

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. (2021) Onko työhyvinvointiin panostaminen ravintola-alan piilevä mahdollisuus uudistua? TAMK-blogi, 27.10.2021.

URL: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/hanketoiminta/onko-tyohyvinvointiin-panostaminen-ravintola-alan-piileva-mahdollisuus-uudistua/>

# Onko työhyvinvointiin panostaminen ravintola-alan piilevä mahdollisuus uudistua?

27.10.2021 — Arja Hautala



Ravintola-alan ahdinko on ollut laajasti esillä mediassa koko koronapandemian ajan. Ravintolat ovat olleet joko kokonaan kiinni tai toimineet supistetusti säänneltyjen aukioloaikojen ja muuttuvien kapasiteettirajoitusten puitteissa. Tilanne on ollut henkisesti ja taloudellisesti haastava niin työntekijöille kuin yrittäjillekin, ja se on ollut omiaan korostamaan työhyvinvoinnista huolehtimisen merkitystä.

## Kuuma peruna

Kaikki toimialan haasteet eivät kuitenkaan johdu koronasta. Työ itsessään on usein kuormittavaa, alaa rasittaa yhä paheneva työvoimapula, ravintoloiden aukioloajat eivät ole aina helposti yhteensovitettavissa muiden perheenjäsenten työ- ja loma-aikojen kanssa, eikä ravintolatyö aina saa ansaitsemaansa arvostusta julkisessa keskustelussa tai edes alan sisällä. Jos työhyvinvoinnista ei huolehdita kunnolla, on vaarana, että moni näistä seikoista altistaa jaksamisongelmille, poissaoloille ja jopa alan vaihtamiselle.

Monet ravintola-alan toimijat tekevät jo nykyisellään paljon työhyvinvoinnin eteen ja näkevät työhyvinvoinnin kehittämisen hyvin tärkeäksi. Kuitenkin varsin laajalle levinnyt näkemys alan toimijoiden keskuudessa on, että työhyvinvoinnin eteen ei tehdä riittävästi, eikä alaa

voida pitää varsinaisesti työhyvinvoinnin mallioppilana. Yksi ajankohtainen esimerkki tästä on Hesburgeria koskenut julkinen kohu tältä syksyltä.

## Entä jos

Voisiko tämä kuitenkin olla toisin? Mitä voitaisiin tehdä uudella tavalla?

Entä jos työhyvinvointiin panostaminen nähtäisiin aiempaa laajemmin keinona innostaa ja sitouttaa työntekijöitä, houkutella nuoria osajia alalla sekä tuoda helpotusta toimialan pysyviin haasteisiin, kuten fyysiseen kuormittavuuteen, jaksamiseen ja kiireeseen?

Sekä kokemukset yrityksistä että tutkimukset osoittavat, että lisääntynyt työhyvinvointi voi vaikuttaa muun muassa asiakastyytyväisyyteen, kannattavuuteen sekä innovatiivisuuteen. Hyvinvoiva työntekijä kun on varmuudella motivoituneempi, tuottavampi sekä luovempi.

Iso muutos vaatii aikaa sekä alan toimijoiden sitoutumista muutokseen. Jopa rohkeutta. Ravintola-ala ei ole yhtenäinen, ja toimijoiden kesken on isoja eroja niin haasteissa kuin lähtötilanteessakin. Ensimmäisiä askelia muutoksen aikaansaamiseksi tulisi olla henkilöstön osallistaminen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Toisin sanoen kysytään työntekijöiltä, miten he voivat ja otetaan heidät mukaan muotoilemaan uusia toimintamalleja. Jo pelkällä kuulluksi tulemisella voi olla merkittävä vaikutus, jos se on uutta.

## Rethink Gastro ajankohtaisella asialla

TAMK on lähtenyt yhdessä ravitsemisalalan yritysten kanssa kehittämään uusia toimintamalleja, jotka tukevat työhyvinvoinnin ja tuottavuuden samanaikaista parantamista. Rethink Gastro -hanke on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama hanke, ja siinä tavoitellaan ravitsemisalalan muutosta osallistamalla henkilöstöä oman työyhteisönsä uudistamiseen. Hanke on pyörähtänyt kunnolla liikkeelle nyt syksyllä 2021, ja tuloksia tavoitellaan kahden seuraavan vuoden aikana.

Jos työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittäminen ravitsemisalalla kiinnostaa, käy katsomassa Rethink Gastron kotisivut (<https://projects.tuni.fi/rethinkgastro/>), seuraa projektia sosiaalisessa mediassa ja täällä TAMK-blogissa.

**Kirjoittaja:** Markus Jähi, Lehtori, TAMK Liiketalous ja media, Rethink Gastro -hankkeen projektipäällikkö

**Kuva:** Shutterstock