

TYÖMIESTEN TYÖAIKAISET RUOKAPALVELUT JA SYÖMINEN TYÖAIKANA

Riitta Tuikkanen • Paula Mäkeläinen



TYÖMIESTEN TYÖAIKAISET RUOKAPALVELUT JA SYÖMINEN TYÖAIKANA

Riitta Tuikkanen • Paula Mäkeläinen

MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI 2015

A: TUTKIMUKSIA JA RAPORTTEJA – RESEARCH REPORTS | 03

© Tekijät ja Mikkelin ammattikorkeakoulu

Kannen kuva: iStock

Kannen ulkoasu: Mainostoimisto Nitro ID

Taitto- ja paino: Tammerprint Oy

ISBN: 978-951-588-529-6 (nid.)

ISBN: 978-951-588-530-2 (PDF)

ISSN: 1795-9438 (nid.)

julkaisut@xamk.fi

KIRJOITTAJAT

Riitta Tuikkanen, ETL, yliopettaja

Mikkelin ammattikorkeakoulu, Matkailu- ja ravitsemisalan laitos

Paula Mäkeläinen, TtT, yliopettaja

Mikkelin ammattikorkeakoulu, Terveysalan laitos, Mikkelä

TIIVISTELMÄ

Tämä raportti kuvaa Äijätiimillä duunarimiesten työaikainen ruokailu paremmaksi -hankkeen ensimmäisen toimintavuoden 2014 haastattelututkimuksen tuloksia. Hanke on sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama pilottihanke, joka toteutetaan Etelä-Savossa vuosina 2014 - 2016. Hankkeessa on mukana neljä yritystä. Tässä raportissa kuvataan ko. yrityksessä työskentelevien työmiesten työaikaista syömistä ja syömiseen liittyviä palveluita. Aiempien tutkimusten mukaan matalasti koulutetut tai matalammassa asemassa olevat työmiehet käyttävät vähemmän työpaikan ruokalapalveluja muihin työntekijäryhmiin verrattuna. Useimmiten esteenä ovat olleet ruoan hinta, vaikeudet pitää riittävä ruokailutauko tai sopivien ruokailupaikkojen puute. Myös vuorotyö asettaa omat haasteensa hyvään työaikaiseen syömiseen, mikä lisää työntekijöiden riskiä sairastua sepelvaltimotauteihin tai Tyypin 2 diabetekseen.

Tämän raportin tulokset koostuvat 56 haastattelusta, joista 44 oli työmiehiä. Mukana oli myös kolme miesryhmää. Muut haastateltavat olivat esimiehiä, ruokapalvelujen tuottajia tai toteuttajia sekä työterveyshoitajia. Työmiesten haastattelut tekivät Mikkelin ammattikorkeakoulun miessairaanhoitajaopiskelijat, ja ne tehtiin haastateltavien työn ääressä havainnoiden samalla heidän työskentely- ja ruokailuolosuhteita. Muut haastattelut tekivät muut projektiyöntekijät. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä MAXQDA-ohjelmaa käyttäen.

Tulosten perusteella työmiehillä oli mahdollisuus käyttää työpaikan ruokapalveluja, vaikka ne oli toteutettu eri tavalla. Kaikissa pilottiyrityksissä oli ruokala, taukotilat ja osassa myös välipala- ja juoma-automaatteja. Tämän selvityksen mukaan työpaikkojen ruokapalvelujen hankintaprosessit vaihtelivat yrityksittäin, ja työpaikkojen esimiehet kokivat prosessin haastavaksi. Hinta oli merkittävä tekijä hankittaessa ruokapalveluja, ei niinkään ruoan ravitsemuslaatu. Näkemys terveellisestä ruoasta vaihteli, ja osa ruokapalvelujen tuottajista koki, että terveellinen ruoka karkottaa asiakkaat.

Tämän selvityksen mukaan työntekijämiehet söivät hyvin eri tavalla työaikana: osa käytti ruokalaa, osa söi eväitä ja osa ei syönyt työaikana ollenkaan. Osassa yrityksistä työaikana syömiseen esteeksi muodostui ruokalan aukioloaika ja ruokailutauon pituus. Yleisesti ottaen miehet halusivat syödä kevyemmin työaikana. He myös tiesivät, miten syödä terveellisesti, vaikka se ei

kaikkia miehiä kiinnostanutkaan. Tulosten perusteella voitiin määritellä kolme eri miestyyppeä terveellisen syömisen ja ruokapalvelujen käyttämisen näkökulmasta: Tyypin yksi mies ei ollut erityisen kiinnostunut syömisistään ja ruoassa tärkeää oli hinta-energiasuhde. Tyypin kaksi mies pyrki muuttamaan ruokailutottumuksiaan terveyssyistä ja pyrki syömään terveellisesti myös työaikana. Tyypin kolme mies oli tarkka syömistensä suhteen ja hänellä saattoi olla oma dieetti, johon työpaikan tarjoama ruoka ei sopinut.

Miehet esittivät paljon kehittämissuhteita hyvän työaikaisen syömisen edistämiseksi. Osa ehdotuksista on ollut helposti toteutettavissa. Osa ehdotuksista vaatii eri toimijoiden välistä pitkäjänteistä yhteistyötä, taloudellista panostusta tai työmiesten syömiskäyttäytymiseen vaikuttamista. Haastattelutulokset toivat pohjatietoa pilottiyritysten työmiesten syömisen ja ruokapalvelujen nykytilasta, joita tullaan hyödyntämään hankkeen edetessä duunarimiesten hyvän syömisen kehittämisessä.

Avainsanat: työntekijät, miehet, ruokapalvelut, ravitsemus, työaikainen ruokailu, työhyvinvointi

ABSTRACT

This report describes the survey results of the first action year 2014 of the project 'Äijätiimillä duunari miesten työaikainen ruokailu paremmaksi'. The project is a pilot funded by the Ministry of Social Affairs and Health and it is carried out in South Savo in 2014 - 2016. The project involves four companies.

This report describes the workmen's eating habits and food services during work time in these companies. Previous studies have showed that low-educated workers or workers in lower positions use less work time food services compared with other categories of workers. In most cases, obstacles have been the cost of food, the difficulties of taking an adequate lunch break or lack of adequate dining venues. Shift work also sets challenges to eat well during work time, which increases the risk of workers developing a coronary artery disease or Type 2 diabetes.

The results of this report consist of 56 interviews, of which 44 were workmen's. There were also three groups of workmen. Other interviewees were managers, food service providers and implementers, as well as occupational health nurses. Interviews were made by male nurse students of Mikkeli University of Applied Sciences and they were made at the working places of the interviewees. During the interview the students observed men's working and dining conditions. Other interviews were made by other project workers. The data were analyzed using content analysis using the MAXQDA program.

Based on the results the workers could use the workplace food services, even if they had been carried out in a different way. Each pilot company had a canteen, break rooms, and some companies had snack and drink machines. This survey suggests that the procurement processes related to food services varied from one company to other. Workplace superiors found the process challenging. The price was the major factor when purchasing food services, not so much the nutritional quality of the food. The view of healthy food varied, and some of the food service producers thought that healthy food repel customers.

This survey suggests that workmen ate very differently during working hours: some of them used the canteen, some ate snacks and some did not eat anything during working hours. In some companies there were some circum-

stances that made eating during work time difficult. These included the opening hours of the canteen and the length of the lunch break. In general, the men wanted to eat lightly during the workday. They also knew how to eat healthy, even if all of the men were not interested in it. Based on the results, three different types of men could be defined when viewing healthy eating and use of food services: Type one man was not particularly interested in eating, and important in food was the price-energy relationship. Type two man tried to change his eating habits for health reasons and tried to eat healthy also during working hours. Type three man was accurate with the food and he could have his own diet. He might not use food services because food provided by the canteen did not fit his diet.

The men gave a lot of proposals for promoting good work time eating. Some of the propositions have been easy to implement. Some of the proposals require long-term cooperation between different actors, financial investment or influencing workmen's eating behavior. The results brought basic information about work time eating and food services in the pilot companies at the moment. This information can be utilized when developing good work time eating of the workmen.

Keywords: workers, men, food services, nutrition, working hours for dining, welfare at work

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	9
2. TUTKIMUKSIA MIESTEN TYÖAIKAISESTA SYÖMISESTÄ	11
2.1 Miehet syövät työpaikkaruokalassa naisia useammin, paitsi duunarimiehet	11
2.2 Työaikaiseen syömiseen liittyviä esteitä	12
2.3 Työpaikkaruokalassa syöminen johtaa terveelliseen syömiseen	12
2.4 Vuorotyö ja syöminen	13
3. TYÖAIKAISTA SYÖMISTÄ TUKEVAT PALVELUT	14
3.1 Työpaikan ruokapalvelut	14
3.2 Työpaikan työterveyspalvelut	15
4. TULOKSET	17
4.1 Työaikaiseen syömiseen liittyvät ruokapalvelut	17
4.1.1 Ruokapalvelujen hankintaprosessi	17
4.1.2 Ruokapalvelujen toteutustapa	18
4.1.3 Ruokalan palvelut	20
4.1.4 Automaatit	21
4.1.5 Taukotilat	23
4.2 Miesten työaikainen syöminen	23
4.2.1 Työaikainen syöminen miesten kertomana	23
4.2.2 Hyvä syöminen miesten kertomana	26
4.2.3 Miesten näkökulma omaan syömiseen ja terveyteen	27
4.2.4 Mikä miehiä motivoi hyvään syömiseen	28
4.2.5 Miesten kehittämissuhteita työaikaisen syömiseen palveluihin	32
4.3 Työpaikka hyvän työaikaisen syömiseen edistäjänä	34
4.3.1 Ruokapalvelut terveellisen ruoan käytännön toteuttajina	34
4.3.2 Työnantaja hyvän syömiseen mahdollistajana	35
4.3.3 Työterveyshuolto ohjaa hyvään syömiseen	37
4.3.4 Työterveyshoitajien näkemyksiä ruokapalveluiden kehittämisestä ja yhteistyöstä yrityksen kanssa	40
5. TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	42
5.1 Tulosten tarkastelu	42
5.2 Jatkotoimenpiteet ja suositukset	46
LÄHTEET	49
LIITE	53

I JOHDANTO

Tämä raportti kertoo Äijätiimillä duunarimiesten työaikainen ruokailu paremmaksi -hankkeen ensimmäisen toimintavuoden 2014 haastattelututkimuksen tuloksista. Hanke on sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama pilottihanke, joka toteutetaan Etelä-Savossa vuosina 2014 - 2016. Hankkeen kohderyhmänä ovat työntekijäasteista työtä tekevät miehet eli ”duunarimiehet”. Verrattuna Suomen eri alueita, Etelä-Savon miehet ovat tulleet yhä sairammiksi samaan aikaan, kun koko maassa tilanne on mennyt parempaan suuntaan – myös miesten osalta. (Etelä-Savon maakuntaliitto 2014.)

Etelä-Savossa keskeiset toimialat, joissa on miesvaltaisia työpaikkoja, ovat puutuoteteollisuus ja teknologiateollisuus, jotka kytkeytyvät vahvasti metsäteollisuuteen. Tässä hankkeessa pilottityöpaikkoina ovat Ahlstrom Oyj:n Karhulan ja Mikkelin toimipisteet, Savonlinja Oy sekä UPM Pelloksen tehtaat Ristiinassa. Ahlstrom on korkealaatuisten kuitukankaiden ja erikoispapereiden kehittäjä, valmistaja ja markkinoija, jolla on noin 5 200 työntekijää eri puolilla maailmaa. Ahlstromin valmistamia kuitukankaita ja erikoispapereita käytetään monissa jokapäiväisissä tuotteissa kuten suodattimissa, lattiamateriaaleissa, etiketeissä ja teipeissä. Ahlstromin Itä-Suomen päätoimipiste on Karhulassa, jossa työskentelee noin 100 henkilöä. Työntekijäasteisissa tehtävissä on 40 henkilöä, jotka ovat pääosin miehiä. Mikkelissä toimipisteessä työskentelee noin 100 työntekijää. UPM Pelloksen vaneritehtailla Ristiinassa työskentelee 650 henkilöä. Savonlinja-yhtiöt on itäisen Suomen merkittävä linja-autoliikenteen hoitaja. Itä-Suomen lisäksi yhtiöiden liikennealueita ovat pääkaupunkiseutu ja Turku ympäristöineen. Savonlinja-yhtiöillä työskentelee noin 700 linja-autoliikenteen ammattilaista 13 eri toimipisteessä. Pilotointi tapahtuu Mikkelin toimipisteessä, jossa työskentelee noin 100 työntekijää.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää pilottityöpaikoissa työskentelevien työmiesten työaikaista syömistä ja syömiseen liittyviä palveluita. Työaikaiseen syömiseen liittyvät palvelut tarkoittavat työaikaisen syömisen näkökulmasta laaja-alaisesti erilaisia palveluita ”saada ruokaa työaikana”: työpaikkaruokalaa, muita työreitintä/työpaikan lähellä olevia ravintoloita, elintarvikekauppaa tai –kioskia tai automaattien juoma- ja välipalatarjontaa. Työpaikkojen esimiehet ja ruokapalvelujen tarjoajat vaikuttavat työntekijöiden työaikaiseen

syömiseen, koska he tarjoavat syömiselle reunaehdot. Siksi tutkimuksessa selvitettiin myös pilottityöpaikkojen esimiesten sekä miehille palveluja tuottavien ruokapalveluiden osallisuutta palvelujen toteuttamiseen sekä asenteita ja mielipiteitä työikäisten ”duunari”miesten työaikaisesta hyvästä syömisestä ja sen tukemisesta palvelutarjonnalla. Hyvällä syömisellä tarkoitettiin ravitsemussuositusten mukaista syömistä.

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena, johon osallistui pilottiyrittysten työmiehiä (n = 44, sekä 3 miesryhmää), esimiehiä (n = 4), ruokapalvelujen tuottajia ja toteuttajia (n = 5) sekä työterveyshoitajia (n = 3), yhteensä 56 haastateltavaa ja 3 miesryhmää. Haastateltavien esimiesten tehtäväalueeseen kuului työhyvinvointi. Haastattelut tehtiin lokakuun 2014 ja tammikuun 2015 välisenä aikana. Työmiehiä haastateltiin heidän työnsä ääressä, taukotoiloissa tai ruokalassa, ja miesryhmää taukotoilassa ja ruokalassa. Haastateltavista työmiehistä 14 oli päivätyössä, viisi kaksivuorotyössä, 12 kolmivuorotyössä ja epäsäännöllistä työtä teki viisi miestä. Kahdeksan miehen ja miesryhmässä olevien miesten työaika ei selvinnyt haastattelussa.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Työmiesten haastattelun teemat olivat 1) työaikainen syöminen ja kokemukset työaikaiseen syömiseen liittyvistä palveluista, 2) mitä on hyvä syöminen ja 3) oma syöminen työaikana. Esimiesten ja ruokapalvelujen tuottajien ja työterveyshoitajien haastatteluteemat olivat samat kuin työmiesten haastattelussa. Työpaikan esimiehien haastattelun ylimääräisenä teemana oli työaikainen ruokailu osana työpaikan strategiaa. Haastattelussa selvitettiin työaikaisen ruokailun roolia työpaikan strategioissa sekä ruokapalvelujen hankintaa ja työaikaisen syömisen toteutumisen seuranta. Ruokapalvelujen toteuttajien haastattelun ylimääräisenä teemana oli työikäisten ruokapalvelujen rooli palvelujen tarjoajan strategiassa ja terveysnäkökohtien huomioiminen työaikaisen ruokailun toteuttamisessa, ruokapalvelujen toteutus ja seuranta. Työterveyshoitajien ylimääräisenä teemana oli, miten hyvä työaikainen ruokailu otetaan huomioon terveystarkastusten yhteydessä ja millainen rooli työterveyshuollolla on hyvän työaikaisen syömisen edistäjänä. Työmiesten haastatteluaineistot keräsi Mikkelin ammatikorkeakoulun miessairaanhoitajaopiskelijat. Muut haastatteluaineistot keräsi projektityöntekijät. Haastatteluaineistot luokiteltiin ja analysoitiin haastatteluteemojen mukaisesti.

2 TUTKIMUKSIA MIESTEN TYÖAIKAISESTA SYÖMISESTÄ

2.1 Miehet syövät työpaikkaruokalassa naisia useammin, paitsi duunarimiehet

Tutkimusten mukaan noin joka toinen työntekijä käytti työpaikkaruokalaa, jos siihen oli mahdollisuus. Ruokalan käyttöön vaikutti työntekijän sukupuoli, koulutustaso, asema organisaatiossa, työn luonne ja tyytyväisyys työhön. Työpaikkaruokailussa on myös alueellisia eroja. Työpaikkaruokalaa käyttivät useammin hyvin koulutetut, korkeammassa asemassa olevat ja pääkaupunkiseudulla asuvat kuin vähemmän koulutetut ja muualla Suomessa asuvat. Jos työntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä tai tekivät säännöllistä työtä, he söivät useammin työpaikkaravintolassa kuin ne, joiden työaika vaihteli, huolimatta työpaikan koosta. Yleisesti ottaen työpaikkaruokalan käyttö yleistyi työpaikan koon kasvaessa. Matalasti koulutetut tai matalamassa asemassa olevat söivät useammin eväitä, vaikka ruokala olisi ollut käytössä. Ajan puute työpäivän aikana aiheutti lounaan jättämistä väliin tai eväsruoan syömisen. (Anttolainen 1998; Raulio ym. 2007; Raulio 2011; Raulio ym. 2012; Vikstedt ym. 2012.)

Miehet ruokailivat työpaikkaruokalassa naisia useammin, kun taas naiset söivät eväitä huomattavasti useammin kuin miehet. Silloinkin kun oli mahdollisuus työpaikkaruokalan käyttöön, 40 prosenttia naisista söi eväitä, kun vastaava luku oli miehillä vajaa 25 prosenttia. Työpaikkaruokalan puuttuessa eväiden syönti oli yleisin lounasruokailutapa: eväitä söi miehistä 42 prosenttia ja naisista 63 prosenttia. Kun koulutustaso nousi, työpaikkaruokalan käyttö lisääntyi miesten keskuudessa. Miehistä etenkin korkeasti koulutetut sekä pääkaupunkiseudulla asuvat ruokailivat myös muissa ravintoloissa ja baareissa. Vastaavassa tilanteessa naiset suosivat eväitä asuinpaikasta ja koulutuksen pituudesta riippumatta. (Anttolainen 1998; Raulio ym. 2007; Raulio ym. 2012; Vikstedt ym. 2012; Helldan ym. 2013.)

Miehet söivät työpaikkaruokalassa useammin kuin miehet keskimäärin, jos he työskentelivät kaupan tai palvelualalla tai toimistotyöpaikoissa (pienet ja

suuret), työaika oli säännöllinen tai jos sosiaalinen tuki työssä oli vähäistä. Eväitä miehet söivät useammin, jos työ oli henkisesti stressaavaa tai fyysisistä raskasta, tai jos he työskentelivät pienessä työpaikassa säännöllisissä työvuoroissa. (Raulio ym. 2007.) Rakennusalalla työntekijät syövät pääsääntöisesti eväitä (Salminen 2013).

2.2 Työaikaiseen syömiseen liittyviä esteitä

Työaikaiseen syömiseen liittyy erilaisia esteitä ja haasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen (2010) mukaan työikäisten työpäivän aikaisia ruokailumahdollisuuksia rajoittavat monet tekijät, joista keskeisimpiä ovat ruokailun hinta, kiire, vaikeudet pitää riittävä ruokailutauko, työaikaan liittyvät järjestelyt sekä sopivien ruokailupaikkojen puute. Kuljetusalalla kuljettajilla tauko voi osua sellaiseen aikaan tai paikkaan, jossa ei ole mahdollisuutta ruokailuun. Rakennusalalla puolestaan monet työmaat ovat niin pieniä, että työmaaruokalan pitäminen ole taloudellisesti kannattavaa. (STM 2010.) Rakennusalalla työpaikkaruokalan järjestämistä vaikeuttavat työmaiden ja työntekijöiden liikkuvuus (Salminen 2013). Myös Pridgeonin ja Whiteheadin (2013) ja Nybergin (2009) tutkimuksissa tuli esille ruoan hinta, ruokatauon lyhyys, ruoan valinnan mahdollisuudet ja saatavuus, esimerkiksi kuljettajilla.

Kun työpaikkaruokailun tukea on vähennetty, työpaikkaruokailun käyttö on myös vähentynyt. Hinta voi siis olla yksi este käyttää työpaikkaruokailua niille, joiden palkka on alhainen ja aterian hinnat korkeita. (STM 2010.)

2.3 Työpaikkaruokalassa syöminen johtaa terveelliseen syömiseen

Työpaikkaruokalassa syöminen vaikuttaa työntekijöiden ruokavalintoihin ja edistää suositusten mukaista syömistä. Tutkimukset osoittavat, että ruokalassa aterioivat söivät enemmän suositusten mukaisesti ja ottivat riisiä, pastaa, perunaa, tuoreita tai kypsennettyjä kasviksia ja kalaa useammin kuin ne, jotka eivät syöneet ruokalassa. (Anttolainen 1998; Roos ym. 2003; Roos & Raulio 2009; Raulio ym. 2010; Raulio 2011; Vikstedt ym. 2012.) Miehet, jotka käyttivät ruokalaa, söivät vähemmän vaaleaa leipää, ja söivät myös enemmän ravitsemussuosituksen mukaisesti. (Anttolainen 1998.) Työpaikkaruokala lisäsi etenkin miesten todennäköisyyttä syödä kalaa. (Roos ym. 2003; Vikstedt ym. 2012.)

Työpaikkaruokalassa syöminen oli yhteydessä ruokailijoiden parempaan painon hallintaan, mikä vähensi ruokailijoiden sydäntautien riskitekijöitä (Laitinen 2004). Anttolaisen (1998) tutkimuksen mukaan normaalipainoiset miehet käyttivät useammin työpaikkaruokalaa kuin miehet, joiden BMI oli yli

25. Myös Roosin työtovereineen tekemässä (2003) tutkimuksessa tuli esille, että miehet, jotka söivät työpaikkaruokalassa, olivat vähemmän ylipainoisia kuin työpaikkaruokalaa käyttämättömät miehet. Tähän saattoi vaikuttaa välipalat ja muualla syöty ruoka.

2.4 Vuorotyö ja syöminen

Pitkään jatkuneeseen vuorotyöhön liittyy tiettyjä terveydellisiä riskejä: vuorotyöläisillä on suurempi riski sairastua sepelvaltimotautiin (Partinen 2012), ja Tyypin 2 diabetekseen. Metabolisen oireyhtymän riskin on havaittu olevan vuorotyötä tekevillä jonkin verran suurempi kuin päivätyötä tekevillä (Lennernäs 2009; Viitasalo ym. 2011; Työterveyslaitos 2014.) Ruoansulatuselimestön oireet, kuten närästys, vatsakivut ja ilmavaivat ovat yleisiä vuorotyössä, ja vuorotyötä tekevillä vatsahaavariski on myös kohonnut (Partinen 2012; Työterveyslaitos 2014.)

Vuorotyössä eväiden syönti on yleisempää kuin työpaikkaruokalassa ateriointi, myös päivävuoroissa. (Tiuhonen 2012; Ronkainen 2013.) Yötyötä tekevillä oli enemmän ylipainoa ja vyötärölihavuutta kuin päivätyötä tekevillä. Vuoro- ja yötyötä tekevät söivät epäterveellisemmin ja he söivät vähemmän kasviksia ja hedelmiä (Mielonen 2012; Balieiro ym. 2014; Hemiö ym. 2015), mutta enemmän hiilihydraattipitoisia (Lennernäs 2009) ja rasvaisia ruokia kuin päivätyössä olevat (Hemiö ym. 2015). Mielosen (2012) mukaan vuorotyö oli yhteydessä työntekijän epäsäännölliseen ruokailurytmiin, koska säännöllisen ateriarytmin noudattaminen koettiin haasteelliseksi. Lautasmallin noudattaminen ja kasvien syöntiä ei koettu merkitykselliseksi. Työterveyslaitos ohjeistaakin omilla sivuillaan, miten vuorotyön haittoja voidaan ehkäistä ravitsemuksen avulla ja ehkäistä vatsavaivoja tai muita vuorotyöstä aiheutuvia haittoja. (Työterveyslaitos 2014.)

3 TYÖAIKAISTA SYÖMISTÄ TUKEVAT PALVELUT

Suomalaisilla työpaikoilla työaikaista syömistä tukevat palvelut liittyvät työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen (Työterveyslaitos 2014). Hyvää syömistä tukevia palveluita ovat työpaikalla tarjottavat taukotilat, jossa on mahdollista syödä omia eväitä, työpaikalla tarjottavat ruokapalvelut ja työnantajan työntekijöilleen tarjoamat työterveyspalvelut, joiden yhteydessä voi olla työaikaiseen syömiseen liittyvää ohjausta sekä työpaikalla tapahtuva tyhytyöhyvinvointia tukeva toiminta, esimerkiksi erilaisten terveystaustojen järjestäminen.

3.1 Työpaikan ruokapalvelut

Ruokapalveluilta ostettiin Suomessa noin 900 milj. ruoka-annosta vuonna 2013. Ostettujen annosten määrä nousi kahden vuoden aikana 15 miljonnalla – suomalaiset ovat oppineet syömään ulkona (Taloustutkimus 2014). Henkilöstöravintoloissa aterioita tarjottiin noin 70 miljoonaa, lähes 13 % kaikista aterioista. Koska keskimäärin joka kolmas suomalainen syö lounaan henkilöstö- tai opiskelijaravintolassa, on työaikaisella ruokailulla merkittävä vaikutus jaksamiseen ja hyvinvointiin. Terveellisen lounasruoan tarjoamisella voidaan myös vaikuttaa myönteisesti kansanterveyteen, kun nekin, jotka eivät ole kiinnostuneita ravitsemuksesta syövät silti hyvin. (Viksted ym. 2012.)

Työpaikan henkilöstölle tarjottavat ruokapalvelut voidaan järjestää erilaisilla malleilla. Työpaikkojen ruokapalvelut voivat olla työpaikan itsensä järjestämät, jolloin yritys omistaa ruokalatilat ja yritys on palkannut ruokapalveluesimiehet ja työntekijät valmistamaan ruoan työntekijöille. Työpaikka voi myös ostaa ruokapalvelut ulkopuoliselta tuottajalta, jolloin yritys tarjoaa ruokalatilat ja laitteet, kilpailutuksen perusteella valitaan ruoan toteuttaja. Kolmas vaihtoehto on, että ruokalatilatkin ovat ruokapalveluyrityksen omat tai sen vuokraamat ja työntekijät käyvät siellä ruokailemassa. Riippuen siitä, miten ruokapalvelut toteutetaan työpaikalla (yrityksen omaa toimintaa vai palvelu on ostettu ulkopuoliselta yritykseltä), ruokapalvelujen toteutusta ohjaa enem-

män tai vähemmän liikevoiton tavoittelu ja työpaikan mahdollisuudet vaikuttaa palveluiden sisältöön vaihtelee mallista riippuen. Ruokapalveluyrityksellä, joka toteuttaa työpaikan työaikaiset ruokapalvelut sopimustuotantona, voi olla useita erilaisia liikeideoita, jossa kokonaisuudessa työpaikkaruokailun järjestäminen on vain yksi palvelumuoto. (Lampi ym. 2003.)

Ruokapalvelut ovat työpaikalla työaikaisen syömisen mahdollistajia ja siten työhyvinvoinnin käytännön edistäjiä. Työpaikkaruokailun toteuttamisen ravitsemuslaatu ohjataan Suomessa ravitsemussuosituksilla. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014.) Ruokapalveluita hankittaessa tarjouspyynnön laatimiseen on tehty ravitsemuslaatuun liittyvä hankintaohjeistus (Vikstedt ym. 2011). Sydänliitto on luonut omat ravitsemussuositukset, joilla voidaan arvioida, täyttääkö tarjottu ruokavalikoima terveellisyyskriteerit, onko rasvan laatu ja suolan määrä kunnossa ja opastetaanko asiakkaita syömään oikein (Sydänliitto 2015).

Sydänliiton vuonna 2004 tekemän tutkimuksen mukaan arkilounaskriteerit eivät täyttyneet julkisissa suurkeittiöissä (n=778), eikä asiakkailta ollut mahdollisuutta valita suositusten mukaista ateriaa. Ruoan ravitsemuslaatuun liittyviä kriteerejä käytetään harvoin tarjouspyynnöissä ja silloinkin kriteeri yleensä kohdistuu yksittäiseen raaka-aineen ominaisuuksiin, kuten leivän suolapitoisuuteen tai jauhelihan rasvaprosenttiin. Hankintailmoitusrekisterin ruokapalvelun tarjouspyynnöistä vain joka kymmenes edellytti, että ruokapalvelun tuottaja ohjaa asiakkaita ravitsemussuosituksien mukaisiin valintoihin. (Vikstedt ym. 2011.) Yksityisen sektorin henkilöstöravintoloiden toiminnasta ja niiden ravitsemuslaadun toteutumisesta ei ole vastaavaa tutkittua tietoa.

Tutkimusten mukaan työpaikkojen ruokapalveluyrittäjät ja yksityiset ravintolat pyrittävät yritystään enemmän tuottavuuden kuin ruoan terveellisuuden näkökulmasta ja he myös kokivat, että työntekijät eivät valinneet heidän tarjoamiaan terveellisiä ruokavaihtoehtoja, jos he niitä tarjolle panivat (mm. Pridgoen ja Whitehead 2013.)

3.2 Työpaikan työterveyspalvelut

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001, 1 pykälä) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain yhtenä tarkoituksena on edistää työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Työnantaja kuitenkin tekee päätöksen, mistä, millaisia ja miten laajoja työterveyshuoltopalveluja se hankkii ja tekee työterveyspalveluja tarjoavan yrityksen kanssa kirjallisen työterveyshuoltosopimuksen sopimuksen sisällöstä ja voimassaoloajasta. (Työterveyslaitos 2015.)

Kelan (2014) mukaan työnantaja saa korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan siten, että korvausluokkaan I kuuluvat lakisäätteiset ehkäisevän toiminnan ja työntekijän työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset (työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset ja niihin liittyvät toimenpiteet). Näistä kustannuksista työnantaja saa Kelalta 60%. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muut terveydenhuollon kustannukset. Näistä Kela korvaa työnantajalle 50%. Näiden lisäksi työnantaja voi ostaa omilla kustannuksilla muita terveydenhuolto- ja sairaanhoitopalveluja, joista se ei saa Kela-korvausta.

Parhaimmillaan työterveyshuolto perustuu työpaikan tarpeisiin ja sen sisällön laajuuteen vaikuttavat työ, työjärjestelyt, henkilöstörakenne, työpaikan olosuhteet sekä näissä tapahtuvat muutokset. Työterveyshuollon ammattihenkilöt suunnittelevat työpaikkaselvityksen perusteella yhdessä työnantajan kanssa, mitä työterveyshuolto sisältää. (Kela 2012.)

Ravitsemusohjauksen näkökulmasta työntekijöiden terveyden edistäminen tarkoittaa, että työterveyshuolto ohjaa työntekijöitä ravinto- ja liikuntatottumuksissa sekä painonhallinnassa (Martikainen 2006). Hemiön työtovereineen tekemässä (2015) tutkimuksessa painotetaan, että erityisesti vuorotyössä olevien työntekijöiden kohdalla ravitsemusneuvontaa tulisi lisätä ja sisällyttää se rutiininomaisesti terveystarkastuksiin, koska vuorotyö lisää riskiä sydän- ja verisuonisairauksien, Tyypin 2 diabeteksen ja ylipainon kehittymiseen.

Vuorotyöläisten ravitsemustottumuksiin ja terveysriskien vähentämiseen on kehitetty erilaisia malleja, joilla on saatu hyviä tuloksia: ilmailualalla käyttöön otetussa laajennetussa ja syvennetyssä terveystarkastuksessa puututaan entistä herkemmin terveysriskien ennaltaehkäisyyn (Viitasalo ym. 2011). Ateriarytmitystä ja liikuntaa koskevan ”rytmitys”kortin avulla saatiin vuorotyötä tekevät sairaanhoitajat syömään enemmän ravitsemussuosittelun mukaisesti (Ronkainen 2013).

4 TULOKSET

Seuraavassa on esitelty haastattelututkimuksen tulokset. Tulokset koostuvat 56 haastattelusta, joista 44 oli työmiesten haastatteluja. Muut haastateltavat olivat työpaikkojen esimiehiä, ruokapalvelujen toteuttajia ja työterveyshoitajia.

4.1 Työaikaiseen syömiseen liittyvät ruokapalvelut

Kaikissa pilottityöpaikkoina olleissa tehtaissa oli ruokala. Tehdas omisti ruokalatalian, keittiölaitteet sekä ruokasalin kalusteet ja muut sisustustarvikkeet (mm. verhot). Ruokapalvelujen tuottaminen oli ulkoistettu ruokapalveluyritykselle. Erään tehtaan esimiehen mukaan ”ruokapalvelut eivät ole meidän ydintoimintaa” ja siksi niiden järjestäminen oli ulkoistettu. Pilottityöpaikassa, jossa ei ollut työntekijöille tarjolla omia ruokalapalveluita, kävelymatkan päässä oli toisen yrityksen omistama ruokala, jossa työntekijät kävivät syömässä. Linja-auton kuljettajat käyttivät myös muita ruokapaikkoja, jotka sijaitsivat ajoreitin varrella.

4.1.1 Ruokapalvelujen hankintaprosessi

Tehtaiden ruokapalvelut oli hankittu kilpailuttamisprosessin kautta. Kilpailutuksen oli hoitanut alueellisen tai koko Suomen organisaation ostoyksikkö. Hankintaosaston ja hankinnassa paikallisesti mukana olevien esimiesten lisäksi yhdessä tehtaassa henkilöstötoimikunta ja sen kautta henkilöstön edustajat, olivat palvelusopimuksen tekemisessä mukana. Paikallisesti tarjouspyyntöön ja sopimuksen sisältöön tuli määrittelyjä mm. ruuan laadusta (toivottiin kotiruokatyyppistä ruokaa), eri aterioiden määrästä lounaalla (kaksi pääruokaa ja keitto), hintatasosta ja määrittelyjä sille, miten hintaa sopimuskauden aikaan voi muuttaa.

Kun ruokapalveluyrityksiltä kysyttiin, millaista ruokaa he halusivat tarjota tehtaiden työntekijöille, kaikki yrittäjät kertoivat, että tavoitteena oli tehdä hyvänmakuista ruokaa, tuoreista raaka-aineista. Yksi yrittäjä kertoi, että tehtaalta oli tullut heille toive lounaan sisällöstä, mitä tehtaalla tarvitaan, ja yritys

teki ruoan sen mukaan. Toinen ruokapalveluyritys kertoi ”liikeideanaan” tarjota tehtaalle tuoretta, monipuolista ja terveellistä ruokaa. Ruokapalvelujen tuottajan mukaan heidän tarjoamissaan palveluissa tärkeää on asiakkaan palvelu ja se että ruoka tehdään kunnollisista raaka-aineista.

Ruoan ravitsemuslaatuun liittyviä määrittelyjä tarjouspyynnössä ei tehtaiden esimiesten mukaan ollut. Sopimusta tehtäessä saatettiin kuitenkin keskustella esimerkiksi siitä, montako kertaa toivottiin kalaruokaa olevan viikkolistalla tai salaattivalikoimasta. Syynä ravitsemuskriteerien puuttumiseen tarjouspyynnöstä oli tiedon puute. Alla yhden esimiehen omaa pohdintaa ruoan ravitsemuslaadun määrittelystä.

En ainakaan ite oo semmosia osannu sinne. Se, että siinä on enemmänkin vaan siitä, että (tauko) tekkää minkälaista soppaa teette, mutta tuohon hintaan. Mitä pystytte tuottamaan, minkälaiset (tauko) ruokalistasat. ..Heiän oma ehdotus, elikkä siis siitä, että tämmönen kotiruoka (tauko), sen ympäriille. Niin sit sieltä tuli heiän ruokalistasat ja hinnat.

Tehtaiden esimiesten puheista näkyi selvästi, että ruokapalveluiden hankinta oli heille haastavaa. Alueen ruokapalveluyrityksiä ei välttämättä tunnettu ja tarjouspyyntöjen lähettämiseksi kuitenkin oli löydettävä erilaisia vaihtoehtoisia tarjoajia.

.. lähetettiin tarjoukset kolmelle. Kyselin henkilökunnalta tietääkö ne, kun itse ei (tätä aluetta) niin hyvin tunne. Mulle napsahti tehtäväksi. Yksi ilmoitti ettei tarjoo ja kaksi tarjosi, toinen oli hälyttävän kallista ja sitten tää nykyinen toimija valittiin siihen.

4.1.2 Ruokapalvelujen toteutustapa

Jokaisessa pilottityöpaikassa oli päädytty erityyppiseen ruokapalveluiden toteutustapaan. Yhdessä toimipaikassa kaikki ruokapalvelut toteutti yksi ruokapalveluyritys, joka oli palkannut tehtaan ruokalaan henkilöstön. Ruoka valmistettiin tehtaan keittiössä ja ruokapalveluyritys vastasi kaikista tehtaan ruokapalveluista: aamupalasta, lounaasta ja päivällisestä sekä ruokalan vitriiniin ja ruoka- ja välipala-automaattien tuotteista ja automaattien täyttämisestä ja huoltamisesta. Kahdessa muussa tehtaassa tarjottava lounasruoka valmistettiin tehtaan ulkopuolella ruokapalveluyrityksen tiloissa ja kuljetettiin tehtaalle. Toisen tehtaan ruokalassa oli ruokapalveluyrityksen palkkaama henkilö, joka vastasi lounasruoan tarjoilusta sekä vitriinin ja automaattien tuotteista. Toisen tehtaan ruokalassa oli tehtaan siivouspalveluista vastaavasta yrityksestä tehtaalle palkattu työntekijä, joka haki ruokapalveluyrityksen valmistaman lounasruoan ja vastasi lounaan tarjoilusta sekä aamupala- ja välipalatarjoilusta sekä vitriini- ja automaattituotteista tehtaalla.

Työnantajat kompensoivat omalla työpaikalla tarjottavien ruokapalveluiden hintaa työntekijöille eri tavoin: he kompensoivat pääaterioiden (lounas, päivällinen) hintaa, esimerkiksi kaksi euroa, tai tarjosivat ”talon puolesta” ruokajuoman. Tarjottavien palveluiden hintaan voitiin vaikuttaa myös siten, että tehtaalle oli palkattu ”oma työntekijä” keittiöön, joka hankki ja myi ”talon ihmisenä” lähes sisäänostohinnoilla tuotteita välipaloiksi. Kun ruokala ei ollut työpaikan omaa toimintaa, kuten yhdessä pilottityöpaikassa oli, työntekijät eivät myöskään saaneet kompensatiota aterioista, vaan ostivat ateriat normaalilla henkilöstöravintolan hinnalla.

Koska esimiehillä oli kokemus, että hinta on tärkeä tekijä ruoan ja välipalojen menekille, se oli tärkeä valintaperuste myös palveluita hankittaessa. Seuraavassa erään esimiehen pohdintaa hinnan vaikutuksista välipalatuotteiden ostamiseen:

Jos sämpylä maksaa 3,50 euroa .. niin, ei sitä kauheen herkästi osteta, kun se meillä maksaa 1,20 myydään omalla hinnalla ulos.. Siellä (toisessa toimipaikassa) kokee ihmiset, että se on liian kallista mitä he myy. He myy kahvila hinnalla ulos sitä. Samoin siellä ei kierrä välipala-automaatti, siellähän on kuitenkin kolmivuorotyötä jatkuva. Olettamus olisi ilta- ja yövuoro ja viikonloput että ne kaipais sitä välipala-automaattia, mutta se ei vaan kierrä siellä se välipalat ja ruoka, ne kantavat sitten omia eväitä...Jos meillä myydään 20 senttiä kappale, se on suurin piirtein hedelmän hinta oli hedelmä mikä tahansa. Siellä ei voi laittaa hedelmiä myyntiin, ne laittaa niin paljon voittoa, että kukaan osta sellaisia hedelmiä. Se on niin hassua. Se tavallaan supistaa meidän mahdollisuuksia vaikuttaa ruokailuun.

Kun toimijoita ruokapalveluiden toteuttamisessa oli useita, tehtaan johdolla ja ruokapalvelujen eri toteuttajatahoilla oli kaikilla erilaiset näkemykset siitä, kuka mistäkin ruokapalvelujen toteuttamisessa vastasi, esimerkiksi kuka ylläpitää sopimuksia, antaa palautetta ja kehittää ruokapalveluita.

Pilottityöpaikkojen ruokapalvelujen toteuttajana oli kokemukseltaan erilaisia toimijoita. Kolme yritystä oli kokeneita työpaikkaruokailun toteuttajia ja yksi ensimmäistä kertaa työpaikkalounasruokapalveluja tuottava ruokapalveluyritys. Ruokapalveluyrityksistä kahdella oli työpaikkaruokailun lisäksi tarjolla myös muita ruokapalveluita, kahvilapalveluita, publi- ja pitopalvelutoimintaa. Työpaikkaruokailu oli siis yrityksen yksi liikeidea muiden joukossa.

4.1.3 Ruokalan palvelut

Pilottityöpaikkojen ruokalatilat olivat ulkopuolisen silmin viihtyisiä (kuva 1).



KUVA 1. Erään tehtaan ruokala

Isoimmassa tehtaassa ruokala oli auki aamusta iltaan. Pienemmissä tehtaissa ruokalat olivat pääsääntöisesti auki tietyinä aikoina päivästä. Aukioloajat noudattelivat työntekijöiden taukojen aikaa ja vaihtelivat jonkin verran: aamupalaa/vitriinituotteita oli tarjolla kello 7 – 9, lounas 10 – 13, päivällistä 16 – 18.30.

Tehdasruokaloiden ruokailijamäärä vaihteli 17 prosentista 30 prosenttiin tehtaan työntekijämäärästä. Tehtaalla, jonka henkilöstöön kuului paljon toimihenkilöitä, ruokailijamäärä oli suurin (30 %).

Ruokalista oli asiakkaiden nähtävillä viikoittain. Ruokalista oli nähtävillä ruokalassa, tehtaan ilmoitustauluilla, taukotiloissa ja tehtaan nettisivuilla. Kolmessa ruokalassa lounasruoka tarjoiltiin itsepalvelulinjastolta, josta asiakas kokosi ateriansa itse. Yhdessä ruokalassa pääruoka annosteltiin asiakkaan lautaselle.

Yhdessä tehtaan toimipaikassa ruokatilaus ruokapalveluille tehtiin viikottain etukäteen, jolloin ruoka toimitettiin tehtaalle tilauksen mukaisesti annok-sittain: Ruokatilaus tehtiin tehtaalla olevaan ruokalistaan viimeistään ruoan toimitusta edeltävänä päivänä kello yhdeksään mennessä. Tehtaalla oleva keittiötyöntekijä soitti tilauksen valmistuskeittiöön. Ruoan toimituspäivänä lisätilauksia saattoi tehdä vielä kello yhdeksään saakka ja keittiötyöntekijä soitti lisätilaukset yritykseen. Tehtaan palkkaama keittiötyöntekijä haki ruoan kello 10 tehtaalle.

Kaikissa tehtaiden ruokaloissa oli tarjolla samantyyppiset palvelut työntekijöille. Tarjolla oli aamupalaa, joko vitriinistä ostettavina tuotteina tai itsepalvelulinjastolta koottuna. Ruokapalvelujen valmistamaa lounasruokaa oli lämpimänä tarjolla kaikissa työpaikoissa. Lämmin päivällisruoka oli tarjolla isoimmassa tehtaassa, muissa paikoissa päivällisruokaa oli mahdollista ostaa lounaan aikaan ja ruokalan henkilöstö annosteli lautasannoksen jääkaappiin, mistä työmies saattoi sen myöhemmin hakea ja lämmittää. Välipaloja oli tarjolla ruokalan aukioloaikoina vitriinituotteina.

Aamulla ja päivän välipalaksi vitriinistä löytyi sämpylöitä ja voileipiä, pastei-joita, karjalanpiirakoita, nakkilihapiirakoita, pizzoja, salaatteja ja makeita kah-vileipiä. Tehtaassa, jossa aamupala oli tarjolla itsepalvelulinjastolta, sai puuroa, muroja, kiisseliä, erilaisia leipää, leikkeleitä, kasviksia ja tuoremehua. Välipa-latuotteina oli tarjolla lisäksi jugurtteja ja proteiinirahkoja. Välipalatuotteita pyrittiin vaihtelemaan.

Lounaaksi kaikissa tehtaissa oli useampi ruokavaihtoehto: keitto tai lounassa-laatti ja kahta erilaista lämmintä ruokaa. Salaattibuffet, leivät, leipärasvat ja ruokajuomat kuuluivat myös tarjontaan. Lisäksi yhdessä tehtaassa oli tarjolla jälkiruoka. Tehtaassa, jossa tarjottiin päivällinen, se oli sisällöltään sama kuin lounas, koska asiakkaat ovat eri henkilöitä kuin lounaan syöjät.

4.1.4 Automaatit

Tehtailla oli erityyppisiä automaatteja, joista työntekijät saattoivat ostaa juota-vaa ja syötävää niinä aikoina kun ruokala oli kiinni (kuva 3). Automaatit pal-velivat lisäksi työvuorojen aikana työntekijöitä jotka eivät ehtineet tai halun-neet ruokaila ruokalassa. Automaatteja käytti pääasiassa ilta- ja yövuorolaiset sekä viikonloppuna työssä olevat.



KUVA 2. Juoma- ja välipala-automaatteja

Isoimmassa tehtaissa oli välipala-automaatteja, juoma-automaatteja ja vesiautomaatteja. Lämminjuoma-automaateista sai kahvia, teetä, kaakaota. Vesiautomaateista sai hapotonta ja hapollista vettä. Juoma-automaatissa oli virvoitusjuomaa ja energijuomaa. Automaatteja oli isossa tehtaassa sijoiteltu eri puolille tehdasaluetta. Vesiautomaatteja oli taukotiloissa ja konttoreissa ja muutamissa työpisteissä, joissa oli paljon työntekijöitä ja joista oli pitkä matka taukotiloihin. Juoma-automaatteja oli tehtaan eri yksikössä, mahdollisimman keskeisillä paikoilla. Juoma-automaatit olivat esimiehen mukaan hintavampia kuin esimerkiksi vesiautomaatit ja siksi niitä oli vähemmän ja paikoissa joissa liikkui paljon ihmisiä. Yhdessä pienemmässä toimipaikassa välipala-automaatin käyttö oli niin vähäistä että se oli viety pois. Yhdessä toimipaikassa automaatin roolissa oli MiniMarket-välipalavalikoima, mikä käytännössä tarkoitti pöydällä olevaa pahvista lokerikkoa, jossa oli tarjolla erilaisia makeisia ja välipalapatukoita.

Tehdas maksoi automaateista vuokraa ja ruokapalvelutyöntekijä hoiti automaattien täyttämisen. Ruokapalvelujen henkilöstön mukaan välipala-automaattien sisältö oli saman tyyppinen kuin vitriinituotevalikoima: hampurii-

laisia, ruistassua, sämpylöitä, lihapiirakoita, pizzapaloja, salaatteja, jogurttia, hedelmiä, karkkia, pullaa ihan siis hyvin laidasta laitaan. Tehtaan esimiesten mukaan ruokapalveluille ei oltu annettu juurikaan reunaehtoja automaattien täyttämiseen, tuotteita laitetaan automaattiin miesten toiveiden mukaan. Esimiesten mukaan automaattien sisältö oli pysynyt vuosia aika saman tyyppisenä.

4.1.5 Taukotilat

Taukotiloissa syötiin omia eväitä tai ruokalasta hankittuja välipaloja tai aterioidia. Taukotilojen lisäksi omia eväitä oli lupa syödä ruokalassa. Isossa tehtaassa taukotiloihin tai sen läheisyyteen oli sijoitettu ruoka- ja juoma-automaatteja, joista työntekijät saattoivat ostaa ruokaa tai juomaa taukotilaan. Taukotiloissa oli varustuksena jääkaappeja, mikro, osassa tiloista ei ollut liettä, osassa oli heli/liesi, kahvinkeitin, leivänpaahdin, vedenkeitin. Tilat olivat pienet henkilömäärään nähden, mutta esimiesten mukaan toimeen kuitenkin tultiin hyvin ja tiloista ei juurikaan tullut kehittämisideoita.

Linja-auton kuljettajilla ruoka- tai välipalatuotteita säilytettiin matkan aikana linja-autoissa. Suurimmassa osassa autoista oli jääkaappi, jossa ruokaa oli mahdollista säilyttää.

4.2 Miesten työaikainen syöminen

4.2.1 Työaikainen syöminen miesten kertomana

Kaikista haastateltavista noin joka viides ($n = 10$, 23 %) ilmoitti käyvänsä syömässä pääasiassa työpaikan ruokalassa. Satunnaisesti ruokalaa käytti 19 haastateltavaa (43 %). Nämä työntekijät kävivät ruokalassa, jos oli aikaa, ruokalistalla oli mieleistä ruokaa, jos omat eväät kyllästyttivät tai niitä ei ollut mukana, tai jos yritys maksoi ruoan. Synnä siihen, että ruokalaa ei käytetty, oli ajan puute, ruoka ei vastannut omaa dieettiä ja se, että oli tottunut syömään eväitä. Myös työkavereiden käyttäytyminen vaikutti siihen, käytiinkö ruokalassa syömässä vai ei. Osa haastateltavista söi kotona, eikä sen takia enää käynyt ruokalassa, ettei liho.

Eväitä pääsääntöisesti, toki sit jos puuro alkaa tökkimään niin sit käyn ruokalassa syömässä.

Välillä käyn tuolla, mutta aika harvoin. Se on sellainen pinttynyt tapa.

Yhdessä mukana olevassa yrityksessä oli tarjolla aamupala, joka tarjottiin itsepalvelulinjastosta. Tämän yrityksen haastateltavista joka neljäs söi aamupalan

ruokalassa. Aamupalan hinta suhteessa ruoan määrään koettiin hyväksi, ja aamupalalla saattoi pärjätä hyvin koko työvuoron. Aamuvuoroon tulevista aamupalan syöminen kotona jäi usein väliin, koska työvuoroon lähtö oli aikaisin aamulla tai aamupala ei maistunut töihin lähtiessä. Silloin ensimmäisellä tauolla syötiin eväitä tai käytiin ruokalassa aamupalalla.

Omia eväitä söi 27 (61 %) miestä. Vuorotyötä tekevät ottivat eväitä ilta- ja yövuoroihin, mutta eväsruokaa käyttivät myös päivätyötä tekevät. Eväinä oli pääasiassa voileivät ja sämpylät, mutta myös lämmitettävät valmisateriat ja kotiruoka. Valmisruokiin miehet kertoivat kyllästyneensä ja vaihtaneensa niitä leipiin tai kotiruokaan. Osa käytti kuitenkin valmisruokia aina.

Muita eväitä olivat jogurtit, rahkat ja viilit, puurot sekä lämpimät ja kylmät juomat (kahvi, tee, mehu, maito, piimä, vesi). Myös kaupasta ostettiin evääksi peruselintarvikkeita, kuten viiliä, jogurttia, leipää, puuroaineita, sekä juomia, salaattiannoksia ja karjalanpiirakoita.

...no yleensä sanotaan niinku eväissä mulla ei tota, joskus on.....joku salaatti haen salaattierian tästä kaupasta ...niitä valmiita mitä siellä on niitä ja tota no hedelmiä on vähän useemmin sitten, että jotain banaania tai...

...mullakin ni on aika hyviä mitä niitä on kaupoissa niitä valmiita niitä salaattiannoksia semmosia niitä mä nyt oon monesti syöny nimenomaan yövuoroissa.

...moniviljaa, niitä on nykyään hiton hyviä, voi olla seitsemääkin viljaa...

Useimmat miehet kertoivat, että kasviksia ja salaatteja ei eväisiin kuulunut, mutta hedelmiä sen sijaan eväiden osana mainitsi joka kolmas haastateltavista.

..en oo ikinä ottanut salaattia evääksi...

..mulla on aina pari leipäpalasta aamu yhdeksän kahvitunnille. Ei siinä ole ku leikkelettä ja juustoa päällä, ei siinä salaattia ole...

...jos mä otan omat eväät niin en mä kannan koskaan salaattia ikinä mukana. Se tahtoo olla sellainen kippo, mikä mikrossa lämmitetään sitten, ei siihen salaattia ikinä erikseen...

...no hedelmiä yleensä on joka päivä, eipä nyt mitään salaatteja kovin usein oo kyllä.

...no minä en varsinaisia salaatteja juurikaan evääksi, mutta kyllä mä

montaki kertaa ihan salaatinlehtiä niin laitan leivän päälle, semmosia rapsakoita lehtiä ja kuten sanottu, niin ne ei siinä paina paljoo. Nyt mulla ei oo muuta kasvista kun pari omppua..

Ilta- ja yövuorotyötä tekevät kertoivat syövänsä kevyemmin näissä vuoroissa ja eväinä oli muun muassa ruokaisia salaattiannoksia, hedelmiä ja keittoja tai puuroa. Osalle miehistä ruoka oli myös hintakysymys ja ruokien hinnoista puhuttiin.

...mul on melkein puolentoista litran limpparipullo mulla on matkassa ja se riittää mulle useemmaks päiväksi, että mä juon niinku tauolla hörppään siitä, että se tuoremehu, no se on tietyst hintakysymys...

...ne on niin turkasen kalliita ne pikku jukurttipöntöt mitä oon ostanu...

Lämpimän aterian lisäksi muita tapoja työaikaiseen ruokailuun olivat kuljettajille työpaikan ulkopuoliset lounaspaikat, tai työaikainen syöminen kuitattiin kahvilla ja suolaisella tai makealla kahvileivällä tai välipalaa ostettiin vitriinistä tai automaattista. Yksitoista haastateltavaa ilmoitti, ettei osta automaateista mitään. He, jotka käyttivät automaatteja, ostivat niistä leipiä ja sämpylöitä, eineksiä, lihapiirakoita, hampurilaisia, makkaraa, pizzaa, karkkia ja juomia. Haastateltavista yhdeksän ei syönyt työaikana, he söivät kotona joko ennen tai jälkeen työvuoron.

Haastateltavia pyydettiin myös kuvaamaan, millainen käsitys heillä oli muiden työntekijöiden työaikaisesta syömisestä. Enemmistö oli sitä mieltä, että muut käyvät pääasiassa työpaikkaruokalassa, ja erityisesti päivätyössä olevat, työmiehistä kuitenkin vain pieni osa. Satunnaisesti ruokalassa syöviä oli silloin, jos yritys maksoi ruoan, työntekijä on perheetön tai päivävuoron aikana. Haastateltavien mukaan itsepalvelulinjastolta koottava aamupala oli suosittu.

Haastateltujen miesten mukaan työkavereilla, jotka söivät eväitä, oli lämmitettäviä aterioita, joko valmisateria tai kotiruoka. Muina eväinä haastateltavat mainitsivat salaattiannokset, hedelmät, lenkkimakkara ja sinappi, lihapiirakat ja pizza. Kolme haastateltavaa ei ollut huomannut muilla työntekijöillä salaattia eväiden joukossa. Kahden haastateltavan mukaan työntekijä valmisti (keitti) ruokansa taukotilassa.

Osa haastateltavista arvioi, että työkaverit söivät terveellisesti tai syöminen on muuttunut terveellisempään suuntaan. Kaupasta ostettavista eväiksi sopivista tuotteista keskusteltiin taukotilassa ja eräs mies kertoi avoimesti katselevansa muiden eväitä ja saavansa itselleen vinkkejä siitä, mitä voisi jotain uutta itsekin kokeilla.

..kun ostaa aika paljon kuitenkin suht samoja vaihtelee ni sit saa semmonen vinkin, et hei, et tommosii rahkoja on tullu ja mikäs toi tommonen oli...

Osa haastateltavista oli vastaavasti sitä mieltä, että jotkut työkavereista oli syönyt samalla tavalla vuodesta toiseen, tai että heidän syöminen ei ollut kovinkaan terveellisiä: ruokana oli limonadia, hillomunkkeja, kahvia, pullaa, nuudeleita, pizzaa tai lihapiirakoita.

..en mä ole nähnyt salaattia ikinä kellään oikeestaan ketkä tuo eväitä...

Kaksi haastateltavaa ei ollut nähnyt joidenkin työkavereiden syövän koskaan työaikana. Osa miehistä oli seurannut myös automaattien käyttöä, ja heidän mukaan automaatista ostetaan välipalaa erityisesti silloin, kun eväät olivat jääneet kotiin.

4.2.2 Hyvä syöminen miesten kertomana

Haastateltavia pyydettiin kuvaamaan, mitä hyvä syöminen on. Hyvänä syömisenä pidettiin, että 1) syöminen on säännöllistä ja ruoka sisältää vihanneksia ja salaattia, 2) ei syödä liikaa kerralla, 3) ruoka on monipuolista, 4) kevyttä (vähärasvaista) ja vähäsuolaista. Ruoka tulisi syödä rauhallisesti ja vähintään yksi lämmin ateria päivässä. Välipaloja tulee syödä myös. Viiden haastateltavan mielestä hyvä syöminen on sama kuin kotiruoka. Haastateltavat kuvasivat myös, että terveellinen ruoka sisältää hedelmiä, kalaa tai oikeanlaista lihaa (mm. riistaa), kanaa, ruisleipää (ei vaaleaa), perunoita, sieniä ja maitoa.

Syödä mahdollisimman tasaisesti, ettei kerralla ahmia sitten. Enne töihin lähtöä pitäis syödä hyvin, aamupalalla syödä jonnin verran, ettei silleen että joissain tauolla syö ihan älyttömästi ja sit koittaa sinnitellä loppuun saakka, varmaan ihan tasasesti syödä koko vuoron.

Se on ehton se lounas syödä, mutta kyllä olisin sitä mieltä, että pitäis jotakin olla myöskin siinä aamupalan, tai aamukahvitauon aikaan, 9 tie-noilla. Niin siinä pitäis olla jo ...sitten myöskin iltapäivällä päiväkahvin aikaan, niin joku välipala; rahkat tai hedelmiä sitten sinne. Ennen tota päivällistä tai iltasyömistä.

...mä ite syön ainakin terveellisesti, kun nytkin viimeks, kun mä ajoin kahen vuoron, niin mulla oli pieni purkki, puolen litran purkki vajaa ruokaa, sit oli salaattia, leipä ja mehupullo. Just sen takia, et mä jaksan yöllä valvoo ja ajaa kotiin. Ei ruveta vetään mitään rasvasta. Se olis varma niitti siihen, että rupeis niskat oleen pahimmat ja jäykät...

... pitäis kevyesti syödä, mut ei raskaasti, että jos raskaasti syö, se nostaa painoo. Ja raskas ruoka syöminenki väsyttää...

Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, kummassa paikassa, kotona vai työpaikalla, tuli syötyä terveellisemmin. Ne, jotka söivät ruokalassa, totesivat, että työpaikkaruokailu oli terveellisempää kuin kotona ruokailu. Useimmiten syynä tähän oli se, että kotona ei tullut syötyä kasviksia, töissä salaatteja ja eri tyyppisiä salaatteja tuli otettua aterioille. Ne, jotka söivät eväitä, totesivat usein että ateria oli vähemmän terveellinen kuin mitä kotona tuli syötyä.

...kyl se näin menee kyl täällä tulee syötyä terveellisemmin, ikävä kyllä...

...kun tuolla ruokalassa käy niin, jos vähän malttaa ottaa salaattia sun muuta niin tulee syötyä terveellisemmin...

4.2.3 Miesten näkökulma omaan syömiseen ja terveyteen

Haastateltavien puheenvuoroissa tuli esille, että he pohtivat omaa syömistään ja sen merkitystä omaan terveyteensä. Kuusi haastateltavaa sairasti diabetesta, kymmenellä miehellä oli verensokeri, kolesteroli tai verenpaine koholla tai he olivat olleet sepelvaltimoiden pallolaajennustoimenpiteessä. Yhdeksällä haastateltavista oli ongelmia painon suhteen, ja kolme oli huomannut, että iän myötä painoa kertyy helpommin. Nämä haastateltavat olivat muuttaneet tai pyrkivät muuttamaan ruokavaliotaan kevyemmäksi. He tarkkailivat syömistään enemmän, ja olivat vaihtaneet punaisen lihan vaaleaan lihaan (kalaa, kanaa), valitsivat ruoaksi koko buffetaterian sijaan keittoja ja söivät useammin salaattia. Osa oli huomannut, että hyvällä syömisellä on merkitys jaksamiseen ja verensokeritasapainoon. Samoin he olivat huomanneet, että jos söi kevyemmin, veri-arvot (B-Gluc, S-Kol) normalisoituivat.

Osa (n = 13) haastateltavista tiedosti, mitä terveellinen syöminen on, mutta ei pystynyt sitä täysin noudattamaan. Syiksi he kertoivat vuoro- tai istumatyön, sekä epäsäännölliset ruokailuajat. Osa mietti myös, että muutos vaatii itsekuuria. He pohtivat, että heidän pitäisi syödä kevyemmin ja useammin. Ruokana tulisi olla useammin kalaa ja hedelmiä ja vähemmän liian rasvaista ja suolaista ruokaa, sekä makaronia ja perunaa.

...se ois jos koittais vähän säädyllisesti syövä, et pitäis. Se on vaikeeta syövä silloin kun on nälkä...

Osa myönsi suoraan, että he syövät huonosti, ettei heillä ole aikaa panostaa ruoan terveellisyyteen tai etteivät he jaksa tai viitsi tehdä eväitä tai ottaa salaattia mukaan. Kuusi haastateltavaa ei ollut kiinnostunut ”ruokajutuista”, heillä ei ollut ongelmia syömistään suhteen tai he söivät aina samalla tavalla.

Haastateltavat toivat esille syömisen ongelmia ja ruoka-aineisiin liittyviä rajoitteita. He kuvasivat, että ”heikottaa, jos ei syö aamulla”, ”ei pysty syömään heti aamusta”, ”puuro turvottaa” tai ”perunasta menee maha sekaisin, polttee”, ”peruna väsyttää”, ”banaani väsyttää”. Miehet pohtivat (ja myös tiesivät) eri ruokien sisältöä ja vaikutuksia terveyteen.

...näähkä nuo jukurttijuomat ite taas näen et ne on aika sokeripitoisia, että enemmän niissä on se terveysvaikutus täällä. Kun sit rupee lukemaan et mitä ne sisältää niin ei nää nyt ihan niin hyviä ookaan...

...onhan joku tuoremehutölkkinä niin 40 palaa sokeria jos ajattelee niin se on ihan tolkuton energiamäärä...

...vaikka hedelmät on periaatteessa on terveellisiä. Mut joku banaani niin siinäkin on ihan tajuton määrä sitä enegriaa ja se on nimenomaan sitä hedelmäsokeria mitä siinä on. En tiiä mikä se on sit paras...

Haastateltavissa oli myös heitä, jotka miettivät tarkkaan, mitä syövät. He liikkuivat vapaa-ajalla ja kiinnostivat huomiota syömiseensä, esimerkiksi välttämällä hiilihydraatteja. Osa tiedosti, että ilta- ja yövuorossa on syötävä jotakin, muuten verensokeri laskee.

4.2.4 Mikä miehiä motivoi hyvään syömiseen

Haastattelussa miehiltä kysyttiin, mikä heidän mielestään tukisi hyvää syömistä, mikä motivoisi hyvään syömiseen ja mikä rooli esimiehillä, ruokapalveluilla ja työterveyshuollolla voisi olla hyvän syömisen tukemisessa. Seuraavassa koottuna keskeisiä ajatuksia.

Miesten mukaan tärkein asia hyvän syömisen toteutumisessa on mies itse. On itse pidettävä huolta syömisestään. Osa haastateltavista toi esille, että itse voisi olla aktiivisempi huolehtimaan omasta hyvästä työaikaisesta syömisestä.

Kyllä se omasta pääkopasta lähtee se muuttuminen. Kyllä se on vaan ihan siitä. Se on vaan tapa. Kun ei oo vaan..

...varmaan omaa tyhmyyttä... sanotaan näin... se ois pitänyt opetella silloin ihan alusta alkaen...

..., mut se vaan vaatii sitä pikkasen sitä viittimistä, kyllä niitäkin tulee laitettua, jos on niinku salaattia tekee ni kyl mä sit otan sitä joskus mukaankin tänne, että eikä siinä on joskus se salaatin vääntäminen siinä on semmonen viittimiskysymys vaan, että sitä ei viittis, vaikka se on ihan ...helppo homma ...

Moni tehtailla haastateltu mies totesi, että työpaikan ruokala auttoi miehiä syömään hyvin. Ruokalassa oli miesten mukaan viihtyisää, hyvä ilmapiiri ja kesällä sopivan viileää, mikä teki siellä syömisestä miellyttävän kokemuksen. Ruokalan tarjontaa pidettiin hyvänä ja terveyttä tukevana, mutta omat valinnat vaikuttivat aterian kokoamisessa lopputuloksen terveellisyyteen.

Toisaalta mä sanon vaan että, kun tuolla ruokalassa käy niin, jos vähän malttaa ottaa salaattia sun muuta niin tulee syötyä terveellisemmin. No oikeesti pystyy varmaan omillakin eväillä syödä terveellisesti, mutta se on tuolla. Ainakin meikäläisellä, jos mä otan omat eväät niin en mä kanno koskaan salaattia ikinä mukana. Se tahtoo olla sellainen kippo, mikä mikrossa lämmitetään sitten, ei siihen salaattia ikinä erikseen. En mä ole nähnyt salaattia ikinä kellään oikeestaan ketkä tuo eväitä. Ruokalassa tulee kuitenkin syötyä sitä salaattiakin vähän.

Sehän se auttaa ja sit toisaalta huomaa et tulee pijettyä paljon sääntillisemmin ne ruokataukoina kun menee tonne ruokalaan syömään. Se on tossa ja jos varsinkin on kiire niin se ruokatauko on se kaheksan minsaa kun on tyhjentänyt sen eväskupin ja sit taas tukka putkella tonne.

Työnantajan tukea työaikaiseen syömiseen arvostettiin. Miehet tiesivät, että työnantaja oli valinnut ruokapalvelujen tuottajan ja kustantaa ruokalan tilat, laitteet, sähköt ja astiat sekä seuraa palvelujen toimintaa ja vie palautetta eteenpäin.

..et säännöllinen seuranta ja yhteistyö sen ruokalan kanssa. Palautetta sinne että mikä menee hyvin ja mikä menee huonosti sit taas. Se on iso plussa..

Työnantaja on tilannut ruokalaan lehtiä, mikä houkuttelee syömään. Lisäksi työnantaja on järjestänyt taukotilat, joissa voi valmistaa ruokaa tai lämmittää sitä ja ruokailla. Työnantaja myös palkitsee hyvin tehdystä työstä aterialipuilta, jotka käytetään. Lisäksi työnantaja on järjestänyt erilaisia hyvää syömistä edistäviä kampanjoita. Miesten mielestä oli hyvä, että työnantaja on ollut kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja ”ihmisiä on käynyt puhumassa asioista”.

Mutta se oli kyllä ihan hyvä kampanja yks kerta kun oli ne hedelmähommat eli se jako sillain, että oli mahdollista käyä ihan vapaasti omppua ja mitä siinä oli aina silloin tällön.

Esimerkiks tää kysely, tässä nyt rupee vähän miettimään siis tää on hyödyllistä sillee, että ei tätä kauheesti nyt oo sillee uhrannu ajatuksia muuta kun yrittäis jotakuinkin vähän jotain terveellistä aina laittaa joka päivä kassiin, mut nytkun on tää keskustelu no nyt siit jää vähän tonne alita-

Juntaan miettimään ite, että esimerkiksi onks työnantaja nyt keksiny tän antanu tämmösen tehtävän kun...

Niin ni täähän nyt on ihan hirveen hyvä jo pelkästään tää kyselykin, et tosiaan ihminen vähän hetkeks pysähtyy miettimään, et mitä mä syön täällä, et tää on ihan oikein hyvä, vois vaikka aina vähän useemminkin kartottaa tota ja tietysti, jos työnantaja on kiinnostunu siitä tietämään mitä me syödään ni sehän on positiivista.

Miehiltä kysyttiin myös uusia ideoita ja ajatuksia siihen, mikä motivoisi hyvään työaikaiseen syömiseen. Haastateltavien mielestä työnantajien näkökulmasta ruokien hinta saattaisi motivoida käyttämään palveluita enemmän eväiden sijasta, vaikka ruokapalveluita pidettiin jo nyt kohtuuhintaisina.

Firmahan vois tulla vastaan silloin tällöin, että olis joku salaattilautanen puoleen hintaan tai joku, olis ilmoitus tuolla, että olis mahdollista. Olis joku salaattikampanja päivä...Niin kyllä, sit saattas tavallaan jäis, et täähän on hyvää, et rupeenkin syömään.

... mikä, onko se 6 euroa nytte, niin vielä, jos se... Ei se ruokana ole hirvee, mutta kun taas 20 päivänä sit taas kuukaudessa vaikka, sit se on jo 120 yhtäkkiä. Eväähän ei maksa, kun pari euroa, mutta onko se niin monipuolista kaikilla sitten. Välttämättä ei ole. Todennäköisesti ei ole.

Suuren tehtaan perukoilla työskentelevät ja linja-auton kuljettajat toivoivat työnantajan puolelta muutoksia taukojen pituuteen ja siihen, mihin kohtaan ne linja-autoreitillä sattuvat.

En mä muuta keksi kun se, että tauot pitäis olla kumminkin riittävän pitkiä, että kolme varttiakin määrätyissä vuoroissa on liian lyhyt aika siihen kunnolliseen syömiseen tai ainakaan terveelliseen... .. sitten määrätyt vuorothan tauolta alkaa sellaisissa paikoissa, missä ei oo ees mitään semmosta kunnollista niin sanottua ruokapaikkaa. Ehkä se taukojen keskittäminen semmosiin paikkoihin, missä on ruokapaikka ja riittävä aika, elikkä vähintään se tunti. Paikallisessa liikenteessä, niin siinä välillä mennään koko ilta puolen tunnin katkolla, että ehkä se on se taukojen järjeistäminen sopivan pituisiks ja sopiviin paikkoihin, niin se on ehkä se paras ratkasu siihen.

No, se on hyvin vaikeeta sillee, ku joka paikassa esimerkiksi ei oo työpaikkaruokailumahollisuutta.

Työnantajalta toivottiin myös päivitystä ruokien säilytys- ja valmistuslaitteisiin.

Tässä meidän tiloissa, niin noi mikrot esimerkiksi, niin on aika tehottomat ja ne vois vähän uudistaa, että ei oo kovin isosta asiasta kyse. Ne on ikuisuuden vanhoja, että siinä ruuhkautuu helposti se ruokailusysteemi, kun porukkaa menee, ... toistakymmentä kerralla sinne...

Työterveyden rooli miesten motivoinnissa oli terveystarkastus, josta saisi faktatietoa omasta terveydestä. Kontrolleja toivottiin useammin, ja että terveystarkastuksissa puhuttaisiin ruoka-asiaa jo ennen kuin ”mittarit on punaisella”. Miehet toivoivat, että työterveydessä kerrottaisiin suoraan, jos elämäntavoissa on parannettavaa, konkreettisia esimerkkejä osana terveystarkastuksiin liittyvää neuvontaa. Lisäksi toivottiin tietoa ruoan terveystarkastuksista, konkreettisesti kuulijoita aliarvioimatta. Äijämäisyys tarkoitti miesten mukaan sitä että kerrotaan käytännön esimerkkejä ”tiesitkö että..” = ”tiesit tai et, mutta tässä sulle on tämä tieto..”, ”tässä on niin ja niin paljon ja sillä selvä”. Konkreettiset esimerkit herättäisi ajattelemaan. Kieltäminen koettiin huonoksi tavaksi motivoida elämäntapamuutokseen. Rinnakkain on vaihtoehto ”korvaa tällä”, vaihtoehto ”astetta parempi” ei heti ääripään esimerkki.

Tiedon jakaminen toimisi haastateltavien mielestä yhtenä motivoinnin keinona. Tehtaan seinälle toivottiin vinkkejä hyvistä eväistä ja muuta infoa terveellisestä syömisestä. Ideoita pienistä konkreettisista teoista parantaa omaan syömistä, konkreettisia malleja esille.

..niin, että ihan hyvin vois olla vaikka vuosittain joku päivä, kaks, niin joku esittelytilaisuus täällä. Eli joku pitäis jotain vähän briifinkiä tai näyttelyä.. ..kertois tilanteesta ja olis vaikka mahdollisuus verenpaineensa mittauttaa esimerkiksi.

Haastatteluaineistosta nousi esille että miehillä oli puutteita terveellisen syömisestä ja tuotetietoudessa. Alla esimerkkejä

- Miten syödä terveellisesti, mutta halvasti.
- Miten koota terveellinen annos ruokalassa.
- Mitä tarkoittaa säännöllinen syöminen.
- Miksi työaikana on hyvä syödä.
- Millaiset ovat hyvät eväät.
- Mitä uusia tuotteita on kaupassa saatavilla, jotka sopisi eväiksi.
- Millainen on hyvä aamupala.
- Aamiaisen merkitys.
- Vuorotyön haasteet.
- Syödäkö kevyesti vai miten.
- Mitä ovat kasvikset.
- Mikä on hedelmä.
- Onko hedelmät, leipä.. terveellisiä.

Työkavereiden esimerkki voi olla miehelle malli hyvään syömiseen. Kun kaverilla oli terveellisiä eväitä, se herätti miettimään myös omaa syömistä. Alla pari kommenttia.

Me nauretaan aina toistemme eväille ja tällee näin, että parsakaalia syyään tänään... tällee huumorimielellä, mutta kyllähän se kannustavaa on toisaalta, että just näytetään jätkille, että kyllä näillä parsakaaleillakin eletään.

Jollain saattais kyllä ollakin ja ite aika harvoin tota einesuokaa syön kun en minä tiä niistä, nehän välillä paasaa ihan leikilläänkin niille siitä, että kannattaisko olla jotain... vetää vähän mitä ite tekee, ettei aina noita valmisruokia ja tollasia, ... kuhan leikillään beitän aina jotain... ..ite vaan kun innostuin jossain vaiheessa vähän puotin painoo parikytä kiloo tossa jossain vaiheessa totta kai siinä kun pisti ruokailunkin ihan eri remonttiin niinku sen, et söi ihan eri tavalla ja tollee noin ni se vaikutti niin paljon tohon miten ite ajattelee noista asioista nytten ja sit sai sillä vaan puotettua painoakin kun liikku ja sitten ruokailu oli kunnossa.

Yksi mies toivoi, että työkaverit kommentoisi toistensa eväitä. Sekin herättäisi miettimään asiaa. Toisaalta eräs haastateltava totesi, että työkavereiden huolestuminen ei auta, ellei työkaveri itse halua myöntää että syömisessä olisi kehitettävää. Työkaverien käyttäytyminen vaikutti yksittäisen miehen käyttäytymiseen ja samoin porukat; jos porukka meni ruokalaan syömään, itsekin meni, tai sitten jos porukka ei syönyt, ei itsekään syönyt.

4.2.5 Miesten kehittämisehdotuksia työaikaisen syömisen palveluihin

Tutkimuksessa haastatellut työmiehet olivat työaikaiseen syömiseen liittyviin ruokapalveluihin, ruokala, automaatit ja taukotilat, pääosin tyytyväisiä. Miehet kertoivat kuitenkin myös kehittämisideoita työaikaiseen syömiseen liittyviin palveluihin. Seuraavassa lyhyesti useimmin mainituista kehittämis-kohteista.

Isossa tehtaassa, jossa matka ruokalaan kauimmaisista työpisteistä oli pitkä, useimmin mainittu kehittämisidea oli ruokailuajan pidentäminen. Miehet kokivat, että erityisesti ruokalassa syömiseen ei ollut riittävästi aikaa varsinkin jos työpiste oli kaukana ruokalasta. Pienemmässä tehtaassa miehet eivät kokeneet juurikaan työpaikan ja työaikojen suhteen esteitä hyvään syömiseen. Jotkut miehet mainitsivat kiireen esteeksi. Linja-auton kuljettajilla ruoka-aika määrätty bussilinjan aikataulun mukaan. Tauko saattoi olla ns. keskellä met-

sätaivalta, jossa ruokapalveluita ei ollut saatavilla, tai sitten esimerkiksi Helsingin Kampissa, jossa tarjolla oli paljon ruokailuvaihtoehtoja.

Useammin esille nousseita kehittämiskohteita ruokalan toimintaan liittyen miesten haastatteluissa oli ruokalistan monipuolisuus, kasvien käytön lisääminen sekä se, että työnantaja tukisi nykyistä enemmän ruokailua rahallisesti tai vaihtoehtoisesti tarjoaisi aamupuuron. Joillakin haastateltavilla oli kokemuksia tällaisista järjestelyistä muissa työpaikoissa koti- tai ulkomailla. Ruokalan tarjontaa pidettiin kuitenkin tehtaissa pääasiassa hinta/laatusuhteeltaan hyvänä. Aterioiden hinta on suurimman osan haastateltavien mukaan kohdallaan. Jotkut haastateltavat mainitsivat kuitenkin, että ruoan hinta saattoi olla yksi este syödä tehtaalla lämmin ateria.

Ruokalistalla toistui liian usein samat ruoat. Ruokalassa, jossa oli vain yksi pääruokavaihtoehto, ruokalistaa toivottiin monipuolisemmaksi, jossa oli tarjolla vähintään lämminruoka, keitto- ja salaattivaihtoehto. Ruokalistan monipuolisuuteen liittyivät myös muutamat muut ideat kuten leipä- ja leipärasvan monipuolisempi valikoima, kalaa useammin, teemaruokia, jotka voisivat olla normaalia kalliimpia, vaihtelevia välipaloja sämpylän sijaan, hedelmiä tarjolle kiusselin sijaan jälkiruoaksi.

Ruokalan salaattivalikoimiin oltiin pääosin tyytyväisiä, mutta ”perussalaattien” rinnalle toivottiin joskus vaihtoehtoisesti lounassalaattivaihtoehtoa korvaamaan keittolounasta, jos keittiön ateriavalikoimassa oli keitto. Ruokalassa, jossa ruokapalvelujen toteuttajavaihdoksen jälkeen, aterioihin ei kuulunut enää ns. lämmin kasvislisäke, puutos herätti keskustelua. Tässä tehtaassa eniten miehet puhuivat salaateista ja kasvien vähenemisestä osana lämpimiä ruokia. Erityisesti tällä tarkoitettiin aterioilla tarjottavia lämpimiä kasviksia.

Yksi konkreettinen kehittämisehdotus ruokala- ja taukutiloihin oli vanhojen jääkaappien ja mikrojen uusiminen. Ruokaloissa, joissa pääruoka annosteltiin asiakkaan lautaselle, toivottiin, että ruoan voisi annostella itse. Perusteluina itsetapahtuvalle annostelulle miehet kertoivat, että samalla voisi ”valikoiden ottaa sitä mistä tykkää”. Samaan teemaan liittyi myös toive, että salaateissa olisi kastikkeet erillään tarjolla, jolloin salaattiin voisi lisätä sitä kastiketta, josta pitää.

Ruoan sisältämät allergisoivat ja oireita aiheuttavat aineet toivottiin esille ruokalistaan. Mausteisiin ruokiin toivottiin ruokalistaan merkintää mausteisuudesta. Erityisesti tiedottamisen merkitys tuli esille tehtaalla, jossa miehet etukäteen tilasivat seuraavan viikon ateriansa ruokalistan tietojen perusteella. Miehet kertoivat, että eivät välttämättä tieneet ruoan nimen perusteella, mitä raaka-aineita ruoka sisälsi, esimerkiksi kiinalainen pata. Tällöin ateria saattoi olla sellainen, että mies ei siitä pitänyt eikä olisi ateriaa tilannut, jos olisi tiennyt raaka-aineet (esim. simpukoita salaattissa).

Välipalavalikoima on useiden vastaajien mukaan hyvä. Useimmin mainittu kehittämisside oli välipalavalikoiman laajentaminen tai monipuolistaminen, Useimmin mainittu kehittämisside automaattien sisältöön oli valikoiman terveellisyys. Juomavalikoiman muutokseen haastattelija johdatteli ehdottamalla tuoremehuja ja miehet pitivät ideaa yleensä hyvänä. Automaattien ruoka- ja välipalavalikoiman miehet nostivat itse esille haastatteluissa. Ruokalasta kauemmissa työpisteissä työskentelevät mieltivät yhtenä vaihtoehtona sitä, että taukotilan lähellä olisi välipala-automaatti. Kuljettajat toivoivat, että olisi mahdollista ostaa tuoreita voileipiä, ja muita terveellisiä välipaloja ja juomia (tuoremehua), joita voisi ottaa mukaan varsinkin silloin, jos omat eväät ovat jääneet kotiin.

4.3 Työpaikka hyvän työaikaisen syömisen edistäjänä

4.3.1 Ruokapalvelut terveellisen ruoan käytännön toteuttajina

Kun ruokapalveluyritysten edustajilta kysyttiin, mitä he tarkoittivat terveellisellä ruoalla, jota he tarjoavat tehtaille, useimmin vastauksena oli tarjota tuoreista raaka-aineista valmistettua ruokaa. Kun haastattelija halusi tarkennusta siihen, miten ruokapalvelualan ammattilaiset ymmärsivät terveellisen aterian, suurin osa osasi luetella terveellisen ateria ominaisuuksia.

Ei mulla oo ainakaan mitään faktaa, faktoja, että se...No varmasti sitä monipuolisuutta ja sitä, että jos ajatellaan nyt niinkun vaikka jotain lautasmallia tai muuta, että sieltä sitten pystyy oikeesti rakentamaan sellasen ruuan, että se on sen mukaista. Ja tottahan nyt varmasti että sitten jo ihan sitä ruokaa valmistettaessa, että kiinnitetään huomiota nyt sitten, että minkälaisia raaka-aineita. Siis yleensä tämmönen suola, rasva siis nää perusjutut.

Mahdollisimman vähän rasvaa, suurin osa lautasesta vihannesta, proteiinia, vähemmän hiilihydraattia. (mieltii) Siinäpä niitä oikeestaan niitä ihan tärkeimpiä asioita.

Yhdelläkään ruokapalveluyrityksellä ei ollut käytössä dokumenttijärjestelmää, jolla he olisivat voineet todentaa aterioiden ravitsemuslaatua. Myös reseptiikka puuttui.

Haastattelija: Teetteks te ne käsin vai onks teillä joku reseptiikkaohjelma? Onks teillä reseptit jossain vai onks teillä päässä?

Yrittäjä: (naurahtaa) No, jostain tietyistä, tietyistä tuotteista on toki reseptiikkakin, mutta sitten suurin osa on päässä...Sitä on myös helpompi

*muuttaa, muuttaa sitä reseptiikkaa sillon, et... (vastaajat naurahtaa)
...sehän muuttuu just sillon tehdessä, jos sitä haluaa muuttaa ja, ja ko-
keilla jotain.*

Ruokapalveluyrittäjät eivät tunteneet sydänmerkkiaterioita ja niiden toteutusvaatimuksia. Myös työpaikkojen ravitsemussuositukset olivat heille outoja. Ruokapalveluyritysten edustajien haastatteluissa näkyi myös selkeästi heidän ajatus siitä, että asiakkaat eivät arvosta terveellistä ruokaa.

Se on kauheen (naurahtaa) turhauttavaa yrittää tehdä sitä ruokaa, koska se on tavallaan tällä hetkellä meille, jos ollaan ihan rebellisiä, niin ihan turhaa, koska eivät ne ihmiset oo, syö semmosta ruokaa, että se, siis se, että meidän on vaikeeta lähteä opettamaan ..väkee syömään terveellisesti, jos me laitetaan sinne ruokalistaan, et täs on tämmönen ruokalista ja ykskään ihminen ei tilaa sitä. Niin (naurahtaa) se, se on ihan yhtä tyhjän kanssa, että me tiedetään, että tää ois sydämelle terveellistä ja tästä, täs ois vähän suolaa, täs ois vähän rasvaa ja...Niin, varsinkaan kun me ei olla mikään valtiollinen terveystalon yksikkö, kun tää liiketoimintaa vielä pitäis yrittää olla, niin siis meidän pitäis saada tietty määrä sinne kauppa aikaseks tai sit meidän ei kannata sitä tehdä..

4.3.2 Työnantaja hyvän syömisen mahdollistajana

Haastateltujen pilottityöpaikkojen esimiesten mukaan työaikainen ruokailu liittyy työturvallisuusasioihin ja/tai työhyvinvointiasioihin työpaikalla.

Haastattelija: seuraatteko te muuten ruokailua .. onko esim. työturvallisuusohjeissa mitään tämmöseen syömiseen liittyvää..

Esimies: sanotaan, että koulutusta mitä pidetään .. ammattipätevyyskoulutuksia... siellä se tulee niin kuin työssä jaksamiseen liittyviä asioita ja ennakoivaan ajamiseen liittyvää.... kyllä se on niin että se liittyy työturvallisuuteen kuin myös ennakoivaan ajamiseen ja kaikkeen työtehtäviin kuljettajan ammatissa...jos ei ole vireänä niin ei pysty kyllä hoitamaan työtehtävää kunnolla.

Haastattelija:.. mutta jos sä aattelet ku teillä on kaikkia työturvallisuusohjeita niin näkyys siinä mitenkään tämmönen niinku ruokailu.

Esimies: Ei työturvallisuuteenhan se ei näy, mutta työhyvinvointiin sitä kyllä painotetaan.

Työpaikkojen työhyvinvointiohjeistuksiin, kuten työkyvyn edistämisen toimintamalli tai varhaisen puuttumisen malli, oli liitetty ravitsemusasiat ja

ravitsemuskasvatus. Työpaikat olivat järjestäneet erilaisia liikuntapäiviä, fysioterapeutti oli käynyt pitämässä ravitsemukseen liittyviä luentoja ja liikuntatunteja. Työnantajat pohtivat puheissaan sitä, missä menee huolehtimisen ja holhouksen raja.

Esimies: Vähä sellasta ihmisten herättelyä, ei työnantajan tehtävä kuitenkaan oo vahtia miten kukakin syö mutta he voivat kokonaishyvinvointiin vaikuttaa ja työkyvyn ylläpitoon.

Haastattelija: ootko sinä sitte henkilöstöpäällikkönä joka vastaat.

Esimies: Minä vastaan työhyvinvoinnista, yritän järjestää kaikkia herätystilaisuuksia.

Käytännössä työaikaista syömistä pyrittiin edistämään jokaisessa työvuoressa huolehtimalla riittävästä tauotuksesta, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus käydä syömässä.

No, (tauko) eihän siinä oikeestaan mitään muuta ku se, että (tauko) annetaan selkeesti se, että jos käy siellä syömässä. Niin, et siin on se aika siihen syömiseen. Nythän siellä on, onks se nyt koko sen työpäivän aikana, niin onks se, mitä siellä niitten TES:issä sanoo, niin onkohan se joku 35 minuuttii, mitä siinä kaiken kaikkiaan on päivän aikana taukoo, niin eihän siinä. Ja ne kun pilkkoo muutamaan taukoon, niin siin ei jää aikaa ees siihen syömiselle.

Yhteistyö pilottityöpaikkojen esimiesten ja ruokapalvelut tuottavien ruokapalveluyrittäjien välillä vaihteli. Yhden ruokapalveluyrittäjän mukaan arkinen yhteydenpito tehtaan henkilöstön kanssa oli mutkatonta. Yrittäjä kävi kaksi kertaa vuodessa esittelemässä tehtaan henkilöstötoimikuntaan kuuluville muutamalle edustajalle, mikä oli ruokapalvelujen tulos, millainen myynti oli ollut. Seurantapalaverissa käytiin läpi konkreettisia lukuja, palautetta ja ajankohtaisia kehitysehdotuksia ja ideoita. Ruokalassa oli palautelaatikko ja tehtaan esimiehen mukaan yritys oli reagoinut palautteeseen nopeasti. Yrittäjän mukaan ruokapalveluhenkilöstö oli kannustanut palautteen antamiseen.

Toisessa tehtaassa tehtaan esimiehen mukaan tehtaan henkilöstöllä ei ole roolia seurata ruokapalvelujen toteutumista, koska toiminta on ulkoistettu. Ruokalan pitäminen ei esimiehen mukaan ole yrityksen ydintoimintaa.

Haastattelija: Millä tavoin te nyt seuraatte sitä ruokatuotantoa.

Esimies: Me ei itse sitä seurata. Se ei itse asiassa kuullukaan meille vaan tuolle (ruokapalveluista vastaavalle yritykselle) ja palautekin ruoasta pitäis mennä sinne heti sitä kautta.

Työpaikassa, jossa yhteistyö työpaikan johdon ja ruokapalvelujen välillä oli säännöllistä ja toimivaa, ruokapalvelujen toteuttaja koki työnantajan tuen merkityksellisenä myös oman toiminnan näkökulmasta.

Ruokapalvelujen edustaja: musta se on aika kivasti musta ihanasti työnantaja kyllä niinku kannustaa ja kehottaa ja omalla esimerkillään koittaa tehdä sitä, että mahdollisimman moni käyttäis sitä henkilöstöravintolaa.

Haastattelija: Mites se näkyy mites ne kehottaa tai?

Ruokapalvelujen edustaja: No siis siellähän on tosi paljon tämmösiä kamppanjoita, mikä liittyy työturvallisuuteen ja mikä liittyy johonkin tehokkuuteen. Heillä on erilaisia mittareita, mitä he kokoajan mittaa, että kun tiettyjä aikoja täytyy, niin he tosi usein palkitsee sitten kahvilapalveluilla tai meidän henkilöstöravintolapalveluilla joko lounailla tai jollain kahvitteilla kakkujuutuilla. Ihan se vaihtelee hyvin paljon. Mutta niinkun mä koen, että se on sellasta kivaa talon sisäistä kannustamista.

Haastattelija: onko sulla semmosta ajatusta, miten muuten työnantaja voisi tukea tämmöstä hyvää työaikaista syömistä?

Ruokapalvelujen edustaja: Siis yleisestiottaen on jo tehnytkin sitä. Me ollaan tehty sitä yhdessä. Elikä sitä salin viihtyvyyttä ollaan ajateltu. Elikä silloin kun me tultiin, niin me sitten uudistettiin vähän sitä siis ihan tämmösillä pienillä asioilla verhoilla, pöytäliinoilla siis tämmösiä pieniä juttuja.

4.3.3 Työterveyshuolto ohjaa hyvään syömiseen

Työterveyshoitajien mukaan hankkeessa mukana olevat yritykset ostivat työterveyshuollon palvelut terveysasemilta, ja työterveyssopimuksessa on tarkkaan määritelty, mitä työnantaja osti. Ne olivat pääasiassa korvausluokkaan I ja II kuuluvia palveluja. Kahden työterveyshoitajan mukaan yritykset eivät ostaneet 0-kustantaisia palveluja (ei Kela-korvattavia), mikä näkyi palvelujen tarjontana.

Ylipaino on iso asia... aiheuttaa tyypin 2 diabetesta ja tules vaivoja ... kummastuttaa, että ne on riisuttu sieltä työterveyden alta pois ... samoin tupakkaryhmät on viety pois ... ei ole enää KELA korvattavia, ja yritykset eivät halua ostaa sitä 0-luokkaisena koska ne ei saa siitä KELA korvausta. Se on ollut kuitenkin huomattava se korvaus 50 tai 60 % jonka saa pois.

... on työnantajan intressissä, haluaako ostaa tätä palvelua, ja osa haluaa ostaa.

Sopimus on merkitty suppeaksi... tarkkaan määritely että veren sokerin voi juuri ja juuri ottaa.... yritetään laajentaa sopimusta, eli vuosi sitten saatiin ottaa kolesterolia muulloinkin kuin vain terveystarkastuksessa.

Yksi yritys osti ravitsemusterapeutin palvelut terveyskeskuksesta ja fysioterapeutin palvelut muualta kuin muut työterveyshuollon palvelut. Toisen yrityksen sopimus ei sisältänyt muiden ammattilaisten palveluja.

Työterveyshoitajien mukaan työntekijöiden työterveystarkastukset tehdään säännöllisesti kolmen vuoden välein epäsäännöllistä työtä ja viiden vuoden välein säännöllistä työtä tekeville. Terveystarkastuksissa tehdään automaattisesti eri toimenpiteitä.

otetaan verenpaine, painoindeksi, vyötärön ympäryys, kolesterolit ja maksakokeet useimmiten, verensokeri... diabetesriskipisteet lasketaan, ja jos on jotain, niin sitten ehdottomasti.

Työterveyshoitajat kävivät syömiseen liittyviä asioita työterveystarkastusten yhteydessä, mutta kahden haastateltavan mielestä ravitsemusohjaukselle jäi vähän aikaa.

...mutta kun ei voi käyttää sitä kaikkea aikaa.. kun pitää ottaa kuulo ja spiro ja kysyä kaikki työhön ja terveyteen liittyvät asiat... ravitsemusohjaukseen jää todella vähän aikaa.

Kyllähän sitä ruokailua kysellään, mutta se jää vähäisemmälle, kun on kaikkea muuta... tahtoo nämä meidänkin tarkastukset rutinoitua, kun pitää käydä ne tietyt litaniat läpi.

Työterveyshoitajat ottivat yleensä puheeksi säännöllisen ateriarytmin ja monipuolisen ruokavalion. He puhuivat lautasmaailista, rasvoista ja eväistä (esimerkiksi riittääkö eväistä saatava energia raskaassa työssä). Yksi haastateltava kävi läpi myös Itämeren ruokavalion. Hän otti automaattisesti ruokailun esiin terveystarkastuksissa riippumatta siitä, olivatko työntekijän veriarvot normaalit tai ei.

Yleensä puhutaan rasvoista ja yritetään miettiä, mikä siinä välipalalla olisi hyvä ja ruoka ei saa olla liian raskasta.

Käydään läpi ravitsemusasioita ja kysytään, mitä laitat leivälle ja jos on kolesterolia niin onko koskaan kokeillut kasvisstanoleita... jos ei ole kolesterolilääkkeitä vielä...

...että salaatti otetaan ensin...siitä tulee automaattisesti lautasmallinen kun salaatti otetaan ensin...

Kysyn että katsooko mies itse kun se tekee eväitä, että riittääkö se energia – osa työstä on raskasta, ne mättää 2000 niitä rullia vuorossaan... pitää olla energiaakin, jos syö päivällä, se tasoittaisi, jos tulisi riittävästi energiaa päivällä ... koska silloin päivällä sitä kuluttaa... ..jos eväs köykäinen, tulee illalla kova nälkä.

Yleensä me puhutaan siitä, miten on järjestellyt... mitä syö missäkin välissä mitä syö aamulla.. ...kun niitä on jotka ei juo kuin kahvia.

Yksi työterveyshoitaja (yrityksellä suppea työterveyshuoltosopimus) ohjasi työntekijän diabeteshoitajalle ravitsemusohjaukseen.

Jos näyttää siltä, että jotakin voidaan tehdä ennenkin diabetes on puhjennut, niin hän (diabeteshoitaja) antaa ruokavalio-ohjausta.... se on sitten erillinen käynti.

Kaksi työterveyshoitajaa otti sydänmerkkituotteet puheeksi erityisesti sellaisten työntekijöiden kanssa, joilla veriarvot ovat ”siellä jossakin”, ja kun keskusteltiin piilosuolasta ja piilorasvoista. Toinen haastateltavista oli antanut esimerkkejä ja kysynyt, että

oletko katsonut, miten paljon sinun ruisleivässä on suolaa, koska se vaihtelee suuresti – että rupeapa katsomaan tuoteselosteita, ja jos et muuta niin katso onko tuotteessa sydänmerkki... se on hyvä.

Haastateltavien mielestä osa työntekijöistä oli kiinnostunut terveydestään ja kysyivät esimerkiksi syömiseen liittyviä asioita. Osa taas ei ollut kiinnostunut ravitsemusohjauksesta ollenkaan, ja he toivat sen esille suoraan.

Kun lähdetään puhumaan voista ja margariinista, se lähtee siitä että, minä en käytä mitään muuta kuin oivariinia tai voita.

...osa sanoo, että voinhan minä tulla tänne istumaan, mutta turhaan sinä puhut minulle mistään, minä tiedän jo kaiken...

Jotkut sanoo, että älä puhu minulle siitä lautasmallista...

Eläikeikää lähestyvät sanovat, että turhaan tulet sanomaan mitään, olen aina tehnyt näin, ja teen edelleenkin.

Yksi työterveyshoitaja toi esille, miehet pitävät konkreettisista ja kelloaikataulutetuista ohjeista, miten ja milloin tulee syödä. Toinen haastateltava olisi ha-

lunnut käyttää enemmän motivoivaa haastattelua ohjausmenetelmänä, mutta ei käyttänyt, koska se olisi vienyt kaksi kertaa enemmän aikaa vastaanotolla. Hän oli toisaalta myös sitä mieltä, että

...näille äijille pitää sanoa ihan suoraan, että sinun isällä on ollut sepelvaltimotauti... että genetiikalle et voi mitään, mutta niille elintavoille voit tehdä... FINRISKI on hyvä... ja ne ymmärtää sitä kieltä.

Välillä sanon ilman sarvia ja hampaita... ..että jos et tee mitään, et jos et ala liikkumaanhuomaat että viiden vuoden sisällä jokin paikka pettää ... ymmärtävät hyvin.

Työterveyshoitajat varasivat riskiryhmässä oleville työntekijöille kontrollikäynnit lakisääteisten terveystarkastusten lisäksi. Osa työntekijöistä ei kuitenkaan tullut tai perui vastaanottoajan varaamatta uutta aikaa. Sitoutumisen ja motivaation puute omasta itsestään huolehtimisessa nähtiin ongelmaksi.

Sanotaan, että ...ai pitäisikö minun tehdä jotain, että paino tippuisi.

Asiathan on otettu jo aikaisemmin puheeksi, ja sovitaan kontrollikäynnejä, mutta jos niihin ei tulla niin kyllähän se kertoo jostakin.

Alussa tullaan, mutta sitten ei enää tulla seurantakäynnille.

Aina on niitä, jotka eivät ymmärrä miten tärkeä on korkea verenpaine hoitaa... sitten ihmettelevät kun päänsärky jää pois kun paine laskee.

Työterveyshoitajien kokemusten mukaan työntekijät alkavat olla kiinnostuneita terveydestään ja motivoituvat hoitamaan itsestään, jos lähisuvussa tai tuttavapiirissä joku sairastuu.

Silloin ne miehet tulee vapaaehtoisesti...ja hakeutuvat tänne tarkastuksiin jos lähisukulaisella ja samanikäisellä...

4.3.4 Työterveyshoitajien näkemyksiä ruokapalveluiden kehittämisestä ja yhteistyöstä yrityksen kanssa

Haastattelussa selvitettiin, millainen käsitys työterveyshoitajilla oli yritysten nykyisistä ruokapalveluista ja miten he näkivät oman roolinsa hyvän työaikaisen syömisen edistäjänä. Haastateltavat tiesivät, miten ruokapalvelut oli järjestetty ja millaiset taukotilat laitteineen yrityksissä oli. Työterveyshoitajien mielestä he voisivat myös olla mukana näistä asioista päättävissä työryhmissä. Tällä hetkellä työterveyshoitajat raportoivat yritysten johdolle tilastojen kautta työntekijöiden sairastavuudesta ja sairauslomista.

Selvitän johdon kanssa käytäviä neuvotteluja varten, kuinka paljon on löytynyt ylipainoisia tai verenpainetta sairastavia, huonokuuloisia ja miten työterveysubkia on... käydään tilastoina läpi ...tehtaan johtaja ja työsuojelupäällikkö...

Yhdellä haastateltavista oli hyvät kokemukset erään toisen yrityksen työpaikkaruokailun edistämisestä, kun hän sai vietyä asiaa eteenpäin yrityksen johdossa. Hän näki, että yhdessä työsuojelupäällikön kanssa asioita voi viedä eteenpäin. Hän oli sitä mieltä, että myös työterveyshoitaja pystyy saamaan aikaan muutosta, jos vain rohkenee ottaa asian puheeksi. Hän kertoi, että ko. yrityksessä ruokailijoiden määrä oli lisääntynyt huomattavasti, kun ruoan suolaisuutta vähennettiin ja tarjolle tuotiin enemmän hedelmiä. Hän kertoi:

Se tuli automaattisesti kun kysyin, että käytätkö suolaa, niin että ...en minä kotona käytä, mutta työssä on aika suolaista ruokaa... se palaute tuli niiltä työntekijöitä.

nyt kun käy (yrityksessä) ja kävelee ruokalan läpi... siellä on tarjolla se kulho, jossa on tarjolla niitä hedelmiä, ei yksi ja kaksi... mutta jos se on rehevä se kori, niin näyttävä, se houkuttaa ottamaan, mutta jos on nahistuneen näköisiä, niin ei tee mieli ottaa, se rehevyys houkuttelee ottamaan.

... että tehtaalla kiertää kärri, ja siinä on myös hedelmiä tarjolla. Siellä lähtee emäntä kärrin kanssa tehtaan puolelle ja niillä on se kahvihetki siellä (tehtaalla) kahvikärri kulkee tehtaalla...kuuteen tuleville se on 1. ateriahetki...ruisleipää ja myös hedelmiä, ja se menee suoraan palkasta ... siellä on sitten kahviautomaatit, jos ei halua kärristä ostaa.

Haastattelussa pyydettiin työnterveyshoitajia miettimään, miten he muuttaisivat yritysten nykyistä työaikaista ruokailua. Yksi työterveyshoitaja piti nykyistä tarjontaa hyvänä. Toinen kertoi, että hän panostaisi ruokaisaan salaattiin, koska osa työntekijöistä ei syö ruokalassa, koska he eivät halua syödä liian raskasta ruokaa. Hän myös vähentäisi suolan määrää ruoassa.

Se lisäisi ruokailijoiden määrää jos ne panostaisi enemmän siihen ruokaisaan salaattiin.

Muuttaisin sitä layoutia...että olisi ensin se salaatti ja runsaampi salaatti ja sitten vasta se pääruoka.

miehet haluaisivat syödä enemmän salaatteja ja kevyempää ruokaa...

Jos kassan vieressä olisi hedelmäkulho, sitä tulisi otettua...

...mutta kun suola-astia ei ole siinä pöydässä, pitää käydä hakemassa se, ja ei tule haettua, niin suolan käyttö vähenee automaattisesti.

5 TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Tulosten tarkastelu

Tämän raportin tarkoituksena oli kuvata Äijätiimillä duunarimiesten työaikainen ruokailu paremmaksi –hankkeessa mukana olevissa pilottiyrityksissä työskentelevien työmiesten työaikaista syömistä. Raportissa kuvataan myös työmiesten, esimiesten, ruokapalveluyrittäjien ja työterveyshuollon näkemyksiä yrityksen ruokapalveluista, hyvästä työaikaisesta syömisestä ja miten sitä voisi kehittää.

Suorittavaa työtä tekevien (employees at blue-collar worksites) terveystietämistä on tutkittu vähän (Lassen ym. 2011). Kellyn ja Ciclitiran vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan nuorilla irlantilaismiehillä oli erilaisia syitä syödä epäterveellisesti: terveellisen ruoan kalleus, ajanpuute, ruoanlaittotaitojen puute, halu juoda alkoholia. Eri ruoilla oli miehille erilainen status: punainen liha oli maskuliinista, kun taas vaalea liha oli feminiinistä. Ruokavalio ja laihduttaminen koettiin myös feminiiniseksi. Yli 20 maassa tehdysissä tutkimuksissa, jossa selvitettiin eri sukupuolten välisiä eroja terveellisissä ruokavalinnoissa, havaittiin, että nuoret miehet kertoivat nuoria naisia harvemmin terveellisestä syömisestä. Nuoret miehet söivät vähemmän hedelmiä ja kuituja ja enemmän rasvaisia ruokia kuin naiset. Ilkka Pietilä (2008) on tutkinut miesten terveystietämistä Suomessa. Pietilän tutkimusten mukaan nykymiehet ovat terveystietoisia, ja raha vaikuttaa miesten terveystietämiseen. Miehet puhuvat ruoasta eri tavoin kuin naiset ja eri tavoin yksin kuin ryhmässä. Myös tämän selvityksen mukaan osa työntekijämiehistä halusi syödä terveellisesti ja kevyemmin työaikana, koska liian raskas ruoka paitsi lihottaa, tekee myös olon raskaaksi. Raha mainittiin usein tekijäksi, joka vaikutti työaikaisen syömisvalintoihin.

Tämän selvityksen mukaan kaikki mukana olevat pilottiyritykset järjestävät mahdollisuuden työaikaiseen ruokailuun. Yritykset ovat eri tyyppisiä; kolme eri kokoista tehdasta ja yksi kuljetusyritys. Työntekijöiden mahdollisuudet ruokailla työpaikan ruokalassa vaihtelivat johtuen paikkakunnalla olevan yk-

sikön koosta ja resursseista hankkia ruokapalveluita työntekijöilleen ja työntekijöiden työajoista. Ruokapalveluja oli pienemmissä yksiköissä tarjolla vain päivävuorolaisille ja osin iltavuoron alussa. Isommassa työpaikassa palvelutarjonta ja aukioloajat olivat pidemmät. Lounaan söi ruokalassa noin joka viides pilottiyrityksen työntekijä ja joka kolmas toimihenkilö. Iltavuoron työntekijöille omien eväiden syöminen oli mahdollista taukotiloissa, joiden varustetaso oli riittävä, mutta se vaihteli. Osa työntekijöistä söi myös päivävuorossa omia eväitä, vaikka mahdollisuus ruokalan käyttöön oli. Osassa yrityksissä oli automaatteja, josta sai ostaa välipalatuotteita tai ruokaa pystyi ostamaan vitriinistä. Tulokset ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten mukaan (mm. Vikstedt ym. 2012).

Haastatellut työmiehet olivat pääosin tyytyväisiä työpaikkojen ruokapalveluihin. Useimmin miehet mainitsivat hyvän työaikaisen syömisen kehittämiseksi oikea-aikaisen ja riittävän työn tauotuksen. Ruokalan toimintaan liittyen kehitettävää oli miesten mukaan ruokalistan monipuolisuudessa ja kasviksia toivottiin aterioille enemmän ja eri muodoissa. Joukkoruokailulla, kuten työpaikkaruokailulla, on merkitystä kansanterveydelle siksi on tärkeää, että työpaikoilla tarjottava ruoka on ravitsemussuosituksen mukaista. Selvitykseen osallistuneiden miesten toiveet tukevat tätä tarvetta. Kansallisestikin on tunnistettu tarve parantaa joukkoruokailun ravitsemuksellista laatua, lisätä kuluttajien mahdollisuuksia saada ravitsemussuosituksen mukaista ruokaa ja lisätä ruoka-alan ammattilaisten osaamista niin terveellisen ruoan tarjoamiseen kuin asiakkaiden terveellisten valintojen ohjaamiseen. (Ruokastrategian valmistelun johtoryhmä 2010.)

Ravitsemuksellisesti laadukas työpaikkaruoka edellyttää, että ruokalistasuunnittelu, ruokalajien tuotekehitys, reseptiikka ja hankinnat tukevat ruoan terveellisyyttä. Ruokapalveluita hankkiville, kuten työpaikoille, on olemassa ohjeistus ruokapalvelujen ravitsemuslaadun huomioimiseen palveluita hankittaessa (Vikstedt ym. 2011). Ruokapalvelujen seurantaraportin mukaan ruoan ravitsemuslaatuun liittyviä kriteerejä käytetään kuitenkin harvoin tarjouspyynnöissä ja silloinkin kriteeri yleensä kohdistuu yksittäiseen raaka-aineen ominaisuuksiin, kuten leivän suolapitoisuuteen tai jauhelihan rasvaprosenttiin. Ruokapalvelujen tarjouspyynnöissä on myös harvoin vaatimusta, että palvelun tuottaja ohjaisi asiakkaita ravitsemussuosituksen mukaisiin valintoihin. (Vikstedt ym. 2011.) Tämän selvityksen mukaan ruokapalvelujen hankintaprosessit vaihtelivat yrityksittäin. Ruokapalvelujen hankinta koettiin haastavaksi, eikä esimerkiksi ruoan ravitsemuslaatuun liittyviä määrittelyjä ollut tarjouspyynnöissä, kun asiasta ei juurikaan tiedetty. Hinta oli merkittävä tekijä hankittaessa ruokapalveluja yritykselle. Pilottiyritysten ruokapalvelujen toteuttajista osalla oli pitkä kokemus työpaikkaruokailun tuottamisesta, osa oli vasta aloittelemassa toimintaa. Hankintasopimuksen puutteet tai tulkinanvaraisuudet tulivat käytännössä esille erityisesti aloittelevien työpaikkaruokapalvelujen toimittajien kanssa. Tuloksissa tuli esille epäselvyyksiä vas-

tuunjaossa eri toimijoiden välillä ja näkemyseroja siitä, mitä sopimus sisältää. Yritys, jossa oli käytössä yhteisfoorumi, tätä ongelmaa ei ollut.

Ruokalistasuunnittelussa on otettava huomioon erilaisia näkökulmia. Ruokien kustannusten tulee olla sopivassa hintahaarukassa, mutta aterioiden on silti oltava laadukkaita ja asiakkaille maistuvia. Julkisten ruokapalvelujen ruokatarjontaa ohjataan ravitsemussuosituksilla. Yksityisellä sektorilla ravitsemussuositusten toteutumista ei edellytetä eikä seurata. Mertasen (2007) tutkimuksen mukaan ruokapalveluhenkilöstö saattaa esittää faktoina väitteitä, että asiakkaiden mielestä ”terveellinen ruoka ei voi olla hyvää” tai ”hyvää ruokaa ei voi valmistaa ilman voita ja kermaa” Ruokapalvelujen tuottajien ja asiakkaiden keskinäinen vuorovaikutus on usein ohutta ja ruokapalvelujen tuottajien käsitys siitä, mitä asiakkaat oikeasti haluavat perustuu enemmän ”henkilökohtaiseen ruokafilosofiaan” kuin aitoon asiakasapalautteeseen tai vuorovaikutukseen. Yrittäjät myös pelkäävät, että terveellinen ruokatarjonta on uhka ravintolan kannattavuudelle — terveellisyys-muutosten myötä raaka-ainekustannukset nousevat ja asiakkaat katoavat. (Mertanen 2007.)

Samanlaisia tuloksia tuli myös tässä selvityksessä; osa ruokapalvelujen tuottajista koki, että ”terveellinen” ruoka karkottaa ruokailijat. Ruokapalvelutuottajilla ei ollut selkeää käsitystä siitä, mitä sydänmerkki –ateria tarkoittaa ruokapalvelujen toteutuksessa. Yhdelläkään palvelun tuottajalla ei ollut myöskään käytössä dokumenttijärjestelmää, jolla olisi voinut todentaa aterioiden ravitsemuslaatua.

Ruokapalvelujen ravitsemuslaadun kehittämiseen ja seurantaan on annettu ohjeistuksia, jotka pyrkivät eri tasoilla kannustamaan terveyttä edistävien ruokapalvelujen tuottamiseen ja palvelujen ravitsemuslaadun arviointiin (STM 2010). Ruokapalveluiden käytössä on välineitä, joilla voidaan arvioida ruoan ravitsemuksellista laatua. Tällaisia ovat muun muassa Sydänliiton ravitsemussuositukset. Jos ruokapalveluilla on käytössään sähköinen reseptiikka, resepteistä on mahdollista laskea ravitsemuksellista laatua kuvaavia indikaattoreita ja verrata aterioiden ja ruokalistojen laatua suhteessa suosituksiin. (Sydänliitto 2015.)

Työaikaisen ruokailun kehittämisessä tulee saatavuuden lisäämisen ja laadun parantamisen ohella vähentää käytön esteitä. Aterian tulee pysyä kohtuuhintaisena erilaisilla verotus- ja tukijärjestelyillä ja työnantajien on huolehdittava siitä, että jokaisella on mahdollisuus pitää riittävän pitkä ruokailutauko. Työnantajien ja työterveyshuollon on kannustettava työntekijöitä tarjottavien ruokapalvelujen käyttöön. Koska ruokalan ruokapalvelujen käyttö ei ole aina kuitenkaan mahdollista, eväsruokailua tulee myös kehittää. Työterveyshuollon tulee opastaa monipuolisten eväiden koostamisessa, ruokapalveluiden tarjoajien tulee tarjota kohtuuhintaisia ja ravitsemuksellisesti laadukkaita eväspaketteja.

Tässä selvityksessä tuli esille, että työterveyshuollossa ohjeistetaan terveelliseen syömiseen, mutta että siihen jää liian vähän aikaa, eikä kaikki työntekijät ole kiinnostuneita terveellisestä syömisestä ”vasta kun on pakko”. Pietilän (2008) mukaan miehet pitävät ruokavalioita naisten juttuna, eivätkä pidä muutoksista ravitsemukseen liittyvissä ohjeissa.

Työmiesten työaikaiseen syömiseen liittyvästä haastatteluaineistosta voidaan tunnistaa kolme eri miestyyppiä, kun kertomuksia tarkastellaan terveellisen syömisestä ja työaikaisten ruokapalvelujen käytön näkökulmasta:

1. tyyppin miehet ovat ”Minua ei oma terveys ja syöminen kiinnosta” tyyppisiä. Tähän ryhmään kuuluvat miehet eivät kiinnitä huomiota syömiseensä, koska heillä ei ole ongelmia terveytensä suhteen. Toisaalta heitä ei myöskään kiinnosta ”ruokajutut”. Tähän ryhmään kuuluvat myös miehet, jotka tiedostavat syövänsä huonosti, mutta heillä ei ole vielä terveysongelmia. Nämä miehet tiedostavat, että heidän pitäisi muuttaa ruokailutottumuksiaan, mutta eivät koe pystyvänsä siihen. Tyyppin 1 miehille on tärkeää, että he ”saavat mahansa täyteen” pienellä rahalla, eivätkä he syö ruokalan lämmintä ateriaa, koska se on liian kallista. Useimmiten näiden miesten ruoka tai eväät ovat yksipuolisia tai he käyttävät automaattien tai vitriinien tuotteita, koska ne ovat hinta/energia-suhteessa sopivia ja energiapitoisia tuotteita. Osa näistä miehistä ei syö työaikana mitään.
2. tyyppin miehet ovat ”Nyt on pakko tsempata, jos aikoo pysyä hengissä” tyyppisiä. He kiinnittävät omaan syömiseensä huomiota joko ”pakon edessä” tai ymmärtävät, että ehkäistäkseen terveysongelmien pahenemista muutosta elintavoissa on tapahduttava. Tämän tyyppin miehillä on useimmiten painon kanssa ongelmia, tai heillä on jo Tyyppin 2 diabetes tai muita terveysongelmia. Nämä miestyyppit ovat saaneet ruokavalio-ohjausta ja he pyrkivät noudattamaan niitä kiinnittämällä huomiota siihen, mitä he syövät. Ruoassa arvostetaan terveellisyyttä. Osa tämän tyyppin miehistä välttää syömästä ruokalassa tarjottavaa lämmintä ateriaa, koska itsepalvelulinjastosta tulee otettua ja syötyä liikaa ruokaa. Kun he syövät eväitä, he kiinnittävät huomiota eväiden laatuun ja määrään.
3. tyyppin miehet ovat ”Hyvä syöminen on hyvän terveyden perusta” tyyppisiä. Näitä miehiä kiinnostaa terveellinen syöminen ja he katsovat tarkasti, mitä he syövät. Heillä voi olla myös omia dieettejä, mitä he noudattavat tarkasti. Useimmiten nämä miestyyppit liikkuvat paljon tai ovat muuten kiinnostuneita terveydestään. He saattavat jättää ruokalan lämpimän ruoan väliin, koska se ei vastaa heidän omia tarpeita. He kiinnittävät huomiota eväidensä laatuun ja määrään.

Vaikka tämän selvityksen mukaan miehet tiesivät, mitä terveellinen syöminen on, tuloksissa tuli esille myös tietämättömyyttä ja epävarmuutta esimerkiksi siitä, mitkä kaikki ruoat kuuluvat vihanneksiin tai millaisia vaihtoehtoja hyviksi eväiksi olisi. Tietoa tulee jakaa miehille eri menetelmin ja pitää mielessä, että ammattihenkilöille itsestään selvät käsitteet ja termit voivat olla hyvinkin vieraita kuulijoille.

Työntekijämiehet toivat monia kehittämisohdotuksia työaikaisen syömisestä edistämiseksi; toiveita oli niin työantajalle kuin työterveyshuoltoon. He toivat myös esille oman roolinsa oman työaikaisen syömisensä edistäjänä. Muun muassa sosiaalisen markkinoinnin avulla aktiiviset ja alaa seuraavat työntekijämiehet voisivat olla toistensa ”sparraajia” ja toistensa tukena hyvän työaikaisen syömisestä edistämiseksi.

5.2 Jatkoimenpiteet ja suositukset

Äijätiimillä duunarimiesten työaikainen ruokailu paremmaksi – hankkeen tavoitteena on tuottaa uusia keinoja ja välineitä miesten työaikaisen syömisestä toteuttamiseksi palvelumuotoilun keinoin ja pohjautuen miesten omiin kokemuksiin. Tästä syystä haastattelututkimuksen tuloksia ja miesten esittämiä kehittämisohdotuksia käytiin läpi pilottityöpaikoissa, ”äijätiimeissä”, joihin kuului kolmesta viiteen työntekijää.

Kokoontumiset toteutettiin marras-joulukuussa 2014. Tiimipalaverit olivat tunnin mittaisia ja niissä käytiin läpi haastattelututkimuksen tulokset miesten työpaikan osalta taulukkomuodossa. Liitteessä 1 on esimerkkinä yhden pilottityöpaikan tulosten pohjalta tehty taulukko. Taulukkoon miehiä pyydettiin merkitsemään kolmesta viiteen tärkeimmiksi kokemiaan kehittämisohdotuksia, joita hankkeessa voitaisiin viedä eteenpäin. Kun kehittämisohdotukset oli valittu, työpaikkojen esimiesten ja ruokapalvelujen kanssa käytiin keskustelut kehittämisohdotusten jatkotoimenpiteistä ja tehtiin suunnitelma toimenpiteiden toteuttamisesta (aikataulu ja vastuuhenkilöt) sekä sovittiin seurantalaveri.

Kehittämävaiheen tuotokset tulevat olemaan erilaisia, koska pilottityöpaikat, ja sitä myötä myös palvelujen kehittämisen tarpeet ovat erilaisia. Miesten ravitsemustiedon lisäämiseksi on järjestetty teemapäiviä, joiden sisältönä ovat olleet muun muassa ”miten teen hyvät eväät”, ja ”kasvikset tutuiksi”. Näihin teemapäiviin on sisällytetty myös erilaisten tuotteiden maistatuksia ja pienimuotoisia aistinvaraisia arviointoja. Miehet ovat maistelleet helposti valmistettavia evästuotteita tai eri tavoin valmistettuja juureksia. Näissä teemapäivissä on esitelty myös kaupasta ostettavia tuotteita, jotka on helppo ottaa mukaan eväiksi. Teemapäivään on osallistujien houkuttelemiseksi on järjestetty kilpailuja (esim. punnitse 1/2 kiloa kasviksia), joihin osallistuneiden kesken on arvottu palkinto.

Miestyyppien käyttäytymisen muutokseen pyritään vaikuttamaan sosiaalisella markkinoinnilla (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Koska sosiaalisen markkinoinnin periaatteisiin kuuluu kohderyhmän segmentointi (joihin halutaan vaikuttaa), on tässä hankkeessa valittu tyyppin 2 miehet, joihin halutaan vaikuttaa. He hyötyisivät eniten elintapojen muutoksesta ja ovat kenties valmiimpia muutokseen. Tyyppin 3 miehiä voidaan käyttää hyödyksi hyvän syömisen markkinoinnissa, koska he tulevat samasta työntekijäjoukosta. Tarkoituksena on, että hyvää työaikaista syömistä markkinoidaan positiivisuuden kautta vaihtoehtona perinteiselle ruokavalio-ohjaukselle. Erilaiset interventiot päätetään yhteisneuvotteluissa yritysten kanssa.

Tämän haastattelututkimuksen tulosten perusteella voidaan esittää seuraavia suosituksia työmiesten työaikaisen hyvän syömisen parantamiseksi:

1. Hyvän työaikaisen syömisen edistämiseksi olisi tärkeää, että yrityksiin muodostetaan yhteisfoorumi, mihin kuuluu työnantajan (ruokapalvelun hankkija), työntekijöiden, työhyvinvoinnin, ruokapalveluyrittäjän ja työterveyshuollon edustaja, ja jossa voidaan käsitellä työaikaista syömistä ja sen edistämistä osana muuta työhyvinvointia.
2. Työpaikkojen esimiesten tulee vähentää hyvän syömisen esteitä duunarimiesten työpaikoilla:
 - a. vaikuttamalla ruoan hinnoitteluun
 - b. huolehtimalla riittävästä ruokatauoista
 - c. järjestämällä riittävät ja viihtyisät taukotilat, joissa on tarvittavat ja ajanmukaiset ruoan säilytys-, lämmitys- ja valmistuslaitteet ja välineet
 - d. järjestämällä ruokapalvelut myös silloin, kun ruokala ei ole auki (mm. automaatit, ennakkoon tilattavat annokset)
3. Terveyttä edistävän työaikaisen syömisen tukeminen tulisi olla osa työpaikan työhyvinvointityötä. Hyvä syöminen voisi näkyä työpaikalla esimerkiksi kampanjoina, missä hyvää työaikaista syömistä markkinoidaan positiivisuuden kautta.
4. Työpaikkojen ruokapalvelujen hankkijoille tulee lisätä tietoa siitä, mitä asioita tulee huomioida terveyttä edistävien työaikaisten ruokapalvelujen hankinnassa ja järjestämisessä ja miten ruokapalvelujen ravitsemuslaatu tulee huomioida tarjouspyynnössä.
5. Ruokapalvelun tuottajille tulee lisätä tietoa siitä,
 - a. miten terveyttä edistävä työaikainen ruokailu suunnitellaan ja toteutetaan duunarimiesten työpaikoilla, jossa työskentely tapahtuu vuorotyössä (mm. ravitsemussuosituksset, Sydänmerkkiateriat, ravitsemuspassi)

- b. miten työpaikkaruoan ravitsemuslaatua seurataan ja dokumentoidaan
 - c. mikä ruokapalvelujen rooli on työaikaisen hyvän syömisen edistämisessä
6. Ruokapalvelun tuottajan tulee kerätä säännöllisesti asiakaspalautetta ja reagoida palautteeseen.
 7. Työterveyshuollon roolia tulee vahvistaa hyvän työaikaisen syömisen edistäjänä. Ravitsemusohjaukseen tulee kiinnittää huomiota enemmän ja valita kohderyhmälle sopivat ohjausmenetelmät. Ravitsemus-asiiantuntijan palveluista tulee huolehtia osana työterveyshuoltoa.
 8. Sydänliiton tulee aktiivisesti tiedottaa työpaikkojen työhyvinvointivastaaville hyvän työaikaisen syömisen ja sydänmerkittyjen aterioiden merkityksestä osana työhyvinvointia. Tiedottaminen voisi tapahtua paikallisyhdistysten kautta, jotka tuntevat alueensa duunarityöpaikat ja niiden toimijat.
 9. Sydänliiton ruokapalveluille tuottamista, valmiista sydänateriaresepteistä tulee edelleen tiedottaa työpaikkaruokapalveluita tuottaville yrityksille. Tiedottamista voisi toteuttaa yhdessä työpaikkojen terveydenhoitajien ja esimiesten kanssa.
 10. Diabetesliitto voisi olla näkyvämmän mukana työhyvinvointiin liittyvissä kampanjoissa esimerkiksi teemalla: ”Ennaltaehkäise Tyypin 2 diabetes syömällä säännöllisesti, myös ilta- ja yövuorossa”.

LÄHTEET

Anttolainen, M 1998. Finravinto 1997 –tutkimus. The 1997 dietary survey of Finnish adults. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B.

Balieiro L, Rossato L, Waterhouse J, Paim S, MOta A, Crispim C 2014. Nutritional status and eating habits of bus drivers during the day and night. The Journal of Biological & Medical Rhythm Research.

Etelä-Savon maakuntaliitto 2014. Etelä-Savo –ohjelma. Maakuntaohjelma vuosille 2014 - 2017. PDF-dokumentti. http://www.esavo.fi/resources/public//Maakuntaliitto/Maakuntaohjelma/Maakuntaohjelma_2014-2017.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 18.8.2015.

Helldan A, Raulio S, Kosola M, Tapanainen H, Ovaskainen M-L, Virtanen S. 2013. Fin-ravinto 2012-tutkimus. The National FINDIET 2012 Survey. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti16/2013. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110839/THL_RAP2013_016_%26sliitteet.pdf?sequence=1. Ei päivitystietoja. Luettu 18.8.2015.

Hemiö K, Puttonen S, Viitasalo K, Härmä M, Peltonen M, Lindström J. 2015. Food and nutrient intake among workers with different shift systems. Occupational & Environmental Medicine.

Kela 2012. Työterveyshuollon sisältö ja tavoitteet. Www-sivut. <http://www.kela.fi/tyoterveyshuollon-sisalto>. Päivitetty 29.11.2012. Luettu 26.5.2015.

Kela 2014. Korvattavat kustannukset. WWW-dokumentti. <http://www.kela.fi/korvattavat-kustannukset>. Päivitetty 29.9.2014. Luettu 9.10.2015.

Kelly A, Ciclitira K 2011. Eating and drinking habits of young London-based Irish men: a qualitative study. Journal of Gender Studies 20(3):223-235.

Laitinen 2004. Ravitsemus ja työkyky sekä hyvinvointi työssä. PDF-dokumentti. http://www.ebmguidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=t100109&p_haku=hoitosuositus. Ei päivitystietoja. Luettu 25.8.2015.

Lampi R, Laurila A, Pekkala M-L 2003. Ruokapalvelut työnä. SanomaPro: Helsinki.

Lassen AD, Thorsen AV, Sommer HM, Fagt S, Trolle E, Biloft-Jansen A, Tetens I 2011. Improving the diet of employees at blue-collar worksites: results from the 'Food at Work' intervention study. Public Health Nutr. 14(6):965-74.

Lennernäs, M 2009. Food, Health & Shift Work: Nutrition, Shift work and Chronobiology – When to Eat? Better Food at work the Nordic and Baltic experience. Project report and proceedings from Better Food at Work Conference. www.foodandwork.aau.dk.

Martikainen, J 2006. Terveyden edistämisen aihealueet. Esimerkkejä terveyden edistämisestä ja eri ikäisten terveyden edistämisen tarpeista kunnan toiminnassa. Terveyden edistämisen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 206:19. PDF-dokumentti. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-9303.pdf.

Luettu 18.8.2015.

Mielonen, S 2012. Tapaustutkimus vuorotyöntekijöiden ruoanvalinnoista ja ravitsemustottumuksista. Pro gradu –tutkielma. Filosofinen tiedekunta, soveltavan kasvatustieteen ja opettajakoulutusohjelman osasto. Itä-Suomen yliopisto.

Mertanen, E 2007. Ravintolaruoka asiakkaiden, ravintolakeittiön ja ravitsemuksen näkökulmasta. Väitöskirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 79. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Nyberg, M 2009. Mycket mal, men lite måltider. En studie av arbetsplatsen som måltidsarena. Lund Dissertations in Sociology 84. Media-Tryck, Lund University, Lund, Sweden.

Partinen, M 2012. Tietoa potilaalle: Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. <http://www.terveysportti.fi>. Luettu 18.8.2015.

Pietilä, I 2008. Between rocks and hard places: Ideological dilemmas in men's talk about health and gender (Puun ja kuoren välissä). Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis; 1329, Tampere University Press: Tampere.

Pridgeon A, Whitehead, K 2013. A Qualitative study to investigate the drivers and barriers to healthy eating in two public sector workplaces. *Journal of Human Nutrition and Dietetics*. 26, 85-95.

Raulio, S 2011. Lunch eating patterns during working hours and their social and workrelated determinants. Study of Finnish employees. *Tutkimuksia* 68. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Juvenis Print: Tampere.

Raulio S, Roos E, Mukala K, Prättälä R. 2007. Can working conditions explain differences in eating patterns during working hours? *Public Health Nutrition* 11(3), 258 – 270.

Raulio S, Roos E, Prättälä R. 2010. School and workplace meals promote healthy food habits. *Public Health Nutrition* 13(6A):987-92.

Raulio S, Roos E, Prättälä, R 2012. Sociodemographic and work-related variation in employees' lunch eating patterns. *International Journal of Workplace Health Management*. 5(3); 168-180.

Ronkainen, T 2013. Vuorotyötä tekevän hoitotyöntekijän elintapojen vaikutus työstä palautumiseen. Pro gradu –tutkielma. Liikuntalääketiede. Itä-Suomen yliopisto. Lääke-tieteen laitos.

Roos E, Raulio, S 2009. Do Worksite Provided Meals Lead to Healthier Eating? A Finnish Perspective. Better Food at work the Nordic and Baltic experience. Project report and proceedings from Better Food at Work Conference. www.foodandwork.aau.dk.

Roos E, Sarlio-Lähteenkorva S, Lallukka, T 2003. Having lunch at a staff canteen is associated with recommended food habits. *Public Health Nutrition* 7(1), 53 – 61.

Ruokastrategian valmistelun johtoryhmä 2010. Huomisen ruoka – Esitys kansalliseksi ruokastrategiaksi. Vammala: Ruokastrategian valmistelun johtoryhmä.

Salminen, P 2013. Rakennusalan työaikainen ruokailu osana työhyvinvointia. Pro gradu. Maa- ja metsätaloustieteellinen tiedekunta. Helsingin yliopisto. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40004/Pro%20gradu_Salminen.pdf?sequence=1.

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) 2010. Joukkoruokailun kehittäminen Suomessa. Joukkoruokailun seuranta- ja kehittämistyöryhmän toimenpidesuositus. *Selvityksiä* 2010:11. WWW-dokumentti <http://www.stm.fi/julkaisut>

Sydänliitto 2015. Sydänliiton ravitsemussuositus. WWW-dokumentti. <http://sydanliitto.fi/ravitsemussuositus>. Ei päivitystietoja. Luettu 9.10.2015.

Taloustutkimus 2014. Kahviloista ja ravintoloista ostettujen ruoka-annosten määrä. WWW-dokumentti. <http://www.taloustutkimus.fi/?x1538426=3268582>. Päivitetty 3.3.2014. Luettu 28.8.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012. Sosiaalisen markkinoinnin ABC. Opas 18. Juvenis Print: Tampere.

Tiihonen, K 2012. Terveyskäyttäytyminen ja metaboliselle oireyhtymälle altistavat tekijät vuorotyötä tekevillä hoitajilla. Pro gradu-tutkielma. Lääketieteen laitos Itä-Suomen yliopisto. WWW-dokumentti. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20121117/urn_nbn_fi_uef-20121117.pdf

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. PDF-dokumentti. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011383>. Ei päivitystietoja. Luettu 18.8.2015.

Työterveyslaitos. 2015. Työterveydenhuollon järjestäminen. WWW-dokumentti: <http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/sivut/default.aspx>. Päivitetty 21.1.2015. Luettu 26.5.2015.

Työterveyslaitos. 2014. Vuorotyö ja terveys. WWW-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx Päivitetty 10.9.2014. Luettu 26.5.2015.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. PDF-dokumentti. http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/files/images/vrn/2014/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.pdf. Ei päivitystietoja. Luettu 18.8.2015.

Viitasalo K, Hemiö K, Härmä M, Lindström J, Peltonen M, Puttonen S, Koho A 2011. Työterveyshuolto ehkäisee vuorotyön ja elintapojen terveystekijä. Tyypin 2 diabeteksen seulonta ja ehkäisy ilmailualan työterveyshuollossa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 66/2011.

Vikstedt T, Raulio S, Helakorpi S, Jallinoja P, Prättälä R 2012. Työaikainen ruokailu Suomessa 2008 – 2010. Ruokapalveluiden seurantaraportti. 4. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 23/2012. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90820/URN_ISBN_978-952-245-621-2.pdf?sequence=1.

Vikstedt T, Raulio S, Prättälä R, Joukkoruokailutyöryhmä 2011. Julkisten ruokapalvelujen ravitsemuslaatu. Hankintailmoitusrekisteri tarkkailussa. Unigrafia Oy: Helsinki.

LIITE I

Esimerkki yhden pilottirytyksen kehittämideoista työpalaveria varten.

ESTEITÄ HYVÄÄN SYÖMISEEN, MIKÄ VOISI EDISTÄÄ HYVÄÄ SYÖMISTÄ (miten määritelty M=miesten mainitsema, E/R=esimies tai ruokap, A=aineistosta muuten noussut)	Kommentit
Ruokailuaika liian lyhyt (M, E/R)	
Ruokala (m)	
ruoka-annoksia voisi tilata taukotilaan	
aukioloajan pidennys aamu/ilta, viikonloppuaukiolo	
työnantaja tukisi ruokailua rahallisesti	
lounassalaattivaihtoehto (joskus keiton sijaan)	
ruokalistaan enemmän vaihtelua, kierto liian lyhyt?	
suolaa vähemmäksi	
ruokalista ajoissa miesten nähtäville	
kalaa useammin	
terveellisen syömisen kampanjoita	
Pöytämausteita	
työpaikka tarjoaisi aamupuuron	
ruokien ravintosisältötiedot esille	
maksamistavan kehittäminen	
tuoretta leipää, lisää leipävalikoimaa	
teemaruokia, jotka voisi olla vähän kalliimpiakin	
vaihtelevampia välipaloja sämpylän sijaan	
kasviksia tarjolle enemmän	
hedelmiä jälkiruokaiksi joskus kiisselin tilalle	
lisää leipärasvalikoimaa	
ruokalassa ruokailu on liian kallista	
AUTOMAATIT (m)	
terveellisiä juomia kuten tuoremehua	
kauempien työpisteiden lähelle ruoka-automaatti	
terveellisempiä ruoka- ja välipalavaihtoehtoja	
kahviautomaatti kauempien työpisteiden lähelle	
TAUKOTILAT (m)	
kahvinkeitin kaukaisiin työpisteisiin mistä matkaa taukotilaan	
KAVERIEN MERKITYS (M,A)	
Kun kaverit ei käy ruokalassa, ei itse tule käytyä	

Työkaverien esimerkki hyvistä eväistä herättää ajattelemaan	
Työkaverit voisivat kommentoida toisten eväitä	
Työasioita ei pitäisi puhua ruokalassa syödessä	
ASENTEET, TAVAT (A)	
Eväissä ei ole mukana kasviksia, hedelmiä	
ruokalassa tulee syötyä liikaa, pienet eväät helpompi hallita kun syöminen buffasta	
Kun on tottunut eväisiin, ei tule syötyä ruokalassa	
Evään on aina samanlaiset	
En ole valmis maksamaan ruokalan hintoja	
Pärjään hyvinkin yksipuolisilla eväillä, vaikka vain parilla leipäviipaleella ja nakeilla	
Pärjään kahvilla työajan, kun syön kotona	
Aamulla ei käy syönti, varsinkin jos lähtö on aikaisin töihin	
TIEDONPUUTE (A)	
Miten syödä terveellisesti, mutta halvasti	
Millaiset on hyvät eväät?	
Mitä uusia tuotteita on kaupassa saatavilla, jotka sopisi eväiksi	
Miten koota terveellinen annos ruokalassa	
Mitä ovat kasvikset	
Mitä tarkoittaa säännöllinen syöminen	
Millainen on hyvä aamupala	
TYÖNANTAJAN ROOLI (M)	
Hankkeisiin mukaan, Kun hankkeissa kysytään omasta syömisestä, se laittaa miettimään asioita	
Työnantajan esimerkki, kehoitus, kannustus (yrittää) motivoida käyttämään ruokalaa enemmän – tämä hyvä juttu	
Kampanjoita, joissa palkitaan ruokalipuilla, on hyvä juttu	
Ruokasalin viihtyisyydestä huolehtiminen ollut hyvä	
teemaviikkoja yhdessä ruokalan pitäjän kanssa voisi olla	
TYÖTERVEYDEN ROOLI (M)	
Terveystarkastuksissa puhuttaisiin ruokasalia jo ennen kuin ”mittarit on punaisella”	
Hyvään syömiseen liittyvää tiedotusta, konkreettisia esimerkkejä hyvistä aterioista ja ”korvaa tämä tällä”,	

MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU
MIKKELI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES. MIKKELI. FIN-
LAND

PL 181, SF-50101 Mikkeli, Finland. Puh.vaihde (tel.vx.) 0153 5561

Julkaisujen myynti: Tähtijulkaisut verkkokirjakauppa, www.tahtijulkaisut.net.

Julkaisutoiminta: Kirjasto- ja oppimisteknologiapalvelut, Kampuskirjasto, Patteristonkatu 2, 50100 Mikkeli, puh. 040 868 6450 tai email: [julkaisut\(a\)xamk.fi](mailto:julkaisut(a)xamk.fi)

MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJA

A: Tutkimuksia ja raportteja ISSN 1795-9438
Mikkeli University of Applied Sciences, Publication series

A: Tutkimuksia ja raportteja – Research reports

- A:1 Kyllikki Klemm: Maalla on somaa. Sosiaalinen hyvinvointi maaseudulla. 2005. 41 s.
- A:2 Anneli Jaroma – Tuija Vanttinen – Inkeri Nousiainen (toim.) Ammattikorkeakoulujen hyvinvointiala alueellisen kehittämisen lähtökohtia Etelä-Savossa. 2005. 17 s. + liitt. 12 s.
- A:3 Pirjo Käyhkö: Oppimisen kokemuksia hoitotyön kädentaitojen harjoittelusta sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopiskelijoiden kuvaamina. 2005. 103 s. + liitt. 6 s.
- A:4 Jaana Lähteenmaa: "AVARTTI" as Experienced by Youth. A Qualitative Case Study. 2006. 34 s.
- A:5 Heikki Malinen (toim.) Ammattikorkeakoulujen valtakunnalliset tutkimus- ja kehitystoiminnan päivät Mikkeliissä 8. – 9.2.2006. 2006. 72 s.
- A:6 Hanne Orava – Pirjo Kivijärvi – Riitta Lahtinen – Anne Matilainen – Anne Tillanen – Hannu Kuopanportti: Hajoavan katteen kehittäminen riviviljelykasveille. 2006. 52 s. + liitt. 2 s.
- A:7 Sari Järn – Susanna Kokkinen – Osmo Palonen (toim.): ElkaD – Puheenvuoroja sähköiseen arkistointiin. 2006. 77 s.

- A:8 Katja Komonen (toim.): Työpajatoimintaa kehittämässä - Työpajojen kehittäminen Etelä-Savossa -hankkeen kokemukset. 2006. 183 s. (nid.) 180 s. (pdf)
- A:9 Reetaleena Rissanen – Mikko Selenius – Hannu Kuopanportti – Reijo Lappalainen: Puutislepinnointusmenetelmän kehittäminen. 2006. 57 s. + liitt. 2 s.
- A:10 Paula Kärmeniemi – Kristiina Lehtola – Pirjo Vuoskoski: Arvioinnin kehittäminen PBL-opetussuunnitelmassa – kaksi tapausesimerkkiä fysioterapeuttikoulutuksesta. 2006. 146 s.
- A:11 Eero Jäppinen – Jussi Heinimö – Hanne Orava – Leena Mäkelä: Metsäpolttoaineen saatavuus, tuotanto ja laivakuljetusmahdollisuudet Saimaan alueella. 2006. 128 s. + liitt. 8 s.
- A:12 Pasi Pakkala – Jukka Mäntylä: ”Kiva tulla aamulla...” - johtaminen ja työhyvinvointi metsänhoitoyhdistyksissä. 2006. 40 s. + liitt. 7 s.
- A:13 Marja Lehtonen – Pia Ahoranta – Sirkka Erämaa – Elise Kosonen – Jaakko Pitkänen (toim.): Hyvinvointia ja kuntoa kulttuurista. HAKKU-projektin loppuraportti. 2006. 101 s. + liitt. 5 s.
- A:14 Mervi Naakka – Pia Ahoranta: Palveluketjusta turvaverkoksi -projekti: Osaaminen ja joustavuus edellytyksenä toimivalle vanhuspalveluverkostolle. 2007. 34 s. + liitt. 6 s.
- A:15 Paula Anttila – Tuomo Linnanto – Iiro Kiukas – Hannu Kuopanportti: Lujitemuovijätteen poltto, esikäsitteily ja uusiotuotteiden valmistaminen. 2007. 87 s.
- A:16 Mervi Louhivaara (toim.): Elintarvikeyrittäjän opas Venäjän markkinoille. 2007. 23 s. + liitt. 7 s.
- A:17 Päivi Tikkanen: Fysioterapian kehittämishanke Mikkelin seudulla. 2007. 18 s. + liitt. 70 s.
- A:18 Aila Puttonen: International activities in Mikkeli University of Applied Sciences. Developing by benchmarking. 2007. 95 s. + liitt. 42 s.
- A:19 Iiro Kiukas – Hanne Soininen – Leena Mäkelä – Martti Pouru: Puun lämpökäsittelyssä muodostuvien hajukaasujen puhdistaminen biosuotimella. 2007. 80 s. + liitt. 3 s.

- A:20 Johanna Heikkilä, Susanna Hytönen – Tero Janatuinen – Ulla Keto – Outi Kinttula – Jari Lahti –Heikki Malinen – Hanna Myllys – Marjo Eerikäinen: Itsearviointityökalun kehittäminen korkeakouluille. 2007. 48 s. + liitt. (94 s. CD-ROM)
- A:21 Katja Komonen: Puhuttu paikka. Nuorten työpajatoiminnan rakentuminen työpajakerronnassa. 2007. 207 s. + liitt. 3 s. (nid.) 207 s. + liitt. 3 s. (pdf)
- A:22 Teija Taskinen: Ammattikeittiöiden ruokatuotantoprosessit. 2007. 54 s.
- A:23 Teija Taskinen: Ammattikeittiöt Suomessa 2015 – vaihtoehtoisia tulevaisuudennäkymiä. 2007. 77 s. + liitt. 5 s. (nid.) 77 s. + liitt. 5 s. (pdf.)
- A:24 Hanne Soininen, Iiro Kiukas, Leena Mäkelä: Biokaasusta bioenergiaa eteläsavolaisille maaseutuyrityksille. 2007. 78 s. + liitt. 2 s. (nid.)
- A:25 Marjaana Julkunen – Panu Väänänen (toim.): RAJALLA – aikuiskasvatus suuntaa verkkoon. 2007. 198 s.
- A:26 Samuli Heikkonen – Katri Luostarinen – Kimmo Piispa: Kiln drying of Siberian Larch (*Larix sibirica*) timber. 2007. 78 p. + app. 4 p.
- A:27 Rauni Väättä – Arja Tiippana – Sonja Pyykkönen – Riitta Pylvänäinen – Voitto Helander: Hyvän elämän keskus. ”Ikä-keskus”, hyvinvointia, terveyttä ja toimintakykyä ikääntyville –hankkeen loppuraportti. 2007. 162 s
- A:28 Hanne Soininen – Leena Mäkelä – Saana Oksa: Etelä-Savon maaseutuyritysten ympäristö- ja elintarviketurvallisuuden kehittäminen. 2007. 224 s. + liitt. 55 s.
- A:29 Katja Komonen (toim.): UUDISTUVAT OPPIMISYMPÄRISTÖT – puheenvuoroja ja esimerkkejä. 2007. 231 s. (nid.) 221 s. (pdf)
- A:30 Johanna Logrén: Venäjän elintarviketurvallisuus, elintarvikelainsäädäntö ja -valvonta. 2007. 163 s.
- A:31 Hanne Soininen – Iiro Kiukas – Leena Mäkelä – Timo Nordman – Hannu Kuopanportti: Jättepolttoaineiden lentotuhkat. 2007. 102 s.

- A:32 Hannele Luostarinen – Erja Ruotsalainen: Opiskelijoiden oppimisen ja osaamisen arviointikriteerit Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelija-arviointiin. 2007. 29 s. + liitt. 25 s.
- A:33 Leena Mäkelä – Hanne Soininen – Saana Oksa: Ympäristöriskien hallinta. 2008. 142 s.
- A:34 Rauni Väättäminen – Merja Tolvanen – Pekka Valkola: Laatu arvioiden. Mikkelin ammattikorkeakoulun ja Savonia-ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön benchmarking. 2008. 46 s. + liitt. 22 s. (nid.) 46 s. +liitt. 22 s. (pdf)
- A:35 Jari Kortelainen – Yrjö Tolonen: Vuosiluston kierresyisyys sahatavaran pinnoilla. 2008. 23 s. (pdf)
- A:36 Anneli Jaroma (toim.): Virtaa verkostosta. Tutkimus- ja kehitystyö osana ammattikorkeakoulujen tehtävää, AMKtutka, kehittämisverkosto yhteisellä asialla. 2008. 180 s. (nid.) 189 s. (pdf)
- A:37 Johanna Logrén: Food safety legislation and control in the Russian federation. Practical experiences. 2008. 52 p. (pdf)
- A:38 Teija Taskinen: Sähköisten järjestelmien hyödyntäminen ammattitehtävien omavalvonnassa. 2008. 28 s. + liitt. 2 s. (nid.) 38 s. +liitt. 2 s. (pdf)
- A:39 Kimmo Kainulainen – Pia Puntanen – Heli Metsäpelto: Etelä-Savon luovien alojen tutkimus- ja kehittämissuunnitelma. 2008. 68 s. + liitt. 17 s. (nid.) 76 s. +liitt. 17 s. (pdf)
- A:40 Nicolai van der Woert – Salla Seppänen –Paul van Keeken (eds.): Neuroblend - Competence based blended learning framework for life-long vocational learning of neuroscience nurses. 2008. 166 p. + app. 5 p. (nid.)
- A:41 Nina Rinkinen – Virpi Leskinen – Päivi Liukkonen: Selvitys matkailuyritysten kehittämistarpeista 2007–2013 Savonlinnan ja Mikkelin seuduilla sekä Heinävedellä. 2008. 41 s. (pdf)
- A:42 Virpi Leskinen – Nina Rinkinen: Katsaus matkailutoimialaan Etelä-Savossa. 2008. 28 s. (pdf)
- A:43 Kati Kontinen: Maaperän vahvistusratkaisut huonosti kantavien maiden puunkorjuussa. 2009. 34 s. + liitt. 2 s.

- A:44 Ulla Keto – Marjo Nykänen – Rauni Väättäimäinen: Laadun vuoksi. Mikkelin ammattikorkeakoulu laadunvarmistuksen kehittäjänä. 2009. 76 s. + liitt. 11 s.
- A:45 Laura Hokkanen (toim.): Vaikuttavaa! Nuoret kansalaisvaikuttamisen kentillä. 2009. 159 s. (nid.) 152 s. (pdf)
- A:46 Eliisa Kotro (ed.): Future challenges in professional kitchens II. 2009. 65 s. (pdf)
- A:47 Anneli Jaroma (toim.): Virtaa verkostosta II. AMKtutka, kehitys-impulsseja ammattikorkeakoulujen T&K&I –toimintaan. 2009. 207 s. (nid.) 204 s. (pdf)
- A:48 Tuula Okkonen (toim.): Oppimisvaikeuksien ja erilaisten opiskelijoiden tukeminen MAMKissa 2008–2009. 2009. 30 s. + liitt. 26 s. (nid.) 30 s. + liitt. 26 s. (pdf)
- A:49 Soile Laitinen (toim.): Uudistuva aikuiskoulutus. Eurooppalaisia kokemuksia ja suomalaisia mahdollisuuksia. 2010. 154 s. (nid.) 145 s. (pdf)
- A:50 Kati Kontinen: Kumimatot maaperän vahvistusratkaisuna puunkorjuussa. 2010. 37 s. + liitt. 2 s. (nid.)
- A:51 Laura Hokkanen – Veli Liikanen: Vaikutusvaltaa! Kohti kansalaisvaikuttamisen uusia areenoja. 2010. 159 s. + liitt. 17 s. (nid.) 159 s. + liitt. 17 s. (pdf)
- A:52 Salla Seppänen – Niina Kaukonen – Sirpa Luukkainen: Potilashotelli Etelä-Savoon. Selvityshankkeen 1.4.–31.8.2009 loppuraportti. 2010. 16 s. + liitt. 65 s. (pdf)
- A:53 Minna-Mari Mentula: Huomisen opetusravintola. Ravintola Tallin kehittäminen. 2010. 103 s. (nid.) 103 s. (pdf)
- A:54 Kirsi Pohjola. Nuorisotyö koulussa. Nuorisotyö osana monialaista oppilashuoltoa. 2010. 40 s (pdf).
- A:55 Sinikka Pöllänen – Leena Uosukainen. Oppimisverkosto voimaannuttajana ja hyvinvoinnin edistäjänä. Savonlinnan osaverkoston toiminnan esittely Tykes -hankkeessa vuosina 2006–2009. 2010. 60 s. + liitt. 2 s. (nid.) 61 s. liitt. 2 s. (pdf)

- A: 56 Anna Kapanen (toim.). Uusia avauksia tekemällä oppimiseen. Työpajojen ja ammattiopistojen välisen yhteistyön kehittyminen Etelä- ja Pohjois-Savossa. 2010. 144 s. (nid.) 136 s. (pdf)
- A:57 Hanne Soininen – Leena Mäkelä – Veikko Äikäs – Anni Laitinen. Ympäristöasiat osana hevostallien kannattavuutta. 2010. 108 s. + liitt. 11 s. (nid.) 105 s. + liitt. 11 s. (pdf)
- A:58 Anu Haapala – Kalevi Niemi (toim.) Tulevaisuustietoinen kehittäminen. Hyvinvoinnin ja kulttuurin ammattikorkeakoulutuksen suuntaviivoja etsimässä. 2010. 155 s + liitt. 26 s. (nid.) 143 s. + liitt. 26 s. (pdf)
- A:59 Hanne Soininen – Leena Mäkelä – Anni Kyyhkyänen – Elina Muukkonen. Biopolttoaineita käyttävien energiantuotantolaitosten tuhkien hyötykäyttö- ja logistiikkavirrat Itä-Suomessa. 2010. 111 s. (nid.) 111 s. (pdf)
- A:60 Soile Eronen. Yhdessä paremmin. Aivohalvauskuntoutuksen tehostaminen moniammatillisuudella. 2011. 111 s + liitt. 10 s. (nid.)
- A:61 Pirjo Hartikainen (toim.). Hyviä käytänteitä sosiaali- ja terveysalan hyvinvointipalveluissa. Tuloksia HYVOPA-hankkeesta. 2011. 64 s. (pdf)
- A:62 Sirpa Luukkainen – Simo Ojala – Antti Kaipainen. Mobiilihoiva turvallisen kotihoidon tukena -hanke 1.5.2008–30.6.2010. EAKR toimintalinja 4, kokeiluosio. Loppuraportti. 2011. 78 s. + liitt. 19 s. (pdf)
- A:63 Sari Toijonen-Kunnari (toim.). Toiminnallinen kehittäjäkumppanuus. MAMKin liiketalouden koulutus Etelä-Savon innovaatioympäristössä. 2011. 164 s. (nid.) 150 s. (pdf)
- A:64 Tuula Siljanen – Ulla Keto. Mikkeli muutoksessa. Muutosohjelman arviointi. 2011. 42 s. (pdf)
- A:65 Päivi Lifflander – Pirjo Hartikainen. Savonlinnan seudun palveluseliselvitys. 2011. 59 s. + liitt. 6 s. (pdf)
- A:66 Mari Pennanen – Eva-Maria Hakola. Selvitys matkailun luontoaktiviteettien, Kulttuurin ja luovien alojen Yhteistyön kehittämismahdollisuuksista ja -tarpeista Etelä-Savossa. Hankeraportti. 2011. 29 s. + liitt. 18 s. (pdf)

- A:67 Osmo Palonen (toim.). Muistilla on kolme ulottuvuutta. Kulttuuriperinnön digitaalinen tuottaminen ja tallentaminen. 2011. 136 s. (nid.) 128 s. (pdf)
- A:68 Tuija Vääntinen – Marjo Nykänen (toim.). Osaamisen palapeli. Mikkelin ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmien kehittämisen. 2011. 137 s.+ liitt. 8 s. (nid.) 131 s. + liitt. 8 s. (pdf)
- A:69 Petri Pajunen – Pasi Pakkala. Prosessiorganisaatio metsänhoitoyhdistyksen organisaatiomallina. 2012. 48 s. + liitt. 6 s. (nid.)
- A:70 Tero Karttunen – Kari Dufva – Antti Ylhäinen – Martti Kempinen. Väsyttävästi kuormitettujen liimaliitosten testimenetelmän kehitys. 2012. 45 s. (nid.)
- A:71 Minna Malankin. Venäläiset matkailun asiakkaina. 2012. 114 s. + liitt. 7 s. (nid.) 114 s. + liitt. 7 s. (pdf)
- A:72 María del Mar Márquez – Jukka Mäntylä. Metsätalouden laitoksen opetussuunnitelman uudistamisprosessi. 2012. 107 s. + liitt. 17 s. (nid.)
- A:73 Marjaana Kivelä (toim.). Yksin hyvä – yhdessä parempi. 2012. 115 s. (nid.) 111 s. (pdf)
- A:74 Pekka Hartikainen – Kati Kontinen – Timo Antero Leinonen. Metsätiensuunnitteluopas – metsä- ja piennartiet. 2012. 44 s. + liitt. 20 s. (nid.) 44 s. + liitt. 20 s. (pdf)
- A:75 Sami Luste – Hanne Soininen – Tuija Ranta-Korhonen – Sari Sepäläinen – Anni Laitinen – Mari Tervo. Biokaasulaitos osana energiaomavaraista maatilaa. 2012. 68 s. (nid.) 68 s. (pdf)
- A:76 Marja-Liisa Kakkonen (toim.). Näkökulmia yrittäjyyteen ja yritysyhteistyötoimintaan. 2012. 113 s. (nid.) 106 s. (pdf)
- A:77 Matti Meriläinen – Anu Haapala – Tuija Vääntinen. Opiskelijoiden hyvinvointi ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Lähtökohtia ja tutkittua tietoa ohjauksen ja pedagogiikan kehittämiseen. 2013. 92 s. (nid.) 92 s. (pdf)
- A:78 Jussi Ronkainen – Marika Punamäki (toim.). Nuoret ja syrjäytymisen Itä-Suomessa. 2013. 151 s. (nid.) 151 s. (pdf)

- A:79 Anna Kähkönen (toim.). Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi. Kokemuksia ja esimerkkejä. 2013. 127 s. (nid.) 127 s. (pdf)
- A:80 Risto Laukas – Pasi Pakkala. Suomen suurimpien kaupunkien metsätaloustoimintojen kehittäminen. 2013. 55 s. + liitt. 8 s. (nid.)
- A:81 Pekka Penttinen – Jussi Ronkainen (toim.). Itä-Suomen nuorisopuntari. Katsaus nuorten hyvinvointiin Itä-Suomen maakunnissa 2010–2012. 2013. 147 s. + liitt. 15 s. (nid.) 147 s. + liitt. 15 s. (nid.)
- A:82 Marja-Liisa Kakkonen (ed.). Bridging entrepreneurship education between Russia and Finland. Conference proceedings 2013. 2013. 91 s (nid.) 91 s. (pdf)
- A:83 Tero Karttunen - Kari Dufva. The determination of the mode II fatigue threshold with a cast iron ENF specimen. 2013. 24 s. (nid.)
- A:84 Outi Pyöriä (toim.). Vesi liikuttaa ja kuntouttaa - hyviä käytänteitä vesiliikuntapalveluissa. Tuloksia VESKU-hankkeesta. 2013. 63 s. (nid.) 63 s. (pdf)
- A:85 Laura Hokkanen - Johanna Pirinen - Hanna Kuitunen. Vapaaehtoistyö, kansalaisjärjestöt ja hyvinvointipalvelujen kehittäminen Etelä-Savossa –esiselvitys. 2014. 114 s. (nid.) 114 s. (pdf)
- A:86 Johanna Hirvonen. Luontolähtöisen toiminnan hyvinvointivaikutukset ja niiden arviointi. Asiakasvaikutusten arviointi Luontohoi-va-hankkeessa. 2014. 70 s. (nid.) 70 s. (pdf)
- A:87 Pasi Pakkala. Liiketoimintaa ja edunvalvontaa – Näkökulmia työhyvinvointiin metsähoitoyhdistyksissä. 2014. 52 s. (nid.)
- A:88 Johanna Arola - Piia Aarniosalo - Hannu Poutiainen - Esa Hannus – Heikki Isotalus. Open-tietojärjestelmä. Etämonitoroinnin kehittäminen osana ympäristötekniikan koulutusta ja innovaatiotoimintaa. 2014. 71 s. (nid.) 71 s. (pdf)
- A:89 Tapio Lepistö. Luonnonkuitukomposiitit. 2014. 67 s. (nid.) 67 s. (pdf)
- A:90 Kirsti Ilomäki - Kari Dufva - Petri Jetsu. Luonnonkuitulujitettujen muovikomposiittien tutkimus ja opetuksen kehittäminen. 2014. 49 s. (nid.) 49 s. (pdf)

- A:91 Jaana Dillström - Erja Ruotsalainen. Huomaan, että osaan. Opiskelijoiden kokemuksia simulaatiosta. 2014. 46 s. (nid.) 46 s. (pdf)
- A:92 Kati Kontinen. Huonosti kantavien maiden ja teiden vahvistamisratkaisut. 2014. 39 s. (nid.) 39 s. (pdf)
- A:93 Mika Liukkonen - Elina Havia - Henri Montonen - Yrjö Hiltunen. Life-cycle covering traceability and information management for electronic product using RFID. 2014. 55 s. (pdf)
- A:94 Liisa Uosukainen (ed.). Open source archive. Towards open and sustainable digital archives. 2014. 90 s. (nid.) 100 s. (pdf)
- A:95 Anu Haapala (toim.). Opinnollistaminen tki-projekteissa. Lähtökohtia ja kokemuksia käytännöstä. 2014. 95 s. (nid.) 88 s. (pdf)
- A:96 Päivi Niiranen-Linkama – Tiina Kuru. Kokemuksellinen hyvinvointi. Mitä 65–74-vuotiaat kertovat hyvinvoinnistaan. 2014. 55 s. (nid.) 55 s. (pdf)
- A:97 Marketta Koskinen. Mikkelin seudun Digipuntari 2014. Pilottitutkimuksen raportti. 2014. 67 s. (pdf)
- A:98 Sari Laanterä – Terttu Liimatainen – Marja-Liisa Laitinen. Ehkäisevän ja matalan kynnyksen hyvinvointipalvelumallin kehittäminen Mikkelin seudulle. 2014. 130 s. (nid) 162 s. (pdf)
- A:99 Maarit Karhula. Omaisen ja läheisen näkemykset roolistaan palveluverkostossa. 2015. 76 s. (nid.) 76 s. (pdf)
- A:100 Sonja Miettinen – Sanna-Mari Pöyry. Vainulla Etelä-Savossa. Vaikeimmin työllistyvät nuoret palvelujärjestelmässä -selvitys. 2015. 90 s. (nid.) 102 s. (pdf)
- A:101 Tuija Vääntinen (ed.). Enhancing learning outcomes evaluation. Benchmarking learning outcomes evaluation in Finland, Scotland and Kansas. 2015. 116 s (nid.) 126 s. (pdf)
- A:102 Marjo Nykänen (toim.). Itsearviointi korkeakoulun laatutyökaluna. 2015. 141 s. (nid.) 143 s. (pdf)
- A:103 Riitta Tuikkanen – Paula Mäkeläinen. Työmiesten työaikaiset ruokapalvelut ja syöminen työaikana. 2015. 55 s. (nid.) 66 s. (pdf)



MAMK
University of Applied Sciences