



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vilma Mäkilä

Ruoka-alan hyvät käytänteet

VeRa – Ruokapalvelualan vetovoiman lisääminen ja
työelämäyhteyksien tiivistäminen -hanke

ISBN 978-952-7515-40-2

Seinäjoki 2023



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



SISÄLTÖ

1 Johdanto	3
2 Teoriaa	4
2.1 Mara-ala ja sen nykytilanne	4
2.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	4
3 Alan tekijöiden haastattelu	6
4 Haastattelujen pohdintaa	10
5 Yhteenveto	13
6 Ydinasiat taulukkona	14
LÄHTEET	15
LIITTEET	16

1 Johdanto

Ruoka-alalla on ollut vaikeuksia maailmalla ensin vallinneen pandemian ja myöhemmin Ukrainan sotaa seuranneen energiakriisin takia. Monet työntekijät joutuivat lomautetuksi, jonka johdosta osa hakeutui ja koulutautui toisen alan töihin. Alalla on ollut myös vaikeuksia saada uusia opiskelijoita sekä toisen että kolmannen asteen koulutuksiin. Suurimmat vaikeudet alkavat kuitenkin pikkuhiljaa väistymään ja alan tilanteen kohentamiseksi onkin hyvä tuoda esille sekä alalla jo vallitsevia hyviä käytänteitä että tuoda ilmi asioita, joita tulisi vielä korjata, jotta alan vetovoima paranisi.

Tämän raportin tarkoitus onkin käsitellä ruoka-alalla esiintyviä hyviä käytänteitä. Hyvät käytänteet on koottu kolmesta eri haastattelusta. Haastateltavat henkilöt ovat olleet 7–23 vuoden ajan alalla työskenteleviä työntekijöitä. Haastateltaviin sisältyi perustason työntekijöitä sekä esihenkilöasemassa olevia henkilöitä. Haastatteluja ennen osallistujille lähetettiin kysely, mikä auttoi pohjustamaan tulevaa haastattelua.

Tarkoituksena oli selvittää alalla vallitsevia hyviä käytänteitä, jotka kannustavat alalla työskentelyyn. Raporttia varten selvitettiin myös alan ongelmakohtia ja niihin pohdittiin ratkaisuja sekä haastatteluissa, että itse kirjoittajan puolesta. Haastatteluissa käytiin läpi myös, mikä innostaa tekemään työtä ruoka-alalla ja mitä ovat sen parhaimmat puolet. Raportin lopusta löytyy kirjallinen yhteenveto, mistä selviää raportin tärkeimmät havainnot. Loppuun on koottu myös taulukot hyvistä käytänteistä ja asioista, joilla alalla jo työskentelevät ja tulevaisuuden tekijät saadaan pidettyä alalla.

2 Teoriaa

2.1 Mara-ala ja sen nykytilanne

Ruoka-alalla on ollut viime vuosina paljon haasteita. Haasteita oli jo ennen koko maailmaa koskevaa pandemiaa ja Eurooppaa järistänyttä sotaa. Ravintola-alan arvostus on laskenut vuosien saatossa, ja alalla on ollut jo pidemmän aikaa hankaluuksia saada riittävästi ammattitaitoista ja osaavaa työvoimaa. Alaa pidetään läpikulku alana, johon pääsee ilman koulutusta-kin ja maine matalasta palkasta ei houkuta monia. Ruoka-ala on kuitenkin monipuolinen ja luova ala, jonka sisältä löytyy monia eri työmahdollisuuksia ja työnkuvia. Ala on alati muuttuva ja täten omaa ammattitaitoa pääsee kehittämään säännöllisesti.

PAM:n suhdannebarometrin vuoden 2022 lokakuussa julkaistut tulokset kertoivat sekä positiivisia että huolestuttavia uutisia alasta. Suhdannebarometriin vastanneista noin 46 % odottaa taloudellisen tilanteensa huononevan tulevan vuoden aikana ja 60 % sanoi elintarvikkeiden hinnannousun nousun heikentäneen taloudellista tilannetta kuluneen vuoden aikana jonkin verran (PAM, i.a.). Kuitenkin vastaajien työllisyystilanne on vahvistunut vuoden 2023 kevään aikana, sillä 50,3 % vastaajista ei koe työttömyyden uhkaa lainkaan. Myös usko työnantajan taloudelliseen tilanteeseen on parantunut, sillä enää 9,6 % uskoisen sen huonontuvan.

Vaikeiden vuosien jälkeen alan tilanne on kuitenkin alkanut parantua. Elinkeinoelämän keskusliiton viimeisimmän teetety suhdannebarometrin mukaan ammattityövoimapula on hellittänyt osittain (EK, 2023). Julkaisussa lähikuukausien odotukset myynnin kasvusta ovat myös toiveikkaan myönteiset. Yhä yleisemmäksi myynnin kasvun esteeksi mainitaan kuitenkin kysynnän heikkous.

2.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Ruoka-alan työ on sekä henkisesti että fyysisesti raskasta. Päivittäin tulee nostella painavia asioita, seistä jaloilla koko päivä sekä olla alati asiakaspalvelu alttiina ja valmiina kohtaamaan muita. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat siis tällä alalla erittäin suuressa roolissa. Kun

työhyvinvointiin panostetaan kunnolla, saadaan jo alalla olevat tekijät pidettyä mahdollisimman kauan kiinni työelämässä sekä luotua alasta houkuttelevamman näköinen mahdollisille työnhakijoille. TATin teettämän vuoden 2022 nuorten tulevaisuusraportin mukaan tärkeimmät tekijät tulevaisuuden nuorille työelämässä ovat kohtuulliset työajat, turvallinen ja viihtyisä työympäristö sekä hyvät työkaverit ja johtajat (Manka & Manka, 2023, s. 14). 32 % nuorista kertoo pelkäävänsä, että työelämä on liian raskasta, mikä viestii nuorten epävarmuudesta työelämää kohtaan.

Työhyvinvointiin panostamalla motivaatio, työilmapiiri ja asiakaspalvelu paranevat ja täten se vaikuttaa suoraan tuloksellisuuteen (Manka & Manka, 2023, s. 73). Työpaikalla työkykyyn vaikuttavat muun muassa johtaminen, työyhteisö ja työolot (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 61). Hyvä johtaminen on osallistavaa ja kannustavaa, hyvässä työyhteisössä on avointa vuorovaikutusta, ryhmä tulee hyvin keskenään toimeen ja työyhteisö omaa riittävät taidot tehdä töitä ja hyvät työolot eivät ole liian kuormittavia ja riskien hallinta on kohdillaan.

Työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa koetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista (Manka & Manka, 2023, s. 52). Työn imua edes auttavat työnvoimavarat kuten kelvolliset työtilat ja -välineet, työn kehittävyys ja työkavereiden tai esihenkilön tuki (mts. 53). Työn erilaiset voimavarat auttavat suojelemaan työhyvinvointia työn vaatimuksien mahdollisilta haitallisilta vaikutuksilta. Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi melu, emotionaalisesti kuormittavat asiakas-tilanteet ja konfliktit. Työn imua estäviä tekijöitä ovat muun muassa jatkuva kohtuuton työmäärä ja aikapaine. Vastakohtina työn imulle voidaan pitää työuupumusta ja työssä tylsistymistä. Vahvin työn imua selittävä tekijä on työn tulosten näkeminen ja vahvin tekijä sen ylläpitämisessä on kohtuullinen työkuorma.

3 Alan tekijöiden haastattelu

Tätä raporttia varten haastateltiin kolmea ruoka-alan työntekijää. Kaksi haastatelluista on työskennellyt ruoka-alalla noin seitsemän vuotta ja yksi noin 23 vuotta. Haastateltavilta kysyttiin millaisissa erilaisissa tehtävissä he ovat alalla työskennelleet ja vastaukseksi saatiin varsin moninainen kattaus. Haastateltavat ovat työskennelleet à la carte, lounas- ja pitsakokkina, tarjoilijana, baarimikkona, vuorovastaavana, ravintola- ja salipääällikkönä, huoltoaseman keittiötehtävissä, tiskarina, blokkarina ja food runnerina. Haastateltavista kaikki toimivat tällä hetkellä baari ja à la carte ravintoloiden eri tehtävissä. Ennen suullisia haastatteluja haastateltaville lähetettiin Webropol-kysely, jossa oli 10 kysymystä. Itse haastattelu tilanteessa nämä kysymykset käytiin vielä läpi, jotta vastauksista saatiin mahdollisimman paljon irti. Tämän jälkeen heille esitettiin vielä viisi erillistä kysymystä.

Ensimmäinen varsinainen kysymys oli, että mitä ovat alan parhaat puolet. Kaikki vastanneista kertoivat alalla työskentelevien ihmisten ja työyhteisöjen olevan parasta. Kaksi kolmesta mainitsi alan parhaimmiksi puoliksi mahdollisuuden kehittää uutta ja olla luova sekä joustavuuden ja työn monipuolisuuden. Yksi haastateltavista mainitsi positiiviseksi puoleksi sen, että oman työnsä jäljen näkee heti. Seuraavaksi tiedusteltiin, onko ala palkitseva ja kaksi kolmesta vastasi myöntävästi. Syitä tälle mainittiin, että onnistumiset alalla ovat palkitsevia ja aina on mahdollisuus kehittyä. Yksi vastanneista ei kokenut alaa palkitsevaksi, koska alaa ei arvosteta tarpeeksi eikä palkka vastaa työpanosta.

Kaikki haastateltavat vastasivat myöntävästi kysymykseen, että onko heillä mahdollisuus kehittyä alalla. Haastateltavat vastasivat, että jos työntekijöiltä löytyy halua ja intoa on mahdollisuus päästä, vaikka tiskarista esihenkilöksi. Ammattitaito kehittyy myös koko ajan ja aina on uudenlaisia ruoanvalmistustapoja, joista voi oppia enemmän. Ala on myös alati muuttuvaa ja täten tarjoaa kehittymismahdollisuuksia. Yksi haastateltavista totesikin, että jos ei koe enää mahdollisuutta kehittyä tulisi silloin vaihtaa alaa. Haastateltavat vastasivat myös kaikki, että ala haastaa heitä positiivisesti muun muassa uusien trendien ja vaihtuvien asiakkaiden puolesta.

Seuraavaksi haastateltavilta tiedusteltiin alalla tapahtuneista positiivisista muutoksista. Työolosuhteiden mainittiin parantuneen ja jos niissä koettiin epäkohtia niin niihin puututaan paremmin kuin ennen. Yksi mainitsi myös, että nykyään ei enää vertailla kuka on tehnyt pisimmän vuoron ja pitänyt vähiten taukoja. Nuoriin ja uusiin työntekijöihin suhtaudutaan myös paremmin. Heitä ei vähätellä vaan heidän taitoihinsa luotetaan ja heitä halutaan kannustaa hyvään työhön. Alalla on nykyään myös enemmän persoonallisempia yrityksiä, eikä kaikille pyritä teettämään kaikkea toimintaa vaan yritykset ovat valinneet tietyn asiakaskohderyhmän. Ala on myös rennompaa ilmapiiriltään. Teknologian mainitaan myös kehittyneen niin, että asiakkaiden on helppoa löytää ravintoloihin sekä esimerkiksi pöytävaraussysteemit vähentävät manuaalista työtä ja puhelimeen vastaamista.

Isoin kysymys, mikä haastateltaville esitettiin, käsitteli alan ongelmia ja niihin mahdollisia ratkaisuja. Kaikki haastateltavat mainitsivat, että palkkaus on työmäärään nähden riittämätön. Ongelmaksi nähtiin myös, että työnantajat tarjoavat nollatuntisopimuksia samalla ihmetellen, miksi tekijöitä ei löydy. Tämä oli esitetystä ongelmista hankalin, sillä kukaan haastateltavista ei osannut esittää ongelmaan täydellistä ratkaisua. Haastateltavat tiedostivat, että alhainen palkkaus on ongelma muillakin aloilla yleisen hintatason kallistuessa ja ettei vakituisia työpaikkoja voida tarjota kaikille, sillä yrityksillä ei ole usein tarpeeksi varoja. Ravintolapalveluiden tuottaminen on yrittäjille kallista ja voittoa usein kertyy maltillisesti.

Kaksi kolmesta kertoivat alan arvostuksen ja vetovoiman olevan alhainen. Yksi haastateltavista mainitsi, että asiakkaat eivät osaa arvostaa ravintolapalveluiden tuottamiseen vaativaa työtä ja toisinaan esihenkilötkään eivät arvosta alaisiaan. Ratkaisuksi näihin ongelmiin ehdotettiin alasta viestimistä kiinnostavammin ja niin, että alan ammattiteistä ei luoda kuvaa vain välivaiheena ja alaa ei saisi myydä ns. duunarialana. Asiantuntevan asiakaspalvelun arvoa pitäisi saada myös enemmän esille. Asiakkaita tulisi myös saada enemmän, sillä mitä enemmän palveluita käytetään sitä enemmän ne kehittyvät ja sitä parempaa asiakaspalvelustakin tulee.

Työehtosopimuksen mainittiin olevan epärealistinen, jonka johdosta sitä noudatetaan huonosti. Yhdeksi epäkohdiksi mainittiin, että sama työehtosopimus koskee kaikkia erilaisia yritysmuotoja, vaikka niiden toiminta tavat eroavat valtavasti toisistaan. Esimerkiksi taukojen

pitäminen on helpompaa henkilöstöravintoloissa verrattuna à la carte ravintoloihin ja baareihin. TES:ssä mainitaan, että jos työvuoro on yli 6 tuntia pitkä niin työntekijä on oikeutettu 30 minuutin ruokataukoon, mutta jos tämä ei ole mahdollista niin työntekijöiden tulee saada nauttia virvokkeita. Virvokkeet on siis rinnastettu saman arvoiseksi kuin tauot. Työehtosopimuksen muuttaminen on vaikeaa, mutta käytäntöjen noudattamista helpottaisi, jos erilaiset ruokapalvelut jaettaisiin muutamaan eri lohkoon ja niihin kehitettäisiin omanlaiset suositukset ja säädökset. Tämä toisi kaivattua selkeyttä. Vastaavasti työnantaja voisi yrittää tarkemmin säätää ja merkitä työntekijöille vuoronvaihdoksia ja taukoja.

Työvoimapula ja riittämätön perehdytys nähtiin myös vaikuttaviksi ongelmiksi. Työvoimapulaan ratkaisuksi ehdotettiin tehokkaampia ja nopeampia tapoja kouluttautua alalle, sillä kokemattoman työntekijän kouluttaminen työpaikalla vaatii valtavasti aikaa ja resursseja. Perehdytykseen tulisi varata riittävästi aikaa ja perehdytyksessä käsiteltävät asiat tulisi suunnitella etukäteen. Olisi hyvä luoda esimerkiksi lista asioista ja käytänteistä, jotka tulisi käydä läpi ja oppia.

Seuraavaksi haastateltavilta tiedusteltiin syitä, miksi alalla kannattaisi pysyä ja mitä edellytyksiä se vaatii. Vastaukseksi saatiin, että alalla ja työpaikalla tulee olla selvä urakaari ja mahdollisuus kehittyä. Palkkojen toivottiin vastaavan paremmin työmäärää ja arvostusta kaivattaisiin lisää. Kuitenkin kaksi haastatelluista vastasi, että vaikka mikään ei muuttuisi he silti pysyisivät alalla. He sanoivat, että töiden tekeminen ruoka-alalla on hauskaa ja töitä tehdään niin sanotusti rakkaudesta lajiin. Seuraavaksi kysyttiin syitä, miksi kannattaa hakeutu alalle. Syiksi kerrottiin, että alalla on monenlaisia työkuvia, työ on nopea tempoista ja työ on toisinaan todella palkitsevaa. Ravintola-alan töissä pääsee olemaan monenlaisten ihmisten kanssa tekemisissä ja alan ihmiset ovat ”oma kategoriansa” ja alalta löytyy monia hyviä työyhteisöjä. Alalla kehitys ei lopu milloinkaan, jos on vain halukas oppimaan uutta. Töitä on myös aina tarjolla, jos on vain ahkera, mukautuva ja avoin.

Seuraavaksi kysyttiin yleisesti, miten tekijät saadaan pidettyä alalla ja miten uusia tekijöitä saataisiin houkuteltua alalle. Haastateltavat pitivät tärkeänä hyvästä työyhteisöstä huolehtimista, sillä vaikka työ olisikin raskasta niin hyvä työyhteisö saa jaksamaan töissä ja vähentää epäonnistumisista lannistumista. Työtunnit ja -tehtävät tulisi myös jakaa tasapuolisesti, jottei tietyt

henkilöt joudu tekemään aina epämiellyttävempiä vuoroja. Kehitys ja kertaus mahdollisuuksia tulisi myös tarjota säännöllisesti. Uusia tekijöitä alalle ei saisi houkutella liian ruusuisin lupauksin. Kaksi haastateltavista mainitsi, että alan realiteeteista tulisi viestiä realistisesti, sillä jos uudelle tekijälle kerrotaan vain alan positiivisista puolista saattaa ensimmäinen todellinen kokemus alalla pelottaa tekijän pois. Alaa tulisi markkinoida kuitenkin ammattitaidollisella ja alan tuomia etuuksia voisi tuoda enemmän esille. Ruoka-ala on ympäristö, jossa eri yritystenkin toimijat tietävät toisensa ja tarvittaessa auttavatkin toisiaan. Alan ihmiskeskeisyyttä ja yhteisöllisyyttä voisi siis käyttää houkuttelussa valttikorttina.

Kaikki haastateltavat sanoivat kokevansa työssään työn imua. Usein kiireessä työhön uppoutuu ja pääsee niin sanottuun flow-tilaan ja koska tykkää työstään ja kokee olevansa siinä hyvä niin aika kuluu töissä nopeasti. Työn imua koettiin edistävän kanta-asiakkaat ja muutkin asiakkaat, kun heiltä saa kehuja, hyvä työilmapiiri ja uuden suunnittelemisen ja tekeminen. Kaikkien mielestä töihin on kiva mennä, vaikka toisinaan on huonojakin päiviä.

Työssä jaksamisen koettiin olevan tärkeä osa työn mielekkyyttä ja houkuttelevuutta. Haastateltavilta kysyttiin, miten työssä jaksamista voisi edistää ja millainen on hyvä esihenkilö. Työssä jaksamista koettiin edistävän järkevä työvuorosunnittelu, selkeä hierarkia ja ohjeistus, sillä epätietoisuus vaikeuttaa työntekoa sekä ärsyttää. Vapaa-aikaa tulee olla riittävästi ja työntekijöitä tulisi kannustaa harrastamaan jotakin. Työntekijöille voisi myös mahdollisuuksien mukaan tarjota liikunta- tai kulttuuriseteleitä. Työyhteisöstä pitäisi pitää hyvää huolta ja ratkaista ongelmat, jos niitä on syntynyt. Hyvän esihenkilön koettiin luottavan alaisensa osaamiseen, olevan jämäkkä mutta joustava, kuuntelevan alaisiaan ja toimivan myös oman esimerkinsä mukaan, antavan positiivista palautetta ja kannustusta, huolehtivan viestinkulusta ja pitävän huolen, että kaikkien osaaminen on ajan tasalla.

4 Haastattelujen pohdintaa

Haastatteluissa nousi esille alan hyviä käytänteitä ja positiivisia puolia. Yleisellä tasolla haastateltavat olivat tyytyväisiä työhönsä ja etenkin työyhteisöt nousivat usein esille positiivisessa valossa. Ruoka-alalla teetetyistä muista tutkimuksista tämä sama asia on noussut myös esille. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun tutkimuksenkin mukaan alan työntekijät viihtyvät työssään ja ovat erityisesti tyytyväisiä työpaikan ilmapiiriin ja siihen, että työpaikalla saa olla oma itsensä (Tutkimustoimisto Vastakaiku, 2023). Tutkimuksen teettämään kyselyyn vastasi yli 1000 ruoka-alan työntekijää ja muutkin tutkimukset tulokset ovat linjassa tämän raportin haastateltavien vastauksien kanssa. Muut linjassa olleet hyvin toteutuvat käytänteet alalla olivat hyvä asiakaspalvelu ja asiakkaiden ilahduttaminen, monipuoliset työtehtävät ja joustavuus.

Tutkimustoimisto Vastakaiku (2023) Haaga-Helialle teettämässä tutkimuksessa huonoiten koettiin toteutuvan palkkataso, mikä vastaa myös tämän raportin haastattelujen tuloksia. Palkojen valtakunnallinen nostaminen on kuitenkin hankalaa, sillä ravintoloissa ei ole usein liiemmin varoja. Toisaalta on myös työpaikkoja, jotka maksavat yli työehtosopimuksen minimi palkan esimerkiksi Lapissa kausityöntekijöille maksetaan usein hyvin. Jos raha on siis ratkaiseva tekijä työpaikan valinnassa niin korkea palkkaisuakin yrityksiä löytyy. Raporttia varten tehdyissä haastatteluissa selvisi, että alan parhaita puolia on, että näkee heti oman käden jälkensä ja tämä sama asia tuli ilmi Haaga-Helien tutkimuksessa. Se, että oman työnsä jäljen näkee lisää työmotivaatiota ja työhyvinvointia.

Alan ongelmiksi tätä raporttia varten tehdyissä haastatteluissa mainittiin huonosti noudatettava työehtosopimus, joka ei vastaa ruoka-alan tarpeita. Työehtosopimuksen ongelmallisuus on tullut ilmi myös Isolan ja Mäntylän (2019) selvityksessä, miksi ravintola-ala ei houkuttele työttömiä työnhakijoita. Selvityksessä tehtyjen haastatteluiden pohjalta esille nousi kolme seikkaa, jotka häiritsivät eniten ruoka-alan mainetta ja yksi niistä oli huonot työehdot. Työehtojen vaikea noudatettavuus nousi puolestaan esille Moreenimedien uutisessa, mikä käsitteli kyselyä taukojen toteutumisesta ravintola-alalla (Färding, 2019). Uutiseen haastateltu Sirpa Moilanen kommentoi, että työehtosopimuksen mukaiset taukomääräykset ovat hankalasti toteutettavissa, koska toimipaikat ovat keskenään hyvin erilaisia. Kyselyyn vastasi 370 ihmistä ja heistä vain 5 %

kertoi taukojen toteutuvan aina. Jotta työehtosopimusta voitaisiin noudattaa paremmin, tulisi se jakauttaa osiin, jolloin sen soveltaminen ja ymmärrettävyys helpottuisi.

Haastattelujen pohjalta voi todeta, että ala on menossa parempaan suuntaan. Työolosuhteet ovat parantuneet kentällä ja pisimmistä vuoroista ei enää kilpailla ja kehuskella. Alalla on tapahtunut ajastusmallin muutos sukupolven muutoksen myötä. Enää töissä käymisen tavoite ei ole elää ja hengittää alaa vaan siellä käydään rahan vuoksi. Tämä muutos ei välttämättä ole kuitenkaan huono asia, koska tätä myöden voidaan uskoa työhyvinvoinnin kohentuvan, sillä työntekijöillä on enemmän vapaa-aikaa ja täten enemmän aikaa palautua töistä. Tätä kuitenkin vaikeuttaa alalla monissa yrityksissä vallitseva työvoimapula.

Kaksi haastatelluista kertoivat, että vaikka ala ja palkat eivät muuttuisi niin he silti pysyisivät alalla. He mainitsivat alan olevan hauska, päivittäin haastava ja alati muuttuva, jonka johdosta sitä on mielekästä tehdä. Yksi mainitsi alan olevan kutsumusammatti ilman kutsumusta; kun alan oppii sieltä ei halua vaihtaa pois. Alalla pysytään usein myös sen yhteisöllisyyden takia, sillä se usein edesauttaa työhyvinvointia. Ruoka-alan vetovoiman parantamista tulisikin selkeämmin lähteä kehittämään hyvinvoivasta työyhteisöstä (Jähi ym., 2022, s. 39). Vaikka ala toisinaan olisikin kuormittava niin työtä jaksaa, jos hyvinvoinnista pitää huolen (Isola ym., 2019).

Työssä jaksamisen edistämiseksi haastatteluissa ehdotettiin järkevää työvuorosuunnittelua, liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä suunniteltua perehdytystä. Toimiva työvuorosuunnittelua edellyttää, että esihenkilö toimii reilusti ja kaikki huomioiden. Usein parhaimmat vuorot saatetaan antaa pisimpään talossa olleille, mutta jos tekijät halutaan pitää alalla, tulisi kaikkien toisinaan saada se mahdollinen sunnuntaivuorokin. Isola ym. (2019) toteaa, että työpaikkojen kilpailukykyä voisi lisätä erilaisten etuuksien kuten liikunta- ja kulttuuriseteleiden avulla. Setelit myös aktivoisivat työntekijöitä vapaa-ajalla, mikä puolestaan auttaisi jaksamaan fyysisessä työympäristössä. Suunniteltu ja kattava perehdytys lisäisi nykyisten, että uusien tekijöiden osaamista työpaikalla. Hyvällä perehdytyksellä yritys saisi tavoitteidensa mukaista ja ammattitaitoista henkilökuntaa (Jähi ym., 2022). Kattava perehdytys myös valmistelisi uutta työntekijää siihen millainen arki ruoka-alalla oikeasti on. Uusilla tekijöillä, jotka eivät koskaan aiemmin ole ruoka-alalla töitä tehneet saattavat omata virheellisiä ennakkoluuloja siitä, millaista työnteko alalla

on. Kun kaikki hallittavat asiat opetetaan kerran hyvin ja huolella ei todellisuus pääse yllättämään ja kun luodaan työympäristö, jossa on helppo kysyä apua niin yksilöt eivät päädy epäroimään, jos he eivät osakaan jotakin asiaa.

Kaikki raporttiin haastatellut ruoka-alan tekijät vastasivat kokevansa työn imua. Kiire koettiin toisinaan positiiviseksi tekijäksi, koska silloin pääsi uppoutumaan työhön ja loistamaan omalla osaamisellaan. Tämä toisaalta vaatii olosuhteen, jossa kuitenkin on tarpeeksi auttavia apukäsiä. Mutta kun hallitsee kaikki töissä pyöritettävät asiat, on töihin kiva tulla ja työnteko ei tunnu raskaalta. Uuden suunnitteleminen ja tekeminen ruokki työn imua, ja yksi haastatelluista kommentoikin, että kun pääsee käyttämään omaa luovuuttaan niin monesti ei edes huomaa ajankulua. Mukavat asiakaskohtaamiset ja kehut myös lisäsivät työn imua ja halua kehittää omia taitojaan. Työntekijöiden onnistumisia tulisikin muistaa sanoa ääneen useammin ja vastaavasti antaa palautetta, jos siihen on aihetta.

Esihenkilö on olennaisessa asemassa, kun puhutaan työn arvostuksesta. Jos esihenkilö ei ikinä muista mainita positiivisista saavutuksista vaan aina kohtaamisissa esitetään virheitä, niin pian työntekijä alkaa epäilemään omaa osaamistaan töissä. Myös jos palautetta ei saa mistään kokee sitä helposti, että ei ole arvostettu. Hyvä esihenkilö osaa jakaa vastuuta ja luottaa alaisiinsa. Yksi haastateltavista ilmaisi hyvin, että jos esihenkilö ei luota työntekijöihinsä eivät työntekijäkään luota esihenkilöönsä.

5 Yhteenveto

Haastattelujen pohjalta voidaan sanoa, että ruoka-alalla on paljon hyviä käytänteitä, mutta myös joitain asioita, joita tulisi vielä korjata. Alan kaikista positiivisimmaksi ja arvostetuimmaksi piirteeksi nousi alan yhteisöllisyys ja hyvät työyhteisöt. Alan huonojakin puolia siedetään usein, koska työyhteisössä muut kannustavat toisiaan ja työpaikoilla työkavereista muodostuu ikään kuin toinen perhe, mikä edistää työhyvinvointia. Monelle se on se syy miksi alalta ei haluta vaihtaa muualle.

Alan työt ovat toisinaan todella palkitsevia, mutta alan alhaisen arvostuksen vuoksi työ on toisinaan myös epäkiitollista. Työ on myös fyysisesti että henkisesti rankkaa ja palkka ei aina vastaa annettua työpanosta. Toisaalta työolosuhteet ovat kuitenkin parantuneet ja ne ovat koko ajan paranemaan päin. Olosuhteiden paranemista jouduttaisi se, että alaa koskeva työehtosopimus jaoteltaisiin ja sovellettaisiin koskemaan erityyppisiä ravitsemustoimia. Esimerkiksi taukokäytänteet tulisi olla erilaiset à la carte ravintolassa ja suurtalouskeittiössä.

Alan vetovoimaa tulisi lisätä kertomalla alasta realistisesti. Positiivisia puolia ja ammattiyhpeyttä tulee korostaa, mutta alan kiireestä ja vaativuudesta tulee myös kertoa. Alalle on helppo päästä, mutta se ei kuitenkaan sovellu kaikille. Alan tekijöiden tulee toimia asiakaslähtöisesti sekä olla valmiita joustamaan tarpeen tullen ja epäonnistumisista ei saa lannistua. Uudet tekijät saadaan esiteltyä alalle laadukkaalla ja perusteellisella perehdytyksellä ja tämä vaatii ammattimaisen esihenkilön johtoa. Hyvällä perehdytyksellä yritykset saavat myös vaatimuksiensa mukaista ja itsevarmempaa henkilökuntaa.

Ruoka-alalla ammatillinen kehittyminen ei lopu koskaan, jos vain omaa halun kehittyä. Alalla tekijöillä on mahdollisuus olla luova ja kehittää uutta. Töissä pääsee olemaan monenlaisten ihmisten kanssa tekemisissä ja ilahduttamaan heitä omalla ammattitaidollaan. Kun oppii hallitsemaan oman työnkuvansa, kiireessäkin kaikki hoituu mallikkaasti ja pääsee työn imuun. Töitä on myös aina tarjolla monissa erilaisissa yrityksissä ja kynnyks kysymyksenä on vain, että onko avoin tarttumaan uudenslaisiin haasteisiin.

6 Ydinasiat taulukkona

Alan hyvät käytänteet	Alan pitovoimatekijät
Mahdollisuudet kehittyä	Mahdollisuus olla luova
Monipuoliset työnkuvat	Työn monipuolisuus
Teknologian monipuolinen hyödyntäminen	Työn mielekkyys
Hyvät työyhteisöt	Hyvät tukiverkot työpaikalla
Kannustava työilmapiiri	Kohtuullinen palkkaus
Joustavuus	Osaava esihenkilö

LÄHTEET

- Elinkeinoelämän keskusliitto (EK). (27.7.2023). *Elinkeinoelämän keskusliiton Suhdannebarometri*. <https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/07/sb-julkaisu-heina2023sdjkkjss885uu.pdf>
- Färding, A. (26.11.2019). *Ravintola-alalla tauko on lähes tuntematon käsite – ruokaa syödään haarukallinen silloin tällöin juoksemisen lomassa*. Moreenimedia. <https://moreenimedia.fi/2019/11/26/ravintola-alalla-tauko-on-lahes-tuntematon-kasite-ruokaa-syodaan-haarukallinen-silloin-taloin-juoksemisen-lomassa/>
- Isola, A.-M., & Mäntylä, E. (2019). *Miksi ravintola-ala ei houkuttele työttömiä työnhakijoita? Selvitys ravintola-alan kohtaanto-ongelmasta* (Työpaperi 9/2019). Hyvinvoinnin ja terveyden laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-303-8>
- Jähi, M., Kylänen, M., & Luiro, A. (2022) Misat tikkiin. *Aromi-lehti*, 55(2), 38–41. <https://www.lehtiluukku.fi/lue/aromi/2-2022/302836.html>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Manka, M.-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3., uud. p.). Alma Talent.
- Matkailu- ja Ravintolapalvelut (MaRa). (27.6.2023). *Lähes puolet matkailu- ja ravintola-alan yrityksistä odottaa parempaa kesää kuin 2022 – arvonlisäveron korotus vaikeuttaa kotimaisen matkailualan kasvua* [tiedote]. <https://www.mara.fi/ajankohtaista/tiedotteet/lahes-puolet-matkailu-ja-ravintola-alan-yrityksista-odottaa-parempaa-kesaa-kuin-2022-arvonlisaveron-korotus-vaikeuttaa-kotimaisen-matkailualan-kasvua.html>
- Palvelualojen ammattiliitto (PAM). (i.a.). *Suhdannebarometri*. Haettu 11.8.2023, <https://www.pam.fi/wiki/suhdannebarometri.html>
- Tutkimustoimisto Vastakaiku. (7.6.2023). *Työntekijäymmärrys MaRaMa-alalla: Veto- ja pitovoimaa majoitus-, ravintola- ja matkailualalle*. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2023-08/Työntekijäymmärrys%20raportti%202023.pdf>

LIITTEET

Liite 1. Kysely- ja haastattelulomake

Alan hyvät käytänteet

Tiedonkeruu: Tiedot kerätään VeRa-hankkeen raporttiin, johon kerätään asioita ruokapalvelualan hyvistä käytänteistä. Haluamme selvittää, mitkä asiat ovat alalla jo hyvin ja puolestaan myös alan kehitettävät puolet. Kyselyn vastauksia tullaan käyttämään VeRa-hankkeen Alan hyvät käytänteet raportissa ja kaikki tiedot esitetään anonymisti ja luotettavasti. Raportista ei tule käymään ilmi yksittäisen vastaajan vastukset. Käytämme tässä ruokaa, koska se käsittää alaa mahdollisimman laajasti.

Tässä lomakkeessa kysytään kuitenkin nimi, jotta vastauksia voidaan hyödyntää haastattelun pohjana.

VeRa-hanke on ruokapalvelualan vetovoiman lisäämiseen ja työelämäyhteyksien tiivistämiseen liittyvä Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke, joka on Seinäjoen ammattikorkeakoulun ja Seinäjoen koulutuskuntayhtymän toteuttama hanke.

1. Nimi
2. Kuinka kauan olet ollut ruoka-alalla töissä? Millaisia tehtäviä olet tehnyt? Vapaa kenttä
3. Mitä ovat ruoka-alan parhaat puolet? Vapaa kenttä
4. Koetko alan palkitsevaksi? Kyllä/En
5. Koetko, että sinulla on mahdollisuus kehittyä tällä alalla? Kyllä/En
6. Haastaako ala sinua positiivisesti? Kyllä. Miten? / Ei. Miksi ei?
7. Kerro lyhyesti kokemistasi positiivisista muutoksista alalla? (Voit esimerkiksi kirjoittaa luettelon) Vapaa kenttä
8. Mikä on alan isoin ongelma tällä hetkellä ja miten sen voisi ratkaista? (Voit kertoa myös useamman) Vapaa kenttä
9. Kerro 3-5 asiaa, joiden tulee toteuta, että pysyt jatkossakin ruoka-alalla töissä? Vapaa kenttä
10. Kerro muutama syy, miksi alalle kannattaa hakeutua.
Voit myös/tai kertoa, miksi itse hakeuduit alalle. Vapaa kenttä

Haastattelun jatko kysymyksiä

Miten tekijät saadaan pidettyä alalla?

Miten alalle saataisiin houkutelua lisää tekijöitä?

Koetko työn imua?

Miten työssä jaksamista voi edistää?

Millainen on hyvä esimies?