



■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

# RUOKATAUKOJEN VAIKU- TUS TYÖSSÄJAKSAMISEEN

Ravintola-alalla Kuopiossa

TEKIJÄT:      Roosa-Maria Niemi  
                    Teija Tuomainen

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala			
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Roosa-Maria Niemi, Teija Tuomainen			
Työn nimi Ruokataukojen vaikutus työssäjaksamiseen ravintola-alalla Kuopiossa			
Päiväys	21.9.2015	Sivumäärä/Liitteet	41/2
Ohjaaja Sirpa Vauhkonen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia, kuinka ravintoloiden henkilökunta viettää taukoja ja kuinka ravinto vaikuttaa työssäjaksamiseen. Laki sekä työehdot määräävät työajoista ja tauotuksesta, mutta niiden toteutuminen käytännössä ei välttämättä mene lakien mukaan.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsittelemme työlainsäädäntöä, ravitsemusta sekä työhyvinvointia. Kerromme tarkemmin Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksesta sekä työaikoihin liittyvistä laista. Käymme läpi ravitsemussuosituksia ja tarpeita, joita tarvitaan työssäjaksamiseen.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytimme kvantitatiivista tutkimusta. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeina, jotka vietiin Kuopiolaisille ravintoloille heinäkuussa 2015. Kyselyyn vastasi 35 ravintoloiden työntekijää 10 eri ravintolasta. Aineiston analysointiin käytimme Webropol-ohjelmaa sekä Microsoft Excel ja Word-ohjelmia.</p> <p>Vastauksia kyselyymme saimme yhteensä 35. Kyselyn tulosten mukaan puolet vastaajista tietää täysin mitä ovat lakisääteiset tauot, mutta suurimman osan työpaikoilla tauotus ei toteudu lakien mukaan. Kyselyyn vastanneista ravintola-alan työntekijöistä suurin osa tietää ravitsemussuositukset ja ateriamallin, mutta kuitenkin saman verran vastaajista noudattaa niitä joskus tai ei lainkaan. Tutkimuksen perusteella voi todeta puutteita työpaikkojen taukotiiloista sekä työntekijöiden ravitsemuksesta työvuoron aikana. Tutkimuksemme perusteella olisi syytä tehdä jatkotutkimuksia, joista saisi vielä yksityiskohtaisempaa tietoa.</p>			
Avainsanat työssäjaksaminen, ruokatauko, työaikalaki, ravitsemussuositukset			

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Hotel and Restaurant Management			
Author(s) Roosa-Maria Niemi, Teija Tuomainen			
Title of Thesis Impacts of food breaks on the well-being at work in the catering industry in Kuopio			
Date	21.9.2015	Pages/Appendices	41/2
Supervisor(s) Sirpa Vauhkonen			
Client Organisation /Partners			
<p><b>Abstract</b></p> <p>The purpose of this thesis was to research how restaurant staff spends their breaks and how nutrition has an influence on the wellbeing at work. The law and working conditions determine the working hours and breaks, but how they practically take place does not necessarily go according to the laws.</p> <p>In the thesis theoretical part we look at labour codes, nutrition and well-being in work. We explain in more details the collective agreements in the hotel, restaurant and leisure industry and also law of working time. We also process nutrition recommendations and properties required for well-being at work.</p> <p>The research method used is quantitative research. Research material was collected through questionnaires that were taken to the restaurants of Kuopio in July 2015. The survey was answered by 35 restaurant employees from 10 different restaurants. The material was analysed with Webropol software as well as Microsoft Excel and Word softwares.</p> <p>We received a total of 35 responses to our survey. According to the survey results, half of the respondents are fully aware of what are their legal breaks, but most of the breaks in workplaces are not done according to the law. Basically respondents at the catering industry knows what are their nutritional references and meal models. Still, most of the respondents doesn't comply with those instructions rarely or not at all. Based on the research we can make conclusion that there is shortages of workplaces break rooms and employees nutrition habits during workshift. On the basis of this research a follow-up research should be carried out which could find out more detailed information.</p>			
<p><b>Keywords</b> well-being at work, meal break, working time law, nutrition recommendations</p>			

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖAIKALAKI .....	6
	2.1 Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimus 1.5.2014-31.1.2017 .....	7
	2.2 Työajat ja terveys .....	8
3	RAVITSEMUSSUOSITUKSET JA LIIKUNTA .....	12
	3.1 Ravintoaineet .....	12
	3.2 Lautasmalli .....	13
	3.3 Ateriarytmi .....	14
	3.4 Liikunta .....	15
4	TYÖHYVINVOINTI .....	16
	4.1 Työssäjaksaminen.....	17
	4.2 Työssä jaksamattomuus .....	21
	4.3 Työsuojelutoiminta .....	21
	4.4 Työhyvinvoinnin johtaminen .....	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	24
	5.1 Kyselylomakkeen suunnittelu .....	25
	5.2 Tutkimusaineiston hankinta .....	26
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	28
	6.1 Vastaajien taustatiedot.....	28
	6.2 Taukojen vaikutus työssäjaksamiseen .....	28
	6.3 Ravitsemuksen vaikutus työssäjaksamiseen.....	31
7	POHDINTA .....	34
	7.1 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	37
	7.2 Oma oppiminen .....	38
	7.3 Jatkotutkimukset .....	39
	LÄHTEET .....	40
1	LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	42

## 1 JOHDANTO

Eläkkeelle päästään nykyään myöhemmin, jonka vuoksi töitä on jaksettava tehdä iästä huolimatta pitkään. Siksi on tärkeää, että jokainen yksilö huolehtii omasta työkyvystään sekä työnantajat huolehtivat puolestaan työntekijöistään. Työlainsäädäntö sekä työehtosopimukset ohjaavat työnantajaa sekä työntekijää toimimaan lakien mukaan. Työajoista onkin tarkat lait, joista olisi pidettävä kiinni, ettei työnkuormitus lisääntyisi. Työssäjaksamiseen vaikuttaa niin fyysiset-, psyykkiset- ja henkiset tekijät, joita on muun muassa yksilön liikunta, ravitsemus ja mielenterveys.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka Kuopiolaisten ravintoloiden henkilökunta viettää omia taukojaan työpaikalla ja miten ravitsemus vaikuttaa työssäjaksamiseen. Selvitämme myös henkilökunnan tietämystä lakeja sekä ravitsemussuosituksia kohtaan. Tutkimusongelma on, kuinka lait ja niiden käytännön toteutuminen ravintoloiden henkilökunnalla toimii. Haluamme selvittää kuinka lakisääteiset tauot toteutuvat Kuopiolaisissa ravintoloissa, jotta asian eteen osattaisiin ruveta tekemään parannuksia.

Opinnäytetyömme toteutetaan kyselylomakkeiden avulla, jotka viemme kuopiolaisten ravintoloiden vuoropäälliköille, tarjoilijoille ja kokeille. Rajasimme ravintoloiksi a la carte ja lounas ravintolat, joihin veimme kyselylomakkeet henkilökohtaisesti, jotta vastaajien tavoittaminen ja luotettavuus toteutuu parhaiten. Kysely toteutetaan kvantitatiivisena kyselynä eli vastausvaihtoehdot ovat valmiina lomakkeessa. Näin kyselyyn on helpompi ja nopeampi vastata sekä analysointi helpottuu.

Teoreettinen viitekehys tutkimuksessamme muodostuu kolmesta pääotsikosta, joita ovat työajat, ravitsemussuositukset ja työhyvinvointi. Nämä kolme lukua muodostavat kattavan teoriapohjan opinnäytetyöllemme. Kaikkiin päälukuihin liittyy alalukuja, joissa syvennymme tiettyyn asiaan tarkemmin.

Viitekehysten jälkeen kerromme tutkimuksemme toteutuksesta, joka sisältää kyselylomakkeen laadinnan, tutkimusmenetelmät sekä aineiston hankinnan. Tämän jälkeen käymme läpi tutkimuksemme tulokset taulukoiden avulla sekä kerromme tarkemmin tutkimuksesta ilmenneistä faktoista.

Työlainsäädännössä käydään tarkkaan läpi lakeja, joita työpaikoilla on noudatettava. Työlainsäädännössä on kohtia liittyen kaikkiin työelämän osa-alueisiin kuten työsuhteeseen, työsuojeluun, vakuutuksiin ja eläkkeisiin. Opinnäytetyössämme keskitymme eniten työaikalakiin ja vertaamme sitä Kuopiolaisten ravintoloiden henkilökunnan toteutuneeseen työaikaan.

## 2 TYÖAIKALAKI

Työlainsäädännössä on määritelty tarkkaan erilaiset työajat sekä lepoajat. Työajaksi katsotaan työhön käytetty aika ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä. Työmatka ei ole työaikaa, jollei sitä katsota pidettävän työsuorituksena. (Työlainsäädäntö 2014, 120, §4.)

Säännöllinen työaika työlainsäädännön 2014 mukaan on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Säännöllinen työaika voidaan järjestää yleissäännöstä poiketen 10) majoitus- ja ravitsemusliikkeissä niin, että se on kolmen viikon pituisina ajanjaksoina enintään 120 tuntia tai kahden viikon ajanjaksona enintään 80 tuntia. (Työlainsäädäntö 2014, 121, §6.)

Jaksotyöaika tarkoittaa sitä, että työntekijällä ei ole säännöllistä työaikaa (8 t/vrk ja 40 t/vko). Säännöllistä työaikaa ei ole mahdollista järjestää kaikilla aloilla. Jaksotyössä työskentelevän työaika saa olla enintään 120t/ 3vk tai 80t/2vk. Jaksotyön työaika voidaan säätää myös niin, "että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon aikana enintään 240 tuntia." (Työlainsäädäntö 2014, 121, §7). Jaksotyössä vuorokautinen työaika voi olla siis pidempi kuin säännöllisessä työajassa (yli 8t/vrk ja yli 40t/vk). (Paatenoja 2008, 142).

### Säännöllisen työajan ylittäminen

Ylityötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Työntekijän on annettava suostumuksensa jokaisella kerralla kun työnantaja pyytää ylitöihin. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä. (Työlainsäädäntö 2014, 123 §17.) Ylityötä saa teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, mutta enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. (Työlainsäädäntö 2014, 123, §19). Lisä- ja ylityöstä on maksettava korvaus. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta on maksettava 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikottaisen säännöllisen työajan ylittävilta tunneilta on maksettava puolestaan 50 prosentilla korotettu palkka. (Työlainsäädäntö 2014, 124, §22.) Jaksotyössä puolestaan ylityötä katsotaan ta-soittumisjaksottain. (Paatenoja 2008, 145).

Yötyötä on työ, jota tehdään 23:n ja 6:n välisenä aikana. Työntekijän suostumusta yötyöhön ei yleensä tarvita. Yötyöstä maksetaan myös korvaus. (Äimälä, Åström, Rautiainen, Nyssölä, 2005, 101.) Hotelli- ja ravintola-alalla on pakko tehdä yötyötä, sillä hotellit ja baarit ovat auki normaalisti myös yöaikaan.

Lain mukaan sunnuntaityötä saadaan teettää vain, jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet keskenään asiasta tai jos työ on sen laatuista, että sitä tehdään myös sunnuntaisin tai kirkollisina juhlapäivinä. Ravintola-alalla sunnuntaityö on normaalia, joten työntekijän suostumusta siihen ei tarvita. Sunnuntaityöstä maksetaan lain mukaan 100% korotettu palkka eli kaksinkertainen palkka. (Paatenoja 2008, 150.)

## Lepoajat

Päivittäiset lepoajat tulee olla yli kuuden tunnin työvuorossa vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana työntekijä saa poistua esteettömästi työpaikaltaan. Työntekijä ja työnantaja voi kuitenkin sopia keskenään lyhyemmästä lepoajasta (vähintään kuitenkin puoli tuntia). Työntekijälle on myös annettava kahvitaute kunkin alan työehtosopimuksen mukaan. Laki ei ole tehnyt erikseen määräyksiä niistä. (Äimälä ym. 2005, 103-104.)

Vuorokausilepo tarkoittaa sitä aikaa, joka on oltava työvuorojen välissä. Normaalisti tämä aika on 11 tuntia ja jaksotyötä tekeväälle tämä on vähintään yhdeksän tunnin pituinen lepoaika. Vuorokausilevon antamisesta on säädetty poikkeuksia, jotka on yksilöity työaikalaissa. Tämä tarkoittaa sitä, että vuorokausilevon pituutta voidaan lyhentää tietyissä olosuhteissa. (Paatenoja 2008, 151.)

Viikottainen vapaa-aika puolestaan tarkoittaa sitä, että työnantajan on järjestettävä työntekijälle kerran viikossa 35 tuntia kestävä vapaa-aika. Viikottainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimääräisenä, mikä tarkoittaa sitä, että sen on oltava vähintään 35 tuntia 14 vuorokauden aikana. Tämän mukaan toisella viikolla voi siis olla vapaa-aika 40 tuntia ja toisella 30 tuntia, jolloin ne tasotavat toisensa. (Paatenoja 2008, 152.)

### 2.1 Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimus 1.5.2014-31.1.2017

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelujen työehdot sisältävät kaikki työelämään liittyvät asiat niin työehtosopimuksesta palkkataulukon ja vuosilomiin. PAM eli palvelualojen ammattiliitto on neuvotellut MaRaVa-alan työntekijöille paremmat ehdot, kuin mitä laki määräisi. Työehdot siis ovat tehty lakien mukaan, mutta alasta riippuen niitä pystyy soveltamaan ja sitä kautta muokkaamaan. Ravintoloiden työntekijät, johon me opinnäytetyössämme keskitymme, noudattaa Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimusta. (PAM 2015.)

MaRaVa -työehtosopimuksen mukaan normaali työaika on 111 h/3 vk. Käytössä on kolme tasoittumisjärjestelmää kokoaikatyöntekijöille. Nämä ovat 1.) tasoittuminen kuuden kolmiviikkoisjakson aikana, joista yksi jakso saa olla enintään 129 tuntia, 2.) tasoittuminen yhdeksän kolmiviikkoisjakson aikana, joista yksi jakso saa olla enintään 135 tuntia tai 3.) työaikapankki. Osa-aikatyöntekijät voivat sopia joko kiinteästä tai keskimääräisestä kolmiviikkoisjakson vähimmäistyöajasta. Työvuoron pituus on oltava vähintään 4 tuntia ja enintään 10 tuntia. Työntekijän suostumuksella kuitenkin voidaan teettää pidempiäkin vuoroja, mutta työnantaja ei saa kuormittaa niillä yhtä työntekijää kohtuuttomasti. (PAM 2015.)

MaRaVa-Tesin mukaan työajan ollessa yli 4 tuntia, on työntekijälle annettava yksi palkallinen kahvitauko, jonka aikana ei saa poistua työpaikalta. Mikäli tällaista taukoa ei työn luonteen vuoksi voida järjestää, on työntekijän annettava nauttia virvokkeita työn ohessa. Työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa työntekijälle ateriointi työpäivän aikana ruokailuun soveltuvassa tilassa, mikäli työvuoro-

ron pituus ylittää 6 tuntia. Ruokataukoa ei lasketa työajaksi, mikäli työntekijä saa poistua työpaikaltaan. (PAM 2015.)

## 2.2 Työajat ja terveys

Kaikista terveellisintä ihmiselle olisi säännöllinen päivätyö, mikä ei kuitenkaan ole mahdollista. (JHL 2015). Työajat voivat vaikuttaa yksilön terveydellisiin sekä hyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Keskeiset haitat ovat jaksamis- ja terveysongelmat, työtaturmat ja työsuorituksen heikkeneminen väsymisen johdosta. Poikkeavat työajat vaikuttavat myös terveyden lisäksi yleiseen työtyytyväisyyteen, sillä työn ulkopuolinen elämä voi häiriintyä. (Härmä 2000, 13.)

Unen tarve on yleensä kuuden ja yhdeksän tunnin välillä, kuitenkin se vaihtelee yksilöllisesti. (Rauramo, 2008, 68) Poikkeavien työaikojen yleistyessä on huomattu, kuinka merkittävästi epäsäännölliset työajat vaikuttavat yksilön uni-valvutilaan. Ravintola-alalla varsinkin töitä tehdään yömyöhään, jolloin biologinen vuorokausirytmihän normaalisti säätelee valopimeärytmiä, jolloin pimeällä olisi tarkoitus nukkua. Hyvin nukuttu yö auttaa myös työntekijää työtävien suorittamisessa. Unen aikana aivoissa tapahtuu glykogeenivarastojen täydentyminen, mikä kohdistuu aivokuoren etuosaan. Tämä vaikuttaa yksilön ongelmaratkaisutilanteisiin, joita tarvitsemme jokapäiväisessä työssämme. Unen aikana osa valveilla olo ajasta tapahtuneista asioista heikentyy ja osa vahvistuu. Uni vaikuttaa siis myös oppimiseen ja muistiin. Poikkeava työrytmi voi vaikuttaa vajaaksi jääneeksi yöuneksi tai laadultaan huonoon uneen. (Härmä 2000, 14-16.)

Pitkien vuorojen vaikutukset yksilön vireyteen ja unenlaatuun riippuu monista tekijöistä. Keskeisimpiä näistä ovat vuorojen vaikutukset kokonaistyöaikaan, työajan säännöllisyyteen ja normaalia suurempaan yhtäjaksoiseen vapaa-aikaan. Jos pitkät vuorot vähentävät ylitöitä ja tekevät säännöllisen työvuorojärjestelmän, se voi vaikuttaa yksilön uneen ja vireyteen positiivisesti. (Härmä 2000, 21.)

Jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet, sekä alakuloisuus ja ärtyisyys ovat tyypillisiä merkkejä riittämättömästi unesta. Omia tuntemuksiaan voi seurata päiväsaikaan, tunnistaakseen univajeen. Väsymys vaikuttaa työ- ja toimintakykyyn vireystilan heikkenemisen myötä. Univaje on kaksinkertainen riski työtaturmille. Useimmiten unihäiriöt ovat työperäisiä. Ylityöt tai poikkeavat työajat voivat vaikuttaa univajeeseen, sekä kolmivuorotyö, pitkät työrupeamat, epäsäännölliset työajat, psykiatriset unihäiriöt voivat aiheuttaa unihäiriöitä. Ruumiillisella ja henkisellä rasituksella on vaikutusta unen tarpeeseen. Olisi hyvä pyrkiä säännölliseen elämään, jossa työ, harrastukset ja lepo sekä uni ovat sopivassa suhteessa. (Rauramo 2008, 68-70.)

Työvuorovaihteluihin sopeutuminen on erittäin yksilökohtaista, aamuvirkuille vuorotyö harvemmin sopii. Ikä vaikuttaa sopeutumiseen eniten, vanhemmiten sopeutuminen eri vuoroihin heikkenee. Vuonna 2013 työturvallisuuslaki muuttui. Nykyään uudessa työturvallisuuslaissa työnantajan on pehdyttävä, mistä työajoista johtuvista seikoista saattaa olla vaaraa työntekijälle. Jos työn tauottaminen ei onnistu ja viikkotyöt ylittävät 40 tuntia, niin työtaturmat ja työperäiset vammat ja sairaudet lisääntyvät. (JHL 2015.)

Vaarojen selvittämiseksi ja sitä kautta vähentämiseksi työnantajan tulee ottaa huomioon esimerkiksi:

- työpäivien pituus ja työntekijän mahdollisuus vaikuttaa niihin
- kokonaistyöaika
- peräkkäisten työvuorojen toistuvuus
- työvuorojen kiertosuunta
- ylityöt ja niiden määrä
- työaikojen ennakoitavuus
- työntekijöiden mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana sekä työpäivien välissä

(JHL 2015.)

Suunnitellessaan työvuorolistaa vuorotyöläisille on tärkeää ottaa huomioon, rytmien säännöllisyys, nopea ja eteenpäin kiertävä järjestelmä, työntekijöillä 8-10 tunnin työvuoroja, 10- 12 tuntia työvuorojen välillä ja vapaajaksot oltava yhtenäisiä. (JHL 2015.)

Vuorotyöhön on tehty säännöksiä, jotka vähentävät vaaroja:

- peräkkäisiä yövuoroja on mahdollisimman vähän (enintään kolme)
- peräkkäisiä aamuvuoroja on mahdollisimman vähän (enintään kolme)
- peräkkäisiä iltavuoroja on mahdollisimman vähän (enintään kolme)
- työvuorojen kiertosuunta eteenpäin (A-I-Y-). Taaksepäin kiertoa tulisi välttää.
- Jakson viimeisen yövuoron jälkeen vähintään kaksi vapaapäivää. Jaksoa Y-A tulisi välttää
- vältetään yksittäisiä vapaapäiviä
- vältetään yksittäisiä työpäiviä
- peräkkäisiä työpäiviä on enintään 5-7
- työvuorojen välissä tulee olla riittävästi lepoaikaa (yli 11 tuntia)

(JHL 2015.)

Pitkät työvuorot ovat suotavia vain, jos se sopii työn luonteeseen ja kuormittavuuteen, tauotus on riittävä, vuorojen välissä oltava riittävästä vapaata, poissaolot hoidetaan riittäväällä varamiehityksellä. Ylitöitä ei teetetä, altistuminen terveydelle vaarallisille aineille rajoitettu ja täydellinen elpyminen on työstä mahdollista. (JHL 2015.)

Vuorotyön haittojen vähentämisessä tulee ottaa huomioon

- jokaisella mahdollisuus osallistua työn ja työvuorojen suunnitteluun
- noudatettava ergonomista vuorojärjestelmää
- työolojen oltava hoidettu kuntoon
- esimiesten ja työntekijöiden koulutus
- työmatkojen vaikuttavuus (pitkät matkat, julkisen liikenteen käyttö)
- työterveyden oltava työntekijöiden tukena
- omista elintavoista ja voimavaroista huolehdittava

- kuinka huolehtia vireystilasta ja toimintakyvystä
- riittävästi laadukasta unta
- perhe-elämä ja sosiaalinen tuki

(JHL 2015.)

Yhteishyvä-lehdessä kerrotaan kuinka kolme vuorotyötä tekevää aikuista ovat huomanneet säännöllisellä ruokarytmillä olevan vaikutusta terveyteen. Kimmo Järvensivulle (46 vuotta) on todettu kymmenen vuotta sitten diabetes, joka vaatii säännöllistä ruokailua. Säännölliseksi ruokailuksi kuitenkin riittää kolme ruokailua päivässä eli aamupala, lounas ja päivällinen. Hänen työnsä on kuitenkin todella kiireistä, jonka vuoksi lounas voi jäädä joskus syömättä. Yleensä tämä kostaatuu loppupäivästä, tavallista runsaampana päivällisenä ja joskus jopa päänsärkynä. Diabetes on kuitenkin onneksi tästä epäsäännöllisyydestä huolimatta pysynyt hallinnassa. Hänen virkansa on työssään vaihtunut vuosien aikana, kolme vuotta sitten hänet laitettiin vastaamaan Itä-Euroopan- ja Venäjän myynnistä. Työ on päivätyötä, mutta useat reissut ulkomailla lisäävät epäsäännöllisyyttä. Kimmo kertoo saavansa kyllä pidettyä ruokarytmistä hyvin kiinni reissuissa. Tätä helpottaa kun lentokentiltä ja -koneista saa aina ostettua ruokaa, useimmiten hän kuitenkin päätyy leipään ja jos ruokailusta on aikaa eikä muuta ole tarjolla niin makeakin kelpaa. Matkakohteissa hän haluaa syödä kulttuurin mukaisesti, tämä auttaa tutustumaan paikalliseen kulttuuriin. Hän ei noudata mitään tiettyä ruokavaliota, tärkeintä on vähähiilihydraattisuus ja ruoan vaihtelevuus. Kuntosalilla ja lenkillä tulee Kimmon kertoman mukaan käytyä 4-5 kertaa viikossa, reissut tuovat tähän oman haasteensa, mutta usein hotelleistakin löytyy kuntosali. Hotelleissa yöpyminen tahtoo olla hieman hankalaa, vaikka siitä on tullut rutiini. (Korpela- Kosonen 2015, 65.)

Sirpa Tamminen (55), vuorotyössä 33 vuotta kertoo, kuinka hyvin päiväsaikaan saa lukuisista paikoista ruokaa, kun ruokaravintolat ja ruokakaupat ovat auki. Hän koettaa syödä kolmen neljän tunnin välein. Yöllä hän ei halua jättää ruokailuaan grillikojujen varaan vaan pakkaa aina mukaansa kylmälaukkuun eväitä, jogurttia, leipää ja hedelmiä. Iltaisin ja öisin hän syö kevyesti, sillä raskas ruoka väsyttää, joka ei ole hyvä työvuorossa ollessa. Työ on henkisesti raskasta, ja iän myötä Sirpa on huomannut palautuvansa yövuoroista huonommin, mutta on oppinut ottamaan seuraavana päivänä aina rennommin. Nuorempana hän nukkui sikeästi minkä tahansa vuoron jälkeen. Suuren avun jaksamiseen hän on huomannut saavansa liikunnasta, kuten kävelystä, pyöräilystä ja kuntosalista. Aina ei hänkään pysty syömään säännöllisesti ja silloin huomaa kuinka suureksi nälkä voikaan kasvaa, mutta tästä huolimatta hän ei enää suklaapatukkatarjouksiin sorru. (Korpela- Kosonen 2015, 66.)

Maria Wessman 28, tehnyt vuorotyötä noin 3,5 vuotta. Hänen työnsä on henkisesti raskasta ja viiden kuuden peräkkäisen työvuoron jälkeen hän huomaa ettei meinaa jaksaa tehdä vapaa-ajallaan mitään. Unta hän on aina kuitenkin saanut, yövuoronkin jälkeen. Koskaan ei ole minkäänlaista pehdytystä tai vinkkejä vuorotyön ruokailuun saanut, mutta koettaa silti pitää säännöllisyydestä kiinni, sillä pitkä tauko ruokailusta voi kiristää pinnaa. Aikaisissa työvuoroissa ei meinaa aamupala maistua, mutta syö kuitenkin jogurttia töihin päästyään. Maria vie töihin yleensä omat eväät, kuten keit-

toa. Yhdessä pidetty ruokatauko työtovereiden kanssa auttaa jaksamaan. Iltavuoroihin mennessä hän syö kotonaan ruoan, jolla pärjää puolille öin. Yövuoroon evääksi hän valikoi salaattia ja hedelmiä, sillä raskas ruoka ei yöllä maistu. Kahvia hän ei suosi ollenkaan, vaan liikkeellä pysyminen nostattaa vireystasoa. Ennen hän saattoi ottaa välipalaksi suklaapatukan, mutta on luopunut tästä kokonaan ja onkin tiputtanut kymmenen kiloa, joka myös lisää vireyttä työhön. (Korpela- Kosonen 2015, 67.)

Uni ja valvetilat pääsääntöisesti vuorottelevat säännöllisin väliajoin. Siksi uniongelmat ovat yleensä tavallisia vuorotyötä tekeväille, jatkuva univaje sekoittaa elimistön hormonitoimintaa ja saa kehoon lievän tulehdustilan. Näiden tiedetään lisäävän sydänsairauksia ja diabetesta. Väsyneenä terveelliset valinnat vaativat päättäväisyyttä, eikä satunnaiset repsahdukset ole haitaksi, mutta pääsääntöisesti terveellisistä elintavoista olisi pidettävä kiinni. Eväiden ollessa nopeita syötäviä, ihminen tulisi syömään sen todennäköistä herkemmin. Kuten marjakeitot, pikapuurot, jogurtit, viilit tai hedelmät ovat tällaisia. Ihmisen elimistön normaali 24 tunnin rytmi menee vuorotyöstä sekaisin. Ruuansulatus on yöaikaan levossa, joka aiheuttaa vatsavaivoja. Vatsavaivojen ehkäisemiseksi kannattaa syödä närästystä aiheuttavan omenan sijasta banaania, sosekeitot on parempi vaihtoehto kuin tuoreet kasvikset ja kuitupitoinen sekaleipä on lempeämpi kuin ruisleipä. Kiireen takia ei saa jättää ruokailua kokonaan väliin, lihakset ja aivot tarvitsevat energiaa kiireestä huolimatta. Tilanteesta täytyy keskustella esimiehen kanssa, jos taukoa ei kerkeä pitämään. Alkoholi ei ole ratkaisu väsymykseen, sillä jo kolme annosta heikentää unenlaatua. Vuorotyöhön käy yhtä hyvin ateriarytmit kuin päivätyöhönkin, kunhan sijoittaa ne omaan aikatauluun sopivaksi. Yövuoron pääateria on hyvä syödä kello 00-01 aikaan. Kofeiinipitoiset tuotteet kannattaa sijoittaa työvuoron alkuun, jotteivat ne vaikuta nukkumiseen yövuorosta päästyään. (Korpela- Kosonen 2015, 67.)

### 3 RAVITSEMUSSUOSITUKSET JA LIIKUNTA

Ihmiselle terveellisen ja monipuolisen ruokavalion perusta on värikäs, maukas, vitamiineja ja kivennäisaineita runsaasti sisältävä. Syödessään lautasmallin mukaisesti saa pidettyä energiamäärän koh- tuullisena. (Haglund, Huupponen, Ventola, Hakala-Lahtinen 2010, 9.) Ravitsemussuosituksista saa- daan erittäin kattavaa faktaa muun muassa ihmisen ravitsemuksesta, ravinnon koostumuksesta, ra- vintoaineista, niiden tarpeesta ja suositeltavasta saannista. Suosituksista on tullut saatua erittäin vahvoja näyttöjä. Pohjoismaissa on laadittu laajojen tieteellisten tutkimustuloksien pohjalta suosi- tuksia ja ne ovat perusteltu yksityiskohtaisesti. Fyysinen aktiivisuus on myös yksi perusta terveyttä edistävälle elintavalle, joka tuodaan suosituksissa myös esille. Ravitsemussuosituksien tarkoitus on edistää ja tukea ravitsemuksen sekä terveyden myönteistä kehitystä. Elintarvike- ja ravitsemuspoli- tiikan perustana ovat myös ravitsemussuositukset. Tarkoituksena on auttaa joukkoruokailun suunnit- telussa, ravitsemusopetuksessa ja kasvatuksen perusaineistossa sekä ohjeistamaan ihmisryhmien ruokailua ja auttaa ravinto-aineiden saannin arvioinnissa. Sairauksien hoitaminen ja terveyden edis- täminen rakentuu ravitsemussuosituksista. Säännöllinen ateriarytmi on yksi tekijä, hyvän ravitse- muksen saavuttamiseksi. Ihmiselle tärkeimmät päivän ateriat ovat aamiainen, lounas, päivällinen ja 1-3välipalaa. (Haglund ym. 2010, 10.)

#### 3.1 Ravintoaineet

##### Energia

Energiaa tarvitaan perusaineenvaihduntaan, ruoan aiheuttamaan lämmöntuottoon ja fyysisen työn tekemiseen. Hiilihydraatit, rasvat ja proteiinit ovat energiaravintoaineita. Perusaineenvaihdunta tar- koittaa välttämättömien elintoimintojen aiheuttamaa energiankulutusta. Tahdosta riippumatta nämä levonaikaiset toiminnot tapahtuvat elimistössä jatkuvasti. Perusaineenvaihdunta on ihmisellä yleensä päivästä toiseen vakio. Eniten perusaineenvaihdunnan suuruuteen vaikuttaa rasvattoman kudoksen määrä (lihassmassa), mutta myös sukupuoli, geenit, hormonit ja fyysinen kunto. Suurin osa energi- ankulutuksesta (aikuisilla 60-80 %) kuluu perusaineenvaihduntaan. Liikunnan osuus energiankulu- tuksessa on noin 15-20 prosenttia ja ruoan aiheuttaman lämmöntuoton osuus 10 prosenttia. (Hag- lund ym. 2010, 11.)

##### Rasvat

Rasvan osuus tulisi olla 25-35% energiansaannista, josta kovan rasvan osuus noin 10%. Päivittäisen energiatarpeen ollessa 2000kcal, voi syödyssä ruoassa olla rasvaa noin 55-75 grammaa. Tuntemusta rasvojen rakenteeseen sekä niiden tehtäviin tarvitsisi kasvattaa, jotta pystytään ymmärtämään ras- vojen terveysvaikutuksia. (Haglund ym. 2010, 33.)

##### Hiilihydraatit

Ravinnon energian tulisi koostua suositusten mukaan 50-60 prosenttia hiilihydraateista, aikuisen ruokavaliossa se tarkoittaa 250-300grammaa. Solujen energianlähde ja veren glukoositasapaino

toimivat hiilihydraattien avulla. Myös rasvojen aineenvaihdunta, ja niiden käyttö energiaksi kuuluu hiilihydraattien toimintaan, sekä se säästää proteiineja muihin tehtäviin. (Haglund ym. 2010, 26.)

#### Proteiinit

Ravitsemussuosituksien mukaisesta aikuisen miehen ja naisen proteiinin tarve on 0,8 grammaa painokiloa kohti vuorokaudessa. Kokonaisenergiasta proteiinin saantisuositus on 10-20%. Kudosten muodostamiseen ja uusiutumiseen elimistön kaikissa soluissa tarvitaan proteiineja. Proteiinin tehtäviin kuuluu myös monenlaiset säätely- ja kuljetustehtävät. (Haglund ym. 2010, 43.)

#### Vitamiinit ja kivennäisaineet

Ihmisen kasvuun, elämän ylläpitoon ja kemiallisten reaktioiden säätelyyn vitamiinit ovat välttämättömiä ravintoaineita. A-, D-, E-, K-, C- ja B-vitamiinit ovat ihmiselle välttämättömiä vitamiineja. (Haglund, Huupponen, Ventola, Hakala-Lahtinen, 2010, 49) Kivennäisaineet ovat toisistaan riippuvaisia, jonka takia jonkun kivennäisaineen vähäinen tai liiallinen saanti saattaa aiheuttaa elimistön biokemialliselle toiminnalle vakavia ongelmia, välttämättömien kivennäisaineiden tehtävät elimistössä ovat erittäin monimuotoisia. Vitamiineja sekä kivennäisaineita saadaan ravinnosta. (Haglund ym. 2010, 68.)

### 3.2 Lautasmalli

Lautasmallilla havainnollistetaan ateriakokonaisuutta. Puolet lautasesta kuuluu täyttää kasviksilla, esimerkiksi raasteilla, salaatilla tai lämpimällä kasvislisäkkeellä. Perunan, riisin tai pastan osuus annoksesta on noin neljännes. Lautasesta jää vielä noin neljännes kala-, liha- tai munaruoalle. Se voidaan myös korvata palkokasveilla, pähkinöillä, tai siemenillä sisältävillä kasvisruuilla. Ruokajuomaksi suositellaan vettä, myös rasvaton maito ja piimä käyvät. Lisäksi ateriaan sisältyy leipä, jonka päälliseksi riittää sipaisu pehmeää kasvisrasvaveitettä. Marjat tai hedelmät jälkiruokana ovat loistava täydennys aterialle. Jälkiruoka voitaisiin myös jättää syötäväksi välipalalle. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 35.)

Kasviksia, marjoja ja hedelmiä tulisi syödä päivittäin runsaasti, jaoteltuna viisi annosta päivässä, vähintään kuitenkin yhteensä 400grammaa. Kasviksista, perunasta, marjoista ja hedelmistä sellaisenaan saadaan mukavasti hiilihydraatteja ja ravintokuitua ja niissä on vain vähän energiaa, rasvaa, mutta ei lainkaan proteiineja. Pähkinät, siemenet ja palkokasvit, ovat poikkeuksia, sillä ne ovat myös hyviä proteiinin lähteitä. Kasvikset, marjat ja hedelmät ovat täydellisiä lähteitä vitamiinien ja kivennäisaineiden saantiin sekä ne ovat terveyttä edistäviä. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 36.)

Päivittäin jokaisella aterialla olisi suositeltavaa syödä vähäsuolaista täysjyväleipää ja muita viljavalmisteita, kuten puuroa tai myslä. Perunan sijasta voidaan käyttää täysjyväriisiä ja tummaa pastaa sekä muita kypsennettäviä viljavalmisteita. Viljavalmisteet ovat hyviä energian, hiilihydraattien ja proteiinien lähteitä. Erinomaisia kuidun lähteitä ovat täysjyväviljavalmisteet, etenkin ruisleipä ja täys-

juväpuurot ja ne sisältävät runsaasti B-vitamiineja sekä kivennäisaineita. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 36.)

Maitovalmisteita suositellaan nautittavaksi noin puoli litraa päivässä, näistä suositellaan rasvattomia ja vähärasvaisia nestemäisiä valmisteita. Rasvatonta maitoa tai piimää olisi hyvä nauttia päivittäin ruokajuomana. Sen lisäksi voidaan vielä syödä vähärasvaista jogurttia tai viiliä. 2-3 viipaleella vähärasvaista ja vähäsuolaista juustoa täydennetään ruokavaliota. Maitovalmisteet ovat eritoten tärkeitä proteiinin, eräiden kivennäisaineiden sekä B-vitamiinien lähteitä. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 36.)

Eri kalalajeja tulisi syödä ainakin kaksi kertaa viikossa. Lihaa ja kalaa on suositeltavaa kypsentää ilman rasvaa, kermaa ja leivitystä. Lihasta näkyvä rasva, sekä broilerista nahka kannattaa poistaa ennen syöntiä. Hyvälaatuisia proteiineja saadaan runsaasti lihasta, kalasta ja kananmunasta sekä A- ja B-vitamiineja. Kala on tärkeä D-vitamiinin lähde. Lihassa ja sisäelimissä sekä kalassa on hyvin imeytyvää rautaa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 37.)

Ei ole tarkkaan määritelty kuinka paljon vettä ihminen tarvitsee. Tarpeeseen on niin monenlaisia tekijöitä, kuten ikä, ruokavalio, ilmasto, ja liikunnan määrä. Ainoastaan on tehty ohjearvo kokonaisveden saanniksi, joka on energian saantiin suhteutettuna noin 1ml/kcal aikuisille. Ruoan mukana aikuiset saavat päivittäin 1000-1500 ml ja 300-350 ml rasvojen, proteiinien ja hiilihydraattien elimistössä tapahtuvan hapettumisen kautta. Juomien mukana saadaan noin 1000-1200 ml vettä päivittäin. Yhteensä aikuinen saa vettä päivittäin 2000-3500 ml. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 40.)

Runsasta sokerin käyttöä tulisi välttää. Makean napostelu on hampaille pahaksi, joten niiden syöminen on parasta rajoittaa aterioiden ja välipalojen yhteyteen. Sokeri ei sisällä juuri minkäänlaisia ravintoaineita, se sisältää pelkästään veren sokeripitoisuutta nopeasti kohottavaa hiilihydraattia ja energiaa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 38.)

Suolan käyttöä olisi hyvä välttää. Päivittäisessä käytössä kannattaisi olla vähäsuolaisia leipiä, juustoa ja leikkeleitä. Ihminen tottuu helposti joko vähäsuolaiseen tai runsassuolaiseen ruokavalioon. Maustamiseen olisi parhainta käyttää erilaisia mausteita ja yrttejä. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 38.)

### 3.3 Ateriarytmi

Päivittäin suunnilleen yhtä monta kertaa ja samoihin aikoihin tapahtuva ruokailu, tarkoittaa ateriarytmien säännöllisyyttä. Aterioinnin säännöllisyydellä ehkäistään jatkuvaa napostelua ja hampaiden reikiintymistä sekä se auttaa painonhallinnassa. Lisäksi säännöllisellä aterioinnilla on yhteyttä suotuisiin veren rasva-arvoihin. Hyvä ruokavalio voi koostua muutamasta runsammasta, kylmästä tai lämpimästä ateriasta tai useasta pienemmästä, välipalatyypisistä ateriasta tai näiden yhdistelmästä. Ruoan ravitsemuksellinen laatu (rasvan laatu, suola, kuitu, kasvikset, hedelmät ja marjat) ja

ruoan määrä (energian saanti vastaa kulutusta) ovat ateriointitiheyttä merkittävämpiä terveyden kannalta. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 39.)

Ruokavalion terveellisyyteen vaikuttaa paljon kodin ulkopuolella nautitut ateriat, etenkin Suomessa. Lounasaterian tulisi nimittäin kattaa noin kolmannes päivän energian- ja ravintoaineiden tarpeesta, jolloin suomalaiset ovat yleensä poissa kotoa (töissä). On todettu, että henkilöstöravintolassa lounastavat syövät muita enemmän suositeltavia ruoka-aineita kuten kalaa, kasviksia, keitettyä perunaa sekä marjoja ja hedelmiä. Joukkoruokailuun on luotu valtakunnallinen seurantajärjestelmä, joka on luonut kriteerejä joukkoruokailussa tarjottavan ruoan ravitsemukselliseen laatuun, jota voidaan käyttää apuna. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 39.)

Ennen yönille menoa olisi hyvä välttää raskaita aterioita, päivän viimeinen ateria kannattaa nauttia vähintään kolme tuntia ennen nukkumaanmenoa. Kahvin ja teen juominen ovat unelle häiritseviä tekijöitä. (Pakeman 2000, 208.)

### 3.4 Liikunta

Liikunta ja terveellinen ravinto kulkevat käsi kädessä. Meidät on luotu liikkumaan, ja jollet käytä kehoasi, se lakkaa toimimasta. (Pakeman 2000, 204). Päivittäiseksi liikuntamääräksi aikuisväestölle suositellaan vähintään 30 minuuttia kohtuullisen kuormittavaa tai raskasta fyysistä aktiivisuutta, jonka energiankulutus vastaa noin 630kJ (150kcal) ja on perusaineenvaihdunnan ja kevyen työn kulutuksen lisäksi. Aktiivisuutta ei ole pakko suorittaa kerralla, vaan se voidaan jakaa lyhyemmiksi, esimerkiksi 10 minuutin jaksoiksi päivän mittaan. Kuitenkin suositusta runsaammasta aktiivisuudesta on tuplasti hyötyä terveydelle. Fyysisen aktiivisuuden määrä on noin 60 minuuttia kohtuullisesti kuormittavaa fyysistä aktiivisuutta päivittäin, painon nousun ehkäisemiseksi. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 42.)

Sitä tärkeämpää on vapaa-ajan liikunta, mitä yksipuolisempaa ja paikallaan olevaa työtä tekee. Kokonaiskuormitus muodostuu vapaa-ajan liikunnasta ja työnkuormittavuudesta. (Rauramo 2008, 42.) Sopivan raskas työ tukee työkykyä, liiallinen tai haitallinen kuormitus heikentää sitä. Työn ruumiillinen kuormittavuus on yhteydessä työssä jaksamiseen. (Rauramo 2008, 44.)

Merkittäviä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn saadaan kohtuullisella, säännöllisellä, monipuolisella ja omia mieltymyksiä vastaavalla liikunnalla. Hyvä fyysinen kunto auttaa työssä jaksamiseen ja myös vapaa-ajasta nauttimiseen. Lisävoimavaroja voidaan saada liikunnan avulla jopa 20 vuotta. Olisi hyvä harrastaa kestävyysliikuntaa, lihaskuntoharjoittelua sekä taito- eli koordinaatioharjoittelua sekä lihasten joustavuutta ja nivelten liikkuvuutta edistäviä venyttelyjä. (Rauramo 2008, 61.)

Säännöllisellä liikunnalla pidennetään unen kestoja, parannetaan sen laatua ja helpotetaan nukahtamista, etenkin liikunnan harjoittamisella 2-4 tuntia ennen nukkumaanmenoa. Vireyden kannalta taukoliikunta on tärkeää, etenkin pitkään paikallaan olevissa työtehtävissä. Liikunnalla lisätään työn tuottavuutta. (Rauramo 2008, 62-63.)

## 4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä, turvallisuudesta sekä työolojen terveellisyydestä. Työnantajalla sekä työntekijällä on vastuu hyvinvoinnin kehittämisestä erilaisin keinoin. Työnantajan vastuulla on johtaminen, työympäristön turvallisuus ja työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Työntekijän puolestaan on huolehdittava omasta kyvystään tehdä töitä sekä ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Hyvä johtaminen, kiva työporukka sekä työntekijöiden ammattitaito auttavat työhyvinvoinnin paranemiseen. (STM 2015.) (TTL 2015.)

Kun työolosuhteita parannetaan ja työntekijöiden terveyttä edistetään, ovat tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu tärkeitä näkökohtia näiden edistämiseksi. Eettiset ja inhimilliset tekijät ovat myös erittäin tärkeä peruste työhyvinvoinnin parantamiselle.

Työhyvinvointi on tärkeää, sillä tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu paranevat, kustannus pienenee, yhteiskuntavastuu sekä työnantajankuva itsestään. Yhteiskuntavastuulla on kasvava merkitys organisaatiossa. Olennainen osa yhteiskuntavastuuta on työterveys ja työturvallisuus, laatu- ja ympäristökysymykset, sekä henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi. Yrityksen tulos on sidoksissa hyvään työympäristöön. Kaikista kustannustehokkainta on työterveyden ja työturvallisuuden ennaltaehkäisy. (Rauramo 2008, 18.)

Merkittävä osa työnantajatoiminnassa on myös lainsäädännön veloitteiden täyttäminen. Parhaimmat työpaikat ylittäisivät lainsäädännön vaikutukset ihmisen hyvinvoinnin takia. (Rauramo 2008, 19.)

Työturvallisuuskeskus TTK on luonut työhyvinvoinnin portaat - mallin, jossa on hyödynnetty jo olemassa olevia työhyvinvointiteorioita- ja malleja.

### 1. Psykofysiologiset perustarpeet

- Sisältää työntekijän terveelliset elämäntavat, joita on muun muassa terveellinen ruoka, uni ja unen laatu, sairauksien ehkäisy ja riittävä sekä virikkeellinen vapaa-aika. Organisaatio hoitaa työterveyshuollon, työpaikkaruokailun sekä huomioi työnkuormituksen.

### 2. Turvallisuuden tarve

- Sisältää työntekijän sujuvat ja turvalliset työtavat. Organisaatio huolehtii työoloista ja työsuhteisiin liittyvät asiat.

### 3. Liittymisen tarve

- Työilmapiiriä ja työyhteisöä koskevat asiat. Työntekijän erilaisuuden hyväksyminen ja myönteisyys kehitystä kohtaan. Organisaatio tukee yhteishenkeä ja huolehtii ulkoisesta ja sisäisestä yhteistyöstä.

### 4. Arvostuksen tarve

- Työntekijä toimii aktiivisesti organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. Organisaation täytyy huolehtia palkitsemisesta, palautteista, eettisistä arvoista ja hyvinvoinnin tukemisesta.

## 5. Itsensä toteuttamisen tarve

- Työntekijä hallitsee oman työn sekä huolehtii oman osaamisensa ylläpitämisestä. Organisaatio hallitsee osaamista, on luova ja pitää työtä mielekkäänä. (Työturva 2015.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat- malli

Prosentteina kuinka keskivertokansalainen saa tyydytettyä

- Fysiologiset tarpeensa 85%
  - Turvallisuuden tarpeensa 70%
  - Yhteenkuuluvuuden tarpeensa 50%
  - Arvostuksen tarpeensa 40%
  - Itsensä toteuttamisen tarpeensa vain 10%
- (Rauramo 2008, 33.)

### 4.1 Työssäjaksaminen

Työssä hyvin jaksava ja työstänsä nauttiva henkilö on löytänyt itsellensä oikean tehtävän ja samalla tajunnut, mikä merkitys omalla työllä on laajempaan kokonaisuuteen. Tällainen henkilö osaa työnsä, mutta ei kaikkia asioita täysin. Näin työ sisältää vielä haasteita, joista ihminen oppii ja kehittää itseään.

Työhyvinvointi kuin myös hyvä työsuoritus voidaan ajatella tulevan kolmen tekijän vaikutuksesta:

- Työtaidosta, eli ammatillisesta osaamisesta
- Työhalusta, eli tahdosta ja motiivista työtä kohtaan
- Oivalluksesta, eli keskeisten asioiden ja kokonaisuuden hahmottaminen

(Leskinen 2002, 14.)

Organisaation puolelta psyko-fysiologisten perustarpeiden edistämiseksi tulee työkuormitus, työpaikkaruokailu, sekä työterveyshuolto. Työntekijä täyttää nämä tarpeet terveellisillä elintavoilla. Näiden tarpeiden arvioinnissa voidaan käyttää kyselyjä, terveystarkastuksia, ja fyysisen kunnon mittauksia. (Rauramo 2008, 37.)

Motivaatioteorian lähtöpiste on ensimmäisen portaalan muodostavat fysiologiset perustarpeet. Kaikille perustarpeita ovat hengittäminen, veden juominen, ruumiinlämmön ylläpitäminen, homeostaasian säätelyminen, syöminen, elimistön puhdistaminen aineenvaihdunnan avulla, sekä seksuaaliset tarpeet. Voidaan huomata jonkun tarpeen uupumisen avautuvan jonkin toiseen tarpeen puutteeksi. Esimerkiksi ihmisen ollessa nälissään, saattaa hän ruveta etsimään mukavuutta tai riippuvuutta kuin vitamiineja ja proteiineja, jotka auttaisivat nälkään. Nälän tunnetta voidaan toisaalta myös säädellä osittain vaikkapa juomalla. Fysiologiset tarpeet ovat perustana muille tarpeille, jos kaikki tarpeet jäävät tyydyttämättä, muut väistyvät. Kuten ihminen joka on erittäin nälissään, ei pysty ajattelemaan muuta kuin ruokaa. (Rauramo 2008, 30.)

Psykofysiologiset perustarpeet on saatu täytettyä kun työ on tekijänsä mittaista, ja se mahdollistaa monipuolisen vapaa-ajan. Riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito ovat lisäksi välttämättömiä. (Rauramo 2008, 35.)

Ihmisen elimistö kaipaa kuormitusta ja haasteita pysyäksään terveenä. Sopiva työkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Työnteko ei saa olla tekijälleen kuitenkaan liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, muttei liian kevyttä tai helppoakaan. Työn sekä vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta syntyy kokonaiskuormitus. Ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino, jos työntekijä ehtii toipua työpäivän aikana tai pian sen päätyttyä, ja näin ollen pystyy viettämään täysipainoista virikkeellistä vapaa-aikaa. Työn tauotuksella ja monipuolisuudella on tärkeä merkitys hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Riittävän unen varmistaminen on ratkaiseva tekijä palautumisessa. (Rauramo 2008, 37-38.)

Työpaikkaruokailu on tärkeä levon ja virkistykseen sekä työstä irtaantumisen ja sosiaalisten suhteiden ylläpidon vuoksi, kuin myös itse ravinnon saannin vuoksi. Lounastauko tarjoaa hyvän tilaisuuden virkistytymiseksi erityistä tarkkuutta vaativista tai vastuullisista tai yksitoikkoisista tehtävistä. Hyvinvoinnin, työtehon ja vireyden kannalta säännöllisyys syömisessä olisi tärkeää. Pitkät ateriavälit vähentävät syömisestä hallintaa. Eväidenkin syömisessä olisi hyvä kiinnittää huomiota ateriamalliin, jolloin se sisältäisi monipuolisesti erilaisia ravintoaineita. (Rauramo 2008, 65-66.)

Työssäjaksamiseen voi sekä organisaatio, että yksilö vaikuttaa muun muassa seuraavilla asioilla:



Kuvio 2. Työssäjaksamisen käytännön neuvoja

(Rauramo 2008, 81-82.)

Työajanhallintasovellus, Desk Time, on latvialaisen start-up yrityksen, ohjelmistotalo Draugiem Groupin, kehittämä sovellus, joka tutkii omien työntekijöiden rutiineja ja työskentelyrytmejä. Selvityksestä on saatu selville, että kymmenen prosenttia tehokkaimpia työntekijöitä yhdisti se, että he työskentelivät 52 minuuttia yhteen putkeen ja pitivät sen jälkeen noin 17 minuutin kestoisen tauon. Sanomalehdet Washington Post, The Atlantic ja The Huffington Post kertoivat.

(Tarvonen 2015.)

Draugiem Groupin keräämistä tiedoista selvisi, että työntekijät eivät tauoillaan vastanneet sähköpostiin tai tarkistaneet Facebook-profiilejaan, vaan poistuivat kokonaan työpisteiltään, mennessään lyhyelle kävelyllä, nauttiakseen kupin kahvia tai jutellakseen työkaveriensa kanssa. (Tarvonen 2015.)

On itsestään selvää, kuinka tauot vaikuttavat hyvinvointiin. Niiden vaikutus korostuu työelämän vaatimusten jatkuvasti kasvaessa ja työtahdin kiristyessä. Suomen Akatemian tutkimus työstä palautuminen ja heikon palautumisen riski, selvittää muun muassa: palautuuko työntekijä työkuormitukselta paremmin rentoutumalla lounastauolla, kävelemällä puistossa vai viettämällä lounastauon tavalliseen tapaan. Tutkimusta johtaa Ulla Kinnunen, nelivuotisen tutkimus on määrä valmistua vuonna 2016. Tutkimuksesta on jo selvinnyt rentojen toimintojen-, ja asioiden tekeminen tauoilla, joista itse nauttii olevan vaikutusta hyvinvointiin. Taukojen ansioista ihminen on tehokkaampi, joten tautus käy yritykselle halvemmaksi. (Tarvonen 2015.)

Töiden jälkeen parhaiten töistä eroon pääsisi vain olemalla ajattelematta töitä. Ihmisillä on kaikilla erilaisia keinoja karkottaa työt mielestään. Toiset tykkäävät katsella elokuvia ja kuunnella musiikkia. Sosiaaliset kanssakäymiset ja liikunta etenkin luonnossa ovat parhaimpia keinoja. Liikunta on eritoten tärkeää ihmisen keholle, sekä mielelle. Tärkeintä liikunnassa kuitenkin on siitä nauttiminen, eikä aina niinkään pakonomainen treenaaminen. Liikunnan ajoittamisella päivärytmiin on erittäin suuri merkitys, tiettyä kellon aikaa siis ei voida sanoa monelta olisi hyvä aika liikkua, vaan se riippuu kunkin ihmisen omista rytmeistä ja onko aamu-, vai iltavirkku. (Tarvonen 2015.)

Olisi tärkeää vaihdella työasentoja, välillä tehdä töitä istualtaan ja välillä seisaaltaan. Tauoilla olisi hyvä tehdä viisi- kymmenen liiketoistoa muutaman minuutin ajan, joka auttaa ennaltaehkäisemään liikuntaelinsairauksia. Liikkumista ei pitäisi ottaa pakonomaisena tarpeena. Pyhä kolminaisuus on ruoka, liikunta ja lepo. Tärkeintä olisi nukkua pimeään aikaan. Ihminen eläisi auringonvalon rytmissä jos ei tarvitsisi mennä työelämän aikataulujen mukaan. Vaikka talven pimeys tuntuukin monesta masentavalle, se on ihmiselle lähempänä normaalitilaa pimeiden öidensä vuoksi. (Tarvonen 2015.)

Työelämää tarvittaisiin enemmän joustavuutta työaikojen ja taukojen suhteen. Pieni kävely ja kevyt lounas ovat nostattaneet monen henkilön vireystilaa, mutta kuitenkin puoli tuntia ei riitä näihin molempiin. Täten joustavuudella on suuri merkitys. Kaikista paras yhdistelmä olisi, kun ihminen joutuisi kävelemään lounaalle ja takaisin töihin. Kuitenkin lounaan jälkeen monen vireystila laskee hetkellisesti, energian mennessä täysin vatsalaukkuun. Tästä syystä olisi hyvä että pienet nokoset, (power nap) nopeuttaakseen tämän väsymyksen pois menoa, jopa 11 minuuttia voi riittää. Väsymyksenä ihmisellä menee työtehtävänsä suorittamiseen tunti, kun taas virkeä ihminen saa sen suoritettua 20 minuutissa. (Tarvonen 2015.)

Riittämätön uni johtaa väsymiseen ja väsyminen puolestaan huonoon työtehoon. Työt kertyvät ja työstressi lisääntyy. Univaje sekä tekemättömät työt lisääntyvät. Näin noidan kehä on valmis. Kehon ja mielen täytyy olla rentoutunut, jotta uneen voi vaipua. Kevyen unen aikaan olisi parhain herätä, joka yleensä on kello kuuden jälkeen, ennen viittä ei ole terveyden kannalta pidemmän päälle hyvä herätä. Ihminen on väsyneimmillään kello yhden ja viiden välillä. (Tarvonen 2015.)

On täysin mahdotonta, että jokaisella työpaikalla onnistuisi 52 minuutin työsyklit, jonka jälkeen 17 minuutin tauko. Kuitenkin asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, ettei ihminen voi keskittyä täysin kuin vain muutaman minuutin ja tauot ja liikkuminen ovat elintärkeitä. (Tarvonen 2015.)

## 4.2 Työssä jaksamattomuus

Työ vaatii paljon tekijältään, jonka vuoksi on mahdollista saada töistä haitallista stressiä tai uupumusta. Stressistä puhuttaessa voidaan tarkoittaa hyvää- ja normaalia stressiä tai puolestaan kielteistä stressiä. Normaali stressitila saa ihmisen toimimaan paineen alla paremmin. Tällainen tila ei kuitenkaan ole pitkään kestävä enää normaalia, vaan silloin se muuttuu haitalliseksi. Negatiivinen työstressi voi johtua työn liiallisesta kuormittavuudesta, huonoista työjärjestelyistä organisaatiossa tai liian fyysisestä työstä. Pitkään jatkunut stressikuormitus voi pidemmän päälle johtaa työuupumukseen tai jopa masennukseen. Stressi ilmenee yleensä hermostuneisuutena ja kaikki työhön liittyvät asiat voivat ärsyttää. Stressin oireena voi olla myös univaikeudet, jotka vaikuttavat henkilön työpanokseen. (Koivisto 2001, 146.)

Työuupumusta voidaan käsitellä niin työelämän, työyhteisön kuin yksilön näkökulmasta. Käsitteeseen liittyy niin subjektiivinen kuin objektiivinen puoli. Uupumusta voi olla vaikeaa tunnistaa, sillä jokainen yksilö kokee ja tuntee asiat eri tavoilla. Työuupumus on erotettava normaalista väsymyksestä, uupumuksesta ja stressistä. Työuupumukselle on tavanomaista pitkäaikainen väsymys, kyyninen asennoituminen työhön sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Yksinkertaisuudessaan työuupumus syntyy kuin työ vaatii tekijältään enemmän, kuin työntekijän voimavarat pystyvät tekemään. Tähän voi vaikuttaa työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset, jotka voi johtaa tekijän ylikuormitukseen. (Koivisto 2001, 11, 153-155.)

Työuupumuksella ja työmasennuksella on samankaltaisia piirteitä, mutta ne ovat kuitenkin kaksi erillistä ilmiötä. Työuupumus johtuu selkeästi työasioista ja näkyy työnteossa, kun taas masennus heijastuu koko elämän osa-alueisiin eikä se aina johdu työstä. Masentunut ihminen pitää itseään huonona ja näkee tulevaisuutensa täysin toivottamana. Hyvät kokemukset kaikkoavat ja synkkyys valtaa mielen. Masentuneen henkilön työn laatu tai määrä saattaa heiketä, mikä lisää huonoa oloa. Masentunut ihminen on yleensä todella kriittinen ja saattaa syyttää itseään pienistäkin asioista. Masentuneen ihmisen voi tunnistaa hänen muuttuvasta käyttäytymisestään. Iloisesta ja seurallisesta ihmisestä voi tulla hiljainen ja syrjäanvetäytyvä, kun taas rauhallinen ihminen voi muuttua todella ärhäkäksi ja äänekkääksi. (Nummelin 2008, 83-85.)

## 4.3 Työsuojelutoiminta

Työsuojelulla tarkoitetaan sitä, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaisten edellytysten lisäksi työympäristöön ja työolosuhteisiin liittyvät seikat. Työympäristön vaaroja on ennaltaehkäistävä ja tarvittaessa ryhdyttävä toimenpiteisiin vaaratilanteiden korjaamiseksi. Työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä kunnolla työhön, sekä neuvottava oikeat työmenetelmät ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Työntekijän puolestaan on noudatettava saamiaan määräyksiä. (Työsuojelu 2015.)

Työsuojelulain mukaan, jokaiseen työpaikkaan olisi nimitettävä työsuojelupäällikkö. Työsuojelupäällikön toimenkuvana on työsuojelun organisointi, johtaminen, kouluttaminen, yritysturvallisuudesta huolehtiminen sekä osallistuminen kehittämishankkeisiin. Enintään 10 hengen työpaikoilla on valittava työntekijöiden joukosta työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Yli 20-hengen työpaikoilla puolestaan on oltava työsuojelutoimikunta. (Viitala 2013, 233-234.)

#### Henkinen työsuojelu

Henkinen työsuojelu on laaja kokonaisuus, joka sisältää konkreettisia toimenpiteitä, kuten työn suunnittelua haasteelliseksi sekä motivoivaksi. Näin työntekijä viihtyy ja sitoutuu paremmin työhönsä. Työolosuhteet olisi muokattava niin, että se kuormittaa työntekijää määrällisesti sekä laadullisesti. (Koivisto 2001, 204-205.)

Henkisen työsuojelun osa-alueet voidaan kuvailla seuraavasti:



Kuvio 3. Henkisen työsuojelun osa-alueet

#### 4.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö kykenee työskentelemään tehokkaasti, oppimaan ja sitä kautta kehittymään, sekä tuottamaan uusia ideoita. Henkilöstön huonovointisuus voi johtaa tuottavuuden alenemiseen ja riskeihin sairastua tai altistua tapaturmille. Siksi henkilöstön hyvinvointi on osattava johtaa oikein. (Viitala 2013, 212.)

Työhyvinvoinnin johtamisen keskeisessä osassa on:

- Henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
- Työntekijän on tiedettävä oman työnsä tavoitteet
- Työntekijälle on annettu selkeät vastualueet
- Työntekijöiden osaaminen ja ammattitaito vastaa työnkuvaa
- Työn sisältö on mielekästä ja monipuolista
- Työympäristön on oltava turvallinen ja toimiva
- Työn fyysisyys ja henkisyys on tekijälleen sopiva

- Henkilöstön hyvinvointia on seurattava ja arvioitava koko ajan (Suonsivu 2014, 164-165.)

Työhyvinvointiosaamisen ydin piilee johdon kiinnostuksesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Johtajalla on oltava pätevyksiä työhyvinvoinnin johtamiseen. Siihen kuuluu johtajan arvomaailma, ihmis- ja maailmankäsitys, luottamus sekä itseensä, että alaisiinsa, kunnioittaminen, tunneäly ja viisaus sekä itsensä johtaminen. On myös huomattava, että johdon toiminta tarvitsee ohjausta ja apua kehittämiseen. Työhyvinvointiverkoston kuuluu johtajien lisäksi myös työyhteisö, henkilöstöhallinto, työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Työhyvinvointiverkoston on yhdessä arvioitava tarpeet ja suunniteltava sen perusteella, minkälaisiin toimenpiteisiin on ryhdyttävä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Suonsivu 2014, 167-168.)

Työterveyshuoltolain mukaan työnantajien on järjestettävä työterveyshuolto, jos yrityksessä työskentelee yksikin työntekijä. Työterveyshuollon tarkoituksena on ennaltaehkäistä työstä johtuvia haittoja sekä edistää työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. (Martimo, Antti-Poika, Uitti, 2010, 50)

Yrityksen johto, esimiehet ja henkilöstöhallinto toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Esimiesten tehtävä ei tietenkään ole hoitaa työntekijöitään, vaan esimiehillä on vastuu siitä, että työntekijät toimivat oikein. Esimiesten huomatessa ongelmatilanteita, he voivat olla yhteydessä työterveyshuoltoon, jonka jälkeen he pystyvät yhdessä etsimään ratkaisuja tilanteisiin. (Martimo, Antti-Poika, Uitti 2010, 174.)

Hyvinvoinnin johtaminen lähtee loppujen lopuksi liikkeelle siitä, että johto ymmärtää, mitkä asiat parantavat yrityksen taloudellista tilannetta. Hyvinvoinnin johtaminen on todella pitkäjänteistä työtä, jonka vuoksi siihen on keskityttävä ja käytettävä työpanosta. Jokainen organisaatio toimii eri tavalla, joten on keskityttävä miettimään juuri sen organisaation tarpeet ja kuinka hyvinvointiin voidaan vaikuttaa. (Hyppänen 2010, 258.)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa ja saada tietoa siitä, kuinka kuopiolaisten ravintoloiden henkilökunta pitää työpäivän aikana taukoja ja kuinka ravitsemus vaikuttaa työssäjaksamiseen. Puhumme opinnäytetyössämme ruokatauoista, joilla tarkoitamme myös lyhyempiä kahvitaukoja. Kyselyyn valitsemme Kuopion keskustasta lounas- sekä a la carte ravintoloita. Kyselyn avulla haluamme saada mahdollisimman tarkasti tietoon, kuinka työpaikoilla toimitaan taukojen suhteen. Kyselyn avulla haluamme myös saada työpaikalle keskustelua siitä, toimiiko heidän yrityksensä lainsäädännön mukaan taukojen suhteen.

Tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena, joka on määrällinen tutkimus. Kyselylomakkeessa siis on luokiteltuja kysymyksiä, joista vastaaja voi valita mieleisensä. Tutkimusongelmana on, kuinka tauot ja ruokailu toimii Kuopion alueen ravintoloiden henkilökunnalla ja kuinka ne vaikuttavat työssäjaksamiseen. Tässä kappaleessa esittelemme tutkimusmenetelmän, jota käytimme, sekä tutkimusaineiston laadintaprosessin.

Empiirinen eli havainnoiva tutkimus tarkoittaa sitä, että aineisto hankitaan täysin tutkimusongelman perusteella. Empiirisellä tutkimuksella pystytään testaamaan toteutuuko hypoteesi eli ennako oletukset käytännössä, mutta sillä voidaan myös testata ilmiöiden syiden selvittämistä tai uusien ratkaisujen löytämistä, miten jotkut asiat pitäisi hoitaa. Empiirisen tutkimuksen yhteispiirre on se, että tavoitteena on saada vastauksia ja niiden perusteella saada tutkimusongelmaan ratkaisu. (Heikkilä 2014, 12.)

Tutkimusta aloittaessa tulee miettiä ensin, onko se kvantitatiivinen vai kvalitatiivinen tutkimus ja kumpi näistä soveltuu parhaiten juuri omaan työhön. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin mikä, missä ja kuinka paljon. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa otosjoukko on numeerisesti suuri. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa puolestaan kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otos on pieni, mutta vastaajilta vaaditaan tarkempia vastauksia. Oma tutkimusongelma ja tutkimuksen luonne määrittää, kumpi tutkimusmenetelmistä on parempi. Mahdollista on myös se, että molemmat tutkimusmenetelmät ovat hyviä tutkimusongelman ratkaisun kannalta. Tällöin tutkimuksessa on sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä ja niitä molempia on käytetty. (Heikkilä 2014, 15.)

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua tilastolliseksi tutkimukseksi, sillä tutkimuksella selvitetään lukuihin ja prosentteihin liittyviä kysymyksiä. Tämän vuoksi otoksen on oltava suuri sekä edustava joukko. Aineiston keräämisessä yleensä käytetään tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tuloksia on hyvä kuvata taulukoiden ja kuvioiden avulla, joista tarkastellaan eri asioiden yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä saadaan yleensä selville asioiden tilanne sillä hetkellä, mutta miksi tilanne on se mikä on, ei pystytä selvittämään kunnolla. (Heikkilä 2014, 15.)

## 5.1 Kyselylomakkeen suunnittelu

Kyselylomakkeen suunnitteluun vaaditaan oman tutkimusongelman miettimistä ja täsmentämistä, mitä aiheeseen oikeasti liittyy. Kysymyksiä ja niiden vastausvaihtoehtoja pohdittaessa on mietittävä, kuinka tarkkoja vastauksia tarvitaan ja pystytään edes saamaan. Tutkimuksen tavoitteet on oltava selvillä, ennen kuin lomaketta laaditaan sillä tutkijan on tiedettävä, mihin kysymyksiin on saatava vastaukset. (Heikkilä 2014, 45.)

Jotta tutkimuslomake olisi selkeä, sen laatimiseen sisältyvät seuraavat vaiheet:

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

(Heikkilä 2014, 46.)

Kyselylomake (liite 1) on kaksisivuinen ja se sisältää 14 kysymystä. Kysymykset muokattiin helposti ymmärrettäviksi ja lomakkeesta tehtiin lyhyt mutta ytimekäs. Lomakkeen laadintaprosessin alussa mietimme avoimia kysymyksiä, mutta päädyimme jättämään ne pois, jotta saisimme selkeät vastaukset. Päädyimme siis suljettuihin kysymyksiin, joissa on vastausvaihtoehdot. Kyselylomakkeen ensimmäiset kysymykset liittyvät vastaajan henkilötietoihin eli sukupuoleen ja ikään. Näiden kysymysten jälkeen lomakkeessa kysytään vastaajan tietämystä lainsäädännöstä ja sen toteutumisesta omalla työpaikallaan. Tämän jälkeen kysytään, kuinka monta taukoa henkilö pitää tietyn mittaisessa työpäivässä ja kokeeko taukojen vaikuttavan työvireyteen. Kysymme myös taukotilasta, taukojen seurannasta ja mahdollisuudesta poistua työpaikalta ruokatauon ajaksi. Taukoihin liittyvien kysymysten jälkeen siirrymme kysymyksiin ravitsemuksesta. Kuinka työntekijä ruokailee työpäivän aikana, suunnittelee hän aikaisemmin ruokailuja ja ottaako töihin kotoa eväät. Kyselyn kolme viimeistä kysymystä liittyvät ravitsemussuosituksiin. Halusimme saada selville, tietääkö ravintola-alan henkilökunta ravitsemussuosituksista ja syökö itse niiden mukaan sekä kokeeko sen vaikuttavan työvireyteen.

Lomake sisältää saman aihepiirin kysymykset peräkkäin. Näin lomake on selkeä ja toinen kysymys voi olla johdatusta varsinaiseen kysymykseen. Näin kysymykset siis kulkevat käsi kädessä ja tukevat toisiaan. Koko kyselyn alussa on saateteksti, jossa esittelemme keitä me olemme ja mitä kysely koskee. Ilmoitamme myös heti alussa kyselyn olevan nimetön. Lomakkeessa kysymykset on numeroitu ja varsinainen kysymys lihavoitu, jotta eri kysymykset erottuisivat helposti.

Kyselyn jakelu tapahtui heinäkuussa 2015 Kuopiolaisille yrityksille. Kyselyt veimme henkilökohtaisesti ravintoloille, jotka olimme aikaisemmin valinneet. Päätimme valita tutkimukseemme 10 eri ravintolaa, joista jokaisesta toivoimme saavan 5 vastausta. Kesälomakauden vuoksi osa ravintoloiden hen-

kilökunnasta oli lomalla, jonka vuoksi saimme vastauksia hieman vähemmän. Tavoitteena oli siis saada yhteensä 50 vastausta, joista loppujen lopuksi saimme 35.

## 5.2 Tutkimusaineiston hankinta

Määrälliseen tutkimukseen voidaan hankkia tietoa tilastoista, rekistereistä, tietokannoista tai hankkia tiedot itse. Valmiiden aineistojen haittapuoli on se, että niitä harvoin pystyy käyttämään suoraan määrällisessä tutkimuksessa, jonka vuoksi niitä voi joutua muokkaamaan ja tarkistamaan ennen käyttöä. Valmiiden aineistojen käyttö sellaisenaan siis voi olla todella hankalaa, joten niitä kannattaakin käyttää vertailuna itse hankittujen tietojen kanssa. (Heikkilä 2014, 16.)

Kerätessä omaa aineistoa on mietittävä tarkkaan, mikä menetelmä tiedonhankintaan sopisi parhaiten. Tällöin puhutaan tiedonkeruumenetelmistä. Menetelmiä on monia, joista esimerkkinä muun muassa henkilökohtainen-, tai puhelinhaastattelu, posti-, tai Internetkysely ja informoitu kysely. Informoitu kysely tarkoittaa kyselylomakkeen viemistä kongreettisesti paikanpäälle, jolloin vastaaja voi epäselvissä tilanteissa kysyä mahdollisia tarkennuksia kyselyyn liittyen. Nykyaikana on yleistynyt Internetissä tehtävät kyselyt, sillä ne on helppo kohdentaa tietyille kohderyhmälle sekä vastauksien analysointi helpottuu, sillä tieto on jo sähköisessä muodossa. Kuitenkin Internetkyselyssä voi tapahtua väärinkäyttöä vastaajien puolesta. Kaikilla tiedonkeruumenetelmillä on hyvät sekä huonot puolet, jotka tulee ottaa huomioon menetelmää valitessa. Tutkimusongelman luonne, tavoitteet, ja aikataulu vaikuttaa tiedonkeruumenetelmän valintaan. (Heikkilä 2014, 16-17.)

Kysely toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä, joten kyselylomakkeessa oli valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja sai valita mielestään parhaimman vaihtoehdon. Jaoimme kyselyt ravintoloihin heinäkuun 14, päivä varmistaaksemme, että mahdollisimman moni kerkeäisi vastaamaan kyselyyn. Kävimme hakemassa kyselyt ravintoloista 21.7.2015. Veimme kyselyt ravintoloiden henkilökunnalle, joten työntekijät vastasivat kyselyyn työpaikalla omalla tauollaan, joten kyselyn piti olla melko lyhyt ja helposti vastattava. Valmiit vastausvaihtoehdot helpottavat kysymyksiin vastaamista. Valmiit vastausvaihtoehdot helpottavat myös vastausten analysointia ja tuloksien määrittämistä.

Tutkimusongelmamme vaati paljon vastaajia, jotta saimme selkeästi tietoa Kuopion alueen ravintoloiden tavoista tauotuksien suhteen. Tämä oli yksi syy, miksi valitsimme kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Halusimme myös, että vastaajat kertoisivat mielipiteensä luotettavasti, joten mielestämme on helpompi laittaa vastaukset paperille, kun taas kertoa suullisesti. Halusimme kysymyksiin täsmälliset vaihtoehdot, joilla ei kuitenkaan ohjata vastaajaa mihinkään suuntaan, vaan niistä saadaan luotettavasti selville vastaajan näkemykset. Tämän myötä saimmekin vastauksia 35 eri henkilöltä, jotka olivat kymmenestä eri ravintolasta. Ravintolat ovat nimettömiä, sillä tutkimusongelmamme selvittämiseksi emme tarvitse tietoon ravintoloiden tarkkoja tietoja.

Alla lista, montako vastausta saimme mistäkin ravintolasta:

- Lounas ja a la carte-ravintola Kuopion keskusta, 5 vastausta
- Lounas ja a la carte ravintola Kuopion keskusta, 3 vastausta
- Lounas ja a la carte ravintola Kuopion keskusta, 2 vastausta
- Lounas ja a la carte ravintola Kuopion keskusta, 5 vastausta
- Lounas ja a la carte ravintola Kuopio, 3 vastausta
- Lounasravintola Kuopion keskustasta, 3 vastausta
- Lounasravintola Kuopio, 2 vastausta
- Lounasravintola Kuopion keskusta, 3 vastausta
- Lounasravintola Kuopio, 5 vastausta
- A la carte ravintola Kuopion keskusta, 4 vastausta.

Lounas ja a la carte-ravintoloita oli siis 5, pelkkiä lounasravintoloita 4 ja ainoastaan yksi iltaravintola, jossa myydään pelkästään a la carte-annoksia.

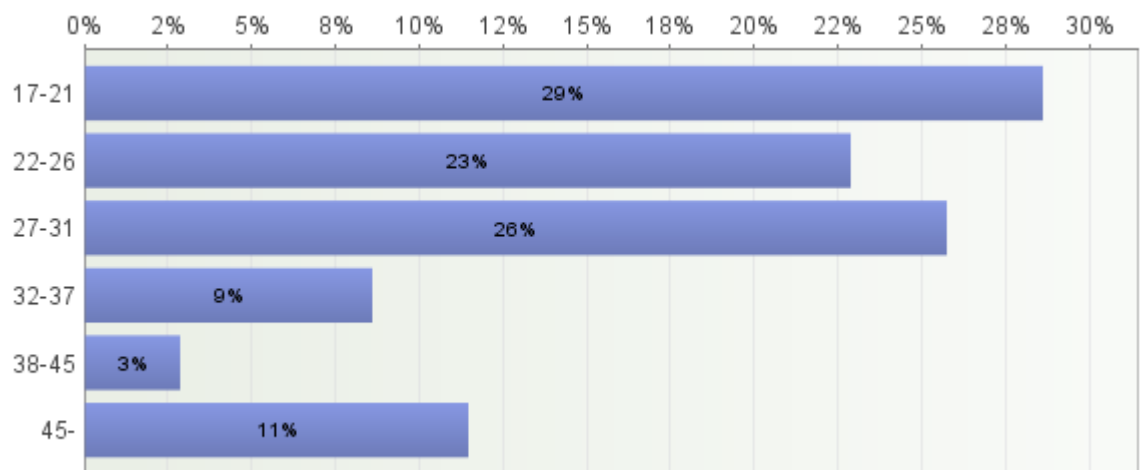
## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käsittelemme kyselylomakkeen perusteella saatuja vastauksia. Kyselyt tehtiin paperisena versiona, jonka jälkeen syötimme vastaukset Webropol-ohjelmaan. Näin saimme tehtyä tilastoja saamistamme vastauksista.

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Kysely aloitettiin kartoittamalla vastaajien sukupuoli. Vastaajia oli yhteensä 35, joista naisia oli 27 (77 prosenttia) ja miehiä 8 (23 prosenttia). Sukupuolijakauma siis ei mennyt tasan, vaan naisia oli enemmistö.

Vastanneiden ikä jakaantui niin, että suurin osa oli alle 30-vuotiaita. Kartoitimme iän, sillä halusimme selvittää, kuinka ikä vaikuttaa ruokailutottumuksiin.



Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma, %

### 6.2 Taukojen vaikutus työssäjaksamiseen

Lakisääteiset tauot kuuluvat jokapäiväiseen työelämään, mutta kaikki ei välttämättä ole perehtyneet niihin, joten otimme selvää kyselyn avulla työntekijöiden tietämyksestä lakia kohtaan. Vastaajista 49 prosenttia tiesi täysin, millaiset ovat lakisääteiset tauot, kun taas 49 prosenttia tiesi osittain. Ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista ei tiennyt lainkaan, mitä ovat lakisääteiset tauot.

Edelliseen kysymykseen liittyen, selvitimme, että toteutuvatko lakisääteiset tauot työntekijöiden mielestä omalla työpaikalla. Vastaajista 15 (43 prosenttia) oli sitä mieltä, että tauot toteutuvat osittain ja 12 henkilön (34 prosentin) mielestä tauot toteutuvat melkein. Vain 6 henkilöä (17 prosenttia) oli sitä mieltä, että heidän työpaikallaan tauot toteutuvat täysin ja kahden henkilön (6 prosentin) mielestä ei lainkaan.



Kuvio 5. Lakisääteisten taukojen toteutuminen, lkm

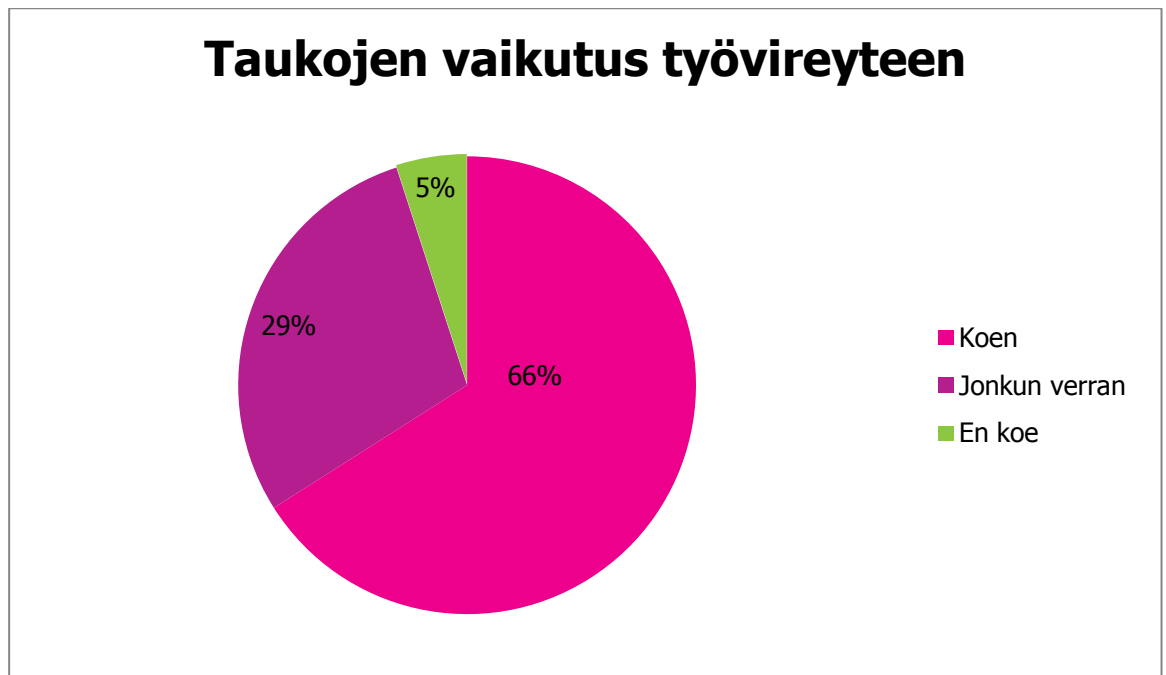
Selvitimme, kuinka monta taukoa työntekijä pitää, jos hänellä on neljän-, kuuden-, tai kahdeksan tunnin työvuoro. Työpäivän pituus vaikuttaa lakisääteisten taukojen määrään.

Neljän tunnin työpäivinä 89 prosenttia vastaajista on 0-1 taukoa ja kuusi prosenttia 1-2 taukoa. Viisi prosenttia vastaajista kertoi, ettei heillä ole ollenkaan näin lyhyttä työvuoroa.

Kuuden tunnin työpäivinä 65 prosenttia viettää 0-1 taukoa, kun taas 29 prosenttia pitää 1-2 taukoa. Kuusi prosenttia vastaajista pitää 2-3 taukoa kuuden tunnin työpäivänä.

Kahdeksan tunnin työpäivinä 0-1 taukoa viettää 23 prosenttia ja 1-2 taukoa 54 prosenttia. 2-3 taukoa puolestaan pitää 23 prosenttia.

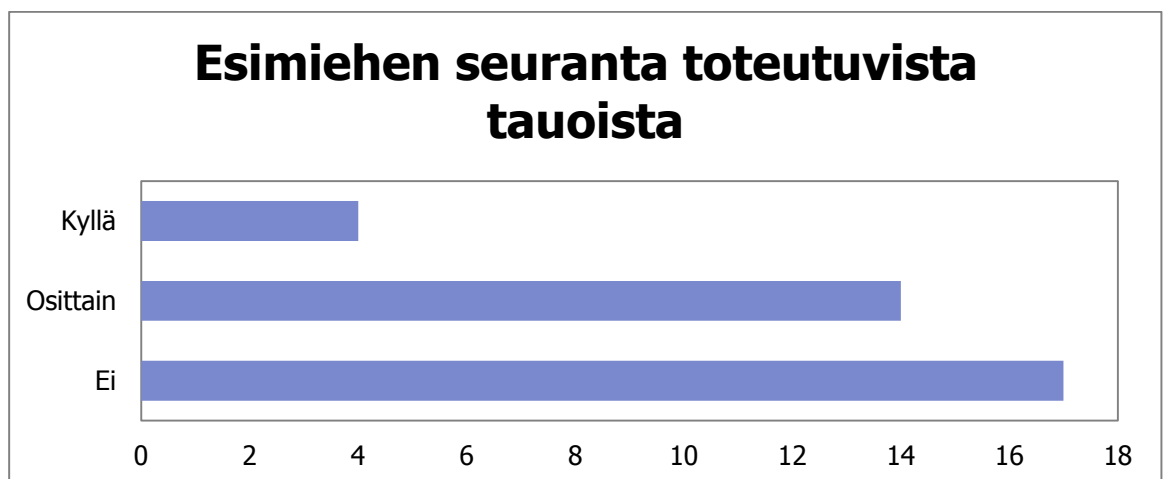
Selvitimme, kokevatko työntekijät taukojen vaikuttavan työvireyteen. Suurin osa eli 23 henkilöä vastaajista kokee taukojen vaikuttavan työvireyteen. 10 henkilöä puolestaan kokee taukojen vaikuttavan vain jonkun verran työvireyteen. Vain 2 vastaajista kertoi, etteivät tauot vaikuta ollenkaan työvireyteen.



Kuvio 6. Taukojen vaikutus työvireyteen, %

Laki määrää, että taukotilan on oltava erillään työtiloista. Näin varmistetaan, että työntekijä pääsee hetkeksi hengähtämään, jolloin varmistetaan, että tauosta tulee suurin hyöty työntekijälle. Halusimme selvittää, että toteutuuko laki valitsemissamme ravintoloissa. 21 henkilöä kertoi, ettei heidän työpaikallaan taukotila ole erillään työtiloista tai sosiaalityloista. 14 vastaajista kertoi, että heidän työpaikallaan taukotila on erikseen.

Esimiehen toiminnalla ja kannustuksella on vaikutus työntekijään. Jos esimies huolehtii alaistensa taukojen toteutuvuudesta, voi työntekijänkin olla helpompi toteuttaa taukojaan. Siksi selvitimme, että kuinka monen mielestä oma esimiehensä pitää seurantaa toteutuvista tauoista. Neljän vastaajan mielestä esimies pitää seurantaa taukojen toteutuvuudesta. Esimies pitää seurantaa osittain 14 henkilön mielestä ja esimies ei pidä seurantaa tauoista 17 henkilön mielestä.



Kuvio 7. Toteutuvien taukojen seuranta esimieheltä, lkm

Lain mukaan työntekijälle on suotava mahdollisuus poistua työpaikaltaan ruokatauon ajaksi yli kuu-

den tunnin työpäivinä. Vastaajista 80 prosenttia kertoi, ettei saa poistua työpaikaltaan ruokatauon ajaksi. 17 prosenttia puolestaan saa poistua työpaikalta ruokatauolle. Kolme prosenttia vastaajista kirjoitti kyselylomakkeeseen, ettei tiedä saako poistua.

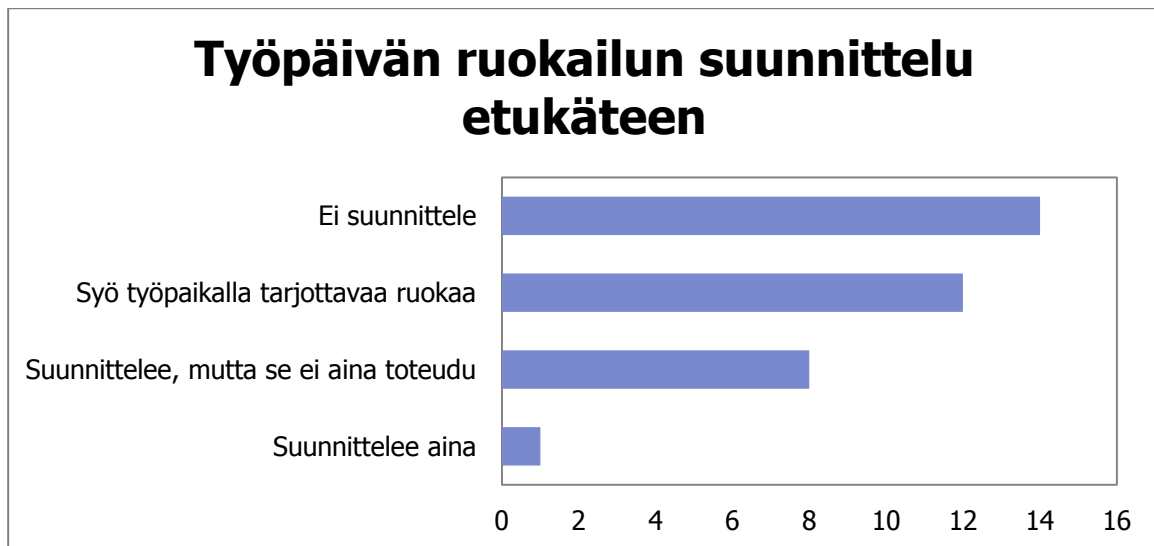
### 6.3 Ravitsemuksen vaikutus työssäjaksamiseen

Ravitsemuksella on vaikutusta yksilön jaksamiseen tehdä töitä. Vastaajista 15 sanoi syövänsä lämpimän ruuan työvuoronsa aikana melkein aina, 17 henkilöä taas silloin tällöin. Kaksi henkilöä sanoi syövänsä työvuoronsa aikana jotain pientä välipalaa ja yksi henkilö kertoi, ettei syö työvuoronsa aikana lainkaan.



Kuvio 8. Työntekijän ruokailu työpäivän aikana, lkm

Ruokailun suunnittelu etukäteen saattaa helpottaa taukoruokailun toteutumista. 14 vastaajista ei suunnittele lainkaan työpäivän aikana tapahtuvaa ruokailua. 12 henkilöä syö työpaikalla tarjottavaa ruokaa. 8 henkilöä suunnittelee ruokailunsa, mutta myöntää ettei se aina toteudu. Yksi henkilö kertoo suunnittelevansa aina ruokailunsa.



Kuvio 9. Ruokailun suunnittelu etukäteen, lkm

Vireystason ylläpitämiseksi olisi hyvä muistaa syödä välipaloja. Harvassa työpaikassa välipaloja on työntekijälle tarjolla, siksi kysyimme ravintola-alan työntekijöiltä vievätkö he itse eväitä töihin. 23 prosenttia kertoi vievänsä eväät töihin mukaan, kun taas 77 prosenttia ei vie lainkaan.

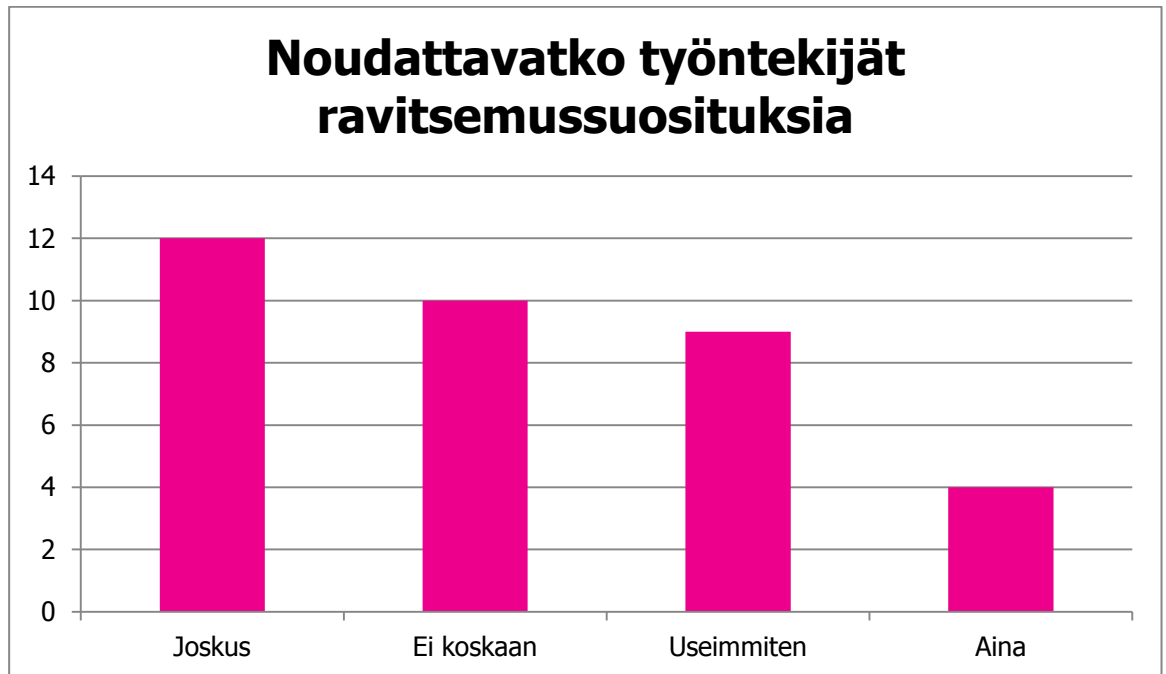
Ravitsemussuositukset ja ateriamalli ohjaa ihmisiä syömään tietyillä tavoilla, joiden avulla he jaksavat ja elimistö toimii oikein. Selvitimme ravintola-alan työntekijöiden tietämyksen ravitsemussuosituksista ja ateriamallista. Vastaajista 69 prosenttia tiesi ja 31 prosenttia ei tiennyt ravitsemussuosituksia ja ateriamallia.



Kuvio 10. Ravitsemussuosituksien ja ateriamallin tietämys, %

Yllä olevaan kysymykseen liittyen selvitimme noudattavatko työntekijät itse ruokailussaan ravitsemussuosituksia. 34 prosenttia vastaajista noudattaa joskus ruokaillessaan ravitsemussuosituksia,

kun taas 29 prosenttia ei noudata koskaan suosituksia. 26 prosenttia noudattaa useimmiten ja 11 prosenttia aina.



Kuvio 11. Ravitsemussuosituksien noudattaminen, lkm

Viimeiseksi halusimme tietää, kokevatko vastaajat ravitsemussuosituksien noudattamisen vaikuttavan työviireyteen. Vastaajista 69 prosenttia (24 henkilöä) kokee suosituksien vaikuttavan työviireyteen, kun taas 11 ei koe.

Yhteenvetona vastauksista voimme todeta, että ravintola-alan työntekijät tietävät, mitkä ovat heidän oikeutensa taukoja kohtaan, mutta silti heidän työpaikoilla ne eivät toteudu. Vähemmistön mielestä heidän työpaikallaan tauot toteutuvat täysin lakien mukaan. Suurin osa vastaajista myös totesi, että tauot vaikuttavat työviireyteen, joten voimme todeta, että taukojen pitämisen merkitys on suuri. Huomasimme vastauksien perusteella myös, että monesta ravintolasta taukotila puuttuu kokonaan.

Ravitsemukseen liittyvistä kysymyksistä huomasimme, että kuitenkin suurin osa vastaajista syö kunnon lämpimän aterian melkein aina. Kuitenkin ruokailun suunnittelussa olisi parantamisen varaa, sillä lähes puolet vastaajista ei mieti ennakoon lainkaan päivän ruokailuja. Ravitsemussuosituksien ja ateriamallin tunnettavuutta voisi vielä yrittää parantaa, sillä noin kolmasosa vastaajista ei tiennyt, mitä ne ovat. Yksi hälyttävimmistä tutkimustuloksista oli se, että 63 prosenttia vastaajista ei noudata koskaan tai noudattaa joskus ravitsemussuosituksia.

## 7 POHDINTA

Tässä luvussa kerromme tarkemmin tutkimuksien tuloksista ja niiden perusteella tehdyistä johtopäätöksistä. Käsittelemme myös tutkimuksen luotettavuutta ja omaa oppimistamme. Lopuksi kerromme jatkotutkimusehdotuksia mahdollisille tuleville tutkimuksille.

Kyselyyn vastasi ravintoloista enimmäkseen tarjoilijat. Vastaajista enemmistö oli naisia, josta pystymme huomaamaan, että tarjoilijoina ja salityöntekijöinä työskentelee enemmän naisia. Työpaikoilla, joilla olemme itsekkin työskennelleet tarjoilijoina, olemme ottaneet huomioon sen että suurin osa työkavereista on naisia salin puolella. Puolestaan kokkeina on useimmiten työskennellyt miehiä. Samaan asiaan olemme kiinnittäneet huomiota käyttäessämme ravintolapalveluita Kuopiossa. Opiskellessamme ravintola-alaa, luokallammekin on aina ollut alle kolme miestä. Näiden perusteella pystymme päättämään ravintola-alan olevan naisvaltainen.

Kyselyyn vastanneista kuopiolaisissa ravintoloissa työskentelee suurimmaksi osaksi alle 31-vuotiaita (78 prosenttia), ja 31- 45-vuotiaita ja sen yli (22 prosenttia). Tästä pystymme huomaamaan, kuinka ravintola-alalla työskentelevät ovat suurimmaksi osaksi nuoria. Tähän vaikuttaa työn fyysinen rakenne ja vuorotyön vaikutus ihmiseen, jolloin vanhana ei tätä työnkuvaa enää jaksaa samalla tavalla, kuin nuorena. Opinnäytetyössämme olemme kuvailleet, kuinka nuoret palautuvat työstään ja päivän aktiviteeteistaan lyhyemmällä yönillä kuin vanhemmat (yli 30-vuotiaat). Vanhemmat ihmiset haluavat säännöllisemmät työajat. Nuoremmilla on enemmän virtaa vuorotyöhön, useimmiten ei myöskään vielä perhettä, jonka takia pystyy olemaan töissä epäsäännöllisesti. Työskennellessämme kuopion ravintoloissa, työkavereinamme on ollut suurin osa alle 30-vuotiaita. Joissakin ravintoloissa, jopa päälliköt, jotka ovat olleet yli 40-vuotiaita, ovat puhuneet työsuhteen lopettamisesta ja jopa alan vaihdosta. Syyksi tähän he ovat kertoneet väsyneensä ravintola-alan hektisyyteen ja epäsäännölliseen päivärytmiin, jonka ovat huomanneet vaikuttavat unen laatuun.

Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset ohjaavat työnantajia sekä työntekijöitä toimimaan yrityksen ja työntekijöiden kannalta parhaiten. Omien oikeuksien puolesta, työntekijän olisi järkevää tutustua työlainsäädäntöön. Kyselyn tuloksien perusteella onneksemme huomaamme, että lähes puolet vastanneista tietää täysin mitä ovat lakisääteiset tauot. Tämä on positiivinen yllätys, sillä harvemmissä työpaikoissa missä olemme työskennelleet, ei työnantaja ole koskaan varmistanut, että työntekijät ovat tietoisia omista oikeuksistaan, eikä työkavereiden kanssa ole koskaan keskusteltu työlainsäädännöstä. Useimmissa paikoissa olemme huomanneet, työnantajien oletettavan työntekijöiden tietävän lainsäädännöstä.

Harmiksemme huomasimme, vain kuusi vastaajaa 35 vastaajasta koki työpaikallansa lakisääteisten taukojen toteutuvan täysin, joka on mielestämme todella vähän. Tähän vaikuttaa yrityksen johtoporras, mutta myös ettei työntekijät aja omia oikeuksia taukojen suhteen. Kerta työntekijät tietävät lakisääteiset tauot ja ne eivät toteudu heidän mielestään, luulisi heidän puuttuvan asiaan. 27 henkilöä oli sitä mieltä, että tauot toteutuvat osittain tai melkein, eli työntekijät tiedostavat, etteivät kaikki tauot toteudu niin kuin kuuluisi. Taukojen toteutumattomuus voi pidemmällä ajan jaksolla vaikuttaa

yrittäjien negatiivisella tavalla, sillä työntekijät eivät jaksa panostaa työnlaatuun koko työvuoron ajan ilman taukoja. Jolloin asiakkaat, työntekijät ja itse yrityskin kärsivät.

Neljän tunnin työpäivinä suurin osa (89 %) pitää 0-1 taukoa, mikä on mielestämme hyvä asia, sillä neljän tunnin vuoroon kuuluu yksi tauko. Ravitsemussuositukset kannustavat ihmisiä syömään vähintään neljän tunnin välein, eli jos tauotus toteutuu, se mahdollistaa ravitsemussuositusten noudattamisen.

94 prosenttia vastaajista pitää alle 2 taukoa 6 tunnin työpäivänä, mikä on todella huono asia, sillä kuuden tunnin työpäivään kuuluu sekä kahvi- että ruokatauko. Itsekin voimme todeta, että kaikkia taukoja ei tule pidettyä kuuden tunnin mittaisessa työvuorossa. Hieman paremmat lukemat ovat 8 tunnin työpäivissä, sillä 54 prosenttia pitää 1-2 taukoa, vaikka heille kuuluisi kolme taukoa. Taukojen pitämättömyyteen voi vaikuttaa se, että henkilökuntaa on liian vähän, jolloin kaikki vuorossa olevat työntekijät joutuvat olemaan läsnä työpisteellään koko vuoron ajan. Myös työn luonne voi vaikuttaa vähäisiin taukoihin, sillä ravintolan asiakasvirta on täysin ennalta-arvaamatonta.

Itse koemme, että taukojen pitäminen vaikuttaa työviireyteen positiivisesti, sillä tauon aikana mieli, ajatukset ja keho on hetken poissa työn teosta. Ihminen ei pysty toimimaan tehokkaasti yhtäjaksoisesti pitkiä aikoja, joten tauon jälkeen on virkeämpi olo jatkaa työn parissa. Taukojen aikana työntekijän on myös mahdollista hoitaa henkilökohtaisia asioita. Työntekijä ei saa täydellistä lepoa tauon aikana, jos esimerkiksi työkaveri tulee tauon aikana muistuttamaan, mitä heti tauon jälkeen hänen on tehtävä. Näin taukolaiselle saattaa tulla kiire pois tauolta ja ajatukset siirtyvät tauon aikana taas kokonaan työhön. Työkavereiden pitäisi siis kunnioittaa toisten taukoja ja puhua työasioista sitten, kun molemmat ovat takaisin työpisteillään.

Taukotilan ollessa erillään työtiloista tai sosiaali-tiloista on työntekijän helpompi saada mieli pois työkuvioista. Monet luokittelevat taukotilan sellaiseksi tilaksi, minne asiakkaat eivät pääse kuten toimistot ja varastot. Näissä tiloissa kuitenkin on ravintolan tavaroita ja papereita, joten työntekijä ei pääse irtaantumaan työstään kunnolla. Itsekin olemme huomanneet, että jos toimisto on taukokuoneena, helposti tauon aikana lukee tulevia tilauksia tai asiakaspalautteita. Suurin osa vastaajista kertoi, ettei heidän työpaikallaan taukotila ole erillään, joka on harmillista. Mietimme syitä, mistä tämä johtuisi, ensimmäisenä mieleemme tuli, ettei ravintoloiden rakennusvaiheessa tätä seikkaa ole huomioitu. Ravintoloissa on oltava myös paljon tilaa tavaroille ja astioille, joten kaikki vapaana oleva tila käytetään niiden varastointiin. Yksinkertaisesti tilat eivät vaan riitä.

Olemme itse huomanneet, että esimiehen oma toiminta ja esimerkin näyttäminen heijastuu myös työntekijöihin. Esimerkiksi jos esimies antaa koko ajan uusia työtehtäviä ja hänestä huokuu kiire ja paine, eikä hän itsekään malta pitää taukoja, on työntekijänkin hankalampi niitä pitää. Esimiehen olisi tärkeä itse pitää taukoja ja kannustaa työntekijöitä menemään tauolle ja syömään. Näin työntekijän ei tarvitse potea huonoa omatuntoa taukojen pitämisestä. Itse olemme huomanneet sen, että jos esimies ja työkaverit eivät malta pitää taukoja, itsekin on silloin helposti pitämättä niitä. Tavat tarttuvat. Esimiehen olisi hyvä seurata toteutuvia taukoja, joten työntekijälle tulisi sellainen olo, että

hänen olisi suotavaa pitää taukoja. Noin puolet vastaajista ilmoittivat, ettei heidän esimiehensä seura taukojen pitämistä.

Ravintola-alalla työntekijät saavat syödä tiettyyn hintaan ravintolan ruokia, jonka vuoksi työntekijällä on mahdollisuus lounastaa omalla työpaikallaan. Tämä voi olla yksi syy siihen, ettei tällä alalla tuoda esille tai tiedetä mahdollisuutta poistua työpaikalta ruokatauon ajaksi. Mielestämme olisi hyvä, että työntekijät tiedostaisivat tämän oikeuden, jotta he voisivat käydä esimerkiksi ostamassa eväitä tai lounastamassa muualla. Ymmärrämme, ettei työnantaja ole välttämättä halukas päästämään työntekijöitä tauon ajaksi muualle, sillä näin työntekijät saattavat rueta hoitamaan omia asioitaan, jolloin he voivat jättää kokonaan ruokailun välistä tai tauko saattaa venyä.

Kaikissa ravintola-alan työpaikoissa ei välttämättä ole lämmintä ateriaa työntekijöille tarjolla, joten tämä saattaa vaikuttaa siihen, että syökö työntekijä päivänsä aikana kunnolla. Tämän takia työntekijän olisi hyvä suunnitella ruokailunsa etukäteen. 15 vastaajaa kertoi syövänsä aina tai melkein aina lämpimän ruoan työpäivän aikana, 17 henkilöä puolestaan syö silloin tällöin lämpimän ruoan. Tämä siis kertoo, että suurin osa (32/35) syö kuitenkin joskus lämpimän ruoan työpäivän aikana. Tähän voi vaikuttaa se, että lämpimän ruoan syönti on tapahtunut ennen tai jälkeen vuoron. Ravintola-alalla työskentelevät tekevät paljon vuorotyötä, joten iltavuoroon menijät ovat mahdollisesti jo kerenneet syödä kaksi lämmintä ruokaa ennen töihin menoa. Päivätyössä olevien pitäisi kuitenkin syödä yksi lämmin ateria (lounas) työpäivänsä aikana. Ruokailun suunnittelu auttaa työpäivän aikana tapahtuvaa ruokailua. Kuitenkin jopa 14 vastaajaa ei suunnittele ollenkaan työpäivän aikana tapahtuvaa ruokailua. 12 henkilöä kertoo syövänsä työpaikalla tarjottavaa ruokaa, mikä on hyvä asia mielestämme. Näin heidän ei tarvitse viedä kotoa eväitä ja ravitseminen työpäivän aikana on taattua.

Monissa työpaikoissa, joissa itsekkin olemme työskennelleet, ruokaraha sisältää vain yhden aterian, vaikka työntekijän kuuluisi syödä myös välipaloja. Olisi hyvä, jos työnantaja mahdollistaisi myös välipalan työntekijälle, esimerkiksi edellispäivän tuotteen nauttimisen tai henkilökunnalle olisi aina erikseen ostettu jotain pientä evästettävää. Tämä mahdollistaisi ravitsemussuosituksien noudattamisen ja vireystason ylläpitämisen. Harvassa työpaikassa ei eväitä ole työpaikan puolelta mahdollista saada, joten työntekijän olisi itse huolehdittava eväät töihin mukaan. Kyselyn mukaan kuitenkin vähemmistö vie eväitä töihin.

Oletus on, että ravintola-alan työntekijät tietävät täysin ravitsemussuositukset, mutta näin ei kuitenkaan ole. Jopa 31 prosenttia vastaajista ei tiennyt ravitsemussuosituksia täysin. Tietysti keittiönväki tekevät ruoat, jolloin heidän täytyy tietää tarkemmin mitä ruokaan laittavat, mutta tarjoilijat tarjoilevat ruoat ja heidän olisi suotavaa tietää mitä he tarjoilevat. Etenkin lounasravintoloissa ruoan kuuluu olla ravitsemuksellisesti rikasta ja usein a la carte-annokset mukailevat lautasmaalia. Tarjoilijat ja kokit voivat yhdessä vaikuttaa niiden noudattamiseen, siksi olisi hyvä kaikkien tiedostaa oikeat ravitsemussuositukset.

Hälyttävän harva vastaajista (4 henkilöä) noudattaa aina ravitsemussuosituksia. Enemmistö tiesi mitä suositukset ovat, joten olisi voinut olettaa, että he myös noudattaisivat niitä. Kuitenkin 22 henki-

löö noudattaa suosituksia joskus tai ei ikinä. Nykyään tuodaan enemmän esille ravitsemussuosituksia ja niiden vaikutuksia ja koemme tärkeäksi etenkin ravintola-alalla työskentelevien noudattavan niitä, sillä he ovat saaneet ravitsemukseen liittyen koulutusta. Ymmärrämme kuitenkin, ettei suositusten noudattaminen välttämättä onnistu. Työnkuva ravintola-alalla on useimmiten hektistä, jolloin taukoja ei kerkeä pitämään tai tauot jäävät lyhyiksi, jonka vuoksi suuhun saattaa laittaa jotain nopeaa ja epäterveellistä. Kokit joutuvat työssään koko ajan maistelemaan ruokiaan, joten he eivät koe nälkää niin herkästi ja lämmin ateria voi jäädä syömättä.

On positiivista huomata, että jopa 69 prosenttia kuitenkin kokee ravitsemussuosituksilla olevan vaikutusta työvireyteen. Tämä voi edistää tulevaisuudessa suositusten noudattamista, kerta suurin osa kuitenkin niiden vaikutuksen tiedostaa.

### 7.1 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksien tarkoituksena on saada mahdollisimman luotettavaa tietoa, joten tutkijan on pystyttävä arvioimaan luotettavuutta erilaisten tutkimustapojen ja mittaustekniikojen avulla. Luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen toteutus ja laajuus. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja mittaustulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen reliabiliteetti on satunnaisvirheetön. Reliabiliteetti voidaan todeta esimerkiksi niin, että kaksi vastaajaa päätyy samaan tulokseen. Tällöin tulokset ovat reliabeleita. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2002, 213.)

Meidän tutkimuksemme oli melko suppea, sillä vastaajia oli 35 henkilöä. Näin ollen, emme pysty vetämään luotettavia johtopäätöksiä tutkimuksen perusteella. Kuitenkin tutkimuksen perusteella voimme antaa suuntaa näyttäviä johtopäätöksiä ja tärkeää tietoa. Tutkimuksen vastuksista huomasimme, että monissa kysymyksissä suurin osa on vastannut samalla tavalla eli tulokset ovat reliabeleita.

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa sitä, kuinka hyvin mittaustekniikka kohtaa tutkimusongelman. Kyselylomakkeen kysymykset on muotoiltava niin, että vastaajat eivät voi väärinymmärtää kysymystä. Jos tutkija ja vastaajat ymmärtävät kysymyksen eri tavoilla, tuloksia ei voida pitää tosina. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2002, 213–214.)

Tutkimuksessamme käytimme kvantitatiivista tutkimusmenetelmää, eli kyselylomakkeessamme oli kysymyksiin valmiit vastausvaihtoehdot. Kyselylomakkeeseen saimme juuri oikeat kysymykset, sillä niiden avulla saimme tutkimusongelmaamme vastaukset. Kyselylomake oli muotoiltu oikein ja kysymykset olivat aihealueittain järjestyksessä. Kysymykset eivät johdatelleet vastaajaa, eli jokainen vastaaja pystyi vastaamaan täysin omien mielipiteiden mukaan. Vastausvaihtoehtoja oli myös laidasta laitaan, joten kaikille vastaajille löytyy oma kohtansa, johon rastin laittaa.

## 7.2 Oma oppiminen

Lähtökohtaisesti lähdimme tekemään opinnäytetyötä tiedostaen, että ravintola-alalla eivät välttämättä ruokatauot toteudu. Olemme itse työskennelleet alalla noin neljä vuotta, erikaltaisissa yrityksissä. Tauotukset toteutuvat jokaisessa yrityksessä omalla tavallaan, kuitenkin suurimmassa osassa tauotus ei ole tapahtunut henkilökunnan kannalta parhaimman mukaan, sekä lainsäädäntöä hiipoen. Olemme itse aina olleet kiinnostuneita tavalla tai toisella ravitsemuksesta ja sen vaikutuksesta ihmiseen. Ruokataukojen rytmittäminen on tärkein osa ravitsemusta, joka vaikuttaa suuresti siihen mitä ihminen suuhunsa laittaa, sekä kuinka hän jaksaa.

Halusimme tämän myötä opiskella ravitsemusta ja työnlainsäädäntöä aiheeseen liittyen, sekä ottaa selvää kuinka nämä toteutuvat kuopiolaisissa ravintoloissa. Tuloksia analysoidessa voimme todeta, kuinka omat tuntemuksemme ja kokemuksemme ravintola-alalla pitävät paikkaansa. Eikä yksikään työntekijä ole yksin asian kanssa.

Työlainsäädäntö on tärkeä osa työntekoa, ja valitettavasti useimmiten työntekijän vastuulla. On tärkeää tietää omat velvollisuudet ja oikeudet, työnantajat saattavat kiertää lainsäädäntöä, esimerkiksi kustannussyistä. Tästä syystä työntekijän on kannattavaa omien etujensa vuoksi pitää huoli tietämyksestään, jotta kiperän tilanteen tullessa osaa ottaa oikeutensa esille. Olemme kaikki ihmisiä, emmekä robotteja, jotka jaksaisivat loputtomiin ilman taukoja tai ravintoa. Työnantajat eivät välttämättä aina ymmärrä tätä. Meitä on helpottanut suuresti tieto työlainsäädännöstä, sillä olemme vielä nuoria ja työelämä edessä, työpaikka ja työnantaja voi mahdollisesti muuttua vielä kuinka usein, joten koemme entistä tärkeämpänä tarvittavaksi tiedostaa lainsäädäntöä.

Ravitsemusta olemme opiskelleet ylä-kouluiästä asti, joten sen opiskeleminen ei tullut täysin uutena. Tietenkin ravitsemussuosituksia tutkitaan koko ajan ja ne uudistuvat, jonka takia itsekkin omaa tietämystään on hyvä päivittää. Eikä vanhan kertaaminenkaan ole koskaan pahasta. Teini-iässä ravitsemussuosituksia opiskellessa on tietysti ollut erilaiset määräykset kuin nyt nuorelle aikuiselle. Tarkkoja suosituksia ei ole jäänyt mieleen, jotka oli hyvä kerrata ja joita pystyy miettimään tulevilla ruokatauoilla ja valitessaan esimerkiksi lounastaan.

Vastauksia analysoidessa oli harmittavaa huomata kuinka monessa yrityksessä mennään päin mentyä. Asiasta oppii ainakin sen, kuinka itse tulevaisuudessa esimiehenä ollessa kiinnittää tauotukseen huomiota, sekä ravintolassa tarjoiltavan ruoan ravintorikkauteen.

Opinnäytetyömme onnistui mielestämme hyvin, joten voimme olla ylpeitä aikaansaannoksestamme. Toki, aina löytyy jotain, mitä olisimme voineet tehdä toisin. Tämä työ on meille molemmille ensimmäinen näin laaja tutkimus, mitä olemme ikinä tehneet. Olemme teoretiedon lisäksi oppineet paljon tutkimuksen tekemisen perusteista, kyselyn laatimisesta ja tutkimuksen raportoinnista. Käytimme Weprobol-ohjelmaa tutkimuksen tulosten analysointiin, emmekä muistaneet oikeastaan mitään ohjelman opettamiseen tarkoitettua kurssista. Kuitenkin lähdimme yrittämään ja onnistuimme siinä todella hyvin ilman apuvoimia.

Olemme molemmat aina käyneet töissä koulun ohella, joten tämänkin projektin kanssa olivat aika-  
taulut välillä tiukilla. Vapaapäivät käytimme opinnäytetyön tekoon ja muuten kävimme töissä ja har-  
rastuksissa. Siltä osin prosessi on vaatinut meiltä paljon ja välillä on pitänyt tinkiä jostakin muusta,  
että opinnäytetyö valmistuu aikataulun mukaisesti. Valmistuminen restonomiksi tapahtuu nyt suun-  
nitelmien mukaan ja koko elämän opinnäytetyö voi alkaa.

### 7.3 Jatkotutkimukset

Opinnäytetyömme tuloksien perusteella olisi aiheellista tehdä jatkotutkimuksia. Olemme miettineet  
erilaisia vaihtoehtoja, joilla voisi jatkotutkimuksien kanssa lähteä etenemään.

Työntekijöiltä voisi kysyä mielipiteitä, esimerkiksi miten usein he haluaisivat taukojen toteutuvan,  
olisiko taukotilan hyvä olla erillään työtiloista, haluaisivatko he että tauoille olisi varattu yrityksen  
puolesta jotain välipalaa, kuten hedelmiä. Näiden kysymyksien myötä voitaisiin vastaukset viedä  
suoraan esimiehelle, jonka kautta voitaisiin parannusehdotuksia ruveta tekemään.

Teemahaastattelu olisi mainio keino myös syventyä tutkimusongelmaan paremmin. Teemahaastatte-  
lussa pääsee näkemään kunnolla työntekijän eleet ja ilmeet, jotka voi myös kirjata itselleen ylös ja  
ottaa mukaan päätelmiin. Haastattelussa haastateltava saattaa paneutua asiaan tarkemmin, sillä  
paperille voi helposti kiireessä vain kirjoittaa mitä mieleen tulee äkkiseltään. Haastattelussa voi teh-  
dä avaavampia kysymyksiä, joihin pystyy vastaamaan monipuolisemmin. Kuten mitä haluaisit tauolla  
syödä? Johon työntekijä voi luetella useamman vaihtoehdon, tai vuorostaan työntekijä voi tarkentaa  
epäselviä kysymyksiä suoraan haastattelijalta. Työntekijän haastattelun jälkeen voisi myös haastatel-  
la esimiestä samankaltaisilla kysymyksillä, joita voisi verrata työntekijöiden vastauksiin. Tämän jäl-  
keen työntekijöiden haastattelun tulokset olisi hyvä käydä esimiehen kanssa läpi, jotta esimies osaisi  
lähteä tekemään parannuksia oikeaan suuntaan.

Varmempia ja parempia tuloksia saisi tietysti laajemmalla otannalla. Kuopion keskustan läheisyydes-  
sä ei kuitenkaan älyttömästi a la carte ja lounas ravintoloita ole, tällöin otannan voisi laajentaa myös  
yökerhoihin, pubeihin ja kahviloihin. Toisena vaihtoehtona olisi laajentaa sijaintia, esimerkiksi Kuopi-  
osta Pohjois-Savoon. Kyselyiden olisi hyvä olla ravintoloissa useamman viikon, jolloin henkilökunta  
varmasti vaihtuisi ja kaikki kerkeäisivät vastaamaan. Tällöin voisi olla jopa tarpeen käydä tekemässä  
välikäyntiä ravintoloissa, varmistaakseen että työntekijät kertovat toisilleen käynnissä olevasta kyse-  
lystä ja varmistavat, että jokainen tauollaan vastaa kyselyyn.

Yhtenä vaihtoehtona olisi myös keskittyminen tiettyyn osa-alueeseen, kuten taukoruokailun ruoan  
laatuun tai erilaisia työtehtäviä tekevien työntekijöiden vertailevaan tutkimukseen. Tutkimusta voisi  
myös laajentaa tauotuksesta ja ravitsemuksesta lomien vaikutukseen työssäjaksamiseen. Lomat  
ovat kuitenkin tärkeä osa työntekoa, joten lomat ja niiden aikana tapahtuva rentoutuminen auttaa  
jaksamaan työssä taas eteenpäin. Mahdollisiin jatkotutkimuksiin olisi siis mahdollista ottaa monia eri  
näkökulmia.

## LÄHTEET

- HAGLUND, Berit. HUUPPONEN, Terttu. VENTOLA, Anna-Liisa. HAKALA-LAHTINEN, Pirjo 2010. Ihmisen ravitseminen. Helsinki: WSOYpro Oy
- HEIKKILÄ, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy
- HIRSJÄRVI, Sirkka. REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2002. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Tammi
- HYPPÄNEN, Riitta 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum
- HÄRMÄ, Mikko 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos
- JHL, 2015. Terveelliset työajat. [Viitattu 2015-07-21]. Saatavissa: [http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyohyvinvointi\\_tyopaikalla/terveelliset\\_tyajat/](http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyohyvinvointi_tyopaikalla/terveelliset_tyajat/)
- KOIVISTO, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- KORPELA- KOSONEN, Krista, 2015. "Enää en sorru suklaapatukkaan". Yhteishyvä elokuu 2015.
- LAATUNEN, Timo ja HURMALAINEN, Mikko 2014. Työlainsäädäntö ja yleisiä sopimuksia. Forssa: Forssa Print
- LESKINEN, Jukka 2002. Miten jaksat työssä? Forssa: Työturvallisuuskeskus
- MARTIMO, Kari-Pekka. ANTTI-POIKA, Mari ja UITTI, Jukka, 2010. Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim
- NUMMELIN, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Juva: WS Bookwell Oy
- PAM, 2015. Matkailu,- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus. [Viitattu 2015-07-20]. Saatavissa: <http://kampanjapalvelu.fi/epam/maravates/index.aspx>
- PAATENOJA, Jaana 2008. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita Publishing Oy
- PAKEMAN, Sinikka 2000. Terveellisen ravinnon aakkoset: Uusinta tietoa suomalaiselta ravintoterapeutilta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- RAURAMO, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy
- STM, 2015. Työhyvinvointi. [Viitattu 2015-07-15]. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- SUONSIVU, Kaija 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress
- TARVONEN, Hanne-Mari 2015. Helsingin Sanomat. Tehokas työpäivä on täynnä taukoja. [Verkköjulkaisu]. [Viitattu 2015-06-16]. Saatavissa: <http://www.hs.fi/ura/a1305924030558>
- TTL, 2015. Työhyvinvointi. [Viitattu 2015-07-15]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>
- TYÖSUOJELU, 2015. Työsuojaletuiminta työpaikalla. [Viitattu 2015-08-02]. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuojelutoiminta>

TYÖTURVA 2015. Työhyvinvoinnin portaat-malli. [Viitattu 2015-06-29]. Saatavissa:  
[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyohyvinvoinnin\\_portaat/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_malli)

VALTION RAVITSEMUSNEUVOTTELUKUNTA 2005. Suomalaiset ravitsemussuositukset- ravinto ja liikunta tasapainoon. Helsinki: Edita Publishing Oy

VIITALA, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy

ÄIMÄLÄ, Markus. ÅSTRÖM Johan. RAUTIAINEN, Hannu ja NYSSÖLÄ, Mikko, 2005. Finnish labour law in practice. Vantaa: Wsoy

## 1 LIITE 1: KYSELYLOMAKE

**Savonia- ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat tekevät opinnäytetyötä taukojen vaikutuksesta työssä jaksamiseen ravintola-alalla. Kysely on nimetön.**

**1. Sukupuoli**

Mies  Nainen

**2. Ikä**

17-21  22-26  27-31  32-37  38-45  45-

**3. Tiedätkö minkälaiset ovat lakisääteiset taudit?**

En tiedä  Osittain  Tiedän täysin

**4. Toteutuvatko työpaikallanne lakisääteiset taudit?**

Ei lainkaan  Osittain  Toteutuvat melkein  Toteutuvat täysin

**5. Kuinka monta taukoa pidät työvuoron aikana?**

4 tunnin työpäivänä  0-1  1-2  2-3

6 tunnin työpäivänä  0-1  1-2  2-3

8 tai useamman tunnin työpäivänä  0-1  1-2  2-3

**6. Koetko tauolla/tauoilla olevan vaikutusta työvireyteen?**

En koe  Jonkun verran  Koen

**7. Onko taukotila erillään muusta sosiaalilasta/työtiloista?**

Ei  Kyllä

**8. Pitääkö esimiehenne seuranta toteutuvista tauoista?**

Ei  Osittain  Kyllä

**9. Saatko poistua työpaikaltasi ruokatauon ajaksi?**

En  Kyllä

**10. Ruokailenko kunnolla työpäiväsi aikana? (lämmin ruoka)**

En koskaan  Silloin tällöin  Melkein aina  Syön jotain pientä välipalaa

**11. Suunnitteletko ennen töihin menoa työpäivän aikana tapahtuvaa ruokailua?**

En suunnittele  Suunnittelen, mutta aina se ei toteudu  Aina  Syön työpaikalla tarjottavaa ruokaa

**11. Vietkö töihin eväät?**

En  Kyllä

**12. Tiedätkö mitä ovat ravitsemussuositukset ja ateriamalli?**

En tiedä  Tiedän

**13. Noudatatko ruokaillessasi ravitsemussuosituksia?**

En koskaan  Joskus  Useimmiten  Aina

**14. Koetko ravitsemussuositusten noudattamisen vaikuttavan työvireytesi?**

En koe  Koen

**Kiitos vastauksistasi!**