

Fyysisen hyvinvoinnin vaikutus ravintola-alan esimie- henä toimimiseen

Carlos Soto



Tekijä(t) Carlos Soto	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Fyysisen hyvinvoinnin vaikutus ravintola-alan esimiehenä toimimiseen.	Sivu- ja liitesivumäärä 36+1
<p>Ravintola-alalla on paljon haasteita niin työntekijöitten, kuin esimiesten hyvinvoinnin kanssa, minkä takia tutkimus on ajankohtainen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta ravintola-alan esimiehenä toimimiseen. Tutkimuksella haluttiin myös kehittää ravintola-alan esimiesten tietoisuutta fyysisen hyvinvoinnin tärkeydestä. Tutkimus on rajattu ravintola-alan esimiehiin.</p> <p>Opinnäytetyön pääongelmaksi muodostui: ”Miten fyysisen hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta: liikunta, ravinto ja lepo, vaikuttavat ravintola-alan esimiehen työhön ja työssä jaksamiseen.” Alaongelmia on kolme: ”Miten tärkeänä ravintola-alan esimiehet pitävät liikuntaa, ruokavaliota ja lepoa”, ”Miten fyysinen hyvinvointi vaikuttaa asiakaspalveluun” sekä ”Miten fyysinen hyvinvointi heijastuu johtamiseen ja alaisten hyvinvointiin”.</p> <p>Tietoperusta sisältää tietoa liikunnan, ravinnon ja levon tärkeydestä hyvinvoinnille, ja miten ne vaikuttavat ravintola-alan esimiehenä toimimiseen. Tietoperustassa käsitellään myös fyysisen hyvinvoinnin laiminlyömisestä aiheuttamia haittavaikutuksia ravintola-alan esimiesten työssä jaksamiseen sekä psyykkiseen hyvinvointiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmillä. Aineisto kerättiin teema-haastattelujen avulla. Tutkimukseen osallistui seitsemän ravintola-alan esimiestä. Teema-haastattelut suoritettiin kasvotusten. Tutkimuksen tekeminen alkoi lokakuussa vuonna 2020 ja päättyi helmikuussa vuonna 2021.</p> <p>Tutkimustuloksista selviää, että fyysisellä hyvinvoinnilla on suuri vaikutus ravintola-alan esimiehen työhön ja työssä jaksamiseen. Ravintola-alan esimiehet pitävät fyysistä hyvinvointia tärkeänä, mutta usein laiminlyövät sitä. Fyysisellä hyvinvoinnilla on suora yhteys asiakaspalvelutilanteisiin sekä johtamiseen. Tuloksien analysointi menetelmänä on käytetty sisällönanalyysia.</p> <p>Tutkimustuloksista käy ilmi, että fyysisen hyvinvoinnin tärkeys tiedostetaan, mutta sen ylläpitoa usein laiminlyödään. Fyysisellä hyvinvoinnilla on suora yhteys esimiehen asiakaspalveluun sekä esimiestyön laatuun. Kehitysideoiksi muodostui fyysisen hyvinvoinnin kolmen eri ulottuvuuden syvempi tutkiminen sekä ravintola-alan esimiesten psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin yhteyden tutkiminen.</p>	
Asiasanat Esimies, ravintola-ala, liikunta, ravinto, lepo	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Esimiestyö ravintola-alalla	3
3	Fyysinen hyvinvointi	6
3.1	Liikunta	6
3.1.1	Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin	7
3.1.2	Liikuntasuositukset	8
3.1.3	Liikunnan tärkeys ravintola-alan esimiehelle	9
3.2	Ravinto	11
3.2.1	Ravinnon vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin	11
3.2.2	Ravitsemussuositukset	11
3.2.3	Ravinnon tärkeys ravintola-alan esimiehelle	13
3.3	Lepo	14
3.3.1	Levon vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin	15
3.3.2	Levon tärkeys ravintola-alan esimiehelle	15
4	Teorian yhteenveto	18
5	Tutkimus	20
5.1	Tutkimuksen toteuttaminen	20
5.2	Tutkimuksen tulokset	22
5.2.1	Liikunta	22
5.2.2	Ruokailu	23
5.2.3	Lepo	25
5.2.4	Yhteenvetokysymykset	26
6	Pohdinta	28
6.1	Tutkimuksen tulosten pohdinta	28
6.2	Tutkimuksen onnistuminen	29
6.3	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset	30
6.4	Oma oppiminen	31
	Lähteet	32
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	37

1 Johdanto

Nykypäivän kiireisessä elämässä on helppo unohtaa oma fyysinen hyvinvointi. Fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen vaatii yksilöltä paljon työtä, omistautumista ja motivaatiota. Fyysisen hyvinvoinnin eteen on syytä nähdä vaivaa. Työni tavoite on selvittää ravintola-alan esimiesten kokemuksia oman fyysisen hyvinvoinnin vaikutuksista työssäjaksamiseen.

Vastuu terveellisten elintapojen noudattamisesta on lopulta aina yksilöllä itsellään. Terveelliset elintavat edistävät työssäjaksamista ja sairauksien ennaltaehkäisyä. Hyvinvoiva esimies suoriutuu työssään paremmin sekä palautuu rasituksesta nopeammin. Sairaudet puolestaan heikentävät työkykyä ja lyhentävät esimiehen työuraa. (Pohjois-Karjalan kansanterveyskeskus 2013.)

Ravintola-alan esimiehet joutuvat usein työskentelemään paineen alla pitäen mielessä asiakkaiden tyytyväisyyden, henkilöstön hyvinvoinnin sekä taloudellisen voiton tuottamisen organisaatiolle. Tarkoitukseni on teemahaastattelujen avulla tuoda esille ravintola-alan esimiesten kokemuksia fyysisen hyvinvoinnin kolmen ulottuvuuden – liikunnan, ruokailun ja levon – vaikutuksista työstä suoriutumiseen.

Kiinnostukseni tutkia fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta ravintola-alan esimiehiin perustuu omiin mielenkiinnon kohteisiini sekä ravintola-alan raskaisiin ja vaihteleviin työolosuhteisiin. Työolosuhteilla tarkoitan tässä tapauksessa vaihtelevia työvuoroja, haastavia kohtauksia asiakkaiden kanssa sekä kiireistä työympäristöä, jotka kaikki vaikuttavat esimiehen fyysiseen jaksamiseen. Koen myös, että esimiesten työssäjaksamisesta on tehty liian vähän tutkimusta.

Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on todella tärkeää esimiestyössä. Hyvinvoiva esimies pystyy innostamaan alaisiaan ja näyttämään heille hyvää esimerkkiä. Vastaavasti esimiehen uupumus heijastuu koko työyhteisöön. Työpaikkahyvinvointi on tärkeää, jotta pystyy tekemään työtä pidempään ja motivoituneemmin. Ravintola-alalla, jossa tehdään fyysistä työtä vaihtelevissa työajoissa, työssäjaksaminen on todella tärkeässä roolissa.

Keho on kaiken lähtökohta, ilman toimivaa kehoa meitä ei olisi olemassa. Kehon merkittävyyttä ei aina tiedosteta, kun kaikki toimii hyvin, mutta tilanne on toinen, kun sairastumme. Keho on mielen temppeli, joka tulee pitää hyvässä kunnossa. Kehotietoisuuden kehittäminen on äärimmäisen tärkeää. Vaikka tiedämme, miten meidän tulisi pitää huolta kehos-

tamme, emme kuitenkaan usein toimi niin. (Sydänmaanlakka 2008, 30.) Hyvinvoiva henkilöstö parantaa yrityksen kilpailukykyä, mainetta sekä viime kädessä vaikuttaa positiivisesti koko organisaation taloudelliseen tulokseen. (Työterveyslaitos 2015.) Fyysisellä kunnolla on selvä korrelaatio työssä jaksamiseen, luovuuteen, tehokkuuteen ja hyvinvointiin. (Sydänmaanlakka 2008, 98.)

Oppinäytetyöni tavoitteena on selvittää ravintola-alan esimiesten kokemuksia fyysisen hyvinvoinnin vaikutuksista työssä toimimiseen. Ravintola-alan esimiesten hyvinvointitutkimukset on pääosin tehty henkisen hyvinvoinnin kannalta, joten koen tärkeäksi tutkia myös fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta alalla toimiviin esimiehiin ja heidän työhönsä.

Oppinäytetyön pääongelma:

Miten fyysisen hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta – liikunta, ravinto ja lepo – vaikuttavat ravintola-alan esimiehen työhön ja työssäjaksamiseen?

Oppinäytetyön alaongelmat:

Alaongelma 1: Miten tärkeänä ravintola-alan esimiehet pitävät liikuntaa, ruokailua ja lepoa?

Alaongelma 2: Miten fyysinen hyvinvointi heijastuu asiakaspalveluun?

Alaongelma 3: Miten fyysinen hyvinvointi heijastuu johtamiseen ja alaisten hyvinvointiin?

Olen rajannut työn liikunnan, ravinnon ja levon vaikutukseen ravintola-alan esimiehenä toimimiseen. Olen rajannut tutkimuksesta pois muut fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuten esimerkiksi päihteidenkäytön ja ylipainon, koska en halunnut puolistrukturoidussa teemahaastatteluissa kysyä haastateltavilta liian arkaluonteisia kysymyksiä.

2 Esimiestyö ravintola-alalla

Työni ensimmäisessä luvussa käsittelen ravintola-alan esimiesten työtehtäviä. Käsittelen myös haasteita, jotka ovat heille yleisiä. Organisaatiossa esimies on nimetty henkilö, joka on työnantajan edustaja, ja jonka vastuulla on huolehtia tiettyjen työntekijöiden työpanoksesta. Esimiehen oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu kertoa ja neuvotella mikä on työntekijöiden tavoite ja tarkoitus, sekä mitä he tekevät työssään. (Grünbaum & Ristikangas 2014, 19.)

Johtamistyö on yrityksen toiminnan ja sen henkilökunnan ohjaamista siten, että yritys voi saavuttaa sille asetut päämäärät ja tavoitteet. Se on resurssien yhdistämistä, yhteistoiminnan johtamista, vuorovaikutuksesta huolehtimista ja tulosten aikaansaamista. Johtajuuden perusta on esimiehen ihmiskäsityksessä: mitä hän ajattelee muista ihmisistä, millaisena hän heitä pitää, miten hän arvio muita ihmisiä ja heidän toimintaansa. (Eräsalo 2011, 116.)

Esimiehen tehtävä on luoda henkilöstölle selvä visio siitä, mihin tekemiseen keskitytään ja mitä ollaan tekemässä. Esimiehen tehtävä on kasvattaa henkilöstön luottamusta ja arvostusta yrityksen perustehtävään ja visioon. (Grünbaum & Ristikangas 2014, 73.) Esimies on yrityksen keskushenkilö, joka saa tiimityön toimimaan, yrityksen sisäisen viestinnän toimimaan ja työntekijät tekemään oikeita asioita. Esimiestyön luonne vaihtelee organisaation kulttuurista, henkilöstöstä ja toimialasta riippuen. Ilman esimiestä organisaatio ei toimi. (Surakka & Laine 2011, 13.)

Nyky-yhteiskunnassa vaativa suorittamiskulttuuri ja jatkuva kiire on organisaatiossa usein merkittävin pahanvoinnin lähde. Ajanhallinnan haasteilla ja suorituspainella on usein merkittävä yhteys nykyorganisaatioiden johtamiskulttuurissa. (Ambrosius, Tikkanen & Kietäväinen 2009, 37.) Johtamisella on suuri vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin. Johtaminen vaikuttaa henkilöstön työmotivaatioon ja sitä kautta hyvään asiakaskokemukseen. Työntekijän työhyvinvoinnilla on selvä yhteys asiakaskokemukseen. Hyvinvoiva henkilöstö palvelee asiakkaita 40 % paremmin kuin tyytymätön henkilöstö. (Grünbaum & Ristikangas 2014 17.)

Ravintola- ja vapaa-ajanpalvelualalla tehdään töitä ihmisten kanssa: palvellaan asiakkaita ja toimitaan tiimeissä. Yhdessä luodaan elämyksiä asiakkaille sekä heidän arjessaan että juhlassa. Työ on merkityksellistä, ja jokainen päivä on erilainen. Alalla arvostetaan energisyyttä, asiakaslähtöisyyttä ja käden taitoja. Useissa tehtävissä on hyötyä myynti- ja vuoro-

vaikutustaidoista. Esimies- ja johtotehtäviin tähtäävälle on etua monipuolisesta kokemuksesta toimialalla, esimerkiksi tarjoilijan tai kokin tehtävistä. (MaRa 2020) Ravintolan esimies vastaa palveluiden ja tuotteiden kehityksestä ja ruokalistan suunnittelusta yhdessä keittiömestarin kanssa. Ravintolapäällikkö vastaa ravintola toiminnan lisäksi myös sen kannattavuudesta ja budjetoinnista. Ravintolan esimiehen vastuulla on työvuorolistojen suunnittelu sekä henkilöstön koko tiimin tuloksen tavoittelu. (MaRa 2020)

Työntekijöiden stressi on vakava ongelma hospitality-alalla, ja se on suuri haaste niin työntekijöille kuin työnantajille. On todettu, että työperäisestä stressistä kärsivät suoriutuvat heikommin työtehtävistään, kärsivät useimmin uupumuksesta, oppivat huonommin ja kokevat enemmän masentuneisuuden tunteita. (O'Neill & Davis 2011, 3.) Hospitality-alalla työperäistä stressiä pidetään yhtenä suurimmista haasteista esimiehille. Se vaikuttaa kaikkiin työntekijöihin, niin esimiehiin kuin tuntityöläisiinkin. Stressi vaikuttaa yleensä negatiivisesti myös asiakaspalveluun ja asiakaskokemukseen. Esimiehet kokevat tutkimuksen mukaan enemmän stressiä kuin tuntityöläiset, koska he työskentelevät huomattavasti enemmän viikossa. Myös suuremman vastuun kantaminen luo esimiehille enemmän stressiä kuin tuntityöläisille. (O'Neill & Davis 2011, 2.) Hospitality-alan työhyvinvoinnin riskitekijät, kuten suuri työn määrä, työtahti ja riskialtis työympäristö lisäävät henkisen hyvinvoinnin ongelmien riskiä. Henkisen hyvinvoinnin ongelmat ovat yleisiä hospitality-alan henkilöstöllä. (Zhang, Torres & Jahromi 2020, 3.)

Majoitus- ja ravitsemusalalla työ kuormittaa sekä fyysisesti että psyykkisesti. Lyhytkestoinen kuormittuminen ei ole haitaksi, vaan joskus jopa päinvastoin tuottaa onnistumisen kokemuksia: ”Selvisinpäs siitä!” -tunteen. Sen sijaan pitkäkestoinen kuormittuminen muodostuu ennen pitkää uhkaksi yksilön hyvinvoinnille. Uhkaa lisää työn kokeminen epämieliseksi. Liiallinen kuormittuneisuus voi kostautua sairaslomina, mutta sillä on vääjäämättä vaikutusta myös palvelun laatuun. Ylikuormittunut henkilö käy ylikerroksilla, hänellä voi olla univaikeuksia ja rauhattomuutta, Tämä altistaa lääkkeiden tai päihteiden käytölle, kun yksilö yrittää päästä eroon stressistä. (Eräsalo 2011, 129.) Ravintola-alan suuri henkilöstön vaihtuvuus on haaste esimiehille. Alan palkat eivät ole suuret, eikä niillä voi houkuttaa. Tämä vuoksi vetovoimaa tulee lisätä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämällä sekä alan arvostuksen kohottamisella. (Eräsalo 2011, 170.)

Ravintoloilla on pulaa pätevistä henkilökunnasta. Alalla tehdään tyypillisesti paljon osaa-aika töitä ja palkat ovat pieniä, mikä saattaa vaikuttaa alan houkuttelevuuteen. Maran toimitusjohtaja Timo Lappi myöntää palkkatason olevan yksi syy työvoimapulaan ja vaihtuvuuden suuruuteen. Lapin mukaan alan palkkakehitys ei ole sellainen kuin monella muulla toimialalla. Työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Palkkatason nostaminen vaatisi muiden

kulujen pienentämistä alan suuren henkilöstökustannusten takia. Vaikka valtaosa työpaikoista on edelleen kokoaikaisia, osa-aikaisuudet saattavat olla monelle syy vaihtaa alaa. Toimialan yritykset haluaisivat tarjota kokoaikaisia työpaikkoja, mutta kysyntää ei yksinkertaisesti ole tarpeeksi. Suomen ravintolakulttuuriin ei kuulu ravintoloissa käynti alkuviihköstä, jonka takia työvuorot painottuvat viikonloppuihin, jolloin moni työntekijä olisi mielellään vapaalla. (Sinisalo 2019, 13.)

Esimiehet työskentelevät samanaikaisesti monissa verkostoissa ja hankkeissa. Kiire, nopeat ja jatkuvat muutokset sekä verkostomainen työ ovat suuria haasteita esimiehille. Esi-
miestyö toisaalta kehittävänä ja monimuotoisena, toisaalta taas hallitsemattomana ja pirstaleisena. (Grünbaum & Ristikangas 2014, 162.) Esimiehen täytyy pitää huolta omasta hyvinvoinnista voidakseen huolehtia myös muista. Uupuneen esimiehen on mahdoton olla tehokas. (Sydänmaanlakka 2012, 33.)

3 Fyysinen hyvinvointi

Tässä luvussa käsitellään fyysistä hyvinvointia ja sen eri ulottuvuuksia. Fyysinen hyvinvointi on kolmen osa-alueen kokonaisuus. Se koostuu riittävästä unen saannista, liikunnasta sekä monipuolisesta ravinnosta. (Kandolin, Purola & Sallinen 2007.) Olen rajannut tutkimuksesta pois muut fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät kuten esimerkiksi päihteenkäytön ja ylipainon arkaluonteisuuden vuoksi.

Jokainen edellä mainituista asioista on ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille elintärkeää, joten tasapainoinen fyysinen hyvinvointi on edellytys myös hyvälle psyykkiselle hyvinvoinnille. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen tarkoittaa sitä, että ihminen liikkuu säännöllisesti, syö terveellisesti ja monipuolisesti sekä nukkuu tarpeeksi. Hyvä fyysinen kunto on kaiken hyvinvoinnin perusta, sillä ilman toimivaa ja tervettä kehoa ei itseä olisi olemassa. Fyysisen kunnan osa-alueita ovat liikunta, ravinto ja lepo. Tärkein pohja fyysiselle kunnolle on tietoisuus omasta kehosta. On siis tärkeää pysähtyä ja kuunnella omaa kehoa, testata omaa fyysistä kuntoa ja käydä säännöllisesti terveystarkastuksissa lääkärin luona. (Sydänmaanlakka 2008, 99.) Hyvällä fyysisellä kunnolla on suora yhteys luovuuteen, tehokkuuteen, työssäjaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Sydänmaanlakka 2008, 98.)

Leadership Coach Kristiina Aaltonen kommentoi fyysisen hyvinvoinnin tärkeyttä esimiestyössä seuraavasti; Hyvinvoinnin perusta on hyvä fyysinen kunto. Jos perusta on kunnossa, yksilö jaksaa tehdä töitä kahdeksan tuntia päivässä ja riittää myös energiaa nauttia vapaa-ajan aktiviteeteista. Aivomme tarvitsevat lepoa, kehomme sopivasti fyysistä rasitusta ja oikeaa ravintoa. Mielen ja kehon hyvinvointi korreloituvat. Kun esimiehellä on terveellinen ja ravitseva ruokavalio, kun esimies on saanut riittävästi syvää unta ja harrastanut liikuntaa, esimiestehtävät muuttuvat helpommiksi ja voimavaroja erilaisten ongelmien ratkaisemiseksi on enemmän. (Esimiesliitto 2015.)

3.1 Liikunta

Liikunnan tärkeys yksilön fyysiselle hyvinvoinnille on osoitettu tutkimuksissa jo vuosikymmenten ajan. (Sydänmaanlakka 2008, 104.) Tässä työn osiossa syvennytään kuinka liikunta parantaa esimiehen hyvinvointia sekä työkykyä.

Liikunnan on oltava säännöllistä; sen on oltava elämäntapa. Liikunnan olisi oltava myös kokonaisvaltaista ja rentouttavaa. Siinä fyysinen keho saa harjoitusta ja samanaikaisesti mieli, tunteet ja sielu virkistyvät ja lepäävät. (Sydänmaanlakka 2008, 104.)

Liikunnan merkitys terveille on, että se auttaa säilyttämään ja parantamaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä ja toimintakykyä sekä ehkäisemään useita sairauksia. Lapsena liikuntaa voidaan käyttää tukemaan kasvua ja kehitystä, nuorena luomaan pysyvä perusta harrastukselle, aikuisena ehkäisemään sairauksia, iäkkäänä säilyttämään toimintakykyä ja vanhana turvaamaan itsenäisen selviytymisen. (Huovinen & Leino 2000, 47.) Liikunta on tärkeä osa aivojen terveyttä. Liikunnallisia taitoja opittaessa aivot aktivoituvat. Aivosoluista noin puolet on varattu liikkumiseen ja neljännes havaintojen tekemiseen. Säännöllinen liikunta edistää myös mielenterveyttä. Sillä on masennusta ehkäisevä ja mielialaa kohottava vaikutus. (Jyväkorpi 2017, 46.)

3.1.1 Liikunnan vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin

Terveysliikunta sopii kaikille, sen päämääränä on edistää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä. Liikunnan on ylitettävä tietty voimakkuuden ja määrän kynnystaso saadakseen aikaan myönteisiä vaikutuksia elintoimintoihin ja niiden välitykselle terveyteen. Näiden vaikutusten suurus on suhteessa liikunnan annokseen (voimaan ja määrään). Kestävyysliikunta tuottaa eniten terveydelle ja toimintakyvylle edullisia vaikutuksia. Fyysinen toimintakyvyn säilyminen edellyttää liikuntaa. Sen avulla voidaan olennaisesti lievittää vanhenemisen ja pitkäaikaissairauksien haittoja. (Huovinen & Leino 2000, 369.)

Liikunnan avulla voidaan edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka pitää sisällään fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Liikunta kohentaa myös työ- ja toimintakykyä. Liikunnan harrastaminen on syytä olla monipuolista, omia mieltymyksiä vastaavaa sekä säännöllistä. Liikunta antaa voimavarat nauttia myös vapaa-ajasta. (Rauramo 2012, 27.) Liikunta lisää aivojen verisuonitusta, mikä puolestaan mahdollistaa paremman ravinnon ja hapenkuljetuksen aivoihin. Kun aivot saavat tarpeeksi ravintoa ja happea, on oppiminen helpompaa ja muisti toimii paremmin. Liikunnan tuoman aivojen immuunitoiminnan parantumisen uskotaan vähentävän masennusta ja sen uusiutumista. (Ekström 2014, 47.)

Liikunnan avulla pystytään rentoutumaan ja pidentämään omia hyvinvoivia elinvuosia pitkällä tähtäimellä. Liikunnalla voidaan torjua monta yleistä elämänlaatua heikentävää tekijää ja välttää työkykyä heikentäviä sairauksia. Säännöllinen liikunta on hyvä työkalu pitämään mielen kirkkaana ja kehon terveenä. Liikunta todistetusti vähentää uniongelmia sekä sairaspöissaoloja. Sillä on myös parantava vaikutus elämänhallintaan, työn laatuun, paineensietokykyyn ja itsetuntoon (Työterveyslaitos 2011.) Aktiivinen säännöllinen liikunta, josta seuraa fyysisen kunnon paraneminen, tehostaa immuunijärjestelmän toimim-

taa. Lihasten työskentely voi vähentää vartalossa pyörivää tulehdusreaktiota. Immuunitoiminnan paraneminen paitsi ehkäisee sairauksia, myös nopeuttaa kudospaareista parantamista. (Ekström 2014, 45.)

3.1.2 Liikuntasuositukset

UKK-instituutin laatimien liikuntasuositusten (Kuvio 1) mukaan 18–64-vuotiaitten ihmisten pitäisi parantaa kestävyyskuntoa, joko liikkumalla yhteensä kaksi tuntia ja 30 minuuttia reippaasti tai yhden tunnin ja 15 minuuttia rasittavasti joka viikko. Kestävyyskuntoa parantavat mm. kävely, arki-, hyöty- ja työmatkaliikunta sekä pyöräily. Liikuntasuositusten mukaan ihmisten pitäisi kohentaa myös lihaskuntoa tai liikehallintaa harjoittelemalla noin kaksi kertaa viikossa. Lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävät muun muassa pallopelit, kuntosalit, jumprat ja venyttely. Kestävyyskunnan kehittäminen on tärkeää ravintola-alalla työskenteleville, koska se nostaa peruskuntoa, joka vaikuttaa yksilön vireystilaan töitä tehdessä. Kestävyysliikunnalla on myös suora vaikutus ihmisen kokonaisterveyteen. Se kehittää verenkierto- ja hengityselimistöä kuntoa sekä edistää sydämen verisuonten terveyttä, veren rasva- ja sokeritasapainon paranemista sekä keuhkojen terveyttä. (UKK-instituutti 2017.)



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

 UKK-instituutti

Kuvio 1. UKK-Instituutin viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille.

Liikkumisen nyrkkisääntönä on suositeltavaa liikkua joko 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa rasittavasti tai vaihtoehtoisesti reippaasti harrastettavaa liikuntaa 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. (UKK-Instituutti, 2019a.)

3.1.3 Liikunnan tärkeys ravintola-alan esimiehelle

Ravintola-alan esimiehet joutuvat usein kovan paineen alle. Työ on monesti kiireistä ja samaan aikaan pitäisi huolehtia alaisten hyvinvoinnista sekä ylemmän johdon tuottavuuden tavoitteista. Ravintola-alalla jatkuva paineelle altistuminen voi aiheuttaa esimiehille uupumusta.

Yksi isoimmista haasteista esimiehille on suuri vastuu ja sen aiheuttama stressi. Stressiä aiheuttavat mm. alituinen kiire, melu, liiallinen vastuu tai äkilliset elämänmuutokset. Stressin aiheuttajia työelämässä voivat olla mm. työn hallinnan puute, kohtuuttomat vaatimukset, tuen puute, ihmissuhdeongelmat, arvostuksen tai vastavuoroisuuden puute sekä epämääräinen työnjako. (Mattila 2018.)

Tavallisimpia stressiin liittyviä psyykkisiä oireita ovat jännittyneisyys, ärtymys, aggressiot, levottomuus, ahdistuneisuus, masentuneisuus, muistiongelmat, vaikeus tehdä päätöksiä ja unen häiriöt. Vakavassa stressitilanteessa seuraavat masennus ja työuupumus. Säännöllinen liikunta lievittää masentuneisuutta, ahdistusta ja auttaa sietämään stressiä. Samalla itsetunto ja elämänhallinnan tunne vahvistuvat. (Mattila 2018.)

Säännöllisellä liikunnalla on suotuisia vaikutuksia mielenterveyteen ja henkiseen hyvinvointiin. Liikunnan puute on yhteydessä huonoon unen laatuun ja päiväaikaiseen väsymykseen. Fyysisesti aktiiviset ihmiset hallitsevat stressin paremmin kuin vähän liikkuvat. Liikunta parantaa mielialaa ja torjuu masennusta. (Huttunen 2018.)

Liikunta on yksi hyvinvoinnin perustavanlaatuisen osa. Liikunta muun muassa laskee verenpainetta sekä auttaa pitämään yllä lihaksiston ja luuston kuntoa ja kestävyyttä. Fyysinen rasitus on omiaan purkamaan kehon säilömiä vaikeita tunteita. Säännöllinen liikunta auttaa vähentämään stressiä ja toimii stressin purkamisen kanavana. (Mielenterveystalo 2019.)

Ravintola-alan haastavat työolosuhteet ovat myös tärkeää huomioida. Ravintola-alan esimiesten tulisi omata hyvä fyysinen kunto, koska työolosuhteet alalla ovat usein kiireisiä ja

työtapaturmien riski on korkea. Ravintola-alan esimiesten tulisi siis panostaa hyvään fyysiseen peruskuntoon sekä koordinaatiokykyyn.

Ravintola-alalla tapahtuu keskimääräistä enemmän työtapaturmia, joista suurin osa on lieviä. Alan työtehtävissä on piirteitä, jotka lisäävät työtapaturman mahdollisuuksia: liikkuen ja käsin tehtävä työ, koneiden ja työvälineiden käyttäytyminen ja taakkojen käsittely. Työssä käytetään teräviä, leikkaavia, sekoittavia ja murskaavia työvälineitä ja koneita. Palovammojen mahdollisuutta lisäävät työvälineiden, ruuan ja höyryn kuumuus. Lattialla oleva rasva, neste ja epäpuhtaus lisäävät liukastumis- ja kaatumistapaturmia. Lasit sekä terävät ja kuumat esineet voivat lisätä tapaturman vakavuutta esimerkiksi kaatumisessa ja liukastumisessa. Asiakkaan päihtymys lisää väkivaltariskin ohella siisteyden ja järjestyksen ongelmia. Työn aikapaine voi myös lisätä tapaturman mahdollisuutta. (Työturvallisuuskeskus 2011a.)

Ravintola-alan töissä on paljon fyysistä: kävelemistä, seisomista, nostamista, kantamista, kannattelua ja käsin tehtävää työtä. Työ tarkoittaa myös voimankäyttöä, puristamista, kurottelua ja kumartumista. Työliikkeet vaihtelevat tehtävien mukaan: työssä voi olla nopeutta, toistamista, yksipuolisuutta ja staattisuutta, mutta myös monipuolisuutta ja hitauttaakin. Fyysinen ja liikkuen tehtävä työ on ihmiselle luontaista. Työssä tai työtavoissa voi olla sellaisia tekijöitä, jotka kuormittavat ja voivat osaltaan aiheuttaa haittaa ja vaaraa. Alalla on fyysisistä ponnisteluista johtuvia työtapaturmia, rasisvammasta aiheutuvia ammattitautteja sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. (Työturvallisuuskeskus 2011a.) Ravintola-alan esimiesten isoimpia haasteita ovat vaihtelevat työajat ja vuorotyö. Vaihtelevat työajat vaikeuttavat lepoa, palautumista sekä sosiaalisia suhteita. Epäsäännöllisiä työaikoja tekevillä on todettu enemmän stressiä, hermostuneisuutta ja väsymystä, kuin päivätyöntekijöillä. (Partonen 2020.)

Liikunta on hyvä työkalu vuorotyötä tekeville unen laadun parantamiseen. Liikunta on luonnonomainen keino unenlaadun parantamiseen, koska säännöllinen liikunta kasvattaa unen laatua ja sen kestoa. Vuorotyötä tekevät kärsivät huomattavasti enemmän univalvetymin epäsäännöllisyyksistä kuin päivätyötä tekevät. Normaalia pidempien työvuorojen tekeminen voi myös nostaa unettomuuden määrää. Tutkimusten mukaan yli 55 tuntia viikossa työskentelevät kärsivät enemmän uniongelmista. (UKK-Instituutti 2019b.)

3.2 Ravinto

Liikunnan lisäksi ravinto on toinen olennainen tekijä ihmisen fyysiselle jaksamiselle. Terveellinen ja monipuoleinen ruokavalio kehittää niin työ- kuin kokonaisvaltaista hyvinvointia. Terveellinen ruokavalio ehkäisee sairauksia ja kehittää toimintakykyä sekä terveyttä. Ruokavaliolla on suuri vaikutus vireystasoon, työkykyyn sekä työssäjaksamiseen. Terveelliset ruokailutottumukset voivat vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti jaksamiseen. (TTL 2018b.) Terveellinen ja monipuoleinen ruokavalio pitää aivot, sydämen sekä suoliston hyvässä kunnossa. Se vahvistaa myös vastustuskykyä ja luustoa. Terveellinen ruokavalio on hyvinvoinnin perusta. (Sydänmaanlakka 2008, 110.)

3.2.1 Ravinnon vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin

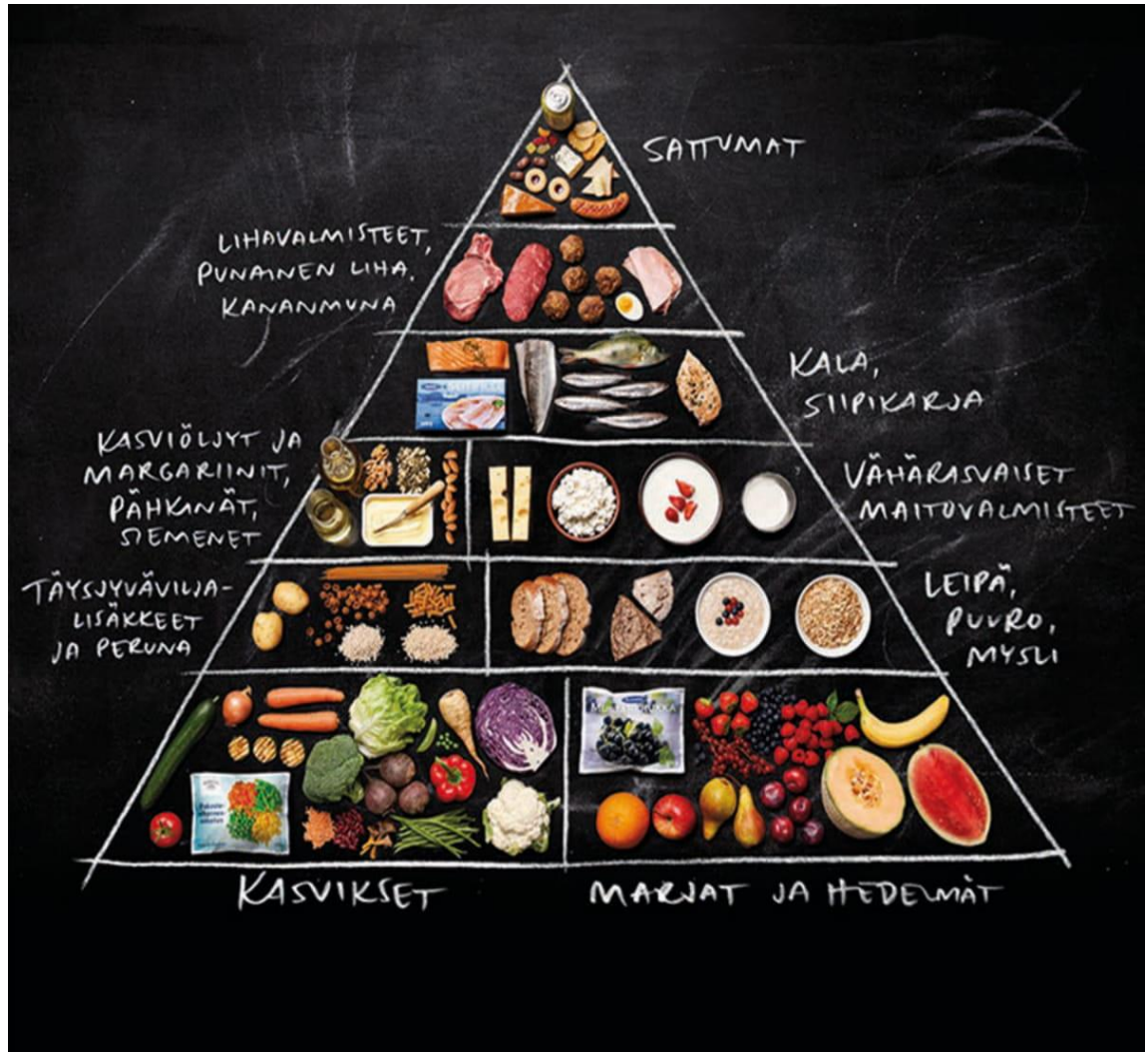
Ravinnolla ei ole osuutta pelkästään fyysiseen terveyteen, vaan myös käytökseen sekä siihen, millaiset ajatukset ja tunteet ovat mielessä vallalla. Vaikutus on näin huomattava, koska ravinnosta elimistö saa ne aineet ja energian, jolla se toimii. Samalla keho uusiutuu jatkuvasti, kun uudet solut korvaavat entiset. Kehon rakennusaineiksi tulisi tarjota korkealaatuisia ravintoaineita, joita on mahdollisimman puhtaassa ja ravinnerikkaassa ruuassa. (Asikainen & Tuomilehto 2016, 45.)

Ruokailussa on tärkeää syödä ilman kiirettä ja kohtuullisesti. Työkykyä parantava ruokavalio on kirjava. Kaikkia ruokavaliosta saatavia perusainesosia tarvitaan, jotta keho voi toimia optimaalisesti. (Rauramo 2012, 29.) Ruokavaliion terveellisyyden ratkaisee sen kokonaisuus pitkällä tähtäimellä. Yksittäiset ruoka-aineet tai satunnaiset ruokalajit tai elintarvikkeet eivät vaikuta ruokavaliion kokonaisuuteen. (Schwab 2020.)

3.2.2 Ravitsemussuositukset

Hyvässä ja tasapainoisessa ruokavaliossa tulee ottaa huomioon kaikkien tärkeitten ravintoaineiden saanti päivittäin. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan saantisuositusten mukaan terveyttä edistävä ruokavalio sisältää paljon kasvikunnan tuotteita, kuten marjoja, hedelmiä, palkokasveja ja täysviljaa. Suosituksessa painotetaan erityisesti kasviksien syöntiä, joka ei ole tutkimusten mukaan riittävää suomalaisten keskuudessa. Suosituksissa painotetaan myös kalan, kasviöljyjen, pähkinöitten ja maitotuotteiden tärkeyttä tärkeitten vitamiinien ja kivennäisaineiden saamiseksi. Ravitsemusneuvottelukunnan laatima ruokakolmio antaa hyvän kokonaiskäsityksen terveellisestä ruokavaliosta. (Valtion ravitsemus neuvottelukunta 2017.)

Terveyttä edistävä ruokavalio on kokonaisuus, jota ruokasuosituksissa havainnollistetaan ruokakolmiolla (Kuvio 2) ja lautasmallilla. Monipuolinen ja vaihteleva ruoka-aineisen valinta mahdollistaa terveyttä edistävien, ympäristön kannalta kestävien ja hyvänmakuisten aterioiden ja välipalojen koostamisen. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2019.)



Kuvio 2. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ruokakolmio

Ravitsemussuosituksen mukaan pitäisi päivässä syödä kasviksia, marjoja ja hedelmiä ainakin 500 grammaa. Vähäsuolaista täysjyväleipää ja muita täysjyväviljavalmisteita on myös suositeltavaa syödä päivittäin. Rasvattomia ja vähärasvaisia nestemäisiä maitovalmisteita on hyvä juoda päivittäin noin puoli litraa. Kalaa tulisi syödä 2–3 kertaa viikossa. Punaista lihaa (nauta, sika, lammas) ja liha-valmisteita tulisi syödä korkeintaan 500 grammaa viikossa ja niistä suositaan vähärasvaisia ja -suolaisia vaihtoehtoja. Leivälle kannattaa sipaista kasviöljypohjaista rasiamargariinia tai levitettä. Salaattiin kuuluu öljypohjainen kastike. Suositeltava ruokavalio sisältää vain vähän sokeria ja suolaa. Näitä suosituksia seuraten työelämässä olevat ihmiset varmistavat hyvän työhyvinvoinnin sekä välttyvät monilta työhyvinvointia heikentäviltä sairauksilta. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta

2019, 21–24.) Vesi on elintärkeässä roolissa elimistön toiminnoissa. Vesi auttaa kuona-aineiden poistossa ja edistää aineenvaihduntaa. Nestevajaus voi ilmetä väsymyksenä tai pahoinvointina. (Rauramo 2012, 29.)

3.2.3 Ravinnon tärkeys ravintola-alan esimiehelle

Ravintola-alalla erityistä tarkkuutta vaativat ja vastuulliset työtehtävät kaipaavat vastapainoksi virkistäytymistaukoja. Lounashetki tarjoaa tähän hyvä päivittäisen tilaisuuden. Työpaikkasyömisessä on tärkeää olla säännöllinen ateriarytmi, joka pitää näläntunteen poissa, verensokerin tasaisena sekä vireystilan hyvänä, jotta työntekijällä olisi mahdollisimman miellyttävää työskennellä. Ruokailu rytmittää muutenkin päiväohjelmaa. (Rauramo 2012, 30.) Esimiesten tulisi pitää kiinni säännöllisestä ateriarytmistä. Säännöllisellä ateriarytmillä tarkoitetaan 3–4 tunnin välein syömistä. Tämä saattaa olla haastavaa ravintola-alalla työskenteleville, koska kiireisinä päivinä ei välttämättä aina ole aikaa pitää ruokailutaukoa. (TTL 2018b.) Työpaikkaruokailu on tärkeässä roolissa niin ravinnon, virkistykseen ja lepotaukojen saannissa. Ruokailutauot töissä auttaa sosiaalisen suhteitten ylläpidossa ja työssä irtaantumisen. Täten niin työntekijöitten, kuin esimiestenkin, tulisi huolehtia riittävästä ruokailutauoista työpäivän aikana. (Rauramo 2004, 51.)

Jos työpaikalla ei ole järjestettyä työpaikkaruokailua, on työntekijöitten itse huolehdittava ravinnostaan työpäivän aikana. Töissä jaksamisen ja virkeystilan ylläpidon kannalta on tärkeää, että eväät olisi ravitsemusneuvottelukunnan laatiman lautasmallin periaatteita noudattavia. Työntekijöiden tulisi pitää nopeasti syötäviä eväitä mukanaan, koska ruokailuajat voivat olla lyhyitä. Työpaikalla omia eväitä syövien tai niiden, joilla työpaikkaruokailu ei ole järjestetty, tulisikin kiinnittää syömisestä hallintaan erityistä huomiota. (Rauramo 2012, 29.)

Ravintola-alan esimiehet eivät aina ehdi pitämään taukoa suunniteltuun aikaan. Tämä johtaa siihen, että ateria jää joko syömättä tai tulee syötyä heikosti. Hyvät ravintotottumukset auttavat esimiestä käsittelemään työn aiheuttamaa stressiä ja painetta. Väsymys, kiire ja stressi voivat vaikeuttaa terveellistä syömistä. (TTL 2018b.)

Ravintola-alalla työskentelevien ravitsemus tulisi erityisesti olla kunnossa. Työhön kuuluu fyysistä rasitusta ja työajat voivat vaihdella paljon. Hyvällä ravitsemuksella työntekijät pysyvät parantamaan vireystasoaan päivän mittaan. Korkea vireystaso on tärkeää etenkin ravintola-alalla yleisten työturvallisuusriskien ehkäisyssä. Hyvällä ruokavaliolla voidaan myös välttyä monilta vaivoilta kuten ummetus, närästys ja ilmavaivat, joista voi olla suurta haittaa työnteossa. (TTL 2018b.)

Energiakulutuksen vähentymisen on arveltu olevan yhtenä selittävänä tekijänä vuorotyöntekijöiden ylipainolle. Lisäksi vuorotyöntekijöiden ruokavalinnat ja ruokailutottumukset poikkeavat jonkun verran muusta työväestöstä. He kuluttavat enemmän välipaloja, makeisia, sokerisia juomia ja alkoholijuomia. Kuidun saanti saattaa olla niukempaa kuin päivätyötä tekeillä. Ruokavalio saattaa sisältää myös enemmän tulehdusta edistävää ja niukkaravinteista ruokaa. Tämän tyyppiset epäterveelliset ruokavalinnat saattavat lisätä entisestään vuorotyöntekijöille tyypillisiä vatsavaivoja. (Sallinen 2020.)

Liikuntaharrastuksista on vaikeaa pitää kiinni vaihtelevien työaikataulujen takia. Vuorotyöntekijät kokevat paljon riippumattomia tekijöitä, jotka aiheuttavat painonnousua ja tekevät painonpudotuksesta myös haastavampaa. Epäsäännöllinen unirytmikä kasvattaa ruokahalua aiheuttavien hormonien eritystä. (TTL 2018.) Tutkimuksen mukaan epäsäännöllisiä työaikoja tekevät syövät epäterveellisemmin kuin päivätyötä tekevät. Terveelliset elintavat ovat hyvä työkalu ehkäistä vuorotyön haittavaikutuksia. (THL 2015.)

3.3 Lepo

Riittävä lepo kuuluu myös hyvinvoinnin perustekijöihin, mikä tuntuu kuitenkin usein unohdettavan kiireisessä elämänrytmisämme. Rasituksen jälkeen ihminen tarvitsee aikaa palautua tavalla tai toisella. Tarvitaan myös aikaa pelkkään olemiseen. Riittävän pitkä ja laadukas yöuni on äärimmäisen tärkeää jaksamisen ja myös oppimisen kannalta. Unen aikana fyysinen väsymys häviää, ja samalla päivällä opitut asiat tallentuvat pitkäkestoiseen muistiin. Myös pelkkien päivänokosten on todettu parantavan muistia. Hyvä uni on monella tapaa tärkeää hyvinvoinnille. (Sydänmaanlakka 2008, 116.) Uni edistää hyvinvointia, terveyttä ja pitkää ikää. Se tynnyttää, palauttaa ja uudistaa. Se on luonnollinen lääke fyysiin ja psyykkisiin rasitukseen. (Sydänmaanlakka 2008, 117.)

Aivot tarvitsevat unta ja säännöllinen ja riittävä yöuni on välttämätöntä aivojen normaalille toiminnalle. Unen tarve on yksilöllinen mutta välttämätön. Terveuden kannalta unen laatua pidetään tärkeämpänä kuin unen pituutta. (Partinen & Huovinen 2007, 18.) Unen laatu ei ole yhdentekevää. Aivojen aineenvaihdunnan toipumiseseen vaikuttaa ajan lisäksi unen laatu. Nukkuminen on elintärkeää niin elimistön, kuin aivojen toipumiselle. Aivojen toiminta kaipaa säännöllistä lepoa palautuakseen. Yleisessä tiedossa on, että unen vaje aiheuttaa väsymysoireita ja uupumista. Unenvajeella on kuitenkin paljon isompi vaikutus elimistön toimintaan. (Ylinen 2015, 10.) Riittävän yönunen määrä vaihtelee yksilöittäin ja se on normaalisti 6—9 tuntia. Aivojen toiminta kärsii, jos uni on huonolaatuista ja vähäistä. Pienelle

osalla ihmisistä vähäinen unimäärä on riittävä, mutta on myös paljon yksilöitä, jotka tarvitsevat normaalia enemmän unta. (Jyväkorpi 2017, 100.) Hyvin nukkuminen on todella tärkeää jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Se on ylellisyyttä, johon meillä kaikilla pitäisi olla varaa. On elintärkeää suoda itsellensä levollinen ja riittävä uni. (Sydänmaanlakka 2008, 120.)

3.3.1 Levon vaikutukset fyysiseen hyvinvointiin

Koko kehon toiminta riippuu aivoista. Aivot ohjaavat muun kehon toimintaa, ja valvominen tai puutteellinen nukkuminen vaikuttaa niin tasapainoon kuin liikkeiden koordinaatioonkin ajatustyön lisäksi. Oireet pahenevat, jos valvominen tai huono nukkuminen jatkuu peräkkäisinä öinä. Valvominen huonontaa keskittymiskykyä ja puutteellinen keskittymiskyky heikentää muistia. (Ylinen 2015, 11.) Uni on hyvän terveyden tärkeä perusta. Fysiologiselta kannalta tarkasteltuna elimistö uusiutuu unen aikana, ja psykologian kannalta nukkuminen auttaa poistamaan jännittyneisyyden ja alitajuiset ajatukset unien välityksellä. (Saldmann 2013, 49.)

Lepääminen, palautuminen ja säännöllinen unirytmii ovat kelle tahansa tärkeitä hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Työn ohella on muistettava myös harrastaa liikuntaa, sillä se parantaa unen laatua, vähentää unettomuutta, auttaa rentoutumaan, parantaa työsuoritusta ja vähentää stressiä. Virkeä ja hyvin nukkunut ihminen on tehokas ja tarkkaavainen työntekijä. Hyvät yöunet eivät aina ole itsestäänselvyys, sillä esimerkiksi työasioiden tai yksityiselämän ongelmista kumpuava stressi saattaa heikentää unen laatua. Monissa ammateissa, kuten ravintola-alalla, työajat ovat liukuneet rajoiltaan epämääräisiksi. Ihmisen hyvinvoinnille rasiuksen ja levon rytmi on tärkeää, koska taukoamaton rasitus kuluttaa liikaa ihmisen biologista ja psykologista perusjärjestelmää. Lepoa ja palautumista voivat häiritä esimerkiksi toimimattomat työaikajärjestelyt tai työperäinen stressi. (TTL 2016.)

3.3.2 Levon tärkeys ravintola-alan esimiehelle

Ravintola-alalla suurimpia haasteita ovat mm. kiireinen työympäristö, kiireen aiheuttama stressi, sekä epäsäännölliset työajat. Työn tekemisestä, johtamisesta, töiden järjestelystä, työn ja vapaa-ajan suhteesta, työn laadusta ja sen määrästä on olemassa kattavia tutkimuksia. Niiden avulla on pyritty löytämään tietynlainen tasapaino ja kohtuus, jota noudattamalla työt sujuisivat, mutta sen tekijät eivät kuluttaisi itseään loppuun ja uupuisi. Sanoetaan, että jos työasiat ovat kunnossa, unikin on tervettä, virkistävää ja hyvälaatuista. Elämä sujuu. Mutta toisellakin tavalla voidaan ajatella: kun nukkuu huonosti, uupuu, eivät työtkaan suju. Tiedetään, että esimerkiksi huono yöuni vaikuttaa uupumukseen

kaksi kertaa niin paljon kuin työ: yleinen uupumus sivuttaa työuupumuksen. (Partinen & Huovinen 2007,175.)

Vuorotyöhön liittyvä epäsäännöllisyys uni-valverytmissä ja unessa voivat aiheuttaa haasteita yksilön sosiaaliseen elämään ja fysiologiaan. Esimiehet joutuvat useasti tekemään töitä vuorokausirytmien kannalta haastavaan aikaan, kuten aikaisin aamulla ravintolaa ava- tessa, tai yöllä ravintolaa suljettaessa. Pitkään kestävä vuorotyö voi olla terveysriski. (Työ- turvallisuuskeskus 2011b.)

Stressi, hermostuneisuus ja krooninen väsymys ovat vuorotyötä tekevillä paljon yleisem- piä kuin päivätyötä tekeville. Vuorotyössä on myös yleistä ruoansulatuselimistön haitalliset oireet, kuten vatsakivut, ilmavaivat ja närästys. (Työturvallisuuskeskus 2011b.) Hyvänlaa- tuisen unen häirtätekijöitä on mm. masennus, huonot ruokatottumukset, kiire, ja epäsään- nölliset työajat. (Partinen & Huovinen 2007, 19.) Epäsäännölliset työvuorot luovat suuria haasteita kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Yövuoroissa huonolaatuinen ruokailu ja epä- säännölliset nukkumaanmenoajat vaikuttavat ihmiseen. Koska elimistö on tottunut sään- nölliseen vuorokausirytmiiin, on unen saanti keskellä päivää vaikeaa. Kofeiinipitoiset juo- mat ja myöhään illalla tapahtuva napostelu vaikeuttaa nukahtamista ja alentaa unen laa- tua. Vähäinen unen määrä lisää ruokahalua. Se johtaa raskaitten ruoka-annoksien syön- tiin, joka aiheuttaa kroonista väsymystä. (Palsa 2015–2016.)

Terveyden edistämisen keskuksen toiminnanjohtaja Mika Pyykkö sanoo kirjassa Terve uni seuraavasti: ” Lähes joka neljäs suomalainen tekee vuorotyötä, jonka kuormittavuus hei- jastuu terveys- ja jaksamisongelmina. Ne johtuvat pääosin epäsäännöllisistä työajoista ja yötyön aiheuttamasta univajeesta. Se taas alentaa Työterveyslaitoksen tutkimuksen mu- kaan stressinsietoa ja yleistä vastustuskykyä sekä motivaatiota kiinnittää huomiota elinta- poihin. Unihäiriöt voivat näkyä lihomisena, koska univaje vaikuttaa sokeriaineenvaihdun- taan ja nälkä kasvaa valvoessa, mutta ruoansulatus hidastuu yöllä.” (Partinen & Huovinen 2007, 178.)

Uni edistää paranemista, koska se on hormonaalisesti anabolinen tila. Epäsäännöllisiätyö- voroja tekevät kärsivät enemmän sydän- ja verenkiertoelimistötaudeista. Unihäiriöt voi johtua mielenterveyden ongelmista tai psyykkisestä stressistä. Uniongelmat voivat myös johtaa mainittuihin ongelmiin. (Härmä & Sallinen 2000, 1.)

Epäsäännöllisiä työvuoroja tekevien unirytmii häiriintyy helposti ja unettomuus on yleistä. Vuorotyöläiset kärsivät tutkitusti enemmän aineenvaihdunnallisista hormonimuutoksista, jotka altistavat tyypin 2 diabetekselle ja lihomiselle. (Jyväkorpi 2017, 101.)

Esimiestyötä tekeville väsymys on ongelmallista, koska se aiheuttaa tarkkavaisuuden herpaantumista ja riskinotto kynnyksen laskemista. Tämä altistaa johtajat virheille ja hankaloittaa omaa ja toisten tekemisen arviointia. (Partonen 2020.)

4 Teorian yhteenveto

Tässä opinnäytetyön luvussa tehdään yhteenveto tietoperustassa käsitellyistä aiheista. Keskiössä on olennaisin asia eli fyysisen hyvinvoinnin vaikutus ravintola-alan esimiehenä työssä toimimiseen. Luvussa tuodaan enemmän esille myös kirjoittajan omia näkemyksiä aiheesta.

Ravintola-alan esimiehet joutuvat työskentelemään usein kiireisessä ympäristössä. On todella tärkeää, että esimiehet pitävät hyvää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Erityisesti stressaavien työtehtävien parissa on syytä pitää huoli riittävästä palautumisesta niin työpäivän aikana kuin vapaallakin. Lepo, riittävä liikunta ja oikeanlaiset ruokatottumukset tukevat hyvinvointia ja jaksamista, kun esimiestyö kuormittaa.

Fyysisen hyvinvoinnin ylläpidon laiminlyöminen voi johtaa esimiehen ylikuormittumiseen, uupumiseen sekä henkisen hyvinvoinnin heikkenemiseen. Jos esimiehen psyykinen hyvinvointi kärsii, kärsii myös työn laatu ja henkilöstön hyvinvointi, mikä voi heijastua yrityksen liikevaihtoon.

Fyysisen hyvinvoinnin ylläpitoon vaaditaan rutiineja, jotka auttavat hallitsemaan arkea. Esimiehen työnkuvassa työ ja arki sekoittuvat usein, eikä hän välttämättä pysty palautumaan riittävästi vapaa-ajallaan. Ilman rutiineja ote elämänhallintaan voi heiketä, mikä saattaa johtaa erilaisiin psyykkisiin ongelmiin.

Sopivasti mitoitettut liikuntatottumukset ovat rutiineja, joilla esimies voi irtaantua työn aiheuttamasta stressistä. Säännöllisellä liikunnalla on monia hyötyjä päivittäisten esimiestehtävien hoitoon. Sen avulla voi muun muassa parantaa työstressin hallintaa sekä työsuorituksen tasoa, vahvistaa unen laatua ja vähentää unettomuutta. Liikuntarutiinien avulla voi myös kohottaa omaa itsetuntoa ja elämänhallintaa. Liikunta on hyvä tapa ennaltaehkäistä erilaisia työkykyä heikentäviä sairauksia ja mielenterveyteen liittyviä ongelmia.

Ruokavalion laadulla ja ruokailurytmillä on suuri vaikutus yleisterveyteen. Tärkeintä on aterioinnin säännöllisyys, monipuolisuus sekä ajoitus. Nämä vaikuttavat olennaisesti vireyteen, työn laatuun ja kokonaisvaltaisen terveydentilan ennusteeseen.

Riittävä uni on elintärkeää esimiehen työssäjaksamiselle. Riittävä uni parantaa tarkkaavaisuutta, oppimista, mielialaa ja luovuutta, jotka kaikki ovat tärkeitä elementtejä esimiestyössä. Aikuinen ihminen tarvitsee unta keskimäärin 7–8 tuntia yössä. Riittävän unen määrää ei toki voi määritellä tarkkaan, koska unen tarve on yksilöllinen. Riittävä uni

on tärkeää henkisen hyvinvoinnin kannalta niin vapaalla kuin työssäkin. Levännyt esimies kärsii vähemmän esimerkiksi haitallisesta stressistä ja riittämättömyyden tunteesta, joilla on usein vahva yhteys masennukseen ja työuupumukseen.

Mielestäni fyysisen hyvinvoinnin ylläpito on olennaista ravintola-alan esimiehen työssäjaksamisessa. Nyky-yhteiskunnassa on yleistä, että työ ja arki sekoittuvat, joten työssäjaksamisen ja kokonaisvaltaisen jaksamisen välillä ei ole eroa. Fyysisen hyvinvoinnin ylläpidolla esimies voi ennaltaehkäistä niin fyysisiä kuin psyykkisiä ongelmia.

5 Tutkimus

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteet, tulokset sekä tutkimuksessa käytetyt menetelmät. Lisäksi luvussa kuvataan tutkimuksen toteutusta ja teema-haastattelun rakennetta.

5.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyössä käytetään tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua (Liite 1.), koska tutkimuksen kohteena ovat esimiesasemassa olevien henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset aiheista. Teemahaastatteluun päädyin siksi, että haastattelu kohdistuu tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Haastattelut on suoritettu kasvotusten haastattelijan kanssa haastateltavien työpaikoilla. Sovimme etukäteen ajankohdan, jolloin haastateltavat pystyvät pitämään tauon. Haastattelut tehtiin aamuisin, joten ne voitiin toteuttaa rauhallisessa ympäristössä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin.

Valitsin tutkimusmetodiksi teemahaastattelun, jotta haastateltavien kokemukset ja tunteet pääsevät paremmin esille. Teemahaastattelu luo alustan avoimelle keskustelulle, jossa haastateltavan on helpompi kertoa kokemuksistaan. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Teemahaastattelu antaa myös mahdollisuuden keskustelun etenemiselle siten, että tutkimuskysymyksiin saadaan mahdollisimman henkilökohtaisia vastauksia. Täysin strukturoitu haastattelu olisi voinut rajoittaa haastateltavien kokemuksiin liittyviä vastauksia.

Haastateltavina oli seitsemän eri ravintolan esimiestä. Haastateltavien toimipaikat vaihtelivat niin koon kuin ravintolakonseptin puolesta. Teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tulkita tällä menetelmällä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Tutkimusmenetelmän ansiosta haastateltavat pystyivät jakamaan näkemyksiään aiheista, ja keskustelut olivat mielenkiintoisia.

Haastattelujen ajankohta sovittiin puhelimitse tai sosiaalisessa mediassa, osa myös paikan päällä. Haastattelut suoritettiin vuoden 2021 alussa, viikoilla 5–8. Haastattelujen sopimiseen kului odotettua kauemmin aikaa, koska tapaamisaikataulujen yhteensovittaminen oli vaikeaa. Haastattelujen sopiminen oli haastavaa myös vallitsevan Covid-19-pandemian vuoksi.

Annoin jokaiselle haastateltavalle noin viisi minuuttia aikaa lukea kysymykset läpi ja miettiä vastauksia. Tämän jälkeen edettiin järjestyksessä teemahaastattelun kysymykset läpi. (Liite 1) Haastattelut olivat kestoaltaan 25–40 minuuttia. Haastateltavina oli kaksi naista ja viisi miestä. Taulukosta 1 näkyy haastateltavien ikä, sukupuoli ja perheellisyys.

Taulukko1. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt

Henkilö	Sukupuoli	Ikä	Perhe
H1	Mies	31	Kyllä
H2	Mies	32	Ei
H3	Mies	28	Ei
H4	Mies	43	Kyllä
H5	Mies	34	Kyllä
H6	Nainen	26	Ei
H7	Nainen	28	Ei

Teemahaastatteluiden pohjalta oli tavoitteena löytää vastaus tutkimuksen pääongelmaan: Miten fyysisen hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta – liikunta, ruokailu ja lepo – vaikuttavat ravintola-alan esimiehen työhön ja työssäjaksamiseen.

Haastatteluissa käytiin läpi edellä mainitut kolme teemaa sekä kaksi yhteenvetokysymystä, joilla haettiin vastausta tutkimuksen alaongelmiin: Miten tärkeänä esimiehet pitävät fyysistä hyvinvointia ja miten fyysinen hyvinvointi heijastuu asiakaspalvelukykyyn. Haastattelukokonaisuudet antoivat myös vastauksen viimeiseen alaongelmaan: Miten tärkeänä ravintola-alan esimiehet pitävät liikuntaa, ruokavaliota ja lepoa oman työnsä kannalta.

Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Kun haastattelu nauhoitetaan, saadaan kommunikaatiota-
pahtumasta säilytetyksi olennaisia seikkoja. Vaikka haastattelijä pyrki kirjoittamaan sanataarkasti vastaajan puhetta, menetetään monia tärkeitä haastatteluun sisältäviä vivah-
teita (mm. Äänenkäyttö, tauot, johdattelut), jotka nauhoituksessa säilyvät. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 92.) Haastatteluiden jälkeen litteroin nauhoitukset samana iltana. Aineisto oli

tällöin vielä tuore ja inspiroiva. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.) Sanasanainen puhtaaksikirjoitus eli litterointi voidaan tehdä koko haastatteludialogista, tai se voidaan tehdä valikoiden, esimerkiksi vain haastateltavan puheesta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138.) Litteroin vain haastateltavan puheen.

Aineiston analysointimenetelmänä käytin teemoittelua. Teemoittelussa on kyse siitä, että aineistosta paikannetaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä ja sitä voidaan pitää yhtenä sisältöanalyysin muotona. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia ja usein esiintyviä tyypillisiä piirteitä. (Juhila 2021.)

5.2 Tutkimuksen tulokset

Tässä alaluvussa käsittelen tutkimustulokset teemoittain ja yksityiskohtaisesti. Lopuksi pohdin tuloksia ja teen haastattelujen vastauksista yhteenvedon. Tutkimustuloksia peilataan työn tietopohjaan ja vastataan tutkimusongelmaan.

5.2.1 Liikunta

Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kokivat liikunnan vaikuttavan omaan työssäjaksamiseensa. Säännöllisesti liikkuvat haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että liikunnan laiminlyöminen heikensi heidän työpanostaan. Säännöllisesti liikkuvat kokivat liikunnan vaikuttavan suuresti myös henkiseen hyvinvointiin.

”Mulle liikunta on tietynlainen terapian muoto. Huomaan heti, että mun työssäjaksaminen on heikompaa, jos en oo harrastanut minkäänlaista liikuntaa” H7

Ne haastateltavat, jotka eivät liikkuneet säännöllisesti, tiedostivat liikunnan laiminlyöminen vaikutukset omaan työssäjaksamiseensa. He kokivat liikunnan puutteen aiheuttavan väsymystä tai ärtymystä.

”Oon siillei tosi väsyny ja ärtynyt. Sen huomaa heti vaikka esimerkiksi oon ollu edellisenä päivänä lasten kaa pitkällä lenkillä, niin jaksaminen on ihan eri tasolla, kun semmosena päivänä kun en oo mennyt lenkille.” H1

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet tilanteita, jossa he olivat huomanneet liikunnan puutteen haittaavan työtään. Haastateltavat olivat kokeneet liikunnan vähäisyyden joko väsymyksen tai stressin muodossa. Näissä tilanteissa he olivat alittaneet oman työnlaatustandardinsa. Myös työstä irtaantumisen vaikeus nousi usein esille vastauksissa.

”On ollut tilanteita, kun oon liikkunut tai ulkoillut huonosti, niin oon töissä vaan tosi väsyneenä. Ja väsyneenä jotenki tuntuu, että työtaakka on paljon isompi, kun normaalisti. Ja kun väsyneenä koitat olla hyvä esimerkki ja positiivinen, niin välillä se on tosi vaikeeta.”
H4

Haastateltavien mukaan liikunnalla ja stressinsietokyvyllä oli selkeä yhteys. Moni haastateltava koki, että liikunta on erinomainen tapa purkaa ja käsitellä stressiä sekä irtaantua arjesta. Kaikki haastateltavat kokivat ravintola-alan esimiestyön olevan stressaavaa kiireen, epäsäännöllisten työvuorojen, hankalien asiakaspalvelutilanteiden ja suuren vastuun takia.

*”Silloin ku mä liikun, mä tiedostan sen, että mul hävii stressiä, koska silloin mä en ajattele työasioita”*H2

Kuusi seitsemästä haastateltavasta tekee tällä hetkellä töitä pääasiassa aamupainotteisesti. Kaikilla oli kuitenkin aikaisempaa kokemusta vuorotyöstä. Haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että epäsäännölliset työvuorot vaikuttavat liikunnan harrastamiseen ja vaikeuttavat rutiinien rakentamista ja ylläpitoa.

Neljä seitsemästä haastateltavasta koki, että liikunnalla ja esimiestyön laadulla on yhteys. Haastateltavat nostivat esiin liikunnan tuoman paremman motivaation, vireystason, henkilöstöstä huolehtimisen ja paineensietokyvyn. Kolme seitsemästä haastateltavasta ei kokenut liikunnan vaikuttavan omaan työhönsä esimiehenä.

Liikunta-teeman viimeisessä kysymyksessä haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työviikkoa, jolloin he olivat liikkuneet normaalia vähemmän. Tämän kysymyksen avulla pystyin kartoittamaan haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia liikunnan laiminlyönnin vaikutuksesta heidän työhönsä. Vastauksista nousi esille seuraavat teemat: huonolaatuinen asiakaspalvelu, työn mielekkääksi kokemisen väheneminen, hermostuneisuus, ärtymys, väsymys ja henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen.

5.2.2 Ruokailu

Ruokailu-teeman ensimmäisessä kysymyksessä kysyin haastateltavilta millaista ruokaa ja kuinka usein he syövät päivän aikana. Terveellisestä ateriasta vertailun vuoksi näytin ku-

van valtion ravitsemusneuvottelukunnan virallisesta lautasmallista. Vain yksi haastateltavista kertoi, että hänen päivittäin nauttimansa ateriat on koottu lautasmallin mukaisista aineksista. Tämä henkilö ei kokenut ruokailunsa vaikuttavan negatiivisesti työnsä laatuun.

Vastaukset osoittivat, että haastateltavat kokivat ruoan vaikuttavan työssäjaksamiseen. Viisi seitsemästä haastateltavasta koki heikkolaatuisen ruoan vaikuttavan negatiivisesti työhön. Yksipuolista ruokaa satunnaisesti syövät henkilöt nostivat esiin seuraavat teemat: kokonaisvaltainen energiatason heikkeneminen, keskittymisvaikeudet ja asiakaspalvelun tason lasku.

Kaikki haastateltavat tunnustivat tilanteita, joissa huonolaatuinen ruoka oli heikentänyt heidän työnsä tasoa. Vastauksista nousi esille, että ongelmia ilmeni usein työvuoron viimeisillä tunneilla, jolloin päivän aikana syödyn ravinnon tuoma energia oli huvennut. Myös lyhyiden ruokataukojen merkitys korostui vastauksissa. Haastateltavilla oli ollut tilanteita, joissa he olivat joutuneet syömään kiireen takia nopeasti, yksipuolisesti ja liian vähän.

”Sen huomaa yleensä illalla. Jos oot syönyt vaan nopee jonkun burgerin tai ranskalaisii, niin illan vikat tunnit on jotenki tosi vaikeita.” H1

Viisi seitsemästä haastateltavasta koki, että ravinnolla on suora yhteys stressinhallintaan. Haastateltavien mukaan päivän aikana syöty heikko ravinto aiheutti kärsimättömyyttä ja ärtymystä. Vastauksista ilmeni, että huonosti ravittuna stressitilanteita oli vaikeampi käsitellä, ja ongelmat paisuvat suuremmiksi kuin mitä ne oikeasti ovat.

”Jos on ollut semmosia päiviä, kun oon syönyt huonosti, niin hankalat asiakastilanteet tuntuu todella paljon vaikeemmilta kun semmosena päivänä kun oon syönyt hyvin” H6

Kuusi seitsemästä esimiehestä oli jossain vaiheessa uraansa kokenut tasapainoisten ruokatottumuksien ylläpitämisen haasteelliseksi vaihtelevien työvuorojen takia. Vastauksista nousi esille muun muassa aamupalan laiminlyöminen, myöhään illalla tapahtuva napostelu sekä kunnollisten aterioiden vähäinen määrä päivän aikana.

Vain yksi haastateltavista koki, että huonoilla ruokatottumuksilla ja esimiestyöllä on suora yhteys. Kuusi esimiestä seitsemästä ei kokenut, että yhteyttä on. Heidän mukaansa huonot ravintotottumukset ovat yleisiä ravintola-alalla, niin esimiehillä kuin työntekijöilläkin. Vaihtelevat työvuorot ja lyhyet tauot olivat kaikkien mielestä mahdollinen syy huonoihin ruokailutottumuksiin.

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työviikkoa, jolloin he ovat syöneet huonosti. Kysymyksellä pyrittiin selvittämään haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia ruoan vaikutuksesta työn laatuun sekä omaan jaksamiseen. Usein mainittuja epäterveellisen ruuan ja sekavan ruokarytmin aiheuttamia ongelmia olivat väsymys, heikko stressinhallinta ja heikko esimiestyö alaisia kohtaan.

5.2.3 Lepo

Teeman ensimmäisessä kysymyksessä pyysin haastateltavia kertomaan, kuinka monta tuntia he keskimäärin nukkuvat yössä ja kokevatko he määrän riittäväksi. Vain kolme seitsemästä haastateltavasta nukkui yössä keskimäärin 7 tuntia tai enemmän. Kaksi seitsemästä nukkui 5–6 tuntia yössä, ja kaksi haastateltavaa vähemmän kuin viisi tuntia yössä. Perheelliset nukkuivat luonnollisesti vähiten.

Kaikki haastateltavat kokivat nukkumisen vaikuttavan työssäjaksamiseen. Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että lepo on tärkein fyysisen hyvinvoinnin ulottuvuus työssäjaksamisen kannalta.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet urallaan tilanteita, joissa heidän esimiestyöskentelynsä oli kärsinyt vähäisestä levosta. Väsyneenä ongelmia ilmeni erityisesti keskittymisessä, motivaatiossa sekä administratiivisten työtehtävien hoidossa.

”Mä oon unohtanu laittaa kalenterikutsuja, oon unohtanu et on ollut tapaamisia, mä oon ollut kärtynen. Tulee tosi paljon tilanteita mieleen.” H2

Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että esimiestöiden aiheuttama stressi on vaikuttanut heidän unensa määrään ja laatuun. Esimiehet olivat kokeneet stressaaviksi tilanteiksi esimerkiksi organisaation tulostavoitteisiin pääsemisen, työvuorojen suunnittelun ja hektisen työympäristön.

”Huomaan heti, et nukun paljon huonommin, ku ollaan tavoitteista jäljessä. Myös ollu useasti työntekijöiltä paljon vapaatoiveita samalle ajalle, ja työvuorojen piirtämiset on venyny myöhään iltaan saakka. Sen jälkeen ku on koittanu mennä nukkuu, nii on vaa työasiat ollu mielessä eikä uni tule.” H5

Kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että epäsäännölliset työvuorot vaikuttavat uniryhtiin. Kaikki seitsemän haastateltavaa olivat tehneet esimiestyöurallaan ilta- ja aamuvuoroja samalla viikolla ja kokeneet haasteita tasaisen unirytmin ylläpitämisessä.

”Vähän väliä joutuu paikkaa jotain iltavuoroja, ku on ollut saikkuja. Kaikist pahint on se, ku oot eka sulkemiseen saakka töissä, ja seuraavan aamun joudut tulla avaamaan.” H4

Haastateltavilta kysyttiin, kokevatko he esimiestyöllä ja unenpuutteella olevan yhteyttä. Kaikki haastateltavat totesivat, että näillä asioilla oli suora yhteys. Esiin nousi erityisesti esimiestyön tuoma vastuu sekä stressi.

”Mä muistan, kun en viel tehny esimieshommii, nii silloin nukuin paljon enemmän ja paremmin. Nykyään usein pyörii työasiat mielessä ennen nukkumaan menoa” H7

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työviikkoa, jolloin he eivät olleet nukkuneet hyvin. Kaikkien haastateltavien kuvailuissa toistui seuraavat teemat: keskittymisongelmat, väsymys, työstä palautumisen vaikeus sekä kokonaisvaltaisen henkisen hyvinvoinnin heikkeneminen.

Haastattelun viimeisessä osiossa esimiehille esitettiin kaksi yhteenvetokysymystä. Näiden kysymysten avulla pyrittiin selvittämään, onko fyysisellä hyvinvoinnilla yhteys ravintola-alan esimiesten asiakaspalvelutilanteisiin ja esimiestyöhön.

5.2.4 Yhteenvetokysymykset

Ensimmäisessä yhteenvetokysymyksessä pyysin haastateltavia kuvailemaan asiakaspalveluun liittyviä tilanteita, jotka eivät ole sujuneet toivotulla tavalla väsymyksen tai nälän vuoksi. Pyysin haastateltavia myös kertomaan, kuinka usein tämänkaltaisia tilanteita heille sattuu. Neljä haastateltavaa kertoi, että näitä tilanteita ilmeni useita kertoja viikossa. Kaksi seitsemästä koki em. tilanteita kerran viikossa ja yksi seitsemästä satunnaisesti muutama kerran kuukaudessa. Haastateltavat liittivät usein huonosti menneisiin asiakaspalvelutilanteisiin ärtymyksen, kärsimättömyyden ja välinpitämättömyyden tunteita.

”Mulle on tullu asiakastilanteita, jotka ei oo menny nii hyvin. Asiakas tulee valittaa et joku meni väärin, oli se ruoka tai palvelu. Yleensä oon rauhallinen ja vastaanottavainen ja koi-tan löytää heti ratkasun siihen ongelmaan. Jos on semmosii päivii et oon väsynyt tai nälkänen, niin mä alan väittelee asiakkaan kaa, ja asiakas huomaa heti mun äänensävyyst et se ei oo ystävällinen. Se vaikuttaa mitä asiakas ajattelee meistä ja mitä se kertoo sen kavereille. Nää tilanteet voi isos skaalas vaikuttaa aika paljonki meidän liiketoimintaan ja brändiin.” H3

Toisessa yhteenvetokysymyksessä pyysin haastateltavia kuvailemaan esimiestyöhön liittyviä tilanteita, jotka eivät ole sujuneet toivotulla tavalla, koska he olivat olleet väsyneitä tai nälkäisiä. Pyysin haastateltavia myös kertomaan, kuinka usein tällaisia tilanteita heille tapahtuu. Neljä haasteltavista kertoi, että tällaisia tilanteita sattui heille useita kertoja viikossa, kaksi seitsemästä kertoi näitä osuvan kohdalle kerran viikossa. Yhdelle seitsemästä näin kävi satunnaisesti muutaman kerran kuukaudessa.

”Hyvä esimerkki on semmonen ku vaik jotain pienii juttui ei oo tehty, nii normaalisti en sano niist mitää tai teen ne ite. Vaik esimerkiks jos on kerätty astiat pöydäl mut ei oo pyyhitty pöytää. Jos oon väsyny tai nälkänen nii se alkaa ärsyttää iha helvetisti. Noi jutut yleensä kans sit pilaa mun loppupäivän, enkä välttämät oo hyvä esimies.” H5

6 Pohdinta

Opinnäytetyölläni ei ollut toimeksiantajaa. Työ on kohdistettu kaikille ravintola-alan esimiesten hyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta kiinnostuneille henkilöille. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta ravintola-alan esimiesten työhön kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on kartoittaa yksityiskohtaisesti, miten huolehtiminen fyysisen hyvinvoinnin kolmesta ulottuvuudesta – liikunnasta, ruokailusta ja levosta – vaikuttaa esimiehen työpanokseen. Lisäksi tavoitteena on antaa vinkkejä, miten fyysisen hyvinvoinnin laiminlyömisestä aiheuttamia ongelmia voisi välttää.

Tutkimusidea lähti siitä, että opinnäytetyöni näkökulmaa, fyysisen hyvinvoinnin vaikutusta ravintola-alan esimiesten työhön, on toistaiseksi tutkittu vähän. Henkisen hyvinvoinnin vaikutusta ravintola-alan esimiehiin on sen sijaan tutkittu paljon niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Ravintola-alan esimiesten hyvinvointi ja jaksaminen on tärkeä aihe, sillä esimiehet ovat usein ison paineen alla ja kantavat suurta vastuuta. Yritysten kannattaisi siksi panostaa työntekijöiden, ja erityisesti esimiesten, fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen, sillä sen laiminlyönti heijastuu työilmapiiriin ja sitä kautta yrityksen tulokseen. Aihepiiri on minulle henkilökohtaisesti läheinen ja koen, että esiin nousi tärkeää tietoa.

6.1 Tutkimuksen tulosten pohdinta

Opinnäytetyöni tutkimustulosten perusteella fyysinen hyvinvointi on todella tärkeää ravintola-alan esimiehenä toimimiseen. Tutkimukseni osoittaa, että fyysisen hyvinvoinnin merkitys kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille tiedostetaan, mutta usein laiminlyödään. Tutkimuksen mukaan ravintola-alan esimiehet, jotka huolehtivat fyysisestä hyvinvoinnistaan, voivat työssään paremmin kuin ne esimiehet, jotka eivät pidä huolta fyysisestä hyvinvoinnista. (Pohjois-Karjalan kansanterveyskeskus 2013.)

Haastattelujen perusteella löytyi vastaus tutkimuksen pääongelmaan: Miten fyysisen hyvinvoinnin kolme ulottuvuutta – liikunta, ruokailu ja lepo –vaikuttavat ravintola-alan esimiehen työssäjaksamiseen. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa suuresti ravintola-alan esimiehen työhön ja työssäjaksamiseen. Se antaa ravintola-alan esimiehille hyvinvoinnin perustan, jonka avulla he voivat vahvistaa myös henkistä hyvinvointiaan. (Sydänmaanlakka 2008, 30.) Hyvä fyysinen hyvinvointi auttaa esimiehiä pysymään motivoituneena työssään, ja sen avulla he voivat välttää yleisiä ongelmia, kuten työuupumusta ja stressiä. Hyvä fyysinen hyvinvointi auttaa myös palautumisessa. (Zhang, Torres & Jahromi 2020, 3.)

Tutkimus antoi myös vastaukset oppinäytetyön alaongelmiin: Miten tärkeänä ravintola-alan esimiehet pitävät liikuntaa, terveellistä ruokavaliota ja lepoa, sekä miten fyysinen hyvinvointi heijastuu asiakaspalveluun, johtamiseen ja alaisten hyvinvointiin? Vastauksien perusteella ravintola-alan esimiehet pitävät fyysistä hyvinvointia tärkeänä, mutta usein laiminlyövät sitä. Laiminlyönti johtuu monesti työn aiheuttamasta uupumuksesta, vaihtelevista työvuoroista sekä rutiinien puutteesta. (Grünbaum & Ristikangas 2014, 162.) Fyysisellä hyvinvoinnilla on suora yhteys asiakaspalvelutilanteisiin. Erityisesti huono ravinto ja vähäinen lepo vaikuttavat negatiivisesti asiakaspalveluun. Fyysinen hyvinvointi voi auttaa ravintola-alan esimiehiä asiakaspalvelutilanteiden haasteissa, kuten ärtymyksen ja motivaation puutteen taltuttamisessa. (O'Neill & Davis 2011, 2.) Fyysinen hyvinvoinnin ulottuvuudet heijastuvat myös johtamiseen sekä alaisten hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Hyvinvoiva esimies pystyy luoda hyvän ja avoimen työilmapiirin. Hyvä työilmapiiri parantaa työntekijöitten työssä viihtyvyyttä. Hyvän fyysisen hyvinvoinnin omaava esimies pystyy myös reagoimaan nopeammin haastaviin tilanteisiin ja keksiä nopeammin ratkaisuja ongelmiin. Riittävä fyysinen hyvinvointi auttaa esimiehiä selviytymään paremmin myös administratiivisista tehtävistään. (Sydänmaanlakka 2012, 33.)

Tutkimus osoittaa, että fyysisellä hyvinvoinnilla on vahva yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että esimiestyöllä ja psyykkisen hyvinvoinnin haasteilla on yhteys. Tämä johtuu esimiesten isosta työtaakasta, suuresta vastuusta ja tuloksetkopaineesta. (Eräsalo 2011, 129.) On selvää, että fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on ravintola-alan esimiehille ensisijaisen tärkeätä, koska se luo pohjan kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Fyysisen hyvinvoinnin kolmella ulottuvuudella on lisäksi yhteys toisiinsa, ja siksi on tärkeää huolehtia niistä kaikista. Jos yhtä osa-aluetta laiminlyödään, siitä kärsivät myös muut osa-alueet. (Sydänmaanlakka 2008, 30.)

Tutkimustulosten perusteella ravintola-alan esimiehet hahmottavat fyysisen hyvinvoinnin tärkeyden ja sen vaikutukset työnsä laatuun. Hyvinvoinnin tuntemus ja tietoisuus voivat olla ratkaisu ravintola-alan haasteisiin, kuten suureen vaihtuvuuteen ja yleiseen uupumukseen. Fyysisen hyvinvoinnin tukeminen työpaikalla voi parantaa koko henkilöstön hyvinvointia. Hyvä työilmapiiri on kaikkien etu. (Grünbaum & Ristikangas 2014, 17.)

6.2 Tutkimuksen onnistuminen

Koin oppinäytetyön aiheen ja tutkimusongelman valitsemisen aluksi haastavaksi. Aihetta pohtiessani mietin omia mielenkiinnon kohteitani ja sitä, miten niitä voisi tutkia ravintola-alan näkökulmasta. Aluksi aiheenani oli miten psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi vaikutta-

vat ravintola-alan esimiehen työssäjaksamiseen. Aloitin työn ja kokosin tutkimukselle pitkään tietoperustaa. Oli haastavaa muodostaa tuosta aiheesta tutkimusongelmaa. Keskustelin asiasta ohjaajani kanssa, ja yhdessä päädyttiin siihen, että alkuperäinen aihe on liian laaja. Ajattelimme, että tutkimus olisi laadukkaampi ja myös helpompi toteuttaa, jos aihe kohdistuisi pelkästään fyysiseen hyvinvointiin. Tämä päätös kannatti. Aiheen rajaamisen jälkeen minun oli helpompi muodostaa tutkimus- ja alaongelmat. Aihe on minusta myös hyödyllisempi, koska siitä ei juuri ole tehty aikaisempaa tutkimusta.

Työ ei valmistunut aikataulussa. Aloitin työn vuonna 2018, mutta vähän aloittamisen jälkeen siirryin mielenkiintoisen työtarjouksen perässä kokoaikaisesti työelämään. Huomasin nopeasti, että uusi työ vie paljon energiaa, ja tulin siihen tulokseen, että resurssini eivät riitä samanaikaiseen opinnäytetyön kokoamiseen. Kävin opinnäytetyöni kimppuun uudestaan vuonna 2020, kahden vuoden tauon jälkeen. Työ tuntui aluksi todella haastavalta, eikä kokopäivätyö helpottanut tutkimuksen tekoa. Vuoden 2020 lopussa ohjaava opettajani siirtyi muihin tehtäviin, ja sain työlleni uuden ohjaajan. Se oli todella hyvä asia. Uuden ohjaajan kanssa edistyin työssä tehokkaammin, ja motivaationi työn viimeisteleminen kasvoi. Koen, että suurin virheeni työn viivästyttämisessä oli aikataulutuksen puuttuminen.

Fyysiseen hyvinvointiin liittyvää materiaalia oli helppo löytää, mutta tutkimusta ravintola-alan näkökulmasta ei juuri ollut tarjolla. Tietoperustan valmistuttua siirryin tutkimusosioon, joka osoittautui palkitsevaksi. Sain haastateltavilta mielenkiintoisia vastauksia. Niiden pohjalta pystyin muodostamaan kokonaisvaltaisen kuvan siitä, miten ravintola-alan esimiehet kokevat fyysisen hyvinvoinnin vaikuttavan työhönsä. Projektin aikana koin monenlaisia tunteita. Koska aiheeni oli aluksi todella laaja, olin hermostunut ja ahdistunut siitä, saanko työtä ikinä valmiiksi. Kun aihetta rajattiin, aloin tuntea myös edistymisen iloa ja työn imua, joka sai minut syventymään työskentelyyn.

6.3 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Ravintola-alan esimiesten jaksaminen ja hyvinvointi ovat ajankohtaisia ja merkityksellisiä teemoja. Vaativan työn vuoksi hyvinvointiin liittyvät ongelmat ovat alalla yleisiä, ja vaihtuvuus on suurta. Tämän takia ravintola-alan esimiesten fyysisen hyvinvoinnin tärkeyttä tulee tutkia enemmän ja syvemmin. Kaikille ravintola-alan esimiesten toimimisesta ja kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista kiinnostuneille suunnattu tutkimus tukee alalla pysymistä ja esimiestyön mielekkyyttä. Tutkimuksen avulla voidaan välttää alan esimiesten hyvinvoinnin heikkenemistä ja jopa vakavia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä ongelmia.

Fyysisen hyvinvoinnin merkitystä esimiestyössä ei ole tutkittu tarpeeksi, ja jatkotutkimukset aiheesta olisivat paikallaan. Mitä enemmän aihetta tutkitaan, sitä enemmän voidaan saada tulevaisuudessa uutta ja tärkeää tietoa. Kehitysehdotuksena on myös tutkia kaikkia kolmea fyysisen hyvinvoinnin ulottuvuutta erikseen ja syvemmin ravintola-alan näkökulmasta. Fyysisen hyvinvoinnin yhteydestä ravintola-alan esimiesten psyykkiseen hyvinvointiin on toistaiseksi melko tutkimaton aihe ja sitä olisi tärkeää tutkia enemmän.

Mielestäni organisaatioiden tulisi panostaa enemmän henkilöstön hyvinvointiin. Kehitysehdotuksena organisaatiot voisivat kannustaa henkilöstöään liikkumaan enemmän esimerkiksi liikuntasetelien jakamisella. Liikuntaseteleillä palkitseminen voi kannustaa henkilöstöä liikkumaan enemmän ja siten huolehtimaan paremmin omasta työhyvinvoinnistaan. Liikuntasetelien avulla henkilöstön arvostus työpaikkaa kohtaan voi kasvaa. Koen myös, että tietoisuus fyysisen hyvinvoinnin tärkeydestä on alalla heikkoa. Organisaatiot voisivat järjestää koulutuksia, joissa henkilöstölle kerrottaisiin fyysisen hyvinvoinnin tärkeydestä ravintola-alalla. Hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara.

6.4 Oma oppiminen

Opinnäytetyön kokoaminen oli opettavainen kokemus. Päälimmäiseksi opetuksiksi jäi periksiantamattomuus. Ravintola-alan opinnot antoivat hyvän pohjan työn tekemiseen. Koen, että sain runsaasti uutta tietoa ravintola-alasta, esimiestyöstä sekä fyysisen hyvinvoinnin tärkeydestä yksilölle. Tietoperustaa kootessani luin todella paljon aihetta käsittelevää kirjallisuutta ja tutkimuksia. Oma ammatillinen osaaminen ja tietoisuus vahvistuivat.

Tutkimuksen ja haastatteluiden tekeminen auttoi minua kartoittamaan työn tärkeimmät erottavat piirteet ja selkeyttämään tutkimuksen kokonaiskuvaa. Kokonaisuutena opinnäytetyön teko oli palkitseva kokemus. Opin tutkimaan aihetta eri lähteitä käyttäen, haastattelemaan ja järjestämään keräämääni laajaa aineistoa. Opinnäytetyöprosessi antoi minulle hyvää kokemusta myös työelämään. Ja opin aikataulutuksen tärkeyden. Se on taito, jota haluan kehittää jatkossakin.

Lähteet

- Ambrosius, M., Kietäväinen, H. & Tikkanen, H. 2009. Henkinen johtajuus. Kirjapaja. Helsinki.
- Asikainen, M. & Tuomilehto, H. 2016. Ravinto, uni ja liikunta: Tasapainota keho kuntoon ja taltuta stressi arjen valinnoilla. Bookwell Oy. Porvoo.
- Ekström, K. 2014. Simply well. Neljä askelta terveyteen. Tammi. Helsinki.
- Eräsalo, U. 2011. Käytännön henkilöstöjohtaminen majoitus- ja ravintola-alalla. Restamark. Helsinki.
- Esimiesliitto 2015. Hyvä esimies pitää huolta omasta jaksamisestaan. Luettavissa: <http://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/pe2015-3/files/assets/common/downloads/page0019.pdf>. Luettu: 03.10.2020.
- Grünbaum, L. & Ristinkangas, M. 2014. Valmentava esimies – onnistumista palvelevat positiot. Talentum. Helsinki.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki
- Huovinen, M. & Leino, U. 2000. Suomen terveellisin kirja. WSOY. Helsinki.
- Huttunen, J. 2018. Terveysliikunta – kuntoa, terveyttä ja elämänlaatua. Duodecim terveyskirjasto. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934. Luettu: 25.10.2020.
- Härmä, M. & Sallinen, M. 2000. Univaje terveysriskinä. Aikakausikirja Duodecim. 116 (20), s. 2267–2273.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Yrityskirjat. Helsinki.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja – Voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat. Helsinki.

- Juhila, K. 2021. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Teemoittelu. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Luettu: 20.3.2021
- Jyväkorpi, S. 2017. Hyvää aivoille. Ravinto, muisti & mieliala. Kirjapaja. Helsinki.
- Kandolin, I., Purola M. & Sallinen M. 2007. Fyysinen hyvinvointi. Elämisen rytmi. Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040. Luettu: 4.12.2020.
- Kahle, C., Kretschmer, M., Valta, T., Ovaska, M. & Wacklin, A. 2014. Terveen unen salaisuus: Nuku hyvin ja elä täyttä elämää joka päivä. Ensimmäinen painos. CIL Suomi. Helsinki.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Kauppakamari. Helsinki.
- MaRa oy. 2020. Mahdollisuuksien ala. Luettavissa: <https://www.mara.fi/media/mahdollisuuksien-ala-2020.pdf>. Luettu: 13.10.2020.
- Mattila, A. 2018. Stressi. Duodecim terveyskirjasto. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976. Luettu: 01.11.2020
- Mielenterveystalo. 2019. Kriisistä selviytymisen oma-apuohjelma nuorille. Luettavissa: https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/itsearviointi_omaapu/oma-apu/toivo/Pages/osio_6_lue_lisaa.aspx. Luettu: 26.10.2020.
- O'Neill, J.W. & Davis, K. 2011, "Work stress and well-being in the hotel industry", International Journal of Hospitality Management, 30, no. 2, s. 385–390.
- Palsa, A. 2015–2016. Keventäjät. Epäsäännöllisen työn haasteet. Luettavissa: <http://keventajat.fi/hyvinvointi/terveys/epasaannollisen-tyon-haasteet>. Luettu: 21.03.2020.
- Partonen, T. 2020. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Lääkärikirja Duodecim. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013. Luettu: 01.11.2020.
- Partinen, M & Huovinen, M. 2007. Terve uni. WSOY. Helsinki.

Pohjois-Karjalan kansanterveydenkeskus. 2013. Työhyvinvoinnin tilannearvio. Luettavissa: <http://xn--tyhyvinvoinnarvio-r6b.fi/yrityksen-tyohyvinvoinnin-info/esimies/14-terveystekijat/>. Luettu: 13.1.2021

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Bookwell Oy. Porvoo.

Saldmann, F. 2013. Terve järki on paras lääke. Gummerus kustannus Oy. Helsinki.

Sallinen, J. 2020. Vuorotyö ja ravitsemus. Lääkärikirja Duodecim. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01266. Luettu: 01.11.2020.

Schwab, U. 2020. Terveyttä edistävä ruokavalio. Lääkärikirja Duodecim. Luettavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00935>. Luettu: 19.4.2021.

Sinisalo, S. 2019. Ravintoloihin ei riitä pätevää henkilökuntaa, ja ratkaisua haetaan maahanmuutosta. Helsingin Sanomat, 357, s. 13.

Surakka T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Taurusmedia. Tampere.

Sutinen, M., Valtanen, K., Perttula, E., Rouvinen, J., Patosalmi, M., Hollmén, P. & Vesalainen, J. 2016. Työ, treeni & elämä: Superpomojen 24 tuntia. Kauppakamari. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0 – Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Talentum. Helsinki.

Sydänmaanlakka, P. 2008. Älykäs itsensä johtaminen. Gummerus kustannus Oy. Helsinki.

THL, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Vuorotyö haaste terveydelle – ravitsemuksesta keskusteltava terveystarkastuksissa. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/-/vuorotyö-haaste-terveydelle-ravitsemuksesta-keskusteltava-terveystarkastuksissa>. Luettu: 17.10.2020.

TTL, Työterveyslaitos. 2011. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu: 15.10.2020.

TTL, Työterveyslaitos. 2016. Uni ja palautuminen. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. Luettu: 14.10.2020.

TTL, Työterveyslaitos. 2015. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Luettu: 13.03.2020.

TTL, Työterveyslaitos. 2018a. Pitkillä päivillä on hintansa – Asiantuntijat tarvitsevat palautumista. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/asiantuntijat-tarvitsevat-palautumista/>. Luettu: 13.11.2020

TTL, Työterveyslaitos. 2018b. Kroppa ja nuppi kuntoon. Näin ruoka ja juoma auttavat palautumaan. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/nain-ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan/>. Luettu: 13.11.2020.

TTL, Työterveyslaitos. 2019. Sopeutuminen vuorotyöhön. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/sopeutuminen-epatyypillisiin-tyoaikoihin/>.

Työturvallisuuskeskus. 2011. Hotellin ja ravintolan työturvallisuus. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5618/Hotellin_ja_ravintola_tyoturvallisuus.pdf. Luettu: 03.11.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2011 Vuorotyö, yötyö ja terveys. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvalisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/vuoroty_yoty_ja_terveys. Luettu: 11.11.2020.

UKK-Instituutti 2017. Liikuntapiirakka. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka>. Luettu: 13.03.2018

UKK-Instituutti. 2019. Aikuisten liikkumisen suositus. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. Luettu 24.11.2020.

UKK-Instituutti. 2019. Liikunta ja uni. Laadukasta unta liikkumalla. Luettavissa: <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-uni>. Luettu: 13.11.2020

Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2017. Suositeltavat ruokavalinnat. Luettavissa: https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf. Luettu 13.03.2020.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2019. Ravitsemus- ja ruokasuositukset. Luettavissa: <https://www.ruokavirasto.fi/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemus-ja-ruokasuositukset/>. Luettu 26.11.2020.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro. Helsinki.

Vuori, I. 2018. Pysy liikkuvana. Docendo Oy. Jyväskylä.

Zhang, T.C., Torres, E. & Jahromi, M.F. 2020. "Well on the way: An exploratory study on occupational health in hospitality", *International Journal of Hospitality Management*, 87, pp. 102382.

Ylinen, T. 2015. Nukkumisergonomia. Medirahebook kustannus Oy. Muurame.

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Teema 1. Liikunta

1. Kuinka usein, ja minkälaista liikuntaa harrastat viikossa?
2. Miten koet liikunnan vaikuttavan työssä jaksamiseesi?
3. Onko ollut tilanteita, jossa olet huomannut liikunnan puutteen haittaavan työtäsi?
4. Miten koet liikunnan vaikuttavan stressinhallintaasi?
5. Vaikuttaako mahdolliset epäsäännölliset työvuorot liikunnan harrastamiseesi?
6. Onko mielestäsi esimiestyöllä ja liikunnan laiminlyömisellä yhteys?
7. Kuvaile työviikkoa, jolloin olet liikkunut huonosti.

Teema 2. Ravinto

8. Millaista ruokaa ja kuinka usein syöt päivässä?
9. Miten koet ravinnon vaikuttavan työssä jaksamiseesi?
10. Onko ollut tilanteita, jossa olet huomannut huonon laatuksen ravinnon haittaavan työtäsi?
11. Miten koet ravinnon vaikuttavan stressinhallintaasi?
12. Miten mahdolliset epäsäännölliset työvuorot vaikuttavat ruokatottumuksiisi?
13. Onko mielestäsi esimiestyöllä ja huonoilla ruokatottumuksilla yhteys?
14. Kuvaile työviikkoa, jolloin olet syönyt huonosti. Millainen se on?

Teema 3. Lepo

15. Kuinka monta tuntia keskimäärin nuket yössä? Koetko sen riittäväksi?
16. Miten koet nukkumisen vaikuttavan työssä jaksamiseesi?
17. Onko ollut tilanteita, jossa olet huomannut vähäisen unen haittaavan työtäsi?
18. Miten koet stressin vaikuttavan unen laatuusi?
19. Vaikuttaako mahdolliset epäsäännölliset työvuorot uniryhtiisi?
20. Onko mielestäsi esimiestyöllä ja unen puutteella yhteys?
21. Kuvaile työviikkoa, jolloin olet nukkunut huonosti. Millainen se on?

Yhteenvetokysymykset

22. Muistatko jonkun asiakaspalveluun liittyvän tilanteen, joka ei sujunut toivomallasi tavalla, koska olit väsynyt tai olit nälkäinen?
 - a. Kuvaile tilannetta.
 - b. Miten usein tätä tapahtuu sinun kohdallasi?
23. Muistatko jonkun esimiestyöhön liittyvän tilanteen, joka ei sujunut toivomallasi tavalla, koska olit väsynyt tai olit nälkäinen?
 - a. Kuvaile tilannetta.
 - b. Miten usein tätä tapahtuu sinun kohdallasi?