

Helsingin yliopisto
Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta
Taloustieteen laitos

Päivi Salminen

Rakennusalan työaikainen ruokailu osana työhyvinvointia

Elintarvike-ekonomia

Pro gradu

EE 365

Helsinki 2013



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution – Department Taloustieteen laitos	
Tekijä/Författare – Author Päivi Helena Salminen (os. Kaunistoinen)			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Rakennusalan työaikainen ruokailu osana työhyvinvointia			
Oppiaine / Läroämne – Subject Elintarvike-ekonomia			
Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma		Aika/Datum – Month and year Toukokuu 2013	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 78
Tiivistelmä/Referat – Abstract <p>Rakennusallalla työaikaisen ruokailun järjestäminen on ollut vähäisempää kuin muilla aloilla. Rakennusala on fyysisesti raskasta työtä ja työntekijä tarvitsee ravintoa jaksakseen ja pitääkseen yllä hyvän vireystason. Työaikainen ruokailu on aina ollut merkittävässä asemassa ihmisten arjessa, mutta se huomioidaan harvemmin työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten rakennusalan työnantajat kokevat työaikaisen ruokailun työntekijöidensä työhyvinvoinnin osana, ja millaisia vaikeuksia työpaikkaruokailun järjestämiseen liittyy, sekä kuinka työntekijät käyttävät annettuja ruokailuetuja.</p> <p>Tutkimuksen teoriaosassa tarkasteltiin työaikaisen ruokailun merkitystä ja sen järjestämistä työhyvinvoinnin osana. Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen haastattelututkimus. Tutkimukseen otettiin Rakennusliiton alaisilta toimialoilta 8 työnantajaa, jotka olivat 10 – 99 työntekijän yrityksistä. Lisäksi haastateltiin 22 rakennustyöntekijää. Haastattelut suoritettiin marraskuussa 2012.</p> <p>Haastatellut rakennusalan työnantajat näkevät työaikaisenruokailun osana työntekijöidensä työhyvinvointia. Kahvi- ja ruokatauot koettiin jaksamisen kannalta tärkeiksi, mutta työaikainen ruokailu katsottiin järjestetyksi kun työmaalle oli järjestetty sosiaalilat. Tutkimukseen osallistuneet työnantajat olivat sitä mieltä, että työntekijät syövät pääsääntöisesti eväitä ja tähän ruokailutapaan tyydyttiin. Työpaikkaruokailun järjestämistä vaikeuttivat työmaiden ja työntekijöiden liikkuvuus. Erityisalan ateriakorvaukseen oikeutetut työntekijät hakivat itse korvauksen verotuksessa tulonhankkimisvähennyksenä. Haastatteluissa ilmeni, että lounaseteleiden tai vastaavien käyttö oli harvinaista niillä rakennusalan työntekijöillä, jotka eivät olleet oikeutettuja erityisalan korvauksiin tai päiväraha korvauksiin.</p> <p>Tulosten perusteella pientenkin rakennusyriyten kannattaisi panostaa oman työhyvinvointi-ohjelman kehittämiseen ja laatia siitä kirjallinen mitattavissa oleva hyvinvoinnin johtamisen malli. Työaikaisen ruokailun merkitys on työkyvyn ylläpidossa suuri, sillä työvireyden edistämisen lisäksi ruokailulla on myös sosiaalinen merkitys. Rakennusyriyten tulee pyrkiä aktiiviseen yhteistyöhön työterveyshuollon sekä muiden mahdollisten yhteistyökumppaneiden kanssa työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvointi liittyy kiinteästi yritysten kilpailukykyyn.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords työaikainen ruokailu, järjestäminen, rakennusala, työhyvinvointi			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Taloustieteen laitos			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information EE365			

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	5
1.1 Tutkimuksen taustaa.....	6
1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset.....	7
1.3 Keskeiset käsitteet	8
2 TYÖAIKAINEN RUOKAILU OSANA TYÖHYVINVOINTIA.....	10
2.1 Työhyvinvointi	13
2.2 Työhyvinvointi ja kilpailukyky	19
2.3 Fyysinen kunto ja jaksaminen	21
2.4 Työikäisten terveystietäytyminen.....	24
2.5 Työpaikka-aterioiden merkitys ja saatavuus	27
2.6 Työterveyteen liittyvät lait	32
2.7 Työaikaisen ruokailun järjestäminen.....	34
2.8 Rakennusliitto ja ateriakorvaukseen liittyvät työehtosopimuksen kohdat.....	40
2.9 Tutkimuksen viitekehys	43
3 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	44
3.1 Tutkimus haastattelujen toteutus	44
3.2 Tutkimusaineistojen käsittely.....	47
4 EMPIIRISET TULOKSET	48
5 POHDINTA	59
5.1 Sosiaalinen merkitys yritykselle ja työntekijöille.....	59
5.2 Tauko- ja ruokapaikat	61
5.3 Työaikaisen ruokailun korvaaminen.....	62
5.4 Eväät, ruoka vai jätetäänkö väliin?.....	62
5.5 Työaikaisen ruokailun kehittäminen.....	63

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	65
6.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätöksiä.....	65
6.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua	66
6.3 Jatkotutkimusaihe	67
LÄHDELUETTELO	69
LIITTEET	75

1 JOHDANTO

Työaikaisella aterioinnilla on suuri vaikutus työntekijöiden työkykyyn, terveyteen ja hyvinvointiin. Työaikainen ruokailu ajatellaan harvemmin työvoiman tuottavuutta tai yrityksen kilpailukykyä lisäävänä tekijänä. Suomessa usealle työntekijälle onkin työpaikalla nautittu lämmin lounas itsestänselvyys, jonka todellisen merkityksen huomaa vasta sitten, kun siihen ei ole mahdollisuutta. Toisaalla, esimerkiksi kehitysmaissa, asianmukainen työaikainen ruokailu voi olla täysin saavuttamattomissa. Syitä voivat olla sota tai hallinnon epävakaous, jotka aiheuttavat kykenemättömyyttä elintarvikkeiden, puhtaan veden ja polttoaineen saantiin. Kansainvälisen työjärjestön (International Labour Office) ILO:n ihmisarvoisen toimintaohjelman yhtenä monista sosiaalisen suojelun tavoitteista on työaikainen ruoka. Lisäksi ILO on asettanut vuoteen 2015 mennessä kehitystavoitteeksi, että nälästä, puhtaasta juomavedestä ja perusjätevesihuollosta kärsivien ihmisten määrä maailmassa puolittuu. Työpaikat ovat keskeisessä roolissa työaikaisen ruokailun järjestämisessä, mutta eivät ainoita näiden tavoitteiden täyttäjiä. (Wanjek 2005.)

Suomessa työaikaista ruokailua on kehitetty määrätietoisesti mm. valtiovallan ja työntekijä- ja työnantajajärjestöjen vaikutuksesta. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti osana terveyden edistämisen politiikkaohjelmaa toimikaudeksi 1.8.2008 – 30.10.2009 joukkoruokailun seuranta- ja kehittämistyöryhmän. Työryhmän tavoitteena oli mm. edistää laadukkaiden ruokapalvelujen saatavuutta sekä käyttöä ruoan ravitsemuksellisen laadun ohessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008.) Monessa työpaikassa työajat ovat nykyään liukuneet rajoiltaan epämääräisemmiksi ja poikkeavia työaikoja on paljon. Työaika ja – paikka voivat olla niin velvoittavat, että ruokailutauon pitäminen voi siirtyä myöhempään ajankohtaan, tai siirtyä kokonaan työajan ulkopuolelle. Tämä johtaa virheelliseen ravitsemukseen aiheuttaen ylimääräistä painon nousua ja muita terveysongelmia. (Nyberg 2009.)

Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012 – tutkimuksessa ilmeni, että tutkimukseen osallistuneista yrityksistä 71 % on järjestänyt henkilöstöruokailun. Oma henkilöstöravintola oli 27 %:lla ja taloudellista tukea tarjosi 32 %, lisäksi näiden yhdistelmiä oli käytössä 13 %:lla yrityksistä. Toimialakohtaisia eroja oli kuitenkin selkeästi. Esimerkiksi julkisella sektorilla henkilöstöruokailu oli järjestetty lähes

jokaisella työpaikalla, kun taas rakentamisen toimialalla jäätettiin 68 %:iin. Pienissä yrityksissä henkilöstöruokailu oli järjestetty 53 %:lla, kun luvut olivat keskiuurissa 71 % ja suurissa yrityksissä 87 %.(Aura ym. 2012, 27.) Rakennusalaalla työaikaisen ruokailun toteuttaminen on määritelty usean rakennusammattialan työehtosopimuksissa, mutta käytännössä mahdollisuudet sen toteuttamiseen voivat olla pulmalliset, sillä rakennusala on pääosin pienyritysvaltaista.

Työaikaisen ruokailuun on vuosien varrella panostettu monin eri tavoin esimerkiksi valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen toimesta. Usealla toimialalla työaikainen ruokailu on järjestetty hyvin. Rakentamisen ja kuljetuksen toimialoilla on kuitenkin huomattu tarvetta ohjeistaa henkilöstöä parempiin ruokailutottumuksiin. Työterveyslaitoksen, Suomen Sydänliiton ja Condian yhteinen ESR-rahoitteinen projekti, Virkeänä Ratissa (2008–2011), tarkasteli kuljetusalan työntekijöiden työaikaisen ruokailun vaikutusta työhyvinvointiin, työkykyyn sekä työ- ja liikenneturvallisuuteen. Suomen kuluttajaliitto ja Rakennusliitto käynnistivät Hyvät eväät – kampanjan (2006 – 2009), jossa kolme nuorta ”eväsmiestä” kiersi ympäri Suomen kertoen vertaisilleen hyvistä ruokavalinnoista. Kumpikin kampanja on saanut tunnustusta hyvästä ja arvokkaasta työstä. (Hyvät eväät - projekti.)

1.1 Tutkimuksen taustaa

Suomessa on muodostunut vuosien saatossa hyvin vahva kodin ulkopuolella syömisen perinne, joka on osittain opittu kouluruokailusta. Kouluruuan tarjoaminen alkoi vuonna 1948 ja siitä on muodostunut yksi ainutlaatuisimmista järjestelmistä suomalaisessa yhteiskunnassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010). Kouluruokailun tavoitteena on ollut terveyttä edistävien ruokailutottumusten opettaminen, sekä hyvien tapojen ja sosiaalisuuden oppiminen (Lintukangas 1999). Järjestetyn kouluruokailun ansiosta monet suomalaiset ovat oppineet hyväksymään ja haluamaan kodin ulkopuolella järjestettyä ruokailumahdollisuutta myös työpaikalla.

Aikaisempia eri ammattiryhmiin kohdistuneita ruokailututkimuksia on löydettävissä mm. metsureiden ja kirvesmiehien, työttömien rakennusmiesten ja Helsingin kaupungin miestyöntekijöiden aterioinnista. (Prättälä 1998; Rytönen & Prättälä 1995, 26.) Näissä tutkimuksissa ilmeni että suurin osa miehistä söi omia eväitä työaikana työmaaparakissa. Näin ollen näyttäisi, että osa ammattiryhmistä ei ole saavuttanut järjestettyä ruokailumahdollisuutta työaikana.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Rakentamisen toimialueella on ollut työaikaisen ruokailun esiintyminen vähäisempää kuin muilla aloilla. Toisaalta rakennusala on fyysisesti raskasta työtä ja työntekijät tarvitsevat ravintoa pitääkseen työajalla hyvän vireystason ja jaksamisen. Nykyinen talouskasvun hidastuminen saattaa vähentää rakentamista ja sen seurauksena rakennusalan työtunnit ja henkilötyövuodet kääntyvät laskuun. Tulojen vähentyessä ovat yritykset pakotettuja vähentämään menoja, mutta mistä vähennyksiä tehdään.

Tässä pro gradu – työssä tavoitteena oli selvittää rakennusalan työnantajien ja työntekijöiden suhtautumista työaikaisen ruokailun järjestämiseen ja toteutumiseen. Työhyvinvoinnista on viime aikoina ollut paljon kirjoituksia ja selvityksiä, jotka usein liittyvät johtamiseen ja työoloihin. Työaikaisen ruokailun tukeminen on suositeltavaa, sillä se tarjoaa mahdollisuuden terveelliseen ruokailuun ja ylläpitää työntekijän vireystilaa. Ajan myötä se on myös kansanterveydellisesti kannattavaa. Työpaikka voi olla ”väline” syödä hyvin ja terveellisesti. Tässä tutkimuksessa työaikainen ruokailu nähdään yhtenä työhyvinvointiin liittyvänä toimena, fyysisen hyvinvoinnin lisääjänä. Samalla selvitetään rakennusalan työnantajien mahdollisuudet työaikaisen ruokailun järjestämiseen.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten rakennusalan työnantajat kokevat työaikaisen ruokailun työntekijöidensä työhyvinvoinnin osana. Tutkimukseen otettiin Rakennusliiton alaisilta toimialoilta yrittäjiä, jotka olivat 10 - 99 työntekijän yrityksistä. Haastateltavaksi pyrittiin saamaan sellaiset henkilöt, jotka myös vastasivat päätöksistä.

Yritykset olivat Kanta-Hämeen alueelta. Lisäksi haastateltiin joidenkin haastateltujen yrittäjien työntekijöitä.

Empiirisen osan avulla haettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Miten rakennusalan työnantajat näkevät työpaikkaruokailun osana työntekijöidensä työhyvinvointia?

Millaisia vaikeuksia työpaikkaruokailun järjestämiseen liittyy?

Miten työntekijät käyttävät annettuja ruokailuetuja?

1.3 Keskeiset käsitteet

Terveyskäyttäytyminen tarkoittaa yksilön käyttäytymistä terveyteen vaikuttavissa asioissa; tupakointi, ruokailutottumukset, päihteiden käyttö, liikunta, terveyspalvelujen käyttö ja sieltä saatujen ohjeiden noudattaminen. (Takala 2010.)

Työhyvinvointi on käsite, jossa työtä, terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia tarkastellaan erilaisten piirteiden ja elementtien kautta. (Työterveyslaitos)

Toimintakyvyn yhteydessä korostuu fyysinen suorituskyky, lihaksiston voima ja kestävyys, nivelten vakaus ja liikkuvuus, liikekoordinaatio ja tasapaino. (Taimela 2011)

Työkyvyn ylläpito kohdistuu terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lisäksi työympäristön ja työyhteisön parantamiseen ja kehittämiseen sekä työntekijöiden pätevyyden kohentamiseen. (Mäkitalo 2010)

Työaikainen ruokailu on tässä tutkimuksessa määritelty työpäivän aikana tapahtuvaksi ruokailuksi, joka voi olla julkisen tai yksityisen ruokapalvelun tuottamaa tai työntekijän itse hankkimia tai tekemiä eväitä.

Työpaikkaruokala/ henkilöstöravintola on tässä tutkimuksessa ruokapalveluita tarjoava yritys joka toimii usein jonkun työpaikan tiloissa tai läheisyydessä.

Ruokailurytmi, ateriarytmi tarkoittaa säännöllistä, riittävän usein toistuvaa ruokailua. Tarkoituksena on taata riittävästi energiaa ja ravintoaineita pitämään verensokerin tasaisena hereillä olo aikana. (Puumalainen 2003.)

Sosiaalitila tarkoittaa tässä tutkimuksessa työmaaparakkia, työmaakoppia tai työmaa kohteen johonkin tilaan (esim. kellariin) järjestettyä ruokailu- ja taukotilaa. Tilassa tulee olla tuodun ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten laitteet. Lisäksi tila on varustettava asianmukaisilla pöydillä ja selkänojallisilla tuoleilla.

2 TYÖAIKAINEN RUOKAILU OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Työaikaisella aterioinnilla on pitkä historia Suomessa. Maatalousyhteiskunnan aikana työnantaja huolehti lähes aina työntekijänsä ruokailusta, niin maatalouden kuin käsityön piirissä. Tuolloin työntekijän palkka muodostui ylläpidosta johon kuului asunto ja ruoka. Työnantajalla katsottiin olevan vastuu työntekijästään, joka käsitti materiaalisen huolenpidon aina käyttäytymisen kontrolliin asti. Teollistumisen myötä palkkauksessa siirryttiin vähitellen puhtaaseen rahapalkkaan ja näin ollen ruokailun järjestäminen ei ollut enää työnantajan velvollisuus. Metsätyömailla järjestettiin muonitusta 1920-luvulla josta se siirtyi rakennustyömaille 1930–1940-luvuilla. Vuoden 1930 työturvallisuuslaki antoi määräyksiä ruokailusta, ja 1940-luvulla oli tavoitteena, että jokaiselle työntekijälle olisi saatavilla kunnollista ruokaa työpaikallaan. Vuonna 1976 työpaikkaruokailusta sovittiin julkisen sektorin työ- ja virkaehtosopimuksissa. Samoin tehtiin myös suositus sopimus yksityissektorilla. (Tainio & Tarasti 1995, 9-15.) Vuonna 1985 noin kaksi kolmasosaa työpaikka-aterioista oli luontaisetuaterioita. Työpaikkaruokailun määrä vähentyi vuoteen 1998 mennessä, jolloin enää noin viidennes työpaikka-aterioista oli luontaisetuaterioita. (Viinisalo 2005, 33.) Lamavuodet, veromuutokset, yritysten määrän väheneminen, työttömyys, osa-aikatöiden ja epätyypillisten työaikojen yleistyminen sekä työelämän kiire ovat vähentäneet työpaikkaruokaloiden asiakkaita 1990-luvulla (Prättälä 1995, 23).

Työpaikoilla tarjotun aterian laatuun on viime vuosien aikana annettu erilaisia suosituksia. Suositusten yleisenä tavoitteena on ollut, että työaikana tarjottu ruoka on ravitsemuksellisesti oikein koostettua sekä turvallista ja ruokailu on virkistävä kokemus asiakkaalle. (Hasunen 1995, 34.) Työterveyslaitos asetti vuonna 1969 toimikunnan selvittämään työpaikkaruokailua ja laatimaan suositusta sen järjestämisestä. Toimikunta, jossa oli edustettuina myös työnantaja- ja työelämän edustajat, tekivät selvityksen. Tämän perusteella Työterveyslaitos antoi vuonna 1971 suosituksen, jota voidaan pitää modernin työpaikkaruokailun lähtökohtana. Selvityksen perusteella laadittiin myös ohjeet työpaikoilla tarjottavan ruuan ravintosisällöstä ja koostumuksesta. (Tainio & Tarasti 1995.) Jo tuolloin todetaan hyvin suunnitellun työpaikkaruokailun kansanterveydellinen merkitys, vaikutus työntekijöiden viihtyvyyteen, tapaturma-
alttiuden vähenemiseen ja merkitys työntekijöiden ravitsemuskasvatuksessa. Viisitoista

vuotta myöhemmin (vuonna 1986) julkaistiin Hyvää ruokaa työpaikalla (Bra mat på arbetplatsen) –suositus. Suositus perustui lääkintöhallituksen toimipaikkaruokailutyöryhmän mietintöön ja mietintöä varten tehtyyn asiakaskyselyyn. (Hasunen 1995, 34.)

Ravitsemustutkijat alkoivat myös 1970-luvun puolivälissä keskustella ”ruoan valintaan vaikuttavien tekijöiden” tutkimuksesta. Perinteinen ravitsemustilaan kohdistunut tutkimus ei ollut tuottanut tuloksia muuttamaan ruokatottumuksia terveyttä edistävään suuntaan. 1990-luvun alussa erilaiset ruokatutkimukset alkoivat siirtyä teoreettisista pohdinnoista lähemmäs ruokapöytää ja syöjien ajatusmaailmaa. (Lähtenmäki & Prättälä 1996.) Uuden tyyppiset ruokatutkimukset toivat esiin ruokatottumuksiin liittyviä sosiaalisia ja kulttuurisia tekijöitä. Näitä tekijöitä olivat mm. työolot, perhe, tiedot ja asenteet sekä perinteet. Taloudellisilla tekijöillä oli näissä tutkimuksissa melko vähäinen merkitys (Rytkönen & Prättälä 1995).

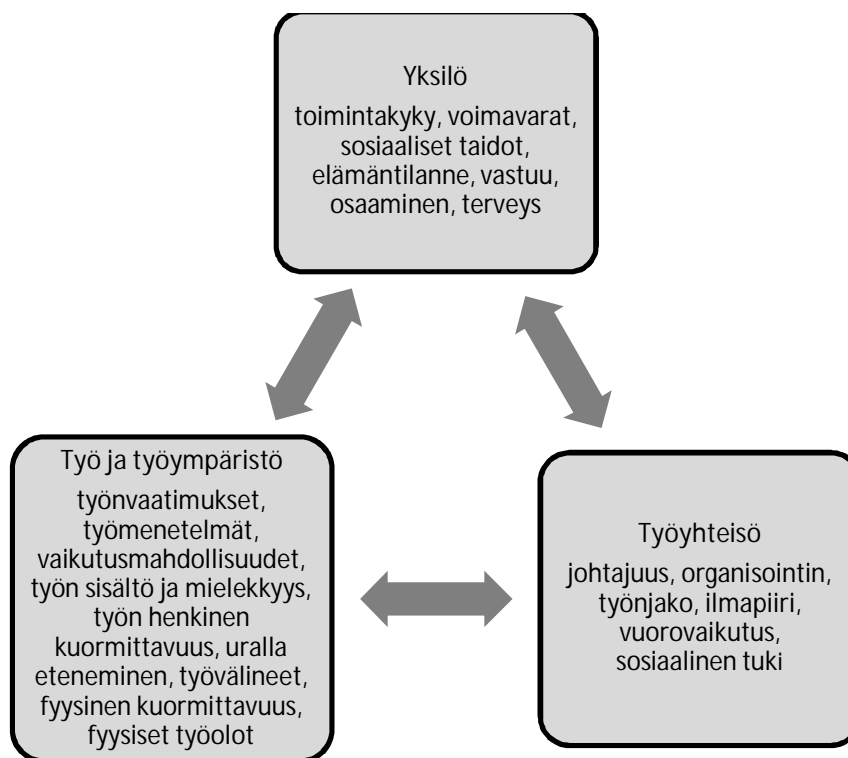
Tutkimuksissa ilmeni, että työolot ja työilmapiiri vaikeuttivat jossain määrin terveellisten ruokatottumusten noudattamista, mutta työolojen vaikutus ei ollut ratkaiseva. Eväitä syötiin vaikka työpaikkaruokailuun olisi ollut mahdollisuus. Toisaalta eväät saattoivat olla hyvin monipuolisia ja sisältää lämpimän aterian ruoka termoksessa. (Rytkönen & Prättälä 1995, 23.) Työpaikkaruokalan käyttämättömyyden syy ei välttämättä ollut sen palveluiden heikkous, vaan sosiaalililat koettiin viihtyisämmäksi kuin ruokala. Sosiaalililassa olivat työkaverit ja näin ollen myös juttuseura. (Uusitalo ym. 1996, 28.) Samoin perhe tai parisuhde ohjasi ruokatottumuksia myönteiseen suuntaan. Perheeseen suuntautuneet miehet söivät päivittäin vähintään yhden lämpimän aterian kotona töiden jälkeen. He myös aterioivat useammin työpaikkaruokalassa kuin perheestä pois suuntautuneet. Lisäksi heidän eväät olivat usein kotoa tuotuja ja kaupasta ostettuja terveellisempiä. (Rytkönen & Prättälä 1995, 22; Uusitalo ym. 1996, 28.)

Tiedot, taidot ja asenteet ovat myös vuosien saatossa muuttuneet. Työmiesten oma perinne ohjaa työaikaista ateriointia ja siihen kohdistuvia asenteita. Työmiesten kulttuuri ei ole suosinut kevyitä ja terveellisiä vaihtoehtoja ja osa kielsi terveellisen ruoan tärkeyden kyseenalaistaen ravitsemussuosituksia. Kevyen ruokavalion omaksuminen olisi kenties merkinnyt alistumista naisten antamiin elämänohjeisiin. (Prättälä 1998, 88-90.) Toisaalta viime aikoina myös miehet, etenkin toimihenkilöt, ovat alkaneet kiinnostua ruokaan ja ravintoon liittyvistä kysymyksistä ja siirtyneet myös terveellisempään ruokavalioon. Tutkimuksissa ne miehet jotka asennoituivat

myönteisemmin terveellistä ravintoa kohden, osasivat myös valmistaa ruokaa ja söivätkin monipuolisemmin. Tosin tieto ja käyttäytyminen eivät ole aina yhtenäisiä, sillä työpaikalla syötiin vastoin ”parempaa” tietoa kun ei haluttu erottua työkavereista. Miehet eivät menneet työpaikkaruokalaan jos lähimmät työkaverit eivät käyneet siellä. (Prättälä 1992, 29.) Työaikainen ruokailu on aina ollut hyvin merkittävässä roolissa ihmisten arjessa, mutta sitä ei työhyvinvoinnista keskusteltaessa mainita usein kuin lyhyesti. Työaikainen ruokailu taukoineen on osa työntekijöiden työhyvinvointia ja se mahdollistaa työkyvyn lisääntymisen työvireyden osalta.

2.1 Työhyvinvointi

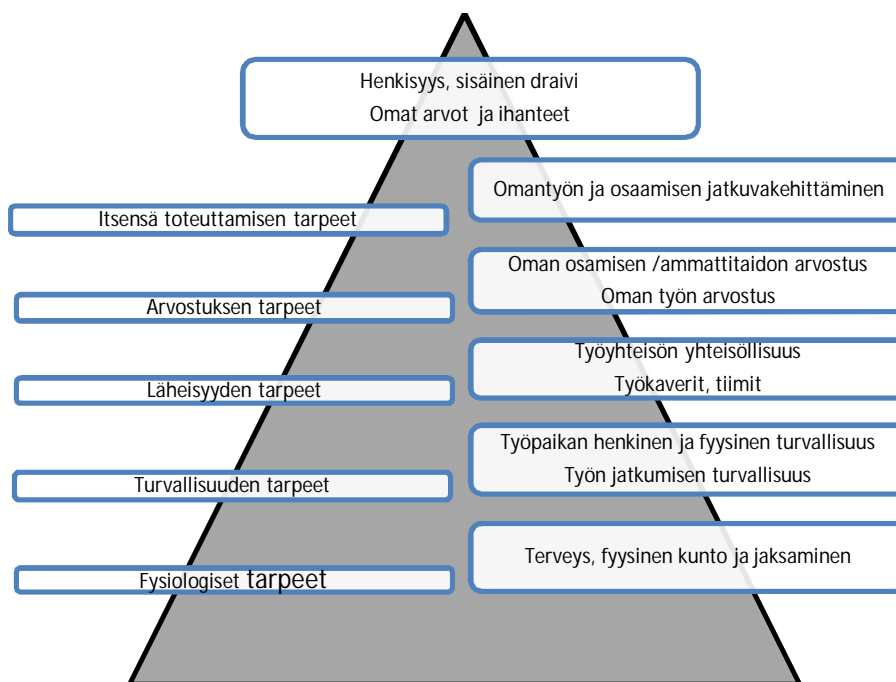
Työhyvinvointi on jo useamman vuoden kiinnostanut työelämän eri osapuolia, ja jokaisella on oma katsontakanta. Usein pohditaan miten työhyvinvointia voidaan edistää ja ylläpitää, jotta työntekijät jaksavat työssä paremmin ja pysyvät työelämässä pidempään. Sairauspoissaolojen määrään ja niiden aiheuttamiin kustannuksiin on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Kilpailun kiristyminen pakottaa yrityksiä toimimaan kustannustehokkaammin. Työssä olevien keski-ikä kohoaa jatkuvasti ja työelämästä halutaan pois niin nopeasti kuin mahdollista. Työhyvinvointiin ja kustannustehokkuuteen kaivataan siis uusia ratkaisuja ja käytäntöön soveltuvia malleja. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen on koettu työssä jaksamisen edellytykseksi. (Ojala & Ahonen 2005; Vesterinen & Arikoski 2006) Työkyvyn ja terveyden edistämiseksi pitäisi lähestyä monitieteisen, kokonaisvaltaisen ja laaja-alaisen viitekehyksen kautta (Husman & Liira 2010). Työhyvinvointi toimintaa tulee käsitellä työpaikoilla olennaisena osana henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa (Vesterinen & Arikoski 2006). Kuvassa 2 esitetään kokonaisvaltaisen työkyvyn tekijät, joihin liitetään yksilö, työyhteisö sekä työ ja työympäristö.



Kuva 1. Kokonaisvaltaisen työkyvyn käsite (Vesterinen & Arikoski 2006, 31)

Työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen taustalla on jokaisen työssäkäyvän ihmisen hyvinvoinnin kehittäminen. Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Eri osa-alueilla menestyvä ihminen saa onnistumisen tunteita, joka antaa positiivista energiaa. Pienetkin myönteiset muutokset alkavat antaa vahvistusta myös muille elämän alueille. On siis jokseenkin samantekevää aloitetaanko työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen fyysiseltä, sosiaaliselta vai psyykkiseltä osa-alueelta. Pääasia on, että kehittämistyö käynnistetään. (Juuti & Vuorela 2002) Työn osaaminen on tietenkin yksi avainedellytys työn teon hallinnan tunteen saavuttamiseksi. Tunne työn hallitsemisesta on työhyvinvoinnin perusta. Toisaalta vain hyvinvoivat ihmiset käyttävät koko osaamispotentialiaa. Useiden menestyneiden ja innovatiivisten organisaatioiden taustalta löytyykin positiivinen kierre. Aktiiviset ihmiset tulevat aktiivisemmiksi ja passiiviset syrjäytyvät yhä enemmän. Onnellisuudella ja negatiivisilla piirteillä on taipumusta kasaantua. (Juuti & Vuorela 2002; Vesterinen & Arikoski 2006.)

Otala (2005, 29) määrittää vertauskuvallisesti työhyvinvoinnin liittyvän Maslowin tunnettuun tarvehierarkiaan kuvassa 3. Siinä alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologiset perustarpeet kuten ravinnon ja nesteen saannin sekä riittävän unen tarpeet. Näihin perustarpeisiin voidaan verrata ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. (Otala & Ahonen 2005.)

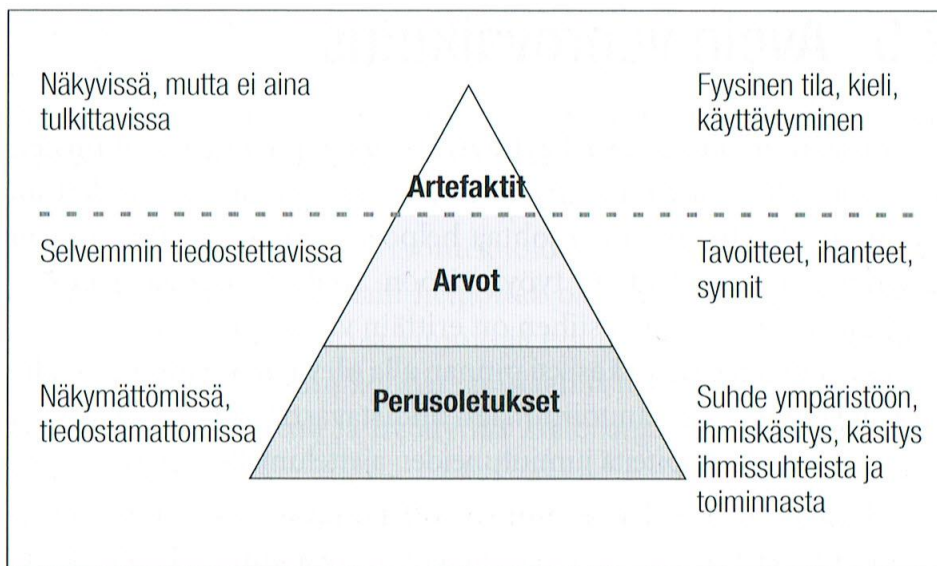


Kuva 2. Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla (Otala & Ahonen 2005,29)

Kuvassa 2 toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen, johon liittyvät työympäristön ja välineiden turvallisuus. Lisäksi tähän tasoon liittyy henkinen turvallisuus, kuten turvallinen työympäristö, johon ei kuulu kiusaaminen tai siihen liittyvä pelko. Turvallisuutta on myös luottamus työn jatkuvuuteen. Kolmannen tason tarpeet liittyvät läheisyyteen ja haluun kuulua johonkin yhteisöön sekä työssä että työn ulkopuolella. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jaksamista. Neljäntenä ovat arvostuksen tarpeet. Arvostus perustuu työelämässä osaamiseen ja ammattitaitoon, joka kyllä liittyy myös viidennen tason tarpeisiin. Osaamisen perusteella ihminen valitaan tiimeihin, työryhmiin ja työhön yleensä. Viimeisen tason tarpeet muodostavat itsensä toteuttaminen ja kasvun tarpeet. Näihin kuuluvat luovuus ja halu saavuttavat päämääriä elämässä. Kuvion kärkipaikalle on sijoitettu yksi taso, joka kuvaa henkisyttä ja sisäistä draivia sekä arvoja ja ihanteita. (Ojala & Ahonen 2005.) Työaikainen ruokailu toteuttaa tarvehierarkian alemman tason tarpeita, fysiologisia tarpeita. Lisäksi läheisyyden tarpeet tulevat usein toteutettua kahvi- tai ruokatauolla. Silloin nähdään työkavereita ja voidaan kokea ryhmään kuulumista.

Sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta työyhteisössä pidetään nykyisin yhtenä työpaikan toimivuuden kannalta keskeisenä työolojen osatekijänä työn organisoimisen, tavoitteiden, sisällön, rakenteiden, työmenetelmien ja johtamisen rinnalla. Työyhteisön kehittämishankkeissa vuorovaikutuksen ja yhteistyön edistäminen nousee usein yhdeksi työyhteisön kehittämisen tavoitteeksi. (Vartiainen 2006.) Avoimen vuorovaikutuksen puute johtaa helposti asioiden peittelemiseen ja synnyttää jumi-tilanteita työyhteisössä. Puolustava käyttäytyminen vaikuttaa tiedostamattomalla tasolla, joten siihen on vaikea puuttua. Avoimen vuorovaikutuksen kehittämisen lisäksi tulisi päästä organisaation kulttuurin sisään ja sen pinnan alla oleviin arvoihin ja perusoletuksiin. (Mankka 2008, 140.) Jutustelu kahvi- ja ruokatauolla antaa mahdollisuuden avoimemman vuorovaikutuksen kehittämiseen. Näissä epävirallisissa tapaamisissa siirtyy paljon tietoa ja samalla oppii tuntemaan työkaveriaan, hänen arvojaan ja perusoletuksiaan.

Työpaikat ovat yksilöitä, joiden kulttuurit ovat omaleimaisia. Organisaation ihmiset vaihtuvat jatkuvasti, mutta organisaatiokulttuurit hyvin hitaasti, jos ollenkaan. Organisaatiokulttuurin tasoja voidaan esittää kuvan 4 tapaan. Edgar Scheinin (1987, 32) teoriaa mukailleen organisaatiokulttuuri on kuvattu ”jäävuorena”, josta vain osa on pinnan yläpuolella.



Kuva 3. Organisaatiokulttuurin tasot (Schein 1987)

Perusoletukset muodostavat organisaatiokulttuurin ytimen. Nämä ovat kuvassa 3 esitetyt alimmaisena. Ne ilmaisevat taipumuksia ja mielenlaatua. Ne ovat ohjaavia, piileviä oletuksia, jotka ilmoittavat ryhmän jäsenille miten heidän tulee havainnoida, ajatella ja tuntea. Perusoletukset ovat kehittyneet pitkän ajan kuluessa. Ne ovat yleensä vastaansanomattomia ja kiistattomia, joten niiden uudelleen tutkiskelu ja mahdollinen muuttaminen on vaikeaa, sillä ne ovat alkaneet ohjaamaan työntekijöiden jokapäiväisiä havaintoja ja tunteita. (Heikkilä & Heikkilä 2005; Schein 1987.)

Arvot edustavat toista tasoa ja ovat keskeisessä asemassa moraalisisessa järjestyksessä ja eettisessä päätöksenteossa. Arvoilla selitetään ja järjeistetään organisaation tapahtumat tietoisesti ja selkeästi ilmaisten, mutta ne voivat ajan myötä muuttua myös alitajuisiksi ja automaattisiksi perusoletuksiksi. (Manka 2008, 140.)

Artefaktit ovat kulttuurin näkyvämmälle käyttäytymisen tasolle sijoittuvat toiminnot. Niihin kuuluvat käyttäytymisen ilmentymät, kuten traditiot, palkitsemiset ja rangaistukset. Artefakteihin luetaan verbaalisia ilmaisuja, kuten tarinoita, metaforia, kaskuja, nimiä, lisänimiä tai ammattikielen ilmaisuja. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 62.)

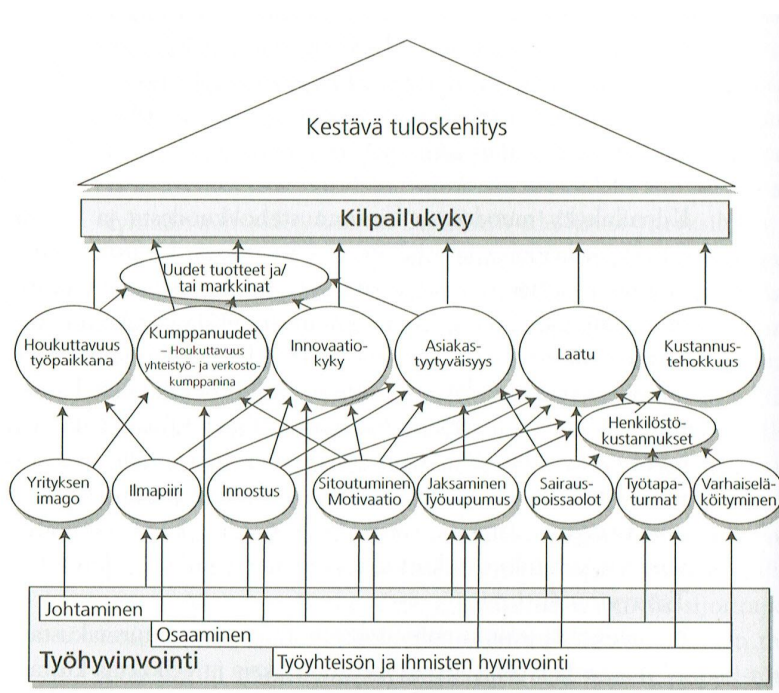
Kahvi – ja ruokatauoilla on mahdollista havainnoida organisaation artefakteja. Artefaktit ovat näkyvissä, mutta eivät välttämättä tulkittavissa olevia, sillä näitä ei aina voi kysymällä etsiä (Schein 1987). Kokenut esimies pystyy päättämään organisaation kielellisestä ilmaisusta tai ihmisten käytöksestä pintakerroksen alla olevista ja vaikuttavista ydinuskomuksista. Vahvan ja toimivan organisaation toimintaympäristö heijastaa tyylillään organisaatiokulttuurin syvimpiä tasoja. Tämä on yksi lähtökohta purkaa organisaatiossa olevia oletuksia esimerkiksi osaamisesta ja muusta toiminnasta. Samalla osaamiseen ja toimintaan liittyvät arvot tulevat näkyviksi, joita on hyvin vaikea nähdä ilman tietoista paneutumista. (Manka 2008.) Normien noudattaminen on helpointa työntekijöille, jotka ovat sisäistäneet ydinominaisuudet ja työskennelleet organisaatiossa pitkään. Tulokkaalle on aina vaikeampaa aluksi ymmärtää organisaatiokulttuuria, koska hän ei tunnista organisaation normeja. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 62.) Haluttaessa parantaa työkäisten terveyttä tulisi miettiä organisaation psyykkistä ja sosiaalista ympäristöä, koska silloin saadaan tärkeitä ja yleisesti terveyttä edistäviä toimintatapoja ja vaikutuksia (Bambra ym. 2009).

Organisaatiokulttuuri saa alkunsa ja kehittymisensä jo yrityksen perustajien toimesta. Perustajilla on aina aikaisempia kokemuksia, joista he pitävät kiinni päästäkseen haluttuun tulokseen ja sitä kautta yrityksen menestykseen. Näitä toimintatapoja on esimerkiksi huomion ja palkitsemisen kohdistaminen, roolimallien kehittäminen, kriittisten tapausten käsittely, rekrytoinnit, valinnat, ylennykset sekä ryhmästä poissulkemisen kriteerit. Jos perustajan toimien seurauksena ei synny jatkuvasti hyviä tuloksia, voi seurata ristiriita. Samantapainen tilanne on myös kypsissä organisaatioissa uuden johtajan tullessa tehtävään. Molemmissa tapauksissa on johtajan taisteltava oletustensa puolesta ja vakiinnutettava ne niin, että niitä seurataan. (Schein 1987, 233-246.) Organisaatiokulttuurin muutos tulee tarpeelliseksi (Juutin 1992,158; Lundberg, 1985,176-178 mukaan) epäonnistuneissa fuusioissa, yritysostoissa, epäonnistuneissa tietotekniikka hankkeissa, organisaation sisäisissä konflikteissa, huonosti onnistuneessa viestinnässä, epäonnistuneessa sosiaalistamisessa ja heikossa tuottavuudessa. Jos organisaatio fuusioituu johonkin toiseen organisaatioon, on fuusiossa otettava huomioon myös kulttuurin muutostarpeet.

Ajoittainen kiire ja stressi kuuluvat olennaisena osana työelämään. Tyypillinen työuupumuskierte alkaa tunteesta, että ei hallitse enää työtään. Uusia tehtäviä tulee jatkuvasti ja muutokset rasittavat työtehoa. Ihminen alkaa oireilla henkisesti ja fyysisesti kun osaaminen alkaa olla riittämätöntä. (Ojala & Ahonen 2005, 93.) Stressitilan muodostuessa pitkäaikaiseksi ja palautumisen estyessä, tila saattaa johtaa terveysongelmiin. (Honkonen 2010.) Stressi syntyy yleensä ihmisen ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Stressin syntymisen kannalta keskeistä on ihmisen ja ympäristön yhteensopimattomuus, joko yksilön tarpeiden ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välillä, tai ympäristön vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. Työuupumus (burnout) on reaktio pitkittyneestä työstressitilanteesta johon ei ole löytynyt toimivaa ratkaisua. (Ahola ym. 2006.) Työuupumuksen syntyyn liittyy myös esimiesten johtamistapa ja sosiaalisen tuen puute. Jännitteitä ja uupumusta aiheuttaa myös työpaikkakiusaaminen. (Meliá & Becerril 2007.) Työuupumuksen kehittyminen on siis yhteydessä, sekä työn, että työntekijän ominaisuuksiin. Työuupumusta kertyy kun kovasta työn teosta huolimatta ei pysty saavuttamaan tavoiteltua mielekästä tai merkityksellistä tulosta. Työntekijät viettävät kolmasosan päivästänsä työpaikalla, joten he eivät välttämättä jätä työtään heti mielestään kun lähtevät kotiin. Työ ja yksityiselämä eivät ole erillisiä asioita vaan, yhteen nivoutunut verkottunut elämä kokonaisuudessaan. Siten työperäinen stressi voi olla myös yhdistelmä stressiä normaalista arjesta, joka johtaa haitallisiin fyysisiin ja henkisiin piirteisiin. Ylimääräiset vaatimukset ovat siis ihmisen kehossa ja mielessä. (Danna 1999.) Rakennusala ei ole tyypillisesti ala jossa huomioidaan työntekijöiden stressi tai työuupumus (Meliá & Becerril 2007). Elintarviketyöntekijöiden sairauspoissaolojen syitä tutkittaessa keskeisiksi tekijöiksi osoittautuivat työn arvostus, työntekijästä välittäminen, läsnä oleva esimies ja hyvä työilmapiiri. Näillä tekijöillä oli ratkaiseva merkitys, kun työntekijä harkitsee sairauslomalle jäämistä. (Siukola ym. 2008, 175.)

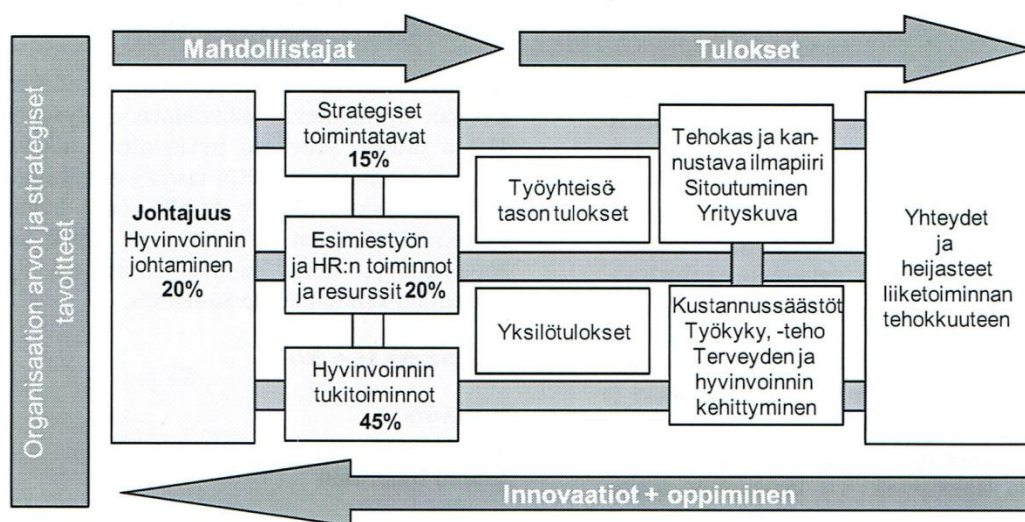
2.2 Työhyvinvointi ja kilpailukyky

Työhyvinvointi liittyy kiinteästi yritysten kilpailukykyyn. Kilpailukyky muodostuu kustannustehokkuudesta ja tuottavuudesta, laadusta ja asiakastyytyväisyydestä. Jotta yritys voi olla kilpailukykyinen omilla markkinoillaan, sen on oltava kilpailukykyinen myös työmarkkinoilla. (Ojala & Ahonen 2005, 69.) Jos työntekijöillä on huono terveys ja jaksaminen on heikentynyt, päätösten tekeminen ei aina ole tehokasta ja järkevää. Poissaolot ja työtapaturmat lisääntyvät aiheuttaen sairauspoissaolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia. Nämä heikentävät yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä. (Danna 1999.) Toisaalta jos työntekijät kokevat työnsä vaativaksi ja siitä johtuen työnhallinta on vaikeaa. Koettu terveydellinen ongelma entisestään lisää työnhallinnan ongelmaa ja lisää tuottavuuden vähenemistä. (van den Berg ym. 2011.) Työhyvinvointi liittyy niin kokonaisvaltaisesti kaikkeen, että yritys johdon tulisi olla perillä työhyvinvoinnin vaikutuksesta kilpailukykyyn. (Danna 1999.) Työhyvinvointi parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä, jonka myötä suoritus- ja palvelutaso paranevat. Yhteinen osaaminen lisääntyy ja organisaation oppimiskyky paranevat, sekä innostusta ja sitoutumista syntyy, kuten kuvassa 5 on esitetty. Tämä kaikki puolestaan parantaa toiminnan laatua, asiakastyytyväisyyttä, yrityksen imagoa haluttuna työpaikkana sekä yhteistyökumppanina. (Ojala & Ahonen 2005.) Kuva 5 osoittaa työhyvinvoinnin vaikutuksen kilpailukykyyn kaikessa laajuudessaan.



Kuva 4. Työhyvinvoinnin vaikutus kilpailukykyyn. (Ojala & Ahonen 2005,70)

Aura, Ahonen ja Ilmarinen (2012, 4) ovat Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa - tutkimussarjassa käyttäneet vuodesta 2009 asti kehittämäänsä hyvinvoinnin johtamisen mallia. Malli on esitetty kuvassa 5. Strategisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin huomioimista osana liiketoiminnan ja henkilöstöjohtamisen tavoitteita. Se on suunnitelmallista toimintaa jolle on määritetty tavoitteet, vastuut, resurssit ja sitä seurataan laadituin mittarein. Tutkimuksessa kartoitettiin neljättä kertaa hyvinvoinnin investointien kokonaisuus ja päädyttiin 757 euroon henkilöä kohden vuodessa. Tämä on 1,8 miljardin euron kokonaissumma vuodessa. Investoinnit laskivat 12 % vuodesta 2011. Strategisella hyvinvoinnilla on selkeä vaikutus henkilöstöntuottavuuteen, ja sitä kautta liiketoiminnan kannattavuuteen. (Aura ym. 2012.)



Kuva 5. Strateginen hyvinvointi osana yrityksen liiketoimintaa. (Aura ym.2012, 4)

Kuvassa 5 hyvinvoinnin tukitoimintojen osuus on 45 %. Hyvinvoinnin tukitoimintoihin luetaan; työterveyshuolto, työsuojelu ja vapaa-ehtoiset vakuutukset, terveyden edistäminen, työpaikkaliikunta, kulttuuri- ja virkistystoiminta, viestintä sekä henkilöstöruokailu. (Aura ym. 2012, 4.)

Kuten jo aiemmin todettiin, henkilöstötuottavuuden paranemisen seurauksena saadut vaikutukset vaikuttavat liiketoiminnan kannattavuuteen. Esimerkiksi Atria Suomi Oy:ssä tehtiin kolme vuotta johdonmukaista työtä, jotta sairauksista ja tapaturmista johtuvat poissaolot vähenisivät. Yrityksen esimiehet valmennettiin johtamaan työhyvinvoinnin

parantamista, työterveyshuoltoon investoitiin järeästi ja luotiin järjestelmä työturvallisuuden varmistamiseksi. Näillä toimenpiteillä saatiin tapaturma- ja sairauspoissaolojen määrä putoamaan puoleen. Atrian Suomi Oy:n kokoisessa yrityksessä näillä toimenpiteillä oli saatu 8 miljoonan euron säästöt vuositasona. Investointien kannattavuutta ei epäilty edes heikkoina vuosina. (Hertsi 2013.), Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelmassa voitiin osoittaa, että yritykset voivat saada 10–20 -kertaisina takaisin sen rahan, jonka ne ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. (TTL 2013, Duunitalkoot)

2.3 Fyysinen kunto ja jaksaminen

Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja niihin kuhunkin liittyvät tekijät ovat monin tavoin yhteydessä toisiinsa (Juuti & Vuorela 2002). Työkyvyn ja terveyden edistämistä pitäisikin lähteä monitieteisen, kokonaisvaltaisen ja laaja-alaisen viitekehyksen kautta. Hyvän työpaikkaterveyden edistämisen tavoitteena on nostaa hyvä terveyskäyttäytyminen kunniaan ja mahdollistaa terveyden ja hyvinvoinnin kannalta hyvien valintojen tekeminen. (Husman & Liira 2010.) Terveyskäyttäytymisellä tarkoitetaan terveyteen vaikuttavia elintapoja, kuten tupakointi, ruokailutottumukset, päihteiden käyttö, liikunta, terveystietojen käyttö ja terveydenhuoltoon liittyvien ohjeiden noudattaminen. Hyvä terveys ja yleiskunto lisäävät elimistön kapasiteettia kestävä kuormitusta. Tupakoinnin, ylipainon ja liikkumattoman elämäntavan on todettu lisäävän liikuntaelinten sairauksien lisääntymistä. (Takala 2010.) Lisäksi stressiin yhdistyy usein vähäinen vapaa-ajan liikunta ja epäterveet elämäntavat, kuten rasvainen ja makea ravinto, runsas tupakointi ja alkoholin käyttö (Lallukka ym. 2004). Elimistön kannalta nämä usein toimivat samaan suuntaan kuin stressi eli elimistöä kuormittaen ja vastustuskykyä heikentäen. Toisaalta lyhyellä aikavälillä ja vähän käytettynä ne saattavat lievittää stressin oireita. (Ahola ym. 2006,52-53.)

2.3.1 Toimintakyky ja työkyky käsitteenä

Perinteisesti toimintakyky tarkoittaa fyysistä suorituskkyä ja selviytymistä päivittäisistä toiminnoista. Toimintakyvyn yhteydessä korostuu fyysinen suorituskky, lihaksiston voima ja kestävyys, nivelten vakaus ja liikkuvuus, liikekoordinaatio ja tasapaino. Kun toimintakykyä määritellään yksinomaan fyysisten toimintojen ja suorituskkyjen mukaan, oikeanlaisen liikunnan merkitys toimintakyvylle on silloin tärkeää. (Taimela 2011.) Työkyky puolestaan voidaan määritellä kolmella eri mallilla; lääketieteellisen käsitystavan, työkyvyn tasapainomallin tai integroidun käsitystyyppin mukaan (Mäkinen 2010; Mäkitalo 2010; Taimela 2011.)

Lääketieteellisen käsityksen mukaan työkyky on yksilöllinen, terveydentilaan liittyvä, työstä riippumaton ominaisuus. Sen mukaan terve yksilö on työkykyinen ja sairaus heikentää työkykyä. Työkyvyn arviointi on lääketieteellisen tavan mukaan sairauksien diagnosointia ja työkyvyn edistäminen on sairauksien hoitoa. (Taimela 2011, 172.)

Työkyvyn tasapainomallin työkyky riippuu yksilöllisen toimintakyvyn riittävydestä työn asettamiin vaatimuksiin nähden. Tasapainomallissa tarkastellaan sairauksien sijaan toimintakykyä ja arvioidaan yksilön selviytymisedellytyksiä työn vaatimusten suhteen. Mallin taustalla ovat erilaiset ympäristön ja ihmisen tasapainomalliin perustuvat stressiteoriat. (Mäkitalo 2010, 162 -163.)

Integroidun käsityksen mukaan näkökulman tärkeimpänä laajenuksena on työkyvyn tarkastelu yhteisöllisenä työtoiminnan muodostaman järjestelmän ominaisuutena. Malli esittää työkyvyn työntekijän, työnantajan, työyhteisön ja työympäristön muodostamana aikaan, paikkaan ja toimintaan sidoksissa olevana vuorovaikutussysteeminä. Työkyky ei ole yksilöön sisällytettävissä oleva ominaisuus, vaan yhteisölliset tekijät ovat oleellinen osa työkykyä. Tällöin työkyvyn arviointi on systeemin toiminnan häiriöiden analysointia ja työkyvyn edistäminen toiminnan kehittämistä systeemitasolla. (Mäkinen 2010.) Integroidusta käsityksestä käytetään myös termiä työkyvyn tasapainomalli (Mäkitalo 2010).

Lääketieteellisen käsityksen mukaan keskeisiä työikäisen väestön toimintakyvyn ja terveyden heikentäjiä ovat alkoholin liikakulutus, epäterveellinen ruokavalio ja liikunnan puute. Nämä ovat yhteydessä useimpiin kansansairauksiin ja aiheuttavat myös ennenaikaisia kuolemia. (Husman & Liira 2010). Liikunta ja ravinto ovat monien kroonisten sairauksien ehkäisyssä ja hoidossa tärkeässä roolissa. Ne ehkäisevät erityisesti sepelvaltimotautia ja muita valtimonkovettumistauteja, kohonnutta verenpainetta, tyypin 2 diabetesta, metabolista oireyhtymää, lihavuutta ja osteoporoosia. (Laaksonen & Uusitupa 2011, 66-67.) Tarkasteltaessa työkykyä lääketieteellisen käsityksen mukaisesti, taustalla ovat vain lääketieteelliset ja psykofyysiset sairausteoriat, joita diagnosoidaan ja hoidetaan (Mäkitalo 2010, 168). Liikuntaelinten vaivat ovat työikäisten yleisempiä terveysongelmia. Työn yksipuolisuutta ja työn yksipuolista kuormitusta on totuttu pitämään haitallisena. Lihasvoimaa, kestävyyttä ja liikkuvuutta tulee kehittää estämään iän myötä tulevaa elimistön heikentymistä. Liikunta-elinten vaivoja hoidetaan ja ehkäistään erilaisilla fyysisillä harjoitteluilla sekä kiinnittämällä huomiota työergonomiaan. (Takala 2010.)

Työkyvyn tasapainomallisissa työkyvyn ylläpito kohdistuu terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lisäksi myös työympäristön parantamiseen, työyhteisön kehittämiseen ja työntekijöiden pätevyyden kohentamiseen. Työympäristön parantaminen on työergonomiaa, työturvallisuuden ja työhygienian kehittämistä. Työyhteisön kehittäminen on yleensä työyhteisön ihmissuhteiden, vuorovaikutuksen ja johtamisen kehittämistä. Työntekijöiden pätevyyden kohentaminen on käsittänyt erilaisia työpaikan koulutustarpeiden selvityksiä ja niiden toteutuksia. Tästä vieläkin laaja-alaisempi on integroidun käsityksen mukaiseen malliin luettava työkykytalo, joka on kuvassa 6 esitetty. Työkykytalon lisänä ovat yksilöllisiin voimavaroihin luettavat arvot, asenteet ja motivaatio. (Mäkitalo 2010, 166-167.)



Kuva 6. Työkykytalo (Mäkitalo 2010,167)

Työkyky on kuin talo, jossa perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Kuvassa 6 esiintyvä alempi kerros rakentuu yksilöllisistä voimavaroista, kuten ammatillinen osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio. Talon ylemmän kerroksen rakentavat työolo, työyhteisö ja esimiestyö seikoista. (Mäkitalo 2010.) Työaikaisen ruokailun vaikutus lisää työntekijän toimintakykyä, mutta myös parhaimmillaan edesauttaa työyhteisössä viihtyvyyttä ruokailuhetken sosiaalisuuden avulla.

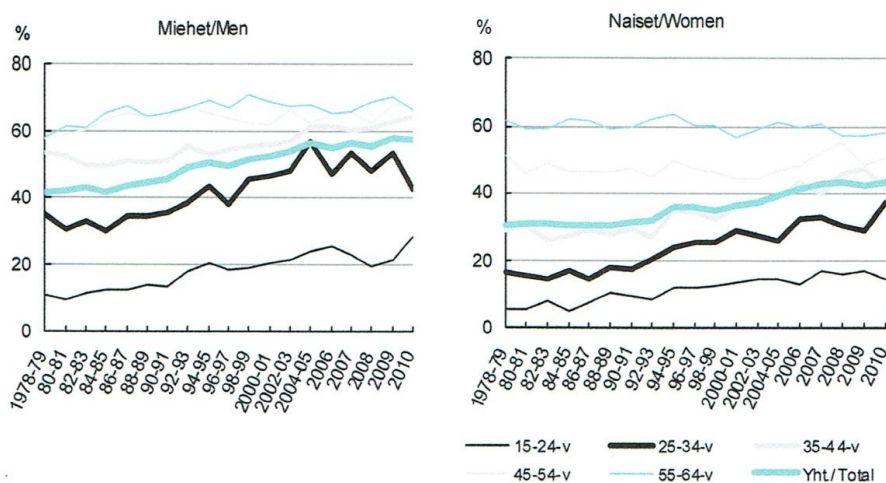
2.4 Työikäisten terveystyökyky

Työntekijän yksilöllisillä ominaisuuksilla, sukupuolella ja sosioekonomisella asemalla on merkitystä terveydelle. Sosioekonominen asema on moniulotteinen käsite, mutta usein se käsittää koulutustason ja ammattiin tai ammattiasemaan perustuvia sosiaaliryhmiä. Tämä ilmentää yksilön sijaintia yhteiskunnan hierarkkisessa rakenteessa ja hänen työolojaan sekä tulotasoa, joka puolestaan heijastaa yksilön aineellisia olosuhteita ja kulutuskykyä.

(Ovaskainen ym. 2012; Palosuo 2007; Raulio & Roos 2012.) Terveys jakautuu siis epätasapuolisesti työntekijöiden sosioekonomisen aseman perusteella. Esimerkiksi ruumiillista työtä tekevät ovat monien työelämän terveystekijöiden suhteen huomattavasti huonommassa asemassa kuin toimihenkilöt. Terveyseroja voi myös syntyä sosioekonomisille ryhmille kulttuuristen tekijöiden kautta, kuten arvojen ja asenteiden myötä. Keskeisiä terveystekijöitä ovat tupakointi, alkoholin käyttö ja määrällään tai laadultaan puutteellinen ravitsemus ja liikunta. (Palosuo 2007; Prättälä 1992.)

Vuosittain toteutetun Suomalaisen aikuisväestön terveystekijöiden ja terveystekijöiden mukaan monet kansantauteihin liittyvät elintavat ovat pitkällä aikavälillä kehittyneet myönteisesti Suomen työikäisessä väestössä. Ruokailutottumukset ovat pitkällä aikavälillä muuttuneet ravitsemussuositusten mukaiseen suuntaan. Suositusten mukaiset ruokailutottumukset ovat yleistyneet kaikissa koulutusryhmissä, mutta koulutusryhmien väliset erot ovat edelleen selviä. Ylimpään koulutusryhmään kuuluvilla terveelliset ruokailutottumukset olivat yleisimpiä. Naisilla ruokailutottumusten koulutusryhmäerot ovat kuitenkin kaventuneet 2000-luvulla. Epäsuotuisina suuntauksina terveystekijöiden käytössä on alkoholin käytön lisääntyminen ja raittiiden henkilöiden määrän vähentyminen pitkällä aikavälillä. Alkoholin kulutus oli lisääntynyt kaikissa koulutusryhmissä. (Helakorpi ym. 2012; Palosuo 2007.)

Lihavuus on kasvanut Suomessa pitkällä aikavälillä, kuten kuvassa 8 on nähtävissä. Vuonna 2010 oli ylipainoisia 58 % miehistä ja 43 % naisista (BMI>25 kg/m²) itse ilmoittamiensa pituus- ja painotietojen avulla arvioituna. (Helakorpi ym. 2012.)



Kuva 7. Ylipainoisten (BMI>25 kg/m²) ikävakioidut osuudet alueen mukaan vuosina 1978-2010 (%) (Helakorpi ym. 2012)

Laitisen (2000) tutkimusten mukaan, lounaansa syömättä jättäneiden painoindeksi oli suurin, ja heissä oli suhteellisesti eniten lihavia (PMI yli 30 kg/m²). Yhtenä syynä voidaan olettaa, että syömisen hallinta on vaikeaa illalla kun suuri nälkä on kertynyt päivän aikana. Syömisen epäsäännöllisyys, taipumus naposteluun tai satunnaiset ahmimiskohtaukset altistavat lihomiselle. Säännölliseen ruokailuun totuttautuminen olisikin eräs lihavuuden ehkäisyn tärkeistä kulmakivistä. (Laitinen 2000, 64–65.) Hyvä työpaikkaruokailu voi myös lihavuuden ehkäisyn kautta vähentää eräiden tuki- ja liikuntaelinten sairauksien kehittymistä ja tämän kautta ehkäisee ennenaikaisia työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia. Päivittäiset valinnat vaikuttavat paljon ihmisten hyvinvointiin. (Puumalainen 2001, 191.)

Työ ja terveys 2009 haastattelututkimuksen (n=3 400) mukaan rakennustyöntekijöistä oli 65 % ylipainoisia tai lihavia ja 36 % tupakoi päivittäin. Rakennustyöntekijöiden alkoholin käyttö oli yleisempää kuin muilla aloilla. Tutkimuksen mukaan joka neljäs rakennustyöntekijä ei kuntoillut lainkaan tai vain muutaman kerran vuodessa. (Kauppinen ym. 2010, 208.)

Suomessa sairauspoissaolojen valtakunnallista yleiskehitystä voi tarkastella esimerkiksi Kansaneläkelaitoksen (Kelan) sairauspäivärahatilastojen mukaan. Kelan tilastot kattavat kaikki Suomen asukkaat, sillä se maksaa 16 – 67 –vuotiaille palkansaajille ja yrittäjille sairauspäivärahaa korvauksena työkyvyttömyydestä aiheutuvasta ansionmenetyksestä. Kansaneläkelaitoksen korvaamat sairauspäivärahat olivat vuonna 2003 yhteensä 634 miljoona euroa (Taimela 2011, 174). Sairauspäivärahaa maksetaan sairastumispäivän ja sen jälkeisen yhdeksän arkipäivän jälkeen. Kelan luvuissa ei siis ole mukana lyhyitä sairauspoissaoloja, ja niissä on merkittäviä ammattiryhmäkohtaisia eroja. Keskimääräistä enemmän sairauspoissaoloja oli massa- ja paperityöntekijöillä sekä rakennustyöntekijöillä, kiinteistö- ja siivoustyöntekijöillä. Mielialahäiriöt ja tuki- ja liikuntasairaudet aiheuttivat pitkiä poissaoloja. Miehillä korvatuista sairauspoissaolopäivistä 22 % johtui mielenterveyden häiriöistä, 32 % tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja 18 % tapaturmista sekä muista ulkoisista syistä. (Oksanen ym. 2010, 131-133.) Vahteran ym. (1999) tutkimuksen mukaan lyhyet sairauslomat liittyvät usein muihin tekijöihin kuin sairauteen. Esimerkiksi syninä saattoivat olla ongelmat perheessä tai haluun pidentää viikonloppua. Lisäksi tutkimuksessa havaittiin että työpaikoilla oli merkittävä vaikutus sairastavuuteen. (Vahtera ym. 1999.) Huonosta terveyskäyttäytymisestä tai puutteellisesta ravitsemuksesta aiheutuneita

sairauspoissaoloja ei suoraan pystytä raportoimaan. Elintapojen terveysvaikutukset tulevat esiin vasta keski-iässä, jolloin terveyskäyttäytymisen ja ulkoisten olosuhteiden pitkäaikaiset vaikutukset alkavat heijastua terveyteen. (Puumalainen 2001,172).

2.5 Työpaikka-aterioiden merkitys ja saatavuus

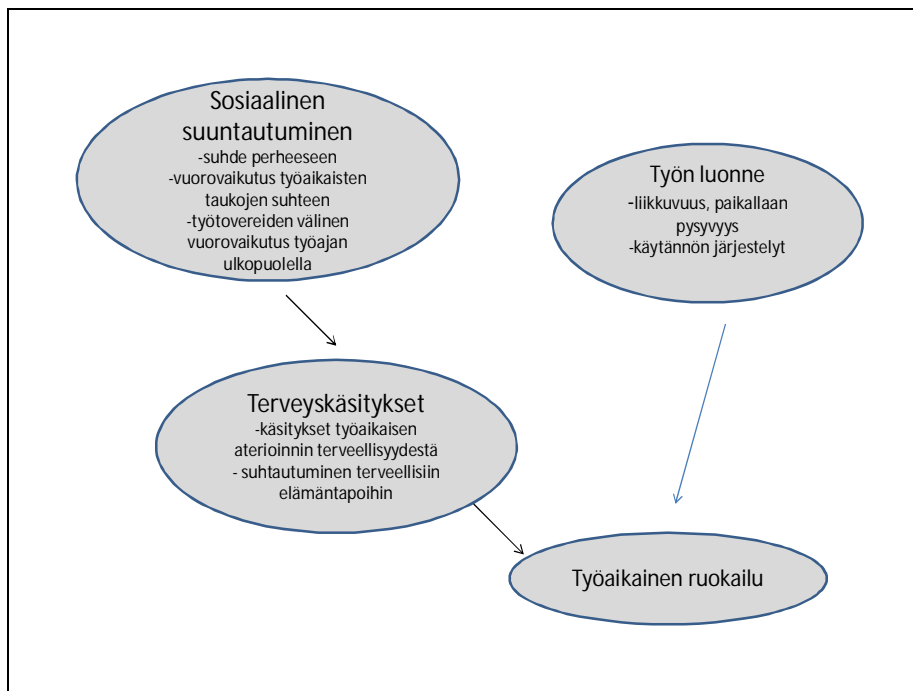
Valtioneuvoston periaatepäätös terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämislinjoista määrittää mm. että edistetään työaikaisen ruokailun saatavuutta, houkuttelevuutta ja ruoan ravitsemuksellisen laadun paranemista seuraavasti: *”Aktivoidaan työnantaja- ja työmarkkinajärjestöjä vaikuttamaan terveellisen työaikaisen ruokailun kehittämiseen mm. sopimuspolitiikalla sekä osoittamalla konkreettisia keinoja määrittää ja vaatia ruoan ravitsemuksellista laatua henkilöstöruokailun hankintasopimuksia tehtäessä. Käynnistetään hanke, jossa kehitetään toimintamalleja eri vaikuttajatahojen kanssa edistämään kuljetusalan ammattilaisten terveellistä työaikaista ruokailua.”* (Valtioneuvoston periaatepäätös 2004)

Lisäksi Valtion ravitsemusneuvottelukunta on laatinut ravitsemussuositukset ennaltaehkäisemään kansanterveydellisiä ongelmia terveillä, normaalisti liikuntaa harrastavilla henkilöillä. Ravitsemussuosituksen (2005) keskeiset tavoitteet ovat energian saannin ja kulutuksen tasapainottaminen, kuitupitoisten hiilihydraattien sekä kasvisten, hedelmien ja marjojen saannin lisääminen, sokerin ja suolan saannin vähentäminen sekä kovan rasvan saannin vähentäminen ja osittaista korvaamista pehmeillä rasvoilla. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2005.) Suosituksilla pyritään siis ohjaamaan suomalaisten ruokavaliota ja edistämään terveellisiä elämäntapoja.

Raulio, Roos ja Prättälä (2010, 990) ovat tutkimuksissaan havainneet, että suomalaisissa kouluissa ja työpaikkaruokaloissa nautittu lounas on yhteydessä parempaan ja terveellisempään ruokavalioon. Etenkin työpaikkaruokailussa kasvisten, kala- ja kasvisruokien, rasvattoman maidon ja salaattinkastikkeen käyttö on runsaampaa ja yleisempää. Koulu- ja työpaikkaruokailussa tarjotut ateriat toimivat malleina ja parhaimmillaan monipuolistavat asiakkaidensa ruokavaliota kokonaisuudessaan.

Kouluruokailun yhtenä ongelmana voidaan pitää suosituksiin nähden vähäistä kasvisten tarjontaa (mt.,990).

Ravinnonsaannin ohella ovat ruokailussa ja ruokatauoissa tärkeitä lepo ja virkistyminen, työstä irtautuminen ja muiden tapaaminen. Työaika ei aina ole vain työtä, vaan myös suhteiden ja sosiaalisten asioiden hoitoa. Lounasaika tarjoaa hyvän tilaisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden työntekijöiden kanssa silloinkin kun työkohteet ovat erillisiä. Ruoka ja juoma sisältävät useimmissa sosiaalisissa tilanteissa turvallisen keskusteluaiheen ja muodostaa näin hyvän aloituksen, ”jutun juuren”. Työaikainen ruokailu voi parhaimmillaan edistää työyhteisön toimivuutta, lisätä epävirallista kanssakäymistä ja tiedon kulkua ja sen kautta helpottaa vuorovaikutusta myös työasioissa. (Nyberg 2009.) Kuvassa 9 on nähtävissä työaikaisen aterioinnin yhteydessä olevat tekijät. Sosiaalinen suuntautuminen on myös vaikuttamassa työaikaisen ruokailun toteutumiseen, kuten myös terveuskäsitykset. Uusitalon, Prättälän & Uutelan (1996,29) raportoivat, että perheelliset söivät säännöllisemmin ja terveellisemmin kuin ei perheelliset



Kuva 8. Työaikaisen aterioinnin yhteydessä olevat tekijät (Uusitalo ym. 1996)

Työaikaisen ruokailun ohessa tulee monesti hoidettua työhön liittyviäkin asioita keskustelun lomassa. Ruoka -ajan kesto voi siis olla ryhmässä suurempi, mutta monesti siinä puhutaan tärkeitä kuulumisia. Pliner ym.(2006) tutkimuksen mukaan ryhmässä ruokaillessa ryhmäkoko vaikutti enemmän ruokailun keston kuin ruoan määrään.

Suomalaisten aikuisväestön terveystyötyminen ja terveys – kyselyn (AVTK) perusteella lähes joka kolmas 15 – 64 – vuotias suomalainen nauttii lounaansa henkilöstö- tai opiskelijaravintolassa. Opiskelijat ja koululaiset käyttivät yleisemmin henkilöstöravintolaa kuin työkäiset, sillä heillä oli oikeus maksuttomaan kouluruokailuun tai tuettuun opiskelijaruokailuun. Työssäkävivistä noin kahdella kolmesta oli mahdollisuus ruokailla henkilöstöravintolassa, naisilla hieman useammin kuin miehillä. Korkeasti koulutetuilla oli paremmin mahdollisuus työpaikkaruokailun käyttöön kuin vähemmän koulutetuilla ja pääkaupunkiseudulla asuvilla useammin kuin muualla asuvilla. Esimerkiksi miesvaltaisilla aloilla kuten kuljetus- ja rakennusaloilla on ruokailu työpaikkaruokalassa vähäisempää kuin muilla toimijoilla, sillä monesti sitä ei ole saatavilla. Lisäksi parisuhteessa elävät miehet, nauttivat useimmiten eväsruokia vaikka olisi työpaikkaruokalan käyttö mahdollisuus. (Vikstedt ym. 2012; Raulio 2011.)

Raulion, Roosin, Mukalan ja Prättälän (2007, 260) julkaisussa ilmeni miesten valitsevan useammin työpaikkaruokailun, kun taas naiset valitsivat eväsruokailun. Taulukossa 1 on esitetty miesten ja naisten ruokailupaikkaa koskevat valinnat.

Taulukko 1. Ruokailupaikka 25- 64 vuotiailla työntekijöillä (Raulio ym. 2007, 260)

Ruokailupaikka	miehet	naiset
Työpaikkaruokala	33	31
Eväät	29	45
Ravintola tai kahvila	17	5
Kotona	14	11
Muu	8	7

Työn ja perhe-elämän väliset ongelmat muodostavat myös mahdollisia esteitä terveellisille ruokailutottumuksille sekä fyysisesti aktiiviselle elämäntyyliin.

Kehittämällä työ- ja perhe-elämän tasapainoa voidaan edistää terveyteen vaikuttavia käyttäytymistapoja. (Roos ym. 2007, 222.)

Osa työssäkävivistä ei siis syö lainkaan lounasateriaa työpäivän aikana. Ruokailun kokonaan väliin jättäminen on yleistä niillä miehillä ja naisilla joilla ei ole mahdollisuutta työpaikkaruokalan lounaaseen. (Raulio 2011.) Myös työntekijät, jotka ovat liian kiireisiä, väsyneitä tai huolissaan jättämään työalueensa mennäkseen lounaalle, saattavat jättää aterian kokonaan väliin (Devine ym. 2007). Työpäivä ilman taukoja lisää entisestään kiireen tuntua ja sitä kautta stressiä. Säännöllisiä lepotaukoja työpäivän lomaan, suositellaan pidettäväksi jo senkin takia, että ne vähentävät tapaturmariskiä. Varsinkin viimeiset työtunnit ovat riskialttiita työtapaturmille. (Tucker ym. 2003.) Kahvi- ja lounastauot rytmittävät työpäivän selkeästi ja antavat mahdollisuuden huokaista työpäivän lomassa.

Tutkimusten mukaan työpaikkaruokailun käyttö ei riipu pelkästään käyttömahdollisuudesta. Silloinkin kun käyttömahdollisuus työpaikkalounaaseen oli olemassa, käyttivät useammin hyvin koulutetut pääkaupunkiseudulla asuvat kuin vähemmän koulutetut ja muualla asuvat tätä mahdollisuutta. Koulutusryhmien välisiä eroja ruokatavoissa on selitetty mm. sillä, että hyvin koulutetut ovat terveystietoisempia ja olleet pidempään koulu- ja opiskelijaravintolan asiakkaana. He ovat näin tottuneet ruokapalveluiden tarjoamaan palveluun ja sen käyttö on luonteva jatkumo työkäisenä. (Vikstedt ym. 2012, 32.) Tärkeimpiä syitä olla syömättä työpaikkaruokaloissa ovat aterioiden kallis hinta, tottumus eväisiin, eväiden helppous ja valinnanvapaus sekä työssä oleva kiire. Yhdeksi syyksi on myös arvioitu likaisten haalareiden olevan eräs este lähteä kesken työpäivän siistiin ruokalaan. Samoin kuin, että työporukassa halutaan noudattaa ryhmän tapoja ja syödään eväitä, kun muutkin niin tekevät. (Laitinen 2000, 64.) Työntekijät, jotka haluavat syödä yksin tai päästä nopeammin töihin valitsevat pikaruokapaikan tai kahvilan mieluummin kuin työpaikkaruokalan (Bell & Pliner 2003).

Työnantaja on keskeisessä osassa kehitettäessä työpaikan ruokailutapoja. Mahdollisia keinoja ruokailutapojen muutoksessa voivat olla esimerkiksi työaikaan ja työnhallintaan liittyvät järjestelyt siten, että ruokatauko on mahdollista pitää. Taloudellisen tuen suuruus ja työpaikan asenneilmapiiri vaikuttavat ruokailutapoihin. (Raulio & Roos 2012.) Devine (2007, 60) haastattelututkimuksen mukaan työntekijät kaipasivat työnantajan sponsoroimia aloitteita erilaisiin terveystapahtumiin. Tutkimuksessa ilmeni että työntekijät olivat itsekin huolissaan terveydestä ja halusivat ehkäistä ylipainoa ja siitä

aiheutuvaa syrjintää, mutta työkiireen ja stressin johdosta ateriat korvattiin milloin mitenkin.

Työterveyshuollon yhtenä haasteena on myös lisätä työnantajien tietoutta työaikaisen ruokailun merkityksestä työntekijän fyysiseen työkykyyn; päivittäiseen sekä pitkäaikaiseen työkykyyn (Laitinen 2000). Työterveyshuollon toimintamuotoja ovat terveystarkastukset, työpaikkakäynnit ja – selvitykset sekä yleensä ohjaus ja neuvonta. Työntekijöiden elämäntapoja seuloivat terveydenhuollon ammattilaiset, ei yrityksen työjohto tai vastaava esimies. Työterveyshuollolla on mahdollisuuksia järjestää terveys- ja kunto-ohjelmia, burnout ohjelmia sekä ns. terveyttä edistävää johtajuutta. Terveystarkastuksessa luodaan yksilölliset terveystarkastukset, jota seurataan seurantatarkastusten yhteydessä. Tietyt teemat ovat nousseet myös työterveyshuollossa tärkeimmiksi käsiteltäviksi aiheiksi; nukkuminen, ruokailutottumukset sekä liikunta. (Holmqvist 2009.)

Rakennusliitto kampanjoi 2007 - 2009 yhteistyössä Suomen kuluttajaliiton kanssa hyvien eväiden puolesta. Hyvät eväät – kampanja sai keväällä 2008 Suomen Sydänliiton sydänterveyden edistämisen valtakunnallisen tunnustuspalkinnon. Lisäksi Suomen lihavuustutkijat ry myönsi vuoden 2009 Painonhallintapalkinnon, joka myönnetään vuosittain painonhallintaa edistävästä toiminnasta, jonka tulee perustua tutkittuun tietoon lihavuuden ehkäisystä tai hoidosta ja tavoittaa suuren joukon suomalaisia.

Hyvät eväät -kampanja sai alkunsa kun Suomen kuluttajaliitto oli teettänyt syksyllä 2006 kyselyn nuorten rakennusalalla työskentelevien ja sinne kouluttautuvien miesten ruokailutavoista. Kyselyssä selvitettiin ruokailurytmiä, ruokailun sisältöä ja ruoanvalintaan liittyviä tekijöitä. Selvityksessä kävi ilmi, että vastaajilla (N=565) ongelmana ei niinkään ole epäterveelliset ruokavalinnat, vaan työpäivän aikainen syömättömyys. Useimmiten syödyt ateriat olivat päivällinen ja iltapala, joten syöminen keskittyi iltaan. Selvityksen pohjalta käynnistyi Hyvät eväät –kampanja, jossa kolme nuorta ammattirakentajaa kiersi ympäri Suomea kertoen vertaisilleen hyvistä ruokavalinnoista. Kampanja alkoi syyskuussa 2007 ammatillisissa oppilaitoksissa ja rakennusalan työpaikoilla ja päättyi kesällä 2009. Rakennusliiton palkkaamat ”eväsmiehet” tapasivat yli 25 000 rakentajaa. Luennoilla he puhuivat syömisen ja liikunnan tärkeydestä työssä jaksamiselle, sekä hyvistä ja helpoista ruokavalinnoista ja ateriaritmistä. Lisäksi ohjeita ja esimerkkejä näytettiin piilosokerista, -suolasta ja –energiasta. Keväällä 2009 tehdyn palautekyselyn (N=511) mukaan 84 % vastaajista oli

tehnyt muutoksia ruokatottumuksiinsa. Yleisin muutos oli kasvisten, hedelmien ja marjojen käytön lisääminen sekä pikaruuan syönnin vähentäminen. Vastaajista 55 % oli alkanut syödä entistä säännöllisemmin. (Hyvät eväät -projekti)

Työpaikka-aterioiden saatavuus on hyvä, sillä kahviloiden, ravintoloiden, henkilöstöravintoloiden ja julkisten keittiöiden valmistamien aterioiden määrä kasvoi 4,6 % vuodesta 2009 vuoteen 2011. Voimakkaimmin kasvoi kahviloissa syötyjen annosten määrä. Kahvilat määriteltynä toimialana sisältävät varsinaisten kahviloiden lisäksi myös hampurilais-, kebabpaikat tai pizzeriat sekä pito- ja ateriapalvelut. Vuonna 2011 yli neljännes ateriosta (255 milj.) valmistettiin kahviloiksi luokitelluissa toimipaikoissa. Varsinaisia henkilöstöravintoloita oli Suomessa vuonna 2011 noin 1550 kappaletta, ja niissä valmistettiin noin 72 miljoonaa ateriaa. (Taloustutkimus 2011.) Näiden toimialojen hinnoitteluun vaikuttaa merkittävästi arvonlisävero. Ruoan jakeluketjuja on aiemmin verotettu eri arvonlisäverokannoilla. Vuonna 2009 elintarvikkeiden arvonlisävero oli alkuun 17 % jota laskettiin 12 %:iin. Ravintolapalveluiden arvonlisävero pysyi 22 %:ssa. Elintarvikkeiden kevyempi verotus siirsi työaikaista ruokailua enemmän taloudellisesti edullisempaan eväsrुokailuun. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.) Vuonna 2010 elintarvikkeiden ja ravintolapalveluiden arvonlisävero muutettiin molemmissa 13 %:iin. Vuonna 2013 arvonlisäverotukseen tuli jälleen muutoksia yhden prosenttiyksikön verran, eli elintarvikkeiden ja ravintolapalveluiden uusiksi verokannoiksi tuli 14 %. (Verohallinto 2013a.) Ruokapalveluiden toiminnan ja hinnoittelun kannalta on keskeistä, että niiden verotus on samalla tasolla kuin kaupparuoan

2.6 Työterveyteen liittyvät lait

Työterveyshuoltoa kehitetään osana sosiaali- ja terveystaloutta. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työterveyshuollon lainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja muiden merkittävien yhteistyötahojen kanssa. Työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, sekä työyhteisön toimivuutta kehitetään siis monen tahon yhteistyöllä. (Valtioneuvoston periaatepäätös.) Työterveyteen liittyvät lait ovat työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa.

Vuoden 2003 alusta tuli voimaan uusi työturvallisuuslaki (738/2002), joka korvasi vuonna 1958 annetun ja useaan otteeseen muutetun lain. Työturvallisuuslaki on puitelaki, jota sovelletaan kaikissa töissä. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (1§). Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työntekijä on perehdytettävä riittävästi työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Lisäksi on monia erityissäädöksiä tietyille toimialoille ja töille, jotka täydentävät työturvallisuuslain asettamia vaatimuksia. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Lainsäädännöstä huolimatta tapaturmataajuus vaihtelee suuresti eri toimialoilla ja eri ammateissa. Rakennusalalla sattuu lukumäärältään eniten vakavia tapaturmia. Vuonna 2007 tilastoitiin yhteensä yli 1000 vakavaa tapaturmaa. Toimialoista vaarallisimpia vuonna 2007 olivat talonrakennustyö 10 906 työpaikkatapaturmaa, elintarviketeollisuustyö 7 854, puutyö 7 746, konepaja- ja rakennusmetallityö 6 999 sekä maatalous- ja eläintenhoitotyö 6 811 työpaikkatapaturmaa. (Kauppinen ym. 2010,109.)

Työaikaiseen ruokailuun työturvallisuuslaista löytyy määräys ruokailu- ja taukotilojen järjestämisestä. Sen mukaan työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä tulee olla työn luonteen ja keston, sekä työntekijöiden lukumäärän huomioon ottaen riittävät ja asianmukaiset tilat. Asianmukaisesta tilasta löytyy peseytymis-, pukeutumis- ja vaatteiden säilytystilat, ruokailu-, lepo- ja käymälätilat sekä muut henkilöstötilat. Lisäksi työntekijöiden saatavilla tulee olla riittävästi kelpoista juomavettä. (Työturvallisuuslaki 48 §) Ruokailutilan sijainti on oltava sellainen, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus käyttää ruokailutilaa ruokatauon aikana. Ruokailutila on 1 neliometri jokaista työntekijää kohti, suurimman kerrallaan ruokailevien määrän mukaan. Tilan tarvetta voidaan pienentää ruokailutauon porrastuksella. Ruokailutilassa tulee olla varusteena asianmukaisia pöytiä ja selkänojallisia istuimia, sekä mahdollisuus pestä kädet ennen ruokailua. Ruokailutilassa tulee olla jääkaappi ruoan ja juoman säilyttämistä varten ja mahdollisuus ruoan lämmittämiseen esimerkiksi mikroaaltouunilla. (Työturvallisuuskeskus 2013, 12.)

2.7 Työaikaisen ruokailun järjestäminen

Yrityksellä on monta tapaa järjestää työntekijöidensä ruokailu. Verotuksellisten erojen lisäksi myös käytännön järjestelyissä on monenlaisia tapoja. Suurin merkitys on sillä, miten työnantaja suhtautuu työntekijöidensä hyvinvointiin. Mikään laki ei velvoita työnantajaa järjestämään työntekijöiden ruokailua. Toisaalta työntekijänsä ei ole pakko ottaa työnantajan tarjoamaa luontoisetua vastaan, vaikka se hyvinvoinnin kannalta on useimmiten järkevää. (Lahtinen 2005.) Työnantajan antama luontoisetu on usein työntekijälle hyvä palkitsemisvaihtoehto. Usein parempi kuin pelkkä rahapalkka, sillä elantokustannuksia säästävät luontoisedut arvostetaan usein verotuksessa alle niiden käyvän arvon. (Hannikainen 2008.)

Työnantaja voi tarjota ravintoedun työntekijälleen kahdella tavalla;

Luontoisetuna, joka on verotettavaa ansiotuloa ja käsitellään ennakkopidätyksen yhteydessä ja palkkakirjanpidossa palkkana. Ruokailun verotusarvo lisätään palkkaan, jolloin siitä maksetaan henkilökohtaisen veroprosentin mukainen vero. (Nets Oy:n lounasetutuotteet 2013.)

Lounasvähennyksenä, jolloin työntekijä maksaa lounasruokailusta työnantajalleen verotusarvon 75 % verran. Tällöin ei synny verotettavaa etuutta. Työnantaja maksaa nimellisarvon ja verotusarvon välisen erotuksen, joka vähennetään yrityksen verotuksessa. (Nets Oy:n lounasetutuotteet 2013.)

Työnantajan järjestämää ruokailua tuetaan tuloverotuksen keinoin. Verohallitus vahvistaa vuosittain ravintoedun raha-arvon, ottaen huomioon vuoden aikana tapahtuneen kustannuskehityksen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010) Vuonna 2013 tavanomaisen ravintoedun arvo on 5,90 € ateriala kohden, kun työnantajalle edun hankkimisesta aiheutuneiden välittömien kustannusten ja niiden arvonlisäveron määrä on vähintään 5,90 € ja enintään 9,70 €. Jos edusta aiheutuneet välittömät kustannukset ja ALV ovat alle 5,90 € tai yli 9,70 € edun verotusarvo on aterian todellinen hinta. Sopimusruokailussa välittöminä kustannuksina pidetään työnantajan ruokailupaikalle maksamaa määrää. (VHp 26.11.2012/1186.) Verotuksessa ei ole merkitystä mikä ateria on kyseessä, vaan edun raha-arvo ja arvonlisäkohtelu määräytyvät eri lailla riippuen siitä miten ravintoetu on järjestetty (Hannikainen 2008.; Lahtinen 2005).

Ravintoedun järjestämisessä on erilaisia vaihtoehtoja, joista työnantaja voi valita parhaiten omiin ja työntekijöidensä tarpeisiin sopivan. Työaikainen ruokailu voidaan järjestää Lahtisen (2005) mukaan esimerkiksi seuraavilla vaihtoehdoilla;

1. Työnantajan järjestämä oma ruokailu

- työnantajan ylläpitämässä omassa työpaikkaruokalassa
- ulkopuolisen ruokalanpitäjän työnantajan tiloissa ylläpitämässä työpaikkaruokalassa
- työnantajan järjestämä eväs- tai termosruokailu

2. Työnantajan järjestämä sopimusruokailu

- työnantaja on tehnyt sopimuksen suoraan yleisessä käytössä olevan ruokailupaikan tai – paikkojen kanssa

3. Työnantaja myy/luovuttaa lounaseteleitä tai muita ruokalipukkeita

- antamalla työntekijälle lounasetelin tai muun ruokalipukkeen, jonka käyttömahdollisuutta ei ole rajoitettu tiettyihin paikkoihin

4. Työnantaja maksaa työntekijöille ateriakorvauksen

Työaikaisen ruokailun järjestäminen omissa ruokatiloissa oman henkilöstön voimin tai ulkopuolisen pitäjän avulla tulevat harkintaan yleensä suuryrityksissä. Nämä ovat työnantajalle kalleimmat tavat ja vaativat taloushallinnolta eniten. (Lahtinen 2005) Arvonlisäverolain palvelujen oman käytön verotusta koskevaa 22 §:ää muutettiin vuoden 2008 alusta siten, että omana käyttönä verotetaan ainoastaan palvelujen ilmaisluovutuksia. Aiemmin oman käytön vero oli suoritettava myös silloin, kun palvelu luovutettiin käypää arvoa huomattavasti alempaa vastiketta vastaan. Itse suoritettun palvelun omaan käyttöön oton verotus edellyttää normaalisti, että suoritus tapahtuu verollisen liiketoiminnan yhteydessä, ja että palveluja myydään myös ulkopuolisille. Työntekijöille luovutettu tarjoilupalvelu katsotaan otetuksi omaan käyttöön myös silloin, kun tarjoilupalvelua ei luovuteta verollisen liiketoiminnan yhteydessä tai vastaavia palveluja ei myydä ulkopuolisille. (Verohallinto 2013a)

Työnantajan omasta työpaikkaruokalasta saadut tulot, sekä oman käytön veron perusteet, luetaan mukaan liikevaihtoon vähäisen toiminnan rajaa laskettaessa. Välittömiä kustannuksia ovat raaka-ainekustannukset, valmistus- ja tarjoilupalkat sosiaalikuluneen sekä arvonlisävero. Vuokra-, tila-, laite- ja muita kiinteitä kustannuksia ei lasketa mukaan ruokailusta aiheutuneisiin välittömiin kustannuksiin. Välittöminä kustannuksina ei myöskään pidetä energiakustannuksia eikä kustannuksia aterian kuljettamisesta ruokailupaikalle. (Hannikainen 2008.) Työnantaja saa vähentää arvonlisäverollista henkilöstöruokailupalvelua varten hankkimiensa tavaroiden ja palveluiden ostohintaan sekä henkilöstöruokailutilojen ja niihin suoritettujen hankintojen ostohintaan sisältyvän arvonlisäveron. (Verohallinto 2013a).

Työnantajat voivat myös tukea työntekijöittensä käyttöön tarkoitetun henkilöstöravintolan ulkopuolisen pitäjän toimintaa. Tarkoituksena on alentaa ravintolan työntekijöiltä perimää hintaa. Jos subventioiden yhteismäärä ei ylitä ravintolan välillisiä kustannuksia, ei henkilökunnalle synny verotettavaa etua, vaikka heidän ateriansa maksamansa hinta alittaisi ravintoedun arvon. Taulukossa 2 on esitetty tavanomaisen ravintoedun arvostuksen taso vuonna 2009. (Verohallinto 2013b.) Liiketoimintaa harjoittavan työnantajan henkilöstöruokailun järjestämisestä ulkopuoliselle ruokalanpitäjälle maksama lisäkorvaus on työnantajalle vähennyskelpoinen yleiskustannus. (Verohallinto 2013a.)

Taulukko 2. Esimerkki tavanomaisen ravintoedun arvostuksesta vuonna 2009 (Verohallinto 2013b)

Välittömät kustannukset+ALV €	Peritty korvaus €	Verotettava määrä €
9,20	-	5,50
9,20	5,50	-
9,50	5,50	4,00
4,90	-	4,90

Verohallituksen mukaan ruokailun arvo on kiinteä, jos työnantajalle aiheutuneiden kustannusten ja arvonlisäveron määrä osuu tiettyyn väliin. Siis vuonna 2013 ravintoedun arvo on 5.90 € ateriana kohden, jos edun hankkimisesta aiheutuneet välittömät kustannukset ja arvonlisävero ovat työnantajalle vähintään 5.90 € ja enintään 9.70 €. Työntekijän maksaman korvauksen ei tarvitse kattaa kaikkia aterian valmistuksesta ja

tarjoilusta aiheutuneita kustannuksia, vaan riittää jos työntekijä maksaa ateriastaan verohallituksen luontoisetupäätöksen vahvistaman raha-arvon. (Hannikainen 2008.)

Työaikaisen ruokailun järjestäminen ns. sopimusruokailuna on suhteellisen helppo järjestää, edellyttäen että ruokala on sopiva pääasialliselle käyttäjäryhmälle. Sopimusruokailusta tehdään yleensä erillinen sopimus yhden ruokaravintolan kanssa. Kun työnantaja ostaa ruokailun tarjoilupalveluna ulkopuoliselta sopimusravintolalta, kysymys on arvonlisäverotuksessa vähennyskelpoisesta tarjoilupalvelun ostosta ja sen myynnistä työntekijöille. Työnantajan katsotaan tällöin harjoittavan muun toimintansa ohella henkilöstöruokalatoimintaa. (Lahtinen 2005.) Vuonna 2013 arvonlisäveron määrä ravintola- ja ateriapalveluille on 14 %

Suoritettavan arvonlisäveron määrä saadaan kaavalla;

verollinen hinta x sovellettava verokanta/ (100 + sovellettava verokanta)

Esimerkiksi ateria maksaa 5.60 euroa, suoritettava arvonlisävero on 0.64 euroa ja aterian veroton hinta on 4.96 euroa

Työnantaja voi tehdä tietyn ravintolaketjun kanssa sopimuksen, tällöin työntekijöillä on mahdollisuus ruokailla missä tahansa ketjun ravintolassa. Myös ruokailulipuke arvostetaan lounassetelin tavoin 75 % nimellisarvostaan. (Hannikainen 2008.) Työnantaja voi järjestää ravintoedun lounassetelinä, muuna ruokalipukkeena tai matkapuhelimeen tilattavana lipukkeena. Edellytyksenä on, että tämän tyyppinen ”maksuväline” käy useampaan kuin kahteen ruokailupaikkaan, ja sillä voi maksaa ainoastaan aterioita. Yleensä nämä maksuvälineet on tarkoitettu työaikaiseen ruokailuun, mutta säästyneitä seteleitä voi käyttää kätevästi myös vapaa-aikana. (Lahtinen 2005.)

Pisimpään käytössä olleen lounassetelin maksuvälineeksi hyväksyneitä ruokapaikkoja on eri puolella Suomea noin 10 000. Myös jotkut päivittäistavarakaupat tarjoavat palvelutiskiltä annosteltavia aterioita lounaseteleillä maksettaviksi. (Nets Oy:n lounasetutuotteet 2013) Lounassetelin tai muun ruokalipukkeen nimellisarvo vuonna 2013 on enintään 9.70 €, ravintoedun arvo tuloverotuksessa on 75 % lipukkeen nimellisarvosta eli 7.28 €

Työnantajan on mahdollisuus ostaa erihintaisia lounaseteleitä. Seuraavassa taulukossa on Nets Oy:n vuoden 2013 lounaseteleiden arvot.

Taulukko 3. Lounaseteleiden vuonna 2013 myynnissä olevat arvot ja niiden verotusarvot (Nets Oy:n lounasetutuotteet 2013)

Nimellisarvo €	9,70	9,30	9,00	8,80	8,70	8,40	8,20	8,00	7,50	7,10
Verotusarvo €	7,28	6,98	6,75	6,60	6,53	6,30	6,15	6,00	5,90	5,90

Työnantaja voi siis ”myydä” lounasetelit työntekijälle taulukon verotusarvon osoittamalla hinnoilla. Esimerkiksi 9,30 euron lounasetelistä työntekijä maksaa verotusarvon 6,98, mutta voi ostaa lounaan 9.30 euron hintaan. Eli saa näin hieman alennusta. Lounaseteleillä järjestetty ruokailu ei ole ”henkilöstöruokailutoimintaa” työnantajalle, joten arvonnäköveron vähennysoikeutta ei synny. Lounaseteliyhtiöltä työnantaja saa verottoman laskun, josta ei voi tehdä arvonnäköverovähennystä. Työntekijä voi saada vain yhden 75 % arvostetun lipukkeen sellaisesta kotimaan työssäolopäivästä, jona työnantaja ei ole muulla tavoin järjestänyt työpaikkaruokailua vastaavaa ateriaa. (Lahtinen 2005.)

Lounaskortti on sirukortti johon liitetulle tilille työnantaja siirtää saldoa lounasedun verran. Se käy maksuvälineenä kaikissa ruokapaikoissa joissa on sirumaksupäätte. Lounaskortti on henkilökohtainen ja sitä hallinnoidaan verkkopäätteen kautta. Kortti on turvallinen, sillä kadonnut kortti voidaan sulkea ja käyttämätön saldo siirtää toiseen korttiin. Ostamiseen pätevät samat rajoitukset kuin Lounasetelilläkin maksamiseen. Lounaskortti on tarkoitettu työaikaisen ruokailun maksuvälineeksi ja sillä voi maksaa ainoastaan aterioita. Lounaskorttiin sisältyy palvelumaksuja ja kuukausimaksu määräytyy aktiivisten lounaskortti-tilien määrän mukaan. (Nets Oy:n lounasetutuotteet 2013.)

Paperisten lounasetelien tai sirullisten maksukorttien tilalle on mahdollista ottaa myös ”virtuaalilounaseteli”, joka toimii matkapuhelimella. Matkapuhelimella toimivasta lounasetelistä on käyttäjälle se hyöty, että hän maksaa vain todellisen lounashinnan arvoisen summan. Virtuaalisen lounasetelin maksimiarvoa voi siis ostohetkellä alentaa esimerkiksi alempaan lounasvaihtoehtoon. Järjestelmä siirtää automaattisesti lounasetelin arvon ja ruoka-annoksen hinnan erotuksen asiakkaan ”tilille”. Sähköisestä lounasetelistä ei tule tappioita, koska se ei vanhene tai katoa, vaan on aina tallessa palvelimella. Työnantajalle järjestelmään rekisteröinti on maksutonta ja yrityskohtainen

tilinkäyttömaksu on 10 euroa kuukaudessa. Raportointimaksu on 1 euron aktiivista setelin käyttäjää kohden ja sisältää reaaliaikaisen palkkahallintoraportin. Arvonlisävero palvelussa on 0 prosenttia. Palvelusta saa tulostettua tarkat raportit verottajalle tai yrityksen oman palkkahallinnon tueksi. (Eazybreak)

Rakennusalalla joudutaan usein vaihtamaan työn tekemisaikaa, jonka johdosta alaa kutsutaan verotuksessa erityisalaksi. Erityisalaan kuulumisen kannalta olennaisia ovat työskentelyolosuhteet. Pelkkä ammattinimike ei ratkaise sitä onko työntekijä erityisalalla. Erityisalan säännöksiä ei sovelleta rakennusmestariin, joka on töissä muutaman päivän viikossa rakennusliikkeen toimistossa ja muina päivinä työmailla. Häneen sovelletaan yleisiä matkustussäännöksiä. Työnantaja maksaa verovapaata matkakorvausta edellyttäen että aika- ja etäisyysvaatimukset täyttyvät. (Rosbäck 2012.)

Erityisalalla aterikorvaus on verovapaa, jos palkansaajalla ei ole mahdollisuutta työnantajan järjestämään työpaikkaruokailuun erityisellä työn tekemisaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Verotuskäytännössä välittömänä läheisyytenä on pidetty yhden kilometrin matkaa. Vuonna 2013 aterikorvauksen enimmäismäärä on 9.70 euroa yhtä ruokailukertaa kohden. (Verohallinto 2013b.) Kahden aterikorvauksen maksaminen on mahdollista, jos työaika kestää yli 10 tuntia vuorokaudessa ja oikeuttaa toiseen puolen tunnin ruokataukoon. Eli työpäivän kokonaispituus ruokailutauot huomioiden on yli 11 tuntia. (Rosbäck 2012.)

Jos työnantaja ei ole maksanut aterikorvausta, saa työntekijä tehdä verotuksessa vastaavan suuruisen vähennyksen tulonhankkimisvähennyksenä. Tämä edellyttää, ettei työnantaja ole maksanut aterikorvausta tai päivärahaa, eikä antanut lounaseteleitä, eikä järjestänyt ruokailua työn tekemisaikan tai sen välittömässä läheisyydessä. Vähennystä vaadittaessa on verottajalle esitettävä asiasta riittävä selvitys eli tiedot työnantajasta, työajasta, työmaan sijainnista ja työpäivien lukumäärästä. Jos työnantaja on järjestänyt työpaikkaruokailun, ei verovapaata aterikorvausta makseta eikä vähennystä verotuksessa myönnetä. Jos korvausta on maksettu enemmän kuin enimmäismäärä 9 € tuloutetaan ylittävä määrä. Eli ylittävä summa katsotaan veronalaiseksi ansiotuloksi. (Rosbäck 2012.)

2.8 Rakennusliitto ja ateriakorvaukseen liittyvät työehtosopimuksen kohdat

Maailman 111 miljoonasta rakennusalan työntekijästä on kolme neljäsosaa kehitysmaissa ja yksi neljännes teollisuusmaissa. Rakentaminen on työvoimavaltaista toimintaa, joten se työllistää paljon myös vähän koulutettuja siirtotyöläisiä. Suuret rakennusliikkeet ovat siirtyneet kansainvälisille markkinoille. Fuusioiden ja yritysostojen avulla nämä ovat kasvaneet monikansallisiksi yrityksiksi ja erottaneet fyysisen työn alihankkijoille, keskittyen hallinnointiin ja koordinointiin. Alihankkijoista ja urakoitsijoista on tullut rakennusalan työvoiman tärkeimmät työnantajat. Työsopimukset ovat pienissä yrityksissä usein joustavia jolloin myös vastuu terveydestä ja turvallisuudesta helposti hajaantuu. Useimmissa teollisuusmaissa on riittävä lainsäädäntö, jolla varmistetaan rakennusalan turvallisuus, mutta täytäntöönpanossa saattaa olla ongelmia. (ILO Geneva 2001.)

Rakennusalaa seuraa valtiovarainministeriön johtama rakennusalan suhdanneryhmä (RAKSU-ryhmä). Ryhmän jäsenet edustavat rakentamisen suhdanneseurannan kannalta keskeisiä viranomais- ja järjestötahoja. Viimeisimmän julkaisun mukaan rakennusalan suhdannetilanteessa ei ole tapahtunut merkittävää muutosta vuonna 2012. Suomessa rakennusalalla pienyritysten kasvu on ollut viime vuosina kaikkia muita yrityksiä hitaampaa. Poikkeuksellisen matala korkotasoa ja kotitalouksien hyvä rahoituksen saatavuus ovat tukeneet asuntorakentamista. Toisaalta riskit suhdanteen heikentymiseen ovat kasvaneet, sillä kotitalouksien luottamus oman taloutensa suhteen on edelleen heikentynyt. Uusien hankkeiden käynnistämisen suhteen yritykset ja rahoittajat ovat aiempaa varovaisempia, mutta asuntojen korjaaminen kehittyi edelleen melko tasaisesti vuonna 2012–2013. Rakentamisen kokonaismäärän arvioidaan supistuvan 1 – 3 % vuonna 2013. Lupakehityksen perusteella maan eri alueilla tulee kuitenkin olemaan suuria eroja. Pääkaupunkiseudulla rakentamisen volyymin muutokset voivat jäädä melko pieniksi, mutta mm. Kanta-Hämeessä ja Pirkanmaalla on luvassa selvästi vähemmän rakennusalan töitä. (Rakennusalan suhdanneryhmä 28.08.2012.)

Työsuhte on vaihtokauppa, jossa työnantaja saa henkilön työpanoksen, osaamisen, ajan ja toivottavasti myös innostuksen. Palkka on työnantajan maksama korvaus tehdystä työstä, joka maksetaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaan. Lisäksi työantajalla on mahdollista maksaa erilaisia ylimääräisiä etuja, kuten virkistys- ja

harrastusmahdollisuudet, ravintoetu, työsuhdepuhelin, henkilökunta-alennus jne. Näillä eduilla pyritään usein lisäämään työpaikan houkuttelevuutta ja antamaan hyvän työpaikan tuntua. (Hakonen 2005)

Ammattiliittojen yhtenä tehtävä on parantaa jäsentensä taloudellista ja sosiaalista asemaa. Ne myös takaavat jäsenilleen monia etuja ja palveluja, joita ei saa ilman liiton jäsenyyttä. Esimerkiksi riitatapauksessa voi saada maksuttoman oikeusavun, tukea ja neuvontaa palkka-asioissa tai työsuojelun toteuttamisessa. Rakennusliitto solmii valtakunnalliset työehtosopimukset yhdeksälle sopimusosalalle, jotka ovat talonrakennus, talotekniikka, maalaus, lattianpäällystys, maa- ja vesirakennus, maarakennus (Koneurakoitsijaliiton kanssa), asfaltti, vedeneristys, rakennustuoteteollisuus.

Rakennusliitto on neuvottelut työehtosopimuksiin ateriakorvauksen kaikille sopimusaloillensa. Ateriakorvauksen maksaminen on työnantajalle vapaaehtoinen, sillä työntekijällä on mahdollisuus hakea vähennystä verotuksessa. Talotekniikan eli LVI-toimialan osalta työehtosopimuksen on kirjattu selkeä määräys ateriakorvauksen maksamisesta.

”Liikkeen, konttorin, verstaan, muiden tuotantotilojen sekä varastoalueen ulkopuolella suoritettavasta työstä, joka päivässä kestää vähintään 4 tuntia, maksetaan ateriakorvaus, joka on 1/4 osa kotimaassa maksettavasta päivärahasta päivältä. Arvo on 1.1.2012 lukien 9,00 €” (Talotekniikan työehtosopimus 2012–2014:11)

Talonrakennusalan työehtosopimuksessa on työajan tauoista ohjeistettu seuraavasti

”Kahdeksantuntisen työvuoron puoliväliin sijoitetaan tunnin kestävä ruokailutauko. Tauko voidaan sijoittaa myös lomittain. Paikallisesti sopien voidaan noudattaa puolen tunnin ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Kahvitauko, pituudeltaan 12 minuuttia, on sekä työvuoron ensimmäisellä että toisella puoliskolla. Milloin työntekijä joutuu jäämään ylityöhön, pidetään säännöllisen työajan päätyttyä 12 minuuttia kestävä kahvitauko ja työn jatkuessa joka kahden tunnin jälkeen niin ikään samanpituisen kahvitauko. Kahvitauot luetaan työaikaan. Jos ylityö kestää lyhyen ajan, ei taukoa pidetä.”

(Talonrakennusalan työehtosopimus 2012–2014: 10 pykälä)

Työministeriön päätöksellä työmailla tulee olla asianmukaiset sosiaalityilat. Tilat on tarkoitettu työntekijöiden pukeutumista, peseytymistä, ruokailua sekä vaatteiden kuivaamista ja säilyttämistä varten. Lisäksi on varattava käymälätilat. Vaatetus ja käymälätilat on järjestettävä erikseen miehille ja naisille. Tilojen koosta ja järjestämisestä on annettu ohjeet. (Työministeriön päätös 629/1994:3§) Ruokailutiloista on määrätty pykälä 5 seuraavaa;

”Ruokailutilaa on oltava vähintään yksi neliometri rakennustyömaan kunkin työvuoron suunnitellun työvoimavahvuuden mukaista työntekijää kohden. Suurilla, yli 70 työntekijän työmailla edellä tarkoitettua tilavaatimuksesta voidaan poiketa. Ruokailutilaa on oltava kuitenkin riittävästi jokaiselle työntekijälle.

Ruokailutilat on kalustettava asianmukaisilla pöydillä ja selkänojallisilla istuimilla siten, että työntekijöillä on mahdollisuus esteettömään ruokailuun.

Jollei ruokailutiloissa ole mahdollisuutta lämpimän aterian saantiin, on tilat varustettava laitteilla mukana tuodun ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten. Ruokailutilassa on tällöin oltava jääkaappi.

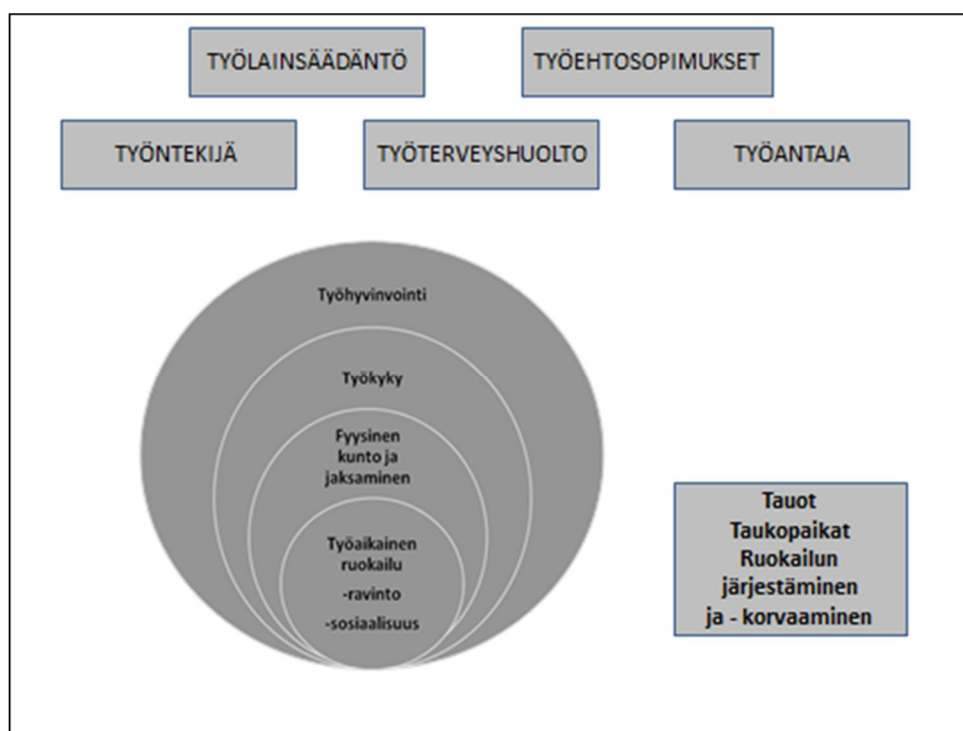
Ruokailutilojen tai niihin johtavien kulkuteiden yhteyteen on varattava käsien pesupaikka, jos pesutilat eivät sijaitse ruokailutilojen välittömässä läheisyydessä”

(Työministeriön päätös 629/94 pykälä 5)

2.9 Tutkimuksen viitekehys

Empiirisen tutkimuksen pohjana toimi kuvan 9 mukainen viitekehys. Työhyvinvointi tarkoittaa henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä kiinteänä osana liiketoimintaa ja henkilöstöjohtamista. Työkykyyn kohdistuu terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lisäksi työympäristön ja työyhteisön parantaminen ja kehittäminen sekä työntekijöiden pätevyyden kohentaminen. Työkyvyn yhtenä lähtökohtana on, että ihminen voi hyvin, niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Nämä ovat työkyvyn yksi alue. Työn hallitsemisen tunne on työhyvinvoinnin perusta, mutta vain hyvin voivat ihmiset käyttävät koko osaamispotentialinsa. Työaikainen ruokailu liittyy fyysisen kunnan ja jaksamisen kautta kiinteästi työkykyyn ja sitä kautta työhyvinvoinnin kenttään.

Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset osaltaan antavat yhteisiä toimintasääntöjä. Näitä on työntekijöiden ja työnantajien noudatettava. Lisäksi lainsäädäntö antaa työnantajalle velvoitteen työterveyshuollon toteuttamiseen. Nämä kaikki yhdessä ovat taustavaikuttajina myös työaikaisen ruokailun järjestämisessä ja toteuttamisessa. Teoriasta muodostetun viitekehysten pohjalta lähdettiin empiirisiin teemoihin, joita tutkimushaastatteluissa kysyttiin.



Kuva 9. Tutkimuksen viitekehys

3 EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin deskriptiivisenä eli kuvailevalla etiikalla. Deskriptiivinen etiikka ei pyri tarjoamaan ratkaisuja, vaan toteaa tutkittavan ilmiön takana olevat taustat. Tutkimuksen tarkoituksena on siis löytää tutkimuskysymyksen kannalta kiinnostavat rakennepiirteet ja sen taustalla olevat tekijät. Tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen haastattelututkimus. Haastattelututkimuksen yhtenä etuna voidaan pitää sitä, että kyselyn avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa teoreettiset lähtökohdat voivat olla väljemmät kuin määrällisessä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Tutkimuksen empiirinen osa jakautuu kahteen vaiheeseen. Ensiksi työnantajapuolen edustajat haastateltiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla, joka rakentui tiettyjen keskeiseksi koettujen ja etukäteen valittujen teemojen mukaan. Toisessa vaiheessa haastateltiin sattumanvaraisesti valikoituja työntekijöitä. Haastattelulajina on puolistrukturoitu lomakehaastattelu, jossa kysymysten muoto ja järjestys on täysin määrätty (Tuomi & Sarajärvi 2009). Lomakkeen täytti haastattelija, jotta myös avoimiin kysymyksiin saatiin vastauksia. Lomakehaastattelun vastaukset käsiteltiin osittain kvantitatiivisesti ja avoimet vastaukset kvalitatiivisesti.

3.1 Tutkimus haastattelujen toteutus

Tutkimukseen osallistui kahdeksan Rakennusliiton alaista rakennusalan yrittäjää. Lisäksi haastateltiin yhteensä kahtakymmentäkahta (22) tutkimukseen osallistuneen rakennusliikkeen työntekijää.

Syyskuun alussa 2012 kävin Rakennusliiton Hämeen aluetoimistossa haastattelemassa aluetoimitsija Jari Kostiaista kartoittaakseni rakennusalaan yleisesti Hämeenlinnan alueella. Kohderyhmään sopivia rakennusalan yrityksiä etsittiin myös Fonectan Finder yritystiedosta, josta pystyy hakuehtoja määrittämällä etsimään sopivia yrityksiä. Hakuehtoina olivat rakennusliikkeet Kanta-Hämeen alueelta, joiden työntekijä määrä oli 10 – 99. Finderin yritystiedoista on mahdollista tarkistaa myös taloustiedot viimeiseltä viideltä vuodelta. Yritysten päättäjät ja heidän yhteystiedot löytyivät samasta

hakupalvelusta. Haastatteluajat sovittiin puhelimitse ja tarvittaessa aika varmistettiin sähköpostilla. Puhelimessa kerroin olevani ruokapalvelualan ammatinopettaja, sekä aikuisopiskelija Helsingin yliopiston taloustieteen laitoksella. Esittelin tutkimukseni varsinaisen aiheen ja että olen kiinnostunut kuulemaan kuinka ruokapalvelu-alan yritykset ovat onnistuneet palvelemaan rakennusalan ihmisiä.

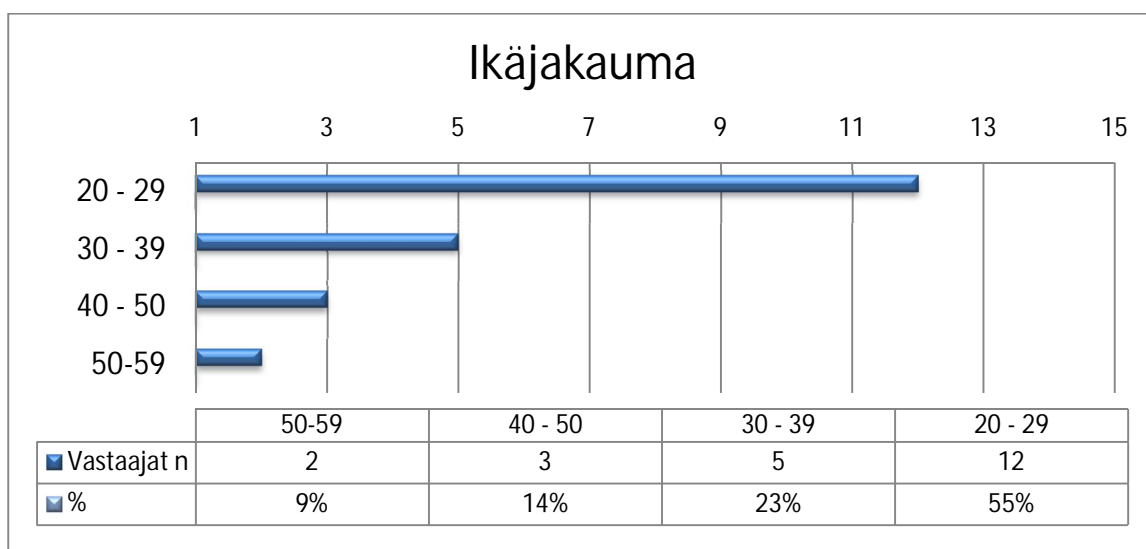
Teemahaastattelurungon suunnittelun jälkeen, tein yhden esihaastattelun nuohous- ja ilmastointipuhdistusliikkeen omistajalle. Esihaastattelu nauhoitettiin ja samalla tarkistettiin haastatteluun kuluva aika. Varsinaiset haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti rakennusliikkeiden toimistotiloissa marras-joulukuussa 2012 Hämeenlinnan alueella. Yksi haastattelu toteutettiin valmistuneessa kohteessa. Haastattelut kestivät 30 - 60 minuuttia ja kaikki haastattelut nauhoitettiin sanelukoneella haastateltavien suostumuksella. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja asiallisia. Yksi haastattelu toteutettiin kiinteistössä jossa tehtiin putkiremonttia. Putkiremontin aiheuttama melu hieman häiritsi kuulemistani, mutta haastattelun nauhoitus onnistui kuitenkin hyvin.

Haastattelurunko (liite 1) muodostui kymmenestä pääteemasta. Pääteemat olivat johdettu tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen pohjalta;

- työntekijöiden tauot ja työaika
- taukojen vietto paikka
- ruokailun korvaaminen
- liikunta- ja kulttuuriseteleiden tai muun liikuntapaikan tukeminen
- uuden työntekijän perehdyttäminen
- työterveyshuolto
- yhteistyö vakuutusyhtiöiden kanssa
- pikkujoulut – joululahjat
- ruokapalveluyritysten yhteydenoton aktiivisuus
- haastateltavan omaruokailu

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teemat, olivat kaikille samat, mutta siitä puuttui strukturoidulle lomakehaastattelulle ominainen kysymysten tarkka järjestys ja muoto. Teemahaastattelu kohdennettiin valittuihin teemoihin, joiden ympärille keskustelu muodostettiin. (Hirsjärvi & Hurme 2008.) Näin haastattelu eteni yksityiskohtaisten kysymysten sijaan tiettyjen teemojen varassa antaen vapaalle puheelle tilaa. Haastattelurunko ei ollut tarkka kysymysluettelo vaan muistilista ja keskustelua ohjaava tekijä.

Haastateltavat työntekijät valikoituivat sattumanvaraisesti toimitusjohtajien haastattelujen yhteydessä. Haastateltavat työntekijät olivat kolmesta eri yrityksestä, pääsääntöisesti miehiä. Ainoastaan kaksi kyselyyn osallistujista oli naisia. Yli puolet vastaajista oli 20 – 39 vuotiaita ja heiltä kaikilta löytyi myös rakennusalan ammatillinen koulutus. Kyselylomake on esitetty liitteessä 2. Kuvassa 10 on esitetty kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden ikäjakauma.



Kuva 10. Kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden ikäjakauma

Yksi haastatteluista toteutettiin työpäivän päätteeksi ja kaksi haastattelua ruokatauolla. Työntekijöille tulevasta haastattelusta työnjohtaja tai vastaava esimies tiedotti saman päivän aikana tai hetkeä ennen haastattelun alkamista. Ruokatauko työmaakopissa tai vastaavassa tilassa on työntekijöiden yksityinen tilaisuus, joten haastattelijan ilmaantuminen aiheutti tietysti alkuun kysymyksiä ja hieman ihmetystä. Ilmapiiri rakennustyömaiden taukotiloissa oli alkuesittelyjen jälkeen mukavan rentoa ja kaikki paikalla olleet halusivat osallistua kyselyyn. Työntekijähaastattelut tehtiin puolistrukturoidulla lomakekyselynä. Lomakekysely on käytännössä useimmiten kvantitatiivisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmä, mutta sitä on mahdollista käyttää myös laadullisessa tutkimuksessa, esimerkiksi jos kyselyyn vastanneet henkilöt tyypitellään vastaustensa perusteella laadullisiin luokkiin (Tuomi & Sarajärvi 2009).

Työntekijähaasteluja oli yhteensä kolmessa eri kohteessa. Ensimmäinen työntekijä haastattelu oli rakennusliikkeen verstaalla, johon työntekijät kokoontuivat työpäivän päätteeksi. Toimitusjohtaja kertoi ja suositteli työntekijöitä osallistumaan haastatteluun. Näitä haastateltavia oli kymmenen. Toinen työntekijähaastattelu oli rivitalotyömaalla työmaaparakissa, jossa haastateltavia oli viisi. Kolmas työntekijähaastattelu suoritettiin

putkiremonttikohteena olevan kerrostalon kellaritiloihin tehdyssä taukotilassa. Kellarin taukotilaan kokoontui haastattelupäivänä yhteensä seitsemän työntekijää.

3.2 Tutkimusaineistojen käsittely

Jokaiselle teemahaastattelulle annettiin tunnustuskoodi (Mtj12, Mtj14, Mtj20a, Mtj20b, Mtj25, Ntj28, Mtj33 ja Mtj50) ja kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin marras-joulukuun aikana. Litteroinnit ja haastattelut rytmitettiin sisäkkäisiksi toiminnoiksi eli aina oli yksi litterointi työn alla, yksi tehtynä ja seuraava haastattelu oli tulossa. Hirsijärven ja Hurmeen (2008) mukaan aineiston litteroinnin tarkkuudesta ei ole yksiselitteisiä ohjeita vaan se on riippuvainen tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta. Tässä tutkimuksessa kaikkien haastatteluiden nauhoitetut haastatteludialogit kirjoitettiin puhtaaksi sanasta sanaan. Litteroinnit käsiteltiin analyysia varten helpommin luettavaan muotoon poistaen usein puheessa esiintyvät toistot ja täytesanat, kuten ”niinku”, ”sit”, ”että” ja ”tuota”.

Haastattelut analysoitiin ja päättelyissä edettiin induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla. Koska aineiston keruu tehtiin teemahaastattelulla, muodostivat teemat itsessään jo jäsenyyksen aineistoon. Jokaiselle teemalle annettiin oma värikoodi ja sen avulla haettiin haastatteluteksteistä pelkistettyjä ilmauksia. Haastatteluaineistolle tehtiin useita koodauskierroksia koska valitut teema-alueet olivat väljiä. Pelkistetyistä ilmauksista tehtiin Excel-taulukko-ohjelmaan purkulomakkeet aineiston kvantifioimiseksi. Kvantifioimalla aineistosta voitiin laskea kuinka usein jokin ilmiö tai asia esiintyi haastatteluissa. Lisäksi pelkistetyistä ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia yhdistäen niitä alaluokkiin. Näistä pyrittiin muodostamaan uusia yläluokkia ja rakentamaan kokoavia käsitteitä.

Työntekijöille tehdyn kyselylomakkeen tiedot siirrettiin Excel-taulukko-ohjelmaan taulukkomuotoon, siten että havaintoyksiköt olivat riveillä ja muuttujat sarakkeilla. Vastauslomakkeille annettiin tunnustuskoodit numeroin sekä kirjaimin (L, J ja H). Kirjaimet ilmaisivat työntekijöiden työnantajan. Excel-taulukkoon ensimmäinen muuttuja oli juokseva numerointi, jonka avulla pystytään aina palauttamaan alkuperäinen järjestys. Taulukointi auttoi havainnoimaan työntekijöiden vastausten määrää ja laatua ja pitämään vastaukset kuitenkin erillään.

4 EMPIIRISET TULOKSET

Työaika ja tauot

Työajoista ja tauoista kysyttiin, sekä työnantajilta, että työntekijöiltä. Työehtosopimuksen mukaan ruokatauon pituus on tunti, mutta paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokatauosta ja työntekijä voi sen aikana poistua työpaikalta. Työaikaan kuuluu kaksi 12 minuutin kahvitaukoa ja ne pidetään työvuoron ensimmäisellä ja viimeisellä puoliskolla. Kaikissa haastatelluissa yrityksissä työaika oli 7 – 15.30. Tauot sijoittuivat yleensä työpäivään siten, että 9 aikaan kahvitauko, kello 11 lounastauko ja 13.30 kahvitauko. Lounastauon mitta oli suurimmalla osalla haastateltavia (6/8) puoli tuntia. Yhdessä yrityksessä lounastauko oli kaikilla työntekijöillä sovittu 20 minuutin mittaiseksi. Toisessa työpaikassa kaksi työntekijää oli itse halunnut 20 minuutin ruokatauon, jotta pääsevät aikaisemmin töistä. Taukojen suhteen työmailla edellytettiin joustavuutta.

”...jos meillä on nosturi tontilla ja nostetaan kattotuoleja ja meillä on tunnin pesti ja se on kesken. Niin ruokis siirtyy tunnilla ja sillä selvä.” [Mtj20b]

Työmaakopissa ja kellaritilassa haastatellut työntekijät ilmoittivat taukoaikansa tarkasti. Työaika oli kello 7.00 – 15.30. Taukoajakoja kysyttäessä kaikki vastasivat yhtenäisesti; aamun kahvitauko 9.00, lounastauko 11.00 – 11.30 ja päivän kahvitauko 13.30. Taukoajat olivat kaikille hyvin selvät ja niitä ilmeisemmin noudatettiin.

Työverstaalla työntekijäkyselyyn osallistuneiden työaika oli 7.45 – 16.00. Heidän tauko aikansa olivat epämääräisempiä. Aamun kahvitauko 10 molemmin puolin, lounastauko 12 aikoihin ja päivä kahvitauko 14 aikoihin. Taukojen ajoituksen epätarkkuus selittynee sillä, että rakennusyritys teki myös pienremontteja yksityisihmisille muun isomman rakennustoiminnan ohessa. He määrittelivät työnsä olevan välillä ”pomppuhommia”, eli kohdetta joudutaan vaihtamaan useasti päivän aikana eripuolille kaupunkia.

Taukojen viettopaikka

Työministeriön päätöksellä (629/1994:3§) työmailla tulee olla asianmukaiset sosiaalilat. Tilat on tarkoitettu työntekijöiden pukeutumista, peseytymistä, ruokailua sekä vaatteiden kuivaamista ja säilyttämistä varten. Sosiaalitalana käytettiin siirrettäviä työmaaparakeja, työmaakoppeja tai pakettiautoja. Kerrostalojen peruskorjauskohteissa taukotilana toimi

usein jokin talon tila esimerkiksi kerrostalon kellari tai vastaava. Omakotitalo rakennuksilla mainittiin olevan joko pakettiauto tai työmaakoppi.

”Jos on näitä peruskorjauskohteita, niin silloin on yleensä tehty sosiaalitilat kellariin pääasiassa. Mut jos ne ei mahdu sinne, niin meillä on näitä parakkeja.” [Mtj12]

”Vähän kun meillä on isompi työmaa, niin meillä on aina työmaakoppi. Riippuen siitä missä vaiheessa se työmaa on. Niin silloin meillä on alkuvaiheessa aina koppi, niin on joku paikka missä on työkalut ja miehet ja varusteet. Sitten taas, kun talo valmistuu siihen, et se talo antaa suojan ja lämpö on päällä, niin se koppi on turhaa.” [Mtj20b]

Työministeriön päätöksen mukaan ruokailutilan koko määritetään henkilömäärän mukaan. Ruokailutilat on kalustettava asianmukaisilla pöydillä ja selkänojallisilla istuimilla. Lisäksi ruokailutiloissa tulee olla mukana tuodun ruoan ja juoman säilyttämistä ja lämmittämistä varten asianmukaiset laitteet. Tämän ohjeistuksen mukaan toimitusjohtajat kertoivat yrityksissä toimittavan. Kohteissa, joissa työntekijähaastattelut tehtiin, oli nähtävissä että sosiaalitilat oli järjestetty ohjeiden mukaisesti.

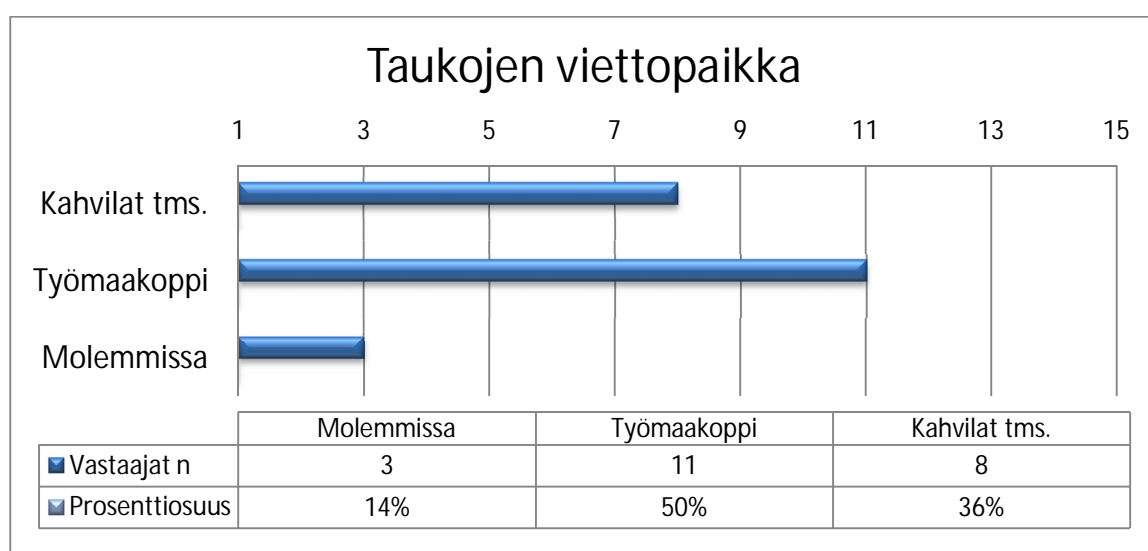
”Ne on ihan lakisääteiset. Sieltä löytyvät mikrot, jääkaapit, kahvinkeitin ja vesi tulee ja menee.” [Mtj33]

Taukojen viettopaikkana ovat yleensä yrityksen sosiaalitilat, joissa vietetään kahvi- ja ruokatauot. Työntekijöiden määrä saattaa vaihdella päivittäin taukopaikoissa työtilanteiden mukaan. Kolme toimitusjohtajaa mainitsi, että vaikka työmaan vieressä olisi lounasruokala, niin sitä ei käytetä. Eräs näistä toimii isojen teollisuuskohteiden aliurakoijana, joista usein löytyy myös työpaikkaruokala. Tätä ruokailu mahdollisuutta haastateltava epäili vähemmän käytettävän. Useissa toimitusjohtajien haastatteluissa ilmeni, että eväruokailu on yleistä.

”...ja siinä on Sodexhon ruokala, niin siinäkin on, että taitaa kymmenestä ukosta pari käydä siinä ruokalassa ja muilla on eväät.” [Mtj20b]

”...siinä samassa rakennuksessa on Amican ruokala ja siellä ei käy kukaan.” [Mtj50]

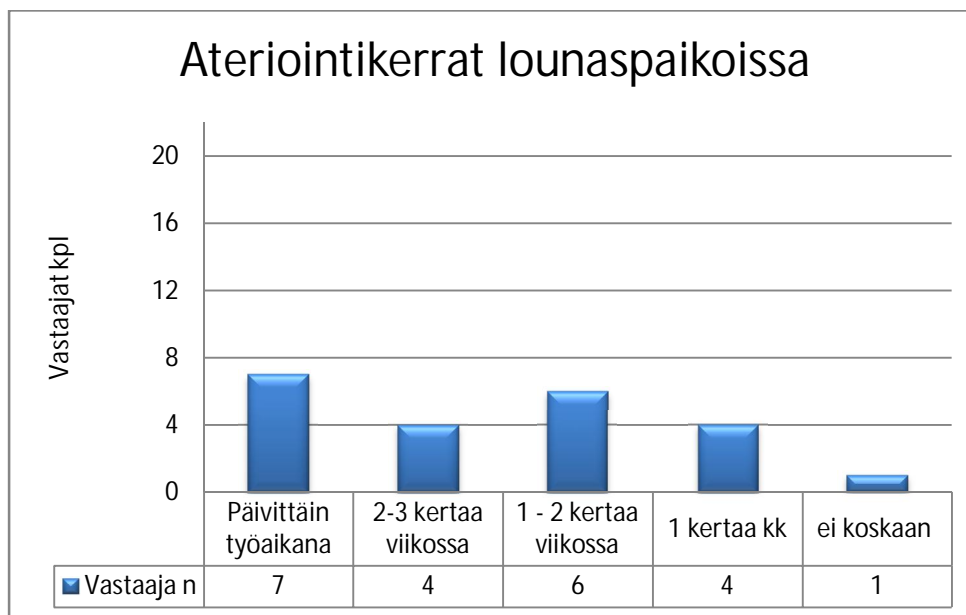
Työntekijä kyselyssä tiedusteltiin kahvi- ja ruokataukojen viettopaikkaa. Voisi kuvitella, että joku lähtisi tauon ajaksi johonkin läheisyydessä olevaan kahvilaan tai vastaavaan, mutta työmaiden taukopaikat koettiin yleisesti hyvin riittäviksi. Toisaalta jos työkohte vaihtui päivän aikana usein, oli taukopaikkana kahvila, grilli tai lounasravintola. ”Pomppuhommia” tekevien ei ollut järkevää ajaa firman verstaalle kahvi- tai ruokatauolle, sillä tauko-aika olisi kulunut jo siirtymiseen. Kuvassa 11 näkyy taukojen viettopaikkojen osuudet verrattaessa työmaakopin ja kaupallisten kahviloiden suhteen.



Kuva 11. Työntekijöiden taukojen viettopaikka

Taukojen viettopaikkana oli yli puolella vastaajista työmaakoppi, mutta kahviloiden tai vastaavien käyttö yltyi 36 %:in. Kysyttäessä työntekijöiltä kuinka usein tulee käytyä jossakin lounaspaikassa aterioimassa, moni antoi vastauksen oheen vielä sanallista selitystä. Useampi kertoi viettävänsä työmaakopissa tauot, mutta juuri kukaan ei kieltänyt, ettei kävisi kahviloissa tai vastaavissa. Usein ilmeni, että työmaakohteet ja niiden sijainti vaikuttavat siihen kuinka usein tulee käytyä työmaan ulkopuolisissa kaupallisissa paikoissa. Lisäksi työpari vaikutti taukojen viettoon. Joskus saatettiin käydä kotona syömässä, jos työmaa on sopivan lähellä. Eräs työntekijä mainitsi, että kerran kesässä on mukava nauttia lounasta kesäkahvilan terassilla. Joissakin vastauksissa kerrottiin vähäisestä käytöstä haastatteluhetkellä, mutta vastaus vaihtoehtoista valittiin kuitenkin niin, että lounaspaikkojen käyttöä esiintyy vähintään kerran kuussa.

Kuvassa 12 on kuvattuna ateriointikerrat lounaspaikoissa. Kuvasta ilmenee, että vain yksi työntekijä ilmoitti, ettei koskaan käy aterioimassa lounaspaikoissa.



Kuva 12. Työntekijöiden ateriointikerrat lounaspaikoissa

Toimitusjohtajien ja työntekijöiden haastatteluissa tuli esiin, että työmaakopeissa viihdyttiin hyvin. Siellä tavattiin toisia työntekijöitä, jotka saattoivat olla työmaa-alueen erikohteessa. Useampi toimitusjohtaja kertoi työntekijöillään olevan mahdollisuus käyttää työmaakohteensa lounaspaikkaa, mutta he tulivat muutaman sadan metrin päässä olevaan sosiaalitalaan eväslounaalle muiden pariin. Omassa porukassa oli hyvä ruokailla. Työporukan yhteisöllisyys korostui, huumori kukki ja työkaverit tapasivat toisensa.

Työntekijöiltä kysyttäessä millainen on ihanne ateria ja ruokailutilanne, niin yleisesti haluttuja ominaisuuksia olivat monipuolinen salaattitarjonta ja toivotaan rauhallista kiireetöntä ruokailutilaa. Yhden työyhteisön kolmen hengen porukka ilmoitti perjantaisin käyvänsä lounaalla ravintolassa. Muutoin he nauttivat lounaansa työmaakopissa, mutta perjantai oli poikkeus. Kysyttäessä ihanne ateria ja ruokailutilannetta, he ilmoittivat perjantaisen yhteisen lounaan olevan sellainen.

Työmaakopeissa lounastaukoa viettävät työntekijät söivät useimmiten kotoa tuotua itse valmistettuja eväitä kuin valmista einesruokaa. Vain neljä kyselyyn osallistuneista työntekijöistä ilmoitti ostavansa einesruokia kaupasta itse valmistettujen eväiden lisäksi. Suurin osa työntekijöistä ilmoitti syövänsä vielä toisen lämpimän aterian illalla kotona.

Ainoastaan kaksi vastaajaa jätti illalla lämpimän ruoan syömättä. Monet ottivatkin evääksi mukaansa edellisen päivän ruokaa, jonka olivat itse tai vaimo valmistanut. Kysyttäessä lounasruokavalion korjaustarpeita, vastasivat useat, että enemmän pitäisi syödä salaatteja ja hedelmiä. Työntekijöistä 90 % ilmoitti syövänsä lämpimän aterian vielä illalla. Avoimissa kysymyksissä tuli ilmi, että nykyään arvostetaan terveellistä monipuolista lounasruokaa ja sitä myös pyritään noudattamaan mahdollisuuksien mukaan. Toivottiin perusruokia ilman mitään ”kikkailuja”, lämpimät ruoat eivät saa olla kylmiä, sekä haluttiin enemmän täysjyvätuotteita. Myös toimitusjohtajat arvostivat omaa terveyttään ja siitä haluttiin pitää huolta. Toimitusjohtajien haastatteluissa ilmenikin enemmän huolta painonnoususta kuin niinkään jaksamisesta.

Toimitusjohtajien oma lounasruokailu vaihteli hyvin paljon. Yli puolet kävi lounaalla silloin tällöin jossakin ruokapaikassa. Kaksi haastateltavaa ei juuri syönyt työpäivän aikana vaan mainitsi juovansa kahvia ja syövänsä jotain pientä esimerkiksi leipää. Lounaan syömättä jättäneet ilmoittivat ruokailevansa illalla perheen kanssa. Arvostettiin siis perheen kanssa tapahtuvaa yhteistä ruokailua, mutta vähäteltiin lounaan merkitystä.

”...mulla on lapsia ja mun on syötävä kotona illalla niiden kanssa. Jos mä syön näissä hommissa kaksi kertaa päivässä, ja vaikka mä lenkkeilen, niin mä alan lihomaan...”
[Mtj50]

Ruokailun taloudellinen korvaaminen

Työaikaisen ruokailun järjestämiseen ja korvaamiseen on monenlaisia tapoja. Lakisääteisesti työnantajan ei tarvitse korvata työntekijän ruokailua muuta kuin työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa tilanteissa. Näitä ovat muualla suoritettavat päivärahaan oikeutetut asennustyöt, tai työehtosopimuksen mukaiset alat kuten esimerkiksi sähkö- ja lvi-ala. Haastatteluissa ilmenikin, että niiden ateriakorvausten ja päivärahojen maksamisen suhteen oltiin hyvin tietoisia. Talonrakennusalalla ateriakorvauksen maksaminen on vapaaehtoista. Jos työnantaja ei ateriakorvausta maksa, niin työntekijä voi sitä hakea verotuksessa vastaavan suuruisena tulonhankkimisvähennyksenä. Vain yksi työnantaja oli epätietoinen tästä työntekijöiden tulonhankkimisvähennyksen mahdollisuudesta.

Verovapaata ruokarahaa sovelletaan erityisalaksi määritellyillä aloilla, jossa työn tekemispaiikkaa joudutaan vaihtamaan usein. Erityisalaan kuulumisen kannalta ovat työskentelyolosuhteet olennaisia. Kaksi rakennusliikettä on joutunut tekemään verottajalle selvitystä työn erityisalan määrittelyn johdosta.

”Joskus kysellään tästäkin, että missä he ovat milloinkin olleet, mutta palkkakirjanpidon kautta tulee kaikki se tieto että mikä päivä on ollut työssä. Joskus ilmeisesti verottaja sitä kysellee koska sitä täältä printataan ulos missä on ollut.” [Mtj20a]

Haastatelluista työnantajista kolme on maksanut ateriakorvauksen vapaaehtoisesti. Yksi heistä käyttää ateriakorvausta palkkaneuvotteluissa lisäkannustimena.

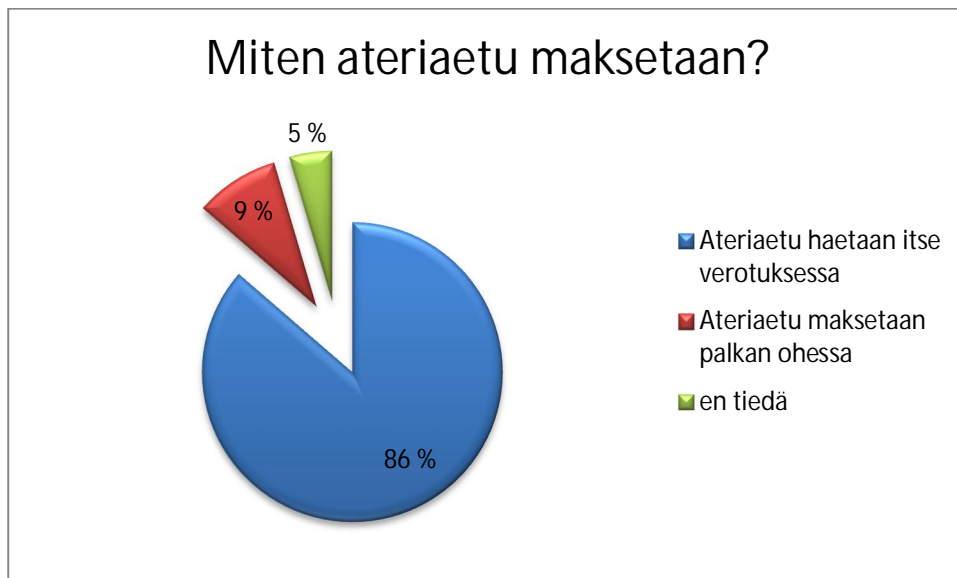
”Se mun täytyy tunnustaa että se on maksettu meilläkin vähän valikoiduin. Elikkä silleen että ne kenen kanssa on neuvoteltu palkoista tai muista.” [Mtj20b]

Lounassetelin tai vastaavan käyttö oli haastatelluilla työpaikoilla harvinaista. Ainoastaan yhden yrityksen toimistotyöntekijöillä ja johtajalla oli lounassetelit käytössä. Kolme haastateltavaa oli toimisto- ja rakennusmestareille tarjonnut lounassetelin käyttömahdollisuutta, mutta he eivät olleet halukkaita niitä ottamaan. Yksi työnantaja on harkinnut lounasaseteleitä, mutta ei ole saanut vielä asiaa vietyä eteenpäin.

Yhdellä työnantajalla oli neuvottelut kesken ruokapalveluyrittäjään kanssa. Rakennusyritys oli ottanut yhteyttä saadakseen työmaalle lounaspalvelua, esimerkiksi lounastarjottimena tai vastaavanlaisena lounastoimituksena. Tämän yrityksen työntekijät eivät olleet oikeutettuja ateriakorvauksen tulonhankkimisvähennykseen, koska päivittäinen työ tehtiin omassa hallissa. Yrityksen asentajat saivat päivärahakorvauksen, silloin kun siihen oli aihetta. Nämä asentajat eivät osallistuneet työntekijäkyselyyn.

Työntekijäkyselyyn osallistujat olivat kaikki ateriakorvaukseen oikeutettuja sillä työt suoritettiin liikkeen, konttorin tai verstaan ulkopuolella vähintään 4 tunnin ajan. Yksi osallistuja ei ollut tietoinen asiasta, mutta hän oli vasta-aloittanut harjoittelija

Kyselyyn osallistujista työntekijöistä ateriaeuden hakee 86 %:a itse verotuksessa toimeentulovähennyksenä, kuten kuvassa 13 on nähtävissä.



Kuva 13. Ateriaeutujen korvaus

Kaksi työntekijäkyselyyn osallistujaa otti kantaa myös lounaiden ja kahvien hintoihin. Toinen heistä toivoi 1 - 2 euron alennusta. Hän mainitsi päivässä menevän 15 euroa kahviin ja ruokaan, joka on yhden tuntipalkan verran. Samoin toimitusjohtajien haastattelussa tuli esiin ruokapaikkojen hinnat ja, että työntekijät ovat hyvin tarkkoja mihin rahansa laittavat.

Ruokapalveluyritysten markkinointi aktiivisuus

Kanta-Hämeen alueella on useita lounasruokaa tarjoavia yrityksiä. Esimerkiksi Finder Yritystiedosta haettaessa löytyy Hämeenlinnasta 65 ruokayritystä. Haastattelussa kävi selville että ruokapalveluyritykset eivät markkinoi palveluitaan rakennusalan yrityksille. Vain kahdelle kahdeksasta haastateltavasta on tullut joskus jokin yhteydenotto.

”Mä luulen että joskus on, mutta siitä on jo vuosia aikaa. Enkä muista että kuka, mutta luulen että joskus on.” [Mtj12]

Yksi haastateltava toimitusjohtaja toivoi yhteydenottoja ruokapalveluyrityksiltä esimerkiksi sähköpostitse. Hän esitti, että jos olisi itse ruokapalveluyrittäjänä, niin hän lähettäisi viikoittaisen lounaslistan rakennusalan yrityksien.

Liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttö tai muun liikuntapaikan tukeminen

Ruokailun lisäksi työhyvinvointiin katsotaan liittyvän myös liikunta. Työnantaja haastatteluissa kysyttiinkin liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttöä tai muuta liikuntaan liittyvää tukimuotoa. Haastatteluissa ilmeni, ettei liikunta- ja kulttuuriseteleitä ole jaettu. Yhdellä haastateltavalla on ollut setelit käytössä, mutta kun talous heikentyi, niin niitä ei ole enää otettu jaettavaksi. Nykyisellään ei heillä ole minkäänlaista liikuntaan liittyvää tukea, vaan kaikesta vapaaehtoisesta on luovuttu. Liikuntaseteleitä otetaan taas mahdollisesti käyttöön kun talous on paremmalla tasolla. Yleisesti rakennusosalalla liikuntaseteleiden käyttö on ollut hyvin vähäistä. Eräässä yrityksessä oli työntekijöille tarjottu liikuntaseteleitä, mutta he eivät olleet halunneet. Suositumpaa ja tutumpaa oli käyttää paikallista kuntosalia, jonka pääsymaksua yritys tukee. Yhdessä yrityksessä tuettuun kuntoiluun panostettiin jääkiekko- ja keilavuoroilla, sekä kuntosalin käyttö mahdollisuudella. Samaisessa yrityksessä työntekijöiden fyysistä hyvinvointia avustettiin myös tuetulla hieronnalla.

Positiivista asennetta liikunnan tukemiseen oli useassa yrityksessä, mutta joissakin toiminnan käynnistämistä odotettiin passiivisesti työntekijöiden aloittamana.

”On ollut salivuokria ja pelattu lentopalloa. Se on vähän siitä kiinni onko aktiivista porukkaa. Kyllä me mielellään järjestetään ja ollaan tukemassa. Silloin joskus kun puulaaki lentopallo pyöri tässä, niin oltiin semmoisissa ja kaikenlaisissa muuta tukemassa. Täytyy olla joku joka tekis sitä, kun ei itte kerkiä ... Maratonit ja puolimaratonitkin maksetaan aina, jos joku vaan osallistuu..” [Mtj20a]

Työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys

Toimitusjohtajilta kysyttäessä pitävätkö he työntekijöiden hyvinvointia tärkeänä, vastaus oli kaikilla sama. Työntekijöiden hyvinvointi pidettiin erittäin tärkeänä. Se mitä siihen ajatellaan liittyväksi, vaihteli jonkun verran. Kolme työnantaja haastateltavaa liitti hyvinvointiin fyysisen kuntoiluun, kun taas yksi korosti henkisen puolen olevan kuntoiluakin tärkeämpi. Vain yksi työnantaja ajatteli työaikaisen ruokailunkin liittyvän työhyvinvointiin, sekä sen tarjoaman yhteisöllisyyden. Toisaalta haastatteluissa tuli yleisesti esiin, että kahvitauot ja ruokatauot koettiin erittäin tärkeinä yhteisöllisyyden lisääjänä. Työpaikkalounaan järjestämistä on joskus parissa yrityksessä mietitty, mutta todettuaan sen ongelmalliseksi ajatuksesta luovuttiin. Työpaikkalounaan järjestämisen

ongelmana oli koettu henkilöstön määrä ja liikkuvuus. Työnantajan mukaan ruokailuun liittyvät myöhästymiset olisi saatu poistettua.

Eräässä yrityksessä on taukutiloissa kahviautomaatti josta saa kahvia 20 sentin hintaa, mutta perjantaisin kahvi on ilmaista. Lisäksi perjantaisin tarjotaan myös iltapäiväkahvitauolla makea tai suolainen leivonnainen.

Yhdessä yrityksessä oli kesällä ollut projektityöntekijä jonka yhtenä tehtävän oli laatia ennalta ehkäisevän toiminnan suunnitelma liittyen työhyvinvointiin. Haastatteluissa kysyttiin työnantajilta työntekijöiden perehdyttämisestä, työterveyshuollosta, vakuutusyhtiöiden tarjoamista palveluista sekä jouluun liittyvistä traditioista.

Jouluisia traditioita työelämässä ovat pikkujoulut ja joululahjat. Tämä oli myös yhtenä teemana työnantajien haastatteluissa. Pikkujoulut ja joululahjat voidaan ajatella olevan osoitus työntekijöille hyvin suoritetusta työstä. Toisaalta se voi olla eräs tapa viestiä, että työntekijöiden hyvinvointi on myös yritykselle tärkeää. Tutkimuksessa ilmeni, että kaikki haastateltavat yritykset järjestivät työntekijöilleen pikkujoulut. Yhdellä yrityksellä tosin ”pikkujouluja” vietetään vasta vuoden vaihteen jälkeen, kun syksyllä on liian kiireistä. Pikkujouluja vietettiin useasti ruokailun puitteissa. Kahdessa yrityksessä pikkujouluun liittyi aluksi liikunnallista toimintaa, kuten keilaamista tai curlingia, jonka jälkeen saunomista ja yhdessä ruokailua.

Enemmistö (7/8) antoi työntekijöilleen myös joululahjan. Joululahjoina saattoi olla ruokapaketti, joulukinkku, pullo, koriste-esine, lämpimään pukeutumiseen tai hoitoihin liittyvää.

Uuden työntekijän perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa neuvontaa ja ohjausta työpaikan tavoista. Sitä annetaan varsinkin uuden työsuhteen alussa. Ruokailu ja sen toteuttaminen on yksi osa perehdyttämistä. Ruokailusta tulee kertoa jo ennen kuin työsuhde alkaa, jotta työntekijä osaa varautua esimerkiksi eväillä. Haastatelluista kolmella on käytössä työnperehdyttämiseen erillinen lomake, jonka mukaan perehdyttämistä toteutettiin. Lisäksi yhdellä haastateltavista oli ollut perehdyttämiskansio, mutta se oli vanhentunut ja sitä kautta jäänyt pois käytöstä. Toisaalta samainen haastateltava kertoi, että sitä on mietitty uudistettavaksi, koska perehdyttämiskansio koettiin hyväksi. Yleisesti

käytäntönä oli että perehdytyksen yrityksissä teki joko työnjohtaja tai vanhempi työntekijä.

”Meillä on semmoinen, että vanhempi työntekijä perehdyttää. Ensin kerrotaan talon säännöt miten homma menee. On sitä lomakesysteemiäkin joskus mietitty, mutta paras se, että vanhempi työntekijä ottaa sen muutamaksi viikoksi mukaansa. Sen kun ne ovat siinä muutaman viikon parina, niin se tietää miten hommat menee.” [Mtj20b]

Eräässä haastattelussa tuli ilmi myös ammatillisten oppilaitosten työssäoppijoiden ruokailun järjestämisvelvollisuus.

”Meillä on niitä harjoittelijoitakin. Niillähän on ruoka monesti järjestetty. Sitten taas kun ne tulee meille töihin niin se unohtuu ja menee taas eväspuolelle.” [Mtj12]

Taukoajat ja ruokailukäyttäytyminen siirtyi muun perehdyttämisen ohella vanhemmilta työntekijöiltä nuoremmille. Työntekijöiden lomakekyselyn yhteydessä yksi 20 vuotias vastasi lounaspaikan valinnan myös riippuvan työparista, eli sinne mennään minne pari haluaa.

Työterveyshuolto ja vakuutusyhtiöt

Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti työterveyshuolto ja sen merkitys oikeiden ruokailutottumusten edistäjänä sekä yleisen terveyskäyttäytymisen ohjaajana. Työterveyshuoltolain mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuoltopalvelut työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen. Työnantajalta edellytetään että on oltava työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa yhteistyössä laadittu kirjallinen sopimus sekä toimintasuunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä. Tämä on edellytyksenä että kansaneläkelaitos (Kela) korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kustannukset sairausvakuutuslain perusteella. Yhdellä haastateltavalla oli toimintasuunnitelma työn alla.

Tämän tutkimuksen yhteydessä tuli esiin yhteensä kolme eri työterveyspalvelun tuottavaa yritystä. Haastateltavat yritykset olivat Hämeenlinnan alueelta, joten työterveyshuoltopalveluiden käyttö rajoittui tämän alueen tarjontaan. Kolme haastateltavaa oli tyytyväisiä saamaansa palveluihin, kolme tyytymätöntä ja kaksi ei ottanut kantaa. Tyytymättömyyttä aiheutti palvelun saatavuuden vaikeus (2) tai liiallinen

puuttuminen (1). Palvelun saatavuuden vaikeus kulminoitui selkeästi yhteen työterveyspalvelu yritykseen. Lisäksi toimitusjohtajien haastatteluissa tuli ilmi, että työmaakäynneillä opastetaan enemmän ergonomisia työtapoja, kuten nostamiseen liittyviä asioita. Monet haastateltavat työnantajat mainitsivat että maksut työterveyshuollon järjestämisestä on kovat, joten palveluakin odotetaan.

Työntekijöiden lomakekyselyn perusteella ilmeni että kahdeksan oli saanut terveydenhoitajalta ohjeita ruokavalion korjaamiseen.

Terveyshuollon lisäksi, puolet työnantajista oli saanut vakuutusyhtiöiltä työhyvinvointiin liittyvää palvelua. Vakuutusyhtiöt olivat tarjonneet mm. toimintapäivää urheiluopistoilla kolmelle yritykselle. Yhdessä yrityksessä tämä tarjous oli aiheuttanut konfliktin työntekijöiden puolelle, sillä omalla ajalla ei haluttu lähteä. Lisäksi yksi toimitusjohtaja muisteli, että oli ollut paikkakuntia kiertävä auto. Siellä oli tehty fyysiseen kuntoon liittyviä testauksia.

”...kyllä siellä muutama kaveri on käynyt...oliskohan siellä nyt viis käynyt. Niit on silloin tällöin satunnaisesti. Ne on Eteran hommia.” [Mtj12]

Taloudellinen tilanne

Kahden toimitusjohtajien haastattelussa tuli selkeästi ilmi rakennusalan kärsivän nykyisestä taantumasta. Myös Raksu raportin 2012–2013 mukaan Kanta-Hämeessä ja Pirkanmaalla on luvassa selvästi vähemmän rakennusalan töitä. Töiden vähenemisen aiheuttama säästämisen tarve ilmeni myös haastatteluissa. Tämä vaikuttaa osalla työnantajista halukkuuteen panostaa työntekijöiden hyvinvointiin.

”...grundauksen ala on aika haastavaa ja katerakenne on pieni, että nyt siellä ei ole hirveesti liikkumia enää. Et koitetaan pysyä hengissä ja syödään sitten nousukautena.” [Mtj33]

5 POHDINTA

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten rakennusalan työnantajat näkevät työpaikkaruokailun osana työntekijöidensä työhyvinvointia. Tutkimuksessa ilmeni, että kun työmaalle oli järjestetty sosiaalitilat, katsottiin ruokailu järjestetyksi. Toisaalta kahvi- ja ruokatauot koettiin jaksamisen kannalta tärkeiksi. Toisena tutkimuskysymyksenä oli valottaa, millaisia vaikeuksia työpaikkaruokailun järjestämiseen liittyy. Työaikaisen ruokailun järjestäminen koettiin hankalaksi työmaakohteiden ja työntekijöiden vaihtuvuuden takia. Lisäksi tutkimukseen osallistuneiden työnantajien mukaan työntekijät syövät eväitä kuten aina ennenkin. Perinteiseen ruokailutapaan siis tyydyttiin. Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, miten työntekijät käyttävät annettuja ruokailuetuja. Haastateltavien työnantajien yrityksissä lounasruoan rahallinen tukeminen oli harvinaista. Erityisalan ateriakorvaukseen oikeutetut työntekijät hakivat korvauksen itse verotuksessa tulonhankkimis-vähennyksenä.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen mukaan työaikainen ruokailu liittyy fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Nämä kaikki ovat työkykyä, joka integroidun käsityksen eli tasapainomallin mukaan kohdistuu terveyden ja toimintakyvyn lisäksi laaja-alaisesti koko työyhteisön ja työympäristön kehittämiseen. Työkyky on yhtenä osana työhyvinvoinnin laajaa kenttää, joka vaikuttaa kilpailukykyyn. (Husman & Liira 2010; Mäkitalo 2010; Ojala & Ahonen 2005.) Työaikaisen ruokailun päätehtävä on ylläpitää työntekijän vireystilaa työpäivän aikana, lisäksi se lisää osaltaan sosiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä (Raulio 2007). Tässä tutkimuksessa katsottiin, että työaikainen ruokailu mahdollistaa työkyvyn lisääntymisen laaja-alaisen tasapainomallin mukaan.

5.1 Sosiaalinen merkitys yritykselle ja työntekijöille

Tutkimuksessa ilmeni, että rakentamisessa oli useita yhden toimialan yrityksiä, mutta myös paljon monitoimialaisia yrityksiä. Näin samalla työmaalla saattoi olla useammankin urakoitsijan työntekijöitä rakennustyön eri vaiheissa. Oman työpaikkaruokailun järjestäminen oli pienelle työmaalle hankalaa, koska työmaakohteet ja työntekijämäärät vaihtuvat usein. Sosiaalitilat oli järjestetty usein työmaakoppiin tai –

parakkiin, joissa myös mielellään kokoonnuttiin. Kun tutkimusta tehtiin, työmaakohteiden sosiaalituloissa oli mahdollista tavata työntekijät säännöllisten taukoajkojen aikana. Näissä työmaakohteiden sosiaalituloissa oli hyvin avoin ilmapiiri. Schein (1987) mukaan organisaatiokulttuurissa on kolme erilaista tasoa, joista ylin näkyvän käyttäytymisen osa (artefaktit) ilmentävät fyysistä tilaa, kieltä ja käyttäytymistä. Seuraavat tasot kuvaavat organisaation arvoja ja perusoletuksia. Heikkilä & Heikkilän (2005) mukaan organisaation arvojen ja perusoletusten tunteminen antaa myös johdolle arvokkaan tiedon mihin suuntaan kehitystä tulisi johtaa. Perusoletukset kehittyvät pitkän ajan kuluessa ja ne ohjaavat työntekijöiden jokapäiväisiä havaintoja ja tunteita. Tutkimuksen haastatteluja tehtäessä havaittiin, että organisaatiokulttuurin näkyviin tasoihin eli artefakteihin pääsi tutustumaan hyvin työmaiden sosiaali- ja taukotiloissa. Tämän perusteella voi olettaa, että sosiaalitulat tarjoavat hyvän foorumin työn organisointiin ja johtamiseen, sekä perusoletusten ja arvojen selvittämiseen. Samoin myös työterveydenhoitajilla olisi mahdollisuus kenttätyössä selvittää työorganisaation terveystapoja sekä – uskomuksia. Manka (2008) esittää, että ymmärrettäessä organisaatiokulttuurin syvimpiä tasoja, saavutetaan mahdollisuus purkaa organisaatiossa olevia oletuksia osaamisesta, tavoista ja muusta toiminnasta.

Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työantajan on annettava riittävä perehdytys. Näin toimittaessa siirtyvät myös organisaation kulttuurin arvot ja perusoletukset. Haastatelluissa yrityksissä vain muutamalla oli perehdyttämiseen liittyvä kirjallinen materiaali. Haastatelluissa yrityksissä perehdytyksen teki pääsääntöisesti työnjohtaja tai vanhempi työntekijä. Ruokailu ja sen toteuttaminen oli yksi osa perehdyttämistä, joten myös ruokailuun liittyvät perinteet ja tavat siirtyivät vanhemmilta nuoremmille.

Tutkimuksessa havaittiin, että työaikaisen ruokailun järjestelyt voivat lisätä työyhteisön sosiaalisuutta ja sitä kautta yhteisöllisyyttä. Yhteiset kahvi- ja lounastauot ja niihin liittyvä epämuodollinen jutustelu olivat tärkeitä työntekijöille. Tutkimuksessa selvisi, että lounasajalla hakeuduttiin mieluummin omien pariin sosiaalituloon, josta löytyivät työkaverit ja näin ollen myös juttuseura. Yksi ihmisen perustarpeista on kuulua joukkoon (Ojala & Ahonen 2005). Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus ovat työssä viihtymisen keskeisimpiä tekijöitä. (Bambra ym. 2009; Vartia 2006) Haastatelluissa oli huomattavissa, että yhteisissä tiloissa ryhmään kuulumisen tunne lisääntyi ja sosiaalinen kanssakäyminen toteutui automaattisesti. Omalla taukopaikalla oli mahdollista tutustua paremmin työkavereihin, joka helpotti työasioidenkin hoitamista. Nybergin (2009)

tutkimuksen mukaan työaikainen ruokailu voi parhaimmillaan edistää sosiaalisia suhteita ja lisätä vuorovaikutteista toimintaa. Samalla työtapoihin ja menetelmiin liittyvä tieto siirtyy työntekijältä toiselle.

5.2 Tauko- ja ruokapaikat

Työmaakohteet ja niiden sijainti vaikuttavat paljon siihen kuinka usein käydään kahviloissa tai vastaavissa kaupallisissa ruokailupaikoissa. Työparin vaikutus oli usein suuri, mihin ja millaiseen paikkaan lähdettiin ruokailemaan. Varsinkin päivittäin rakennustyömaata vaihtavat työntekijät kävivät usein syömässä kaupallisissa paikoissa. Työmaakohteiden välillä saattoi olla lounaspaikka tai vastaava, johon oli luontevaakin poiketa tauon ajaksi. Haastatteluissa ilmeni, että kaupallisten ruokapaikkojen käyttöä ei kyllä kielletty eväitä syövienkään työntekijöiden piirissä. Samoin kuin myös kaupallisia ruokapaikkoja käyttävät eivät kieltäneet eväiden käyttöä. Ruokailun toteuttamistapaan mainittiin aina vaikuttavan työmaakohteen sijainti. Toisaalta ruoan ja välipalojen hintatasoa kritisoitiin, joten nämä voivat olla yksi syy eväsruokailun kannatukseen. Haastateltavat kertoivat, että erityisalojen vuosittain tarkistettava ateriakorvaus ei välttämättä riitä päivittäiseen ruokailuun nykyisillä hintatasoilla, mikäli jokainen tauko päivässä vietetään ja nautitaan kaupallisessa paikassa.

Haastatteluissa ilmeni, että ruokapalveluyritysten markkinointia ei ole toteutettu lainkaan haastateltavien yritysten suuntaan. Ruokapalveluyritysten kannattaisikin lisätä ja suunnata markkinointia myös rakennusliikkeiden suuntaan. Mahdollisia asiakkaita olisi, jos vain työmaat ovat sopivalla etäisyydellä. Lounas tarjonnassa tulisi huomioida myös kevyemmät ja terveellisemmät vaihtoehdot. Voimassa oleva ateriakorvauksen määrä on hyvä pitää annosten hinnoittelussa esillä. Lisäksi ruokapalveluyritysten kannattaisi markkinoida rakennusyryyksille erilaisia sopimusruokailu vaihtoehtoja.

5.3 Työaikaisen ruokailun korvaaminen

Tässä tutkimuksessa oli yllättävää havaita, että vain yhdellä haastateltavista yrityksistä oli lounasseteleitä käytössä. Lounasvähennyksenä tarjotusta setelistä työntekijä maksaa työnantajalle 75 % sen arvosta (Lahtinen 2005; Hannikainen 2008). Tämä mahdollistaisi aterian tai vastaavan hankinnan hieman halvemmalla, kuin on sen todellinen kaupallinen hinta. Työnantajalle tämä maksaa nimellisarvon ja verotusarvon välisen erotuksen, joka vähennetään yrityksessä kuluna. Työntekijöille ei tästä synny verotettavaa etuutta. (Nets Oy:n lounasetutuotteet 2013.) Lounasseteleiden tai vastaavien lipukkeiden käyttö hyödyttäisi niitä rakennusyrityksien työntekijöitä, jotka eivät ole oikeutettuja erityisalojen ateriakorvauksena. Erityisalantukea ei saa esimerkiksi paljon työmaiden välillä liikkuvat rakennusmestarit, joten heillä lounassetelin käyttö antaisi tukea päivittäiseen ruokailuun. (Rösback 2012.) Erityisalan ateriakorvaukseen oikeutettujen rakennustyöntekijöiden taas ei kannata ottaa lounasseteleitä tai vastaavia ravintoetuja työnantajalta. Verovapaa ateriaetu tuloverotuksessa vähennettynä antaa heille paremman hyödyn (Hannikainen 2008). Suomessa on joukkoruokailua tuettu kautta aikojen julkisin varoin, kuten koulujen tarjoamaa ruokailua. Työaikaista ruokailua tuetaan verovaroin, joten hyötyä kannattaisi käyttää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.) Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että ruokailun tukeminenkin kannattaisi ottaa esille päätettäessä yrityksen toimintatavoista, sillä se hyödyttäisi kaikkia osallisia. Yhtenä mahdollisuutena ovat lounassetelit tai vastaavat, mutta lisäksi työnantaja voi tehdä sopimuksen suoraan yleisessä käytössä olevan ruokapaikan tai – ketjujen kanssa Omien ruokapaikkojen pitäminen ei kannata kuin suuryrityksissä. (Lahtinen 2005). Lounasseteleiden käytön vähyys voi selittyä myös sillä, että niiden hankkiminen koetaan monimutkaiseksi pienissä yrityksissä. Etenkin jos vain muutama työntekijä olisi niitä ottamassa.

5.4 Eväät, ruoka vai jätetäänkö väliin?

Työaikaista ruokailua voidaan järjestää monella tavoin ja sitä myös toteutetaan monin tavoin. Rakennusalan työntekijät ovat kautta aikojen syöneet eväitä lounaaksi (Prättälä 1998; Rytönen & Prättälä 1995). Samoin tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että eväitä

syödään vaikka työmaan läheisyydessä olisi mahdollisuus aterioida työpaikkaruokalassa. Eväitä tuotiin yleensä kotoa, edellisen päivän päivällisestä koostettua ruokaa, joka lämmitettiin mikrossa. Haastatteluissa kävi selville, että rakentajaperheissä syödään iltaisin yhteinen päivällinen. Perhe tai parisuhde ohjaa siis ruokatottumuksia myönteiseen suuntaan (Uusitalo ym. 1996). Einesten käyttö oli haastattelujen perusteella vähäistä, tai sitä ei ainakaan haluttu tunnustaa. Aterioiden ja välipalojen laatuun vaikuttivat vain työntekijän omat päätökset, joiden takana saattoi olla omia terveysuskomuksia. Toisaalta tutkimuksessa ilmeni, että lounaspaikkojen salaattitarjontaa arvostettiin suuresti. Pitkä historia kouluruoan ja erilaisten muiden informaatiolähteiden antamasta ravitsemusmallista on siis tuottanut tulosta (Helakorpi ym. 2012; Palosuo 2007). Tässä tutkimuksessa ei selvitetty lounaan tai eväiden ravitsemuksellista puolta, mutta työntekijöiden oman arvion mukaan salaattia ja hedelmiä ei tule eväinä syötyä tarpeeksi. Varsinkin nuoremmat rakentajat olivat keskustelujen perusteella tietoisia oikeanlaisesta ravitsemuksesta, ainakin salaatin ja hedelmien syönnin suhteen. Tutkimuksessa tuli myös esiin, että haastateltavat rakennusalan työntekijät olivat enemmän huolissaan painonnoususta kuin ravitsemuksesta. Rakennusalan toimihenkilöt saattoivat jättää lounaan kokonaan väliin tai se kuitattiin kevyellä välipalalla. Osalla oli selityksenä työkiire. Muutama söi säännöllisesti, mutta hekin mainitsivat, ettei se olisi suotavaa. Epäsäännöllinen syöminen ja taipumus naposteluun altistavat lihomiselle, joten säännölliseen ruokailurytmiin totuttautuminen olisi eräs lihavuuden ehkäisyn tärkeistä tekijöistä. Säännöllisesti nautittu ja sopiva ravintomäärä pitää vireyden ja jaksamisen hyvänä koko päivän. (Laitinen 2000). Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että ylemmät toimihenkilöt syövät terveellisemmin ja käyttävät paljon työpaikkaruokailu mahdollisuutta (Roos 2004). Tämän tutkimuksen perustella rakennusalalla tämä ei välttämättä toteudu siinä määrin kuin aiemmat tutkimukset antavat viitteitä.

5.5 Työaikaisen ruokailun kehittäminen

Rakennusliiton ja Suomen kuluttajaliiton kampanja hyvien eväiden puolesta on ollut oikea tie ravitsemustiedon lisäämiseksi ja levittämiseksi. Hyviä opittuja ravitsemustietoja tulisi myös työikäisillä lisätä ja vahvistaa, sillä asioilla on taipumus unohtua. Työterveyshuollon yhtenä toimintamuotona on terveysneuvonta ja -ohjaus. Sen yhtenä haasteena on lisätä työnantajien tietoutta työaikaisen ruokailun merkityksestä työntekijän

päivittäiseen jaksamiseen, sekä pitkäaikaiseen fyysiseen työkykyyn (Devine ym. 2007; Laitinen 2000). Työterveyshuollon painopisteenä tulisi olla terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisevä toiminta. Tutkimuksessa ilmeni, että haastatellut yritykset odottivat työterveyshuollosta enemmän palvelua. Tyytyväisyydessä oli tosin suuri hajonta. Haastatellut rakennusalan yritykset olivat kokoluokkansa puolesta pieniä, mutta verkostoitumalla yritykset voisivat vähentää työhyvinvoinnin kehittämisen aiheuttamia kustannuksia. Hyöty olisi molemmin puolinen, sekä yrityksille, että työterveyshuololle. Terveysneuvonnan ohjausta voisi näin järjestää keskitetymmin. Haastatteluissa tuli ilmi, että myös vakuutusyhtiöt olivat tarjonneet työkykyyn liittyviä toimintapäiviä. Ne tulisikin markkinoida työntekijöille siten, että niihin osallistuttaisiin halukkaasti. Näin toimintapäivät tulisi hyödynnettyä paremmin. Työhyvinvoinnin viestintää voivat siis tehdä useat tahot, esimerkiksi ammattiliitot, työterveyshuolto, vakuutusyhtiöt sekä valtio. Hyvällä yhteistyöllä ja viestinnällä tulisi mahdolliseksi saavuttaa myös pienemmät yritykset. Toisaalta yritystenkin tulee olla aktiivisia toimimaan työhyvinvoinnin suhteen. Erityisen tärkeää olisi, että työterveyshuolto ja yrityksen johto toimisivat yhteistyössä suunnitelluissa työkykyä ylläpitäviä toimia. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että talouskasvun hidastuminen aiheutti huolta haastatteluissa yrityksissä. Työterveyslaitoksen Pientyöpaikkaohjelmassa osoitettiin, että työntekijöihin investointi tuottaa samalla tavalla tuottoa kuin muutkin investoinnit. (TTL 2013, Duunitalkoot). Haastatteluissa tuli esiin, että liikuntaan panostettiin enemmän kuin ruokailuun. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa – tutkimussarjassa hyvinvoinnin tukitoimintoihin luetaan; työterveyshuolto, työsuojelu ja vapaaehtoiset vakuutukset, terveyden edistäminen, työpaikkaliikunta, kulttuuri- ja virkistystoiminta, viestintä sekä henkilöstöruokailu. (Aura ym. 2012.) Myös pienten rakennusyritysten kannattaisi suunnitella tai tarkistaa omat työhyvinvointi ohjelmansa, vaikka taloudellinen tilanne olisikin pelottava. Työhyvinvointi liittyy kiinteästi yritysten kannattavuuteen ja kilpailukykyyn (Ojala & Ahonen 2005).

Erilaiset tukijärjestelmät esimerkiksi liikuntaan tai ruokailuun, eivät takaa erinomaista lopputulosta, sillä viime kädessä vastuu omasta hyvinvoinnista on aina työntekijällä itsellään. Lounaseteileillä voi yhtäläillä ostaa työajalle epäterveellistä ravintoa ja liikunaseteileitä voi jättää käyttämättä. Työntekijöiden osallistuminen ruokailun järjestelyjen suunnitteluun ja toteuttamiseen, sekä tarvittaessa saadessaan neuvontaa oman työhyvinvoinnin parantamiseksi, tuottaa varmasti parhaimman tuloksen.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätöksiä

Rakennustyömaiden omat erityispiirteet vaikuttavat työaikaisen ruokailun toteutumiseen. Työmaiden sijainti voi olla hyvin erilaisissa paikoissa, kuten esimerkiksi haja-asutusalueella tai keskellä kaupunkia. Ruokapalveluiden saatavuus on tällöin hyvin vaihtelevaa. Lisäksi työntekijät saattavat vaihtaa työn tekemisen paikkaa päivän aikana. Pienten yritysten ei edes kannata järjestää omaa työpaikkaruokalaa, vaan enemmän neuvotella hyviä sopimuksia olemassa oleviin paikkoihin. Tutkimuksessa tosin ilmeni, että ruokapalveluyrittäjät eivät markkinoi palveluitaan rakennusalan pienemmille yrityksille lainkaan. Yhteenlaskettuna, mahdollisia asiakkaita kertyisi näistä kuitenkin paljon.

Suomessa työaikaisen ruokailun järjestämiseen on pitkä historia ja sitä edelleenkin tuetaan vero keinoin. Ateriaedun korvauskäytäntö ei välttämättä ole kaikille kovin selvä. Rakennusalalla osa työntekijöistä saa erityisalan ateriakorvauksen, mutta eivät kaikki rakennusyrityksen työntekijät. Erityisalan ateriakorvaus on tutkimuksen mukaan hyvin tiedetty työntekijöiden piirissä. Toisaalta ateriaedun toteuttamisessa on monenlaisia mahdollisuuksia, joista myös muut rakennusyrityksen työntekijät hyötyisivät.

Tutkimuksessa korostui selvästi, kuinka ruokailuun liittyy sosiaalinen kanssakäyminen. Ruokatauolla nautitaan ravintoa, mutta samalla halutaan tavata omia työkavereita. Vaikka työmaakohteen vieressä olisi ollut lounaspaikka, niin silti lähdettiin syömään eväitä omiin taukotiloihin. Työmaan järjestetyn taukotilan, ehkä hieman alkeellinenkin sisustus, koettiin riittävän viihtyisäksi lounasruokailuun ja taukojen viettämiseen. Tämän tutkimuksen perusteella voi olettaa, että ruokailun sosiaalisuus on rakennusalan työntekijöille tärkeämmässä asemassa, kuin nautitun aterian ravitsemuksellinen puoli. Terveellisestä ravinnosta on tietoa ja ymmärrystä, mutta käytännössä sen toteuttaminen voi jäädä. Arkisen työn aherruksessa työkavereiden tapaaminen on tärkeämpää.

Rakennusalalla ruokailun eväsrुoka perinne näyttää siirtyvän hyvin vanhemmilta nuoremmille. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen toteutui vanhemman työntekijän toimesta, kuten tässä tutkimuksessa tuli ilmi. Näin voidaan olettaa että samalla ruokailun

eväspäin siirtyy hyvin tehokkaasti. Lisäksi oli selkeästi havaittavissa, että työkaverin vaikutus oli suuri lounaspaikkaa päätettäessä. Näin ollen terveellisten eväiden ja ruokailutapojen tiedottaminen tulisikin suunnata työntekijäryhmille, jotta eväät osattaisiin koostaa terveellisiksi ja ravitseviksi.

Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset antavat määräykset ja asetukset työaikaisen ruokailun ja taukojen järjestämiseen. Näitä myös noudatettiin hyvin. Työterveyshuolto palvelee sekä työnantajia että työntekijöitä, joten ne ovat myös yhteiskunnallisestikin merkittävässä osassa. Työterveyshuolto hyvin toimiessaan olisikin erinomainen apu ja yhteistyökumppani työhyvinvoinnin kehittämisessä ja parantamisessa. Kaikkien osallisten hyvällä yhteistyöllä on mahdollisuus toteuttaa kampanjoita ja miettiä ratkaisuja työpaikkaruokailua estäviin tai vaikeuttaviin tekijöihin. Samalla saaden hyviä käytänteitä koko työhyvinvoinnin kenttään.

6.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua

Työhyvinvointi tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä on monen tieteenalan yhdistelmä, joten jo siitäkin syystä tutkimukseen liittyy monia validiutta heikentäviä tekijöitä. Laadullinen lähestymistapa osoittautui parhaaksi tavaksi lähestyä tämän tutkimuksen tutkittavaa ongelmaa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen ei ole samanlaista kuin kvantitatiivisen. Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä mitä on tarkoituskin mitata. Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, toisin sanoen saman henkilön tapaamista uudelleen tai uutta vierailua työmaalla. (Hirsjärvi ym. 2004, 216-217.) Kvalitatiivinen tutkimus on periaatteessa mahdoton toistaa täysin identtisenä, sillä jokainen tutkija ja tutkittava on erilainen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta ja sen kaikista vaiheista, joten tämänkin tutkimuksen luotettavuuskriteerinä voidaan pitää kuvauksen uskottavuutta.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu toimitusjohtajille osoittautui hyväksi menetelmäksi. Ruokailuun liittyvät asiat ja varsinkin sen toteuttaminen rakennusosalalla eivät ole

päivittäisen keskustelun aiheita. Teemahaastattelussa vastausten spontaanisuudelle jäi tilaa ja oli mahdollisuus selventää vastauksia, joten aiheen ajankohdattomuuden voidaan katsoa lisäävän luotettavuutta. Teemahaastattelun kysymykset muotoiltiin hyvin yksinkertaiseen muotoon, jotta haastattelussa ei tarkat sanamuodot ja kysymykset suuntaisi vastauksia liaksi. Työntekijöille suoritettu lomakehaastattelu omassa työmaaparakissa tai taukotilassa oli tutkimuksen kannalta oikea paikka, sillä näin työntekijät saatiin hyvin mukaan tutkimukseen. Laadulliseksi tutkimukseksi osallistujamäärä oli hyvä. Osa haastateltavista olisi halunnut kertoa jopa enemmän, mutta haastattelu-ajan rajallisuuden johdosta lomakekysely tuli suorittaa mahdollisimman tehokkaasti. Haastattelut tehtiin lounas- tai tauko-ajalla, josta kiireinen aikataulu johtui. Lisäksi työmaan yhteisessä tilassa suoritettu yhteinen haastattelu, olisi voinut heikentää luotettavuutta, sillä haastateltavilla voi olla taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 2004, 195.)

Vapaamuotoisessa teemahaastattelun tulee haastateltavan ja haastattelijan välinen vuorovaikutus hyvin merkittävään osaan. Tässä tutkimuksessa oli kiinnostuksen kohteena, sekä varsinainen keskustelu, että puheen takainen todellisuus. Suurin osa haastateltavista vastasi ja kertoi avoimesti, mutta muutama hieman lyhytsanainenkin haastateltava mahtui joukkoon. Vähäpuheisen haastateltavan vastauksia analysoitaessa mahdollinen tulkintavirhe heikentää luotettavuutta. Teemahaastattelussa haastattelijalla ei siis voi mielivaltaisesti säädellä haastattelun kulkua. Yhtäläillä haastateltava tulee subjektina, niin kuin tutkijakin tilanteeseen. Haastatteluissa huomasi kuinka kielellinen valmius ja kommunikaatiotyylit vaihtelevat eri työryhmillä ja sanojen sivumerkitykset saattoivat olla erilaisia eri alan ihmisillä. Haastattelijalla saattaa myös ajatella oman alan käsittein ja hahmottaa tutkittavia asioita omista lähtökohdista käsin yhtäläillä kuin haastateltavat omistaan.

6.3 Jatkotutkimusaihe

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin käsite on hyvin laaja-alainen aihe, johon liittyvät yksilö, työyhteisö, sekä työ ja työympäristö. Jatkotutkimusaiheeksi nousi työntekijöiden mielipiteiden selvittäminen hyvinvoinnin tukitoimintojen merkityksestä ja tärkeydestä. Hyvinvointityön tukitoiminnot sisältävät Auran ym.(2012) mukaan työterveyshuollon,

työsuojelutoimet ja vapaaehtoiset tapaturmavakuutukset, terveyden edistäminen mm. luennot ja tietoiskut, työpaikkaliikunta, kulttuuri- ja virkistystoiminta ja henkilöstöruokailu. Yhtenä tutkimuskysymyksenä voisi olla; mitkä hyvinvointi toiminnot auttaisivat parhaiten työntekijöitä työkyvyn ylläpidossa? Työhyvinvoinnin toiminnot parantavat kilpailukykyä, mutta vaativat ensin alkuun myös rahallista panostusta. Selvitettäessä mitkä työhyvinvoinnin eritoiminnot koetaan parhaimmiksi työkyvyn edesauttajiksi, voidaan kehittämiskohteet ja toimenpiteet priorisoida. Näin esimerkiksi taloudellisen tilanteen ollessa heikompi voidaan tarkistaa mistä kustannuksista ei pidä missään nimessä luopua. Pienillä parannuksilla on mahdollista saada merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin, jotka parantavat yrityksen kilpailukykyä.

LÄHDELUETTELO

- Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos. 237 s.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. 2012. Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Helsinki: Exenta Oy. [WWW-dokumentti] Viitattu 20.05.2013. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/strategisen_hyvinvoinnin_tila_suomessa_2012.aspx
- Bambra, C., Gibson, M., Sowden, A. J., Wright, K., Whitehead, M. & Petticrew, M. 2009. Working for health? Evidence from systematic reviews on the effects on health and health inequalities of organisational changes to the psychosocial work environment. *Preventive medicine* 48 (5), 454-461.
- Bell, R. & Pliner, P. L. 2003. Time to eat: the relationship between the number of people eating and meal duration in three lunch setting. *Appetite* 41 (2), 215-218.
- Danna, K. 1999. Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management* 25 (3), 357-384.
- Devine, C. M., Nelson, J. A., Chin, N., Dozier, A. & Fernandez, I. D. 2007. "Pizza Is Cheaper Than Salad": Assessing Workers' Views for an Environmental Food Intervention. *Obesity* 15 (S1), 57S-68S.
- Eazybreak-mobiiliseteli. [WWW-dokumentti] Viitattu 20.05.2013. <https://eazybreak.fi/home/page/fi/tyonantajalle/>
- Hakonen, N. 2005. Palkitse taitavasti : palkitsemistavat johtamisen välineenä. Helsinki: WSOY. 322 s.
- Hannikainen, K. 2008. Ravintoetu on hyvä kannustin. *Taloustaito Yritys* (2), 40-42.
- Hasunen, K. 1995. Yksin vai yhdessä? : työpaikkaruokailu murrosvaiheessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 58 s.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Porvoo: WSOY. 343 s.
- Helakorpi, S., Holstila, A., Virtanen, S. & Uutela, A. 2012. Suomalaisen aikuisväestön terveystäyttyminen ja terveys, kevät 2011-Health Behaviour and Health among the Finnish Adult Population, Spring 2011. *Raportti* (45), 1-203.
- Hertsi, A. 2013. Henkilöstöjohtajan huoneessa. Atria puolitti sairauspäivät. *Kauppalehti* 27.02.2013, Työt, B 16.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu : teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 213 s.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uud. painos. Helsinki: Tammi.436 s.
- Holmqvist, M. 2009. Corporate social responsibility as corporate social control: The case of work-site health promotion. *Scandinavian Journal of Management* 25 (1), 68-72.
- Honkonen, T. 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa K. Martimo, M. Antti-Poika, J. Uitti & M. Aaltonen (toim) Työstä terveyttä. [Uud. laitos], 1. painos. Helsinki: Duodecim. 293 s.
- Husman, P. & Liira, J. 2010. Työpaikka terveyden edistämisen areenana. Teoksessa K. Martimo, M. Antti-Poika, J. Uitti & M. Aaltonen (toim) Työstä terveyttä. [Uud. laitos], 1. painos. Helsinki: Duodecim. 293 s.
- Hyvät eväät -projekti.2006 Eväsmiesten viesti terveellisemmistä valinnoista tehosi - Hyvät eväät -projekti muutti rakentajien ruokavalintoja. Viitattu 30.04.2013 https://deski.fi/page.php?page_id=9&tiedote_id=9528#&panel1-1
- Juuti, P. 1992. Yrityskulttuurin murros. Oitmäki: Aavaranta. 193 s.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus. 156 s.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim). 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009.
- Laaksonen, D. & Uusitupa, M. 2011. Liikunta, energiankulutus ja ravitsemus. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U.(toim.) Liikuntalääketiede. 3.-5. p. painos. Helsinki: Duodecim.699 s.
- Lahtinen, K. 2005. Henkilöstöruokailu helpoksi - Sopimusruokailu vai lounasseteli ? *Taloustaito Yritys* (2), 21-25.
- Laitinen, J. 2000. Nuorten aikuisten työaikainen ruokailu. *Työ ja ihminen* 14 (1), 49-67.
- Lallukka, J., Sarlio-Lähteenkorva, S., Roos, E., Laaksonen, M., Rahkonen, O. & Lahelma, E. 2004. Working conditions and health behaviours among employed women and men: The Helsinki Health Study. *Preventive medicine* 38 (1), 48-56.
- Lintukangas, S. 1999. Kouluruokailu : terveyttä ja tapoja. Helsinki: Opetushallitus.
- Lundberg, G. 1985. On the feasibility of cultural interventions in organizations. Teoksessa P. J. Frost (toim.) *Organizational culture*. Newbury Park: Sage
- Lähtenmäki, L. & Prättälä, R. 1996. Suomalaisen ruokatutkimuksen vuosikymmenet. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* (33), 1-95.
- Manka, M. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 2.uud. painos. Helsinki: Talentum. 301 s.
- Meliá, J. L. & Becerril, M. 2007. Psychosocial sources of stress and burnout in the construction sector: A structural equation model. *Psicothema* 19 (4), 679-686.

- Mäkinen, A. 2010. Kuntoutus saapuu työpaikalle. *Kuntoutus* 33 (1), 21-36.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa K. Martimo, M. Antti-Poika, J. Uitti & M. Aaltonen (toim) *Työstä terveyttä*. [Uud. laitos], 1. painos. Helsinki: Duodecim. 293 s.
- Nets Oy:n lounasetutuotteet.[WWW-dokumentti]. Viitattu 20.05.2013
<http://www.luottokunta.fi/Yrityksille/Lounasetu/>
- Nyberg, M. 2009. Mycket mat, men lite måltider : en studie av arbetsplatsen som måltidsarena. Lund: Department of Sociology, Lund University.300 s.
- Oksanen, T., Joensuu, M. & Vahtera, J. 2010. Sairauspoissaolot. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä E. Priha, J. Toikkanen & M.(.). *Viluksela (toim) Työ ja terveys Suomessa 2009*. Helsinki : Työterveyslaitos:
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uud. painos. Helsinki: WSOY. 282 s.
- Ovaskainen, M., Paturi, M., Harald, K., Laatikainen, T. & Männistö, S. 2012. Aikuisten ruokavalinnat ja sosioekonomiset erot Suomessa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 49 (2), 132-139.
- Palosuo, H. 2007. Terveyden eriarvoisuus Suomessa : sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980-2005. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 23.
- Pliner, P., Bell, R., Hirsch, E. S. & Kinchla, M. 2006. Meal duration mediates the effect of "social facilitation" on eating in humans. *Appetite* 46 (2), 189-198.
- Prättälä, R. 1995. Ruokatottumusten muutos. Teoksessa K. Hasunen (toim.) *Yksin vai yhdessä? : Työpaikkaruokailu murrosvaiheessa*. Helsinki: Työterveyslaitos. 58 s.
- Prättälä, R. 1992. Raskas työ - raskaat tavat : suomalaismiesten elintavat eri ammattiryhmissä 1978-1990. Helsinki: LEL-työeläkekassa.42 s.
- Prättälä, R. 1998. Puun ja kuoren välissä : metsurit ja kirvesmiehet puhuvat terveellisistä elintavoista. Helsinki: LEL Työeläkekassan julkaisuja.122 s.
- Puumalainen, R. 2001. Työikäisten ravitsemuskasvatus. Teoksessa M. Fogelholm (toim.) *Ratkaisuja ravitsemukseen*. Helsinki: Palmenia-kustannus. 251 s.
- Raulio, S., Roos, E. & Prattala, R. 2010. School and workplace meals promote healthy food habits. *Public health nutrition* 13 (6A), 987-992.
- Rakennusalan suhdanneryhmä. 28.08.2012. Rakentaminen 2012 - 2013. Valtiovarainministeriön julkaisuja [WWW-dokumentti] Viitattu 13.01.2013.
http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/20120828RAKENT/name.jsp
- Raulio, S. 2011. Lunch eating patterns during working hours and their social and work-related determinants *Elektroninen aineisto : study of Finnish employees*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

- Raulio, S. & Roos, E. 2012. Työaikaisen aterioinnin väestöryhmäerot ja yhteys ruokavalion laatuun. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 49 (2), 140-147.
- Raulio, S., Roos, E., Mukala, K. & Prättälä, R. 2007. Can working conditions explain differences in eating patterns during working hours? *Public health nutrition* 11 (03), 258-270.
- Roos, E. 2004. Having lunch at a staff canteen is associated with recommended food habits. *Public health nutrition* 7 (1), 53-61.
- Roos, E., Sarlio-Lähteenkorva, S., Lallukka, T. & Lahelma, E. 2007. Associations of work-family conflicts with food habits and physical activity. *Public health nutrition* 10 (3), 222-229.
- Rosbäck, G. 2012. Matkakustannusten korvaukset. *Taloustaito Yritys* (5), 6-7.
- Rytkönen, H. & Prättälä, R. 1995. Työ, mies ja ruoka : kolmen tutkimuksen tuloksia. Helsinki: LEL Työeläkekassan julkaisuja. 30 s.
- Schein, E. H. 1987. Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin & Göös. 356 s.
- Siukola, A., Lumme-Sandt, K., Virtanen, P. & Nygård, C. 2008. Sairauspoissaolo elintarviketyöstä; tutkimus työntekijöiden kokemuksista ja toimintakäytännöistä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 45 (3), 175-186.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Valtioneuvoston periaatepäätös terveyttä edistävän liikunnan ja ravinnon kehittämissuunnitelmista = Statsrådets principbeslut om utvecklingslinjerna för motion och kost som främjar hälsa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Joukkoruokailun kehittäminen Suomessa : joukkoruokailun seuranta- ja kehittämistyöryhmän toimenpidesuositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suomalaiset ravitsemussuositukset : ravinto ja liikunta tasapainoon. 2005. Helsinki: Edita.
- Suomen säädöskokoelma. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.[WWW-dokumentti]. Viitattu 13.02.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P48>
- Tainio, R. & Tarasti, K. 1995. Suomalaisen työpaikkaruokailun kehitys. Teoksessa K. Hasunen (toim.) Yksin vai yhdessä? : Työpaikkaruokailu murrosvaiheessa. Helsinki: Työterveyslaitos. 58 s..
- Taimela, S. 2011. Työikäisten liikunta. Teoksessa Vuori, I., Taimela, S. & Kujala, U.(toim.) Liikuntalääketiede. 3.-5. p. painos. Helsinki: Duodecim.699 s.
- Takala, E. 2010. Työ ja liikuntaelimityö. Teoksessa K. Martimo, M. Antti-Poika, J. Uitti & M. Aaltonen (toim) Työstä terveyttä. [Uud. laitos], 1. p. painos. Helsinki: Duodecim. 293 s.
- Taloustutkimus. 2012. Kodin ulkopuolella valmistettiin 889 miljoonaa ateriaa vuonna 2011. Uutiskirje 2/2012. [WWW-dokumentti]. Viitattu 12.01.2013.

- <http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutiskirje/uutiskirje-2-2012/kodin-ulkopuolella-valmistettiin/>
- Tucker, P., Folkard, S. & McDonald, I. 2003. Rest breaks and accident risk. *Lancet* 361: 680.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uud. laitos. painos. Helsinki: Tammi. 182 s.
- Työterveyslaitos. Duunitalkoot. Johtajat. Työhyvinvoinnin liiketaloudelliset merkitykset. [WWW-dokumentti] Viitattu 18.05.2013
http://www.ttl.fi/duunitalkoot/johto_s1_2.html
- Työturvallisuuskeskus. 2013. Henkilöstötilat - Opas henkilöstötilasäädösten soveltamisesta työpaikoilla. [WWW-dokumentti]. Viitattu 12.03.2013.
[http://www.ttk.fi/julkaisut/julkaisut_julkaisuvuoden_mukaan/henkilostotilat_-_opas_henkilostotilasaadosten_soveltamisesta_tyopaikoilla\(20119\).1172.shtml](http://www.ttk.fi/julkaisut/julkaisut_julkaisuvuoden_mukaan/henkilostotilat_-_opas_henkilostotilasaadosten_soveltamisesta_tyopaikoilla(20119).1172.shtml)
- Uusitalo, H., Prättälä, R. & Uutela, A. 1996. Työn luonne, sosiaalisuus ja työaikainen ateriointi. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* (33), 1-95.
- Vahtera, J., Virtanen, P., Kivimäki, M & Pentti, J. 1999. Workplace as an origin of health inequalities. *Journal of Epidemiology & Community Health* 53 (7), 399-407.
- Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2015: työterveyshuollon kehittämissuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 3/2004. 32 s.
- van den Berg, T. I., Robroek, S. J., Plat, J. F., Koopmanschap, M. A. & Burdorf, A. 2011. The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work. *International archives of occupational and environmental health* 84 (6), 705-712.
- Vartia, M. 2006. Sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus työyhteisössä. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M. Vartia (toim) *Työterveyspsykologia*. Helsinki: Työterveyslaitos. 237 s.
- Verohallinto 2013a. Henkilöstöruokailun arvonlisäverotuksesta. [WWW-dokumentti]. Viitattu 30.04.2013
[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Arvonlisaverotus/Myynnin_verollisuus_veron_peruste_oma_kaytto_vahennykset/Henkilostoruokailun_arvonlisaverotuksesta\(9974\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Arvonlisaverotus/Myynnin_verollisuus_veron_peruste_oma_kaytto_vahennykset/Henkilostoruokailun_arvonlisaverotuksesta(9974))
- Verohallinto 2013b. Luontoisedut.[WWW-dokumentti]. Viitattu 30.04.2013
[http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Luontoisedut\(9980\)#Ravintoetu1](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Luontoisedut(9980)#Ravintoetu1)
- Vesterinen, P. & Arikoski, J. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro. 208 s.
- Viinisalo, M. 2005. Kodin ulkopuolella ruokailu erilaisissa kotitalouksissa vuosina 1985 ja 1998. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus.

Vikstedt, T., Raulio, S., Helakorpi, S., Jallinoja, P. & Prättälä, R. 2012. Työaikainen ruokailu Suomessa 2008-2010. Ruokapalveluiden seurantaraportti 4. Raportti (23), 1-36.

Wanjek, C. 2005. Food at work : workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. Geneva: International Labour Office. 448 s.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Yleiskeskustelu

montako työntekijää

millainen työ

missä työpaikat

tauot

ruokatauon mitta

missä viettävät

korvaako työnantaja ruokailua

oletteko ajatellut ruokailun tukemista

tarjoaako liikunta-kulttuuriseleitä

pidättekö työntekijöiden hyvinvointia tärkeänä yrityksen kannalta

kuinka olette sitä toteuttanut

miten uuden työntekijän perehdyttäminen hoidetaan

ottavatko ruokapalveluyritykset yhteyttä

pidättekö pikkujoulut

joululahjat

työterveyshuolto

vakuutusyhtiö

oma ruokailu

Liite 2. Kysely työaikaisesta ruokailusta

Taustatiedot

Kotipaikka

Sukupuoli	mies	nainen
-----------	------	--------

Syntymävuosi	
--------------	--

Kotona asuvien lasten määrä

Viimeisin koulutus

Perus/Kansakoulu	
------------------	--

Ammatillinen koulutus	
-----------------------	--

Alempi korkeakoulututkinto	
----------------------------	--

Ylempi korkeakoulututkinto	
----------------------------	--

Kysely

Milloin aloitat ja lopetat työpäiväsi (keskimäärin)?

Mihin aikaan pidät kahvitauat ja ruokatauon?

Missä yleensä olet?	Kahvitauolla
---------------------	--------------

	Ruokatauolla
--	--------------

Mitä yleisemmin syöt ruokatauolla?

Jos eväitä, niin kuka ne valmistavat?

Kuinka usein käyt jossakin lounaspaikassa aterioimassa?

Päivittäin työaikana	
----------------------	--

n. 2-3 kertaa viikossa	
------------------------	--

1 kerran viikossa					
En koskaan					
Syötkö illalla kotona vielä lämpimän ruoan?					
				kyllä	ei
Syötkö omasta mielestäsi terveellisesti?					
Oletko saanut työterveydessä ohjeita ruokavalion korjaamiseen?					
Jos lounasruokavaliota pitäisi korjata, niin miten?					
Mitä ominaisuuksia kuuluu sinun ihanne ateriaan tai ruokailutilanteeseen työaikana?					
Miten arvioisit omaa terveydentilaasi?					
huono	1	2	3	4	5 erinomainen
Millainen ateriaetu sinulla on?					
Lounasseteli, tms.					
Ateriaetu maksetaan palkan ohessa					
Ateria etu haetaan itse verotuksessa					

