

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdetä:

Jähi, M., Kylänen, M. & Luiro, A. (2022) Misat tikkiin. Aromi-lehti, 2022:2, s. 38-41.

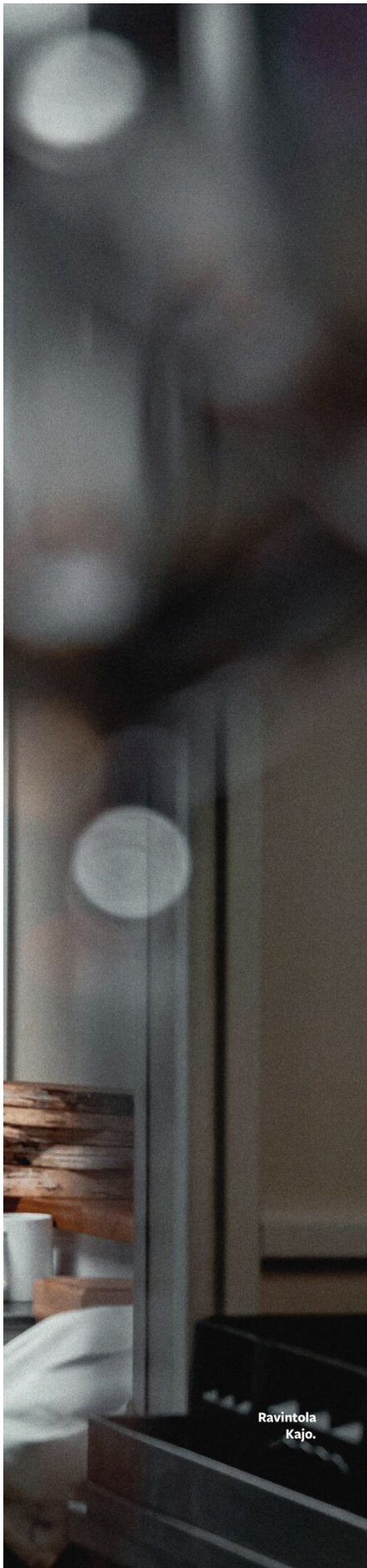
URL: <https://www.lehtiluukku.fi/lue/aromi/2-2022/302836.html>

# Misat tikkiin

MARKUS JÄHI, MIKA KYLÄNEN, ARJA LUIRO JA TOIMITUS KUVAT: HANKKEESEEN OSALLISTUVAT RAVINTOLAT

Ravintola-alalla käydään kamppailua olemassaolon puolesta. Mikä on uusi normaali, ja mistä löydetään työntekijät toteuttamaan sitä? Rethink Gastro-hanke kehitti työelämän misalistan ratkomaan haasteita.





Ravintola  
Kajo.



Campusravita tarjoaa lounasta opiskelijoille Tampereen ammattikorkeakoulussa.

**R**avitsemisalan 30 osajaa lukitsi yhteisen päämäärän: keksiä toimenpiteet, joilla ala saadaan taas nousuun ja työvoiman saatavuuden haasteet selätettyä. Tästä lähtökohdasta muotoutui työelämän misalista. Misalista sisältää 10 yksinkertaista ja konkreettista ohjetta alan yrityksille.

Ohjeet keskittyvät työhyvinvointiin, työntekijän yksilölliseen valmentamiseen sekä alan arvostuksen kasvattamiseen. Nämä asiat taas edistävät tuottavuutta, kannattavuutta ja työhön sitoutumista ja lopulta vahvistavat asiakkaan kokemusta – eli kääntyvät tulokseksi. Misalistan takana on Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) Rethink Gastro -hanke. EU-rahoitteisessa hankkeessa on mukana 15 pirkkanmaalaista pientä ja keskisuurta yritystä kahviloista lounasravintoloihin ja leipomoista fine diningiin. Hanketta vetävät TAMK:n Liiketalouden ja median osaamisyksikössä työskentelevät **Markus Jähi, Mika Kylänen ja Arja Luuro**.

”Operatiiviset haasteet ja suoranainen selviytymistäistelu ovat leimanneet yrittäjien arkea korona-aikana. Kriisi on kuitenkin myös pakottanut ideoimaan uutta ja ajattelemaan alan tulevaisuutta uusista näkökulmista”, hankkeen vetäjät kertovat.

**KUN MIETITÄÄN** alan tulevaisuutta, tuottavuus ja työhyvinvointi ovat kaikista tärkeimmät tekijät. 30 ravitsemisalan osajaan mukaan jatkossa tulisi keskittyä työhyvinvoinnin tukemiseen, alan arvostuksen kehittämiseen ja työn murroksen ymmärtämiseen.

Ravitsemisalan yritysten vetovoimaisuuden, tuottavuuden ja kannattavuuden parantamisen tulisi lähteä aiempaa selkeämmin hyvinvoinnista työyhteisöstä. Organisaatiossa on tärkeää perehdyttää työntekijät kunnolla yrityksen tavoitteiden mukaisesti, jotta saadaan ammattitaitoisia ja sitoutunutta henkilökuntaa.

## TULEVAISUUDESSA TUOTTAVUUS JA TYÖHYVINVOINTI OVAT KAIKISTA TÄRKEIMMÄT TEKIJÄT.

”Työntekijöiden jatkuvasta oppimisesta on huolehdittava, ja henkilöstön osallisuutta on tuettava muun muassa kuulemalla toiveita ja ideoita aiempaa paremmin. Edellä mainittujen asioiden pitäisi näkyä yrityksen visiossa ja toimintasuunnitelmassa sekä

ennen kaikkea arjen tekemisessä”, Markus Jähi, Mika Kylänen ja Arja Luuro summaavat.

**ALAN ARVOSTAMISEN** tulisi nousta niin yksilön kuin yritysten ja myös yhteiskunnan tasolla. Toimiala kasvaa ja on merkittävä kansantaloudellisesti, mutta alan arvostus on valitettavan huono. Osittain sitä selittää mielikuva läpikulkualasta, jolla pärjää ilman koulutustakin ja jossa asenne ratkaisee ehkä liikaakin suhteessa alan koulutukseen ja ammatilliseen osaamiseen.



## Mitkä haasteista tunnistat?

### Ravitsemisalan haasteista

voidaan tunnistaa kolme tasoa sen mukaan, kuinka laajasti ne koskettavat alan toimijoita: koko toimialaa, yrityksiä yhteisesti tai yrityskohtaisesti. Osa haasteista linkittyy selkeästi koronaan, mutta monet juontavat pandemiaa edeltävälle ajalle.

**Toimialatasolla** työvoiman saatavuus on päälinnaisiä haasteita. Osaavaa henkilöstöä on vaikeaa löytää, saada palaamaan tai pitää alalla. Tähän liittyy alan houkuttelevuus kokonaisuutena, ja korona on entisestään vaikeuttanut tilannetta.

**Yritysten yhteiset** haasteet liittyvät ennen kaikkea innovatiivisuuden ja tuotekehityksen edistämiseen, työhyvinvointiin ja henkilöstön osaamiseen. Moni yrittäjä tunnistaa, että alalla on potentiaalia uudistaa niin tuotteita, konsepteja kuin liiketoimintamallejakin.

**Yrityskohtaiset** haasteet liittyvät esimerkiksi yritysten sijaintiin, kokoon ja liikeideaan. Haasteita ovat myös digitaalisuuden edistäminen, myynnin ja markkinoinnin kehittäminen sekä tiedonkulun parantaminen.

### RAVITSEMISALAN HAASTEET OVAT

1. Toimialatasoisia
2. Yritysten yhteisiä
3. Yrityskohtaisia

### ...ja ratkaisuja niihin ovat...

1. Työhyvinvoinnin nostaminen etusijalle
2. Alan arvostuksen kehittäminen kaikessa toiminnassa
3. Työn muutoksen ymmärtäminen



Tampereella Finlaysonilla toimiva Panimoravintola Plevna on yksi hankkeeseen osallistuneista ravintoloista.

”Raskas työ ja matalapalkkaisen alan leima eivät houkuttele nuoria tai uusia työntekijöitä, jollei heillä ole todellista intohimoa alaa kohtaan. Koronan aikana ravitsemisalan vetovoima ja kiinnostavuus työpaikkana on entisestään heikentynyt.”

Ammattitylpeys, ammattitaidon arvostaminen ja positiivinen asenne työtä kohtaan saivat näkyä vahvemmin alan ulkopuolelle. Tulevaisuudessa asiakkaiden vaatimukset kasvavat entisestään ja ammattitaidon merkitys korostuu. Ammattitylpeys ja ammatin arvostus ovat osa kasvuprosessia. Ammattitylpeyttä voidaan tukea esimerkiksi asettamalla työntekijöille lyhyemmän ja pidemmän aikavälin tavoitteita, antamalla palautetta ja kannustamalla.

**TYÖN MURROS** ja jatkuva muutos edellyttävät jatkossa uusien osaamistarpeiden ennakoimista ja analysoimista. Vaatimukset ovat kunnianhimoiset: palveluntarjoajien on tuotettava ja tarjottava yksilöllisempiä tuotteita ja elämyksiä ja huomioida samalla hyvinvoinnin näkökulma. Digitalisaation nopea kehitys vaikuttaa ratkaisuihin koko alalla.

”Tulevaisuuden liiketoimintaa ohjaavat keskeinen tuottaminen, jäljitettävyyden, vastuullisuus ja läpinäkyvyys. Yhteistyö edellyttää tiiviitä kumppanuuksia, osaamisen yhdistämistä ja ratkaisujen yhteiskehittämistä.”

Murros vaikuttaa myös johtamisen tapoihin, sillä työn merkitys nuoremmille sukupolville on muuttunut ja heitä ohjaavat erilaiset arvot kuin aiempia. Nuoret työntekijät esimerkiksi kyseenalaistavat olemassa olevat ajattelutavat ja johtamismallit aiempaa voimakkaammin.

”Työelämässä on tapahtumassa inhimillinen vallankumous, joka edellyttää työnantajia keskittymään yksilöllisyyteen, yhteisöllisyyteen ja hyvinvointiin. Ravitsemisala ei saa jäädä tässä kehityksessä paitsioon, jotta se voi tulevaisuudessa kilpailla nuorista osaajista ja asiakkaiden ajasta ja huomiosta.”

## ”RAVITSEMISALA EI SAA JÄÄDÄ INHIMILLISESSÄ VALLANKUMOUKSESSA PAITSIOON.”

**YRITYKSEN IMAGO** ja maine käsitetään yleensä asiakkaiden mielikuvaan tai kokemuksena yrityksestä, mutta sama asia pätee käänteisesti yrityksen henkilöstöön. Entä jos positiivista yrityskuvaa ja tekemisen tapaa kirkastettaisiin asiakkaiden lisäksi myös sisäisesti?

Positiivinen työntajamielikuva lisää osaltaan työhyvinvointia, motivaatiota ja tyytyväisyyttä.

Jokaisella yrityksellä on oma kulttuurinsa ja tarinansa, johon asiakkaat ja työntekijät osallistuvat. Toimiakseen tarina pitää saada näkyväksi ja arjessa koettavaan muotoon. Mielikuvat ja kokemukset yrityksestä syntyvät erilaisissa kohtauksissa ihmisten kanssa.

”Tätä kokemusta voi ja kannattaa rikastaa. Se sitouttaa henkilöstöä, tuo merkityksellisyyden tunnetta ja luo lojaalisuutta.”

# Työelämän misalista

Lista tarjoaa 10 konkreettista näkökulmaa, joita toteuttamalla voit rakentaa yrityksellesi kannattavaa tulevaisuutta. Misalistan ohjeet nojaavat työn merkityksellistämiseen. Merkityksellisyys tarkoittaa kokemusta siitä, että työ on tärkeää sekä itselle että muille.

**1**

Sanoita yrityksen tarina ja jokaisen työntekijän rooli osana sitä.

**2**

Varmista, että koko henkilöstö on selvillä tavoitteista, jotka ohjaavat heidän työtään. Muista, että jotkut tarvitsevat myös välitavoitteita ja tukea itsensä johtamisessa.

**3**

Edistä avointa vuorovaikutusta ja viestintää, näytä esimerkkiä.

**4**

Ruoki jakamisen ja yhdessä tekemisen kulttuuria.

**5**

Muista jatkuva perehdyttäminen.

**6**

Kannusta ja anna enemmän alautetta. Pieni kiitos kantaa pitkälle, ja rakentava palaute korjaa virheitä.

**7**

Osallista tiimisi yhteiseen kehittämiseen. Se motivoi ja sitouttaa uudistuksiin.

**8**

Ole kiinnostunut työntekijöiden arvoista, ammatillisista tavoitteista ja vahvuuksista.

**9**

Kohdenna ja personoi johtamistyötäsi työntekijäryhmittäin, toiminnoittain tai yksilöittäin.

**10**

Ulota merkityksellistämisen rekrytointiprosessista aina työsuhteen päättymisvaiheeseen.



**Quorn**

## TERVEELLINEN JA EKOLOGINEN TAPA NAUTTIA MAUKKAASTA RUOASTA

### MAKU

Lihattoman ravinnon ei tulisi koskaan olla mautonta. Siksi Quorn on täynnä herkullista ja ravitsevaa proteiinia.

### TERVEYS

Terveys on toimintamme ydin. Kaikki lähtee hyvinvoinnistasasi – välitämme aidosti siitä, mitä syöt. Siksi kaikissa tuotteissamme käytetään Quornin mykoproteiinia, luonnossa esiintyvää superproteiinia, joka on hyväksi sinulle ja ympäristölle.

### EKOLOGISUUS

Ruokailunautinnon ei tule tapahtua ympäristön kustannuksella. Haluamme tuottaa proteiinia ajatuksella. Menetelmä on ekologisempi valinta, koska se vähentää vedenkulutusta, kasvihuonepäästöjä ja maankäyttöä.

Tutustu ja lue lisää:

**WWW.QUORN.FI**

Foodservice myynti:  
skmyynti@tradeanddistribution.fi