

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kylänen, M. (2022) Aikaa kehittämiselle kehittämisen aikana. TAMK-blogi, 31.1.2022.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/aikaa-kehittamiselle-kehittamisen-aikana/>

Aikaa kehittämiselle kehittämisen aikana

31.1.2022 — Emmi Rämö



Rethink Gastro -hankkeeseen osallistuva Trattoria Pazzi on löytänyt aikaa yhteiseen kehittämiseen. Kuva: Pirja Fagerlund

Jatkuvaa kehittämistä korostetaan muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tuomivaaran ym. (2015) mukaan innovointiin otolliset puitteet ovat työhyvinvoinnillekin suotuisia. Uudistaminen on tärkeää kansantaloudellisestikin (Pohjola 2020; TEM 2021). Usein yrityksissä tuskailaan, mistä saisi aikaa kehittää kiireen keskellä.

Priorisointia

Onko yrittäjällä varaa sanoa, että en ehtinyt kehittää tarpeeksi? Eikö sen tulisi olla prioriteetti, jolla parantaa kilpailukykyä ja asiakkaan kokemusta? Voiko luottaa sattumaan, että ideoita tulla tupsahtelee milloin missäkin, vai voisiko kehittämiseen suhtautua toisin?

Innovoinnille tulisi ottaa aikaa yrityksen tapana toimia, ja siihen tulisi kannustaa ja ohjata. Jähi (2021) alleviivaa henkilökunnan osallistamisen, hyvinvoinnin ja luovuuden kytköstä ravintola-alalla. Kaikkialla siemenen kylväminen työhyvinvointiin, kuten työn organisointiin, toimenkuviin ja jaksamiseen, voi auttaa niittämään satoa innovatiivisuudessa.

Haasteena on usein se, että arjen pyörittäminen ja kehittäminen nähdään *irrallisina* toisistaan – ja kehittämistä tehdään, jos jää aikaa. Selityksinä käytetään usein asiakasmäärää tai koronaa – on ”tilanne päällä”, eikä aikaa kehittää.

Tuntuu, että koskaan ei ole sopiva hetki. Voiko olla niin kiire juosta, ettei ole aikaa hypätä hevosen selkään? Kun asiakkaiden käyttäytyminen ja kilpailu elävät turbulenssissa, juuri oppiminen ja kehittäminen tulevat keskiöön jokapäiväisessä arjessa.

Kesyttä aalto – 4 vinkkiä ketterälle kehittäjälle

Monelle kehittäminen näyttää isona ponnistuksena, kuin hyökyaaltona. Aaltoa voi kesyttää neljällä keinolla:

1) *Pelaa vaihto ja tilanne kerrallaan!* Jaa kehittämistä pienempiin osiin, sopiviin vaiheisiin, joita voi hoitaa silloin, kun on aikaa. Voi olla helpompi ottaa aikaa pienille kehitysaskelille useammin, vaikkapa suunnittelemalla jokin kokeilu, kuin isolle möhkäleelle kerralla. Askel askeleelta matka taittuu.

2) *Pelaa joukkueena!* Osallista muitakin (kollegoja, työntekijöitä, oppilaitoksen asiantuntijoita, opiskelijoita tai asiakkaita ja muita hyödynsääjiä) kehittämiseen jakamalla ”tuskaa”. Ota apua vastaan sopivana hetkenä – älä kannata kaikkea omilla harteillasi vaan levennä niitä.

3) *Pelaa koko kausi* – valmistaudu ajoissa, ennakoi ja jaa voimavarat järkevästi! Suhtaudu kehittämiseen kuormittavan projektin sijaan prosessina, joka voi jakautua pidemmälle ajalle. Esimerkiksi ennakoinnissa yhteisten työpajapäivien sijaan moni voisi ehtiä useampana viikkona bongailta trendejä ja heikkoja signaaleja tulevaisuussikkunaan kahvihuoneen seinällä tai sähköisesti siinä sivussa, muistilappu kerrallaan.

4) *Ota aikalisä!* Olemme tottuneet, että ei saisi seistä tumput suorina, vaan pitäisi aina tehdä jotain. Välillä voisi olla hyvä pysähtyä pohtimaan, mitä on tekemässä, asettaa tavoitteita ja välietappeja. On hyvä varmistaa, että työn alla on sellaista, mikä liittyy kokonaisuuteen tai johonkin tavoitteeseen. Joskus voi olla liikaa rautoja tullessa samaan aikaan. Kehittäminen saattaa tuntua myös liian ylimalkaiselta tai siihen on vaikeaa motivoitua.

Kilpailun kiristyessä tarvitaan toisin ajattelemista ja toimimista, jatkuvaa kehittämistä ja kokeiluja, eikä satunnaisia temppuja tai ylipitkiä suunnitteluprojekteja. Jatkuva kehittäminen on elinehto, ei vaihtoehto, jota tehdään vain, jos jää aikaa (Mattila-Aalto 2019).

Kirjoittaja: Mika Kylänen

Kylänen, HTL, AmO, työskentelee opetus- ja asiantuntijatehtävissä muun muassa palveluliiketoiminnan parissa Tampereen ammattikorkeakoulussa Liiketalouden ja median osaamisyksikössä. Tämä artikkeli liittyy käynnissä olevaan Rethink Gastro -hankkeeseen, jossa kehitetään ravitsemisalan yritysten työhyvinvointia ja tuottavuutta. Tutustu projektiin kotisivuilla: <https://projects.tuni.fi/rethinkgastro/>.

Kuva: Pirja Fagerlund

Lähteet

Jähi, M. 2021. Onko työhyvinvointiin panostaminen ravintola-alan piilevä mahdollisuus uudistua? TAMK-blogi. [Viitattu 25.1.2022]. Saatavissa:

<https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/onko-tyohyvinvointiin-panostaminen-ravintola-alan-piileva-mahdollisuus-uudistua/>

Mattila-Aalto, M. 2019. Yrityksen jatkuva kehittäminen – vaihtoehto vai elinehto? TIEKE ry. [Viitattu 8.12.2020]. Saatavissa: <https://tieke.fi/yrityksen-jatkuva-kehittaminen-vaihtoehto-vai-elinehto/>

Pohjola, M. 2020. Teknologia, investoinnit, rakennemuutos ja tuottavuus – Suomi kansainvälisessä vertailussa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020: 5. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 25.1.2022]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162051/TEM_2020_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y

TEM 2021. Kestävä talouskasvu ja hyvinvointimme tulevaisuus. Kestävän kasvun työryhmä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021: 12. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 25.1.2022]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162870/TEM_2021_12.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tuomivaara, S., Pekkarinen, L. & Sinervo, T. (2015). Hyvinvoiva työntekijä innovoijana. Teoksessa Saarilta, J. & Heikkilä, J. (toim.) Yhdessä innovoimaan – osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa. Osuvatutkimushankkeen loppuraportti. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimuslaitos.