

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

TAUKOJEN VAIKUTUS TYÖSSÄ JAKSAMISEEN RAVINTOLA-ALALLA

TEKIJÄ/T Amanda Teittinen
Noora Levy
Tuovi Mykkänen

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Amanda Teittinen, Noora Levy ja Tuovi Mykkänen	
Työn nimi Taukojen vaikutus työssä jaksamiseen ravintola-alalla	
Päiväys 13.5.2024	Sivumäärä/Liitteet 35/5
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)	
<p>Tiivistelmä (Huom. kirjoita teksti alla näkyvään harmaaseen kenttään; huomioi tämä myös kopioitaessa)</p> <p>On yleisesti tiedossa, että tauot toteutuvat vaihtelevasti ravintola-alalla. Tauoilla on suuri merkitys työntekijöiden työssä jaksamiseen. Tästä huolimatta taukojen toteutuminen on kuitenkin usein huonoa ravintola-alan kiireisen ja hektisen luonteen vuoksi. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa, millainen tilanne Kuopion ravintola-alan yrityksissä on taukojen toteutumisen suhteen. Haluttiin myös selvittää työntekijöiden tietämystä työehtosopimuksesta taukojen osalta sekä millainen vaikutus ravinnolla on työssä jaksamiseen.</p> <p>Teoreettinen viitekehys koostui työaikaista, työhyvinvoinnista, vuorotyöstä ja ravinnosta. Opinnäytetyössä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin Webropolissa tehdyllä kyselylomakkeella, joka oli auki maaliskuun huhtikuun 2024 aikana. Kyselyn sisältö muodostui taukoihin ja ravintoon liittyvistä kysymyksistä. Tulosten analysoinnissa hyödynnettiin teoreettista viitekehystä ja saatuja tuloksia havainnollistettiin kuvilla.</p> <p>Vastauksia kyselyyn saatiin 33. Tutkimuksen vastausten määrä oli vähäinen, joten tuloksia ei voida yleistää. Vastaaajista suurin osa tiesi työehtosopimuksen mukaisista tauoista, mutta harvoilla ne toteutuivat aina. Tuloksista huomattiin, että erillisistä taukotiloista oli monella puutetta. Vaikka ravitsemussuositukset olivat monilla tiedossa, harva otti ne huomioon ruokaillessaan töiden aikana.</p> <p>Tulosten analysoinnin jälkeen nousi esille muutamia kehittämissideoita. Taukoja voisi suunnitella etukäteen ennen työvuoron alkua, jotta työntekijät saisivat varmemmin pidettyä työehtosopimuksen mukaiset tauot. Taukotiloihin voisi panostaa järjestämällä ne paremmin ja lisäämällä niiden viihtyvyyttä. Opinnäytetyön tuloksista voisi tehdä jatkotutkimuksia, jotka käsittelisivät aihetta yksityiskohtaisemmin.</p>	
Avainsanat Ravintola-ala, Ravitsemus, Tauko, Työaikalaki, Työhyvinvointi	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services	
Degree Programme Degree Programme in Tourism and Hospitality Management	
Author(s) Amanda Teittinen, Noora Levy ja Tuovi Mykkänen	
Title of Thesis The effect of breaks on coping at work in the restaurant industry	
Date 13.5.2024	Pages/Appendices 35/5
Client Organisation /Partners	
<p>Abstract (NOTE: write/insert all your text in the grey box below, also if you use copy + paste)</p> <p>It is widely known that breaks within the restaurant industry vary their implementation. There are very important for the well-being of employees during work. However, due to the busy and hectic nature of the restaurant industry, the implementation of breaks is often poorly executed. The aim of this thesis was to assess the situation regarding the implementation of breaks in restaurants in Kuopio. Additionally, the knowledge of the collective agreement regarding breaks and the impact of nutrition on work performance were investigated.</p> <p>The theoretical framework consisted of Working Hours Act, well-being at work, shift work, and nutrition. A quantitative research method was used, and the research was conducted through a survey questionnaire created using the Webropol survey platform, which was open during March-April 2024. The content of the survey consisted of questions related to breaks and nutrition. The analysis of the results were based on the theoretical framework, and the results were illustrated with charts.</p> <p>A total of 33 responses were received. Due to the low number of responses, the results cannot be generalized. The majority of respondent were aware of the breaks stipulated in the collective agreement, but only a few had them implemented. It was noted from the results that many restaurants lacked separate break rooms. Although many were aware of nutritional recommendations, only a few respondents considered them when eating during work.</p> <p>Following the analysis of the results, several ideas for improvement emerged. Breaks could be planned in advance, before the start of the shift to ensure that employees more consistently take break as stipulated in the collective agreement. Workplace break rooms could be improved further by increasing comfort and remodeling them. Further research could be conducted based on the findings of this thesis, focusing on the topic in more detail.</p>	
<p>Keywords Break, Nutrition, The catering industry, Well-being at work, Working Hours Act</p>	

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖAIKALAKI.....	7
2.1	Lepoajat.....	7
2.2	Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimus	8
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi	9
3.2	Tauko	10
3.3	Työstressi ja työuupumus.....	11
3.4	Esihenkilön rooli.....	12
4	VUOROTYÖ.....	14
4.1	Terveysongelmat vuorotyössä.....	14
4.2	Kuinka estää vuorotyöstä aiheutuvien terveysongelmien syntyä?	15
4.3	Uni	15
5	RAVINTO	18
5.1	Ravitsemussuosituksat	18
5.2	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ravinnosta.....	18
5.3	Ravintoaineet	19
6	TUTKIMUSMENETELMÄT	21
6.1	Määrällinen tutkimus.....	21
6.2	Laadullinen tutkimus	21
6.3	Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä	22
6.4	Määrällisen tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	23
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	26
8.1	Taustatiedot	26
8.2	Työlainsäädäntöön liittyvät kysymykset	26
8.3	Taukoihin liittyvät kysymykset	28
8.4	Ravintoon liittyvät kysymykset.....	30
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISIDEAT	33
9.1	Johtopäätökset	33

9.2	Pätevyiden ja luotettavuuden arvioiminen.....	35
9.3	Kehittämisideat.....	35
9.4	Jatkotutkimukset.....	36
10	POHDINTA.....	37
	LÄHTEET	39
	LIITE 1: SAATEKIRJE.....	41
	LIITE 2: KYSELYLOMAKE.....	42

1 JOHDANTO

Ravintola-alalla työskentely on sekä fyysisesti että henkisesti raskasta työtä. Päivittäinen työ asiakaspalvelussa on usein hektistä ja kuormittavaa. Epäsäännölliset tai kiireessä pidetyt tauot ravintola-alalla ovat yksi suurimmista syistä työhyvinvoinnin heikkenemiseen sekä työntekijöiden väsymiseen. Tämä heijastuu huonosti muun muassa asiakaspalvelun laatuun. Yksintyöskentely tai vajaa henkilökunta eivät mahdollista rauhallista ruokataukoa tai mahdollisuutta siihen välttämättä ollenkaan. Työn luonteen vuoksi tauoilla on suuri merkitys työntekijöiden jaksamiseen.

Opinnäytetyön aihe valikoitui tekijöiden omien työkokemusten perusteella. Nähtiin myös tarpeelliseksi tutkia lisää taukojen vaikutusta työssä jaksamiseen, koska aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Halutaan saada tietämystä siitä, millainen tilanne tällä hetkellä on eri ravintola-alan yrityksissä Kuopiossa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Kuopion ravintola-alan työntekijöiden taukojen tilannetta. Halutaan selvittää toteutuvatko tauot lakien ja työehtosopimusten mukaisesti, sekä millainen tietämys työntekijöillä on lakeja kohtaan. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää henkilökunnan näkökulmasta, kuinka he viettävät taukojaan ja millainen vaikutus tauoilla heille on.

Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa, joten se ei keskity vain yhteen ravintolaan vaan selvittää yleisesti ravintoloiden tilannetta. Tavoitteena on saada työntekijät ja esihenkilöt miettimään taukojen merkitystä sekä herättää keskustelua. Opinnäytetyöllä halutaan lisätä tietämystä taukojen tärkeydestä työnteon tuottavuuteen ja näin ollen esihenkilöiden halua parantaa taukojen toteutumista. Tavoitteena on myös ymmärtää taukojen vaikutusta työssä jaksamiseen ja miten taukoja tulisi viettää saadakseen niistä mahdollisimman paljon hyötyä.

Tutkimus toteutetaan määrällisenä tutkimuksena eli kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineiston keruumenetelmänä käytetään kyselylomaketta, jossa on monivalintakysymyksiä ja yksi avoin kysymys. Kysely toteutetaan Webropol-kyselytyökalun avulla. Se lähetetään sähköpostilla ravintoloiden sähköposteihin, joista sen toivotaan tavoittavan mahdollisimman monta työntekijää.

Opinnäytetyö etenee alkaen teoriasta siten, että aluksi kerrotaan yleisesti työaikaista sekä Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksesta. Seuraavana käsitellään vuorotyötä sekä työhyvinvointia. Opinnäytetyössä käydään läpi myös ravinnon merkitystä työssä jaksamiseen, sekä yleisiä ravitsemussuosituksia. Tutkimuksen toteutuksesta ja tuloksista kerrotaan teoriaosan jälkeen. Opinnäytetyön loppuosa koostuu pohdinnasta sekä johtopäätöksistä ja kehittämisideoista.

2 TYÖAIKALAKI

Kuten kaikilla muilla aloilla myös ravintola-alalla työskentelevien on tärkeää tietää, mitä työaikalaissa sekä Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksessa kerrotaan työajoista ja lepoajoista. Sekä työnantajan että työntekijän on noudatettava näitä säännöksiä.

Työ- ja lepoajoista säädetään tarkasti työlainsäädännössä. Aika, joka käytetään työhön, on työaika. Tällöin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamiseen käytettyä aikaa ei sisällytetä työaikaan, jos sitä ei pidetä työsuorituksena. (Työaikalaki 872/2019, 2 luku 3 §.)

Työlainsäädännön 2019 mukaan säännöllinen työaika on enintään vuorokaudessa kahdeksan tuntia ja viikossa 40 tuntia. Työaika voidaan myös järjestää yleissäännöstä poiketen niin, että se on majoi-tus- ja ravitsemistoiminnassa kolmen viikon pituisen ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden vii- kon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. (Työaikalaki 7 §.)

Työnantajan aloitteesta työntekijä pystyy tekemään ylityötä. Jokaisella kerralla työntekijän tulee an- taa suostumuksena ylityön tekemiseen erikseen. (Työaikalaki 17 §.) Työlainsäädännön mukaan yö- työtä on taas työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Siitä maksetaan korvaus eikä siihen yleensä tarvita työntekijän erillistä suostumusta. (Työaikalaki 8 §.) Työntekijällä sunnuntaityötä saa teettää vain, jos siitä on työsopimuksessa erikseen sovittu tai työntekijä on antanut suostumuksensa siihen. Jos työtä tehdään sen laatunsa vuoksi sunnuntaina tai kansallisena juhlapäivänä, työntekijän suostumusta ei siihen tarvita. (Työaikalaki 17 §.)

2.1 Lepoajat

Jos työntekijän työaika on vuorokautisesti yhtäjaksoisesti yli kuusi tuntia eikä työntekijän työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, on työnantajan annettava hänelle vähintään tunnin mittainen tauko työvuoron aikana. Tällöin työntekijä saa poistua työpaikaltaan tauon ajaksi. Työnan- taja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työehtosopimuksen estämättä lyhemmästä tauosta, joka on vähintään puoli tuntia. Vuoro- ja jaksotyössä työntekijällä on myös oikeus vähintään puolen tunnin mittaiseen taukoon tai tilaisuus aterioida työn aikana työajan ylittäessä kuusi tuntia. Taukoa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun. Työajan ylittäessä vuorokaudessa 10 tuntia, on työntekijällä oikeus puolen tunnin mittaiseen taukoon kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. (Työaikalaki 24 §.)

Työlainsäädännössä pääsääntönä on annettava työntekijälle 11 tunnin mittainen keskeytymätön vuorokausilepo. Jaksotyössä vuorokausilepo voidaan vähentää yhdeksään tuntiin työn järjestelyistä johtuvista syistä. Vuorokausilepoa voidaan lyhentää myös muilla tavoin, jotka on tarkemmin kerrottu työaikalaissa. (Työaikalaki 25 §.)

Viikoittainen lepoaika on pituudeltaan 35 tuntia, joka on järjestettävä niin, että se on kerran seitse- män päivän aikana. Mahdollisuuksien mukaan se on annettava työntekijälle sunnuntain yhteyteen. Myös keskimääräinen viikkolepo on mahdollista. Tällöin viikkolevon täytyy olla vähintään 35 tuntia 14 vuorokauden aikana. (Työaikalaki 27 §.)

2.2 Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimus

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työntekijöiden työn vähimmäisehdot on sovittu alan työehtosopimuksessa, joka on voimassa toistaiseksi 1.4.2023-31.3.2025. Siinä kerrotaan muun muassa palkasta, työajasta, sairausajanpalkasta sekä arkipyhäkorvauksista. Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry on neuvotellut työehtosopimuksessa monet asiat paremmin kuin mitä laki määrää. (PAM 2024.)

Säännöllinen työaika määräytyy kolmiviikkoisjaksoittain MaRaVa-työehtosopimuksen mukaan. Tällöin työaika saa olla enintään 112,5 tuntia kolmessa viikossa. Enintään työvuoro saa olla 10 tuntia pitkä ja vähintään neljä tuntia. Työntekijän pyynnöstä tai muusta perustellusta syystä työvuoro voi olla vähimmäisaikaa lyhyempi ja työntekijän suostumuksella työaikaa voidaan myös pidentää yli kymmenen tunnin mittaiseksi. Kuitenkin yli 10 tunnin mittaisia työvuoroja ei saa teettää kohtuuttomasti työntekijällä. (PAM 2024.)

Jos työntekijän kanssa ei sovita tosin, työvuorojen välissä oleva lepoaika on vähintään 11 tuntia, mutta sen tulee kuitenkin olla vähintään kahdeksan tuntia. Kymmenen tunnin mittaisien peräkkäisinä olevien työvuorojen välissä tulee olla myös vähintään 11 tuntia lepoaikaa. (PAM 2024.)

Työvuoron aikana työajan ylittäessä kuusi tuntia on työntekijälle annettava vähintään puolen tunnin mittainen lepoaika tai tauon tulee olla riittävän pitkä, jolloin työntekijä pystyy työn aikana aterioimaan ruokailulle soveltuvassa tilassa. Yli 10 tuntia ylittävänä työaikana työntekijällä tulee olla mahdollisuus halutessa pitää vähintään puolen tunnin mittainen tauko kahdeksannen työtunnin jälkeen. Jos työntekijä saa poistua työpaikalta lepoaikana, sitä ei lasketa työajaksi. Yhtäjaksoisesti kuormittavan ja paikallaoloa vaativan työn aikana tulee lisäksi olla työntekijällä mahdollisuus lyhytaikaisiin taukoihin, jolloin työntekijä saa poistua työpisteestä hetkeksi. (PAM 2024.)

MaRaVa-työehtosopimuksessa työntekijälle kuuluu ainakin yksi kahvitauko yli neljän tunnin mittaisessa työvuorossa. Tällöin työntekijä ei saa poistua työpaikalta, koska tauko kuuluu työaikaan. Jos töiden järjestelyistä johtavista syistä ei voida antaa työntekijälle kahvitaukoa, pitää työnantajan järjestää työntekijälle mahdollisuus nauttia virvokkeita työn lomassa. Ensisijaisesti tällaisia tilanteita ovat yksintyöskentely. Työnantajan tulee ohjeistaa työntekijöitään lepoaikojen ja taukojen osalta taukojen pitämisestä työehtosopimuksen mukaan. (PAM 2024.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Muuttuva maailma ja sen mukana tulevat muutokset vaikuttavat niin yksilöinä kuin työelämässäkkin. Viime vuosina esimerkiksi koronaepidemia on muuttanut työoloja monilla aloilla. Työhyvinvointia on tutkittu vuosikymmenien ajan ja määritelmä siitä on muuttunut aikojen kuluessa. Työhyvinvoinnin käsite ja siihen kuuluvat osa-alueet ovat laajentuneet ja tätä jatkuvaa kehitystä sekä muutosta on varmasti nähtävissä lisää. Hyvinvoiva henkilöstö on tänä päivänä ajankohtainen ja pinnalla oleva teema, jota on tutkittu ja tietoisuus tästä kasvanut. Panostaminen työhyvinvointiin ja hyvinvoivaan henkilökuntaan vaikuttavat myönteisesti sekä yksilön että organisaation suorituskykyyn ja menestykseen. (Virtanen & Sinokki 2014, 9 & 28.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu työnantajalle kuin työntekijällekkin. Esihenkilöiden rooli tulee näkyviin työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja uusien rakenteiden luomisessa. Vastuu toteuttamisesta ja teorian käyttöönottamisesta on kuitenkin jokaisella itsellään. Tavoitteena on hyvinvoiva henkilöstö ja terveet ja tuottavat tavat organisaatiossa ja mahdollisuus kehittyä muuttuvassa toimintaympäristössä. (Rauramo 2004, 31–32.) Esihenkilön roolia avataan myöhemmin lisää.

On monia syitä miksi työhyvinvointiin investoiminen kannattaa. Yrityksen näkökulmasta se on hyvä ja kannattava sijoitus. Kun työpaikalla huolehditaan työhyvinvoinnista, näkyy se kustannuksien pienentymisenä. Sairauspoissaolot, työtaturmat ja ennenaikainen eläköityminen vähenevät. (Manka & Manka 2023, luku 2.3.) Hyvinvoivalla työntekijällä työmotivaatio, suoriutuminen ja luovuus lisääntyvät (Terveystalo julkaisuaika tuntematon). Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on tärkeää myös asiakaspalvelun kannalta. Työhönsä tyytyväiset ovat palveluaittiimpia sekä työnlaatu säilyy hyvänä. Näin pystyy organisaatio säilyttämään tuloksellisuuttaan. Hyvinvoiva työyhteisö pysyy todennäköisemmin työpaikallaan pidempään ja näin voidaan säilyttää työntekijöiden sitoutuneisuus. Työhyvinvoinnin tukeminen onkin investointi, joka kannattaa sekä yksilöiden hyvinvoinnin että organisaation menestyksen näkökulmasta. (Virtanen & Sinokki 2014, 30–31.)

Vaikka työ ja vapaa-aika on hyvä pitää erillään, vaikuttavat ne kuitenkin toisiinsa. Töissä jaksamiseen vaikuttaa paljon se, kuinka työntekijä vapaa-ajallaan pääsee palautumaan. Hyvinvoivalla työntekijällä riittää energiaa töidenkin jälkeen ja voi näin huolehtia omasta jaksamisestaan töiden ulkopuolella. (Terveystalo julkaisuaika tuntematon.)

3.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmä ei ole yksiselitteinen ja se voi vaihdella hieman eri lähteissä, mutta yleisesti ottaen se viittaa työntekijöiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin työpaikalla (Virtanen & Sinokki 2014, 28–29). Näistä jokainen ovat yhtä tärkeitä ja tukevat myös toisiaan.

Fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa yksilön terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista yleisesti. Työpaikan näkökulmasta fyysinen työhyvinvointi kattaa työturvallisuuden. Fyysinen työhyvinvointi onkin yleisesti näkyvin osa työhyvinvointia. Se pitää sisällään työn ruumiilliset kuormitustekijät kuten työasennot, työliikkeet, liikkumisen ja fyysisen voiman käytön. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.) Fyysinen työhyvinvointi kattaa myös ergonomian sekä fyysisen työympäristön toimivuuden. Työntekijällä tulisi

työn tekeminen olla esteetöntä, sekä mahdollisuus vaihtaa työasentoa. Ergonomisesti tulisi työkuormituksen olla työntekijälle sopivaa. Myös tauot kuuluvat fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin. (Terveystalo julkaisuaika tuntematon.)

Katse psyykkiseen työhyvinvointiin on noussut viimeisten vuosien aikana ja onkin keskeinen asia työhyvinvointia tarkasteltaessa. Psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin kuuluvat yksilön tyytyväisyys työtään kohtaan, työn stressaavuus, työpaineet ja yleinen työilmapiiri. Keskittyminen psyykkiseen työhyvinvointiin on oleellista sairauspoissaolojen ehkäisyssä, sekä yleisessä viihtyvyydessä työtä kohtaan. Yksilön täytyy kokea työtehtävänsä mielekkäiksi ja mielenkiintoisiksi. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Työntekijän psyykkistä hyvinvointia voidaan parantaa huolehtimalla riittävästä työn ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18.) Työ, joka on työntekijälle tarpeeksi haastavaa, tarjoaa oppimismahdollisuuksia, onnistumisen tunnetta, sekä kehittymismahdollisuuksia lisää hyvinvointia. Yrityksen näkökulmasta se merkitsee tuotannon tehokkuutta, mutta työntekijöille se merkitsee turvallisuuden tunnetta työympäristössä, sekä tunnetta työn sujuvuudesta. Hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan pyytää apua, sekä autetaan ja tuetaan tarpeen vaatiessa. (Rauramo 2008, 110.)

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää tunteen, että yksilö kuuluu joukkoon. Se on yhdessä tekemistä työkavereiden kanssa sekä vuorovaikutusta. Työpaikan sosiaalisen työhyvinvoinnin mittarina voidaan pitää tasa-arvoa sekä yleistä ilmapiiriä. (Virtanen & Sinokki 2014, 29.) Työhyvinvoinnin osa-alueena sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen. Työyhteisön jäsenillä tulisi siis olla mahdollisuus keskustella vapaasti työasioista ja työkavereita olisi helppo lähestyä. Tutustuminen ilman kiirettä työkavereihin lisää yhteisöllisyyden tunnetta ja näin myös heitä on helppompaa lähestyä työhön liittyvissä asioissa. Sosiaalisten suhteiden muodostamiseen työyhteisössä ovat lounas- ja kahvihetket oivallinen paikka. (Virolainen 2012, 24.) Työntekijän sosiaaliset suhteet työpaikalla ovat merkittäviä tekijöitä työmotivaation sekä työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit vaikuttavat itsetuntoon positiivisesti.

3.2 Tauko

Työssä jaksamista tukevat työpäivän aikana pidettävät tauot. Niiden merkitys on tärkeä hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Kuitenkin monilla työpaikoilla työn tauottaminen ja sen toteutumisesta huolehtiminen on jäänyt vähälle, ellei kokonaan. (Huotilainen 2021.) Ravintola-alalla työ itsessään voi olla niin fyysisesti kuin henkisestikin kuormittavaa.

Taukojen aikana fyysistä työtä tekevä pääsee istumaan ja keho saa lepoa rasiutuksesta. Työntekijän vireystaso pysyy, eikä fyysinen väsymys ja alhaiset energiatasot uuvuta. Työstä hetkellisesti irrottautuminen antaa mahdollisuuden rentoutua, mikä ehkäisee stressiä. Säännöllisten taukojen avulla pääsevät aivot lepäämään, mikä auttaa keskittymisen ylläpitoa. Työntekijän tarkkaavaisuus pysyy, minkä avulla vältytään virheiltiltä, sekä tehokkuus säilyy. (Huotilainen 2021, 42–43.)

Työntekijän hyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat työn mielekkyys ja motivaatio. Kiireisessä työympäristössä, jossa ei tauottaminen onnistu voi lisätä työuupumista, ja tarpeettomuuden tunnetta. Jos työpaikalla taukojen pitäminen onnistuu yhdessä työkavereiden kanssa, pääsee työntekijä sosiaali-

seen vuorovaikutukseen. Sosialisoituminen antaa mahdolliseen työilmapiiriin parantumiseen ja edistää yhteenkuuluvuutta. (Huotilainen 2021, 63–66.) Säännöllisillä tauoilla on siis valtava merkitys työntekijän hyvinvointiin. Hyvinvoiva työyhteisö jaksaa hyvin työssään ja näin syntyy myös tulosta.

Kuten myös työhyvinvoinnissa on myös taukojen osalta siirretty katse henkiseen hyvinvointiin. Stressin ja työuupumuksen lisääntyessä on hyvä, että osataan katsoa työntekijän hyvinvointia myös henkisen jaksamisen kautta. Tauot eivät ole enää pelkästään fyysisen rasituksen takia, vaan myös henkisen kuormituksen. Työntekijältä odotetaan hyviä ongelmanratkaisutaitoja, joustavuutta ja vastuuta. Asiakaspalvelutilanteet vaativat ymmärrystä ja hyviä vuorovaikutustaitoja. (Huotilainen 2021, 32–33.) Nämä ovat vain pieni osa sitä mitä myös ravintola-alalla työskentelevä kohtaa työssään. Tauon tarve tulee siis myös henkiseltä puolelta fyysisen työn lisäksi.

Tauoilla ruokailu työpäivän aikana on tärkeää niin levon kuin virkistuksen vuoksi. Työpaikkaruokailu mahdollistaa työstä irtaantumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpidon. Lounastauko tarjoaa hyvän tilaisuuden virkistäytymiseksi erityistä tarkkuutta vaativista tai vastuullisista tai yksitoikkoisista tehtävistä. Jotta työteho ja hyvinvointi säilyy hyvänä, on säännöllisyys syömisessä tärkeää. Tauot päivän mittaa rytmittävät päivää, eikä ateriovälit veny liian pitkiksi. (Rauramo 2008, 65.) Ravinnosta ja sen vaikutuksista työssä jaksamiseen saadaan parempi käsitys luvussa viisi, jossa kerrotaan ravinnosta tarkemmin.

Iso osa taukoa on taukotila, jonka laki vaatii. Työntekijän ei tarvitsisi viettää taukooan ulkona tai asiakastiloissa. Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä tulisi olla työntekijöiden käytettävissä henkilöstötila. Taukotilan tulisi olla työntekijöiden lukumäärän huomioon otettu, ja se tulee olla asianmukaisesti varustettu. Taukuhuoneen on tarkoitus olla paikka vain työntekijöille ja sinne ei pitäisi olla kaikilla vapaa pääsy. Taukuhuoneessa työntekijä voi hetkeksi jättää asiakkaiden palvelemisen ja pääsee hengähtämään. Työntekijöillä on siellä myös mahdollisuus rauhasa purkaa työhön liittyviä asioita kollegoiden kesken, ilman että asiakkaat kuulevat. (Huotilainen 2021, 62–65.)

3.3 Työstressi ja työuupumus

Työtä tehdessään työntekijään kohdistuu erilaisia odotuksia ja vaatimuksia. Kun työntekijä ei koe enää pystyvänsä selviytymään näistä vaatimuksista, hän tuntee stressiä työstä. Työntekijän ominaisuudet ja työn luonne yhdessä vaikuttavat stressin kehittymiseen, kuten jo aikaisemmin kerrottiin vuorotyön aiheuttamista terveysongelmista käsittelevässä kappaleessa. Pitkään jatkunut stressitila työntekijällä johtaa usein työuupumukseen. Tällöin ihmisen voimavarat ehtyvät, mikä aiheuttaa paljon erilaisia negatiivisia seurauksia työntekijälle sekä itse työhön. (TTL julkaisuaika tuntematon b.)

Kun työ aiheuttaa stressiä, se näkyy työntekijän unohtelun lisääntymisenä ja vaikeutena tehdä päätöksiä. Yleensä myös heikkenevä työn laatu, tiedon vastaanottamisen vaikeutuminen ja töiden hidas valmistuminen kertoo siitä, että työntekijällä on stressiä työstä. Liika stressi lisää virheitä ja haittaa ajatuksen kulkua. Stressaantunut työntekijä kokee töihin lähdön hyvin vaikeana ja sosiaaliset tilanteet rasittavat häntä. Työyhteisön näkökulmasta taas stressaantunut henkilö koetaan kuormittavaksi työkaveriksi. Tästä johtuu stressaantuneen sosiaalisen tuen väheneminen, mikä voi huonontaa koko tilannetta entisestään. (Virtanen & Sinokki 2014, 193–194.)

Ihmiset ovat erilaisia ja he myös reagoivat stressiin eri tavoilla. Hyvänä esimerkkinä tästä on uusi työtehtävä, joka aiheuttaa jollekin suurta stressiä, toinen ottaa sen innostavana haasteena ja kolmannelle se on vain tavallinen työtehtävä. (Virtanen & Sinokki 2014, 194.) Ihmisen stressiherkkyys vaihtelee siis yksilöllisesti ja ajankohdan mukaan (TTL julkaisuaika tuntematon b.).

On kuitenkin olemassa tiettyjä persoonallisuuden piirteitä, jotka erityisesti altistavat stressille. Näitä ovat joustamattomuus, neuroottisuus, ylitunnollisuus sekä pessimistisyys. Jos taas ihmisarvoa mitataan työsuorituksen mukaan ja työnteon rajaaminen sekä omien rajojen tunnistaminen on vaikeaa, työntekijä voi helpommin altistua stressille. (Virtanen & Sinokki 2014, 194.)

Pitkän ajan kestänyttä työstressiä seuraa yleensä työuupumus. Tämä johtuu siitä, kun työn vaatimukset ja voimavarat eivät ole enää tasapainossa. Työtä kuormittavia vaatimuksia ovat esimerkiksi energiaa vievät tekijät kuten ristiriidat töissä ja byrokratia tai liialliset haastevaatimukset kuten suuri työmäärä ja vaikeat työtehtävät. Nämä vaativat työntekijältä ponnisteluja työssä. Työn voimavarat kuten itsenäisyys, työssä onnistuminen ja positiivinen palaute sekä arvostus edistävät työntekijän tavoitteiden saavuttamista. Jos työn vaatimukset menevät työntekijän voimavarojen edelle, työntekijä kärsii työuupumuksesta. (TTL julkaisuaika tuntematon b.)

Työuupumus koostuu useammasta eri oireesta. Näitä ovat henkinen etääntyminen työstä, krooninen väsymys ja tunteiden sekä kognitiivisen hallinnan häiriöt. Oireita voi esiintyä yksittäisinä, mutta pitkittyneessä työuupumuksessa näitä kaikkia kuitenkin usein esiintyy samaan aikaan. Väsymys on työuupumuksen ensimmäinen oire. Tästä yleensä seuraa keskittymisvaikeudet työssä sekä asioiden unohtelu. Väsymyksestä johtuu myös omien voimavarojen heikkeneminen, mistä taas seuraa omien tunteiden hallinnan häiriintyminen. (TTL julkaisuaika tuntematon b.)

3.4 Esihenkilön rooli

Hyvä esihenkilö huomioi tasapuolisesti liiketalouden, työntekijät ja asiakkaat, jolloin työhyvinvointi ja tulokset vahvistuvat. Yritys on pidettävä kannattavana, että palkanmaksukyky säilyy ja liikevaihto kasvaa. Riskinotot eivät saa olla liian suuria tai liian varovaisiakaan, sillä liian suuret riskit voivat kostautua ja liika varovaisuus voi pysäyttää yrityksen tuotekehityksen, jolloin kilpailijat menevät ohitse. Esihenkilön on hyvä ymmärtää työntekijöidensä arvo ja pitää heistä hyvää huolta. Työntekijöiden turvallisuus tulee ottaa huomioon ja tulee pitää huolta siitä, että heidän on helppo pyytää apua tarvittaessa. Työntekijöille on hyvä tarjota heidän osaamiselleen sopivaa työtä. Jo rekrytointivaiheessa esihenkilön on osattava valita osaavia ja yhteistyökykyisiä henkilöitä osaksi työyhteisöä. Menestyvän yrityksen perusta on asiakaslähtöisyys. Asiakkaita tulee auttaa löytämään heille sopivin tuote, mutta yli-innokkaasti sitä ei kannata tehdä. Asiakasreklamaatiot on hyvä käsitellä mahdollisimman nopeasti ja valitukset analysoida huolellisesti. Asiakkaiden palautteesta yritys saa hyviä neuvoja asiakastytyväisyyden parantamiseksi. (Luukkala 2011, 20.)

Henkilöstön tarpeiden huomioiminen vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Työntekijät tarvitsevat turvallisen työympäristön, jossa heidän ei tarvitse pelätä loukkaantuvansa. Työntekijöiden hyvä perehdyttäminen työtehtäviin vähentää työpaikalla tapahtuvien tapaturmien riskiä. Hyvällä turvallisuudella työntekijät kokevat, ettei työ kuormita liikaa tai se ei altista vaaroille. Hyvä ergonomia ja hyvät

työvälineet auttavat tässä. Esihenkilön ottaessa huomioon myös sosiaaliset tarpeet, työntekijät kokevat itsensä hyväksytyiksi ja arvostetuiksi. Työ tuntuu mielekkäämmältä, kun työpanosta arvostetaan ja tauoilla pystyy juttelemaan työkavereiden kanssa. Sellainen työ, jossa työntekijä voi oppia uutta työtehtävien ohella on henkisesti palkitsevaa. Työtehtävien on oltava sopivan haastavia, mutta ei liikaa, jotta työntekijä ei turhaudu. Liian helppoon työhön ihminen kyllästyy. (Luukkala 2011, 21.)

4 VUOROTYÖ

Parikymmentä prosenttia suomalaisista tekee säännöllisesti vuorotyötä ja kymmenisen prosenttia tekee myös yötyötä. Näihin prosentteihin kuuluu paljon ravintola-alan työntekijöitä. (TTL 2022). Vuorotyö aiheuttaa aivoille ja keholle ohimeneviä ja pysyviä terveysongelmia. Vuorotyön riskit aiheutuvat pääasiassa unirytmien häiriintymisestä, josta seuraa väsymystä. Yöllä ja aikaisin aamulla tehty työ on haitallisinta vuorokausirytmien kannalta. Säännöllisen unirytmien lisäksi ihmisen terveydelle olennaista on säännölliset ateriat ja liikunta. Vuorotyö vaikeuttaa myös ihmisen sosiaalista elämää, kun perheen ja ystävien kanssa on haastavampaa löytää yhteistä vapaa-aikaa. (TTL julkaisuaika tuntematon c.)

4.1 Terveysongelmat vuorotyössä

Vuorotyötä tekeillä, etenkin myös yötyötä tekeillä, on huomattu olevan enemmän stressiä, hermostuneisuutta ja kroonista väsymystä kuin päivätyötä tekeillä (TTL julkaisuaika tuntematon c). Lyhytaikainen stressi saa ihmiset toimimaan paremmin eikä siitä aiheudu terveysongelmia, mutta pitkittynyt stressi aiheuttaa monia ongelmia. Stressin vaikutuksia psyykkiseen terveyteen ovat yleensä ärtymys, levottomuus, ahdistuneisuus, muistiongelmia, vaikeus tehdä päätöksiä ja unen häiriöt. Vakavampia psyykkisiä oireita ovat masennus, työuupumus ja liiallinen päihteiden käyttö. Stressi aiheuttaa myös monia fyysisiä vaivoja, kuten päänsärkyä, huimausta, sydämentykytystä, pahoinvointia ja vatsavaivoja. (Terveyskirjasto 2022.)

Vuorotyötä tekeivistä noin 10 %:a kärsii vuorotyöunihäiriöstä. Vuorotyöunihäiriöstä kärsivä kokee unettomuutta ja poikkeavaa väsymystä, kun työvuorot osuvat henkilön unien kohdalle, esimerkiksi aamuvuoroon mentäessä henkilön yöunet voivat jäädä lyhyeksi tai iltavuoron jälkeen uniaika siirtyy liian myöhäiselle. Siinä oireiden on oltava jatkuneen kolme kuukautta, ja oireita ei ilmene lomien aikana. (Terveyskirjasto 2023.)

Aiemmin mainitusti vuorotyön terveysongelmat tulevat pääasiassa unirytmien häiriintymisestä, josta johtuu väsymys. Väsymyksessä on paljon samanlaisia oireita kuin stressissä. Väsymys vaikuttaa paljon ihmisten ajatteluun. Väsyneellä henkilöllä on heikentynyt kyky tehdä päätöksiä ja vaikeuksia löytää oikeita sanoja. Väsyneen henkilön ajatuksiin vaikuttaa myös lyhytkestomuisen huonontuminen. Tällaisen henkilön ajatukset herpaantuvat herkästi ja suusta voi päästä ajattelemaan tylyjä kommentteja. Väsyneenä ihmiset eivät jaksu huolehtia omasta terveydestään, kuten liikunta ja terveelliset ateriat jäävät vähemmälle tai kokonaan pois. (Luukkala 2011, 58.)

Väsyneillä ihmisillä on kohonnut riski joutua onnettomuuksiin. Tämä johtuu siitä, että väsyneillä ihmisillä on heikentynyt kyky arvioida omaa toimintakykyä, madaltunut riskinottokynnys ja tarkkaavaisuus heikentynyt. Liikenneonnettomuus tilastoissa näkyy, että nukahtamiseen liittyviä onnettomuuksia tapahtuu eniten aamuyöllä kello 02-06 ja iltapäivällä 13-17. Työtapatuusia tapahtuu enemmän vuorotyössä kuin päivätyössä, varsinkin lyhyiden vuorovälien ja useiden peräkkäisten yövuorojen seurauksena. (TTL julkaisuaika tuntematon c.) Yötyö lisää 7 % riskiä sairastua sydän- ja verisuonisairauksiin. Tällaisia sairauksia ovat esimerkiksi sepelvaltimotauti ja verenpainetauti. Yötyö lisää myös riskiä ylipainolle ja tyyppin 2 diabetekselle. Yötyötä tekevällä on suurempi todennäköisyys saada

keskenmeno, ja yötyö vähentää hedelmällisyyttä. Maailman terveysjärjestön kansainvälinen syövän-tutkimuskeskus (IARC) on todennut, että vuorokausirytmiamme häiritsevä vuorotyö on todennäköisesti karsinogeeni. Yötyötä tekevällä on kohonnut riski sairastua ihosyöpään, eturauhassyöpään, rintasyöpään, ruoansulatuskanavan syöpään ja paksu- ja peräsuolisyöpään. (Terveyskirjasto 2023.)

Vuorotyö vaikeuttaa sosiaalista elämää ja perheen yhteisen ajan järjestämistä. Epäsäännölliset työvuorot vaikeuttavat yhteisten matkojen ja tapaamisten suunnittelua. Työvuoroja ei välttämättä tiedä riittävän pitkälle ja työnantaja ei voi toteuttaa aina työntekijöidensä toiveita vapaapäivistä. Koulujen loma-ajat ovat suosittuja aikoja, joille työntekijät toivovat lomapäivänsä. Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan voi olla vapaalla yhtä aikaa. Ravintola-alalla koulujen loma-ajat ovat vieläpä kiireisintä aikaa. Pitkien vuorojen ja unirytmien häiriintymisen takia työntekijä voi olla liian väsynyt jaksakseen tehdä mitään vapaa-ajalla. Tällöin ihminen jää herkästi kotiin eikä lähde tapaamaan kavereita tai harrastuksiin. (TTL julkaisuaika tuntematon c.)

4.2 Kuinka estää vuorotyöstä aiheutuvien terveysongelmien syntyä?

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori, LT Mikko Härmä on tehnyt väitöskirjansa 40 vuotta sitten siitä, miten liikunta auttaa vuorotyön tekemisessä. Hän kertoo, että vuorotyön vaikutuksista terveyteen on tutkittu paljon viimeisen 20 vuoden aikana. Nykytiedon mukaan ihminen ei sopeudu helposti vuoro- ja yötyön vaatimuksiin, mutta osa ihmisistä sietää vaatimuksia paremmin kuin toiset. Tämän takia yksilölliset erot täytyy ottaa huomioon. Työntekijät, jotka sietävät huonommin yötyön tuomia vaikutuksia, heiltä tulisi vähentää yövuorojen määrää. Härmä kertoo, että myös vuorotyö ilman yötyötä on terveysriski. (Hyvärinen 2023.)

Vuorotyöstä aiheutuvia terveysongelmia voidaan välttää riittäväillä lepoajoilla, tekemällä harvoin yövuoroja ja pitämällä työvuorojen pituuden inhimillisinä. Vuorotyön jaksamiseen auttaa liikunta, uni ja ravitsemus. Pitkät työvuorot eivät välttämättä ole kovin ongelmaisia, kunhan vuorojen jälkeen on riittävän pitkä lepoaika. Mikko Härmä kertoo, että työvuorojen pituus on lopulta vain yksi vuorotyön kuormittavuuteen vaikuttavista asioista. (Hyvärinen 2023.) Tästä voi päätellä, että tärkeintä vuorotyön jaksamiseen on riittävän pitkät tauot työvuorojen välissä. Ihmisen terveydelle on tärkeää saada riittävästi unta ja vapaa-aikaa palautua työstä. Työvuorojen välissä olevien taukojen jäädessä liian lyhyiksi, ihminen stressaantuu ja uupuu.

Yötyön suunnittelussa tulisi ottaa huomioon, että yötyötä on suositeltavampaa olla peräkkäin vain 2–3 vuoroa kuin enemmän peräkkäisiä yövuoroja. Raskaana olevilla ei saisi olla kuin yksi yövuoro viikossa. Alle 11 tunnin vuorovälejä tulisi välttää. Työntekijät olisi myös hyvä ottaa mukaan vuorojen suunnitteluun. (Hyvärinen 2023.)

4.3 Uni

Keskimäärin ihminen tarvitsee unta 7–8 tuntia yössä. Unen tarve on kuitenkin täysin yksilöllistä. Nuukahtamiseen ihmisellä menee yleensä noin puoli tuntia aikaa, joka on hyvä ottaa huomioon laskiessa riittävän unen määrää. (Luukkala 2011, 100.) Työntekijän on huomioitava oma unen tarve miettiessä, suostuuko alle 11 tunnin lepoaikoihin.

Jokaisella on välillä vaikeuksia nukahtaa. Nukahtamiseen vaikuttaa monia asioita ja niitä parantamalla voidaan edistää unenlaatua. Ensinnäkin nukkumisolosuhteet ovat hyvä olla kunnossa. Näitä ovat pimeä ja hiljainen huone ja hyvä sänky, patja ja tyyny. Liikunta ja terveellinen ravinto auttavat ihmistä nukahtamaan paremmin. Kivut voivat vaikeuttaa nukahtamista. Psykkiset ja sosiaaliset ongelmat ovat myös hyvin yleisiä uniongelmiensa aiheuttajia. Mielessämme saattaa vilistä niin paljon ajatuksia nukkumaan mennessä, että nukahtaminen on niiden vuoksi haastavaa. Valvottavia ajatuksia voi tulla esimerkiksi elämänmuutoksista työssä tai yksityiselämässä. Vaativan ja kiihkeän päivän jälkeen lihakset voivat olla jännittyneet ja ajatuksia vilistä päässä, mikä vaikeuttaa nukahtamista. Uniongelmia ovat myös kesken yön herääminen tai liian aikaisin herääminen. Kesken unien ihminen voi herätä käsittelemättömien traumojen aiheuttaman painajaisen vuoksi tai ikäihmisillä on luonnostaan niin kevyttä unta, että he heräävät herkästi yöllä. Liian aikaisin heräämiseen voi olla syynä esimerkiksi masennus. (Luukkala 2011, 100.)

Unen aikana aivot pääsevät käsittelemään päivän tapahtumia ja lataamaan energiavarastojaan. Muu elimistö lepää silloin, esimerkiksi sydämen syke hidastuu ja verenpaine laskee. Uni jaetaan neljään eri tilaan, joita ovat torkeuni (N1-uni), kevyt uni (N2-uni), Syvä uni (N3-uni) ja REM-uni (R-uni). Syvä uni ja REM-uni ovat tärkeimmät unen jaksot oppimisen ja palautumisen kannalta. Syvän unen aikana solujen energiavarastot täyttyvät ja rasitukset vauriot korjaantuvat. Syvän unen aikana myös aivot lepäävät. Suurin osa unista nähdään REM-unen aikana. Tämän unen jakson aikana aivojen toiminta vilkastuu ja sydämen rytmi, hengitys ja hormonitasapaino vaihtelee. Silloin myös päivän tapahtumat ja tunteet järjestyvät ja kertautuvat. REM-unen aikana opitut asiat painuvat mieleen. (Uniliitto 2019.)

Auringonvalo ja kirkas keinovalo säätelevät ihmisten biologista kelloa. Biologinen kello kertoo elimistölle vuorokausirytmien, jonka mukaan se toimii. Vuorotyön aiheuttamaan poikkeavaan vuorokausirytmiiin voi sopeutua altistumalla oikeaan aikaan valolle. (TTL 2017, 6.)

Jos työntekijä tekee peräkkäin alle kolme yövuoroa, pitäisi hänen pyrkiä pitämään unirytmensä mahdollisimman lähellä päivärytmiä:

- Päiväunien välttäminen paitsi ensimmäisen yövuoron päivänä
- Nukkumaan meneminen heti yövuoron jälkeen
- Aamulla yövuoron loppupuolella altistuminen kirkkaalle keinovalolle
- Viimeisen yövuoron jälkeen vain muutaman tunnin unet, että saman päivän iltana saa unta

(TTL 2017, 7.)

Jos työntekijä tekee peräkkäin vähintään neljä yövuoroa, pitäisi hänen pyrkiä sopeutumaan yövuoroihin:

- Päivällä nukkuminen tai nukkuminen kahdessa jaksossa niin, että heti yövuoron jälkeen ja toisen kerran mahdollisimman lähellä seuraavan yövuoron alkua
- Altistuminen yöllä kirkkaalle keinovalolle
- Auringonvalon ja kirkkaan keinovalon välttäminen aamulla

(TTL 2017, 8.)

Jos työntekijä tekee jatkuvasti yötyötä, tulisi hänen sopeutua yö rytmiin. Tällöin voi käyttää samoja neuvoja kuin vähintään neljä yövuoroa peräkkäin tekevä. Jatkuvasti yövuoroja tekevän tulisi myös säilyttää yö rytmi vapaapäivinä lähes samanlaisena. (TTL 2017, 9.)

5 RAVINTO

Hektisessä työarjessa haluamme huolehtia omasta hyvinvoinnista tekemällä valintoja, jotka lisäävät energisyyttä ja vastustuskykyä. Arjen jaksamisen tukena ravitsemuksella on suuri rooli. Oikeanlainen ruokavalio tarjoaa elimistölle tarvittavat ravintoaineet toimintojen ylläpitämiseksi ja terveyden edistämiseksi. Tasapainoinen ruokavalio, joka sisältää riittävästi proteiineja, hiilihydraatteja, terveellisiä rasvoja, vitamiineja ja kivennäisaineita tarjoaa elimistölle tarvittavat ravintoaineet, jotka ovat välttämättömiä terveydelle. (TTL julkaisuaika tuntematon a.)

5.1 Ravitsemussuositukset

Yleiset ravitsemussuositukset kuvaavat väestöjen ja ihmisryhmien energian ja ravintoaineiden tarvetta, sekä suositeltavaa saantia. Ravitsemussuositusten tavoitteena on elintoimintojen optimointi ja hyvä terveys koko elämän ajaksi. Hyvässä ja tasapainoisessa ruokavaliossa on tietty määrä kutakin ravintoainetta. Ravitsemussuositusten tavoitteena on parantaa väestön terveyttä ravitsemuksen avulla. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan saantisuositusten mukaan terveyttä edistävä ruokavalio sisältää runsaasti kasvikunnan tuotteita eli kasviksia, hedelmiä, marjoja, palkokasveja ja täysjyväviljaa. Ne sisältävät terveyttä edistäviä aineita, kuten kuitua, vitamiineja ja kivennäisaineita. Myös kalan, kasviöljyjen, pähkinöiden ja vähärasvaisten maitotuotteiden saantia terveyden edistämiseksi painotetaan. Punaisen lihan ja suolan runsas käyttö ei olisi suositeltavaa. Monipuolisen ja tasapainoisen suositusten mukaisessa ruokavaliossa kokonaisuus ratkaisee. Hyvän ja tasapainoisen aterian koostamisessa apuna on lautasmalli. Ravitsemussuositusten mukainen lautasmalli koostuu kasviksista, joita tulisi olla puolet lautasesta, neljännes koostuu perunasta, riisistä tai pastasta ja neljännes koostuu kanasta, lihasta, kalasta tai kasvisproteiinista. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014.)

5.2 Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi ravinnosta

Kiireinen työympäristö ja työtapamme voivat olla esteenä terveellisen ruokavalion saavuttamisessa. Päivän aikana tehdyt valinnat sille mitä syömme ja juomme vaikuttavat jaksamiseen, vireyteen ja työkykyyn. Onnistuneilla valinnoilla voimme lisätä jaksamistamme ja näin vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. On kuitenkin valintoja ruokailun suhteen, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti virkeyteemme. (Laatikainen & Rannikko 2015.) Liian raskas ateria aiheuttaa väsymystä ja sitä kautta heikentää työtehoa (TTL julkaisuaika tuntematon a).

Ravintola-alalla työskentelevällä on työ usein vuorotyötä, joten oikeanlaisesta ateriarytmistä kiinni pitäminen on tärkeää. Säännöllinen ateriarytmi pitää yllä työvireyttä ja tuo hyvää oloa, sillä pystytään varmistamaan tasainen energian saanti päivän aikana. Säännöllisellä ateriarytmillä ehkäistään ylensyömistä ja vatsavaivoja. Lautasmalli säännöllisen ateriarytmin apuna auttaa pysymään kylläisenä ja virkeänä. Lautasmallin mukaisella aterian avulla syödään monipuolisesti sekä ruokamäärät pysyvät sopivina. Eväidenkin syömisessä olisi hyvä kiinnittää huomiota ateriamalliin, jolloin se sisältäisi monipuolisesti erilaisia ravintoaineita. (Rauramo 2004, 48–51.) On kuitenkin hyvä tunnistaa, mikä sopii omalle elimistölle parhaiten ja löytää itselle sopiva ruokavalio, mikä tukee omaa hyvinvointia.

Terveelliseen ruokailuun negatiivisesti vaikuttavat tekijät niin työssä kuin arjessakin ovat kiire, stressi ja väsymys. Töiden aikana voi tauko jäädä väliin tai sille suunniteltu aika ei ole riittävä. Näin työntekijällä jää ruokailu välistä tai tulee syötyä heikosti. Stressaantuneena tai väsyneenä voivat valinnat ruoan suhteen olla huonoja. Pikaruoka tai huonolaatuinen ruoka valitaan usein kiireisenä, stressaantuneena ja väsyneenä. (TTL julkaisuaika tuntematon a.)

5.3 Ravintoaineet

Ravintoaineet ovat tärkeä osa ihmisen elimistön toimintaa. Jotta ihminen eläisi, kasvaisi ja kehittyisi, hän tarvitsee noin neljäkymmentä eri ravintoainetta. Välttämättömät ravintoaineet ihminen saa ruuasta. Näitä ovat energiaravintoaineet sekä vitamiinit ja kivennäisaineet. Myös vesi on yksi tärkeimmistä ravintoaineista ihmiselle. (Fogelholm, Mutanen & Voutilainen 2015, 79.)

Energia

Ihmisen elimistö tarvitsee energiaa koko ajan. Tätä energiaa saadaan energiaravintoaineista, joita ovat hiilihydraatit, proteiinit ja rasvat. Elimistön energiankulutus jaetaan perusaineenvaihduntaan, aterian aiheuttamaan energiankulutukseen ja fyysiseen aktiivisuuteen. Suurimman osan eli noin 2/3 vuorokauden energiasta kuluttaa perusaineenvaihdunta. Ihmisen ikä, sukupuoli ja koko vaikuttavat perusaineenvaihduntaan. Fyysinen aktiivisuus vie myös paljon päivittäisestä energiankulutuksesta, koska lihastyö vaatii jatkuvasti energiaa. Aterian aiheuttaman energiankulutuksen osuus ruuan energiasta on noin 10 prosenttia. (Fogelholm ym. 2015, 81–85.)

Hiilihydraatit

Ravitsemussuositusten mukaan hiilihydraattien osuus energiasta on 45–60 %. Tärkeintä hiilihydraateissa on niiden laatu. Täysjyväviljat ja kasvikset ovat parhaita hiilihydraattien lähteitä. (Fogelholm ym. 2015, 48.) Hiilihydraatit toimivat solujen polttoaineena ja ne myös hajottavat rasvoja (Ruokatiето 2022).

Proteiini

Proteiinien osuus suositusten mukaan on 10–20 % kokonaisenergiasta (Fogelholm ym. 2015, 48). Ihmiselle hyviä proteiinin lähteitä ovat liha, kala, maito ja kananmuna. Kun kasvikunnan tuotteita yhdistellään, ne ovat myös erinomaisia proteiinin lähteitä. Proteiineja tarvitaan elimistön toiminnan ylläpitoon sekä kudosten uusiutumiseen. (Fogelholm ym. 2015, 115–116.)

Rasvat

Energjaravintoaineista rasvojen osuus kokonaisenergiasta on toiseksi suurin suositusten mukaan. Se on 25–40 % ja parhaita rasvojen lähteitä ovat kasviöljy ja kala, jotka sisältävät tyydyttämättömiä rasvoja. (Fogelholm ym. 2015, 48.) Rasvoista saa paljon energiaa ja hyviä rasvahappoja tarvitaan moniin elimistön toimintoihin (Ruokatiето 2022).

Vitamiinit ja kivennäisaineet

Vitamiinit mahdollistavat useita tärkeitä tapahtumia elimistössä. Näitä ovat esimerkiksi kudosten uusiutuminen ja kasvun säätely. Elimistössä vitamiineja ei valmistu riittävästi tai laisinkaan, joten niitä

tulee saada erillisenä lisänä tai ruuasta. Välttämättömät vitamiinit ihmiselle ovat A-, D-, E- ja K-vitamiinit sekä B- ja C-vitamiinit. (Fogelholm ym. 2015, 124.) Myös kivennäisaineet ovat tärkeitä ihmisen elimistölle, koska ne ovat esimerkiksi osana aineenvaihdunnan säätelyä ja solujen rakenteita. Eläinkunnan tuotteista kivennäisaineiden imeytyminen kehoon on yleensä tehokkainta. (Fogelholm ym. 2015, 146–147.)

Vesi

Aikuisen ihmisen kehosta noin puolet on vettä. Tämän takia vesi on välttämätön ravintoaine ihmiselle. Jo hyvin vähäinen veden puutos kehossa aiheuttaa erilaisia oireita kuten väsymystä, päänsärkyä ja työkyvyn heikkenemistä. Fyysinen rasitus ja lämmin ilma lisäävät veden tarvetta ja suositus aikuiselle ihmiselle on noin litra vettä päivässä. (Fogelholm ym. 2015, 80.)

6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kuinka tauot toteutuvat ravintola-alalla Kuopiossa, ja minkälainen vaikutus niillä on työssä jaksamiseen. Tutkimusta aloittaessa tuli päättää käytetäänkö kvantitatiivista vai kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksessa on molempien tutkimusmenetelmien piirteitä, mutta opinnäytetyöhön valittiin kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Ennen tulosten läpikäymistä esitellään tässä kapaleessa molemmat tutkimusmenetelmät ja perustellaan syytä, miksi päädyttiin kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen. Tässä myös perustellaan kohderyhmän valintaa, sekä pohjustetaan kyselyn sisältöä.

6.1 Määrällinen tutkimus

Määrällisessä tutkimuksessa tutkimusaineistoa voidaan kerätä kyselylomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla tai valmiiden rekisterien ja tilastojen käytöllä. Tutkittavina kohteina ovat ihmiset ja kulttuurituotteet, joita ovat ihmisten tekemät kuva- ja tekstiaineistot. (Vilka 2015, 94.)

Yleisin tutkimusaineiston keräämistapa on kyselylomake. Tällaista voidaan kutsua survey-tutkimukseksi, joka tarkoittaa, että kysely on standardoitu eli vakioitu. Vakioiminen tarkoittaa, että kaikilta kyselyyn osallistujilta kysytään asiat täysin samalla tavalla. Kyselylomaketutkimus soveltuu hyvin, kun tutkittavan kohteena on suuri ja hajallaan oleva joukko ihmisiä sekä silloin, kun käsitellään arkaluontoisia kysymyksiä. Suositeltava vastaajien vähimmäismäärä on 100. Kyselylomakkeen etu on se, että siihen voi vastata anonyymisti. Tutkimusprosessi ja tulokset pysyvät puolueettomana, kun tutkijalla ja tutkittavalla on etäinen suhde toisiinsa. Kyselylomakkeen tyypillisiä negatiivisia puolia ovat, että moni ei vastaa kyselyyn tai vastauksien palautuksissa on viivettä. Näiden takia tutkimus saattaa viivästyä aikataulusta. Kysely voidaan toteuttaa myös puhelimitse tai kasvotusten haastattelulla. Kasvokkain tehdyn kyselyn voi toteuttaa jossain tapahtumassa, kuten messuilla. Se toimii parhaiten, kun tutkittava joukko ei ole laaja ja tutkimuskysymykset on rajattu hyvin. (Vilka 2007, 16; Vilka 2015, 94.)

Määrällisessä tutkimuksessa muita tapoja kerätä aineistoa ovat systemaattinen havainnointi ja muiden tekemien tutkimusaineistojen käyttäminen. Systemaattinen havainnointi tutkitaan asioita, jotka ovat silmillä havaittavia tai mitattavissa esimerkiksi automaattisilla havaintolaitteilla. Sillä ei voida siis tutkia ihmisten käsityksiä ja kokemuksia. Systemaattista havainnointia voi tehdä myös esimerkiksi sanoma- ja aikakauslehdistä, esitteistä, mainoksista tai kuvista. (Vilka 2015, 96.) Muiden tekemiä tutkimusaineistoja voi etsiä esimerkiksi erilaisista tietokannoista tai rekistereistä. Tämä ei ole kuitenkaan välttämättä paras tapa hankkia tutkimusaineistoa, koska on muistettava lähdekriittisyys, valmiita aineistoja joutuu usein muokkaamaan itselleen sopivaksi ja niiden käytöstä voi joutua maksamaan. (Vilka 2015, 97.)

6.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on yleensä tutkia tarkasteltavana olevaa ilmiötä syvällisemmin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä keskitytään tutkitta-

van asian kohteena olevien henkilöiden ajatuksiin, tunteisiin, kokemuksiin ja merkityksiin tutkittavasta asiasta. (Juuti & Puusa 2020, 9.) Jos tutkimuksen tarkoituksena on siis ymmärtää tutkittavaa asiaa syvällisemmin ja yksityiskohtaisemmin, laadullinen tutkimus on parempi vaihtoehto. Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytetään kuitenkin laadullisen tutkimusmenetelmän sijaan määrällistä tutkimusta, koska tutkittavaa asiaa käsitellään ainoastaan yleisellä tasolla.

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on saada selville mahdollisimman erilaisia näkökulmia, joista tutkittavaa asiaa voidaan tarkastella. Määrällisessä tutkimuksessa taas pyritään löytämään tietoa, kuinka usein tai kuinka paljon tietty asia esiintyy. (Juuti & Puusa 2020, 14.) Opinnäytetyön tutkimuksessa keskeisessä osassa ovat numerot ja prosentit, joten määrällinen tutkimus on tältä osaa myös sopivampi tutkimusmenetelmä työssä.

Havainnointi eri muodoissa on perusmenetelmä aineiston hankinnassa laadullista tutkimusta tehtäessä. Myös yksilö- tai ryhmähaastatteluja sekä dokumenttiaineistoja käytetään hyvin usein aineiston hankintamenetelminä. (Juuti & Puusa 2020, 13, 140.) Aikaisemmin opinnäytetyössä kerrottiin kyselylomakkeen olevan yleisin aineiston hankintamenetelmä määrällistä tutkimusta käytettäessä. Sitä käytetään myös tässä opinnäytetyössä, koska sillä saadaan paremmin esille tärkeää numeerista tietoa. Laadullisen tutkimuksen aineiston hankintamenetelmissä keskitytään taas saamaan tutkittavaa tietoa suoraan ihmisiltä, jotka toimivat tutkittavalla hetkellä heidän luontaisessa ympäristössään (Juuti & Puusa 2020, 11). Nämä aineiston hankintamenetelmät eivät siis ole sopivia opinnäytetyön tutkimuksessa, koska yleistettävyyden ja numeerinen tieto ovat tutkimuksen keskiössä.

6.3 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Jotta tutkimus onnistuisi on kyselylomakkeen huolellisella suunnittelulla suuri merkitys. Kyselylomakkeen suunnittelun vaatimuksena on tutkimusongelman pohtiminen ja täsmentäminen. Oikeilla kysymyksillä ja niiden oikeinmuotoilulla varmistetaan, että tutkittava asia saadaan selvitettyä. Tutkimuksen tavoite täytyy olla selvillä, jotta osataan miettiä siihen vastaavat kysymykset. (Heikkilä 2014, 45–46.)

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan aineisto kerätä monivalintakysymyksillä, avoimilla kysymyksillä ja sekamuotoisilla kysymyksillä. Monivalintakysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot, joista valitaan yksi tai useampi. Kysymysten vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen ja ne on rajattu. Monivalintakysymyksillä tavoitellaan kysymysten ja vastausten vertailukelpoisuutta. (Vilkkä 2007, 67.) Monivalintakysymyksillä eli suljetuilla kysymyksillä yksinkertaistetaan vastausten käsittelyä, sekä voidaan torjua virheitä. Kun vastaajille on määritelty vaihtoehdot valmiiksi, ei heidän tarvitse itse miettiä omin sanoin vastauksia. Näin myös kritiikin antaminen voi olla helpompaa. Suljetuissa kysymyksissä täytyy kaikilla vastaajille löytyä sopiva vaihtoehto, sekä niiden olla toisiaan poissulkevia. Vaihtoehtojen määrä ei tule olla liian suuri. (Heikkilä 2014, 49.)

Kun kyselyssä tavoitteena on saada spontaaneja vastauksia ja mielipiteitä, on avoimet kysymykset sopiva ratkaisu. Monivalintakysymykset eivät välttämättä anna aina tarpeeksi laajaa kuvaa esimerkiksi kokemuksista, tyytyväisyydestä tai asenteesta. Avoimien kysymysten avulla pystyy vastaaja kertomaan omin sanoin ja näin ei myöskään vastaajien valintamahdollisuuksia rajoiteta. Avoimet

kysymykset ovat kuitenkin haasteellisempia käsitellä sekä tulkita. Sanalliset vastaukset voi olla hankala luokitella ja vastaajat voivat myös jättää vastaamatta. (Vilka 2007, 68.) Sekamuotoisissa kysymyksissä on yleensä yksi avoin kysymys annettujen vastausvaihtoehtojen lisäksi. Vaihtoehto ”Muu, mikä?” on hyvä lisätä, jos kysymystä laadittaessa ei tunneta kaikkia mahdollisia vastausvaihtoehtoja. (Heikkilä 2014, 50.)

6.4 Määrällisen tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimus on pätevä eli validi, kun se mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus selvittää. Tutkijan tulee siis asettaa tarkat tavoitteet tutkimukselleen, jotta hän ei tutki vääriä asioita. Tutkimuksen pätevyys kärsii, jos tutkimusta ei ole etukäteen suunniteltu huolellisesti. Aineistonkeruu pitää olla tarkkaan harkittua ja tutkimuslomakkeessa käytettyjen kysymysten tulee mitata oikeita asioita. On tärkeää, että kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. Tutkimuksen pätevyyttä auttavat myös tarkkaan määritelty perusjoukko sekä sopivan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 26.)

Tutkimuksen luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja luotettavuutta. Luotettavuus on sitä, että mittauksen toistettaessa sama henkilö antaa täsmälleen samanlaiset tulokset tutkijasta riippumatta. Tutkimuksen luotettavuus katoaa, kun se toistetaan toisessa ajassa tai paikassa. Luotettavuus voi kärsiä esimerkiksi, jos vastaaja ei muista jotain asiaa oikein tai ymmärtää kysymykset väärin. On myös mahdollista, että vastaaja merkitsee vastauksen väärin kyselylomakkeeseen. Kokonaisluotettavuus muodostuu tutkimuksen pätevyydestä ja luotettavuudesta. Kokonaisluotettavuus on hyvä silloin, kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta. (Vilka 2015, 194.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Jotta tutkimuslomake onnistuisi, sen laatimiseen sisältyvät seuraavat vaiheet:

- Tutkimusongelman nimeäminen
- Tutkimuslomakkeen rakenteen suunnittelu
- Kysymysten muotoilu
- Kysymystyyppien valinta
- Kysymysten järjestely
- Lomakkeen testaus ja muokkaaminen

(Heikkilä 2014, 46.)

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on, kuinka tauot toteutuvat ravintola-alalla Kuopiossa ja kuinka ne vaikuttavat työssä jaksamiseen. Tämä opinnäytetyö on tutkimustyö, joka toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena.

Tutkimuksen toteutus alkoi suunnitteluvaiheella. Tuli miettiä tarkkaan kohderyhmä ja kuinka se parhaiten tavoitettaisiin, jotta saataisiin mahdollisimman paljon vastauksia. Kysymyksiä tuli miettiä lomakkeeseen teorian pohjalta, sekä kysymyksiä, joiden avulla saataisiin vastaus tutkimusongelmaan. Kysymyksien määrä rajattiin 15 kysymykseen. Kyselyn ei tulisi olla liian pitkä, jotta vastaajien mielenkiinto säilyy ja ettei se veisi liian kauan aikaa.

Määrällinen kyselytutkimus toteutettiin kyselylomakkeen (liite 2) avulla. Päädyttiin käyttämään kyselylomaketta, jotta saavutettaisiin mahdollisimman monta vastausta, ja monilta eri yrityksiltä. Kysely luotiin Webropol-kyselytyökalun avulla. Vastaaminen kyselyyn tapahtui anonymisti, eikä vastauksia voitu yhdistää vastaajiin.

Kyselylomake tuli suunnitella vastaajalle helposti ymmärrettäväksi. Kaikilla kyselyyn vastaajilla oli samat kysymykset. Kahteen kohtaan lisättiin kuitenkin poissulkeva vaihtoehto, jotta vastaajan vastatessa kielteisesti ei tulisi hänelle jatkokysymystä. Kyselylomake sisältää sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Kyselyssä päädyttiin käyttämään enimmäkseen monivalintakysymyksiä kysymysten sisällön vuoksi ja jotta vastaajilla olisi helppo vastata. Avoin kysymys valikoitui, jotta vastaajilla on mahdollisuus vastata omin sanoin, ilman johdattelevia monivalintakysymyksiä. Kysymykset järjestettiin, siten että ne etenisivät johdonmukaisesti. Kysymykset valittiin myös niin, että ne tukivat toisiinsa.

Kyselylomaketta testattiin muutamaan otteeseen sen ollessa valmis. Testaamalla selvitettiin kyselyyn menevä aika, joka oli alle viisi minuuttia. Tämä tieto lisättiin saatekirjeeseen (liite 1). Testatessa tuli ilmi muutama virhe, joita haluttiin vielä korjata ja muokata. Kyselylomake kävi ohjaajalla, sekä menetelmätyöpajan opettajalla tarkistettavana. Tämän avulla pystyttiin tekemään vielä parannuksia kysymysten muotoiluun, sekä järjestykseen.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui ravintola-alan työntekijöitä eri yrityksiltä Kuopiosta. Opinnäytetyössä haluttiin vastaajia erilaisista ravintola-alan työympäristöistä. Kyselylomake lähetettiin valikoituihin à la carte ravintoloihin, lounasravintoloihin, kahviloihin sekä baareihin. Tuli pohtia tarkkaan

tapaa, jolla kysely saavuttaisi mahdollisimman monia ravintola-alan työntekijöitä Kuopiossa. Kysely päädyttiin laittamaan sähköpostitse yrityksille. Sähköposti sisälsi linkin kyselyyn. Lisäksi luotiin LinkedIn postaus, jonka tarkoituksena oli tavoittaa Kuopion alueen ravintola-alan työntekijöitä. Kysely oli auki 22.3.2024-2.4.2024. Kyselyn ollessa muutaman päivän auki laitettiin yrityksille muistutusviesti sähköpostiin. Kysely ei kuitenkaan saavuttanut kuin 17 vastausta. Tämän vuoksi kyselylinkki avattiin uudelleen toivoen lisää vastauksia. Kysely oli uudelleen auki 9.-14.4.2024 ja tällä aikavälillä saatiin lopulta 33 vastausta.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään kyselyyn saatuja vastauksia. Kyselyyn osallistui Kuopion alueen ravintola-alan työntekijöitä ja vastauksia tuli yhteensä 33. Kyselyllä ei saatu haluttua määrää vastauksia. Kaikki kysymykset olivat pakollisia ja jokaiseen saatiin vastaus. Kahden kysymyksen kohdalla kaikki 33 vastaajaa eivät vastanneet sillä ne poistuivat vastatessa aiempaan kysymykseen kielteisesti. Kaavioiden tuottamiseen käytettiin IBM SPSS Statistics-ohjelmistoa.

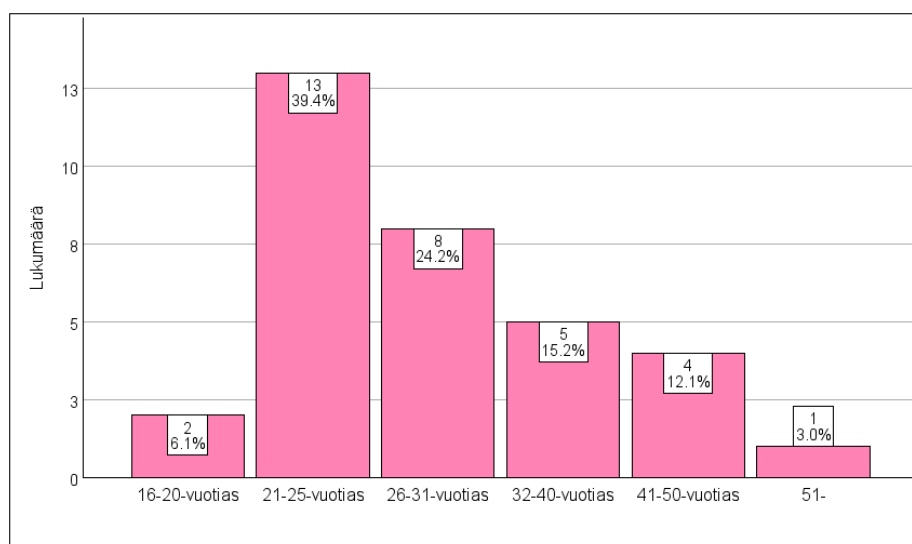
8.1 Taustatiedot

Ensimmäisessä kysymyksessä (taulukko 1) selvitettiin minkälaisessa ravintolassa vastaajat työskentelevät. Vastausvaihtoehdot oli annettu, sekä lisäksi viimeisenä ”joku muu, mikä?” -vaihtoehto, jotta vastaaja pystyy valitsemaan itselleen sopivan. Neljä vastaajista valitsi vaihtoehdon muu ja heistä kaksi työskenteli tilausravintolassa, yksi pikaruokalassa ja yksi aamiaisravintolassa.

TAULUKKO 1. Minkälaisessa ravintolassa työskentelet? (n=33)

	Frekvenssi	%
À la carte	20	60,6
Muu	4	12,1
Kahvila	3	9,1
Baari/yökerho/pub	3	9,1
Lounasravintola	3	9,1
Yhteensä	33	100,0

Kyselyn toisessa kysymyksessä (kuva 1) selvitettiin vastaajien ikää. Vastanneiden ikä jakaantui niin, että suurin osa oli 21–25-vuotiaita. Vastanneista 26–31-vuotiaita oli kahdeksan, 32–40-vuotiaita viisi, 41–50-vuotiaita neljä. Vastaajista kaksi oli 16–20-vuotiaita ja vain yksi yli 51-vuotias.



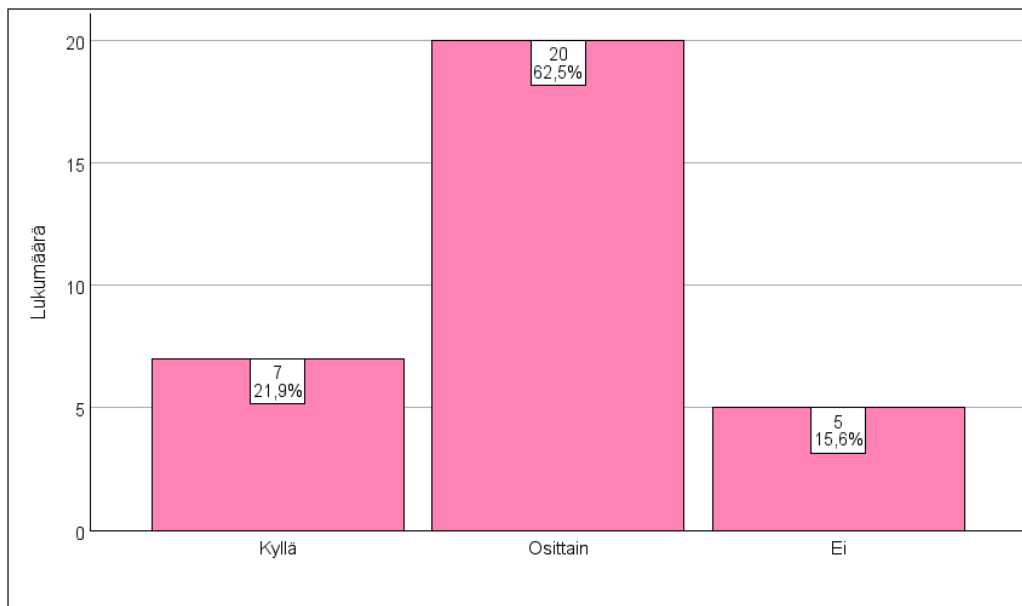
KUVA 1. Minkä ikäinen olet? (n=33)

8.2 Työlainsäädäntöön liittyvät kysymykset

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin saada selville, kuinka hyvin vastaajilla on tiedossa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen mukaiset tauot. Kysymykseen lisättiin vastausvaihtoehdot todella hyvin, melko hyvin, melko vähän, vähän ja ei yhtään. Vastaajista 19 vastasi

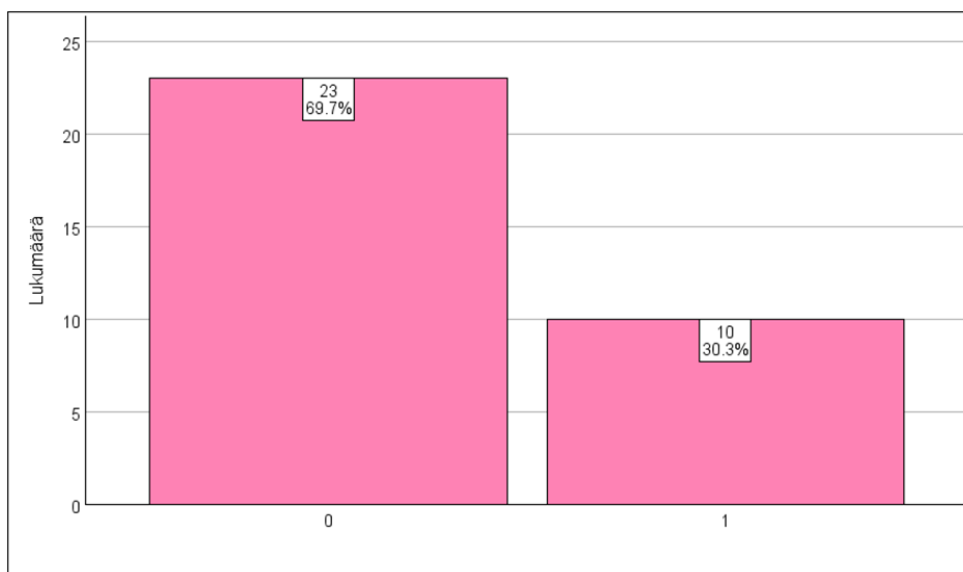
kysymykseen melko hyvin. Seuraavaksi eniten vastauksia sai todella hyvin, ja yhdellä vastaajista ei työehtosopimuksen mukaiset tauot ole ollenkaan tiedossa.

Neljännessä kysymyksessä haluttiin tietää, kuinka nämä työehtosopimuksen mukaiset tauot työpaikalla toteutuvat työntekijän mielestä. Tämä kysymys haluttiin tehdä vastaajalle selkeämpi, joten vastatessaan edelliseen kysymykseen, ettei tiedä yhtään ei hänelle tulisi kysymystä sitten tästä. Vastaa- jia neljanteen kysymykseen tuli 32 ja heistä suurin osa oli sitä mieltä, että tauot toteutuvat osittain työehtosopimuksen mukaisesti. Vastaajista viisi koki, ettei tauot toteudu työehtosopimuksen mukai- sesti. (Kuva 2.)



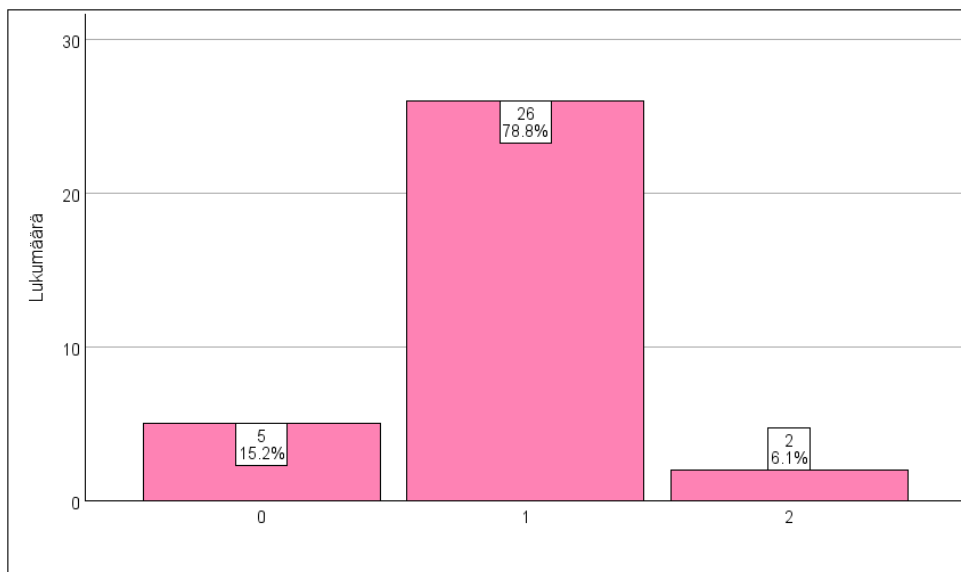
KUVA 2. Toteutuuko työpaikallanne työehtosopimuksen mukaiset tauot? (n=32)

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin, kuinka monta taukoa työntekijä pitää, jos hänellä on neljän-, kuuden-, tai kahdeksan tunnin työvuoro (kuva 3–5). Työpäivän ollessa neljä tuntia kuuluisi työnteki- jälle yksi kahvitauko. Vastaajista kuitenkin 23 ilmoitti, ettei pidä yhtään taukoa. Kymmenen pitää yhden tauon neljän tunnin työpäivänä. (Kuva 3.)



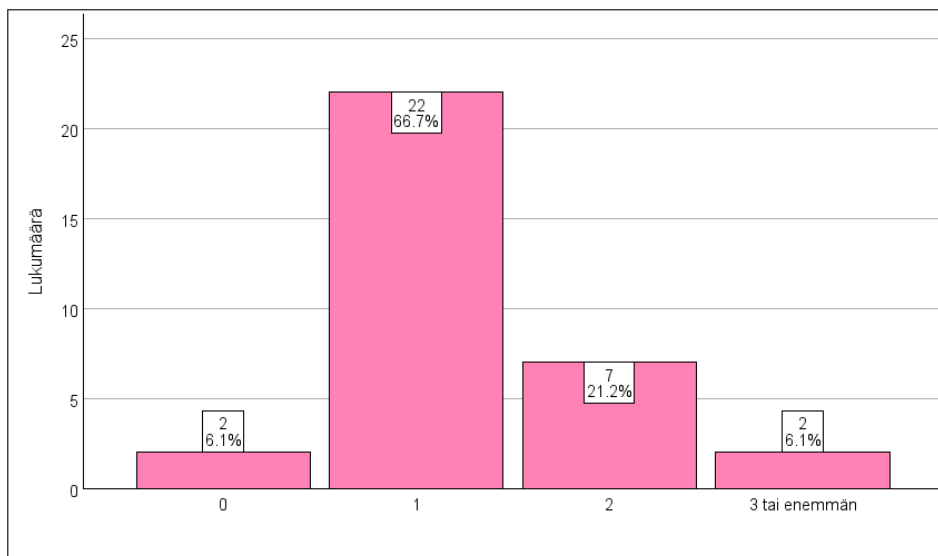
KUVA 3. Neljän tunnin työpäivä. (n=33)

Kuuden tunnin työpäivään kuuluu työehtosopimuksen mukaan kaksi taukoa. Vastaajista 26 käy yhdellä tauolla, kaksi kahdella tauolla ja viisi ei käy ollenkaan (Kuva 4).



KUVA 4. Kuuden tunnin työpäivä. (n=33)

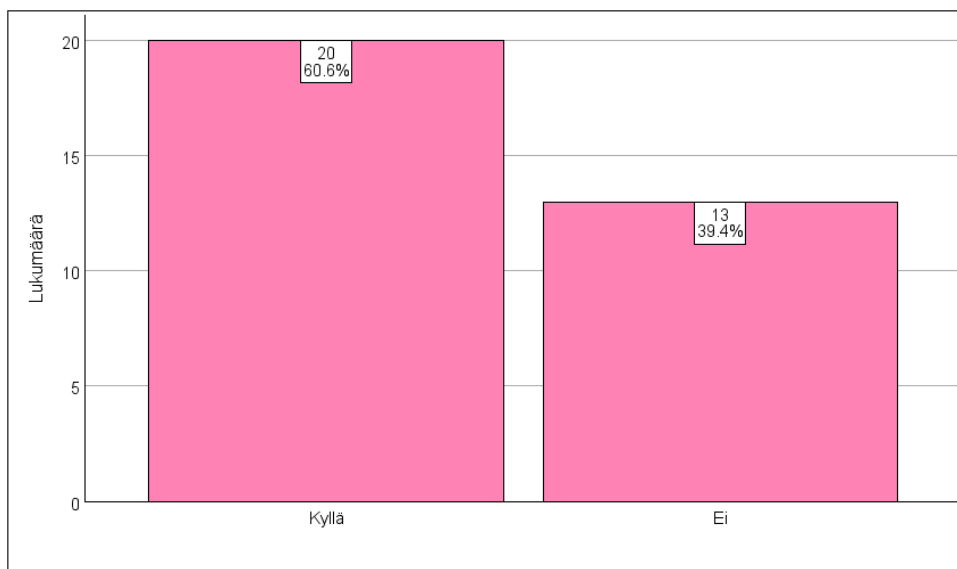
Kahdeksan tai useamman tunnin työpäivään kuuluu kaksi kahvitaukoa, sekä yksi ruokatunti. Kuitenkin vastaajista vain kaksi vastasi pitävän kolme taukoa. (Kuva 5.)



KUVA 5. Kahdeksan tai useamman tunnin työpäivä. (n=33)

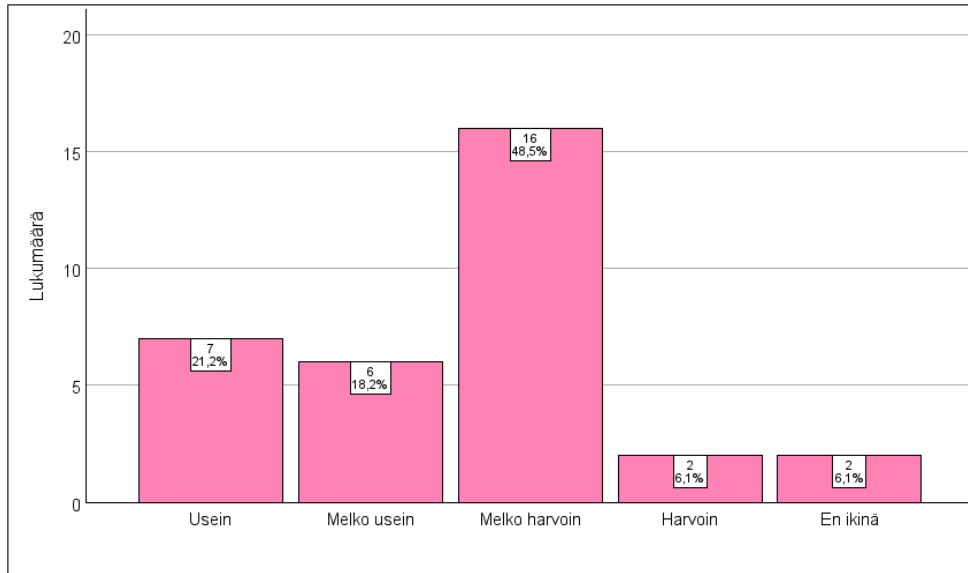
8.3 Taukoihin liittyvät kysymykset

Työntekijälle on annettava mahdollisuus ruokailuun siihen soveltuvassa tilassa, kuten aiemmin on kerrottu matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimusta koskevassa kappaleessa. Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin, onko työntekijöillä taukotilaa, jonne pääsee ruokailemaan ja rentoutumaan työpäivän aikana. Lähes puolella vastaajista ei ole työpaikallaan erillistä taukotilaa, mikä on harmillista. Vastausvaihtoehtona oli myös "en tiedä", mutta sitä kukaan vastaajista ei vastannut. (Kuva 6.)



KUVA 6. Onko työpaikallasi erillistä taukotilaa? (n=33)

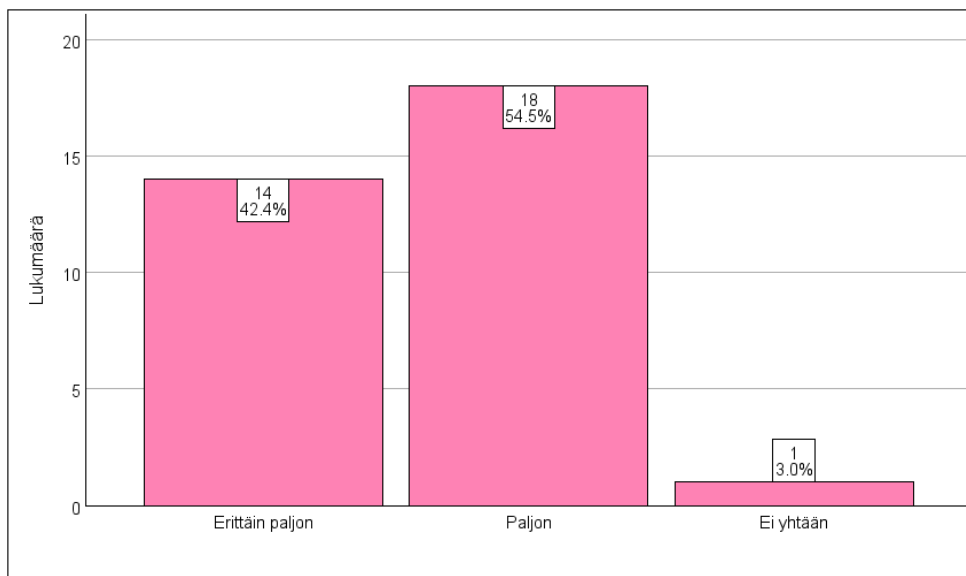
Kyselyn seitsemännessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka usein joudut keskeyttämään taukojasi. Vastauksista huomataan, että vastaajista kolmetoista joutuu keskeyttämään taukonsa vähintään melko usein. Vastaajista vain neljä pystyvät lähes aina pitämään taukonsa keskeyttämättä niitä. Ravintolatyypeittäin viisi à la carte -työntekijöistä, yksi kahvilatyöntekijä ja yksi tilausravintolatyöntekijä joutuivat usein keskeyttämään taukonsa. Melko usein vastanneista neljä oli à la carte -työntekijöitä, yksi oli kahvilatyöntekijä ja yksi oli pikaruokaravintolatyöntekijä. (Kuva 7.)



KUVA 7. Kuinka usein joudut keskeyttämään taukojasi? (n=33)

Kyselyn kahdeksas kysymys oli, huolehtivatko esihenkilöt taukojen toteutumisesta. Vastausvaihtoehdot olivat "kyllä", "osittain" ja "ei". Kyllä-vastauksia tuli 13 ja osittain-vastauksia 16. Ei vastasi vain neljä. Kysymyksen tarkoituksena oli saada selville, voisiko taukojen puute johtua esihenkilöiden välinpitämättömyydestä taukoja kohtaan.

Yhdeksännessä kysymyksessä selvitettiin, missä määrin työntekijät kokevat taukojen edesauttavan heidän työssä jaksamistaan. Kyselyyn vastaajat vastasivat yksimielisesti taukojen edesauttavan paljon työssä jaksamista. Vastaukset eivät olleet yllättäviä. Muut vastausvaihtoehdot olivat "vähän" ja "erittäin vähän", mutta niitä ei kukaan vastannut. (Kuva 8.)



KUVA 8. Missä määrin koet taukojen edesauttavan työssä jaksamistasi? (n=33)

Kyselyn kymmenes kysymys oli avoin kysymys, johon vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä he tekevät tauoilla yleensä. Tällä kysymyksellä haluttiin tietää, käyttävätkö he taukonsa syömiseen ja lepäämiseen vai johonkin muuhun. Kysymys oli pakollinen, joten kaikki 33 vastaajaa vastasivat siihen. Melkein kaikki kertoivat syövänsä tauon aikana. Muita yleisimpiä vastauksia olivat puhelimella oleminen, työkavereiden kanssa jutteleminen ja vessassa käyminen. Alla on esimerkkejä vastauksista.

"Syön ruuan, sometan tai ruokailen työkaverin kanssa jutellen"

"Tauolla syön evääni ja luen puhelimeni viestit (myös työviestejä)"

Jotkut kertoivat tekevänsä tauoilla myös työtehtäviä. Näitä mainittuja työtehtäviä olivat työviestien lukeminen, tiskaaminen ja toimistotöiden tekeminen. Moni kertoi syövänsä kiireellä tai ei ehdi syödä ollenkaan. Alla on esimerkkejä tällaisista vastauksista.

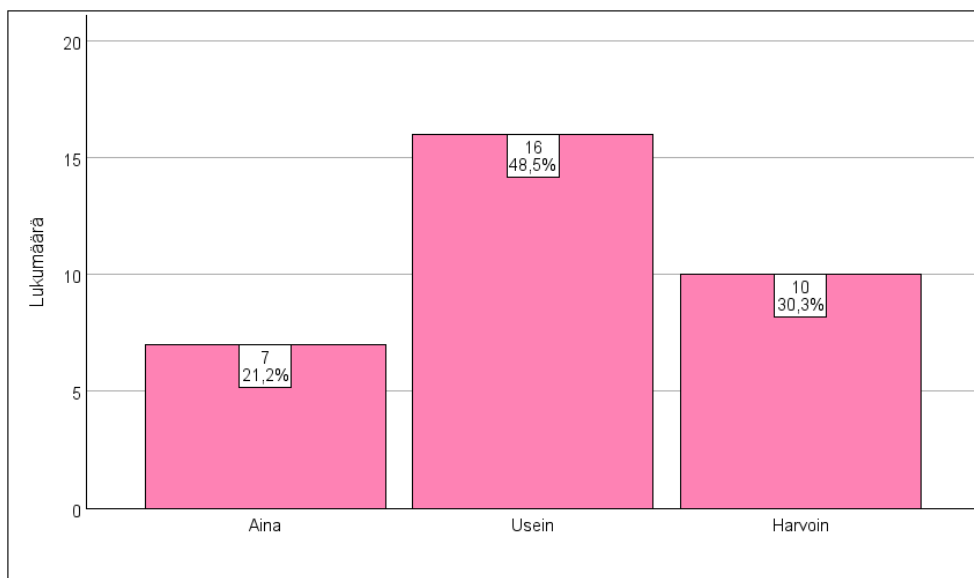
"Jos joskus todella harvoin keretään pitää taukoa, niin syön eväät ja yritän pysähtyä hetkeksi hengitteleeseen, tyyliin ajatukset muualle edes kolmeksi minuutiksi."

"Tupakoin"

"Meillä ei varsinaisesti taukoja ole vaan kun ehtii juoksen käymään pihalla tai vessassa, mikäli on hiljaisempi päivä ja ehtii niin istahdan kahville."

8.4 Ravintoon liittyvät kysymykset

Tutkimuksessa haluttiin myös tietää, millaisia ruokailutottumuksia vastaajilla on. Tämän selvittäminen alkoi kysymyksestä 11, jossa kysyttiin, syökö työntekijä lämpimän aterian työpäivänsä aikana (Kuva 9). Vastausvaihtoehtoina oli "aina", "usein" ja "harvoin". Vastaajista noin puolet kertoi syövänsä lämpimän aterian "usein". "harvoin" oli vastattu toiseksi eniten ja "aina" vähiten.

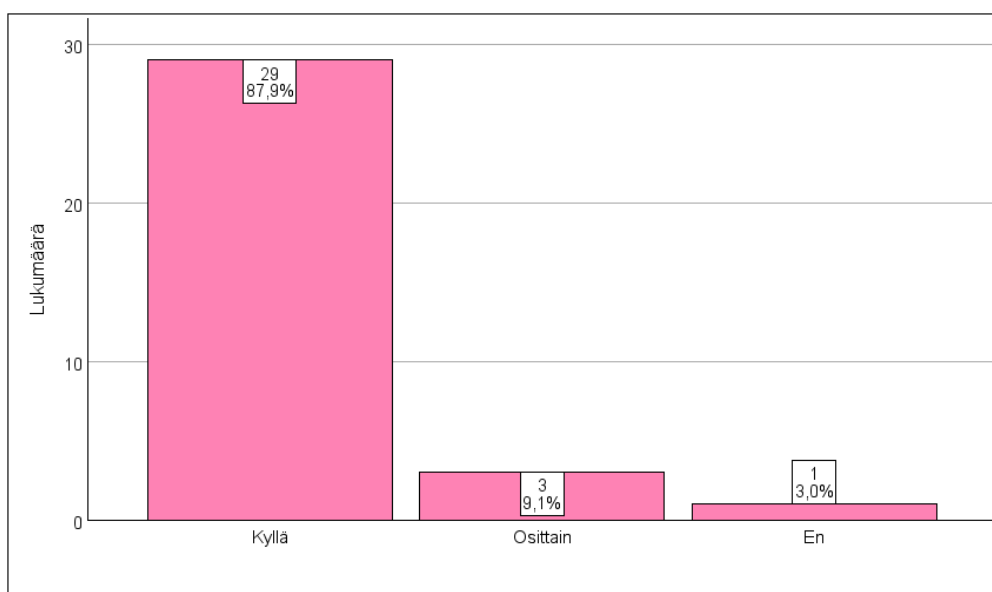


KUVA 9. Syötkö lämpimän aterian työpäivän aikana? (n=33)

Jos kysymykseen 11 oli vastattu "harvoin", kyselyssä tuli esille uusi kysymys. Siinä kysyttiin syökö työntekijä joitain pientä välipalaa työpäivän aikana. Tähän kysymykseen vastasi kymmenen henkilöä. Näistä seitsemän vastasi "kyllä" ja "ei" kolme. Kysymyksen avulla haluttiin selvittää syökö työntekijä kuitenkin jotain työpäivänsä aikana, jos hän syö vain harvoin lämpimän aterian.

Ravintola-alalla työntekijällä on usein mahdollisuus henkilökunnan ruokailuun työpaikallaan. Tätä selvitettiin kysymyksessä 13. Kyselyyn vastanneilla onkin lähes kaikilla mahdollisuus tähän. Vain neljä vastasi, että heillä ei ole mahdollisuutta henkilökunnan ruokailuun.

Kyselyssä haluttiin myös selvittää, kuinka hyvin ravintola-alan työntekijät tietävät yleiset ravitsemussuositukset. Tätä kysyttiin kysymyksessä 14. Tuloksista selviää, että vastanneista suurin osa tietää nämä. Vain kolme vastasi "osittain" ja yksi "ei". (Kuva 10.)



KUVA 10. Tiedätkö mitkä ovat yleiset ravitsemussuositukset? (n=33)

Kysymyksessä 15 kysyttiin noudattaako työntekijä yleisiä ravitsemussuosituksia ruokaillessaan töissä. Jos kysymykseen 14 vastasi kieltävästi, kysymystä 15 ei tullut näkyviin. Näin tapahtui vain

yhdelle vastaajista. Loput 32 vastaajaa siis vastasi tähän viimeiseen kysymykseen. Vaikka 29 vastaajaa vastasi tietävänsä mitkä ovat yleiset ravitsemussuositukset, vain kolme kertoi noudattavansa suosituksia töissä ruokaillessaan. Suurin osa eli 19 vastasi "osittain". Viimeisenä vaihtoehtona oli "en", johon vastasi kymmenen.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISIDEAT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuinka tauot vaikuttavat Kuopion ravintola-alan työntekijöiden työssä jaksamiseen. Tavoitteena oli saada tietoon, kuinka hyvin työntekijät tietävät työehtosopimuksen mukaiset tauot, miten tauot toteutuvat ja vaikuttavatko tauot työssä jaksamiseen. Haluttiin myös tietää, millaisia ruokailutottumuksia työntekijöillä on ja syövätkö he mitään työpäivän aikana. Kyselyn vastausmäärä oli vähäinen, mutta tutkimuksesta voidaan tehdä johtopäätöksiä. Taustamuuttujia käytetään johtopäätöksiä tehdessä, mutta niitä ei voida yleistää vastausten vähäisen määrän takia. Opinnäytetyön tutkimuksen pohjalta on pohdittu myös kehittämisideoita sekä mahdollisuuksia jatkotutkimuksille.

9.1 Johtopäätökset

Taukojen toteutuminen onnistui parhaiten lounasravintoloissa. Kyselyyn vastasi kolme lounasravintolan työntekijää, joista jokainen oli vastannut taukojen toteutuvan työehtosopimuksen mukaisesti. Kaksi heistä joutui melko harvoin keskeyttämään taukonsa ja yksi ei koskaan. Oli odotettavissakin, että tauot saadaan parhaiten järjestettyä lounasravintolassa, koska niissä ruuhka-aika keskittyy lähes poikkeuksetta kello 11–13 välille, joten työntekijöiden on helppo sijoittaa taukonsa siihen ympärille.

Kolmen baarityöntekijän vastaukset olivat vaihtelevia taukojen toteutumisen kannalta. Työehtosopimuksen mukaiset tauot toteutuivat yhdellä, toisella osittain ja kolmannella ei ikinä. Kaksi heistä joutui keskeyttämään taukonsa melko harvoin ja yksi ei koskaan. Kuulostaa ensin hyvältä, että heidän tarvitsee harvoin keskeyttää taukonsa, mutta sitä tarkastellessa on otettava huomioon taukojen toteutuminen. Vaihtelevuus vastauksissa todennäköisesti johtuu siitä, että vastaajat työskentelevät eri baareissa. Baareissa viikonloppuyöt ovat kiireisintä aikaa. On mahdollista, että joku vastaajista työskentelee vain kiireaikoina.

Kahvilassa kaikilla kolmella vastaajalla työehtosopimuksen mukaiset tauot toteutuivat osittain. Yksi kahvilatyöntekijä joutui keskeyttämään taukonsa usein ja kaksi muuta melko harvoin. Näiden kolmen vastaajan perusteella kahviloissa tulisi parantaa taukojen onnistumista. Pienissä kahviloissa saattaa olla vain yksi työntekijä kerrallaan töissä, mikä voi olla yksi syistä, miksi kahviloissa tauot onnistuvat melko huonosti.

À la carte -työntekijöiltä tuli kyselyyn eniten vastauksia ja heillä suurimmalla osalla tauot toteutuivat huonosti. Vain kolme vastasi, että heillä toteutuu työehtosopimuksen mukaiset tauot. Työntekijöistä 13:lla tauot toteutuivat osittain ja kolmella ei ollenkaan. Heistä myös viisi joutui keskeyttämään taukojaan usein ja neljä melko usein. Taukojen huonoon toteutumiseen voi olla syynä henkilöstöpula tai osaamattomuus laittaa työvuoroon riittävästi työntekijöitä suhteessa asiakkaisiin. À la carte -ravintoloissa asiakkaiden määrään saattaa vaikuttaa enemmän muuttujia kuin muissa ravintolatyypeissä esimerkiksi kaupungissa järjestettävät tapahtumat tuovat lisää ruokailijoita.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksessa sanotaan, että työpaikalla tulee olla erillinen taukotila. Kyselyyn vastanneista kuitenkin 13 vastasi, ettei erillistä taukotilaa ole heidän työpaikoillaan. Taukotila on hyvin tärkeässä osassa työntekijän työssä jaksamista. Työntekijän tulisi

saada hengähtää tauollaan rauhassa, poissa asiakkaiden luota sekä nauttia ateriansa kiirehtimättä. Sopivan taukotilan ei tule olla toimisto, koska silloin työntekijä voi huomaamattaan käyttää taukonsa työasioihin, jolloin tarvittavaa palautumista kesken työpäivän ei ole. Koska kyselyyn vastanneista usealla ei ole erillistä taukotilaa, voidaan olettaa, että he eivät saa tauoistaan niin paljon energiaa jatkaa työpäiväänsä kuin he, joilla taukotila on.

Vastaajista 32 vastasi taukojen edesauttavan työssä jaksamista erittäin paljon tai paljon. Yksi vastaaja vastasi, että tauot eivät auta yhtään työssä jaksamista. Sama vastaaja vastasi myös, että hänellä ei ole ollenkaan taukoja. Näin ollen hän ei pysty kokemaan taukojen auttavan työssä jaksamista. On harmillista, että monella ravintola-alan työntekijällä ei toteudu aina tauot työehtosopimuksen mukaisesti ja ne keskeytyvät melko usein. Kyselyn avoimeen kysymykseen tuli kymmenen vastausta, joissa tuli ilmi, ettei taukoja ole, tauot pidetään nopeasti tai tauolle pääsee, jos ehtii. Vastauksissa oli myös paljon vastauksia, joissa mainittiin pelkästään syöminen tai syöminen ja vessassa käyminen. Tällaisista vastauksista herää kysymys, menevätkö vastaajien tauot pelkästään nopeasti ruokailuun, jonka jälkeen he palaavat jatkamaan töitä. Hyvin pidetyt tauot ovat merkittävä osa työssä jaksamista. Tauoilla tulisi saada hetki hengähtää töiden lomassa, jotta jaksaa työpäivän energisenä loppuun ja energiaa riittää myös vapaa-ajalle. Avoimeen kysymykseen kolme vastasi tekevänsä töitä tauon ohella. Tällöin he eivät pysty kunnolla irtaantumaan töistä tauon ajaksi.

Jos esihenkilöt eivät pidä huolta taukojen toteutumisesta, työntekijät eivät välttämättä kehtaa pyytää päästä tauoille. Esihenkilöiden tehtävä on toimia esimerkillisesti ja pitää huolta työntekijöiden työhyvinvoinnista. Kyselyn perusteella suurin osa esihenkilöistä on toiminut asian osalta hyvin, sillä vain neljä oli vastannut, että esihenkilöt eivät huolehdi taukojen toteutumisesta. Työntekijöillä on myös itsellään vastuuta ottaa selvää työehtosopimuksesta ja työaikaista. Kyselyyn vastanneista 29 tiesi vähintään melko hyvin matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen mukaisista tauoista. Yllättävää oli, että 16–20-vuotiaat vastaajat tiesivät työehtosopimuksen mukaisista tauoista melko hyvin. 21–25-vuotiaiden joukossa oli yksi vastaaja, joka ei tiennyt yhtään työehtosopimuksen mukaisista tauoista, ja kaksi tiesi melko vähän. 41–50-vuotiaista yhdellä vastaajalla oli vähän tietämystä asiasta. Tietoa työehtosopimuksesta saa helposti internetistä ja nuoret osaavat käyttää sitä hyödykseen hyvin, mikä voi olla selitys nuorten tietämykselle. On positiivista, että nuorilla on halua ottaa selvää omista oikeuksistaan. Osa nuorista on saattanut kuulla työehtosopimuksen sisällöstä myös koulussa.

Työpäivän aikana on tärkeää syödä lämmin ateria, jotta on energiaa työskennellä. Kyselyyn vastanneista suurin osa syökin lämpimän aterian työpäivänsä aikana, mikä kertoo työntekijöiden tietävän ravinnon vaikuttavan työssä jaksamiseen merkittävästi. Kymmenen vastasi syövänsä vain harvoin työpäivänsä aikana. Siihen syynä voi olla kiireinen työ, lyhyet työpäivät tai se, että työntekijä syö jo ennen töitään hyvin eikä koe tarvitsevänsä lämmintä ateriaa työaikanaan. Voi myös olla, ettei työntekijä välttämättä tiedä ravinnon positiivisista vaikutuksista työssä jaksamiseen. Myös ravitsemussuosittelusten noudattaminen on tärkeää, koska silloin ravinnosta saa tarvittavat ravintoaineet jaksakseen. Kyselyn tuloksista kuitenkin selvisi, että vain kolme vastaajista noudattaa niitä ja noin puolet noudattaa osittain. Tämä voi johtua kiireestä, koska silloin ei ole aikaa syödä hyvin ja keskittyä nou-

dattamaan ravitsemussuosituksia. Suuressa osassa voi myös olla taukojen vähäisyys työpäivän aikana, jolloin ei pysty syömään kunnollista ateriaa. Kyselyn vastauksista selvisi myös, että suurimmalla osalla vastaajista on työpaikoillaan mahdollisuus henkilökunnan ruokailuun. Jos työntekijät käyttäisivät henkilökunnan ruokailua, he pystyisivät helposti noudattamaan ravitsemussuosituksia.

9.2 Pätevyyden ja luotettavuuden arvioiminen

Jotta opinnäytetyön tutkimus olisi pätevä, sen tulee mitata sitä mitä pitääkin. Tutkimus suunniteltiin huolellisesti etukäteen miettimällä tarkat kysymykset kyselyyn. Kysely mittasi juuri oikeita asioita ja kyselyn kysymykset kattoivat koko tutkimusongelman. Tutkimuksen tavoite oli selkeä ja kyselyllä saatiin vastaukset siihen. Tutkimuksen vastausprosentti oli kuitenkin alhainen ja vastausten analysoinnissa huomattiin lisäkysymysten olevan tarpeen. Tältä kannalta tutkimuksen pätevyys jäi vajaksi. Kysely jaettiin yritysten sähköpostien lisäksi LinkedIn sovellukseen, jonka kautta on voinut vastata muitakin kuin Kuopion ravintola-alan työntekijöitä. Tämä vaikuttaa myös osaltaan tutkimuksen pätevyteen negatiivisesti.

Tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi kysymykset oli muotoiltu selkeästi ja ilman sivulauseita, joten kysymysten väärinymmärtäminen oli epätodennäköisempää. On mahdollista, että vastaaja oli merkinnyt vastauksen vahingossa väärin, mutta sen estämiseksi vastausvaihtoehdot oli laitettu samanlaiseen järjestykseen jokaisen kysymyksen kohdalla. Vastausvaihtoehdot oli laitettu myös useampi, niin vastaaja oli voinut valita hänen tilannettaan parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Vastauksissa mikään ei viitannut siihen, että kysymyksiä tai vastausvaihtoehdot olisi ymmärretty väärin. Aina on mahdollista, että yksittäisillä ihmisillä on tullut väärinymmärrys, mutta sellaisia on vaikea arvioida. Vastaajat ovat todennäköisesti vastatessa muistelleet viimeisimpiä työvuorojaan, joten kyselyn toteuttaminen erilaisena ajanhetkenä voi tuottaa eri tuloksia.

9.3 Kehittämisideat

Kuten jo aikaisemmin opinnäytetyössä on todettu, ravintola-alalla työskentely on nopeatempoista ja etenkin ruuhka-aikaan kiireistä. Tällöin taukojen pitäminen on usein mahdotonta, vaikka työvuorossa olisi useampi työntekijä. Työvuoron alussa voisi olla hyvä tehdä suunnitelma kunkin työntekijän taukojen sijoittamiselle työpäivän ajaksi. Tämä voisi toimia pienemmässä yrityksessä, jossa henkilökuntaa on vain vähän kerrallaan töissä. Taukoja ei tulisi sijoittaa kaikista kiireisimpään aikaan, jotta henkilökunnan työskentely olisi sujuvaa eikä kenelläkään olisi liikaa työtä ruuhka-aikana. Taukojen ennalta suunnittelu ehkäisisi myös taukojen keskeyttämistä ja vahvistaisi työntekijöiden jaksamista työssä.

Ravintola-alalla monessa paikassa työskennellään usein yksin. Tämä tuli esille myös opinnäytetyön kyselyn tuloksista. Kysymyksessä kymmenen, jossa kysyttiin kuinka työntekijä viettää taukonsa, muutama vastaaja kertoi, ettei pysty pitämään taukoja yksin työskennellessä. Tähän ratkaisuna voisi olla yrityksen hetkellinen sulkeminen tauon ajaksi. Tällöin työntekijä voisi pitää tauon rauhassa ja ilman keskeytyksiä, jolloin työssä jaksaminen paranisi.

Kyselystä kävi ilmi, että monen vastaajan työpaikalla ei ollut järjestetty erillistä taukotilaa. Yrityksissä voitaisiin miettiä, onnistuisiko taukotilan järjestäminen jotenkin, jos sellaista ei jo ole. On kuitenkin

ymmärrettävää, että jälkepäin yrityksen tiloihin on vaikea saada toteutettua uusi huone, jos rakennusvaiheessa ei ole otettu taukotilaa huomioon. On myös mahdollista, että yritystila on niin pieni, että pohjapiirustusta suunniteltaessa ei olla saatu mahdutettua erillistä taukotilaa. Työntekijälle on kuitenkin tärkeintä, että hänellä on edes jonkinlainen paikka, jossa hän pystyy syömään ja saamaan ajatukset hetkeksi pois työtehtävistä tauolla. Tällaisen paikan pystyisi melko todennäköisesti järjestämään pieneenkin tilaan.

Jos yrityksessä on jo taukotila, sen viihtyvyyteen kannattaa panostaa. Taukotilan viihtyvyyttä voi lisätä sohvilla, huonekasveilla tai aikakauslehdillä. Alaan liittyvien aikakauslehtien lukemisesta voi olla työntekijöille myös hyötyä ammatillisen osaamisen kannalta. Taukotilaan panostaminen osoittaa työntekijälle esihenkilön kiinnostusta taukojen toteutumiseen. Työntekijät todennäköisemmin myös saavat paremmin rentouduttua hyvin sisustetussa taukotilassa.

Kyselyyn vastanneista melkein kaikki tiesivät, mitkä ovat yleiset ravitsemussuositukset, mutta silti vain muutama noudatti niitä työpäivien aikana. Esihenkilöt voisivat kannustaa työntekijöitään syömään ravitsemussuositusten mukaisesti työpäivän aikana, sillä terveellisesti aterialta saa energiaa jaksamiseen. Henkilökunnan ruokailun järjestäminen on yksi keino saada työntekijät syömään hyvin työpäivän aikana. Lähes kaikilla vastaajilla olikin jo mahdollisuus siihen. Taukotilan seinälle voisi laittaa julisteita, joissa kerrotaan ravitsemussuositusten noudattamisen hyödyistä. Ne voisivat kannustaa työntekijöitä tuomaan töihin paremmat eväät tai hyödyntämään henkilökunnan ruokailua.

9.4 Jatkotutkimukset

Opinnäytetyötä tehdessä nousi esille muutama vaihtoehto jatkotutkimuksille. Pääimmäisenä heräsi mahdollisuus tutkimukselle, joka keskittyisi vain tiettyyn ammattiin ravintola-alalla. Tämän opinnäytetyön tutkimukseen pystyi vastaamaan kaikki ravintola-alalla työskentelevät, joten painottaminen esimerkiksi vain kokkeihin toisi varmasti erilaisia tuloksia. Ravintola-alalla eri ammattiin kuuluvalla on varmasti paljon eroavaisuuksia taukojen tilanteen suhteen. Työntekijät kokevat myös työnkuormittavuuden sekä jaksamisen eri tavalla, joten tämä tulisi myös esille tuloksissa.

Tuloksia läpikäydessä vastaajat tiesivät yleiset ravitsemussuositukset, mutta niiden noudattaminen jää kuitenkin monelta välistä. Yhtenä vaihtoehtona jatkotutkimukselle olisi tähän asiaan keskittyminen, miksi ravitsemussuosituksia ei noudateta. Oikeanlaisen ravinnon syönti tauolla vaikuttaa kuitenkin jaksamiseen positiivisesti.

Opinnäytetyön tutkimuksessa selvisi, että monen vastaajan työpaikalla tauot eivät toteudu alan työehtosopimuksen mukaan. Hyvä jatkotutkimuksen mahdollisuus olisikin kysyä työntekijöiltä omia mielipiteitä siitä, miksi tauot eivät toteudu hyvin heidän työpaikoillaan. Työntekijöiltä voisi myös kysyä, kuinka taukoja voisi parantaa heidän mielestään. Tässä tutkimusmenetelmänä voisi käyttää haastattelua, jotta työntekijät saisivat itse sanoa suoraan ja omin sanoin mitä mieltä he ovat.

10 POHDINTA

Opinnäytetyömme lähti liikkeelle aiheen keksimisellä, sekä ylipäätään miettimisellä minkälaisesta asiasta haluaisimme tehdä tutkimuksen. Aiheen valinta valikoitui kuitenkin lopulta helposti, sillä meitä kaikkia kiinnosti työssä jaksamiseen liittyvät asiat. Myös meidän omat kokemuksemme työelämästä liittyen taukoihin lisäsivät mielenkiintoa aiheelle. Toimeksiantajaa emme tutkimukselle valinneet, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli saada vastauksia yleisesti, ilman tiettyä yritystä.

Aiheen rajaaminen tuotti alussa vaikeuksia, sillä meidän tuli miettiä tarkkaan mitä aihealueita haluamme opinnäytetyössä tuoda esiin tukemaan tutkimustamme. Alkuvaiheessa pohdimme lepoaikoja töiden ulkopuolella ja sitä, kuinka työntekijän jaksamiseen vaikuttaa vahvasti myös vapaa-aika. Päädyimme kuitenkin rajaamaan opinnäytetyön teoriaosuuden ajatellen pääasiassa työympäristöä, sekä työntekijän työhyvinvointia.

Haasteena meillä oli aikataulun lyhyys. Aloitimme opinnäytetyö prosessin vuoden 2023 loppupuolella suunnitteleamalla aihetta ja tavoitteenamme oli saada opinnäytetyö valmiiksi keväällä 2024. Pysyimme kuitenkin tavoitteessamme, vaikka yhteisten aikataulujen sopiminen tuotti haasteita muiden koulukurssien takia, sekä yhden meistä ollessa töissä samanaikaisesti. Alussa haasteita tuotti enimmäkseen luotettavien lähteiden löytäminen. Tämä vahvisti kuitenkin meidän omaa oppimistamme, sillä opimme hyödyntämään kirjaston palveluja laajemmin, sekä opimme lähdekriittisyyttä. Oikeanlaisen rytmin aikatauluttamiselle sekä suunnittelulle löysimme puolesta välissä opinnäytetyöprosessia, joten alussa teoriaosuutta kirjoittaessa emme pysyneet meidän omissa aikatauluissamme. Tämä lisäsi stressiä, sekä se vaikutti omaan jaksamiseen paljon. Tämän vuoksi pidimme pienen hengähdystauon, jonka jälkeen suunnittelimme paremmin aikatauluja, sekä jaoimme keskenään tasapuolisesti osuudet, joita kukin kirjoittaa. Opinnäytetyö prosessi kesti kokonaisuudessaan noin viisi kuukautta alkaen tammikuussa 2024 ja päättyen toukokuussa 2024. Prosessin loppua kohden huomasimme suunnittelun tärkeyden, mikä helpotti aikataulussa pysymistä, sekä omaa jaksamista kun oli selkeää, milloin keskittyä ja mihin.

Kohderyhmäksi halusimme eri ravintola-alan yrityksiä, joten suunnittelimme kyselylomakkeen kysymykset niin, että vastaaja pystyy vastaamaan jokaiseen riippumatta siitä missä työskentelee. Lisäksi hyödynsimme LinkedIn sovellusta, josta oli suuri apu, sillä sen kautta tavoiteltiin lisää vastaajia. Monista yrityksistä huolimatta vastaajien määrä kyselyyn jäi kuitenkin vähäiseksi. Kyselytutkimusta varten olisimme siis kaivanneet enemmän vastauksia. Syy vastausten vähäiselle määrälle voi olla esimerkiksi kyselyn ajankohta. Ensimmäisen kerran kyselyn ollessa auki sattui samalle ajankohdalle pääsiäisviikonloppu. Kyseinen ajankohta on varmasti monissa ravintoloissa kiireinen, sekä kaikki paikat eivät ole tuolloin edes auki. Pohdimme myös kyselyä lähettäessä sitä, kuinka se varmasti saavuttaisi mahdollisimman monia työntekijöitä. Tiedostimme silloin mahdollisen riskin, ettei sähköposti välttämättä saavuttaisi henkilökuntaa. Sähköposti voi helposti hukkua muiden viestien sekaan, sekä yhden sen lukiessa ei välttämättä sitä laiteta eteenpäin. Tämä voi olla yksi syy vastausten vähäiselle määrälle. Koemme, ettei nykypäivänä mielenkiinto kyselyihin vastaamiselle ole kovin suuri, niitä ollessa jatkuvasti joka paikassa. Saatekirjeessä halusimme korostaa, ettei vastaaminen veisi kauan

aikaa ja että kyseessä on tärkeä aihe. Syynä voi siis myös olla vähäinen mielenkiinto kyselyyn osallistumiselle. Olisimme siis voineet miettiä tarkemmin sopivaa ajankohtaa kyselylle sekä tapaa, jolla saavuttaisi työntekijöitä.

Vastaajien määrän ollessa 33, jouduimme analysoimaan vastauksia suurimmaksi osaksi yleisellä tasolla, mikä tuotti hieman haasteita niitä analysoidessa. Emme voineet käsitellä niitä ravintolatyypikohtaisesti, vaan koitimme saada vastauksista monipuolisen kokonaiskuvan tauoista ravintola-alalla. Koemme kuitenkin vastauksien olevan arvokkaita ja, että vähäinenkin määrä oli hyödyksi. Saimme kuitenkin vähän tietoa, minkälainen tilanne Kuopion alueen ravintoloilla on taukojen suhteen. Vaikka olemme tyytyväisiä kyselyyn ja kysymyksiin, jotka siihen suunnittelimme, tuli meille kuitenkin vastauksia läpikäydessä muutama kysymys mieleen, jotka olisimme voineet kysyä. Olisimme halunneet tietää taukojen kestosta ajallisesti, sillä nyt kysyimme vain määrää. Olisimme voineet myös kysyä, kokeeko työntekijä työnsä kuormittavaksi, ja onko työntekijällä energiaa vielä töiden jälkeen.

Tämän opinnäytetyön aihe osoittautui oikeaksi, sillä mielenkiinto kirjoittamiseen säilyi koko prosessin ajan. Onnistuimme hyvin jakamaan tasapuolisesti osa-alueet tekijöiden kesken, sekä lyhyestä aikataulusta huolimatta järjestettyä aikaa opinnäytetyölle ja tutkimukselle. Aikataulutuksen ja suunnittelun lisäksi opimme tekemään kompromisseja. Tekijöitä ollessa kolme, ei meidän ajatuksemme ja mielipiteet olleet aina samat. Koemme, että tämä opinnäytetyö lisäsi ammatillista kasvua esihenkilönä toimimiseen, sillä tiedämme miksi tauot ovat tärkeä, sekä niiden hyödyt. Opimme tekemään tutkimuksen ja jos tulevaisuudessa tulee tällainen uudestaan vastaan, tiedämme kuinka toimia paremmin.

LÄHTEET

- Fogelholm, Mikael, Mutanen, Marja, Voutilainen, Eeva 2015. Ravitsemustaito. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Edita Publishing Oy
- Huotilainen, Minna 2021. Aivosi tarvitsevat tauon: taukokulttuurin elvytysopas. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Hyvärinen, Antti 2023. Huonosti suunniteltu vuorotyö aiheuttaa terveystriskejä ja pienentää tuottavuutta. Tekijä -verkkolehti 25.10.2023. <https://tekijalehti.fi/2023/10/25/huonosti-suunniteltu-vuorotyö-aiheuttaa-terveystriskeja-ja-pienentaa-tuottavuutta/>. Viitattu 25.2.2024.
- Juuti, Pauli & Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Printon Trukikoda.
- Laatikainen, Reijo & Rannikko, Henna 2015. Toimistotyöläisen ruokapäivä. Helsinki: Talentum Pro.
- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma talent. Viitattu 3.3.2024.
- PAM 2024. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. Verkkojulkaisu. Päivitetty 26.1.2024. <https://www.pam.fi/tes/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus/> Viitattu 20.2.2024.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Ruokatieto 2022. Ravintoaineet. Verkkojulkaisu. <https://ruokatieto.fi/ruokatietoa/pelloilta-poytaan/kuluttaja/ravitsemus/ravintoaineet/#:~:text=Hiilihydraatit%20muodostavat>. Viitattu 22.3.2024.
- Terveyskirjasto 2022. Stressi. Verkkojulkaisu. Päivitetty 1.4.2022. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976/stressi?q=stressi>. Viitattu 22.2.2024.
- Terveyskirjasto 2023. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Verkkojulkaisu. Päivitetty 2.5.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01013#s4>. Viitattu 22.2.2024.
- Terveystalo julkaisuaika tuntematon. Fyysinen työkyky. Verkkojulkaisu. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/tyokykyjohtaminen/fyysinen-tyokyky>. Viitattu 12.3.2024.
- Työaikalaki 872/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872#Lidm46651396458864> Viitattu 19.2.2024.
- Työterveyslaitos 2017. Hyvinvointia vuorotyöhön. Pdf-tiedosto. Julkaistu 28.11.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135639/Hyvinvointia%20vuorotyohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 29.2.2024.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon a. Ruoka ja juoma auttavat palautumaan. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/nyt-laitetaan-kroppa-ja-nuppi-kuntoon/ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan>. Viitattu 19.2.2024.
- Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon b. Stressi ja työuupumus. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 28.2.2024.

Työterveyslaitos julkaisuaika tuntematon c. Vuorotyö. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>. Viitattu 22.2.2024.

Työterveyslaitos 2022. Yhdeksän kysymystä yötyöstä ja terveydestä. Verkkojulkaisu. Päivitetty 18.10.2022. <https://www.ttl.fi/tyopiste/yhdeksan-kysymysta-yotyosta-ja-terveydesta>. Viitattu 22.2.2024.

Uniliitto 2019. Mitä uni on? Verkkojulkaisu. Päivitetty 17.9.2019. <https://www.uniliitto.fi/2019/09/17/mita-uni-on/>. Viitattu 28.2.2024.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014. Ravitsemus- ja ruokasuositukset. https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisu/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf. Viitattu 26.4.2024.

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vilkka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITE 1: SAATEKIRJE

Hei!

Olemme matkailu- ja ravitsemisalan opiskelijoita Savonia-ammattikorkeakoulussa. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä. Opinnäytetyössä haluamme kartoittaa Kuopion ravintola-alan tilannetta taukojen suhteen. Selvitämme henkilöstön näkökulmasta, miten tauot toteutuvat ja millainen vaikutus niillä on työssäjaksamiseen.

Kysely on suunnattu ravintola-alan työntekijöille, ja kyselyyn vastaaminen vie aikaa sinulta vain noin 5 minuuttia. Kysely tapahtuu anonyymisti, eikä vastauksia voida yhdistää vastaajaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa. Olisimme kiitollisia, jos jakaisit tämän eteenpäin työpaikallasi. Jokainen vastaus on meille tärkeä!

Kysely on auki 2.4.2024 saakka.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/8EABF7F097C88B9B>

Kiitos vastauksestasi jo ennakoon!

Ystävällisin terveisin,
Amanda Teittinen, Noora Levy ja Tuovi Mykkänen

LIITE 2: KYSELYLOMAKE

Taukojen vaikutus työssäjaksamiseen

Teemme opinnäytetyötä taukojen merkityksestä ravintola-alalla. Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa, kuinka tauot järjestyvät ja mikä merkitys niillä on työssäjaksamiseen ravintola-alalla.

Kysely tapahtuu anonymisti, eikä vastauksia voida yhdistää vastaajaan. Vastausaika on vain noin 5 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen vastaamisesta!

1. Minkälaisessa ravintolassa työskentelet?

- Kahvila
- Baari/yökerho/pub
- Lounasravintola
- À la carte
- Joku muu, mikä?

2. Minkä ikäinen olet?

- 16-20-vuotias
- 21-25-vuotias
- 26-31-vuotias
- 32-40-vuotias
- 41-50-vuotias
- 51-

3. Kuinka hyvin sinulla on tiedossa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksen mukaiset tauot?

- Todella hyvin
- Melko hyvin
- Melko vähän
- Vähän
- Ei yhtään

4. Toteutuuko työpaikallanne työehtosopimuksen mukaiset tauot?

- Kyllä
 Osittain
 Ei

5. Kuinka monta taukoa pidät keskimäärin työvuoron aikana?

	0	1	2	3 tai enemmän
4 tunnin työpäivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 tunnin työpäivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 tai useamman tunnin työpäivänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Onko työpaikallasi erillistä taukotilaa?

- Kyllä
 Ei
 En tiedä

7. Kuinka usein joudut keskeyttämään taukojasi?

- Usein
 Melko usein
 Melko harvoin
 Harvoin
 En ikinä

8. Huolehtivatko esihenkilöt taukojen toteutumisesta?

- Kyllä
 Osittain
 Ei

9. Missä määrin koet taukojen edesauttavan työssäjaksamistasi?

- Erittäin paljon
- Paljon
- Vähän
- Erittäin vähän
- Ei yhtään

10. Mitä teet tauoilla yleensä?**11. Syötkö lämpimän aterian työpäivän aikana?**

- Aina
- Usein
- Harvoin
- En koskaan

13. Onko työpaikallasi mahdollisuus henkilökunnan ruokailuun?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

14. Tiedätkö mitkä ovat yleiset ravitsemussuositukset?

- Kyllä
- Osittain
- En

15. Noudatatko yleisiä ravitsemussuosituksia ruokaillessasi töissä?

- Kyllä
- Osittain
- En