

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

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Jähi, M. & Luiro, A. (2023) Ketterät digityökalut yritysysteistyössä – kokemuksia Rethink Gastro -hankkeesta. TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2023. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu, Erillisjulkaisu, s. 62-68.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-78-6>

Markus Jähi, lehtori, Liiketalous ja media, Tampereen ammattikorkeakoulu
Arja Luiro, lehtori, Liiketalous ja media, Tampereen ammattikorkeakoulu

HANKKEEN NIMI: RETHINK GASTRO

KETTERÄT DIGITYÖKALUT YRITYSYHTEISTYÖSSÄ – KOKEMUKSIA RETHINK GASTRO -HANKKEESTA

Asiasanat: ravintola-ala, työhyvinvointi, tuottavuus, digityökalut

Ravintola-alan työlle on tyypillistä kiireiset työvuorot, tiivis työtahti ja usein myös epäsäännölliset työajat. Työaika ei myöskään pääsääntöisesti käytetä tietokoneen ääressä tai kokouksissa. Tästä aiheutuu haasteita yritysten sisäiselle tiedonkululle, sillä muun muassa sähköpostia tai yhteisiä kokouksia ei useinkaan voida hyödyntää, kuten monilla muilla toimialoilla. Vaikka päivittäisjohtamiseen liittyvä viestintä saataisiinkin hoidettua, erityisesti yhteiselle kehittämiselle on vaikeaa löytää aikaa ja oikeanlaisia kanavia. Tässä artikkelissa kuvataan, miten digityökaluja voidaan hyödyntää ketterän kehittämisen tukena ravintola-alalla. Kokemukset perustuvat Rethink Gastro -hankkeeseen (ESR) ja sopivat hyödynnettäviksi TKI-toiminnassa muillakin toimialoilla.

Rethink Gastro -hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama hanke, jonka tavoitteena on kehittää ravitsemisalan työhyvinvointia ja tuottavuutta. Hankkeen kohdeyrityksiksi saatiin ravintoloita, jotka ovat kärsineet koronapandemian seurauksena tehdyistä liiketoiminnan rajoituksista ja työntekijätasolla henkilökunnan lomautuksista ja alanvaihtajista. Hanke on käynnistynyt vuonna 2021 ja se päättyy vuoden 2023 loppuun mennessä. Hankkeessa on mukana 16 pirkanmaalaista pk-yritystä. Hankkeessa kehittäminen painottuu yritystason kehittämiseen, mutta mukana on myös työntekijäkohtaisia toimenpiteitä. (Rethink Gastro n.d.).

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän voimavarojen ja työn yhteensopivuutta ja tasapainoa. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työpaikan, työn, työyhteisön ja johtamisen rakenteet sekä toimintakäytännöt. (Työturvallisuuskeskus n.d.). Työhyvinvoinnilla on suora yhteys tuottavuuteen ja sitä kautta yrityksen kannattavuuteen sekä kilpailukykyyn.

Rethink Gastro -hankkeessa työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisen lähtökohtana on yrityksen toiminnassa ja työyhteisössä havaitut kehittämistarpeet. Kehittämistoimenpiteitä räätälöidään yrityskohtaisesti osallistamalla hankeyritysten henkilöstöä oman työyhteisönsä uudistamiseen. (Jähi, Kylänen & Luiro 2022.)

Ravintola-alan haasteet

Kansainväliset megatrendit ja erilaiset muutosvoimat ovat muokanneet ravintoloita ja niiden tarjontaa 2000-luvulla. Ravintolakäynnit ovat arkipäiväistyneet ja liikeideat monipuolistuneet asiakassegmenttien tarpeiden mukaan. Tämän päivän ravintolatoimintaa ohjaavat vastuullisuus ja kannattavuus.

Tehokkuus- ja tuottavuusajattelu näkyvät ravintolatoiminnassa, koska ala on käsityövaltainen ja työvoimakustannukset haukkaavat iso osan yritysten tuloksesta. Tehokkuusajattelun myötä henkilökunnan määrä on usein supistettu minimiin ja työvuoroissa tehdään töitä ”kädet savessa”, pienemmissä yrityksissä myös esihenkilö- ja yrittäjätasolla. Näin ollen viestintää, suunnittelua, kehittämistä ja ennakkointia ei välttämättä ehdi tehdä varsinaisten työvuorojen aikana.

Työmarkkinoiden rakennemuutoksen seurauksena 2000-luvulla on nähty jatkuva kehitys palvelualojen lisääntyneinä työpaikkoina. Matkailun suosion kasvu on yhtenä vaikuttavana tekijänä luonut uusia yrityksiä ja sitä kautta lisännyt ravintola-alan työpaikkoja ja veronmaksajia Suomeen. (MaRa n.d.) Ravintola-alan houkuttelevuutta työpaikkana on osaltaan vähentänyt epäsäännöllinen vuorotyö, säännöteltty anniskelukulttuuri ja matala palkkataso. Lisäksi ennen koronaa ja koronan aikana alalta lähti paljon tekijöitä muille aloille.

Ravintola-alan mahdollisuudet

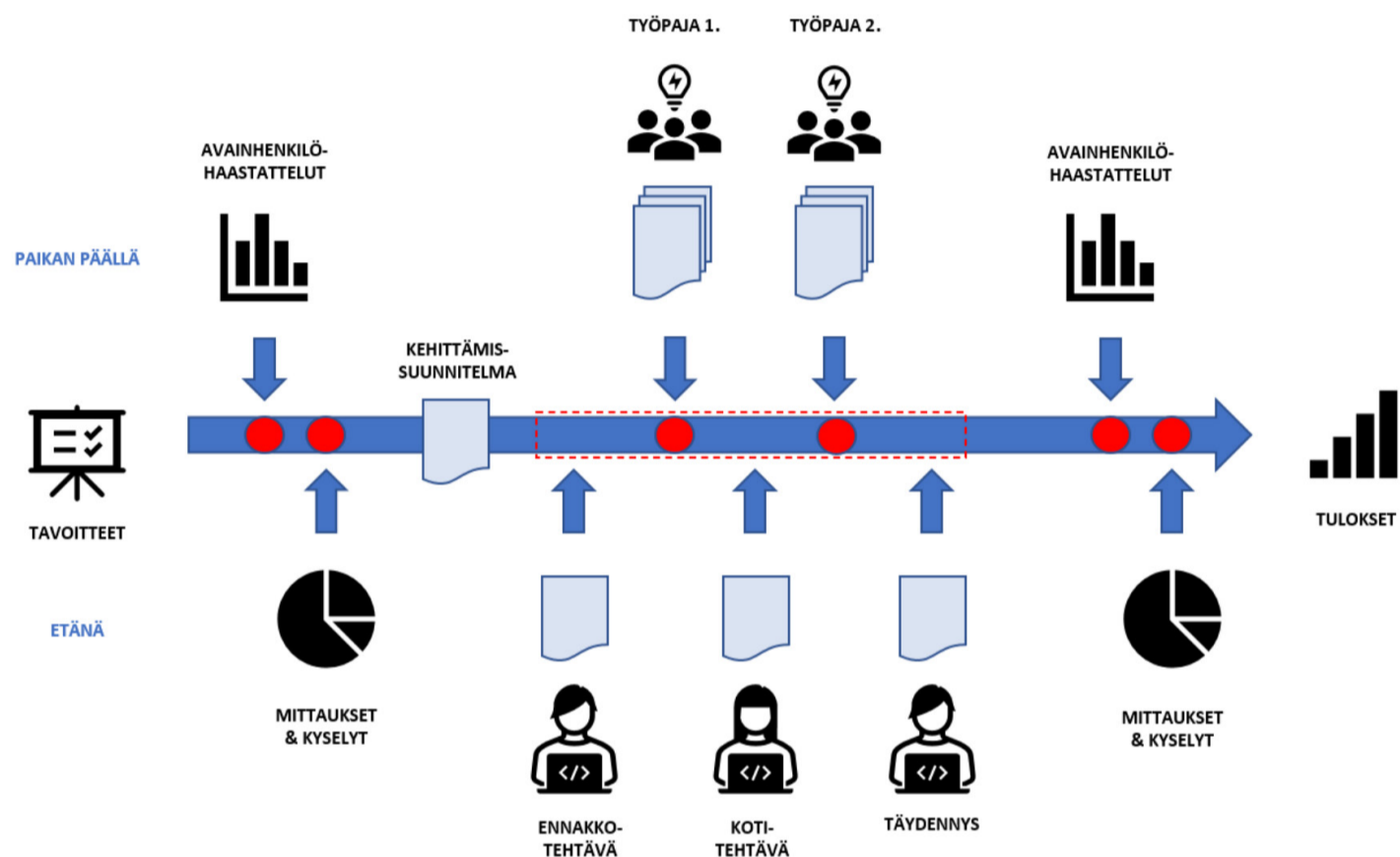
Edellä mainituista haasteista huolimatta ravintola-ala on kansainvälinen monien mahdollisuuksien ala. Alasta kiinnostuneet, itseään kehittävät ja työhönsä intohimoisesti suhtautuvat tekijät menestyvät ja löytävät urapolkunsa alalta. Yrityksen arvojen sisäistäminen ja jalkauttaminen käytännön toimintaan on tärkeää ja tavoitteet pitää olla kaikkien tiedossa. Ammatillista kasvua ja osaamista tukee hyvinvoiva työyhteisö, jolta saa positiivista palautetta ja kannustusta työssä. (Luiro 2022.)

Koronan jälkeen työhyvinvointiin sekä alan palkkaukseen on kiinnitetty huomiota ja osaavat tekijät voivat neuvotella sopimuspalkasta. Hyvinvoiva ja työtänsä arvostava työntekijä on varmasti tuottavampi yritykselle kuin leipääntynyt ja stressaantunut työntekijä, jolle työ on vain välttämätön paha. Muuttuva työelämä tarvitsee muutoskyvykkeitä tekijöitä, jotka pelaavat tiiminä yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Siksi osallistaminen yhteiseen kehittämiseen on merkityksellistä omaan työhön vaikuttamista, kuten Rethink Gastrossa kannustetaan tekemään.

Kylänen (2022) toteaaakin, että kilpailun kiristyessä jatkuva kehittäminen on elinehto, eikä vaihtoehto. Siksi työn murroksessa pitää miettiä toisin ajattelemista ja toimimista. On tärkeää, että alalle saadaan veto- ja pitovoimaa sekä nostetta työhyvinvointia kehittämällä yhteistyössä alan toimijoiden kanssa.

Jamboard hankkeen digitaalisena alustana

Rethink Gastro -hankkeessa digitaaliseksi alustaksi valittiin Googlen Jamboard, joka mahdollistaa reaaliaikaisen, laitteesta riippumattoman whiteboard-työskentelyn yhtäaikaisesti useille käyttäjille (Google 2023). Kuvio 1 esittää Rethink Gastro -hankkeen konseptin digitaalisen alustan käytölle hankeyrityksissä.



KUVIO 1. Rethink Gastro -hankkeen digitaalinen alustakonsepti hankeyrityksille

Kuvion 1 tekstivastine: Kuviossa on nuoli, joka kuvaa hankkeen etenemistä. Tälle aikajanelle on kohdennettu alustalle viedyt aktiviteetit seuraavassa järjestyksessä: tavoitteet, avainhenkilöhaastattelut, mittaukset ja kyselyt, kehittämissuunnitelma, työpajojen ennakko-tehtävä, työpajojen tuotokset, kotitehtävät ja täydennykset sekä koko hankkeen tulokset.

Hankkeessa kullekin yritykselle luotiin oma alusta, johon kerätään kaikki hankkeen aineistot yhteen paikkaan. Kuvio 1 esittää alustan käyttöä ja aineiston rakentumista hankkeen edetessä. Alkuvaiheessa yritysten kanssa sovitut tavoitteet dokumentoitiin alustalle. Yritysten

nykytilaa ja kehittämistarpeita kartoitettiin tämän jälkeen haastatte-
luin, mittauksin ja kyselyin, joiden keskeiset tulokset koottiin alustalle
(vrt. Jähi ym. 2022). Tämän jälkeen kullekin yritykselle luotiin tarkem-
mat suunnitelmat hankkeessa tapahtuvalle kehittämiselle. Suunnitel-
mien toimenpanossa hyödynnettiin työpajoja, joissa työskentely ja do-
kumentointi tapahtui alustaa hyödyntäen. Tähän liittyi myös erilaisia
työpajojen ulkopuolisia ennakko- ja kotitehtäviä, joissa yritysten hen-
kilöstö pystyi työskentelemään alustalla itsenäisesti. Hankkeen lopuk-
si yritysten tulokset, johtopäätökset ja toimenpidesuositukset kootaan
alustalle, missä ne ovat yritysten hyödynnettävissä myös hankkeen
jälkeen.

Dokumentointi yhdessä paikassa

Digitaalisen alustan hyödyntäminen on tuonut paljon erilaisia etuja
yritysyhteistyössä. Yksi merkittävimmistä hyödyistä on, että sen avul-
la kaikki dokumentaatio on saatu koottua yhteen paikkaan. Tämä on
vähentänyt tarvetta yksittäisten dokumenttien ja liitetiedostojen lähet-
tämiseen, tallentamiseen ja jakamiseen, sillä aineistot ovat yrityksissä
kaikkien saatavissa ja muokattavissa yhdenvertaisesti. Myös työpä-
joissa tapahtuva työskentely on voitu tehdä suoraan alustalle, mikä
on säästänyt merkittävästi aikaa ja vaivaa kun tuloksia ei ole tarvin-
nut erikseen koostaa ja siirtää digitaaliseen muotoon. Alusta helpot-
taa myös hankkeen TKI-asiantuntijoiden työtä, sillä aineistoja ei täydy
erikseen tallentaa tai lähettää asiantuntijalta toiselle.

Ajasta ja paikasta riippumaton työskentely

Mobiililaitteilla ja PC:llä toimiva alusta mahdollistaa ketterän hanke-
työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta. Alustaa voi käyttää niin
työaikana, muiden tehtävien ohessa, tauoilla, työmatkoilla, kotona tai
mökilläkin – milloin vain on sopiva hetki. Erityisesti ravintola-alan
kaltaisissa tehtävissä tämä on hyödyllistä, sillä työpäivien rytmi vaih-
telee ja sopivia työskentelyajankohtia voi olla työn luonteesta johtuen
vaikeaa määritellä etukäteen. Digitaalinen alusta mahdollistaa lisäksi
yhtäaikaisen työskentelyn toisten kanssa, jolloin myös muiden vasta-
ukset, tulokset ja ideat ovat heti toisten käytettävissä.

Tukee henkilöstön tasavertaista osallistumista

Digitaalinen alusta tukee samalla henkilöstön yhdenvertaisuutta ja osallisuutta työyhteisön kehittämisessä. Alusta tarjoaa kaikille yhdenvertaiset mahdollisuudet tuoda esiin omia näkemyksiä ja mahdollistaa tarvittaessa anonyymin keinon osallistua työyhteisön sisäiseen keskusteluun riippumatta asemasta tai tittelistä. Tämä on erityisen tärkeää työyhteisöissä, joissa on vahvoja persoonia, jotka helposti dominoivat kasvokkain käytävää keskustelua. Esimerkiksi uusien ideoiden esittämisessä ja työyhteisön haasteiden esiintuomisessa alustaa on sovellettu onnistuneesti ravintola-alan yrityksissä.

Yhteenveto: alustat rohkeasti käyttöön TKI-työssä

Rethink Gastro -hankkeessa Jamboard-alustaa on sovellettu monipuolisesti tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen hankeyritysten kanssa. Tarkempia kehittämisteemoja ovat olleet muun muassa erilaisten kehittämistarpeiden tunnistaminen, liikeidean ja toiminta-ajatuksen kirkastaminen, prosessien kehittäminen sekä ravintolan tarinan sanoittaminen. Alustakonseptin suurimmat hyödyt ovat liittyneet ketterään dokumentointiin, tiedon jakamiseen, ajasta ja paikasta riippumattomaan työskentelyyn sekä henkilöstön tasavertaiseen osallistamiseen.

Ammattikorkeakoulujen TKI-työssä on suuri tarve erilaisille digiratkaisuille, jotka helpottavat ja nopeuttavat asiantuntijoiden työtä, esimerkiksi vähentämällä dokumentointia ja sisäisen viestinnän määrää. Tässä Rethink Gastro -hankkeessa syntynyt konsepti on toiminut hyvin ja kokemukset alustan käytöstä yritysyrityksissä ovat valtaosin positiivisia. Edellä esitelty digitaalisen alustan käyttökonsepti on rakentunut ja kehittynyt hankkeen aikana edellä kuvatun kokonaisuuden mukaiseksi. Yksittäisten yritysten kanssa tätä yleistä mallia on sovellettu kunkin yrityksen tarpeisiin sopivalla tavalla, huomioiden mm. henkilöstön digivalmiudet ja työpajoihin käytettävissä olleet tilat ja osallistajat.

Vaikka alustakonseptia on Rethink Gastro -hankkeessa sovellettu nimenomaan ravintolaliiketoiminnan kehittämiseen, sopii vastaa-

va malli hyvin myös muille toimialoilla tai toisen tyyppiseen kehittämiseen. Konsepti ja siihen liittyvät ideat ovat vapaasti muiden TKI-hankkeiden hyödynnettävissä ja toivottavasti säästävät muuttaman yritys ja erehdys -iteraation, kun hankkeissa otetaan digitaalisia alustoja käyttöön. Kannustammekin rohkeasti kokeilemaan digialustoja TKI-työssä ja kehittämään konseptia eteenpäin.

Lähteet

Google. 2023. What's Jamboard? Verkkosivu. Viitattu 5.1.2023. <https://support.google.com/jamboard/answer/7424836?hl=en>

Jähi, M., Kylänen, M. & Luiro, A. 2022. Misat tikkiin. Aromi-lehti 2/2022, s. 38–41. Viitattu 5.1.2023. <https://www.lehtiluukku.fi/lue/aromi/2-2022/302836.html>

Kylänen, M. 2022. Aikaa kehittämiselle kehittämisen aikana. TAMK-blogi. Viitattu 6.1.2023. <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/aikaa-kehittamiselle-kehittamisen-aikana/>

Luiro, A. 2022. Puheenvuoro: Ammatillisen kasvun tukeminen lisää ravitsemisalan arvostusta. Avecmedia. Verkkosivu. Viitattu 8.1.2023. <https://www.avecmedia.fi/aromi/puheenvuoro-ammattillisen-kasvun-tukeminen-lisaa-ravitsemisalan-arvostusta/>

MaRa. n.d. Matkailun merkitys kansantaloudelle. Verkkosivu. Viitattu 8.1.2023. <https://www.mara.fi/toimiala/alan-merkitys-kansantaloudelle.html>

Rethink Gastro. n.d. Työhyvinvointia ja tuottavuutta ravitsemisalalle. Verkkosivu. Viitattu 8.1.2023. <https://projects.tuni.fi/rethinkgastro/>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työhyvinvointi. Verkkosivu. Viitattu 6.1.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>