

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Luiro, A. (2022) Puheenvuoro: Ammatillisen kasvun tukeminen lisää ravitsemisalan arvostusta. *avecmedia*, 13.12.2022.

URL: <https://www.avecmedia.fi/aromi/puheenvuoro-ammatillisen-kasvun-tukeminen-lisaa-ravitsemisalan-arvostusta/>

Puheenvuoro: Ammatillisen kasvun tukeminen lisää ravitsemisalán arvostusta

Avec julkaisee Puheenvuoro-sarjassa kirjoituksia ja kannanottoja, jotka liittyvät ruuan, juoman ja tapahtumien ammattialoihin. Tämän artikkelin kirjoittaja on Tampereen ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan lehtori Arja Luiri.

[Puheenvuoro: Arja Luiri](#)

13.12.2022

Päivitetty viimeksi 14.12.2022 klo 11:04:08.



Arja Luiri. KUVA TAMK Viestintä

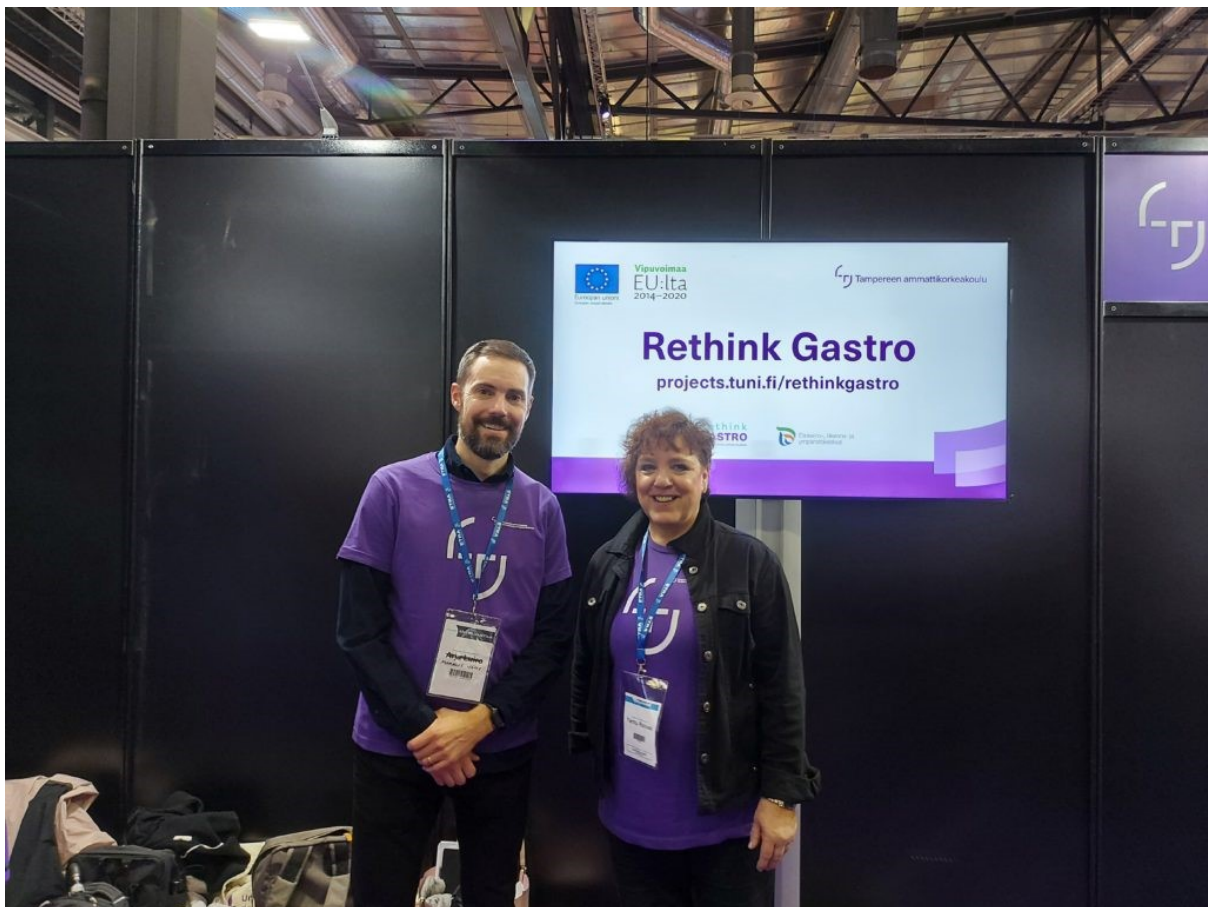
Tampereen ammattikorkeakoulun Rethink Gastro -hankkeessa on nostettu esiin ravitsemisalán ajankohtaisia kehittämistarpeita, kuten työhyvinvoinnin ja kannattavuuden parantaminen, prosessien kehittäminen, työvoimapulan asettamat haasteet sekä alan heikko arvostus. Näistä alan arvostuksen puute on noussut laajasti esiin hankeyhteistyöhön liittyneissä opiskelijaprojekteissa ja keskusteluissa alan yritysten kanssa koskien sekä restonomiopiskelijoita että alalla jo työskenteleviä. Mistä alan arvostuksen puute kumpuaa? Miksi ammattiylpeys ei näy sen ansaitsemalla tavalla ravitsemisalalla? Miten arvostuksen rakentumista voitaisiin tukea?

Ravitsemisala on ollut aliarvostettu ala kautta vuosikymmenten, ehkä osittain johtuen epäsäännöllisestä vuorotyöstä, matalapalkka-alan leimasta ja suomalaisesta negatiivissävytteisestä alkoholipolitiikasta. Yleistä mielipidettä alasta muokkaa nykyisin myös media. Koronapandemian aikana alan toimintaa rajoitettiin ja koronan

jälkimmäisissä alalla nostettiin esiin muun muassa työolosuhteisiin liittyvien epäkohtien vuoksi. Edellä mainitut seikat ovat selkeästi vaikuttaneet negatiivisesti opiskelijoiden, työntekijöiden ja jopa asiakkaiden mielikuviin alasta.

Henkilökohtaisella tasolla alan arvostus lähtee jokaisesta alalla työskentelevästä itsestään. Käsi sydämelle, miten minä arvostan omaa ja muiden työtä sekä ylipäättään alaani? Ajattelenko, että jotkin tehtävät ovat vähempiarvoisia tai oma työni ei ole arvojeni mukaista tai merkityksellistä? Monesti alalla kuulee sanottavan: ”minä olen vaan töissä täällä.” Tokaisu on joskus ihan huumoria, mutta usein myös osa totuutta. Välinpitämätön asenne on todellisuutta palveluja käyttävälle asiakkaalle, joka vaistoa palvelun aitouden ja työpaikan fiiliksen herkästi. Asiakkailla on hyvin erilaisia toiveita ja tarpeita, jotka edellyttävät asiakaspalvelijalta monipuolista osaamista ja hyvää tilannetajua. Tilannetaju ja asiakkaan lukeminen kehittyvät kokemuksen ja ammatillisen kasvun myötä.

Arvostettu edesmennyt keittiömestari **Eero Mäkelä** luennoi aikanaan, että ammattitaito on **osaamista, työmoraalia ja ammattiyllpeyttä**. Mäkelän mielestä peruslähdekohta oli seuraava: ”Miksi tehdä huonosti, kun asioiden hyvin tekeminen ei kestä yhtään sen kauempaa? Huonosti tehtyjä asioita sen sijaan joudutaan korjaamaan usein jälkikäteen.” Tämä on yksinkertainen totuus, joka pätee alasta riippumatta. Palvelualan töissä Mäkelän ajatuksen omaksuminen omaan toimintaan tuo säästöä myös hävikin vähentymisenä, kun asiakkaalle ei tarvitse hyvittää virheitä ruoassa, juomassa tai palvelussa.



Rethink Gastro -hankkeen projektipäällikkö Markus Jähi ja asiantuntija Terttu Roivas.
KUVA Rethink Gastro

Työelämän muutos ja yhteinen arvoperusta

Työ on muuttunut ravitsemisalalla työelämän murroksen myötä. Aiemmin työntekijöiltä edellytettiin pääasiassa substanssiosaamista ja sen kehittämistä. Muuttuvassa työelämässä korostetaan muitakin työelämätaitoja. Yksilön yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä muutoskyvykyys ovat yhä enenevässä määrin edellytyksiä kehittymiselle ja menestymiselle työelämässä. Työntekijäkokemuksen kehittämisessä työpaikoilla nähdään tärkeänä yrityskulttuurin vahvistaminen ja nykyaikaisen johtajuuden rakentaminen. Nykyisin tarvitaan modernia johtamista, hyvää henkeä ja työyhteisön yhteisiä pelisääntöjä. Työntekijällä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, mikä taas lisää hallinnan tunnetta, vahvistaen ammatti-identiteettiä.

Rethink Gastro -hankkeessa on selkeästi tullut esiin, miten tärkeää jokaisen yrityksen työntekijän on tuntee ja sisäistää yrityksen arvot ja tavoitteet, joihin sitoutumalla yrityksen menestyksellä on vankempi perusta. Työyhteisön psykologisen turvallisuuden kehittäminen nähdään tärkeänä huomioitavana tekijänä. Peloton ja rento ilmapiiri sekä avoin palaute ja kannustaminen saattavat vapauttaa aivan uutta potentiaalia työyhteisöissä ja tiimeissä. Vuorovaikutteisessa johtamisessa työntekijä voi jopa johtaa esihenkilöään perinteisen esihenkilö johtaa alaisiaan -ajattelun sijaan.

Mainos alkaa

Mainos päättyy

Arvot ohjaavat yksilön toimintaa ja ne ovat sidoksissa siihen kulttuuriin, jossa eletään. Työhön liittyvät arvot ovat erilaisia eri sukupolvilla, joten työntekijöiden perehdyttämisessä pitää selkeästi tuoda esiin yrityksen arvot ja tapa toimia, jotka ovat yrityksen työskulttuurin perusta. Kollektiiviset arvot muodostavat työyhteisön moraalin. Arvoihin ei voi ketään pakottaa, mutta arvojen omaksumista auttaa, kun yrityksen johto sekä esihenkilöt toimivat roolimalleina yrityksen arvojen mukaisesti. Esihenkilöiden esimerkki ja hyvä työilmapiiri nousivat esiin motivoivina tekijöinä myös Rethink Gastro -hankkeen opiskelijaprojekteissa. Yhteishenki ja innostus tai parhaimmillaan intohimo työhön syntyvät yhdessä tekemällä.

Luonnollisesti työntekijän oma motivaatio ja asenne ovat lähtökohtia ammatillisessa kehittämisessä. Sisäisessä motivaatiossa työ on tekijän arvojen mukaista ja työn imu vetää puoleensa. Yksilö kokee työn tavoitteiden olevan saavuttamisen arvoisia, hän oppii ja kehittyy työssä, pystyy vaikuttamaan sen sisältöön ja työyhteisö tukee sekä kannustaa yksilöä. Näin ollen yksilö kokee myös, että hänellä itsellään on myönteinen vaikutus työyhteisön muiden jäsenten elämään.

Koulutus luo pohjaa

Rethink Gastro -hankkeen opiskelijayhteistyöprojektien haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijöiden rekrytoinnissa asenteen merkitys on usein ratkaisevampi kuin koulutus. Koetaan, että työntekijä voidaan opettaa talon tavoille, vaikka hänellä ei välttämättä olisikaan alan koulutusta. Tämä voi pitää paikkaansa, mutta asialla on toinenkin puoli. Ilman koulutusta osaaminen jää monesti kapea-alaiseksi ja siirtyminen myöhemmin vaativampiin tehtäviin voi olla haastavaa. Tietyissä tehtävissä pärjää varmasti ilman koulutustakin, mikäli työntekijällä vain on intoa ja halua oppia työtehtävänsä hyvin.

Alan koulutus vahvistaa ammatillisen identiteetin kehittymistä ja samaistumista ammattiin. Ammatillinen identiteetti ja ymmärrys oman ammattialan perustasta kehittyy sosialisointia kautta ja se on sidottu myös aikaan. Ammatillisessa kasvussa on tärkeää ymmärtää oman alan historiaa, nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Ymmärrys kasvaa pitkäjänteisen ja tavoitteellisen toiminnan kautta vuorovaikutteisissa konteksteissa työssä ja toimintaympäristössä. Ammatillisen kasvun myötä on helpompi ymmärtää liiketoiminnan kokonaisuutta ja omaa roolia siinä. Koulutuksen ei aina tarvitse olla tutkintoon tähtäävää, vaan osaamista voi hankkia vaikka ”täsmäkurseilla” tarpeen mukaan.

Työyhteisössä voi miettiä yhteisiä arvoja, tavoitteita ja tiimipelaamista, joiden avulla yksilöitä tuetaan ammatillisessa kasvussa, mukaan luettuna uudet työelämävalmiudet ja -taidot. Ravitsemisala tarvitsee tekijöitä, joilla on peruskoulutus alalle ja jotka arvostavat työtään tuntien ammattiyhteisöä siitä. Se on hyvä perusta menestyvälle liiketoiminnalle. Työntekijän ammatillista kasvua voi vahvistaa ja tukea panostamalla työhyvinvointiin, tehden tavoitteita suunnitelmallisesti ja läpinäkyvästi, osallistamalla työntekijöitä, mahdollistamalla urakehityksen ja ennakoitua tulevaisuutta kaikessa kehittämisessä. Hyvinvoiva työyhteisö, vuorovaikutteinen palaute ja kannustaminen ovat työelämän ja työyhteisön voimavaroja. Rethink Gastro -hankkeen yrityksissä tehdään töitä näiden asioiden parissa ja tuodaan ”yhdessä nostetta ravitsemisalalle”.

[Rethink Gastro](#) on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama kehittämishanke, jota vetää Tampereen ammattikorkeakoulu ja jossa on mukana 16 pirkanmaalaista ravitsemisalan yritystä.



KUVA Arja Luuro

LÄHTEET

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent Oy.

Huhtonen, H-M. 2022. Onko hyvinvointi hallussa? Bisnes. Aromi. Ruuan ja juoman ammattilaisten lehti. No 5/2022.

Jähi, M., Kylänen, M. & Luiro, A. 2022. Misat tikkiin. Aromi, 2/2002.

Jähi, M. 2021. [Onko työhyvinvointiin panostaminen ravintola-alan piilevä mahdollisuus uudistua? TAMK-blogi.](#) [viitattu 30.8.2022].

Kylänen, M. 2022. [Aikaa kehittämislle kehittämisen aikana. TAMK-blogi.](#) [viitattu 30.8.2022].

Lantto, T. 2022. Viisas johtaa esihenkilöä. Kolumni. Aromi. Ruuan ja juoman ammattilaisten lehti. No 6/2022.

Luiro, A., Jähi, M. & Kylänen, M. [Kolmikannalla tuloksia – Rethink Gastro näkyi restonomiopiskelijoiden keväässä. TAMK-blogi.](#) [viitattu 30.8.2022].

Nelimarkka, M. 2021. Ratkaisu. Aromi. Ruuan ja juoman ammattilaisten lehti. No 10/2021.

[Rethink Gastro -hanke.](#) [viitattu 30.8.2022].

Työterveyslaitos. n.d. [Pelotta töissä – Psykologinen turvallisuus työyhteisöissä. Verkkosivu.](#) [viitattu 15.8.2022].

Juttua muutettu 14.12.22 klo 11.04: Rethink Gastro -hankkeessa on mukana 16 pirkanmaalaista ravitsemisalalan yritystä, ei 15.