

Hotellityön haasteet – vastaanottovirkailijoiden ruokailutottumukset ja ravinnonsaanti

Maija Kauppi, Minna Pajunen

Opinnäytetyö

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto

2010



<p>Tekijät Maija Kauppi, Minna Pajunen</p>	<p>Ryhmä tai aloitusvuosi 2007</p>
<p>Opinnäytetyön nimi Hotellityön haasteet – vastaanottovirkailijoiden ruokailutottumukset ja ravinnonsaanti</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 60+4</p>
<p>Ohjaaja Johanna Rajakangas-Tolsa</p>	
<p>Työaikainen ruokailu on olennainen osa ihmisen terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä. Erityisesti fyysisesti ja henkisesti haastavassa vuorotyössä työskentelevien, olisi syytä kiinnittää huomiota ruoankäyttöön ja ravinnonsaantiin. Vastuu ei ole pelkästään työntekijällä itsellään, vaan työnantajan tulisi mahdollistaa riittävät ruokatauot ja tukea terveellisen ruokailun toteutumista.</p> <p>Ruokailu ei merkitse pelkästään ravinnontarpeen tyydyttämistä, vaan se katkaisee työpäivän ja on tärkeää myös sosiaalisesti. Myös vapaapäivinä nautittujen aterioiden laadulla on suuri merkitys työkykyyn ja yleiseen terveyteen. Puutteellinen ravinnonsaanti voi johtaa esimerkiksi vastustuskyvyn heikkenemiseen, sairauksille altistumiseen tai fyysisen ja psyykkisen kunnon alenemiseen.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kolmen hotellin vastaanottovirkailijoiden ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia. Tavoitteena oli tarkastella työaikaisen ruokailun järjestämistä ja selvittää vastaanottovirkailijoiden mielipiteitä kyseisestä aiheesta. Vastaanottovirkailijoiden työ ja vapaa-ajan ruokailua ja niihin liittyviä ongelmakohtia selvitettiin ruokapäiväkirjan ja kyselylomakkeen avulla syksyllä 2009. Tutkimuksen tuloksia verrattiin Finravinto 2007 - tutkimukseen, jotta saataisiin selville poikkeako tutkimusjoukon ruoankäyttö ja ravinnonsaanti muusta työikäisestä väestöstä.</p> <p>Työaikaisen ruokailun järjestämisessä ilmeni epäkohtia kaikissa kolmessa hotellissa. Tutkimuksessa selvisi, että suurimmaksi ongelmaksi koettiin kiire ja puutteet ruokataukojen järjestämisessä. Täten hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimuksen mukaiset määräykset järjestystä työpaikkaruokailusta eivät toteudu. Epäsäännöllisyys ruokailutottumuksissa näkyi monen osallistujan vastauksissa. Kaikki tutkimukseen osallistuneet söivät omia eväitä työpaikalla, sillä he kokivat työpaikkaruokan laadun ja ruokailun järjestämisen puutteellisiksi. Tutkimusten mukaan omat eväät ovat kuitenkin harvemmin yhtä monipuolisia ja ravitsevia kuin työpaikkaruoka.</p> <p>Tutkimuksesta ilmeni, että vastaanottovirkailijoilla oli puutteita niin energiaravintoaineiden kuin vitamiinien ja kivennäisaineiden saannissa. Tämä johtunee liian yksipuolisesta ruokavaliosta ja ravintoainetiheydeltään alhaisen ruokan suosimisesta.</p>	
<p>Asiasanat ravitseminen, ravinnonsaanti, majoitusala, työhyvinvointi, työpaikkaruokailu</p>	

Hotel and Restaurant Management

<p>Authors Maija Kauppi, Minna Pajunen</p>	<p>Group or year of entry 2007</p>
<p>The title of thesis Challenges working in a hotel - receptionists' dietary patterns and nutritional intake</p>	<p>Number of pages and appendices 60+4</p>
<p>Supervisor Johanna Rajakangas-Tolsa</p>	
<p>Dietary patterns and nutrition during working hours has an essential influence on working ability and health. Especially in shift work that is both physically and mentally challenging, one should pay attention to food choices and nutritional intake. Employee shouldn't be the only one responsible for this. Employer should enable adequate eating breaks and possibly promote healthy eating.</p> <p>Eating during working day doesn't only mean satisfying the requirement for food, but it is a break from work and it is usually a social occasion. Nutritional quality of meals enjoyed off work has also a great impact on working ability and on general health. Inadequate nutritional intake can lead to a weakened immune system, chronic diseases and failings in physical activity.</p> <p>The purpose of this thesis was to examine the dietary patterns and nutritional intake of receptionist working in three hotels. The aim was to study eating arrangements during working hours and to inquire receptionists' opinions about the subject. Dietary patterns and problems related were examined through food diaries and a questionnaire in autumn 2009. To discover the differences between receptionists and the population of working age, the results of the research were compared to National Public Health Institute's Finravinto 2007 -study.</p> <p>According to results, there seemed to be flaws in organizing lunch during working days in all of the three hotels. The biggest problems were rush and lack of breaks during the day. This means that the regulations in collective labour agreement of hotel and restaurant industry are not followed. Irregularity in dietary patterns was also common between the participants' answers. Every one of them ate their own packed lunch at work, because they felt that the quality and organizing of the lunch offered by the employer was inadequate. However, according to researches the quality of packed lunch is less frequently as versatile and nutritious as lunch offered at work.</p> <p>The results of the study represent that receptionists had problems receiving satisfactory amounts of nutritive substances, vitamins and minerals from their food. This might be a result from unbalanced diet and preferences in food with poor nutritious quality.</p>	
<p>Key words nutrition, nutritional intake, hospitality industry, wellbeing at work, public catering</p>	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Ravitsemuspolitiikka ja työaikainen ruokailu Suomessa	4
2.1	Suomalaiset ravitsemussuositukset	5
2.2	Työaikainen ruokailu Suomessa	7
2.3	Suositukset työaikaiselle ruokailulle	8
2.4	Ravitsemus osana työhyvinvointia	10
2.5	Finravinto 2007 -tutkimus	13
3	Työ ja ravitsemus majoituslalla	15
3.1	Vastaanottovirkailijoiden ravitsemuksessa huomioitavat seikat	17
3.2	Työaikainen ruokailu majoituslalla	19
4	Tutkimuksen toteuttaminen	22
4.1	Tutkimuksen eteneminen	22
4.1.1	Kyselylomake	23
4.1.2	Ruokapäiväkirja	24
4.2	Tutkimustulosten analysointi	25
5	Tutkimuksen tulokset	28
5.1	Työpaikkaruokailumahdollisuus ja sen käyttö	29
5.2	Ateriarytmit ja ateriakerrat	31
5.3	Energiansaannin huiput ja työaikaisten ruokailusuositusten toteutuminen	33
5.4	Ruoankäyttö ja ravinnonsaanti	35
5.4.1	Ruokavalion koostumus	35
5.4.2	Ravintoaineiden saanti	38
5.5	Vastaaajien käsitykset ruokatottumuksistaan seuranta-ajalta	40
6	Pohdinta	42
7	Yhteenveto	52
	Lähteet	54
	Liitteet	61
	Liite 1. Ruokapäiväkirjan täyttöohje	61
	Liite 2. Kyselylomake	62
	Liite 3. Jälkikysely	63
	Liite 4. Ruokapäiväkirjan mallisivu	64

1 Johdanto

Suomalaisten ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia sekä työaikaista ruokailua on tutkittu paljon. Yksinomaan vastaanottovirkailijoiden ravitsemuksesta ei ole kuitenkaan tehty tutkimusta. Omien työkokemuksiemme kautta olemme havainneet, että vastaanottovirkailijoiden työn luonne luo haasteita työaikaiselle ruokailulle, minkä takia halusimme selvittää vastaanottovirkailijoiden ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia.

Tutkimuksemme käsittelee kolmen pääkaupunkiseudulla sijaitsevan hotellin vastaanottovirkailijoiden ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia. Tutkimus on tapaustutkimus ja se on tehty toimeksiantona. Sovimme toimeksiantajan kanssa, että yrityksen nimeä ei julkaista opinnäytetyösämme, koska aihe on työntekijöille henkilökohtainen ja yrityksen nimen julkaisu ei ole tutkimuksen kannalta oleellinen. Tavoitteena oli selvittää vastaanottovirkailijoiden työaikaista ruokailua ja siihen liittyviä ongelmakohtia ruokapäiväkirjojen ja kyselylomakkeen avulla. Tarkastelemme työaikaisen ruokailun lisäksi vapaa-ajalla tapahtuvaa ruokailua, sillä työstä palautuminen tapahtuu vapaa-aikana. Tutkimuksessa vertaillaan myös, onko tutkimukseen osallistuneiden vastaanottovirkailijoiden ja muun työikäisen väestön ruoankäytöllä ja ravinnonsaannilla eroa. Tarkoituksena on painottaa työaikaisen ruokailun tärkeyttä sekä työntekijöille että työnantajalle. Oma ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia on usein vaikea hahmottaa, ellei asiaan kiinnitä tarkemmin huomiota. Tarkoituksena on, että tutkimus auttaa ymmärtämään ravitsemuksen tärkeyden työssä jaksamisen kannalta.

Ravitsemus on yleinen ja laaja käsite, jota käytetään kuvaamaan kaikkia niitä toimintoja, jotka liittyvät ruoan valintaan, ruoansulatukseen, ravintoaineiden imeytymiseen ja niiden hyväksikäyttöön elimistössä. Ruoankäytöllä eli ruokavaliolla tarkoitetaan puolestaan yksilön tai tietyn väestöryhmän keskimääräistä päivittäistä ruoka-aineiden käyttöä. Ruoankäytön lisäksi tutkimuksissa ja artikkeleissa puhutaan ravinnonsaannista, mikä tarkoittaa nautitusta ruoasta saatavan energian ja ravintoaineiden määrää. (Parkkinen 2006; Rautavirta 2006.)

Ravitsemusasiat herättävät paljon keskustelua. Ihmisten terveystiedon lisääntyminen ja tietoisuus ravitsemuksellisista asioista ovat vaikuttaneet siihen, että ravitsemuksesta löytyy valtava määrä tutkimuksia ja muuta informaatiota. Muun muassa yliopistot, tutkimuslaitokset, elintarviketeollisuus ja erilaiset järjestöt tuottavat luotettavia tutkimuksia ravitsemuksesta. (KTL 2009). Tarjolla on myös paljon kyseenalaista tietoa esimerkiksi median (naistenlehtien, kirjallisuuden, Internetin) kautta. Luotettavan tiedon löytämisen haasteena on se, että ravitsemukses-

ta uutisoidaan joskus kärjistäen ja lähteinä käytetään tutkimuksia, joiden luotettavuus on kyseenalainen.

Ruoankäytöllä ja ravinnonsaannilla uskotaan muiden elämäntapojen ohella olevan vaikutusta ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin. Puutteellinen ravinnonsaanti voi johtaa esimerkiksi vastustuskyvyn heikkenemiseen, sairauksille altistumiseen ja fyysisen ja psyykkisen kunnon alenemiseen. (WHO 2009.) Tutkimus- ja kehittämistyöstä on apua valtion ja kuntien päätöksentekijöille, sosiaali- ja terveysalan toimijoille ja tiedeyhteisön jäsenille, ja sitä kautta yksittäiselle kuluttajalle. Tutkimuksia tehdään väestön ravitsemuksellisesta tilasta, ruokaperäisistä sairauksista ja niiden syistä. Tutkimusten pohjalta annetaan ravitsemussuosituksia, joilla pyritään muuttamaan tai säilyttämään väestön energia- tai ravintoainesaantia ja ehkäisemään ravitsemukseen liittyviä kansansairauksia.

Suomessa ravitsemuspolitiikkaa on lähestytty muun muassa kansanterveyden edistämisen ja sairauksien ehkäisyn kannalta. Ravitsemuspolitiikka terminä ei ole yksiselitteinen, mutta sitä voisi kuvailla niiksi julkisen sektorin toimenpiteiksi, joilla pyritään parantamaan kansan hyvinvointia terveyttä edistävän ruokavalion avulla. Ravitsemukseen, ja sitä kautta kansansairauksien ehkäisyyn puuttuminen on tärkeitä, koska sairauksien hoitokulut koituvat erittäin kalliiksi yhteiskunnalle. (Suojanen 2003.)

Työaikainen ruokailu on tärkeä ravitsemuspoliittinen kysymys, jonka puolesta sosiaali- ja terveysministeriö (STM) työskentelee jatkuvasti eri yhteistyötahojen kanssa parantaakseen työaikaisen ruokailun mahdollisuuksia. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama työryhmä on laatinut ehdotuksia toimenpiteistä, joilla voidaan edistää ruokapalvelujen saatavuutta, houkuttelevuutta ja ruoan ravitsemuksellisen laadun parantamista. Ehdotettuja toimenpiteitä on esimerkiksi ravitsemuksellisten laatukriteerien käyttöön ottaminen, ja näiden kriteerien täyttävien aterioiden tukeminen hintapolitiikalla. Työryhmä on kaavaillut myös ruokapalveluiden laadun seurantajärjestelmää. Vastuu työaikaisen- ja muun joukkoruokailun kehittämisestä kuuluu alan kaikille keskeisille toimijoille, eri hallinnonaloille, yksityissektoreille, työmarkkinaosapuolille ja järjestöille. Työpaikkaruokailun järjestämisen ongelmat korostuvat erityisesti työntekijöiden kohdalla, jotka työskentelevät pienillä työpaikoilla, liikkuvassa työssä tai vuorotyössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 13.)

Työaikaisen ruokailun kehittäminen ei ole pelkästään ylimääräinen kustannus yritykselle, vaan tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista. Hyvin toteutetulla työaikaisella ruokailulla pystytään edistämään työntekijöiden hyvinvointia pitkälläkin aikavälillä. Työaikaisen ruokailun jär-

jestäminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvin järjestetty työaikainen ruokailu tukee työntekijän jaksamista sekä työpäivän aikana että työpäivän jälkeenkin. Työnantaja, joka haluaa tulla tunnetuksi vastuullisena työnantajana, panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin.

2 Ravitsemuspolitiikka ja työaikainen ruokailu Suomessa

Suomessa ei ole erillistä itsenäistä ravitsemuspolitiikkaa, vaan se on osa muun muassa maatalous-, terveys- ja kuluttajapolitiikkaa. Ravitsemuspolitiikalla pyritään vaikuttamaan myönteisesti kansanterveyteen terveyttä edistävän ruokavalion ja elämäntapojen avulla. Suomessa ravitsemuksen suunnittelua on koordinoanut maa- ja metsätalousministerin alainen valtion ravitsemusneuvottelukunta 1950-luvulta alkaen. Ravitsemusneuvottelukunta laatii kansanterveyden edistämiseen tähtäviä ravitsemussuosituksia ja niiden toteutumiseksi esitetään toimenpideehtotuksia. Suosituksia uudistetaan uusien tutkimustietojen ja ruokailutottumusten muuttumisen myötä. (Evira 2009; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2003, 22; Airaksinen ym. 1994, 18.)

Tieto ravitsemuksen nykytilasta ja terveysongelmista on ravitsemuspolitiikan suunnittelun lähtökohtana. Ravitsemuksen ja terveyden edistäminen liittyy vahvasti useisiin yhteiskunnan toimintoihin, jonka vuoksi yhteistyö eri tahojen välillä on tavoitteiden saavuttamisen kannalta tärkeää. Pysyvät rakenteet, riittävät voimavarat ja selkeät tavoitteet ovat perusteita onnistuneelle ravitsemuspolitiikalle. Ravitsemusasiat ovat saaneet 2000-luvulla paljon huomiota ja kasva-
viin kansanterveydellisiin riskeihin halutaan puuttua yhä tehokkaammin. Tällä hetkellä suomalaisten ravitsemuksen suurimpia ongelmia ovat energiansaannin ja kulutuksen epätasapaino, mikä näkyy lihavuuden jatkuvana yleistymisenä. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2003, 24; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 9.)

Kehitystä ravitsemuksen ja terveyden edistämiseksi on tapahtunut monilla eri tahoilla. Valtion ravitsemusneuvottelukunta perusti vuonna 2004 ensimmäisen päätoimisen pääsihteerin viran, joka mahdollistaa ravitsemuksen ja terveyden toimijatahojen välisen yhteistyön lisääntymisen. Suomen elintarvike- ja ravitsemisala ovat tiivistäneet keväästä 2006 yhteistyötään tavoitteenaan tehdä Suomesta terveellisen ravitsemuksen edelläkävijä. Valtion aktiivisemmän roolin omaksumisesta kertoo nykyisen hallituksen (2007-2011) käynnistämä terveyden edistämisen politiikkaohjelma, jonka tavoitteena on muun muassa kansansairauksien ehkäisyyn vaikuttavien elintapamuutosten aikaansaaminen. Poliittikaohjelmat ovat hallitusohjelman keskeisiä poikkihallinnollisia tehtäväkokonaisuuksia. (Maa- ja metsätalousministeriö 2004; Sitra 2006; Valtioneuvosto 2007.)

Osana terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa valtioneuvosto teki periaatepäätöksen terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinjoista. Periaatepäätökset ovat lähinnä poliittisia kannanottoja eikä niillä ole lainvoimaa. Periaatepäätökset ohjaavat voimakkaasti julkista sekto-

ria, mutta yksityiselle sektorille ne eivät välittömästi ulotu. Yhtenä päätöksen tavoitteena on taata entistä useammalle työikäiselle mahdollisuus syödä houkutteleva ja ravitsemussuositusten mukainen ateria työpäivän aikana. Tavoitteena on myös se, että työikäisillä on mahdollisuus saada tukea ja kannustusta elintapamuutoksiin, jotka parantavat työ- ja toimintakykyä, jaksamista ja painonhallintaa. Onnistuneella terveyden edistämisellä on merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Periaatepäätöstä perustellaan terveydenhuoltomenojen kasvun hillitsemisellä ja ennen kaikkea eduilla, jotka saavutetaan kun väestön kohentuneen terveyden myötä työvoiman saatavuus ja suorituskyky paranevat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 4; 11.)

Joukkoruokailu on Suomessa poikkeuksellisen yleistä ja sillä on iso merkitys terveyden, työvireyden ja yleisen hyvinvoinnin kannalta. Joukkoruokailulla tarkoitetaan kodin ulkopuolella tapahtuvaa järjestettyä ruokailua, jota julkinen sektori ja yksityiset ruokapalveluyritykset toteuttavat. Aterioiden ravitsemuksellista laatua ei ole joukkoruokailun laajuudesta huolimatta seurattu. Osana terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa sosiaali- ja terveysministeriö asetti syksyllä 2008 työryhmän, jonka tavoitteena oli seurata ja kehittää joukkoruokailua. Vuoden 2009 lopulla työryhmä teki ehdotuksen ravitsemuslaadun kriteeristöksi. Tämä tehtiin Sydänliiton ruoan ravitsemuksellisen laadun arvioimiseen tarkoitettujen kriteerien pohjalta. Työryhmä laati myös toimenpide-ehdotuksen seurantajärjestelmän luomiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 3; 11.)

Myös elinkeinoelämän tulee osallistua ravitsemusasioiden kehittämiseen. Työnantajat ovat tärkeässä asemassa työntekijöiden terveyden edistämisessä. Työpaikkojen tulisi mahdollistaa ruokataukojen pitäminen sekä hyvät, terveelliset ruokavalinnat. Lisäksi työpaikoilla tulisi olla viihtyisät sosiaalitalat sekä ruokailun mahdollistavat työvuorojärjestelyt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 3; WHO 2005, 14.)

2.1 Suomalaiset ravitsemussuositukset

Vuonna 1968 laadittiin ensimmäiset pohjoismaiset ravitsemussuositukset. Valtion ravitsemusneuvottelukunta julkaisi ensimmäiset suomalaiset ravitsemussuositukset vuonna 1987 pohjoismaisten suositusten pohjalta. Uusimmat pohjoismaiset ravitsemussuositukset hyväksyttiin vuonna 2004 ja niitä myötäilevät valtion ravitsemusneuvottelukunnan ravitsemussuositukset julkaistiin vuonna 2005. Suomalaiset suositukset sisältävät suositukset energian ja ravintoainesten saannista, ruokavalion koostamisesta, ateriarytmistä sekä ravintovalmisteiden käytöstä. Viimeisimmissä suosituksissa on ensimmäistä kertaa mukana myös liikuntasuositukset. Viime vuosikymmenen aikana tutkimukset eivät ole muuttaneet käsityksiä ravinnon ja terveyden väli-

sistä yhteyksistä, mutta ovat varmistaneet ja tarkentaneet monia asioita. Tämän vuoksi suosituksissakaan ei ole tapahtunut suuria muutoksia edellisiin verrattuna. (Evira 2009, Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 4.)

Ravitsemusneuvottelukunnassa on ravitsemusasiantuntijoita sekä muun muassa kuluttajien, maatalouden, teollisuuden, kaupan, joukkoruokailun ja muiden hallinnonalojen edustajia. Kuten aiemmin todettiin (ks. edeltä s. 3) ovat ravitsemusasiat vahvasti kytköksissä moniin yhteiskunnan toimintoihin, jonka vuoksi laaja yhteistyö eri toimijoiden välillä on tärkeää. Suositukset on suunnattu lähinnä niille tahoille, jotka voivat vaikuttaa siihen mitä suomalaiset syövät. Niitä käytetään muun muassa tutkimus, neuvonta- sekä joukkoruokailun suunnittelutyössä. (Evira 2009.) Ravitsemussuositukset ovat saaneet myös kritiikkiä, sillä ravitsemusneuvottelukunnassa istuu eri intressejä ajavia tahoja kuten teollisuuden, kaupan ja maatalouden edustajia, jonka takia suositusten puolueettomuus voidaan kyseenalaistaa. Kritisoijat epäilevät, että ravitsemusneuvottelukunnassa istuvat hyötyvät laatimistaan suosituksista. (Jensen 2009.)

Ravitsemussuosituksissa annetaan suositukset tärkeimpien ravintoaineiden saannille ja ne on laadittu koko väestölle, terveille, kohtalaisesti liikkuville ihmisille. Suositeltavalla määrällä tarkoitetaan sitä määrää, joka tyydyttää ravintoainetarpeen ja ylläpitää hyvää ravitsemustilaa lähes kaikilla terveillä ihmisillä. Ravintoaineiden saantia on tärkeää tarkastella tarpeeksi pitkällä aikavälillä, sillä yksilön syömiä ruokia saattaa määrältään ja laadultaan vaihdella paljon eri päivinä (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 7; Hasunen 2005, 48.)

Yleisten ravitsemussuosituksien lisäksi monelle joukkoruokailualueelle, työpaikkaruokailuun mukaan lukien, on laadittu omat ravitsemussuositukset, joissa selvitetään niiden erityispiirteet, tavoitteet ja toteutus käytännössä (Tainio & Tarasti 1995, 13). Sydänliitto on julkaissut viimeisimmän joukkoruokailuoppaan työpaikkaruokailua järjestävien tahojen avuksi vuonna 2000. Oppaassa annetaan käytännön ohjeita suurkeittiölle terveellisen, maukkaan ja houkuttelevan ruoan valmistamisesta. Työpaikkaruokailusta päättävälle on tehty oma osio, jossa perustellaan terveellisen henkilöstöruokailun merkitystä. (Työterveyslaitos 2000.) Sydänliitto on lisäksi julkaissut ruoan ravitsemuksellisen laadun arviointikriteerit joukkoruokailua järjestävien avuksi (Sydänliitto 2007).

Työpaikalla tarjottavan ruoan ravitsemukselliseen laatuun on pyritty vaikuttamaan tavoitteellisesti 1970-luvulta lähtien. Työterveyslaitoksen tekemän työpaikkaruokailua koskevan tutkimuksen pohjalta annettiin suositus toimipaikkaruokailusta vuonna 1971. Selvityksessä osoitettiin, että työpaikkaruokailulla on vaikutusta kansanterveyden kannalta merkittäviin riskitekijöi-

hin, työntekijöiden viihtyvyyteen, tapaturma-alttiuden vähentymiseen sekä työntekijöiden ravitsemuskasvatukseen. Suosituksessa annettiin konkreettisia ohjeita, joilla parannettaisiin työpaikka-aterian ravitsemuksellista laatua. Vuonna 1981 Sosiaali- ja terveysministeriön asettama ravitsemustoimikunta julkaisi mietinnön “Selvitys ravinnon ja terveyden välisistä yhteyksistä sekä suositukset suomalaisen kansanravitsemuksen parantamiseksi”. Tämä selvitys oli Pohjoismaisten ravitsemussuositusten ohella perustana vuonna 1987 valtion ravitsemusneuvottelukunnan antamiin suomalaisiin ravitsemussuosituksiin. Suositusten tarkoituksena on ohjata suomalaisia terveellisiin ruokatottumuksiin ja siten edistää terveyttä. (Mukala 2000.)

Kesäkuussa 2008 annettu valtioneuvoston periaatepäätös terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinoista velvoittaa julkista sektoria noudattamaan joukkoruokailusta annettuja suosituksia entistä tarkemmin. Yksityisen sektorin yrityksiä suositukset eivät kuitenkaan sido aiempaa enempää. Huonoimmat mahdollisuudet työpaikkaruokailuun ovatkin yksityisyrityksillä, kouluttamattomilla työntekijöillä, nuorilla miehillä ja pienillä työpaikoilla työskentelevillä. (Raulio 2007.)

2.2 Työaikainen ruokailu Suomessa

Työaikainen ruokailu on muuttunut yhteiskunnan kehittymisen myötä. Maatalousyhteiskunnan aikana työntekijät saivat osan palkasta työnantajan tarjoamana ruokana. Teollistumisen myötä palkkauksessa siirryttiin vähitellen puhtaaseen rahapalkkaan, jolloin ruokailun järjestäminen ei ollut enää työnantajan vastuulla. Jotkut tehtaat järjestivät työntekijöilleen mahdollisuuden ruokailulla tehdasruokaloissa ja ajan myötä tehdasruokalat yleistyivät. Nykyisin työpaikkaruokailun järjestäminen on yleistä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla erilaisten kehittämissopimusten ansiosta. Työpaikkaruokailun ulkopuolelle jäävät usein liikkuvaa työtä tai vuorotyötä tekevät. (Tainio & Tarasti 1995, 9-15.)

Työaikainen ruokailu voi tapahtua joko joukkoruokailua järjestävissä paikoissa tai vaihtoehtoisesti kotona tai työpisteessä eväitä syöden. Työntekijän käyttämiä tyypillisiä joukkoruokailupaikkoja ovat henkilöstöravintolat, ravintolat ja baarit. (Kansanterveyslaitos 2008, 27-28; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 39). Suomessa joukkoruokailulla on tärkeä merkitys, sillä moni syö päivän ainoan lämpimän aterian henkilöstöravintolassa. Tarjoamalla ravitsemussuositusten mukaisia aterioita, voidaan vaikuttaa suomalaisten ruokailutottumuksiin ja sen myötä myös terveyteen. Työpaikoilla järjestettyyn ruokailuun on mahdollisuus 70 %:lla työikäisistä naisista ja 60 %:lla miehistä. Finravinto 2007 -tutkimuksen mukaan suomalaisista työikäisistä naisista yksi neljästä syö henkilöstöravintolan tarjoaman lounaan ja miehistä joka viides.

Naiset söivät useimmin lounaaksi eväitä (34 %) kun taas miehet söivät yhtä usein omia eväitä, henkilöstöravintolassa tai kotona ruokaillen. Suomalaisista työikäisistä miehistä lähes neljännes ja naisista lähes viidennes jättää varsinaisen lounaan syömättä työpäivänä. (Raulio 2007; Kansanterveyslaitos 2008, 27-28; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 39.)

Työnantaja voi järjestää työntekijöiden ruokailun tuottamalla henkilöstöruokailun itse omissa tiloissaan. Ruokailun voi järjestää vaihtoehtoisesti tekemällä sopimuksen työnantajan omissa ruokalatoissa toimivan ulkopuolisen ruokalanpitäjän kanssa tai ulkopuolisen ravitsemisliikkeen kanssa. Työnantajan tukemaa ruokailua tuetaan tuloverotuksen keinoin. Työnantaja joko tarjoaa ruoan luontoisetuna tai työntekijä maksaa aterian verotusarvon. Ruoan maksu voidaan suorittaa työnantajalta saaduilla ruokalipukkeilla, lounasseteleillä tai ruokaraha voidaan periä suoraan palkasta. (Verohallinto 2009 a.) Työpaikka-aterian raha-arvo määräytyy verohallinnon vahvistaman luontoisetujen ennakonpidätysarvon mukaan. Hotelli- ja ravintola-alan henkilökunnan ravintoedun verotusarvo 1.7.2010 – 31.12.2010 on 4,49 euroa/ateria. Tietyille erityisryhmille, johon myös hotelli- ja ravintola-alan henkilöstö kuuluu, ravintoedun arvo on erityisolosuhteiden takia jonkin verran pienempi yleiseen arvoon verrattuna. (Verohallinto 2009b, Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 23.) Työnantaja ei ole kuitenkaan velvollinen järjestämään työpaikkaruokailua.

Ravintoedun verotusarvo kaksinkertaistui vuonna 1989 ja samalla lounasseteleiden käyttö romahti (Mukala 2000). Tukitoiminnalla voidaan katsoa olevan vaikutusta työpaikkaruokailun käyttöön. Henkilöstöravintoloilla on todettu olevan myönteinen vaikutus terveelliseen ruokavalioon, sillä niissä lounastavien on todettu syövän muita enemmän suositeltavia ruoka-aineita kuten kalaa, kasviksia, keitettyä perunaa sekä marjoja ja hedelmiä (Raulio ym. 2004, 70). Tutkimusten mukaan terveelliset elämäntavat ovat yhteydessä hyvään työssä jaksamiseen (Laitinen 2004). Työpaikkaruokailumahdollisuuden tukeminen verotuksen keinoin on perusteltua kansanterveydellisesti, koska merkittävä osa väestöstä syö päivän ainoan kokonaisen aterian kodin ulkopuolella (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 23).

2.3 Suositukset työikäiselle ruokailulle

Työaikainen ruokailu on olennainen osa ihmisen hyvinvointia sekä työ- ja toimintakykyä. Työpaikka-aterian tulisi kattaa noin kolmanneksen päivittäisestä energiantarpeesta. Kovan rasvan ja suolan käytön tulisi olla kohtuullista, kun taas kuidun saantia tulisi yleisesti ottaen lisätä. Vähän liikuntaa harrastavan 30-vuotiaan naisen kohdalla lounaan tulee sisältää noin 750 kilokaloria. Valtion ravitsemusneuvottelukunta on määritellyt malliaterian, joka havainnollistaa suosi-

teltavan ateriakokonaisuuden osat ja niiden suositeltavat annoskoot. Malliateria rakennetaan niin sanotun lautasmallin mukaan, jossa puolet lautasesta täytetään kasviksilla, neljännes perunalla, riisillä tai pastalla ja toinen neljännes lihalla, kalalla tai munaruoalla. Ateriakokonaisuuteen kuuluu lisäksi leipää ja pehmeää kasvisrasvavitettä, ruokajuomaksi lasillinen rasvatonta maitovalmistetta tai vettä sekä mahdollinen jälkiruoka. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 35-39.) Juomien käytöstä on annettu erilliset suositukset. Nesteen tarve aikuisilla on päivittäin 1-1,5 litraa ja janojuomaksi suositellaan vettä. Juomiseen suositellaan säännöllistä päivärytmiä. Sokeri- ja/tai happopitoisia juomia tulisi nauttia mieluummin aterioiden yhteydessä, sillä tämän uskotaan vaikuttavan kohtuulliseen käyttöön. Aterioiden välillä suositellaan sokerittomia juomia kuten vesi, maustamaton kivennäisvesi, kahvi ja tee. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2008, 7.)

Lääkintöhallitus sekä Työterveyslaitos, yhdessä Suomen Sydänliiton kanssa, ovat laatineet ravintoaineiden saantisuosituksen lounasaterialle (taulukko 1). Vaikka suositusten laatimisaikojen välillä on yli kymmenen vuotta, ne ovat silti samansuuntaisia. Sydänliiton ja työterveyslaitoksen suosituksissa on tarkennettu suolan saantia ja lisätty saantisuositus kuidulle. (Sydänliitto 2004.)

Taulukko 1. Lounasaterian ravintoaineiden saantisuosituksia

	Hyvää ruokaa työpaikalla. Lääkintöhallitus 1987.	Sydämellisesti hyvää. Terveellinen lounasruokailu. Työterveyslaitos ja Suomen Sydänliitto ry 2000.
Energia	Noin kolmannes päivän energiantarpeesta	600-900 kcal
Rasva	Noin 30 % energiasta	≤ 30 % energiasta eli 20-30 g
Kova rasva	Vähennetään	Alle 10 % energiasta eli 7-10 g
Proteiini	Noin 15 % energiasta	ei määritelty
C-vitamiini	8 mg/ MJ	ei määritelty
Rauta	1,4-2,1 mg/ MJ	ei määritelty
Suola	≤ 3 g/ ateria	0,5 g/ MJ eli 1,5-2 g
Kuitu	ei määritelty	3 g/ MJ tai 1,3 g/ 100 kcal
A-vitamiini/ retinokivalentti	105 µg/ MJ	ei määritelty
Sokeri	≤ 5-6 % energiasta	ei määritelty

Työpaikkaruokailun tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijän terveyttä ja työtehoa. Ruokailu ei merkitse pelkästään ravinnontarpeen tyydyttämistä, vaan se katkaisee työpäivän ja on tärkeää myös sosiaalisesti. (Hasunen 1994, 73-74; Mukala 2000.) Työpaikkaruokailulla on monia vaikutuksia yksilön päivittäiseen ja pitkäaikaiseen hyvinvointiin. Hyvän vireystason ylläpidossa säännöllisellä ruokailulla on merkittävä osuus. Jos energiaa ei saa työpäivän aikana riittävästi, se voi ilmetä muun muassa väsymyksenä, ärtyisyytenä, keskittymiskyvyn puutteena tai päänsärkinä. (Mukala 2000.)

Kaikilla työssäkäyvillä tulisi olla mahdollisuus nauttia ravitseva ja kohtuuhintainen ateria työvuronsa aikana. Tämä suositus koskee myös niitä työpaikkoja, joissa työajat tai työn sitovuus hankaloittavat työpaikkaruokailua. Tällaisissa tapauksissa annos joudutaan usein lämmittämään, minkä vuoksi ruokien tulee olla sellaisia joiden maku ja ravintosisältö eivät kärsi siitä. (Hasunen 1994, 77.)

Vaikka Suomessa on laadittu ravitsemussuositukset väestötasolle, se ei takaa sitä, että tarjottava ruoka olisi suositusten mukaista. Ravitsemussuositukset ovat nimensä mukaisesti vain suosituksia, eivätkä ne sido sellaisenaan ketään noudattamaan niitä. Tutkimuksen mukaan vain noin puolet suomalaisista suurkeittiöistä valvoo tuottamiensa aterioiden ravitsemuksellista laatua ainakin kerran vuodessa. Hankintapäätöksissä hinnalla on suurin painoarvo, vaikka ravitsemuksen laatu koetaankin tärkeänä (Guilland 2003; Peltö-Huikko & Ohtonen 2008). Valtioneuvoston periaatepäätöksellä terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinoista sekä muilla terveelliseen ravitsemukseen tähtäävillä toimilla on mahdollisuus vaikuttaa ravitsemussuositusten toteutumiseen.

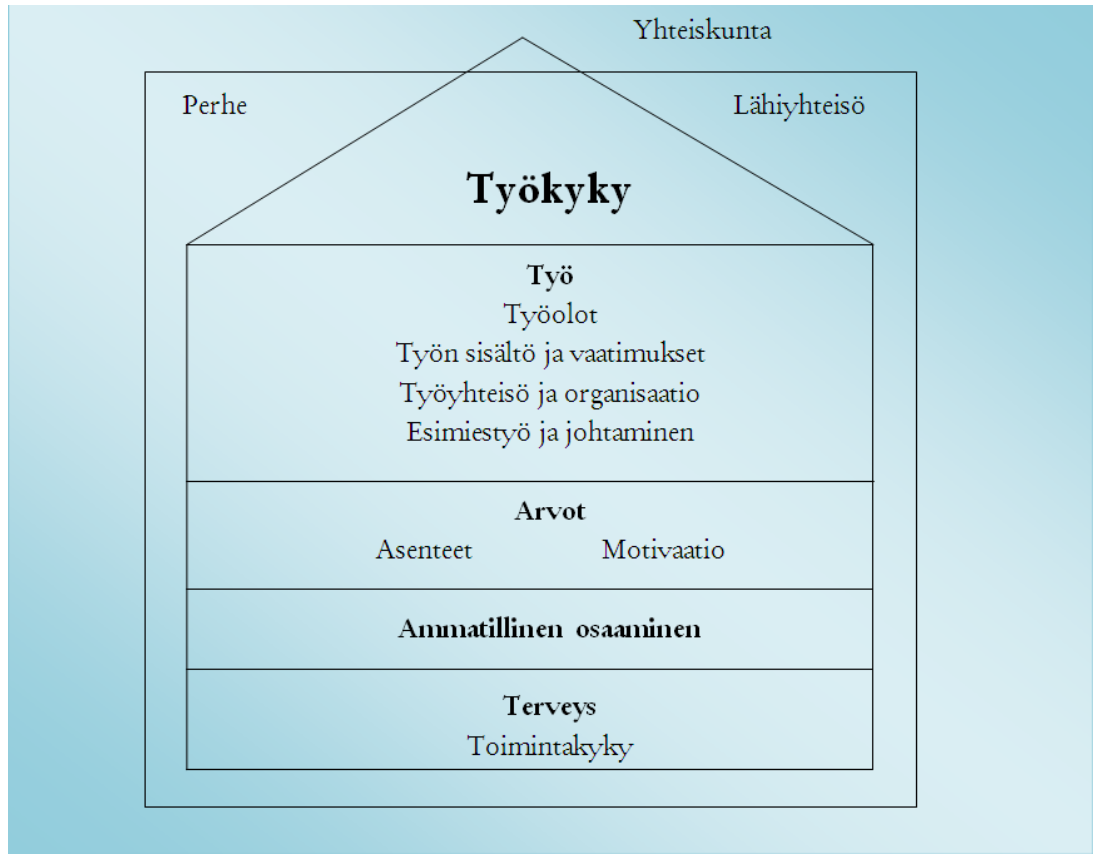
2.4 Ravitsemus osana työhyvinvointia

Ravitsemus vaikuttaa osaltaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voidaan tarkastella Abraham Maslow'n tarvehierarkia -teorian kautta. Maslow'n mukaan ihmisen tavoitteena on pyrkiä toiminnallaan omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttamiseen. Tarvehierarkiateorian avulla voidaan esittää henkilöä motivoivia tarpeita yleisesti, mutta teoriaa voidaan hyvin soveltaa myös työelämään. Teorian mukaan ihmisen perustarpeet muodostavat viisiportaisen hierarkian, jossa alemmilla tasoilla olevat tarpeet tulee tyydyttää osittain, jotta voidaan siirtyä seuraavalle tasolle. Kun tarve on tyydytetty kohtalaisen hyvin, seuraavan tason tarve alkaa motivoida ja hallita ihmisen käyttäytymistä. Hierarkian pohjan luovat psyko-fysiologiset eli elämän ylläpitoon liittyvät tarpeet, jotka ovat perustana muille tarpeille. Muut tarpeet ovat alhaalta ylöspäin:

turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve. Psyko-fysiologisiin perustarpeisiin kuuluu muun muassa syöminen, nukkuminen ja liikunta. (Rauramo 2008, 27-30.)

Jollei työntekijä pysty tyydyttämään psyko-fysiologisia tarpeitaan, hänen on vaikea keskittyä muihin asioihin ja motivoitua niistä. Näin ollen on työnantajan etujen mukaista, ettei työntekijä keskity ainoastaan psyko-fysiologisten tarpeiden tyydyttämiseen, vaan motivoituu muista tarpeista kuten tarpeesta toteuttaa itseään. Psyko-fysiologisiin tarpeisiin kuuluva ruoantarve tarkoittaa yksilön kohdalla riittävän ja laadukkaan ravinnonsaantia ja työpaikan kannalta taukojen ja mahdollisesti työpaikkaruoan järjestämistä. (Rauramo 2008, 37.)

Työntekijän työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä pystytään lisäämään vaikuttamalla työntekijän työkykyyn. Työkykyä arvioidaan sen mukaan, miten työntekijän voimavarat riittävät työn vaatimuksiin. (Suomi.fi 2009.) Työkykyä voidaan havainnollistaa muun muassa Työterveyslaitoksen työkykytalo -mallin avulla (kuvio 1). Mallin mukainen talo koostuu neljästä kerroksesta, joista kolme kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Kuten Maslow'n teoriassa tässäkin mallissa terveys ja toimintakyky muodostavat perustan. Jotta työkykytalo pysyy pystyssä ja näin ollen henkilö säilyttää työkykynsä, kaikkien kerrosten tulisi tukea toisiaan. Jos talon perusta on toteutettu huonosti, voidaan olettaa, että työntekijä uupuu eikä jaksa panostaa työhönsä. Työnantaja voi tukea työntekijöiden voimavarojen kehittämistä ja myös työntekijä voi aktiivisesti osallistua oman työnsä ja koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. (Työterveyslaitos 2007.)



Kuvio 1. Työkykytalo -malli (mukailten Työterveyslaitos 2007)

Yritys voi vaikuttaa henkilöstöjohtamisen kautta työntekijöidensä työhyvinvointiin ja työkykyyn. Henkilöstöpolitiikan suunta määräytyy yrityksen strategian mukaan. Jos strategiana on menestyä henkilöstön avulla, tulisi henkilöstöpolitiikan tukea valittua strategiaa käytännössä. (Kotila 2005, 27.) Työhyvinvoinnilla katsotaan olevan vaikutuksia tuottavuuteen, tuloksellisuuteen, laatuun ja kustannussäästöihin. Työhyvinvoinnista huolehtiva työnantaja täyttää lain velvoitteet, kehittää yhteiskuntavastuutaan ja antaa välittävän mielikuvan työnantajasta. Etenkin yrityksen yhteiskuntavastuulla on nykyään korostunut merkitys. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ylittävät lain vaatimukset. Lainsäädäntö asettaa reunaehdot työnantajalle, mutta lainsäädäntö muuttuu hitaasti, jolloin se on työelämän muutoksista ja tarpeista aina jäljessä (Rauramo 2008, 18-19).

Työpaikkaruokailuun sijoittaminen on investointi. Päätöksen tekeminen työpaikkaruokailun järjestämisestä voi tuntua hankalalta, sillä siitä seuraava hyöty ei näy välittömästi ja sitä on vaikea mitata. Henkilöstöeduilla kuten työpaikkaruokailulla, on todettu olevan kuitenkin vaikutusta työntekijän terveyteen ja työkykyyn (Ek, Laitinen & Anttonen 2003). Henkilöstöetujen idea on palkita työntekijöitä rahapalkan lisäksi erilaisilla luontaiseduilla ja sitä kautta pyrkiä in-

nostamaan työntekijää ja sitouttamaan hänet yritykseen toimintaan (Kujansivu 2001). Henkilöstöeduilla kuten työpaikkaruokailun järjestämisellä, on positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnin lisäksi työnantajakuvaan. Yrityksen kannattaa toimia niin, että se on kilpailukykyinen työmarkkinoilla, sillä vain silloin yritys voi saavuttaa kilpailukykyä palvelumarkkinoilla (Ojala & Ahonen 2003, 49).

2.5 Finravinto 2007 -tutkimus

Finravinto -tutkimukset ovat laajimpia tutkimuksia suomalaisten ruoankäytöstä ja ravinnonsaannista, jonka takia valitsimme Finravinto-tutkimuksen vertailumateriaaliksi omia tutkimustuloksiamme analysoidessa. Käytimme viimeisintä Finravinto -tutkimusta, joka toteutettiin vuonna 2007, ja jonka tulokset julkaistiin vuonna 2008. (Kansanterveyslaitos 2008.)

Finravinto -tutkimukset ovat viiden vuoden välein toteutettavia tutkimuksia, joiden tarkoitus on seurata suomalaisen aikuisväestön ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia. Finravinto-tutkimukset ovat olleet osa viiden vuoden välein toteutettua Kansanterveyslaitoksen, nykyisen Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen, kansallista FINRISK-terveystutkimusta. FINRISK-tutkimusten tarkoituksena on selvittää kroonisten tautien riskitekijöitä ja niiden muutoksia. Ravintotutkimus on tärkeä osa FINRISK-tutkimusta, sillä elämäntavat vaikuttavat useimpien kroonisten kansantautien taustatekijöihin. (Kansanterveyslaitos 2008.)

Finravinto-tutkimus tuottaa tietoa elintarvikkeiden ja ruokaryhmien kulutuksesta, ateriarytmistä, ravintoaineiden saannista, suomalaisten suosikkielintarvikkeista ja ravintoaineiden tärkeimmistä saantilähteistä. Lisäksi tutkimuksessa vertaillaan ruokavalion ongelmakohtien suhdetta ravitsemussuositukseen. Nykyään tutkimuksessa selvitetään myös vitamiini- ja kivennäisaineiden käyttöä. (Kansanterveyslaitos 2008.)

Finravinto 2007 -tutkimus toteutettiin viidellä eri tutkimusalueella. Alueet olivat Helsinki ja Vantaa, Turku ja Loimaan alue, Pohjois-Savon ja Pohjois-Karjalan maakunnat sekä Oulun lääni. Tutkimukseen valittiin väestörekisteristä satunnaisotanta tutkimusalueiden 25–74 -vuotiaasta väestöstä. Tutkimukseen kutsuttiin noin 10 000 henkilöä, joista 63 % vastasi kutsuun. Otoksesta 33 % ohjattiin yleisten haastattelujen ja terveyteen liittyvien mittausten jälkeen 48 tunnin ruoankäyttöhaastatteluun. Joka toista näistä haastateltavista pyydettiin täyttämään kolmen päivän ajalta ruokapäiväkirjaa ruoankäytöstä ja -hankinnasta. Ruokapäiväkirjan täyttäneille lähetettiin vuoden 2007 lopulla vielä toinen ruokapäiväkirja täytettäväksi. Tavoitteena oli saada tietoa pidemmän aikavälin ruoankäytöstä. Annoskokojen arvioinnin apuna käytettiin

valokuvia, ruokamalleja ja annosmittoja. (Paturi, Tapaninen, Reinivuo, Korhonen & Männistö 2008.)

Haastateltavien ja täytettyjen päiväkirjojen tiedot syötettiin atk-pohjaiseen FINESSI-ravinto-ohjelmistoon, joka on kehitetty Kansanterveyslaitoksessa. Tuloksena oli poikkileikkaus työikäisten (25- 64 vuotiaiden) ja 65- 74 -vuotiaiden elintarvikkeiden kulutuksesta ja ravintoainesten saannista. (Paturi ym. 2008.)

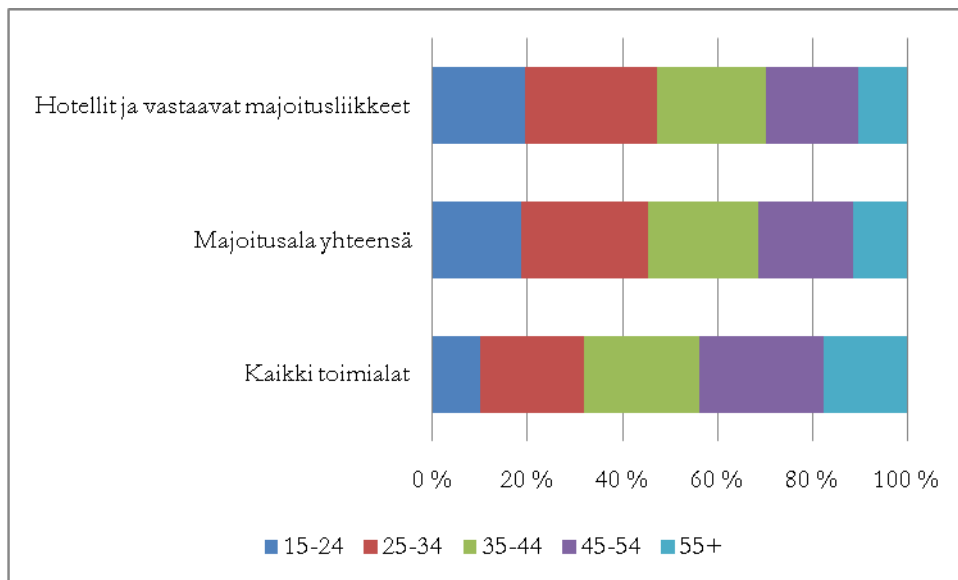
3 Työ ja ravitsemus majoituslalla

Majoituslala on työvoimavaltainen, kansainvälinen ja asiakaskeinen palveluala (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008a). Alalla toimii erityyppisiä yrityksiä, joista suurimpia alan työllistäjiä ovat hotellit ja vastaavat majoitusliikkeet (Tilastokeskus 2009). Muita majoitusalan yrityksiä ovat muuan muassa leirintäalueet, lomakylät sekä retkeilymajat. Majoitusalan kehitys on sidoksissa matkailualan yleiseen kehitykseen, johon taas vaikuttavat voimakkaasti maailmantalouden suhdanteet. Toimintaympäristö muuttuu alalla voimakkaan kilpailun takia jatkuvasti. Myös henkilöstön toimenkuvat ovat laajentuneet, mikä merkitsee työntekijän vastuun kasvamista. Alalla työskentely edellyttääkin korkeaa stressin sietokykyä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008a.)

Majoituspalveluiden kysynnän ollessa laskussa yrityksillä on paineita tehostaa työn tuottavuutta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008a). Tämä kuormittaa työntekijöitä, koska heitä pidetään vuorossa mahdollisimman pieni lukumäärä työtehojen maksimoimiseksi. Verrattuna muihin Euroopan maihin Suomessa henkilöstön määrä on hotelleissa todella pieni kapasiteettiin nähden (Björkvist, A. 20.1.2010).

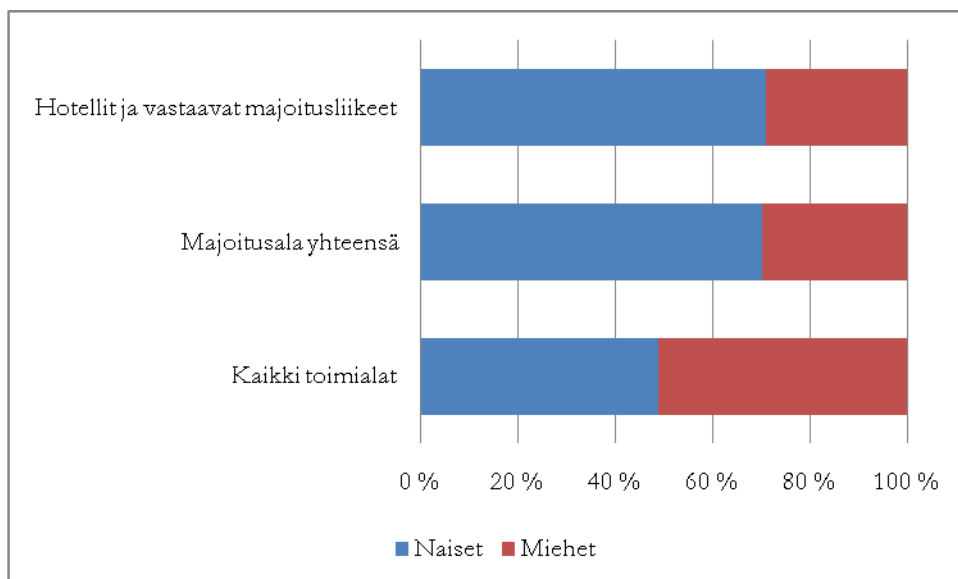
Majoitusalan sesonkiloontoisuudesta johtuen, alalla käytetään paljon osa-aikaisia ja vuokratyöntekijöitä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008a). Osa-aikatyön kasvu on voimistunut majoituslalla. Työn osa-aikaistuminen tarkoittaa muun muassa normaalia vähäisempiä työtunteja ja myös niin sanotut nollatuntisopimukset ovat yleisiä, jolloin erillisestä vähimmäistyöntuntimäärästä ei sovita. Tämä on osaltaan syy nuorten työntekijöiden suureen määrään alalla. (Tilastokeskus 2006.) Nuorten työntekijöiden suuri osuus vaikuttaa siihen, että alan työ on monille väliaikaista ja työntekijöiden vaihtuvuus on näin ollen suuri.

Koko majoitusalan palkansaajien lukumäärä vuonna 2007 oli reilu 13 800. Hotelleissa ja muissa vastaavissa majoitusliikkeissä työskenteli hieman yli 12 700 työntekijää. Majoituslalla noin 45 prosenttia palkansaajista oli alle 35 -vuotiaita (kuvio 2). Verrattuna kaikkiin toimialoihin nuorten työntekijöiden osuus oli selvästi suurempi majoitusliikkeissä. Kaikilla toimialoilla alle 35 -vuotiaiden työntekijöiden osuus palkansaajista oli ainoastaan noin 32 prosenttia. Yli 45 -vuotiaiden työntekijöiden osuus oli majoituslalla 31,5 prosenttia, kun taas kaikilla toimialoilla heidän osuutensa oli yhteensä 44 prosenttia kaikista työntekijöistä. Hotellien ja muiden vastaavien majoitusliikkeiden työntekijöiden ikäjakauma oli lähes sama kuin koko majoituslalla. (Tilastokeskus 2007.)



Kuvio 2. Ikäjakauma majoitusosalalla ja kaikilla toimialoilla vuonna 2007. Työssäkäyntitilasto. Tilastokeskus

Palvelualat ovat olleet hyvin naisvaltaisia. Myös majoitusala on naisvaltainen sillä noin 70 prosenttia palkansaajista oli naisia vuonna 2007 (Kuvio 3). Kaikilla toimialoilla naisten ja miesten suhde palkansaajista oli puolestaan erittäin tasainen, naisia oli 49 prosenttia ja miehiä 51 prosenttia palkansaajista. Hotelleissa ja muissa vastaavissa majoitusliikkeissä sukupuolijakauma ei poikkea koko majoitusalan sukupuolijakaumasta.



Kuvio 3. Sukupuolijakauma majoitusalan yrityksissä ja kaikilla toimialoilla vuonna 2007. Työssäkäyntitilasto. Tilastokeskus

Poikkeavat työajat ja töiden ruuhkautuminen tiettyihin ajankohtiin ovat alalle myös tyypillisiä piirteitä (Bergström, Koskinen & Kaleva 1997). Poikkeavat työvuorot johtuvat siitä, että majoitusalan yritykset ovat auki yleensä ympäri vuorokauden. Vuorotyö on alalla sen takia välttämätöntä. Vuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jossa kaksi tai useampi vuoro seuraa toistaan säännöllisesti tiettyinä vuorokauden aikoina. Hotelleissa työtä tehdään yleensä kolmessa vuorossa. Ensimmäinen vuoro alkaa aikaisin aamulla, seuraava iltapäivällä ja viimeinen myöhään illalla. Osa vastaanottovirkailijoista tekee vuoroja aamuisin ja iltaisin ja osa tekee pelkästään yövuoroa. Jotkut saattavat tehdä niin sanottua kolmivuorotyötä eli kaikkia työvuoroja vaihtelevasti.

Vastaanottovirkailijoiden päätehtävä on huolehtia hotellin vastaanoton asiakaspalvelusta. Vastaanottovirkailijat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa; puhelimitse, sähköpostitse ja kasvokkain. Vastaanottovirkailijan toiminta vaikuttaa osaltaan siihen, miten asiakas viihtyy hotellissa. Palvelun onnistumisen ja yrityksen menestymisen tärkeimpiä tekijöitä ovatkin henkilöstön ammattitaito ja palvelualttius. Työ sisältää muun muassa varauksien vastaanottamista, asiakkaiden tulo- ja lähtöselvityksiä sekä laskutuksen hoitamista. Lisäksi työpäivään sisältyy paljon muitakin vaihtelevia tehtäviä. Työ edellyttää joustavuutta, stressinsietokykyä sekä vuorovaikutus- ja organisaatiotaitoja. Työ on fyysisesti ja psyykkisesti rankkaa, mikä on seurausta seisomapainotteisesta ja kiireisestä työstä. Seisomatyö on erittäin raskasta etenkin jaloille ja selälle. Työ kuormittaa myös muistia ja vaatii tarkkaa havainnointia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008b.)

3.1 Vastaanottovirkailijoiden ravitsemuksessa huomioitavat seikat

Vaihtelevat työajat ja yötyö ovat haasteellisia vastaanotossa työskenteleville, sillä ihmisestä on kehittynyt evoluution kautta päiväläjä. Ihmisellä on eri kestoisia fysiologisia ja käyttäytymiseen liittyviä rytmejä, joita säätelevät sekä ihmisen sisäiset että ulkoiset tekijät. Vuorokauden jaksoissa vaihtelevia elimistön toimintoja ovat uni-valverytmi, fysiologinen vireys, hormonien erittyminen sekä kehon lämpötila. Biologisiin rytmeihin vaikuttavat ulkoisista tekijöistä eniten valo, liikunta, ravinto ja sosiaaliset suhteet. Sekä fyysinen että psyykinen toimintakyky vaihtelevat myös vuorokauden ajan mukaan. Toimintakyky on parhaimmillaan päivällä ja alkuillasta ja alhaisimmillaan aamuyöstä. Ihminen ei biologisesti pysty sopeutumaan kovinkaan hyvin nopeisiin uni- ja valverytmin muutoksiin. Muutokset rytmissä aiheuttavat muun muassa vireystilan ongelmia kuten unettomuutta ja vaikeutta pysyä hereillä. Työntekijän oman uni-valverytmin noudattamatta jättäminen vaikuttaa siihen, että työntekijä ei ole virkeimmillään työpaikalla. Myös muut työperäiset tekijät, kuten stressi, voivat johtaa unihäiriöihin hankalien työaikojen

lisäksi. Työntekijän uni-valverytimillä on vaikutusta vireyden lisäksi myös hänen ruoankäyttönsä ja -valintaansa. (Hakola ym. 2007, 20–24; Terve Suomi 2009.)

Epäterveellisten elämäntapojen seuraukset ovat vuorotyöntekijälle raskaammat kuin säännöllistä päivätyötä tekeväille. Vuorotyöntekijöillä on todettu olevan 1,4 -kertainen sairastumisvaara sydän- ja verisuonitauteihin verrattuna säännöllistä päivätyötä tekeviin. Ravitsemuksella on vaikutusta näiden tautien riskitekijöihin kuten lihavuuteen. Vuorotyöstä koituvien haittojen ehkäisemiseksi on tärkeää, että työntekijä huolehtii itsestään. Vuorotyöntekijän ravitsemuksen tavoitteena on taata kulutuksen ja energiansaannin tasapaino, sopivaa ruokavaliota ja ruokailurytmiä noudattaen. Keskeisiä teemoja jaksamisen kannalta on ravitsemuksen lisäksi sosiaalisen elämän, liikunnan ja unen yhteensovittaminen työhön. (Hakola ym. 2007, 3,132.)

Yksilön keskimääräisen päivittäisen ruoka-aineiden käytön takana on yksilön ruoanvalinta eli yksilön valitsemat ja kuluttamat ruoat ja juomat. Yksilön valintoihin vaikuttavat muun muassa miten, milloin ja kenen kanssa hän syö. Valintoja voidaan selittää myös suurempien tekijöiden vaikutuksella. Tällaisia vaikuttajia ovat ihmisen elämänaikaiset tapahtumat, resurssit sekä omat että ulkopuoliset, sosiaaliset suhteet ja ihanteet sekä moraalit. (Sobal, Bisogni, Devine & Jastran 2006, 1.)

Aikaisemmin mainittujen vastaanottovirkailijoiden työn ominaisuuksien takia työntekijöiden on tärkeää huolehtia oikeanlaisesta ravitsemuksesta, sillä ruokailulla ja ruokavaliolla on todettu olevan vaikutusta päivittäiseen työkykyyn ja tarkkaavaisuuteen. Ravitsemuksella on yhteys myös pitkäaikaiseen työkykyyn. (Hakola ym. 2007, 132).

Päivittäisen työkyvyn kannalta olennaista on säännöllinen ruokailu, jotta verensokeri pysyy tasaisena ja sitä kautta vireystaso säilyy (Hakola ym. 2007, 134). Pitkät ateriavälit laskevat verensokeria, mikä lisää ärtyneisyyttä. Palvelualalla verensokerin laskusta johtuvasta ärtyneisyydestä on erityisesti haittaa, koska työntekijöillä on varsin suuri rooli asiakkaiden viihtymisen kannalta. Ärtyneisyys voi hankaloittaa toimimista stressinsietokykyä vaativissa tilanteissa esimerkiksi kiireessä ja vaikeiden asiakkaiden kanssa toimiessa. Ruokailun ajoitus ja aterialla nautitun ruoan energiamäärä ovat sitä tärkeämpiä seikkoja mitä epäsäännöllisimmistä työajoista on kyse (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 15). Säännöllinen ruokailu rytmittää myös päiväohjelmaa. Epäsäännölliseen ruokailuun liittyvät pitkät ateriavälit, jolloin voimakkaan nälän tunteen takia syömisen kontrollointi vähenee. Suurten ruokamäärien nauttiminen yhdellä kertaa voimakkaan nälän takia aiheuttaa väsymystä, vatsavaivoja ja johtaa ylipainon kehittymiseen.

Säännöllisen ateriarytmin pitäminen on kuitenkin vastaanottovirkailijalle haasteellista, koska vaihtuvat työajat muuttavat ruokailuaikoja. (Hakola ym. 2007, 134.)

Työvireyteen vaikuttaa ruokailurytmin lisäksi nautitun ruoan laatu. Väsymystä aiheuttavat erityisesti raskaat ja rasvaiset ateriat, joiden energiapitoisuus on suuri. Epäterveellisiin ruokatuksiin johtaa yleensä epäsäännöllisyys elintavoissa, stressi ja väsymys. Stressiin ja väsymykseen syövä henkilö valitsee yleensä herkkuja, jotka sisältävät runsaasti rasvaa. Tällaiset ruoat sisältävät yleensä paljon energiaa, mutta vain vähän hyödyllisiä ravintoaineita kuten vitamiineja. Runsaasti sokeria sisältävät ruoat nostavat verensokeripitoisuutta. Nopeat vaihtelut verensokerissa voivat tuntua väsymyksenä ja tarkkaavaisuuden heikkenemisenä. Kuitupitoiset ruoat tasa-painottavat verensokerin vaihtelua, mikä on vireyden kannalta hyvä. (Hakola ym. 2007, 137–138).

Erityisesti yövuorossa ateriarytmillä ja ruoanlaadulla on vaikutusta, koska suolen toiminta on yön aikana hitaampaa ja ruoansulatusentsyymien erittyminen ruoansulatuskanavaan on hidastunut. Tämän takia liian suuret ruoka-annokset voivat aiheuttaa suolen pakkautumista, vatsakipuja ja ilmavaivoja. Suosituksena on, että työntekijä syö yövuoron pääaterian vuoron alussa, mieluiten ennen klo 01.00. Työvireys pysyy näin paremmin myös vuoron lopussa. Työvireyttä voi ylläpitää yövuoron aikana säännöllisillä pienillä aterioilla. Haasteena ovat henkilöstöravintoloiden aukioloajat ja työnantajan tarjoaman ruoan ajankohta. Ne työntekijät, useimmiten yövuorolaiset, jotka jäävät paitsi työpaikan tarjoamasta ruokailusta joutuvat ottamaan omat eväät työpaikalle ja kiinnittämään itse huomiota monipuolisen aterian koostamiseen. (Härmä 1994.)

Kofeiinipitoisista juomista voi hakea kaikissa vuoroissa piristystä työvireyteen, mutta niillä ei kannata korvata terveellistä ruokailua työvuoron aikana. Kahvin ja kofeiinipitoisten juomien nauttimista tulisi välttää ennen nukkumaan menoa, koska ne saattavat vaikuttaa unen laatuun ja sitä kautta seuraavassa työvuorossa jaksamiseen. (Hakola ym. 2007, 137.)

3.2 Työaikainen ruokailu majoitusalailla

Hotelli- ja ravintola-alan työehtosopimuksessa 2007-2010 on määräykset järjestetystä työpaikkaruokailusta. Määräykset eivät velvoita itse työpaikkaruokailun järjestämiseen, vaan ne koskevat tarjottavan ruoan laatua sekä ruokailutaukoa ja -tilaa. Määräysten mukaan ”aterian on oltava hyvin valmistettu, vaihteleva ja ravitseva”. Vuoden 2010-2013 työehtosopimuksessa ei ole tehty muutoksia työpaikkaruokailun järjestämisestä. (Matkailu- ja Ravintolapalvelut Mara ry ja

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2007, 76; PAM ry 2010.) Työehtosopimuksen mukaan ateriointiaika on järjestettävä seuraavan mukaisesti ”Jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, työntekijälle on annettava vähintään puolen tunnin lepoaika tai työrytmi huomioiden tilaisuus riittävän pitkään taukoon työn aikana aterioimista varten, joko erityisessä henkilökunnan ruokailuhuoneessa tai muussa sopivassa ravintolan osassa. Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.” (Matkailu- ja Ravintolapalvelut Mara ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2007, 11-12). Palvelualojen ammattiliiton sopimussihteeri Juha Ojalan mukaan yhteisten velvoitteiden puuttuminen merkitsee sitä, että eri alojen työntekijät ovat keskenään varsin erilaisessa asemassa työaikaisen ruokailun osalta. Ojalan mukaan työnantajat, jotka järjestävät ruokailua, haluavat tulla tunnetuksi vastuullisina työnantajina. (PAM ry 2005.)

Vastuun ruokailun huolehtimisesta työpäivän aikana ei pitäisi olla pelkästään työntekijällä. Koska vastaanottovirkailijoiden työ on fyysisesti ja psyykkisesti raskasta sekä kiireellistä, olisi tärkeätä, että myös työnantaja huolehtisi ja ottaisi vastuuta työntekijöiden ruokailusta ja riittävästä ruokatauoista. Tarkkaavaisuutta vaativissa ja yksin suoritettavissa tehtävissä tauon merkitys korostuu entisestään vireyden ylläpidon kannalta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 15). Palvelualojen työpaikat ovat kuitenkin usein pieniä, jolloin henkilöstöravintolaa ei ole perustettu kannattamattomuuden takia (PAM ry 2005). Ruokailumahdollisuuksien järjestämistä rajoittavat työn kiireellinen luonne, riittämättömät ruokailutauot, työaikaan liittyvät järjestelyt vuorotyössä sekä sopivien ruokailupaikkojen puute (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 20).

Hotelleissa ja ravintoloissa henkilöstöravintolan korvaa yleensä työnantajan itse järjestämä ruokailu tai käytäntönä on, että työntekijät tuovat omat eväät. Työnantajan itse järjestäessä työpaikkaruokailua, ruoan ravitsemuksellisesta laadusta ei välttämättä huolehdita tarpeeksi. Valtioneuvoston periaatepäätös ravinnon kehittämislinjoista vaikuttaa julkisella sektorilla, mutta yksityisiä yrityksiä se ei sido millään tavalla (ks. edeltä s. 3). Ruoka saattaa olla samaa ruokaa, kuin mitä hotellin ravintolan asiakkaille tarjotaan, jolloin se ei sovellu välttämättä jokapäiväiseksi ateriaksi. Henkilöstölle tulisi valmistaa ruoka erikseen, sillä ravintolaruoka täyttää harvemmin ravitsemuksellisen laadun kriteereitä. Enni Mertasen väitöskirjatutkimus Kuopion yliopistolle selvitti useiden ravintoloiden à la carte -ruokatarjonnan ravitsemuksellista laatua. Tutkimuksen mukaan monissa annoksissa oli liikaa rasvaa, runsaasti proteiineja ja puutteellisesti hiilihydraatteja. (Mertanen 2008.) Työntekijän tuodessa omat evänsä työpaikalle hän voi vaikuttaa ateriaansa, mutta kaikilla työntekijöillä ei ole tietoa tai aikaa koostaa terveellistä ja omien tarpeiden mukaista ateriaa. Tällöin työntekijän omat valinnat, perusravitsemus- ja elin-

tarviketietämys korostuvat. Omia eväitä syövän ateriat sisältävät keskimäärin vähemmän kasviksia ja muita suositeltuja ruoka-aineita kuin henkilöstöruokalassa tarjottava lounas (Raulio ym. 2004, 70).

Työpaikkaruokailun järjestäminen ei lisää pelkästään työntekijän hyvinvointia vaan positiivisia vaikutuksia voidaan saavuttaa myös organisaatiotasolla. Hotelleissa toimii tyypillisesti monta eri yksikköä. Vastaanoton työntekijöiden lisäksi organisaatioon voivat kuulua talouspuolesta vastaava henkilökunta, kerrostyöntekijät sekä myyntipalvelun ja ravintolan henkilökunta. Tiedon kulkeminen näiden osastojen välillä ei toimi aina parhaalla mahdollisella tavalla. Lisäksi yksiköiden on hankala ymmärtää toistensa tehtävänkuvia ja toimintatapoja täydellisesti. Yksiköiden henkilökunta on huonoimmassa tapauksessa tekemisissään toistensa kanssa vain pakollisissa tilanteissa. Yhteinen taukotila ja työpaikkaruokailu voivat näin ollen lisätä yhteisöllisyyttä ja epävirallisen tiedon kulkua yksiköiden välillä. Kuten aikaisemmin on todettu, sosiaaliset ja yhteisölliset seikat liittyvät ruokailuun vahvasti.

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimuksemme käsittelee kolmen pääkaupunkiseudulla toimivan hotellin vastaanottovirkailijoiden ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia. Tarkastelemme myös vastaanottovirkailijoiden työaikaisen ruokailun järjestämistä ja heidän mielipiteitä asiaan liittyen. Tutkimus on tapaustutkimus, joten tarkoituksena ei ole koko Suomen hotellien vastaanottovirkailijoiden ruoankäytön ja ravinnonsaannin tilastollinen yleistäminen.

Työn tavoitteena on selvittää ruokapäiväkirjojen avulla vastaanottovirkailijoiden työ- ja vapaaajan ruokailua ja niihin liittyviä ongelmakohtia. Halusimme myös selvittää onko tutkimukseen osallistuneiden vastaanottovirkailijoiden ja koko työikäisen väestön keskimääräisellä ruoankäytöllä ja ravinnonsaannilla eroa. Aineistonkeruun menetelminä käytimme kyselylomaketta ja edellä mainittuja ruokapäiväkirjoja. Lisäksi lähetimme tutkimukseen osallistuneille vastaanottovirkailijoille jälkikyselyn ruokapäiväkirjojen palautusten jälkeen.

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen, koska halusimme verrata kyselylomakkeen ja ruokapäiväkirjojen tuloksia työikäisen väestön ruoankäytöstä ja ravinnonsaannista tehtyyn kvantitatiiviseen tutkimukseen. Ruoankäytön tutkimusmenetelmät sisälsivät ruoankäytön analysoinnin ja ravintoaineiden saannin laskemisen.

4.1 Tutkimuksen eteneminen

Tutkimus toteutettiin toimeksiantona kolmelle pääkaupunkiseudulla sijaitsevalle hotellille. Hotelleista kahdessa on alle 50 huonetta ja yhdessä noin 150 huonetta. Pienissä hotelleissa vastaanotossa työskennellään aina yksin ja isoimmassa hotellissa joko yksin tai kaksin ajankohdasta ja varaustilanteesta riippuen. Kaikilla kolmella hotellilla on sama vastaanottopäällikkö.

Valitsimme tutkimuksen perusjoukoksi hotellien kaikki vastaanottovirkailijat, joten kyseessä oli kokonaistutkimus. Perusjoukko muodostui 18 naisesta ja yhdestä miehestä. Yhden työntekijän työsuhteen päätyttyä tutkimuksen alussa lopullinen perusjoukko muodostui 17 naisesta ja yhdestä miehestä. Tutkimukseen osallistui kymmenen henkilöä, jotka olivat 22-30 -vuotiaita naisia.

Tutkimukseen valituille lähetettiin kutsu sähköpostitse. Kutsun liitteenä oli kyselylomake, Kansanterveyslaitoksen ruokamittaopas ja ruokapäiväkirjapohja ja sen täyttöohje (liite 1). Halukkaita osallistujia pyydettiin ilmoittautumaan sähköpostitse sovittuun päivämäärään mennessä ja

aloittamaan ruokapäiväkirjan pito. Osallistujat tulostivat itse kyselylomakkeen ja ruokapäiväkirjapohjan tai täyttivät sen sähköisesti. Ruokapäiväkirjaa pyydettiin pitämään kolmen peräkkäisen vuorokauden ajan, niin että kaksi päivistä olisi työpäiviä ja yksi vapaapäivä. Osallistujia ohjeistettiin merkitsemään tarkasti kaikki syömiset ja juomiset mahdollisuuksien mukaan heti syötyään virheraportoinnin välttämiseksi. Ruoan tai juoman määrät pyydettiin merkitsemään grammoina, tilavuusmittoina, kappalemäärinä tai ruokamittoina. Ruokapäiväkirjaan tuli merkitä lisäksi ruokailupaikka ja oliko kyseessä omat eväät vai työpaikalla tarjottava ruoka. Ruokalajit ja ruoka-aineet pyydettiin merkitsemään mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Osallistujia neuvottiin käyttämään ruoan määrän arvioimisen apuna Kansanterveyslaitoksen elintarvikkeiden koostumustietopankki Fineliä sekä ruokamittaopasta. Ruokapäiväkirjat ja kyselylomakkeet palautettiin sovittuun päivämäärään mennessä sähköpostitse tai nimettyihin kirjekuoriin työpaikoille, mistä ne noudettiin analysointia varten.

Ruokapäiväkirjat analysoitiin Aivo Finland Oy:n Aivo 2000 Diet 32 -ravintolaskentaohjelman avulla. Saatuja lukuja vertailtiin suomalaisten ravitsemussuosituksen energiaravintoaineiden, vitamiinien ja kivennäisaineiden suosituksiin, jonka jälkeen osallistujille palautettiin analysoitu ruokapäiväkirja. Vastaanottovirkailijoiden ruokapäiväkirjoista ja kyselylomakkeista saatuja tuloksia vertailtiin sen jälkeen Finravinto 2007 -tutkimuksen aineistoon (Kansanterveyslaitos 2008). Vertailun tavoitteena oli selvittää, millaisia eroja vastaanottovirkailijoiden ja yleisesti työikäisten naisten ruoankäytöllä ja ravinnonsaannilla on.

4.1.1 Kyselylomake

Kyselylomake (liite 2) koostui taustakysymyksistä sekä ruoankäyttöön ja ravinnonsaantiin liittyvistä henkilökohtaisista kysymyksistä. Lomakkeen yhdestätoista kysymyksestä kuusi oli monivalintakysymyksiä ja loput avoimia. Valitsimme kyselylomakkeen tiedonkeruumenetelmäksi, koska kyselylomakkeeseen vastaaja voi osallistua kyselyyn juuri itselleen sopivana aikana. Lisäksi sen toteutus ja purku vie vähemmän aikaa kuin haastattelun. Tulokset ovat myös paremmin vertailtavissa, koska kaikille osallistujille on esitetty täysin samat kysymykset.

Arvioidaksemme vastaajan ravintoaineiden saannin tarvetta ja määrittääksemme tutkimusjoukon rakennetta kysyimme lomakkeessa vastaajan sukupuolta, ikää, pituutta ja painoa. Ravintoainelisien käyttö ja erityisruokavaliot vaikuttavat ravintoaineiden saantiin, joten yksi kysymys selvitti ravintolisien käyttöä ja yksi mahdollisia erityisruokavaliota. Kysyimme työsuhteenmuotoa, vyötärön ympärysmittaa ja vastaajan tupakan käyttöä selvittääksemme onko näillä muuttu-

jilla yhteyttä ruoankäyttöön. Työaikaista ruokailua käsitteli kaksi avointa kysymystä, joiden avulla pyrimme selvittämään työaikaisen ruokailun järjestelyitä.

Lähetimme myöhemmin vielä työntekijöille jälkikyselyn (liite 3) tarkentaaksemme työpaikka-ruokailun järjestämiseen ja sen valitsemiseen tai valitsematta jättämiseen liittyviä seikkoja. Kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, sillä halusimme saada selville omakohtaisia kokemuksia ja mielipiteitä. Avoimia kysymyksiä oli neljä.

4.1.2 Ruokapäiväkirja

Ruoankäyttötutkimusten avulla selvitetään yksilön tai väestöryhmän ruoankäyttöä ja siihen liittyviä tekijöitä. Ruoankäytön tutkiminen on varsin uusi tieteenala, joka perustuu ulkoisiin havaintoihin. Suurin puute ruoankäytön tutkimuksissa on käytännöllisen mittausmenetelmän puuttuminen. Tällä hetkellä ei ole olemassa ruoankäytön tutkimusmenetelmää, jolla saataisiin aivan virheettömiä tuloksia. (Willet 1998.) Yksi ruoankäytön tutkimusmenetelmien ongelmista on ruoan aliraportointi. Aliraportointia aiheuttaa muun muassa ihmisten terveystiedon lisääntyminen, joten monet tuntevat syyllisyyttä ruokatottumuksistaan. Näin ollen omia ruokatottumuksia kaunistellaan joko tietoisesti tai tiedostamatta. (Männistö & Pietinen 2005, 45.) Erään suomalaisen tutkimuksen mukaan, mitä suurempi painoindeksi henkilöillä on, sitä suurempi osuus heistä aliraportoi ruoankäyttöään. Tutkimuksessa on todettu myös, että naisilla aliraportointi on yleisempää kuin miehillä. Koulutetut ja vanhemmat henkilöt ovat myös taipuvaisempia aliraportointiin. Aliraportoinnin on havaittu olevan kuitenkin melko tasaista erityyppisten ruoka-aineiden välillä. Tämä vaikuttaa siihen, että energiaravintoaineiden prosentuaaliset osuudet kokonaisenergiansaannista pysyvät oikeina. (Hirvonen, Männistö, Roos & Pietinen 1997.) Aliraportoinnin lisäksi ongelmana on se, että tiedot perustuvat tutkittavien omiin havaintoihin; on vaikea tietää kuinka tarkasti omaa ruoankäyttöä kukin pystyy määrittelemään.

Ruokapäiväkirja on yksi varhaisimmista ruoankäytön tutkimusmenetelmistä. Sitä pidetään myös yhtenä luotettavimpana menetelmänä. Ruokapäiväkirjaa käytetään tutkimuksessa, kun halutaan selvittää mahdollisimman tarkasti mitä ja kuinka paljon tutkimuksiin osallistuva henkilö on syönyt ja juonut. (Reutihouser & Black 2002.)

Tutkittava henkilö kirjaa itse kaikki nauttimansa elintarvikkeet heti aterian jälkeen, jolloin tiedot eivät perustu muistiin. Ruokapäiväkirjan ajanjakso voi vaihdella muutamasta päivästä jopa viikkoihin. Ihmisen ruoankäyttö vaihtelee päivästä toiseen, minkä takia ruokapäiväkirjaa ei pidetä ainoastaan yhtä päivää. Viikon ruokapäiväkirja tuottaa luotettavampia tuloksia, mutta jo

muutamana päivänä kestävä ruokapäiväkirjan pitäminen vaatii kärsivällisyyttä ja motivaatiota osallistuvilta henkilöiltä. Emme halunneet korkeaa kynnystä tutkimukseen osallistumiselle, joten pyysimme osallistujia pitämään ruokapäiväkirjaa kolmen peräkkäisen vuorokauden ajan niin, että mukana on kaksi työpäivää ja yksi vapaapäivä. Halusimme ottaa ruokapäiväkirjaan mukaan yhden vapaapäivän, sillä työ voi vaikuttaa ruoankäyttöön myös vapaa-aikana. Työstä palautuminen tapahtuu juuri silloin. Päätöstä tuki se, että Finravinto 2007 -tutkimus sisälsi työikäisten ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia myös vapaapäivinä. Pystyimme vertaamaan tuloksia luotettavimmin keskenään. (Kansanterveyslaitos 2008, 27, Männistö & Pietinen 2005, 38–45; Vuorinen ym. 2001, 12–13.)

Laatimamme ruokapäiväkirjapohja käsitti jokaiselle päivälle oman taulukon, jossa oli neljä saraketta. Ensimmäiseen sarakkeeseen kirjattiin aika, jolloin ateria oli nautittu. Seuraavaan sarakkeeseen kirjattiin paikka, missä ateria oli nautittu. Tähän sarakkeeseen tuli merkata myös työpaikalla nautitun aterian yhteydessä, olivatko vastaajat nauttineet omat eväät vai syöneet työpaikan tarjoamaa ruokaa. Ruokalajit, ruoka-aineet ja juomat kirjattiin omaan sarakkeeseen mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Viimeiseen sarakkeeseen merkattiin nautitun ruokalajin, ruoka-aineen tai juoman määrä kappaleina, tilavuusmittoina, ruokamittoina tai painona. Jokaisen päivän kohdalla kysyttiin päivämäärä, oliko kyseessä työ- vai vapaapäivä ja mihin aikaan henkilö oli ollut työpäivinä töissä.

Ruokapäiväkirjan täytön helpottamiseksi olimme laatineet täytetyn mallisivun (liite 4), josta pystyi hahmottamaan kuinka tarkasti ruokapäiväkirjaa tuli täyttää. Mallisivu oli laadittu mahdollisimman tavanomaisen ruokavalion mukaan, jotta vastaajan houkutus aliraportointiin olisi mahdollisimman pieni. Mukana oli ohjesivu, jossa oli annettu ohjeet ruokapäiväkirjan täyttämiseksi. Kehotimme muun muassa, että vastaajat eivät muuttaisi ruokatottumuksiaan ruokapäiväkirjan pidon ajaksi. Ruokatottumusten muuttaminen on aliraportoinnin lisäksi ongelma ruoankäyttöä tutkittaessa. Ruokapäiväkirjan pitäjä saattaa jättää jotakin syömättä myös sen vuoksi, ettei jaksaa merkata sitä ruokapäiväkirjaan. Ohjeistimme vastaajia täyttämään ruokapäiväkirjaa heti nautitun aterian jälkeen, jolloin nautitusta ruoasta ja juomasta saadaan mahdollisimman tarkat tiedot. Jälkeenpäin syötyjä ruokia on vaikea muistaa yhtä tarkasti.

4.2 Tutkimustulosten analysointi

Tutkimukseemme osallistui kymmenen vastaanottovirkailijaa. Havaintojoukon pienestä koosta johtuen käytimme joidenkin muuttujien tuloksien tarkastelussa keskiarvon sijasta mediaania eli suuruusjärjestykseen asetettujen muuttujien keskimmäistä arvoa. Mediaanin avulla pystyimme

poistamaan erittäin suurien ja pienien arvojen vääristävän vaikutuksen tuloksiin. (Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto 2003.)

Tekemämme ruokapäiväkirja-analyysi perustui valtion ravitsemusneuvottelukunnan laatimiin suomalaisiin ravitsemussuosituksiin vuodelta 2005. Ravintoaineiden tarpeeseen vaikuttavat monet tekijät, joten suositukset ovat yksilötasolla suuntaa antavia.

Vastaanottovirkailijoiden ruokavalion koostumusta koskevat tiedot kerättiin ruokapäiväkirjoista. Ruokapäiväkirjojen analysointiin käytimme Aivo Finland Oy:n Aivo 2000 -Diet 32 -ravintolaskentaohjelmaa. Ohjelma on suunniteltu yhteistyössä Sahlgrenskan yliopistollisen sairaalan kliinisen ravitsemustieteen laitoksen kanssa. Ohjelma on tarkoitettu ravinnonsaannin ja ruoankäytön arvioimiseen. Ohjelma huomioi henkilön pituuden, painon ja fyysisen aktiivisuuden asteen. Näiden tekijöiden avulla ohjelma laskee henkilön päivittäisen energiatarpeen. Vastaanottovirkailijoiden kohdalla käytimme fyysisen aktiivisuuden tason kerrointa 1,6, joka kuvaa kevyttä työtä tekeviä henkilöitä, jotka liikkuvat vapaa-aikanaan vähän (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 10). Päädyimme käyttämään kyseistä kerrointa, koska se kuvaa parhaiten vastaanottovirkailijoiden työtä. Käytimme ravintolaskentaohjelmasta 1.4.6.2. versiota. Päivitimme ohjelmaan uusimpien suomalaisten ravitsemussuositusten luvut.

Syötimme tiedot ruokapäiväkirjoista valitsemalla vastaavat ruokalajit ja -aineet ohjelman valikosta, joka pohjautuu Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämään elintarvikkeiden koostumustietopankkiin eli Fineliin (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2010). Tietopankkiin on koottu tietoa suomalaisten ja Suomessa käytettävien elintarvikkeiden ravintoainekoostumuksesta. Ravintolaskentaohjelmaan on mahdollista lisätä ruokalajeja ja raaka-aineita myös itse. Päätimme kuitenkin valita koostumukseltaan mahdollisimman samankaltaisen elintarvikkeen, mikäli tietokanta ei sisältänyt jotakin päiväkirjoissa esiintynyttä ruokalajia tai -ainetta.

Käyttämässämme ravintolaskelmaohjelmassa ei ollut ominaisuutta, joka olisi mahdollistanut yhden tietokannan kokoamisen kaikista vastaanottovirkailijoiden käyttämistä ruoista. Tämän vuoksi laskimme vain muutamien keskeisiksi kokemiemme elintarvikkeiden määrät. Siirsimme ruokapäiväkirjojen sisältämät elintarvikkeet yhteiseen tekstinkäsittelytiedostoon, josta poimimme valitsemamme elintarvikkeet. Vertailimme elintarvikkeita sellaisenaan, emme raaka-aineiksi hajotettuina. Laskimme elintarvikkeille käyttäjien osuudet sekä keskimääräiset kulumäärät vuorokautta kohti.

Laskimme kolmen päivän keskimääräisen kokonaisenergiansaannin ja ravintoaineiden saannin jokaiselle tutkimukseen osallistujalle. Lisäksi analysoimme jokaisen päivän erikseen, jotta voimme verrata työpäivien ja vapaapäivän ravinnonsaannin eroja. Ohjelmassa pystyi vertaamaan saatuja tuloksia ravintoainesuosituksiin, mikä helpottaa ravinnonsaannin puutteiden ja vähevuoksien arviointia. Ohjelmalla pystyi luomaan tietystä ajanjaksosta taulukon, jossa oli listattu ravintoaineet ja niiden määrät. Taulukossa oli ajanjakson kokonaisenergian määrä, jota seurasi energiansaannin lähteet eli proteiinit, hiilihydraatit, rasvat ja alkoholi. Energiaravintoaineiden jälkeen tulivat muut ravintoaineiden lähteet eli kuitu, kivennäisaineet ja vitamiinit. Energianmittayksikkönä on käytetty kilojouleja (KJ) ja kilokaloreita (kcal). Yksi kilokalori on 4,2 kilojoulea. Muut käytetyt mittayksiköt ovat gramma (g), milligramma (mg) ja mikrogramma (µg).

Analysoinnin apuna käytimme Excel -taulukkolaskentaohjelmaa. Siirsimme ravintolaskentaohjelmalla lasketut ravintoainetiedot Excelliin. Lisäksi syötimme kaikki käytetyt ruoat ja juomat, niiden sisältämät energiamäärät ja kellonajat Excel -taulukkoon. Tiedoista laskimme energiansaannin kellonaikojen mukaan, määrittelimme energiansaannin huiput sekä ravintoaineiden saannin ja eri ateriatyyppien prosentuaaliset osuudet kokonaisenergiansaannista.

Lähetimme osallistuneille analyysipaketin, joka koostui kolmesta osasta. Ensimmäisessä osassa oli keskiarvo kolmen päivän ravintoaineiden saannista. Osa kaksi käsitti ravintoaineiden saannin jokaiselta päivältä erikseen. Kolmannessa osassa olemme avanneet ravintoaineiden saantia sanallisesti ja koonneet tietoa kyseisestä ravintoaineesta.

Finravinto 2007 -tutkimuksen aineisto on luokiteltu ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan. Omaan tutkimuksemme osallistuneiden henkilöiden taustatekijöiden, sukupuolen ja iän, vuoksi vertasimme tutkimuksemme ravintoaineiden saannin tuloksia 25-34 -vuotiaita naisia koskevaan aineistoon. Aineistoon oli kerätty 180 henkilön tiedot. Kolme vastaanottovirkailijoista oli 22-24 -vuotiaita, mutta 25-34 -vuotiaiden naisten ryhmä oli nuorin, mitä Finravinto - tutkimuksessa oli tutkittu. Ateriointia ja ruokavaliota vertailllessamme käytimme Finravinto - tutkimuksen aineistoa, joka koski 25-64 -vuotiaita työikäisiä naisia. (Kansanterveyslaitos 2008, 11-21.)

Finravinto 2007 -tutkimuksessa ruokavaliotiedot kerättiin 48 tunnin ruoankäyttöhaastatteluilla. Myös Finravinto -tutkimuksissa on ennen vuotta 1997 käytetty ruokavaliotietojen keräämisessä kolmen päivän ruokapäiväkirjoja. Tutkimusmenetelmä vaihdettiin väestöryhmien osallistumisen maksimoinnin sekä ruoankäyttötietojen luotettavuuden ja tarkkuuden vuoksi. (Kansanterveyslaitos 2008, 21.)

5 Tutkimuksen tulokset

Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot (taulukko 2) selvitimme kyselylomakkeen avulla. Vastanneiden keskimääräinen ikä oli 26 vuotta. Tutkimukseen osallistujista kaksi henkilöä teki työvuoroja kahdessa tai kaikissa kolmessa yksikössä, loput kahdeksan työskentelivät ainoastaan yhdessä hotellissa. Puolet vastaajista oli koko- ja puolet osa-aikaisia työntekijöitä.

Taulukko 2. Tutkimusjoukon taustatiedot

	Keskiarvo	Hajonta
Ikä	26	22 - 30
Pituus	165,6	160 - 170
Paino	64,85	55 - 83
BMI	23,72	19,26 - 29,26
Energiantarve	2357	2201 - 2597
Vyötärön ympärysmitta	75,2	69 - 88

Vastanneet ilmoittivat kyselylomakkeessa painonsa ja pituutensa. Näiden muuttujien avulla laskimme heidän painoindeksinsä eli pituuden ja painon suhdetta kuvaavan luvun, joka saadaan jakamalla paino (kg) pituuden neliöllä (m²). Keskimääräinen painoindeksi oli 23,6. Normaalipainoisen painoindeksi on välillä 18,5–24,9. Työntekijöiden painoindeksi vaihteli välillä 19,3 - 29,4, joista kolme ylitti normaalipainoisen ylärajan. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 13.) Painon, pituuden ja fyysisen aktiivisuustason (ks. luku 4.2.) avulla laskimme työntekijöille heidän energiantarpeensa. Keskimääräinen päivittäinen energiantarve oli 2357 kilokaloria, pienimmän energiantarpeen ollessa 2201 kilokaloria ja suurimman ollessa 2597 kilokaloria. Luku ilmoittaa minkä verran henkilön tulee saada energiaa vuorokauden aikana, jotta kulutus ja energiansaanti ovat tasapainossa.

Osallistujien vyötärön ympärysmittat vaihtelivat 69 senttimetrinä 88 senttimetriin (taulukko 2). Yksi osallistujista oli jättänyt vyötärön ympärysmittan ilmoittamatta. Olimme ohjeistaneet mittaamaan vyötärön ympärysmittan uloshengityksen lopuksi 1-2 senttimetriä navan yläpuolelta

paljaalta iholta. Päätimme olla käyttämättä kyseistä muuttujaa, koska kaikki arvot eivät olleet pituuden ja painon suhteen loogisia.

Kymmenestä vastaajasta kolme tupakoi, kuitenkin niin, että heistä yksi tupakoi ainoastaan satunnaisesti. Vastanneista ainoastaan yksi noudatti erityisruokavaliota. Hänen ruokavalionsa ei sisältänyt punaista lihaa. Kuusi vastaajista käytti ravintoainevalmisteita, kuten vitamiini- ja kiennäisaine- ja rasvahappovalmisteita.

Otos koostui lopulta 19 työpäivästä ja 11 vapaapäivästä, sillä yksi osallistujista täytti ruokapäiväkirjan ainoastaan työpäiviltä. Kolme osallistujaa täytti vapaapäivän tiedot käytännön syistä muutamana päivänä työpäivien jälkeen, jolloin ruokapäiväkirjan tiedot eivät olleet peräkkäisiltä päiviltä.

5.1 Työpaikkaruokailumahdollisuus ja sen käyttö

Selvitimme kyselylomakkeessamme, joka lähetettiin ruokapäiväkirjapohjan yhteydessä, järjestetäänkö vastaajan työpaikalla työpaikkaruokailua. Pelkästään yhdessä yksikössä oli työntekijöiden mukaan järjestetty työpaikkaruokailu. Toisessa yksikössä työskentelevät tuntuivat olevan eri mieltä siitä, että järjestetäänkö heidän yksikössä työpaikkaruokailua. Havaitsimme tämän siitä, että samassa yksikössä työskentelevät olivat vastanneet eri tavalla työpaikkaruokailun järjestämisestä taustatietoja koskevassa kyselylomakkeessa. Lähetimme kaikille tutkimukseen osallistuneille jälkikyselyn, sillä halusimme selvittää vielä tarkemmin työpaikkaruokailun järjestämiseen ja sen valitsematta jättämiseen liittyviä seikkoja. Jälkikyselyssä ilmeni myös epätietoisuutta työpaikkaruokailumahdollisuudesta:

En ole valinnut työpaikkaruokailua, sillä siihen ei (tietääkseni) ole ollut mahdollisuutta.
(Vastaaja 9)

En ole valinnut työpaikkaruokailua, vaikka se on tavallaan mahdollista. (Vastaaja 10)

Kolmannessa yksikössä työpaikkaruokailua ei ollut lainkaan järjestetty. Kukaan vastaajista, joilla oli mahdollisuus työpaikkaruokailuun, ei ollut valinnut sitä. Kaikki työntekijät raportoivat nauttivansa työpaikalla ainoastaan omia eväitä.

Yksi kysymyksistämme oli, että mikäli työntekijän työpaikalla ei tällä hetkellä ole mahdollisuutta nauttia työpaikkaruokaa ja sellaista ryhdyttäisiin tarjoamaan, valitsisiko työntekijä sen vai söisikö hän edelleen omia eväitä. Seitsemän vastaajista valitsisi eväät työpaikkaruokailun sijasta. Kolme vastaajista valitsisi työpaikkaruokailun ainoastaan, jos ruokailujärjestelyt olisivat toimivat. He kommentoivat seuraavaa:

Saattaisin hyvinkin valita, mikäli työpaikkaruokailu toimisi kaikissa vuoroissa ja aukottomasti. On taloudellinen ja helppo ratkaisu kaikin puolin, olen aikaisemmin kuulunut kyseiseen systeemiin. (Vastaaja 5)

Valitsisin työpaikkaruokailun, jos työpaikalla olisi mahdollisuus syödä ruoka rauhassa alusta loppuun ilman keskeytyksiä. Tällä hetkellä siihen ei kuitenkaan ole mahdollisuutta, sillä vuorossa ollaan aina yksin, joten ruokailu keskeytyisi jatkuvasti. Sen vuoksi en valitsisi työpaikkaruokailua, vaikka siihen olisi mahdollisuus. (Vastaaja 9)

Jos työpaikallani tarjottaisiin kunnan tilaisuus pitää ruokatauko (30 minuutin ruokatauko), valitsisin työpaikkaruokailun. (Vastaaja 10)

Kysyimme mitkä seikat vaikuttavat siihen, että työntekijä ei valitse työpaikkaruokaa työpäivän aikana vaikka se olisi mahdollista. Esimerkkeinä mainitsimme hinnan, laadun ja ajanpuutteen. Moni epäili sitä, ettei laadukasta ja tuoretta työpaikkaruokaa ole tarjolla kaikkien työvuorojen ajan tai viikonloppuisin. Yksi vastaajista totesi seuraavaa:

Ruuan hinta-laatusuhde on joskus aika huono. Teen melko paljon iltaa ja viikonloppua, jolloin ruoka ei ole enää tuoretta, sitä ei joka päivä uusita päivän mittaan, vain silloin tällöin. (Vastaaja 2)

Ainakin yksi vastaaja koki työpaikkaruokailun olevan ylimääräinen taakka keittiöhenkilökunnalle.

Juuri noiden ruoka-aineallergioiden takia, koska yleensä työpäikalle tehdään yksi yhteinen kasari (käsitykseni mukaan) mistä kaikki syövät, eikä ruokia varmasti ruveta tekemään henkilökohtaisesti yksilöitä varten, tekevähän kokit kuitenkin sen työajallaan. (Vastaaja 4)

Ongelmaksi koetaan myös se, että ruokailusta joutuu maksamaan jokaiselta työpäivältä, vaikkei sitä ehtisikään syödä. Yleisin syy työpaikkaruokailun valitsematta jättämiseen oli kiire. Ruoasta

ei haluta maksaa työnantajalle, koska sitä ei kuitenkaan ehtisi syömään rauhassa keskeytyksittä. Kolme vastaajista perusteli valintaansa seuraavasti:

Valintaan saattaisi vaikuttaa ajanpuute, sillä vuorossa ei välttämättä aina ehdi syödä. Hinta ei ole kynnys. Myös ruuan saatavuus vaikuttaa paljon. Eli siis onko systeemi tehty aukottomaksi ja tasapuoliseksi kaikille. (Vastaja 5)

Jos ruoan laatu olisi hyvä ja sitä olisi joka päivä tarjolla jokaisessa vuorossa, valitsisin sen. Mutta esim. kolmivuorotyötä tehdessäni en usko että ruokaa olisi tarjolla joka vuorossa. Lisäksi yksin työskennellessä ei ole varsinaista ruokataukoa. En halua maksaa siitä että joudun syömään nopeasti ja mahdollisesti ruoan joutuu lämmittämään useaan kertaan keskeytyksien vuoksi ym. Nämä ovat syitä jonka vuoksi otan mieluummin omat eväät. (Vastaja 8)

En ole valinnut työpaikkaruokaa, koska meillä ei usein ole vuoron aikana aikaa syödä mitään. Tämän takia tuntuu erittäin tyhmältä, jos palkasta automaattisesti pidätetään työpaikkaruokailumaksu. Hintakin on aika kova. (Vastaja 10)

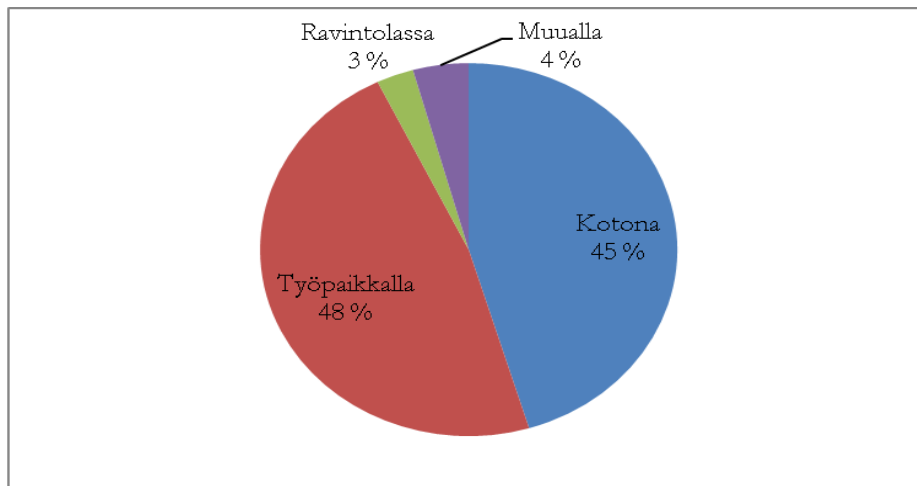
Useampi vastaajista kommentoi, että omat eväät on nopeampaa syödä työpäivän aikana. Yksi yövuoroa tekevistä valitsee omat eväät, koska yöllä ei ole mahdollista saada ruokaa keittiöstä. Toisen yövuorossa työskentelevän työntekijän mielestä lämmin ateria ei edes sovellu yövuoroon, sillä yön aikana on parempi nauttia pieniä ja kevyitä aterioita säännöllisin väliajoin. Yhdestä vastauksesta ilmeni, että työntekijä kokee ruokailun järjestämisen allergioiden vuoksi hankaloittavaksi tekijäksi. Hän ei kuitenkaan kokenut noudattavansa erityisruokavaliota allergioiden vuoksi vastatessaan kyselyymme.

5.2 Ateriarytmit ja ateriakerrat

Ateriakertoja oli tutkimukseemme osallistuneilla vastaanottovirkailijoilla työpäivää kohden keskimäärin 6,6 ja vapaapäiviä kohden 4,8. Ateriakertojen keskiarvo seurantajaksolla oli 6,2 ateriaa vuorokaudessa. Ateriakerroiksi laskimme kaikki kerrat jolloin henkilö nautti ruokaa tai juomaa eli saman periaatteen mukaan kuin Finravinto -tutkimuksessakin (Kansanterveyslaitos 2008, 25).

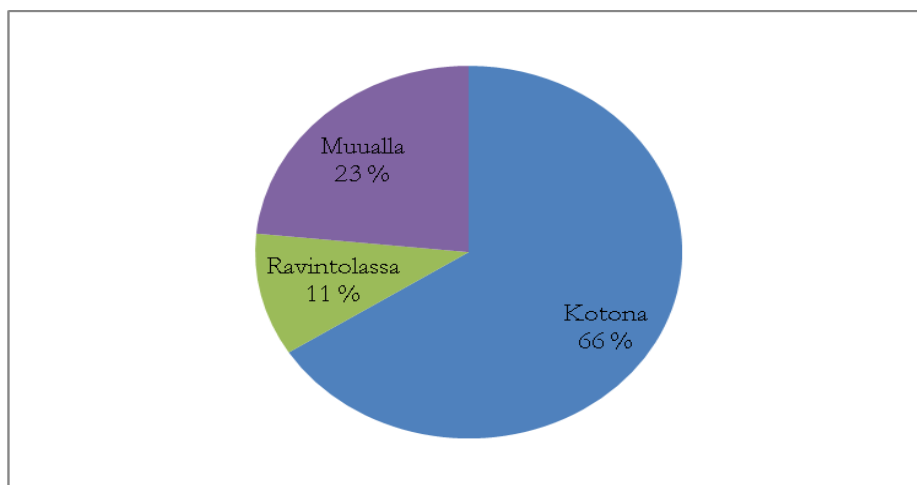
Vastaanottovirkailijat täydensivät omat ateriakertansa ruokapäiväkirjaan mahdollisimman lyhyen ajan sisällä nautitusta ateriasta, jolloin ateriakerrat tallentuivat tarkasti. Osallistujien ensimmäisen ja toisen työpäivän aterioiden lukumäärien välillä ei ollut huomattavaa eroa.

Aterioiden lukumäärän vaihteluväli oli tutkimuksessamme yhdestä kolmeentoista ateriaa. Työpäivien ateriat jakautuivat kodin ja työpaikan välillä melko tasaisesti (Kuvio 4). Työpäivinä vain muutama ateria oli nautittu ravintolassa työpäivien yhteenlasketuista aterioista. Muut ateriakerrat työpäivinä sisälsivät kylässä ja töiden jälkeen kotimatalla nautitut ateriat. Kotimatalla nautittiin tosin pelkästään suklaata.



Kuvio 4. Ateriapaikan valinta työpäivinä

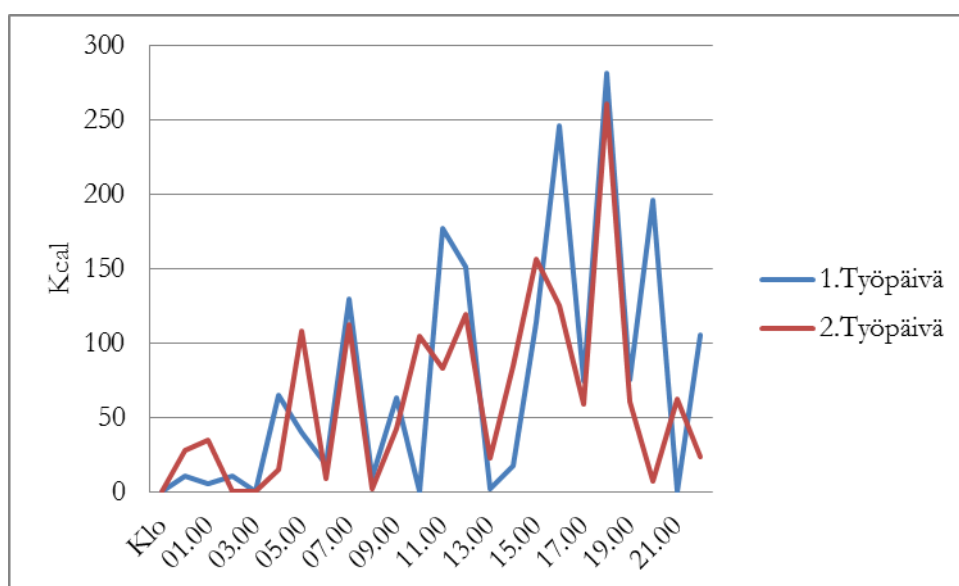
Vapaapäivinä ateriat nautittiin pääosin kotona (kuvio 5). Vapaapäivinä aterioita nautittiin työpäiviä enemmän ravintolassa. Muihin ateriakertoihin lukeutuivat kaverien luona, baarissa, kuntosalilla ja elokuvateatterissa nautitut ateriat.



Kuvio 5. Ateriapaikan valinta vapaapäivinä

5.3 Energiensaannin huiput ja työaikaisten ruokailusuositusten toteutuminen

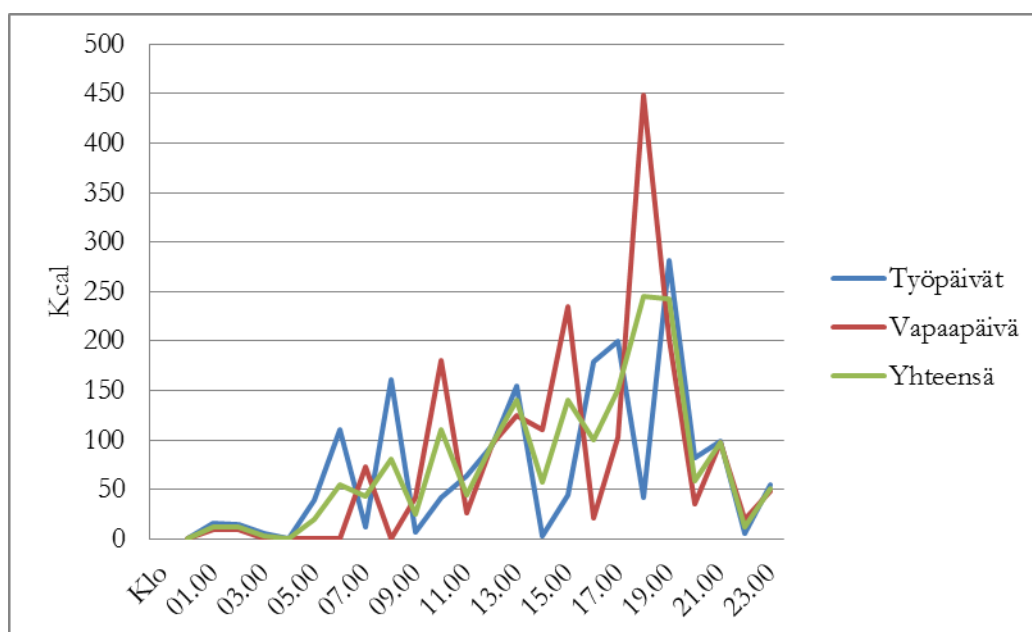
Tarkastelimme päivittäisiä energiensaannin huippuja aterioittain ja kellonajan mukaan (alkavan tunnin mukaan). Laskimme energiensaannin jokaisella alkavalla tunnilla nautituista ruoista ja juomista. Laskimme kaikkien käyttäjien energiasta keskiarvon, joka kuvasti kyseisen tunnin aikana saatua energiaa kilokaloreissa. Jaoimme ateriat vapaapäivinä ja työpäivinä nautittuihin ja erittelimme molemmat työpäivät erikseen. Työpäivien kesken energiensaannin huipuissa ei ollut suuria eroja (kuvio 6).



Kuvio 6. Energiensaannin huiput työpäivinä.

Energiensaannin huiput jakaantuivat melko epätasaisesti sekä työpäivinä että vapaapäivinä (Kuvio 7). Ensimmäisen ja toisen työpäivän keskimääräinen energiensaanti oli 1656 kilokaloria (1. päivänä 1792 kcal ja 2. päivänä 1519 kcal) ja vapaapäivänä 1884 kilokaloria. Suurimmaksi osaksi työpäivien energiensaannin huiput jakaantuivat kello 11-13 ja kello 17-20 välille. Yhden osallistujan energiensaannin huippu ajoittui kello puoli yhdeksään aamulla ja kahden osallistujan kello 20 jälkeen. Yleisin energiensaannin huippu työpäivinä oli kello 19-20 ja vapaapäivinä kello 18-19 välillä. Työpäivinä perinteinen suomalainen lounasaika kello 11-13 oli yleisempi kuin vapaapäivinä. Ainoastaan yhden osallistujan energiensaanti oli vapaapäivinä päivän suurin kyseisenä kellon aikana. Avoimien kysymyksien joukossa oli yksi vastaus, jossa vastaaja kertoi syöneensä yhtenä päivänä tavanomaista myöhempään:

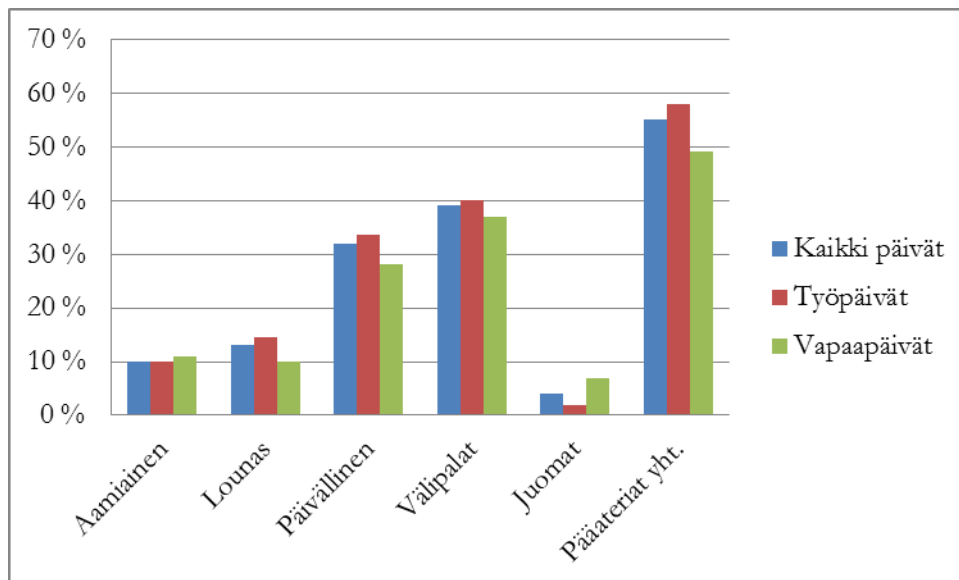
Yhden päivän osalta, kun olimme kylässä, söin todella paljon myöhemmin kuin tavallisesti. Normaalisti syön ilta ruoan noin 17-19 aikoihin. Muuten päiväkirja piti hyvin paikkansa. (Vastaja 7)



Kuvio 7. Energiansaannin huiput päivän aikana.

Energiansaannissa oli eroa työpäivien ja vapaapäivien välillä. Ensimmäisen ja toisen työpäivän keskimääräinen energiansaanti oli 1656 kilokaloria (1. päivänä 1792 kcal ja 2. päivänä 1519 kcal) ja vapaapäivänä 1884 kilokaloria.

Vastaanottovirkailijat saivat suurimman osan päivittäisestä energiastaan välipaloista (Kuvio 8). Pääaterioista (aamiainen, lounas, päivällinen) saatiin keskimääräisesti 55,5 % koko päivän energiasta. Lounaan osuus päivittäisestä energiansaannista oli työpäivinä noin 14 % ja vapaapäivänä 10 %. Päivällisestä saatiin työpäivinä keskimääräisesti 34 % ja vapaapäivinä 28 % koko päivän energiasta. Juomista saatiin työpäivinä 2 % ja vapaapäivänä 14 %. Vapaapäivän suurta juomista saatua energiansuutusta selittää muutaman osallistujan runsas alkoholipitoisten juomien käyttö. Työpäivinä puolet käyttäjistä ei nauttinut lainkaan aamiaista ja päivällinen sisälsi energiaa enemmän kuin lounas. Käyttäjillä tarkoitetaan niitä tutkittavia, jotka raportoivat käyttäneensä vähintään kerran kyseistä tuotetta.



Kuvio 8. Ateriatyyppien osuudet päivittäisestä energiansaannista.

5.4 Ruoankäyttö ja ravinnonsaanti

Vastaanottovirkkailijoiden päivittäinen keskimääräinen energiantarve oli 2357 kilokaloria. To- teutunut päivittäinen kokonaisenergiansaannin keskiarvo oli seurantajaksolla 1724 kilokaloria ja mediaani oli 1674 kilokaloria. Laskimme keskiarvon lisäksi mediaanin, koska pienimmän ja suurimman arvon välillä oli huomattava ero, joka vääristää keskiarvoa. Vastaanottovirkkailji- den energiansaannit jakaantuivat välille 1113–2544 kilokaloria.

5.4.1 Ruokavalion koostumus

Ruokavalion koostumuksen analysoimiseksi selvitimme ruokapäiväkirjoista päivien aikana nautitut ateriatyypit. Ateriatyypeistä erittelimme lounas- ja päivällisateriat yksityiskohtaisempaa tarkastelua varten. Aterioita nautittiin yhteensä neljäkymmentä kolmen päivän aikana. Nauti- tuista aterioista 20 % oli pizzeriaa, kebabia tai ranskanperunoita friteeratun lisukkein. Kaikista nautituista aterioista 25 % oli pastaruokia. Kolmanneksi suosituimmat ateriat olivat salaatteja.

Taulukossa kolme on esitetty ruokavalioissa käytettyjä elintarvikkeita, niiden määriä ja käyttäji- en osuuksia. Kaikkien elintarvikkeiden kohdalla käyttäjien osuuksia ei ole selvitetty. Taulukossa on myös vertailun vuoksi työikäisten osalta vastaavat tiedot.

Osallistujat saivat ruokavaliostaan keskimäärin nestettä noin 1,7 litraa. Vesi oli yleisin juoma ja sitä nautittiin päivittäin keskimäärin kuusi desilitraa. Veden lisäksi juomista suosittiin kahvia, täysmehuja ja virvoitusjuomia. Puolet vastaajista käytti kahvia ja täysmehuja ja 60 % virvoitusjuomia. Maitopohjaisten juomien käyttö oli vähäistä. Kolme käyttäjästä oli käyttänyt maitoa sellaisenaan juomana, joista kaksi nautti maitolasillisen kerran ja yksi kaksi kertaa tarkastelujakson aikana. Yksikään vastaanottovirkailijoista ei käyttänyt maitojuomia sellaisenaan päivittäisessä ruokavaliossa.

Vastaanottovirkailijoista 70 % oli käyttänyt alkoholia. Koska keräämässämme aineistossa oli mukana kaksi päivää, jolloin alkoholia oli nautittu muista päivistä poiketen erittäin runsaasti, laskimme lisäksi mediaanin käyttäjien kulutusmääristä.

Leipää käytettiin keskimäärin noin kaksi ja puoli viipaletta (78 grammaa) vuorokaudessa. Ruisleivän osuus kokonaisleiväkäytöstä oli noin 40 %. Ruisleivän käyttäjiä on 70 % kaikista osallistujista. Ruisleipää syötiin keskimäärin yksi viipale (31 grammaa) vuorokaudessa kaikki osallistujat huomioiden.

Taulukko 3. Eräiden elintarvikkeiden kulutuksen vertailua vastaanottovirkailijoiden ja Finravinto-tutkimukseen osallistuneiden työikäisten naisten (25-64 -vuotiaiden) kesken. (*mediaani käyttäjien kulutusmääristä)

	Vastaanottovirkailijat			Työikäiset		
	Käyttäjien osuus, %	Käyttäjät g/vrk	Kaikki g/vrk	Käyttäjien osuus, %	Käyttäjät g/vrk	Kaikki g/vrk
Vesi	100	600	600	91	881	803
Kahvi	50	457	228	87	429	495
Täysmehut	50	160	80	27	171	46
Mehujuomat, sokerilla makeutetut	30	128	38	27	243	65
Virvoitusjuomat	60	158	95	16	255	41
Virvoitusjuoma, sokeriton	-	-	58	-	-	26
Maitojuomat, rasvattomat	40	82	33	43	268	116
Maitojuomat, 0,1–2 % rasvaa	70	90	63	43	221	71
Maitojuomat, >2 % rasvaa ja kerma	10	17	2	13	53	7
Kovat juustot	80	33	26	71	29	20
Jogurtti	50	178	89	49	148	73
Jäätelö	20	88	18	15	44	7
Leipä yhteensä	-	-	78	-	-	109
Ruisleipä	70	44	31	86	78	67
Voi ja maitorasvaseos 60 %	-	-	5,7	-	-	4
Margariini, maitorasvavite < 60 %	-	-	5	-	-	7
Margariini, rasvavite ≥ 60 %	-	-	1	-	-	4
Tuoreet kasvikset ja kasvis-salaatit	90	95	86	87	104	91
Tuoreet hedelmät	80	120	96	76	199	152
Liha- ja makkaraleikkeleet	80	17	14	66	30	20
Suklaa	50	30	15	33	24	8
Alkoholijuomat	70	531(206*)	372	25	251	62

5.4.2 Ravintoaineiden saanti

Vastaanottovirkailijoiden ruokapäiväkirjojen avulla saaduista ravintoaineiden tuloksista poimimme tarkasteltaviksi energiaravintoaineet, ravintokuidun, ruokasuolan sekä muutamia vitamiineja ja kivennäisaineita, jotka koimme mielenkiintoisiksi ja tärkeiksi.

Vastaanottovirkailijoiden keskimääräinen kokonaisenergiansaanti oli tutkimusjaksolla 1724 kilokaloria. Taulukossa neljä on havainnollistettu vastaanottovirkailijoiden energiaravintoaineiden (proteiinien, hiilihydraattien, rasvojen ja alkoholin), sakkaroosin ja tyydyttyneen rasvan osuudet tutkimusjakson kokonaisenergiansaannin (E%) päivittäisestä keskiarvosta. Lisäksi taulukossa on kuvattu ravintokuidun ja ruokasuolan saanti. Keskimmaisessä sarakkeessa on vertailun vuoksi esitetty Finravinto 2007 -tutkimuksen tuloksia 25–34 -vuotiaiden suomalaisten naisten osalta. Viimeisessä sarakkeessa on ravintoaineiden suositeltavat osuudet kokonaisenergiansaannista (E %) sekä suositukset ravintokuidun ja ruokasuolan osalta grammoina (g) valtion ravitsemusneuvottelukunnan mukaan.

Taulukko 4. Energiaravintoaineiden prosenttiosuudet kokonaisenergiansaannista ja ravintokuidun ja ruokasuolan saanti (Kansanterveyslaitos 2008, 156-163; Valtionravitsemus neuvottelukunta 2005, 14-20)

	Vastaanottovirkailijat	Finravinto 2007 - tutkimus: 25-34 vuotiaat naiset	Suositus
Energiansaanti (kcal)	1724	1711	2200
Proteiinit (E %)	15,6	17	10-20
Hiilihydraatit (E %)	46,3	50,6	50-60
Sakkaroosi (E %)	10,0	10,7	< 10
Rasva (E %)	30,1	31,2	25-35
Tyydyttyneet rasvahapot (E %)	11,3	12,20	<10
Alkoholi (E %)	3,5*	1,2	< 5
Kuitu (g)	14,4	19	25
Ruokasuola (g)	5,3	6,2	< 6

(*Käytetty mediaania, koska pienimmän ja suurimman arvon välillä huomattava ero, joka vääristää keskiarvoa.

Vastaanottovirkailijat saivat päivittäisestä energiasta suurimman osan eli 46,3 % hiilihydraateista ja seuraavaksi eniten rasvasta, jonka osuus kokonaisenergiansaannista oli 30,1 %. Hiilihydraatteihin kuuluvan sakkaroosin eli sokerin osuus energiansaannista oli 10 %. Kokonaisrasvansaannin lisäksi selvitimme tyydyttyneiden eli kovien rasvojen osuuden kokonaisenergian määrästä. Vastaanottovirkailijoilla keskimääräinen prosenttiosuus oli 11,3 (taulukko 4). Proteiineista saatiin energiaa puolestaan 15,6 %:n verran. Alkoholin kulutuksen keskiarvo oli jopa 7,5 %, mikä johtui erittäin suuresta vaihteluvälistä. Keskiarvo vääristi muiden energiaravintoaineiden osuuksia, joten käytimme alkoholin kohdalla taulukossa mediaania sen sijaan. Vastaanottovirkailijoiden alkoholin kulutuksen mediaani oli 3,5 % kokonaisenergiansaannista. Ravintokuidun keskimääräinen päivittäinen saanti oli vastaanottovirkailijoilla keskimäärin 14,4 grammaa ja ruokasuolan (natriumkloridin) 5,3 grammaa.

Taulukkoon viisi on koottu vastaanottovirkailijoiden keskimääräinen päivittäinen saanti tärkeimpien vitamiinien ja kivennäisaineiden osalta. Samassa taulukossa on vertailun vuoksi Finravinto 2007 -tutkimuksen osallistuneiden 25–34 -vuotiaiden naisten keskimääräiset päivittäiset saantimäärät sekä ravitsemusneuvottelukunnan suositukset. Vitamiinien ja kivennäisaineiden kohdalla jouduimme käyttämään tuloksien avaamiseen enimmäkseen mediaania suuren vaihteluvälän takia. C-vitamiinin ja raudan kohdalla saanti oli tasaisempaa tutkimusjoukon keskuudessa.

Taulukko 5. Vitamiinien ja kivennäisaineiden saanti (Kansanterveyslaitos 2008, 172-193; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 22-24)

Ravintoaine	Vastaanottovirkailijat	Finravinto 2007 - tutkimus: 25-34 vuotiaat naiset	Suositus
A-vitamiini (µg)	369*	663	700
Folaatti (µg)	193*	216	400
C-vitamiini (mg)	97,80	101	75
D-Vitamiini (µg)	2,6*	4,6	7,5
E-vitamiini (mg)	5,2*	8,3	8
Rauta (mg)	10,90	10,1	15-18
Kalsium (mg)	746*	1066	800

(*Käytetty mediaania, koska pienimmän ja suurimman arvon välillä huomattava ero, joka vääristää keskiarvoa)

Vastaanottovirkailijoiden A-vitamiinin saannin mediaani oli 369 mikrogrammaa (μg) ja B-ryhmän vitamiineihin kuuluvan folaatin saanti oli puolestaan 193 mikrogrammaa. C-vitamiinin päivittäisen saannin keskiarvo oli 97,8 milligrammaa ja D-vitamiinin saannin mediaani puolestaan 2,6 mikrogrammaa. Vastaanottovirkailijat saivat E-vitamiinia mediaanin mukaan laskettuna 5,2 milligrammaa. Kivennäisaineista otimme tarkasteltavaksi raudan ja kalsiumin saannin. Raudan saannin keskiarvo oli 10,90 milligrammaa ja kalsiumin saannin mediaani puolestaan 746 milligrammaa.

Ravintoainevalmisteet sisältävät moninkertaisesti ravintoaineita ruokaan verrattuna. Kymmenestä vastaanottovirkailijasta kuusi ilmoitti käyttävänsä ravintoainevalmisteita, tosin heistä yksi ilmoitti käyttävänsä niitä aina muistaessaan eli ilmeisesti satunnaisesti. Neljän vastaanottovirkailijan, jotka eivät käyttäneet ravintoainevalmisteita, ruokavaliot sisälsivät puutteellisesti sekä vitamiineja että kivennäisaineita. Vastaanottovirkailijoilla, jotka käyttivät jotain valmistetta, oli puutteita vitamiinien ja kivennäisaineiden saannissa, jolloin ravintoainevalmisteiden käyttö osoittautui aiheelliseksi. Vastaanottovirkailijat eivät saaneet useimpia ravintoaineita keskimääräisesti riittävästi. Puutteita ravintoaineidensaannissa oli enemmistöllä. Tutkimukseen osallistuneilla käytetyimpiä ravintoainevalmisteita olivat vitamiini- ja kivennäisaineiden yhdistelmävalmisteet ja rasvahappovalmisteet.

5.5 Vastaajien käsitykset ruokatottumuksistaan seuranta-ajalta

Jälkikyselyssä selvitimme työpaikkaruokailua koskevien kysymysten lisäksi poikkesiko vastaajan ruokailutottumukset ruokapäiväkirjapidon aikana jokaisen omasta tavanomaisesta ruoankäytöstä. Kysyimme asiaa, koska ruoankäyttö saattaa vaihdella hyvinkin paljon päivittäin. Esimerkiksi annoimme säännöllisemmän, epäsäännöllisemmän, tavallista suuremman tai pienemmän ruoankäytön ja kysyimme myös mahdollisia asiaan vaikuttavia tekijöitä.

Suurin osa vastaajista piti seurantajakson aikaista ruoankäyttöään tavanomaisena. Muutama kertoi ruoankäytön poikenneen normaalista ja kaksi vastasi kysymykseen seuraavasti:

Poikkesi ehkä normaalista, mutta tällä hetkellä normaalista on niin pitkä aika, etten muista mikä on normaalia. Asiaan vaikutti työ ylitöiden, kiireen ja väsymyksen merkeissä. (Vastaaja 1)

Mahdollisesti söin säännöllisemmin. Muuten ruoan laatu ei ollut normaalista poikkeavaa ja ruoan määrä oli sama kuin normaalista. (Vastaaja 8)

Vastauksissa toistui kiireen vaikutus ruokatottumuksiin. Tämä näkyi aterioinnin epäsäännöllisyytenä ja vaikutuksena ruokavalintoihin.

Aikalailta se on sitä mitä normaalisti syön. Joskus tulee kiireessä kyllä töissä syötyä epäsäännöllisemmin omat eväät. Mutta pääsääntöisesti hedelmiä, helppoja juotavia syötäviä, smootieita ja jogurtteja ja lastenruokia on nopea syödä kiireessäkin. (Vastaja 4)

Ruokailutottumukseni eivät poikenneet suuresti ruokapäiväkirjan pidon aikana, tosin söin enemmän herkkuja (mustikkapiirakkaa) kuin normaalisti. En yleensä siis syö päivittäin herkkuja. Söin myös aika epäsäännöllisesti työpäivien aikana, sillä töissä oli kiire eikä edes muistanut (enkä ehtinyt) syödä kunnolla. Se taas riippuu ihan päivästä, ehtiikö työpäivän aikana syödä kunnolla vai ei. (Vastaja 9)

Ruokailutottumukseni eivät poikenneet kamalasti ruokapäiväkirjaa pitäessäni. Tällä hetkellä ruokailutottumukseni ovat valitettavasti aika epäsäännöllisiä, johtuen kiireisestä ja epäsäännöllisestä elämänrytmistä. (Vastaja 10)

Vaikka osa vastaajista koki seurantajakson aikaisten ruokailutottumusten poikkeavan normaalista, he pitivät ruokavalion vaihteluita toistuvina. Yksi vastaajista totesi ruoankäytön vaihtelun sen mukaan onko arkipäivä vai viikonloppu. Yksi vastaaja mainitsi pitkän työputken vaikuttaneen ruokahaluun, jonka takia hän söi mielestään seurantajakson aikana enemmän. Kaksi vastaajista korosti ruokavalion poikkeuksellisuutta epäterveellisyyden ja herkkujen kannalta. Toinen heistä piti nautitun kebabaterian vuoksi vapaapäivän ruoankäyttöä tavanomaista epäterveellisempänä ja toinen kertoi syövänsä vähemmän herkkuja tavallisesti.

6 Pohdinta

Vaikka työpaikkaruokailun edistämiseksi on lukuisia hankkeita, nämä eivät sido tai välttämättä tavoita yksityistä sektoria. Tutkimuksemme tuloksista kävi ilmi, ettei toimeksiantajayritys ole huomioinut työpaikalla tapahtuvan ruokailun tärkeyttä. Työnantaja ei ole mahdollistanut tai huolehtinut riittävien ruokataukojen pitämisestä tai hyvistä terveellisistä ruokavalinnoista. Työpaikkaruokailun järjestämisestä oli myös ristiriitaisia käsityksiä yhdessä kolmesta hotellista. Kyseisen hotellin työntekijät olivat nimittäin erimieltä siitä, että järjestetäänkö työpaikkaruokailua ylipäättään. Työpaikkaruokailuun liittyviä asioita ei ole selvitetty työntekijöille riittävän selkeästi, joka mielestämme viestii työpaikkaruokailun asemasta yrityksessä.

Työaikaisen ruokailun järjestäminen ja ruoan laatu saivat tutkimusjoukolta kritiikkiä. Yksikään vastaajista ei valinnut työpaikkaruokaa. Siitä huolimatta oliko työpaikkaruokaa tarjolla tai ei, vastaanottovirkailijat eivät olleet halukkaita maksamaan aterialta. Työpaikkaruokailu näyttää saavuttaneen tutkimusjoukon keskuudessa huonon maineen, sillä sen toimivuuteen ei uskota. Ongelmakohtina pidetään ruoan tuoreuden ja laadun puutetta sekä ruokailun järjestämistä kaikkien työvuorojen aikana ja viikonloppuisin. Osallistujat eivät luota työnantajan kykyyn ja halukkuuteen ratkaista ongelmaa. Ruoka-aineallergiat osoittautuivat yhdeksi syyksi työpaikkaruokan valitsematta jättämiseen. Ainakin yksi työntekijä oli näyttänyt saaneen käsityksen, että työpaikkaruokan valmistaminen on keittiöhenkilökunnalle rasite, eikä erityisruokavalioita pystytä huomioimaan. Työpaikkaruokan valmistaminen nähdään vaivana, jota ei pidetä keittiöhenkilökunnan työnkuvaan kuuluvana. Tämä saattaa johtua siitä asenteesta, joka välittyy keittiöhenkilökunnalta muille tarjottavan ruoan valmistamisesta. Eniten huolta herätti kuitenkin se, ettei ruoan nauttimiseen ole aikaa työpaikalla vallitsevan kiireen takia. Vastauksista kävi ilmi, että ruokailu jäi usein kiireen vuoksi väliin. Huomasimme, että kiireestä oli tullut työpaikalla arkipäivää, sillä ruokailutottumuksia oli osittain muokattu kiireeseen sopiviksi. Tämä näkyi helposti syötävien ja juotavien välipalojen suosimisena. Mielestämme on huolestuttavaa, että jatkuva kiire on saanut hiljaisen hyväksynnän eikä työntekijän oikeudesta riittävään ruokataukoon ole huolehdittu.

Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että omat eväät tulevat edullisemmiksi työpaikkaruokaan nähden. Tutkimusten mukaan omien eväiden haasteena on monipuolisen ja ravitsevan aterian koostaminen. Lisäksi niiden valmistaminen tai koostaminen on työläämpää. Epäilemme, ettei kovin moni jaksa miettiä eväiden ravitsemuksellista laatua. Tällöin suositusten mukainen lautasmalli ei välttämättä toteudu yhtä hyvin kuin hyvin järjestetyssä työpaikkaruokailussa (ks. edeltä s.7). Koska kukaan tutkimukseen osallistuneista ei syönyt työpaikkaruokaa, emme pys-

tyneet arvioimaan työpaikalla tarjotun ruoan laatua. Avoimista vastauksista kuitenkin ilmeni, että ruoan laatua pidettiin heikkona. Tämän vuoksi emme näe, että työpaikkaruoan ja omien eväiden välillä olisi tässä tapauksessa suurta ravitsemuksellista merkitystä työpaikalla tarjottavan ruoan eduksi.

Yleinen tapa hotelli- ja ravintola-alalla on, että työpaikkaruokailun valinneelta ruokaetu vähennetään suoraan palkasta. Useimmilla työpaikoilla sellaista mahdollisuutta ei ole, että työpaikkaruoan valitsisi vain satunnaisina päivinä. Näin on toimittu myös toimeksiantajallamme tutkimuksen toteuttamisen aikana. Järjestelyn ongelmana on epävarmuus siitä, ehtiikö päivän aikana nauttia maksamaansa aterialla. Jos työpaikkaruoan voisi maksaa sen mukaan haluaako tai ehtiikö aterian syödä, saattaisi työpaikkaruoan valitseminen olla suositumpaa. Yleisen käytännön takana on luultavasti se, että pyritään varmistamaan valmistetun ruoan oikea määrä; minimoiden hävikki ja varmistamalla ruoan riittävyys työpaikkaruoan valinneille.

Mielestämme työnantajalla olisi velvollisuus kehittää järjestelmä, joka mahdollistaisi työehtosopimuksessa säädetyt minimimääräykset. Työpaikkaruoan järjestäminen ei ole kuitenkaan yksioikoinen asia. Haasteita esiintyy erityisesti pienillä työpaikoilla. Niissä kustannukset ruokailun järjestämisestä ovat suhteellisen korkeat. Lisäksi pienemmillä työpaikoilla ruokataukojen järjestäminen on vaikeaa työvoiman määrän vuoksi. Edellä mainitut tekijät lienee myös syitä toimeksiantajan yksiköiden tilanteeseen.

Vastaanottovirkailijoiden ja Finravinto-tutkimukseen osallistuneiden tulosten välillä on eroja. Ateriakertoja oli tutkimukseemme osallistuneilla vastaanottovirkailijoilla työpäivää kohden keskimäärin 6,6 ja vapaapäiviä kohden 4,8 Finravinto -tutkimuksen tuloksien mukaan työikäisillä naisilla oli vuorokaudessa keskimäärin 5,9 ateriakertaa seurantajakson aikana. Aterioiden keskimääräinen lukumäärä oli työpäivinä suurempi kuin vapaapäivinä. Tämä tulos koski niin naisia kuin miehiäkin. (Kansanterveyslaitos 2008, 25.) Vastaanottovirkailijoiden ensimmäisen ja toisen työpäivän aterioiden lukumäärien välillä ei ollut huomattavaa eroa. Finravinto -tutkimuksessa näin kuitenkin oli; ensimmäisen työpäivän ateriakertoja oli vähemmän. Naisilla ateriakertoja oli ensimmäisenä työpäivänä 5,7 ja jälkimmäisenä päivänä 6,1. Ateriakertojen määrät pohjautuivat kahden edellisen vuorokauden ruoankäyttöhaastatteluun. Työpäivien ateriakertojen erot voisivat selittyä sillä, että jälkimmäisen päivän ateriat oli helpompi muistaa seuraavan päivän haastattelutilanteessa. (Kansanterveyslaitos 2008, 26-27.) Vastaanottovirkailijat täydensivät omat ateriakertansa ruokapäiväkirjaan mahdollisimman lyhyen ajan sisällä nautitusta aterialla, jolloin ateriakerrat tallentuivat tarkasti.

Aterioiden lukumäärän vaihteluväli oli tutkimuksessamme vastaanottovirkailijoilla yhdestä kolmeentoista ateriaa, mikä oli lähes yhtenevä Finravinto -tutkimuksen tuloksien kanssa. Finravinto -tutkimuksessa aterioiden lukumäärä vaihteli kaikilla työikäisillä kahden ja kolmeentoista aterian välillä. (Kansanterveyslaitos 2008, 25.)

Vastaanottovirkailijat saivat välipaloista suhteellisen paljon energiaa verrattuna muihin ateriatyyppeihin. Mielestämme tämä voi johtua siitä, että kiire vaikuttaa ruokailurytmiin ja välipalojen suosimiseen. Vastaanottovirkailijoilla energiapitoisin ateria oli päivällinen ja lounaasta saatava energia jäi huomattavasti alle suosituksen (ks. edeltä s. 32 ja s. 8). Finravinto -tutkimukseen osallistuneilla työikäisillä naisilla lounaan osuus päivän energiasta oli kaikilta päiviltä keskimääräisesti 22 % vastaanottovirkailijoiden osuuden ollessa työpäivinä 14 % ja vapaapäivinä 10 %. Finravinto -tutkimuksessa lounaan ja päivällisen energiamäärillä ei ollut suurta eroa. Vastaanottovirkailijoilla päivällinen sisälsi energiaa enemmän kuin lounas. Lounaan osuus päivän energiansaannista ei ollut vastaanottovirkailijoilla yhtä merkittävä kuin Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla. (Kansanterveyslaitos 2008, 29.)

Finravinto -tutkimukseen osallistuneisiin työikäisiin naisiin verrattuna energiansaannin huiput ajoittuvat vastaanottovirkailijoilla myöhemmäksi iltaan. (Kansanterveyslaitos 2008, 29.) Energiansaannin painottuminen iltaan saattaa olla seurausta epäsäännöllisestä päivärytmistä. Epäilemme tämän johtuvan siitä, että päivän aikana syntynyttä energiavajetta paikataan illalla. Energiansaannin painottuminen iltaan toistui myös vapaapäivinä. Vapaapäivinä energiansaanti klo 18–20 välisenä aikana oli huomattavasti suurempaa työpäiviin verrattuna. Tätä selittää muutaman osallistujan runsas alkoholin käyttö kyseisenä aikana. Runsas alkoholin käyttö vapaapäivinä ei käyttäjien mukaan ole kuitenkaan säännöllistä.

Vastaanottovirkailijoiden päivittäinen keskimääräinen energiantarve oli 2357 kilokaloria. Toteutunut päivittäinen energiansaanti jäi 683 kilokaloria keskimääräisestä energiantarpeesta. Finravinto 2007-tutkimukseen osallistuneiden 25-34 -vuotiaiden naisten keskimääräinen päivittäinen energiansaanti oli 1711 kilokaloria ja näin ollen ainoastaan hiukan suurempi kuin vastaanottovirkailijoille laskemamme mediaani eli 1674 kilokaloria (Kansanterveyslaitos 2008, 156). Molemmat ryhmät alittivat valtionravitsemusneuvottelukunnan asettaman suosituksen, joka on vastaavan ikäisille naisille (fyysisen aktiivisuuden tasolla 1,6) 2260 kilokaloria (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005, 11).

Uskomme, että suuri ero vastaanottovirkailijoiden energiantarpeessa ja toteutuneessa saannissa johtuu osittain aliraportoinnista, mutta myös kiireellä on ollut mahdollisesti vaikutusta energi-

ansaantiin. Jotta toteutunut energiansaanti olisi ollut todenmukaisempi, seurantajakson olisi pitänyt sisältää enemmän päiviä. Näin olisi huomattu olivatko vähäkaloriset päivät poikkeuksia. Ruokavalioiden koostumukset vaihtelivat jonkin verran vastaanottovirkailijoiden ja työikäisten kesken. Suurimmat erot olivat kahvin, virvoitusjuomien, täysmehun ja alkoholin käyttäjien osuuksissa. Käyttömäärissä erot näkyivät selvimmin maitojuomissa, jäätelössä, leivässä ja alkoholissa. Käyttäjillä tarkoitetaan niitä tutkittavia, jotka raportoivat käyttäneensä vähintään kerran kyseisiä tuotteita. Tutkimuksemme sisälsi ruokavalion tiedot vastaanottovirkailijoilta kolmelta päivältä ja työikäisiltä kahdelta päivältä. (Kansanterveys 2008, 33-45). Tavanomainen ruokavalio sisältää laajemman valikoiman elintarvikkeita, sillä joitain elintarvikkeita saatetaan nauttia vain kerran tai kaksi viikossa. Käyttäjien osuudet ovat tämän vuoksi todellista pienempiä.

Sekä vastaanottovirkailijat että työikäiset saivat nestettä suositusten mukaan. Työikäiset nauttivat vettä noin 30 % määrällisesti enemmän kuin vastaanottovirkailijat. Työikäisissä kahvin käyttäjiä oli 87 %, joka on 37 % -yksikköä enemmän kuin vastaanottovirkailijoissa. Virvoitusjuomien käyttäjiä työikäisissä oli puolestaan kuudennes kun taas vastaanottovirkailijoista 60 % käytti virvoitusjuomia. (Kansanterveyslaitos 2008, 33-45.) Tästä päättelimme, että vastaanottovirkailijat käyttivät piristeenä virvoitusjuomia ja työikäiset puolestaan kahvia. Tähän vaikuttaa vastaanottovirkailijoiden nuorempi ikä, sillä virvoitusjuomien käyttö on yleisempää nuorimmissa ikäryhmissä. Myös kiire vaikuttaa siihen, mitä juomia suositaan. Kahvi jäähtyy nopeasti, kun taas virvoitusjuomia voi nauttia pitkin päivää.

Maitopohjaisten juomien käytössä oli vertailuryhmien kesken eroja sekä käyttäjien määrissä että käyttömäärissä. Vastaanottovirkailijat joivat maitoa vähemmän ja eniten käytetty maito oli rasvaisempaa kuin vertailuryhmässä. Rasvatonta maitoa käytti molemmissa ryhmissä noin 40 %, mutta vastaanottovirkailijat käyttävät määrällisesti noin kolmanneksen siitä mitä työikäiset. Vastaanottovirkailijat käyttävät maitojuomia, jotka sisältävät rasvaa 0,1-2 %, 60 % enemmän kuin työikäiset, mutta käyttömäärät ovat noin 2,5 kertaa pienempiä. (Kansanterveyslaitos 2008, 33-45.) Ruokapäiväkirjoista käy ilmi, että maitoa käytetään lähinnä kahvin, teen tai kaakaon seassa, joka selittää maidon vähäisen määrän käytön. Kolme käyttäjästä oli käyttänyt maitoa sellaisenaan juomana, joista kaksi nautti maitolasillisen kerran ja yksi kaksi kertaa tarkastelujakson aikana. Yksikään vastaanottovirkailijoista ei käyttänyt maitojuomia sellaisenaan päivittäisessä ruokavaliossa. Tutkimusten mukaan maidon kulutus on pääkaupunkiseudulla sekä nuorimmissa ikäryhmissä pienempää (Viinisalo, Nikkilä & Varjonen 2008, 10, 30). Kaikki tutkimukseen osallistuneet vastaanottovirkailijat asuivat pääkaupunkiseudulla ja olivat alle 31 -vuotiaita. Muista maitotuotteista jogurtin käyttäjiä oli molemmissa ryhmissä saman verran, mutta käyttömäärät olivat vastaanottovirkailijoilla noin 20 % suuremmat kuin työikäisillä. Ko-

vien juustojen käyttäjiä oli jonkin verran enemmän vastaanottovirkailijoiden kesken, mutta käyttömäärissä ei ollut suuria eroja. Jäätelön käyttäjien osuuksissa ei ollut suuria eroja, mutta vastaanottovirkailijat käyttivät jäätelöä kaksinkertaisen määrän työikäisiin käyttäjiin nähden. (Kansanterveyslaitos 2008, 33-45.)

Virvoitusjuomien lisäksi alkoholinkäytössä oli suurimmat erot niin käyttäjien osuuksissa kuin käyttömäärissä. Vastaanottovirkailijoista 70 % oli käyttänyt alkoholia ja työikäisistä 25 %. Koska keräämässämme aineistossa oli mukana kaksi päivää, jolloin alkoholia oli nautittu muista päivistä poiketen erittäin runsaasti, laskimme lisäksi mediaanin käyttäjien kulutusmääristä. Mediaani on keskiarvoa lähempänä työikäisten alkoholinkäyttäjien käyttömäärää. Finravinto - tutkimuksessa perjantaipäivää ei ollut lainkaan mukana ja lauantaipäivien osuus oli muita päiviä pienempi. Omassa aineistossamme oli mukana vapaapäivä jokaisessa päiväkirjassa yhtä tutkittavaa lukuun ottamatta. Tämä lienee vaikuttanut alkoholin määriin. (Kansanterveyslaitos 2008, 33-45.)

Vastaanottovirkailijoiden energiaravintoaineiden osuudet päivittäisestä kokonaisenergiansaannista jakaantuivat lähes samalla tavalla kuin Finravinto 2007 -tutkimuksessakin. Molempien ryhmien osuudet rasvan kokonaissaannin ja proteiinien saannin osalta noudattivat valtion ravitsemusneuvottelukunnan suosituksia. Molemmat vertailuryhmät ylittivät tyydyttyneiden rasvojen saantisuosituksen, joka on alle kymmenen prosenttia kokonaisenergian määrästä. Vastaanottovirkailijoilla keskimääräinen prosenttiosuus oli 11,3 ja Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla 12,2. Vastaanottovirkailijoilla nautituista aterioista (lounaista ja päivällisistä) 20 % oli pitsaa, kebabia ja uppopaistettuja ruokia. Tämä selittää osaltaan suosituksen ylittäneen tyydyttyneen rasvan osuutta kokonaisenergiansaannista. Hiilihydraattien saanti jäi puolestaan liian vähäiseksi. Muun muassa leivän käyttö olikin vastaanottovirkailijoilla vähäisempää kuin Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla. Työikäiset söivät grammamääräisesti lähes 80 % enemmän ruisleipää kuin vastaanottovirkailijat. Sakkaroosin eli sokerin osuus kokonaisenergiansaannista oli molemmilla ryhmillä suosituksen ylärajalla, vastaanottovirkailijoilla 10 % ja Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla 10,7 %. Vastaanottovirkailijoiden alkoholin kulutuksen mediaani (3,5 E %) oli hieman korkeampi kuin Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla keskimäärin (1,2 E %). Emme analysoineet kaikkia käytettyjä elintarvikkeita, joten energiaravintoaineiden kaikkia lähteitä ei selvitetty.

Ravintokuidun saanti oli molemmilla ryhmillä riittämätöntä verrattuna suositukseen, joka on 25 grammaa. Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneiden keskiarvo (19 g) oli hiukan lähempänä suositusta kuin vastaanottovirkailijoiden vastaava luku. Hiilihydraattien ja kuidun

saanti ovat yhteydessä toisiinsa, sillä hiilihydraattipitoiset elintarvikkeet kuten kasvikset ja viljatuotteet sisältävät kuitua. Vastaanottovirkailijoilla kuidun saanti jäi hiilihydraattien tapaan suosituksesta. Vastaanottovirkailijoiden tulisivat kiinnittää huomiota monipuolisempaan ravitsemukseen. Työssä jaksamisen kannalta kuitupitoiset ruoat ovat tärkeitä, sillä ne ylläpitävät vireyttä.

Vitamiinien ja kivennäisaineiden saanti vaihteli energiaravintoaineiden jakautumista enemmän vastaanottovirkailijoiden ja Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneiden välillä. Suurin ero päivittäisessä saannissa oli A-vitamiinin ja kalsiumin kohdalla. Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla keskiarvo oli 663 mikrogrammaa eli 294 mikrogrammaa enemmän kuin vastaanottovirkailijoille laskettu mediaani. Folaatin saannin keskiarvo Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa oli 216 mikrogrammaa. Suositukseen nähden saanti jää vähäiseksi vastaanottovirkailijoillakin. C-vitamiinin päivittäinen saanti oli molemmilla ryhmillä riittävää. Suositusten mukaista D-vitamiinin määrää (7,5 µg) on haastavaa saada pelkästään ravinnosta, mikä näkyy molempien ryhmien tuloksissa. E-vitamiinin osalta vastaanottovirkailijoiden mediaani (5,2 mg) jäi alle suosituksen, kun taas Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla keskiarvo 8,3 milligrammaa oli suosituksen mukaan riittävää.

Raudan päivittäisen saannin keskiarvo jäi sekä vastaanottovirkailijoilla (10,9 mg), että Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla (10,1 mg) alle suosituksen. Kalsiumin osalta vastaanottovirkailijoiden mediaanin ja Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneiden keskimääräisen saannin välillä oli suuri ero, mutta molemmilla saanti oli riittävää verrattuna suositukseen.

Vastaanottovirkailijoiden kohdalla kalsiumin sekä D-vitamiinin vähäistä saantia selittää muun muassa vähäinen maitotuotteiden käyttö. Esimerkiksi yksikään osallistuja ei käyttänyt maitoa sellaisenaan päivittäin, vaan maitoa käytettiin enimmäkseen kahvin kanssa. A-vitamiini on puolestaan rasvaliukoinen ja se varastoituu elimistöön, jonka vuoksi sitä ei tarvitse saada päivittäin. Rasvaliukoisten vitamiinien tarkastelu olisi vaatinut pidemmän ajan seurannan. Raudan vähäinen saanti johtunee liian yksipuolisesta ruokavaliosta.

Kuusi osallistujista käytti ravintoainevalmisteita. Lopuille neljälle ravintoainevalmisteiden käyttö olisi ollut myös tarpeellista. Ravintoainevalmisteiden käyttö korvasi kuitenkin vain osittain ravintoaineiden puutteita. Ravintoainevalmisteiden käytössä ongelmana oli käytön epäjohtamukaisuus. C-vitamiinia otettiin ravintolisinä, vaikka sen saanti oli runsasta; kun taas rautaa ja D-vitamiinia ei otettu ravintolisinä, vaikka saanti oli alle suositusten. Mielestämme ravintoainevalmisteiden käytön sijaan on tärkeämpää huolehtia kuitenkin ruokavaliion monipuolisuu-

desta. Finravinto 2007 -tutkimuksessa ravintoainevalmisteita käytti 52 % kaikista tutkimukseen osallistuneista naisista. Finravinto -tutkimuksen tulokset osoittivat kuitenkin, että ravintovalmisteiden käyttäjät saivat yleensä jo suosituksia vastaavat ravintoainemäärät ruoasta. Käyttäjät saivat myös enemmän vitamiineja ja kivennäisaineita kuin ei-käyttäjät ruoasta, joten valmisteiden käyttö ei kohdistunut oikein. Finravinto 2007 -tutkimuksen mukaista selvää eroa käyttäjien ja ei-käyttäjien välillä ei ilmennyt vastaanottovirkailijoiden kohdalla. Tutkimuksessa huomattiin, että useimpia ravintoaineita saatiin jo keskimäärin riittävästi ruoasta, D-vitamiinia ja folaattia lukuun ottamatta. Ravintoainevalmisteiden käyttö oli tutkimukseen osallistuneilla yleisempää kouluttautuneilla henkilöillä. (Kansanterveyslaitos 2008, 99-103.) Sekä Finravinto 2007 -tutkimukseen osallistuneilla että vastaanottovirkailijoilla käytetyimpiä ravintoainevalmisteita olivat vitamiini- ja kivennäisaineiden yhdistelmävalmisteet ja rasvahappovalmisteet. (Kansanterveyslaitos 2008, 99-103.)

Tutkimuksen tulokset kertovat, että vastaanottovirkailijoiden ruoankäytössä ja ravinnonsaannissa on suosituksiin nähden parannettavaa. Puutteet ravintoaineiden saannissa viittaa siihen, ettei ruokavalio ole tarpeeksi monipuolinen. Merkittävällä osalla vastaanottovirkailijoiden nauttimista ruoista on ollut huono ravintoainetiheys, jota tukee havaintoamme ravintosisällöltään epäterveellisen ruoan suhteellisen suuresta käytöstä. Tämä johtunee myös osittain muutaman osallistujan suuresta alkoholin kulutuksesta. Säännöllisen ruokailun järjestäminen osoittautui haasteeksi jokaisessa hotellissa. Tilanteeseen olisi syytä tehdä parannuksia, jotta puutteellisen työpaikkaruokailun järjestämisestä johtuvista ongelmista vältyttäisiin. Näitä ongelmia ovat muun muassa alhainen vireystaso ja huonosta ravitsemuksesta johtuvat lyhyt- ja pitkäaikaiset sairaudet. Alhainen vireystaso vaikuttaa työtehoon ja tarkkaavaisuuteen, jotka puolestaan vaikuttavat koko hotellin turvallisuuteen. Tutkimusjoukon vastauksissa toistui epäsäännölliset elintavat, väsymys ja kiire. Edellä mainitut ovat seikkoja, jotka johtavat epäterveellisiin ruokattomuksiin (ks. edeltä s. 17). Olisi molempien osapuolien kannalta hyvä asia, jos työpaikkaruokailu järjestettäisiin hyvin sekä ruoan laadun että ruokatauon kannalta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ruoka olisi ravitsemussuosittelun mukaista ja ruokatauko olisi järjestetty jokaisessa vuorossa. Työntekijä saisi ravitsemuksellisesti rikkaan aterian ja työnantaja hyvinvoivan ja tehokkaan työntekijän.

Tutkimusjoukkomme koostui naisista, jotka olivat 23–30 -vuotiaita. Tämä joukko edustaa hotellialan yleisintä työntekijäryhmää, mutta se ei vastaa kokonaisuudessaan alan yleistä sukupuoli- ja ikäjakaumaa. Tutkimusjoukko koostui kymmenestä osallistujasta. Pienen osallistujajoukon ja sen homogeenisuuden vuoksi tuloksia ei voi yleistää koko hotellialaa koskeviksi. Tuloksista on hyötyä enemmänkin toimeksiantajalle ja työntekijöille. Tutkimuksemme avulla toimeksian-

taja saa selville työntekijöiden mielipiteet työpaikkaruokailun järjestämisestä. Tätä kautta työnantaja voi ryhtyä kehittämään työpaikkaruokailua. Tutkimuksesta on hyötyä ennen kaikkea osallistuneille työntekijöille, sillä he pystyivät hahmottamaan paremmin omaa ruoankäyttöään ruokapäiväkirjan pidon avulla. Tutkittava näki kaikki päivän aikana syödyt ruoat ja juodut juomat. Työntekijät saivat ravinnonsaannistaan tietoa laskettuamme heille ruokapäiväkirjojen perusteella eri ravintoaineiden, kuten energiaravintoaineiden ja vitamiinien saantia. Tätä kautta osallistujat pystyvät arvioimaan omaa ravitsemusta ja kiinnittämään huomiota epäkohtiin.

Ruokapäiväkirjan valinta tutkimusmenetelmäksi oli mielestämme oikea ratkaisu, vaikka sen heikkouksia olivatkin aliraportointi ja sen työläs täyttäminen. Sellaista ruoankäytön tutkimusmenetelmää ei tosin ole, missä aliraportointia ei ilmenisi lainkaan. Ruokapäiväkirjan työläs täyttäminen on saattanut karsia osallistujien määrää. Kolmen päivän ruokapäiväkirjat eivät anna yksilötasolla täysin luotettavaa kuvaa henkilön ruoankäytöstä. Tutkimustulosten kannalta olisi päästy luotettavampiin tuloksiin, jos tutkimus olisi kestänyt useamman kuin kolmen päivän ajan. Joitain elintarvikkeita saatetaan nauttia vain kerran tai kaksi viikossa, joten ruokavalio sisältää todellisuudessa laajemman valikoiman elintarvikkeita. Koska ruokavaliotietoja oli vain kolmelta päivältä, se vääristää todellisia käyttäjien osuuksia käytetyistä elintarvikkeista ja täten myös ravintoaineiden riittävää saantia. Lyhyemmän tutkimusjakson valitsemista tuki se, että pidempi tutkimusaika olisi karsinut mahdollisesti vielä enemmän osallistujia.

Tutkimusmenetelminä käytetyt ruokapäiväkirja, taustatietolomake ja jälkikyselynä lähetetyt avoimet kysymykset tukivat tutkimuksen tavoitetta. Koska ruoankäytön ja ravinnonsaannin tutkimusmenetelmiin liittyy epätarkkuutta, eivät tulokset anna täysin luotettavaa kuvaa vastaanottovirkailijoiden ravitsemuksesta. Ruokavalio vaihtelee päivän ja vuodenaikojen mukaan sekä syötyjen annosten koot vaihtelevat samallakin tutkittavalla. Lisäksi aliraportointi on yksi tutkimustuloksia väärentävistä tekijöistä. Vaikka aliraportointia ilmeneekin, energiaravintoaineiden prosentuaaliset osuudet pysyvät suhteellisesti samoina ja ovat siten todenmukaisia. Parantaaksemme ruokapäiväkirjan täyttämisen tarkkuutta, kiinnitimme huomiota täyttöohjeisiin. Ruokamäärien arvioimisen avuksi liitimme mukaan ruokamittaoppaan. Emme kuitenkaan tiedä kuinka moni hyödynsi tätä täyttäessään ruokapäiväkirjaa. Vaikka ruokapäiväkirjaa voidaan periaatteessa täyttää sitä mukaan kun ruokia ja juomia nautitaan, saattaa niitä jäädä siitä huolimatta merkittämättä. Erityisesti kiire vaikuttaa siihen, milloin merkinnät tehdään. Tutkimusjoukkomme vastaukset kertoivat vallitsevasta kiireestä, joten on todennäköistä, että kaikkia nautittuja ruokia tai juomia ei ole ehditty tai muistettu merkitä ruokapäiväkirjaan.

Taustatietolomakkeella pyrittiin selvittämään osallistujien demografiset tekijät ja mahdolliset muuttujat, joilla on vaikutusta tai yhteyttä tietynlaiseen ruoankäyttöön. Koska tutkimusjoukon koko oli pieni, emme lähteneet tutkimaan yhteyksiä eri muuttujien välillä. Jälkikäteen huomasimme, ettei taustatietolomakkeessa ollut selvitetty tarpeeksi työpaikkaruokailuun liittyviä asioita. Tämän vuoksi lähetimme osallistujille vielä jälkikyselylomakkeen. Jälkikyselyn tarkoituksena oli hankkia lisää tietoa työpaikkaruokailusta ja selvittää tutkimusajanjakson ruoankäytön tavanomaisuutta tai poikkeavuutta. Jälkikyselyn vastaukset osoittautuivat tutkimuksen kannalta arvokkaiksi, sillä niistä tuli esiin runsaasti mielipiteitä työpaikkaruokailusta. Tutkimuksessa emme olisi voineet ottaa kantaa työpaikkaruokailun toimivuuteen ilman jälkikyselyä saatuja vastauksia. Kaikki vastaajat olivat käsittäneet jälkikyselyn avoimet kysymykset samalla tavalla kuin oli tarkoitettu. Tutkittavien mielipiteet työpaikkaruokailusta olivat samansuuntaisia, mikä on osoitus tutkimuksen validiteetista työpaikkaruokailun osuutta koskien.

Tutkimuksemme perustuu työntekijöiden näkemykseen työaikaisesta ruokailusta. Jälkikäteen ajatellen olisi ollut mielenkiintoista tuoda esiin myös työnantajan näkökulma työpaikkaruokailun järjestämisestä, laadusta ja sen merkityksestä työhyvinvoinnin kannalta. Olisimme voineet arvioida tilannetta molemmat näkökulmat huomioiden.

Laajemmin toteutettuna tutkimus antaisi hyödyllistä tietoa koko hotellialalle vastaanottovirkailijoiden ravitsemuksesta ja sitä kautta mahdollisesti edistäisi työhyvinvointia. Tällainen tutkimus ei kuitenkaan sovellu ammattikorkeakoulun opinnäytetyöksi sen suhteettoman suuren työmäärän vuoksi. Tutkimus vaatisi eri alojen asiantuntijoiden osaamista ja muita resursseja. Esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto voisi teettää kyseisen tutkimuksen, jolloin tutkimustulokset saisivat julkisuutta ja hyödyttäisi mahdollisesti alan työntekijöitä.

Toivomme, että toimeksiantaja hyödyntää tutkimustuloksiamme ja kehittäisi työpaikkaruokailua. Työnantaja voisi esimerkiksi selvittää vuosittaisissa työtyytyväisyyskyselyissä työpaikkaruokailun tilannetta ja sen yhteyttä työhyvinvointiin. Jatkotutkimusta voitaisiin tehdä myös työpaikkaruokailun laadusta. Työpaikkaruokailun laatua voitaisiin arvioida työntekijöille teetettävällä kyselyllä, joka toistettaisiin säännöllisesti. Ruoan ravitsemuksellisen laadun kehittämisen apuna voisi käyttää muun muassa Sydänliiton joukkoruokailuopasta, joka antaa käytännön ohjeita terveellisen ja maukkaan ruoan valmistamiseksi.

Hotelli- ja ravintola-alalla kilpaillaan entistä enemmän ammattitaitoisista ja sitoutuneista työntekijöistä. Ottamalla vastuuta ja kehittämällä ravitsemusasioita työntekijöiden eduksi työnantaja voisi toimia edelläkävijänä sosiaalisesti vastuullisena työnantajana hotelli- ja ravintola-alalla.

Tällä hetkellä moni hotelli panostaa ympäristövastuuseen, mutta unohtaa vastuullisuuden muut osa-alueet. Ympäristövastuullisuudesta on tullut kilpailuedellytys kilpailuedun sijaan. Edelläkävijyys sosiaalisesti vastuullisena yrityksenä voisi tuoda kilpailuetua tulevaisuudessa.

7 Yhteenveto

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa kolmen hotellin vastaanottovirkailijoiden ruoankäyttöä ja ravinnonsaantia. Tavoitteena oli tarkastella työaikaisen ruokailun järjestämistä ja selvittää vastaanottovirkailijoiden mielipiteitä kyseisestä aiheesta. Vastaanottovirkailijoiden työ ja vapaaajan ruokailua ja niihin liittyviä ongelmakohtia selvitettiin ruokapäiväkirjojen ja kyselylomakkeen avulla. Vertasimme tuloksia Finravinto 2007 -tutkimukseen, nähdäksemme poikkeako tutkimusjoukon ruoankäyttö ja ravinnonsaanti muusta työikäisestä väestöstä.

Oletuksemme työaikaisen ruokailun haasteellisuudesta hotellin vastaanotossa osoittautui paikansäilyttäväksi. Haasteiksi ilmeni ruokataukojen järjestäminen ja ylipäättään niiden puute kiireestä johtuen. Ongelmiksi koettiin myös työpaikkaruoan laatu, hinta ja veloitus tapa. Lisäksi työpaikkaruoan järjestämisestä oli epätietoisuutta, sillä vastaajat olivat erimieltä siitä onko työpaikkaruokaa tarjolla vai ei. Edellä mainituista asioista voi päätellä, että työnantaja ei ole kiinnittänyt tarpeeksi huomiota työpaikkaruokailun tärkeyteen.

Vastaanottovirkailijoiden asenteet työpaikkaruoan laatua ja ruokailun järjestämistä kohtaan olivat suurimmaksi osaksi negatiivisia. Kaikki vastaanottovirkailijat söivät omia eväitä työpäivien aikana. Työnantajan järjestämästä ruokailusta oltiin kiinnostuneita, mikäli se pystyttäisiin järjestämään toimivasti joka vuorossa. Myös ruoan laatuun pitäisi kiinnittää huomiota, jotta työpaikkaruoka valittaisiin eväiden sijaan.

Työikäisten ja vastaanottovirkailijoiden ruoankäytössä ja ravinnonsaannissa oli eroja. Vastaanottovirkailijoiden syöminen painottui enemmän välipaloihin ja energiansaannin huiput iltaan. Tähän vaikuttanee vuorotyörytmi ja työpaikalla vallitseva kiire. Työntekijät suosivat kiireen takia nopeasti ja helposti syötäviä eväitä. Tutkimukseemme osallistui kymmenen vastaanottovirkailijaa, kun taas Finravinto 2007 -tutkimuksesta käytetyssä vertailuryhmässä oli 180 henkilöä. Pienen tutkimusjoukkomme vuoksi vertailu ei anna välttämättä todenmukaista tietoa.

Vastaanottovirkailijoiden ruoankäytössä ja ravinnonsaannissa ilmeni puutteita suomalaisiin ravitsemussuosituksiin nähden. Työaikainen ruokailu vaikuttaa koko päivän energian ja ravintoaineiden saantiin, joten parantamalla työaikaista ruokailua, voidaan vaikuttaa ravitsemussuositusten toteutumiseen. Puutteellinen energian ja ravintoaineiden saanti voi johtaa muun muassa väsymykseen, joka puolestaan vaikuttaa työtehokkuuteen ja tarkkaavaisuuteen. Epäsäännölliset elämäntavat, väsymys ja kiire johtavat epäterveellisiin ruokailutottumuksiin. Olisi

sekä työntekijän että työnantajan edun mukaista huolehtia riittävästä tauosta ja terveellisistä ruokavalinnoista.

Lähteet

Airaksinen, L., Hakala-Lahtinen, P., Hasunen, K., Jäntti, A., Parkkinen, K., Peltosaari, L., Schauman, A., Seppänen, R., Tainio, R., Vainio, L., Packalen, L. (toim.) 1994. Joukkoruokailun ravitsemussuositukset. Helsinki. 2. uudistettu painos.

Bergström, M., Koskinen K., Kaleva, S. 1997. Työympäristön yhteydet hyvinvointiin majoitus- ja ravitsemusalalla. Työ ja ihminen 1997, 10, s. 118-123. Työterveyslaitos. Helsinki.

Björkvist, A. 20.01.2010. Koulutusohjelmajohtaja. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Ek, E., Laitinen, J. & Anttonen, H. 2003. Työkykyyn kannattaa panostaa. Työterveiset Erikoisnumero 2003, s. 17-18. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2003-01+Erikoisnumero/08.htm>. Luettu: 7.11.2009.

Evira 2009. Luettavissa: <http://www.evira.fi/portal/vrn/fi/ravitsemuspolitiikka/>. Luettu 7.1.2010.

Guilland, A. 2003. Nutrient based quality control in public catering: need for revision. Journal of Food Engineering 2003,56, s.189-193.

Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Työterveyslaitos. Helsinki.

Hasunen, K. 1994. Työpaikkaruokailu. Teoksessa: Airaksinen, L., Hakala-Lahtinen, P., Hasunen, K., Jäntti, A., Karppinen, M., Parkkinen, K., Peltosaari, L., Schauman, A., Seppänen, R., Tainio, R., Vainio, L., Packalen, L. (toim.). Joukkoruokailun ravitsemussuositukset, s. 73-78. Painatuskeskus Oy. Helsinki.

Hasunen, K. 2005. Ravinnontarve ja ravintoainesuositukset. Teoksessa: Aro, A., Mutanen, M. & Uusitupa, M. (toim.). Ravitsemustiede. s. 48. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Hirvonen, T., Männistö, S., Roos, E. & Pietinen, P. Increasing prevalence of underreporting does not necessarily distort dietary surveys. Luettavissa:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=5&sid=ea99af26-7277-4bd2-af9d-539d9c4ec5fc%40sessionmgr10>. Luettu: 15.1.2010

Härmä, M. 1994. Vuorotyö, uni ja terveys. *Ergonomiatiedote* 1994, 4, s.3-6.

Jensen, H. 2009. Kuka syö tältä lautaselta. *Helsingin Sanomat*. Luettavissa:

<http://www.hs.fi/arkisto/artikkeli/Kuka+syö+tältä+lautaselta/HS20091008SI1AR019zh?fre-e=ravitsemussuositukset&date=20090811&advancedSearch=&>. Luettu: 11.8.2010.

Kansanterveyslaitos 2008. *Finravinto 2007 –tutkimus*. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B 23/2008. Kansanterveyslaitos. Helsinki.

Kotila, O. 2005. Strateginen henkilöstöjohtaminen ja yrityksen tuloksellisuus. *Helsingin Kaup-pakorkeakoulun julkaisuja B-62*. Helsingin Kaupparkeakoulu. Helsinki.

Kujansivu, N. 2001. Henkilöstöetuja, kiitos! Luettavissa:

<http://www.taloussanomat.fi/arkisto/2001/11/10/henkilostoetuja-kiitos/200121527/12>. Luettu: 7.1.2010.

Laitinen, J. 2004. Ravitseminen ja työkyky sekä hyvinvointi työssä. *Työterveyslääkäri* 2004, 1, s. 14-18.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut Mara ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. 2007. *Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöiden työehtosopimus*. Matkailu- ja Ravintolapalvelut Mara ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Helsinki.

Maa- ja metsätalousministeriö 2004. Raija Kara ravitsemusneuvottelukunnan pääsihteeriksi.

Lehdistötiedote. Luettavissa: <http://wwwb.mmm.fi/tiedotteet2/tiedote.asp?nro=1362>. Luettu: 7.1.2010.

Mertanen, E. 2007. Ravintolaruoka asiakkaiden, ravintolakeittiön ja ravitsemuksen näkökulmasta. Kuopion yliopisto. Kliinisen ravitsemustieteen laitos. Väitöskirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 79.

- Mukala, K. 2000. Vireyttä ruoasta. *Työterveiset* 2000, 3, s. 25-26.
- Männistö, S. & Pietinen, P. 2005. Ruoankäytön tutkimusmenetelmät. Teoksessa: Aro, A., Mutanen, M. & Uusitupa, M. (toim.). *Ravitsemustiede*, s.38-46 . Duodecim. Helsinki.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. *Työhyvinvointi tuloksentekijänä*. Helsinki: WSOYpro
- PAM ry 2005. Työpaikkaruokailussa pihtaillaan palvelualoilla. Luettavissa: http://www.pam.fi/pam-lehti/artikkeli/?ARTIKKELI_NUM=19045. Luettu: 4.1.2010.
- PAM ry 2010. Majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä ja esimiehiä koskevat työehtosopimukset. Luettavissa: http://www.pam.fi/sopimuskierros/syntyneet_sopimukset/majoitus-ja_ravitsemisala/. Luettu: 17.8.2010.
- Parkkinen, K. & Rautavirta, K. 2006. *Aspartaamista Öljyhappoon*. Restamark Oy. Vantaa.
- Paturi, M., Tapanainen, H., Reinivuo, H., Korhonen, T. & Männistö, S. 2008. Aineisto ja menetelmät. Teoksessa: Paturi, M., Tapanainen, H., Reinivuo, H. & Pietinen, P. (toim.). *Finravinto 2007 –tutkimus*, s.11-21. Kananterveyslaitos. Helsinki
- Pelto-Huikko, A. & Ohtonen, J. 2008. *Suomalainen sydänohjelma. Ulkoisen arvioinnin raportti vuosilta 2006-2008*. Hämeenlinna. Sosiaalikehitys.
- Raulio, S., Mukala, K., Ovaskainen, M-L., Lahti-Koski, M., Sirén, M. Prättälä, R. 2004. Työaikainen ruokailu Suomessa. Kolmen valtakunnallisen seurantatutkimuksen tuloksia. julkaisuja B3/2004. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Raulio, S. 2007. Laadukasta lounasruokaa kaikille. *Kansanterveyslehti* 2007, 2, s. 25. Luettavissa: http://www.ktl.fi/portal/suomi/julkaisut/kansanterveyslehti/lehdet_2007/nro_2_2007/laadukasta_lounasruokaa_kaikille/. Luettu: 7.11.2010.
- Rauramo, S. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat*. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Reutihouser, I. & Black, A. 2002. *Measuring Food Intake*. Teoksessa: Gibney, J., Voster, H. & Kok, F (toim.). *Introduction to Human Nutrition*, s.225-248. Blackwell Publishing.

Sitra 2006. Elintarvike- ja ravitsemusalan kunnianhimoinen strategia: Suomesta terveellisen ravitsemuksen edelläkävijä. Lehdistöiedote. Luettavissa:

http://www.sitra.fi/fi/Ajankohtaista/tiedote_2006-05-09.htm. Luettu 7.1.2010.

Sobal, J., Bisogni, C., Devine, C. & Jastran, M. 2006. A Conceptual Model of the Food Choice Process over the Life Course. Teoksessa: Shepherd, R. & Raats, M (toim.). The Psychology of Food Choice, s.1. University of Surrey. Department of Psychology. Guildford Surrey.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Valtioneuvoston periaatepäätös terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinoista. Luettavissa:

<http://pre20090115.stm.fi/pr1221461425231/passthru.pdf>. Luettu: 2.2.2010

Sosiaali ja terveysministeriö 2009. Joukkoruokailun kehittäminen. Luettavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10374.pdf
Luettu: 5.1.2010

Suojanen, A. 2003. Suomalaista ravitsemuspolitiikkaa vuosina 1939–1999. Suomen tiedeseura. Helsinki.

Suomi.fi. 2009. Työkyky ja työsuojelu. Luettavissa:

http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/aiheet/tyo_ja_elakkeet/tyokyky_ja_tyosuojelu/index.html. Luettu: 11.1.2010

Sydänliitto 2004. Suurkeittiöiden tarjoamanruoan ravitsemuksellinen laatu. Luettavissa:

http://www.sydänliitto.fi/kaikki_sydamesta/ravinto/Ruokapalvelut/fi_FI/suurkeittioiden_valmistaman_ruoan_laatu/_files/74705927949976237/default/suurkeittioraportti.pdf. Luettu 15.1.2010

Sydänliitto 2007. Luettavissa:

http://www.sydänliitto.fi/kaikki_sydamesta/ravinto/Ruokapalvelut/fi_FI/kriteerit_laadun_arviointiin/. Luettu:8.1.2010.

Tainio, R., Tarasti, K. 1995. Suomalaisen työpaikkaruokailun kehitys. Teoksessa: Hasunen, K., Heiskanen, S., Helminen, P., Lusa-Moser, S., Pakkala, K., Prättälä R., Tainio, R., Tarasti, K., Vaaranen, V. Yksin vai yhdessä? Työpaikkaruokailu murrosvaiheessa. Työterveyslaitos. Helsinki.

Terve Suomi 2009. Uni-valverytmi on perimässä, sisäisessä kellossa. Luettavissa:
<http://www.tervesuomi.fi/fi/julkaisu/11741>. Luettu: 4.2.2010

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2009. Luettavissa:
http://www.ktl.fi/portal/suomi/tietoa_terveydesta/elintavat/ravitsemus/www_linkit/. Luettu 17.11.2009.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2010. Fineli elintarvikkeiden koostumustietopankki. Luettavissa: <http://www.fineli.fi/>. Luettu: 30.4.2010.

Tilastokeskus 2006. Miten osa-aika työ valtasi palvelualat? Luettavissa:
http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_04_06_osa-aikatyo.html. Luettu: 20.2.2010

Tilastokeskus 2007. Työssäkäyntilasto. Majoitusala. Tilastokeskuksen tietokanta. Helsinki

Tilastokeskus 2009. Palvelualojen toimialakatsaus III/2009. Luettavissa:
http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-01-14_004.html?s=0. Luettu: 24.2.2010

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008a. Majoituspalvelut. Ammattialat. Henkilöpalvelut. Luettavissa: <http://www.ammattinetti.fi/web/guest/alat>. Luettu: 27.01.2010

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008b. Vastaanottovirkailija. Ammattialat. Henkilöpalvelut. Majoitusala. Luettavissa: <http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit>. Luettu: 27.01.2010

Työterveyslaitos 2000. Sydämellisesti Hyvää. Luettavissa:
http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Tiedotteet/Arkisto/2000/tiedote_7_00.htm
. Luettu: 1.10.09

Työterveyslaitos. 2007. Työkyky. Luettavissa:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykyky/>. Luettu: 6.1.2010

Valtioneuvosto 2007. Terveyden edistämisen politiikkaohjelma. Luettavissa:
<http://www.vn.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/terveys/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf>. Luettu 7.1.2010.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2003. Toimintaohjelma kansallisten ravitsemussuositusten toteuttamiseksi. Maa- ja metsätalousministeriö. Helsinki.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2005. Suomalaiset ravitsemussuositukset –ravinto ja liikunta tasapainoon. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2008. Juomat ravitsemuksessa. Yliopistopaino. Helsinki.

Verohallinto 2009a. Luettavissa:

http://www.vero.fi/?article=1186&domain=VERO_MAIN&path=5,40,87&language=FIN.

Luettu 4.1.2010.

Verohallinto 2009b. Luettavissa:

http://www.vero.fi/?article=8589&domain=VERO_MAIN&path=5,40,421&language=FIN.

Luettu 4.1.2010.

Viinisalo, M., Nikkilä, M. & Varjonen, J. 2008. Elintarvikkeiden kulutusmuutokset vuosina 1966–2006. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 7. Kuluttajatutkimuskeskus. Helsinki.

Vuorinen, A., Hakala, P., Järvinen, R. & Impivaara, O. 2001. Ruokavaliokysely ja ruokapäiväkirja ravitsemustutkimuksessa. Menetelmävertailu. Kansaneläkelaitos. Turku.

WHO. 2004. A life course approach to diet, nutrition and the prevention of chronic diseases.

Luettavissa: http://www.who.int/nutrition/publications/public_health_nut2.pdf

Luettu: 15.9.2009.

WHO 2005. Global Strategy on Diet, Physical Activity and Health. Luettavissa:

http://www.who.int/dietphysicalactivity/strategy/eb11344/strategy_english_web.pdf. Luettu

7.1.2010.

WHO 2009. Nutrition. Health topics. Luettavissa: <http://www.who.int/topics/nutrition/en/>.

Luettu: 14.9.2009.

Willet, W. 1998. Nutritional epidemiology. Oxford University Press. Oxford.

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 2003. Keskiluvut. Luettavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/keskiluvut/keskiluvut.html>). Luettu: 8.1.2010.

Liitteet

Liite 1. Ruokapäiväkirjan täyttöohje

Ruokapäiväkirjan täyttöohje

1. Merkitse syömisesi ja juomisesi tarkasti koko seurantajakson aikana. Merkitse kaikki ruoka minkä syöt, myös vesi makeiset ja alkoholi. Katso mallia esimerkkisivulta.
2. Ruuat kannattaa merkitä heti syötyään, jos mahdollista. Aloita uusi päivä aina uudelta sivulta.
3. Täytä ruokapäiväkirjaa kolmen peräkkäisen päivän ajan **(2 työpäivää ja yksi vapaapäivää)**
4. Kohtaan ruokalajit, ruoka-aineet ja juomat merkitse yhdelle riville vain yksi ruoka-aine, ruokalaji tai juoma. Esimerkiksi kinkkuvoileivästä merkitään kinkku, ruisleipä ja margariini kukin omalle rivilleen.
5. Ruoan tai juoman määrän voitte merkitä grammoina, tilavuusmittoina (kuten desilitra), kappalemäärinä (esim. omena, 1 kpl, iso) tai ruokamittoina (kuten tee- tai ruokalusikallisina(tl, rkl))
6. Merkitse ruokailupaikka kohtaan missä olet syönyt ja koostuuko työpäivän aikana nautitut ateriat omista eväistä vai työpaikalla tarjottavasta ruoasta.
7. Älä muuta syömistäsi ruokapäiväkirjan täyttämisen takia, vaan syö niin kuin muutenkin söisit.
8. Ruokapäiväkirjan voi täyttää joko sähköisesti tai käsin.
9. **Vinkki!** Annoskokojen arvioinnissa voit käyttää apuna Fineli – elintarvikkeiden koostumustietopankkia (www.fineli.fi). Jos haluat tietää esimerkiksi makaronilaatikon annoskoon kirjoita hakusana (makaronilaatikko) sivun oikeassa yläreunassa olevaan hakukenttään ja valitse sopivin vaihtoehto. Ruokamitat kohdasta saat selville erikokoisten annosten painot. Apuna voi käyttää myös kansanterveyslaitoksen Ruokamittoja –julkaisua (sähköpostin liitteenä).

Taustatiedot (Merkitse rastilla teitä koskevat vaihtoehdot)

1. **Sukupuoli** Nainen Mies
2. **Syntymävuosi** _____
3. **Työsuhde** Kokoaikainen Osa-aikainen
4. **Pituus** _____
5. **Paino** _____
6. **Vyötärön ympärysmitta¹** _____

7. Noudatatko jotain seuraavista erityisruokavalioista?

Kasvisruokavalio Gluteeniton Laktoositon Maidoton

Jotakin muuta, mitä? _____

8. Oletteko käyttäneet ruokapäiväkirjan pidon aikana ravintolisiä (esim. kalanmaksaöljy, c-vitamiinivalmiste, multivitamiinivalmiste)?

- En
- Kyllä, mitä tuotemerkkiä ja kuinka paljon?

9. Tupakoitko?

- En
- Kyllä, 1-5 6-10 11-15 16-20 >20 savuketta/vrk

10. Onko työpaikallasi mahdollisuus saada työpaikkaruokaa?

- Kyllä
- Ei

11. Missä aterioit työpäiväsi aikana?

¹ vyötärön ympärysmitta mitataan 1-2 cm navan yläpuolelta paljaalta iholta. Mittanauhan lukema katsotaan uloshengityksen lopuksi.

Hei!

Olemme analysoineet ruokapäiväkirjasi ja palautamme sen yksikköön, missä työskentelet pääsääntöisesti.

Haluaisimme esittää teille vielä muutamia tarkentavia kysymyksiä liittyen täyttämäänne kyselylomakkeeseen ja ruokapäiväkirjaan. Vastaathan kysymyksiin sähköpostitse vielä tämän viikon aikana.

1. Jos työpaikallasi on mahdollisuus työpaikkaruokaan, oletko valinnut sen?
2. Jos työpaikallasi ei ole tällä hetkellä mahdollisuutta nauttia työpaikkaruokaa ja sellaista ryhdyttäisiin tarjoamaan, valitsisitko sen vai söisitkö edelleen omia eväitä?
3. Jos et valitse työpaikkaruokaa työpäivän aikana vaikka se olisi mahdollista, niin minkä vuoksi? Esim. hinnan, laadun tai ajanpuutteen takia?
4. Poikkesiko ruokailutottumuksesi ruokapäiväkirjan pidon aikana normaalista syömisestä huomattavasti? (Söitkö säännöllisemmin/epäsäännöllisemmin, enemmän/vähemmän kuin normaalisti ja mitkä asiat mahdollisesti vaikuttivat asiaan)

Kiitos vielä osallistumisestasi, kuulet lisää tuloksista opinnäytetyön valmistuttua!

Päivämäärä 25 /8 /2009

Työpäivä x

Työaika: 14.45-22.30

Vapaapäivä

MALLISIVU

Aika	Ruokailupaikka	Ruokalajit, ruoka-aineet ja juomat	Ruoan tai juoman määrä
9.00	Koti	kaurapuuro veteen	300 g
		Kevytmaito	2 dl
		kahvi	2 dl
		vesi	2 dl
13.00	Koti	liha-makaronilaatikko	250 g
		ketsuppi	1 rkl
		salaatti (kurkku, tomaatti, vihersalaatti)	70 g
		vesi	3 dl
		Vaasan ruispala	2 viipaletta
		keijumargariini	14 g
		Edam 17 %	16 g
15.00	Työpaikka	vesi	3 dl
18.00	Työpaikka, eväät	Pinaattikeitto	3,5 dl
		vehnäsämpylä	1 kpl
		margariini	14 g
		vesi	2 dl
21.00	Työpaikka, eväät	täytekeksi	2 kpl (pieni)
		kaurakeksi	1 kpl (pieni)
		kokis light	3 dl
23.00	Ravintola	Olut	5 dl