valmiit tupakkapaikat. Liikaa holhousta jo nytten (turvavyöpakko, kypäräpakko, älä syö rasvaa, sokeria, hiilihydraatteja) ”
- ”Tupakanpolton lopettaminen ei avuksianna omaa työntekoani. Tupakkataukooni kestää n. 3 minuuttia, en pidä normaaleja kahvi- enkä ruokataukoja, joten tupakalla käynti ei vie ylimääräistä aikaa työajastani”
- ”Kiusantekoa tupakoitsijoille”
- ”Eriarvoistaa ihmisiä. Jos joku on riippuvainen tupakoinnista, ei sitä voida kieltää”
- ”Tupakointi ei ole minulla aiheuttanut poissaoloja, koska niitä ei ole lainkaan. Koen sen pari minuuttia itseäni virkistävänä yksinolohetkenä”
- ”Tapa istuu vahvassa”.

Mielipiteen kysymykseen, miksi kannatat savutonta työpaikkaa kysymykseen jätti yhteensä 140 toimihenkilöä. Heistä 42 kertoi kannattavansa savutonta työpaikkaa terveysystistä. Toimihenkilöistä 19 kertoi kannattavansa savutonta työpaikkaa tupakoinnista aiheutuvien hajuhaittojen poistumisen vuoksi. 14 toimihenkilön vastauksista kävi ilmi, että he kannattavat savutonta työpaikkaa tasa-arvo syistä eli kun työpaikka on savuton kaikilla työntekijöillä on saman verran taukoja. Toimihenkilöistä 14 koki savuttoman työpaikan positiivisesti yrityksen imagoon vaikuttavana tekijänä. Hygienia ja viihtyvyys asiat nousivat esille 13 vastauksessa. Toimihenkilöiden mielestä savuton työpaikka kannustaa työntekijöitä pääsemään tupakasta tai muista tupakkatuotteista eroon ja tämän

takia savutonta työpaikkaa kannattaa kahdeksan toimihenkilöä. Muita syitä savuttoman työpaikan kannattamiseksi

- ”Terveystieteistä syistä => vähemmän sairauspoissaoloja => resurssit paremmin käytettävissä => asiakkaat saavat parempaa palvelua!!! ”
- ”Tupakointi ei ole enää nykypäivää monessakaan firmassa, ruokateollisuuden pitäisi olla tällaisissa terveellisyys asioissa eturintamassa”
- ”Tupakointiin kuuluu tutkimusten ja kokemusten perusteella työaikaa, terveystieteiden näkökulma, ahtaassa avokonttorissa kivempi hengitellä, kun ei vierustoveri haise tupakalle, flunssasta toipuu nopeammin”
- ”Tukee HKScanin vastuullisuus ohjelmaa. On myös positiivinen imagokysymys”
- ”Työpaikan tulisi olla täysin savuton niille jotka eivät tupakoi, mutta nykyisten tupakkakoppien sijainti on sellainen, että savun haistaa käytävälle. Lisäksi tupakkoimattomien tulisi reiluuden nimissä voida pitää samanlaiset "tupakkatauo" kuin tupakoivien :)”
- ”Kansantaloudellinen näkökulma, tupakoida voi omalla ajalla, ei kai siitä tarvitse palkkaa maksaa”
- ”Se on nykyaikaa”
- ”Saan henkilökohtaisesti päänsärkyä vähäisestäkin tupakan savusta. Miksi altistaa enemmistöä passiiviselle tupakoinnille? ”
- ”Tupakanpolto on tyhmää! ”.

Tutkija tiedusteli myös opinnäytetyötä varten haastattelemiensa henkilöiden henkilökohtaista mielipidettä savuttomasta työpaikasta. HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskentelevä työterveyslääkäri kannattaa savuton työpaikka – hanketta. Häntä ihmetyttää miten nykypäivänä voi edes enää olla olemassa tällainen työpaikka, jossa sallitaan työntekijöiden tupakointi tupakointihuoneissa ja vielä sisätiloissa, kun niin moni muu paikka on jo muuttunut savuttomaksi. Työterveyslääkäri näkee savuton työpaikka – hankkeen toteuttamisen hyvänä asiana ja hänen mielestään olisi myös varmasti perusteltua kieltää tupakointi sisätiloissa elintarviketehtaassa. Työterveyslääkäri on kuullut monien työntekijöiden toivovan, että tupakkaa kuluisi vähemmän työpäivän aikana ja tupakoinnin lopettaminen tehtäisiin helpommaksi. Työntekijät ovat myös itse toivoneet

savutonta työpaikkaa, sillä tupakoivat työntekijät ovat huomanneet tupakan kulutuksen olevan korkeampi työaikana kuin esimerkiksi vapaa-ajalla sekä viikonloppuisin. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) Työterveyslääkärin kanssa samoilla linjoilla on myös työturvallisuuspäällikkö. Hänen mielestä savuton työpaikka – hanke on hyvä asia. Elintarviketehtaasta ei saisi antaa sellaista mielikuvaa, että ”rööki haisee ja natsat lentelee tehtaan sisällä tupakointihuoneissa”. (Työturvallisuuspäällikkö 31.1.2014.) Tutkijan haastattelema tehtaan johtaja osallistui savuton työpaikka – hankkeen suunnitteluun ja läpiviettiin edellisessä työpaikassaan. Tehtaan johtaja kannattaa myös HKScan Finlandin savuton työpaikka – hanketta. (Tehtaan johtaja 28.3.2014.)

7 Pohdinta

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa arvioidaan tutkimuksen onnistumista ja pohditaan tutkimuksen luotettavuutta. Pohdinta luvussa tutkija esittää myös tutkimustulosten pohjalta johtopäätöksiä. Lisäksi luvussa on mietitty kehittämisehdotuksia, joita tulevaisuudessa perustettava HKScan Finlandin savuton työpaikka -työryhmä voi hyödyntää hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa. Tutkimukselle on myös mietitty muutama jatkotutkimusehdotus. Pohdinta luvun lopussa tutkija on arvioinut opinnäytetyöprosessia sekä omaa oppimistaan.

7.1 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen tavoitteena oli saada luotettavaa tietoa toimihenkilöiden tupakointitottumuksista ja heidän asenteista savuton työpaikka – hanketta kohtaan. HKScan Finlandilla ei ollut tietoa siitä, kuinka moni heidän palveluksessaan työskentelevistä toimihenkilöistä tupakoi tai käyttää muita tupakkatuotteita ja miten he suhtautuisivat savuttomaan työpaikkaan. Opinnäytetyön tavoite on saavutettu, sillä tutkimus antaa vastaukset näihin edellä mainittuihin kysymyksiin sekä vastaa kaikkiin peittomatriisissa (taulukko 1) esitettyihin tutkimuksen alaongelmiin.

Tutkimuksen avulla saatiin arvokasta tietoa, jota HKScan Finland voi hyödyntää tulevaisuudessa savuton työpaikka – hankkeen suunnittelun ja toteutuksen apuna. Viitekehys antaa työryhmälle vastauksia muun muassa kysymyksiin miten savuton työpaikka saadaan aikaan ja mitkä ovat savuttoman työpaikan kriteerit. Lisäksi se selventää työryhmälle millaisia asioita heidän tehtäväkseen tulee hankkeeseen liittyen, miten tiedotus hoidetaan ja miten julistaudutaan savuttomaksi työpaikaksi.

Tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan kaikissa tehdyissä tutkimuksissa. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Tässä tutkimuksessa luotettavuutta tarkastellaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta ja sitä, että tutkimuksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia (Hirsjärvi,

Remes & Sajavaara 2009, 231). Tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti voidaan varmistaa mittaamalla sama tilastoyksikkö esimerkiksi kahteen tai kolmeen kertaan. Mikäli useamman mittauksen tulokset ovat samat, mittauksen voidaan katsoa olevan reliabeli. Ulkoisella reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että mittaukset voidaan toistaa myös muissa tutkimuksissa. (Heikkilä 2008, 187). Tutkija uskoo, että tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä ja mikäli tutkimus toistettaisiin, olisivat sen vastaukset samanlaisia. Kyselylomakkeen avulla saatujen tietojen huolellinen käsittely ja analysointi nostavat tämän tutkimuksen reliabiliteettia. Tutkija ei työskentele tutkimuksen toimeksiantaja yrityksen palveluksessa, joten tämä tekijä voi myös nostaa tutkimuksen reliabiliteettia.

Validius on toinen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyvä käsite. Mikäli tutkimus on validi, niin se mittaa juuri niitä asioita, joita oli tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, vastaavatko tutkimuksessa tehdyt mittaukset tutkimuksen teoriaosuudessa esitettyjä käsitteitä. Mikäli tutkimuksen tuloksia voivat tulkita samalla tavoin myös muut tutkijat, puhutaan tällöin ulkoisesta validiteetista. Kyselytutkimuksessa validiteettiin vaikuttaa se, kuinka onnistuneita kyselylomakkeen kysymykset ovat eli saadaanko niiden kysymysten avulla aikaan ratkaisu tutkimuksen tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2008, 186.) Tämän tutkimuksen validiteettia parannettiin lukemalla monipuolisesti mahdollisimman uusia tupakointia ja työhyvinvointia käsitteleviä aineistoja. Tutkimuksen validiutta todistaa myös peittomatriisi (taulukko 1), josta näkee kuinka teoreettinen viitekehys linkittyy empiiriaan sekä tutkimuslomakkeeseen. Tutkimusongelma ja työn teoreettinen viitekehys ohjasivat vahvasti kyselylomakkeen tekoa. Tutkimuksessa käytetystä kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä ja kyselylomake esitettiin neljän ulkopuolisen henkilön avustuksella. Kyselylomakkeen esitetauksella varmistettiin, että kysymykset ja vastausvaihtoehdot ymmärrettiin niin kuin tutkija oli niiden tarkoittanutkin ymmärrettävän. Tutkimuksen validiteettiin vaikuttaa myös positiivisesti kyselyyn vastanneiden toimihenkilöiden määrä ja korkea vastausprosentti (59,10 %).

7.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan sanoa, että suurin osa HKScan Finlandin palveluksessa työskentelevistä toimihenkilöistä pitää savuton työpaikka – hanketta hyvänä asiana. HKScan Finlandin toimihenkilöistä jopa 62,80 % kannatti savutonta työpaikkaa. Tutkijasta oli mukava huomata, että savuton työpaikka – hanketta eivät kannattaneet yksinomaan savuttomat toimihenkilöt, vaan hanketta kannattavien toimihenkilöiden joukossa oli myös tupakoivia tai muita tupakkatuotteita käyttäviä toimihenkilöitä (kuvio 20). Tupakkaa polttavat tai muita tupakkatuotteita käyttävät henkilöt pitivät hanketta hyvänä, sillä he kokivat sen mahdollisuutena ja kannusteena päästä irti tupakoinnista tai tupakkatuotteiden käytöstä.

Savuttomuus on yksi kokoajan kasvussa oleva trendi. Ihmiset kiinnittävät nykypäivänä yhä enemmän huomioita terveyteen ja he ovat myös kiinnostuneita tekemään omaa terveyttään tukevia valintoja. Samaa mieltä tutkijan kanssa asiasta on Suomen ASH ry:n toiminnanjohtaja Mervi Hara. Hänen mukaansa hyvinvointi on kasvava trendi sekä Suomessa, että kansainvälisestikin. Yksi näistä trendeistä on selkeästi savuttomuus. Savuttomuus lähtee siitä, että Suomeen on tullut lainsäädäntöä, joka muun muassa turvaa savuttoman elinympäristön sekä kieltää tupakoinnin ravintoloissa. Lainsäädännön tuomien muutosten myötä ihmiset huomaavat kuinka paljon mukavampaa on elää savuttomassa ympäristössä. (Hara, M. 9.1.2014.)

2010-luvulla on koettu monia erilaisia terveelliseen elämäntapaan liittyviä buumeja, kuten esimerkiksi ruokavalioon liittyvät karppaus (hiilihydraattien välttämistä ruokavaliossa), protaus (korkean proteiinipitoisen ruoan suosiminen ruokavaliossa) sekä luomutuotteiden ja superfoodien suosiminen. Ruokakauppojen hyllyille tulee jatkuvasti uusia terveellisiä välipaloja, kuten smoothieita, rahkoja sekä raakaruoka patukoita. Urheilussa on koettu nostetta muun muassa crossfit -lajin ja kuntosaliharjoittelun kohdalla. Erilaisista fitness -lajeista on tullut suosittuja 2010-luvulla ja monet kuntosalilla käyvät ihmiset asettavatkin itselleen tavoitteita, joiden päämääränä ovat jotkin fitness -kilpailut. Televisiossa näkee päivittäin ohjelmia, jotka kertovat suomalaisten suurista elämäntapamuutoksista ja laihtutuksesta. Tupakointikielloista ilmoittavia tauluja ilmestyy kokoajan lisää oppilaitosten, sairaaloiden sekä yritysten edustoille. Näiden esimerkkien myö-

tä voidaan sanoa, että Suomessa ollaan nykypäivänä erittäin kiinnostuneita kaikesta oman terveyden edistämiseen liittyvistä asioista. Mikäli suomalaisilta olisi kysytty esimerkiksi 80-luvulla mielipiteitä savuttomasta työpaikasta, olisivat vastaukset olleet oletettavasti hyvinkin erilaisia ja sisältäneet varmasti hyvin paljon vastustusta. 80-luvulla esimerkiksi tupakointia ei ollut vielä rajoitettu työpaikoilla ja ravintoloissakin pystyi tupakoimaan vapaasti. Nyt ihmiset ovat tottuneet savuttomiin ravintoloihin, julkisiin kuluvälineisiin ja vähitellen myös savuttomiin työpaikkoihin.

Tutkijan mielestä 2010-luku on erittäin hyvää aikaa käynnistää erilaisia ihmisten terveyteen positiivisesti vaikuttavia kampanjoita, tempauksia ja hankkeita. Tällä hetkellä Suomessa vallitseva terveys buumien aika on hyvin otollinen kaikelle terveyttä edistävälle toiminnalle. HKScan Finlandin savuton työpaikka – hanke otetaan tutkijan mielestä esille juuri oikeaan aikaan. Monet elintarvikealalla toimivat yritykset, kuten Valio, Fazer ja Saarioinen ovat jo muuttuneet savuttomiksi työpaikoiksi, joten miksi HKScan Finland ei seuraisi muiden alalla toimivien yritysten jalanjalkia ja muuttuisi itsekkin savuttomaksi työpaikaksi?

Tutkijasta oli mukava huomata, että HKScan Finlandin toimihenkilöt suhtautuvat savuton työpaikka – hankkeeseen pääasiassa erittäin hyvin. Toimihenkilöille osoitetussa kyselyssä vastaajat saivat jättää oman mielipiteensä siitä, miksi he kannattavat savutonta työpaikkaa. Toimihenkilöt kannattavat savutonta työpaikkaa, sillä savuton työpaikka – hankkeen uskotaan parantavan henkilöstön terveyttä. Tupakoinnin on huomattu aiheuttavan esimerkiksi Vantaan toimipisteessä muun muassa flunssien ja hengitystieinfektioiden pitkittymistä. Tautien pitkittymisestä taas seuraa paljon turhaa lääkitystä sekä paljon poissaoloja. Tupakoinnin on myös todettu aiheuttavan kroonista nuhaa, keuhkoputkentulehdusta, keuhkohtaumatautia, astmaa ja verenpaineen nousua. Lisäksi yrityksen henkilöstön joukossa on esiintynyt muutamia sydäninfarkti tapauksia hyvin nuorilla työntekijöillä. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) Savuttoman työpaikan uskotaan vaikuttavan erittäin positiivisesti henkilöstön terveyteen, sillä savuton työpaikka – hankkeen myötä tupakoivien henkilöiden tupakointi tulee vähenemään ainakin työpäivän osalta, passiiviselle tupakoinnille ei enää altistuta työpaikalla ja sairauspoissaolojen uskotaan vähenevän. Toimihenkilöiden kertomat mielipiteet tukevat myös aiemmin

esitettyjä olettamuksia siitä, että savuttomuus on kasvava trendi ja ihmiset ovat koko ajan yhä kiinnostuneempia tekemään valintoja, jotka tukevat terveellistä elämäntapaa.

HKScan Finlandin toimihenkilöt pohtivat myös, että savuttomaksi työpaikaksi julistautuminen voisi vaikuttaa positiivisesti elintarvikealalla toimivan yrityksen imagoon. Tutkija uskoo myös, että HKScan Finland tulee saamaan tulevaisuudessa positiivista medianäkyvyyttä, kun se julistautuu savuttomaksi työpaikaksi. Tutkijan mielestä HKScan Finlandin kannattaisi tuoda rohkeasti savuton työpaikka – hanke esille mediaan. Yritykset ovat tähän mennessä tuoneet melko vähän mediassa esille, että he ovat muuttuneet savuttomiksi työpaikoiksi. Mikäli HKScan Finland tuo asiaa enemmän esille, niin se voisi toimia esimerkkinä ja kenties innoittajana muille savuttomaksi työpaikaksi muuttumista harkitseville yrityksille.

Toimihenkilöt kannattavat savutonta työpaikkaa myös siitä syystä, että se tuo työntekijöille tasa-arvon tunnetta taukojen suhteen. Savuttomaksi työpaikaksi julistautumisen jälkeen tupakoivat työntekijät eivät voi enää pitää ylimääräisiä tupakointitaukoja. Savuton työpaikka -hanke vaikuttaisi toimihenkilöiden mielestä positiivisesti myös työpaikan viihtyvyyteen ja hygieniaan. Toimihenkilöiden mielestä muun muassa työpaikan viihtyvyys paranee, kun ennen tupakointiin varatut huoneet poistuvat käytöstä. Tupakointihuoneiden tilalle voisi tutkijan mielestä tulla huoneita, joissa HKScan Finlandin henkilöstö voi edistää terveyttään erilaisten aktiviteettien avulla. Yhden tupakointihuoneen uusi käyttötarkoitus voisi olla terveyden edistäminen taukojumpan muodossa. Huoneen seinillä voisi olla ohjeet kymmenen liikkeen taukojumppaan ja lisäksi huoneen varustukseen kuuluisi taukojumppaan tarvittavat varusteet. Taukojumpan kesto olisi 10 minuuttia eli juuri se aika, joka ihmisillä yleensä kuluu yhteen tupakkatauko. Tupakointihuone, joka sijaitsee henkilöstön taukotilojen yhteydessä voisi muuttua taukotilan jatkeeksi. Suurempaan taukotilaan voitaisiin tuoda esimerkiksi viherkasveja, jotka puhdistavat huoneilmaa ja tekevät taukotiloista viihtyisämmän. Henkilöstön laajennettuja taukotiloja voisi myös piristää värikkäiden maalipintojen avulla. Taukotilojen äänimaailmaan voisi myös kiinnittää huomiota. Esimerkiksi keväämuina taukotiloissa voitaisiin soittaa piristävää linnunlaulua. Yksi entisistä tupakointihuoneista voitaisiin varata vuodenajasta riippuen joko rentoutumiseen tai ylimääräisen piristyksen tavoitteluun. Keväisin monet kärsivät kevätsyömyksestä ja odottavat jo kovasti kesälomien alkua. Kevääl-

lä entisenä tupakointihuoneena toiminut tila voitaisiin varata rentoutumiselle. Rentoutumista edesauttaisivat huoneen mukavat kalusteet, hierovatuoli, harmoninen tunnelma sekä mieltä rentouttavat äänet. Syksyllä ja talvella ihmiset kärsivät valon puutteesta. Syksyn tullen rentoutumishuoneeseen voitaisiin tuoda kirkasvalolamppuja, jotka piristävät ja tuovat valoa henkilöstön arkeen.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että monet toimihenkilöt tupakoivat tai käyttivät muita tupakkatuotteita lounas- ja kahvitaukojen aikana sekä ennen ja jälkeen kokouksen. Lisäksi monet toimihenkilöt käyvät ”hermosauhuilla” päivän aikana. Tällaisiin edellä mainittuihin tilanteisiin erilaiset taukojumppaan ja rentoutumiseen varatut uudet tilat aktiviteetteineen olisivat oivallisia korvaamaan ennen tupakointiin käytetyn tauon. Uudet taukojumppaan ja rentoutumiseen varatut tilat voisivat innoittaa yrityksen palveluksessa työskenteleviä savuttomia henkilöitä osallistumaan savuton työpaikka – hankkeen suunnitteluun. Savuttomat henkilöt hyötyisivät savuton työpaikka – hankkeesta saamalla mahdollisuuden käyttää ennen tupakointiin varattuja huoneita niiden uudistamisen jälkeen.

Toimihenkilöiden kertomia perusteluja (liite 2) kysymykseen, miksi kannatat savutonta työpaikkaa voidaan hyödyntää esimerkiksi savuton työpaikka – hankkeen markkinoinnissa. Tutkijan mielestä hanke on markkinoitava henkilöstölle hyvin, jotta HKScan Finlandin henkilöstö saadaan innostumaan uudesta muutoksesta. Hankkeen markkinoinnin suunnittelussa kannattaa hyödyntää yrityksen palveluksessa työskenteleviä markkinoinnin ammattilaisia. Markkinoinnin ammattilaiset voivat hyödyntää tämän tutkimuksen avulla saatuja toimihenkilöiden mielipiteitä hankkeen markkinoinnissa. Näin yritys osoittaa henkilöstölleen, että se kuuntelee ja on kiinnostunut myös heidän mielipiteistä.

Kaikki ihmiset ovat yksilöitä eikä kukaan ihminen ajattele tai toimi samalla tavalla. Kaikki HKScan Finlandin toimihenkilöt eivät kannata hanketta. Savuton työpaikka-hanketta vastusti 10,58 % kyselyn vastaajista eli 31 toimihenkilöä. Heidän perusteluistaan, miksi et kannata savutonta työpaikkaa nousi esille muun muassa se, että tupakointi tai muiden tupakkatuotteiden käyttö on jokaisen oma asia eikä työnantajan tulisi siihen puuttua. Savuton työpaikka – hanke koettiin myös eräänlaiseksi pakkokeinoksi,

jonka avulla ei tupakoivien tai muita tupakkatuotteita käyttävien henkilöiden mielestä saavuteta mitään. Tällaisten pakkokeinojen avulla ei savutonta työpaikkaa vastustavien henkilöiden mielestä päästä tupakoinnista eroon. Lisäksi savutonta työpaikkaa vastustettiin, koska jokaisen ihmisen tulisi saada itse päättää miten hän taukonsa työpäivän aikana käyttää. Kaikki savutonta työpaikkaa vastustavat toimihenkilöt eivät itse tupakoi tai käytä muita tupakkatuotteita. Savuton työpaikka – hanketta vastusti 24 tupakoivaa tai muita tupakkatuotteita käyttävää toimihenkilöä ja 7 savutonta toimihenkilöä. Muutamasta vastauksesta kävi ilmi, että nykyään savuttomat henkilöt ovat aiemmin tupakoineet tai käyttäneet muita tupakkatuotteita. Tutkijan mielestä tulevan savuton työpaikka – työryhmän tulisi syventyä kaikkiin kyselyn avulla saatuihin hankkeen vastustamista koskeviin mielipiteisiin (liite 2). Jokaiseen hankkeen vastustukseen liittyvään mielipiteeseen täytyisi löytää vastaväite, jonka avulla henkilöstölle voidaan perustella hankkeen merkitys ja sen tuomat hyödyt.

HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskentelevä tehtaan johtaja on ollut edellisessä työpaikassaan mukana savuton työpaikka – hankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa. Hän painotti tutkijan tekemän haastattelun aikana, että hankkeen riskitekijöiden kartoitus on tärkeää jo suunnitteluvaiheessa. Lisäksi aiemman kokemuksensa pohjalta tehtaan johtaja kertoi myös muutamia muita vinkkejä, joita HKScanilla voidaan hyödyntää savuton työpaikka – hankkeen suunnittelussa. Hänen mukaan hankkeen suunnittelu on hyvä aloittaa jo puolivuotta ennen kuin työpaikka julistautuu savuttomaksi työpaikaksi. Hankkeen työryhmään on hyvä ottaa mukaan henkilöitä jotka eivät tupakoi ja myös henkilöitä jotka tupakoivat. Suunnitteluvaiheessa on tärkeää kartoittaa kaikki riskitekijät ja arvioida kuinka henkilöstö tulee suhtautumaan muutokseen. Tupakointitiloille tulee suunnitella uudet käyttötarkoitukset ja työterveyshuolto on hyvä ottaa mukaan hankkeeseen heti alkuvaiheessa. (Tehtaan johtaja 28.3.2014.)

HKScan Finlandin palveluksessa työskentelevät toimihenkilöt suhtautuvat pääasiassa myönteisesti savuton työpaikka – hankkeeseen, joten toimihenkilöiden keskuudessa on tuskin odotettavissa kovinkaan suurta muutosvastarintaa. Tuotannon työntekijöiden

joukossa muutosvastarinta voi ilmetä suurempana kuin toimihenkilöillä. Työterveyslääkärin mielestä tupakkaa polttavia tai muita tupakkatuotteita käyttäviä henkilöitä on enemmän juuri tuotannon työntekijöiden kuin toimihenkilöiden joukossa (Työterveyslääkäri 14.1.2014). Henkilöstön muutosvastarintaa voidaan vähentää esimerkiksi perustelemalla henkilöstölle mahdollisimman hyvin kaikki hankkeen avulla saavutettavat hyödyt niin työnantajalle että työntekijällekin. Työnantajan tulee tuoda henkilöstölle selkeästi esille, että savuton työpaikka – hanke ei ole henkilöstön kiusaamista vaan suuri mahdollisuus kohti savutonta sekä terveempää tulevaisuutta. Savuton työpaikka – hankkeen myötä työnantaja sitoutuu tukemaan tupakoinnin lopettamista haluavia työntekijöitä ja kannustaa heitä muutokseen. Tutkijan mielestä työnantajan tuki yhdistettynä vahvoihin perusteluihin hankkeen tuomista hyödyistä henkilöstölle, auttaa vähentämään muutosvastarintaa. Henkilöstölle ei pitäisi jäädä hankkeesta mielikuvaa, jossa pakkokeinoin puututaan ihmiselle hyvinkin henkilökohtaiseen asiaan eli tupakointiin tai muiden tupakkatuotteiden käyttöön. Henkilöstölle on annettava hankkeesta positiivinen mielikuva. Positiivisen mielikuvan välittämiseen voidaan käyttää markkinoinnin ammattilaisten apua. Savuton työpaikka – hanke on koko työyhteisön yhteinen asia, joka viestii yrityksen ulkopuolellekin siitä, että työnantaja on ajan hermolla sekä aidosti kiinnostunut henkilöstönsä hyvinvoinnista.

Positiivinen ja yllättävä tulos, oli että jopa 70,59 % HKScan Finlandin toimihenkilöistä haluaisi lopettaa tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden käytön. Vastaajista 68,63 % oli yrittänyt lopettaa tupakkatuotteiden käytön aiemmin. Tutkijasta oli mukava huomata, että niin moni toimihenkilö haluaisi eroon tupakasta tai muiden tupakkatuotteiden käytöstä ja on myös yrittänyt päästä siitä eroon aiemmin. Työpaikan muuttuminen savuttomaksi työpaikaksi voi tässä tapauksessa toimia monelle tupakoivalle tai tupakkatuotteita käyttävälle henkilölle suurena mahdollisuutena kohti savutonta elämää. Savuttoman työpaikan kuudes kriteeri velvoittaa työnantajaa kannustamaan ja tukemaan työntekijöitä tupakoinnin lopettamisessa (Hara 2009, 5). Työterveyshuolto voi järjestää tupakoinnin lopettamista haluaville työntekijöille seurantakäyntejä, jotka tukevat tupakoinnin lopettamista. Seurantakäynnit ovat henkilökohtaisia tapaamisia työterveyshoitajan vastaanotolla. Lisäksi yrityksessä voidaan järjestää muutamista henkilöistä koostuvia savuttomuus ryhmiä, joissa käydään yhdessä läpi savuttomuuteen liittyviä asioita ja ko-

kemuksia. Työterveyshuollon keinojen lisäksi työnantaja voi harkita esimerkiksi jotakin savuttomuus kilpailua. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) HKScan Finland Oy:n palveluksessa työskentelevän tehtaan johtajan edellisessä työpaikassa työnantaja tuki tupakoivia työntekijöitä kustantamalla puolenvuoden ajan tupakoinnin lopettavien työntekijöiden nikotiinivalmisteet kuten esimerkiksi purukumit (Tehtaan johtaja 28.3.2014).

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että tupakoivien tai muita tupakkatuotteita käyttävien henkilöiden mielestä parhaat tupakoinnin lopettamisen tukimuodot (kuvio 18) ovat lääkkeellinen tukimuoto ja kilpailu tai kannustin. HKScan Finland voisi tutkijan mielestä harkita toteuttavansa savuton työpaikka – hankkeen käynnistyttyä vastaavanlaisen savuttomuus kampanjan, joka toteutettiin noin viisi vuotta sitten Vantaan toimipisteessä. Tässä kampanjassa työnantaja tuki henkilöstönsä tupakoinnin lopettamista kustantamalla puolet nikotiinivieroituslääkkeiden hinnasta. Aiemmassa savuttomuus kampanjassa osanotto oli huono. Mikäli savuttomuus kampanjaa markkinoitaisiin nyt savuton työpaikka – hankkeen yhteydessä mahdollisuutena terveempään elämään, luultavasti osallistumishalukkuus olisi korkeampi. HKScan Finland voisi harkita osallistumista johonkin savuttomuus kilpailuun kuten esimerkiksi luvussa 3.2 tarkemmin esiteltyihin paras savuton työpaikka tai tupakaton tammikuu kilpailuihin. Halutessaan HKScan Finland voi kehittää itse jonkin henkilöstön savuttomuuteen kannustavan kilpailun. Kilpailuun voisi osallistua mukaan esimerkiksi toimipaikoittain tai tiimeittäin. Savuttomat työntekijät voisi myös osallistaa mukaan tähän yrityksen sisäiseen kilpailuun. Savuttomat henkilöt voisivat toimia esimerkiksi tupakoinnin tai muiden tupakkatuotteiden lopettamista haluavien henkilöiden tukijoina.

Tutkijan mielestä savuton työpaikka – hanke on yrityksen henkilöstön terveydestä välittämistä. Terveisiin elämäntapoihin kuuluu monia muita asioita savuttomuuden lisäksi. Savuton työpaikka – hankkeen yhteyteen HKScan Finland voisi yhdistää jonkin muun terveitä elämäntapoja edistävän toiminnan. Tällä tavoin myös savuttomat henkilöt saataisiin paremmin mukaan terveyden edistämisen talkoisiin. Savuttomat henkilöt eivät myöskään tuntisi jäävänsä jostain pois tai ilman työnantajan huomiota mikäli savuton

työpaikka – hanke olisi esimerkiksi osa isompaa terveyden edistämisen kokonaisuutta. Savuton työpaikka – hankkeen rinnalle voisi yhdistää esimerkiksi jonkin liikuntaan tai ruokavalioon liittyvän asian. Henkilöstöä voisi kannustaa liikkumaan vaikka uusien ulkoiluasujen avulla tai henkilöstölle tuntemattomilla urheilulaji kokeiluilla. Ruokavalioon ja terveysongelmiin liittyvistä asioista HKScan Finlandin eri toimipaikoille voisi tilata ulkopuolisen luennoitsijan. Hyvä esimerkki loistavasta ja yleisössä puhetta herättävästä luennoitsijasta on Paula Heinonen, joka antaa kuulijoilleen konkreettisia vinkkejä ja ratkaisuja ihmisten terveys ongelmiin (ProHealth 2010).

Tutkija uskoo, että HKScan Finland Oy tulee olemaan savuton työpaikka vuonna 2015. Hankkeen hyvällä suunnittelulla, johdon tuella sekä innokkaan savuton työpaikka – hankkeen ympärille kootun työryhmän avulla tavoite savuttomasta työpaikasta vuonna 2015 on tutkijan mielestä saavutettavissa. Hankkeen suunnitteluun, totutukseen ja siitä syntyvään henkilöstön muutosvastarinnan käsittelyyn tulee kulumaan monia työtunteja, mutta hanke kannattaa ehdottomasti toteuttaa HKScan Finland Oy:ssä. Savuton työpaikka –hanke tuo yritykselle muun muassa säästöjä terveydenhoitoon ja sairaspöissa-oloihin. Lisäksi tupakoivien henkilöiden työntuottavuus kasvaa ja elintarvikealalla toimivan yrityksen imago nousee. Tutkija toivoo, että HKScan Finlandin julistautuminen savuttomaksi työpaikaksi vuonna 2015 herättää ihmisissä ympäri Suomen ajatuksia ja saa monet yritykset harkitsemaan savuton työpaikka –hanketta.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa tutkittiin HKScan Finlandin toimihenkilöiden tämänhetkisiä tupakointitottumuksia sekä suhtautumista savuton työpaikka – hankkeeseen. Tutkimuksen aihe oli tutkijasta erittäin mielenkiintoinen ja siihen voisi olla mukava palata myöhemmin uudelleen sekä syventyä jatkotutkimuksen merkeissä.

Savuton työpaikka aiheen tutkimista voi jatkaa tulevaisuudessa tekemällä tutkimuksen yritykseen, joka on julistautunut savuttomaksi työpaikaksi esimerkiksi puoli vuotta sit-

ten. Tällaista työpaikkaa olisi mielenkiintoista tutkia ja tarkastella muun muassa työntekijöiden mielipiteitä sekä kokemuksia yrityksessä toteutetusta savuton työpaikka hankkeesta. Lisäksi puoli vuotta savuttomana työpaikkana toimineessa yrityksessä voitaisiin kartoittaa kuinka moni entisistä tupakoitsijoista on päässyt tupakasta eroon savuton työpaikka – hankkeen myötä.

Toinen mielenkiintoinen tutkimuksen aihe on miten savuttomaksi työpaikaksi julistautunut yritys on hyötynyt hankkeesta. Hankkeen avulla yritykset tavoittelevat muun muassa imago hyötyä ja säästöjä henkilöstön terveydenhoitokuluissa sekä sairauspoissaoloissa. Suurimmat työnantajalle tupakoinnista aiheutuvat kulut liittyvät HKScan Finlandin työterveyslääkärin mielestä tupakoivien työntekijöiden poissaoloihin. Poissaolot ovat hänen mielestä korkealla tasolla kaikissa HKScan Finlandin toimipaikoissa. Yksi työntekijän poissaolopäivä maksaa keskimäärin 300–350 euroa ja poissaolopäivistä kertyy nopeasti hyvinkin suuret kustannukset työnantajalle. (Työterveyslääkäri 14.1.2014.) Jatkotutkimuksen avulla voitaisiin selvittää nostaako savuttomaksi työpaikaksi julistautuminen yrityksen imagoa kuluttajien ja sidosryhmien silmissä. Lisäksi tutkimuksessa voitaisiin paneutua siihen, saavuttaako yritys savuton työpaikka -hankkeen avulla säästöjä henkilöstön terveydenhoito ja poissaolo kuluihin pitkällä aikavälillä.

7.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö on suuri, aikaa vievä ja haastava projekti. Opinnäytetyön myötä olen päässyt oppimaan monia uusia asioita sekä kehittänyt itseäni. Opin muun muassa hakemaan tehokkaasti tietoa uusista tietokannoista, Webropol-kyselyn tekemisen sekä kuinka kvantitatiivisentutkimuksen tuloksia analysoidaan Microsoft Excell ja SPSS-ohjelmien avulla. Opinnäytetyön tekemisen koin pääasiassa erittäin mielenkiintoiseksi kokemukseksi. Mielenkiintoinen ja mukaansa tempaava opinnäytetyönaihe teki työskenteleystä mielekäästä. Sanoisin opinnäytetyöntekemisen olleen hyvin antoisaa uusien asioiden oppimisen vuoksi.

Opinnäytetyön tekeminen alkoi täydellä teholla vuoden 2014 alussa heti tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen (liite 8). Ensimmäiset puolitoista kuukautta kuluivat

teoreettisen viitekehyksen kokoamiseen ja kyselylomakkeen tekoon. Alkuvuoden ajan opinnäytetyö oli työnhaun ohella ainut käynnissä oleva asia, joten minulla oli runsaasti aikaa perehtyä teoria osuuteen ja tehdä se huolella valmiiksi ennen työn empiiristä osaa. Maaliskuussa 2014 aloin opinnäytetyön ohessa työskentelemään kokopäiväisesti. Tällöin opinnäytetyön tekemisen ja töiden yhteensovittaminen toi mukanaan haasteita muun muassa ajanhallintaan. Keväällä työstin opinnäytetyötä pääasiassa työpäivien jälkeen arki-iltoina sekä viikonloppuina. Opinnäytetyön mielenkiintoinen aihe sai minut kuitenkin työskentelemään ahkerasti työn parissa sekä pysymään asettamissani aikataulutavoitteissa. Lisäksi työn etenemiseen vaikutti luultavasti positiivisesti jo ennen opinnäytetyön aloitusta varattu matka keväälle ja kova halua saada työ valmiiksi ennen matkalle lähtöä.

Seuraavaa mahdollisesti tulevaisuudessa eteen tulevaa lopputyötä ajatellen suunnittelin työn etenemiselle hieman löysemmän aikataulun. Tämän opinnäytetyön kanssa aikataulu piti alussa hyvin. Yllätyksiltä ei kuitenkaan vältytty ja opinnäytetyöhön kuuluva kvantitatiivinen tutkimus päästiin toteuttamaan tutkijan suunnittelema aikataulusta neljä viikkoa myöhässä, sillä HKScan konsernissa tehtiin suuria brändi uudistuksia keväällä 2014. Vuoden 2014 HKScan aloitti rakentamalla brändi-arvoa. Kyselylomakkeen (liite 1) yläreunassa oleva HKScanin uusi logo henkii konsernin uudistettua brändiä, joka viestii HKScanin vankasta liha-alan asiantuntijuudesta, vastuullisesta pohjoismaisesta tavasta toimia ja ylpeyttä pohjoisista juurista. (HKScan Oyj 2013, 5.) Brändi uudistukset astuivat voimaan 1.3.2014 ja viivästyttivät opinnäytetyön aikataulua, sillä yrityksen henkilöstöhallinto teki keväällä paljon töitä uudistuksen eteen. Tutkimukselle löydettiin kuitenkin brändi uudistusten jälkeen sopiva ajankohta. Heti ajankohdan varmistuttua, tutkimus lähetettiin eteenpäin toimihenkilöille hyvin nopealla aikataululla. Kvantitatiivisentutkimuksen vastausajan päätyttyä tutkimuksen tulosten analysointi alkoi vauhdilla, kun tutkija halusi ottaa alkuperäistä aikataulua kiinni, jotta valmistuminen kesäkuussa 2014 olisi vielä mahdollista.

Opin opinnäytetyöprosessin aikana myös miten työskentely ja yhteydenpito suuren yrityksen kanssa toimivat. Työskentely suuren yrityksen kanssa oli antoisaa, sillä yrityksen sisältä löytyi monen alan ammattilaisia, joiden haastatteluja pystyin hyödyntämään opinnäytetyössäni. Yrityksen henkilöstöä oli erittäin helppo lähestyä, sillä HKScan Fin-

landin henkilöstöhallinnossa työskentelevät henkilöt olivat jo keskustelleet haastateltavien henkilöiden kanssa asiasta aiemmin sekä valottaneet heille opinnäytetyön aihetta. Suuren yrityksen kanssa työskennellessä piti muistaa sopia hyvissä ajoin kaikki palaverit, sillä henkilöstö oli kovin kiireinen opinnäytetyöprosessin aikana muun muassa brändi uudistuksen takia. Tutkijan sekä yrityksen henkilöstön kiireiden vuoksi ajoittain yhteydenpidossa turvauduttiin apuvälineisiin, kuten Microsoft Lync – videoneuvottelun käyttöön. Asiantuntijahaastattelut toteutettiin myös tarkkaan ennalta sovittuna ajankoh- tana puhelimitse. Vinkkinä opinnäytetyötä aloittavalle opiskelijalle antaisin, että mikäli teet opinnäytetyötä toimeksiantona suurelle yritykselle, varaudu joustamaan suunnitte- lemastasi aikataulusta ja varaa riittävästi aikaa koko opinnäytetyöprosessille. Lisäksi on hyvä muistaa sopia suuren yrityksen kanssa tapaamisista ja muista tärkeistä asioista jo kuukausia etukäteen. Suuren yrityksen kanssa työskentelyyn kuuluu nimittäin yllättävän paljon aikaa.

Opinnäytetyön lopuksi haluaisin kiittää yhteistyöstä HKScan Finland Oy:tä. Oli erittäin hienoa saada mielenkiintoinen aihe opinnäytetyölle, suuri kiitos ideasta HKScan Fin- landin HRM Managerille Susanna Haapakoskelle. Suuri kiitos myös aina apua sekä neuvoja opinnäytetyöprosessin aikana antaneelle HR-asiantuntija Tarja Laineelle.

Lähteet

Ahtela, J. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli. Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Luettavissa:

http://www.ek.fi/ek/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/3_maalis/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf. Luettu: 2.1.2014.

Bäckmand, H. 2010. Hyvä hengitysterveys. Opas hengityssairauksien ehkäisyyn ja hoitoon. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

CDC (Centres for Disease Control and Prevention) 2006. Save Lives, Save Money.

Make Your Business Smoke-Free. Luettavissa:

http://www.cdc.gov/tobacco/basic_information/secondhand_smoke/guides/business/pdfs/save_lives_save_money.pdf. Luettu: 21.1.2014.

CDC 2013. Mission, Role and Pledge. Luettavissa:

<http://www.cdc.gov/about/organization/mission.htm>. Luettu: 21.1.2014.

Gertsch, M. 2014. Yle Uutiset. WHO varoittaa syöpien yleistymisestä – elintavat suuri syy. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/who_varoittaa_syopien_yleistymisesta_-_elintavat_suuri_syy/7067422. Luettu: 4.2.2014.

Haapalainen, I. 2005. Jämäkkä esimies vaikeiden työsuhdetilanteiden ratkaisijana. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hara, M. 2006. Savuton työpaikka. Kiinteä osa työhyvinvointia. Luettavissa:

<http://savutonsuomifi.virtualserver21.nebula.fi/doc/356430-savuton-vedos-2.pdf>.

Luettu: 2.1.2014.

Hara, M. 2009. Savuton työpaikka – Kiinteä osa työhyvinvointia. Esite.

Hara, M. 9.1.2014. Toiminnanjohtaja. Suomen ASH ry. Haastattelu. Helsinki

Hara, M. & Simonen, O. (toim.) 2013. Tupakkapolitiikan uusi aika. Tupakkapolitiikan kehittämistyöryhmän ehdotukset. Ohjaus 20/2013. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Heloma, A., Ollila, H., Danielsson, P., Sandström, P. & Vakkuri, J. 2012. Kohti savutonta Suomea. Tupakoinnin ja tupakkapolitiikan muutokset. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Heloma, A., Ollila, H. & Sandström P. 2010. Hyvä hengitysterveys. Opas hengityssairauksien ehkäisyyn ja hoitoon. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

HKScan Oyj 2013. Vuosikertomus 2013.

HKScan Oyj 2012. Vuosikertomus 2012.

HKScan Oyj 2009a. Arvot. Luettavissa:

<http://www2.hkscan.com/portal/suomi/hkscan/arvot/>. Luettu: 31.3.2014.

HKScan Oyj 2009b. HKScan Finland Oy. Luettavissa:

http://www2.hkscan.com/portal/suomi/suomi/hkscan_finland_oy/. Luettu: 31.3.2014.

Hirvinen, J. 2013. Tupakointi ja hiilaripelko vähenemässä. Etelä-Saimaa. Nro 346. 19.12.2013. s. 23.

Itä-Suomen yliopisto 2014. Tupakkakoulutus: 12 Ihomuutokset. Luettavissa:

<http://www.uef.fi/fi/tupakkakoulutus/iho>. Luettu: 29.1.2014.

Jääskeläinen, M. 2011. Tupakkatilasto 2010. Tilastoraportti 44/2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOYpro. Helsinki.

Kauppinen, T. & Mattila-Holappa, P. (toim.) 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki.

Krautsuk, S. 2014. Yle Kymenlaakso. Nikotiinikoukku voi olla ikuinen – vaikka lopetat tupakoinnin. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/nikotiinikoukku_voi_olla_ikuinen__vaikka_lopetat_tupakoinnin/7062433. Luettu: 4.2.2014.

Koskinen, S., Kilpeläinen, M. & Laakso, E. 2007. Päihteet – Tupakka, alkoholi ja huumet palvelussuhteen ongelmina. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Lahtinen, R. 2007. Savuton lumo. Tupakan kulttuurihistoria. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.

Patja, K., Iivonen, K. & Aatela, E. 2005. Pystyt kyllä – eroon tupakasta. Kustannus Oy Duodecim. Helsinki.

Philip Morris International 2013. Key Facts and Financial Data. Luettavissa:

http://www.pmi.com/eng/about_us/company_overview/pages/key_facts_and_financial_data.aspx. Luettu: 15.1.2014.

ProHealth 2010. Hei olen Paula Heinonen. Luettavissa:

<http://www.prohealth.fi/paula/>. Luettu: 6.4.2014.

Puro, L. & Åberg, V. 2013. HKScan Sata lihaisaa vuotta. Edita. Helsinki.

Repo, P. 2014a. Kauppiaat haluttomia lopettamaan myynnin. Helsingin-Sanomat. N:o 36 (41313). 7.2.2014. s. 6.

Repo, P. 2014b. Tupakoinnin lopettaminen kohentaa mielialaa kuin lääke. Helsingin-Sanomat. N:o 43 (41320). 14.2.2014. s. 13.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. WSOYpro. Helsinki.

Saarioinen Oy 2008. Vuosikertomus 2008.

Sandström, P., Leppänen, A. & Simonen, O. (toim.) 2010. Tupakasta vieroituksen organisointi ja käytännöt. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:15. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Savuton kunta 2014. Savuttomat yritykset. Luettavissa:

<http://www.savutonkunta.fi/savuttomat-tyonantajat/yritykset>. Luettu: 14.1.2014.

Savuton Suomi 2040 2013a. Paras savuton työpaikka. Luettavissa:

<http://savutonsuomifi.virtualserver21.nebula.fi/index.php?k=20055>. Luettu: 3.1.2014.

Savuton Suomi 2040 2013b. Taustaa tupakoinnista. Luettavissa:

<http://www.savutonsuomi.fi/index.php?k=19666>. Luettu: 14.1.2014.

Savuton Suomi 2040 2013c. Tavoitteet. Luettavissa:

<http://www.savutonsuomi.fi/index.php?k=19672>. Luettu: 14.1.2014

Savuton Suomi 2040 2013d. Toiminta. Luettavissa:

<http://www.savutonsuomi.fi/index.php?k=19667>. Luettu: 14.1.2014.

Savuton Suomi 2040 2013e. Yhteystiedot. Luettavissa:

<http://www.savutonsuomi.fi/index.php?k=19669>. Luettu: 14.1.2014.

Savuton työpaikka toimenpideohjelma. Esite. Luettavissa:

http://www.savutonkunta.fi/sites/default/files/savuton_tyopaikka_www_toimenpideohjelma.pdf. Luettu: 14.1.2014.

STT info 2013. Merja Ylä-Anttila: Savuttomuus vaikuttaa positiivisesti työpaikan henkeen. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/release?releaseId=5624510>. Luettu: 17.1.2014.

Stumppi.fi 2013. Tupakaton tammikuu – kilpailun säännöt. Luettavissa: http://www.stumppi.fi/portal/stumppi/kilpailut/tupakaton_tammikuu_saannot/. Luettu: 3.1.2014.

Ståhl, T. & Rimpelä, A. (toim.) 2010. Terveyden edistäminen tutkimuksen ja päätöksenteon haasteena. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Helsinki.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress.

Suomen Hammaslääkäriliitto 2005. Tupakka ja suun terveys. Luettavissa: <http://www.hammaslaakariliitto.fi/suun-terveys/suun-hoito/tupakka-ja-suun-terveys/>. Luettu: 29.1.2014.

Talouselämä 2011. Tupakoijasta tuli työpaikan hylkiö. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/tupakoijasta+tuli+tyopaikan+hylkio/a2027872>. Luettu: 22.1.2014.

Tarkkonen, J. 2013. Toimielin ja henkilöstön hyvinvointi. Päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia. UNIPress.

Tehtaan johtaja 28.3.2014. HKScan Finland Oy. Puhelinhaastattelu. Helsinki.

Tennberg, J. 1995. Uusi tupakkalaki: tupakkalain valvonta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1995:1. Helsinki.

Terveydensuojelulaki 19.8.1994/763.

THL (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) 2014a. Muut tupakkajäljitelmat tai vastikkeet.

Luettavissa:

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/tupakointi/muut_tupakkajaljitelm at_tai_vastikkeet. Luettu: 21.1.2014.

THL 2014b. Tupakka. Luettavissa:

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/tyokalut/aikalisa/materiaalit/paihteet/tupakka. Luettu: 21.1.2014.

THL 2014c. Tupakkatuotteiden kulutus. Luettavissa:

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopaketit/tupakointi/yleisyys/tupakkatuotteiden_kulutus. Luettu: 29.1.2014.

TT:2010–145. Direktio-oikeus – Perusoikeus – Tupakointi – Työehtosopimuksen tulkinta. Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2010/20100145?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=TT%3A2010-145>. Luettu: 22.1.2014.

Tupakkalaki 13.8.1976/693.

Tupakkaverkko 2014. Tupakointi ja terveys. Luettavissa:

<http://tupakkaverkko.fi/tupakointi-ja-terveys/>. Luettu: 29.1.2014.

Työterveyslääkäri 14.1.2014. HKScan Finland Oy. Puhelinhaastattelu. Helsinki.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2013a. Miten työnantaja voi tukea tupakoinnin lopettamisessa? Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/savuton_tyopaikka/miten_tyonantaja_voi_tukea/sivut/default.aspx. Luettu: 17.1.2014.

Työterveyslaitos 2013b. Savuton työpaikka. Luettavissa:

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/savuton_tyopaikka/sivut/default.aspx. Luettu: 17.1.2014.

Työturvallisuuspäällikkö 31.1.2014. HKScan Finland Oy. Puhelinhaastattelu. Helsinki.

Valtioneuvoston päätös ympäristön tupakansavusta ja siihen liittyvän syöpävaaran torjunnasta työssä 8.12.1999/1153.

Yle 2012. Väitös: Tupakointikiistoissa luokkataistelun makua. Luettavissa:

http://yle.fi/uutiset/vaitos_tupakointikiistoissa_luokkataistelun_makua/5087561. Luettu: 3.1.2014.

WHO (World Health Organization) 2010. Global Adult Tobacco Survey (GATS).

Luettavissa:

http://www.who.int/tobacco/surveillance/en_tfi_china_gats_factsheet_2010.pdf.

Luettu: 15.1.2014.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake



Tupakointitottumusten kartoitus HKScan Finland Oy:n toimihenkilöille

Arvoisa vastaanottaja,

Olen HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun henkilöstöjohtamisen opiskelija ja teen opinnäytetyötä toimeksiantona HKScan Finlandille. Tutkin yrityksen palveluksessa työskentelevien toimihenkilöiden tupakointitottumuksia ja suhtautumista savuttomaan työpaikkaan.

HKScan Finland Oy:n pitkäntähtäimen suunnitelmana on olla savuton työpaikka. Suurin muutos savuttomaksi työpaikaksi julistautumisessa tulee olemaan tupakoinnin kieltäminen työaikana.

Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin.
Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Toivon, että jätätte vastauksenne 15.3.2014 mennessä.

Minea Leva
minea.leva@gmail.com

Kiitos yhteistyöstänne!

Taustatiedot

1. Sukupuoli? *

- Nainen
- Mies

2. Ikä? *

- alle 30
- 30–39

- 40–49
- 50 tai yli

3. Toimipaikka? *

- Forssa
- Eura
- Mellilä
- Mikkeli
- Outokumpu
- Turku
- Vantaa

4. Tupakoitko tai käytätkö muita tupakkatuotteita (nuuska, piippu, sähkötupakka...)? *

- En
- Kyllä, mitä käytät?
-

33 % valmiina

Tupakointitottumukset

5. Tupakoitko tai käytätkö tupakkatuotteita työajalla? *

- En
- Kyllä, kuinka monta savuketta tai muuta tupakkatuotetta poltat/käytät tyypillisesti yhden työpäivän aikana?
-

6. Tupakoitko tai käytätkö tupakkatuotteita työpäivän jälkeen vapaa-ajalla? *

- En
- Kyllä, kuinka monta savuketta tai tupakkatuotetta poltat/käytät tyypillisesti työpäivän jälkeen?
-

7. Missä tilanteissa tupakoit tai käytät muita tupakkatuotteita työpäivän aikana? *

Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Kahvitauolla
- Lounastauolla
- Kun kaveri kysyy "lähdetkö seurakseni tupakalle?"
- Ennen tai jälkeen palaverin/kokouksen
- "Raskaan urakan jälkeen"
- Työmatkalla
- Asiakaskäyntien välillä
- Käyn ”hermosauhuilla”
- Muussa tilanteessa, missä?

8. Haluaisitko lopettaa tupakoinnin/tupakkatuotteiden käytön? *

- En
- Kyllä

9. Oletko yrittänyt lopettaa tupakoinnin/tupakkatuotteiden käytön? *

- En
- Kyllä

10. Mikä olisi sinulle paras tapa tukea tupakoinnin/tupakkatuotteiden käytön lopettamista?

	Erittäin huono tapa	Melko huono tapa	Neutraali	Melko hyvä tapa	Erittäin hyvä tapa
Lääkkeellinen tukimuoto. Esimerkiksi nikotiinikorvaustuotteet, kuten laastari, purukumi, tupakanhimoa hillitsevä reseptilääke *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmäohjaus. Esimerkiksi työyhteisön yhteinen tukiryhmä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksilöllinen tuki ja neuvonta työterveyshuollolta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpailu/kannustin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? _____	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

66% valmiina

Savuton työpaikka

11. Miten sinä suhtaudut savuttomaan työpaikkaan? *

En kannata savutonta työpaikkaa, miksi?

Ei merkitystä minulle

Kannatan savutonta työpaikkaa, miksi?

100% valmiina

Liite 2. Kysymyksen 11 avoimet vastaukset

En kannata savutonta työpaikkaa, miksi?

- En kannata savutonta työpaikkaa
- Entisenä tupakoitsijana tiedän tupakan tarpeen ja jos sitä keinotekoisesti estetään täyttämästä, ei ainakaan paranna työtehoja.
- Pakolla ei saavuteta mitään!
- mielestäni tupakoivien tarpeita poljettu liikaa. Kunhan ei aiheudu savuttomille haittaa.
- Tupakointi on jokaisen oma asia eikä työnantajalle ole mielestäni oikeutta puuttua siihen. Tupakoinnin lopettamiseen on toki hyvä kannustaa, mutta jos vedotaan esimerkiksi tupakoinnin aiheuttamiin lisäpoissaoloihin voidaan samalla kyseenalaistaa ylipainon, muiden elämäntapojen, lasten hankkimisen ym vaikutukset.
- ei ole minun asia jos joku polttaa
- Mielestäni jokaisen henkilökohtainen asia
- vapaa maa
- Salapolttaminen, esim pukuhuoneissa ja vessoissa alkaisi
- Jos henkilö haluaa tupakoida, hän voi poistua alueelta esim ruokatauolla, ja onko järkeä, että porukka ramppaa ulkona.
- Eikö se ole jokaisen oma valinta polttaako vai ei.
- löytyy valmiit tupakkapaikat.Liikaa holhousta jo nytten.(turvavyöpakko ,kypäräpakko,älä syö rasvaa,sokeria,hiilihydraatteja)
- Tupakanpolton lopettaminen ei avuksianna omaa työntekoani. Tupakkataukoni kestää n.3 minuuttia, en pidä normaaleja kahvi- enkä ruokataukoja, joten tupakalla käynti ei vie ylimääräistä aikaa työajastani.
- Pakko toimilla ei saada ketään lopettamaan tupakointia! Mielestäni pitäisi enemmänkin pyrkiä kannustamaan ja tukemaan tupakoivien yrityksiä päästä irti tupakasta.
- jokaisen oma asia, pakolla työtkin voivat kärsiä
- Tauot voi jokainen käyttää oman valintansa mukaan.
- Pihalla pitää voida käydä tupakalla
- tauot voi jokainen käyttää niinkuin haluaa
- Jokaisen oma asia. Kannustusta ja tukea lopettavalle. Ei pakkokeinoja.
- Tupakointipaikat ovat jo olemassa: jokaisen oma asia mitä terveydelleen tauoiltaan tekee, ei haittaa tupakoimattomia.
- Taukojen aikana saisi polttaa
- kiusantekoa tupakoitsijoille
- Koska itse tupakoin
- eriarvoistaa ihmisiä. Jos joku on riippuvainen tupakoinnista, ei sitä voida kieltää.
- tupakointi ei ole minulla aiheuttanut poissaoloja, koska niitä ei ole lainkaan. Koen sen pari minuuttia itseäni virkistävänä yksinolohetkenä.
- tapa istuu vahvassa

Kannatan savutonta työpaikkaa, miksi?

- Tupakointi ei ole hyvää imagoa ruokatalolle. Jos liputetaan terveyden puolesta, pitäisi työntekijöitä kannustaa savuttomuuteen.
- Elintarvikeala/-tuotanto on hygieeninen toimintaympäristö. Jos odotamme raaka-aineilta korkeaa laatua, niin tupakoinnin yhteys ei välttämättä laske lisäarvoa, mutta konsernina jos pystyy linjaamaan että on savuton yritys niin tällöin imagoetua voi olla saavutettavissa
- Toivoisin, että HK edustaa savutonta linjaa
- Terveydellisistä syistä => vähemmän sairauspoissaoloja => resurssit paremminkäytettävissä => asiakkaat saavat parempaa palvelua!!!
- Työterveyden kannalta
- Tupakointi ei ole enää nykypäivää monessakaan firmassa, ruokateollisuuden pitäisi olla tällaisissa terveellisyys asioissa eturintamassa.
- terveydellisistä syistä
- Tasa-arvoista ja oikeudenmukaista.
- Kyseessä terveys, mielestäni on positiivinen viesti, jos työnantaja kannustaa savuttomuuteen
- TERVEYS ENNEN KAIKKEA
- viihtyisämpi
- Turvallisuus ja terveys
- olen huolissani työtovereiden terveydestä
- en polta työpaikalla muutenkaan
- Ehkä tupakointikiellolla työpaikalla saadaan ainakin muutama henkilö lopettamaan tupakointi kokonaan.
- Vähentää passiivista tupakointia. Lisäksi tupakointi on terveydelle haitaksi.
- Tupakka haisee aina, vaikka tupakalla käydään talon ulkopuolella. Jos tupakoi paljon, on myös pois töistä.
- Olemme elintarviketeollisuuden toimija, toimimme korkeahygienia-alueella. Meidän tulee toimia esimerkkinä
- tupakointiin kuuluu tutkimusten ja kokemusten perusteella työaika, terveystäkökulma, ahtaassa avokonttorissa kivempi hengitellä, kun ei vierustoveri haise tupakalle, flunssasta toipuu nopeammin
- Tukee HKScanin vastuullisuus ohjelmaa. On myös positiivinen imagokysymys
- Savuttomuuden ja terveellisyyden vuoksi
- Nykyisin käytössä on tupakointikoppeja, joiden ohikulkiessa on epämiellyttävää joutua hengittämään tupakansavua. Vantaalla tällainen on esim. ruokalaa lähinnä oleva koppi, jonka edessä käytävällä haisee usein tupakka. On myös epäilemättä, että tupakoiville "sallitaan" enemmän taukoa, sillä tupakkapaikalla usein jutut venyvät. Logistiikkakeskuksen rappusten edusta on myös jatkuvasti epäsiisti tupakoitsijoiden heittämiä tumppeja vuoksi. Se ei näytä kovin hyvältä noutoasiakkaidenkaan silmin. Savuton työpaikka olisi myös hyvä viesti talon ulkopuolelle siitä, että hk:lla osataan ajatella terveellisyyden näkökulmasta.
- Työpaikan tulisi olla täysin savuton niille jotka eivät tupakoi, mutta nykyisten tupakkakoppien sijainti on sellainen, että savun haistaa käytävälle. Lisäksi tupakointimattomien tulisi reiluuden nimissä voida pitää samanlaiset "tupakkatauo" kuin tupakoivien :)

- Inhoan tupakointia ja olemme sentään elintarvikkeita valmistava laitos, jossa on muuten tarkat hygieniasäännöt. Pääosa alueemme elintarvikkeita valmistavista laitoksista on jo savuttomia. Tupakkatauot tuppaavat venymään, jolloin kielto parantaisi työtehoa.
- kaikki olisivat varmasti terveempiä
- ei merkitystä minulle; osa tupakiojista saattaisi lopettaa tupakointinsa jos töissä ei saisi tupakoida, tupakoitsijat jotka eivät ole linjatöissä, heillä menee aika paljon työaika tuprutellessa sitä sätkäänsä ja useampia päivän aikana, lisäksi työtiloihini tulee aika ajoin tupakansavua jonka huomaa kun itse ei tupakoi. Suurin etu siitä olisi että tupakoitsijoiden terveydelle kun tupakointi vähenisi?
- Jos joku muukin pystyisi lopettamaan
- Itse entisenä tupakoitsijana kannatan ehdottomasti savutonta työpaikkaa, työnteko tehostuu ilman ylimääräisiä taukoja!
- Tupakkatauot vievät aikaa ainakin osalta työntekijöistä. Lisäksi tupakkatauoilla juorutaan turhia.
- Hajuhaitta
- Elintarviketehdas
- En itse tupakoi
- viihtyvyyden vuoksi
- itse olen astmaatikko, tupakointi ei sovi elintarviketehtaaseen/ hygienia.
- Tällöin tulisi poltettua itsekkin vähemmän
- työntekijän terveys, työ tehokkuus
- oman tupakan polton lopettamiseksi
- kansantaloudellinen näkökulma, tupakoida voi omalla ajalla, ei kai siitä tarvitse palkkaa maksaa.
- terveys, puhdas ilma
- Töissä tupakointi jäisi automaattisesti
- savuton työpaikka, lisäarvo?
- meille ilmastointikanavien kautta tupakankäry tulee sisälle työtiloihin
- tupakointi ei ole kenellekään hyväksi.
- tupakointi vie työaika
- tupakka ei kuulu elintarviketehtaaseen
- kannustaisi/pakottaisi ihmisiä terveellisempään elämäntapaan, työaika tehostuisi, olisi hygienisempää, imago paranisi, tupakkakoppi ei haisisi suoraan työpisteeni edessä
- haju.
- Tupakointi on pahasta ja helpottaa jokaisen työssäoloa, kun kukaan ei haise tupakalle jatkuvasti
- Terveys, raikkaus, tupakointi vie työaika
- Nikotinistien kammottava löyhy tupakalla käynnin jälkeen leijuu toimistossa vielä pitkään.
- terveysarvot!
- Ed. työpaikka oli jo sellainen.
- tupakointi sairastuttaa ja tappaa ennen aikaisesti
- Yleinen terveydentila, hygienia, työaika
- Se voisi kannustaa tupakoijia tupakoinnin lopettamiseen.
- työajankäyttökysymys

- tupakoinnista vain haittoja ja kuluja
- Savuttomuus on tätä päivää ja tupakkahuoneet kuuluvat menneisyyteen. Pihalla ja ovien edustalla tupakoivat eivät myöskään luo positiivista yrityskuvaa vierailijoille ym. Tuakansavu leviää myös tehokkaasti ei-tupakoivien kiusaksi. Lisäksi vielä tupakoinnin lukuisat terveyshaitat.
- Tupakoinnista ei ole mitään hyötyä. Vanhana tupakoitsijana tiedän.
- Auttaisi tupakoivia luopumaan tupakasta
- Kannustaa terveellisempään elämäntapaan
- Vähemmän "turhia" taukoja.
- Ei tupakka kenellekään sovi
- Se on kaikkien etu.
- imagollisista syistä
- Tietenkin tupakoitsijoiden terveyden kannalta hyvä asia. Lisäksi työaika ei kulu tupakointiin.
- Kaikille osapuolille tasaveroinen asema. Lisäksi kannustaisi tupakoivia mahdollisesti vähentämään/lopettamaan tupakoinnin.
- terveyssyistä sekä lisäksi monilla ihmisillä menee työaika hukkaan, kun käyvät tupakalla huomattavasti useammin kuin on "oikeita" taukoja
- tupakansavu on epämiellyttävää ja sen haju tarttuu vaatteisiin ja hiuksiin. tupakointipaikka ulko-oven ja ilmastointikanavien vieressä on inhoittavaa.
- savuttomuus takaa kaikille yrityksessä työskenteleville samat arvot, ja terveellisemmät elämäntavat
- Tupakointi ei saa häiritä muiden työskentelyä, mutta muuten periaatteessa on jokaisen oma asia, jos tupakoi.
- ei tupakkataukoja, enemmän aikaa työnteolle. tupakoitsijat käyttävät päivästä monta minuuttia tupakoimiseen.
- Se on nykyaikaa.
- Erittäin hyvä, sotkua ja hajua poistuu
- Kuuluu hyvään terveyteen ja itsestä huolehtimiseen
- Terveyden ja turvallisuuden edistäminen
- Savuttomuus edistaa kaikkien terveyttä ja hyvinvointia
- Terveysyistä
- Ohjaa terveelliseen elämään
- Yleisesti hyvä suuntaus
- Passiivinen tupakanpoltto, tosin sisätiloissa ei enää esiinny tupakointia, joten tupakoivat eivät ole enää mikään ongelma
- Huono tapa

Liite 3. Mervi Haran haastattelukysymykset

1. Onko savuton työpaikka – hanke osa Savuton Suomi 2040 – hanketta?
2. Milloin savuton työpaikka – hanke on käynnistetty?
3. Mikäli työpaikka on savuton niin onko myös muut tupakkatuotteet työpaikalla kielletty?
4. Montako savutonta työpaikkaa Suomessa on? Mitkä ovat tunnetuimmat?
5. Miten julistautuminen savuttomaksi työpaikaksi käytännössä tapahtuu?
6. Onko savuton työpaikka ”tittelin” tavoittelu kasvava trendi?
7. Millaista apua/neuvoa yritykset voivat saada savuttoman työpaikan suunnitteluun?
8. Miksi yrityksen kannattaisi ryhtyä savuttomaksi työpaikaksi?

Liite 4. Työterveyslääkärin haastattelukysymykset

1. Onko savuttomuutta edistetty aiemmin yrityksessä?
2. Onko olemassa tietoa tupakoivien työntekijöiden määrästä Vantaan toimipisteessä?
3. Tiedustellaanko tupakointia työntekijöiltä esimerkiksi lääkärintarkastuksissa?
4. Kuinka paljon tupakoinnin vieroituslääkkeitä määrätään työntekijöille?
5. Millaisia terveyshaittoja työntekijöille on aiheutunut tupakoinnista?
6. Mistä työnantajalle syntyvät kustannukset tupakoinnista johtuvat?
7. Mitä tukitoimia tupakoinnin lopettamista haluavalle työntekijälle voidaan tarjota?
8. Mitä mieltä olet itse savuton työpaikka – hankkeesta?

Liite 5. Työturvallisuuspäällikön haastattelukysymykset

1. Millaisia ovat Vantaan toimipaikassa olevat tupakointihuoneet?
2. Mitä tupakointihuoneille pitää tehdä, jos niille halutaan uusi käyttötarkoitus?
3. Mitä tupakointihuoneiden tilalle voisi tulla?
4. Mitä mieltä olet itse savuton työpaikka – hankkeesta?

Liite 6. Tehtaan johtajan haastattelukysymykset

1. Jäikö sinulle käteen edellisen työpaikkasi savuton työpaikka -hankkeesta mieleen jokin huomion arvoisia asioita/vinkkejä joita voitaisiin hyödyntää HKScanilla?
2. Miten tupakoinnin lopettamista tuettiin edellisessä työpaikassasi?
3. Mitä mieltä itse olet savuton työpaikka – hankkeesta?

Liite 7. Tilastollisten merkitsevyyksien etsinnän tuloksia

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Miten sinä suhtaudut savuttomaan työpaikkaan? is the same across categories of Tupakoitko tai käytätkö muita tupakkatuotteita (nuuska, piippu, sähkötupakka...)?.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,000	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Miten sinä suhtaudut savuttomaan työpaikkaan?	Tupakoitko tai käytätkö muita tupakkatuotteita?		
	En	Kyllä	Yhteensä
En kannata	7	24	31
	2,9%	47,1%	10,6%
Ei merkitystä minulle	70	8	78
	28,9%	15,7%	26,6%
Kannatan	165	19	184
	68,2%	37,3%	62,8%
Yhteensä	242	51	293
	100,0%	100,0%	100,0%

Liite 8. Opinnäytetyöprosessin eteneminen

10.10.2013 Ilmoittautuminen opinnäytetyöntekijäksi

30.10.2013 Ensimmäinen tapaaminen HK:lla Tarja Laineen kanssa

- Opinnäytetyön mahdollisten aihealueiden mietintää yms.

4.11.2013 Ensimmäinen opinnäytetyöseminaari Vallilan toimipisteessä

- Alustavien aiheiden läpikäynti ja esittely muille seminaariin osallistuville opiskelijoille

11.11.2013 Toinen opinnäytetyöseminaari Vallilassa

- Opinnäytetyön tekemiseen liittyvien perusasioiden läpikäyntiä

26.11.2013 Tapaaminen HK:lla Tarja Laineen ja Susanna Haapakosken kanssa

- Pohdintaa opinnäytetyön aiheesta. Aluksi aiheen valinta oli hieman vaikeaa sillä tapaamisen aikana nousi esille niin monia hyviä vaihtoehtoja.

10.12.2013 Kolmas opinnäytetyöseminaari Vallilassa

- Tutkimussuunnitelman esitys ja sen hyväksyminen

2.1.2014 Opinnäytetyön aloitus ja teoriaosuuden kirjoittaminen alkaa

9.1.2014 Suomen ASH ry:n toiminnanjohtajan Mervi Haran haastattelu

10.1.2014 Opinnäytetyöohjaus Pasilassa Christina Karlia-Palomäen johdolla

- Tähän mennessä käytettyjen lähteiden läpikäyntiä ja keskustelua opinnäytetyön etenemisestä

15.1.2014 Johtavan työterveyslääkärin Mikko Haagin puhelinhaastattelu

21.1.2014 Kvanttipaja Vallilassa, ohjaajana Pirjo Saaranen

- Tutkimuskysymysten tarkastus, peittomatriisin ja kyselylomakkeen tekeminen

22.1.2014 Tekstipaja Vallilassa, ohjaajana Kati Selvenius

- Avustusta lähdeviittauksiin ja lähdeluettelon sisältöön

23.1.2014 Tapaaminen HK:lla Tarja Laineen ja Susanna Haapakosken kanssa

- Kyselylomakkeen läpikäynti ja kyselyn ajankohdan pohdintaa

31.1.2014 Vantaan työturvallisuuspäällikön Jussi Kähkösen puhelinhaastattelu

10.2.2014 Neljäs opinnäytetyöseminaari Vallilassa

- Opinnäytetyön ohjausta sisällysluettelon avulla, keskustelua opinnäytetyön etenemisestä

13.–23.2.2014 Opinnäytetyöntekijän hiihtoloma

3.3.2014 Opinnäytetyöntekijä aloittaa kokopäivätyön Sihti Etelä-Suomi Oy:n palveluksessa

10.3.2014 Lync – palaveri Tarja Laineen kanssa

- Kyselyn ajankohdasta sopiminen, kyselyn kohderyhmän tarkennus, keskustelua vastaajille lähetettävästä muistutusviestistä

10.–15.3.2014 Toimihenkilöille suunnatun kyselyn ajankohta

- Muistutusviesti kyselystä toimihenkilöiden sähköpostiin 13.3.2014

18.3.2014 Kvanttipaja Vallilassa, ohjaajana Pirjo Saaranen

- Tutkimusaineiston analysointia

24.–27.3.2014 Opinnäytetyöleiri Pasilassa

- Ohjattua työskentelyä opinnäytetyön parissa

28.3.2014 Euran tehtaan johtajan Roope Nurmen puhelinhaastattelu

7.4.2014 Viides opinnäytetyöseminaari Vallilassa

- Tilannekatsaus ohjaajan kanssa, opponenttien ja opinnäytetyön esityspäivän sopiminen

10.4.2014 Opinnäytetyön esitysversion palautus ohjaajalle ja opponenteille

23.4.2014 Opinnäytetyön esitys Pasilassa

30.4.2014 Opinnäytetyön arviointikappaleen palautus työn arvioijille

15.5.2014 Kypsyysnäyte

Kesäkuu 2014 Opinnäytetyön esitys Vantaalla HKScan Finland Oy:lle