



Syö hyvin – työntekokin maistuu

Parempaa työkykyä ja työhyvinvointia
ravitsemuksella – Eat@Work -hanke

Jyräkoski, T., Kuvik, S., Harttunen, J., Koivisto, A., Vikman, L.,
Mäkipanula, K. & Puustinen, J.

Syö hyvin – työntekokin maistuu

Parempaa työkykyä ja työhyvinvointia ravitsemuksella
– Eat@Work -hanke

Jyräkoski, T., Kunvik, S., Harttunen, J., Koivisto, A.,
Vikman, L., Mäkipanula, K. & Puustinen, J.

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori 2023

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit 9/2023
ISSN (verkkajulkaisu) 2323-8356 | ISBN 978-951-633-385-7

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu ja tekijät

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
PL 1001, 28101 Pori
www.samk.fi

Graafinen suunnittelu: Eveliina Sillanpää, Kallo Works

Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisut ilmaiseksi ladattavissa: theseus.fi.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

samk 
Satakunnan ammattikorkeakoulu

Eat@Work

JULKAISUN KIRJOITAJAT

Harttunen, Juha

Projektitutkija, Satakunnan ammattikorkeakoulu; toimitusjohtaja ja liikkeenjohdon konsultti, Playmaker Oy; eMBA

Hankkeen työelämän, yritysysteistyön ja viestinnän asiantuntija. Laaja-alainen yli 20 vuoden kokemus liike-elämän johtotehtävistä ja henkilöstöhallinnosta.

Jyräkoski, Taina

Projektipäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu, fysioterapeutti (YAMK)

Hankkeen projektipäällikkö. Monipuolinen kokemus asiakastyöstä fysioterapeuttina sisältäen yleistä ravitsemusohjausta.

Koivisto, Antti

Tutkija, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Diplomi-insinööri, tietotekniikka (DI)

Hankkeen tekninen toteutus. Noin 15 vuoden kokemus sovellusten ja palvelujen tekemisestä kaupalliseen ja tutkimuskäyttöön.

Kunvik, Susanna

Erikoistutkija, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Elintarviketieteiden tohtori, ravitsemustiede (ETT)

Hankkeen ravitsemusasiantuntija sekä ravitsemusohjauksen vetäjä. Monipuolinen kokemus ravitsemustieteen tutkimus- ja kehittämistöistä, erityisesti ravitsemusinterventioista.

Mäkipanula, Katri

Apulaisosastonhoitaja, Pohjois-Savon hyvinvointialue, Kuopion yliopistollinen sairaala, sairaanhoitaja (YAMK)

Hankkeessa alkukartoitusten tekijänä ja yritysten ruokailuympäristöjen kartoittajana. Laaja-alainen 15 vuoden kokemus lähi- ja sairaanhoitajana toimimisesta eri työyksiköissä. Ollut mukana erilaisissa työhyvinvointia kehittävässä työryhmissä.

Puustinen, Juha

Asiantuntijalääkäri ja Senior Fellow, Satakunnan ammattikorkeakoulu; Ylilääkäri, Satakunnan hyvinvointialue, Satasairaala, Neurologian yksikkö; dosentti (neurologia ja kliininen lääkehoito)

Toiminut hankkeen vastuulääkärinä ja lääketieteen asiantuntijana. Vankka kokemus erityisesti neurologian ja kliinisen lääkehoidon tutkimus- ja kehittämistöistä sekä kliinisestä työstä.

Vikman, Liisa

Työterveyshoitaja, Mehiläinen Oy, sairaanhoitaja (YAMK)

Hankkeessa alkukartoitusten tekijänä ja ravitsemusohjausryhmien vetäjänä sekä yritysten ruokailuympäristöjen kartoittajana. Laaja-alainen yli 18 vuoden kokemus terveydenhoitajana toimimisesta ja terveyden edistämiseen liittyvästä työstä eri ikäisten asiakkaiden parissa.

Sisällys

Julkaisun kirjoittajat	4
Esipuhe	6
1 Eat@Work taustaa ja tarkoitus	7
2 Hankkeen toteutus	9
2.1 Eat@Work kohderyhmä ja tavoitteet	9
2.2 Työkyvyn, työhyvinvoinnin, ja ruokailutottumusten kartoitus	11
2.3 Ravitsemusohjaus.....	12
2.4 Mobiilisovellus ravitsemusohjauksessa	15
2.5 Ruokailuympäristön edistäminen	20
2.6 Hankkeen kokemukset hyödyksi	22
3 Tuloksia ja havaintoja	23
3.1 Osallistujien työkyky ja työhyvinvointi hankkeen alussa	24
3.2 Osallistujien ruokailutottumukset hankkeen alussa	26
3.3. Ravitsemusohjaus paransi työkykyä, työhyvinvointia sekä ruokailutottumuksia	31
3.4 Osallistujien palautteet.....	35
4 Tuotettu työkalupakki	38
4.1 Oppaat	38
4.2 Viestintämateriaali.....	39
4.3 Mobiilisovellus	41
4.4 Videot.....	42
5 Hyötyjä työnantajalle	44
5.1 Kohdeyritykset kokivat mukanaolon tarpeellisenä ja hyödyllisenä	44
5.2 Ruokailuympäristön parantaminen koettiin tärkeänä	46
6 Ravitsemus ja aivoterveys.....	48
7 Mielen hyvinvointi osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia	49
7.1 Havaintoja Eat@Work-hankkeesta	49
8 Vinkkejä yrityksille, työntekijöille ja työterveyshuoltoon	52
9 Yhteenveto.....	54
Lähdeluettelo	56

ESIPUHE

Eat@Work -hanke lähti liikkeelle ajatuksesta, että huolehtimalla ravinnonsaannistaan ihminen jaksaa työskennellä paremmin ja tehokkaammin. Mielikuva työpäivästä vailla monipuolista ruokailua ja säännöllisiä välipaloja pelkän kahvin voimalla ei ehkä ole se pirtein ja tuotteliain vaan luultavimmin iltapäivään käännyttäessä taistelua väsymystä vastaan ja kotiin päästyä odottaa nokoset sohvalla. Näiden asioiden yhteyttä ei juuri ole tutkittu, vaikka yhteiskunnassamme työntekijät kokevat väsymystä ja haasteita työhyvinvoinnissaan ja samaan aikaan tiedetään, että vain harva aikuinen syö ravitsemussuosittelun mukaisesti. Syömisen ja työhyvinvoinnin sekä -kyvyn yhteyksiä tuli siis selvittää tarkemmin ja mielenkiintoinen matka sai alkunsa.

Kaksivuotisen hankkeen aikana on kohdattu hyvin erilaisista ammateista ja työympäristöistä tulleita ihmisiä, hyvin erilaisten ruokailutottumusten kera. Yksilöllinen ja erilaiset tilanteet huomioiva ravitsemusohjaus on ollut toiminnan keskiössä. Parhaimpia hetkiä ovat olleet oivallukset, jolloin osallistujat ovat havainneet säännöllisemmiksi ja monipuolisemmiksi muokattujen ruokailujen muuttaneen päivittäisiä energiatasoja ja jaksamista niin töissä kuin kotona.

Työntekijän ruokailumahdollisuuksiin vaikuttaa oleellisena tekijänä työympäristö ja ruokailukulttuuri. Oleelliseksi onkin nähty rakentava yhteistyö työnantajan, ruokapaikkojen ja työterveyshuollon kanssa työntekijän oman tietoisuuden parantumisen lisäksi. Yrityksillä onkin tässä avainasema vaikuttaa positiiviseen työnantajamielikuvaan, panostaa yksinkertaisillakin ratkaisuilla terveelliseen ruokailuun kannustaviin tiloihin ja pitää työntekijät virkeinä ja tehokkaina tarjoamalla monipuolinen ravitsemusohjaus osana työterveyshuoltoa.

Ravitsemusohjausta on hankkeen aikana tehty monin eri tavoin ja hyviksi havaitut keinot on koottu suosituksiksi (luku 8) ja työkalupakiksi (luku 4) yleisesti hyödynnettäväksi. Henkilökohtaisten tapaamisten lisäksi ohjausta on toteutettu pienryhmissä mahdollistaen vertaistuki. Ravitsemusohjausta varten hankkeessa tuotettiin videoiden ja paperisen esitemateriaalin lisäksi mobiilisovellus visualisoimaan ruokailutottumuksia osallistujille ja työkaluksi henkilökohtaiseen ohjaukseen. Tässä julkaisussa on kuvattu hankkeen tarkempi toteutus, ja siitä saatu positiivinen palaute on toiminut hankkeen tuloksia kootessa energisoivana polttoaineena.

Positiivisia muutoksia työkyvyssä ja -hyvinvoinnissa on havaittu (luku 3.1) ja tämä vahvistaa alkuperäistä ajatustamme ravitsemuksen merkityksestä työntekijöiden työssä jaksamiseen ja siten työkykyyn. Näiden rohkaisevien tulosten perusteella toivomme ravitsemusohjauksen lisääntymän työterveyshuolloissa ja työnantajien kiinnittävän entistä enemmän huomiota työntekijöiden mahdollisuuden riittävän ja monipuolisen ravitsemuksen toteutumiseksi.

Tämän hankkeen loppujulkaisun tavoitteena on levittää hankkeessa koottua työkalupakkia ja hyviksi todettujen toimintamallien suosituksia kaikille asiasta kiinnostuneille. Erityisesti toivomme tavoittavamme työterveyshuollon ammattilaiset ja työnantajien edustajat, jotta työntekijöille voidaan jatkossakin tarjota laadukasta ohjausta ravitsemuksesta huolehtimiseen.

Haluan kiittää hankkeessa työskennelleitä arvokkaasta asiantuntemuksesta, siihen osallistuneita yrityksiä ja heidän työntekijöitään avoimuudesta ja mielenkiinnosta osallistua ohjaukseen sekä hankkeen mahdollistanutta rahoittajaa, Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusta (Euroopan sosiaalirahasto).

Taina Jyräkoski

Projektipäällikkö

1 Eat@Work taustaa ja tarkoitus

Kirjoittajat: Kunvik Susanna, Harttunen Juha, Jyräkoski Taina

Hyvä ravitsemus on tärkeä osa hyvinvointia, terveyttä ja elämänlaatua. Sen avulla voidaan ennaltaehkäistä ja hoitaa monia elintapasairauksia. Työikäisten ravitsemuksessa korostuu lisäksi hyvän työaikaisen ravitsemuksen merkitys. Hyvä työaikainen ruokailu sekä säännöllinen ateriaritmi lisäävät työhyvinvointia ja työkykyä. Aivot ja lihakset tarvitsevat polttoainetta työn tekoon ja työstä palautumiseen.

Suomalaisten työikäisten ruokailutottumuksissa on useita kehittämiskohteita. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen FinRavinto 2017 -tutkimuksen mukaan vain noin joka viides työikäinen syö ravitsemussuositusten mukaan (Valsta et al. 2018). Kasviksia, hedelmiä ja marjoja syödään liian vähän. Miehistä vain 14 prosenttia ja naisista 22 prosenttia syö kasviksia, hedelmiä ja marjoja vähintään 500 g päivässä. Punaista ja prosessoitua lihaa syödään suosituksia enemmän. Lisäksi miehet saavat naisia enemmän tyydyttyynyttä rasvaa ja suolaa ruokavaliostaan.

Työpaikoilla on merkittävä asema väestön ruokailutottumusten parantamisessa, sillä ihminen viettää noin puolet valveillaoloajastaan työn parissa (Laitinen et al. 2018). Työympäristö ja siellä vallitseva ruokakulttuuri, tavat sekä ruokailutilat vaikuttavat työntekijöiden ruokailutottumusten kehittymiseen. Positiivista ruokakulttuuria ja työaikaista ruokailua kannustavalla ilmapiirillä voidaan kannustaa työntekijää pitämään palauttavia taukoja ja ruokailemaan.

Työelämän laatuun panostavat proaktiiviset organisaatiot ovat muita tuottavampia (Kesti 2017). Tyytyväinen työntekijä – tuottava työntekijä -mallin mukaan työntekijät, joiden hyvinvointi työssä on korkealla tasolla suorituvat työstään hyvin ja päinvastoin (Nielsen et al. 2017). Inhimillistä tuottavuutta pystytään siis lisäämään henkilöstön työhyvinvointia edistämällä. Työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi. Yritysten kilpailukyky ja jatkuvuutta lisätään panostamalla hyvinvointiin ja tuottavuuteen, johon vaikuttaa mm. se, millainen on työntekijöiden työkyky ja -motivaatio (Manka & Hakala 2011).

Kilpailu osaavasta työvoimasta kiihtyy monella toimialalla Suomessa (Larja & Peltonen 2023). Yritykset panostavat myönteiseen työnantajamielikuvaan, positiiviseen työilmapiiriin ja hyviin henkilöstöetuihin pitääkseen nykyiset työntekijät sekä houkutellessaan uusia (Lievens & Slaugher 2016). Hyvään johtajuuteen olisi hyvä kuulua kannustaminen terveellisiin ruokailutottumuksiin ja työyhteisön terveellisen ruokailuympäristön luominen sekä tätä tukevien työterveyspalveluiden tarjoaminen.

Työntekijöiden ravitsemukseen panostamalla vaikutetaan erityisesti työssä jaksamiseen, työkykyyn ja palautumiseen (Laitinen et al. 2018, Simunaniemi et al. 2018). Tutkimusten mukaan työn rytmittäminen, säännöllinen syöminen ja ravitsevat ateriat edistävät lisäksi sosiaalista ja psykologista hyvinvointia (Ruokavirasto 2022, Corvo et al. 2020). Vastaavasti on todettu, että epäterveelliset ruokailutottumukset ovat yhteydessä huonompaan työtehoon (Cancelliere et al. 2011). Oman haasteensa työaikaiseen ruokailuun tuovat epäsäännölliset työajat ja kiire. Erityisesti vuorotyössä on tärkeää huolehtia jaksamista tukevasta syömisestä, sillä vaihtuva ateriaritmi sekä yöaikainen syöminen lisäävät syömisestä haasteita (Ruokavirasto 2022). Koronapandemian myötä etätyö ja yhteisten ruokailujen väheneminen lisäsivät haasteita työntekijöiden ruoan monipuolisuuteen ja ateriaritmiin.

Työterveyshuollon sopimukseen ei aina kuulu työntekijöiden ravinto- ja ruokailutottumusten yksilöllinen seuranta ja konsultaatio. Säännöllisten terveystarkastusten yhteydessä systemaattisella kartoituksella ja ohjauksella on parhaimmillaan työkykyä ja -hyvinvointia edistävä vaikutus.

Yksilöllisen ohjauksen lisäksi työterveyshuollon toimiminen asiantuntijana ruokailuympäristön parantamisessa ja siten terveellisten ruokailutottumusten parantamisessa saattaisi olla merkityksellistä.

Myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta työntekijöiden hyvään ravitsemukseen panostaminen on tärkeää, sillä sen avulla voidaan vähentää työkyvyttömyyttä aiheuttavia sairauksia, kuten tyyppin 2 diabetesta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia (Laitinen et al. 2018, Simunaniemi et al. 2018). Näin voidaan vähentää enneaikaista eläköitymistä sekä yhteiskunnalle ja työnantajille aiheutuvia kustannuksia.

Työntekijöiden hyvän ravitsemuksen edistämiseen kohdistettuja hankkeita on toteutettu varsin vähän (Laitinen et al. 2018). Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan työpaikoilla toteutettavia ravitsemushankkeita tarvitaan lisää, jotta voidaan selvittää mitkä toimenpiteet ovat tehokkaita työntekijöiden hyvän ravitsemuksen edistämiseksi (Geaney et al. 2013).

Tarve kehittää ravitsemuksen huomioimista niin työterveystarkastuksissa kuin työpaikoilla sekä halu parantaa työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia paremman ravitsemuksen avulla synnyttivät idean toteuttaa Eat@Work -hanke. Eat@Work -hankkeen tarkoitus oli lisätä osallistuneiden työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä parantamalla heidän ravitsemustaan ja ruokailutottumuksiaan. Tavoitteeseen pääsemiseksi luotiin suunnitelma toteuttaa yksilöllistä ja ryhmämuotoista ravitsemusohjausta näyttöön perustuvan aineiston ja teknologian hyödyntämisen keinoin.

2 Hankkeen toteutus

Kirjoittajat: Jyräkoski Taina, Koivisto Antti, Kunvik Susanna, Harttunen Juha

Eat@Work -hanke alkoi syksyllä 2021 toiminnan valmistelulla ja osallistuvien yritysten rekrytoinnilla. Hankkeeseen osallistuneet yritysten työntekijät saivat alkukartoitukseen pohjautuvaa monipuolista ravitsemusohjausta vuosien 2022 ja 2023 aikana. Ohjaukseen sisältyi yksilöllistä ja ryhmämuotoista ohjausta ja ruokailutottumusten seurannassa sekä parantamisessa hyödynnettiin hankkeessa kehitettyä mobiilisovellusta. Työntekijöiden ruokailutottumusten tueksi myös työpaikkojen ruokailukulttuureja ja -ympäristöjä kartoitettiin ja edistettiin konsultointikäyntien avulla. Hankkeen aikana tuotetusta materiaalista ja hyväksi havaituista kokemuksista syntyi työkalupakki ja suositukset lanseerattiin elokuussa 2023. Hankkeen osallistujat jaettiin kahteen ryhmään ja toisen ryhmän toteutuksen aikataulu on luettavissa kuviossa 1.

Eat@Work -hanke on rahoitettu Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelmasta Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja valtion rahoituksella. Kehittämishanke liittyy työllisyyden ja osaamisen edistämiseen sekä sosiaaliseen osallisuuteen toimintalinjalla 3: Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus, erityistavoitteeseen 7.1: Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Hankkeen toteutusaika oli 1.9.2021 – 31.8.2023.

2.1 Eat@Work kohderyhmä ja tavoitteet

Satakunnan alueen pienillä ja keskisuurilla yrityksillä oli mahdollisuus osallistua Eat@Work -hankkeen toimintoihin. Tavoitteena oli rekrytoida 100 työntekijää kymmenestä alueen yrityksestä. Digitaalisten ja paperisten uutiskirjeiden, verkkolehtien ja ilmoitusten sekä yhteistyökumppanien kautta toteutuneen rekrytoinnin myötä toimintaan osallistui lopulta 103 työntekijää yhteensä kymmenestä eri yrityksestä.

Osallistujat jaettiin hankkeen aikana kahteen ryhmään, jolloin keväällä 2022 ravitsemusohjauksen aloitti 46 työntekijää viidestä yrityksestä ja syksyllä 2022 osallistujia oli 57 viidestä yrityksestä. Näin ollen ravitsemusohjaajalla oli myös paremmin aikaa toteuttaa laadukasta ja yksilöllistä ohjausta osallistujien jakautuessa ajallisesti pidemmälle aikavälille.

Eat@Work -hankkeen tavoitteet olivat:

1. Hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi sekä ruokavalion laatu ovat parantuneet yksilöllisen ja ryhmämuotoisen ravitsemusohjauksen sekä työympäristön muutosten avulla.
2. Hankkeeseen osallistuneiden yritysten ruokaympäristö ja ruokakulttuuri on parantunut konkreettisten muutosten kautta, ja tarjoaa näin ollen työntekijöille paremmat edellytykset parantaa omia ruokailutottumuksia.
3. Hankkeessa on rakennettu ja jalkautettu konkreettisia työkaluja sekä avoimen lähdekoodin sovellus ruokailutottumusten parantamiseen.
4. Hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden työn tuottavuus on parantunut ravitsemusta ja ruokailutottumuksia parantamalla.

Syksy 2022 – alkuvuosi 2023



Kuvio 1: Hankkeen toisen osallistujaryhmän toteutusaikataulu.

2.2 Työkyvyn, työhyvinvoinnin, ja ruokailutottumusten kartoitus

Osallistujille toteutettiin laajat alku- ja loppumittaukset ennen ohjausjakson alkua ja sen jälkeen, jotta hankkeen tavoitteiden toteutuminen voitiin todentaa. Alkumittaukset sisälsivät sähköisen kyselyn sekä ravitsemusasiantuntijan ja terveydenhoitajan tapaamisen yrityksen tiloissa. Sähköinen kysely lähetettiin osallistujille noin kaksi viikkoa ennen tapaamista. Tulokset työ- ja toimintakyvyn osalta analysoitiin ennen tapaamista, jotta osallistujalle voitiin antaa tulostettu yhteenveto omista tuloksista. Alkukartoitustapaamisessa osallistujat tapasivat ensin ravitsemusasiantuntijan, joka kertoi hankkeen etenemisestä ja otti osallistujilta suostumuksen hankkeeseen osallistumisesta. Lisäksi ravitsemusasiantuntija opasti Eat@Work -sovelluksen käyttöön ja ohjeisti ruokapäiväkirjan pitämistä ensimmäistä ravitsemusohjausta varten, jonka ajankohta myös sovittiin tapaamisen aikana.

Tämän jälkeen osallistujat pääsivät tapaamaan työterveyshoitajan, jonka kanssa käytiin läpi osallistujan täyttämää sähköistä kyselylomaketta ja sen pohjalta saatuja tuloksia osallistujan työ- ja toimintakyvystä. 30-60 minuuttia kestävä tapaamisen aikana terveydenhoitaja ohjasi osallistujaa tarvittaessa olemaan yhteydessä omaan työterveyshuoltoon esimerkiksi henkisen jaksamisen haasteissa tai mahdollisen sairauden ja lääkityksen tutkimiseksi. Terveydenhoitaja antoi myös esitteitä unen, henkisen jaksamisen tai fyysisen toimintakyvyn parantamiseen.

Neljän kuukauden kuluttua ohjausjakson alkamisesta loppumittaukset ja palautteen keruu toteutettiin sähköisellä kyselyllä. Osallistujille lähetettiin sähköpostitse yksilöllinen palaute loppumittausten tuloksista ja mahdollisista muutoksista alkukartoitusten ja loppumittausten välillä.

Työntekijöiden tausta- ja terveystiedot kartoitettiin jakson alussa sähköisellä kyselylomakkeella. Kyselylomake piti sisällään kysymyksiä omasta terveydentilasta ja taustatiedoista, kuten sosioekonomista tekijöistä. Osallistujien työhyvinvointia selvitettiin Työn imu -testillä (Schaufeli et al. 2006) ja strukturoiduilla kysymyksillä (taulukko 1) ohjausjakson alussa ja lopussa. Osallistujien työ- ja toimintakykyä mitattiin Kykyviisari-mittarilla (Työterveyslaitos 2019) ja työn tuottavuutta erillisillä kysymyksillä.

Osallistujien ruokailutottumuksia ja syömiskäyttämistä kartoitettiin ohjausjakson alussa ja lopussa. Arviointi toteutettiin 1-3 päivän ruokapäiväkirjoilla, Ruokavalioindeksi-mittarilla (Hemiö et al. 2014, Lindström et al. 2021), Syömisen taito-mittarilla (Lohse et al. 2007) ja erillisillä kysymyksillä (taulukko 1). Ruokapäiväkirjaa pidettiin hankkeessa kehitetyllä Eat@Work-mobiilisovelluksella. Osallistujat täyttivät ruokapäiväkirjaa kolmen päivän ajan ottamalla kuvia aterioistaan sekä kirjaamalla ruoka-aineet sovellukseen. Ravitsemusasiantuntija analysoi ruokapäiväkirjat Fineli-ravintolaskentaohjelmalla ennen ravitsemusohjauksen alkua.

Taulukko 1. Eat@Work-hankkeessa käytetyt mittarit

Mitattava kohde	Mittari
Työhyvinvointi	- Strukturoidut kysymykset - Työterveyslaitoksen Työn imu -testi, asteikko 0-6 p.
Työkyky	- Työterveyslaitoksen Kykyviisari: työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä kaikille työkäisille, asteikko 0-100%
Työn tuottavuus	- Strukturoidut kysymykset
Ruokavalion laatu	- Ruokavalioindeksi: kuvaa ruokavalion laatua suhteessa ravitsemussuosituksiin. - Strukturoidut kysymykset
Syömiskäyttäytyminen	- Syömisen taito -mittari
Ravintoaineiden saanti	- 1-3 päivän ruokapäiväkirjat Eat@Work-sovelluksella ja analysointi Fineli-tietokannassa

Mittareiden tulokset on analysoitu tilastollisesti käyttämällä SPSS (IMB SPSS Statistics 29.0) tilasto-ohjelmaa. Testeinä on käytetty sekä jatkuviin että kategoriisiin muuttujiin soveltuvia testejä. Tilastollisena merkitsevyytenä on pidetty arvoa, joka on $\leq 0,05$.

Hankeeseen osallistuneilta työntekijöiltä ja yrityksiltä kysyttiin palautetta hankkeen toimista ja koetuista hyödyistä. Työntekijöillä oli mahdollisuus vastata palautekyselyyn osana loppumittausta, joka toteutettiin ravitsemusohjausjakson loppuessa. Yrityksiltä pyydettiin palautetta kahteen otteeseen, yleispalautteena työntekijöiden ravitsemusohjauksen loputtua sekä erityisesti ruokailuympäristöissä tehtyihin muutoksiin liittyen toukokuussa 2023. Kyselyt toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella.

2.3 Ravitsemusohjaus

Ravitsemusohjaus toteutui neljä kuukautta kestävästä jaksosta sekä yksilöllisesti että ryhmämuotoisesti. Henkilökohtainen ohjaus toteutui osallistujien kanssa kahdesti ja vapaaehtoiseen, ryhmämuotoiseen ohjaukseen oli mahdollisuus osallistua kolme kertaa. Ohjausten lisäksi osallistujilla oli vapaa pääsy sovelluksen kautta linkitettyihin ravitsemusohjausaineistoihin, joita on tuotettu hankkeen aikana tai todettu aiemmin hyviksi ja näyttöön pohjautuviksi materiaaleiksi.

2.3.1 Yksilöohjaus

Ravitsemusasiantuntija (ETT) tapasi jokaisen hankkeen osallistujan joko kohdeyrityksen tai Satakunnan ammattikorkeakoulun tiloissa ravitsemusohjauksen merkeissä. Maksimissaan puolitoista tuntia kestävässä ohjaustapaamisissa noudatettiin motivoivan ohjauksen menetelmiä ja ohjauksen ollessa yksilöllistä, jokaisen ohjauskerran kaava saattoi vaihdella eri osallistujien kesken. Ravitsemusasiantuntija kannusti, motivoi ja ohjasi osallistujia terveyttä, työkykyä ja työhyvinvointia edistävään ruokavalioon. Tavoitteena oli keskittyä osallistujan vahvuuksiin sekä positiiviseen motivointiin.

Ensimmäisellä tapaamisella osallistujan kanssa käytiin lävitse sähköisesti täytetyt kyselyt ja mobiilisovelluksen kautta kerättyjen ruokapäiväkirjojen tulokset, jotka ravitsemusasiantuntija oli analysoinut Fineli-laskentaohjelmaa käyttäen. Osallistajat saivat päätuloksia omasta ravintoaineiden saannista. Eat@Work -sovelluksessa täytetyt ruokapäiväkirjat käytiin osallistujan kanssa läpi, jotta voitiin keskustella työpäivän aikaisesta tyyppisestä ruokailusta sekä muusta syömisestä. Osallistajat asettivat yhdessä ravitsemusasiantuntijan kanssa itselleen tavoitteita (1–3) omien ruokailutottumusten muutokseen. Tavoitteista pyrittiin tekemään mahdollisimman helpoja ja konkreettisia, kuten taulukossa 2, joka havainnollistaa ravitsemussuosituksen mukaisia muutosehdotuksia. Osallistujien kanssa kirjattiin tavoitteet ja konkreettiset keinot yksilölliseen suunnitelmaan, jonka toteutumista seurattiin ohjausjakson aikana.

Taulukko 2: Suomalaisen ravitsemussuositusten mukaisia tavoitteita ja keinoja ruokailutottumusten muutoksiin.

Lisää	<ul style="list-style-type: none"> • Juureksia, vihanneksia • Marjoja ja hedelmiä eri värisinä • Herneitä, papuja ja linssejä • Kalaa ja muita mereneläviä • Pähkinöitä ja siemeniä
Vaihda	<ul style="list-style-type: none"> • Vaalea leipä, riisi ja pasta täysjyväisiin tuotteisiin • Voi ja voita sisältävät levitteet margariineihin ja kasviöljyihin • Rasvaiset maitotuotteet ja juustot vähärasvaisempiin • Ruuan paistaminen uunissa hauduttamiseen ja keittämiseen • Pikaruoka kotiruokaan
Vähennä	<ul style="list-style-type: none"> • Suolan lisäämistä ruokaan, suolaisia leipiä, leikkeleitä ja juustoa • Limsoja, energiajuomia ja mehuja sekä runsassokerisia tuotteita kuten makeisia, leivonnaisia ja runsassokerisia jogurtteja • Makkaroita ja leikkeleitä sekä punaista lihaa, kuten naudan-, sian- ja lampaan lihaa • Napostelua aterioiden välillä • Alkoholia sisältäviä juomia

Ravitsemusohjaus perustui Suomalaisiin ravitsemussuosituksiin [Ravitsemus- ja ruokasuositukset - Ruokavirasto](#). Osallistujille annettiin Eat@Work-hankkeessa luotua materiaalia sekä Syö hyvää-hankkeen opas. Tarvittaessa hyödynnettiin Ravitsemusterapeuttien yhdistyksen materiaalia erityisruokavaliosta. Ohjauksessa käytetyt ravitsemusohjausaineistot valittiin osallistujien tarpeita vastaaviksi. Ohjauksessa otettiin huomioon yksilön kokonaisuus ja ruokailutottumuksiin vaikuttavat tekijät, kuten terveydentila, opitut tavat, mieltymykset ja elämäntilanne (kuvio 2). Tämän lisäksi ohjauksessa käsiteltiin syömiseen vaikuttavia muita tekijöitä, kuten mahdollisuus ruokailla lounasruokalassa tai terveellisten valintojen tekeminen kaupassa (kuvio 3).



Kuvio 2. Yksilön ravitsemukseen ja syömiseen vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 3. Terveyttä edistävään ravitsemukseen liittyviä ulkoisia tekijöitä.

Ennen toista ohjauksetta osallistujat pitivät Eat@Work -sovelluksella toisen ruokapäiväkirjan 3 päivän ajan. Ruokapäiväkirja lähetettiin ravitsemusasiantuntijalle analysoitavaksi ja tulokset käytiin läpi toisella ohjauksetta. Lisäksi toisen ohjauksetta päätavoite oli käydä läpi yhdessä aiemmin sovitut tavoitteet ruokailutottumusten parantamiseksi (kuva 1). Tavoitteiden toteutumisesta ja niihin sovitusta keinoista keskusteltiin. Osallistujia tsemppattiin ylläpitämään toteutuneita muutoksia ja tarvittaessa keskusteltiin uusista tavoitteista tai keinoista ruokailutottumusten edistämiseksi.



Kuva 1: Ravitsemusasiantuntija Susanna Kunvik ja Eat@Work-hankkeen osallistuja keskustelemassa toisen ruokapäiväkirjan tuloksista. Kuva: Juha Harttunen

2.3.2 Ryhmäohjaus

Ryhmämuotoinen ravitsemusohjaus järjestettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun kampuksella Porissa tai etämahdollisuudella. Lisäksi yksi ryhmä järjestettiin Raumalla kohdeyrityksen tiloissa. Osallistujat saivat halutessaan osallistua kolme kertaa ryhmämuotoiseen ravitsemusohjaukseen. Puolitoista tuntia kestävien tapaamisten aiheita olivat muun muassa ravitsemuksen merkitys,

suomalaiset ravitsemussuositukset, elintarvikkeiden ravitsemuksellinen laatu, ateriaritmi ja lautasmalli. Jokaiselle ryhmäohjauksella suunniteltiin Power Point-esitykset, jotka sisälsivät muun muassa ravitsemussuosituksia ja muuta näyttöön perustuvaa ravitsemustietoutta. Lisäksi Power Point-esitykset rytmitettiin siten, että ne pitivät sisällään osallistujia aktivoivia tehtäviä. Toisella ohjauksella ryhmä vieraili SAMK:n kampuksella olevassa K-Supermarketissa, jossa käytiin läpi vinkkejä elintarvikkeiden valitsemiseen kaupassa (kuva 2). Ryhmämuotoisen ravitsemusohjauksmallin kehittäminen toteutettiin yhteistyössä YAMK-opiskelijoiden kanssa (Hietämäki & Syväoja 2022).



Kuva 2. Kauppakierroksella ohjattiin muun muassa runsaskuittuisten leipien valitsemiseen. Kuvassa Eat@Work-hankkeen osallistuja ja YAMK-opiskelija Jenni Syväoja. Kuva: Susanna Kuvik

Ryhmäohjaus perustui ryhmämuotoisessa ravitsemusohjauksessa käytettyihin teorioihin ja malleihin sekä näyttöön pohjautuvaan tietoon muista ryhmäohjauksen menetelmistä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Ohjausmallissa toteutettiin ratkaisukeskeistä työskentelytapaa ja motivoivaa haastattelua. Osallistujilla oli mahdollisuus keskustella vertaistensa kanssa sekä pohdita ja jakaa ruokailutottumuksiaan muiden kanssa.

Kevään 2022 osallistujilla oli lisäksi mahdollisuus osallistua Satakunnan ammattikorkeakoulussa kehitettyyn näyttöön pohjautuvaan RuokaSomeBody -ryhmäohjaukseen. Tämän ohjauksen toteuttivat fysioterapiaoiskelijat opintoihinsa sisältyen ja raportoivat opinnäytetyönään (Janhonen & Kynnysmaa 2022).

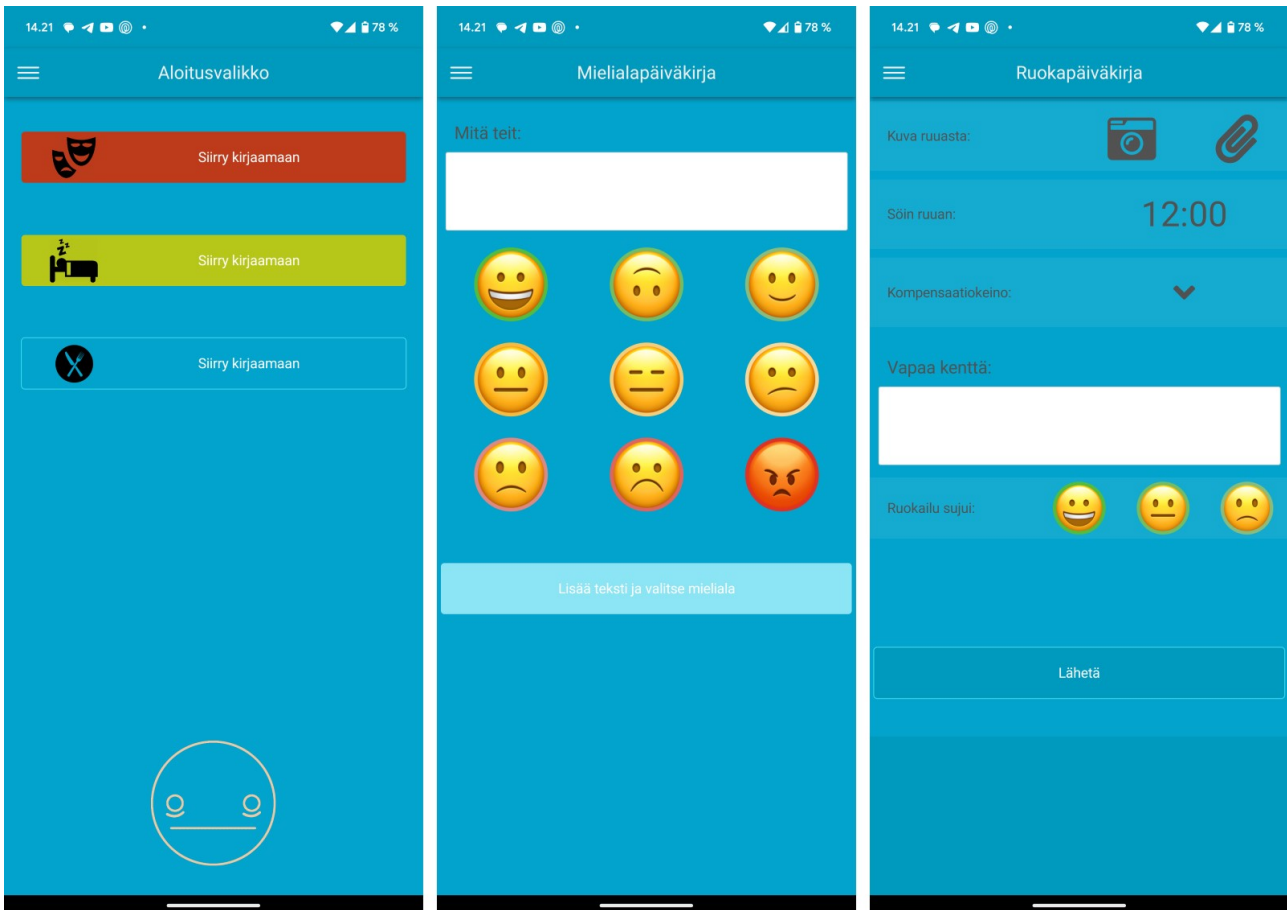
2.4 Mobiilisovellus ravitsemusohjauksessa

Ravitsemusohjauksen ja ruokailutottumusten seurannan tueksi oli tavoitteena kehittää suomenkielinen sovellus, joka toimii samalla tavalla sekä Android- että iOS -käyttöjärjestelmällä. Hankkeen alussa selvitettiin, millaisia vaihtoehtoja on jo saatavilla ja mistä saa parhaan hyödyn. Sovellusta, joka täyttäisi hankkeen kriteerit, ei ollut saatavilla. Hankkeen kriteerit on kuvattu paremmin seuraavassa kappaleessa.

Eat@Work- sovellus suunniteltiin muutaman hyväksi havaitun sovelluksen pohjalta. Toinen sovellus oli kaupallinen MealLogger -sovellus, jossa sovellukseen kirjautuneet käyttäjät ottavat kuvia

aterioistaan ja ravitsemusasiantuntija käy kommentoimassa kuvia. Eat@Work-hankkeessa halettiin luoda vastaavanlainen sovellus kaikkien saataville ilman edellytystä kirjautua sovellukseen.

Toinen sovellus oli Satakunnan ammattikorkeakoulun DigiMieli -hankkeessa toteutettu "Kalenteri" -sovellus (kuva 3), joka on tarkoitettu mielialan, ruokailun ja unen seurantaan. Eat@Work -hankkeessa kuitenkin ajatuksena oli käydä käyttäjän täyttämää päiväkirjaa läpi ravitsemusohjauskerroilla ja etäkäyttömahdollisuudet tässä sovelluksessa olivat melko rajalliset. Lisäksi sovellus oli kehitetty melko kauan aikaa sitten eikä sen käyttämällä ohjelmointikoodilla enää ollut tukea. Sovelluksen käyttöliittymästä on nähtävillä näyttökaappauksia alla.



Kuva 3. Kalenteri sovellus. Kehittäjä Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Kahden sovelluksen lisäksi oleellisia ominaisuuksia oli Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ylläpitämässä elintarvikkeiden kansallisen koostumustietopankki Finelin ruokapäiväkirjassa (linkki: <https://fineli.fi/fineli/fi/ruokapaivakirja>). Se kuitenkin nähtiin yksinään liian raskaana käyttää, koska palvelussa ei voida hyödyntää kuvia. Lisäksi jokainen ruokailu piti täydentää valmiista listasta ja lopuksi tämä tieto pitäisi erikseen ladata palvelusta ja jakaa eteenpäin hankkeen asiantuntijoille. Näiden sovellusten ja sivustojen pohjalta kehitettiin uusi tähän hankkeeseen soveltuva mobiilisovellus.

2.4.1 Sovelluksen ominaisuudet

Sovelluksen perusideana oli, että sitä on mahdollisimman helppo käyttää, täyttää ja asiantuntijat pääsevät myös helposti tietoihin käyttäjän näin halutessa. Lisäksi sovelluksen tuli muistuttaa käyttäjänsä käyttämään sovellusta, jotta unohduksia kolmen päivän intensiivisellä jaksolla

tulisi mahdollisimman vähän. Sovelluksen sisälle tehtiin ohjeet, miten sitä käytettiin, mutta sen käytöstä pyrittiin tekemään niin helppoa, ettei ohjeita tarvita.

Hankkeen tavoitteena oli, että sovellus aktivoi, motivoi, sitouttaa ja muistuttaa käyttäjänsä. Aktivointi, motivointi, sitouttaminen ja muistuttaminen ovat kaikki tärkeitä elementtejä, jotka auttavat luomaan positiivisen käyttökokemuksen ja pitämään käyttäjät sitoutuneina sovellukseen pitkällä aikavälillä. Suunnitteluperiaatteet tämän idean pohjalta yleisesti sekä miten otimme huomioon meidän sovelluksessamme:

Aktivointi

- saada käyttäjä aloittamaan sovelluksen käyttö ja ottamaan osaksi päivittäistä rutiinia
- houkutteleva, intuitiivinen käyttökokemus
- selkeä käyttöliittymä, mielenkiintoiset ominaisuudet, helppokäyttöiset toiminnot
- → yksinkertainen sovellus, jotta ruokapäiväkirjan täyttäminen olisi helppoa
- → muistutukset

Motivointi

- Riittävä motivaatio käytön jatkamiseksi
- saavutukset, palkinnot, edistymisen seuranta, sosiaaliset elementit
- kannustaminen saavuttamaan tavoitteita, palkitseminen / edut sitoutumisesta
- käyttäjä pysyy kiinnostuneena ja motivoituneena pitkällä aikavälillä
- → Reaaliaikainen palautteen antomahdollisuus kommentoimalla ruokapäiväkirjaa ja push-ilmoitukset

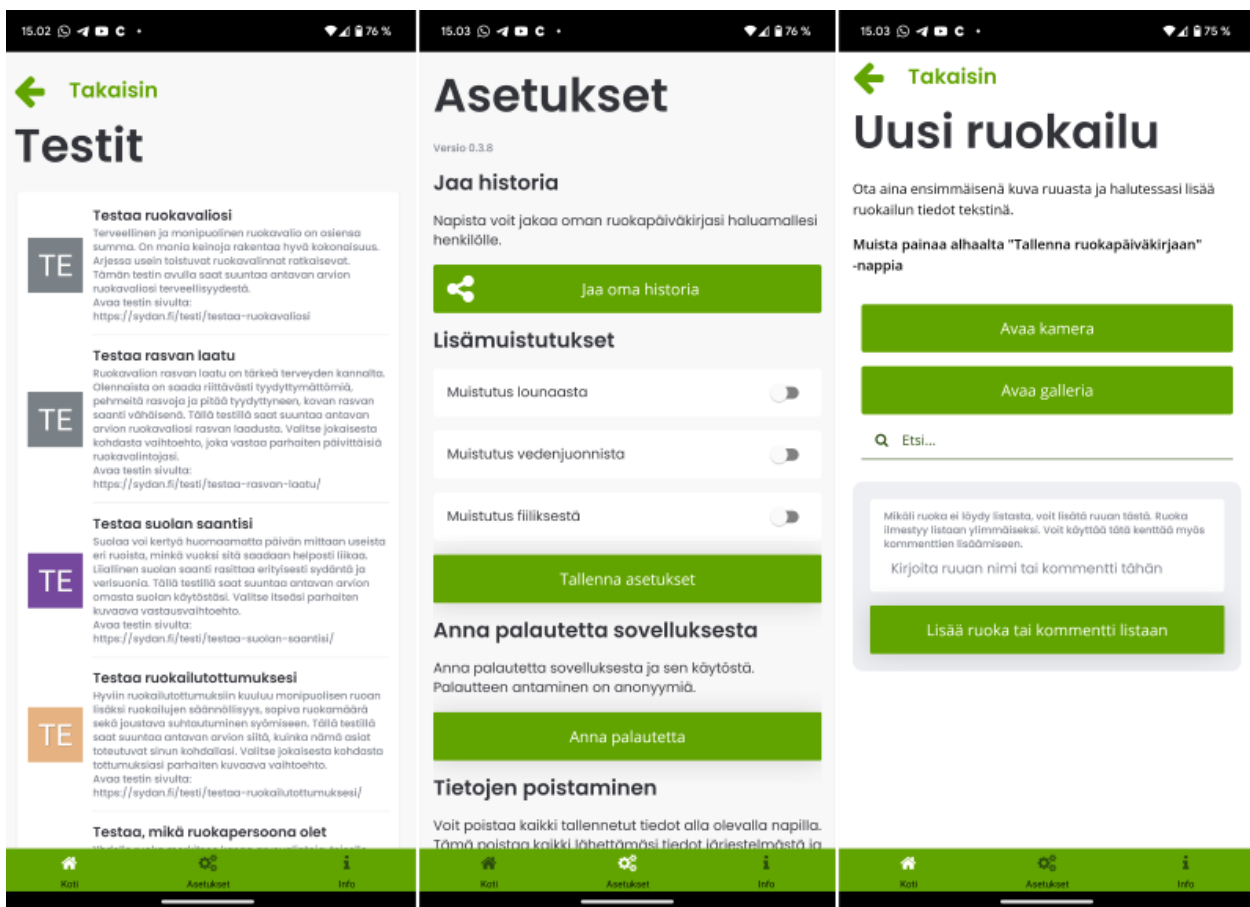
Sitouttaminen

- käyttäjän tulee jatkaa sovelluksen käyttöä ja tulla siihen takaisin säännöllisesti
- esimerkkejä päivittäiset tehtävät, uudet sisällöt tai vuorovaikutteiset ominaisuudet
- yhteisöllisyys, kokemusten jakaminen, keskusteluihin tai kilpailuihin osallistuminen
- vankka suhde käyttäjän ja sovelluksen välille
- → jatkuvasti lisääntyvä sisältö sovelluksessa
- → Käyttäjien mahdollisuus vaikuttaa sovelluksen kehitykseen palautteen avulla

Muistuttaminen

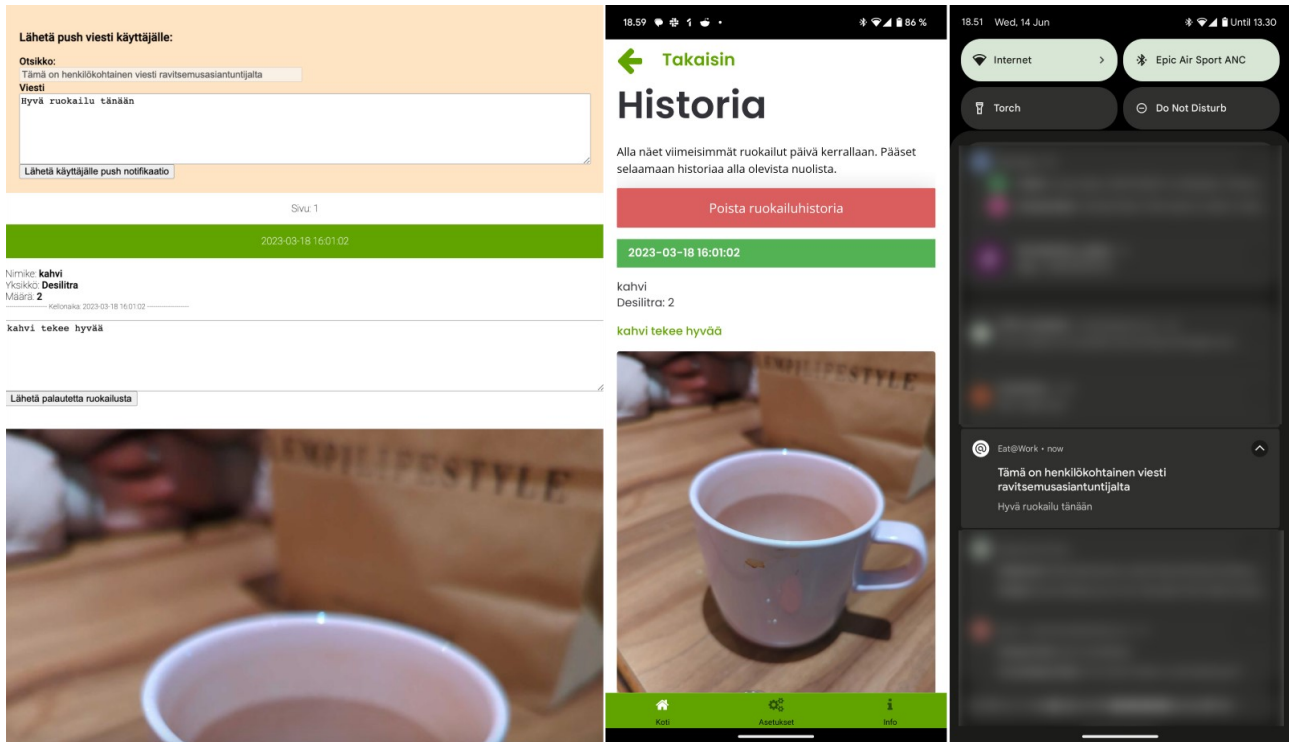
- Sovelluksen tulee muistuttaa käyttäjänsä sen olemassaolosta ja tarjota hyödyllisiä ilmoituksia tai muistutuksia (esim. tärkeitä tapahtumista, päivityksistä tai muutoksista sovelluksessa).
- auttaa pitämään sovelluksen mielessä ja estää sen unohtumisen tai passiiviseksi muuttumisen.
- → sovelluksessa päivittäiset muistutukset ruokailusta, veden juonnista sekä oman mielialan tarkkailusta.

Yllä olevien elementtien pohjalta luotiin sisältöä ja toiminnallisuuksia Eat@Work -mobiilisovellukseen. Alla olevat näyttökaappauskuvat (kuva 4) visualisoivat mukaan tuotuja ominaisuuksia.



Kuva 4. Eat@Work sovelluksen käyttöliittymä. Etusivu, erilaisia sisältöjä, asetukset (muistutus, jakaminen, palaute) sekä ruokapäiväkirjan täyttäminen.

Sovelluksen käyttäjät pystyvät jakamaan oman historiansa sovelluksen asetuksista. Käyttäjän tietoja ei pysty sovelluksessa jakamaan tai katsomaan, jos käyttäjä ei tätä erikseen käy teke-
mässä. Lisäksi jakamisen yhteydessä sovellus näyttää käyttäjälle ponnahdusikkunan varmis-
taakseen, että jakaminen on tarkoituksenmukaista. Tämän jälkeen käyttäjän tulee valita, millä
tavalla haluaa jakaa oman historiansa asiantuntijalle tai läheiselleen. Mahdollisuutena on
kaikki perinteisen jakamisen mahdollisuudet kuten WhatsApp, sähköposti tai perinteinen teksti-
viesti. Asiantuntijan tai läheisen on jakolinkistä mahdollista tämän jälkeen kommentoida käyttä-
jän ruokapäiväkirjaa sekä lähettää push-ilmoituksia tsemptakseen käyttäjää (kuva 5).



Kuva 5. Eat@Work sovelluksen etävalmennustyökalut ja toiminnallisuudet. Ensimmäinen näyttökaappaus: web-
sivu, josta voi antaa palautetta. Toinen: käyttäjän ruokapäiväkirja sovelluksen sisällä, annettu palaute näkyy
vihreällä. Kolmas: esimerkki push-ilmoituksen näkymisestä käyttäjälle.

Web-sivulta oli mahdollisuus ladata käyttäjän koko historia PDF-muodossa. Tämä toiminnallisuus
tehtiin helpottamaan ruokailukokonaisuuden hahmottamista asiantuntijalle. Normaalityö-
teena sekä web-sivustolla että sovelluksessa, historiaa pystyi selaamaan päivä kerrallaan. Täl-
lainen selaaminen oli liian hidasta yhteenvetoa tehtäessä ja koko historian kokonaisuutta
hahmotettaessa.

2.4.2 Sovelluksen toteutus

Eat@Work -sovellus kehitettiin palvelemaan hankkeen ensimmäistä osallistujaryhmää keväällä
2022 ja edelleen kehitettiin palautteiden perusteella toiselle osallistujaryhmälle syksyllä 2022.
Sovellusta kehitettiin alkuvaiheessa moniammatillisessa yhteistyössä hanketiimin sisällä kokeilu-
jen ja palautteiden perusteella. Kehittämistä jatkettiin osallistujilta saadun palautteen perus-
teella osallistujaryhmien välillä.

Mobiilisovellus rakennettiin AppGyver alustan avulla (<https://appgyver.com/>). AppGyver (ny-
kyisin SAP) on alusta, joka tarjoaa monia etuja sovellusten kehittämisessä verrattuna perintei-
seen ohjelmoinnin lähestymistapaan. Sen visuaalisen kehitysympäristön avulla voidaan
rakentaa nopeita prototyyppisiä raahaamalla sekä pudottamalla valmiita elementtejä ja

määrämällä niiden toiminnallisuuksia. Tämä nopeuttaa sovelluksen kehitystä ja auttaa muita hahmottamaan sovelluksen toiminnallisuutta jo varhaisessa vaiheessa. AppGyver myös mini-moi ohjelmoinnin tarpeen. Suurena etuna on monialustainen tuki, mikä tarkoittaa, että sovelluksen voi luoda samalla kerralla monille eri alustoille käyttämällä samaa "koodia". Tämä ominaisuus tuo tietenkin myös kustannustehokkuusnäkökulman sovelluksen kehitykseen. AppGyverin eräs etu on reaaliaikainen esikatselu, jonka avulla sovelluksen muutokset ovat välittömästi kaikkien saatavilla ja testattavissa. Esikatselun käyttöönotto on vaivatonta ja nopeaa. Eat@Work -hankkeessa tämä mahdollisti moniammatillisen työryhmän työskentelyn yhteistyössä sovelluskehittäjän kanssa.

Hankkeen tiukan aikataulun vuoksi AppGyver:n visuaalinen kehitysalusta oli erittäin hyvä ratkaisu luoda sovellus. Lisäksi alustan erittäin luotettava toiminta ja hyvin toimivat komponentit loivat varmuutta sovelluksen kehitykseen. Myös käyttäjien toivomat ominaisuudet olivat helppomia ja nopeampia implementoida mukaan sovellukseen alustan helppokäyttöisyyden vuoksi.

2.4.3 Sovelluksen taustajärjestelmä

Sovelluksen taustalla toimi kevyt Linux palvelin, jonka pääasiallisena tarkoituksena oli lähettää muistutuksia, tarjota pyydettyä tietoa sekä tallentaa käyttäjien syöttämää tietoa tietokantaan. Sovelluksen ja taustajärjestelmän (palvelimen) kommunikointi tapahtui REST-rajapinnan kautta.

REST (Representational State Transfer) on arkkitehtuurinen tyyli, jota käytetään web-sovellusten suunnittelussa. REST-rajapinta on tapa, jolla tietoja voidaan siirtää ja kommunikoida eri järjestelmien välillä käyttämällä HTTP-protokollaa. REST-rajapinnassa tiedot välitetään yleensä JSON- tai XML-muodossa. REST-rajapinta on tilaton, mikä tarkoittaa, että jokainen HTTP-pyyntö sisältää kaiken tarvittavan tiedon pyynnön käsittelyyn ilman, että palvelininfranta tai session tilaa tarvitsee säilyttää. Tämä mahdollistaa REST-rajapinnan skaalautuvuuden ja tehokkuuden. Se tarjoaa standardoidun tavan kommunikoida tietojen kanssa eri järjestelmien välillä, mikä mahdollistaa järjestelmien välisten integraatioiden toteuttamisen helposti ja joustavasti.

Eat@Work -sovelluksen rajapinta sisälsi sovelluksen valmistuttua hieman yli 20 erilaista toiminnallisuutta, jotka mahdollistivat mm.

- Ruoka-aineiden automaattisen täytön (autocomplete)
- Eri sisältöjen hakemisen reaaliaikaisesti sovellukseen
- Kuvien ja muiden ruokailutietojen lähettämisen
- Asetusten hallinnan
- Push-ilmoitusten lähettämisen
- Käyttäjätietojen poistamisen kokonaan

2.5 Ruokailuympäristön edistäminen

Osallistuvien yritysten ruokailuympäristöä ja ruokailukulttuuria kartoitettiin konsultointikäynneillä. Käyntien pohjalta luotiin sen hetkisestä tilasta raportti ja yrityksille annettiin yhteenveto mahdollisista suosituksista, joiden avulla työntekijöiden ruokailutottumuksia voidaan edistää työnantajan toimesta. Ruokailuympäristön ja ruokailukulttuurin parantamiseksi työpaikkakäynneillä käytettiin apuna Työterveyslaitoksen Mars Matkalle -vinkkilistaa (Työterveyslaitos n.d.), jonka asioita olivat muun muassa ruokataukojen mahdollistaminen mahdollisimman helposti, työpaikalla tarjottavien ruokien ja juomien ravitsemuksellinen laatu sekä sosiaalifilojen siisteyden ja varustelun huomioiminen. Keväällä 2022 osallistuvien yritysten konsultointikäyntien yhteydessä

hankkeelle luotiin myös visuaalinen kaavio ruokailuympäristön ominaisuuksista YAMK-opinnäytetyönä (Mäkipanula & Vikman 2022).

Konsultointikäyntien rakenne noudatti joka kerralla samaa kaavaa:

1. Suullinen palautekysely hankkeen etenemisestä ja yritysten työntekijöiden tulosten läpikäyminen anonymisti ryhmätasolla (Kykyviisarin tulokset, Työn imu-testin tulokset)
2. Yrityksen sosiaalilojen kiertäminen
3. Eat@Work tarkistuslistan (kuva 6) läpikäyminen ja keskustelua
4. Materiaalin jättäminen (mm. opas työnantajalle, julisteet, pöytäkolmiot)

Käynnin jälkeen yritykselle toimitettiin kirjallisesti yhteenveto ja mahdollisesti suositukset ruokailuympäristön kehittämiseksi.

Työpaikalla huomioitavaa	
<input type="checkbox"/>	Sovitut yhteiset ajankohdat ruokailuun ja tauoille sekä ruokailumahdollisuudet nostetaan esiin työhön perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa.
<input type="checkbox"/>	Työnantaja tukee työaikaista ruokailua sekä tukee työaikaista ruokailua taloudellisesti.
<input type="checkbox"/>	Lounastauolla irrottaudutaan työstä, keskustellaan muista aiheista kuin työstä.
<input type="checkbox"/>	Taukotila on viihtyisä ja siellä on riittävä varustus: jääkaappi, vesipiste, mikro ja astiasto.
<input type="checkbox"/>	Kokous- ja kahvitarjoilut ovat terveellisiä.
<input type="checkbox"/>	Lounaspaikan ateriavaihtoehtojen terveellisyys ja huomion kiinnittäminen aterioiden koostumuksen merkintään ja ruuan esillepanoon sekä tarjontaan.
<input type="checkbox"/>	Työpaikalla hyödynnetään maksuttomia materiaaleja (esim. Sydänmerkki-materiaaleja, www.sydanmerkki.fi), jotka innostavat kiinnittämään huomiota terveelliseen ruokailuun.
<input type="checkbox"/>	Työterveyshuolto järjestää säännöllisesti sekä yksilö- että ryhmäohjausta terveellisestä ravitsemuksesta ja painonhallinnasta.

Kuva 6. Tarkistuslista yritysten konsultointikäynneille.

2.6 Hankkeen kokemukset hyödyksi

Eat@Work -hankkeen aikana valikoitunut ja tuotettu ravitsemusohjausmateriaali koostettiin vapaasti hyödynnettäväksi materiaalipankiksi (vrt. yst. luku 4). Osallistujien ohjausten tulosten perusteella voitiin luoda vinkkejä työaikaisen ruokailun parantamiseksi työhyvinvoinnin ja -kyvyn edistämiseksi (vrt. yst. luku 8). Tuotosten ja tulosten jalkauttamiseksi sekä juurruttamiseksi materiaalit ovat avoimesti nähtävissä verkkopalvelun osoitteessa www.eatatwork.fi. Verkkopalvelun materiaalipankissa olevat aineistot, kuten oppaat, ruokakuvat, videot, julisteet ja pöytäkolmio, ovat vapaasti kenen tahansa hyödynnettävissä terveellisten ruokailutottumusten edistämiseksi.

Hankkeen ulkoisen viestinnän avulla informaatiota on jaettu julkisesti ja kohdennetusti työterveyshuoltoihin ja ravitsemusasiantuntijoille, jotta työaikaisen ravitsemuksen merkitys tunnistettaisiin paremmin ja siihen osattaisiin tarttua. Toimituksellista mediatilaa hanke on saanut esimerkiksi seuraavissa medioissa:

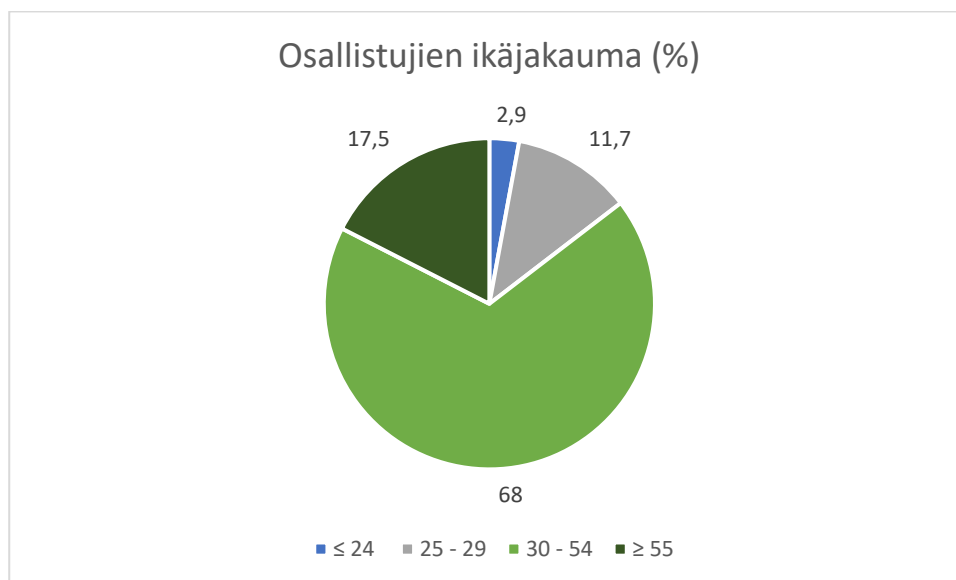
- Satakunnan ammattikorkeakoulun nettisivuilla julkaistiin kuvaus hankkeesta kesällä 2022 artikkelilla "Kun syö hyvin, työntekokin maistuu". <https://www.samk.fi/uutiset/kun-syo-hyvin-tyontekokin-maistuu/>
- Satakunnan Kauppakamari julkaisi sekä joulukuu 2022 -lehdessä että verkkomediassa jutun teemalla "Ravitse työkykyä". Jutussa huomioitiin työnantajan näkökulman lisäksi lounasravintolan merkitys osana terveellistä ruokailuympäristöä. <https://satakunnankaup-pakamarimedia.fi/fi-fi/article/etusivu/ravitse-tyokyky/221/>
- Satakunnan Yrittäjä -lehden joulukuu 2022 -numerossa aihetta käsiteltiin näkyvästi otsikolla "Säännöllinen ruokailu on avain työssä jaksamiseen". Jutussa tuotiin esille yrittäjän ja henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi terveellisen ravitsemuksen merkitystä koko työyhteisön kannalta. Sama juttu on julkaistu myös heidän verkkomediassaan https://www.lehtiluukku.fi/lue/satakunnan_yrittajalehti/16.12.2022/329555.html
- Yritysten hallitusammattilaisista koostuvan yhdistyksen valtakunnallisilla hallituspartnerit.fi -verkkosivuilla on aiheen tärkeydestä ollut laajempi kirjoitus otsikolla "Henkilöstön vireys ja jaksaminen kasvun tekijänä – aihe hallitusten agendalle viimeistään nyt!". <https://hallituspartnerit.fi/henkiloston-vireys-ja-jaksaminen-kasvun-tekijana-aihe-hallitusten-agendalle-viimeistaan-nyt/>
- Työnantajien lisäksi työikäisille suunnatussa laajalevikkisessä maakuntalehdessä Satakunnan Kansassa oli etusivulla nosto ja ensimmäisen aukeaman lehtiartikkeli toukokuussa 2023. Juttu oli vielä laajemmalla sisällöllä julkaistu myös lehden verkkopalvelussa. Kirjoitus oli otsikoitu "Ruokaremontti satakuntalaisilla työpaikoilla – näin se tehtiin". <https://www.satakunnankansa.fi/satakunta/art-2000009626164.html>
- Opiskelijoille suunnatuissa sanomalehdissä Kotkan, Kouvolan, Mikkelin, Satakunnan ja Savonlinnan seuduilla julkaistiin syksyllä 2022 artikkeli nimellä "Syö hyvin – työntekokin maistuu". Artikkelissa annettiin opiskelijoille aivoterveuden, vireyden ja jaksamisen näkökulmasta vinkkejä sekä terveystietoa miksi kannattaisi kiinnittää huomiota terveellisiin ruokailutottumuksiin.

3 Tuloksia ja havaintoja

Kirjoittaja: Kunvik Susanna

Eat@Work -hankkeeseen osallistui vuosien 2022–2023 aikana yhteensä 103 satakuntalaista työntekijää kymmenestä eri Pk-yrityksestä. Ohjausjakson suoritti kokonaisuudessaan 97 osallistujaa. Osallistujista 3 henkilöä keskeytti hankkeen alkuvaiheessa ja 3 henkilöä hankkeen keskivaiheilla.

Työntekijöiden keski-ikä (kuvio 4) oli 42 vuotta (vaihteluväli 21–63 vuotta) ja 50,5 % (n=52) oli miehiä sekä 49,5 % (n=51) naisia. Suurin osa osallistujista (81 %) eli joko parisuhteessa, avoliitossa tai avioliitossa ja noin puolella (47 %) perheessä asui alle 18-vuotiaita lapsia. Osallistujien koulutustaso oli hyvä, sillä yli puolella (63 %) oli joko korkeakoulututkinto tai ylempi korkeakoulututkinto.



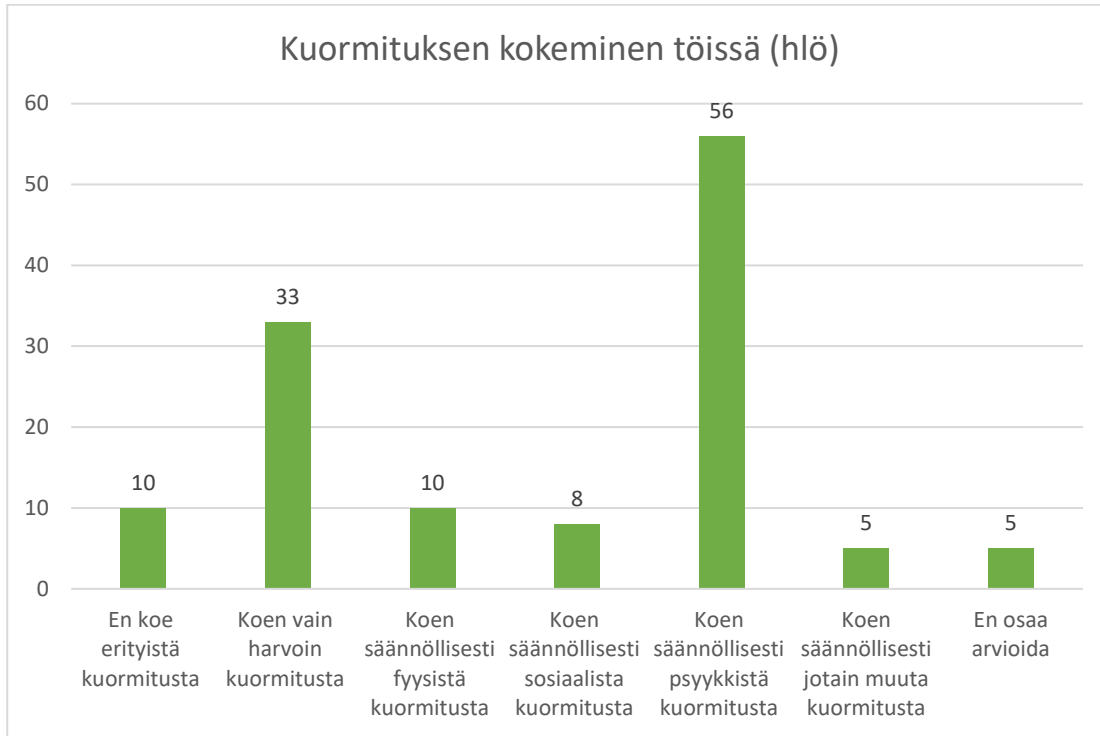
Kuvio 4. Hankkeen osallistujien ikäjakauma prosentteina (n=103).

Osallistajat olivat elämään joko melko tyytyväisiä (62 %) tai erittäin tyytyväisiä (25 %). He pitivät terveydentilaansa pääasiassa joko hyvänä (22 %), melko hyvänä (48 %) tai keskitasoisena (22 %). Yksinäisyyttä ei koettu joko koskaan (31 %) tai hyvin harvoin (43 %). Lähes kaikilla (97 %) oli elämässään henkilö, jonka kanssa voi keskustella avoimesti henkilökohtaisista asioista ja ongelmista.

Valtaosa (95 %) oli vakituksessa työsuhteessa ja teki kokoaikaisesti (88 %) töitä päivätyöaikaan (85 %). Suurimmat toimialat olivat joko kaupallinen työ (31 %), toimistotyö (27 %) ja tekninen/taiteellinen työ (17,5 %). Osallistujista 29 % teki säännöllisesti etätöitä. Huomattavaa on, että yli kolmannes (36 %) ilmoitti tekevänsä viikoittain ylityöitä. Koronapandemialla on ollut vaikutusta työelämään suurimmalla osalla (68 %) vastaajista. Eniten työntekijät kuvasivat koronan vaikutaneen lomautusten kautta ja työpaikan muuttuneiden käytäntöjen kautta. Työ on siirtynyt etänä tehtäväksi ja kokoukset ovat vaihtuneet etäpalaverieihin. Hengityssuojainten käyttö on vaikeuttanut joidenkin työntekoa.

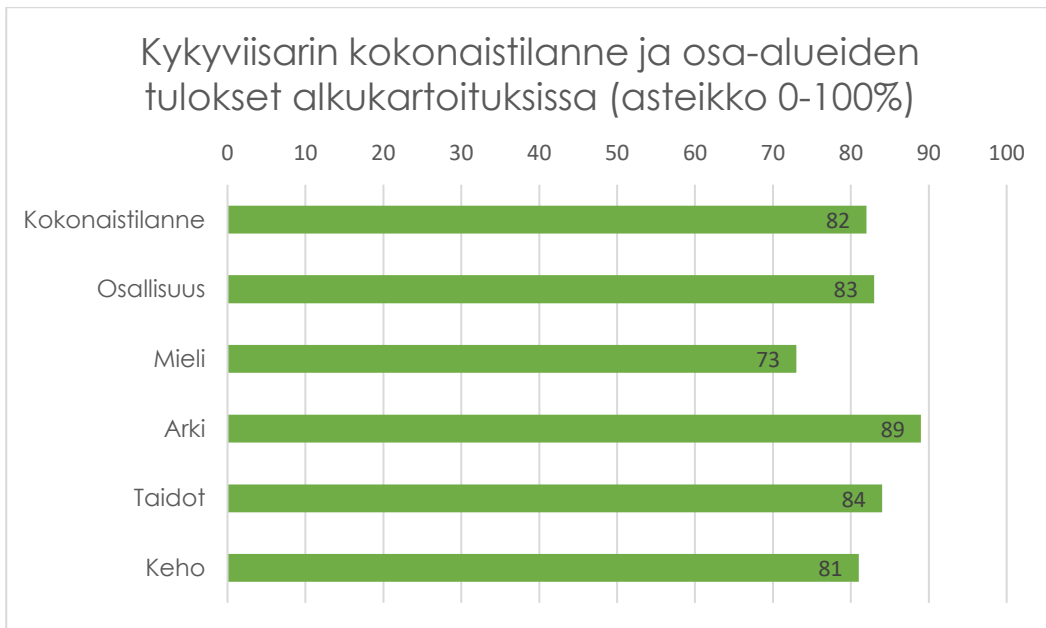
3.1 Osallistujien työkyky ja työhyvinvointi hankkeen alussa

Alkukartoituksissa nousi erityisesti esiin työntekijöiden henkinen kuormitus (kuvio 5). Työntekijöiden alkukartoituksissa 79 osallistujaa (77 %) ilmoitti kokevansa säännöllistä kuormitusta työssään, joista merkittävin kuormitustekijä oli psyykkinen kuormitus. Positiivisena asiana voidaan todeta, että noin kolmannes osallistujista ei kokenut säännöllistä kuormitusta töissä.

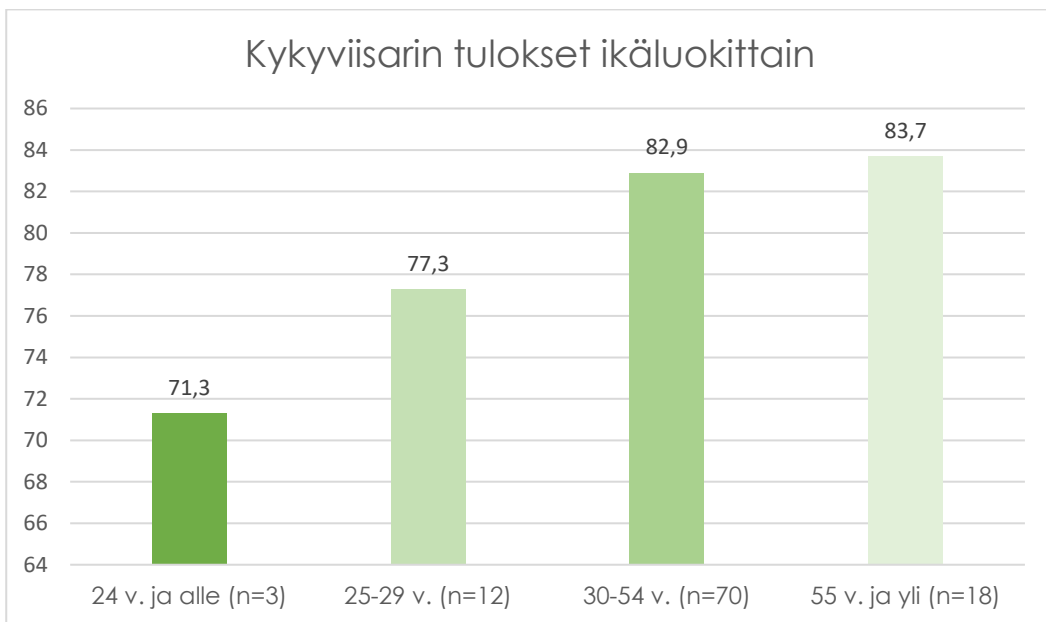


Kuvio 5. Osallistujien kokema kuormitus töissä (n=103).

Kykyviisari-mittarilla kartoitettu työ- ja toimintakyky oli keskimäärin hyvä. Kokonaisprosenttitulos oli 82 % asteikolla 0–100 % (Kuvio 6), ollen näin valtakunnallista väestötosta (keskiarvo 70 %) parempi (Työterveyslaitos 2023). Kykyviisarin osa-alueista mielen osa-alue sai matalimmat (73 %) tulokset ja arjen osio parhaat tulokset (89 %). Kykyviisarin kokonaistuloksissa havaittiin ikäluokkien välisiä eroja ($p=0,021$) (Kuvio 7). Iän noustessa Kykyviisarin kokonaistilanteen havaittiin nousevan.



Kuvio 6. Osallistujien Kykyviisarin tulokset alkumittauksissa (n=103).



Kuvio 7. Osallistujien Kykyviisarin kokonaistilanne ikäluokittain (n=103).

Työn imu -testillä mitattu työn imu oli hyvä, keskimääräisten pisteiden ollessa 4,8 pistettä, asteikolla 0–6. Tulos on kansallisesti vertailtuna selvästi parempi, sillä Työterveyslaitoksen tutkimusaineistojen (n=16 335) mukaan Työn imun yhteispisteiden tulos on ollut keskimäärin 4,3 pistettä (Hakanen 2009). Työntekijöiden iällä tai sukupuolella ei ollut yhteyttä työn imun kokemiseen, toisin kuin Työterveyslaitoksen aineistossa (Hakanen 2009).

3.2 Osallistujien ruokailutottumukset hankkeen alussa

3.2.1 Ruokailutottumukset ja ravintoaineiden saanti

Hankkeen alussa osallistujien ruokailutottumuksia määritettiin kolmen päivän ruokapäiväkirjojen avulla. Kaikkiaan ruokapäiväkirjat saatiin kerättyä 99 osallistujalta (49 mieheltä ja 50 naiselta). Kysely ruokailutottumuksista (Ruokavalioindeksi, Syömisen taito) kerättiin 98 osallistujalta. Kuten ruokailutottumuksissa aina, myös tämän hankkeen osallistujien keskuudessa oli vaihtelevuutta ruokailutottumuksissa ja ravintoaineiden saannissa. Yleisesti ottaen ruokailutottumuksista nousi eteen tiettyjä yhteneväisiä haasteita, joita olivat muun muassa, ateriarhythmin epäsäännöllisyys, lounaan yksipuolisuus, iltapäivän välipalan puuttuminen ja elintarvikkeiden ravitsemuksellinen laatu.

Osallistujat olivat omasta mielestään epävarmoja ja jopa tyytymättömiä omaan ruokavalioon ja ateriarytmiin. He arvioivat oman tyytyväisyytensä ruokavalioon olevan keskimäärin 6,1 asteikolla 0–10. Tyytyväisyys omaan ateriarytmiin arvioitiin olevan keskimäärin 6,2. Valtaosalla oli selkeitä kehittämiskohteita omissa ruokailutottumuksissaan.

Osallistujista 46 % nautti työaikaisen lounaan lounasruokalassa ja 16,5 % ilmoitti syövänsä vallan eväitä. Noin 31 % nautti joskus eväitä ja joskus kävi lounasruokalassa syömässä. Viidennes (20 %) söi vallan kotona joko työpäivän välissä tai etätöissä. Työaikaisen ruokailun haasteiksi mainittiin erityisesti "heikot eväät", oman ruokailun suunnittelemattomuus, terveellisten välipalojen haastava saanti, aikataulupaineet ja lounasruokaloiden valikoiman yksipuolisuus. Etätöissä haasteiksi kerrottiin monipuolisen lounaan koostaminen. Korona-aika on lisännyt "herkuttelua" ja puolestaan vähentänyt lounasruokaloissa käymistä.

Keskimääräinen energiansaanti oli miehillä 2308 kcal/pv ja naisilla 1834 kcal/pv (taulukko 3). Osallistujat saivat energiaan suhteutettuna proteiinia ja rasvaa suositusten mukaisesti ruokavaliostaan. Hiilihydraattien saanti oli hieman suosituksia alhaisempaa, kuten FinRavinto 2017 -tutkimuksessa (Valsta et al. 2018). Tyydyttynyttä (kovaa) rasvaa saatiin keskimäärin suosituksia enemmän, kuten FinRavinto 2017-tutkimuksessa. Jopa 87,8 % miehistä ja 80 % naisista sai yli 10 E% tyydyttynyttä rasvaa ruokavaliostaan. Sokerin (sakkaroosi) saanti oli suositusten mukaista suurimmalla osalla osallistujista. Suomalaisia väestötuloksia mukailien, erityisesti miesten suolan saanti oli runsasta, keskimäärin 9,1 g/pv, suositusten ollessa alle 5 g/pv. Vain yksi miesosallistuja sai suositusten verran suolaa, joten jopa 98 % osallistujista sai ruokavaliostaan liikaa suolaa. Naisten kohdalla suolan saanti oli maltillisempaa, mutta yli suositusten. Naisista 82 % sai yli suositusten suolaa ruokavaliostaan. Jopa 70 % sekä miehistä että naisista sai alle 25 g/pv kuitua ruokavaliostaan.

Vitamiinien ja kivennäisaineiden osalta miesten päivittäiset saantimäärät olivat naisten saantimääriä suurempia, mikä selittyy suuremmalla energian saannilla (taulukko 3). Miehillä keskimääräinen A-vitamiinin saanti oli suosituksia alhaisempaa, kun taas naisilla D-vitamiinin (ruokavaliosta, ei lisänä) sekä raudan (ylempi suositusraja) saannit jäivät alle suositusten. Sekä miehillä että naisilla folaatin saanti jäi alle suositusten.

Kun tarkasteltiin, kuinka monella (%) osallistujista ravintoaineiden saanti jäi alle suositusten, nousi miehillä esiin erityisesti folaatin, A-vitamiinin ja D-vitamiinin alhaiset saannit (kuvio 8). Myös naisten kohdalla erityisesti folaatin ja D-vitamiinin saanti oli vähäistä valtaosalla osallistujista (kuvio 9). Sekä miesten että naisten kohdalla useiden muidenkin vitamiinien ja kivennäisaineiden saanti jäi alle suositusten suurella osalla osallistujista.

Taulukko 3. Osallistujien keskimääräinen ravintoaineiden saanti

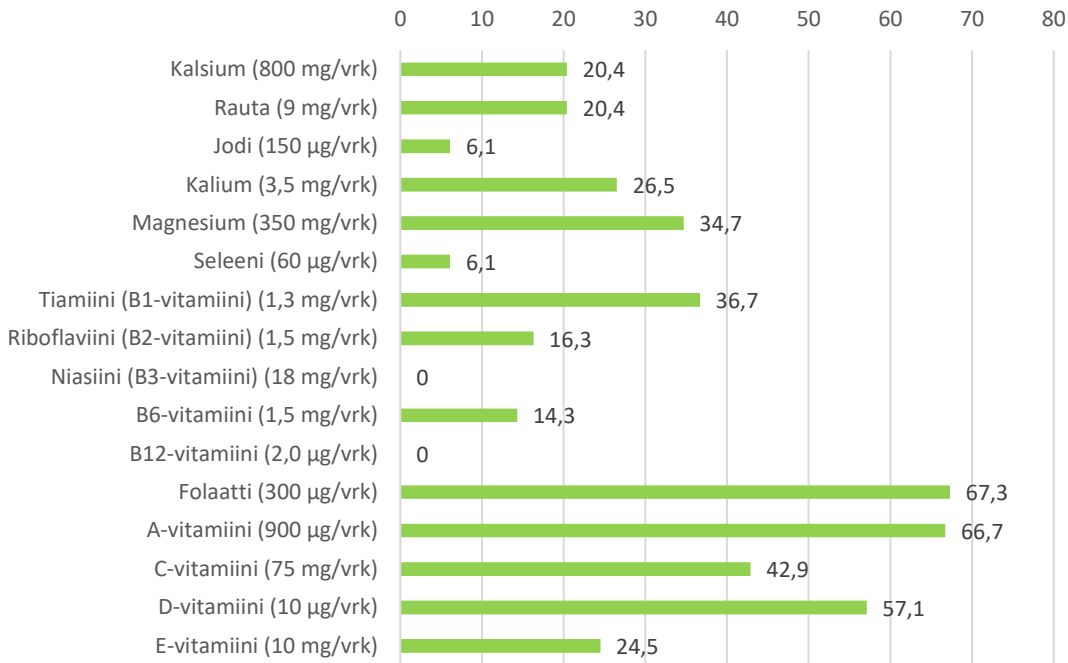
	Kaikki (n=99)	Miehet (n=49)	Naiset (n=50)	Suositukset**
Energia, kcal/vrk *	2069 (600)	2308 (628)	1834,0 (469,7)	Yksilöllistä
Proteiini, E%	19,2 (4,4)	20,1 (4,3)	18,4 (4,4)	10–20 E%
Rasvat, E%	39,3 (6,2)	39,2 (6,4)	39,4 (6,2)	25–40 E%
Tyydyttyneet rasvahapot, E%	13,6 (3,1)	13,9 (2,7)	13,3 (3,4)	alle 10 E%
Kertatyydyttymättömät rasvahapot, E%	14,7 (3,1)	14,8 (2,9)	14,6 (3,2)	10–20 %
Monityydyttymättömät rasvahapot, E%	7,2 (2,1)	6,8 (1,6)	7,5 (2,4)	5–10 E%
Hiilihydraatit, E%	37,2 (6,6)	36,3 (6,7)	38,2 (6,4)	45–60 E%
Sakkarosi, E%	6,4 (3,3)	5,8 (2,8)	7,1 (3,7)	alle 10 E%
Kuitu, g/vrk	22,0 (7,8)	22,1 (8,3)	21,9 (7,3)	25–35 g/vrk
Suola, g/vrk*	7,9 (2,7)	9,1 (3,0)	6,6 (1,8)	alle 5 g/vrk
Kalsium, mg/vrk*	1024,1(397,7)	1186,6 (433,6)	864,8 (282,6)	800 mg/vrk
Rauta, mg/vrk*	11,9 (4,1)	12,9 (4,8)	10,9 (3,1)	9 mg/vrk miehet 15/9 mg/vrk naiset
Jodi, µg/vrk*	212,1 (73,6)	249,3 (72,7)	175,6 (53,9)	150 µg/vrk
Kalium, mg/vrk*	3,9 (1,0)	4,2 (1,0)	3,5 (0,9)	3,5 g/vrk miehet 3,1 g/vrk naiset
Magnesium, mg/vrk*	375,1 (108,7)	402,1 (112,6)	348,6 (98,4)	350 mg/vrk miehet 280 mg/vrk naiset
Fosfori, mg/vrk	1610,1 (475,1)	1826,0 (498,6)	1398,5 (340,1)	600 mg/vrk
Seleeni, µg/vrk*	93,3 (38,1)	104,0 (33,8)	82,8 (39,4)	60 µg/vrk miehet 50 µg/vrk naiset
Tiamiini (B1-vitamiini), mg/vrk*	1,3 (0,5)	1,5 (0,5)	1,2 (0,4)	1,4/1,3 mg/vrk miehet 1,1 mg/vrk naiset
Riboflaviini (B2-vitamiini), mg/vrk*	2,0 (0,9)	2,5 (1,0)	1,5 (0,5)	1,6/1,5 mg/vrk miehet 1,3/1,2 mg/vrk naiset
Niasiini (B3-vitamiini), mg/vrk*	40,6 (16,1)	48,0 (18,6)	33,4 (8,3)	18 mg/vrk miehet 31–60 v. 14 mg/vrk naiset 31–60 v.
B6-vitamiini, mg/vrk*	2,6 (1,8)	3,3 (2,3)	1,9 (0,6)	1,5 mg/vrk miehet 1,2 mg/vrk naiset
B12-vitamiini, µg/vrk*	6,6 (6,2)	8,3 (8,0)	5,0 (2,9)	2,0 µg/vrk
Folaatti, µg/vrk	272,0 (115,0)	285,7 (129,6)	258,6 (98,0)	300 µg/vrk miehet 400/300 µg/vrk naiset
A-vitamiini, µg/vrk	831,0 (460,3)	794,1 (280,8)	866,4 (584,1)	900 µg/vrk miehet 700 µg/vrk naiset
C-vitamiini, mg/vrk	119,7 (70,0)	110,9 (75,7)	128,4 (63,6)	75 mg/vrk
D-vitamiini, µg/vrk*	9,4 (5,3)	10,6 (5,9)	8,3 (4,5)	10 µg/vrk
E-vitamiini, mg/vrk	12,1 (3,9)	12,4 (3,7)	11,8 (4,2)	10 mg/vrk miehet 8 mg/vrk naiset

Tulokset keskiarvoja, sulkeissa keskihajonta.

* Tilastollisesti merkitsevä ero naisten ja miesten välillä

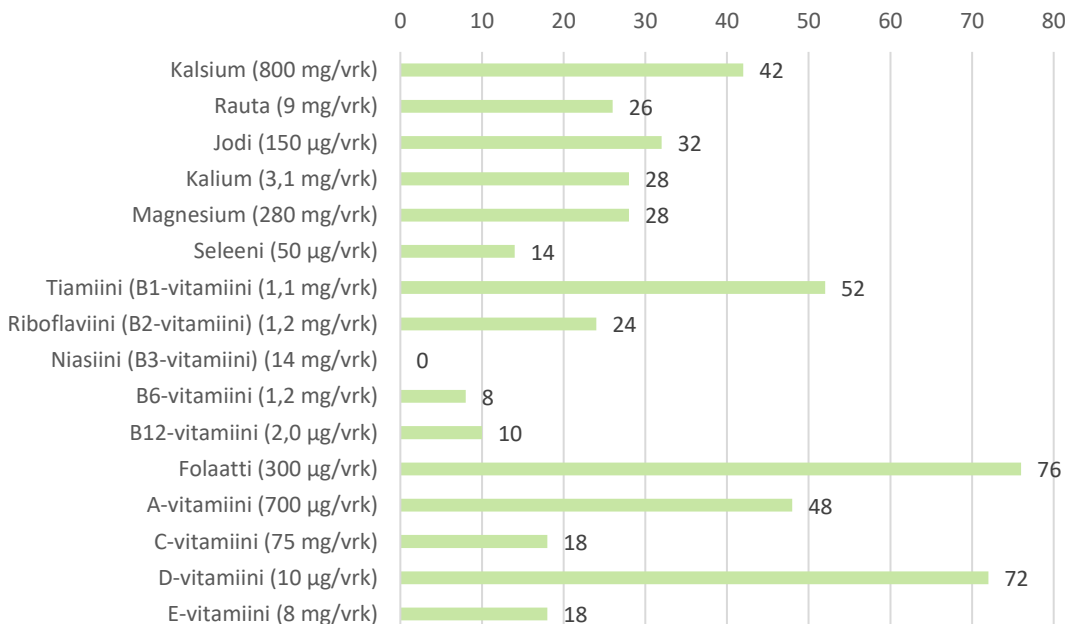
** Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014 (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014)

Niiden **miesten** osuus (%) jotka saavat ruokavaliostaan liian vähän kyseistä vitamiinia tai kivennäisainetta (vs. suositus)



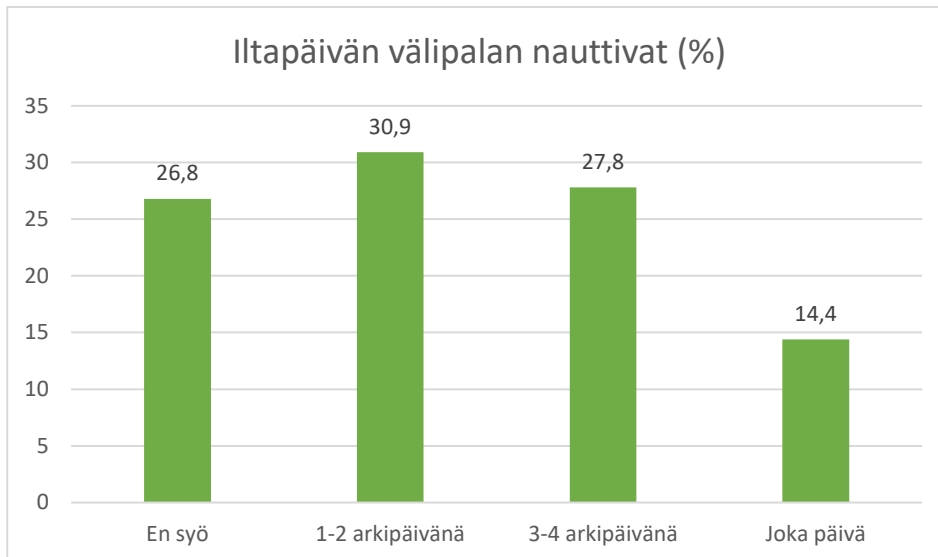
Kuvio 8. Niiden miesten osuus, jotka saavat ruokavaliostaan liian vähän ravintoaineita (n=49).

Niiden **naisten** osuus (%) jotka saavat ruokavaliostaan liian vähän kyseistä vitamiinia tai kivennäisainetta (vs. suositus)



Kuvio 9. Niiden naisten osuus, jotka saavat ruokavaliostaan liian vähän ravintoaineita (n=50).

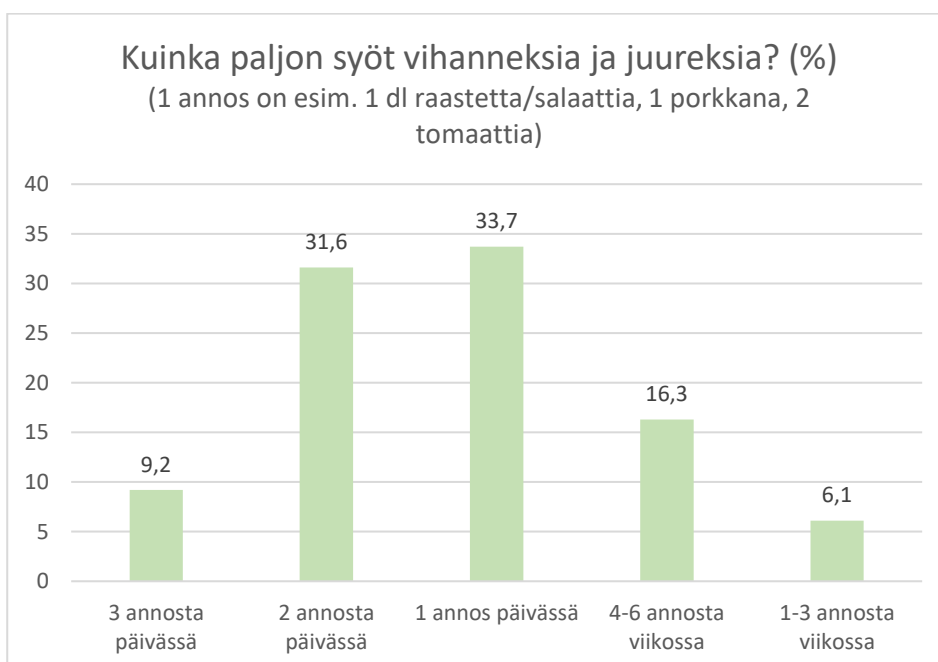
Ruokavalioindeksin mukaan 79 % osallistujista söi päivittäin aamupalan, 14 % noin 1–4 arkipäivänä 7 % ei koskaan. Päivittäisen lounaan ilmoitti syövänsä jopa 88 % osallistujista. Iltapäivän välipalan syömisessä oli enemmän hajontaa (kuvio 10). Joka päivä välipalan nautti ainoastaan 14,4 % osallistujista ja jopa 26,8 % ilmoitti, että ei nauti koskaan iltapäivän välipalaa. Avointen vastausten perusteella työpäivän aikainen välipala jätettiin syömättä siksi, että se ei ole tullut tavaksi tai että he kokevat lounasruoan riittävän. Osalla välipala jää väliin siksi, että välipaloja ei ole tarjolla, eikä niitä tule jostain syystä otettua mukaan.



Kuvio 10. Osallistujien välipalan nauttiminen (n=98).

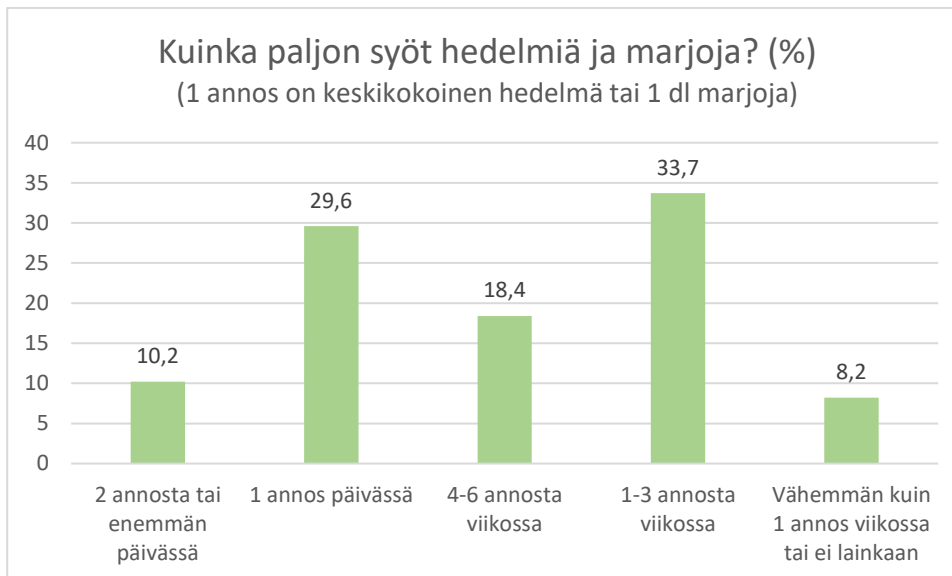
Päivällisen nautti päivittäin noin puolet osallistujista (53 %). Noin kolmannes (32 %) nautti päivällisen 3–4 arkipäivänä ja 12 % 1–2 arkipäivänä. Vain 3 % ilmoitti, ettei syö koskaan päivällistä. Iltapäivä söi päivittäin vain 48 % osallistujista, 3–4 arkipäivänä 29,6 % ja 1–2 arkipäivänä 17,3 %. Iltapäivän jättää väliin syömättä 5,1 %.

Osallistujien vihannesten ja juuresten käyttö ei ollut suositellulla tasolla. Enemmistö osallistujista (33,7 %) ilmoitti syövänsä vain yhden annoksen vihanneksia ja juureksia päivässä (kuvio 11). Noin viidennes ei syönyt vihanneksia ja juureksia päivittäin.



Kuvio 11. Osallistujien (%) ilmoittama vihannesten ja juuresten käyttömäärä (n=98).

Myös hedelmien ja marjojen käytössä oli parantamisen varaa. Alle puolet ilmoitti syövänsä päivittäin hedelmiä tai marjoja, joista 10,2 % söi 2 annosta tai enemmän päivittäin ja 29,6 % 1 annoksen päivittäin (kuvio 12). Jopa kolmannes osallistujista (33,7 %) ilmoitti syövänsä vain 1–3 annosta viikossa ja lähes joka kymmenes ei syö niitä juuri lainkaan.



Kuvio 12. Osallistujien (%) ilmoittama hedelmien ja marjojen käyttömäärä (n=98).

Valtaosa (59,2 %) osallistujista käytti leivän päällä voi-kasviöljyseosta (Esim. Oivariini, Ingmariini). Kasvimargariineja käytti yhteensä 28,6 % osallistujista. Ruoanlaitossa suurin osa (62,2 %) käytti kasviöljyä (esim. Rypsiöljy tai oliiviöljy) ja yhteensä 28,5 % voi-kasviöljyseosta tai voita. Leivistä suosituin oli ruisleipä, jota syötiin keskimäärin 1,7 viipaletta päivässä.

Kalaa syötiin keskimäärin kerran viikossa (63,3 % vastaajista). Vähintään kaksi kertaa kalaa viikossa söi joka neljäs (24,5 %). Makkararuokien syöminen oli vähäistä. Valtaosa (88,8 %) ilmoitti syövänsä makkararuokia vaan kerran viikossa tai ei ollenkaan. Kanaa ja punaista lihaa syötiin keskimäärin saman verran, hieman vajaa kolme kertaa viikossa. Kasvisruokia nautittiin keskimäärin kerran viikossa, mutta 49 % ei syönyt koskaan kasvisruokaa pääruoaksi.

Pikaruokaa (lihapööräkkä, pasteijaa, hampurilaisia, pizzaa, perunalastuja, popcornia tai suolapähkinöitä) syötiin enimmäkseen 1–3 annosta viikossa (51 %) tai jopa harvemmin, sillä jopa kolmannes (36,7 %) osallistujista söi pikaruokaa ainoastaan 1–3 annosta kuukaudessa. Noin 9 % söi lähes päivittäin tai päivittäin pikaruokaa. Makeita leivonnaisia, jäätelöä, vanukkaita tai suklaata syötiin enimmäkseen 1–3 annosta viikossa (52 %).

3.2.2 Syömisen taito

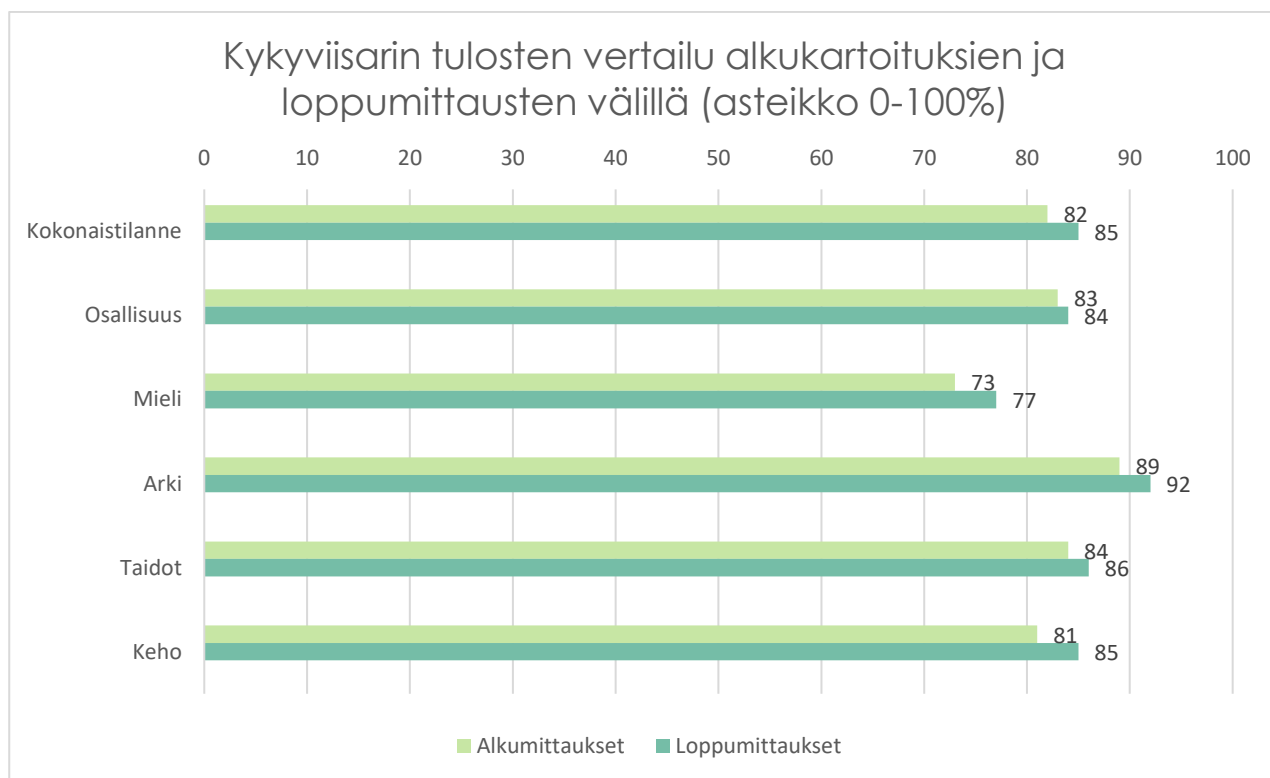
Osallistujien syömisen taitoa arvioitiin Syömisen taito -mittarilla, joka arvioi henkilön asenteita ja käyttäytymistä syömiseen (Godleski et al. 2019). Kyselyssä ei oteta kantaa, mitä pitäisi syödä ja mitä ei, vaan oleellista on miten syö. Osallistujien syömisen taito oli asteikolla 0–48 keskimäärin 27,8 (KH 6,0), mikä kuvaa keskimäärin heikkoa syömisen taitoa. Suomalaistutkimuksen keskiarvoon (29,7) verrattuna Eat@Work -hankkeen osallistujien tulos oli hieman matalampi (Aittola et al. 2021). Osallistujista neljänneksellä (25,5 %) oli hyvä syömisen taito (pisteet yli 32). Tulos on suomalaistutkimukseen verrattuna (25,5 % vs. 40 %) heikompi (Aittola et al. 2021).

3.3. Ravitsemusohjaus paransi työkykyä, työhyvinvointia sekä ruokailutottumuksia

Eat@Work -hankkeen sähköiseen loppumittauskyselyyn vastasi yhteensä 89 osallistujaa, loppumittauksen ruokailutottomuskyselyyn yhteensä 84 osallistujaa ja ruokapäiväkirjat palautti yhteensä 95 osallistujaa. Loppumittauksissa nähtiin selkeitä parannuksia osallistujien työkykyyn, työhyvinvointiin ja ruokailutottumuksiin. Osallistujien antama palaute hankkeesta oli myös positiivista. Tulokset on esitelty tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

3.3.1 Työ- ja toimintakyky sekä työhyvinvointi paranivat

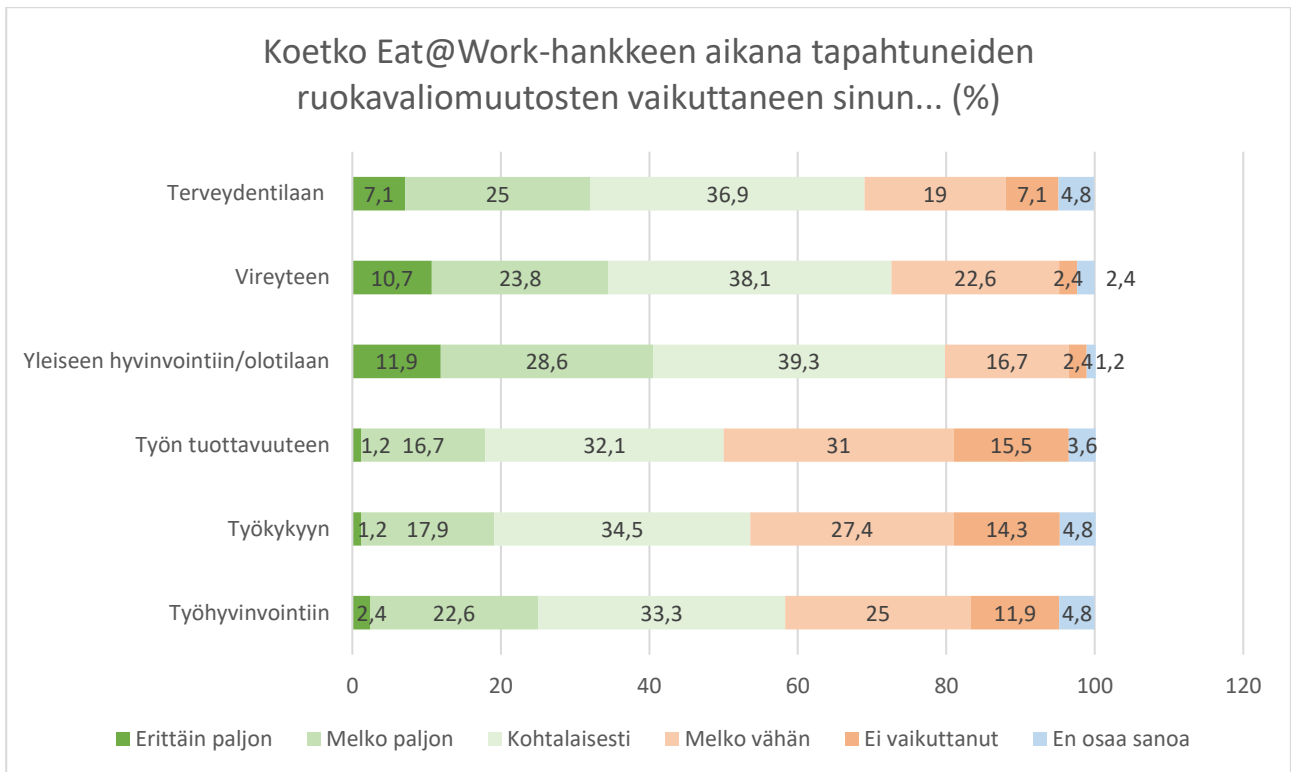
Ravitsemusohjauksen ansiosta osallistajat alkoivat kiinnittää enemmän huomiota työaikaiseen ruokailuun mm. suunnittelemalla paremmin päivän aterioita ja välipaloja, lisäämällä veden juontia työpäivän aikana ja lisäämällä kunnollisia taukoja. Avointen palautteiden mukaan säännöllisemmän aterioinnin koettiin lisäävään työssäjaksamista ja virkeyttä. Tulokset näkyivät myös työ- ja toimintakykyä mittaavassa Kykyviisari-mittarissa. Ravitsemusohjauksen jälkeen osallistujien (n=89) työ- ja toimintakyky paranivat tilastollisesti merkitsevästi. Kykyviisari-mittarilla arvioitu kokonaistilanne nousi 2,5 yksikköä (82,3 → 84,8, p=0,001) (kuvio 13). Kaikki työ- ja toimintakyvyn osa-alueet paranivat ravitsemusohjauksen jälkeen.



Kuvio 13. Muutokset Kykyviisarin tuloksissa alkumittauksista loppumittauksiin (n=89).

Myös osallistujien työn imu parani tilastollisesti merkitsevästi. Työn imu -mittarin tulokset paranivat 0,2 pistettä (4,8 → 5,0, p=0,006) alkukartoituksesta loppumittauksiin.

Osallistujien palautteiden mukaan ruokavaliomuutosten koettiin eniten vaikuttaneen yleiseen hyvinvointiin, vireyteen sekä terveydentilaan (kuvio 14). Työn tuottavuuteen ruokavaliomuutosten koettiin vaikuttaneen "Melko paljon" 16,7 prosentilla ja "Kohtalaisesti" 32,1 %.

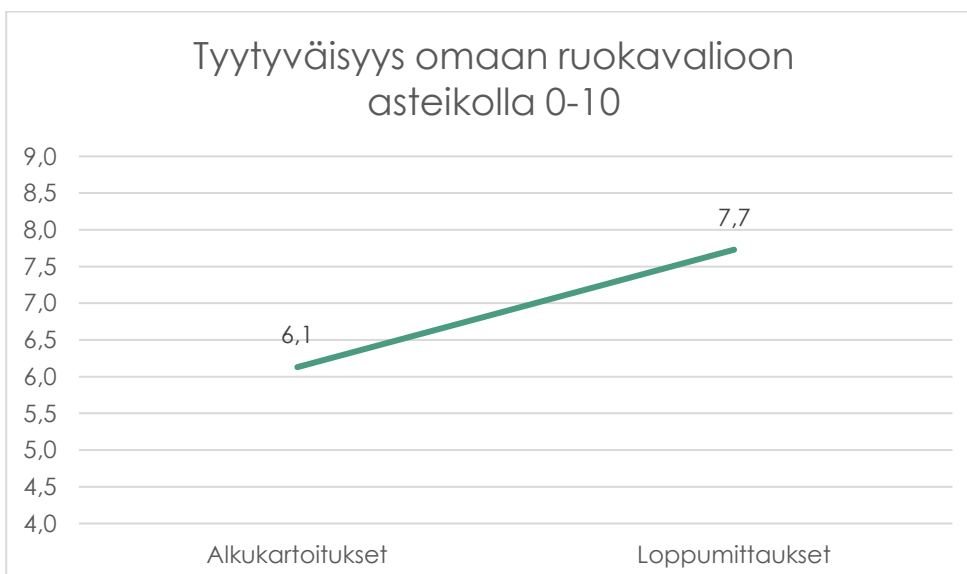


Kuvio 14. Osallistujien kokemat ravitsemusohjauksen hyödyt (n=84).

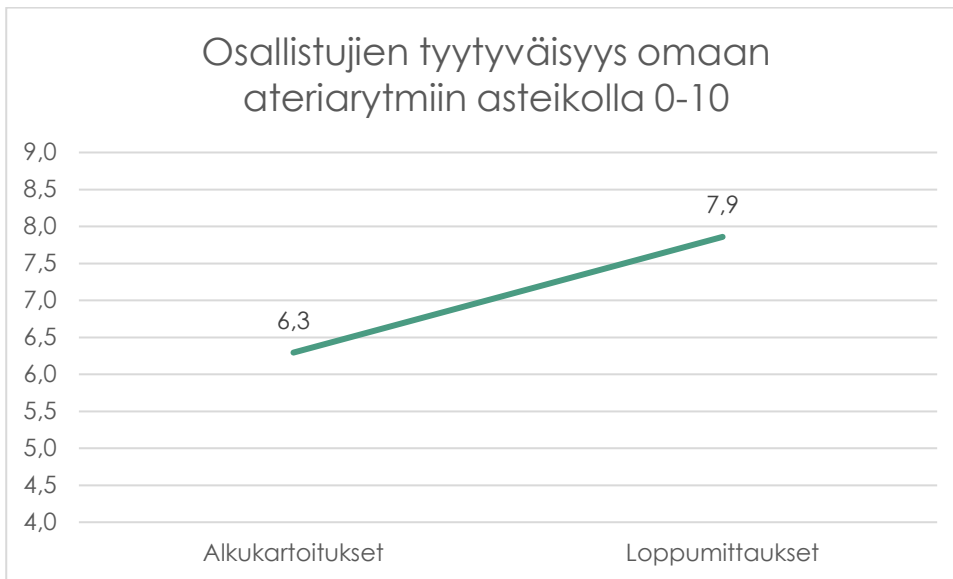
3.3.2 Ruokailutottumukset paranivat selkeästi

Valtaosalla osallistujista tapahtui positiivisia muutoksia omassa ruokailutottumuksissa. Lähtötilanteen mukaan osalle muutokset saattoivat tarkoittaa vain pientä hienosäätöä, kun taas osalle se tarkoitti suuria muutoksia ateriarvoinen uusimisesta syömisen taitojen opetteluun. Ravitsemusohjauksessa yhdessä sovitut tavoitteet (1–3 kappaletta) olivat täyttyneet ainakin osittain kaikkien osallistujien keskuudessa.

Osallistujien (n=89) itsensä arvioima tyytyväisyys omaan ruokavalioon ja ateriarvoinen paranivat tilastollisesti merkitsevästi ravitsemusohjauksen jälkeen (p=0.001) (kuvio 15 ja 16).



Kuvio 15. Osallistujien tyytyväisyys omaan ruokavalioon asteikolla 0-10 alkumittauksista loppumittauksiin (n=89).

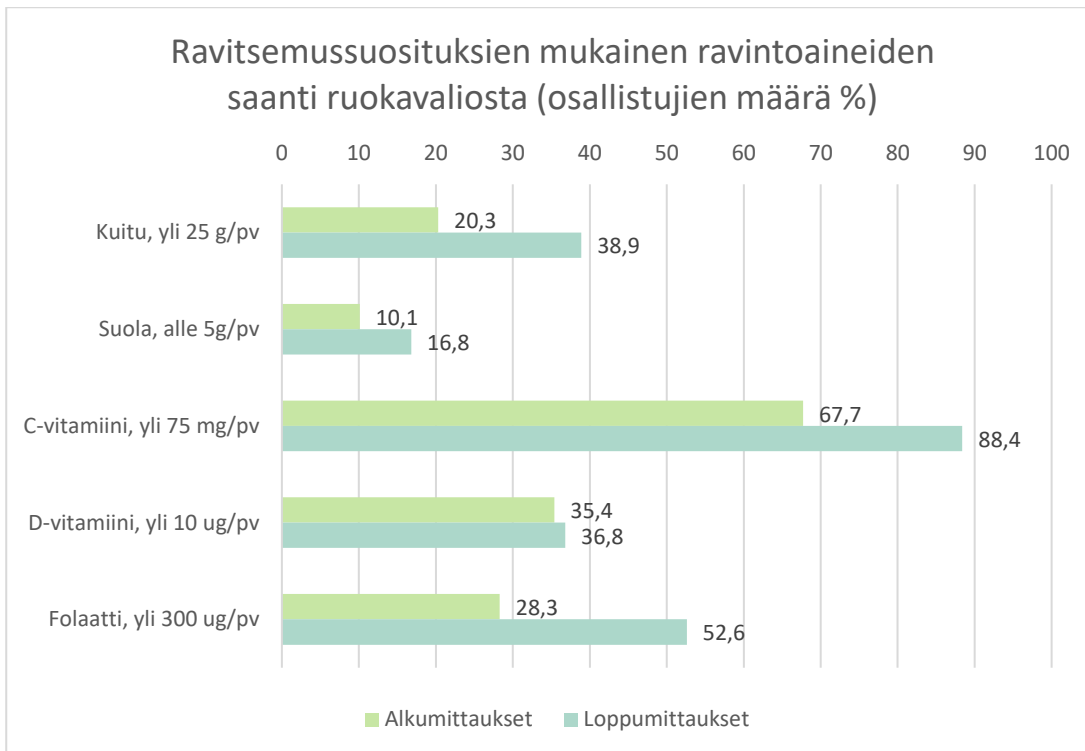


Kuvio 16. Osallistujien tyytyväisyys omaan ateriarytmiin asteikolla 0-10 alkumittauksista loppumittauksiin (n=89).

Ravitsemusohjauksen jälkeen osallistujien (n=84) syömisen taito parani huomattavasti. Syömisen taito -mittarin keskiarvo nousi 28,1 pisteestä (n=84) 32,2 pisteeseen, eron olleen tilastollisesti merkitsevä (p=0.001). Myös hyvän syömisen taidon omaavien prosenttimäärä jopa kaksinkertaistui ravitsemusohjauksen jälkeen. Alkumittauksissa noin neljänneksellä osallistujista oli hyvä syömisen taito, kun taas loppumittauksissa jo yli puolella (51,2 %) oli hyvä syömisen taito.

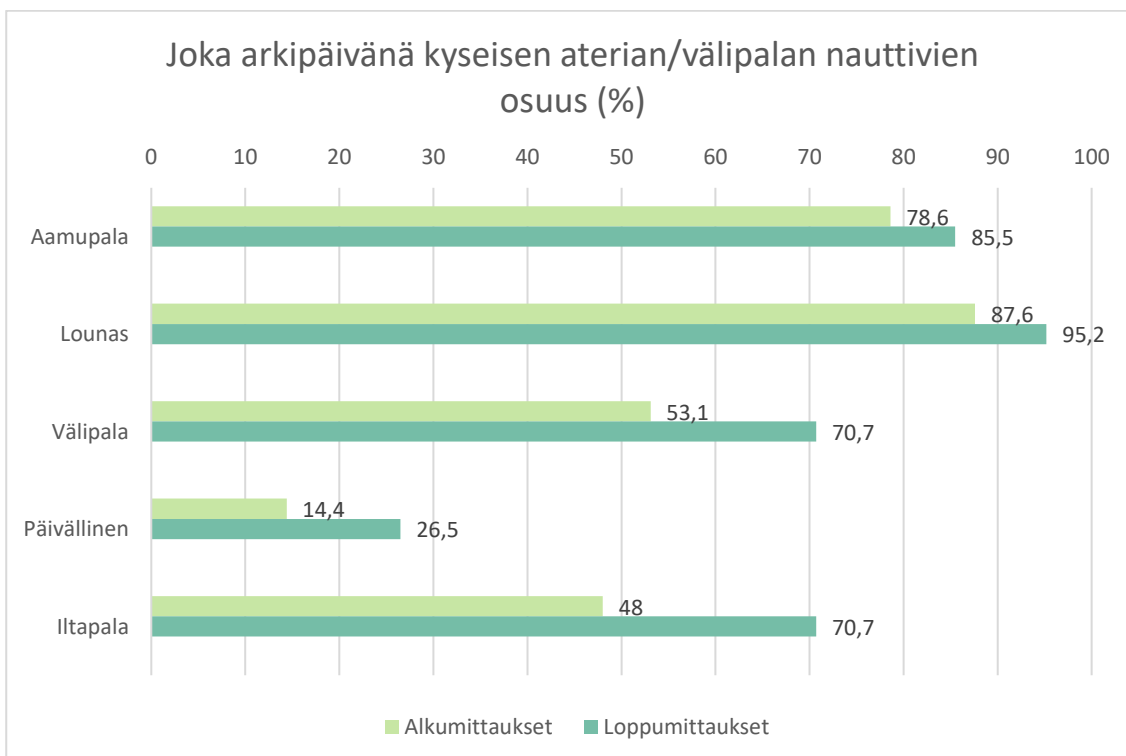
Ohjausjakson lopussa osallistujien (n=95) ravintoaineiden saanti parani tilastollisesti merkitsevästi lähtötilanteesta. Tällaisia ravintoaineita oli muun muassa kuitu (+2,6 g/pv), C-vitamiini (+ 41 mg/vrk), E-vitamiini (+1,6 mg/vrk), Folaatti (+27 µg/vrk) ja kalium (+262 mg/vrk). Tyydyttyneen rasvan saanti laski 3,3 g/vrk.

Loppumittauksissa ravintoaineiden saanti oli paremmalla tasolla ravitsemussuosittelujen toteutumisen määrän osalta (kuvio 17). Folaattia ja kuitua riittävästi saavien määrä lähes kaksinkertaistui alkumittauksista. Myös C-vitamiinia riittävästi saavien määrä nousi 67,7 % → 88,4 %. D-vitamiinin suhteen ei nähty suuria muutoksia. Yksi mahdollinen syy tähän on kalan vähäinen käyttö, sillä se on yksi merkittävimmistä D-vitamiinin lähteistä. Kalan kallis hinta vaikutti suurimmalla osalla kalan käyttöön.



Kuvio 17. Kuinka moni osallistujista (%) sai suosituksen mukaisen määrän ravintoaineita ruokavaliostaan alkumittauksissa (n=99) ja loppumittauksissa (n=95).

Osallistujien ateriarytmi parani huomattavasti. Yhä useampi osallistujista (%) nautti päivittäin aamupalan, lounaan, välipalan, päivällisen ja iltapalan (kuvio 18). Erityisesti iltapäivän välipalan sekä iltapalan nauttiminen lisääntyi.



Kuvio 18. Aterioiden nauttiminen alkumittauksissa ja loppumittauksissa (n=84).

Osallistujien ruokailutottumuksissa nähtiin myös ruoka-ainetason parannuksia. Kalan käyttö lisääntyi ja vähintään kaksi kertaa kalaa viikoittain käyttävien osuus nousi 24,5 prosentista 37,8

prosenttiin. Punaisen lihan sekä makkaroiden käyttö väheni. Kanan ja broilerin sekä kasvisruokien käyttö lisääntyi. Erityisesti kasvisruoan lisäämisessä nousi esiin tilastollisesti merkitsevä ero alkukartoitusten ja loppumittausten välillä. Kasvisruokien käyttö lisääntyi yhdestä kerrasta viikossa noin 1,5 kertaa viikossa ($p=0,003$).

Vihannesten ja juuresten käyttö lisääntyi myös yleisesti. Noin 2–3 annosta päivässä syövien osuus kasvoi loppumittauksissa 59 prosenttiin, alkukartoituksissa osuuden olleen 40,8 %. Myös hedelmien ja marjojen käyttö lisääntyi. Loppumittauksissa 55,4 % ilmoitti syövänsä päivittäin hedelmiä ja marjoja, kun vastaava luku oli alkukartoituksissa 39,8 %.

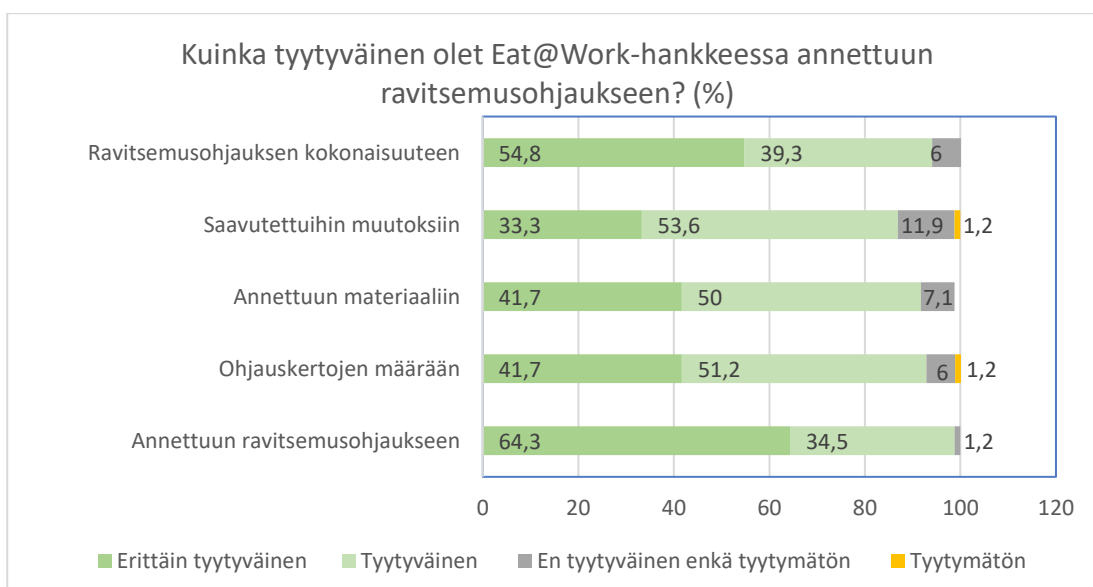
Pehmeiden rasvojen käyttö lisääntyi ruoanlaitossa. Kasviöljyjen ja kasvirasvapohjaisten levitteiden käyttö lisääntyi 68,3 prosentista jopa 85,6 prosenttiin. Voin ja voi-kasviöljyseosten käyttö vähentyi 28,5 prosentista 14,4 prosenttiin. Myös leivän päälle laitettavien rasvojen laatu parani. Voi-kasviöljyseosten (esim. Oivariini) käyttö väheni 59,2 prosentista 27,7 prosenttiin. Kasviöljypohjaisten margariinien käyttö lisääntyi 31,6 prosentista 69,9 prosenttiin. Monen osallistujan keskuudessa levitteen vaihto oli helppo konkreettinen ruokavaliomuutos, jonka osallistujat itselleen asettivat. Osallistujien leivän syöminen väheni, johtuen mahdollisesti välipalatyypin syömisestä korvaamisesta aterioilla.

Pikaruokien syöminen väheni ravitsemusohjauksen jälkeen, sillä valtaosa söi pikaruokaa 1–3 annosta viikossa (44,6 %) tai 1–3 kertaa kuukaudessa (44,6 %), mikä on alkumittauksiin verrattuna vähemmän. Myös makeiden leivonnaisten, jäätelön ja suklaan syöminen väheni hieman. Alkumittauksissa 11,2 % ilmoitti syövänsä päivittäin yhden tai useamman annoksen makeita herkkuja. Loppumittauksissa 7,2 % ilmoitti syövänsä niitä päivittäin.

3.4 Osallistujien palautteet

3.4.1 Ravitsemusohjaus

Osallistujat olivat tyytyväisiä hankkeessa annettuun ravitsemusohjaukseen (kuvio 19). Jopa 64,3 % koki olevansa erittäin tyytyväinen saatuun ohjaukseen ja 34,5 % oli tyytyväisiä. Myös ravitsemusohjauksen kokonaisuuteen, ohjauksetojen määrään, annettuun materiaaliin ja saavutettuihin muutoksiin oltiin joko erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä.



Kuvio 19. Osallistujien tyytyväisyys Eat@Work –hankkeen ravitsemusohjaukseen (n=84).

Osallistujista 54 % koki ravitsemusohjauksen vaikuttaneen heidän ruokailutottumuksiinsa ja 45 % koki vaikutuksia olleen jonkin verran. Avoimissa palautteissa nousi esiin useita erilaisia tekijöitä, joiden kautta ravitsemusohjaus vaikutti. Palautteiden perusteella osallistujat olivat erityisen tyytyväisiä siihen, että ravitsemusohjaus otti huomioon jokaisen yksilölliset tarpeet, ja että muutoksia oli helppo toteuttaa. Omien ravintolaskelmatulosten näkeminen motivoi ja auttoi havaitsemaan mahdolliset muutoskohteet omissa ruokailutottumuksissa.

“Vinkit ja vihjeet painuivat mieleen ja vaihdoin esim. leivän levitteen ja otin tietynlaisen rentouden mukaan ruuanlaittoon. Eat@Workin ansiosta mieltii hieman tarkemmin syömisiään. Tärkein juttu, mitä jäänyt käteen tästä on varmastikin se, että kiinnittää enemmän huomiota ruokailuasioihin ja sitä kautta syntyy positiivista muutosta.”

“Olen muuttanut ruokailutottumuksia ja vaihtanut ruokia. Säännöllistänyt elämäni ja mm. herään aikaisemmin tekemään kunnon eväät. Pidän kiinni ruokailuajoista ja ruokailutavoista pääsääntöisesti. Pyrin muuttamaan myös koko ajattelutapaani ravitsemuksen suhteen koettuani sen hyödyt ja vaikutukset monellakin tapaa. Kamppailen terveydentilani kanssa ja olen jo huomannut vaikutuksen mm. vatsan hyvinvointiin.”

“Itselleni räätälöity ohjaus ja vinkit ravitsemukseen. Olen kokenut ohjauksen toimivan.”

“Vaihdoin leikkeleen vähäsuolaisempaan ja olen opetellut juomaan vettä. Sain viimeisellä kerralla ohjeita painonhallintaan, ja niitä vielä harjoittelen.”

“Olen vaihtanut juuston ja levitteen vähärasvaisempaan, syön useammin kalaa, juon enemmän vettä, syön useammin iltapäivän välipalan töissä ja olen aikaistanut ruokarytmiä (lounaalle aikaisemmin kuin ennen)”

“Se oli niin perusteellista ja tarkkaan lasketut ravintoarvoni. Minusta se oli hienoa ja avarsi ajattelua kuinka pienillä muutoksilla, oli tapahtunut paljon hyvää.”

“Aamupala tullut tavaksi, samoin välipalat, salaatin yms. vihreän ruuan käyttö lisääntynyt lautasella. Veden juonti päivittäiseksi tavaksi.”

Osallistujat olivat joko erittäin tyytyväisiä (20,2 %) tai tyytyväisiä (28,6 %) annettuun ryhmämuotoiseen ravitsemusohjaukseen. Lähes puolet osallistujista ei osannut arvioida ryhmäohjauksen vaikutusta, sillä he eivät osallistuneet siihen. Todennäköisesti samasta syystä 64 % ei kokenut ryhmäohjauksen vaikuttaneen heidän ruokailutottumuksiinsa. Osallistujista 17 % koki ryhmäohjauksen vaikuttaneen ruokailutottumuksiinsa ja 19 % vastasi “jonkin verran”.

“Ryhmämuotoisessa ohjauksessa kauppareissu oli hyödyllisin omalla kohdalla, jossa tarkasteltiin tuotteiden suola- ja sokeri/ rasvamääriä.”

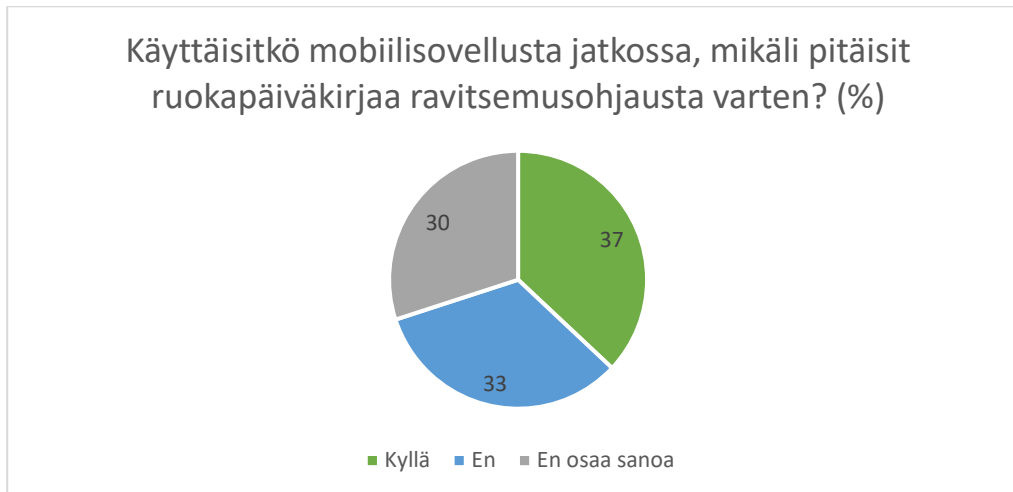
“Oli mukava jakaa kokemuksia ja keskustella asioista rennosti.”

“Oppinut raja-arvoja mitä eri tuotteista kannattaa tarkistaa. Esim. leivässä olisi hyvä olla kuitua >6 %. Sydänmerkki tullut hiukan tutuksi.”

“Hyvää yleistä tietoa, jota oli helppo viedä käytäntöön. Tarjosi ajatuksia ja pohdittavaa omasta ruokailusta.”

3.4.2 Eat@Work-sovellus

Eat@Work -sovelluksen on hankkeen aikana ladannut yli 200 henkilöä. Hankkeeseen osallistuneiden työntekijöiden ruokailutottumusten seuraamiseen käytetty sovellus oli osallistujien mukaan helppo työkalu omien ruokailutottumusten seurantaan. Sovellukseen oltiin pääosin tyytyväisiä sen käytettävyyden, ruokapäiväkirjan toiminnan, sisällön ja yleisen toimivuuden sekä kokonaisuuden suhteen. Sovelluksen toiminnassa nousi esiin kuitenkin useita kehittämisen kohteita. Noin kolmannes (37 %) osallistujista käyttäisi sovellusta jatkossakin omien ruokailutottumusten seuraamiseen (kuvio 20).



Kuvio 20. Mobiilisovelluksen käyttö jatkossa (n=84).

"Se laittoi omaa ruokailuani kuosiin sillä halusin väriä kuviin."

"Mobiilisovellus helppokäyttöinen ja hyvä muistisääntö säännölliseen ruokailuun."

"Puhelin kulkee aina mukana niin sovellus on helppo tapa ottaa käyttöön"

"Näppärän oloinen sovellus, jonka avulla on helppo pitää ruokapäiväkirjaa. Kun sovellus vielä matkan varrella kehittyi, niin tuli paremmaksi."

"On se aika näppärä verrattuna kynään ja paperiin."

"Sovellus oli helppo käyttää ja myös kuva riittävä, jos ei aina jaksanut eritellä syömistä."

"Simppele ratkaisu, tietysti vaatii jatkokehitystä."

Kolmannes (33 %) ei käyttäisi sovellusta jatkossa. Tähän vaikuttivat muun muassa käytön aikana ilmenevät käyttökatkot sekä se, että ruokakuvien lataaminen ja kirjoittaminen koettiin haastavaksi. Kuvien tallentamiseen ja tietojen jälkeensä muokkaamiseen kaivattiin kehitystyötä. Eat@Work -sovelluksen käyttöliittymää jatkokehitetään SAMK:n toimesta jatkossakin.

"Sovelluksessa paljon vielä parannettavaa. esim. muokkaus ominaisuudet ja toimivuus."

"Hieman "jäykkää" ja hidasta täyttää ruokapäiväkirjaa ja jos tallennat jonkun virheellisesti et saa poistettua yksittäistä kirjausta vaan koko päivän kirjaukset poistuvat poistettaessa."

"Käyttöliittymä on epäselkeä jatkuvassakin käytössä, eivätkä kentät toimi mielestäni loogisesti."

"Jotenkin ohjelma tökki ja sinne ei päässyt jälkikäteen korjaamaan jo lähteneitä aineistoja"

4 Tuotettu työkalupakki

Kirjoittajat: Harttunen Juha, Jyräkoski Taina, Koivisto Antti, Kunvik Susanna

Eat@Work-hankkeessa on toteutettu erilaisia suomenkielisiä materiaaleja kenen tahansa vapaasti hyödynnettäväksi, jotta terveellisen ruokavalion ja ruokailutapojen edistäminen sekä toteuttaminen olisi kannustavaa sekä helpompaa. Nämä materiaalit on kohdistettu erityisesti työikäisille, työnantajien edustajille, ravitsemusterapeuteille ja työterveyshuollon ammattilaisille – myös kenelle tahansa, ketä aiheen hyödyntäminen ja levittäminen kiinnostaa, esimerkiksi lounasravintoloille.

Nämä materiaalit on koottu terveellisen ruokavalion 'työkalupakiksi' hankkeen verkkosivuille osoitteeseen <https://www.eatatwork.fi/materiaalipankki/>. Osa materiaaleista on painokelpoisia. Jokaisessa materiaalissa on tieto verkkosivuosoitteesta, jotta eri materiaalien tavoitavuus ja saatavuus olisi mahdollisimman helppoa.

4.1 Oppaat

4.1.1 Opas työntekijöille

A5-kokoinen opas työntekijöille (kuva 7) on tuotettu hyödynnettäväksi työpaikoilla esimerkiksi sosiaalityöissä, tyky/tyhy-päivinä, henkilöstöhallinnossa ja työterveyshuollossa ravitsemusohjauksen tukena. Nelivärinen opas sopii hyvin myös lounasravintoloille jaettavaksi asiakkaiden käyttöön ja suunnittelun tueksi oman ruokatarjonnan kehittämiseen.

Opas vireyteen ja jaksamiseen sisältää taustatietoa, miksi jokaisen työikäisen olisi hyvä parantaa ruokailutottumuksiaan. Lisäksi oppaassa on selkeitä käytännön vinkkejä ja ohjeita, kuten mitä olisi hyvä lisätä, vaihtaa ja vähentää ruokavaliossa. Ateriarytmin noudattamiseen, ruokavalion monipuolisuuden, välipalan koostamiseen ja ruokaostosten tekemiseen opas sisältää helposti omaksuttavat sekä muistettavat mallit. 28-sivuisesta oppaasta löytyy myös henkilökohtainen osio, johon oppaan haltija voi kirjata omat terveellisen ruokavalion toteuttamisen tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi.



Kuva 7. Opas vireyteen ja jaksamiseen.

4.1.2 Opas työnantajalle

Opas työnantajalle (kuva 8) on tuotettu hyödynnettäväksi yritysten johto- ja esihenkilöille työhyvinvoinnin lisäämiseen sekä työnantajamielikuvan parantamiseen, ja työterveyshuollolle tukemaan osaltaan näiden edistämistä. Lisäksi A5-kokoinen ja 12-sivuinen opas sopii hyvin lounasravintoloille suunnittelun tueksi oman toimipisteen kehittämisessä.

Opas työnantajalle kannustaa panostamaan yrityksen tärkeimpiin voimavaroihin, eli henkilöstöön. Opas sisältää taustatietoa, ohjeita ja vinkkejä miten työpaikalla voi edistää motivoivan ruokaympäristön ja terveellisten ruokailutottumusten toteuttamista yhdessä työntekijöiden sekä työterveyshuollon kanssa. Oppaasta löytyy myös osio, johon oppaan haltija voi kirjata oman työyhteisön terveellisen ruokaympäristön toteuttamisen tavoitteet ja keinot, joilla tuetaan niiden saavuttamista.



Kuva 8. Opas työnantajalle.

4.2 Viestintämateriaali

Pöytäkolmio on tuotettu hyödynnettäväksi työpaikoilla esimerkiksi sosiaali- ja taukotiiloissa sekä lounasravintoloissa välipalamyynnin lisäämiseksi.

Pöytäkolmio sisältää yksinkertaiset vinkit, miten kootaan terveellisen ruokavalion lautasmalli, toteutetaan säännöllistä ateriarhythmia ja koostetaan mielen virkeänä pitävät välipalat. Pahvitulosteena pöytäkolmio on helppo sijoittaa pöydälle näkyvään paikkaan muistuttamaan aiheen tärkeydestä. Nelivärinen pöytäkolmio on taitettu tulostettavaksi A4-kokoiselle kartongille (kuva 9).

Kaksi erilaista julistetta on tuotettu hyödynnettäväksi työpaikoilla esimerkiksi sosiaali- ja taukotiiloissa muistuttamaan säännöllisestä ateriarhythmista ja välipalan merkityksestä vireyteen ja jaksamiseen. Lounasravintoloissa näillä julisteilla voi myös muistuttaa samoista asioista sekä edistää ruoka- ja välipalatuotteiden myyntiä. Neliväriset julisteet on taitettu tulostettavaksi A2-kokoisina (kuva 10).

Lautasmalli

Terveellinen ruokavalio on monipuolinen ja joustava. Ateriat, välipalat ja eväät kannattaa koota lautasmallin mukaan.

- Ruokajuomaksi rasvatonta maitoa, piimää, kasviuomaa tai vettä
- Täysjyväleipää, jonka päällä on sipaisu pehmeää kasvirasvavetettä
- Marjat tai hedelmät jälkiruokana

Ateriarytmi

Syö säännöllisesti. Pidä annokset monipuolisena ja kohtuullisen kokoisina.

- Aamupala**
Klo 07–08
Yötyö herättyä klo 15
- Lounas**
Klo 11–12
Yötyö klo 17–18
- Välipala**
Klo 14–15
Yötyö klo 21
- Päivällinen**
Klo 17–18
Yötyö ennen klo 01
- Iltapala**
Klo 21–21
Yötyö ennen nukkumaan menoa klo 06.30

Välipala

Välipalalla pidät mielen virkeänä ja jaksat paremmin. Näin koostat hyvän välipalan 1+1+1-muistisäännön avulla.

1 osa
vihanneksia, hedelmiä tai marjoja

+

1 osa
hitaat hiilihydraatit

+

1 osa
proteiinin lähde

Välipalavinkkejä

Syö hyvin – työntekokin maistuu!

Eat@Work eatatwork.fi

Kuva 9. Pöytäkolmio

Syö hyvin – työntekokin maistuu!

Säännöllinen ateriarytmi auttaa ylläpitämään työvireyden koko päivän ajan.

Katso opastus-, vinkki- ja kokemusvideoita Eat@Work-nimellä YouTubessa

Välipalalla pidät yllä vireyttä ja jaksamista

Koostat hyvän välipalan 1+1+1-muistisäännön avulla.

1 osa
vihanneksia, hedelmiä tai marjoja

+

1 osa
hitaat hiilihydraatit

+

1 osa
proteiinin lähde

Välipalavinkkejä

Kuva 10. Eat@Work -julisteeet



Kuva 11. Ruoka-annoskuvat

Ruoka-annoskuvat (kuva 11) on tuotettu hyödynnettäväksi missä tahansa materiaaleissa missä terveellinen ruokavalio on teemana. 26 neliväristä kuvaa on kuvattu laadukkaalla järjestelmäkameralla.

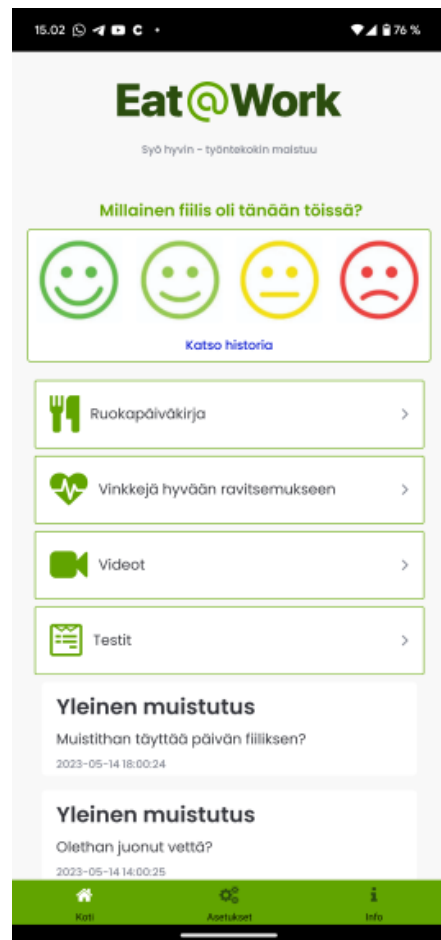
4.3 Mobiilisovellus

Eat@Work -mobiilisovellus (kuva 12) on kehitetty kaikkien vapaasti ladattavaksi työkaluksi ravitsemusohjauksen tueksi tai ruokapäiväkirjan pitämiseen itsenäisesti. Sovellukseen syötetyt tiedot käyttäjä voi säilyttää itsellään tai halutessaan lähettää ne esimerkiksi työterveyshoitajalle, ravitsemusterapeutille tai jollekin läheiselleen. Sovelluksen voi ladata ilmaiseksi App Storesta sekä Play kaupasta nimellä "Eat@Work".

Sovellus on herättänyt mielenkiintoa hankkeen ulkopuolella ja parhaillaan on kehitteillä uusi versio Eat@Work -sovelluksesta, jonka toiminnallisuutta on monipuolistettu entisestään. Sovellus on vapaasti saatavilla jatkokehitykseen ottamalla yhteyttä Eat@Work -hankkeen projektipäällikköön.



Kuva 12: Eat@Work -sovelluskuvake ja sovelluksen etusivu.

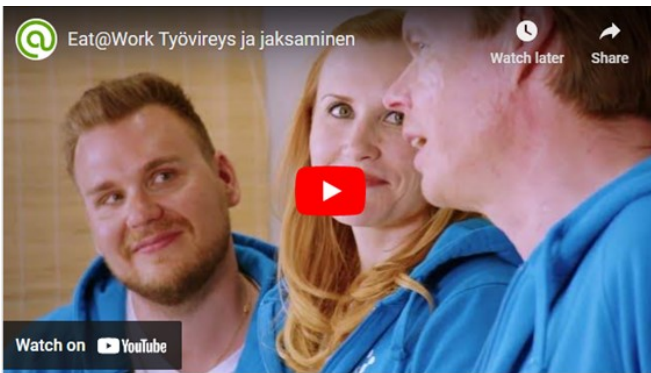


4.4 Videot

Viisi erilaista videota on tuotettu vapaasti katseltavaksi sekä jaettavaksi siellä, missä työkäisten terveelliset ruokailutottumukset ja -ympäristö ovat aiheina. Nämä videot soveltuvat esitettäväksi työpaikoilla palaverissa, tyky/tyhy-päivillä, sosiaalifilojen tv-näytöillä, intranetissä, sosiaalisessa mediassa jne. Myös työterveyshuollot ja lounasravintolat voivat näitä esittää tai jakaa omalle henkilöstölle ja asiakaskunnalleen. Suomeksi tekstitetyt videot on julkaistu YouTubessa.

4.4.1 Opasvideot

Ravitsemusohjauksen tueksi on tuotettu kaksi opasvideota. Työvireys ja jaksaminen -videolla ravitsemustieteen, neurologian ja työelämän asiantuntijat antavat tietoa sekä vinkkejä ruuan ja ruokavalioiden vaikutuksista sekä merkityksestä vireyteen, jaksamiseen ja aivoterveeseen. Katso video YouTubessa klikkaamalla alla olevaa kuvaa 13 tai siirry tästä linkistä <https://youtu.be/4I9IV7C4Tjg>. Video aukeaa katseltavaksi selaimen välilehdelle.



Kuva 13. Työvireys ja jaksaminen -video

Kauppakierros -videolla kuljetaan läpi ruokakaupan kaikki tärkeimmät osastot ja ravitsemustieteen asiantuntija antaa vinkkejä, mihin kannattaisi kiinnittää huomiota ostoksia tehdessä (kuva 14). Lisäksi videolla esitellään kauppakäynnin tueksi tuotettu Eat@Work -ostoskorimalli, jonka avulla voi poimia terveyttä edistävät valinnat ostoskoriin. Kauppakierros-videon voi katsoa klikkaamalla alla olevaa kuvaa 14 tai siirry tästä linkistä <https://youtu.be/o7rD5F7FCxY>. Video aukeaa katseltavaksi selaimen välilehdelle.



Kuva 14. Kauppakierros -video ja ostoskorimalli



4.4.1 Kokemuksia hankkeesta

Hankkeeseen osallistuneiden työntekijän ja työnantajan edustajan kommentit on myös vapaasti nähtävissä YouTube-videoina. Työntekijä kertoo videolla ravitsemusohjauksen vaikutuksista:

"Aamupala on paljon runsaampi nykyään, ei ole pelkkä kaksi kuppia kahvia, kun lähtee tuonne maantien päälle. Aamu lähtee paljon reippaammin käymään ja sitten tasapainottaa pitkin päivää syömistä, niin jaksaa paljon paremmin."

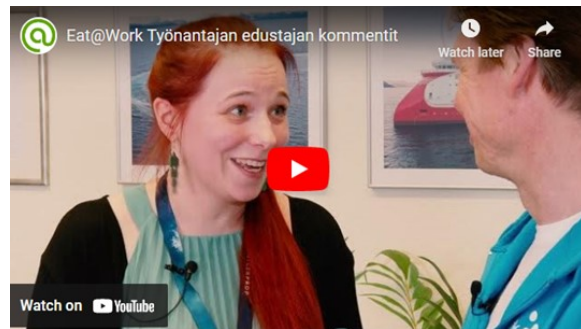
Työnantajan edustaja taas valottaa sitä, miten henkilöstö on ottanut vastaan ravitsemusohjauksen ja millaisia palautteita on tullut:

"Tosi monen kanssa ollaan puhuttu siitä, että kuinka hienoa on ollut se, että ei ole ollut kyse siitä, että puunnitaan tota ja punnitaan tätä ja ollaan orjallisia sille, että mitä syödään ja laskeetaan niitä kaloreita, vaan kyse on niistä arjen pienistä asioista."

Video aukeaa katsottavaksi selaimen välilehdelle klikkaamalla alla olevia kuvia tai linkkejä: Kohdetyöntekijän kommenttivideoon (kuva 15) <https://youtu.be/boJBuf0ch40> ja työnantajan edustajan kommentteihin (kuva 16) <https://youtu.be/MKeK2rzwLqE>.



Kuva 15. Kohdetyöntekijän kommentit



Kuva 16. Työnantajan edustajan kommentit

Työterveyshuolto -videolla kuullaan, mikä työterveyshuollon rooli on terveellisen ruokavalioiden edistämiseksi työpaikoilla. Lisäksi tähän aiheeseen liittyen annetaan vinkkejä siitä, millaisia palveluja on jo nyt saatavilla. Siirry selaimen välilehdelle aukeavaan videoon klikkaamalla kuvaa 17 tai tästä linkistä <https://youtu.be/Pwb3W2jJMbW>.



Kuva 17. Työterveyshuolto

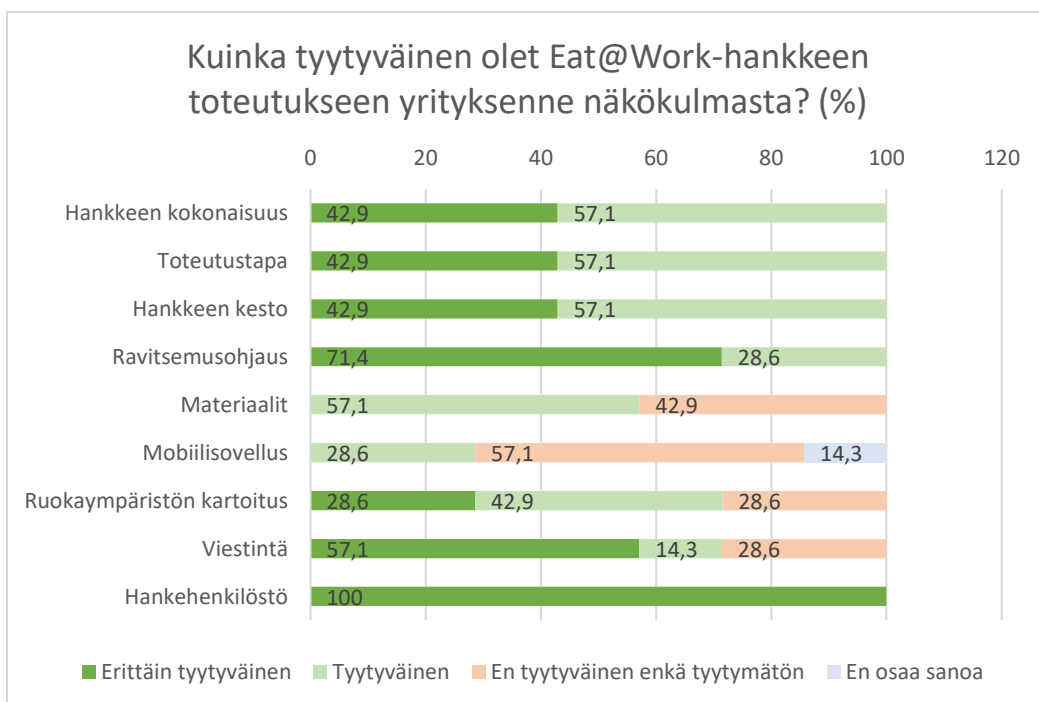
5 Hyötyjä työnantajalle

Kirjoittajat: Harttunen Juha, Kunvik Susanna, Jyräkoski Taina

Eat@Work -hankkeeseen osallistui yhteensä 10 Satakuntalaista PK-yritystä. Yhteensä seitsemän yritystä vastasi ravitsemusohjauksien päätyttyä palautekyselyyn ja yhdeksän yritystä toukuussa 2023 lähetettyyn kyselyyn ruokailuympäristön muutoksista. Kokonaisuudessaan yritykset olivat tyytyväisiä hankkeeseen osallistumisesta. Tarkempia tuloksia on esitelty kappaleissa 5.1 ja 5.2.

5.1 Kohdeyritykset kokivat mukanaolon tarpeellisenä ja hyödyllisenä

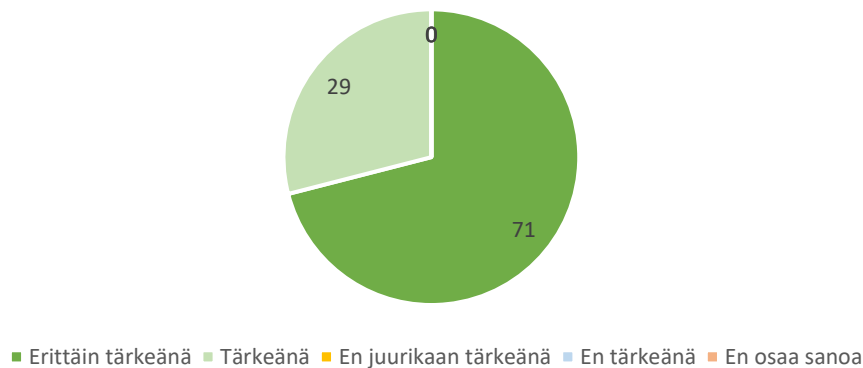
Palautekyselyn mukaan yritykset olivat erittäin tyytyväisiä (42,9 %) tai tyytyväisiä (57,1 %) hankkeen kokonaisuuteen, toteutustapaan ja hankkeen kestoon (kuvio 21). Yritykset eivät vastanneet mihinkään kyselyn kohtaan olevansa tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä. Annettuun ravitsemusohjaukseen oltiin valtasoin erittäin tyytyväisiä (71,4 %). Mobiilisovelluksen osalta yritykset eivät olleet tyytyväisiä eikä toisaalta tyytymättömiä (57,1 %). Hankkeen oman mobiilisovelluksen tuotanto aloitettiin hankkeen alussa ns. nollatilanteesta, joten ensimmäinen otos sai käyttöön sovelluksen, joka oli vielä osittain pilotointivaiheessa. Hankkeen edetessä mobiilisovellukseen tehtiin tarvittavia päivityksiä, joten toinen yritysryhmä sai käyttöönsä kehittyneemmän version sovelluksesta.



Kuvio 21. Yritysten tyytyväisyys Eat@Work -hankkeeseen palautekyselyn perusteella (n=7).

Yritykset pitivät aiheen tärkeyttä joko erittäin tärkeänä (71 %) tai tärkeänä (29 %) (kuvio 22). Kaikki yritykset (100%) suosittelisivat hankkeeseen osallistumista myös muille yrityksille.

Kuinka tärkeänä pidät hankkeen aihetta
(ravitsemuksen merkitys työhyvinvointiin ja
työkykyyn)? (%)



Kuvio 22. Yritysten näkemys hankkeen aiheen tärkeydestä (n=7).

Työnantajille lähetettyjen palautekyselyiden avoimia palautteita:

"Positiivista palautetta osallistujilta ja erityisesti hyvästä ravinto-ohjauksesta Susannalle. Vinkkejä jäi käyttöön arkeen ja "väriä lautaselle" käyttöön ainakin meidän yrityksessä :)"

"Hanke toimi parhaiten ajatusten herättäjänä ja loi myös työporukkaan yhteishenkeä ja tsemppiä asian tiimoilta. yhteistapaamiset koettiin erittäin hyvinä - asiat konkretisoituivat ja monta juttua jäi käyttöön arjessa."

"Hyvin toteutettu hanke, jonka osallistujat kokivat tarpeelliseksi. Tuli uutta näkökulmaa työssä jaksamiseen ja omaan hyvinvointiin."

"Projekti oli antoisa ja innostava. Moni muutti ruokailutapojaan projektin avulla ja lautaset näyttäneet nyt paljon terveellisimmiltä."

"Eri toimintapisteissä on omia käytäntöjä esim. ruokatauon merkitsemisessä kalenteriin. Osalla on henkilökohtaiset kalenterit, jolloin se on helpompaa. Palaveritarjoiluissa on pikkuhiljaa siirretty terveellisempiin vaihtoehtoihin."

"Hankkeen työpaikkakäynnin jälkeen on kiinnitetty ruokailuympäristöön enemmän huomiota. Samoin muistutellaan tauon merkityksestä työpäivän katkaisijana. Hankemateriaali on tervetullut lisää tiedottamiseen."

"Nykyisen johdon aikana yritys tarjoaa enää kahvi-purut. Henkilökunta näyttää kuitenkin onneksi itse panostavan aterioihinsa. Palavereissa yrityksen puolesta pelkkä kahvi."

5.2 Ruokailuympäristön parantaminen koettiin tärkeänä

Muutokset yrityksen ruokaympäristöön ja terveellisen ruokaympäristön toteuttamiseen on hyvä tehdä työyhteisön omasta lähtökohdasta. Johdon, esihenkilöiden, hr-osaston edustajien ja henkilöstön kesken on hyödyllistä keskustella avoimesti ravitsemuksesta ja ruokaympäristöstä. Tähän tukena on suositeltavaa käyttää työterveyshuollon ammattilaisia.

Hankkeen lopulla kohdeyritysten edustajille lähetetyssä sähköisessä kyselyssä haluttiin myös selvittää mitä ruokailuympäristöä parantavia muutoksia oli toteutettu tai on aikomus toteuttaa. Kyselyyn vastasi yhdeksän yrityksen edustajaa ja vastausten perusteella hanke sai kohdeyritykset toteuttamaan ruokailuympäristöä parantavia muutoksia nopealla aikataululla tai lähitulevaisuudessa. Tulokset on nähtävissä kuviossa 23. Kaksi yritystä kertoi lisänneensä uusien työntekijöidensä perehdytykseen ruokailumahdollisuuksista kertomisen ja lisäksi yksi kertoi tämän olevan heillä tulossa.

Kyselytulosten perusteella lähes jokaisessa yrityksessä johto näyttää hyvää esimerkkiä pitämällä ruokatauon päivittäin ja loput aikovat toimia samoin jatkossa (kuvio 23). Hankkeen myötä jokaisessa yrityksessä kannustetaan pitämään ruokatauko päivittäin, osassa yrityksistä hankkeen innoittamana alettiin merkitsemään ruokatauko sähköiseen kalenteriin ja osassa tähän käytäntöön ollaan siirtymässä. Lähiaikoina jokaisessa, kohdeyrityksessä ruokatauilla puhutaan pääasiassa muuta kuin työaiheita.

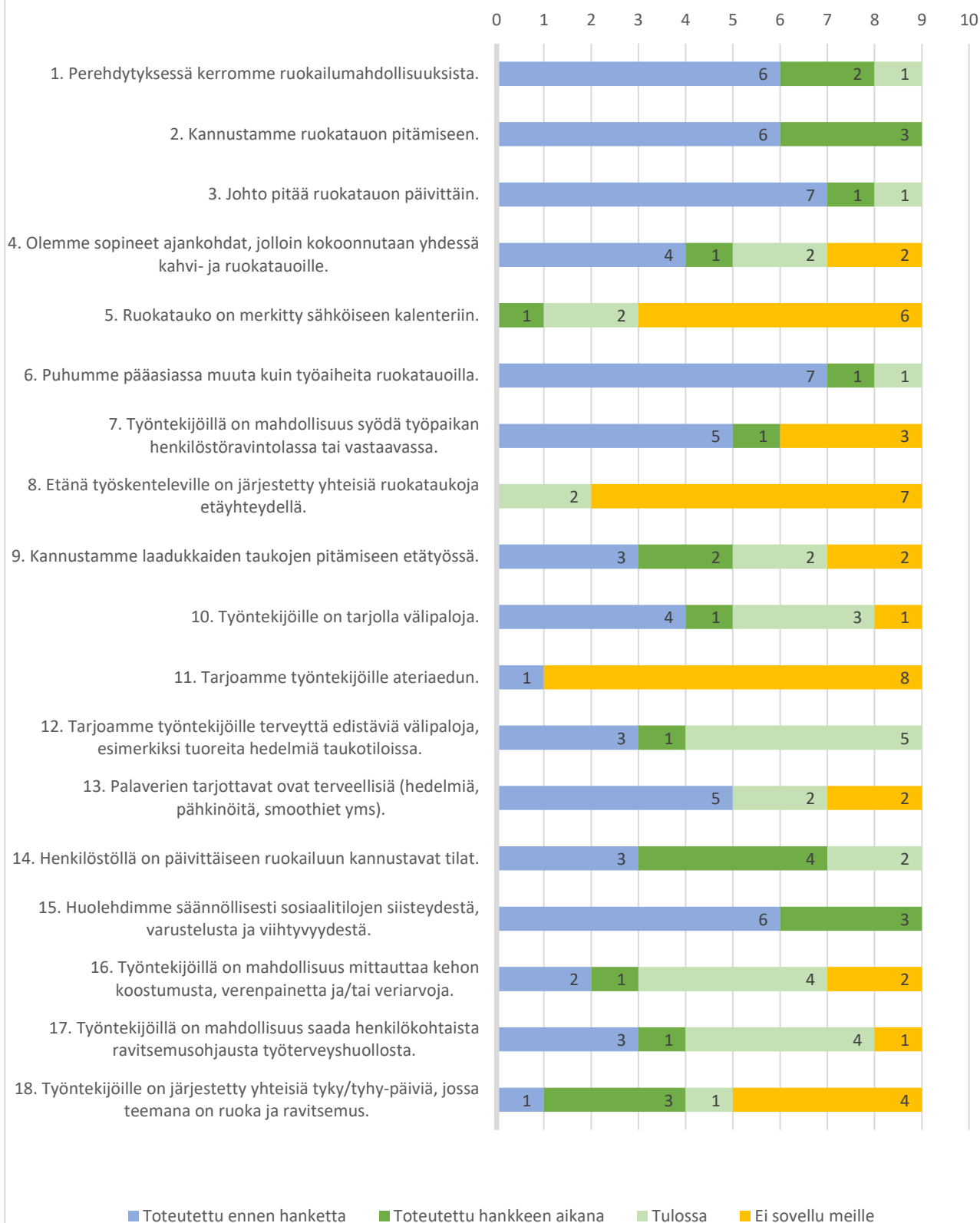
Seitsemän yritysten edustajista kertoo heillä nyt olevan päivittäiseen ruokailuun kannustavat tilat ja loputkin yrityksistä aikovat panostaa niihin tulevaisuudessa (kuvio 23). Kaikkien näiden yritysten ruokailutiloista löytyvät tärkeimmät ruuan lämmitykseen, säilytykseen ja nauttimiseen liittyvät koneet sekä välineet, eli mikroaaltouuni, jääkaappi, pakastin, kahvinkeitin sekä astiat ja aterimet. Kaikki hankkeen kohdeyritykset kertoivat nyt huolehtivansa varustelun lisäksi sosiaaliti-
lojen siisteydestä ja viihtyvyydestä. Kahdella kolmasosalla asiat olivat jo kunnossa, ja hankkeen konsultaation ansiosta kolmasosa yrityksistä toteutti tarpeelliset muutokset.

Neljä kohdeyritystä tarjoaa tällä hetkellä terveyttä edistäviä välipaloja työntekijöille, viisi aikoo toimia samoin tulevaisuudessa (kuvio 23). Viiden yrityksen palaveritarjottavat olivat jo aiemmin terveellisiä, kuten hedelmiä, pähkinöitä, smoothietä ym., ja kaksi yritystä tekee samalla tavalla lähiaikoina. Kuuden kohdeyrityksen henkilöstöllä oli mahdollisuus syödä työpaikan henkilöstöravintolassa tai vastaavassa, mutta kolmannes ilmoitti, ettei henkilöstöravintolan käyttö sovellu heille.

Kolmannes hankkeen kohdeyrityksistä oli jo ennen hanketta kannustanut laadukkaiden taukojen pitämiseen (kuvio 23). Hankkeen aikana kaksi alkoi kannustaa taukojen pitämiseen ja kaksi aikoo tehdä niin jatkossa. Etänä työskenteleville yhteisten ruokataukojen pitämistä etäyhteydellä ei koettu soveltuvaksi seitsemässä kohdeyrityksessä, mutta kaksi yritystä aikoo tätä mahdollisuutta järjestää tulevaisuudessa.

Kaksi kohdeyritystä tarjosi mahdollisuutta kehonkoostumuksen, verenpaineen ja/tai veriarvojen mittaamiseen (kuvio 23). Hankkeen kannustamana yksi yritys otti mittausten mahdollistamisen käyttöön ja neljä yritystä aikoi toimia samoin. Kyselyn mukaan kolme yritystä hyödynsi ja neljä yritystä aikoo jatkossa hyödyntää työterveyshuollon järjestämää henkilökohtaista ravitsemusohjausta. Kyselyn mukaan kolme kohdeyrityksistä innostui hankkeen kannustamana ideasta järjestää tyky- ja tyhy-päiviä ruoka ja ravitsemus -teemalla.

Valitse parhaiten tilannettanne kuvaava vaihtoehto jokaisen väittämän kohdalle (yritysten lukumäärä)



Kuvio 23. Tulokset yrityksen ruokailuympäristön ja ruokakulttuurin muutoksista (n=9).

6 Ravitseminen ja aivoterveys

Kirjoittaja: Puustinen Juha

Aivot kehittyvät noin 30-vuotiaaksi saakka, sen jälkeen keskushermosto alkaa rappeutua hitaasti. Ravitseminen on yhteydessä aivojen kehitykseen ja hermorakenteiden ylläpitoon, hermovälitykseen, kognitioon, muistiin ja keskushermoston tulehdukseen. Tiettyjä vitamiineja, flavonoideja ja pitkäketjuisia omega-3-rasvahappoja on pidetty aivoterveiden kannalta oleellisina. (Ekstrand et al. 2021, Flanagan et al. 2020, Baranowski et al. 2020.)

Pitkään on tunnettu vaikeiden ravitsemushäiriöiden aiheuttamia nykyään harvinaisia neurologisia oirekuvia ja sairauksia: näistä tunnetuimpia ovat tiamiimin (B1-vitamiinin) puutteesta johtuva Wernickin tauti ja beriberi. Foolihapon ja B12-vitamiinin puutostilat voivat aiheuttaa suurisoluisen anemian lisäksi kognition ja ääreishermoston oireita, kuten monihermorappeumaa. Terveillä ihmisillä tavanomainen monipuolinen ruokavalio riittää kattamaan vitamiinien saannit. (Lääkäriin käsikirja 2021, Tunturi 2022.)

Muistisairauksiin, erityisesti Alzheimerin tautiin, sairastuu vuosittain noin 15 000 suomalaista. Sairaus on harvinainen nuoremmilla, mutta 80-vuotiaista jo 15 % sairastaa Alzheimerin tautia. Monien B-ryhmän vitamiinien on todettu olevan yhteydessä pienentyneeseen Alzheimerin taudin riskiin, ja kokeellisissa tutkimuksissa MRI-kuvissa nähtyjen Alzheimer-muutosten lisääntymisen on nähty hidastuvan B-vitamiineja saaviin verrattuna vertailuryhmään. Matala veren D-vitamiinipitoisuus on yhteydessä suurempaan dementiariskiin, mutta lievistä kognition vaikeuksista kärsivillä omega-3-rasvahappojen, D-vitamiinin tai karotenoidien ei ole todettu vähentävän varsinaiseen muistihäiriöön sairastumisen vaaraa. Sen sijaan tietyllä monivitamiini- ja ravitsemusvalmisteella on RCT-asetelmassa voitu osoittaa suojavaikutusta lievässä Alzheimerin taudissa. (Ekstrand et al. 2021, Flanagan et al. 2020, Baranowski et al. 2020, Muistisairaudet; Käypä hoito -suositus 2020.)

Välimerellinen ruokavalio yhdistyy pienempiin kognition ja muistisairauden vaaroihin. Länsimainen prosessoitu ja paljon tyydytettyjä rasvoja sisältävä ruokavalio puolestaan lisää sairastumisen riskiä. Kotimaisessa FINGER-tutkimuksessa lievästä kognition alenemasta kärsivillä potilailla osoitettiin RCT-asetelmassa hyöty liikunnan, ruokavalion ja verenkiertoriskitekijöiden tarkalla hoidolla verrattuna vertailuryhmään. Toisin sanoen muistisairauden sairastumisen riskiin voi merkittävästi vaikuttaa omilla elämäntapavalinnoilla, joissa ruokavalio on yksi keskeinen suoja- ja riskitekijä. (Ekstrand et al. 2021, Flanagan et al. 2020, Baranowski et al. 2020, Muistisairaudet; Käypä hoito -suositus 2020.)

Suosituksen tasoon ulottuvaa tietoa suoliston mikrobiomista ja probioottien suotuisista vaikutuksista aivoterveuteen ei vielä ole. Tutkimuksissa voidaan hyödyntää myös uusia biomerkkiaineita kuten aivojen Alzheimer-merkkiainekertymiä PET-kuvauksia tutkittavilla, joille ei vielä ole kehittynyt kliinisen muistisairauden oireita. (Ekstrand et al. 2021, Flanagan et al. 2020, Baranowski et al. 2020, Sharma & Agrawal 2022.)

7 Mielen hyvinvointi osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia

Kirjoittajat: Vikman Liisa, Mäkipanula Katri

Ihmisen halutuimpana tilana pidetään henkilön hyvinvointia ja terveyttä. Hyvinvoinnin ja terveyden käsitteiden määrittely ei kuitenkaan ole helppoa. Usein mielenterveys määritellään häiriöiden kautta, mutta mielenterveyttä voidaan tarkastella myös positiivisesta näkökulmasta. Positiivinen näkökulma mielenterveydestä merkitsee kykyä kohdata vastoinkäymisiä sen aiheuttamasta kärsimyksestä huolimatta. Tähän psyykkisen hyvinvoinnin käsitteeseen kuuluu sosiaaliset suhteet, saavutukset, onnellisuuden ja mielihyvän tunne. (Korkeila 2017.)

Mielen hyvinvointiin voi vaikuttaa muun muassa terveellisellä ruokavaliolla, riittävällä unella ja liikunnalla. Terveellinen ruokavalio ylläpitää tarmokkuutta, rytmittää arkea, parantaa mielialaa syömällä yhdessä muiden kanssa sekä antaa iloa ja nautintoa. Riittävä uni parantaa keskittymistä ja vireystilaa, helpottaa ateriarytmin ylläpitämistä, ylläpitää muistitoimintoja sekä parantaa verensokerin säätelytilaa. Liikunta helpottaa stressiä sekä parantaa mielialaa ja unenlaatua. (Kivipelto et al. 2022.)

Mielen hyvinvointi on siis kokonaisvaltaista hyvinvointia, johon voi vaikuttaa monin eri keinoin. Työ luo turvaa ja edistää työntekijöiden itsetuntoa. Mielenterveys ja hyvinvointi vaikuttavat työyhteisöön monin tavoin, myös kielteisesti. Kireä työilmapiiri ja työntekijän alhainen motivaatio pahimmillaan johtavat poissaoloihin tai kokonaan työstä pois jäämiseen. Mielenterveyden edistäminen työpaikoilla vaatii moniulotteista näkökulmaa, kuten työympäristön muokkaaminen, johtaminen ja työyhteisön toimivuus. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023.)

7.1 Havaintoja Eat@Work-hankkeesta

7.1.1 Työ- ja toimintakyky

Eat@Work-hankkeen alkukartoituksissa Kykyviisari-mittarin tuloksissa osallistujien matalin tulos oli mielen osa-alueella (vrt. yst. kuvio 6, s. 25). Alkukartoituksen keskusteluissa nousi esiin kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisen merkitys arjen eri osa-alueissa ja niiden välinen tasapaino. Vuorokausirytmien keikahtaessa syystä tai toisesta viinon, voi työntekijä olla kierteessä, jossa aikaa nipistetään aina seuraavasta kohdasta. Näin ollaan tilanteessa, jolloin aikaa ei tunnu riittävän riittävästi millekään osa-alueelle.

Kokemukset uni- ja ruokailurytmien epäsäännöllisyydestä olivat keskusteluissa yleisiä. Työpäiviä saatettiin venyttää pitkälle iltaan. Myös harrastukset tai ruuhkavuosiarki venyttivät iltaa, jolloin yöunille pääseminen viivästyi. Yllättävän usein unien viivästyminen syynä oli myös ruutu-aika, koska päivän päätteeksi vielä vietettiin aikaa somemaailman äärellä. Lyhyempien yöunien lisäksi myös unen laadun koettiin heikentyvän. Vastaajat kokivat, että uni ei ollut tarpeeksi palauttavaa ja levollista, jolloin heti aamulla olo saattoi olla valmiiksi väsynyt.

Arjessa ruokailuhetket olivat välillä epäsäännöllisiä ja ruokailuja jätettiin väliin. Aterioita saatettiin korvata nopeilla välipaloilla, kahvilla tai energijuomilla. Osalla syöminen painottui iltaan,

joka osaltaan saattoi vaikeuttaa tai heikentää nukkumista. Keskusteluissa nousi esiin tuen tarve perusarkirytmien ja hyvinvoinnin perustana olevien asioiden tarkistamiseen ja tukemiseen. Vaikka usein perusasiat olivat tiedossa, niiden merkitys saatettiin sivuuttaa oman hyvinvoinnin kustannuksella.

Keskusteluissa nousi esiin työn tauottaminen. Työn tauottaminen oli jossain työpaikoilla haastavaa, mutta taukojen pitäminen ei aina ollut kiinni työnantajien toimitiloista vaan työntekijöiden uppoutumisesta omiin töihinsä. Lounastauko saatettiin pitää työn äärellä työtä tehdessä. Varsinkin etätyötä tehdessä tämä nousi keskusteluissa esiin. Toisaalta taas etätyö koettiin taukojen osalta paremmaksi, koska työn rytmi oli helpompi itse luoda sekä suunnitella työn tauotus. Työn tauotus on tärkeää myös mielen kannalta. Tauko antaa hetken aikaa ajatella muutakin kuin työtä. Selkeät tauot työstä voivat vähentää työuupumusta, parantaa luovuutta sekä yhdistää työntekijöiden yhteenkuuluvuutta (Huotilainen 2021). Taukojen pitäminen työstä irtautuen parantaa sosiaalisia suhteita työpaikalla ja antaa mielen levätä työn kiireestä.

7.1.2 Työn imu

Työn imu voidaan kokea positiivisena voimavarana työhyvinvoinnille ja kokonaisvaltaiselle terveydentilalle. Sillä, että työ innostaa, motivoi ja antaa energiaa, on myönteisiä ja vahvistavia vaikutuksia sekä mielen hyvinvoinnille että fyysiselle terveydelle. Tällöin työ antaa työntekijälle myös merkityksellisyyden tunnetta. Eat@Work -hankkeen alkukartoitusten keskusteluissa tuli esille, että hyvällä tasolla oleva työn imu auttoi jaksamaan ja motivoi työntekijöitä, vaikka välillä työssä koettiin myös haasteita. Toisaalta matalana koettu työn imu ei välttämättä kertonut siitä, että työn imu ja työhön liittyvät asiat olisivat olleet pielessä. Työ voi olla mielekästä, mutta työhön ei haluta välttämättä panostaa enempää. Työ nähtiin vain suoritettavana tehtävänä ja työn imun kaltaisia kokemuksia sekä tunteita saatettiin saada elämän muista osa-alueista. Oman elämän haasteet saattoivat laskea työn imua, vaikka työ sinänsä olisi ollut mielekästä, mutta voimavaroja ei vain sen hetkessä työntekijän elämäntilanteessa riittänyt työhön liittyviin asioihin kuten aiemmin. Työn imua määriteltäessä olisikin hyvä huomioida työntekijöiden yksilöllisten tilanteiden vaikutus ja kokonaistilanne.

Mukana oli myös hyvin korkeaa työn imua kokevia, joille työ ei tuntunut työltä vaan koettiin enemmänkin esimerkiksi elämäntapana. Korkeallakin työn imulla voi olla käänköpuolensa. Tällöin työnteko vei mukanaan niin, että työpäivän aikaiset tauot jäivät väliin ja työtä tehtiin myös vapaalla sekä loma-ajalla. Työnteon ja muun elämän välille oli haastava luoda rajoja. Tällöin tuli esille, että varsinkin pidemmällä aikavälillä kuormitus oli lisääntynyt ja oli liian korkeaa, koska aikaa palautumiseen oli ollut vähemmän. Voitaisiinkin todeta, että vaikka työ olisi mielekästä ja innostavaa, tarvitaan aina aikaa myös palautumiseen mielen ja kehon hyvinvoinnin turvaamiseksi.

7.1.3 Huomioita mielen hyvinvoinnin tukemisesta

Mielen hyvinvointi oli monilla koetuksella sen hetkisen maailmantilanteen sekä oman elämän syiden vuoksi. Ympäristössä tapahtui asioita, joihin ei itse voinut vaikuttaa, mutta aiheuttivat epävarmuutta sekä pelkoa työntekijöissä. Taustalla vaikuttivat Covid-19 ja juuri alkanut Ukrainan sota. Näillä työntekijöistä riippumattomilla asioilla eli selkeä vaikutus keskusteluissa työntekijöiden mielen hyvinvointiin. Pakkolomat ja niistä johtuva taloudellinen pelko olivat esillä keskusteluissa. Vaikka Covid-19 tilanne olikin rauhallisempi keskustelujen aikana, juuri alkanut Ukrainan sota nosti pelon uudelleen pintaan. Useilla työpaikoilla oli jo selkeästi näkyvillä eri tuotteiden saatavuusongelmat sekä hintojen nouseminen. Lisäksi keskusteluihin nousivat myös yritysten tilanteet, työsuhteiden jatkumiset ja mahdolliset pakkolomat. Näillä oli keskustelujen perusteella suora vaikutus työntekijöiden mielen hyvinvointiin.

Mielen hyvinvoinnin tukemiseksi olisi hyvä kiinnittää huomiota niihin asioihin, joihin itse pystyy vaikuttamaan ja joista saa voimavaroja omaan arkeen. Vaikka työntekijät toivat edellä mainittuja asioiden puutteita omassa toiminnassaan selkeästi esille, he eivät kokeneet tarvitsevänsä ohjausta eri osa-alueiden hallinnasta. Keskusteluissa esiin nousseet asiat kuitenkin saattoivat havahduttaa työntekijöitä huomaamaan oman elämänsä haasteet ja mahdolliset muutostarpeet. Työnantajien kannattaisi huomioida työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi ja sen vaikutus mielen hyvinvointiin. Siinä työnantaja voi tehdä yhteistyötä myös työterveyden kanssa. Hyvinvoiva työntekijä on yrityksen voimavara, johon kannattaa panostaa.

Opinnäyte on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa [Työaikaisen ruokailuympäristön kehittäminen työkykyä ja työhyvinvointia tukevaksi Eat@Work -hankkeessa - Theseus](#)

8 Vinkkejä yrityksille, työntekijöille ja työterveyshuoltoon

Kirjoittajat: Kunvik Susanna, Harttunen Juha, Jyräkoski Taina

Yrityksille

- Työntekijöiden ravitsemuksen huomioiminen ja siihen panostaminen lisää työkykyä ja työhyvinvointia. Kannustakaa ja tukekaa työntekijöitä terveyttä edistävien ruokailutottumusten pariin. Hyödyntäkää tässä Eat@Work -hankkeen luomaa työkalupakkia <https://www.eatatwork.fi/materiaalipankki/>
- Lisätäkää ravitsemusmyönteistä ruokakulttuuria työpaikalla ja olkaa itse esimerkkinä. Sopikaa yhteiset pelisäännöt ruoka- ja kahvitaukojen pitämiseen. Huomioikaa tässä myös etätöitä tekevät.
- Osallistakaa työntekijät mukaan työpaikan ruokailuympäristön parantamiseen. Viihtyisät sosiaalitilat ja hyvät varustelut edesauttavat virkistävän ruoka- ja kahvitauon pitämistä.
- Tarjotkaa työntekijöille ennaltaehkäiseviä ravitsemus- ja terveystalvituksia työterveys- huollossa. Erilaiset terveystalvituksellat auttavat selvittämään omaa terveydentilaa ja motivoivat muutoksiin.
- Tarjotkaa työntekijöille mahdollisuus ravitsemusohjaukseen ja ottakaa ravitsemustee- mat huomioon myös tyhy- ja tyky-päiviä suunnitellessa.
- Pohtikaa, olisiko työpaikalla mahdollisuus tarjota työntekijöille terveyttä edistäviä väli- paloja tai ateriatu. Tehkää yhteistyötä lounasruokaloiden kanssa työpaikkakohtais- ten etujen sopimisesta.

TYÖNTEKIJÖILLE

- Kiinnitä huomiota omiin ruokailutottumuksiisi. Säännöllinen ateriarytmi ja monipuoliset ruokailutottumukset edistävät tutkitusti työkykyä ja työhyvinvointia ja auttavat ylläpi- tämään hyvän vireystilan koko työpäivän ajan.
- Pyri syömään terveyttä edistävien ruokailutottumusten, eli Suomalaisten ravitsemus- suosittelusten, mukaisesti ja tee mieluiten pieniä, mutta pysyviä, muutoksia omaan ruo- kavalioon, mikäli tarvetta (kts. vinkit taulukko 2, s13). Hyödynnä Eat@Work opasta omien ruokailutottumusten edistämässä: <https://www.eatatwork.fi/materiaalipankki/>
- Tauota työtä riittäväillä kahvi- ja lounastauoilla, se auttaa palautumaan työpäivien ai- kana. Pidä tauot siihen tarkoitettuissa tiloissa ja vältä työpöydän ääressä syömistä. Kahvitauot virkistävät erityisen hyvin silloin, kun ne vietetään työkavereiden seurassa.

- Suunnittele ja ennakoi ruokailujasi. Pakkaa mukaan runsas lounas tai käy lounasruokassa nauttimassa monipuolinen lounas. Noudata lautasmallia aterioita kootessa myös silloin, kun pakkaat mukaan eväät.
- Muista välipalat. Kahvitaun aikana, erityisesti iltapäivällä ja tarvittaessa aamupäivällä, on hyvä nauttia monipuolinen välipala. Hyödynnä siihen 1+1+1 sääntöä (kts. opas).
- Muista juoda riittävästi vettä työpäivän aikana. Koko päivän aikana on hyvä juoda vähintään 1-1,5 litraa nestettä. Nosta vesipullo pöydälle muistuttamaan juomisesta.
- Hyödynnä Eat@Work -sovellusta, mikäli haluat seurata omia ruokailutottumuksia tai haluat kertoa niistä ammattilaiselle, kuten työterveyshoitajalle.
- Ole kiinnostunut omasta terveydestä ja hyvinvoinnista. Ole hyvissä ajoin yhteydessä työterveyshuoltoon, mikäli huolestut omasta terveydentilasta.

TYÖTERVEYSHUOLTOON

- Huomioi omaa työntekijän/asiakkaan ravitsemus ja ruokailutottumukset terveystarkastuksissa ja muilla käynneillä. Tarjotkaa ennaltaehkäisevää ravitsemusohjausta ja ottaa siinä huomioon yksilön omat tarpeet ja tavat. Ohjauksessa voi hyödyntää Eat@Work -hankkeen luomaa työkalupakkia <https://www.eatatwork.fi/materiaalipankki/>
- Tarjotkaa erilaisia palvelupaketteja yritykselle työntekijöiden ravitsemuksen edistämiseksi. Tehkää tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa palveluiden kehittämisessä.
- Tarjotkaa omille terveydenhuollon ammattilaisille säännöllisesti koulutusta ravitsemuksesta ja ravitsemusohjauksen antamisesta.
- Hyödyntäkää teknologiaa asiakkaiden terveyden ja ruokailutottumusten seuraamisessa sekä ohjaamisessa. Eat@Work-sovellus on kaikille vapaasti saatavilla oleva sovellus ruokailutottumusten seurantaan.

9 Yhteenveto

Kirjoittajat: Kunvik Susanna, Harttunen Juha, Jyräkoski Taina

Eat@Work -hankkeen perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden ravitsemuksen edistämiseksi on tarvetta ja se kannattaa. Edistämällä työntekijöiden ruokailutottumuksia voidaan parantaa työkykyä ja työhyvinvointia sekä yleistä hyvinvointia ja vireyttä. Työnantajalla ja työpaikan ruokailuympäristöllä on iso merkitys työntekijöiden ruokailutottumuksiin, sillä suuri osa arjesta vietetään työpaikalla. Ravitsemusohjauksen tarjoaminen sekä terveyttä edistäviä ruokailutottumuksia tukeva ruokakulttuuri kannustaa pitämään huolen omasta ravitsemuksesta. Kun työpaikan ruokailuympäristöön panostetaan, kannustaa se myös pitämään työstä palauttavia ruoka- ja kahvitaukoja. Näin voidaan pitää huolta työntekijöiden henkisestä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.

Työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä tärkeänä tukipilarina toimii myös työterveyshuolto. Kiinnittämällä huomiota ravitsemusongelmien ennaltaehkäisyyn, voidaan vähentää työkyvyttömyyttä aiheuttavien sairauksien syntyä ja parantaa työkykyä. Nykyistä enemmän tulisi kiinnittää huomiota yksilöllisen ja ennaltaehkäisevän ravitsemusohjauksen tarjoamiseen, sillä ravitsemustilaa on aina helpompi, ja halvempi, parantaa ennaltaehkäisevästi. Erilaisten teknologisten sovellusten käyttö helpottaa ohjaustyötä ja sitouttaa myös työntekijää tekemään muutoksia. Terveystuonon asiantuntijoiden ravitsemuskoulutusta tulisi lisätä, jotta terveyttä edistäviin ruokailutottumuksiin ohjaaminen on mahdollista työterveyshuollossa.

Eat@Work -hanke osoitti myös, että myös jatkossa työntekijöiden ravitsemusta edistäville hankkeille on tarvetta. On tarve tutkia yhä laajemmin ravitsemustottumusten vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tähän tarvitaan muun muassa satunnaistettuja ja kontrolloituja interventiotutkimuksia sekä pitkiä seuranta tutkimuksia.

Hankkeessa luotu työkalupakki ([Materiaalipankki - \(eatatwork.fi\)](https://materiaalipankki.eatatwork.fi)) on kaikille työntekijöille, yrityksille ja työterveyshuololle suunnattu tukimateriaali terveyttä edistävien ruokailutottumusten edistämiseen. Materiaali sisältää tutkittuun tietoon perustuvia ravitsemussuosituksia sekä Eat@Work -hankkeessa hyväksi havaittuja keinoja ja vinkkejä. Hankkeessa kehitetty Eat@Work -sovellus on kaikille vapaasti saatavilla oleva sovellus omien ruokailutottumusten seurantaan.

- Parempaa työhyvinvointia ja työkykyä ravitsemuksella -

Eat@Work -hankkeen yhteenveto:

1. Ravitsemusohjaukselle on tarvetta

Työntekijöiden ravitsemuksen edistämiseksi on tarvetta. Työntekijöiden ruokailutottumuksissa havaittiin useita kehittämisen kohteita, jotka mukailevat suomalaisissa väestötutkimuksissa tehtyjä havaintoja; muun muassa kovan rasvan ja suolan saanti on suosituksia korkeampaa, kun taas kasviksia käytetään reilusti suosituksia vähemmän.

2. Ravitsemusohjaus vaikuttaa työkykyyn ja työhyvinvointiin

Ravitsemusohjauksen avulla voidaan positiivisesti vaikuttaa työntekijöiden ruokailutottumuksiin sekä sitä kautta työkykyyn ja työhyvinvointiin. Säännöllinen ateriarytmi ja monipuolinen sekä värikäs ruokavalio lisäävät myös työpäivän aikana vireystilaa sekä yleistä hyvinvointia.

3. Työnantajan kannattaa panostaa työntekijöiden ravitsemukseen

Työkykyinen ja hyvää työn imua kokeva työntekijä on yrityksen tärkein voimavara. Ennaltaehkäisevien toimenpiteiden, kuten terveystarkoitusten ja ravitsemusohjauksen tarjoaminen tukee henkilöstön hyvinvointia. Eat@Work -hankkeen kokemusten perusteella ravitsemusmoynteisen ilmapiirin luominen näkyy positiivisesti koko työyhteisössä.

4. Yksilöllinen ravitsemusohjaus motivoi

Työntekijöiden ennaltaehkäisevä ravitsemusohjaus on parhaimmillaan yksilöllistä, motivoivaa ja ruokailutottumusten positiivisia puolia korostavaa. Yksilöllisen ohjauksen vaikuttavuutta tukee ryhmämuotoisen ohjauksen tarjoaminen.

5. Mobiilisovelluksen käyttö helpottaa ruokailutottumusten seurantaa

Erlaiset teknologiset ratkaisut, kuten Eat@Work -sovellus, auttavat ravitsemusohjauksen antamisessa ja ruokailutottumusten kartoituksessa. Aterioiden kuvaamisen ansiosta ruokapäiväkirjan pitäminen on helppoa ja nopeaa sekä motivoi yksilöä tekemään ruokavaliomuutoksia.

6. Työpaikkojen ruokailuympäristö edistää ruokailutottumuksia

Yritysten ruokailuympäristöllä ja ruokakulttuurilla on merkittävä vaikutus työntekijän ruokailutottumuksiin. Ruoka- ja kahvitaukoihin kannustava ilmapiiri sekä hyvät sosiaalililat auttavat ylläpitämään hyviä ruokailutottumuksia työpäivän aikana. Johdon kannustus ja esimerkin näyttäminen ovat avainasemassa positiivisen ruokakulttuurin luomisessa.

7. Työterveyshuollolla merkittävä rooli

Työterveyshuollolla on merkittävä rooli työntekijöiden ravitsemuksen edistämisessä. Ennaltaehkäisevää ravitsemusohjausta tulisi tarjota osana työterveystarkastuksia ja muita käyntejä. Työterveyshuollon olisi hyvä tehdä tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa työntekijöiden ravitsemuksen edistämisessä.

8. Lisää näyttöä ja osaajia tarvitaan

Työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ravitsemuksen keinoin on tutkimusala, josta tiedetään vielä varsin vähän. Tarvitaan lisää tutkimuksia, jotka osoittavat ravitsemuksen merkityksen työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukena. Lisäksi on tarpeen lisätä ravitsemuskoulutusta erityisesti sote-ammattilaisille, jotka työskentelevät ennaltaehkäisevien toimien parissa.

Lähdeluettelo

- Aittola, K., Karhunen, L., Männikkö, R., Järvelä-Reijonen, E., Mikkonen, S., Absetz, P., Kolehmainen, M., Schwab, U., Harjuma, M., Lindström, J., Lakka, T., Tilles-Tirkkonen, T. & Pihlajamäki, J. (2021). Enhanced Eating Competence Is Associated with Improved Diet Quality and Cardiometabolic Profile in Finnish Adults with Increased Risk of Type 2 Diabetes. *Nutrients*, 13(11), 4030. doi: 10.3390/nu13114030. PMID: 34836283; PMCID: PMC8624442.
- Baranowski, B.J., Marko, D.M., Fenech, R.K., Yang, A.J.T. & MacPherson, R.E.K. (2020). Healthy brain, healthy life: a review of diet and exercise interventions to promote brain health and reduce Alzheimer's disease risk. *Appl Physiol Nutr Metab*, 45(10), 1055-1065. doi: 10.1139/apnm-2019-0910.
- Cancelliere, C., Cassidy, J.D., Ammendolia, C. & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC Public Health*, 26(11), 395.
- Corvo, P., Fontefrancesco, M. F. & Matacena, R. (2020). Eating at work: The role of the lunch-break and canteens for wellbeing at work in Europe. *Social Indicators Research*, 150(3), 1043–1076.
- Ekstrand, B., Scheers, N., Rasmussen, M.K., Young, J.F., Ross, A.B. & Landberg, R. (2021). Brain foods - the role of diet in brain performance and health. *Nutr Rev*, 79(6), 693-708. doi: 10.1093/nutrit/nuad091.
- Flanagan, E., Lamport, D., Brennan, L., Burnet, P., Calabrese, V., Cunnane, S.C., de Wilde, M.C., Dye, L., Farrimond, J.A., Emerson Lombardo, N., Hartmann, T., Hartung, T., Kalliomäki, M., Kuhnle, G.G., La Fata, G., Sala-Vila, A., Samieri, C., Smith, A.D., Spencer, J.P.E., ... Vauzour, D. (2020). Nutrition and the ageing brain: Moving towards clinical applications. *Ageing Res Rev*, 62, 101079. doi: 10.1016/j.arr.2020.101079.
- Geaney, F., Kelly, C., Greiner, B., Harrington, J., Perry, I. & Beirne, P. (2013). The effectiveness of workplace dietary modification interventions: A systematic review. *Prev Med*, 57, 438447.
- Godleski, S., Lohse, B. & Krall, J.S. (2019). Satter eating competence inventory subscale restructure after confirmatory factor analysis. *J Nutr Educ Behav*. DOI: 10.1016/j.jneb.2019.05.287. PMID 31350197.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Työterveyslaitos. Viitattu 21.6.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hemiö, K., Pölonen, A., Ahonen, K., Kosola, M., Viitasalo, K. & Lindström, J. (2014) A simple tool for diet evaluation in primary health care: validation of a 16-item food intake questionnaire. *Int J Environ Res Public Health*, 11 (3), 2683-97.
- Hietamäki, M. & Syväoja, J. (2022). Työikäisten ravitsemuksen edistäminen: selvitys työikäisten ravintoaineiden saannista ja ryhmämuotoisen ravitsemusohjauksmallin kehittäminen Eat@work -hankkeessa. Satakunnan ammattikorkeakoulu, YAMK-opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112524169>
- Huotilainen, M. (2021). Aivosi tarvitsevat tauon. Tuuma kustannus: näytesivut 11–12. Viitattu 30.5.2023 <https://www.tuumakustannus.fi/Minna-Huotilainen/Aivosi-tarvitsevat-tauon.html#liitetiedosto-1449>
- Janhonen, A. & Kynnysmaa, L. (2022). RuokaSomeBodyn vaikutus työhyvinvointiin: kvasikokeellinen interventiotutkimus. Satakunnan ammattikorkeakoulu, AMK-opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112423946>.
- Kesti, M. 2017. Työelämän laatuun perustuva johtaminen tuo kilpailuetua. Teoksessa M. Vartiainen; A. Kirjavainen; R. Viitala; H. Vuorenmaa; V. Einola-Pekkinen; P. Sydänmaalakka & M. Salo (toim.) Työn tuuli – aikakauskirja, 2/2017. Henkilöstöjohton ryhmä – HENRY ry., 48-57. Viitattu 1.6.2023. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2017/tyon-tuuli-22017>
- Kivipelto, M., Lounamaa, A., Rotko, T., Wikström, K., Cresswell-Smith, J., Jousilahti, P., Kailanto, S., Kankaanpää, S-L., Kaukonen, S., Kettunen, H., Klemetilä, A., Koivula, R., Lindström, J., Mäki-Opas, J.,

- Partonen, T., Rapeli, S., Solin, P., Strand, T., Tamminen, J. & Viskari, I. (2022). Työikäisten mielen hyvinvoinnin vahvistaminen politiikkatoimien keskiöön. THL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-902-3>
- Korkeila, J. (2017). Terve mieli terveissä aivoissa. Duodecim, 133, 209–14. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo13528.pdf>
- Laitinen J., Turpeinen, M., Korkiakangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., Ahola, S., Promo@Work konsortio. (2018). Mars matkalle! –Terveysttä työpaikoille. Työterveyslaitos.
- Larja, L. & Peltonen, J. (2023). Saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. TEM-analyysija 113/2023. Viitattu 19.6.2023. [Työvoimatiefkartat hankkeen loppuraportti tarkistettu.pdf](https://tyovoimatiefkartat.hankkeen.loppuraportti.tarkistettu.pdf) (valtioneuvosto.fi)
- Lievens, F. & Slaughter, J.E. (2016). Employer Image and Employer Branding: What We Know and What We Need to Know. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3(1), 407-440. <https://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>
- Lindström, J., Aittola, K., Pölönen, A., Hemiö, K., Ahonen, K., Karhunen, L., Männikkö, R., Siljamäki-Ojansuu, U., Tilles-Tirkkonen, T., Virtanen, E., Pihlajamäki, J. & Schwab, U. (2021). Formation and Validation of the Healthy Diet Index (HDI) for Evaluation of Diet Quality in Healthcare. Int. J. Environ. Res. Public Health, 18(5), 2362.
- Lohse, B., Satter, E., Horacek, T., Gebreselassie, T. & Oakland, M.J. (2007). Measuring eating competence: psychometric properties and validity of the ecSatter Inventory. J Nutr Educ Behav, 39(S), 154.
- Lääkäriin käsikirja. (2021). Neurologiset sairaudet ja alkoholi. Toimitus. Viitattu 1.6.2023
- Manka, M-L. & Hakala, L. (2011). Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena: tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Viitattu 19.6.2023. <https://kuntoutussaatio.fi/2011/09/30/henkilostotunnuslukuja-kasitteleva-opas-on-ilmestynyt/>
- Muistisairaudet. Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin, Societas Gerontologica Fennican, Suomen Geriatri -yhdistyksen, Suomen Neurologisen Yhdistyksen, Suomen Psykogeriatrisen Yhdistyksen ja Suomen Yleisläketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. (2020). viitattu 31.04.2023. Saatavilla internetissä: www.kaypahoito.fi
- Mäkipanula, K. & Vikman, L. (2022). Työaikaisen ruokailuympäristön kehittäminen työkykyä ja työhyvinvointia tukevasti Eat@Work -hankkeessa. Satakunnan ammattikorkeakoulu, YAMK-opinnäytetyö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121328476>.
- Nielsen, K., Nielsen, M., Ogbonnaya, C., Käsälä, K., Saari, E. & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. Work and Stress, 31(2), 101-120.
- Ruokavirasto. (2022). Eri väestöryhmien ravitsemuksen edistäminen. Viitattu 1.6.2023. <https://www.ruokavirasto.fi/elintarvikkeet/terveytta-edistava-ruokavalio/ravitsemuksella-hyvinvointia/eri-vaestoryhmien-ravitsemuksen-edistaminen/tyoikaiset/>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.
- Sharma, P. & Agrawal, A. (2022). Does modern research validate the ancient wisdom of gut flora and brain connection? A literature review of gut dysbiosis in neurological and neurosurgical disorders over the last decade. Neurosurgical Review, 45, 27–48.
- Simunaniemi, A.M., Korkiakangas, E., Vehmas, K., Oksanen, T. & Laitinen, J. (2018). Effective diet-related health promotion interventions in the workplaces: A systematic review. (Arvioitavana)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023). Työikäisten mielen hyvinvointi. Viitattu 15.4.2023. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielen-hyvinvointi>
- Tunturi, S. (2022). Vitamiinit. Lääkäriin käsikirja. Viitattu 1.6.2023.
- Työterveyslaitos. (2019). Kykyviisari - Työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, käyttöopas. Viitattu 30.5.2023. https://sivusto.kykyviisari.fi/wp-content/uploads/2019/10/Kykyviisari_kaytto_opas_paivitys_SF_171019_yleinen-.pdf/.

Työterveyslaitos. (2023). Kykyviisari, Koko aineisto – alkutilanneraportti. Viitattu 5.5.2023 [Koko aineisto – alkutilanneraportti – Kykyviisari](#)

Työterveyslaitos. (n.d.) Mars matkalle! Terveyttä työpaikoille -suositukset. Viitattu 29.6.2023. <https://www.ttl.fi/mars-matkalle-terveytta-tyopaikoille-suositukset>

Valsta, L., Kaartinen, N., Tapanainen, H., Männistö, M. & Säöksjärvi, K. (2018) Ravitseminen Suomessa – FinRavinto 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Raportti 12/2018.

Valtion ravitsemusneuvottelukunta. (2014). Terveyttä ruoasta – Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. Viitattu 28.6.2023. https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruoka-valio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisu/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf

