

## OPINNÄYTETYÖ

### **Kohti savutonta työpaikkaa** Yhteisöllisenä terveyshankkeena

Riikka Tuomi

Yhteisöpedagogi YAMK  
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
4/2024

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi YAMK

---

Tekijä: Riikka Tuomi

Opinnäytetyön nimi: Kohti savutonta työpaikkaa – Yhteisöllisenä terveyshankkeena

Sivumäärä: 57 ja 1 liitesivu

Työn ohjaaja: Päivi Mäntyneva

Työn tilaaja: Lyreco Finland Oy

---

Opinnäytetyössä kehitettiin Lyreco Finland Oyille savuttomuussuunnitelma ja samalla tutkittiin tupakoinnin vaikutuksia työyhteisöön tutkimuksellisen kehittämistyön tueksi. Tavoitteena oli kehittää työpaikalle savuttomuutta tukevia käytäntöjä, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä, sosiaalista pääomaa ja edistävät työntekijöiden hyvinvointia sekä terveyttä. Tutkimuskysymyksissä selvitettiin, miten tupakointi vaikuttaa työyhteisöön ja miksi savuttomuus on tärkeä päämäärä työpaikalla. Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus perustui Savuton Suomi 2030-ohjelman suosituksille ja toteutuksessa kartoitettiin, sekä jatkojalostettiin hyviä käytäntöjä ja ratkaisuja savuttomuuden edistämiseksi työpaikalla.

Aineistoa kerättiin teemahaastattelun, savuttomuustiimin ja työpajojen avulla. Työpajoissa pohdittiin teemahaastattelussa nousseita näkökulmia ja kehitettiin uusia savuttomuuden lähestymistapoja. Osallistavina menetelminä käytettiin idean jalostusta ja innovointia, vertaiskehittämistä ja tulevaisuustyöskentelyä. Savuttomuutta lähestyttiin yhdessä ja yhteisöä koskevana aiheena, mikä tukisi sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin ja yhteisöllisyyttä työpaikalla. Tupakoinnin vaikutuksia käsiteltiin kolmen teeman kautta: epäoikeudenmukaisuus, terveys ja turvallisuus sekä imagohaitta. Epäoikeudenmukaisuuden tunnetta aiheutti tupakointisääntöjen vaihteleva noudattaminen. Terveydelliset haitat, kuten tupakansavun haju ja passiivinen altistuminen sekä savujäämien aiheuttama viihtyvyyden lasku olivat merkittäviä työpaikan haasteita. Kokonaisuutena tupakoinnin vaikutukset Lyrecolle olivat moniulotteisia ja aiheuttivat jännitteitä työyhteisössä. Tämä heikensi työilmapiiriä, mikä vaikutti negatiivisesti koko työyhteisön sosiaaliseen pääomaan.

Tuotoksena syntyi terveyshanke, joka jaettiin viiteen teemaan: savuttomuus, liikunta, taukokäytännöt, taukotilat ja yhteisöllisyys. Terveysten tukeminen yhteisöllisesti ja tasavertaisesti nähtiin keskeisenä, jotta kaikki työntekijät voivat osallistua hankkeeseen. Savuttomuutta lähestyttäisiin terveyshankkeessa työterveyden palveluilla ja sitä kannustettaisiin vuosittaisella bonuksella, johon jokainen savuton työntekijä olisi oikeutettu. Liikuntaan toivottiin palkitsemis- ja terveydentukimuotoja. Taukomuotoja haluttiin lisätä ja kehitettiin tupakkataulun korvaavia taukomuotoja. Tiimissä haluttiin Lyrecolle erilaisia liikunnallisia ja toiminnallisia taukopisteitä, sekä työpisteellä tapahtuvaa taukotoimintaa. Yhteisöllisyyden merkitystä korostettiin, ja sääntöjen ja normien noudattamisen nähtiin vahvistavan työyhteisön sosiaalista pääomaa. Yhteisöllisyyden lisääminen oli tärkeä osa terveyshanketta.

---

Asiasanat: Savuton Suomi 2030, sosiaalinen pääoma, terveyden edistäminen, tupakointi, työyhteisöt, yhteisöllisyys

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Master of Humanities, Community Educator

---

Author: Riikka Tuomi  
Title: Towards a Smoke-Free Workplace – A Community-Building Health Project  
Number of Pages: 57 and 1 attachment page  
Supervisor: Päivi Mäntyneva  
Commissioned by: Lyreco Finland

---

In this thesis, a smoke-free environment plan was developed while simultaneously studying the effects of smoking on the work community to support the development plan. The goal was to establish practices that uphold the smoke-free ideology, fostering community and social cohesion, and promoting wellbeing and health. The thesis examined how a smoke-free environment affects the work community and why it is an important workplace goal. The exploratory development work was guided by the recommendations of the Tobacco-Free Finland 2030 program.

Data were collected through thematic interviews, a smoke-free team, and workshops. In the workshops, discussions revolved around the new perspectives emerging from the thematic interviews, leading to the development of novel approaches to the smoke-free environment. The effects of smoking were categorized into three themes: injustice, health and safety concerns, and damage to the image. The sense of injustice stemmed from inconsistencies in adhering to smoking rules in the workplace. Health issues such as the smell of cigarettes, passive smoke exposure, and discomfort due to smoke residue posed significant challenges. Additionally, the negative impact on the workplace's social capital was attributed to the damage to its image. Overall, the effects of smoking at Lyreco were multifaceted and created tension within the work community, adversely affecting the overall work atmosphere and social capital.

As a result, a health project emerged, which was divided into five themes: non-smoking, physical activity, break practices, break rooms, and community-building. The smoke-free concept was integrated into the health project through collaboration with occupational health services and incentivized with annual bonuses for non-smoking employees. Rewards and health support were hoped to encourage exercise participation. Various forms of breaks were introduced, including compensatory breaks for smokers. The smoke-free team advocated for diverse exercise options and functional break areas, as well as activities that could be performed at workstations. Emphasizing community-building, adherence to rules and norms was considered essential for restoring the social capital of the work community. Enhancing community spirit formed a crucial component of the health project.

---

Keywords: Health promotion, sense of community, Smoke-Free Finland 2030, smoking, social capital, workplace

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO .....   | 6  |
|   | 1.1 Tutkimuksellinen kehittäminen opinnäytetyössä.....     | 6  |
|   | 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet.....                          | 7  |
|   | 1.3 Tutkimuskysymykset .....                               | 7  |
| 2 | KEHITTÄMISTARVE.....                                       | 9  |
|   | 2.1 Lyreco Finland Oy .....                                | 9  |
|   | 2.2 Lähtötilanne .....                                     | 9  |
|   | 2.3 Kannustamalla, ei kieltämällä.....                     | 10 |
| 3 | TUPAKOINTI SUOMESSA.....                                   | 11 |
|   | 3.1 Tupakoinnin lyhyt historia Suomessa.....               | 11 |
|   | 3.2 Tupakoinnin imagomuutos .....                          | 12 |
|   | 3.3 Tupakoinnin sosiaalinen näkökulma.....                 | 13 |
|   | 3.4 Savuton Suomi 2030 .....                               | 15 |
| 4 | TUPAKOINTI TYÖPAIKALLA JA SAVUTON TYÖPAIKKA .....          | 17 |
|   | 4.1 Savuton työpaikka.....                                 | 17 |
|   | 4.2 Tupakointi luo työturvallisuusriskin.....              | 18 |
|   | 4.3 Tupakkatauon sosiaalinen ja autonominen merkitys ..... | 19 |
| 5 | YHTEISÖLLISYYS JA SOSIAALINEN PÄÄOMA.....                  | 21 |
|   | 5.1 Yhteisöllisyys työpaikalla.....                        | 21 |
|   | 5.2 Sosiaalinen pääoma.....                                | 23 |

|   |   |    |
|---|---|----|
| 6 | OSALLISTAVALLA TYÖSKENTELYLLÄ AINEISTOA .....               | 25 |
|   | 6.1 Lyrecon savuttomuustiimi .....                          | 25 |
|   | 6.2 Eettisyys prosessin aikana.....                         | 26 |
|   | 6.3 Aineistonhankinta- ja analysointimenetelmät.....        | 28 |
|   | 6.4 Kolme työpajaa .....                                    | 32 |
|   | 6.5 Tupakoinnin vaikutukset työyhteisöön teemoina .....     | 33 |
|   | 6.6 Löyhät säännöt loivat jännitteitä.....                  | 36 |
| 7 | TUOTOKSENA TERVEYSHANKE .....                               | 38 |
|   | 7.1 Terveyshanke savuttomuushankkeen sijaan .....           | 38 |
|   | 7.2 Terveyshankkeen viisi teemaa .....                      | 39 |
|   | 7.3 Työtilojen uudelleentarkastelu.....                     | 42 |
|   | 7.4 Savuton Lyreco .....                                    | 43 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....                            | 46 |
|   | 8.1 Johtopäätökset.....                                     | 46 |
|   | 8.2 Tupakointi ja sen henkilökohtaisuus.....                | 48 |
|   | 8.3 Savuttomat työpaikat osana savutonta tulevaisuutta..... | 49 |
|   | 8.4 Esihenkilön rooli ja yhteisöllinen lähestymistapa.....  | 50 |
|   | 8.5 Opinnäytetyön sovellettavuus .....                      | 51 |
|   | 8.6 Lopuksi .....   | 52 |
|   | LÄHTEET .....   | 54 |
|   | LIITTEET .....  | 58 |

# 1 JOHDANTO

Tupakkalain 29.6.2016/549 tavoitteena on ihmisille myrkyllisiä aineita sisältävien ja riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden ja muiden nikotiinipitoisten tuotteiden käytön loppuminen (Finlex 2024).

Tupakointi Suomessa on ollut laskussa -50 luvulta lähtien, ja tämä muutos on selvästi havaittavissa. Tupakkalaki on kiristynyt tasaisesti lain voimaan astumisesta 1.3.1977 lähtien. Laki on vaikuttanut merkittävästi kansalaisten tietoisuuteen tupakoinnin riskeistä ja tupakointitottumuksiin. Muistan elävästi ne hetket, kun 2000-luvun alussa opiskelutoverieni kanssa suuntasimme usein koulupäivän jälkeen läheiseen kahvilaan, jossa tupakointi oli sallittua ja altistuminen passiiviselle tupakoinnille oli väistämätöntä. Tupakointi oli hyvin arkista ja neutraalia toimintaa. Asteittain tupakointi ravintoloissa rajoitettiin ja lopulta se kiellettiin kokonaan. Nykyään ajatuskin tupakoinnista ravintoloissa ja kahviloissa on lähes vastenmielinen ja absurdi. Asenteellinen muutos tapahtui nopeasti. Vaikka olen itse aina ollut savuton, olen seurannut tupakoinnin vaikutusta elämään hyvin läheltä tuttavieni kautta, nuoruusvuosien ensimmäisistä kokeiluista aina keuhkosityöpään ja kuolemaan saakka.

## 1.1 Tutkimuksellinen kehittäminen opinnäytetyössä

Tämä opinnäytetyö tutkii tupakointia työpaikalla ja sen moniulotteisia vaikutuksia henkilöstöön ja työyhteisöön. Jokainen tietää nykypäivänä tupakoinnin riskit, mikä on ollut osin alati kiristyneen tupakkalain ansiota. Laki ei ulotu vielä tupakointiin työajalla ja paikalla, mutta itseohjautuvasti savuttomaksi siirtyviä työpaikkoja ilmenee tasaiseen tahtiin. Työterveyslaitoksen mukaan savuton työpaikka on vahvasti perusteltu terveyteen sekä työnantajan kuluihin nojaten. Laskelmien mukaan tupakoiva työntekijä maksaa työnantajalle vuodessa 2 000 euroa enemmän kuin tupakoimaton työkaverinsa. Kustannukset kertyvät muun muassa työterveyshuollosta, sillä tupakoiva työntekijä sairastaa tupakoimatonta useammin esimerkiksi flunssaa tai tulehdussairauksia. (Työterveyslaitos 2024.) Opinnäytetyön kehittämisenäkökulmana oli luoda työpaikalle erilaisia savuttomuutta tukevia käytäntöjä, jotka tähtäsivät yhteisöllisyyden vahvistamiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen ja työntekijöiden terveyden tukemiseen. Kehittämisenäkökulma keskittyi nykytilanteen perusteelliseen analysointiin ja tulevaisuuden mahdollisuuksien tunnistamiseen parannusten toteuttamiseksi.

Lyreco Finland Oy on työpaikkatarvikkeita ja -ratkaisuja tarjoava yritys, joka työllistää 190 työntekijää. Viimeisen viiden vuoden aikana Lyrecolla on pyritty luomaan sääntöjä tupakoin-

nista työpaikalla ja -ajalla, sääntöjen jalkauttaminen osaksi työpaikan toimintaa ei kuitenkaan toteutunut toivotulla tavalla. Tupakkasääntöjä koettiin enemmän kehoitteiksi kuin pakotteiksi, ja niiden noudattamista seurattiin epäyhtenäisesti. Työpaikan johtotaso oli kiinnostunut savuttomasta työpaikasta työyhteisölähtöisesti ja tämä opinnäytetyö tuotti kehitystyönä sovellettavissa olevan savuttoman työpaikan toimintamallin.

## 1.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda tutkimuksellisella kehittämisellä työpaikalle erilaisia savuttomuutta tukevia käytäntöjä. Näiden käytäntöjen tavoitteena oli vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä, sosiaalista pääomaa, edistää työntekijöiden hyvinvointia sekä tukea heidän terveyttään. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tuottaa uutta tietoa tupakoinnin vaikutuksista työyhteisöön ja työpaikkaan. Aiheeseen, jota ei ole aiemmin laajasti tutkittu.

Lisäksi tavoitteena oli tarkastella tupakointia työpaikalla puolueettomasti. Jo ennen prosessin aloitusta tiedettiin, että tupakointi oli luonut jännitteitä työpaikalle. Jokaisen työntekijän näkökulman huomioiminen oli oleellista, jotta savuttomuutta voitaisiin lähestyä työpaikalla yhteisöllisenä hankkeena opinnäytetyöprosessin aikana. Tämä lähestymistapa mahdollisti puolisen ymmärryksen tupakoinnin vaikutuksista työyhteisöön ja tarjosi pohjan käytännön ratkaisujen kehittämiseksi. Puolueettomalla lähestymistavalla voitiin lähestyä opinnäytetyön haastavaa aihetta työpaikalla yhteisöllisenä ja kannustavana haasteena, jota käsiteltiin työyhteisönä ilman ennakkoluuloja ja -asenteita. Savuton työpaikka on jokaisen etu, joka parhaimmillaan kasvattaa työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja henkilöstön sosiaalista pääomaa.

## 1.3 Tutkimuskysymykset

Miten tupakointi työajalla ja -paikalla vaikuttaa työyhteisöön? Tupakoinnin vaikutukset yletävät tutkitusti tupakoitsijan lisäksi myös savuttomiin henkilöihin, esimerkiksi passiivisen tupakoinnin välityksellä. Opinnäytetyössä tutkittiin tupakoinnin aiheuttamia vaikutuksia työyhteisön dynamiikkaan, terveyteen ja hyvinvointiin. Lisäksi ideoitiin mahdollisia keinoja tupakoinnin vähentämiseksi tai lopettamiseksi työpaikalla. Opinnäytetyöprosessissa tarkasteltiin tupakoinnin vaikutuksia työyhteisöön ja työpaikkaan puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Tavoitteena oli tarjota käytännön ratkaisuja ja suosituksia, jotka voivat parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden hyvinvointia.

Miksi savuttomuus on tärkeä päämäärä työpaikalla? Tupakointi ei ole tällä hetkellä kielletty lakiperustein työpaikalla ja -ajalla. Kuitenkin useat yritykset Suomessa ovat jo puuttuneet tupakointiin työpaikalla ja tuoneet julkisesti esille työpaikan savuttomuuden. Aihe on ajankohtainen ja ilmeinen osa työpaikkojen tulevaisuutta. Jotta yrityksen savuttomuus olisi työntekijöille perusteltua ja oikeutetumpaa, tulee vastata kysymykseen: miksi savuttomuus on tärkeä päämäärä? Opinnäytetyö pyrkii vastaamaan tutkimuskysymykseen henkilöstö- ja työyhteisölähtöisesti. Tavoitteena on tuottaa käytännön suosituksia ja ohjeistuksia savuttomuuden edistämiseksi työpaikoilla.



## 2 KEHITTÄMISTARVE

### 2.1 Lyreco Finland Oy

Lyreco on vuonna 1926 perustettu perheyhtiö, joka toimii nykyään 25 maassa Euroopassa ja Aasiassa. Suomessa Lyreco on toiminut vuodesta 1930 lähtien. Lyreco on yksi Suomen johtavista työpaikkatarvikkeiden ja -ratkaisujen asiantuntijoista kattaten kaikki työpaikan tarpeet kahvista av-esitystekniikkaan ja terveydenhuollon tuotteisiin. Lyreco Finland työllistää 190 työntekijää. Pääkonttori ja logistiikkakeskus sijaitsee Vantaalla, mutta myynti- ja toimitusverkosto kattaa koko Suomen.

Lyreco pyrkii toiminnassaan Euroopan markkinajohtajana ja maailman kolmanneksi suurimpana työpaikkatarvikkeiden ja -palvelujen tarjoajana eettisyyteen ja vastuullisuuteen. Lyrecon tavoitteena on myös lisätä asiakkaiden tietoisuutta työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden tärkeydestä. Lisäksi Lyreco on tehnyt kiertotalouslupauksen, joka keskittyy huomioimaan ilmastomuutoksen ja ympäristön vastuullisesti. Lyreco lupaa kehittää täysin ”kiertävät” työpaikkatuotteet ja -ratkaisut vuoteen 2025 mennessä asiakkaille ja omille työntekijöilleen.

### 2.2 Lähtötilanne

Viimeisen viiden vuoden sisällä Lyrecolla on johtoryhmälähtöisesti pyritty luomaan sääntöjä tupakoinnista työpaikalla ja -ajalla. Toimivuus jäi kuitenkin melko kapeaksi ja johdonmukaisia määrityksiä ei muodostettu.

Opinnäytetyöprosessin alkaessa työpaikalle oli asetettu tupakkasääntöjä, jotka koettiin enemmän kehoitteiksi - ei siis pakotteiksi. Pääoville oli asetettu tupakointikielto kyltti ja piha-alueella oli osoitettu tupakkapaikka tuhka-astialla. Tupakoinnille määrättyllä paikalla ei tarkoituksellisesti ollut katosta, penkkiä tai muita rakenteita, mutta ajan kuluessa työntekijät olivat kuljettaneet omia istuimia paikalle.

Jokainen tiimiesihenkilöiden vastuuna oli seurata oman henkilöstönsä tupakointia ja yhtenäistä seurantatapaa ja seurauksia esihenkilöiden välillä ei ollut. Käytännössä oli erilaisuutta ja tämä häiritsi esihenkilöitä että alaisia. Työyhteisössä koettiin, että tupakoinnin rajoittaminen ja sääntöjen luominen ei enää ollut kannattava tavoite ja haluttiin kehittää työpaikasta kokonaan savuton.

### **2.3 Kannustamalla, ei kieltämällä**

Savutonta työpaikkaa haluttiin lähestyä Lyrecolla suurempana muutoksena pelkän tupakoinnin kieltämisen sijaan. Työpaikasta haluttiin luoda savuton kannustavana ja tupakoinnin lopettamista tukevana muutoksena. Etenkin työntekijöiden tasavertaisuuden huomioiminen koettiin mielenkiintoisena ja kannattavana lähestymistapana. Kuten mainittu, jo opinnäytetyön alkuvaiheessa työpaikalla oli havaittu muodostuneen jännitteitä ja epäjohtonmukaisia käytäntöjä tupakoinnin ympärille. Nämä olivat herättäneet työpaikalla jo pidemmän aikaan keskustelua ja vastakkainasettelua. Pelkästään tupakoivien huomioiminen voisi vain kasvattaa tupakointiin liittyviä jännitteitä työyhteisön sisällä.

Aiemmat savuttomuuskäytännöt oli koettu haastavaksi muutokseksi Lyrecolla ja keskustelut muutoksesta täysin savuttomasta työpaikasta selkeästi herättivät vaihtelevia tunteita henkilöstössä. Tämän takia opinnäytetyöhön toivottiin määrätietoista, kannustavaa ja motivoivaa lähestymistapaa, jonka avulla työpaikka voisi siirtyä savuttomaksi ehkä hieman paremmalla lähestymistavalla, kuin yksinkertaisesti kieltämällä tupakoinnin työpaikalla.

## 3 TUPAKOINTI SUOMESSA

### 3.1 Tupakoinnin lyhyt historia Suomessa

Suomalainen tupakkalaki on saanut maailmanlaajuista tunnustusta menestystarinana, sillä se on vaikuttanut merkittävästi kansan tupakointitottumuksiin. Vielä 1920-luvulla Suomessa savukkeiden kulutus asukasta kohden oli maailman korkein. (Savuton Suomi 2030 2024.)

Kansalaisten tupakointitottumuksiin vaikuttaneet merkittävät vaiheet:

- Vuonna 1950 ensimmäinen tutkimus tupakoinnin ja keuhkosityövän välisestä yhteydestä julkaistiin Yhdysvalloissa, joka herätti keskustelun ja tutkimustarpeen tupakoinnin vaaroista (Savuton Suomi 2030 2024). Tutkimuksen tuottama kipinä kasvoi pian roihuksi, jota ei ole edes tupakkafirmojen yrityksestä huolimatta saatu sammutettua.
- 1960 Lääkäriliitto julkaisi Suomessa kannanoton tupakoinnin terveysriskeistä. Tämän jälkeen Suomen eduskunta hyväksyi tutkimusaloitteen, jossa vaadittiin kiireellisiä toimia tupakoinnin vähentämiseksi. (Savuton Suomi 2030 2024.)
- 70-luvulla alkoi tapahtua näkyviä muutoksia, kun tupakkamainonta kiellettiin televisiossa. Pian tämän jälkeen eduskunta hyväksyi yksimielisesti lakiesityksen tupakoinnin vähentämisestä 13.8.1976. Laki sisälsi mm. tupakkatuotteiden myynnin kiellon alle 16-vuotiailta, savuttomat julkiset tilat ja tupakointikiellon julkisessa liikenteessä. Laki tupakoinnin vähentämisestä tuli voimaan 1.3.1977. (Savuton Suomi 2030 2024.)
- Vuonna 1992 tupakointi kiellettiin kaikilla kansainvälisillä lennoilla vuoteen 1996 mennessä Kansainvälinen siviili-ilmailujärjestö ICAO:n päätöksellä (Savuton Suomi 2030 2024).
- 1995 Lainsäädäntö kielsi sisätiloissa tapahtuva tupakoinnin työpaikoilla.
- Suomi vahvisti vuonna 2005 Maailman terveysjärjestön tupakoinnin torjuntaa koskevan puitesopimuksen (WHO FCTC), joka on ensimmäinen kansanterveyteen keskittyvä valtiosopimus. Sopimuksen päämääränä on suojella sekä nykyisiä että tulevia sukupolvia tupakoinnin ja ympäristön tupakansavun haitallisilta vaikutuksilta. (Valtioneuvosto 2011.)
- Vuonna 2006 Entinen pääministeri ja eduskunnan puhemies Paavo Lipponen esitti Tupakka ja terveys -päivillä terveysalan vaikuttajille ajatuksen savuttomasta Suomes-

ta, joka johti Savuton Suomi 2030 -verkoston perustamiseen (Savuton Suomi 2030 2024).

Nyt 2020-luvulla tupakoinnin käyttöä on rajoitettu valtavasti, kun verrataan tupakoinnin ”huippuvuosiin” 1920-luvulla. Aiemmin ilmaiseksi jaeltu jopa tyrkytetty tuote on muuttunut paheeksi ja tunnistetuksi vakavaksi terveystekijäksi. Muutos on vaikuttanut käytön lisäksi myös aiemmin tupakan luomaan henkilöimagoon. Tupakointibisnes pyritään verhoilla mahdollisimman näkymättömäksi kuluttajilta. Askit ovat yhdenmukaisia: ei logoja, vain yksi väri sekä sisältäen varoitustekstit ja -kuvat. Savukkeiden askihinta on kohonnut tasaisesti vajaasta neljästä eurosta (vuonna 2004) ja hipoo opinnäytetyön kirjoittamisajankohtana (2024) jo kymmentä euroa.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2023) kertoo, kuinka tupakkatuotteiden hintaan vaikuttaminen tupakkaverotuksella on yksi tehokkaimpia keinoja vähentää sekä tupakointia että sosiaaliryhmien välisiä terveyseroja. Suomen tupakkaveroa on nostettu vuodesta 2016 lähtien puolen vuoden välein ja sitä seurataan jatkuvasti. Lailla on selkeästi nähtävissä oleva vaikutus. Vuonna 2022 noin 11% suomalaisista 20–64-vuotiaista tupakoi päivittäin, miehistä 12% ja naisista 11%. Eläkeikäisistä (65–84-vuotiaat) seitsemän prosenttia tupakoi päivittäin, miehistä yhdeksän prosenttia ja naisista viisi prosenttia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023, 1).

### 3.2 Tupakoinnin imagomuutos

Ph. U. Strenberg & K:ni aktiebolag (1936) Saimaa-tupakkamainos:

”Kun luette tämän kirjan, sujuu työnne puolta nopeammin kuin ennen”, sanoi kirjakauppias. ”Niinkö” ilostui ostaja. ”No, antakaa niitä sitten yhden tien kaksi kappaletta”. He-heh. Ainahan niistä kirjoista on yhdessä, jos toisessakin tapauksessa apua. Mutta pätevimpänä ”yleisapuna” minä suosittelen tätä Saimaata: se suupielessä sitä puskee ilomielellä työtä mitä hyvänsä – ja kyllä se työ silloin joutuu-kin.

Medialla on merkittävä rooli tupakointiin liittyvien asenteiden muutoksessa. Media vaikuttaa syvällisesti arkipäivän elämäämme, muokaten mielipiteitämme, asenteitamme ja käsityksiämme ympäröivästä maailmasta. Lisäksi media voi vaikuttaa siihen, miten näemme itsemme ja toiset, välittäen tietoa, joka voi vahvistaa stereotyyppioita tai luoda liioiteltuja kuvia ihmisistä erilaisista taustoista. (Chanarong 2023.)

Tupakoinnin mainonnan kieltoon saakka tupakkaa on mainoksissa ihannoitu ja luotu kuvaa tupakasta henkilökohtaisen imagon kasvattajana. Tupakan mainonnan kieltö ja tietoisuus tupakoinnin vakavista terveysriskeistä on muuttanut tätä ajatusmaailmaa ja kieltojen mukana tulleet tupakoinnin vastaiset mainokset ovat luoneet vastakkainasettelua tupakoivien ja savuttomien välille.

Tupakoinnin mainonnan kieltäminen oli Lahtisen (2007) teoksessa kuvattu kahtiajakoiseksi päätökseksi. Savuttomuutta kannattavat mainokset ja henkilöt leimattiin ”terveysfasisteiksi” ja ihmisten tupakanpoltoon puuttuvia lääkäreitä halveksuttiin. Tupakan vastustajat olivat usein lääkäreitä, jotka korostivat tupakoinnin merkittäviä terveyshaittoja. Tämä esimerkki medikalisaatiosta kuvaa hyvin, miten lääketieteen vaikutusvalta on laajentunut aiemmin ei-lääketieteellisille alueille. 1900-luvun alussa tupakointia vastustettiin pääasiassa moraalisisista syistä, kun taas 1970-luvulla ihmiset jaettiin tupakointia sairastaviin ja terveystietoisiin ei-tupakoijiin. (Lahtinen 2007, 146.)

Nykypäivänä tupakkamainoksia ei enää kohtaa katukuvassa ja tupakan imago on muuttunut paheelliseksi. Myös media on muuttanut vahvasti suhtautumistaan tupakkaan. Esimerkkinä viimeisinä vuosikymmeninä valtamediassa ilmestyneitä negatiivissävyytteisiä ja tupakoinnin vaarallisuuteen liittyviä otsikoita: Onko tupakointi rikos vai sairaus? (Häyry 2013), Tupakointi sekoittaa immuunijärjestelmää – Jäljet näkyvät, vaikka sauhuttelu loppuisi (Vasama 2024), Kansanedustaja: ”Hävettää se siivottomuus” – Eduskunnan ympäristö peittyi tupakantumppeihin (Demokraatti 2014), ‘Stare’ at smokers to deter them from lighting up, Hong Kong official tells public (Muzaffar 2023).

### 3.3 Tupakoinnin sosiaalinen näkökulma

2000-luvulla tupakan imago on muuttunut lähes tabuksi. Tämä muutos on tapahtunut hämmästyttävän nopeasti ja muutos on alati kehittyvä. Yhteiskunnallinen paine saa tupakoitsijain helposti tuntemaan syyllisyyttä ja näkemään tupakoinnin ongelmana. (Lahtinen 2007, 157.)

Tupakoinnilla on merkittävä sosiaalinen ulottuvuus, sillä se vaikuttaa ihmisten vuorovaikutukseen, sosiaaliseen asemaan ja yhteisöllisiin normeihin. Tupakointi voi toimia sosiaalisena rituaalina, yhdistäen ihmisiä ja luoden samalla yhteisön sisäisen dynamiikan. Katainen (2011) kirjoittaa väitöskirjassaan tupakoinnin sosiaalisen ulottuvuuden laajuudesta ja miten tupakoin-

tia tulisi tarkastella fyysisen toiminnan lisäksi sosiaalisena ilmiönä. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta on tärkeää ymmärtää, että tupakointi ei rajoitu vain yksilön valintoihin tai neurofysiologiaan, vaan se on myös voimakkaasti sidoksissa sosiaaliseen ympäristöön. Tupakoinnin esiintyminen epätasaisesti eri yhteiskuntaluokissa kuvastaa tupakoinnin monimuotoisuutta sosiaalisena ilmiönä. (Katainen 2011, 11.)

Tupakoinnin sosiaalinen näkökulma kätkee myös terveydellisiä ja sosiaalisia riskejä. Tupakoitsijat voivat kohdata sosiaalista leimautumista, ja tupakointi voi vaikuttaa suhteisiin muiden kanssa, erityisesti niiden kanssa, jotka eivät tupakoi. Savuttoman henkilön voi olla yksinkertaisesti vaikea käsittää, miksi toinen henkilö tupakoi ja asettaa itsensä ja muut tietoisesti terveydelliseen vaaraan. Tutkimustulokset ovat osoittaneet passiivisen tupakoinnin vaarallisuuden terveydelle, joka voi myös kasvattaa tupakoivien ja savuttomien välisiä jännitteitä. Tupakoivan henkilön oma sosiaalinen imago voi toisin sanoen kärsiä omien tupakkatottumusten myötä. Helsingin Sanomat (2023) julkaisi artikkelin Tupakkatauolla, jossa haastateltiin helsinkiläisiä tupakoitsijoita. Artikkelissa nousi esiin selkeästi tupakoivien kokema tupakoinnin aiheuttama negatiivinen henkilöimago. Haastateltavat olivat esimerkiksi kohdanneet paheksuntaa ja paapomista sekä kokeneet kateutta savuttomia kohtaan ja toisen asteen kansalaisuuden tunnetta. Tietous tupakoinnin haitoista oli selvä, mutta lopettaminen koettiin vaikeaksi, etenkin yksin ilman tukea. Lahtinen kuvaa, miten tupakka on polttajalle nautinto, jota tupakoimaton ei osaa kuvitella. Lahtinen (2007, 169) tuo esiin, että tupakoinnin tuoma voimakas mielihyvä voi tehdä valistuksen tehottomaksi niille, jotka kokevat tupakan nautinnonlähteenä tärkeämmäksi kuin terveysriskit.

Tupakoivat kohtaavat yhä useammin sosiaalista paheksuntaa epämiellyttävänä pidetyn tapansa vuoksi. Siihen on vaikuttanut lisääntynyt tietoisuus terveyshaitoista, tupakoinnista tapahtuvan uutisoinnin asenteellinen muutos negatiiviseksi ja alati kiristynvä tupakkalaki. Tupakoinnin paheksunta ilmiönä on siis osa laajempaa yhteiskunnallista muutosta, jossa tupakointiin liittyvät terveysriskit ja sosiaaliset haitat ovat nousseet vahvasti esiin. Tupakoijat saattavat kokea eristyneisyyttä, kun yhteiskunnan asenne tupakointia kohtaan on muuttunut kriittisemmäksi.

Tupakoitsijoiden kokema sosiaalinen paheksunta voi ilmetä eri tavoin, kuten syrjivinä katseina, kommentteina tai jopa sosiaalisten kanssakäymisten vähenemisenä. Tupakoivat henkilöt ovat voineet kokea haasteelliseksi löytää sosiaalisia tiloja, joissa he voivat tupakoida ilman paheksuntaa, ja tämä saattaa lisätä heidän tunnettaan sosiaalisesta ulkopuolisuudesta.

Tupakointiin liittyvä sosiaalinen paheksunta voi myös vaikuttaa tupakoivien ihmisten hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Samalla se korostaa tarvetta kohdentaa tupakoinnin vastaisia toimia myös empaattisesti, tarjoten tukea tupakoitsijoille terveyspäätöksissään ja samalla pyrkiä muuttamaan yhteiskunnan asenteita avoimemmiksi ja tukemiseen perustuviksi. Tämä lähestymistapa toimii myös tämän opinnäytetyön punaisena lankana.

### 3.4 Savuton Suomi 2030

Sosiaali- ja terveysministeriö toteaa, että suomalaisten asenne tupakointiin on muuttunut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Tämä on näkynyt tupakointiin liittyvien sydän- ja verisuonitautien sekä syöpien määrän vähenemisenä. Kuitenkin tupakointi pysyy yhä Suomen suurimpana yksittäisenä terveysriskinä, jota voidaan ehkäistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Sosiaali- ja terveysministeriön tavoitteena on saada Suomi savuttomaksi ja nikotiinittomaksi vuoteen 2030 mennessä. Käytännössä tavoite tarkoittaa, että vuonna 2030 alle viisi prosenttia aikuisväestöstä käyttäisi päivittäin tupakka- ja nikotiinituotteita. Tavoite on kunnianhimoinen ja paine savuttomuudesta lisääntyy jatkuvasti yksilötasolla. Yleiset tupakointisäännöt kehittyvät jatkuvasti vaikuttaen laaja-alaisesti tupakoivien elämään (esimerkiksi savuttomat taloyhtiöt). Tämän lisäksi tasaisesti kiristynyt tupakkalaki vaikuttaa suoraan kuluttajien tupakointitottumuksiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö perusti tupakka- ja nikotiinipoliittisen työryhmän, joka toimi ajalla 7.2.2022 – 31.1.2023. Työryhmän tehtävänä oli tehdä esityksiä lakimuutoksiksi ja muiksi toimenpiteiksi, jotka tukevat ja edistävät tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön loppumista vuoteen 2030 mennessä. Tupakka- ja nikotiinipoliittikan kehittämistyöryhmän tehtävänä oli edistää tupakka ja nikotiinituotteiden käytön loppumiseksi tehtävää työtä. Tupakkalain asettaman tavoitteen saavuttamiseksi on välttämätöntä jatkaa ja kehittää tähänastisia systemaattisia ja määrätietoisia toimia sekä ottaa käyttöön uusia toimenpiteitä. Työryhmä ehdotti mietinnössään, että tavoitteen toteuttamiseksi on käynnistettävä työryhmän esittämät toimenpiteet jo seuraavan hallituskauden alussa. Mietinnössä esitetyjen toimenpiteiden avulla luotiin edellytykset tupakka- ja muiden nikotiinituotteiden käytön loppumiselle. Tavoitteen saavuttaminen vaatii lisätoimien toteuttamista muutaman vuoden välein. Työryhmä korosti, että uudet ehdotukset on sisällytettävä aina seuraavan hallituksen ohjelmaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023)

Savuttomuuden saavuttamiseksi perustettiin myös Savuton Suomi 2030 -verkosto Suomen ASH ry:n (Action on Smoking and Health) toimesta. ASH ry on vuonna 1989 perustettu, valtakunnallinen kansanterveysjärjestö ja tupakkapolitiikan asiantuntija. Reijula kirjoittaa, että alun perin talkoohengessä käynnistetty verkosto on saavuttanut merkittäviä tuloksia. Verkosto on herättänyt laajaa yhteiskunnallista keskustelua ja tehnyt konkreettisia ehdotuksia hallitukselle. Sen pääasiallinen fokus on ollut tutkitun tiedon hyödyntämisessä ja yhteisten ratkaisujen löytämisessä yhdessä tutkimuslaitosten ja terveysjärjestöjen kanssa. Valtioneuvoston ja erityisesti sosiaali- ja terveysministeriön kanssa käyty vuoropuhelu on edistänyt säädösten laatimista tupakka- ja nikotiinituotteiden käytön vähentämiseksi. Lisäksi verkosto on toiminut kanavana hyvien käytäntöjen levittämisessä terveydenhuollon ammattilaisille. (Reijula 2023.) Savuton Suomi 2030 valvoo tupakka- ja nikotiinipoliittisen työryhmän toimenpide-ehdotuksen toteutumista aktiivisesti.



## 4 TUPAKOINTI TYÖPAIKALLA JA SAVUTON TYÖPAIKKA

### 4.1 Savuton työpaikka

Tupakointilaki ulottuu myös työpaikoille, Suomessa tupakointi työpaikalla sisätiloissa kiellettiin jo vuonna 1995. Tupakointi vaikuttaa merkittävästi työnantajiin, koska se aiheuttaa sairauspoissaoloja, lisää työterveydenhuollon kustannuksia, vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeiden menoihin ja alentaa tuottavuutta. Lisäksi työntekijöiden tupakointi työpaikan alueella tai sen läheisyydessä voi antaa negatiivisen imagon yrityksestä. Tupakoinnin lopettaminen ja savuttomuuden tukeminen työpaikalla ovat siis kaikkien etu. (Schugk 2017.)

Suomessa ja maailmalla yhä useammat yritykset ja organisaatiot ovat siirtyneet savuttomiksi työpaikoiksi, joka täyttää savuttoman työpaikan kriteerit. Savuton työpaikka voi perustua erilaisiin motiiveihin, kuten Savuton Suomi 2030 -verkosto (2024) listaa: työntekijöiden terveyden edistämiseen, työympäristön parantamiseen, sairauspoissaolojen vähentämiseen ja yleiseen tupakoinnin torjuntaan. Monet organisaatiot ovat omaksuneet savuttomuuspolitiikan osana yritys vastuutaan ja pyrkivät luomaan terveellisemmän ja turvallisemmän työympäristön. Savuttomat työpaikat voivat parantaa työntekijöiden terveyttä, vähentää tupakoinnin aiheuttamia kustannuksia ja kannustaa terveellisiin elämäntapoihin. Savuttomuus viestii työnantajan välittävän työntekijöistään ja pyrkivän edistämään heidän terveyttään, hyvinvointiaan ja työkykyään. (Savuton Suomi 2030, 2024).

Työnantajan tuki tupakoinnin vähentämiseen on kannattavaa myös yritykselle. Vaikka tupakoinnin aiheuttamia työaikakustannuksia ja tuottavuuden menetyksiä on vaikea arvioida tarkasti, niitä voi esiintyä erityisesti töissä, joissa tuottavuus on sidoksissa läsnäoloon työpaikalla. Esimerkiksi olettaen, että työntekijä tupakoi seitsemän savuketta päivässä ja käyttää tupakointiin keskimäärin 10 minuuttia per savuke, pelkästään työajasta aiheutuva kustannus voi olla yli 4 000 euroa vuodessa. Sen sijaan tupakoinnin lopettaminen lääkärin ohjauksella ja korvaushoitojen avulla maksaa arviolta 1 000–3 500 euroa tupakoinnin lopettanutta kohti. (Schugk 2017.)

Savuton Suomi 2030 -verkoston asettamat savuttoman työpaikan kriteerien mukaan työpaikka on savuton, kun:

- työnantaja kannustaa työntekijöitä tupakka- ja muiden nikotiinituotteiden käytön lopettamiseen

- työterveyshuolto tukee työntekijöitä tupakka- ja muiden nikotiinituotteiden käytön lopettamisessa
- tupakkalain edellyttämässä sisä- ja ulkotiloissa ei käytetä tupakkatuotteita eikä sähkösavukkeita
- työpaikan sisätiloissa ei ole tupakointitiloja ja ulkoalueella mahdolliset tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ja siten ettei tupakansavu pääse kulkeutumaan sisätiloihin
- tupakointi on kielletty työaikana lukuun ottamatta lakisääteisiä ja työehtosopimuksiin kirjattuja taukoja
- kaikki työpaikan tilaisuudet ovat savuttomia
- tupakkatuotteita ja ei-lääkkeellisiä nikotiinituotteita ei myydä työpaikan hallinnoimissa tiloissa
- työpaikan savuttomuus ilmaistaan näkyvästi työpaikan tiloissa esimerkiksi taralla, ja se mainitaan myös työnhakuilmoituksissa. (Savuton Suomi 2030 2024.)

## 4.2 Tupakointi luo työturvallisuusriskin

Savuton Suomi 2030 (2017) Savuttoman työpaikan esitteessä tupakointi kuvataan jopa työturvallisuusriskiksi töissä, sillä työntekijää on suojeltava altistumiselta syöpävaarallisille ja työterveyttä vaarantaville aineille ja menetelmille. Passiivinen ja kolmannen asteen tupakointi ovat yleisiä työpaikoilla ilmeneviä vakavia tupakoinnin haittavaikutuksia, jotka ulottuvat myös savuttomiin työntekijöihin.

### Passiivinen tupakointi

Kuvaavammin passiivisesta tupakoinnista puhutaan tupakansavulle altistumisena. Tämä altistuminen koostuu kahdesta tekijästä: savukkeen palavasta päästä vapautuvasta sivuvirtasavusta ja tupakoitsijan uloshengittämästä savusta. (Hengityслиitto 2024.) Centers for Disease Control and Prevention on Yhdysvaltain tautikeskus, joka on maan sairauksien valvonnasta ja ehkäisystä vastaava viranomainen. Centers for Disease Control and Prevention linjaa, ettei passiiviselle tupakoinnille altistuminen ei ole turvallista missään määrin; jopa lyhytaikainen altistuminen voi aiheuttaa välittömiä haittoja.

Tupakoimattomat henkilöt altistuvat tupakalle, vaikka eivät itse tupakoisi, tätä kutsutaan passiiviseksi ja kolmannen asteen tupakoinniksi. Tietoa passiivisen tupakoinnin terveyshaitoista aikuisille on kerätty runsaasti, vuodesta 1981 lähtien (J. Jaakkola & M. Jaakkola 2012). Tupakansavulle altistuminen lisää J. Jaakkolan ja M. Jaakkolan (2012) mukaan esimerkiksi useiden syöpien riskejä, aiheuttaa ärsytysoireita, aiheuttaa ja pahentaa astmaa sekä sepelval-

timotautia. Terveysriskin lisäksi altistumien tupakan vaarallisille kemikaaleille voi kasvattaa jännitteitä. Savuttomat tuskin haluat olla lähellä tupakointia ja altistua savulle missään tilanteessa.

### Kolmannen asteen tupakointi

Tupakoinnin aiheuttama hajuhaitta eli savujäämät ovat yleinen ja vakava ilmiö passiivisen tupakoinnin rinnalla, joka ei koske vain työpaikkoja. Yalen yliopiston professori Gentner johti tutkimusta, joka selvitti savujäämien eli kolmannen asteen tupakoinnin vaarallisuutta. Kolmannen asteen tupakoinnilla tarkoitetaan tupakoinnin jättämiä myrkyllisiä kemikaaleja vaatteisiin, ihoon ja pintoihin, joille henkilö voi altistua. Tupakanhaju on tutkimuksen mukaan todellisuudessa savujäämää, joka on henkilöstä tai pinnasta irtoavia vaarallisia kemikaaliyhdisteitä. Tutkimuksessa ilmeni miten jopa 100% savuton tila, saattoi siltikin hetkellisesti sisältää merkittäviä määriä tupakointiin liitettyjä vaarallisia yhdistelmiä sisäilmassa. (Gentner 2020.) Tämän aiheuttivat ihmisten kuljettamat savujäämät. Kun pintamateriaalien vapautuvat aineosat reagoivat ympäristön muiden kaasujen kanssa, syntyy altistumista erittäin karsinogeenisille yhdisteille. (J. Jaakkola & M. Jaakkola 2012).

### 4.3 Tupakkatauon sosiaalinen ja autonominen merkitys

Tupakkatauoille usein hakeudutaan useamman henkilön kanssa ja tauosta muodostuu näin sosiaalinen kanssakäyminen. Tupakka toimii siis välineenä mahdollistaen sosiaalisia tilanteita. Tauoilla puretaan päivän kuulumisia ja polttavia aiheita. Monelle tupakkatauko on työpäivän ainoita hetkiä keskustella vapaasti työtovereiden kanssa. Tupakointi yleensä alkaa teini-iässä ystäväpiirissä, jossa tupakoitsija haluaa tuntea kuuluvuuden tunnetta. Kun tupakointi kehittyy riippuvuudeksi, sosiaalisen ulottuvuuden merkitys saattaa vähentyä, mutta tupakointi säilyy silti yhteisöllisenä kokemuksena. Sosiaalinen riippuvuus voi vaikeuttaa tupakoinnin lopettamista, kun tupakoitsijan täytyy miettiä, miten toimia aiemmin tupakointiin liittyneissä tilanteissa ja ympäristöissä. (Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry. 2019.)

Kataisen (2011) väitöskirjassa ilmenee tupakkaan liitetty luonnehdinta työpaikalla tupakoi-vasta niin sanotusta duunarista. Tutkimuksessa ilmeni, että vaikka kukaan haastatelluista työntekijöistä ei tunnistanut itseään kuvatuksi duunariksi, he kuitenkin tunnistivat tällaisen roolin työpaikallaan. Tämä rooli oli kunnollisen duunarin hahmo, joka symboloi oman tiensä kulkijaa ja uhmaa työpaikan sääntöjä. Lisäksi tupakointi nähtiin yhteydessä sosiaalisuuteen ja yhteisöllisyyteen. Merkittävänä tekijänä työntekijöiden tupakointia tarkasteltaessa on myös

tupakoinnin yhteys heidän itsemääräämisoikeuteensa ja mahdollisuuksiinsa suhteellisen strukturoidussa ja ylhäältäpäin ohjatussa työympäristössä.

#### Autonomiaa tupakoinnin välityksellä

Tupakkatauoet luovat työssä työntekijän autonomiaa. Tupakoinnilla on mahdollista tauottaa ja rytmittää omaa työntekoa ja ottaa omaa aikaa. Kahvitauko ei ole täysin rinnastettavissa tupakkataukoon, sillä liiallisiin kahvitaukoihin puututaan herkemmin. Kahvitauolle on määrätty aika työaikalaisissa ja työehtosopimuksessa, jotka luovat säännön kahvitaukojen määrälle ja kestolle. Tupakkataukojen määrää tai pituutta ei ole määritelty tai tuotu esille työehtosopimuksessa tai työaikalaisissa. Tupakointia pidetään vahvasti henkilökohtaisena tarpeena, joka liittyy riippuvuuteen. Tätä on haastavampi lähtöä rajoittamaan kuin kahvitaukoja. Tupakointitauko on Kataisen mukaan kevyemmin perusteltu nikotiiniriippuvuuteen nojaten ja tauon kestävän vain hetken. Tupakkataukoa pitävän henkilön tauko on perustellumpaa juuri tupakoinnin takia. (Katainen 2011, 54.)

Tupakan rooli Kataisen (2011) tutkimissa työpaikoissa osoitti sen paradoksaalisen luonteen. Riippuvuus itsessään haastaa yksilön autonomian: se viittaa siihen, että tupakoitsija ei välttämättä tee valintaa omasta tahdostaan, vaan on pakotettu noudattamaan nikotiinin tarpeen määräämää käyttäytymistä. Silti juuri tämä tupakkariippuvuuden rytmi mahdollistaa laajemman autonomian työntekijälle. Väitöskirjassa todetaankin, että tämän autonomian elementin vuoksi tupakoinnilla on edelleen merkittävä rooli työpaikoilla, joissa yleinen autonomian taso on rajoitettu. Mitä alempi työntekijä on hierarkiassa, sitä suurempi hyöty tupakoinnista hänelle voi olla. (Katainen 2011, 55.) Väitöskirjassa ilmeni, kuinka etenkin varastotyössä tupakointi on yleistä, sillä varastotyöntekijöillä on useimmiten vähiten autonomiaa työpaikalla. Tutkimustulokset osoittivat, miten ammatillinen asema liittyy vahvasti erilaisiin käsityksiin ja kokemuksiin tupakoinnista.

## 5 YHTEISÖLLISYYS JA SOSIAALINEN PÄÄOMA

### 5.1 Yhteisöllisyys työpaikalla

Työnilo on se voima, joka saa meidät työskentelemään innolla ja sitoutumaan tehtäviimme. Se syntyy siitä, kun koemme työmme merkitykselliseksi, saamme käyttää omia vahvuuksiamme ja taitojamme sekä saamme arvostusta ja tunnustusta tekemästämme työstä. Työnilo voi ilmetä eri muodoissa, kuten innostuksena, flow-tilana tai yhteisöllisenä hyvinvointina työyhteisössä. Tärkeää on, että työnilo lisää työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja tehokkuutta työssä, ja se voi vaikuttaa myönteisesti myös koko elämään. Työnilo liittyy läheisesti yhteisöllisyyteen. Positiivisessa yhteisössä rohkaistaan tukemaan, kannustamaan ja iloitsemaan sekä omasta että muiden osaamisesta. Siinä korostuu kyky tunnistaa ja arvostaa sekä omia että muiden vahvuuksia ja kykyjä. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 147.)

Tässä opinnäytetyössä haluttiin kehittää savutonta työpaikkaa yhteisöllisellä otteella, tavoitteena luoda savuttomuudesta yhteisöllinen työhyvinvointia tavoitteleva hanke. Yhteisöllinen työote tuki opinnäytetyön tutkimuskysymystä tupakan vaikutuksista työyhteisöön. Opinnäytetyössä ei haluttu keskittyä jo tunnettuihin tupakoinnin terveyshaittoihin vaan tupakoinnin vaikutuksiin juurikin työyhteisössä sekä sen hahmottamiseen, miten henkilökohtainen tekeminen heijastuu työyhteisöön.

Jokaisen työpaikan menestyksen takana ovat ihmiset, kertovat tutkijat. Tulevaisuuden menestyksen tekijöitä ovat oppimiskyky, innostuneisuus ja innovatiivisuus, sekä kyky löytää ratkaisuja haasteisiimme. Hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit ovat merkittäviä tekijöitä, jotka edistävät positiivisia tuntemuksia ja työniloa. Positiivinen ilmapiiri työpaikalla heijastuu myös suoraan asiakastytyväisyyteen. (Larjovuori & Manka 2013, 4.)

Työpaikan yhteisöllisyys kuvastaa positiivista vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työntekijöiden kesken. Se ei ole pysyvä tila, vaan kehittyy jatkuvasti. Yhteisöllisyys ilmenee ilmapiirissä, jossa työntekijät kokevat olevansa osa läheistä ja tukevaa yhteisöä. Tämä yhteisö jakaa samat arvot ja tavoitteet, kohtaa haasteet yhdessä ja sitoutuu yhteiseen työhön. Yhteisöllisyys on merkittävässä osassa terveyteen, hyvinvointiin, oppimiseen ja tuloksellisuuteen. Työyhteisöissä yhteisöllisyys luo henkistä yhteenkuuluvuutta, tarjoaa turvaa jäsenilleen ja auttaa hahmottamaan ympäröivää yhteisöä. (Salakari 2021.)

## Aineeton pääoma työpaikalla

Yhteisöllisyys ja sosiaalinen pääoma luovat työpaikalla aineetonta pääomaa. Aineeton pääoma viittaa yrityksen aineettomiin resursseihin, joita ei voi mitata tai nähdä fyysisessä muodossa, mutta jotka silti ovat arvokkaita ja voivat vaikuttaa yrityksen menestykseen ja suoriutskykyyn. Larjovuori ja Manka jaottelevat aineettoman pääoman kolmeen osaan, toimiviin rakenteisiin, sosiaaliseen pääomaan ja psykologiseen pääomaan. Toimivat rakenteet liittyvät tapoihin ja sananvaltaan. Hyvästä johtamisesta ja toimivista suhteista työntekijöiden välillä syntyy sosiaalista pääomaa. Psykologinen pääoma on jokaisen työntekijän henkilökohtainen voimavara, joka koostuu heidän asenteistaan, motivaatiostaan ja henkisestä hyvinvoinnistaan. Tämä sisäinen vahvuus vaikuttaa merkittävästi työntekijän kykyyn selviytyä haasteista, sopeutua muutoksiin ja menestyä työssään. Aineellisen pääoman kehittämällä ja tehokkaalla hyödyntämisellä on vain 10–50 prosentin vaikutus organisaation tulokseen, kun taas aineettoman pääoman tehokkaalla hyödyntämisellä uskotaan olevan 50–90 prosentin vaikutus. (Larjovuori & Manka 2013, 8.)

## Yhteiset säännöt ja johtajuus luovat yhteisöllisyyttä

Työpaikalla noudatettavat säännöt ja käytännöt luovat yhteisöllisyyttä. Kun kaikki työntekijät sitoutuvat yhteisiin sääntöihin ja normeihin, edistetään samalla tiimin yhtenäisyyttä ja työyhteisö vahvistuu. Säännöt tarjoavat kehyksen ja selkeyttävät odotuksia, mikä helpottaa työskentelyä yhdessä ja vähentää konflikteja. Lisäksi yhteisten sääntöjen noudattaminen luo turvallisuuden tunnetta ja auttaa rakentamaan luottamusta työtovereiden välille. Tämä kaikki voi edistää positiivista ilmapiiriä ja tehokasta työskentelyä, joka perustuu keskinäiseen kunnioitukseen.

Nikkilä ja Paasivaara (2010) kirjoittavat sääntöjen merkityksellisyydestä yhteisöllisyyden saavuttamiseksi. Sääntöjen tulee olla toimivassa yhteisössä kaikkien jäsenten tiedossa ja niitä tulee noudattaa. Laissa määriteltyjen työelämän sääntöjen lisäksi jokaisella työyhteisöllä on omat toimintaohjeet, ohjeistukset, määräykset ja arvot. Työyhteisön omat säännöt voivat liittyä työaikoihin, ongelmien käsittelyyn ja käytökseen. Haaste työarjessa kuitenkin on, miten saadaan jokainen työntekijä noudattamaan yhdessä sovittuja sääntöjä.

Johtajan rooliin kuuluu määritellä työyhteisön toimintaa ohjaavat rajat ja normit. Yksi johtamisen keskeisistä tehtävistä on rakentaa vankka toimintakulttuuri, joka tarjoaa selkeät suunta- viivat siitä, miten päivittäinen toiminta tulisi järjestää. Tämä kulttuuri perustuu jaettuun ar-

voihin ja odotuksiin, jotka ohjaavat työntekijöitä ja varmistavat työn sujuvuuden ja tehokkuuden. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 83.) Johtaja on lopulta vastuussa sääntöjen noudattamisesta ja sääntöjen toimivuuden valvonnasta. Sääntöjen toimivuuden ja noudattamisen valvominen kuuluu vapautta ja vastuuta korostavassa työyhteisössä jokaisen työntekijän tehtäviin, jotta yhteisöllisyys toteutuu. Valvomattomuus aiheuttaa rajojen ylittämistä ja samalla tämä voi johtaa sääntöjen rikkojien ajautumiseen kauemmas työyhteisöstä. Tämä vaikuttaa väistämättä negatiivisesti työmoraliin ja henkilöstön sisäiseen hyvinvointiin. Johtajan puuttumattomuus ongelmatilanteissa viestii työntekijöille, että epätoivottu käyttäytyminen on sallittua.

## 5.2 Sosiaalinen pääoma

Sosiaalinen pääoma viittaa käsitteeseen, joka kuvaa sosiaalisia verkostoja, suhteita ja yhteisöllisyyttä yksilön tai ryhmän voimavarana. Perry määrittelee sosiaalisen pääoman käyttöpääomaksi tai resursseiksi, jotka hankimme olemalla osa sosiaalista verkostoa. Se on sosiaalitieiden käsite, joka keskittyy kykyymme hyödyntää sosiaalisia yhteyksiä ongelmien ratkaisemiseksi, hyvinvoinnin parantamiseksi, jaetun tavoitteen tavoittelemiseksi sekä yhteisen toiminnan toteuttamiseksi. Korkea sosiaalinen pääoma tarkoittaa, että voidaan saavuttaa enemmän tiiminä, yrityksenä tai yksilönä. Matala sosiaalinen pääoma tekee samojen tavoitteiden saavuttamisesta paljon vaikeampaa. (Perry 2022.)

Samaa kertovat Larjovuori ja Manka. Heidän mukaansa sosiaalinen pääoma kuvaa, miten ihmisten väliset suhteet, luottamus, yhteistyö ja yhteisöllisyys voivat myönteisesti vaikuttaa yksilöiden tai yhteisöjen hyvinvointiin ja menestykseen. Sosiaalinen pääoma on keskeinen voimavara, joka luo menestyviä yhteisöjä. Se näkyy yhteisesti hyväksytyinä arvoina, normeina ja luottamuksena sekä ihmisten välisenä arvostuksena. Sosiaalinen pääoma syntyy yhteisestä tekemisestä ja jaetuista kokemuksista, mutta sen kehittyminen vaatii aktiivista osallistumista ja vastavuoroisuutta. Sosiaalinen pääoma voi kuvata itseään ruokkivaa järjestelmää, missä vahvat sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus vahvistavat sitä entisestään, luoden kestäväää ja tuottavaa yhteisöllisyyttä. (Larjovuori ja Manka 2013, 6.)

Niemelä määrittelee sosiaalisen pääoman ytimen olevan ihmisten välinen luottamus. Se jakautuu kahteen elementtiin, kykyyn sitoutua yhteisiin tavoitteisiin ja vastavuoroisuutta sääteleviin normeihin. Tämän määrittelyn mukaan yhteisöjä voidaan luokitella neljään eri tyyppiin: niihin, joissa luottamusta ei ole lainkaan, niihin, joissa luottamus perustuu valvontaan, niihin, joissa luottamus perustuu sopimukseen ja niihin, joissa luottamus rakentuu vastavuoroisuu-

teen. (Niemelä 2000, 374.) Sosiaalisen pääoman luoma luottamus viittaa siihen, että yksilöt tai ryhmät voivat luottaa toisiinsa ja uskoa siihen, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja reilusti. Luottamus luo vahvan perustan sosiaaliselle pääomalle, sillä se mahdollistaa avoimen viestinnän, yhteistyön ja yhteisöllisyyden. Kun ihmiset luottavat toisiinsa, heidän väliset suhteensa vahvistuvat, mikä edistää positiivisia vaikutuksia yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointiin ja menestykseen. Luottamus on siis yksi avaintekijöistä, joka muodostaa sosiaalisen pääoman perustan.

Perryn (2022) mukaan sosiaalinen pääoma työpaikalla on yhteydessä moniin myönteisiin tuloksiin, kuten korkeampaan työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, tehokkaampaan ryhmätyöhön, uuden oppimiseen ja parempaan organisaation suorituskykyyn.

Tässä opinnäytetyöprosessissa savutonta työpaikkaa haluttiin lähestyä yhteisenä tavoitteena työpaikalla. Selkeästi määritellyt tavoitteet muodostavat työyhteisön toiminnan perustan. Kun kaikille on selvää, mitä kohti pyritään, työyhteisössä syntyy vahva yhteishenki ja innostus ideoita yhdessä tavoitteiden saavuttamiseksi. Osallistumalla aktiivisesti yhteisten tavoitteiden toteuttamiseen voidaan edistää työyhteisön sosiaalisen pääoman kasvua.



## 6 OSALLISTAVALLA TYÖSKENTELYLLÄ AINEISTOA

Opinnäytetyössä käytetyillä menetelmillä tahdottiin tuottaa tietoa tupakoinnin vaikutuksista työyhteisöön ja -paikkaan. Lisäksi menetelmien avulla tuotettiin monipuolinen lähestymistapa savuttomalle työpaikalle.

### 6.1 Lyrecon savuttomuustiimi

Savuton Suomi 2030 -verkosto on luonut kattavat ohjeet, siihen miten savuton työpaikka toteutetaan. Ensimmäisinä tehtävinä on nimetä vastuuhenkilöt ja luoda tiimi, jossa on johtoryhmän, työntekijöiden, työterveyshuollon, työsuojelun, henkilöstöasioiden ja viestinnän edustajia. Kattavalla otannalla koostettu tiimi pystyy tuottamaan aineistoa monipuolisesti. Tiimi toimii myös savuttoman työpaikan toteutuksen suunnittelijoina, vastaavat tiedotuksesta ja seuraavat toteutusta.

Prosessin alussa koko henkilöstölle lähetettiin sähköpostitse mainos (LIITE 1) savuttomuustiimistä ja työpaikan henkilöstöpäällikkö keräsi kiinnostuneet osallistujat osaksi tiimiä. Henkilöstöpäällikkö myös kutsui savuttomuustiimiin henkilöitä, jotka olivat erilaisissa luottamustehtävissä ja eri työtiimeissä. Savuttomuustiimin koostamisessa painotettiin avoimuuteen ja saavutettavuuteen ja siksi tiimiläisillä oli myös mahdollisuus osallistua työpajoihin etänä.

Lyrecon tiimi koostettiin aiemmin kerrottujen Savuton Suomi 2030 -verkoston ohjeiden mukaisesti. Sattumalta tiimiläisistä puolet olivat savuttomia ja puolet tupakoivia. Tiimissä oli täysin tupakoimattomia, tupakoinnin lopettaneita, toiset olivat yrittäneet lopettaa ja osa ei halunnut lopettaa tai nähneet sitä ajankohtaiseksi. Näkökulmia oli näin tiimissä monipuolisesti, mikä loi mahdollisuuden rikkaalle keskustelulle. Opinnäytetyöprosessin aikana tiimille järjestettiin kolme työpajaa, joissa analysoitiin teemahaastattelun tuloksia ja ideoitiin uusia lähestymistapoja savuttomalle työpaikalle hyödyntäen erilaisia ideointimenetelmiä. Teemahaastattelu suoritettiin ennen ensimmäistä työpajaa lähettämällä sähköpostitse koko Lyrecon henkilöstölle puolistrukturoitu Padlet-verkkoalustan haastattelu. Haastattelu keskittyi kartoittamaan tupakoinnin vaikutuksia työpaikkaan ja työyhteisöön Lyrecolla.

Savuttomuustiimin avulla tahdottiin lähestyä tupakointia työpaikalla yhteisöllisesti ja yhteisenä asiana. Savuttomuustiimiläiset pystyivät jakamaan tietoa monipuolisesti omalle työtiimilleen ja huomioimaan muiden kehitysideat ja näkökulmat tehokkaasti. Jokaiselle työntekijälle haluttiin tarjota mahdollisuus omien näkökulmien esille tuontiin. Tiimiläiset siis edustivat

koko työyhteisöä. Savuton työpaikka hyödyttää lopulta jokaista työntekijää. Yhteisöllinen lähestymistapa haastaviin projekteihin tiimin voimin voi lisätä sitoutuneisuutta, parantaa tuloksia ja vahvistaa työpaikan yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys tuottaa etuja sekä työnantajalle että työntekijöille. Se edistää tavoitteiden saavuttamista ja vahvistuu käytön myötä: mitä enemmän sitä hyödynnetään, sitä enemmän se kasvaa. (Larjovuori & Manka 2013, 9.)

Savuttomuutta on mahdollista lähestyä myös täysin esihenkilölähtöisesti yksinkertaisesti kieltämällä tupakointi työpaikalla ja -ajalla, mutta koettiin tällaisen lähestymistavan vievän pois mahdollisuutta yhteisöllisyyden rakentamiseen haasteen avulla, sekä lisäksi luovan helposti kapinaa johtoa kohtaan. Tupakan vastainen taistelu työpaikoilla sisältää syvemmän ulottuvuuden, joka koostuu valtasuhteista työnantajan ja työntekijän välillä. Kyseessä on käytännössä kamppailu siitä, millainen valta työnantajalla on kontrolloida työntekijöiden käyttäytymistä ja terveyttä. Tämä koskettaa myös kysymystä siitä, kenen aikaa ja resursseja työpaikalla hallitaan. Tupakan käytön rajoittaminen työpaikalla asettaa kyseenalaiseksi sen, kuka määrittelee, miten työaikaa käytetään, ja missä määrin työntekijöiden henkilökohtaisia valintoja säännellään työnantajan toimesta. Tämä tekee tupakanvastaisesta toiminnasta myös ideologisen ja poliittisen kysymyksen, joka heijastaa laajempia valtarakenteita yhteiskunnassa. (Katainen 2011, 68). Savuttomuustiimin avulla kommunikatio on avoimempaa ja luodaan mahdollisuus yhteisölliselle kehittämistyölle. Tiimin ydin on edustaa, kuulla ja tukea jokaista työntekijää, jolloin voidaan tarkastella ja monipuolisemmin lähestyä savuttomuutta työpaikalla.

## 6.2 Eettisyys prosessin aikana

Eettisyys oli keskeinen näkökulma opinnäytetyöprosessin kaikissa vaiheissa. Avoimuus ja rehellisyys olivat peruseriaatteita savuttomuustiimin työpajoissa sekä aineistoa analysoidessa. Tutkimus toteutettiin noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan luomia Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisiä periaatteita. Nämä eettiset periaatteet keskittyvät tutkittavan kohteluun ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, osallistujien vapaaehtoisuuteen, vahingoittamisen välttäminen sekä haastateltavien yksityisyyden ja tietosuojan noudattamiseen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019).

Opinnäytetyössä noudatettiin lisäksi Hyvän tieteellisen käytännön (engl. research integrity) peruseriaatteita, jotka ovat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Hyvä tieteellinen käytäntö on olennainen osa tie-

teellistä toimintaa. Se kattaa monia menettelytapoja varmistaakseen tutkimuksen luotettavuuden ja eettisen toteutuksen. Tämä sisältää muun muassa avoimuuden ja läpinäkyvyyden tutkimusprosessissa, tulosten rehellisen raportoinnin, eettisten periaatteiden noudattamisen sekä tutkimusaineiston asianmukaisen käsittelyn ja säilyttämisen. Hyvä tieteellinen käytäntö auttaa varmistamaan tutkimustulosten luotettavuuden koko prosessin ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.)

Tutkittavien suostumuksen hankkiminen ja suostumusprosessin informointi toteutettiin asianmukaisesti jakamalla osallistujille tutkittavan informointi- ja suostumuslomake, sekä seloste henkilötietojen käsittelytoimista. Suostumus opinnäytetyöhön osallistumiseen, yksityisyyden ja luottamuksellisuuden kunnioittaminen olivat oleellisia periaatteita koko prosessin ajan. Lisäksi prosessi painotti tutkimuksen rehellisyyteen ja objektiivisuuteen. Vaikkakin tutkimus keskittyi tupakoinnin vaikutuksiin, haluttiin aihetta lähestyä koko prosessin ajan yhteisenä aiheena ilman vastakkainasettelua.

Tutkittaville annettiin selkeää tietoa tutkimuksen tarkoituksesta, menetelmistä, sekä siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa. Heillä oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti ja peruuttaa suostumuksensa milloin tahansa. Tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa pyrittiin minimoimaan mahdolliset haittavaikutukset tutkittaville ja varmistamaan, että heidän oikeutensa ja tuottamat näkökulmansa olivat etusijalla.

Eettisyys näkyi myös tutkimuksen tiedonkeruussa ja analysoinnissa, jossa pyrittiin varmistamaan tutkimustulosten luotettavuus. Kaikki tieto käsiteltiin ja säilytettiin luottamuksellisesti, johon pääsy oli ainoastaan opinnäytetyön kirjoittajalla. Aineisto säilytettiin pilvipalvelussa, johon kirjautumiseen on vaadittu käyttäjätunnus, salasana ja MFA-tunnistautuminen. Opinnäytetyöprosessin jälkeen kaikki aineisto tuhotaan asianmukaisesti.

Haastattelun esiin nostamia näkökulmia käsiteltiin työpajoissa avoimesti ja rehellisesti. Anonymiteetti Padlet -alustalla esti henkilön tunnistamisen vaaran ja tähän myös painotettiin haastattelussa, jotta aineisto olisi rehellistä ja avointa. Näkökulmissa ei saanut tuoda esille tarkkaa työtehtävää, työpistettä tai muita tietoja, jonka avulla henkilö olisi voitu tunnistaa työyhteisöstä.

Tutkimuksen tuloksia raportoitiin rehellisesti ja avoimesti säilyttäen tupakoivien ja savuttomien näkökulmat. Tutkimuksen tuloksia käytettiin ilman vääristelyä tai liioittelua, sekä niitä tulkittiin ainoastaan tutkimuskysymysten puitteissa.

### 6.3 Aineistonhankinta- ja analysointimenetelmät

#### Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä, jossa haastattelukysymykset rakentuvat tutkimustehtävän muodostamista teemoista, perustuen tutkijan aiempaan tutkimustietoon. Vaikka teemahaastattelu on puolistrukturoitu, se mahdollistaa aktiivisen vuorovaikutuksen tutkijan ja osallistujan välillä. Joustavien teemojen ansiosta tutkija voi syventyä keskusteluun ja esittää kysymyksiä osallistujan vastausten pohjalta, mikä rikastuttaa tietoa. (Palonen, Kylmä 2022, 285.) Menetelmä tarjoaa tutkijalle tilaisuuden kerätä yksityiskohtaista tietoa osallistujien kokemuksista ja näkemyksistä tietyssä aiheessa. Teemahaastattelu korostaa tutkittavien näkökulmien merkitystä vapauttaen haastattelun pääosin tutkijan näkökulmasta. Tämä mahdollistaa osallistujien omien tulkintojen ja näkökulmien esille nousemisen. Tämä lähestymistapa tunnistaa ihmisten subjektiivisten tulkintojen keskeisyyden sekä merkitysten muotoutumisen vuorovaikutuksessa. (Hirsijärvi & Hurme 2000, 48.)

Ennen haastattelun suorittamista laadittiin kysymykset, keskustelunaloitukset ja teemat, jotka käsiteltiin haastattelussa. Haluttiin valita kysymykset, jotka kannustivat haastateltavia pohtimaan tupakoinnin vaikutuksia työyhteisöön eri näkökulmista. Kysymyksiä laatiessa käytettiin tukena opinnäytetyön tietoperustaa kuten Kataisen (2011) väitöskirjaa ja kysymyksillä pyrittiin etsimään yhtenäisyyksiä aineistojen välillä.

Opinnäytetyöprosessin teemahaastattelussa hyödynnettiin selainpohjaista virtuaalista Padlet-keskustelualustaa. Padlet toimii verkossa interaktiivisena alustana yhteistyöhön, tiedon jakamiseen ja luovaan työskentelyyn. Alustalle voidaan luoda keskustelulle oma ”seinä”, johon liitettyä sisältöä jokainen kutsuttu voi tarkastella ja kommentoida tuoden esille oman näkökulmansa ja ajatuksensa aiheesta. Alusta valittiin haastattelun työkaluksi, sillä se tarjoaa mahdollisuuden ryhmäkeskustelulle ja vuorovaikutukselle. Haastateltavat pystyivät tarkastelemaan toistensa vastauksia reaaliajassa, kannattamaan vastausta ”peukuttamalla” ja sekä lisäämään oman keskustelukentän, johon toiset osallistujat saivat halutessaan vastata. Tämä loi mahdollisuuden monipuoliselle ryhmäkeskustelulle. Keskusteluun lisättiin myös keskustelun avauksia opinnäytetyön kirjoittajan toimesta kasvattamaan vuorovaikutusta vastaajien välillä. Ryhmäkeskustelussa keskustelun ohjaaja luo tietoisesti vuorovaikutusta osallistujien välillä. Hän nostaa esille tutkimuksen kohteena olevia teemoja ja rohkaisee osallistujia keskustelemaan keskenään aiheesta. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 224.) Kysymykset liittyivät tupa-

koivien autonomiaan, tupakoinnin mahdollisiin positiivisiin vaikutuksiin työpaikalla ja epäoikeudenmukaisuuden kokemiseen.

Keskustelukentän vastaukset kerättiin täysin anonyymisti, joka loi vapaamman keskustelukulttuurin ja tarjosi mahdollisuuden kritiikille ilman profiloitumista. Padlet -alusta valittiin osittain myös, koska tupakointi aiheena oli luonut jännitteitä työpaikalla jo ennakkoon ja tilannetta ei haluttu kiristää entisestään. Anonymiteetti loi turvaa niin toisen tekstiä kommentoivalle, kuin oman näkökulmansa esille tuovalle. Teemahaastattelulla pyrittiin luomaan avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa haastateltavat tunsivat olonsa turvalliseksi ilmaista mieltänsä. Tämä oli tärkeää, jotta saatiin mahdollisimman rehellisiä ja avoimia näkökulmia aiheesta.

Teemahaastattelussa käytetyt kysymykset ja keskustelunaloitukset:

- Ilmeneekö tupakointi työarjessa ja miten?
- Onko tupakoinnilla vaikutuksia savuttomiin, millaisia?
- Luoko tupakointi jonkinlaisen ilmapiirin työyhteisöön tai oman yhteisönsä?
- Tuoko tupakointi jotain positiivista työhön, mitä?
- Luoko tupakointi autonomiaa, jos luo miten se ilmenee?
  - ➔ Onko tupakoivalla työntekijällä enemmän ja/ tai pidempiä taukoja?
  - ➔ Luoko tupakointiin liittyvät tekijät epäreiluuden tunnetta?
- Onko jotain mitä itse haluaisit nostaa aiheesta esille?

Teemahaastattelu oli tehokas ja informatiivinen menetelmä tutkimuksessa, ja se auttoi saamaan monipuolista ymmärrystä tupakoinnin vaikutuksista työyhteisöön erilaisten näkökulmien avulla. Haastatteluiden avulla saatiin arvokasta tietoa, jota käytettiin opinnäytetyön analyysissä ja tulosten tulkinnassa.

### Ideointimenetelmät

Hyvin suunniteltu ja toteutettu ideointivaihe on olennainen osa kehitysprosessia, joka mahdollistaa uusien ratkaisujen löytämisen ja erilaisten näkökulmien esiin tuomisen. Lisäksi se edistää ryhmän yhteistyötä ja jäsenten osallisuuden tunnetta. (Innanen 2023.) Opinnäytetyössä savuttomuustiimi osallistui aktiivisesti ideointivaiheeseen tavoitteenaan luoda, kehittää ja jakaa ideoita yhteisen savuttomuustavoitteen saavuttamiseksi. Ideointiprosessissa hyödynnettiin erilaisia ideointimenetelmiä, kuten idean jalostusta ja innovointia, jotka tarjosivat tilaa

luovuudelle ja uusille näkökulmille. Tämä prosessi edisti tiimin jäsenten osallistumista ja yhteistyötä kohti yhteistä päämäärää, vahvistaen samalla tiimin sitoutumista savuttomuustavoitteeseen. Prosessissa keskityttiin avoimuuteen, luovuuteen ja aktiiviseen osallistumiseen. Tavoitteena oli hyödyntää monimuotoisia näkökulmia innovatiivisten ratkaisujen synnyttämiseksi. Ideoinnissa painopiste oli Innasen määrittelemässä kannustavassa ilmapiirissä, jossa jokainen sai vapaasti esittää ajatuksiaan ilman pelkoa arvostelusta tai arvostelusta. Sen sijaan, että arvioitaisiin tai hylättäisiin ideoita, rohkaistiin kaikkia jakamaan mitä tahansa ideoita, ja niitä pyrittiin jatkojalostamaan yhteistyön kautta. Ideoinnissa kannustettiin rohkeiden ja epätavallisten ideoiden esiin tuomista, sillä Innasen mukaan niistä voi syntyä yllättäviä ja innovatiivisia ratkaisuja. (Innanen 2023.)

### Idean jalostus

Innovaation ja luovuuden kontekstissa idean jalostuksella viitataan prosessiin, jossa ideoita hienosäädetään ja jatkokehitetään elinkelpoisemmiksi, vaikuttavammiksi ja menestyksellisemmiksi. Prosessiin kuuluu ideointia, yhteistyötä, analyysiä ja toteutusta, jotta käsitteet muunnetaan käytännöllisiksi ja arvokkaiksi ratkaisuuksi tai tuotteiksi.

Idean jalostusta käytettiin opinnäytetyöprosessissa savuttomuustiimin työpajoissa. Pajoissa perehdyttiin erilaisten savuttomien työpaikkojen käytäntöihin. Perehtymisen jälkeen tiimin jäsenillä oli mahdollisuus kehittää eli jalostaa valmiiksi kerättyjä käytäntöjä. Lisäksi tiimiläisillä oli mahdollisuus tuoda esille myös omia ideoitaan Lyrecolle sopiviksi savuttoman työympäristön tukimuodoiksi. Haluttiin luoda ja jatkojalostaa mahdollisimman paljon erilaisia lähestymistapoja ja palkitsemismuotoja, joista valikoitiin parhaimmat käytännöt.

### Innovaatiotyöpaja

Innovaatiotyöpaja on strukturoitu tapaaminen, jossa osallistujat työskentelevät yhdessä tunnistaakseen parannusmahdollisuuksia ja luodakseen innovatiivisia ratkaisuja. Osallistujat käyttävät työkaluja kuten ideariihä (brainstorming), muotoilujattelua ja visuaalista kartta-työskentelyä luodakseen ideoita, jotka voidaan ottaa käyttöön haasteiden ratkaisemiseksi. (Really good innovation 2024.) Työpajoissa hyödynnettiin innovointia savuttoman työpaikan suunnittelussa ja muutoksen hahmottamisessa. Tavoitteena oli lähestyä savuttonta työympäristöä avoimella ja innovatiivisella otteella.

Innovointityöpajoissa käytettiin tulevaisuuskartta-menetelmää, jonka avulla hahmoteltiin savuttomuustiimiläisten näkemyksiä savuttomasta tulevaisuudesta. Tulevaisuusohjauksessa

keskeistä on kehittää kykyä ajatella tulevaisuutta monipuolisesti ja erilaisista näkökulmista. Tavoitteena ei ole määritellä oikeaa tai väärää tapaa suhtautua tulevaisuuteen tai käsitellä sitä. (Ahvenainen ym. 2017.) Sen sijaan pyritään rohkaisemaan ihmisiä ja organisaatioita harkitsemaan vaihtoehtoisia tulevaisuuden skenaarioita, tunnistamaan mahdollisia kehityssuuntia ja valmistautumaan niihin ennakoivasti. Tulevaisuusohjauksen avulla pyritään luomaan valmiuksia ja välineitä, jotka auttavat ihmisiä ja yhteisöjä navigoimaan epävarmuuden ja muutoksen keskellä ja tekemään parempia päätöksiä tulevaisuuteen liittyvissä asioissa. Tulevaisuuskartta-menetelmä on samantyyppistä, kuin ajatuskartan tekeminen. Aiheeksi valittiin savuton tulevaisuus ja lähdettiin piirtämään karttaan, millaisia muutoksia on tullut, ja mitä välietappeja muutos on tarvinnut. Työpajassa pohdittiin miltä savuton tulevaisuus näyttää yhteiskuntatasolla ja omalla työpaikalla. Ensimmäisessä ja viimeisessä työpajassa hyödynnettiin tulevaisuuskartta-menetelmää. Sitä käytettiin sekä ensimmäisenä että viimeisenä tehtävänä, jotta voitiin arvioida, miten tiimiläisten näkemykset savuttomasta tulevaisuudesta muuttuivat työpajojen kuluessa.

Really good innovation sivusto kuvailee innovaatio työpajan poistavan osallistujat mukavuusalueeltaan ja laajentamaan näkökulmiaan. Käsiteltävää ongelmaa tarkastellaan eri näkökulmista ja kehitetään luovia ratkaisuja. Työpajoissa jaetaan näkökulmia ja kokemuksia haasteeseen liittyen. Tämä mahdollista syvemmän ymmärryksen siitä, miten muut ovat käsitelleet vastaavia ongelmia aiemmin. Lopulta arvioidaan erilaisia lähestymistapoja, kunnes löydetään toteuttamiskelpoinen ratkaisu, joka vastaa tarpeita. (Really good innovation 2004.) Innovatiivinen lähestymistapa ja näkökulmien tarkastelu haluttiin säilyttää jokaisessa prosessin työpajassa. Keskusteluissa ja harjoitteissa nousseita ideoita ja näkökulmia tarkasteltiin sekä pohdittiin mahdollisuuksia jatkojalostukselle. Näkökulmia pohdittiin ja haluttiin ymmärtää haasteen ydintekijöitä.

#### Analysointi teemoittelemalla

Työpajojen tuottamaa aineistoa analysoitiin teemoittelemalla. Aineisto koostui kerätyistä haastatteluista ja työpajojen tuotoksista sekä keskustelumuistiinpanoista. Analysoimalla teemoittelulla, mahdollistettiin merkittävien aiheiden eli teemojen tunnistaminen. Tämä menetelmä auttoi jäsentämään laajaa aineistoa ja hahmottamaan keskeiset teemat ja näkökulmat, jotka nousivat toistuvasti esille tutkimuksen aikana. Teemoittelun avulla voitiin syventyä yksittäisten näkökulmien yksityiskohtiin ja hahmottaa laajempia yhteyksiä eri osa-alueiden välillä. Teemoittelussa pyritään tunnistamaan ja korostamaan tutkimustehtävän kannalta merki-

tyksellisiä aiheita ja tyypillisiä piirteitä aineistossa. Se on prosessi, jossa aineistosta etsitään yhtäläisiä elementtejä, jotka voidaan ryhmitellä yhteisten teemojen alle. (Juhila 2024). Teemoittelun avulla voidaan myös jäsentää ja jäsennellä aineistoa siten, että se tukee tutkimuskysymysten tarkastelua. Teemojen tunnistaminen ja erittely auttavat tutkijaa löytämään syvemmän ymmärryksen aineistosta ja tekemään systemaattisia päätelmiä ja johtopäätöksiä tutkimuksen tulosten perusteella.

## 6.4 Kolme työpajaa

Ensimmäinen työpaja, Savuton Suomi 2030 ja savuton työpaikka

Ensimmäisessä työpajassa tutustuttiin savuttoman työpaikan kriteereihin ja Suomen tavoitteeseen pyrkiä savuttomaksi vuoteen 2030 mennessä. Työpajaa varten oli kerätty ennakkoon Padlet -alustalle vastauksia teemahaastatteluun. Tuloksia käytiin läpi tiimiläisten kanssa ja kartoitettiin tupakoinnin vaikutuksia työyhteisöön. Lisäksi ensimmäisessä työpajassa tehtiin pienryhmissä tulevaisuuskartat, joissa pohdittiin savutonta tulevaisuutta. Ensimmäisen työpajan tavoitteena oli luoda opinnäytetyön kirjoittajalle sekä savuttomuustiimiläisille selkeä näkemys tupakoinnin vaikutuksista Lyrecon työyhteisöön.

Toinen työpaja, savuttomuus Lyrecolla

Ennakkotehtävänä savuttomuustiimiläisillä oli toiseen työpajaan valmistautuessaan kerätä ideoita omilta lähitiimeiltään siitä, miten savuttomuutta voitaisiin lähestyä Lyrecolla. Toisessa työpajassa keskityttiin savuttoman työpaikan kehittämiseen ja sen käytännön toteuttamiseen. Työpajassa tutkittiin erilaisten savuttomien työpaikkojen käytäntöjä ja niiden soveltuvuutta Lyrecolla vertailukehittämällä.

Vertaiskehittäminen (benchmarking) on prosessi, jossa organisaatio vertailee, arvioi ja oppii muiden organisaatioiden hyvistä käytännöistä, riippumatta niiden toimialasta tai maantieteellisestä sijainnista. Tavoitteena on hankkia tietoa ja kokemukseen perustuvaa näkemystä, jota voidaan hyödyntää oman toiminnan kehittämisessä. Vertaiskehittäminen tarjoaa mahdollisuuden oppia parhaista käytännöistä ja soveltaa niitä omaan organisaatioon, mikä voi edistää tehokkuutta, innovaatioita ja parempaa suorituskykyä. (Seppänen-Järvelä 2005, 14.) Vertaiskehittelyn avulla tutustuttiin erilaisiin tuki- ja palkitsemiskäytäntöihin yrityksissä ja organisaatioissa, ja valittiin parhaiten Lyrecolle soveltuvat menetelmät. Opinnäytetyön kirjoittaja oli koonnut laajan valikoiman savuttomiksi ilmoittautuneiden työpaikkojen käytäntöjä verkkosi-



vuilta. Käytäntöihin kuului monipuolisesti erilaisia tukimuotoja, esimerkiksi nikotiinikorvaushoito ja luovia menetelmiä kuten hypnoosi. Työpajoissa valittiin ja jatkojalostettiin mielenkiintoisimmat ja Lyrecolle sopivimmat käytännöt. Nämä koostuivat ennakkotehtävän tuottamista ideoista ja vertailukehittämisen tuloksista. Tavoitteena oli luoda monipuolisia tukimuotoja ja lähestymistapoja savuttomalle Lyrecolle.

Kolmas työpaja, selkeä määränpää

Viimeisessä työpajassa käytiin läpi edellisten työpajojen tuloksia ja päätettiin, miten savuttomuus toteutetaan Lyrecolla huomioiden myös yhteisöllisyyden. Savuttomuustiimiläisten kanssa pohdittiin, mitä haasteita savuton työpaikka voi aiheuttaa ja miten näitä haasteita tulisi lähestyä. Työpajan viimeisinä tehtävinä toteutettiin yhteinen tulevaisuuskartta, aiheena miltä savuton Lyreco näyttäisi tulevaisuudessa ja miten savuton työpaikka vaikuttaisi työyhteisöön. Viimeisen työpajan tavoitteena oli luoda savuttomuustiimiläisille kirkas ajatus, miltä savuton Lyreco tulee näyttämään, ja miten muutos toteutetaan.

## 6.5 Tupakoinnin vaikutukset työyhteisöön teemoina

Ennen ensimmäistä työpajaa oli koko henkilöstölle lähetetty Padlet -verkkoalustalle luotu puolistrukturoitu teemahaastattelu tupakoinnin vaikutuksista työyhteisöön. Näkökulmia ja keskusteluita saapui monipuolisesti, joka auttoi tiimiä hahmottamaan tupakointia Lyrecolla. Savuttomuustiimin ensimmäisessä työpajassa tarkasteltiin haastattelun vastauksia ja syvennyttiin yhdessä tupakoinnin vaikutuksiin työyhteisössä. Teemahaastattelun tuottama aineisto analysoitiin teemoittelemalla ja tupakoinnin vaikutukset työpaikalla jakoutuivat kolmeen teemaan.

Kerättyjen vastausten perusteella kävi nopeasti ilmi, että työpaikalla on selkeästi kireä ilmapiiiri tupakoivien ja savuttomien keskuudessa, kun aihe koskee tupakointia työajalla. Savuttomien oli jopa vaikea ymmärtää motiiveja tupakoida ja kyseenalaisivat valintaa Padlet-keskustelualustalla. Henkilöstön asenteet tupakoinnista olivat ilmeiset. Savuttomuustiimi koki, että Lyrecolla tupakointi ja savuttomuus ovat olleet aiheina haastavia ja aiheuttaneet työyhteisöön jännitteitä jo pidemmän aikaa. Tupakointia puolustettiin haastattelun tuottamassa aineistossa vähäisesti ja tiimissä keskusteltiin, miten tupakointi näyttäytyy heille työpaikalla. Tupakoivat kokivat, että myös tupakoivien välillä on jännitteitä, jotka johtuivat sääntöjen noudattamattomuudesta. Tiimin tupakoivat jäsenet olivat kohdanneet savuttomuuteen liittyviä

asenteita, jotka he kokivat ikävinä ja holhoavina. Pohdittiin, miksi heidän henkilökohtaiseen toimintaansa voidaan puuttua, muodostaa vahvoja asenteita ja sanella, mikä on oikein.

Tupakka on vaarallista terveydelle ja se haisee aivan kamalalle. Inhottavaa jos altistuu tupakansavulle. Miksi kukaan tänä päivänä haluaa polttaa tupakkaa, kun tiedetään vaarat?

Tupakoinnin positiivisia vaikutuksia Lyrecollla ei havaittu aineistossa. Keskusteluiden aloituksissa kysyttiin, onko uusien työntekijöiden helpompi integroitua Lyrecon henkilöstöön tupakointitottumusten ansiosta, joka kumottiin vastauksissa. Lyrecollla ei myöskään koettu olevan tupakoivien omia kuppikuntia tai liittoumaa. Tupakointi selkeästi koettiin työpaikalla negatiivisena aiheena, jonka vaikutukset olivat moniulotteiset.

Epäoikeudenmukaisuus, heikentynyt sosiaalinen pääoma sekä yhteisöllisyys

Etenkin savuttomat työntekijät kokivat epäreiluna tupakkataukojen luoman autonomian omalla työajalla. Epäoikeudenmukaisuuden tunnetta aiheutti myös tupakointisääntöjen noudattamattomuus. Osan tulee leimata itsensä ulos työajalta käydessään tupakalla (lähiesihenkilön vaatimuksesta), mutta jotkut työntekijät saavat tupakoida paljon vapaammin ja työajalla. Myös tiimin esille tuoma talossa vierailevien henkilöiden vapaa tupakointi kielletyillä alueilla aiheutti epäoikeudenmukaisuutta työntekijöissä.

Tupakointia hieman puolustettiin Padlet-alustalla vastauksina kritisoiviin näkökulmiin. Puolustuksissa esimerkiksi vertailtiin työstressin aiheuttamia terveyshaittoja ja tupakointia. Näkemyksellä haluttiin tuoda esille, miten työntekijä voi myös muilla tavoilla vaarantaa terveytensä kuin vain tupakoinnilla. Vastauksissa, joiden uskottiin olevan tupakoivien henkilöiden kirjoittamia, tulkittiin että tupakoivat kokivat kritisoivat näkökulmat hyökkäyksenä heidän omaa toimintaansa kohtaan. Tupakoinnin luomaa epäoikeudenmukaisuutta kyseenalaistettiin kahvitaukojen käytännöillä ja nostettiin esille, kuinka tupakoidessakin voi hoitaa samalla töitä. Keskustelua oli puolin sekä toisin, mutta yhteisöllisyyttä tai sen tavoittelua ei näkökulmissa ilmennyt. Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset loivat selkeää railoa savuttomien ja tupakoivien työntekijöiden keskuuteen, vaikuttaen näin negatiivisesti koko työyhteisöön ja yhteisön sosiaaliseen pääomaan. Yhteiset arvot, luottamus ja arvostus olivat selkeästi heikentyneet tupakointikäyttäytymisen takia. Aineistossa osa työntekijöistä jopa kyseenalaisti yksilön valintaa tupakoida ja tupakointi koettiin järjettömäksi. Larjovuoren ja Mankan mukaan toisten työntekijöiden tapojen kyseenalaistaminen ja sietämättömyys voivat helposti synnyttää ymmärtämättömyyttä ja jopa eriyttämistä. Tämä ilmeni Lyrecollla liittyen tupakointiin. Jos yhteis-

söllisyys ei kykene sietämään erilaisuutta, se voi muodostua sulkevaksi ja kaventavaksi. Tiiviit sosiaaliset siteet voivat jopa johtaa ei-toivottuihin ilmiöihin, kuinka kiusaamiseen, kateuteen ja kuppikuntaisuuteen, mikäli erilaisuutta ei kunnioiteta ja hyväksytä osaksi yhteisöä. (Larjovuori & Manka 2013, 9.) Lyrecolla ei koettu poissulkemista tai kuppikuntalaisuutta, mutta tiimiläiset tunnistivat ilmiön yleisesti.

Esimerkki Padlet -alustan näkökulmista, joissa ilmenee tupakoinnin vaikutus yhteisöön negatiivisesti:

Kaikki tupakoitsijat eivät kunnioita tupakkapaikkasääntöä, vaan erityisesti ikävällä säällä jäädään katoksien alle (sisäänkäynnin viereen).

### Terveys ja turvallisuus

Haastattelun aineistossa nousi selvästi esille tupakoinnin haju ja sen moninaiset vaikutukset toisiin. Esimerkkinä Padlet -alustan näkökulmista:

Tupakan haju ulkonakin on häiritsevää, kierrän aina kauempaa tupakkapaikat. Tupakoitsijan hengitys haisee, ottaisitte huomion muut ihmiset, jotka ei nauti tupakansavusta ja -hajusta.

Tämä on itselleni suuri ongelma, varsinkin keväällä saan voimakkaita allergisia oireita tupakasta.

Työpaikalta kerätyssä aineistossa ongelmalliseksi koettiin savujäämät. Koettiin, että työpaikan viihtyvyys kärsi työpaikalla hajuhaittojen eli savujäämien takia. Palaverihuoneet olivat työpaikalla pieniä ja tupakanhaju koettiin vastenmielisenä. Kuten Gentnerin tutkimuksessa (2020) todettiin, tilojen savuttomuus ei estä vaarallisten tupakoinnista aiheutuvien yhdisteiden vapautumista huoneilmaan. Savujäämät eivät vaikuta vain viihtyvyyteen, vaan ovat todellinen tekijä työpaikan turvallisuuden kannalta. Työsuojeluhallinto määrittelee, että työntekijä ei saa työssään altistua tupakansavulle, koska se on todettu syöpävaaralliseksi ja miten tupakansavu ei saa kulkeutua alueille, joissa tupakointi on kielletty. Lisäksi tehokkaasta ilmanvaihdosta tulee huolehtia, laadukkaan sisäilman takaamiseksi. (Työsuojeluhallinto 2023)

Aineistossa ilmeni, miten työpaikan viihtyvyys kärsi merkittävästi, kun tupakointia tapahtui ulkona kielletyillä alueilla. Tupakoivat asettuivat varaston ovien ja kulkureittien alueelle, minkä ohi kulkevat työntekijät kokivat hyvin epämiellyttävänä. Savuvirran ohi kulkeminen aiheutti epämiellyttävän tunteen lisäksi myös terveydelle vaarallista passiivista tupakointia.

Opinnäytetyön aineistossa nousi esiin myös terveydellinen haitta, jota tupakointi työpaikalla aiheuttaa, sillä jotkut työntekijät saivat fyysisiä oireita tupakansavusta ja passiivisesta tupa-

koinnista. Tulos on vakava ja alleviivaa savuttoman työpaikan tai vähintäänkin eriytetyn tupakkapaikan oleellisuutta.

### Imagohaitta

Savuton Suomi 2030 -verkosto (2017) listaa yhtenä savuttoman työpaikan perusteluna imagon kohentumisen. Savuttomuudella työpaikka osoittaa olevansa kiinnostunut työntekijöidensä terveydestä ja toimii myös positiivisena esimerkkinä. Savuton työpaikka osoittaa sitoutumista Suomen tavoitteeseen pyrkiä nikotiinittomaksi vuoteen 2030 mennessä ja tähän sitoutuminen luo positiivista imagoa yrityksestä myös yhteiskuntatasolla. Yksi kyselyn aineistossa nousseista oli tupakoinnin luoma imagohaitta Lyrecolla. Työntekijöitä hävetti esimerkiksi palaverissa ilmassa leijailevat savujäämät ja työntekijöiden noudattamattomat tupakointikäytännöt. Imagohaitta vaikuttaa yritykseen sisäisesti ja ulkoisesti. Yhteisön sisäisesti työntekijöiden ammattilypeys ja sosiaalinen pääoma laskevat, mikä aiheuttaa työhön sitoutumisen laskua. Lisäksi ulkoisena haittana asiakkaita voidaan menettää negatiivisen maineen tai yhteensopimattomien toimintaperiaatteiden johdosta. Esimerkki näkökulmista:

Moni tupakoitsija käy tupakalla juuri ennen palaveria ja tulee sitten melko pieneen, suljettuun tilaan haisten voimakkaasti. Tämä on minusta todella noloa, jos palaverissa on mukana talon ulkopuolisia.

Ei kyllä ennen palaveria pitäisi käydä tupakalla ja on todella noloa, jos palaverissa on asiakkaita tai toimittajia mukana ja palaverihuone haisee tupakalle.

Imagohaitta vaikuttaa myös työyhteisön sosiaaliseen pääomaan heikentämällä yhteisön voimavaroja ja luoden negatiivista sosiaalista pääomaa. Negatiivinen sosiaalinen pääoma voi pahimmillaan aiheuttaa polarisoitumista tupakoivien ja savuttomien välillä.

## 6.6 Löyhät säännöt loivat jännitteitä

Työpaikan tupakkasääntöjen noudattaminen oli hyvin vaihtelevaa, mikä loi jännitteitä tupakoivien ja savuttomien välille sekä jopa tupakoivien keskuuteen. Tiimien esihenkilöillä ei ollut johdonmukaista ja yhteneväistä ohjeistusta, esimerkiksi puuttuminen virheellisillä paikoilla tupakointiin oli vaihtelevaa. Yhteiset säännöt ja niiden valvominen ovat oleellinen osa johtajan työtä, ja valvomattomuus aiheuttaa sääntöjen noudattamattomuutta ja työmoraalin laskua, kuten Nikkilä ja Paasivaara (2010) kirjoittavat. Lyrecolla yhteiset säännöt, niiden säistäminen ja valvominen olivat kaaoksessa liittyen tupakointiin. Osa esihenkilöistä oli rajoittanut tupakointia työajan ulkopuoliseksi toiminnaksi (=henkilön tulisi leimata itsensä työ-

ajan ulkopuolelle tupakkatauon ajaksi), mutta tämä käytäntö ei koskettanut jokaista työtiimiä. Padlet-alustalla keskusteltiin tupakoinnin vaikutuksesta työaikaan sekä siitä, miten tämä koetaan työyhteisössä:

Jotkut pitävät tupakkatauon kerran tunnissa, onhan se enemmän kuin lakisääteiset tauot.

Välillä tulee olo, että tupakka ohjaa pidettävien taukojen aikatauluja.

Ei ohjaa, kun tauot pidetään lakisääteisesti ja aikataulutetusti.

Etenkin varastotyöntekijöiden keskuudessa tupakointia esiintyy enemmän ja Lyrecon jo asettamia tupakkamääräyksiä ei heidän keskuudessaan noudateta aktiivisesti. Varastotyöntekijöillä nähtiin olevan korkeampaa autonomiaa työpaikalla tupakoinnista. Kataisen väitöskirjassa todettiin, tupakointi luo autonomiaa työpaikalla, ja etenkin varastotyöntekijöiden keskuudessa tupakointi on yleistä. Katainen (2011) kuvaa väitöskirjassaan, miten varastotyöntekijät eivät ole työpaikan hierarkiassa korkealla, ja tupakalla luotiin autonomiaa työajalla. Ilmiö ei siis rajoitu vain Lyrecoon, vaan sitä esiintyy useilla työpaikoilla.

Käytännössä Lyrecon varastolla työntekijät hakeutuivat huonolla säällä varaston oville tupakoimaan, ja osoitettua tupakkapaikkaa käytettiin satunnaisesti. Tupakkapaikkaa ei koettu säännöksi vaan enemmän kehoitteeksi. Varaston ovet olivat hyvin näkyvällä paikalla, joten ovilla tupakointi oli näkyvää kaikille. Tämä herätti selkeää ärsytystä muissa työntekijöissä ja loi myös jännitettä koko työyhteisöön. Muut tupakoitsijat kokivat epäreiluksi, ettei varastotyöntekijöiden tarvinnut noudattaa jo asetettuja sääntöjä tupakkapaikasta. Sääntöjen soveltaminen Lyrecolla tukivat myös Kataisen (2011) tulosta, miten tupakkariippuvuus yhdistettynä työpaikan tupakointia tukeviin käytäntöihin on tehokas yhdistelmä, joka pitää tupakoitsijan kiinni tupakassa. Tupakoinnista oli siis luotu varastolla helppoa ja jopa yhteisöllisesti hyväksyttyä toimintaa.

Lisäksi tärkeänä huomiona nousi, miten talossa olevassa ravintolassa vierailevat henkilöt jäivät usein tupakoimaan aivan pääovien tuntumaan, mikä on ehdottomasti kielletty. Tämän osoittivat myös paikalle asetetut kyltit, mutta sääntöä ei vierailijoiden toimesta noudatettu. Syntyi jälleen epäreilouden tunnetta tupakoivien keskuudessa.

## 7 TUOTOKSENA TERVEYSHANKE

### 7.1 Terveyshanke savuttomuushankkeen sijaan

Tiimiläiset arvioivat erilaisia savuttomuuskäytäntöjä ja etenkin mainetta pitkään niittänyt Pekkaniska Oy:n lähestymistapa koettiin Lyrecolle soveltuvaksi. Pekkaniska Oy:llä savuttomuus ja sen tukeminen on yksi osa laajempaa kuntobonus-järjestelmää. Laajempi lähestymistapa tarjoaisi jokaiselle työntekijälle jotakin, mikä houkutti savuttomuustiimiläisiä. Näin voidaan tasavertaisesti tarjota mahdollisuuksia erilaisille bonuksille ja tukimuodoille, eikä keskittyä vain tupakoiviin työntekijöihin. Lähestymistapa olisi yhteisöllisempi eikä pahentaisi tupakoivien ja savuttomien työntekijöiden välille muodostunutta jännitettä. Terveysten tukeminen kokonaisvaltaisesti tarjoaisi jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden parantaa hyvinvointiaan, mikä takuulla heijastuisi työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä.

Pekkaniska Oy tarjoaa taloudellista tukea henkilökunnan kuntoiluharrastuksiin ja kannustaa terveisiin elämäntapoihin kuntobonus-järjestelmällään, jonka avulla työntekijät voivat ansaita merkittäviä lisäetuja. Yrityksen bonusjärjestelmä sai savuttomuustiimiltä vahvaa kannatusta, mutta 1000 €:n tupakoinnin lopettamisbonuksen kaltainen tuki koettiin haasteellisena. Tupakointi on Lyrecolle jo nyt välejä hiertävä aihe ja lopettamisbonus nähtiin epärealistisena jo savuttomille työntekijöille. Tupakoivat tiimiläiset kokivat kuitenkin merkittävän lopettamisbonuksen olevan vahva motivaattori tupakoinnin lopettamiseen. Keskustelussa korostui tupakoinnin luoma epäoikeudenmukaisuuden tunne työpaikalla ja tiimi totesi, ettei merkittävää lopettamisbonusta tällaisenaan ole kannattavaa ottaa Lyrecolle käyttöön tasavertaisuuden nimissä. Lopettamisbonus herätti keskustelua puolesta ja vastaan. Ideoinnin tuloksena päädyttiin kertaluontoiseen lopettamispalkkioon, joka olisi sama kuin vuosittainen savuttomuusbonus. Savuttomuusbonus palkitsee savuttoman työntekijän vuosittain ja kannustaa tupakoivia työntekijöitä lopettamaan tupakoinnin. Savuttomuutta mitataan työterveydenhuollon toimesta erilaisin mittauksin.

Pekkaniska Oy:n bonusjärjestelmä

ei tupakkaa: 170 EUR/vuosi

ei alkoholia: 170 EUR/vuosi

virallisen urheilukilpailun suorittaminen: 170 EUR

(lajit: suunnistus 25 km, maratonjuoksu 42 km, soutu 50 km, hiihto 60 km, pyöräily 120 km tai triathlon 1500m/40km/10km) (1)

toimitusjohtajan voittaminen leuanvedossa: 170 EUR (2)

lenkkeily (vähintään 5 km): 1 EUR/km (3)

työmatkapyöräily (vähintään 5 km/suunta): 0,25 EUR/km (4)

ei poissaolopäiviä töistä: 510 EUR/vuosi

tupakanpolton lopettaminen: 1.000 EUR (5)

1) Kestävyysurheilubonus maksetaan yhdestä lajista per vuosi. 2) Leuanvetobonus maksetaan vain ensimmäisestä voitosta. 3) €/km-bonus maksetaan ruokatunnilla tai työajan ulkopuolella kahden tai useamman työntekijän porukalla tehdystä lenkistä, jolle lähdetään työpaikalta. 4) Työmatkapyöräilystä maksetaan kodin ja työpaikan väliseltä lyhimmältä matkalta. 5) Tupakanpolton lopettamisesta maksetaan tupakoitsijalle, joka lopettaa polttamisen ja pysyy vuoden savuttomana. Kaikki bonukset ovat veron- ja työntekijämaksujen alaista tuloa. (Pekkaniska Oy 2024.)

Työpajassa jatkojalostettiin Pekkaniska Oy:n kuntobonusjärjestelmää Lyrecolle soveltuvaksi ja yhteisöllisemmäksi. Ennakkotehtävän vastausten analysoinnissa nousi selkeästi viisi teemaa jotka liittyivät terveyteen: savuttomuus, liikunta, taukokäytännöt, taukotilat ja yhteisöllisyys. Työpaikalla haluttiin lähestyä savuttomuutta tasavertaisella ja yhteisöllisellä lähestymistavalla, koska vain tupakoivien huomioiminen koettiin epärealistisena Lyrecolle. Ei siis haluttu savuttomuushanketta, vaan koko työpaikan yhteinen terveyshanke, joka tarjoaisi jokaiselle jotakin. Hanketta sitoo yhteisöllisyys, joka pyrkii muokkaamaan työntekijöiden asennetta taukokäytäntöjä kohtaan ja luomaan yhteistä ymmärrystä. Yhdessä kannustamalla ja jakamalla sama tavoite voidaan myös kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääomaa, sekä lisätä työhyvinvointia hankkeen muiden teemojen lisäksi.

## 7.2 Terveyshankkeen viisi teemaa

Alun perin savuttomuusprojektina lähestytty kehittämistyö muuttui prosessin aikana laajemmaksi terveyshankkeeksi. Terveyshankkeen teemat jakautuivat viiteen alakategoriaan (kuvio 1), jotka olivat savuttomuus, liikunta ja terveys, taukokäytännöt, taukotilat sekä yhteisöllisyys. Savuttomuus oli yksi keskeisistä teemoista, mutta hanketta haluttiin lähestyä monipuolisemmin. Tällainen monipuolinen lähestymistapa varmisti, että hankkeella oli laajempi vaikutus työyhteisön hyvinvointiin. Savuttomuustiimissä koettiin, että laajempi terveyteen keskittyvä lähestymistapa tarjoaisi jokaiselle työntekijälle tasavertaisemmat mahdollisuudet osallistua hankkeeseen. Hanke palvelisi siis koko henkilöstöä, eikä vain tupakoivia.

## Savuttomuus

Työpajoissa pohdittiin tehokkaita ja kannattavia lähestymismuotoja savuttomalle työpaikalle. Nikotiinikorvaustuotteita tarjotaan yrityksissä keskimäärin n. 5kk ajan veloituksesta joka koettiin Lyrecolle sopivaksi tukimuodoksi. Lisäksi haluttiin, että työterveys tarjoaisi neuvontaa sekä henkilökohtaista tukea savuttomuuteen. Työterveyden osuuteen ei tarkemmin perehdytty, sillä työterveyshuolloilla on valmiita toimintamalleja savuttomille yrityksille. Ydin on, että työterveys tukee henkilökohtaisesti työntekijöitä terveyden edistämisen näkökulmalla tarjoten monipuolisia palveluita tupakoinnin lopettavalle.

Lyreco työpaikkana tukisi jokaista jo savutonta työntekijää vuotuisella bonuksella. Tupakoinnin lopettanut työntekijä saisi vuoden savuttomuuden jälkeen ensimmäisenä bonuksena kaksinkertaisen savuttomuusbonuksen, joka koostuisi takautuvasti vuoden ponnisteluista savuttomaksi siirtymisessä sekä vuotuisen bonuksen. Näin voidaan lähestyä savuttomuutta kannustamalla ja tasavertaisesti huomioiden jo savuttomat.

## Liikunta ja terveys

Liikunta nousi yhdeksi terveysthankkeen teemaksi. Liikuntaa tuetaan työpaikoilla monipuolisesti, joten valmiita palkitsemis- ja tukimuotoja löytyi kattavasti. Työmatkapyöräilyn palkitseminen on hyvin yleinen bonus työpaikoilla ja myös Lyrecon tiimi valitsi tämän yhdeksi terveyden tukemisen muodoksi. Lisäksi haluttiin luoda yhteisöllisyyttä yhteisillä liikuntahaasteilla, esimerkiksi tiimien välisillä kisoilla tai haastamalla toimitusjohtaja urheiluosuoritukseen kuten Pekkaniska Oy:lla. Terveystukemista toivottiin työterveyden puolelta, kuten erilaisia mittauksia, ravitsemisneuvontaa ja fysioterapiaa.

## Taukokäytännöt

Savuton työpaikka tarkoittaisi, että tupakkatautit poistettaisiin lähes kokonaan. Rutiinien rikkominen vaatisi uusia taukomuotoja etenkin, kun tupakoivat kokivat tupakkatauton ainoaksi täysin työstä poistavaksi taukomuodoksi. Työpajojen ideoinnissa kehiteltiin erilaisia liikunnallisia ja toiminnallisia pisteitä eri puolille työpaikkaa. Näin kannustettaisiin työntekijät nousemaan paikaltaan ja siirtymään hetkeksi pois töiden äärestä. Tällaisia pisteitä voisivat olla tiimiläisten ehdottamana frisbeegolf, pingis ja tikkataulu. Toiminnallisissa pisteissä huomioitaisiin niin yhteisöllisyys kuin tarve itsekseen rauhoittuminen. Haluttiin tarjota mahdollisuus rennolle vuorovaikutukselle mutta myös rentoutumiselle. Aiemmin käyttökokeilussa ollut BreakPro-järjestelmä sai vahvaa kannatusta. BreakPro on tietokoneelle



ajastettuna ilmestyvä tauko-ohjelma, joka kannustaa venyttelemään ja liikkumaan työpäivän aikana. Lisäksi ideoinnissa kehiteltiin mahdollisuutta samankaltaiselle järjestelmälle, joka toisi mahdollisuuden pelata esimerkiksi korttipelejä tai pulmapelejä tietokoneella.

Oleellista taukokäytännöissä oli, että samat mahdollisuuden tarjotaan jokaiselle työtehtävästä huolimatta tuomalla taukokäytännöt koko henkilöstölle terveyshankkeen mukana. Taukokäytännöt voisivat vaihdella vuodenaikojen ja teemojen mukana. Työntekijöille tarjottaisiin myös mahdollisuus tuoda esille omia ideoitaan taukomuodoille. Jokaisen huomioiminen ja kuunteleminen vahvistaisi yhteisöllisyyttä, jota haluttiin luoda taukokäytäntöjen ympärille.

### Taukotilat

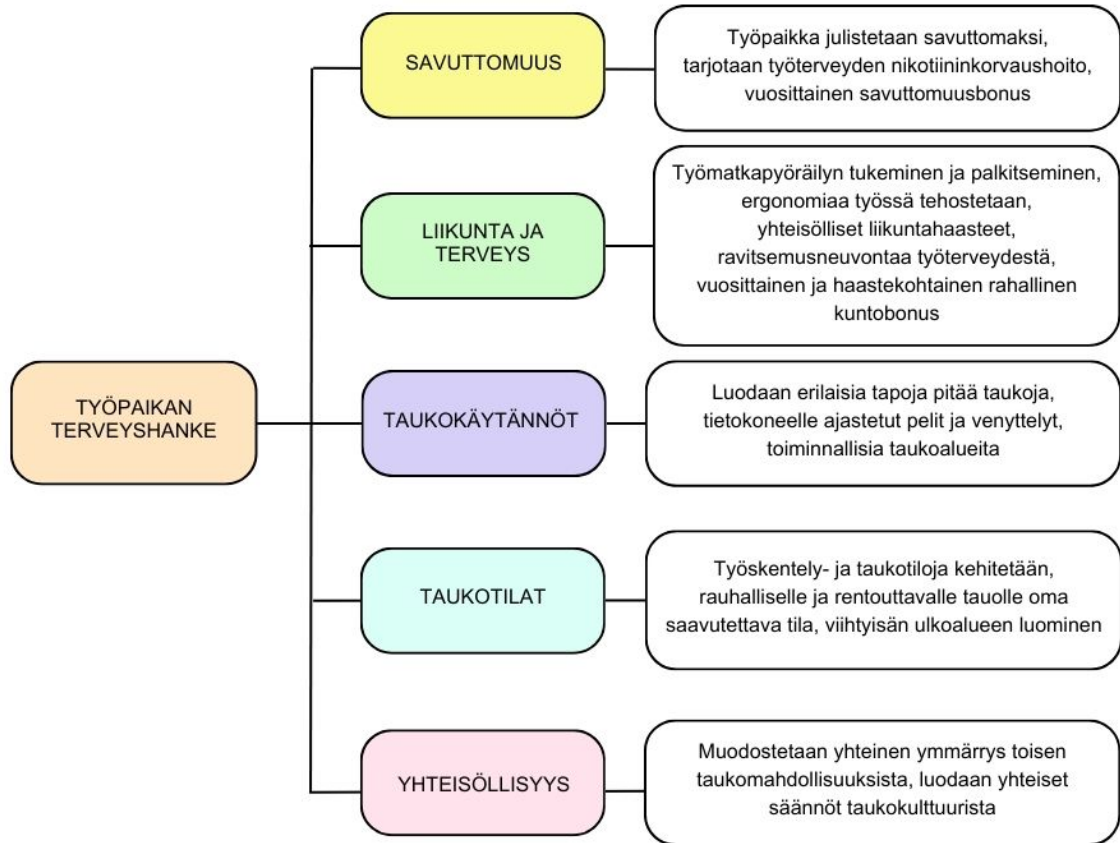
Nykyiset taukotilat koettiin huonosti palveleviksi ja kaipasivat henkilöstön tarpeiden huomiointia. Tiloja tulisi tarkastella ja kehittää edelleen, jotta voidaan tarjota viihtyisät tilat taukojen pitämiseksi. Tähän sisältyy rauhallisen ja rentouttavan taukotilan luominen, jotta jokaisella on mahdollisuus levätä ja virkistyä omassa rauhassa. Tavoitteena on tarjota saavutettava tila, joka huomioi kaikkien tarpeet ja mahdollistaa kaikille työntekijöille mukavan taukohetken ajasta riippumatta. Lisäksi haluttiin luoda viihtyisä ulkoalue, jossa työntekijät voivat nauttia raikkaasta ilmasta taukojen aikana. Tämä ulkoalue toimisi paikkana rentoutumiseen ja virkistytymiseen työpäivän aikana, edistäen samalla työntekijöiden hyvinvointia ja tehokkuutta.

### Yhteisöllisyys

Viidentenä teemana nousi koko hankkeen sitova ydin, joka on yhteisöllisyys ja ymmärrys. Nämä toimivat avainasemassa sosiaalisen pääoman kasvussa työyhteisössä ja luovat mahdollisuuden vahvalle onnistumiselle tulevassa haasteessa, kun työpaikka siirtyy savuttomaksi. Yhteiset arvot ja normit ovat hyvän sosiaalisen pääoman ilmenemismuotoja, kuten Larjovuori ja Manka (2013) toteavat. Yhteisöllisyydellä pyritään lähestymään haastavaa muutosta koko henkilöstön panoksella.

Onkin siis oleellista että työpaikalla luodaan vahva yhteisymmärrys taukokäytännöistä ja siihen liittyvästä kulttuurista. Työpaikan vaihtelevat taukokäytännöt ja taukojen pitomahdollisuudet aiheuttivat aiemmin helposti henkilöstön sanoittamaa käyttämistä, ja tämä haluttiin estää kokonaan. Luomalla yhteisöllisen ymmärryksen taukokäytäntöjen ja taukojen pitomahdollisuuksista kasvatetaan henkilöstön sosiaalista pääomaa ja vahvistetaan vertaisuuden tunnetta. Säännöt ja niiden noudattaminen lisäävät yhteisöllisyyttä, kuten Nikki-

lä ja Paasivaara (2010) toteavat. Yhteisöllisyyden saavuttamiseksi sääntöjä tarvitaan ja niiden noudattaminen on oleellista myös työmoraaalin vuoksi.



Kuvio 1. Työpaikan terveyshankkeen viisi teemaa ja niiden sisällöt.

### 7.3 Työtilojen uudelleentarkastelu

Tupakkapaikan sijasta olisi jokin muu paikka missä voisi rentoutua. Tupakkatauko saattaa olla työntekijän ainut tapa rentoutua ja ainut mahdollisuus olla vaan.

Uusien taukokäytäntöjen muodostaminen nosti esille tarpeen tilojen uudelleentarkastelulle. Koronapandemian jälkeen hybridityö on yleistynyt valtavasti, mikä heijastuu työpaikan tilojen käytössä. Kiinteitä omia työpisteitä ei enää tarvinnut varata jokaiselle työntekijälle, kun yhteiseksi jaetuksi työpisteeksi muodostetut tilat oli otettu käyttöön. Hybridityö ei kuitenkaan koske jokaista työntekijää, joten totaalinen omien työpisteiden purkaminen ei olisi kannattavaa.

Lyrecolla kiertäessäni kiinnitin huomiota, miten eräässä kerroksessa oli lähes puolet työpisteistä tyhjillään eivätkä jaetut työpisteet olleet täynnä. Saman kerroksen työntekijät kertoivat, että kunnollista rentouttavaa taukopaikkaa eli ole, kun taukopaikaksi suunniteltu tila toimii myös aktiivisena neuvottelutilana suurimman osan päivästä. Kahvitauolle suunniteltu tila sijaitsi hyvin keskeisellä paikalla ja usean työpisteen läheisyydessä. Useat ilmaisivat paikan olevan liian esillä ja kokivat, etteivät voisi keskustella vapaasti kahvitauolla taukopaikan sijoittelun takia. Tupakkapaikka oli kyseisen kerroksen tupakoiville työntekijöille ainut tila, jossa he pystyivät iltapäiväaikaan puhua vapaasti tauoillaan. Aineistossa myös ilmeni, että tupakkatauko on ainut täysin työympäristöstä poistumisen mahdollistava taukomuoto. Tupakoivat työntekijät kokivat tupakkatauon olevan helppo ja rentouttava taukomuoto osittain paikan takia. Ulos sijoitettu tupakkapaikka ei ole kenenkään työpisteen läheisyydessä, ja ulkona keskustelu koettiin vapautuneemmaksi.

Tiimiläiset kertoivat, miten ulkotiloihin oli aiempina vuosina rakennettu kokoustila, joka ei kuitenkaan ollut aktiivisessa käytössä. Pohdittiin, voisiko vanhan tilan muuttaa yhteiseksi taukotilaksi. Tämä tarjoaisi yhä mahdollisuuden ulkotiloihin siirtymiselle ja sosiaaliselle kanssakäymiselle mutta ilman tupakkaa.

## 7.4 Savuton Lyreco

Savuton Suomi 2030 työryhmän luomien savuttoman työpaikan kriteereissä kiinnitettiin huomiota siihen, että työntekijän tupakointia ei voi täysin kieltää. Tämä tarkoittaa, että työntekijällä on lakisääteinen oikeus mennä tauolla tupakalle, mutta tupakointi ei saisi tapahtua työajalla tai työpaikalla. Käytännössä työntekijällä on yhä oikeus leimata itsensä ulos ja poistua työpaikan alueelta tupakalle. Tupakointi selkeästi hankaloituu, mutta ei ole mahdotonta, vaikka työpaikka on savuton. Tämä huomio tulee säilyttää alusta alkaen, kun työpaikka siirtyy savuttomaksi. Selkeä viestintä ja tupakoivan oikeuden esilletuonti ilmaisee työnantajan ymmärryksen tupakoinnin riippuvuuteen ja henkilökohtaiseen valintaan. Mahdollisesti tämä tieto voi myös toimia sopivana ensimmäisenä askeleena kohti savuttomuutta työntekijälle, joka ei vielä ole harkinnut tupakoinnin lopettamista. Täyskielto saattaisi aiheuttaa vastarintaa, mutta ymmärtävä ja rajoitetusti tupakoinnin mahdollistava muutos voi tuoda työpaikan siirtymisen savuttomaksi hieman helpommin.

Työpajassa pohdittiin tulevaisuuskartta-menetelmän avulla, mitä negatiivista savuttomuus työpaikalla voi aiheuttaa, nousevatko esimerkiksi tupakoivat vastarintaan?

Paljon tupakoivat työntekijät irtisanoutuvat osoittaakseen mieltään muutoksesta ja heidän omiin valintoihinsa puuttumisesta.

Työpaikan aidan toiselle puolelle muodostuu tupakkarinki ja ympäristö muuttuu epäsiistiksi tupakantumpeista.

Työpajoissa pohdittiin usein, aiheuttaako savuttomaksi työpaikaksi siirtyminen irtisanoutumisia. Haluan kuitenkin uskoa, että sosiaalinen pääoma työpaikalla vähentää muutoksen tuomaa vastarintaa. Savuttomaksi työpaikaksi ei tarvitse siirtyä yhdessä yössä. Muutosta tulisi lähestyä yhteisöllisenä projektina, joka sitouttaa työntekijää tavoitteisiin kasvattaen näin työyhteisön sosiaalista pääomaa. Jo ensimmäisenä vaiheena savuttomalle työpaikalle sopii tarkastella ja tunnistaa tupakoinnin luomia jännitteitä työyhteisöön ja sitä, vaikuttaako tupakointi yhteisön sosiaaliseen pääomaan. Tunnistamalla jännitteet voidaan savuttomuutta lähestyä laajemmalla ja henkilöstölähtöisellä työotteella.

Viimeisessä työpajassa ideoitiin tulevaisuusharjoitteena miltä savuton Lyreco näyttäisi terveyshankkeen toteutuessa. Ideoinnissa käytettiin apuna Padlet -alustaa, johon savuttomuustiimiläiset kirjoittivat spontaaneja ajatuksiaan. Tulokset keskittyivät vahvasti kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja laadukkaisiin työtiloihin, mukaan lukien taukotilat. Kokonaisvaltaisen terveyteen keskittyvä lähestymistapa koettiin yhteisöllisyyttä ja sosiaalista pääomaa kasvattavana. Selkeät säännöt loisivat yhteistä ymmärrystä tavoitteista ja toimisivat työyhteisöä vahvistavana pilarina. Kuten Perry (2022) toteaa, sosiaalinen pääoma keskittyy kykyyn hyödyntää sosiaalisia verkostoja ja suhteita ongelmien ratkaisemiseksi, hyvinvoinnin parantamiseksi, jaettujen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä yhteistoiminnan toteuttamiseksi. Korkea sosiaalinen pääoma työpaikalla tarkoittaa, että tiiminä, yrityksenä tai yksilönä voidaan saavuttaa enemmän.

### Sääntöjen luominen ja vanhojen muokkaus

Savuttomalle työpaikalle on luotu selkeät kriteerit, jotka toimivat savuttomuutta ohjaavina sääntöinä. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen pääoman kasvattamiseksi voidaan luoda lisäksi yhteisiä sääntöjä, joita myös savuttomuustiimi koki työpaikan tarvitsevan. Näitä työpaikan omia sääntöjä ei opinnäytetyön puitteissa tuotettu. Yhteisten sääntöjen luominen sopisi savuttomuustiimin ensimmäiseksi tehtäväksi, kun työpaikka päättää edetä savuttomaksi. Yhteisöllisen tavoitteen saavuttamiseksi tulee säännöt luoda koko henkilöstön kesken. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi savuttomuustiimiläisille tutuksi tulleella Padlet -alustalla tai omissa yksiköissä ideariihenä. Luomalla Lyrecolle omat säännöt ja reunaehdot yhdessä, voidaan työn-

tekijöitä sitouttaa paremmin yhteiseen tavoitteeseen ja kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääomaa sekä yhteisöllisyyttä.

Tulevaisuuskartta-menetelmä myös herätti pohdintaa työpaikan omien eettisten sääntöjen uudelleentarkastelusta. Työpaikan eettiset säännöt ovat ohjeita ja normeja, jotka määrittelevät oikean ja väärän käyttäytymisen työympäristössä. Nämä säännöt ohjaavat työntekijöiden toimintaa ja päätöksentekoa sekä varmistavat, että työpaikalla toimitaan moraalisesti ja oikeudenmukaisesti. Savuttomuus toimisi yhtenä osana eettisiä sääntöjä, jolloin sääntö olisi kirjattu osaksi suurempaa kokonaisuutta.

Esimerkkejä tulevaisuuskartan näkökulmista:

Yhteinen vahva ymmärrys erilaisista työtehtävistä=erilainen työkuorma=erilaiset mahdollisuudet pitää taukoja.

Lyrecon eettisiä sääntöjä tarkastellaan uudelleen savuttomuuden näkökulmasta. Voidaanko Suomen Lyrecolle tuoda omia eettisiä sääntöjä yrityksen kansainvälisten sääntöjen rinnalle?

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 8.1 Johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä luotiin kehittämistyönä savuttomuussuunnitelma Lyrecolle, joka prosessin aikana laajeni kattavammaksi terveyshankkeeksi. Samalla tutkittiin tupakoinnin vaikutuksia työyhteisöön, mikä auttoi ymmärtämään tupakointiin liittyviä haasteita ja savuttomuuden mahdollisuuksia työpaikalla. Savuttomuussuunnitelman kehittäminen tarjosi konkreettisen keinon edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia sekä vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä.

#### Tupakoinnin vaikutukset työyhteisöön

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli, miten tupakointi työajalla ja -paikalla vaikuttaa työyhteisöön? Tutkimuksellisen kehittämisprosessin aikana saatu tieto osoitti, että tupakoinnilla työajalla ja -paikalla on olla merkittäviä vaikutuksia työyhteisöön. Työntekijöiden näkökulmien perusteella kävi ilmi, että tupakointi aiheutti jännitteitä työyhteisössä. Nähtiin epärealistista, että tupakoivat saivat enemmän vapautta työajallaan. Kataisen (2011) väitöskirjassa esille tuotu autonomian hakeminen tupakoinnilla on yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka vaikuttaa työyhteisöön. Suurempi autonomia, sovelletut käytännöt ja sääntöjen noudattamattomuus luovat selkeää jännitettä työntekijöiden välille ja horjuttavat työyhteisön sosiaalista pääomaa.

Tupakkasääntöjen epäjohdonmukainen noudattaminen työpaikalla aiheutti jännitteitä tupakoivien ja savuttomien välille. Esihenkilöillä oli vaihtelevia ohjeistuksia, mikä vaikeutti sääntöjen valvomista. Yhteiset säännöt ja niiden valvonta ovat keskeinen osa johtajan työtä, ja näiden puuttuminen voi johtaa sääntöjen noudattamattomuuteen ja työmoraalin laskuun. Nikkilä ja Paasivaara (2010) painottavat sääntöjen tärkeyttä yhteisöllisyyden tukemisessa. Heidän mukaansa kaikkien on tunnettava ja noudatettava sääntöjä toimivassa työyhteisössä, joka täydentää lakisääteisiä määräyksiä omilla toimintaohjeilla, ohjeistuksilla ja arvoillaan.

Aineistossa osoitettiin, että tupakoinnin haitalliset terveysvaikutukset ja savuhaitat vaikuttivat työympäristön viihtyvyyteen ja turvallisuuteen. Etenkin savujäämät ja passiivinen tupakointi haittasivat savuttomia työntekijöitä ja aiheutti jopa fyysisiä oireita. Tupakoimattomat altistuvat passiiviselle tupakoinnille, mikä lisää J. Jaakkolan ja M. Jaakkolan (2012) tutkimuksen mukaan useita terveysriskejä. Centers for Disease Control and Prevention (2022) varoittaa,

että passiiviselle tupakoinnille altistuminen ei ole turvallista missään määrin. Kolmannen asteen tupakointi nousi selkeästi esiin aineistossa. Tupakointi jättää myrkyllisiä kemikaaleja vaatteisiin, ihoon ja pintoihin, jotka voivat aiheuttaa terveysvaaroja jokaiselle. Lyrecolla nousseet näkökulmat tupakoinnin terveysvaikutuksista ovat vakavia ja vahvistavat savuttomuuden tärkeyttä työpaikalla. Hankittu tieto myös osoitti, että henkilöstö voi kokea tupakoinnin aiheuttavan työpaikan imagon laskua ja jopa luovan häpeän tunnetta asiakastilanteissa.

### Savuttomuus päämääränä

Toisena opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli, miksi savuttomuus on tärkeä päämäärä työpaikalla. Savuttomuus on tärkeä päämäärä työpaikalla useista syistä, kuten Savuton Suomi 2030 -verkosto (2024) on listannut. Samaa listaa voitiin käyttää myös savuttomuustiimiläisten luoman terveysthankkeen perusteina. Savuttomuus edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia vähentämällä altistumista tupakansavulle ja sen haitallisille vaikutuksille. Savuttomuus ja kokonaisvaltainen terveyden edistäminen voivat vähentää sairauspoissaoloja ja parantaa työntekijöiden työkykyä ja tuottavuutta. Opinnäytetyön aineistossa tuli ilmi, miten työntekijät toivovat työpaikan tukevan heidän kokonaisvaltaista terveyttään savuttomuuden rinnalla, mikä vaikuttaisi positiivisesti työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin työssä sekä arjessa. Lähestymällä savuttomuutta työpaikkaa yhteisöllisesti laajempina terveysthankkeina voidaan kasvattaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kokonaisvaltaisemmin. Terveysthanke tarjoaa jokaiselle työntekijälle mahdollisuuksia edistää terveyttään, kun savuttomuushanke keskittyy ainoastaan tupakoiviin työntekijöihin.

Lisäksi työpajoissa todettiin, että savuttomuus luo terveellisemmän ja turvallisemman työympäristön kaikille työntekijöille, mikä voi parantaa työilmapiiriä ja työhyvinvointia merkittävästi. Aineistossa selvisi, että tupakoinnilla on konkreettisia vaikutuksia työyhteisöön, ja savuttomalla työpaikalla nämä haitat voidaan poistaa. Savuton työpaikka, kuten Savuton Suomi 2030 -verkosto (2024) korostaa, osoittaa työnantajan välittävän työntekijöiden terveydestä, hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Samoin kokonaisvaltainen terveysthanke työpaikalla ilmentää vastaavaa arvostusta työntekijöitä kohtaan. Larjovuoren ja Mankan (2013) mukaan tällainen arvostus liittyy vahvasti sosiaalisen pääoman ilmentymiin. Kokonaisvaltainen terveysthanke synnyttää samanlaista arvostuksen ilmapiiriä henkilöstössä, ja tiimiläisten mukaan jopa vahvemmin, kun hanke koskee koko henkilöstöä.

Savuttomuustiimiläiset kokivat, että savuttomuus ja laajempi terveyshanke voivat vahvistaa yhteisöllisyyttä. Erityisesti silloin, kun kaikki työntekijät sitoutuvat yhteisiin terveyttä edistäviin tavoitteisiin ja noudattavat savuttomuussääntöjä. Kun savuttomuuteen ja terveyden edistämiseen sitoudutaan yhdessä ja niistä tehdään yhteinen hanke ja tavoite, savuton ja terveyden keskittyvä työympäristö voi parhaimmillaan kasvattaa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen osoittaa luottamusta, joka on sosiaalisen pääoman ydin, kuten Niemelä (2000) toteaa.

## 8.2 Tupakointi ja sen henkilökohtaisuus

Tupakoiminen on selkeästi hyvin henkilökohtaiseksi koettu asia ja sen nostaminen kriittiseen tarkasteluun voi tuntua hyökkävältä ja oman tilan tungetteluna. Lahtinen (2007) kirjoitti, että tupakoivat kyllä tietävät tupakoinnin terveyshaitoista ja vaaroista, mutta nämä seikat syrjäytetään tupakoinnin tuoman nautinnon perusteella. Savuttoman henkilön tosiaan on vaikea ymmärtää riippuvuutta ja tupakoinnin motiiveja terveysriskeistä huolimatta. Mutta tilaa yhteiselle keskustelulle sopisi luoda työpaikoilla.

Työpajoissa ilmeni savuttomien työntekijöiden selkeät negatiiviset mielipiteet tupakoinnista ja huomasin itsekin, kuinka jäin pohtimaan työpajojen jälkeen omaa suhtautumistani tupakointiin. Mistä kaikesta asenteet tupakointia kohtaan syntyvät? Medialla on selkeä rooli asenteellisessa muutoksessa. Myös savuttomuustiimiläiset muistelivat, miten heidän nuoruudessaan tupakkaa tarjottiin ilmaiseksi ja tupakointi nähtiin trendikkäänä. Oli jopa poikkeuksellista, jos joku ei tupakoinut. Lyhyessä ajassa on selkeästi tapahtunut paljon, koska jo omassa nuoruudessani (2000-luvun alussa) tupakointi nähtiin terveysriskinä, mutta oli säilyttänyt silti osittain trendikkäänä imagonsa. Mistä tämä johtuu? Lahtinen (2007) kuvaa osuvasti, miten polttamista luonnehditaan äärimmäisenä nautinnon hetkenä. Kuvaus kätkee sisälleen näkökulman, joka savuttoman on yksinkertaisesti vaikea sisäistää. Riskit tiedostetaan, mutta hetkellinen nautinto ylittää ne. Valinta on näin hyvin henkilökohtainen. Sama näkökulma ilmeni myös työpajoissa ja kerätyssä aineistossa. Työpajoissa keskusteltiin, että jokaisella työntekijällä oli oma henkilökohtainen mielipide tupakoinnista ja tämä saattoi vaikuttaa heidän asenteisiin tupakointia kohtaan. Henkilökohtaiset mielipiteet vaikuttivat selkeästi yhteisöön luoden jännitettä tupakoinnin ympärille. Työpajoissa tupakoivat tiimiläiset kertoivat negatiivista kokemuksistaan ihmisten asenteista ja käytöksestä heidän tupakointia kohtaan. Erilaisuuden



sietämättömyys on työpaikalla merkittäviä riskitekijöitä, joka myös vaikuttaa sosiaalisen pääomaan ja yhteisöllisyyteen negatiivisesti.

Henkilökohtaisuus on tärkeä näkökulma säilyttää savuttoman työpaikan tavoitteessa. Jokaisella työntekijällä on oma suhde tupakointiin, ja siksi on olennaista tunnistaa ja kunnioittaa tupakoivien yksilöllisiä tarpeitaan ja haasteitaan savuttomuuden edistämässä.

### Objektiivisuus ja yhteisöllisyys työpajoissa

Pohdin, säilyikö tavoitteeksi asettamani puolueettomuus ja yhteisöllinen lähestymistapa loppuun saakka. Koen onnistuneeni tavoitteessa, sillä työpajojen aikana säilyi alusta loppuun avoin ja hyväksyvä ilmapiiri. Oli mielenkiintoista seurata, miten rohkeasti tiimiläiset jakoivat omia ajatuksiaan tupakoinnista, ja miten Padlet- alustan vastauksissa oli puolustuspuheita sekä kritisointia. Vaikka tupakointi oli luonut jänniteitä työyhteisöön, säilytettiin silti hyvä yhteisöllinen ja keskusteleva ilmapiiri jokaisen työpajan ajan. Kuten Salakari (2021) toteaa, työpaikan yhteisöllisyys ilmenee positiivisena vuorovaikutuksena. Työpajoissa tämä positiivinen vuorovaikutus ja hyvä sosiaalinen pääoma oli selvästi havaittavissa. Vaikka aihe oli haastava ja todistetusti aiheuttanut jännitteitä työyhteisöön, voitiin aiheesta keskustella yhteisöllisellä lähestymistavalla.

Koen roolini tiimissä olleen avainasemassa: olin työpaikan ulkopuolinen henkilö, jolla oli melko vähäinen ennakkotietoa tupakoinnista kyseisellä työpaikalla. Uskon, että minulle oli helpompi tuoda oma mielipide ja kokemukset julki, koska pystyin tarkastelemaan ilmiötä työpaikalla täysin objektiivisesti. Pohdinkin, voisinko toteuttaa vastaavanlaista hanketta työpaikalla, jonka työyhteisön jäsen olisin ollut jo vuosia. Olisiko puolueettomuus ollut yhtä helppo toteuttaa – uskon että ei.

### 8.3 Savuttomat työpaikat osana savutonta tulevaisuutta

Tupakoinnin vähentyminen on vahvasti osa Suomen tulevaisuutta. Tupakkalaki on alati kiristytävä, ja tupakointia on yhä haastavampi harjoittaa julkisissa paikoissa. Myös luvut puhuvat puolestaan, tupakointi on selkeässä laskussa Suomessa. Lukiessani Lahtisen (2007) pohdintoja tupakoinnin tulevaisuudesta, oli mielenkiintoista huomata, miten paljon jo kirjan julkaisun ja nykyhetken välissä on Suomessa tapahtunut. Esimerkiksi teoksessa tupakoinnin nimeen vannoneet julkisuuden henkilöt ovat kertoneet raitistuneensa ja näin liittyneensä tupakoinnin vastaiseen taistoon. Muutos on selkeä ja uskon tupakoinnin tulevaisuuden olevan tiukasti

kiinni tulevassa sukupolvessa. Savuttomat työpaikat toimivat esimerkkinä nuorille työnhakijoille ja vahvistavat imagoaan tavoitellessaan savutonta Suomea. Aloittamisen kynnyks voi mahdollisesti nousta, kun työnhakukriteerit tupakoinnista kiristyvät samalla, kun media jatkaa negatiivisen kuvan vahvistamista tupakoinnista.

Pohdin myös nuuskan osuutta tulevaisuudessa. Miten työnantaja voi puuttua nuuskan käyttöön työajalla? Koen tämän erittäin haasteelliseksi aiheeksi ja siksi jo opinnäytetyön alussa päätin keskittyä vain tupakointiin.

Erilaisilla tukimuodoilla monipuolista apua

Monipuoliset tukipalvelut ovat merkittävässä asemassa savuttoman tulevaisuuden saavuttamiseksi. Yhteisöllinen tuki on tällä hetkellä hyvin vähäistä ja lopettamisen paino on täysin tupakoivan harteilla. Yhteiskuntamme kuitenkin tunnistaa alkoholin liikakäytön alkoholismiksi eli sairaudeksi, johon on luotu monipuolisia tukimenetelmiä kuten vertaisryhmiä heille, jotka haluavat raitistua. Tupakointi tuottaa yhteiskunnalle merkittäviä terveydenhuollon kuluja, joten savuttomaksi pyrkivän monipuolinen tukeminen lopulta maksaisi itsensä takaisin. Sosiaali- ja terveysministeriö on keskittynyt tupakoinnin rajaamiseen ja laskemaan merkittävästi kansalaisten tupakointia. Pelkillä rajoituksilla ja kiristyksillä tuskin tullaan saavuttamaan savuttomuutta. Vastauksia ja tukimuotoja tulee etsiä laajemmin yhteiskuntatasolla.

#### **8.4 Esihenkilön rooli ja yhteisöllinen lähestymistapa**

Tulevaisuustyöpajoissa ilmeni työntekijöiden näkemys tupakkapaikan siirtymisestä työpaikan ulkopuolelle porttien läheisyyteen, kun työpaikka on savuton. Muodostaako kielto oman käytösmallin, johon työnantaja ei voi vaikuttaa? Kuten Katainen (2011) toteaa, haetaan tupakoinnilla autonomiaa työpaikalla ja etenkin työtehtävissä, joissa vaikutusvalta on matala. Joten pohdin, hakeeko työntekijä autonomiaa savuttoman työpaikan sääntöjen rajoissa. Uskon tässä aiheessa esihenkilöiden roolin hyvin oleelliseksi. Jos esihenkilö mahdollistaa ja hyväksyy autonomian hakemisen sääntöjen soveltamisella, aiheutuu työpaikalla jälleen samaa jännitettä henkilöstön sisällä kuin tupakointisääntöjen noudattamisen soveltamisesta. Savuttomuussääntöjen tulee olla jokaisen työtä ohjaava perusta ja jokaisen esihenkilön tulee valvoa sääntöjen noudattamista, mikä on tärkeä osa johtajan vastuuta Nikkilän ja Paasivaaran (2010) mukaan. Sääntöjen noudattamisen valvonta ei mielestäni vielä sovellu Lyrecon henkilöstölle. Vaikka yhteisöllisyyttä on havaittavissa, muodostuisi valvomisesta nopeasti tiimiläisten sanoittamaa kyttäämistä. Muutos ei ole helppo, mutta esihenkilöiden yhteisöllisellä perehdyttämisellä

savuttoman työpaikan sääntöihin voidaan luoda sitoutuneisuutta ja onnistunut muutos. Savuttoman työpaikan lähestyminen yhteisöllisesti mahdollistaa aineettoman pääoman kasvun Larjovuoren ja Mankan (2013) mukaan muutoksissa mikä toimii avainasemassa esihenkilöiden sitouttamisessa tavoitteeseen.

Yhteisöllinen lähestymistapa koko prosessin ajan alkaen esihenkilöiden perehdytyksestä muutoksen toteuttamiseen, edistää jaetun tavoitteen saavuttamista samalla kasvattaen ja tukien työyhteisön sosiaalista pääomaa. Perry (2022) määrittelee sosiaalisen pääoman kyvyksi hyödyntää sosiaalisia yhteyksiä ongelmien ratkaisemiseksi, mikä on Lyrecolla avainasemassa savuttomuuden saavuttamiseksi. Sosiaalisella pääomalla voidaan saavuttaa enemmän tiiminä ja kasvattaa samalla työyhteisön sisäistä hyvinvointia.

## 8.5 Opinnäytetyön sovellettavuus

Savuton työpaikka on keskeinen teema tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut tuottaa uutta tietoa tupakoinnin vaikutuksista työyhteisöön ja työpaikkaan. Useimmiten tutkimukset keskittyvät tupakoinnin haittavaikutuksiin ja tupakan suhteesta tupakoivaan henkilöön tai passiiviseen tupakointiin. Opinnäytetyö tuottaa uutta näkökulmaa työpaikoille tupakoinnin vaikutuksista, mikä toimii savuttoman työpaikan perusteina terveydellisten syiden lisäksi.

Opinnäytetyön kehittämistavoitteena oli osallistua tutkimukselliseen kehittämiseen luomalla työpaikalle erilaisia savuttomuutta tukevia käytäntöjä. Näiden käytäntöjen tavoitteena oli vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä, edistää työntekijöiden hyvinvointia sekä tukea heidän terveyttään. Kehittämistyössä keskityttiin perusteellisesti nykytilanteen analysointiin ja tulevaisuuden mahdollisuuksien tunnistamiseen, jotta voitaisiin suunnitella ja toteuttaa tehokkaita parannuksia. Tämä tutkimuksellinen lähestymistapa mahdollisti konkreettisten käytäntöjen kehittämisen, jotka olivat linjassa työyhteisön tarpeiden ja tavoitteiden kanssa.

Vaikka aineisto on kerätty tietyltä työpaikalta, analyysi sisältää yleistettäviä piirteitä, jotka todennäköisesti ilmenevät myös muissa työyhteisöissä. Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää keskustelun aloittamiseen työpaikalla, joka harkitsee savuttomaksi siirtymistä. Se tarjoaa vertailukohteen siitä, miten tupakointi vaikuttaa työyhteisöön ja voi toimia lähtökohtana pohdittaessa mahdollisia muutoksia ja parannuksia työympäristössä.

Opinnäytetyötä voidaan soveltaa yrityksissä ja organisaatioissa, jotka harkitsevat savuttomaksi siirtymistä ja etsivät sopivia lähestymistapoja. Tämä tapaus toimii esimerkkinä, jota voidaan hyödyntää benchmarking-hengessä eli vertailukohtana muiden organisaatioiden toiminnan arvioinnissa ja mahdollisten parhaiden käytäntöjen omaksumisessa.

Lisäksi opinnäytetyön tuotos on täysin sovellettavissa muillekin työpaikoille, jotka haluavat lähestyä savuttomuutta laajempaan terveysthankkeena. Terveysthankkeen viisi teemaa ja palkitsemisjärjestelmä ovat valmis hyödynnettäväksi muissakin työpaikoissa kuin vain Lyrecol-la. Tämä antaa mahdollisuuden levittää hyviä käytäntöjä ja edistää terveellisiä työympäristöjä laajemminkin organisaatioiden välillä.

Toivon, että opinnäytetyö toimisi keskustelun herättäjänä liittyen ihmisten ja yhteiskunnan suhtautumiseen tupakoivia henkilöitä kohtaan. Vastakkainasettelu tulisi purkaa, jotta voidaan löytää kannattavampia lähestymistapoja tupakoinnin lopettamiseen. Tämä näkökulma voi auttaa luomaan ymmärrystä ja empatiaa tupakoinnin lopettamiseen pyrkiviä kohtaan, sekä edistää terveyttä ja hyvinvointia yhteiskunnassa laajemmin.

## 8.6 Lopuksi

Uskon vahvasti, että on vain ajan kysymys, milloin tupakointia aletaan lakitasolla määrittämään työpaikalla. Tupakkalaille 29.6.2016/549 on selkeä tavoite ja toimia tupakoinnin vähentämiseksi tehdään jatkuvasti. Lyhyessä ajassa on tapahtunut selkeää kehitystä. Savuttomuuslain ulottuminen työpaikalle tukisi merkittävästi Savuton Suomi 2030 tavoitetta. Tämä myös helpottaisi yritysten kynnystä siirtyä savuttomaksi, kun pelkästään laki toimii aukottomana perusteena. Näin päätös ei myöskään tuntuisi tupakoivista esihenkilötasolta saneltuna vaan yhteiskunnallisena muutoksena. Mahdollisesti muutos ei koettaisi niin henkilökohtaisen vallinnan rajoittamisena, kun muutokseen osallistuisivat kaikki työpaikat. Kuten todettu, tupakointi on hyvin henkilökohtainen aihe ja sen rajoittaminen herättää monia tunteita.

Opinnäytetyöprosessin aikana Helsingin Sanomat (2024) julkaisi pitkän artikkelin Professori Erkki Aurejärven taistelusta tupakkaa vastaan. Aurejärven tavoite on selkeä: saada suuret tupakkafirmat vastuuseen tupakoinnin mittavista vaikutuksista kansanterveyteen ja haittavaikutusten peittelystä. Näkökulma oli virkistävä nähdä mediassa, paheksunnan kohteena ei ollut tupakoivat vaan tupakoinnin mahdollistavat ja siitä rahallisesti hyötyvät firmat.

Toivon vilpittömästi, että opinnäytetyöni tuottama tieto vanhenee nopeasti. Tällä tarkoitan toivovani selkeää muutosta yhteiskunta- ja yksilötasolla, miten tupakointi nähdään ja millainen imago siihen liitetään. Pienten lasten vanhempana toivon, että heidän ollessaan teini-ikäisiä on ajatusmaailma tupakoinnista täysin päinvastainen, kuin se oli omassa nuoruudessa-  
ni.

Aurejärven haastattelussa nostetaan lopuksi esiin erinomainen näkökulma, johon haluan myös lopettaa opinnäytetyöni optimistisesti.

Alkaako tupakoinnin aika olla ohi? Milloin tumpataan viimeinen? Tupakkateollisuuden historiasta kirjoittanut Stanfordin yliopiston historian professori Robert Proctor uskoo, että tupakoinnin aika voi loppua lähivuosikymmeninä. Sen jälkeen saatetaan ihmetellä tupakoinnin käsittämättömyyttä — ehkä hieman samaan tapaan kuin nyt kummastellaan, miksi asbestia käytettiin rakentamisessa ja lyijyä maaleissa ja polttoaineissa. (Vahvanen 2024.)

## LÄHTEET

- Ahvenainen, M., Heikkilä, K., Jokinen, L., Miettinen, S., Ollila, J., Pietikäinen, N., Vuorisalo, K 2017. Tulevaisuus – paljon mahdollista! Tulevaisuusohjauksen työkirja. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. Versio 2.0. ISBN 978-952-249-484-9 (pdf). Viitattu 11.4.2024. [https://tulevaisuusohjaus.fi/wp-content/uploads/2017/01/Tulevaisuusohjauksen\\_tyokirja.pdf](https://tulevaisuusohjaus.fi/wp-content/uploads/2017/01/Tulevaisuusohjauksen_tyokirja.pdf)
- Allergia-, Iho- ja Astmaliitto ry. 2019. Tupakkariippuvuus. Viitattu 2.2.2024. <https://www.allergia.fi/astma/elintavat-ja-ymparisto/tupakka/tupakkariippuvuus/>
- Centers for Disease Control and Prevention 2022. Health Problems Caused by Secondhand Smoke. Office on Smoking and Health, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion. Viitattu 17.3.2024. <https://www.cdc.gov/tobacco/secondhand-smoke/health.html>
- Chanarong 2023. Mass media and communication's effect on daily life. European International University. Blogikirjoitus 9.2.2023. Viitattu 1.3.2024. <https://blog.eiu.ac/2023/02/09/mass-media-and-communications-effect-on-daily-life/>
- Finlex 2024. 29.6.2016/549 Tupakkalaki. Viitattu 6.4.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160549>
- Gentner, Drew R., Sheu, Roger, Stöner, Christof, Ditto, Jenna C., Klüpfel, Thomas, Williams, Jonathan 2020. Human transport of thirdhand tobacco smoke: A prominent source of hazardous air pollutants into indoor nonsmoking environments. Science Advances 4.3.2020. Viitattu 18.3.2024 <https://www.science.org/doi/10.1126/sciadv.aay4109#sec-2>
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Häyry, Matti 2013. Onko tupakointi rikos vai sairaus? Helsingin Sanomat 18.3.2013. Viitattu 1.3.2024. <https://www.hs.fi/tiede/art-2000002639424.html>
- Innanen, Piia 2023. Ideointi osana palvelumuotoiluprosessia. Palvelumuotoilu Palo. Viitattu 2.3.2024. <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/ideointi-osana-palvelumuotoiluprosessia/>
- Jaakkola, Jouni & Jaakkola, Maritta 2012. Passiivisen tupakoinnin terveyshaitat. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 2012;128(10):1097-106. Viitattu 11.2.2024. <https://www.duodecimlehti.fi/duo10286>
- Juhila, Kirsi. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 12.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Katainen, Anu 2011. Tupakka, luokka ja terveystietämisen ongelma. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 1.2.2024. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/b41622d2-df9c-478b-a800-703bf7d6be99/content>

- Lahtinen, Rauno 2007. Savun Lumo. Tupakan kulttuurihistoria. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Larjovuori, Riitta-Liisa & Manka, Marja-Liisa 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Kuntoutussäätiö. Viitattu 29.2.2024. <https://sites.tuni.fi/uploads/2020/01/6687097c-yhteisollisyydella-menestykseen.pdf>
- Muzaffar, Maroosha 2023. ‘Stare’ at smokers to deter them from lighting up, Hong Kong official tells public. Independent UK. Viitattu 12.2.2024. <https://www.independent.co.uk/asia/china/hong-hong-smoking-stare-health-chief-b2376436.html>
- Niemelä, Seppo 2000. Sosiaalinen pääoma. Aikuiskasvatus 4/2000. Viitattu 1.3.2024. <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93327/52005>
- Nikkilä, Juhani & Paasivaara, Leena 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- Palonen, Mira & Kylmä, Jari 2022. Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruun menetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 2022, 34 (4), 281–294. Tampereen Yliopisto. Viitattu 14.2.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128992/78035>
- Pekkaniska Oy, 2024. Kuntobonukset. Viitattu 4.3.2024. <https://www.pekkaniska.com/tietoameista/kuntobonukset/>
- Perry, Elizabet 2022. Why social capital might be the most valuable asset you aren't using. Better Up 19.7.2022. Viitattu 19.3.2024. <https://www.betterup.com/blog/social-capital>
- Ph. U. Strenberg & K:ni aktiebolag 1936. ...sanoi isäntä II Saimaa-tupakkamainoksia. 1.1.1936, Pietarsaari. Kansalliskirjaston digitaaliset aineistot. Viitattu 20.3.2024. <https://digi.kansalliskirjasto.fi/pienpainate/binding/344799?page=10>
- Really good innovation 2024. Innovation workshop. Viitattu 11.3.2024. <https://www.reallygoodinnovation.com/glossaries/innovation-workshop>
- Reijula, Kari 2023. Savuton Suomi – mahdollinen tehtävä. Suomen ASH ry. Viitattu 30.1.2024. <https://suomenash.fi/blogi/savuton-suomi-mahdollinen-tehtava/>
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino
- Salakari, Minna 2021. Yhdessä onnistumme – yhteisöllisyys on työn voimavara. Talk, Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.2.2024. <https://talk.turkuamk.fi/puheenvuoroja/yhdessa-onnistumme-yhteisollisyys-on-tyon-voimavara/>
- Savuton Suomi 2030 2024. Aikajana. Viitattu 30.1.2024. <https://savutonsuomi.fi/kohti-savutonta-suomea/aikajana/>
- Savuton Suomi 2030 2024. Savuton työpaikka. Viitattu 13.4.2024. <https://savutonsuomi.fi/kohti-savutonta-suomea/savuton-tyopaikka/>

- Savuton Suomi 2030 2017. Savuton työpaikka – osa työhyvinvointia. Esite, 2. Viitattu 30.1.2024. [https://savutonsuomi.fi/wp-content/uploads/2017/11/Savuton\\_tyopaikka\\_esite.pdf](https://savutonsuomi.fi/wp-content/uploads/2017/11/Savuton_tyopaikka_esite.pdf)
- Schugk Jan 2017. Savuton työpaikka – kuka siitä hyötyy? Suomen ASH ry. Viitattu 30.1.2024. <https://suomenash.fi/blogi/savuton-tyopaikka-kuka-siita-hyotyy/>
- Seppänen-Järvelä, Riitta 2005. Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. Hyvät käytännöt menetelmäkäsikirja. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki, 2005. Viitattu 14.4.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77163/vertaismenetelmat.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Tupakkasopimus tutuksi - Tupakoinnin torjuntaa koskeva puitesopimus (WHO FCTC). Viitattu 14.2.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72744/URN%3ANBN%3Afi-fe201504226793.pdf?sequence=1>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Tupakka- ja nikotiinipolitiikan kehittäminen: Työryhmän toimenpide-ehdotukset 2023. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:5. Viitattu 11.2.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164595/STM\\_2023\\_5\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164595/STM_2023_5_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työryhmä esittää, kuinka Suomesta saadaan savuton vuoteen 2030 mennessä. Viitattu 30.1.2024. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyoryhmasittaa-kuinka-suomesta-saadaan-savuton-vuoteen-2030-mennessa>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos THL 2023. Tupakkatilasto 2022 Työikäisten päivittäinen tupakointi vähentynyt, nuorilla lisääntynyt sähkösavukkeiden käyttö. Tilastoraportti 58/2023. Viitattu 15.2.2024. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/147662/Tupakkatilasto2022.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 18.2.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Helsinki. Viitattu 18.4.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Työsuojeluhallinto 2023. Työympäristö. Viitattu 5.3.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>
- Työterveyslaitos 2024. Savuton työpaikka. Viitattu 6.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/savuton-tyopaikka>
- Vahvanen, Pekka 2024. Maailman historian suurin rikos. Helsingin sanomat. Viitattu 21.3.2024. <https://www.hs.fi/kuukausiliite/art-2000009999287.html>



Vasama, Tanja 2024. Tupakointi sekoittaa immuunijärjestelmää – Jäljet näkyvät, vaikka sauhuttelu loppuisi. Helsingin Sanomat 14.2.2024. Viitattu 1.3.2024.  
<https://www.hs.fi/tiede/art-2000010225629.html>

## LIITTEET

### LIITE 1. SÄHKÖPOSTIMAINOS SAVUTTOMUUSTIIMISTÄ

# OPINNÄYTETYÖPROJEKTI ETSII TIIMILÄISIÄ KEHITTÄMÄÄN LYRECON SAVUTTOMUUSSUUNNITELMAA!

Humanistisen Ammattikorkeakoulun Yhteisöpedagogiikan YAMK opiskelija Riikka Tuomi tuottaa opinnäytetyönä Lyrecolle savuttomuussuunnitelman. Aihetta lähestytään positiivisen tukemisen ja palkitsemisen kautta - tämä koskee niin savuttomia, kuin tupakoivia työntekijöitä.

Tiimissä pääset kehittämään ja ideoimaan Lyrecon savuuttomuussuunnitelmaa työajalla erilaisin luovien menetelmin. Kokoontumisia järjestetään marras- maaliskuun aikana noin kolme kertaa. Toivomme tiimiin monipuolisesti henkilöstöä. Voit olla tupakoiva tai täysin savuton. Jokaisen panos ja näkökulmat tiimissä ovat tärkeitä.



Ilmoittautumiset ja infoa  
Henkilöstöpäällikkö  
Yhteystiedot

Opinnäytetyön kirjoittaja  
Riikka Tuomi  
Yhteystiedot