



**Eerika Anetjärvi**

**RAVITSEMUKSEN MERKITYS TYÖNTEKIJÄN TYÖHYVINVOINNISSA**

Kandidaatintutkielma  
Kansainvälinen johtaminen  
Joulukuu 2021

## SISÄLLYS

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>JOHDANTO</b> .....   | <b>4</b>  |
| 1.1      | Johdatus aiheeseen .....  | 4         |
| 1.2      | Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite.....                      | 6         |
| 1.3      | Tutkimusmetodologia .....   | 7         |
| 1.4      | Tutkimuksen rakenne.....  | 8         |
| <b>2</b> | <b>TYÖHYVINVOINTI</b> .....   | <b>9</b>  |
| 2.1      | Työhyvinvoinnin määritelmiä.....                                    | 9         |
| 2.2      | Kaksifaktoriteoria .....  | 11        |
| 2.3      | Vitamiinimalli.....   | 12        |
| 2.4      | Sukupolvet .....  | 13        |
| <b>3</b> | <b>RAVITSEMUS</b> .....   | <b>16</b> |
| 3.1      | Energiantarve ja -kulutus.....                                      | 16        |
| 3.2      | Energjaravintoaineet.....   | 18        |
| 3.3      | Suojaravintoaineet .....  | 20        |
| 3.4      | Nesteytys.....  | 21        |
| 3.5      | Ateriarytmi .....   | 22        |
| 3.6      | Kofeiini.....   | 23        |
| <b>4</b> | <b>RAVITSEMUKSEN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA</b> .....               | <b>25</b> |
| 4.1      | Työnantajan näkökulma .....   | 25        |
| 4.2      | Työntekijän näkökulma.....  | 28        |
| 4.3      | Kaksifaktoriteoria ja vitamiinimalli ravitsemuksen näkökulmasta.... | 29        |
| <b>5</b> | <b>YHTEENVETO</b> .....   | <b>31</b> |
|          | <b>LÄHTEET</b> .....  | <b>33</b> |

**KUVIOT**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Kuvio 1. Vitamiinimalli (mukailten Warg 1987; Warr 2007) .....</b> | <b>10</b> |
|---|-----------|

**TAULUKOT**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Taulukko 1 Aktiivisuuskertoimet (mukailten Ilander ym., 2018, s. 38)</b><br>..... | <b>15</b> |
|--|-----------|

## 1 JOHDANTO

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena on tuoda esille työhyvinvoinnin monia määritelmiä ottaen huomioon ravitsemuksen merkityksen työhyvinvoinnissa. Tutkielma keskittyy työhyvinvointiin henkilön ja yrityksen kannalta tuoden siihen ravitsemuksen näkökulman lähityöskentelypaikoissa. Ravitsemus käsitellään pintapuolisesti olennaiset osat määritellen. Työhyvinvoinnin merkitys työelämässä on korostunut ja sen näkee esimerkiksi ajankohtaisista uutisista, lukuisista uupumistarinoista, työehtosopimuksista ja huonoista työoloista kertovissa haastatteluissa. Mielenkiinnonkohteena ja yhtenä kenties aliarvostettuna tekijänä työhyvinvoinnissa on ravitsemuksen merkitys. Ravitsemus vaikuttaa lähes kaikkeen, mitä ihminen tekee; sillä on vaikutusta myös työskentelyyn ja työhyvinvointiin.

### 1.1 Johdatus aiheeseen

Työhyvinvoinnilla on pitkä historia, jossa esimerkiksi teollisten vallankumousten seurauksena 1800–1900-luvuilla työaika lyheni yli 12 tunnista kahdeksaan tuntiin ja työoloihin kiinnitettiin entistä enemmän huomiota. Nykyään puheenaiheina olleilla työehtosopimuksilla pyritään sopimaan työntekijöiden etujen mukaiset palkat, työajat, lomat ja muut edut eri järjestöjen kesken. Eri tahojen äänet kuullaan nykyään, mutta siltikin työhyvinvointi tarkoittaa jokaiselle eri asiaa. Ruoalla on myös pitkä historia ihmisen sosiaalisuuden, kulttuurin ja ympäristön kanssa ja esimerkiksi työyhteisö nähdään sosiaalisena ryhmänä, jossa ruoka on mahdollisesti osa sitä. Kulttuurilliset tekijät, usein maantieteen mukaan, vaikuttavat siihen, mitä ruokaa ihmiset syövät ja millä tavalla. Ympäristötekijöinä voidaan nähdä ihmisen yksilöllisyys ja siihen vaikuttavat, syömistä lisäävät ympäristötekijät, kuten mainokset, uutiset tai julisteet. (Aro, Mutanen & Uusitupa, 2012, s. 23.)

Työhyvinvoinnille ei ole yhtä vakiintunutta ja ytimekästä määritelmää. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin laajana käsitteenä: ”Turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän

elämänhallintaansa.” (TTL, 2021.) Työhyvinvoinnissa on monia tekijöitä, jotka ovat muuttuneet, ja muuttuvat ajan ja olosuhteiden mukaan.

Työhyvinvointia on mahdollista määritellä myös työpaikkamuodon perusteella. Covid-19:n myötä tulleet yleiset vaihtoehdot ovat lähityö, etätyö ja hybridityö. Perinteisin ja eniten esimerkkinä käytetty malli on lähityö. Lähityössä ja lähityöskentelypisteellä sosiaaliset kontaktit ja fyysinen työpaikka ovat oleellisia tekijöitä. (Lehtinen, 2021.) Yleisesti eri teorioissa käsitellään työhyvinvointia tilanteessa, jossa ovat työnantaja ja työntekijä, ja heidän välisensä valta-asema. Erillinen tutkimuskohde ovat yksin toimivat yrittäjät, jotka ovat usein itse itsensä työnantajia ja työntekijöitä, tai avoimet yhtiöt, joissa on vähintään kaksi henkilöä ja jotka toimivat usein samanarvoisissa asemissa. Tilanne, jossa toisella henkilöllä on valta-asema toiseen nähden, on tämän työn lähtökohta ja yksi tarkastelukulma.

TTL:n määrittelemä terveellisestä työstä voidaan katsoa esimerkiksi hyvän syömisen perusteina, joka on terveyttä ja hyvinvointia edistävä tekijä. Esimerkiksi ravinnon riittävyys, monipuolisuus ja laatu ovat tekijöitä (Ilander, Laaksonen, Lindblad & Mursu, 2018, s. 19), jotka voisivat olla toteutettavissa työpaikalla. Työpaikka voisi tarjota työpaikkalounaan, jossa täyttyisivät seuraavat: tarkoituksenmukainen määrä energiaa, tasapainoisesti makro- ja mikroravintoaineita ja riittävästi vettä. Sosiaalisen puolen tekijöinä nähdään esimerkiksi aterioiden säännöllisyys, ruoan maukkaus ja yhteisöllisyys. Tarkoituksenmukainen määrä energiaa viittaa aikaan: lyhyellä aikavälillä jaksaminen ja palautuminen kärsivät, jos energiaa ei saada tarpeeksi kompensoimaan kulutusta. Pitkällä aikavälillä niukka energiansaanti voi johtaa sairasteluun ja loukkaantumisen riski kasvaa. Tasapainoinen energiaravintoaineiden saanti kuvastaa ruoan monipuolisuutta: liian vähäinen hyvien hiilihydraattien saanti voi vaikuttaa jaksamiseen, yksipuoleinen eläinproteiinin saanti ei ole terveellistä ja voi viedä tilaa kasviperäisiltä ruoilta. Rasva luo puolestaan korkealla energiapitoisuudellaan pohjaa jaksamiselle pitkällä aikavälillä. Suojaravinteiden eli toisin sanoen vitamiinien ja kivennäisaineiden puutteellinen saanti näkyy todennäköisemmin pitkällä aikavälillä kuin akuutisti lyhyellä. (Ilander ym. 2018, s. 19–20.) Riittävä veden saanti muualta kuin ruoan kautta nautittuna on merkittävä rooli ihmisen hyvinvoinnissa. Liian vähäinen vedensaanti voi lisätä uupuneisuutta ja mahdollisesti vähentää motivoituneisuutta ja häiritä keskittymiskykyä kognitiivisten

kykyjen laskiessa. Lisäksi ihmisen suolatasapaino, verenpaine ja muut kehon toiminnat häiriintyvät, kun veden saanti on alhaista. Tunnettu oire veden puutteesta on päänsärky, joka voi pahimmillaan ärtyä migreeniksi. (Popkin, D'Anci & Rosenberg, 2010.)

Aterioiden säännöllisyyden tärkeys tulee ilmi pitkissä työpäivissä. Säännöllinen ja järkevä ateriarytmi auttaa ylläpitämään normaalia verensokeritasapainoa, motivaatiota ja keskittymistä. Kognitiivisissa toiminnoissa nälän tunne pysyy loitolla ja tunteet ovat selkeitä ja hallittavissa. Usein myös ruokavalion laatu paranee, kun syöminen on säännöllistä ja suunniteltua. Kuten jo aikaisemmin on mainittu, ruokaan liitetään usein kulttuurillisia ja sosiaalisia tilanteita. (Ilander ym., 2018, s. 20.) Työpaikalla säännölliset ruokatauot voivat lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta, jos tilanteet jaetaan yhdessä työyhteisön kanssa.

## 1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite

Tutkielma lähestyy aihetta seuraavien kysymysten kautta:

- Mistä työhyvinvointi koostuu lähityöskentelypisteellä?
- Miten ravitsemuksen eri osa-alueet vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin?
- Miksi työhyvinvointiin ja ravitsemukseen kannatta panostaa?

Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia tutkimalla aiheesta aiemmin kirjoitettuja tutkimuksia ja kirjallisuutta. Suoraa tutkimusaineistoa ravinnon merkityksestä työntekijän työhyvinvoinnissa oli kuitenkin niukasti, sillä joko työhyvinvointi mitataan 1) tuottavuudella, joka ei kuitenkaan ole yhtenäinen toimialojen välillä tai edes sanojen toimialojen sisällä, 2) poissa- ja läsnäoloilla, jotka eivät itsessään kuitenkaan kerro paljoakaan, 3) työntekijän subjektiivisella kokemuksella. Usein tutkimuksissa oli jätetty pois esimerkiksi työntekijät, jotka tuovat omat eväät työpaikalle. Myöskään pitkäaikaista tutkimuksia, kuten kymmeniä vuosia kestäviä, ravitsemuksen vaikutuksesta on vähän; pisimmät ovat noin vuoden mittaisia. Työn tavoitteena on luoda yhteyksiä työhyvinvoinnin ja ravinnon merkityksestä ja antaa tutkimuksien perusteella käytäntöjä ja tapoja, joita voi työpaikalla tehdä. Jotta

aihetta olisi helpompi lähestyä ja ymmärtää, työssä on esitelty teoria ja malli, jotka lähestyvät työhyvinvointia ja työtä hieman eri suunnista. Työ pyrkii antamaan vastauksen ravitsemuksen merkityksen työntekijän työhyvinvoinnissa.

### 1.3 Tutkimusmetodologia

Tutkielma on kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksen yhtenä perusteena on rakentaa kokonaiskuvaa tietystä asiakokonaisuudesta, tässä työssä työhyvinvoinnista ja ravitsemuksesta. Kirjallisuuskatsausta voidaan lähestyä joko intellektuaalisen historian puitteiden tai toisen tavan, ideoiden historian kautta. Ensimmäisessä tavassa pysytään oman tieteenalan alueella ja aiheesta ja aineistosta annetaan kehyskuva. Toinen tapa jäsenellä asioita on enemmän poikkitieteellisempi ja tieteenalojen rajoista ei niinkään välitetä. Tämä antaa mahdollisuuden tarkastella poikkeavuuksia ja yhteneväisyyksiä. (Salminen, 2011.) Jälkimmäinen tapa sopii paremmin tähän työhön, sillä työssä yhdistyvät kauppa- ja terveystieteiden eri osa-alueita.

Kirjallisuuskatsauksen voidaan kuvitella olevan metodi ja tutkimustekniikka, jossa tutkitaan tehtyä tutkimusta. Eri tutkimuksien tuloksia kootaan, ja ne toimivat mahdollisesti perustana uusille tutkimustuloksille. Systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta puhutaan silloin, kun kirjallisuuskatsauksessa kiinnitetään huomiota käytettyjen lähteiden keskinäiseen yhteyteen ja tekniikkaan, jolla siteeratut tulokset on hankittu. Kirjallisuuskatsaus tarjoaa mahdollisuuden käsitellä ja tiivistää laajoja aineistoja. Katsaus toisaalta myös pakottaa kirjoittajan perehtymään alan tai alojen keskusteluihin ja julkaisuihin, jotta perusteltu ja oikeanlainen sisältö löytyy. Tämä työ perustuu tutkimuskirjallisuuteen, joka on systemaattista, täsmällistä ja toistettavissa olevaa ja jossa tunnustetaan, arvioidaan ja tiivistetään tutkijoiden ja asiantuntijoiden julkaisuja ja tutkimusaineistoa. Katsaus perustuu johtopäätöksiin. (Salminen, 2011.) Työ ei ole luetteloja täynnä tai arvostelu jotain yhtä työtä kohtaan. Työssä ei myöskään ole itse kerättyä empiiristä tietoa, joskin käytetyissä aineistoissa on ollut tutkimuskohteiden vahva subjektiivinen kokemus pääpainona.

Kirjallisuuskatsaustyypppejä on kolme: kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Työhyvinvoinnin ja ravitsemuksen ollessa laajoja käsitteitä, onärkevin valinta kuvaileva kirjallisuuskatsaus, sillä se ei aseta tiukkoja

rajoja ja sääntöjä. Aineistot ovat laajoja ja voivat poiketa toisistaan paljon: työssähän käsitellään kahden eri tieteen eri osa-alueita. Joskus kuvaileva kirjallisuuskatsaus tarjoaa uusia tutkittavia ilmiöitä tutkittavaksi. Kirjallisuuskatsauksen kohdalla termillä kirjallisuus tarkoitetaan laajasti muun muassa kirjallista lähdeaineistoa, kuten kirjallisuutta, tieteellistä tutkimusta tai ammattikirjallisuutta. (Salminen, 2011.) Lähdeaineistona on toiminut kahden eri alan kirjallisuus, julkaisut ja tutkimukset. Työhyvinvoinnista löytyi suomenkielistä kirjallisuutta kirjastoista. Pääsääntöisenä ravitsemuksen lähteenä on toiminut amerikkalainen PubMed tietokanta, joka toimii lääketieteen artikkelien hakukoneena ja tietokantana. Huomioitavana tekijänä on mainittava kirjallisuuksien kielet, jotka jakautuivat suomeen ja Englantiin. Ravitsemuksen puolella tutkimusta on tehty paljon Yhdysvalloissa, mutta länsimaisena kulttuurina tuloksia voidaan kriittisesti soveltaa muun muassa Suomeen ja Euroopan maihin. Pääsääntöisesti aineisto on mahdollisimman uutta, muun muassa Amerikkalaiset ravitsemussuositukset ovat alle vuoden vanhat, mutta esimerkiksi teorioiden ja mallien kohdalla lähteet ovat useita kymmeniä vuosia vanhoja. Hakutermejä on ollut paljon, sillä työssä käsitellään useita eri aiheita, joita ei välttämättä käsitellä yhdessä. Esimerkkejä hakusanoista ovat ”nutrition affect on well-being”, ”generations work values”, ”työhyvinvointi” ja ”ravitsemussuositukset”.

#### **1.4 Tutkimuksen rakenne**

Tutkielma etenee tästä eteenpäin seuraavasti esitellen työn viitekehykset: toinen luku käsittelee työhyvinvointia henkilön ja yrityksen kannalta kertoen työhyvinvoinnin tekijöitä ja käsitteitä. Luvussa on myös teoria ja malli, joista nähdään, että työhyvinvointia on pohdittu jo yli 50 vuotta sitten, ja käsitykset työhyvinvoinnista vaihtelevat. Lisäksi luvussa on myös itse työhyvinvoinnin kokijat: ihmiset ja eri sukupolvet. Kolmas luku esittelee ravitsemuksen perusteita, energiantarvetta ja kulutusta ja esittelee niiden termistöä. Lisäksi mukana ovat ateriarytmi, nesteytys ja kofeiini. Neljäs luku kokoaa yhteen työntekijän ja työnantajan kannalta oleelliset asiat ja kuinka niissä voidaan parantaa. Myös teoriat ja mallit ovat käsitellyssä uudelleen. Lopuksi muodostetaan yhteenveto tutkimustuloksista ja esitellään tutkimustyön myötä tulleet lisätutkimuskysymykset ja mahdolliset puutteet. Tutkimusaineistoa esitellään ja sen pohjalta pyritään muodostamaan ja luomaan kokonaiskuva.



## 2 TYÖHYVINVOINTI

Toisessa luvussa syvennytään enemmän työhyvinvointiin ja sen tekijöihin. Työhyvinvointi saa monia eri määritelmiä. Lisäksi tukena ja pohjana ovat kaksi hieman vanhempaa teoriaa ja mallia, ja sukupolvien eri arvoja ja eroja.

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Tarkkonen (2012, s. 7–10) näkee työhyvinvoinnin tilana ja ilmiönä, joka vaihtelee ajallisesti, paikallisesti ja yksilöllisesti. Työhyvinvointi lähtee yrityksen johtamisesta ja johdosta, joiden perustehtävänä on luoda ja asettaa arvoja, normeja, päämääriä, tavoitteita sekä periaatteita. Johdolla on myös juridiset kehykset, jotka yrityksen ja organisaation tulee ottaa huomioon. Henkilöstön hyvinvointi luo pohjaa tehokkaalle ja taloudellisesti menestyvälle toiminnalle. Johto seuraa, arvioi ja varmistaa, että asiat toimivat. Suomen lainsäädäntö puolestaan ohjaa työn tekemistä muun muassa työturvallisuuden, työterveyden, työaikojen ja työsuojelun näkökulmasta (Finlex, 2021). Esimerkkinä mahdollisesta muutoksesta kohti parempaa työhyvinvointia voidaan nähdä vuonna 2020 tammikuun alussa voimaan astunut uusi työaikalaki (872/2019). Muutos vastaa työmarkkinoilla ja työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin, kuten ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon yleistymiseen. Käyttöönotto vaatii kuitenkin molemminpuolista luottamusta työnantajalta ja työntekijältä: työnantajan on osattava vastata esihenkilötaidoillaan muutokseen ja työntekijän puolestaan suorittaa hänelle määrätyt tehtävät oikea-aikaisesti työntekopaikasta huolimatta. Joustavalla työajalla perheen ja työn yhdistäminen on entistä helpompaa ja joustavampaa, mikä parantaa työhyvinvointia. (Hellman, 2019.) Eräänä haasteena voi toisaalta olla työntekijän kasvanut itsenäisyys ja siten työnantajan ja fyysisen työpaikan merkityksen väheneminen.

Lyhyellä aikavälillä niin sanottuja poikkeuksia voi olla joissain tapauksissa ja tällöin henkilöstön hyvinvointi jää taka-alalle. Toivottavaa olisi, että poikkeuksiin puututaan ja työhyvinvoinnista välitetään ja tarve ymmärretään. Hyvässäkin työpaikassa on ajanjaksoja ja tilanteita, jolloin on esimerkiksi ahdistusta, painetta, ristiriitoja ja erilaisia tunteita ilmassa. Pitkällä aikavälillä työhyvinvoinnin eteen tulee tehdä töitä

päivittäin ja mahdollisista lyhyenaikavälin virheistä voitaisiin oppia ja tulevaisuuden ongelmat siten välttää. (Tarkkonen, 2012, s. 10–13.)

Seuraavaksi päästään syvemmälle organisaatiokulttuuriin eli perusoletukseen, joka ohjaa organisaatiokäyttäytymistä ja antaa henkilöstölle tyypillisen tavan reagoida ja toimia tietyissä tilanteissa (Tarkkonen, 2012, s. 196). Erilaisia tekijöitä, kohteita ja tavoitteita ovat työorganisaatio ja yhteisöt, työturvallisuus, työkyky ja työssä jaksaminen sekä henkinen hyvinvointi, joista viimeisin määrittää myös muun muassa työtyytyväisyyden ja työssä viihtymisen, työn ilon ja haasteellisuuden, työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden sekä arvostuksen, onnistumisen ja oikeudenmukaisuuden tunteet. Konkreettisia arvoja työhyvinvoinnille voivat olla muun muassa vastuullisuus ja huolenpito, yhteistyö, oikeudenmukaisuus, kohtuus, tasa-arvoisuus, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus, järjestelmällisyys, ennakoivuus ja osaaminen. (Tarkkonen, 2012, s. 22–28.) Toisin sanoen, työntekijällä on hyvä mennä töihin; työympäristö on turvallinen ja hänestä pidetään huolta, hänellä on osaamista ja työt vastaavat hänen taitojaan ja jaksamistaan aina silloin tällöin haastaen ja kehittäen ihmistä. Hänellä on ihmisiä ympärillään, joiden kanssa voi jakaa onnistumiset, mutta myös kysyä neuvoa ilman pelon tunnetta.

Työhyvinvointia voidaan katsoa myös lukujen puolelta. Työhyvinvointiin panostaminen voidaan nähdä investointina, joka maksaa itsensä monin kerroin takaisin. Työhyvinvoinnille on myös korvaavia nimiä; Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (International Labour Organization) mukaan hyvä työ (decent work) ja Työ- ja elinkeinoministerin käyttämä luova työote tai työelämän laatu. (Pyöriä, 2012.) Kilpailuetua voidaan tavoitella yritysten kesken, mutta myös työmarkkinoilla. Kilpailukyky muodostuu muun muassa kustannustehokkuudesta, tuottavuudesta, laadusta, asiakastyytyväisyydestä, innovaatiokyvystä, toimivista verkostoista ja osaavista työntekijöistä. Toisaalta myös työhyvinvointi on saavuttanut keskeisemmän aseman kilpailuedussa kuin vain osaava henkilökunta. Panostus työhyvinvointiin voi näkyä esimerkiksi pienempinä sairauspoissaolo- ja tapaturmakustannuksina, mikä johtaa hintakilpailukyvyn parantumiseen. Työtyytyväisyys, motivaatio ja yhteisöllisyys voivat parantua, jonka seurauksena palvelutaso paranee ja asiakastyytyväisyys nousee. Uusia innovaatioita voi syntyä työntekijöiden puolesta, sillä työntekijöiden osaamiseen ja ohjaamiseen panostetaan sekä työpaikan imago

hyvänä työpaikkana voi luoda tärkeän kilpailuedun. (Ojala & Ahonen, 2003, s. 69–70.) Lisää työhyvinvoinnista lukujen ja ravitsemuksen kautta on luvussa 4.

## 2.2 Kaksifaktoriteoria

Luvussa 2.1 esitetyt asiat ovat olleet esillä jo esimerkiksi yli 50 vuotta sitten. Työhyvinvointiin on tullut paljon lisää ja sen määritelmä on laajentunut. Erilaisia teorioita on hyvä käyttää pohjana ja kaksifaktoriteoria on yksi niistä.

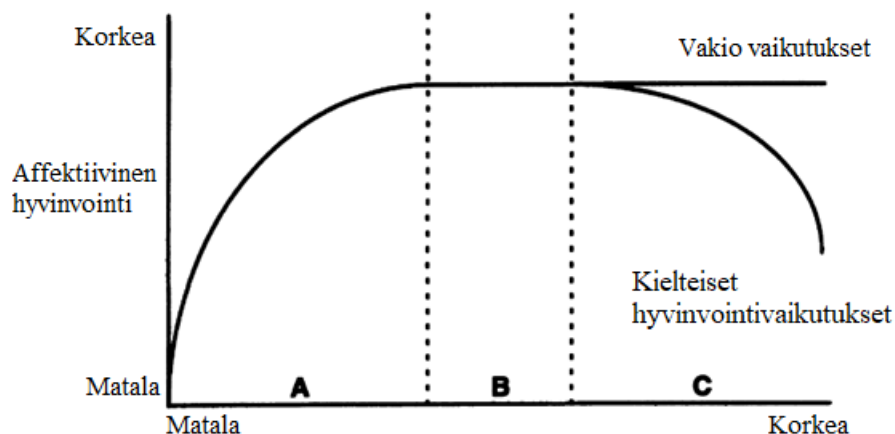
Yhdysvaltalainen Herzberg pohti kaksifaktoriteoriaa (two-factor theory) ja työn motivaatiota, jossa Herzberg tuli siihen lopputulokseen, että työnilo (job satisfaction) syntyy hyvin tehdystä työstä. Teoriassa erotetaan kaksi päätekijää, motivaatiotekijät ja hygientehtäjät. Motivaatiotekijät ovat esimerkiksi huomionosoitukset, saavutukset, vastuullisuus, etenemismahdollisuudet ja henkilökohtaisen osaamisen kasvu. Näiden tekijöiden uskotaan kasvattavan työntekijöiden motivaatiota. Tyytyväisyyttä ja motivaatiota laskevat hygientehtäjät tulevat sen sijaan ulkoapäin; esimerkiksi yrityksen käytännöt, valvontaperiaatteet, palkkasuunnitelmat ja työolot. Herzberg uskoo, että työ lisää työmotivaatiota ja tyytyväisyyttä, mikäli motivaatiotekijät ovat työssä itsessään. Sen sijaan muutokset hygientehtäjöissä eivät saisi johtaa työntekijöiden motivaation lisääntymiseen. (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Herzberg, 1966.)

Teoria ei kuitenkaan ota huomioon ihmisten erilaisuutta. Esimerkiksi työn vaativuus kehittää työntekijän taitoja, mutta ongelma voi tulla työntekijän kanssa, joka ei halua kehittyä tai ei ole kiinnostunut kehittymään. Lisäksi motivaatio- ja hygientehtäjöiden mittaamiseen, niiden olemassaoloon tai niiden puutteeseen, ei ole annettu ohjeistuksia tai määriä. (Hackman & Oldham 1976.) Määritelmät työhyvinvoinnista ovat tulleet huomattavasti eteenpäin, ja esimerkiksi erona kappaleeseen 2.1, työolot ovat saaneet huomattavasti laajemman ja kokonaisemman kuvan. Kaksifaktoriteoriaa tarkastellaan myös ravitsemuksen ja työntekijöiden silmin enemmän luvussa 4.

### 2.3 Vitamiinimalli

Työhyvinvointia määritellessä asiat koetaan usein subjektiivisina ja ovat siten paikoin vaikea mitata. Ravitsemus on usein mitattavissa ja siksi seuraava teoria lähestyykin työhyvinvointia vitamiinien kautta.

Vitamiinimalli (vitamin model) määrittelee työn erilaisia piirteitä ja hyvinvoinnin välisiä suhteita epälineaarisesti (Kuvio 1). Mallin idea ja nimitysnimitys tulee siitä, että työn piirteet käyttäytyvät kuten C- ja E-vitamiinit tai A- ja D-vitamiinit. Työn piirteellä voi olla vakiovaikutus (constant effect), jossa hyvinvoinnin vaikutus lisääntyy tiettyyn pisteeseen asti, jonka jälkeen se ei enää lisää sitä. Toisin sanoen, C- ja E-vitamiinit sopivina annoksina lisäävät hyvinvointia ja liikasaannista ei ole haittaa: C- ja E-vitamiinit eivät ole myrkyllisiä. Epälineaarinen käyrä nousee tiettyyn pisteeseen ja asettuu vaakasuoraksi sen jälkeen. Sen sijaan kielteiset hyvinvointivaikutukset (additional decrement) ovat tietyn rajan jälkeen hyvinvointia laskevia tekijöitä. Piirteet ovat verrattavissa A- ja D-vitamiineihin: suurina annoksina ne ovat myrkyllisiä ja terveyttä haittaavia. Kuvaajan käyrä lähtee tällöin alaspäin. (Warr 1987; Warr, 2007.)



Kuvio 1. Vitamiinimalli (mukaiillen Warr 1987; Warr 2007).

Warrin alkuperäinen malli esiteltiin vuonna 1987, jonka jälkeen työn piirteisiin on tullut lisää erilaisia piirteitä. Piirteet ovat vuoden 2007 mukaan. Työn piirteet ovat

seuraavanlaisia C- ja E-vitamiineille: työn palkka (money), turvallisuus (physical security), merkitys (significance), reiluus (fairness), tulevaisuus (career; good future prospects) ja esihenkilön tuki (supervision). Näiden piirteiden lisääntyessä esimerkiksi jo korkeaa palkkaa saavan työntekijän palkankorotus ei mallin mukaan lisää hänen hyvinvointiaan, mutta ei myöskään laske sitä. A- ja D-vitamiineille puolestaan työn itsenäisyys (control), työn vaatimukset (goals), taitojen käyttö (skill), sosiaalinen tuki (people), työtehtävien monipuolisuus (variety) ja palaute työstä (clarity) ovat piirteitä, joista aluksi on hyötyä, mutta liiallisissa määrin ne tuovat enemmän haittaa kuin hyötyä. Esimerkiksi vaativa työ voi olla palkitsevaa, mutta liian korkeat odotukset voivat olla stressitekijä työntekijällä ja hän suoriutuu työstä huonommin. (Warr, 2007.) On kuitenkin hyvä muistaa, että poikkeuksia on, ja malli onkin saanut ristiriitaisia tutkimustietoja riippuen tarkasteltavista yrityksistä (Kinnunen & Feldt, 2005, s. 25). Kohdat kuitenkin tukevat jo aikaisemmin kerrottua ja tuovat siihen erilaisen lähestymistavan. Olennaisena pohdintana voidaan nähdä ravitsemuksen piirteet A- ja D- vitamiinin silmin: hyvän ja monipuolisen ruoan tarjoaminen voi aluksi nostaa työntekijän työhyvinvointia, mutta liian pitkälle mentäessä, esimerkiksi tarkka energiamäärän laskeminen tai muutoin ravinnon laadun tarkkailu työntekijäkohtaisesti voi ja usein johtaakin pitkällä aikavälillä ongelmiin, kuten syömishäiriöihin. Tästä lisää luvussa 4.

## 2.4 Sukupolvet

Kuten on jo aikaisemmin kerrottu, työhyvinvointi on kiinni ihmisistä, paikasta ja ajasta. Ihmisiä tai työntekijöitä ei kuitenkaan ole tarkemmin määritelty, vain ainoastaan, miten työhyvinvointi vaikuttaa heihin. Eri sukupolvissa kiinnostaa erityisesti heidän arvonsa ja tavoitteensa. Toisen maailmansodan jälkeen vielä pääsääntöisesti työelämässä oleva X-sukupolvi (syntyneet +/-5 vuotta 1965–1977) rinnastetaan usein 1990-luvun lamaan, joissain maissa myös 1980-luvun lamaan, ja vaikeisiin aikoihin. Lama loi ilmapiirin, jossa työelämä tai siihen pääsy ei ollut varmaa. X-sukupolvi on kuitenkin aikaisempia niin kutsuttuja baby boomereita kouluttautuneempia ja vaativat työltään sopivaa haastetta ja vaihtelua. Yhtä pitkää uraa ei nähdä enää yhtä ihanteellisena, ja työ nähdäänkin itseään kehittävänä. Etenkin varhaisaikuisuudessa työpaikkojen vaihtelu on yleisempää ja vapaa-ajan merkitys korostui verrattaessa aikaisempaan sukupolveen. (Krahn & Galambos, 2013.)

Millenniaalit eli Y-sukupolvi (syntyneet +/-5 vuotta 1977–1995) tunnetaan sukupolvena, joka kasvoi lapsuutensa ja nuoruutensa internetin alkutaipaleen kanssa. Joskus sukupolvi tunnetaan myös niin sanottuna boomereiden kaikuna (echo boomers), koska sukupolvi on merkittävästi isompi kuin edeltäjänsä. Elektroniikasta kiinnostunut sukupolvi on myös vanhempiaan avoimempi ja liberaalimpi arvoiltaan sekä korkeammin koulutettu. Toisaalta osan lapsuutta ja nuoruutta saattaa varjostaa vanhempien 1990-luvun lama ja sen vaikutukset, joiden seurauksena pessimistisyys jäi elämään. Pääsääntöisesti arki, harrastukset ja vapaa-aika menevät kuitenkin töiden edelle ja vapaa-ajan arvostus kasvaa edelleen. Työn kuuluu olla kehittävää ja esihenkilöltä toivotaan helposti lähestyttävää luonnetta; ei esihenkilöä, jonka työhuone on niin sanotussa norsunluutornissa ja jota pelätään. (Krahn & Galambos, 2013; Hansen, 2015.)

Nuorimpana töissä olevana sukupolvena jäljellä on Z-sukupolvi (syntyneet +/-5 vuotta 1996–2012), joka tunnetaan joskus myös zoomereina ja iGen-sukupolvena (internet generation). Internet on lähestulkoon aina ollut osa tämän sukupolven elämää. Nuorimmilla sukupolven edustajilla älylaitteet ja tietokoneet tulevat tutuiksi jo varhain ja usein viimeistään koulussa. Kuten melkein trendinä jo nähdään, Z-sukupolvi on koulutetuin sukupolvi tähän mennessä. Jokainen sukupolvi tuo työelämään jotain uutta, ja muun muassa työkuulttuurin yhteensopivuus omiin arvoihin, yksilöllisyys ja töiden joustavuus ovat tärkeitä asioita. Milleniaalien tavoin työpaikkojen vaihtuvuus on normaalia ja itseään kehitetään. Ongelmaksi alkaa kuitenkin tulla perinteisten asioiden hoitaminen, kuten sähköpostien kirjoittaminen tai puheluihin vastaaminen. Aikaisemmin itsestään selvien asioiden hoitaminen voi olla haastavampaa sukupolvelle, jolla on aikaisempaa vähemmän kasvotusten tapahtuvaa kommunikointia: kommunikointi tapahtuu viesteillä, hymiöillä, emojiilla tai videoilla. Esihenkilöiden merkitys korostuu, ja työelämää aloitteleva sukupolvi haluaa olla yhteyksissä esihenkilönsä ja saada palautetta säännöllisesti. (Gabriellova & Buchko, 2021.)

Vaikka työpaikkojen vaihtuvuus on kasvavaa, yrityksien ja työnantajien panostus työhyvinvointiin on sen arvoista. Mitä nuoremasta sukupolvelta on kyse, sitä enemmän he käyttävät internettiä, minne jaetaan kokemuksia. Jaetut kokemukset voivat myös olla työpaikoista, esihenkilöistä ja työkavereista. Ruoka ja ravitseminen

tulee enemmän ilmi lounastaukojen tai välipalojen puuttumisena kuin suorana kehuna. Hyvä ravitseminen luo kuitenkin hyvää pohjaa tasaisille ja positiivisille tunteille, jotka vaikuttavat työkavereiden käyttäytymisiin ja tunnetiloihin. Työkavereiden kanssa ollaan lähtökohtaisesti enemmän tekemisissä ja kanssakäynneissä kuin esihenkilön, joten hyvä työyhteisö voi paikata esihenkilön puutteita.

### 3 RAVITSEMUS

Ravitsemus on laaja kokonaisuus ja osa ihmisen jokapäiväistä elämää. Jo johdannossa mainittiin, että ravitsemus ei ole vain ruokaa ja energiaa; se on osa sosiaalisuutta ja tapahtumia ja luo pohjaa hyvälle työskentelylle. Kolmas luku tiivistää ravinnon kannalta oleellisia käsitteitä ja kaavioita. Luku alkaa energiantarve ja -kulutus kaavoilla ja selityksillä, jatkaen energia- ja suojaravintoaineisiin. Lopuksi käsitellään nesteytystä, ateriarytmin merkitystä ja viimeisimpänä kofeiinia, sillä se on suomalaisille tunnistettava osa tapa-, työ- ja ruokakulttuuria.

#### 3.1 Energiantarve ja -kulutus

Energiatarpeeseen on olemassa lukuisia kaavoja ja laskelmia. Eri kaavat ottavat huomioon muun muassa iän, painon, rasvattoman massan, pituuden ja sukupuolen. On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että kaavat ovat yleistäviä, eivätkä ota huomioon geneettisiä eroja ihmisten välillä tai esimerkiksi aliravitsemustilaa, jossa henkilön lepoenergiankulutus (REE=Resting energy expenditure) on normaalia alhaisempi. Yksi paljon käytetty kaava on Harris-Benedictin kaavat naisille ja miehille. (Ilander ym., 2018, s. 36–38.) Kaava 1 on naisille ja Kaava 2 on miehille:

$$\text{Naiset REE (kcal/vrk)} = 9,56 \times \text{kg} + 1,85 \times \text{cm} - 4,68 \times \text{ikä} + 655,1 \quad (1)$$

$$\text{Miehet REE (kcal/vrk)} = 13,75 \times \text{kg} + 5 \times \text{cm} - 6,76 \times \text{ikä} + 66,47 \quad (2)$$

Kokonaisenergiankulutus (Taulukko 1) ottaa puolestaan huomioon päivän aktiivisuudet. Kuten lepoenergiankulutuksessa, on hyvä muistaa, että kertoimet ovat arvioita ja yksilöllisiä eroja löytyy. Kokonaisenergiakulutus saadaan, kun REE kerrotaan aktiivisuuskertoimella (PAL= physical activity level), joita on useita eri tasoisia. (Ilander ym., 2018, 28.)



| PAL     | Kuvaus  |
|---------|---|
| 1,2     | Erittäin matala (täysin passiivinen).   |
| 1,3–1,4 | Matala (hieman aktiivinen arkena ja työssä, ei liikuntaa vapaa-aikana)  |
| 1,5–1,6 | Melko matala (kohtalaisen aktiivinen arkena ja työssä, kevyttä terveysliikuntaa vapaa-aikana 2–3 kertaa viikossa)                                       |
| 1,7–1,8 | Keskimääräinen (kohtalaisen aktiivinen arkena ja työssä, kohtalaisesti rasittavaa kuntoliikuntaa vapaa-aikana 3–4 kertaa viikossa)                      |
| 1,9–2   | Melko korkea (kohtalaisen aktiivinen arkena ja työssä, vaativaa kuntoliikuntaa vapaa-aikana 5–6 kertaa viikossa)  |
| 2,1–2,2 | Korkea (kohtalaisen aktiivinen arkena ja työssä, urheiluharjoittelua 6 kertaa viikossa vapaa-aikana, osa harjoittelusta vaativaa kestävyysharjoittelua) |

**Taulukko 1 Aktiivisuuskertoimet (mukaillen Hander ym., 2018, s. 38).**

Jotta Taulukko 1 kertoimia päästään hyödyntämään, lasketaan ensin henkilön tai työntekijän REE, jotka saadaan Kaavoista 1 ja 2. Saatu tulos kerrotaan sitten PAL-kertoimella. Oletuksena on, että työntekijä viettää noin 8 tuntia työpäivänä työpaikallaan ja mikäli työ on paljon istumista sisältävää, niin sanottua toimistotyötä, voi sitä kompensoida liikkumalla ja urheilemalla töiden ulkopuolella. Jos työ puolestaan sisältää paljon kävelyä tai kantamista kuten esimerkiksi tarjoilija tai siivooja, olisi henkilön ja työntekijän hyvä huolehtia riittävästä energiansaannista, jotta jaksamista on sekä töissä että töiden ulkopuolella. Täysin työkohtaista kulutusta ei siis ole mielekästä saada, sillä ravitsemus ja ruoka jakaantuvat myös vapaa-ajalle. On myös hyvä muistaa, että edellä mainittujen esimerkkien lisäksi on myös välimuotoja: työn fyysinen ja psyykinen kuormitus voivat vaihdella päivän tai päivien aikana paljonkin ja siten energiankulutusta ei olisi hyvä yrittää mitata jatkuvasti tarkasti. Jatkuva mittaaminen voi aiheuttaa stressiä ja ahdistusta, jotka vaikuttavat olotilaan ja jaksamiseen.

### 3.2 Energiaravintoaineet

Energiaravintoaineet luovat pohjaa työntekijän jaksamiselle ja palautumiselle. Energiaravintoaineet jaetaan hiilihydraatteihin, proteiineihin ja rasvoihin. Ne tuottavat nimensä mukaisesti elimistölle energiaa ja ne tunnetaan usein myös nimellä makroravinteet. Elimistö voi kuitenkin käyttää näiden lisäksi myös alkoholia energianlähteenä, mutta lähtökohtaisesti hiilihydraatit, proteiinit ja rasvat sisältävät välttämättömiä kuituja sekä rasva- ja aminohappoja. (Mutanen, Niinikoski, Schwab & Uusitupa, 2021, s. 94.) Suomalainen Ruokavirasto (2014) jakaa hiilihydraattien päivittäisen tarpeen ja suosituksen (% energiasta) 45–60, proteiineille 10–20 ja rasvoille 25–40. Alkoholia ei ole sisällytetty päivittäiseen energiantarpeeseen.

Hiilihydraatit jaetaan karkeasti tärkkelykseen ja sokereihin. Hyvinä hiilihydraatteina pidetään niitä, joissa on korkea ravintoainetiheys eli paljon muun muassa vitamiineja, kivennäisaineita ja kuituja. Hyviä sokerin lähteitä ovat muun muassa hedelmät, marjat, maito ja maltillisella käytöllä hunaja, ja puolestaan tärkkelyksen lähteinä ovat viljat, juurekset, vihannekset ja palkokasvit. Edellä mainitut antavat tasaisesti energiaa nostamatta liikaa verensokeria. Usein voimakkaasti prosessoidut ja sokeroidut tuotteet imeytyvät verenkiertoon nopeasti aiheuttaen äkillisen verensokerin nousun ja sitä seuraavan nopean laskun. Seurauksena on usein mielialojen äkilliset muutokset iloisesta ärtyneeseen. (Ilander & Mursu, 2021 s. 309–312.) Hiilihydraatin keskimääräinen energiatiheys on 4 kcal/g ja päivittäinen tarve vaihtelee yksilöittäin välillä 4–12 g per painokilo päivässä (Mutanen ym., 2021, s. 133). Raskaassa fyysisessä rasituksessa ja työssä keho ja lihakset käyttävät pääsääntöisenä energiana hiilihydraatteja. Lisäksi riittävä hiilihydraattien saanti takaa hyvän lämmöntuotannon ja keskushermoston optimaalisen toimimisen. (Heikura & Ilander, 2021 s. 387–388.)

Kuidut rinnastetaan usein hiilihydraatteihin, mutta hiilihydraateista poiketen kuitu ei imeydy ruuansulatuskanavassa. Täten ihmiskeho ei pysty käsittelemään kuidun sisältämää energiaa, mutta siitä on useita terveyshyötyjä: suoliston toiminta paranee, se tasoittaa verensokeria ja vähentää suolen tulehdusta. Kuidut jaetaan vesiliukoisiin, eli esimerkiksi kauraan, ohraan, vihanneksiin, hedelmiin, marjoihin ja pellavansiemeniin, ja veteen liukenemattomiin, kuten vehnä ja ruis. (Ilander & Mursu 2021 s. 324–327.)

Proteiinit ovat tunnettuja lihaksien rakennusaineina, mutta myös hormonien rakennusaineina ja elimistön normaalien toimintojen ylläpitäjänä. Proteiinien energiatiheys on 4 kcal /g ja on keskimäärin sama kuin hiilihydraateilla. (Mutanen ym., 2021, s. 133). Proteiinin ollessa laadukasta päivittäiseksi määräksi riittää 0,8 g per painokilo päivässä, mutta usein suositellaan 1,1–1,4 g per painokilo päivässä. Proteiinin lähteitä olisi hyvä olla vaihtelevasti, sillä suuri kulutus eläinperäisiä proteiineja ei ole ympäristön kannalta kestävä. Lihan, lintujen, kananmunien, kalan ja äyriäisten sekä maidon lisäksi muun muassa siemenissä, pähkinöissä, palkokasveissa ja täysjyväviljassa ja muissa hiilihydraatin lähteissä kuten tattarissa ja kvinoassa on kohtuullisesti kasviperäisiä proteiineja. Pitkään jatkunut korkea proteiinin saanti voi rasittaa munuaisia. (Laakso, Ilander & Mursu 2021, s. 305–306.) Toisin kuin hiilihydraateissa, proteiinin laatu ei vaikuta yhtä dramaattisesti ja nopeasti työntekijän mielentiloihin. Sen sijaan pitkällä aikavälillä liian vähäinen laadukkaan proteiinin saanti vaikuttaa tärkeiden aminohappojen saantiin, joka puolestaan vaikuttaa aivojen toimintaan muun muassa välittäjäaineiden ja hormonien kautta. Muutokset mielialassa, vireystilassa ja aggressiivisuudessa voivat olla mahdollisia. (Fernstrom & Fernstrom, 2007.)

Rasvat ovat keskimäärin energiatiheydeltään noin 9 kcal / g. Ne jaetaan rakenteen mukaan tyydyttyneisiin rasvoihin, kertatyydyttymättömiin ja monityydyttymättömiin. (Mutanen ym., 2021, s. 133.) Rasvaa tarvitaan noin 1 g per painokilo päivässä. Rasvoissa on välttämättömiä rasvahappoja, joita ihmiskeho ei osaa valmistaa itse ja siten ne on saatava ravinnon kautta. Rasvahapot vaikuttavat muun muassa tulehdusreaktioihin, keuhkojen toimintaan, lämmönsäätelyyn, munuaisten toimintaan, immuunivasteen toimintaan ja ylläpitävät solujen kuntoa ja toimivuutta. Hyvä solujen kunto vaikuttaa esimerkiksi hormonien välisiin viesteihin. Vähärasvainen ruokavalio voi altistaa vastustuskyvyn puutteelliseen toimintaan. Rasva muodostaa keskeisen energianlähteen, sillä se sisältää runsaasti energiaa: tosin rasva hyödyttää pitkäkestoisessa rasituksessa ja työskentelyssä, kun taas hiilihydraatit lyhyessä ja raskaassa tehtävässä. Tyydyttyneitä rasvahappoja saa esimerkiksi lihasta, maitovalmisteista, kovetetusta kasvirasvasta, palmuöljystä ja kookosrasvasta. Kertatyydyttymättömiä puolestaan oliiviöljystä, avokadosta, pähkinöistä ja myös lihasta. Viimeisenä olevien monityydyttymättömien rasvahappojen lähteitä ovat muun muassa öljyt (oliivi), pähkinöistä, siemenistä, kalasta ja merenelävistä. (Ilander &

Mursu, 2021, s. 327–329, 418.) Kuten proteiinit, rasvojen puute näkyy enemmän pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi mielenterveyden ongelmat ovat nousseet länsimaissa, erityisesti Pohjoismaissa ja Amerikassa. Yhtenä tekijänä on suurentunut tyydyttyneiden ja transrasvojen, tässä yhteydessä teollisesti valmistettujen transrasvojen, käytön lisääntyminen. Mielenterveyden ongelmat aiheuttavat maailmanlaajuisesti paljon poissaoloja töistä tai jopa kyvyttömyyttä tehdä töitä. (Sánchez-Villegas ym., 2011.)

### 3.3 Suojaravintoaineet

Verraten energiaravintoaineisiin, vitamiineja tarvitaan huomattavasti vähemmän ja ne ovat välttämättömiä elimistön toiminnoille. Vitamiinit jaetaan rasva- ja vesiliukoisiin vitamiineihin. Yksinkertaistettuna usein myös kivennäisaineet mielletään suojaravintoaineiksi, vaikka ne poikkeavat vitamiineista. Ne jaetaan puolestaan makro- ja mikrokivennäisaineisiin eli hivenalkuaineisiin. (Mutanen et. al., 2021, s. 149, 201.)

Sen sijaan, että jokainen vitamiini ja kivennäisaine käytäisiin yksityiskohtaisesti läpi, ne esitellään yleisluonteisesti. Pääsääntöisesti keho ei osaa itse valmistaa vitamiineja, joten ne on saatava ravinnosta. Rasvaliukoisia ovat A-, D-, E- ja K-vitamiinit, vesiliukoisia puolestaan B- ja C-vitamiinit. Rasvaliukoiset varastoituvat muun muassa maksaan ja rasvakudokseen, joissa täydet varastot voivat riittää kuukausiksi. Vesiliukoisia vitamiineja ei puolestaan voi syödä varastoon, vaikka jotkin mineraalit kestävät elimistössä muutamia viikkoja. Kivennäisaineet ovat alkuaineita, joita ihmiskeho tarvitsee. Jos henkilöllä ei ole merkittäviä ruoka-ainerajoitteita tai erityisruokavaliota, suurin osa vitamiineista ja kivennäisaineista tulee täyteen monipuolisella syömisellä. (Ilander ym., 2018, s. 313–316.) Yksipuolisella ruokavaliolla puolestaan ongelmaa voi olla sekä makro- että mikroravintoaineiden puolella: kumpaakaan ei tule tarpeeksi tai tulee väärässä suhteessa. Tähän auttaa myös säännöllinen ateriarytmi ja siitä lisää 3.5 luvussa.

Vitamiinit liittyvät oleellisesti ihmisen hyvinvointiin, ja usein näkeekin oletusta, jossa jokin vitamiini piristää tai auttaa jaksamaan. Väitteissä on perää, mutta asia ei ole ihan niin yksioikoinen. Mikroravintoaineet vaikuttavat kehoon eri toimintoihin kuten

luustoon, lihaksiin ja aivoihin. Osa vitamiineista esimerkiksi erottelee energiaa ruoasta, kun taas toiset toimivat viestien välittäjinä. Yhden ravintoaineen merkittävä puuttuminen voi siis vaikuttaa koko elimistön toimintaan. Työntekijöille oleellista olisi saada monipuolisesti eri lähteistä ravintoa, jotta vitamiinien ja kivennäisaineiden saanti olisi taattua. Mikroravinteilla on siis yhteyttä esimerkiksi mielentiloihin kuten masentuneisuuteen tai iloisuuteen, jaksamiseen ja kehon yleiseen toimivuuteen. Tosin tutkimuksissa käy ilmi, että vitamiinien hyötyä on hieman vaikea mitata, sillä joko ihmisten ravitsemuksen taso on huono, jolloin yleinen parannus makroravinteiden puolella vaikuttaa kokemukseen tai kokemus on subjektiivinen ja siten vaikeasti mitattavissa. (Tardy, Pouteau, Marquez, Yilmaz & Scholey, 2020.)

### 3.4 Nesteytys

Ohjeellinen määrä juomien nauttimiseen päivässä on noin 1–1,5 litraa ruoan nesteen, 1–1,5 litran lisäksi. Kokonaisnesteen määräksi tulee noin 2–3 litraa päivässä. (Suomalainen Ruokavirasto, 2014.) Määrä kuitenkin vaihtelee suuresti eri maiden välillä: amerikkalaiset saavat keskimäärin viidesosan päivittäisestä vedestä ruoasta, kun taas Välimeren ja Aasian maissa ruoan nestemäisyys on korkeampi muun muassa runsaan hedelmien, kasvien ja keittojen kulutuksen vuoksi. Lisäksi on hyvä muistaa sukupuolen, iän ja fyysisen aktiivisuuden tuomat muutokset veden ja nesteen tarpeisiin. (Popkin ym., 2010.)

Munuaisilla on merkittävä rooli ihmisen nestetasapainon kanssa ja toimivat sitä paremmin, mitä optimaalisempaa veden ja nesteen saanti on. Ne erottelevat verestä muun muassa kuona-aineita ja poistavat niitä elimistöstä virtsan mukana. Usein virtsaamisen tarvetta tai virtsan väriä käytetään tulkitsemaan kehon nestetasapainoa. Se kertoo kuitenkin nautitun nesteen määrän viime aikoina, kuin itse nestetasapainon tilaa. Janon tunne on usein merkki lievästä nestehukasta, mutta janon tunteeseen, erityisesti sen puuttumiseen, voi liittyä hormonaalisia ongelmia, lääkityksiä tai ikääntymistä. Veden juomisesta olisi hyvä muistuttaa työntekijöitä, sillä liian vähäinen veden juominen johtaa nestehukkaan, suolatasapainon häiriintymiseen, verenpaineen muutokseen, fyysisen suorituksen heikentymiseen, uupumiseen ja muiden fyysisten ja motoristen kykyjen heikentymiseen riippuen nestehukan suuruudesta. Lisäksi erityisesti keskittymistä ja tarkkaavaisuutta vaativissa töissä voi jo lievistä muutoksista

kognitiivisissa taidoista olla haittaa: keskittymisvaikeuksia, varuillaan oloa ja muun muassa päänsärkyä tai migreeniä, jotka usein johtavat kognitiivisten taitojen heikentymiseen entisestään. Usein päänsärky tai migreeni helpottaa niin voimakkuudeltaan kuin kestoltaan noin 30 minuutin – 3 tunnin kuluttua veden nauttimisesta ja nestetasapainon korjaamisesta. Tarpeeksi nautittuna neste ja vesi edistävät suolen, solujen ja koko kehon normaaleita toimintoja ja pitävät suola- ja mineraalitason optimaalisena. Siksi esimerkiksi kuumassa ilmastossa tai ympäristössä fyysistä työtä tekevien on hyvä ottaa huomioon lisääntynyt hikoilu, ja sen myötä lisääntynyt veden ja suolan tarve. Hikoilu on tärkeä mekanismi kehon viilentymisen kannalta fyysisessä työskentelyssä ja kuumassa ilmastossa. Vettä olisi hyvä olla tarjolla joko juomapisteellä tai sitten työnantajan tarjoaa mahdollisuuden vesipulloihin (Popkin ym., 2010.)

### **3.5 Ateriarytmi**

Ateriarytmi vaihtelee kulttuurin, ajan ja paikan mukaan. Antiikin Roomassa oli esimerkiksi uskomus, jossa useammin kuin kaksi kertaa päivässä syöminen oli epäterveellistä. Sen sijaan nykyinen länsimaisessa kulttuurissa vallitseva trendi on kolme ateriaa päivässä, aamiainen, lounas ja päivällinen/illallinen, ja välipaloja niiden välissä niin, että yhteensä syömishetkiä on 5–6 kertaa päivässä. Usein kehoitus on syödä iso aamiainen ja keventää ruokia iltaa myöten. (Paoli, Tinsley, Bianco & Moro, 2019.) Ruoan raskaus kuitenkin vaihtelee suuresti eri kulttuurien myötä. Aasian maissa on normaalimpaa syödä pieniä annoksia usein, kun taas Välimeren maissa iltateria voi olla hyvinkin suuri. Toisaalta esimerkiksi lounastapaamiset voivat olla jonkin työpaikan työkulttuuria ja ruokailuun panostetaan ja käytetään aikaa.

Aamiainen on saanut hyvinkin paljon tilaa eri tutkimuksissa. Tulokset ovat hieman ristiriitaisia riippuen tutkitusta ryhmästä, mutta yleisesti voidaan sanoa, että aamiaisen väliin jättäminen, kevyt lounas ja raskas, usein runsas kalorinen illallinen johtavat yleisemmin huonoon aineenvaihduntaan. Säännöllisesti aamiaisen syömillä on alhaisempi riski ylipainoon verrattuna sen väliin jättäviin. Lisäksi riski saada sepelvaltimotauti on alhaisempi säännöllisesti aamiaisen syömillä. Toisaalta on hyvä muistaa, että säännöllisellä ateriarytmillä on sen sijaan suurempi merkitys kuin aterioiden tiheydellä. Ihmisen sisäinen kello tottuu tietynlaiseen rytmiin ja

säännöllisyyteen. Tästä syystä vuorotyöntekijöillä, paljon matkustavilla ja muuten epäsäännöllisillä työajoilla toimivilla työntekijöillä on usein enemmän ruoansulatus- tai suoliongelmia, kuten ummetusta tai ripulia. (Paoli ym., 2019.) Myös fyysiselle työpaikalle tuleville työntekijöille voi korostaa esimerkiksi lounaan ja välipalojen merkitystä, sillä työhyvinvointi näkyy vapaa-ajan hyvinvoinnissa ja toisinpäin. Työhyvinvointiin panostava työnantaja tekeekin tilaa ravitsemukselle työntekijöiden työvuoroissa. On myös mainittava, että mikäli aterioita on enemmän kuin 1 tai 2, ravintoaineita on helpompi jakaa eri aterioille. Hedelmät ja kasvikset ovat usein volyymitaan isoja, mutta kevyitä, ja useampi ateria/välipala voi helpottaa niiden kulutusta. Fyysisesti raskasta työtä tekevällä voi lisäksi olla hyötyä esimerkiksi hiilihydraattien nauttimisesta kesken työpäivän, sillä ne antavat nopeasti energiaa kehon ja lihasten käyttöön. Lisäksi välipalojen merkitys korostuu fyysistä tai aktiivista työtä tekevien kokonaisvaltaisessa jaksamisessa.

Kulttuureihin, uskontoihin tai trendeihin liittyvät paastot ovat saaneet osakseen myös ristiriitaisia tuloksia. Positiivisina puolina paastoamisella, jossa on esimerkiksi 6–8 tunnin syömisikkuna ja 16–18 tunnin paasto aika, voi olla alhaisempi tai järkevä kalorien saanti ja ateriatyrmin säännöllistyminen. Usein terveyshyödyt tulevat, kun paino on pudonnut ylipainosta normaaliin painoon. Pienemmällä syömisikkunalla on myös mahdollista panostaa hyviin ja laadukkaisiin ruokiin, jotka usein parantavat tai ylläpitävät yleistä terveyttä ja mahdollistaa tehokkaan ajankäytön ruoan suhteen. Paastoamisen huonoina puolina voi toisaalta olla liian alhainen energian saanti ja siitä seuraava heikkous, päänsärky ja ärtymys. (Paoli ym., 2019.) Ottaen huomioon ihmisen sosiaalisen puolen, paastoaminen voi rajoittaa sosiaalisia tapahtumia, joissa ruoka ja juoma ovat osallisena, esimerkiksi työkaverien tai perheen ja ystävien kanssa yhteiset ruokailuhetket.

### **3.6 Kofeiini**

Kofeiini on lisäravinne, jota käytetään muun ravinnon ja energian lisäksi. Se ei ole pakollinen osa elintoimintoja, mutta siitä saatujen mahdollisten hyötyjen vuoksi ihmiset käyttävät kofeiinia. Kofeiinin luonnollisia lähteitä ovat muun muassa kahvi- ja kaakaopavut, kolapähkinät, guarana marjat, teelehdet ja yerba mate. Kofeiinia on myös yleisesti käytetyissä tuotteissa, kuten energia- ja kolajuomissa, unohtamatta

kofeiinitabletteja ja -jauheita. Kahvi on yleisin käytetty juoma useissa maissa, ja sen päivittäinen käyttö vaihtelee 0.86 kg/vuosi (Indonesia) niin suureen kuin 12.12 kg/vuosi (Suomi). (Bessada, Alves & Oliveira, 2018.)

Yleisimmät syyt käyttää kofeiinituotteita ovat parantunut mentaalinen keskittyminen, energiatason nousu, väsymyksen välttäminen ja parantunut fyysinen suorituskyky. Liiallinen kofeiinin saanti voi johtaa levottomuuteen, hermostuneisuus, ärsyyntyneisyyteen, paniikki- tai ahdistuneisuuskohtauksiin, huonoon oloon ja sydämen leposykkeen kohoamiseen. Nuoret ja nuoret aikuiset suosivat enemmän energiajuomia kuin aikuiset ja iäkkäämmät henkilöt. Tietyt ihmisryhmät, kuten opiskelijat, työntekijät, joiden työ vaatii keskittymistä sekä urheilijat ja fyysistä työtä tekevät ovat ihmisiä, jotka käyttävät kofeiinia keskimääräistä enemmän. (Bessada ym., 2018.) Työpaikalla voidaan tarjota esimerkiksi kahvia, jossa itsessään ei ole paljoa energiaa, mutta sopivasti kofeiinia. Sen sijaan sokeroiduissa energiajuomissa on riski, että nopea hiilihydraatin saanti vaikeuttaa keskittymistä ja vie kofeiinin hyvät puolet pois.

Perusterveelle aikuiselle 400 mg kofeiinia vastaa noin 4–5 kuppia kahvia, joka on suositeltu maksimi päiväannos. Kofeiinin käytöstä saa suurimmat hyödyt noin 30–60 minuutin kuluttua nauttimisesta, tosin keskittymisen kannalta suurin hyöty on 15–45 minuutin kohdalla. Kuten jo sanottu, kofeiini parantaa fyysistä suorituskykyä niin lihasten vahvuuden kuin kestävyuden puolesta. Psykkiset hyödyt ovat parantunut suorituskyky ja keskittyminen, myös mieliala ja keskittyminen vaativissa tehtävissä parantuivat. Toisaalta liiallinen käyttö voi johtaa univaikeuksiin, joka voi pitkällä aikavälillä johtaa lisääntyneeseen stressiin, ahdistuneisuuteen ja masennukseen. (Sankararaman, Syed, Medici & Sferra, 2018.) Kofeiinin puoliintumisaika on 2–8 tuntia ja usein aamupäivällä tai päivällä nautittu kahvi ei enää suuresti vaikuta yöuniin. Illalla nautittu kahvi sen sijaan voi vaikeuttaa nukahtamista ja huonontaa unen laatua. Vaikutukset ovat kuitenkin yksilökohtaisia riippuen esimerkiksi toleranssista eli sietokyvystä. (Clark & Landolt, 2017.)



## 4 RAVITSEMUKSEN MERKITYS TYÖHYVINVOINNISSA

Luvuissa 2 ja 3 on esitelty työhyvinvoinnin ulottuvuuksia ja ravinnon käsitteitä mainiten mahdolliset vaikutukset työntekijöihin. 4. luku tarkentaa vielä mahdollisia hyötyjä, joita hyvä ravitsemus antaa niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmista. Lisäksi luvussa esitellään työnantajan näkökulmasta konkreettisia toimia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Toimet kuitenkin pätevät paremmin lähityöskentelypisteellä, jossa työnantajalla on esimerkiksi ympäristötekijöiden kautta parempi mahdollisuus vaikuttaa työntekijän toimiin.

On hyvä muistuttaa, että kaikki valmisruoka ei ole paha ja ravinneköyhää. On kuitenkin todennäköisempää, että valmisruokapakkauksessa ei ole paljoakaan kasviksia mukana ja siten ruoan monipuolisuus ja ravinnetiheys kärsii. Kappaleessa yleisesti viittaaminen valmisruokiin tarkoittaa nimenomaan ravinneköyhää ruokaa, jossa on usein paljon suolaa ja vähän kasviksia.

Kaikki seuraavat tutkimukset esittelevät lähes saman ongelman; pitkän aikavälin tutkimuksen puutteen sekä vahvan subjektiivisen kokemukseen nojaamisen. Pisimmät tutkimukset ovat noin vuoden mittaisia, mutta työelämässä ollaan usein monia kymmeniä vuosia. Lisäksi subjektiivinen hyöty ja sen mittaaminen vaihtelevat ihmiskohtaisesti. Ainut yhdenmukainen mittaamistapa oli poissaolojen määrä, mutta itsessään poissaolot eivät paljoa kerro. Lisäksi mukana eivät olleet omia eväitä tuoneet työntekijät.

### 4.1 Työnantajan näkökulma

Työnantajan näkökulmasta yrityksen tulos ja kulut ovat oleellisia ja kiinnostavia asioita. Työntekijät ovat keskeinen osa niin tulosta kuin kuluja. Panostamalla työhyvinvointiin edellä mainittuja tekijöitä saadaan parannettua. Usein tuottavuus mitataan tehokkuudella sekä poissa- ja läsnäolojen määrällä. Lisäksi maininnan arvoisena on se, että maailmanlaajuisesti sydän- ja verisuonisairaudet ovat edelleen yksi suurimmista terveysongelmien ja kuolemien aiheuttajista, mutta työntekijöiden psyykinen hyvinvointi on noussut työnantajien huoleksi. Etenkin masennus hävittää ison osan työn tuottavuudesta ja aiheuttaa lisäksi suuret kulut monilla erilaisilla

maksuilla ja korvauksilla, kuten muun muassa työtapaturmien korvausten muodossa. (Sutlife, Carnot, Fuhrman, Sutlife & Scheid, 2018.)

Ahkerat ja vähän poissa olevat työntekijät tuottavat todennäköisemmin parempaa tulosta ja pienempiä kuluja kuin työntekijät, jotka ovat paljon sairauslomilla ja tekevät siten vähemmän töitä. Hyvinvointiin panostaminen on siis kannattavaa työnantajan näkökulmasta. On myös todennäköistä, että työhönsä tyytyväinen työntekijä pysyy samassa työpaikassa pidempää, joten uuden työntekijän etsimiseen aiheutettuja kuluja ei tule yhtä paljon, jos vaihtuvuus on pienempää. (Bataneh, 2019.)

Työnantaja voi panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin esimerkiksi työpaikkaruokailuilla. On todennäköisempää, että mikäli työpaikalla on kahvila, välipala- tai lounaspaikka, työntekijät kuluttavat enemmän kasviksia ja hedelmiä, keskimäärin yli kaksi annosta päivässä, ja puolestaan vähemmän valmis- ja pikaruokia. Helpon saatavuuden lisäksi todennäköisyyttä ravinnerikkaiden ruokien kulutuksessa nostaa niiden kohtuullinen hinta. Myös hyvä ja monipuolinen valikoima kannustaa ja houkuttelee työntekijöitä syömään terveellisemmin työpäivän aikana. Yleisesti on pääteltävissä, että koska ihmiset viettävät ison osan ajastaan työpaikalla, he myös ovat alttiimpia työpaikkaympäristölle. (Dodson ym., 2016.)

Yleisesti erilaisilla terveyskampanjoilla työpaikalla on positiivisia vaikutuksia työläsnäöloon. Tutkimuksessa huomattiin, että kampanjoilla on erityisen suuri vaikutus nuoriin miehiin, jotka ovat usein alemmassa sosioekonomisessa asemassa. Fyysisen aktiivisuuden ja monipuolisen ravitsemuksen lisääminen työpaikalla on yhteydessä työntekijöiden parantuneeseen terveyteen ja työsuorituksiin. Toimiviksi tavoiksi on havaittu neuvonta, opetus ja ryhmäaktiviteetit, jotka nostavat niin työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä terveyttä, ja mahdollisesti työpaikan ilmapiiriä. Lisäksi yritys voi omilla säännöksillään vaikuttaa työntekijöiden terveyteen edistämällä sitä. Niinkin yksinkertainen asia kuin istumisen vähentäminen, voi vähentää sairauspoissaoloja. (Grimani, Aboagye & Kwak, 2019.)

Yksinkertaisina ohjeina voidaan pitää Amerikan uusia ravitsemussuosituksia, joissa mukana on ollut Yhdysvaltojen Sydänyhdistys. Ravitsemussuositukset on jaettu 10:een eri osaan: 1) Mukauta energian saanti ja kulutus siten, että voit ylläpitää

terveellistä kehon painoa, 2) Syö runsaasti erilaisia hedelmiä ja kasviksia, 3) Suosi kokojyväviljatuotteita, 4) Käytä terveellisiä proteiinin lähteitä, erityisesti kasveista, kaloista ja merenelävistä lähtöisin olevia. Jos haluat eläinten tai lintujen lihaa, valitse vähärasvaisia ja teollisesti prosessoimattomia tuotteita, 5) Valitse käyttöön nestemäisiä kasviöljyjä ennemmin kuin palmu- tai kookosöljyä tai kovetettuja rasvoja, 6) Käytä niukasti prosessoituja elintarvikkeita pitkälle jalostettujen tuotteiden asemasta, 7) Vältä ruokia ja juomia, joihin on lisätty sokeria, 8) Valitse ja valmista ruokia, joissa on niukasti tai ei ollenkaan suolaa. 9) Jos et käytä alkoholia, älä aloitakaan. Jos kuitenkin juot alkoholia, rajoita sen käyttöä ja 10) Noudata näitä ohjeita riippumatta siitä, missä ruokasi on valmistettu tai missä se nautitaan. (American Heart Association, 2021.) Työnantaja voisi esimerkiksi kannustaa työntekijöitään tekemään yllä olevan ohjeiden mukaisesti, muistaen kuitenkin, että liika valvominen ja tarkkailu eivät ole hyväksi.

Työhyvinvoinnilla voi myös olla kilpailuetua maineen kautta. Kuten luvussa 2.4 kerrottiin, nuorimmat sukupolvet käyttävät yhä enemmän aikaa internetissä ja jakavat matalalla kynnyksellä kokemuksia työpaikoista. Kiireellisyys ja ruokataukojen väliin jättämiset voivat nousta yhtenä mainintana nuorten keskuudessa. Lisäksi työpaikalla harvemmin tehdään töitä täysin yksin ja työkaverien kanssa kommunikoidaan edes vähän. Antamalla koko työyhteisölle hyvät lähtökohdat tarjoamalla monipuolista ruokaa, tehokkuuden lisäksi yrityksen maine voi kasvaa yleisesti hyvänä paikkana, kun työntekijät ovat mukavia toisilleen. Tarjoamalla monipuolisia ja vaihtelevia ruokia ja annoksia, joissa on hyviä hiilihydraatin, proteiinien ja rasvojen lähteitä, runsaasti eri kasviksia ja hedelmiä ja mahdollisuus myös koota itse annoksia, työnantaja panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Nuoremmat sukupolvet näkevät työpaikan itseään kehittävänä paikkana ja ovat usein myös kiinnostuneita omasta hyvinvoinnistaan, esimerkiksi ruoan kautta. Lisäksi kestävä kehitys on helposti nähtävissä ruoan valinnoissa; kasvipohjaisten tuotteiden suosiminen ja lihan vähentäminen.

Tutkimukset eivät sisältäneet niitä työntekijöitä, jotka toivat omat ruokansa työpaikoille. Oman ruoan tuomisella ja työpaikan kampanjoilla ei välttämättä ole tällöin vaikutusta, joten tutkimustulokset voivat vääristyä, jos johto ei ole tietoinen omien ruokien tuonnista. (Dodson ym., 2018.)

## 4.2 Työntekijän näkökulma

Sukupolvesta riippuen, työ nähdään paikkana, jossa on tilaa olla oma itsensä ja toteuttaa itseään. Ravitsemuksen merkitys työhyvinvoinnissa korostuu yhä enemmän. Työ on muuttunut yhä enemmän joustavammaksi monilla toimialoilla, mutta ihmiset käyttävät silti paljon aikaa työhön ja työpaikalla oloon. Työpaikkaympäristö on siis keskeinen paikka vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin ja yleiseen terveyteen. Myös nykypäivän työntekijät ovat aikaisempaa valveutuneempia esimerkiksi psyykkisen hyvinvoinnin, työntehokkuuden, työtyytyväisyyden, lääkekulujen, poissaolojen ja paikallaolojen yhteyksistä ja riippuvuuksista toisiinsa. (Sutlife ym., 2018.)

Työntekijälle on siis lähtökohtaisesti hyvä, jos monipuolinen työpaikkalounas on tarjolla. Työntekijän kannalta kampajoilla voi olla hyötyjä myös arkielämässä. Osassa työpaikoissa kannustettiin ravinnerikkaisiin ruokiin, kuten vihreisiin kasviksiin, linsseihin, palkokasveihin, vihanneksiin, hedelmiin, pähkinöihin, siemeniin ja kokojyvä tuotteisiin. Puolestaan valmisruokien ja eläinperäisten tuotteiden käytön vähentämistä kannustettiin. Annoskokoon ei puututtu, vaan ruoan laatua pyrittiin parantamaan. Lopputuloksena oli, että työntekijöiden uni parantui, josta seurasi muun muassa parempi kokonaistyytyväisyys elämään ja masentavien ajatusten väheneminen. Nämä puolestaan vaikuttivat positiivisesti työn tekemisen tehokkuuteen ja lisääntyneeseen läsnäoloon työpaikalla. Lisäksi mieliala saattoi kohota ja onnistumisen tunteet lisääntyivät, jotka yhdessä loivat kehän, jossa unen laatu parani ja tyytyväisyys omaan elämään nousi. Osassa tutkimuksissa työntekijöille annettiin reseptejä ruokiin ja ohjeita hyviin valintoihin esimerkiksi kaupassa. Tämä puolestaan lisäsi psyykkistä ja fyysistä tyytyväisyyttä. (Sutlife ym., 2018.)

On aikaisemmin käynyt ilmi, että suojaravintoaineilla ja tasapainoisella ruokavaliolla on merkitystä kehon toimintoihin, esimerkiksi hormonien ja solujen viestinnän, kuten aivojen toimintaan. Ravinteiden puute johtaa huonompaan kehon sisäiseen kommunikointiin ja toimivuuteen, joten myös ongelmat lisääntyvät tämän johdosta. Erityisesti korkean sokeripitoisuuden, uppopaistettujen ja prosessoidun lihan suurella käytöllä on yhteys masennukseen. Sen sijaan ravinnerikkaiden ja kokotuotteiden käytöllä on yhteys parempaan mielenterveyteen ja kokonaisvaltaiseen tyytyväisyyteen elämää kohtaan. (Sutlife ym., 2018.)

Työpaikkaruokala, jossa on mahdollisuus koota itse annoksensa tai ostaa monipuolisesta valikoimasta hyvä annos, on etua. Työntekijä jaksaa todennäköisemmin tehdä työnsä paremmin keskittyen tehtäväänsä ja näin esimerkiksi huolimattomuudesta johtuvat työtapaturmat voivat vähentyä. Työilmapiiri on luultavasti mukavampi, sillä tunteet pysyvät tasaisina, stressi pysyy hallinnassa ja ärtyneisyyttä on vähemmän. Lisäksi monelle voi olla merkittävää olla sosiaalisissa kontakteissa ruokatauolla, erityisesti heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevilla, joilla ei välttämättä ole tukiverkosta töiden ulkopuolella.

Erityistä huomiota työntekijällä tulisi kiinnittää ateriarytmiin, joka jakautuu töihin ja töiden ulkopuolelle. Nautitut ateriat ja juomat töissä vaikuttavat työn jälkeiseen aikaan ja jaksamiseen. Nesteytykseen tulisi kiinnittää huomiota erityisesti niillä, joilla on taipumusta migreeniin tai saavat helposti päänsäryn nestehukasta. Lisäksi on hyvä tiedostaa esimerkiksi kofeiinin mahdollinen hyöty keskittymistä vaativissa tehtävissä: toisaalta kofeiini vaikuttaa jokaisella eri tavalla ja siihen kasvaa ajan ja säännöllisyyden kanssa toleranssia. Illalla nautittu kofeiini voi heikentää unen laatua: heikosti nukutun yön jälkeen mieliala ja mieliteot voivat vaihdella suuresti ja niistä olisi hyvä olla tietoinen.

### **4.3 Kaksifaktoriteoria ja vitamiinimalli ravitsemuksen näkökulmasta**

Ravitsemusta voidaan tarkastella myös luvuissa 2.2 ja 2.3 käsitellyissä teorioissa ja malleissa. Kaksifaktoriteorian sisältä ja ulkopäin tuleviin tekijöihin saa yhdisteltyä ravitsemuksen niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Sisältöpäin tulevat motivaatiotekijöistä nähdään etenkin vastuullisuus ja henkilökohtaisen osaamisen kasvu mahdollisina tekijöinä, jotka voidaan sisällyttää työhön itseensä ja voivat mahdollisesti kasvattaa työntekijöiden motivaatiota. Vastuullisuus nähdään erityisesti ravinnon laadussa: mahdollisuus valita vähemmän punaista lihaa ja lähellä tuotettujen tuotteiden saatavuus työpaikalla voivat olla työntekijälle arvomaailma tai eettisyyskysymyksiä. Lisäksi, jos työhön kuuluu työnantajan puolesta esimerkiksi kampanjoita ravitsemuksen puolesta, työntekijän oma osaaminen kasvaa ja opittu asia ulottuu myös töiden ulkopuolelle. Itsensä kehittäminen töiden kautta onkin ollut nouseva trendi sukupolvien myötä.

Ulkopäin tulevat hygieniatekijät sen sijaan laskevat tyytyväisyyttä ja motivaatiota. Työolot ja yrityksen käytännöt voivat olla tekijöitä ravitsemuksen näkökulmasta, jotka laskevat työntekijöiden motivaatiota tehdä töitä. Työoloissa esimerkkeinä voivat olla liian usein toistuvat kiireiset työvuorot, jolloin aikaa ei ole ruoka- ja välipalatauolle. Aterioiden välinen aika venyy silloin pitkäksi ja työvuoron aikana ohitettu ruokatauko ei vain vaikuta työhön, vaan myös töiden jälkeiseen vapaa aikaan. Huonosti työssä syönyt työntekijä on usein uupunut, eikä jaksakaan tehdä asioita, jotka voisivat auttaa häntä palautumaan työpäivästä. Yrityksen käytännöt myös laiminlyödä työntekijän työhyvinvointia laskevat entisestään työntekijän motivaatiota tehdä työtä. Huono työmotivaatio voi johtaa työpaikan vaihtoon, jolloin työnantaja joutuu käyttämään resursseja löytääkseen uuden työntekijän.

Vitamiinimallin ei-myrkylliset eli C- ja E-vitamiinin ominaisuudet näkyvät muun muassa turvallisuudessa ja esihenkilön tukena. Valmiiksi monipuolinen ruoka voi tuoda turvallisuuden tunnetta niille, joilla on esimerkiksi kiireinen työ tai arki: edes yksi ateria on tällöin hyvä ja valmiiksi tehty. Toisaalta työnantaja voi todeta työpaikkansa hieman turvallisemmaksi, sillä nälän tunteen seurauksena tulleita huolimattomuusvirheitä voi sattua vähemmän. Myöskin esihenkilön tuki on hieman samanlainen, kun kaksifaktoriteorian oman henkilökohtaisen osaamisen lisääminen: esihenkilö tukee työntekijän työhyvinvointia.

Sen sijaan liiallisuuksiin mentäessä esimerkiksi sosiaalinen tuki ja palaute voivat huonontaa työhyvinvointia. Tarkoituksen mukaisesti omat eväänsä tuova henkilö voi ahdistua, mikäli hänet pakotetaan joko a) syömään työpaikan tarjoamaa ruokaa tai b) syömään muiden kanssa. Mahdollisuus valita on siis hyvinvointia nostattava tekijä, mutta liian pitkälle mentäessä ja pakottaminen on puolestaan laskeva tekijä, Palaute voidaan myös kokea aluksi hyvältä etenkin työntekijälle, joka on vielä epävarma ruokavalinnoista. Esimerkiksi kerran puolella vuodessa oleva muistutus tai palaute voi olla hyvä, mutta jokapäiväinen palaute on liiallista ja turhaa.

## 5 YHTEENVETO

Tämän tutkielman tarkoituksena oli luoda yleiskatsaus ravitsemuksen merkityksestä työntekijän työhyvinvoinnissa. Työstä tekee laaja-alaisen sen sisältämien käsitteiden monitulkintaisuuden vuoksi. Työhyvinvointi ei ole yksinkertainen käsite; se muuttuu ajassa ja paikassa, se vaikuttaa työntekijöihin ja työnantajiin, sillä pystyy kilpailemaan ja luomaan kilpailuetua. Työhyvinvointia olisi mielenkiintoista vertailla eri toimialojen välillä, kuten ei-hyvinvointialojen ja hyvinvointiin perustuvien alojen kesken. Toisaalta työhyvinvointi voi olla erilaista jo saman toimialan sisällä johtuen sukupolvien välisistä eroista. Nuoremmat sukupolvet voivat osata vaatia hyvinvointiin panostamista ja lähtevät vanhempiaan herkemmin työpaikasta, jossa ei ole hyvä olla. Työnantajat heräävät muuttuneisiin tarpeisiin ja edelläkävijät haluavat nostaa mainettaan niin työntekijöiden kuin muiden yritysten silmissä. Työhyvinvointi vaikuttaa moniin asioihin ja monet asiat vaikuttavat työhyvinvointiin.

Ravitsemus käsiteltiin pintapuolisesti ja yleistäen tässä tutkielmassa. Työn yleisluonteen nimissä ravitsemusta käsiteltiin vallitsevan normaalin kahdeksan tunnin päivätyön näkökulmasta, lisäksi muutamia huomautuksia, joihin olisi hyvä kiinnittää huomiota. Olennaista on kuitenkin muistaa, että ravitsemus muokkaantuu jokaiselle omanlaiseksi riippuen esimerkiksi työn luonteesta ja rasittavuudesta. Säännöllistä päivätyötä tekevän on helpompi noudattaa säännöllistä ja tasapainoista ateriarytmiä kuin vuorotyötä ja paljon matkusteleavan henkilön. Työnantajalla onkin oiva kilpailuetu, mikäli yritys pystyy huolehtimaan kahden viimeisimmän työntekijöiden hyvästä ravitsemuksesta.

Lisäksi ravitsemus saa rajoitteita tässä tutkielmassa. Esimerkiksi aamiainen ja päivällinen/illallinen syödään usein töiden ulkopuolella, mutta ne vaikuttavat työntekemiseen merkittävästi. Työnantajan vastuulle voisi jäädä esimerkiksi muistuttaminen eri ruokien ja aterioiden tärkeydestä. Ravitsemuksen sosiaalinen puoli nostaa itsensä myös esille eri tilanteissa: joskus ei niin järkevä ruokavalinta voi antaa psyykkiselle hyvinvoinnille enemmän kuin tasapainoinen ateria; mieleenpainuva sosiaalinen tapahtuma on usein esimerkkinä tilanteesta, jossa hyvistä ruokailutottumuksista poiketaan. Lisäksi työn kuormittavuutta ei ole tarkoin määritelty fyysisen tai psyykkisen puolen osalta.

Työhyvinvointi kiinnosti ja kiinnostaa edelleen; se muuttuu ja toimialakohtaisia eroja on luultavasti paljon. Siihen sai yhdistettyä aiheen, joka myöskin kiinnostaa ja joka koskee kaikkia: ravitsemus. Seuraavina tutkimuskysymyksinä voisi olla tiettyjen töiden, esimerkiksi korkeaa keskittymistä vaativaa, paljon fyysisiä ja raskaita työtehtäviä, vuorotöiden tai paljon matkustelevien työhyvinvointi, ja esimerkiksi ravitsemuksen kannalta olennaisia painoarvoja.

Työstä tekee hieman puutteellisen pitkän aikavälin tutkimuksien niukkuuden. Työelämässä ollaan usein monia kymmeniä vuosia, ja pisimmät tutkimukset ovat yleensä noin vuoden mittaisia. Koetussa työhyvinvoinnissa voi olla eroa, jos työpaikkaruokala olisi tarjolla ja vastaavasti sitä ei olisi. Eroja voisi löytyä muun muassa työkavereiden välisissä suhteissa, vaikka sitä ei suoranaisesti mitattaisikaan. Toisaalta voidaan myös hieman päätellä esimerkiksi vitamiinimallin kautta, että alussa saatu hyöty olisi suurin. Oletus kuitenkin olisi, että työntekijän ravitsemus ja ruokavalio paranevat. Vuoden kuluttua hyväkin ruokavalio voi tuntua menettäneen arvonsa, sillä monipuolista ruokavaliota voi olla enää vaikea parantaa ja lisää hyötyä ei saada. Esimerkiksi jaksaminen ja keskittyminen voivat olla hyötyjä, joilla on kuitenkin rajansa.



## LÄHTEET

- American Heart Association. (2021). *2021 Dietary Guidance to Improve Cardiovascular Health: A Scientific Statement From the American Heart Association*. *Circulation*, 2021; 144:00-00. doi:10.1161/.CIR.0000000000001031
- Aro, A., Mutanen, M. & Uusitupa, M. (2012). *Ravitsemustiede*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Bataineh, K. A. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance, Canadian Center of Science and Education* 12(2):99. doi:10.5539/ibr.v12n2p99
- Bessada, S. M. F., Alves, R. C., & Oliveira, M. B. P. P. (2018). *Caffeine-based food supplements and beverages: Trends of consumption for performance purposes and safety concerns*. *Food Research International*, 109, 310–319. doi:10.1016/j.foodres.2018.04.
- Clark, I., & Landolt, H. P. (2017). *Coffee, caffeine, and sleep: A systematic review of epidemiological studies and randomized controlled trials*. *Sleep Medicine Reviews*, 31, 70–78. doi:10.1016/j.smr.2016.01.006
- Dodson, E. A., Hipp, J. A., Gao, M., Tabak, R. G., Yang, L., & Brownson, R. C. (2016). *The Impact of Worksite Supports for Healthy Eating on Dietary Behaviors*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8), e287–e293. doi:10.1097/jom.000000000000008
- Fernstrom, J. D., & Fernstrom, M. H. (2007). *Tyrosine, Phenylalanine, and Catecholamine Synthesis and Function in the Brain*. *The Journal of Nutrition*, 137(6), 1539S–1547S. doi:10.1093/jn/137.6.1539s
- Finlex. (2021). *Työhön liittyvä lainsäädäntö*. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyohon-liittyva-lainsaadanto/>
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). *Here comes Generation Z: Millennials as managers*. *Business Horizons*, 64(4), 489–499. doi:10.1016/j.bushor.2021.02.01
- Grimani, A., Aboagye, E., & Kwak, L. (2019). *The effectiveness of workplace nutrition and physical activity interventions in improving productivity, work performance and workability: a systematic review*. *BMC Public Health*, 19(1). doi:10.1186/s12889-019-8033-1

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016
- Hansen, R. (2015). *Perception vs. Reality: 10 Truths About The Generation Y Workforce*. Haettu osoitteesta <https://www.livecareer.com/resources/careers/planning/gen-y-workforce>
- Heikura, I. & Ilander, O. (2021). *Liikuntaravitsemus 3.0* (1. painos.). VK-Kustannus Oy
- Hellman, V. (2019). *Uusi työaikalaki on merkki paikallisen sopimisen edistämisestä*. Haettu osoitteesta <https://www.ekonomit.fi/blogi/uusi-tyoaikalaki-on-merkki-paikallisen-sopimisen-edistamisesta/#1bbda147>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing Company.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Ilander, O., Laaksonen, M., Lindblad, P. & Mursu, J. (2018). *Liikuntaravitsemus: Tehoa, tuloksia ja terveyttä ruuasta* (1. [täysin uudistettu] p.). Lahti: VK-Kustannus.
- Ilander, O. & Mursu, J. (2021). *Liikuntaravitsemus 3.0* (1. painos.). VK-Kustannus Oy
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2005). Stressi työelämässä. Teoksessa Ulla Kinnunen; Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2013). *Work values and beliefs of “Generation X” and “Generation Y.” Journal of Youth Studies*, 17(1), 92–112. doi:10.1080/13676261.2013.8157
- Laakso, M., Ilander, O. & Mursu, J. (2021). *Liikuntaravitsemus 3.0* (1. painos.). VK-Kustannus Oy
- Lehtinen, E. (2021). *Lähityö, etättyö vai hybridityö? - Mitä johtajan tulee ymmärtää hybridityöstä?* Haettu osoitteesta <https://esalehtinen.blogijanne.fi/2021/09/05/lahityo-etatyo-vai-hybridityo-mita-johtajan-tulee-ymmartaa-hybridityosta/>

- Mutanen, M., Niinikoski, H., Schwab, U., Uusitupa, M., Ala-Kokko, T. & Ripatti-Toledo, T. (2021). *Ravitsemustiede* (8., uudistettu painos.). Duodecim.
- Otala, L. & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä* (2. uud. p.). [WSOY]: WSOYpro: [Suomen ekonomiliitto].
- Paoli, A., Tinsley, G., Bianco, A., & Moro, T. (2019). *The Influence of Meal Frequency and Timing on Health in Humans: The Role of Fasting. Nutrients, 11(4), 719.* doi:10.3390/nu11040719
- Popkin, B. M., D'Anci, K. E., & Rosenberg, I. H. (2010). *Water, hydration, and health. Nutrition Reviews, 68(8), 439–458.* doi:10.1111/j.1753-4887.2010.0
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteen sovelluksiin.* Vaasa: Vaasan yliopisto.
- Sankararaman, S., Syed, W., Medici, V., & Sferra, T. J. (2018). *Impact of Energy Drinks on Health and Well-being. Current Nutrition Reports, 7(3), 121–130.* doi:10.1007/s13668-018-0231-4
- Sánchez-Villegas, A., Verberne, L., De Irala, J., Ruíz-Canela, M., Toledo, E., Serra-Majem, L., & Martínez-González, M. A. (2011). *Dietary Fat Intake and the Risk of Depression: The SUN Project. PLoS ONE, 6(1), e16268.* doi:10.1371/journal.pone.00162
- Suomalainen Ruokavirasto. (2014). *Suomalaiset ravitsemussuosituks*. Haettu osoitteesta [https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuosituks\\_2014\\_fi\\_web\\_versio\\_5.pdf](https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuosituks_2014_fi_web_versio_5.pdf)
- Sutcliffe, J. T., Carnot, M. J., Fuhrman, J. H., Sutcliffe, C. A., & Scheid, J. C. (2018). *A Worksite Nutrition Intervention is Effective at Improving Employee Well-Being: A Pilot Study. Journal of Nutrition and Metabolism, 2018, 1–5.* doi:10.1155/2018/8187203
- Tardy, A.-L., Pouteau, E., Marquez, D., Yilmaz, C., & Scholey, A. (2020). *Vitamins and Minerals for Energy, Fatigue and Cognition: A Narrative Review of the Biochemical and Clinical Evidence. Nutrients, 12(1), 228.* doi:10.3390/nu12010228
- Tarkkonen, J. (2012). *Työhyvinvointi johtamistehtävänä: Periaatteet, rakenteet ja käytännöt.* UNIpress.

TTL. (2021). *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.