



MENESTYSRESEPTI
Sujuvuudesta kilpailuetua



Euroopan unionin
osarahoittama

Ravintola-alan tuottavuus- ja työhyvinvointiloikan tiekartta

Suomesta ravintola-alan mallimaa tuottavuuden ja työhyvinvoinnin yhteensovittamisessa

Miksi ravintola-alan
loikka tarvitaan?



Ravintola-alan myytit



Menestysresepti
työhyvinvointiloikkaan



Muutos on jatkuvaa
kehittämistä



sujuvuudestakilpailuetua.fi

Miksi ravintola-alan loikka tarvitaan?

Viime vuosina ravintola-ala on kohdannut useita samanaikaisia haasteita, jotka ovat heikentäneet sen toimintakykyä ja vetovoimaa.



Ravintola-alan myytit

Ravintola-alalla riittää myyttejä, mutta voisiko niitä myös murtaa?
Hyvä johtaminen, hyvinvoiva tiimi ja fiksut toimintatavat tekevät ravintolasta menestyvän ja työstä mielekkään.



Menestysresepti työhyvinvointiloikkaan

Olemme koonneet menestysreseptin, jonka avulla yrityksenne voi ottaa tarvittavat askeleet kohti kestävää tulevaisuutta.



Muutos on jatkuvaa kehittämistä

Ravintola-ala voi olla malliesimerkki toimialana tuottavuuden ja työhyvinvoinnin tasapainossa, tehden sujuvuudesta kilpailuetua.





Miksi ravintola-alan loikka tarvitaan?



Nykytilanne

Ravintolat ovat merkittävä nuorten työllistäjä, kaupunkikulttuurin rakentaja ja ravintola-ala tukee matkailua, tapahtumia, maataloutta ja logistiikkaa.

Haasteet

Ravintola-alan loikka on välttämätön, koska ilman tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantamista yritysten kannattavuus ja osaavan työvoiman saatavuus ovat uhattuina. Ala kilpailee globaaleilla markkinoilla niin asiakkaista kuin työntekijöistäkin, mutta digitalisaatiota ei ole vielä hyödynnetty prosesseissa täysimääräisesti.



Tulevaisuus

Alan maine ja arvostus vaikuttavat sen vetovoimaan, ja kestävän, inhimillisen työelämän rakentaminen on avain houkuttelevaan ja elinvoimaiseen tulevaisuuteen.

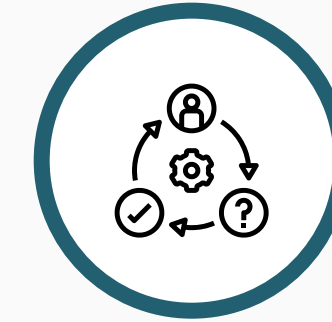




Euroopan unionin
osarahoittama

”Kyllä työ tekijäänsä opettaa”

Onnistuakseen työssään jokainen tarvitsee hyvän perehdytyksen ja mahdollisuuden kehittää osaamistaan.



Ravintola-alan murrettavat myytit



”Työhyvinvointiin panostetaan, kun on aikaa ja rahaa”

Työhyvinvointi luo tuottavuutta ja kannattavuutta. Se on investointi, ei kuluerä.

”Näin on tehty aina ennenkin”

Maailma ja työ muuttuvat, sukupolvet ja kulttuurit kohtaavat. Muutos on mahdollisuus.



Kantapään
kautta

sujuvuudestakilpailuetua.fi



Mää oon vaan
töissä täällä

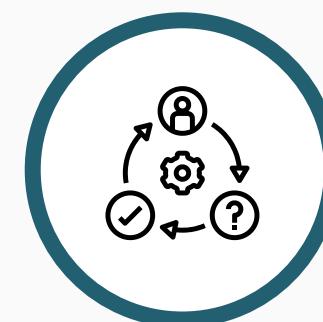


”Työhyvinvointi on jokaisen oma asia”

Työhyvinvointi on yhteinen asia, osa organisaation strategiaa ja arkea. Jokainen meistä voi osaltaan vaikuttaa koko henkilöstön työhyvinvointiin.

”Kädet savessa on aina tehty ja tullaan tekemään”

Löydetään kohdat, jossa voimme sujuvoittaa työtä. Teknologia tukee luovuutta ja työn fiksiuttamista.



”Mää oon vaan töissä täällä”

Miten voimme lisätä sisäistä motivaatiota? Sisäinen motivaatio ja sisäinen yrittäjäyys tekevät työn merkitykselliseksi.



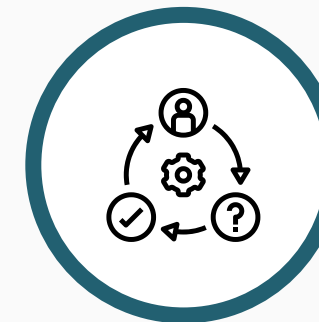
Ravintola-alan murrettavat myytit



Euroopan unionin
osarahoittama

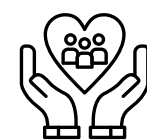
”Teen mitä käsketään”

Yhdessä tekemällä ja kehittämällä saa pysyviä muutoksia aikaan. Osallistamalla muutos juurtuu osaksi organisaatiokulttuuria.



Ravintola-alan murrettavat myytit

Kiire on
vaan tunne



”Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on ammatinvalintakysymys”

Ravintola-ala tarvitsee joustavia ratkaisuja puolin ja toisin.

”Ei kuulu mulle”

Jokainen vaikuttaa työilmapiiriin.
Autetaan ja pyydetään apua.



sujuvuudestakilpailuetua.fi



Menestysresepti työhyvinvointiloikkaan



Euroopan unionin
osarahoittama

Viestintä ja vuorovaikutus

- Säännölliset palaverikäytännöt, tiedonkulun selkeyttäminen
- Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen, yhteinen keskustelukulttuuri
- Palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuuri
- Asiakaskokemuksen vahvistaminen



Perusta kuntoon

- Vakiointi, seuranta
- Selkeät työtehtävät ja vastuut
- Yhteiset pelisäännöt ja ohjeet
- Toimivat työvälineet ja laitteet
- Perehdytyksen yhtenäistäminen ja visualisointi
- Työergonomian tarkastelu ja parantaminen, huokoinen työ ja palautuminen

Yhteistyö ja yhteisöllisyys

- Salin ja keittiön yhteistyön kehittäminen
- Työkierto ja toisten työn ymmärtäminen
- Yhteiset tapahtumat ja teemapäivät
- Taukotilojen viihtyisyys ja yhteiset hetket
- Uusien työntekijöiden tukeminen ja mentorointi





Menestysresepti työhyvinvointiloikkaan



Euroopan unionin
osarahoittama



Työhyvinvointi ja jaksaminen

- Työvuorojen suunnittelu yhdessä
- Riittävät lepoajat ja tauot kiireisinä päivinä
- Tyhypäivät ja virkistystoiminta
- Tsemppaus, kiitokset ja positiivinen palaute
- Rohkaisu koulutuksiin osallistumisiin
- Alan ja oman työn arvostus

Osallistava ja jatkuva kehittäminen

- Henkilöstön osallistaminen suunnitteluun ja päätöksiin
- Kehityskeskustelut ja palautekanavat
- Ennakoinnin, innovaatioiden ja kokeilujen tukeminen
- Reseptiikan ja tuotekehityksen jatkuva kehittäminen
- Tuottavuuden ja hävikin seuranta yhdessä
- Sidosryhmäyhteistyö (asiakas, tukut, kilpailijat, tapahtumat)
- Digitalisaation hyödyntäminen

Työn
sujuvoittaminen

Työhyvinvointi

Tuottavuus



Muutos on jatkuvaa kehittämistä

Muutos on aidosti vaikuttavaa ja pysyvää vain silloin, kun se lähtee yrityksen sisältä ja juurtuu osaksi sen arjen prosesseja. Tähän tarvitaan koko tiimiä.



Euroopan unionin
osarahoittama

sujuvuudestakilpailuetua.fi



Misalista ravintoloiden avuksi

Tiekartan tuottavuus- ja työhyvinvointiloikan konkretisoimiseksi on laadittu liikennevalomallilla toimiva misalista, joka toimii yritysten käyttöön valmiina työkaluna. Sen avulla voi arvioida, missä vaiheessa ollaan työn sujuvoittamisen, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin askelmilla, sekä tunnistaa seuraavat kehittämisaskeleet.

Malli tukee johtamista, yhteistä kehittämistä ja tärkeimpien painopisteiden valintaa asettamalla niille tavoitteet, mittarit ja vastuut. Arviointi voidaan tehdä yksin tai yhdessä, ja työntekijät kannattaa ottaa mukaan alusta alkaen. Kehittämistä rytmitetään valitsemalla 2–5 painopistettä kerrallaan esimerkiksi vuodeksi.

Misalista täytetään merkitsemällä rasti värisarakkeeseen:

- **vihreä** = kunnossa, **keltainen** = keskeneräinen ja **punainen** = heikko tai huomioimatta
- Tarvittaessa kohtiin voi lisätä kommentteja, suunnitelmia ja tavoitteita





Misalista: Perusta kuntoon



Euroopan unionin
osarahoittama

KEHITTÄMISTARVE	EI TEHTY	KESKEN	KUNNOSSA	HUOM!
Tavoitteiden määrittely ja jalkautus				
Selkeät työtehtävät ja vastuut				
Prosessien vakiointi ja dokumentointi				
Seurannan ja mittariston kehittäminen				
Toimivat työvälineet, laitteet ja tekniikat				
Työergonomian tarkastelu ja parantaminen				
Työtilojen toimivuus ja turvallisuus				
Perehdytyksen yhtenäistäminen ja visualisointi				
Huokoisen työn mahdollistaminen				
Palautumisen tukeminen työajalla				



Misalista: Viestintä ja vuorovaikutus



Euroopan unionin
osarahoittama

KEHITTÄMISTARVE	EI TEHTY	KESKEN	KUNNOSSA	HUOM!
Säännölliset palaverikäytännöt				
Tiedonkulun selkeyttäminen				
Palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuuri				
Vuorovaikutustaitojen vahvistaminen				
Yhteinen kieli ja kunnioittava keskustelukulttuuri				
Asiakaspalvelu ja asiakaspolku				
Ulkoinen viestintä (esim. verkkosivut, asiakasviestit)				
Markkinointi (esim. some, kampanjat)				
Digitaalisten työkalujen hyödyntäminen				



Misalista: Yhteistyö ja yhteisöllisyys



Euroopan unionin
osarahoittama

KEHITTÄMISTARVE	EI TEHTY	KESKEN	KUNNOSSA	HUOM!
Salin ja keittiön yhteistyön kehittäminen				
Työkierto (oma työpaikka)				
Työkierto (ulkopuolinen)				
Toisen työn ymmärtäminen				
Ristiriitojen nopea ratkaiseminen				
Yhteiset tapahtumat ja teemapäivät				
Taukotilojen viihtyisyys ja yhteiset hetket				
Työkavereiden auttaminen				
Uusien työntekijöiden tukeminen ja mentorointi				



Misalista: Työhyvinvointi ja jaksaminen



Euroopan unionin
osarahoittama

KEHITTÄMISTARVE	EI TEHTY	KESKEN	KUNNOSSA	HUOM!
Itsensä johtaminen				
Alan ja oman työn arvostus				
Työvuorojen suunnittelu yhdessä				
Riittävän lepoajat ja tauot kiireisinä päivinä				
Valmentava johtaminen				
Esihenkilö on esimerkki				
Tsemppaus, kiitokset ja positiivinen palaute				
Rohkaisu koulutukseen osallistumiseen				
Tyhypäivät ja virkistystoiminta				
Osaamisen tunnistaminen				



Misalista: Osallistava ja jatkuva kehittäminen



Euroopan unionin
osarahoittama

KEHITTÄMISTARVE	EI TEHTY	KESKEN	KUNNOSSA	HUOM!
Henkilöstön osallistaminen suunnitteluun ja päätöksiin				
Kehityskeskustelut ja palautekanavat				
Palkitsemisjärjestelmä				
Innovaatioiden ja kokeilujen tukeminen				
Reseptiikan ja tuotekehityksen jatkuva kehittäminen				
Tuottavuuden ja hävikin seuranta yhdessä				
Digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntäminen				
Ennakointi (tulevaisuusajattelu)				
Sidosryhmäyhteistyö (asiakas, tukut, kilpailijat, tapahtumat)				

Ravintola-alan tuottavuus- ja työhyvinvointiloikan tiekartta

Menestysresepti – työn sujuvoittaminen, tuottavuus ja työhyvinvointi ravintola-alalla-hanke vastaa moninaisiin tuottavuuden ja työhyvinvoinnin haasteisiin ravintola-alalla. Hanke parantaa alalla työskentelevien osaamista, työn sosiaalista kestävyyttä, työhyvinvointia ja ravintolaliiketoiminnan tuottavuutta huomioiden alan lähtökohdat ja erityispiirteet esimerkiksi digitaalisissa ratkaisuissa.

Hankkeen toteuttajina ovat Tampereen ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja LAB-ammattikorkeakoulu.

Lue lisää:

sujuvuudestakilpailuetua.fi

