

Luksian Lohjan kampusten opiskelijaravintoloiden yhdistämisen suunnitelma

Irmeli Heikkilä

Silja Puranen

Opinnäytetyö

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeen-
johdon koulutusohjelma

2020



Tekijä(t) Irmeli Heikkilä, Silja Puranen	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Luksian Lohjan kampusten opiskelijaravintoloiden yhdistämissuunnitelma	Sivu- ja liitesivumäärä 52 + 37
<p>Opinnäytetyön aiheena oli tehdä suunnitelma Luksian kahden kampuksen opiskelijaravintolan yhdistämisestä yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi. Toimeksiantaja Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymällä on Länsi-Uudellamaalla kolme kampusta, kaksi Lohjalla ja yksi Vihdissä. Yhdistämistoimenpiteen seurauksena Lohjalla sijaitseva Nummentien kampus lakkautetaan ja sen toiminnot yhdistetään Toivonkadun kampuksen kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella toteuttamiskelpoinen opiskelijaravintoloiden yhdistämissuunnitelma, jota koko kampusten yhdistämisprojektin työryhmä voi käyttää lähtökohtana opiskelijaravintoloiden toimintoja uudelleen suunniteltaessa.</p> <p>Opinnäytetyö pitää sisällään ravitsemispalveluiden henkilöstön uudelleen sijoittamisen sekä opiskelijaravintolan tila- ja laitesuunnitelman.</p> <p>Opinnäytetyö rajattiin koskemaan vain Nummentien kampuksen opiskelijaravintolan lopettamiseen ja Toivonkadun opiskelijaravintolan uudistamiseen liittyviä suunnitelmia. Tietoperustana käytettiin muun muassa Luksian sisäistä Intraa, alan kirjallisuutta, Internet-sivuja sekä Haaga-Helian oppimateriaalia.</p> <p>Opinnäytetyö on produktio, jossa käytettiin hyödyksi opiskelijaravintoloiden henkilöstön ammattitaitoa ja kokemusta esimerkiksi laitteiden ja kalusteiden jatkokäytön suhteen. Opinnäytetyötä varten haastateltiin Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintoloiden henkilöstö. Haastattelumenetelmäksi valittiin puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa teemana oli henkilöstön valmiuksien selvittäminen muutostilanteessa. Kysymykset laadittiin palvelemaan myös koko projektin sitä vaihetta, jossa henkilöstön uudelleen sijoittelu on ajankohtainen. Jotta henkilöstön yhteen hitsautuminen yhdistymisen yhteydessä, muun muassa uusiin työtovereihin, työtapoihin ja opiskelijoiden ohjaamiseen sujuisi hyvin, haluttiin kyselyllä selvittää henkilöstön ajatukset yhdistymisestä ja sen tuomista haasteista ja jopa peloista. Haastattelulla selvitettiin, mitä henkilöstö ajattelee ja toivoo yhdistymiseltä.</p>	
Asiasanat Opiskelijaravintola, ravitsemisala, ammattikeittiö, kehittäminen, henkilöstö ja muutos	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä.....	3
3	Opinnäytetyössä esiintyviä käsitteitä ja kokonaisuuksia	5
3.1	Projekti.....	5
3.2	Swot-analyysi.....	5
3.3	Yrityksen toimintaympäristöt	7
3.4	Työelämälähtöisyys	8
3.5	Prosessi.....	8
3.6	Taloudellinen kannattavuus.....	9
3.7	Vuosibudjetti	9
3.8	Henkilöstö ja työyhteisö	9
3.9	Haastattelu selvitys- ja tutkimusmenetelmänä.....	11
3.10	Johtamisen tukeminen	14
3.11	Muutoksessa johtaminen	14
3.12	Muutosvastarinta.....	15
3.13	Osaamisen johtaminen	15
4	Ravitsemispalveluiden nykytilanne	17
4.1	Opiskelijaravintoloiden keskeiset tehtävät.....	19
4.2	Luksian elintarvikehankinnat	19
4.3	Luksian opiskelijaravintoloiden tuotantotapa on tuotantokeittiö	19
4.4	Luksian opiskelijaravintoloiden prosessit.....	21
4.5	Kahvilapalvelut.....	24
4.6	Ravitsemispalveluhenkilöstö	25
4.7	Ravitsemispalveluiden mittareita ja keinoja laadunvalvontaan	27
4.8	Luksian ravitsemispalveluiden Swot-analyysi.....	30
5	Opinnäytetyön, tuotteen sekä koko projektin kuvaukset	32
5.1	Opinnäytetyön kuvaus.....	32
5.2	Toimintasuunnitelman eli tuotteen kuvaus.....	33
5.3	Koko projektin kuvaus	34
5.4	Koko projektin riskianalysointi	36
5.5	Kehittämistavoitteet.....	36
5.6	Henkilöstö	37
5.7	Ravitsemispalveluiden toimintaa	40
5.8	Opinnäytetyön tavoitteet	41
5.9	Tilojen rakentaminen, remontointi ja uudistaminen.....	41
5.10	Logistiset muutokset	43
6	Pohdinta.....	46

6.1 Toteutuksen arviointi	47
6.2 Resurssien käyttö	47
6.3 Taloudellinen onnistuminen.....	48
6.4 Kehittämiskohteet	48
6.5 Oman oppimisen ja ammatillisen kehittymisen arviointi	49
Liite 1. Kokousmuistio	53
Liite 2. Luksian arvot ja strategiset kehittämislinjaukset	54
Liite 3. Gantt-kaavio	56
Liite 4. Ruokatuotantoprosessin kuvaus.....	57
Liite 5 Ruokatuotannon suunnitteluprosessi.....	58
Liite 6. Ravitsemispalveluiden nykyiset tehtäväkuvat	59
Liite 7. Uudet tehtäväkuvat Toivonkadun opiskelijaravintolan henkilöstölle	61
Liite 8. Henkilöstön haastattelulomake	64
Liite 9. Nummentien ja Toivonkadun ravitsemispalveluhenkilöstön työvuorot.....	65
Liite 10. Luksian ravitsemispalveluiden vuosikello.....	66
Liite 11. Kuvia nykyisestä opiskelijaravintolasta	67
Liite 12. Opiskelijaravintolan keittiön ja salin vanha ja uusi pohjapiirustus.....	68
Liite 13. Kalusteluettelot.....	69
Liite 14. Projektin vuokaavio	70
Liite 15. Produkti eli suunnitelma Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintoloiden yhdistämisestä.....	71

1 Johdanto

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä on suunnitteilla Lohjan kahden kampuksen yhdistäminen siten, että Nummentien yksikkö lopetetaan ja toiminnot keskitetään Toivonkadun kampukselle. Tähän tulokseen Luksian hallitus on päättänyt Lohjan kaupungin kanssa neuvoteltujen sopimusten jälkeen. Neuvotteluissa on sovittu Luksian ja Lohjan kaupungin kahden kiinteistön vaihdosta seuraavaa, Lohjan kaupungin Harjun yläkoulu, joka sijaitsee, Luksian Toivonkadulla sijaitsevien kahden kiinteistön välissä, vaihdetaan Luksian Nummentien kiinteistön kanssa. Koska Harjun yläkoulun tilat eivät sellaisenaan sovi Luksian tarkoitukseen, tulee siellä tehdä isoja muutoksia.

Luksian Toivonkadulla ovat alkaneet syksyllä 2019 mittavat rakennustyöt uuden siiven rakentamisella. Tämän projektin valmistuessa alkaa vanhan osan sähkö-, auto- ja pintakäsittelyosastojen sekä hallintosiiven purkaminen. Tässä vaiheessa Toivonkadun opiskelijaravintolasalin seinä puretaan ja tilaa jatketaan noin viidellä metrillä. Tarkoituksena on saada lisätilaa asiakkaille, jotka Nummentien kampuksen lopettamisen jälkeen ruokailevat Toivonkadulla. Muutoksen on suunniteltu alkavan vuoden 2020 lopussa ja olevan valmis syksyyn 2021 mennessä. Tämän vaiheen kanssa yhtäaikaisesti alkaa myös Harjun koulun remontointi, jonka lähtökohtana on saada tilat Nummentieltä siirtyville aloille sekä kuntayhtymän hallinnolle.

Opinnäytetyö on toimeksianto Luksialta. Tehtävänä on suunnitella, miten Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintolat yhdistetään toimivaksi kokonaisuudeksi. Suunnitelmassa tulee huomioida, mitä Nummentien kalustosta on tarkoituksenmukaista siirtää Toivonkadun opiskelijaravintolaan. Nummentien ja Toivonkadun henkilöstön tilanne kartoitetaan ja tehtävänkuvat päivitetään. Toivonkadun ruokasalin toimintoja tarkistetaan ja tehdään ehdotus remontoitujen ruokasalin tilaratkaisuista.

Tämän projektin tarkoituksena on suunnitella ja kehittää Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksian ravitsemispalveluiden toiminnot uudella tavalla siten, että se mahdollisimman hyvin tukisi toisen asteen opiskelijoiden opintojen tavoitteita ja onnistumista. Lähteinä käytetään monipuolista materiaalia eri toimintojen ohjeistuksista, lakisääteisistä suunnitelmista ja raporteista. Tässä opinnäytetyössä päivitetään samalla myös kaikki muut ravitsemispalveluita koskevat prosessit.

Luksian strategisissa linjauksissa painotetaan toimintojen yhtenäistämistä ja kustannustehokkuutta, oppimisympäristön ajanmukaisuutta, opetuksen tehokkuutta sekä tilojen viihtyisyyttä.

Luksian Lohjan kampusten opiskelijaravintoloiden yhdistämissuunnitelma on ravitsemispalveluiden muutosten osalta merkittävä. Tarkoituksena on pyrkiä mahdollisimman kustannustehokkaisiin ratkaisuihin.

Tämän opinnäytetyön päätavoite on kahden kampuksen ravintolatoimintojen ja henkilöstön yhdistämissuunnitelma. Ravintolatilojen suunnittelussa ja toteutuksessa painotetaan monitilaratkaisuja. Ravintolatiloja pyritään hyödyntämään myös oleskeluun, ryhmätöihin, tapahtumiin ja juhliin. Tilojen yleisellä viihtyisyydellä edistetään ruokailuun osallistumista ja ruoan syömistä (Valtion ravitsemusneuvottelukunta, Opetushallitus & Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019, 24).

Ensimmäisenä alatavoitteena on Toivonkadun ja Nummentien opiskelijaravintoloiden tuotantotapojen ja prosessien yhdistäminen. Nummentien kalustosta tehdään inventaario eli mitä myydään, hävitetään tai siirretään Toivonkadulle. Laitteiden ja kalustojen hintoja lasketaan ja vertaillaan sekä hankitaan uusia laitteita ja myydään tai hävitetään vanhoja.

Toisena alatavoitteena on suunnitella toimiva opiskelijaravintola. Opiskelijaravintolan nykytila kartoitetaan ja listataan kehittämistarpeet.

Uuden opiskelijaravintolan ravintolasalin pohjapiirustus arvioidaan ja tehdään tarvittavat muutosehdotukset. Opiskelijaravintola suunnitellaan viihtyisäksi ja toimivaksi. Muutoksista aiheutuvat alustavat kustannukset lasketaan.

2 Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

Luksia tarjoaa omistajakuntiensa puolesta ammatillista koulutusta sekä edistää työelämän osaamista Läntisen Uudenmaan tarpeiden mukaisesti.

Ammatillisen koulutuksen resurssien voimakas leikkaaminen ja kasvavat toiminnalliset tavoitteet tuovat koko ajan uusia haasteita ammatilliseen koulutukseen. Tästä johtuen myös henkilöstöltä odotetaan muutosvalmiuksia. Myös pääkaupunkiseudun läheisyys ja toimialarakenteiden muutos luovat paineita ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutokselle (Luksia 2018).

Ammatillisen koulutuksen reformin kautta on päätetty toteuttaa muuttuvan yhteiskunnan vaatimusten mukainen ammatillinen koulutus. Muutosten tavoitteena on digitalisaation ja uuden pedagogiikan käyttöönotto, uudenlaisten oppimisympäristöjen luominen sekä vuorovaikutuksen vahvistaminen koulutuksen ja työelämän välillä. Nämä kaikki vaatimukset koskevat myös ravitsemispalveluita.

Ammatillisen koulutuksen tarve nuorten ja aikuisten keskuudessa on kasvanut, vaikka jäsenkuntiemme väestömäärä on ollut laskeva. (Luksia 2018.)

Ammatillisen koulutuksen määrälliseen lisäämiseen ja sisällölliseen kehittämiseen vaikuttavat työ- ja elinkeinoelämässä tapahtuvat nopeat muutokset. Maan hallituksen vaatimukset ja oppivelvollisuusiän jatkuminen kahdeksaentoista ikävuoteen lisäävät opiskelupaikkojen tarvetta.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden määrän kasvaminen lisää tarvetta hyvin suunnitelluille opintopoluille. (Luksia 2018.)

Opiskelijoiden odotukset ja vaatimukset opiskeluympäristön toiminnallisille puitteille ja opetusjärjestelyjen laadulle ovat lisääntyneet. Tämä taas luo paineita henkilöstölle ja sen toiminnalle. Opiskelupaikan valintaan vaikuttaa entistä enemmän myös koulutuksen saatavuus, koulutuksenjärjestäjän maine ja julkisuuskuva. Ei ole siis yhdentekevää minkälaista henkilöstöä ammatilliseen oppilaitokseen valitaan. Henkilöstön työhyvinvoinnista ja motivoinnista huolehtiminen auttaa luomaan opiskelijoille turvallisen ja välittävän oppimisympäristön. (Luksia 2018.)

Kuntayhtymän jäsenkunnat ovat: Hanko, Inkoo, Karkkila, Kirkkonummi, Lohja, Raasepori, Siuntio ja Vihti. Ylintä päätäntävaltaa kuntayhtymässä käyttää yhtymäkokous, johon kukin jäsenkunta määrää yhden edustajan. Jäsenkuntien edustajien äänivalta määräytyy peruspääoman osuuksien suhteessa. Peruspääoma muodostuu jäsenkuntien pääomasijoituksista.

Yhtymäkokous valitsee kuntayhtymälle hallituksen, johon kuuluu vähintään seitsemän (7) ja enintään yksitoista (11) jäsentä. Kullakin jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen.

Vuonna 2018 Luksian järjestämislupa oli 2570 opiskelijavuotta. Länsi-Uudenmaan alueen väestökehitys on kokonaisuutena negatiivinen ja samalla myös kohderyhmään kuuluvat nuorten ikäluokat ovat pienenemässä. Nykyisen hallituksen päätös jatkaa oppivelvollisuutta 18 ikävuoteen asti voi kompensoida jatkossa ikäluokkien pienenemistä.

Luksia toimii pääasiassa kolmessa kampuksessa, jotka sijaitsevat Lohjalla Toivonkadulla ja Nummen-
tiellä sekä Vihdissä Ojakkalantiellä. Lisäksi Luksialla on pienimuotoista opetustoimintaa Espoossa ja
Kirkkonummella lähinnä maahanmuuttajille. Luksiassa työskentelee noin 350 asiantuntijaa eri aloilta.
(Luksia 2018.)

Oppilaitoksen sijainti pääkaupungin läheisyydessä vaikuttaa sen kansainväliseen ympäristöön siten,
että Luksian opiskelijavaihto ja monikulttuurisuus laajenevat ja monipuolistuvat (Luksia 2018).

Lohja on luonnonkaunis ja idyllinen pikkukaupunki, joka on pinta-alaltaan kuitenkin laaja. Palvelut ovat
hajallaan samoin työpaikat. Luksia vastaa edellä mainittuihin haasteisiin tarjoamalla nuorille monipuoli-
lista ja yksilöllistä koulutusta sekä mahdollisuuden asua oppilaitoksen asuntolassa. Lohja tarjoaa koh-
talaiset palvelut ja monipuoliset harrastusmahdollisuudet Luksian opiskelijoille ja henkilöstölle.

Luksia tekee tiivistä yhteistyötä Länsi-Uudenmaan yritysten kanssa alakohtaisten neuvottelukuntien
avulla. Neuvottelukunnissa alueen yritykset kehittävät Luksian kanssa alan tulevaisuutta saadakseen
osaavaa uutta työvoimaa oppilaitoksesta. Tämän vuoksi ammatillista toimintaa tukevat prosessit ovat
Luksiassakin jatkuvan kehittämisen kohteina.

Luksian arvoja ovat Asiakaskeskeisyys, Ammattitaitoisuus ja Avoimuus (Liite 2).

Kuntayhtymä Luksian toiminta-ajatuksena on tarjota ammatillista koulutusta sekä edistää osaamista.
Kuntayhtymä Luksian visio on menestyvä osaamisen ammattilainen.

Strategiset kehittämislinjaukset kaudella 2017-2025 ovat: Henkilöstön työhyvinvoinnista ja motivoin-
nista huolehtiminen, pedagogisten ratkaisujen kehittäminen, yhtenäinen Luksia työelämän osaamisen
kumppanina ja tukijana sekä toiminnan järjestäminen taloudellisesti kannattavalla tavalla (Liite 2).

3 Opinnäytetyössä esiintyviä käsitteitä ja kokonaisuuksia

Opinnäytetyön tässä luvussa avataan Luksian ravitsemispalveluissa käytettäviä käsitteitä, termejä ja kokonaisuuksia.

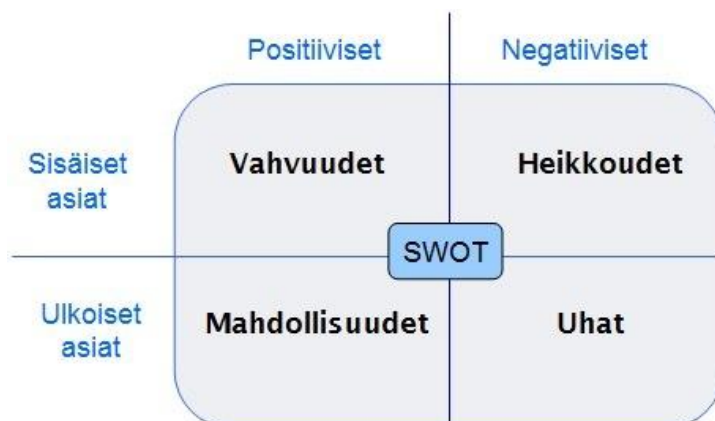
3.1 Projekti

Projekti eli hanke on tarkkaan suunniteltu työ tietyn päämäärän saavuttamiseksi.

Projekti poikkeaa monista muista toiminnan organisointitavoista erityisesti päämääräsuuntautuneisuutensa, väliaikaisuutensa ja ainutkertaisuutensa vuoksi. Projekteilla on tarkkaan määritelty alku, loppu ja aikataulu toteutusta varten. Projekti on joukko ihmisiä ja muita resursseja, jotka on koottu yhteen suorittamaan tiettyä tehtävää tilapäisesti. Lisäksi projektilla on muusta organisaation toiminnasta erotettu kiinteä budjetti. Riski ja epävarmuus kuuluvat projektityön luonteeseen. Niitä voidaan kuitenkin minimoida ja hallita hyvällä suunnittelulla sekä selkeällä projektin rajauksella ja tehokkaalla toteutuksella. Projektin lopputulos voi olla hyvin monenlainen. Se voi olla konkreettinen, esimerkiksi uusi voimalaitos, perhepäivähoitojärjestelmä tai vaikka uusi peli. Se voi olla myös ratkaisu johonkin ongelmaan. Projekt voi toimia muun muassa muutosjohtamisen apuvälineenä. (Ruuska. 2007, 18-20.)

3.2 Swot-analyysi

Nelikenttäanalyysissä eli SWOT-analyysissä kuvataan (Kuvio1) yrityksen nykytilan vahvuuksia ja heikkouksia sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia uhkia. Yrityksen vahvuudet ovat niitä toimenpiteitä tai resursseja, joita yritys pystyy hyödyntämään. Heikkoudet puolestaan ovat tekijöitä, joita yrityksen täytyy parantaa pystyäkseen toimimaan tehokkaasti. Terve liiketoiminta on mahdollista vasta, kun myös yrityksen tulevaisuutta vaarantavat uhat ja menestymistä edesauttavat mahdollisuudet tunnetaan. Menetelmä on yksinkertainen ja siksi suosittu. (Rope & Vahvaselkä 1994.)



Kuvio 1. Swot (Rope & Vahvaselkä 1994)

Kuviolla voidaan hahmottaa yhdellä silmäyksellä yrityksen toimintaan vaikuttavia sisäisiä tai ulkoisia seikkoja, ovatpa ne sitten positiivisia tai negatiivisia yrityksen kannalta.

Vahvuuksia (S – strengths) ovat esimerkiksi yrityksen maine ja tunnettuus, yrityskulttuuri työntekijöiden, tuotteiden ja/tai palveluiden laatu, kiitelty asiakaspalvelu, aineellinen omaisuus, joustavuus ja uudistumiskyky. Yrityksen heikkouksia (W – weaknesses) ovat esimerkiksi rajalliset resurssit, vanhentunut teknologia ja päivittämätön tietotaito. Mahdollisuuksia (O – opportunities) ovat muun muassa yhteiskuntarakenteissa, maailmantilanteessa ja/tai markkinoilla olevat suotuisat olosuhteet, uusien teknologioiden hyödyntäminen, muutokset kilpailijakartassa ja viestinnän kehittyminen. Yrityksen uhkia (T- threats) ovat uudet lainsäädännöt ja niiden vaikutus markkinaan, uudet kilpailijat, rekrytoinnin haasteet, heikko talous, trendit, jotka muuttavat asiakkaiden ostokäyttäytymistä sekä hupenevat henkiset voimavarat. (Rope & Vahvaselkä 1994.)

Analyysin teossa kannattaa huomioida, että siitä tekee mahdollisimman yksinkertaisen ja käytännönläheisen. Yrityksen nykytilan vahvuudet ja heikkoudet on hyvä pitää erillään tulevaisuudessa liiketoiminnan onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä eli vahvuuksista ja heikkouksista. Nelikentän jokaiseen ruutuun pyritään löytämään yritystä kuvaavia tekijöitä. Swot-analyysin tekemisen jälkeen on syytä käydä läpi jokainen nelikentän ruutu. Vahvuuksia vahvistetaan ja hyödynnetään jatkossakin. Löydettyjä heikkouksia korjataan ja lievennetään ja mahdollisuuksia hyödynnetään resurssien mukaan. Uhkiin varaudutaan hyvällä suunnittelulla, jolloin ikävät asiat eivät tule yllätyksenä. SWOT -analyysin avulla yritys pystyy melko vaivattomasti ja nopeasti saamaan selville sekä yrityksen nykytilan, että tulevaisuudessa kehittämistä vaativat seikat. (Rope & Vahvaselkä 1994.)

3.3 Yrityksen toimintaympäristöt

Yrityksen sisäinen ympäristö käsittää liikeidean, päämäärät ja strategiat. Lisäksi sisäiseen ympäristöön luetaan organisaatio ja sen resurssit sekä johtaminen ja päätöksenteko.

Yrityskulttuuri eli organisaatiokulttuuri on yrityksen käyttäytymisnormien, arvojen, toimintatapojen ja muiden vastaavien tekijöiden muodostama kokonaisuus. (Bergström & Leppänen, 2011, 48.)

Bergström ja Leppänen ovat kuvanneet yrityksen toimintaympäristöjä seuraavanlaisella kuviolla (Kuvio 2).



Kuvio 2. Yrityksen sisäiset-, makro- ja mikrotoimintaympäristöt (Mukaeltu Bergström ja Leppänen, 2011, 49.)

Makroympäristö tarkoittaa yrityksen suurempia ja kauempana olevia tekijöitä, jotka kuitenkin vaikuttavat mikroympäristöön. Nämä tekijät ovat useimmiten yrityksen vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella. Makrotoimintaympäristöä tarkastellessa pohditaan seuraavia ulkoisia tekijöitä: Poliittinen ja yhteiskunnallinen-, taloudellinen-, teknologinen-, demografinen-, ekologinen-, sosiokulttuurinen-, ja kansainvälinen ympäristö.

Mikroympäristö eli lähiympäristön tekijät ovat lähellä yritystä, vaikuttavat sen kykyyn palvella asiakasta ja joihin yritys pyrkii itse vaikuttamaan. Mikroympäristöön vaikuttavat kysyntä ja markkinointi, kilpailuun eli asemointiin vaikuttava markkinarakenne, toimialan kilpailuvoimat, kilpailuroolit sekä arvo- ja yhteistyökumppanit esimerkiksi toimittajat, alihankkijat, jakelijat ja niin edelleen. (Bergström-Leppänen, 2011, 48.)

Yrityksen sisäisen toimintaympäristön muodostavat organisaation sisäiset tekijät, jotka vaikuttavat toimintaan tai tulostavoitteiden saavuttamiseen. Kun sisäistä toimintaympäristöä kuvataan, kannattaa huomioida ainakin organisaatorakenne, roolit ja vastuut, toimintaperiaatteet, tavoitteet ja niiden saavuttamiseen tarvittavat strategiat. Yrityksen resursseihin kuuluvat esimerkiksi määrärahat, aika ja henkilöstö sekä erilaiset järjestelmät, teknologia ja prosessit. Sisäiseen toimintaympäristöön katsotaan kuuluvan liikeidea, johtaminen ja päätöksenteko sekä yrityskulttuuri. (Bergström-Leppänen, 2011, 48.)

3.4 Työelämälähtöisyys

Uusi ammatillinen koulutus on aiempaa työelämälähtöisempää. Käytännössä tämä tarkoittaa, että osaamista hankitaan aidoissa työtehtävissä käytännössä tekemällä ja kokemalla. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että oppiminen siirtyy kokonaan työpaikoille: aitoja työtilanteita harjoitellaan myös oppilaitosten monipuolisissa oppimisympäristöissä pätevien opettajien johdolla.

Työelämän odotukset tulevaisuuden työntekijöille ovat kovat. Ammatillinen yleissivistys, kyky uudistaa omaa osaamistaan ja soveltaa oppimaansa uusiin tilanteisiin ovat asioita, joihin laadukkaalla koulutuksella pystytään antamaan valmiuksia. Ne erottavat koulutetun ammattilaisen taitavastakin itseoppineesta työntekijästä. Ne varmistavat myös yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluopintoihin. Tästä syystä ammatillisiin opintoihin kuuluu aina myös teoriaopintoja.

Työelämälähtöisyys näkyy parhaimmillaan oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä, joka takaa koulutuksen vastaavan työelämän tarpeisiin ja samalla tietenkin mahdollistaa opiskelijalle parhaan mahdollisen koulutuksen. (Kanneljärven opisto,2017.)

3.5 Prosessi

Prosessi on toimintojen ketju, joka tuottaa halutun lopputuloksen, esimerkiksi tuotteen valmistuminen tai asiakkaan ostotapahtuma (Sisä-Savon seutuyhtymä, 2013, 4). Laamasen käsityksen mukaan prosessi koostuu toiminnasta, resurssista sekä tuotoksesta, johon liittyy myös suorituskyky. Palautteen huomioiminen on tärkeää koska sen perusteella on mahdollisuus kehittyä. Prosessin pohjana on oltava pysyvä ja toistuva tapahtuma tai asia. Prosessin pohjasta voidaan sopia ja sitä voi mallintaa ja kehittää.

Prosessit jaetaan liiketoiminta ja toimintaprosessiin. Liiketoimintaprosessi käsittää joukon toistuvia toisiinsa liittyviä toimintoja ja niihin tarvittavia resursseja, joiden avulla materiaalista ja tiedosta muunnetaan tuote. Toimintaprosessi sisältää loogisesti toisiinsa liittyviä toimintoja ja niihin tarvittavia resursseja, joiden perusteella aikaansaadaan toiminnan tulokset. (Laamanen, K. 2004, 19-21.)

Prosessit jaetaan lisäksi neljään pieneen pääryhmään: Avainprosessit, ydinprosessit, johtamisprosessit ja tukiprosessit. Avainprosessit ovat organisaation kohteita ja ne ovat yrityksen menestymisen kannalta tärkeitä. Ydinprosessi alkaa asiakkaasta ja loppuu asiakkaaseen, joten sillä luodaan asiakastytyvyyttä. Markkinointi, myynti ja asiakaspalvelu ovat esimerkkejä tavallisimmista ydinprosesseista. Muutos- ja kehittämisjohtaminen, yhteiskuntavastuullisuus sekä strateginen ja operatiivinen suunnittelu kuuluvat johtamisprosesseihin. Tukiprosessit esimerkiksi tietohallinta tukevat ydinprosesseja. (Tuominen, K. 2010, 9-10.)

3.6 Taloudellinen kannattavuus

Kannattavuus on tärkeä mittaamisen, analysoinnin, raportoinnin ja seurannan kohdetaloudellisessa yhteisössä esimerkiksi yrityksessä. Kannattavuustarkastelussa pyritään mittaamisen ja siihen liittyvän analysoinnin avulla saamaan ymmärrys kannattavuuden asteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Kannattavuustarkastelun periaate on verrata taloudellisia tuloksia ja hyötyjä niiden vaatimiin uhrauksiin.

Yritys saa tuloja myymistään tuotteista ja niiden tuottamisesta koituu menoja. Kannattavuus on yleisesti tulojen ja menojen vertailua, mutta täsmällisiä johtopäätöksiä voidaan kannattavuudesta tehdä vain silloin kun tarkastelun kohteena olevat menot ovat tulojen hankinnasta aiheutuneita. (Alma Talent Tietopalvelu 2020.)

3.7 Vuosibudjetti

Vuosibudjetti on kuvaus yrityksen tulevasta vuodesta tai tilikaudesta numeroiden muodossa. Tavallisesti vuosibudjetti laaditaan kerran vuodessa tilikaudeksi kerrallaan. Vuosibudjetin tarkoitus on selvittää yrityksen tavoitteet tulevalle vuodelle tai tilikaudelle. Vuosibudjetti on pitänyt pintansa yhtenä tärkeimmistä talousjohdon päätöksenteon välineistä, sillä se on erinomainen tapa varautua tulevan budjettikauden haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Monissa yrityksissä vuosibudjetti toimii organisaation virallisena toimintasuunnitelmana, jota täydennetään budjettikauden aikana epävirallisemmilla ennusteilla (Finazilla, Vuosibudjetti).

3.8 Henkilöstö ja työyhteisö

Henkilöstö koostuu yrityksen tai muun organisaation muodostavista henkilöistä (Kielitoimisto 2020). Henkilöstö on yrityksen tärkein resurssi, jonka vuoksi henkilöstön hyvinvointiin työnantajan kannattaa panostaa. Yrityksen tärkein pääoma onkin osaava, motivoitunut ja työnantajaan sitoutunut henkilöstö. Työyhteisö voidaan määritellä joukoksi työntekijöitä, jotka työskentelevät saman perustehtävän toteutumiseksi (Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012).

Yrityksen tärkeä voimavaran lähde on työyhteisö ja sen sosiaaliset vuorovaikutukset. Työpaikan sosiaaliset suhteet voivat olla todella tärkeitä yksittäisille työntekijöille. Siksi on tärkeää pitää huolta myös työyhteisön sisäisestä ilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta. Työn vetovoimaisuutta lisää erilaisia työntekijöitä salliva ja arvostava työyhteisö, jossa ilmapiiri on avoin ja kannustava. (Suomen mielenterveys Ry. 2020.) Työyhteisön toiminnan tarkoitus ja tavoite eivät ole useillakaan työpaikoilla itsestäänselvyksiä. Helposti työnteon tarkoitus unohtuu tai hämärtyy, jolloin työyhteisön mielenkiinto ja energia suuntautuvat epäolennaisiin asioihin. Perustehtävän tiedostamista ja siitä muistuttamista on tehtävä jatkuvasti. Esimiesten tulee ottaa vastuu ja johtajuus sekä myös käyttää saamaansa työnjohto-oikeutta, mikä selkiyttää esimiesten ja alaisten tehtäviä ja rooleja. Työntekijän pitää puolestaan suostua johdettavaksi ja ymmärtää, että se tarkoittaa oma-aloitteellisuutta, vastuullisuutta ja aktiivista toimintaa. (Järvinen, P. 2008, 49.) Tehtävänkuvaus kuvaa tehtävän tarkoitusta, sen olennaisia sisältöjä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtävänkuvaus on rakenteeltaan selkeä ja yksinkertainen ja se laaditaan yhteistyössä työnantajan edustajan ja asianomaisen työntekijän tai ammattiryhmän edustajan kanssa. (KVTES 2018-2019, 34.)

Ammattitaito koostuu monesta eri tekijästä. Perustana on oman ammattialan työn osaaminen ja käyttäytyminen työpaikalla. Työn osaamiseen kuuluu työmenetelmien, työvälineiden, materiaalien, tiedon ja työturvallisuusasioiden hallinta. Ammattitaitoon kuuluu myös kiinnostuneisuus työhön, hyvä käyttäytyminen, neuvon kysyminen, työrauhan ylläpitäminen, työvaatteiden käyttäminen ja vastuullisuus työtehtävistä. Ammattitaitoinen työntekijä noudattaa työnantajan määräyksiä, suorittaa työtehtävät huolellisesti ja viivyttämättä. Työntekijä noudattaa työturvallisuusmääräyksiä. Ammattitaitoon kuuluu lakien, sääntöjen ja sopimusten noudattaminen. (Edu 2005.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, joka koostuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavavasta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt pitävät työtä mielekkäänä ja palkitsevana sekä elämänhallintaa tukevana. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan tärkeä kumppani on työterveyshuolto. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, joka syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointi voi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys esimerkiksi yritysten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyvyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin tai tapaturmiin. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia, innostavia ja kannustavia. Puhalletaan yhteen hiileen, luotetaan ja annetaan rakentavaa palautetta myös ongelmatilanteissa. Joustetaan muutostilanteissa,

autetaan tarvittaessa muita, jolloin kaikkien toimintakyky säilyy. Hyvinvoiva työntekijä on vastuuntuntoinen ja motivoitunut sekä tietää työnsä tavoitteet. Kun työntekijä pystyy hyödyntämään vahvuuksiinsa ja osaamistaan hän kokee itsensä tarpeelliseksi. Kehittävän palautteen saaminen on tärkeää koska työntekijä haluaa kokea yhteenkuuluvuutta ja onnistumista työssään (Työterveyslaitos, työhyvinvointi).

Työnantajan on huolehdittava työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Työolobarometrikysely on Työ- ja elinkeinoministeriön tuottama vuosittainen valtakunnallinen kysely palkansaajille. Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia ja sillä kuvataan suomalaisen työelämän tilaa. Barometrissä seurataan työntekijöiden näkemyksiä työstään ja sen tulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin. Haastattelussa kysytään muun muassa työpaikan töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta, vaikutusmahdollisuuksista työpaikalla ja työmarkkinanäkymistä. Työntekijältä kysytään myös työsuojelullisista asioista kuten syrjinnästä, kiusaamisesta, mahdollisesta väkivallasta tai sen pelosta työpaikalla. Lisäksi selvitetään myös työntekijän työkykyä ja terveyttä. Tutkimusten perusteella ministeriö ohjaa suomalaisen työelämän tilaa sekä valmistelee lainmuutoksia työelämän olosuhteiden kehittämiseksi. Tutkimusten tuloksia verrataan myös kansainvälisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

3.9 Haastattelu selvitys- ja tutkimusmenetelmänä

Haastattelu selvitys- ja tutkimusmenetelmänä on yksi käytetyimpiä tiedonkeruutapoja. Haastattelija ja haastateltava keskustelevat enemmän tai vähemmän järjestelmällisesti tai laxeasti asioista, jotka kuuluvat tutkimusaiheeseen. Erotuksena sosiaalisia funktioita täyttävästä arkisesta keskustelusta tai vaikkapa sanomalehtijuttua varten tehtävästä tai psykologian tekemästä haastattelusta, Tutkimushaastattelulla on selkeä tavoite eli tutkimuksen tekeminen. Haastattelua käytetään siis tutkimusaineiston saamiseksi ja aineistoa analysoidaan ja tulkitaan tutkimustehtävän selvittämiseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34, 42.)

Haastattelutyyppisiä ja -tapoja on useita ja ne voidaan jaotella eri perustein. Riippumatta siitä, millainen haastattelu on, se on aina ainutlaatuinen vuorovaikutustilanne, joka on syytä suunnitella huolellisesti valmistautuen eräänlainen "kielipeli" (luku 5.6), joka on suunniteltava huolellisesti ja johon tulee valmistautua ja valmistautua. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35, 48-53.)

Avoimessa haastattelussa on olennaista, ettei keskustelu ole sidottu tiukkaan formaattiin. Avoimen haastattelun synonyymeinä käytetään myös syvähaastattelua, strukturoimatonta, keskustelunomaista

ja kliinistä haastattelua. Avoimen tutkimushaastattelun juuret ovat lääkäreiden ja pappien käyttä-
mässä menetelmässä, jota nykyään käyttävät esimerkiksi psykologit ja sosiaalityöntekijät. (Siekkinen
2001, 43-58; Hirsjärvi & Hurme 2001, 45.)

Avoim haastattelu muistuttaa tavallista keskustelua, jossa keskustelun etenemistä ei ole lyöty lukkoon
vaan se etenee tietyn aihepiirin sisällä vapaasti ja paljolti haastateltavan ehdoilla. Haastattelussa on
tarkoitus puhua tutkijan etukäteen pohtimista teemoista keskustelunomaisesti. Haastateltavan an-
ne-
taan puhua asiasta vapaasti. (Hirsjärvi & Hurme 2001; Eskola & Suoranta 2000, 86-88.)

Teemahaastattelu sijoittuu muodoltaan lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Haastat-
telu etenee tiettyjen ennalta suunniteltujen teemojen mukaan, jotka ovat kaikille haastatelluille sa-
moja. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47-48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86-87.)

Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja.
Teemat valitaan tutkittavan aiheen mukaan. Teemojen käsittelyjärjestys haastattelutilanteessa on va-
paa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa.
Teemahaastattelu sopii haastattelumuodoksi muun muassa, kun halutaan tietoa ilmiöistä ja asioista,
joita ei niin paljon tunneta. Tärkeää on sisältö- ja tilanneanalyysi ja tutkimusaihe ja tutkimuskysymyk-
set pitää muuttaa tutkittavaan muotoon. (Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto/ Menetelmäopetuksen
tietovarasto.) Teemoihin kohdistunutta haastattelua on helppo analysoida teemoittain. Aineiston tee-
moittelusta voidaan edetä tyypittelyyn tai analysointi voidaan tehdä määrällistä tai laadullista analy-
sointia tai niiden yhdistelmää käyttäen. (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 6.3.3)

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat tai melkein samat kysy-
mykset samassa järjestyksessä. Joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussakin haastatte-
lussa, kuten teemahaastattelussa, kysymysten järjestys voi vaihdella. Täysin yhtenäistä määritystä
osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Osittain järjestely ja osittain
avoin haastattelu sijoittuu muodoltaan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun
välille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Puolistrukturoidusta haastattelustakin voidaan myös käyttää nimitystä teemahaastattelu, jos siinä esi-
tetään tarkkoja kysymyksiä tietyistä teemoista, mutta ei käytetä samoja kysymyksiä kaikkien haasta-
teltavien kanssa. Monissa ensimmäisissä opinnäytetöissä haastattelu saattaa muistuttaa puolistruktu-
roitua haastattelua: haastattelulle on mietitty teemat, mutta niiden lisäksi on valmisteltu tarkkoja kysy-
myksiä, jotka kaikki esitetään haastateltaville, eikä haluta antaa vapauksia haastattelutilanteessa.

Strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu on muodollisin haastattelumuoto, joka vastaa kyselylo-
makkeen täyttämistä ohjatusti (Eskola & Suoranta 2000, 86). Haastattelussa käytetään lomaketta,
jossa on valmiita kysymyksiä valmiine vastausvaihtoehtoineen samassa järjestyksessä kaikille haas-
tateltaville. Lomakehaastattelu sopii parhaiten sellaisiin tutkimuksiin, jossa on tarkoitus kvantifioida
aineistoa ja/tai käsitellä sitä tilastollisen analyysin keinoin. Lomakehaastatteluihin voidaan liittää myös

avoimia kysymyksiä, jotka voidaan käsitellä laadullisesti tai määrällisesti. Silloin vastaukset voidaan luokitella jälkikäteen. Avoimien kysymysten määrä ja vastausten laajuus määrittää sen, voiko strukturoidun aineiston avovastauksia soveltaa laadullisen analyysin tarpeisiin. Strukturoidulla haastattelulla voidaan kuitenkin kerätä aineistoa laadullisen tutkimuksen tulosten yleistämisen testaamiseksi tai ennen laadullisen tutkimuksen toteuttamista ideoiden kirvoittamiseksi tai lisäaineistoksi muun laadullisen tutkimuksen ohessa. Esimerkiksi teemahaastattelu voidaan suunnitella aiemmin tehdyn lomakehaastattelun pohjalta tai strukturoidun haastattelun tulosten inspiroimana voidaan kerätä ihmisiltä jotain muita tietoja. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 44-45, 64-65.)

Teemahaastattelun suosio perustuu esimerkiksi siihen, että vastaamisen vapaus antaa oikeuden haastateltavien puheelle. Lisäksi teemoihin kohdistunutta haastattelua on suhteellisen helppoa ryhtyä analysoimaan teemoittain. On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että tutkijan ennakkoon asettamat teemat eivät välttämättä ole samat kuin teemat, jotka aineistoa analysoimalla osoittautuvat olennaisesti aineiston sisältöä ja tutkimusaihetta jäsentäviksi. Aineiston teemoittelusta voi edetä tyypittelyyn. Teemahaastatteluaineistoa voidaan analysoida myös vaikkapa kokonaan kvantitatiivisesti tai kvantitatiivisuutta ja kvalitatiivisuutta yhdistellen. Myös kielelliset tarkastelutavat ovat tutkimusongelmasta riippuen mahdollisia. Teemahaastattelua ei siis tarvitse analysoida juuri tietyllä tavalla, vaikka teemoittelu ja tyypittely onkin tavallista ja looginen jatkumo kyseiselle haastattelutyypille.

Ryhmähaastatteluita voidaan käyttää yksilöhaastatteluiden asemesta tai niiden ohella (Eskola & Suoranta 2000, 94). Ryhmähaastattelussa keskustellaan tutkimuksen kohteena olevista asioista siten, että haastattelijalla on yhtä aikaa useita haastateltavia ja hän kysyy ryhmän jäseniltä myös yksilöityjä kysymyksiä. Esimerkiksi parihaastattelut tai täsmäryhmähaastattelut, joissa haastateltavat ovat tarkasti valittuja, ovat ryhmähaastattelun muotoja. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61-63.)

Ryhmähaastatteluja käytetään esimerkiksi markkinatutkimuksissa tai johonkin tutkimukseen orientoitumista ja tutkimuksen suuntaa antavana menetelmänä. Ryhmähaastattelujen avulla kerätty aineisto soveltuu perinteisten analyysitapojen esimerkiksi keskusteluanalyysiin ja diskurssianalyysiin. Ryhmän keskusteluissa vuorovaikutuksellisuus ja puheteot korostuvat, joten puheen lisäksi voi analysoida myös nonverbaalista viestintää (kuten eleet, ilmeet, äänenpainot).

Teemahaastattelurunkoa voidaan käyttää ryhmähaastattelussa, jolloin haastattelija huolehtii, että teemat käsitellään ja kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat monipuoliseen keskusteluun. Haastattelijoitakin voi olla enemmän kuin yksi haastattelija (Eskola & Suoranta 2000, 96-97).

Yksilö- ja ryhmähaastattelut tuottavat erilaista aineista ja erilaista tietoa. Haastattelutapaa valitessa on hyvä punnita kummankin tavan vahvuuksia ja heikkouksia. Joskus voi käyttää molempia tapoja samassa tutkimuksessa vertailun ja monipuolisen tiedon saavuttamiseksi.

Tähän opinnäytetyöhön valittiin haastattelumenetelmäksi puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa teemana oli henkilöstön valmiuksien selvittäminen muutostilanteessa.

3.10 Johtamisen tukeminen

Johtamista voidaan tukea monella tavalla esimerkiksi koulutuksen, konsultoinnin, työnohjauksen ja coachingin avulla. Johtamisen voi oppia käytännön työtä tekemällä, kun siihen saa opetusta ja ohjausta, vaikka sitä ennen pidettiin synnynnäisenä taitona. Kenestä vain voi tulla hyvä johtaja, kun hän saa apua ja tukea esimerkiksi koulutuksesta ja työnohjauksesta käytännön työn rinnalla. Opit ja valmennus antavatkin tietoja ja oivalluksia toimia hyvänä johtajana. (Järvinen 2006, 13-16.) Kuka vain voi lukea kirjoista, miten tulla hyväksi johtajaksi. Ohjeiden arvo tulee kuitenkin esiin vasta sovellettaessa niitä käytäntöön. Kun johtaja saa tukea johtamisen oppimiseen, hän osaa soveltaa kokeiltuja ja toimiviksi todettuja menetelmiä. Johtaja luo esimerkillään työyhteisöön yhteishengen yhteisten arvojen ympärille. Tämän vuoksi on tärkeää, että johtajalla ja työntekijällä on luottamukselliset välit. Johtamisessa on viime kädessä kysymys ihmisiin vaikuttamisesta. (Kostamo 2004,215.)

3.11 Muutoksessa johtaminen

Muutosjohtaminen taas on systemaattinen tapa hallita ja viedä muutosta eteenpäin. Muutosjohtamisessa tulee huomioida, että täydellistä muutosprosessin hallintaa ei yleensä saavuteta. Olennaista muutosprosessin onnistumisessa on se, ettei muutoksia ole liian usein ja ne ovat perusteltuja. Hyvän muutosjohtamisen osa-alueet voi tiivistää Luomalan mukaan seuraavasti: On keskityttävä muutoksen johtamiseen ja samalla työhyvinvoinnin edistämiseen. Muutos tuo yrityksen tai yhteisön johtamiselle uusia haasteita. Muutosjohtamisessa johtajan on kehitettävä itseään esimerkiksi itsearvioinnissa, tiedonjakamisessa ja johtamismenetelmissä. Esimiestaidot ovat avainasemassa ja on osattava hallita aikaa, tietoa ja talousasioita. Muutosjohtamisessa alaitaitoja edistetään esimerkiksi motivoimalla henkilöstöä kehittämään tietojaan ja taitojaan muutoksen vaatimusten mukaisesti. Alaitaitoja edistetään myös osallistamalla henkilöstöä ja antamalla heille vaikuttamismahdollisuuksia. (Luomala 2007.) Muutosjohtajuus on ymmärrettävä eräänlaisena molemminpuolisena vuorovaikutuksena johtajien ja alaisten välillä. Tämä vuorovaikutus muuttaa tai muuntaa lopulta molempia (Denhardt & Campbell 2006, 559).

3.12 Muutosvastarinta

Muutosvastarinta on muutoksen tai sen suunnittelun vastustusta tai kritisointia. Muutosvastarinta ilmenee esimerkiksi välinpitämättömyytenä, korostuneena itsesuojeluna tai mielenkiinnottomuutena uutta tietoa kohtaan. Ihmismielen taipumus puolustaa vanhoja tottumuksia on muutosvastarinnan takana. Kaikkiin muutoksiin liittyy tavalla tai toisella muutosvastarinta. Muutosvastarinnan määrää voi vähentää hyvällä muutoksen suunnittelulla.

Muutosvastarinnan syitä ovat esimerkiksi rutiinit, ulkoa tuleva ehkä kuvitteellinen uhka, esimiehen liian määräävä johtamistyyli, huono ryhmähenki, taloudelliset tekijät eli esimerkiksi bonuksen tai palkkatason mahdollinen lasku, yksilön mukavuudenhalu ja tottumukset vanhoihin tapoihin sekä jääräpäinen oikeassa olemisen asenne (Perkka-Jortikka 2002, 147-152).

3.13 Osaamisen johtaminen

Onnistuneella osaamisen johtamisella sitoutetaan henkilöstöä organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Osaamisen johtamisella tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan sitä, miten yritys tunnistaa, rekrytoi ja pitää ne henkilöt, joita organisaatio tarvitsee kasvaakseen ja menestyäkseen. Painopisteenä on aina tuottavuus. (Monster 2019.)

Osaamisen johtamisen tavoitteina on Perkka-Jortikan (2002) mukaan yksilöllisen ja yhteisöllisen osaamisen yhdistely ja kehittäminen, osaamisen kehittämisen muuttaminen itseohjautuvuudeksi sekä kehittymiseksi omassa työssä. Kolmantena tavoitteena mainitaan osaamisen käyttö organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi, mikä on oleellista esimerkiksi organisaation sisällä tapahtuvissa muutoksissa. (Perkka-Jortikka, 155).

Henkilöstön osaamistarpeita määrittäessään esimiehen on arvioitava henkilöstönsä osaamista. Esimerkiksi uusi tietotekninen ohjelma, tehtävien muuttuminen tai lisääntyminen, työntekijän osaamisessa esimerkiksi terveydellisistä syistä tapahtuvat muutokset ja organisaatiomuutokset ovat asioita, jotka saattavat aiheuttavaa tilanteita, jolloin henkilön osaamista arvioidaan. Aktiivinen osaamisen kehittäminen motivoi työntekijöitä ja auttaa luomaan positiivista työnantajamielikuvaa. Koska osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti, on niiden dokumentointi ja hallinta tärkeää. Näin työnantajalla on koko ajan tasalla oleva tieto henkilöstön osaamisesta ja kouluttautumisen tarpeesta (Järvinen 2008, 49).

Henkilöstön kanssa on hyvä pohtia esimerkiksi kehityskeskusteluissa, miksi työpaikka on olemassa. Sen tarkoitus ei ole pelkästään antaa työtä ihmisille, vaan organisaatioiden toiminnan lähtökohtana on jonkin hyödyn tai lisäarvon tuottaminen asiakkaille tai yleensä organisaation ulkopuoliselle taholle (Järvinen P. 2008, 50). Esimiehen on arvioitava henkilöstönsä osaamista etenkin erilaisissa muutostilanteissa. Uusi tietotekninen ohjelma, tehtävien muuttuminen tai lisääntyminen, työntekijän osaamisessa esimerkiksi terveydellisistä syistä tapahtuvat muutokset, organisaatiomuutokset muutama mai-

nitaksemme aiheuttavat tilanteen, jossa henkilön osaamista arvioidaan. Arviointia voidaan käytännössä suorittaa itse työtehtävässä jatkuvasti. Arvioijina voi työntekijän itsensä ohella olla vertaisarvioija, kuten työkaveri tai esimies tai jopa ulkopuolinen arvioija tilanteesta riippuen. Osaamista arvioidessa on analysoitava ensin tehtävänkuva ja sen tavoitteet. On sovittava ja suunniteltava fyysiset puitteet, keskeiset tehtävät ja mahdollisesti ajankohta. Jotta työntekijän osaamisesta saadaan kokonaiskuva, on hänen suoritustaan arvioitava mahdollisimman objektiivisesti eli on luotava mitattavissa oleva yhdenvertaisuutta korostava järjestelmä. Henkilöiden työtehtävät on kirjattava ja tavoitteet asetettava, seuranta suoritettava sekä annettava palautetta. Lisäksi suoritukseen johtamiseen kuuluu kehittäminen. Suorituksen johtaminen pitää sisällään päivittäisjohtamisen lisäksi suunnittelu- ja kehityskeskusteluja. Edellä mainittu voidaan toteuttaa sekä yksilö-, ryhmä- että organisaatiotasolla. (Helsilä M. 27.)

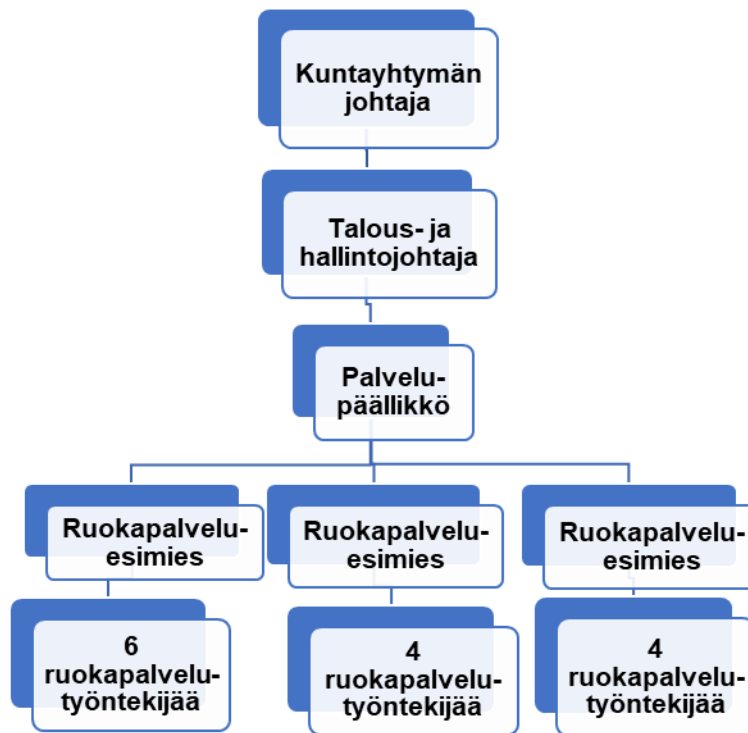
4 Ravitsemispalveluiden nykytilanne

Luksian ravitsemispalveluiden mikrotoimintaympäristöön kuuluvat muun muassa opiskelijat, henkilöstö, tavarantoimittajat ja Luksian taloushallinto. Ravitsemispalveluiden makrotoimintaympäristöä ovat Lohjan keskustassa olevat kahvilat, pikaruokapaikat ja kaupat, pääkaupunkiseudun oppilaitokset, taloudellinen ympäristö eli käytettävissä olevat julkisen sektorin varat sekä poliittinen ja yhteiskunnallinen ympäristö, kuten puoluepolitiikka ja lainsäädäntö ammatillisesta koulutuksesta. Teknologiseen ympäristöön voidaan lukea tietotekniikka ja digitalisaatio, jotka ravitsemispalveluissa tarkoittavat esimerkiksi tuotannonohjausjärjestelmää ja digitaalista omavalvontaa.

Ravitsemispalveluiden ekologiseen ympäristöön sisältyy kestävä kehitys ja ympäristönsuojelu. Ravitsemispalveluiden demografisen ympäristön toimintaan vaikuttaa haasteellisesti ikäluokkien pieneneminen eli opiskelijoista saattaa tulla pulaa. Luksiassa tarjolla oleva asumismahdollisuus opiskelija-asuntolassa tuo opiskelijoita laajalta alueelta. Pääkaupunkiseudun läheisyys taas tuo mahdollisuuksia yhteistyöhön muiden pääkaupunkiseudun oppilaitosten kanssa. Maahanmuuttaja- opiskelijat tuovat lisää haasteita opetukseen muun muassa kielitaidon, opetuksen sisällön ja monikulttuurisuuden tuntemisen osalta. Samalla he kuitenkin takaavat oppilaitoksen opiskelijamäärän riittävyyden. Ravitsemispalveluiden sosiokulttuurinen ympäristö pitää sisällään erilaiset oppijat sekä henkilöstön työ- ja vapaa-ajan suhteen toisiinsa.

Opinnäytetyössä avataan Luksian kolmen kampuksen ravitsemispalveluiden organisaatio, strategiat, prosessit, mittarit ja keinot. Luksiassa järjestetään opiskelijaruokailuja kolmessa kampuksessa, jotka kaikki toimivat tuotantokeittöinä. Henkilöstöä ravitsemispalveluissa on yhteensä kahdeksantoista. Toimintoja johtaa palvelupäällikkö, hänen lisäkseen henkilöstöön kuuluu Toivonkadun kampuksen opiskelijaravintolassa seitsemän henkilöä, Nummentien ja Ojakkalantien kampusten opiskelijaravintoiloissa kummassakin viisi henkilöä.

Seuraavassa organisaatiokaaviossa (Kuvio 3) esitellään Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän ravitsemispalveluiden nykyinen organisaatio.



Kuvio 3. Luksian ravitsemispalvelujen organisaatiokaavio (Mukaeltu, Luksia, Intra 2020)

Ravitsemispalveluiden sisäisiin asiakkaisiin kuuluvat Luksian opiskelijat ja henkilöstö. Ulkopuolisiin asiakkaisiin lukeutuvat Laurean opiskelijat ja henkilöstö, kahvilamyymälän asiakkaat, asuntolassa asuvat ulkopuoliset henkilöt, esimerkiksi vaihto-opiskelijat, tilaus- ja kokousasiakkaat sekä seurakuntien työntekijät, jotka noutavat ylijäämäruokaa jaettavaksi vähävaraisille.

Luksian ravitsemispalveluiden sisäiset sidosryhmät ovat johto, talous- ja henkilöstöpalvelut, kiinteistö- ja laitoshuolto, tietohallintopalvelut, oppilashuolto sekä viestintä- ja markkinointipalvelut.

Luksian ravitsemispalveluiden ulkoiset sidosryhmät ovat omistajakunnat, työterveyshuolto, joka tällä hetkellä on Mehiläisen Työterveyshuolto, vuokratyövoimayritys Baronan henkilöstö, kiinteistö- ja jätehuoltoyritys Lassila & Tikanoja Oyj, tavarantoimittajat kuten Kespro Elintarviketukku, Kimmon Vihannes Oy ynnä muut, Suomen ammattioppilaitosten kehittämis- ja koulutusyhdistys eli AMKE ry, Eko Centria/ Portaat Luomuun-järjestö, CGI Group on it-alan konsultointi- ja ulkoistuspalveluita tuottava yritys, joka ylläpitää Aromi-tuotannonohjausjärjestelmää.

4.1 Opiskelijaravintoloiden keskeiset tehtävät

Opiskelijaravintolat valmistavat oppilaitoksen työpäivinä aamupalan, aamupuuron, lounaan ja päivällisen opiskelijoille ja henkilöstölle. Opiskelijaravintolat toimivat myös oppimisympäristöinä, joissa henkilöstö ohjaa opiskelijoita. Opiskelijaravintoloiden kahvilat tuottavat erilaisia palveluita opiskelijoiden ja henkilöstön viihtyvyyden lisäämiseksi. Kahvilat tuottavat myös pääasiassa Luksian sisäisiä kokous- ja tilaustarjoiluja. Erityisruokavalioita tarvitsevia opiskelijoita ja henkilöstöä opiskelijaravintoloiden dieetikokit palvelevat yksilöllisesti. Opiskelijaravintoloiden astiahuollon, tilojen ja laitteiden puhtaanapidosta huolehtii kunkin ravintolan henkilökunta. Elintarvikelakiin perustuvan laitos- ja yrityskohtaisen omavalvonnan avulla Luksian opiskelijaravintoloiden henkilöstö mittaa ja arvioi omaa toimintaansa systemaattisesti ja jatkuvasti. Ravintolatilojen, laitteiden ja ohjelmistojen ajan tasalla pysymisestä huolehtivat palvelupääällikkö ja ruokapalveluesimiehet. Luksian opiskelijaravintoloiden kaikissa toiminnoissa huomioidaan kestävä kehityksen periaatteet.

4.2 Luksian elintarvikehankinnat

Luksia hankkii toiminnassaan tarvittavat elintarvikkeet ja muut tuotteet pääasiassa Hanselin tekemän kilpailuttamisen perusteella valittujen sopimustoimittajien kautta. Hansel Oy on Suomen valtion omistama yhteishankintayhtiö, joka yhdistyi vuonna 2019 kuntien omistaman KL- Kuntahankintojen kanssa. Hansel kilpailuttaa ja ylläpitää palveluita ja tuotteita koskevia puitejärjestelyjä valtion ja kuntien hankintayksiköille. Puitejärjestelyllä tarkoitetaan tapaa tehdä yhteishankintoja ilman yritysten omaa julkista kilpailutusta. Tavoitteena on aikaansaada säästöjä.

Luksian omia kilpailutuksia on vähennetty ja tällä hetkellä sillä on omat sopimukset tuoreesta kalasta, leivästä ja maitotaloustuotteiden nestemäisistä tuoretuotteista. Kaikki muut elintarvikkeet ja käyttötarvikkeet hankitaan Hanselin kilpailuttamilta sopimustoimittajilta.

4.3 Luksian opiskelijaravintoloiden tuotantotapa on tuotantokeittiö

Tuotantokeittiöistä käytetään erilaisia nimityksiä esimerkiksi suurkeittiö, valmistuskeittiö, ravintokeskus, laitoskeittiö tai aluekeittiö. Tuotantokeittiöt valmistavat suuria määriä eli satoja tai tuhansia ruokaannoksia päivittäin organisaatioiden henkilöstöille, asiakkaille, potilaille sekä eri oppilaitosten opiskelijoille. Tuotantokeittiöiden tavoitteena on tuottaa mahdollisimman isoja ateriamääriä mahdollisimman kustannustehokkaasti. (Ruokavirasto 2020.)

Luksian kaikissa kolmessa tuotantokeittiössä ruoka tuotetaan omana palveluna. Kaikissa keittiöissä on useita yhdistelmäuuneja sekä sekoittavia patoja, joissa ruoat pääsääntöisesti valmistetaan. Lisäksi keittiöissä on yleiskoneet, vihannesleikkurit, pieniä keittopatoja sekä useita erilaisia pienkoneita. Keittiöissä valmistetaan lämpimät ruoat päivittäin käyttäen monipuolisesti tuoreita ja esikäsiteltyjä raaka-

aineita ja jonkin verran eineksiä lähinnä kappaleruoissa. Kaikki lihatuotteet tulevat kypsennettyinä esimerkiksi sous-vide-tuotteina. Kalaruoissa käytetään pakastekalavalmisteita.

Aterian energialisäkkeenä käytetään kuoripäällisiä perunoita, täysjyväriisiä ja –pastaa Suomen ammatillisten oppilaitosten ravitsemissuosituksen mukaisesti. Ruokajuomana tarjotaan rasvatonta maitoa tai piimää veden ohella. Vähärasvaiset kasvispohjaiset levitteet ovat tarjolla kokojyväruisleivän kanssa. Kerran viikossa tarjotaan keittoruokaa itse leivotun sämpylän ja jälkiruoan kanssa. Aterioiden suunnittelussa huomioidaan Valtion ravitsemusneuvottelukunta, Opetushallitus & Terveystieteiden tutkimuskeskuksen asettamat toisen asteen kouluruokasuositukset vuodelta 2019.

Opiskelijaravintolat tarjoavat runsaan ja monipuolisen salaattivalikoiman, joka sisältää päivittäin proteiiniläisen, salaattinkastikkeet, pähkinät sekä siemenet. Salaattien raaka-aineet eli kasvikset, hedelmät ja marjat tulevat joko tuoreina, osaksi esikäsiteltyinä, säilykkeinä tai pakasteina.

Opiskelijaravintoloiden tarkoituksena on tuottaa ravitsevia, laadukkaita ja monipuolisia aterioita Luksian opiskelijoille ja henkilöstölle oppimisen, hyvinvoinnin ja jaksamisen tueksi.

Luksian tuotantokeittiöissä tehdään resurssien sallimissa rajoissa jonkin verran myös tilaustöitä sekä henkilöstölle että ulkopuolisille asiakkaille. Tilaustyöt voivat olla esimerkiksi salaatteja, vuokaruokia, keittoja tai muita helposti lounaan ohella valmistettavia ruokia tai leivonnaisia.

Ravitsemispalveluja tuotetaan Luksian ravitsemispalvelualueiden vuosisuunnitelmien mukaisesti. Ravitsemispalvelujen toimintaa ohjaavat työlainsäädännön lisäksi muun muassa seuraavat lakiin perustuvat asiakirjat: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus, Ruokailusuositus ammatillisiin oppilaitoksiin ja lukioihin, omavalvontasuunnitelmat, keittiöiden työturvallisuusohjeet, palo- ja pelastautumissuunnitelma, Hankintalaki, Suomen perustuslaki, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), Yhdenvertaisuuslaki (1329/2014) sekä Työturvallisuuslaki (738/2002). Lait ja säädökset asettavat Luksialle ja myös sen ravitsemispalveluille velvoitteita sekä viranomaisena että työnantajana.

Palvelupäällikkö vastaa Luksian ravitsemispalveluiden toiminnasta ja sen kehittämisestä yhdessä ruokapalveluesimiesten kanssa. Esimiesten vastuulla on Luksian kolmen kampuksen opiskelijaravintoloiden sekä kahviloiden toiminta. Palvelupäällikkö raportoi toiminnasta talous- ja hallintojohtajalle.

Luksian kampuksilla noudatetaan yhteisesti suunniteltua kahdeksan viikon kiertävää ruokalistaa lounaiden osalta. Ruokalistasuunnittelussa tärkeimpänä ohjeistuksena ovat Valtion ravitsemusneuvottelukunnan ja Opetushallitus & Terveystieteiden tutkimuskeskuksen asettamat toisen asteen kouluruokasuositukset - hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä ruokailusta. Tuotannonohjausjärjestelmänä toimii Aromi kaikissa Luksian opiskelijaravintoloissa.

Kaikilla kolmella kampuksella valmistetaan päivittäin seuraavat ateriat: aamupuuro ja lounas opiskelijoille ja henkilöstölle. Toivonkadun kampuksella valmistetaan lisäksi myös kampuksella toimivan opiskelija-asuntolan asukkaille aamupala ja päivällinen. Nummentien Luksian omien opiskelijoiden lisäksi tuotetaan lounas myös ammattikorkeakoulu Laurean Lohjan toimipisteen opiskelijoille ja henkilöstölle. Ammattikorkeakoulun lounaan suunnittelussa tulee huomioida lisäksi Kelan korkeakoulun opiskelijoiden lounaalta vaadittavat suositukset, koska Kela maksaa osan korkeakouluopiskelijoiden aterian hinnasta.

Ravitsemispalveluiden henkilöstön tehtävänkuvaukset on uusittu syksyllä 2018 (Liite 6). Tehtävänkuvien uusiminen tulee ajankohtaiseksi kuitenkin viimeistään Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintoloiden yhdistymisen yhteydessä. Liitteessä seitsemän (Liite 7) on jo huomioitu muutoksen aiheuttamat toiminnot tehtävänkuvissa. Suunnitteilla on lisäksi ruokapalvelutyöntekijöiden yleisnimikkeiden muuttaminen dieetikoksi, kokiksi tai kahvilanhoitajaksi vastuualueiden mukaisesti.

4.4 Luksian opiskelijaravintoloiden prosessit

Opiskelijaravintolan tärkein tehtävä on opiskelijalounaan valmistus päivittäin. Lähtökohtana kaikilla kampuksilla on yhteinen kahdeksan viikon kiertävä ruokalista, joka päivitetään vähintään kaksi kertaa vuodessa. Ruokalistan suunnittelevat palvelupäällikkö, ruokapalveluesimiehet ja dieetikot yhdessä. Ruokaohjeet löytyvät Aromi-tuotannonohjausjärjestelmästä. Ohjeita muokataan tarpeen mukaan käytännön työssä. Raaka-aineet ja tarvikkeet tilataan sopimustoimittajilta viikoittain esimiesten toimesta.

Liitteessä neljä (Liite 4) kuvataan Luksian ravitsemispalveluiden ruokatuantoprosessi. Prosessi on rakenteeltaan jaettu strategiseen ja operatiiviseen osaan. Operatiivinen prosessi on vielä jaettu asiakkaalle näkymättömään ja näkyvään osaan. Prosessi alkaa tuotannon suunnittelusta, joka sisältää ruokalistasuunnittelun, tuotekehityksen, palvelukuvauksen ja palautejärjestelmän ohjeistuksen. Strategisten prosessien eli raaka-aineiden sopimustoimittajien valinnan ja hankinnan jälkeen siirrytään operatiiviseen prosessiin eli käytännön toteutukseen. Toteutuksen suunnittelussa huomioidaan resurssien suunnittelu, eri ikäisten työntekijöiden kokemusperäinen tieto ruokailijoista, raaka-aineiden hankinta ja varastointi sekä lopulliset aterioiden ja tarjoilujen valmistusmäärät. Operatiiviseen prosessiin kuuluu myös aterioiden valmistus ja jakelu sekä raaka-ainevarastojen hallinta. Edellä mainitut prosessit eivät näy asiakkaalle. Prosesseja, jotka näkyvät asiakkaalle, ovat jakelu ja tarjoilu tai asiakkaalle tarjottu yksilöllinen ateria tai palvelu sekä järjestelmällisesti kerättävä asiakaspalaute. Kerätty asiakaspalaute palaa seurantaan, jossa se analysoidaan ja huomioidaan toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Luksiahan on toiminut ammatillisena oppilaitoksena pitkään ja samalla tarjonnut ravitsemispalveluhenkilöstön toimesta aterioita opiskelijoille ja henkilökunnalle.

Liitteessä viisi (Liite 5) esitetään Luksian opiskelijaravintolan ruokatuotannon suunnitteluprosessi. Tässä prosessikaaviossa perehdytään tarkemmin päivittäiseen ruokatuotantoon ja asiakkaan polkuun. Alustavan tiedossa olevan asiakasmäärän pohjalta lasketaan valmistusmäärät ja tehdään arvioinnit hankintoja varten. Tuotantosuunnitelman laadinnassa huomioidaan myös eri ikäisen henkilöstön kokemusperäinen tieto ruokailemassa kävijöistä, näiden mieltymyksistä ja tiedossa olevista toiveista. Tämä tieto on tärkeä suunniteltaessa esimerkiksi ruokalistaa ja annoskokoja. Edellisten seikkojen ja olemassa olevan henkilöstömäärän perusteella tehdään alustava tuotantosuunnitelma. Alustavaa tuotantosuunnitelmaa tarkennetaan määrittämällä henkilöstötarve eli tarkennetaan tehtävänkuvaukset ja laaditaan työvuorolistat.

Tuotantosuunnitelmaa varten laaditaan ruokalistat ja täsmennetään ruokaohjeet. Tuotantosuunnitelmaa varten on tiedettävä myös tarkat valmistus- ja asiakasmäärät. Ruokatuotannon suunnitteluprosessiin kuuluu myös asiakkaan polku. Ruoanvalmistus- ja tarjoiluprosessin tuotoksena on ateria tai tarjoilu, jonka asiakas nauttii ja saa samalla palvelua. Saamansa kokemuksen perusteella opiskelija tai henkilöstöön kuuluva asiakas antaa palautetta ateristiasta, palvelusta tai ravitsemispalveluhenkilöstön toiminnasta. Saatu palaute kerätään ja hyödynnetään tuotantosuunnitelmassa.

Aamupala ja päivällinen valmistetaan asuntolassa asuville opiskelijoille ja vieraille oppilaitoksen työpäivinä. Opiskelijoille ja henkilöstölle maksuton aamupuuro, jonka tarkoituksena on hyvinvoinnin parantaminen ja ylläpitäminen, on tarjolla kaikilla kampuksilla. Painopisteenä on ruoan hyvän laadun lisäksi hyvä asiakaspalvelu. Opiskelijalounas koostuu pääruoasta, lisäkkeistä, leivästä ja ruokajuomasta (Valtion ravitsemusneuvottelukunta, Opetushallitus & Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2019). Lounas on tarjolla itsepalvelulinjastossa.

Ruokailijamäärää seurataan CPU:n kassajärjestelmään kuuluvalla henkilön tunnistuskorttiseurannalla. CPU:n kelakassa-järjestelmään kootaan Primus-opiskelijahallintojärjestelmästä opiskelijan etu- ja sukunimi sekä sosiaaliturvatunnus. Tietoja käytetään ilmaisruokailuoikeuksien toteamiseen ja määrerien raportointiin. Kassajärjestelmässä tarvittavia tietoja ja niiden käyttöä säätelevät pääasiallisesti Henkilötietolaki (523/1999) ja Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999). Opiskelija tunnistautuu ruokailemaan tullessaan esittämällä kassalla viivakoodillisen henkilökorttinsa digitaaliseen lukijaan.

Ruokailujen jälkeen tyhjennetään linjastossa olevat tuotteet kahdelle keittiövaunulle. Toiseen vaunuun tyhjennetään kuumat ruoat, jotka viedään jäähydytykseen ja toiseen vaunuun kylmät ruoat, jotka viedään kylmiöön säilytysastioissa. Jäähydytyksen jälkeen ylijäämäruoka pakataan lahjoitettavaksi seurakunnan toimesta vähävaraisille. Linjasto puhdistetaan ja kunnostetaan seuraavaa ateriaa varten. Ylijäämäruoka, joka ei ole ollut tarjolla, jäähydytetään ja pakataan myyntiin kahviloihin.

Koko ravitsemispalveluhenkilöstön oleellisiin työtehtäviin kuuluu myös ohjata kokkiopiskelijoita kaikissa keittiön toiminnoissa. Astiahuoltoa ja puhtaanapitoa suoritetaan keittiöissä ja ravintolasaleissa koko työpäivän ajan. Kaikissa kolmessa keittiössä on astioiden pesua varten käytössä raepatapesukoneet, joissa pestään ruoanvalmistus- ja tarjoiluastiat. Kolmetankkisissa tunnelipesukoneissa pestään ruokailuastiat ja –välineet. Astiapalautus on kaikissa kampuksissa itsepalveluna palautuslinjastossa, jossa asiakkaat itse palauttavat astiat pesukoreihin. Astiahuollossa työskentelee kaikissa keittiöissä jokaisen työpäivän tarpeen mukaan kaksi tai kolme henkilöä.

Seuraavassa kaaviossa (Kuvio 4) on esitelty asiakkaan ja jokaisen työntekijän ruokapalveluprosessit.



Kuvio 4. Ruokapalveluprosessit

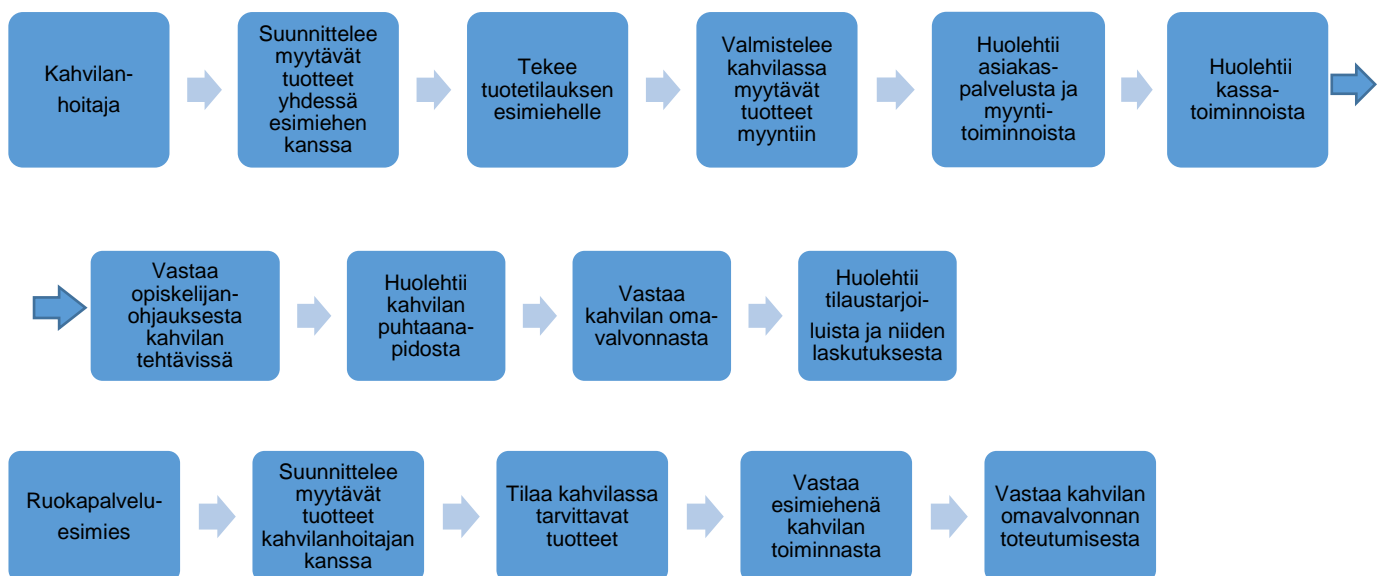
4.5 Kahvilapalvelut

Ravintolasaleissa sijaitsevat kahvilat palvelevat lähinnä opiskelijoita ja henkilöstöä. Kahviloiden henkilöstö valmistaa myytävät tuotteet päivittäin ennen kahvilan avaamista. Myynnissä on välipalatuotteita, juomia sekä ylijäämäuokkia. Tilaustarjoilut ovat lähinnä kokouskahvitarjoiluja, jotka toimitetaan tilaus-
ten mukaan eri puolelle taloa. Kahvilassa työskentelee yhdestä kahteen henkilöä tarpeen mukaan.

Jokaisessa kampuksessa sijaitsee lisäksi ravitsemispalveluiden järjestämä kahvila- ja myymäläpalvelu tukemassa opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointia ja jaksamista. Kahvilassa myydään esimerkiksi välipaloja ja kahvia sekä opiskelijoiden valmistamia ruokia ja leivonnaisia. Lisäksi kahvilat hoitavat talon sisäiset tilaustarjoilut sekä myyvät keittiöiden ylijäämäuokkaa. Luksian tiloja vuokrataan myös ulkopuolisille asiakkaille ja mahdollisuuksien mukaan heille järjestetään esimerkiksi kahvitarjoiluja. Mahdollisimman vähäiseen poisheitettävään ruokahävikkiin pääsemiseksi Luksian kampusten kaikki myynnistä jäävät ruoat ja leivonnaiset lahjoitetaan seurakunnille jaettavaksi vähävaraisten ruokajake-
lussa.

Kahvilanhoitajat toimivat myös opiskelijaravintolan ruokalinjastossa ja huolehtivat kassojen maksuliikenteestä ja tilittävät myyntituotot päivittäin pankkipusseihin, jotka toimitetaan reskontran kautta pankkiin. Kahvilanhoitajat hoitavat myös tarjoiluja koskevat sisäiset tulonsiirrot ja laskutukset.

Seuraavassa kaaviossa (Kuvio 5) on esitelty kahvilan asiakkaan ja kahvilanhoitajan prosessit.



Kuvio 5. Kahvilan prosessit

4.6 Ravitsemispalveluhenkilöstö

Luksian ravitsemispalveluissa huomioidaan henkilöstön toiveet ja tarpeet kouluttautumisen osalta. Mahdollisuuksien mukaan osallistutaan alan messuille sekä tapahtumiin. Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry järjestää vuosittain koulutuspäivät, joihin osallistuu koko Luksian ravitsemispalveluhenkilöstö.

Henkilöstö on Luksiankin tärkein resurssi, jonka vuoksi henkilöstön hyvinvointiin työnantajan kannattaa panostaa. Luksian tärkein pääoma onkin osaava, motivoitunut ja työnantajaan sitoutunut henkilöstö. Onnistuneella osaamisen johtamisella sitoutetaan henkilöstöä organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Kuten edellä tuli todettua, osaamisen johtamisella tarkoitetaan yksinkertaisimmillaan sitä, miten esimerkiksi Luksia tunnistaa, rekrytoi ja pitää ne henkilöt, joita organisaatio tarvitsee kasvaakseen ja menestyäkseen. Painopisteenä on useimmiten kustannustehokkuus ja tuottavuus. Ravitsemispalvelujen toiminnassa Luksiassa työn kierto, henkilöstön siirtyminen tarvittaessa muuhun yksikköön, työn tuomat lisähaasteet ja jatkuva kouluttautumisen tarve edellyttää tehokasta osaamisen johtamista. Aktiivinen osaamisen kehittäminen motivoi myös Luksian työntekijöitä ja auttaa luomaan positiivista työnantajamielikuvaa, josta opiskelijakin tekevät havaintoja Luksiassa opiskellessaan. Luksian kaltaisessa ammatillisessa oppilaitoksessa osaamisen keskittäminen ja suorituksen arviointi korostuvat erityisen voimakkaasti myös henkilöstön kesken eri työpisteissä. Koska osaamistarpeet muuttuvat jatkuvasti, on niiden dokumentointi ja hallinta tärkeää.

Luksian johdon on kyettävä muuntamaan yhteiskunnan sille määrittämät perustehtävät sellaisiksi palveluiksi, joita asiakkaat haluavat. Ravitsemispalveluiden henkilöstön tehtävänä on tukea kaikkien opiskelijoiden oppimista tarjoamalla ravitsevia ja monipuolisia aterioita sekä asiantuntevaa ohjausta alan opiskelijoille ammattitaidolla.

Ravitsemispalveluhenkilöstöä Luksian kahdessa opiskelijaravintolassa on yhteensä kaksitoista, kaikki toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Uudistuneessa tilanteessa ei ehkä kaikille riitä töitä. Lähtökohtana kuitenkin on, että irtisanomisiin ei tarvitsisi lähteä vaan kaikille pyritään löytämään sopiva tehtävä Luksiasta.

Ruokapalveluesimiehen päivittäisiin tehtäviin kuuluu henkilöstöjohtamisen lisäksi elintarvikkeiden tilaus ja lounasruoan valmistaminen. Ruokapalveluesimiehillä on molemmilla pitkä työkokemus suurta-
lousalalta ja heillä molemmilla on myös koulutus tehtävään.

Kymmenestä ruokapalvelutyöntekijästä kaksi toimii dieetikokkina. Heillä molemmilla on dieetikokin koulutus ja ammattitaito. Molemmat ovat koulutukseltaan myös suurta-
lousesimiehiä, mutta kumpikaan

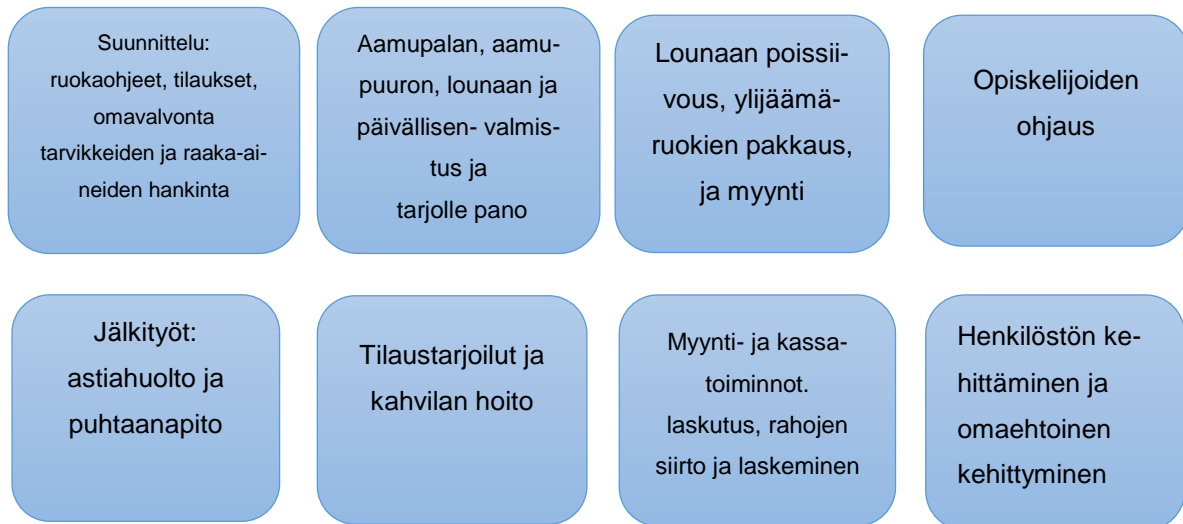
ei ole toiminut esimiehenä. He kumpikin valmistavat tarvittavat erityisruoka-annokset sekä kasvisruoan, toinen Nummentien ja toinen Toivonkadun kampuksella.

Toivonkadun kampuksella yksi ruokapalvelutyöntekijöistä toimii kahvilanhoitajana ja hänellä on kahvilanhoitajan ammattitutkinto. Hänellä on pitkä työkokemus ja on muutenkin motivoitunut ja ammattitaitoinen työntekijä. Lounastarjoilun ajan kahvila on suljettu ja silloin kahvilanhoitaja huolehtii opiskelijalinjaston kassan toiminnoista. Nummentiellä ruokapalvelutyöntekijät vuorottelevat kahvilanhoidossa. Loput viisi Toivonkadun ruokapalvelutyöntekijää tekevät erilaisia keittiössä olevia työtehtäviä vuorovieroin omalla vuorollaan. Näitä työtehtäviä ovat astianhuoltaja, salipuolen tarjoilija, varastonhoitaja ja salaatti-buffetin valmistaja. Lounasruokailun aikana ruokalinjastoa hoitavat esimiehen lisäksi dieetikokki ja yksi ruokapalvelutyöntekijä. Astiahuollossa toimii lounasruokailun aikana tilanteen mukaan kaksi tai kolme ruokapalvelutyöntekijää.

Nummentien kolmesta ruokapalvelutyöntekijästä yksi huolehtii astiahuollosta, yksi opiskelijaravintolasalin tehtävistä, asiakaspalvelusta ja kahvilatoiminnoista sekä yksi työntekijä salaattibuffetin valmistuksesta. Lounasruokailun aikana dieetikokki toimii lounastarjoilulinjaston kassanhoitajana, kahvilanhoitaja huolehtii esimiehen apuna lounastarjoilusta ja salaatti-buffetin valmistaja auttaa astiahuollossa. Nummentien opiskelijaravintola toimii joka päivä kello 7.00- 14.45, joten kaikkien työntekijöiden työaikakin on sama. Toivonkadun keittiö toimii 6.00- 16.45, jonka vuoksi työntekijöiden työajat ovat vaihtelevia tuona aikana. Nummentiellä valmistetaan vain aamupuuro ja lounas, mutta Toivonkadulla lisäksi asuntolan asukkaille aamupala ja päivällinen. Lisäksi kumpikin keittiö huolehtii talon sisäisistä tilaustarjoiluista. Kahvilatoimintaa on kummassakin keittiössä ajalla 8.45-10.00 ja 12.15-14.15. Kahviloissa on tarjolla suolaisia ja makeita kahvileipiä, juomia, makeisia ja jäätelöä.

Kaikille yhteisiä tehtäviä ovat elintarvikkeiden ja muiden tuotteiden vastaanotto ja varastointi, omavalvonta, puhtaanapito, astiahuolto ja opiskelijoiden ohjaus sekä muut esimiehen määräämät tehtävät. Liitteessä kuusi (Liite 6) on esitelty nykyiset ravitsemispalveluiden tehtävänkuvat ja liitteessä seitsemän (Liite 9) nykyinen työvuorotaulukko.

Seuraavassa kaaviossa (Kuvio 6) esitellään ravitsemispalveluiden toiminnot.



Kuvio 6. Luksian ravitsemispalveluiden toimintakaavio

4.7 Ravitsemispalveluiden mittareita ja keinoja laadunvalvontaan

Luksian ravitsemispalveluissa käytetään valvonnan ja seurannan mittareita ja keinoja, jotka mahdollis- tavat asioiden ja tehtävien jatkuvan kehittymisen ja kehittämisen.

Omavalvontaa suorittaa jokainen ravitsemispalveluiden työntekijä päivittäin. Omavalvonnan toteutta- misessa ja seurannassa on apuna Fredman Pro:n digitaalinen järjestelmä. Omavalvonnan digitaali- nen järjestelmä helpottaa ja yksinkertaistaa omavalvonnan suorittamista ja valvontaa. Ohjelma valvoo kylmätilojen ja astianpesukoneiden pesu- ja huuhteluvesien lämpötiloja sekä kirjaa ne automaattisesti valvontajärjestelmään. Ohjelma ilmoittaa automaattisesti poikkeamista valvontamonitoreihin ja esimie- hen sähköpostiin. Elintarvikekuormien, tarjoilulämpötilojen, ruokien jäähdyslämpötilojen sekä muiden mitattavien kohteiden lämpötilaseuranta ja dokumentointi helpottuvat huomattavasti ohjelman avulla. Omavalvonnan onnistumista valvovat esimiehet, Lohjan kaupungin ympäristöterveyspalvelut sekä yk- sityinen Länsi-Uudenmaan vesi- ja ympäristö laboratorio LUVYLab Oy Ab.

Asiakastytyväisyys kuvastaa asiakkaan odotusten täyttymistä. Tyytyväinen asiakas suosittelee hel- pommin ostamaansa tuotetta tai palvelua ja ostaa todennäköisemmin samaa tuotetta tai palvelua uu- desta. Asiakastytyväisyyteen pyritään kartoittamalla asiakkaan toiveet ja tarpeet, tuotteistamalla ja toimintojen sekä palvelujen jatkuvalla parantamisella ja palautteen huomioimisella (Kulmat.fi 2015).

Jokainen työntekijä pyrkii omassa työssään asiakastyytyväisyyteen. Asiakastyytyväisyyttä seurataan päivittäin henkilökohtaisilla asiakaskontakteilla, palautevihon avulla sekä vuosittaisilla asiakastyytyväisyyskyselyillä. Asiakaspalautteen kerääminen säännöllisesti ja järjestelmällisesti on erittäin tärkeää opiskelijaravintoloiden toiminnan kehittämiseksi. Palautteiden pohjalta pystymme kehittämään esimerkiksi ruokalistaa, kahvilanpalveluja ja tuotteita, aukioloaikoja sekä asiakaspalvelun laatua.

Vuosibudjetti on kuvaus yrityksen tulevasta vuodesta tai tilikaudesta numeroiden muodossa. Tavallisesti vuosibudjetti laaditaan kerran vuodessa tilikaudeksi kerrallaan. Vuosibudjetin tarkoitus on selvittää yrityksen tavoitteet tulevalle vuodelle tai tilikaudelle. Vuosibudjetti on erinomainen tapa varautua tulevan budjettikauden haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Monissa yrityksissä vuosibudjetti toimii organisaation virallisena toimintasuunnitelmana, jota täydennetään budjettikauden aikana epävirallisemmillä ennusteilla. (Finazilla. Vuosibudjetti)

Luksiassa budjettia seurataan reaaliaikaisesti Intrassa olevan Tane- Rondo -raportointiohjelman avulla eri koulutusalojen ja tukipalveluiden esimiesten toimesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla. Työolobarometri mittaa työelämän muutoksia ja siinä seurataan työntekijöiden näkemyksiä työstään. Barometrin tulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa töiden organisoimisesta, työaika- ja palkkausjärjestelmistä, työssä oppimisesta sekä vaikutusmahdollisuuksista ja työmarkkinanäkymistä. Työntekijältä kysytään esimerkiksi työsuojelullisista asioista kuten syrjinnästä, työkyvystä tai terveydestä. Tutkimusten perusteella ministeriö ohjaa suomalaisen työelämän tilaa sekä valmistelee lainmuutoksia työelämän olosuhteiden kehittämiseksi. Tutkimusten tuloksia verrataan myös kansainvälisesti. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018).

Työolobarometrikysely tehdään henkilöstölle, joka toinen vuosi. Tulosten perusteella työnantaja korjaa puutteet ja tekee tarvittavat uudistukset ja parannukset työoloihin ravitsemispalveluissa. Esimerkiksi edellisen työolobarometrin tulosten pohjalta Luksian työterveyshuollon työfysioterapeutti kartoitti, työtilat ja työasennot. Työfysioterapeutin raportin pohjalta työnantaja teki tarvittavat muutokset. Työolobarometrin tuloksissa ilmeni kehittämisen tarvetta työilmapiirissä, joten työnantaja järjesti työnohjausta ravitsemispalveluhenkilöstölle.

Luksian henkilöstöpäällikkö ja ravitsemispalveluiden palvelupäällikkö seuraavat sairauspoissaoloja Kuntax-henkilöstöohjelman avulla. Tarvittaessa he ja esimiehet tekevät johtopäätöksiä ja tarttuvat poissaolojen syihin esimerkiksi parantamalla työolosuhteita tai ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon. Myös henkilöstön kouluttautumista seurataan Kuntax-henkilöstöohjelman ja kehityskeskusteluissa täytettävien kehittämiskorttien avulla.

Korjaus- ja huoltokustannuksia seurataan Buildercom-kiinteistöohjelmiston sekä Tane- Rondo raportointiohjelman avulla kiinteistövästään ja esimiesten toimesta. Ohjelmista saatavien raporttien perusteella voidaan arvioida esimerkiksi, kannattaako jotakin konetta korjata vai hankkia uusi.

Myös käytettävien raaka-aineiden ja materiaalien kulutusta seurataan Tane- Rondo raportointiohjelman avulla esimiesten ja palvelupäällikön toimesta.

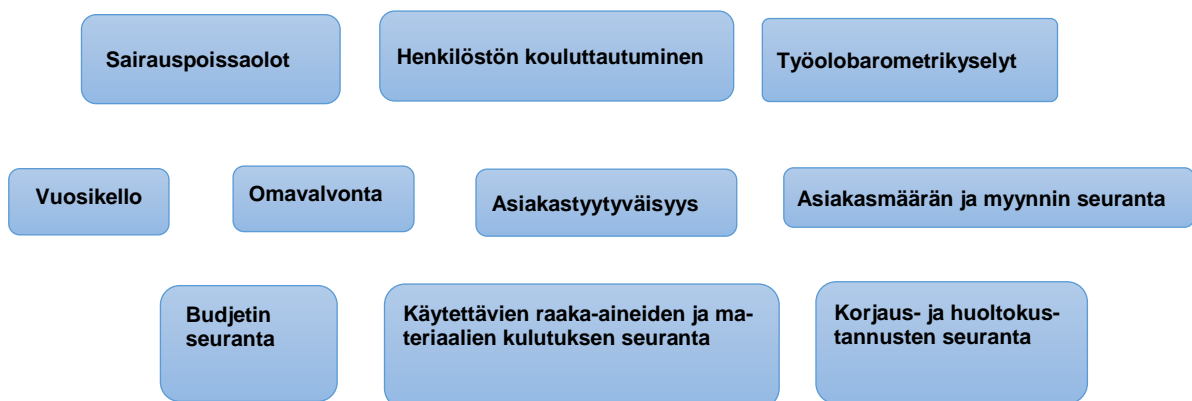
Vuosikello on koko organisaation tehokas työkalu, jossa suunnittelu ja seuranta on helppoa eri käyttäjille yhdessä näkyvässä. Sen avulla nähdään pitemmän aikajakson tapahtumat kokonaisuutena ja sitä voidaan vuoden aikana jatkuvasti tarkentaa. Vuosikellon avulla voidaan hallita organisaation markkinoinnin, myynnin ja muiden toimintojen suunnittelua.

Luksian ravitsemispalveluiden vuosikellosta (Liite 10.) ilmenee tärkeimmät ravitsemispalveluja koskevat kuukausittaiset tapahtumat kahden vuoden tasolla. Vuosikello sisältää vuotuiset erityistehtävät esimerkiksi kehityskeskustelut, työolobarometrikyselyn, kuukausipalaverit, teemaviikot, juhlapäivät, lomakaudet ja säännölliset koulutukset.

Vuosittain toistuvien toimintojen lisäksi ravitsemispalveluissa on seuraavanlaisia kokouskäytäntöjä, joilla pyritään tiedottamisen ja viestinnän tehokkaaseen toimintaan. Palvelupäällikkö ja kahden kampuksen opiskelijaravintolan esimiehet pitävät kuukausittain esimiespalaverin, jossa suunnitellaan, sovitaan ja päätetään yhteisistä opiskelijaravintoloiden toimintaan vaikuttavista asioista ja käytännöistä.

Asiakasmäärää seurataan henkilöstön osalta Timecon-kulunvalvontajärjestelmän avulla ja opiskelijoiden osalta henkilökorttitunnistautumisjärjestelmän avulla. Lisäksi kassajärjestelmän avulla seurataan ulkopuolisia asiakasmääriä ja myyntiä.

Seuraavassa kaaviossa (Kuvio 7) kuvataan Luksian seurannan mittarit ja keinot henkilöstövalvon-
nassa sekä talouden seurannassa.



Kuvio 7. Luksian ravitsemispalveluiden valvonnan ja seurannan mittarit ja keinot kuviona

4.8 Luksian ravitsemispalveluiden Swot-analyysi

Luksian ravitsemispalveluiden toimintaa kuvataan nelikenttäanalyysin (Taulukko 1) avulla. Keskeisenä ajatuksena on selvittää nykytilaa ja tulevaisuuteen vaikuttavia asioita. SWOT-analyysissä esitetään ravitsemispalveluiden vahvuudet ja heikkoudet sekä tulevaisuuden mahdollisuudet ja uhat.

Taulukko 1. Ravitsemispalveluiden Swot-analyysi

Vahvuudet <ul style="list-style-type: none">• henkilöstön ammattitaito ja koulutus• henkilöstön heterogeenisyys• sijainti• tilat• koneet ja laitteet• innovatiivisuus• palveluhenkisyys• ongelmanratkaisukyky	Heikkoudet <ul style="list-style-type: none">• seurannan puute• fyysisesti raskaasta työstä johtuvat henkilöstön rajoitteet (Ikä, sairaudet ym.)• valtion ja kuntien tekemät koulutukseen liittyvät taloudelliset päätökset• yhtenäisten toimintatapojen toteutumattomuus käytännössä• opetussuunnitelman mukaisessa koulutuksessa olevan Luksian keittiöllä tapahtuvan oppimisen tuomat haasteet henkilökunnalle
Mahdollisuudet <ul style="list-style-type: none">• uuden tietotekniikan hyödyntäminen• uusien trendien hyödyntäminen• tuotteiden elinkaariajattelu• ympäristöasiat (kierrätys, kestävä kehitys)• toiminnan muuttaminen liiketaloudelliseksi toiminnaksi• kansainvälistyminen	Uhat <ul style="list-style-type: none">• toimintojen ulkoistaminen• kiristynvä kilpailu oppilaitosten kesken• ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden heikkeneminen• valtion ja kuntien tekemät koulutukseen liittyvät taloudelliset päätökset• valtiovallan päätökset (lainsäädännölliset tai taloudelliset)

Ravitsemispalveluiden toimintaan tällä hetkellä ja tulevaisuudessa sisäisesti vaikuttavia tekijöitä ovat vahvuudet, joista on huolehdittava ja niitä on kehitettävä jatkuvasti. Henkilöstö on ammattitaitoista ja koulutusta lähtökohtaisesti on helposti saatavilla, jotta erilaisten muutosten tuomiin ammatillisiin haasteisiin pystytään vastaamaan. Ravitsemispalveluiden henkilöstö on heterogeenistä eli eri-ikäistä, erilaisilla taustoilla ja koulutuksilla olevia, molempia sukupuolia, eri kulttuurien edustajia ja erilaisia persoonallisuuksia, mikä tuo työyhteisöön parhaimmillaan innovatiivisuutta, laajempaa näkökantaa asioihin sekä hyvää työilmapiiriä. Palveluhenkisyys ja asiakaskeskeisyys ovat suurimpia ja tärkeimpiä vahvuuksia, joita kehitetään jatkuvasti. Ravitsemispalveluiden tilat Lohjan Toivonkadulla on remontoitu kahdeksan vuotta ja Vihdin Ojakkalantiellä viisi vuotta sitten, joten tilat ovat asianmukaiset toiminnalle. Koneita ja laitteita uusittiin molemmissa opiskelijaravintoloissa remonttien yhteydessä. Luksian kampukset opiskelijaravintoloinen sijaitsevat keskeisillä paikoilla Lohjalla ja Vihdin Nummelassa.

Kuntayhtymän ollessa omistajana sisäisenä heikkoutena ja samalla ulkoisena uhkana voidaan mainita Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän sekä valtion ja kuntien tekemät koulutukseen liittyvät päätökset. Tällä hetkellä kolmen eri opiskelijaravintolan ja jatkossa kahden opiskelijaravintolan yhtenäisten toimintatapojen ylläpitäminen tuo myös haasteita. Opiskelijaravintolat toimivat erilaisten oppijoiden oppimisympäristönä, joten henkilöstöltä vaaditaan ohjausta jatkuvasti, mikä tuo haasteita kokoravitsemispalveluhenkilöstölle. Fyysisesti raskas työ tuo haasteensa henkilöstön terveyteen ja työssä jaksamiseen. Jokaisen pitää kehittää omaa työtään jatkuvasti ja kaikilla ei ehkä ole siihen riittävästi resursseja.

Tietotekniikan kehittyminen ja sen tuoma tehokkuuden lisääntyminen esimerkiksi ruokatuotantoprosessissa, koneissa ja valvonnassa tuo mahdollisuuksia, mutta myös haasteita ravitsemispalvelujen ulkopuolelta. Oppilaitoksen pitääkin olla edelläkävijä ja vähintään oltava ajan tasalla alojen kehityksessä myös ravitsemispalveluiden osalta. Edelläkävijänä on oltava ympäristöasioissa ja tuotteiden elinkaariajattelussa.

Monikulttuurisuus on tätä päivää kaikkialla ja se tuo mahdollisuuksia kehittää myös ravitsemispalveluja esimerkiksi tuotannon, asiakaspalvelun ja opiskelijoiden ohjauksen osalta. Nuorten parissa toimiminen tuo mahdollisuuden myös uusien trendien hyödyntämisen toiminnassa.

Uhkina ravitsemispalvelujen toiminnassa voi olla kiristyvän kilpailun oppilaitosten välillä ja toiminnan ulkoistamisen lisäksi ammattitaitoisen henkilökunnan saatavuuden heikkeneminen ainakin täällä pääkaupunkiseudun läheisyydessä. Edellä mainittujen uhkien torjuntaan voidaan kuitenkin varautua ja vastata niihin kehittämällä ravitsemispalveluja ja omaa työtämme sekä tekemällä kukin oman työmme mahdollisimman hyvin joka päivä.

5 Opinnäytetyön, produktin sekä koko projektin kuvaukset

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksiassa on suunnitteilla Lohjan kahden kampuksen yhdistäminen siten, että Nummentien yksikkö lopetetaan ja toiminnot keskitetään Toivonkadun kampukselle.

Luksian talous- ja hallintojohtaja antoi tehtäväksi kahden kampuksen opiskelijaravintoloiden yhdistämissuunnitelman ravitsemispalvelupäällikölle ja ruokapalveluesimiehelle opinnäytetyön aiheeksi. Opinnäytetyön päätavoitteena on kahden kampuksen ravintolatoimintojen ja henkilöstön yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi. Ravintolatilojen suunnittelussa ja toteutuksessa painotetaan monitilaratkaisuja. Ravintolatiloja pyritään hyödyntämään myös oleskeluun, ryhätöihin, tapahtumiin ja juhliin. Tilojen yleisellä viihtyisyydellä edistetään ruokailuun osallistumista ja ruoan syömistä (Valtion ravitsemusneuvottelukunta, Opetushallitus & Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019, 24).

Tehtävänä on laatia myös toteuttamiskelpoinen toimintasuunnitelma kahden opiskelijaravintolan yhdistämisestä toimeksiantajalle. Toimintasuunnitelma eli produkti sisältää henkilöstösuunnitelman, tilasuunnitelman keittiön ja ruokasalin osalta sekä kone- ja laitesuunnitelman.

Ruokapalvelutyöntekijöistä yksi on irtisanoutunut pitkän perhevapaan jälkeen, joten vain kolmelle ruokapalvelutyöntekijälle pitäisi lähtökohtaisesti tarjota työtä Toivonkadun tai Ojakkalantien kampukselta. Tässä tilanteessa näyttää varmemmin siltä, että koko ravitsemispalveluhenkilöstö voidaan työllistää Toivonkadun tai Ojakkalantien opiskelijaravintolassa.

5.1 Opinnäytetyön kuvaus

Opinnäytetyössä tulee huomioida henkilöstön uudelleensijoittelu, Nummentien opiskelijaravintolan lopetus sekä Toivonkadun opiskelijaravintolan uudistaminen. Lähtökohtana opinnäytetyössä on kartoittaa mitä pitää huomioida, kun Nummentien opiskelijaravintolan toiminta lopetetaan ja kampuksen toiminnot siirtyvät Toivonkadulle. Lisäksi selvitetään henkilöstön omat toiveet ja odotukset muuttuneessa organisaatiossa. Selvityksen perusteella määritetään henkilöt heille soveltuviin tehtäviin. Selvitetään myös mahdollinen henkilöstön lisäkoulutustarve. Nummentien opiskelijaravintolassa työskentelee tällä hetkellä viisi vakinaista työntekijää, ruokapalveluesimies ja neljä ruokapalvelutyöntekijää, joista yksi toimii dieetikokkina. Ruokapalveluesimies jää eläkkeelle vuonna 2021.

Opinnäytetyön yhtenä kohteena on määrittää Toivonkadun kampuksen asiakasmäärän kasvun aiheuttama henkilöstötarve, sekä tulevan henkilöstön tehtävänkuvat muuttuneessa tilanteessa. Remontin myötä on tarkoitus uusida koko ruokailulinjasto, salin kalusteet ja tarpeen mukaan myös keittiön laitteistoa. Tähän tarkoitukseen on budjetoitu vuodelle 2021 100 000€ ja vuodelle 2022 100 000€.

Gantt-kaaviota eli janakaaviota käytetään erityisesti projektinhallinnassa. Sillä kuvataan projektin ja sen työvaiheiden edistymistä suhteessa aikaan. Kaavion on kehittänyt amerikkalainen insinööri ja keksijä Henry Gantt 1800-luvulla. (Ruuska 2007, 223.) Opinnäytetyön aikataulu kuvataan Gantt-kaaviona (Liite 3).

Opinnäytetyö aloitettiin toukokuussa 2019 toimeksiantokokouksella Luksian talous- ja hallintojohtajan kanssa. Tietoperustaan aineistoa kerättiin koko ajan opinnäytetyötä tehdessä, koska empiiristä osaa kirjoitettaessa aihepiireihin tuli hakea lisätietoa pitkin matkaa. Lähde- ja liiteluettelo koottiin samalla kuin kirjoitettiin tietoperustaa ja empiiristä osaa. Opinnäytetyöpajojen tarjontaa hyödynnettiin syksyllä 2019 tarpeen mukaan. Tapaamiset opinnäytetyönohjaajan kanssa alkoivat joulukuussa 2019 ja jatkuivat koko kevään 2020. Opinnäytetyön jaksottaminen kolmeen eri valmiusasteeseen koettiin haastavaksi. Koska teimme opinnäytetyön osia integroituina toisiinsa, ei mikään osio valmistunut ennen muita. Opinnäytetyön valmistumisaika siirtyi muutamalla kuukaudella koska ei täysin osattu arvioida, miten paljon resursseja opinnäytetyön tekeminen vaatii. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekemiseen meni noin yksi vuosi (Liite3).

5.2 Toimintasuunnitelman eli produktin kuvaus

Toimintasuunnitelma käsittää opinnäytetyön lähtökohdan taustatietoineen, aikataulun, henkilöstöön liittyvät toimenpiteet, organisaatiomuutokset, tilojen muutokset ja kehittämistavoitteet.

Kampusten yhdistämisen aiheuttama muutos opiskelijaravintoloiden henkilöstökustannuksissa arvioidaan ja vertaillaan aikaisempaan tilanteeseen, jolloin oli kaksi opiskelijaravintolaa.

Samalla esitetään tehtävänkuvien vaatimusten mukaiset mahdolliset palkkojen tarkistukset Luksian johdolle.

Opinnäytetyössä kartoitettiin Nummentien opiskelijaravintolan kalustuksen, keittiön laitteiden ja pien-tarvikkeiden ikä ja kunto. Toimintasuunnitelmaan laaditaan edellä mainituista kalusteista ja tarvikkeista lista (Liite 13), johon jokaisen tuotteen kohdalle merkitään myös jatkokäyttö, onko se siirto Toivonkadulle, myydäänkö tuote vai hävitetäänkö se. Kalusteet ja laitteet myös kuvataan samalla kun kunto tarkastetaan, kuvia voidaan myöhemmin käyttää esimerkiksi laitteita tai kalusteita myytäessä.

5.3 Koko projektin kuvaus

Nummentien opiskelijaravintolan toiminta lopetetaan ja sen toiminnot ja henkilöstö siirretään Lohjan Toivonkadun kampukselle. Tarkoituksena on suunnitella ja kehittää Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Luksian ravitsemispalveluiden toiminnot uudella tavalla siten, että ne mahdollisimman hyvin tukisivat toisen asteen opiskelijoiden opintojen tavoitteita ja onnistumista. Luksian Toivonkadun kampuksen opiskelijaravintolan keittiö on remontoitu kesällä 2012. Tähän remonttiin ei kuitenkaan kuulu- nut ravintolasalin muutokset eikä sen ilmastointi. Salia uusittiin ainoastaan perustamalla sinne kahvi- lan palvelulinjasto. Koko Luksian käsittävän Toivonkadun ja Nummentien yhdistäminen ja Harjun kou- lun remontoitiprojektin kulku kuvataan vuokaaviona. (Liite 14). Vuokaavion kuvio alkaa toimeksi- saannista ja päättyy Toivonkadun opiskelijaravintolan avajaisiin.

Projektipäällikkö kokoaa projektiryhmän, jonka tehtävänä on miettiä ja suunnitella toiminnot ja tehtä- vät. Projektin aikana käydään neuvotteluja ja pidetään suunnittelukokouksia. Kukin ryhmän jäsen vas- taa omasta alueestaan ja raportoi kokouksissa toiminnasta. Projektipäällikön tehtävänä on myös tie- dottaminen projektin aikana.

Koko projektin eli kahden kampuksen yhdistämisen projektiryhmän kokoaa kuntayhtymän johtaja, joka toimii projektipäällikkönä. Projektiryhmään kuuluvat seuraavat Luksian toimihenkilöt: projektipäällikkö, palvelupäällikkö/ ravitsemispalvelut, ruokapalveluesimies, kiinteistöpalveluvastaava tietohallintopäällikkö ja talous- ja hallintojohtaja. Ulkopuolisina asiantuntijoina tarvitaan arkkitehtiä säh- kösuunnittelijaa, LVI-suunnittelijaa, laitetoimittajan edustajia ja kassajärjestelmäasiantuntijaa. Projekti alkoi huhtikuussa 2019 palvelupäällikön ja ruokapalveluesimiehen saadessa toimeksiannon ja sen suunniteltu lopettamisajankohta on elokuussa 2022 tavoitteen mukaisesti.

Opiskelijaravintoloiden yhdistämishankkeen määrärahasi on osoitettu 200 000€.

Tästä kalusteisiin varataan 100 000€, laitteisiin ja keittiökalusteisiin 90 000€ ja erilaisiin pientarvikkeisiin 10 000€. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Talousarvio

Luksian ravitsemispalveluiden talousarvio ja budjettiesitys v.2020	Ta 2021	Ta 2020	Tot 2019	Investoinnit 2021-2022
Toimintatuotot		947 959	998 572	
Toimintakulut		-913 468	-897 809	
Toiminta/vuosikate		34 491	103 762	
Poistot		-5 000	- 8965	
Tilikauden tulos		29491	94 798	
				200 000

Nummentien kalusteiden inventointi, myynti ja tarpeettomien poiston suunnittelevat palvelupäällikkö ja ruokapalveluesimies. Erilaiset rakennustekniset toimenpiteet ja niiden suunnittelun ja valvonnan hoitaa kiinteistöpäällikkö yhdessä rakennusurakan pääsuunnittelijan ja pääurakoitsijan rakennusliike Hartela Oy:n pääinsinöörin kanssa.

5.4 Koko projektin riskianalysointi

Hyvä riskien hallinta on ennakoivaa, tietoista, suunnitelmallista ja järjestelmällistä. Yritystoiminnan riskejä voivat olla esimerkiksi liikeriskit, henkilöriskit, sopimus- ja vastuuriskit, tietoriskit, tuoteriskit, ympäristöriskit, keskeytysriskit, rikosriskit ja paloriskit. Yrityksen riskien hallinnassa pitäminen edellyttää huolellista riskinarviointia. Riskit tunnistetaan, analysoidaan ja niiden merkitys arvioidaan riittävän kattavasti. (Opas yrittäjyyteen. 2016, 14.)

Yrityksen ulkoisia ja sisäisiä riskejä voidaan havainnollistaa esimerkiksi arviointimatriisin avulla. Matriiseja on monenlaisia, kuten nelikenttä, jota tässä opinnäytetyössä käytetään, 6 x 6 kenttä tai muita vastaavia työkaluja. Projektin onnistumisen takaa hyvä ja ajoissa tehty suunnittelutyö. (Kangas, A. 2017, 6.)

Luksian Toivonkadun opiskelijaravintolan yhdistymisen aiheuttamia mahdollisia riskejä kuvataan nelikenttämatriisin muodossa (Taulukko 3) ja niitä arvioidaan seuraavasti.

Taulukko 3. Riskien arviointimatriisi

<p>Suuri riski</p> <ul style="list-style-type: none">• laitteiden toimitusaikataulu pettää• henkilöstön motivaatio katoaa• henkilöstön hyvinvointi kärsii	<p>Todennäköinen riski</p> <ul style="list-style-type: none">• remontin aikataulu pettää• tekninen toteutus epäonnistuu• määrärahojen riittämättömyys• ravintolasalin toiminnallinen epäonnistuminen
<ul style="list-style-type: none">• suunnitelma on toteutuskelvoton• suunnitelmien täydellinen muuttuminen <p>Pieni riski</p>	<ul style="list-style-type: none">• laitteiden epätarkoituksenmukaisuus• keittiön toiminnallinen epäonnistuminen <p>Epätodennäköinen riski</p>

5.5 Kehittämistavoitteet

Luksian strategisissa linjauksissa painotetaan toimintojen yhtenäistämistä ja kustannustehokkuutta, oppimisympäristön ajanmukaisuutta, opetuksen tehokkuutta sekä tilojen viihtyisyyttä.

Opinnäytetyön merkitys Lohjan kampusten yhdistämisen yhteydessä on myös ravitsemispalveluiden muutosten osalta merkittävä. Tarkoituksena on pyrkiä mahdollisimman kustannustehokkaihin ratkaisuihin. Opiskelijaravintoloiden yhdistämisen lisäksi kehitämme ravitsemispalveluja Toivonkadulla. Tilat on tarkoitus tehdä viihtyisiksi ja toimiviksi sekä prosessit tehokkaiksi ja taloudellisiksi. Henkilöstöä perehdytetään uusiin haasteisiin. Selvitetään myös mahdollinen henkilöstön lisäkoulutustarve

5.6 Henkilöstö

Toivonkadun ja Nummentien kampusten ravitsemispalveluhenkilöstö haastateltiin. Haastattelumenetelmänä käytettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun ja lomakehaastattelun yhdistelmää. Kyse-lyssä esitettiin tarkkoja kysymyksiä tietyistä aiheista, mutta ei välttämättä kysytty kaikilta haastatelta-vilta samoja kysymyksiä. Teemana oli henkilöstön valmiuksien selvittäminen muutostilanteessa. Li-säksi haastattelu suoritettiin kehityskeskustelun yhteydessä.

Luksian ravitsemispalveluiden Nummentien ja Toivonkadun henkilöstö haastateltiin kehityskeskuste-luiden yhteydessä. Haastatteluun kehityskeskusteluiden yhteydessä päädyttiin siksi, että kehityskes-kusteluissa pohditaan muutenkin omaa työtä ja sen kehittämistä. Kysymykset laadittiin siten, että ne palvelevat sekä kehityskeskustelua, että tulevia muutoksia. Kysymyksillä haluttiin saada selville, mitä henkilöstö itse ajattelee tulevasta muutoksesta ja sen sille aiheuttamista toimenpiteistä (Liite 7). Haastattelussa selvitettiin myös, mitä työntekijä on valmis tekemään saavuttaakseen sen osaamisen ja tietotaidon, jota yhdistyneessä opiskelijaravintolassa tarvitaan. Samalla selvitettiin myös koulutus- ja kehittymistarpeet, vahvuudet ja heikkoudet sekä missä työssä ne parhaiten tulevat esiin. Haastatte-lujen jälkeen tultiin siihen lopputulokseen, että lisäkoulutusta ei tässä vaiheessa tarvita, mutta tilan- netta katsotaan uudelleen, kun henkilöitä mahdollisesti sijoitetaan uusiin tehtäviin.

Kehityskeskustelun ja haastattelun aikana henkilöstölle kerrottiin, että kenenkään paikka ei ole varma ja tarkoitus on hakea jokaiseen työtehtävään paras mahdollinen henkilö. Jos irtisanomisia tulee, niin viimeksi tulleet eivät välttämättä ole irtisanottujen joukossa. Kaikkien tulee pohtia, onko ylipäättänsä Luksia työpaikkana heidän tulevaisuutensa ja ovatko he valmiita kouluttautumaan, jos tarve vaatii. Haastattelussa selvitettiin myös, miten henkilö suhtautuu ajatukseen työskentelystä jossain muussa Luksian hänelle osoittamassa tehtävässä.

Työyhteisön toiminnan lähtökohta ja olemassaolon tarkoitus ei ole millään työpaikalla itsestään sel-vää. Helposti työntöön tarkoitus unohtuu, jolloin henkilöstön mielenkiinto ja energia suuntautuu epä-olennaisiin asioihin. Esimiehen tehtävänä onkin pitää työpaikan perustehtävä kirkkaana mielessä. Se on tehtävä, joka ei tule koskaan valmiiksi. Esimiehen tulee johtaa ja alaisen tulla johdetuksi. Alaisen tulee ymmärtää, että johdetuksi tuleminen ei tarkoita alistumista vaan oma-aloitteista, vastuullista ja aktiivista toimintaa. Etenkin muutostilanteessa asia korostuu ja se on myös hetki, jolloin työntekijäkin voi näyttää aktiivisuutensa työn ja työyhteisön kehittämisessä. (Järvinen, P.2009, 40.)

Henkilöstön kiinnostus oman työn ja oman osaamisen kehittämiseen on tärkein edellytys tulokselli-seen työskentelyyn Toivonkadun uudistuneessa työympäristössä. Luksiassa jokaisen moniosaamista ja asiantuntijuutta on mahdollisuus kehittää sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla. Henkilöstön on tärkeää ymmärtää, että tehtävämme on tukea Luksian ydintehtävää eli opiskelijan oppimista.

Luksian ravitsemispalveluhenkilöstöllä on kaikilla suurtalouselämyksen perusammattitutkinto, mutta kaikkien osaaminen ei kuitenkaan ole kovin laaja-alaista ja kaikilla ei ole resursseja toimia esimerkiksi kokkina tai kassanhoitajana. Ammattinimikkeitä on tällä hetkellä vain ruokapalveluesimies ja ruokapalvelutyöntekijä. Tulevaisuudessa tarkennetaan muutaman ruokapalvelutyöntekijän ammattinimikettä enemmän tehtävää ja koulutusta vastaavaksi.

Henkilöstön haastatteluissa selvisi, että kahvilanhoitajan tehtävään olisi halukkuutta jopa neljällä henkilöllä. Kahvilanhoitajan tutkinto on vain yhdellä henkilöllä ja hän on tällä hetkelläkin Toivonkadun kahvilanhoitaja. Työtään hän on hoitanut pitkään, joten hänellä on vahva työkokemus tehtävästä. Asiakasmäärän kasvaessa kahvilaan tarvitaan ainakin osa-aikainen apulainen. Koska Toivonkadulla on yksi kuuden tunnin työpäivää tekevä työntekijä, sopii paikka hyvin hänelle. Henkilöllä on myös kokemusta kahvilan tehtävistä ja hän on myös halukas tehtävään.

Koska kampusten yhdistymisen jälkeen ruokailijoita on vähintään kaksisataa enemmän kuin nyt, tarvitaan salaattibuffetin valmistamiseen kaksi ruokapalvelutyöntekijää. Luksian opiskelijaravintolan salaattibuffetin laatu ja monipuolisuus on saanut asiakaskyselyssä runsaasti positiivista palautetta. Toiveena onkin, että maine ja laatu pysyvät yhtä hyvänä myös tulevaisuudessa kuin tähänkin asti. Se taas edellyttää työntekijöitä, jotta ei tarvitse tarjota pelkästään valmiita tuotteita. Koska salaattibuffetin valmistajien työ salaattipisteessä on ohitse viimeistään kymmenen kolmekymmentä, he siirtyvät salaattien valmistuksen jälkeen astiahuoltoon ja puhtaanapitotehtäviin.

Toivonkadun opiskelijaravintolan asiakasmäärän melkein kaksinkertaistuessa työmäärä lisääntyy, on toisen kokin tarve perusteltua. Myös erityisruokavalioiden määrä kasvaa, joten on tärkeää turvata niiden valmistus toiminnan kasvaessa. Koska nyt dieettikokkeja on yksi kummallakin kampuksella, on tarkoituksenmukaista, että he molemmat jatkavat vuorotellen kokin ja dieettikokin tehtävissä. Siten molemmat pystyvät ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan. Tämä takaa myös sen, että toisen poissa ollessa molemmilla on tieto ja taito valmistaa erityisruokavaliokannokset ja/ tai lämpimän ruoan. Tehtävissä vuorottelu tulisi olla kuukausi kerrallaan, mikä takaa heille paremman suunnittelumahdollisuuden ja jatkuvuuden tehtävissä. Kokin tehtävä ammattinimikkeenä opiskelijaravintoloissa tulee olemaan uusi. Tähän asti ruokapalveluesimiehet ovat yksinään valmistaneet lämpimän pääruoan. Tämän suunnitelman toteutuessa antaa se myös ruokapalveluesimiehelle paremmin aikaa paneutua henkilöstöjohtamiseen ja suunnitteluun.

Yksi ruokapalvelutyöntekijä hoitaa myös tulevaisuudessa asuntolan aamupalan, joten hänen työvuoronsa alkaa jo aamukuudelta. Asuntolan aamupalatarjoiluun kuuluu puuron lisäksi leipää, leikkeleitä, vihanneksia, muroja, myslä, kahvia ja tuoremehuja. Aamupalaa voikin verrata hotelli-aamiaiseen. Aamuvuoron ruokapalvelutyöntekijä vastaa samalla myös koko kampuksen opiskelijoiden ja henkilöstön

aamupuuron keittämisestä. Tämän jälkeen hänen vuoronsa jatkuu elintarvikevarastolla kuormien purkamisella ja varastokirjanpidon ajan tasalla pitämisellä. Hänen vastuullaan on varastolla olevien opiskelijoiden ohjaaminen ja muut varastotoiminnot, muun muassa varaston ja kuormien omavalvontaan kuuluvat lämpötilamittaukset ja muut toiminnot.

Yksi ruokapalvelutyöntekijä tarvitaan huolehtimaan ravintolasalista ja linjastosta sekä niiden puhtaanapidosta. Hänen tehtäviinsä tulee kuulumaan aamuvuorolaisen keittämisen aamupuuron tarjoilusta huolehtiminen sekä linjastossa olevan kassan ja siihen kuuluvan opiskelijoiden Kelakorttileimauksen valvonta.

Yksi ruokapalvelupalvelutyöntekijä huolehtii astiahuollosta sekä asuntolan päivällisen tarjolle panosta, pois laitosta sekä keittiön yleisestä siisteydestä. Hänen työaikansa on maanantaista torstaihin 8.30-16.45 ja perjantaina 8.00- 14.45, koska silloin asuntolan asukkaille ei tarjota päivällistä.

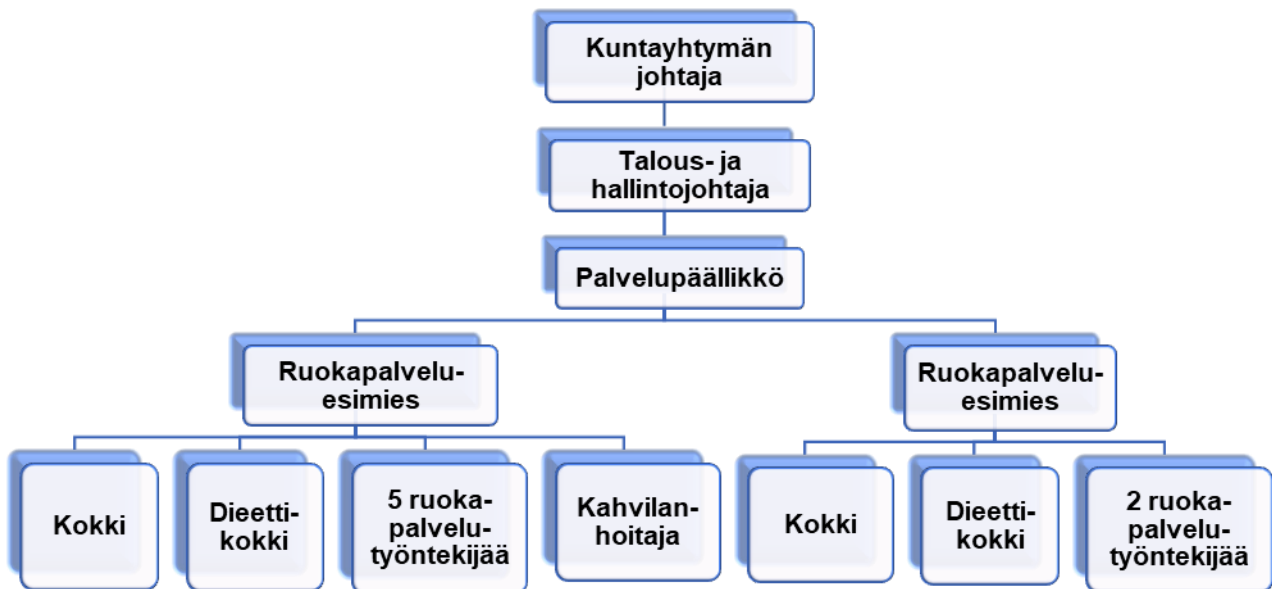
Toivonkadun opiskelijaravintolan henkilöstön tehtävänkuvat päivitettiin vastaamaan muuttunutta tilannetta. Uudet tehtävänkuvat on esitelty liitteessä seitsemän (Liite 7).

Toinen esimiehistä on jäämässä eläkkeelle kahden vuoden sisällä eli ennen kampusten yhdistämistä. Töitä jatkavalla esimiehellä on koulutusta monelta alalta muun muassa opetusosalta, joten hänellä työt jatkuvat.

Suunnitelmien tässä vaiheessa yhdelle ruokapalvelutyöntekijälle ei löydy töitä Toivonkadun opiskelijaravintolassa. Selvitetäänkin, tarvitaanko mahdollisesti Vihdin Ojakkalantien kampuksella yhden henkilön työpanosta, koska kampuksen opiskelijamäärä kasvaa jatkuvasti. Yksi haastatelluista on tarvittaessa valmis siirtymään Ojakkalantien opiskelijaravintolaan. Jos Ojakkalantiellä ei tarvita lisäresurssia, yhden henkilön irtisanominen on mahdollinen.

Luksian ravitsemispalveluiden organisaatio muuttuu, koska Nummentien kampus lopetetaan ja sen opiskelijaravintola yhdistyy Toivonkadun opiskelijaravintolan kanssa. Uudet tehtävänimikkeet muuttavat myös organisaatiokaaviota.

Seuraavassa kaaviossa (Kuvio 8) on kuvattu Luksian ravitsemispalveluiden uusi organisaatio.



Kuvio 8. Ravitsemispalveluiden uusi organisaatiokaavio 2022

5.7 Ravitsemispalveluiden toimintaa

Toivonkadun ja Ojakkalantien opiskelijaravintoloiden henkilöstö pitää kuukausittain palaverin, jossa keskustellaan, sovitaan ja päätetään ajankohtaisista asioista. Kummassakin keittiössä otetaan käyttöön päivittäin pidettävä lyhyt tilannekatsaus työpäivän tilauksista, henkilöstötilanteesta ja muista tarvittavista asioista. Näillä toimenpiteillä pyritään ylläpitämään hyvää ja koko henkilöstön tavoittamaa viestintää. Vuosikellon avulla seurataan ravitsemispalveluiden aikaan sidottuja tapahtumia tai tehtäviä. Vuosikello sisältää esimerkiksi kehityskeskustelut, työolobarometrikyselyn, kuukausipalaverit, teemaviikot, juhlapäivät, lomakaudet ja säännölliset koulutukset (Liite 10).

5.8 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on kahden kampuksen ravintolatoimintojen ja henkilöstön yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi. Ravintolatilojen suunnittelussa ja toteutuksessa painotetaan monitilaratkaisuja. Ravintolatiloja pyritään hyödyntämään myös oleskeluun, ryhätöihin, tapahtumiin ja juhliin. Tilojen yleisellä viihtyisyydellä edistetään ruokailuun osallistumista ja ruoan syömistä (Valtion ravitsemusneuvottelukunta, Opetushallitus & Terveystieteiden tutkimuskeskus 2019, 24).

Alatavoitteen lähtökohdaksi on Toivonkadun ja Nummentien keittiöiden yhdistämisen aiheuttamat tarpeet. Nummentien kalustosta tehdään inventaario eli mitä myydään, hävitetään tai siirretään Toivonkadulle. Laitteiden ja kalustojen hintoja lasketaan ja vertaillaan. Uusia laitteita hankitaan ja vanhoja myydään tai hävitetään. Opiskelijaravintolan nykytila kartoitetaan ja uuden ravintolasalin pohjapiirustus (Liite 12) arvioidaan ja tehdään mahdolliset muutosehdotukset. Uudet kalusteet ja laitteet suunnitellaan toimiviksi kokonaisuuksiksi (Liite 13). Uusi ravintolasali suunnitellaan viihtyisäksi ja toimivaksi palvelemaan asiakkaita myös ruokailuaikojen ulkopuolella. Lisäksi muutoksista aiheutuvat kustannukset arvioidaan.

Luksian strategisissa linjauksissa painotetaan toimintojen yhtenäistämistä ja kustannustehokkuutta, oppimisympäristön ajanmukaisuutta, opetuksen tehokkuutta sekä tilojen viihtyisyyttä.

Opinnäytetyön merkitys Luksian kampusten yhdistämisen yhteydessä on myös ravitsemispalveluiden muutosten osalta merkittävä. Tarkoituksena on pyrkiä mahdollisimman kustannustehokkaisiin ratkaisuihin.

5.9 Tilojen rakentaminen, remontointi ja uudistaminen

Luksian Toivonkadun ravintolasalin pieni laajennus toteutuu uudisrakentamisen ja remontoinnin yhteydessä. Saadaan noin 50 asiakaspaikkaa lisää ravintolasaliin, mikä ei ole riittävä, mutta auttaa jonkin verran. Liitteessä yksitoista (Liite 11) on valokuvia nykyisestä opiskelijaravintolasta. Pöytien sijoittelulla esimerkiksi osin diagonaalisesti ja osin suoralinjaisesti, kuten nykyisessä ruokasalissa, saadaan kulkureitit paremmin toimiviksi. Kahvilan sijaintia ei ole tarkoitus muuttaa, vaikka arkkitehdin alkuperäisessä suunnitelmassa se oli sijoitettu uudisosaan infohuoneen viereen. (Liite 7.) Ravintolasalin ilmastointi on olematon, joten se on välttämätöntä uusien remonttien yhteydessä hyviä työskentelyolosuhteita vastaavaksi.

Ravintolasalin kaikki kalusteet uusitaan. Myös uusitussa ravintolasalissa tarjoilulinjaston tulee olla kaksipuoleinen. Asiakasmäärän kasvaessa on tärkeää, että jonotusaika ruoan ottamisessa linjastosta ei kuitenkaan kasva. Siksi myös leipä- ja juomapiste sijoitetaan erilleen varsinaisesta linjastosta. Ny-

kyinen salin tarjoilulinjasto on hankalassa paikassa ja sen täyttö ruuhka-aikana on vaikeaa, koska asiakkaat kulkevat kumpaakin puolta. Tarjoilulinjasto suunnitellaan siten, että henkilökunta pääsee kulkemaan keskelle ja asiakkaat kulkevat kahta puolta, silloin linjaston täyttäminenkin on turvallisempaa. Astioiden palautus on tällä hetkellä myös kaksipuoleinen ja aiheuttaa hieman asiakkaiden poukkoilevaa liikettä. Uusitusversiossa on tarkoitus sujuvoittaa astioiden palautusta ohjaamalla asiakkaiden reittiä vain yhdestä suunnasta sijoittamalla astianpalautuskoreja ja suojaermejä toisin, kuin nykyisessä palautusratkaisussa. Edelliset parannukset ovat mahdollisia lisäpaikkojen ja tehokkaamman asiakkaiden porrastusaikataulujen laatimisen ansiosta. Parannukset auttavat myös epidemioiden aikana siten, että henkilöstö ei joudu niin alttiiksi viruksille ja muille tarttuville taudeille, kuten nyt olemme saaneet Covid-19 Korona-Pandemian aikana huomata.

Toivonkadun opiskelijaravintola on remontoitu keittiön osalta viimeksi vuonna 2012, joten tilat ja kalusteet ovat melko ajankohtaiset, määräysten mukaiset ja hyvässä kunnossa. Suunnitelmassa tehdään siksi vain pieniä muutoksia toimintojen sijoittelun ja kaluston sijoittelun sekä laitemuutosten osalta.

Tilakohtaisia ohjeita on saatavissa eri keittiötyyppeihin. Keittiötyyppejä voi olla tuotanto- eli valmistuskeittiö, jossa ruoka valmistetaan raaka-aineista lähtien keittiössä. Keittäminen, paistaminen, osittainen raaka-aineiden esikäsitteleminen, mahdollisesti uppoaistaminen ja uunissa valmistaminen tapahtuu samoissa tiloissa. Kuumennuskeittiössä valmiit tai esikypsennetyt ruoat ja asianmukaisesti jäädytetyt ruoat kuumennetaan yhdistelmäuunissa, keittämällä tai vesihauteessa. Jakelukeittiössä taas ruoat on valmistettu muualla, jakelukeittiössä ne vain jaetaan asiakkaille.

Keittiön toiminnallinen suunnittelu pohjautuu liikeideaan ja/tai tuotantosuunnitelmaan. Oikeat logistiset tilaratkaisut ovat tärkeitä. Jokaiselle toiminnolle on oma tilansa, välineistönsä ja tekijänsä. Hygienia-vaatimukset, logistiset ratkaisut, työn sujuvuus ja tehokkuus sekä työturvallisuus ovat suunnittelun lähtökohtana. Keittiön prosessit ja kaluston sijoittelun suunnittelee yleensä ammattikeittiösuunnittelija arkkitehdin, LVIS-suunnittelijoiden ja keittiön esimiehen kanssa. Lähtökohtana suunnittelulle ovat esimerkiksi toiminta-ajatus, kohderyhmä, ruoan valmistustapa eli keittiön tyyppi, raaka-aineiden laatu eli esimerkiksi puolivalmisteiden osuus, volyyymi ja tarjoilutapa. Keittiön tilamitoitukseen on myös kiinnitettävä huomiota. Laitteiden vaatimat tila ja sijoittelu ovat tärkeitä toiminnallisuuden kannalta. Riittävät kulkureitit kuljetusvaunun huomioiden ovat tärkeitä suunnitella oikein. Ergonomisuus liikkeissä, ei turhia askeleita ja mahdollisimman tehokas puhdistettavuus ovat tärkeitä suunnittelun perusteita. Pinnat suunnitellaan siis kestäviksi ja helposti puhtaana pidettäviksi. (Rakennustieto Oy 2014, 11)

Kalusteet ovat materiaaliltaan ruostumatonta terästä ja laitteet ja kalusteet valitaan tarvittavan kapasiteetin mukaan. Toivonkadun opiskelijaravintolan keittiössä 100 litran pata poistetaan ja tilalle tuodaan Nummentien yhdistelmäpatasarja, jossa 50 litran ja 100 litran sekoittavat padat. Nummentien kaksi Touchline- yhdistelmäuunia siirretään Toivonkadun keittiölle, josta poistetaan yksi vanhan mallinen yhdistelmäuuni. Uusimmat Nummentien keittiön teräskalusteet, vaunut ja kylmäpöytä otetaan käyttöön Toivonkadulla. Loput Nummentien laitteet ja kalusteet myydään.

Muita muutoksia Toivonkadun keittiöllä on suunniteltu seuraavanlaisia. Tällä hetkellä kahvilan tuotteita valmistetaan hissien oikealla puolella olevassa tilassa, jossa on pakastinkaappi, kylmäkaappi ja puolikorkea yhdistelmäuuni katso liite yhdeksän ennen ja jälkeen pohjapiirustus (Liite 9). Lisäksi tilassa on tiskiallas ja kaksi siirrettävää pöytää. Myös GN-astioita on säilytetty tässä tilassa, joten näille tulee löytää uusi sijoituspaikka. Tila on kahvilan käytössä vain aamulla puolitoista tuntia, joten on tarkoituksenmukaista käyttää tilaa palvelemaan myös dieetikokkia. Koska dieetikokki aloittaa päivänsä kahvilanhoitajaa auttaen, sopii tila senkin vuoksi hyvin dieetikokin tarpeisiin. Jos kahvilatuotteita joudutaan valmistamaan lisää, se tapahtuu puolenpäivän aikaan, jolloin dieetikokinkin valmistamat ruoat ovat jo tarjolla. Tila siis soveltuu hyvin näille kahdelle toiminnolle. Tilassa olevat GN-astiat siirretään varastolle ja keittiölle jätetään vain siellä päivittäin tarvittavat astiat. Näiden tilalle voidaan sijoittaa nykyisinkin dieetikokin käytössä olevat kylmäpöytä, jääkaappi ja työpöytä.

Keittiöllä oleva salaattienvalmistuspiste pysyy ennallaan ja dieetikokilta vapaaksi jäänyt tila jää näin ollen lämpimän ruoan valmistajille eli ruokapalveluesimiehelle ja kokille. (Liite 9). Lämpimän ruoan valmistuspisteessä muutoksia tuo Nummentieltä vapautuvat laitteet kuten uunit ja padat, jotka sijoitetaan kyseiseen tilaan. Myös sähköiset nostopöydät ja muut Nummentieltä tulevat pöydät sijoitetaan keittiöön järkevästi. Toivonkadun varastotilat ja kalusteet ovat riittäviä, mutta uudemmat Nummentien kalusteet, kuten kaappikylmiöt ja jäähdytyskaappi ovat järkeviä siirtää Toivonkadun keittiöön, josta laitteet hävitetään sitä mukaa, kun näiden käyttöikä tulee määränpäähän tai niiden korjaaminen ei enää ole järkevää.

Opiskelijoiden toiveita uudistuvaan ravintolasaliin on kysytty avoimella haastattelulla asiakkaiden ruokaillessa ravintolasalissa sekä tilassa olevan palautevihkoon annettavilla toiveilla. Opiskelijoiden toiveista Toivonkadun ravintolasaliin pyritään hankkimaan esimerkiksi looseja ja erilaisia siirrettäviä väliseiniä, viherseiniä tai hyllyjä normaalin ravintolasalin kalustuksen lisäksi.

5.10 Logistiset muutokset

Tavaroiden ja elintarvikkeiden vastaanotto lopetetaan Nummentien osalta ilmoittamalla lopetuksesta tavarantoimittajille. Toivonkadun ravitsemispalveluiden osalta logistisia muutoksia ei tarvita, koska elintarvikevarasto ottaa tarvikkeet vastaan samoin kuin ennenkin.

Ravintolasalissa sijaitseva kahvilan palvelupiste (Kuva 1) jää entiseen paikkaan (Liite 9). Tämä mahdollistaa hyvällä sijainnillaan yhteistyön kahvilan, opiskelijaravintolan linjaston ja keittiön työntekijöiden kesken.



Kuva 1. Opiskelijaravintolan kahvilan palvelupiste

Kahvilatuotteiden jatkuva kehittäminen on välttämätöntä. Nuorison suosimat trendituotteet vaihtuvat usein ja kahvilan valikoimassa se tulee huomioida. Tuotteiden ja tilojen valinnassa tullaankin huomioidaan nuorten toiveet, myös henkilöstö lähtee tutustumaan Helsinkiin nuorten suosimiin kahviloihin, löytääkseen sieltä signaaleja uusista trendeistä. Ravitsemispalveluiden yhteistyö opetuksen ja opiskeluskunnan kanssa on välttämätöntä, jotta voidaan kehittää ja toteuttaa opiskelijoille sopivia ja mieluisia aterioita ja kahvilan tuotteita.

Luksian henkilöstön tarvitsemat tilaustarjoilut hoidetaan joko opiskelijaravintolan, koulutusravintolan tai kahvilan toimesta riippuen tilauksen laadusta. Tilaustarjoilujen monipuolisuus ja terveellisyys tulee tulevaisuudessa olemaan vielä tärkeämpää. On kehitettävä sopivia ja laadullisesti korkeatasoisia tuotteita yksittäiset tarpeet huomioiden.

Ravintolasalin ja kahvilan välittömään läheisyyteen sijoitetaan palvelukeskus, jossa eri opintoalojen opiskelijatöitä on näytteillä tai myytävänä. Palvelukeskuksen suunnittelu on vielä varhaisessa vaiheessa, joten ravitsemispalvelujen osuutta siinä ei vielä pystytä ennakoimaan, kuin kassapalvelujen osalta. Eri koulutusaloilla valmistettavien tuotteiden myynti tulee todennäköisesti tapahtumaan kahvilan kassan välityksellä.

Kun Luksialle Lohjan kaupungilta siirtyvä Harjun koulu on remontoitu, sinne ehkä tarvitaan oma kahvila kalusteineen. Siinä tapauksessa Nummentien kahvilalinjaston kalusteet siirretään suoraan Harjun koululle. Uuteen kahvilasaliin tarvitaan pöydät ja tuolit, jotka myös siirretään Nummentieltä. Koska tilanne on tällä hetkellä vielä auki, Harjun koulun kahvilansuunnitelma jää pois opinnäytetyöstämme.

Laitteiden toimitusaikataulu tehdään väljäksi, mutta projektin loppuvaiheen osuessa kesäaikaan voi toimittajien kesälomien takia viivästyksiä tulla. Näistä pyritään pääsemään eroon ajoissa tehdyillä hankinnoilla.

Määrärahojen riittävyys on jonkinlainen riski, vaikka budjetti tuntuu riittävältä. Yllätyksiä saattaa tulla esimerkiksi alun perin käyttöön suunniteltujen laitteiden käyttöiän loppuessa ennen aikojaan. Silloin joudutaan hankkimaan uusi laite.

Koko Toivonkadun remontin tekninen toteutus ja aikataulun pettäminen ovat suurimpia riskejä ja niihin ajoissa puuttuminen voi olla haastavaa.

Henkilöstön motivaation ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi heidät pidetään mukana suunnittelussa ja ajan tasalla oikea-aikaisella tiedottamisella, jolloin riski heidän motivaationsa hiipumisesta jo ennen uusia haasteita on vähäinen.

Koko projektin valmistumisen aikataulun pettäminen on epätodennäköistä, koska suunnitelmat ja hankinnat suoritetaan hyvissä ajoin. Jos kuitenkin opiskelijaravintola ei ole käyttökunnossa ajoissa, käytetään varasuunnitelmana kaupungilta siirtyvän Harjun koulun opiskelijaravintolan tiloja.

Määrärahojen loppuessa siirretään vähemmän tärkeitä hankintoja seuraavaan tilikauteen.

Laitteiden hankinnassa otetaan jo tarjouspyynnössä huomioon mahdolliset virrehankinnat eli vaaditaan toimittajalta vaihto- ja palautusoikeus.

Teknisen toteutuksen onnistumista voidaan parantaa hyvällä projektiviestinnällä. Viestinnän on oltava henkilökohtaista ja tuoda esiin myös viestin lähettäjän persoonallisuutta. Sanoman tulee sisältää esimerkiksi eleitä tai äänenpainoja eli käytetään luontevaa kieltä, jonka kaikki ymmärtävät. Viestinnän tulee olla kehittävää palautetta sisältävää. Työyhteisön viestintämuodot ovat kirjallinen viestintä, sähköinen viestintä ja henkilökohtainen vuorovaikutus. (Ruuska, K. 2007, 107,112.)

6 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö oli toimeksianto Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymältä, jossa pyydettiin suunnitelmaa kahden kampuksen opiskelijaravintolan yhdistämiseen Nummentien siirtyessä Lohjan kaupungille. Opinnäytetyötä aloittaessamme ei ollut vielä tarkkaa tietoa, milloin Nummentien kampus lopullisesti lopetetaan. Tämä aiheutti haasteita työlle, koska esimerkiksi laitteet, joita suunniteltiin siirrettäväksi Toivonkadun kampuksen opiskelijaravintolaan, vanhenevat koko ajan lopettamisen siirryessä. Riskiarvioinnissakin huomioitiin laitteiden mahdollinen vanheneminen ja se, että niitä ei välttämättä voidakaan käyttää uudelleen Toivonkadulla, vaan joudutaan hankkimaan uusia. Opinnäytetyötä lopetellessamme tilanne on edelleen yhtä epävarma. Lisähaastetta yläkoulun siirtymiseen pois Harjun koulurakennuksesta on tuonut vielä Korona-pandemia. Se on viivästyttänyt Lohjan kaupungin rakennushankkeita ja samalla hidastaa jälleen kerran Luksian siirtymistä Harjun koulun tiloihin.

Opinnäytetyötä tehdessämme tutustuimme tarkasti Luksian Intran sivuihin ja huomasimme, että siellä on hyvin paljon tietoa, josta saimmekin hyvää tietoperustaa työllemme. Huomasimme myös, että kehittäminen on avainsana kaikissa suunnitelmissa, joita Luksiassa valmistellaan.

Tehdessämme opinnäytetyötä rajoitukset tulivat nopeasti vastaan, koska päätökset Luksian ja Lohjan kaupungin välillä muuttuivat moneen kertaan. Poliittiset päätökset ja taloudelliset resurssit ohjaavat kaupungin ja Luksian toimintaa, mikä aiheutti koko ajan muutoksia myös opinnäytetyön aikatauluun. Työtä aloittaessamme ajattelimme vielä, että kampusten vaihto tapahtuu viimeistään kesällä 2020, mutta nyt näyttää siltä, että vaihto tapahtuu vasta vuoden päästä eli aikaisintaan kesällä 2021. Todennäköisempää on kampusten vaihdon toteutuminen vuoden 2022 alussa.

Järjestelmällisen ja tehokkaan tiedonkulun tärkeys työyhteisön ja koko Luksian toiminnassa nousi esiin Korona-pandemian tuomien rajoitusten mukana. Esimerkiksi toisen asteen koulutuksen koulu-ruokailun järjestäminen ruokakassien muodossa edellytti tehokasta ja saumatonta yhteistyötä viestinnän, logistiikan ja ravitsemispalveluiden kesken.

6.1 Toteutuksen arviointi

Opinnäytetyötä aloittaessamme oli vaikea hahmottaa mistä aloittaa, mitä kaikkea pitäisi huomioida ja mistä ja miten hankimme tietoperustaa työhön.

Opinnäytetyön rajaaminen koko projektista eli Luksian kahden kampuksen opiskelijaravintoloiden yhdistymisestä oli haastavaa. Onneksi opinnäytetyön ohjaajallamme oli vahva näkemys mihin suuntaan ja miten työtä tulisi kehittää. Saimme häneltä arvokasta ja kehittävää palautetta sekä hyviä neuvoja esimerkiksi siitä, miten työtä on syytä rajata, kun rinnalla kulkee koko Luksiaa koskeva kampusten vaihto- ja yhdistämisprojekti.

Opinnäytetyö on tehty kesken koko Luksian projektia, mikä on aiheuttanut suunnitelmien muutoksia ja tiedon puutetta eli olemme osittain joutuneet tekemään työtä omien arviointiemme pohjalta. Myös ravitsemispalveluissa tapahtui muutoksia opinnäytetyön loppumetreillä, kun yksi henkilö irtisanoutui. Halusimme kuitenkin huomioida tämänkin muutoksen loppupohdintoissa ja henkilöstön sijoittelussa.

Toivomme opinnäytetyömme auttavan suunnitelmia Luksian kahden kampuksen ja kahden opiskelijaravintolan toimintojen yhdistämisessä.

6.2 Resurssien käyttö

Opinnäytetyötä tehdessä on ollut jatkuva kiire, koska olemme kokopäiväisessä työssä. Motivaation löytäminen päivästä toiseen rankkojenkin työpäivien jälkeen on vaatinut tahtotilaa saada työ valmiiksi. Töitä on enemmän kuin resursseja, joten kaikki aika mikä töiltä on jäänyt, on käytetty opintoihin ja opinnäytetyöhön. Koska työpäivät, ovat pitkiä olemme huomanneet, että töiden jälkeen vaikeampaa keskittyä tehtäviin.

Myös opiskelijaravintoloiden toiminta on sen laatuista, että resurssit eivät riitä työn kehittämiseen oman työn ohessa. Tämän vuoksi olisi tärkeää pystyä tekemään kehitystyötä Luksian opetuksettomina aikoina, kun oppilaitoksessa ei ole opiskelijoita. Tänä koronakeväänä ehdimme saattaa opinnäytetyön loppuun ja nyt toiveena on, että pääsisimme toden teolla muihin kehittämishankkeisiin.

6.3 Taloudellinen onnistuminen

Taloudellisen onnistumisen arvioita voimme tehdä vain henkilöstökustannusten osalta. Henkilöstökustannukset vähenevät ainakin yhden ruokapalveluesimiehen ja mahdollisesti yhden ruokapalvelutyöntekijän palkkakustannusten verran vuodessa.

Kymmenen ruokapalvelutyöntekijää on tässä opinnäytetyössä sijoitettu heille sopiviin tehtäviin samalla palkalla kuin aikaisemmin. Yksi ruokapalvelutyöntekijä puolestaan on sanonut itsensä irti. Koska ravitsemispalveluilta odotettavat palvelut ja niiden laatu ei ole vielä selvinnyt, emme vähentäneet tässä opinnäytetyössä ruokapalvelutyöntekijöiden määrää eikä työtunteja. Toistaiseksi irtisanomisiin ei siis ole tarvetta. Kannattaakin katsoa siihen asti, kun todellisuudessa asia on ajankohtainen ja nähdään käytännössä, onko vähentämistarvetta.

Muita taloudellisia säästöjä tulee siinä, että pystymme hyödyntämään laitteita ja astioita, jotka vapautuvat Nummentien keittiöstä Toivonkadun opiskelijaravintolassa. Pakollisia kuluja ei koidu kuin opiskelijaravintolan tarjoilulinjastoon ja muuhun ravintolasalin sisustukseen.

6.4 Kehittämiskohteet

Opinnäytetyötä aloittaessamme ajattelimme vielä, että pääsemme konkreettisesti tekemään asioita. Koska loppujen lopuksi päätökset siirtyivät moneen kertaan, jouduimme pohtimaan kaikki muutokset pääosin oman arviomme mukaisesti. Luksiassa projektitoiminta muutosten suunnittelemiseksi alkoi juuri ennen Korona-epidemian alkamista Suomessa. Koulujen sulkeminen ja etäopetus johtivat siihen, että projektityöryhmän toiminta loppui jo ennen sen alkamista ja jatkuu vasta syksyllä 2020.

Kehityskeskustelujen tarkoituksenmukaisuus tulee tulevaisuudessa arvioida ja parantaa kehityskeskusteluja enemmän yksilöä ja työyhteisön kehittymistä palvelevaksi työkaluksi.

Ravitsemispalveluiden perehdytyskansion päivittäminen ajan tasalle ja työhön opastamisen ohjeistuksen lisääminen perehdytyskansioon tulee tehdä mahdollisimman pian.

Osaamisen arviointia kunkin työntekijän kohdalla tulee tehdä ja suunnitella osaamisen kehittämistä arvioinnin perusteella yksilöllisesti.

Luksiassa kehittämiskohteet ja projektit ovat useimmiten opettajia ja sitä kautta opiskelijoita koskevia. Tukipalveluiden näkökulma on jäänyt kehittämisessä huomioimatta. Ajan puuttuessa on vaikeaa viedä kehityskohteita eteenpäin. Palvelupäällikkö ei voi yksin kehittää, siinä tarvitaan koko tiimi. Tähän opinnäytetyöhön liittyvissä keskusteluissa henkilöstön kanssa moni tunsikin kokevansa työnsä vähemmän merkitykselliseksi. Kuitenkin heillä monella oli hyvinkin tarkkoja suunnitelmia oman työnsä kehittämiseksi. Sen vuoksi olisi tärkeää, että ravitsemispalveluiden kehittäminen huomioitaisiin paremmin tulevaisuudessa.

Keskusteluissa henkilöstön kanssa nousi ykkösasiaksi monellakin ajan puute. Opiskelijaravintolat toimivat varhaisaamusta pitkälle iltapäivään, jolloin työskentelee koko ajan kellon mukaan kiirehtien. Siinä ei jää aikaa keskustella, pohtia, suunnitella ja miettiä, miten mikäkin olisi järkevää tehdä. Silloin on vaarana, että kaikki vain tehdään niin kuin on aina ennenkin tehty. Toiminnassa on koko ajan opiskelijoita ja heille pitäisi antaa se viimeinen tietotaito ja nykyään tärkeäksi koettu yhteishengen rakentaminen työyhteisössä. On siis hyvin tärkeää pysyä kehityksessä mukana ja pystyä luomaan työyhteisö sellaiseksi, että nuoretkin viihtyvät ja kokevat onnistumisen iloa. Tähän päästään vain suunnittelulla, kehittämisellä ja hyvällä yhteistyöllä opettajien ja opiskelijatoimikuntien kanssa. Kaikki tuo vaatii aikaa ja sitä ei työn lomassa ole riittävästi.

Opinnäytetyötä tehdessämme Covid-19 -viruspandemia muutti maailmaa ja huomasimme myös, miten se opetti, että myös henkilöstön ja opiskelijoiden turvallisuus tulee suunnittelussa ottaa huomioon. Tämä pandemia tuskin on viimeinen laatuaan, joten on järkevää huomioida myös sen aiheuttamat muutokset.

6.5 Oman oppimisen ja ammatillisen kehittymisen arviointi

Pitkä ja monipuolinen työkokemus iän tuoman kokemuksen lisäksi on helpottanut opinnäytetyön tekemisessä. Olemme voineet soveltaa tietoperustaa ja viedä asiat käytännön työhön. Opiskelun ja työn yhdistäminen on vaatinut hyvää organisointikykyä ja vapaa-ajan ovat täyttäneet monipuoliset ja mielenkiintoiset oppimistehtävät. Omat näkemyksemme eivät niinkään ole menneet uusiksi, vaan ovat saaneet vahvistusta. Olemme löytäneet työstä aivan uusia oppimisen alueita. Rutiiniksi muodostuneille tehtäville ja toimintatavoille on saatu vastauksia, esimerkiksi miksi jokin asia tehdään juuri niin. Koemme, että ammattitaitomme on samalla syventynyt.

Työn ja oppimisen yhdistäminen paljastaa kokonaisuuden ja opettaa näkemään asiat laajemmin. Haaga Helian ammattikorkeakoulusta olemme saaneet nykyaikaista opetusta, tieto on ollut ajantasaista jopa aikaansa edellä. Meitä on opetettu innovoimaan ja katsomaan tulevaisuuteen ja samalla vähän pakotettu irrottautumaan omista tutuista ajatusmalleista ja astumaan epämurkavuusalueille melkein viikoittain nuorten kanssa opiskellessamme. Ammattitaitomme on siten mielestämme laajentunut.

Lähteet

Alma Talent Oy 2020. Tunnuslukuopas. Luettavissa: <https://www.almatalent.fi/>. Luettu: 7.4.2020.

Denhardt, J.V. & Campbell, K.B. 2006. The role of democratic values in transformational leadership. *Administration & society*, Vol 38 no.5, November 2006.

Edu. Duunioppi. Ammattitaito. Luettavissa: <https://www11.edu.fi/duunioppi/index.php?id=153>. Luettu: 7.4.2020.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Tampere.

Finazilla. Vuosibudjetti. Luettavissa: <https://www.finazilla.fi/budjetointi-ennustaminen/vuosibudjetti/>. Luettu: 3.4.2020.

Helsilä, M. 2006. Suoritusarviointi. WS Bookwell Oy. Juva.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789524958868>. Luettu: 24.4.2020.

Järvinen P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOY. Helsinki.

Järvinen P. 2006. Onnistu esimiehenä. WSOY. Helsinki.

Kanneljärven opisto. Työelämälähtöisyys. Luettavissa: <http://www.kannelopisto.fi/etusivu>. Luettu: 5.4.2020.

Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy 2020. Kielitoimisto. Luettavissa: <https://www.kielitoimiston-sanakirja.fi/henkilöstö>. Luettu: 7.4.2020.

Kostamo, E. 2004. Suomalainen johtajuus- rohkeus olla omintakeinen. Helsinki. Talentum Media.

KT Kuntatyönantajat. 2018. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2018-2019. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Kulmat Ry. Kulttuurimatkailu. Luettavissa: <http://www.kulmat.fi/laadun-kehittaminen/tyokaluja/asiakastyytyvaisuus>. Luettu: 14.4.2020.

Laamanen, K. 2004. Johda liiketoimintaa prosessien verkkona. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Leppänen, M. & Rauhala, I. 2012. Johda ihmistä - Psykologiaa johtajille. Talentum. Helsinki.

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä 2018. Intranet. Johtaminen ja henkilöstö. Luettu: 2.12.2019.

Luomala A. 2008. Muutosjohtamisen ABC. Ajatuksia muutoksen johtamisesta ja ihmisten johtamisesta muutoksessa. Kehittämishanke. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Seminaariesitys. Tampere.

Monster 2019. Panosta osaamisen johtamiseen. Luettavissa: <https://www.monster.fi/rekrytointi>. Luettu: 24.03.2020.

Opas yrittäjyyteen. 2016. Uusyrityskeskus. Helsinki

Perkka-Jortikka 2002. Työyhteisöjohtaminen-vastuuta ja motivointia puun ja kuoren välissä. Edita Prima Oy. Helsinki.

Rakennustieto Oy. 2014. Rakentamismääräyskokoelma RT 94-11164. Rakennustietosäätiö RTS.

Rope, T. & Vahvaselkä, I. 1994. Suunnitelmallinen markkinointi. Weilin + Göös. Porvoo.

Ruokavirasto 2020. Luettavissa: <https://www.ruokavirasto.fi>. Luettu: 25.3.2020.

Ruuska K. 2007. Pidä projekti hallinnassa. Talentum Media Oy. Helsinki.

Sisä-Savon seutuyhtymä. Elinkeino- ja kehittämisspalvelut. Vuokko Niemitalo / future Food -hanke. 2013. Luettavissa: www.savogrow.fi/files/10/sisasavonseutuyhtyma-laaturjarjestelmaopas-netti.pdf. Luettu: 25.4.2020.

Suomen Mielenterveys Ry 2020. Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia. Luettavissa: <https://mieli.fi/ihmissuhteet>. Luettu: 24.03.2020.

Tuominen, K. 2010. Lean – tehoa ja laatua prosessien ja virtauksen kehittämiseen. WS Bookwell Oy. Jyväskylä.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän kehittäminen. Työolobarometri. Luettavissa: <https://tem.fi/tyoolobarometri>. Luettu: 31.3.2020.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://ttl.fi/työhyvinvointi>. Luettu: 31.3.2020

Valtion ravitsemusneuvottelukunta, Opetushallitus & Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2019. Hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä ruokailusta. Opetushallitus. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kokousmuistio

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä

Kokousmuistio

Sihteeri Karita Kivelä

15.4.2019

Luksian ravitsemispalveluiden kahden opiskelijaravintolan yhdistämisen suunnittelukokous

Aika maanantai 15.4.2019 klo 14.00-15.00

Paikka Luksian neuvotteluhuone

Osallistujat Irmeli Heikkilä palvelupäällikkö/ ravitsemispalvelut
Kari Mäntyharju talous- ja hallintojohtaja
Silja Puranen ruokapalveluesimies

1. Alustus Heikkilä ja Puranen ovat pyytäneet tapaamista talous- ja hallintojohtajan kanssa koskien Haaga-Helian restonomiopintojen opinnäytetyön aihetta.

Luksiassa on tarkoitus lähivuosina yhdistää kaksi kampusta, mikä aiheuttaa muutoksia myös ravitsemispalveluihin. Nummentien kampuksen lopettaessa sen kaikki toiminnot siirtyvät Toivonkadulle. Yhdistämisestä johtuen ravitsemispalvelut on järjestettävä Toivonkadulla uudella tavalla. Tähän liittyen sekä Mäntyharju että Heikkilä ja Puranen olivat tahoillaan ajatelleet tämän aiheen sopivan hyvin opinnäytetyön aiheeksi.

Asiasta on keskusteltu alustavasti Mäntyharjun ja Heikkilän kesken sähköpostitse.

2. Toimeksianto Talous- ja hallintojohtaja esitti ravitsemispalveluiden yhdistämistä toimeksi antona, jonka Heikkilä ja Puranen tekisivät opinnäytetyönään. Toimeksianto sisältää seuraavat ravitsemispalveluita koskevat tehtävät: Henkilöstön resursointi tulevien vuosien opiskelijatyövuosien suhteen, koneiden ja laitteiden uudelleen sijoittelu, uusien laitteiden kilpailutus ja hankinta, käytössä olevien tilojen suunnittelu sekä aikataulu ja kustannus arvio kaikesta edellä mainitusta.

3. Päätös Heikkilä ja Puranen hyväksyivät edellä olevan Mäntyharjun esittämän toimeksiannon. Sovittiin molemminpuolisesta tiedonkulusta projektin suunnitteluvaiheessa tarvittaessa joko sähköpostilla tai neuvottelujen muodossa.

Karita Kivelä sihteeri

Jakelu Heikkilä
Mäntyharju
Puranen

Liite 2. Luksian arvot ja strategiset kehittämissuunnitelmat

Luksian Intrassa on henkilöstön nähtävillä kuntayhtymän arvot ja strategiset kehittämissuunnitelmat vuosiksi 2017-2025

Luksian arvoja ovat Asiakaskeskeisyys, Ammattitaitoisuus ja Avoimuus.

- Asiakkaitamme ovat opiskelijat, yritykset ja yhteisöt sekä yhteistyökumppanit. Osallistumme vastuullisesti asiakkaidemme ammatillisen osaamisen kehittämiseen.
- Toimintamme on perustehtävässä vaikuttavaa. Sitoudumme asetettuihin tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin sekä osaamisemme kehittämiseen. Toimintamme kehittämiseksi ennakoimme työelämän muutoksia ja kansainvälistymistä.
- Työskentelemme vuorovaikutteisesti, jaamme osaamistamme ja arvostamme toisiamme. Yhdistämme voimamme sisäisten ja ulkoisten kumppaneiden kanssa.

Asiakasnäkökulma

Tavoitteena ovat joustavat, työelämälähtöiset ja motivoivat opintopolut.

Kehitämme toimintaamme yhdessä asiakkaidemme kanssa.

Käynnistämme Luksian hakutoimistopalvelut.

Luomme Luksia-tasoisien opintotarjottimen.

Mahdollistamme ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen.

Lisäämme monikulttuurisuuden osaamista.

Tarjoamme opiskelunvalmiuksia parantavia opintoja.

Mittareina ovat opiskelijapalaute, vetovoimaisuus, hakija-/opiskelijamäärä ja vaikuttavuus.

Prosessinäkökulma

Tavoitteena ovat selkeät ja vetovoimaiset palvelut ja parhaiden edellytysten luominen koulutustoiminnalle.

Määrittelemme Luksian palvelujen tarjonnan.

Hyödynnämme digitalisaation tuomia mahdollisuuksia koko Luksiassa.

Kehitämme toimintaamme kokonaisarkkitehtuuriin perustuen.

Päivitämme prosessit ja avoimme niiden rajapinnat vastaamaan palvelujen tarjontaa.

Luomme yhteiset käytännöt opintojen ja tutkintojen henkilökohtaistamiseen.

Määrittelemme, mitä ohjauksella tarkoitetaan/ymmärretään Luksiassa ja luomme selkeät ohjauksen käytännöt.

Mittareina ovat vetovoimaisuus, tutkintojen ja osatutkintojen määrä sekä keskeyttäneiden määrä.

Henkilöstönäkökulma

Tavoitteena on ammattitaitoinen, motivoitunut ja työssään hyvinvoiva henkilöstö.

Rakennamme toimivan organisaation.

Luomme motivoivan palkitsemisjärjestelmän.

Selkeytämme tehtäväkuvat.

Luomme henkilöstöhallinnan ohjelman tukemaan johtamista ja parannamme kehityskeskustelukäytäntöä.

Määrittelemme henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeet.

Vahvistamme muutosjohtamista ja tuemme lähiesimiestyötä sekä muutoksessa toimimista.

Panostamme ja kannustamme osaamisen kehittämiseen ja jakamiseen sekä henkilöstön aktiiviseen osallistumiseen.

Mittareina ovat työolobarometri (TOB), kehityskeskustelujen määrä ja henkilöstön kehittämiseen käytetty resurssi.

Talousnäkökulma

Tavoitteena on laadukkaiden toimintojen järjestäminen taloudellisesti kannattavalla tavalla.

Keskitämme toimintojamme ja järjestämme ne tehokkaalla tavalla.

Hyödynnämme jäsenkuntien oppimisympäristöjä.

Vahvistamme henkilöstön kustannustietoisuutta.

Haemme toimintojen kehittämiseen projektirahoitusta.

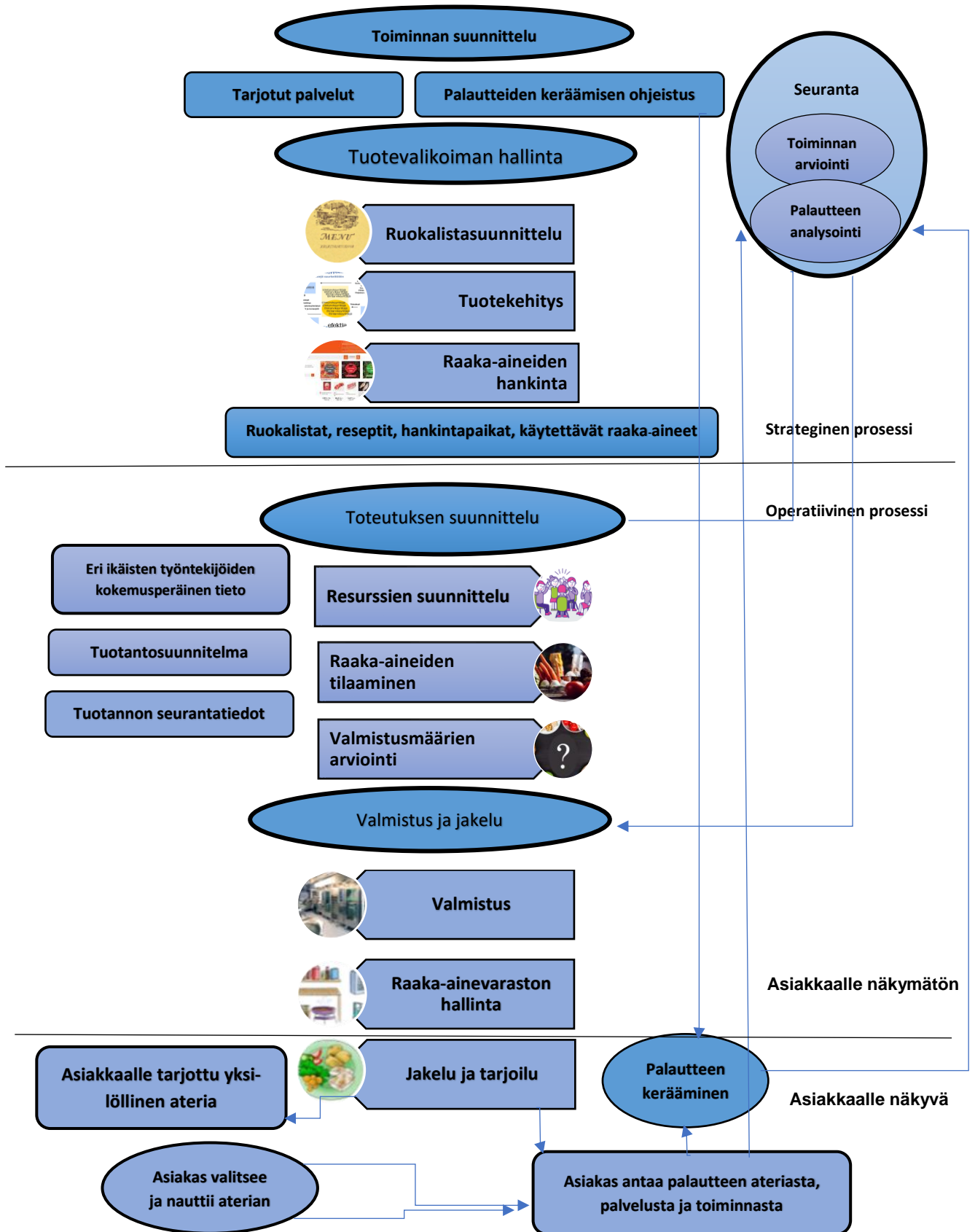
Tehostamme ja keskitämme hankintoja.

Käytämme tiloja tehokkaasti ja joustavasti.

Mittareina ovat vuosikate ja valmistuneiden määrä.

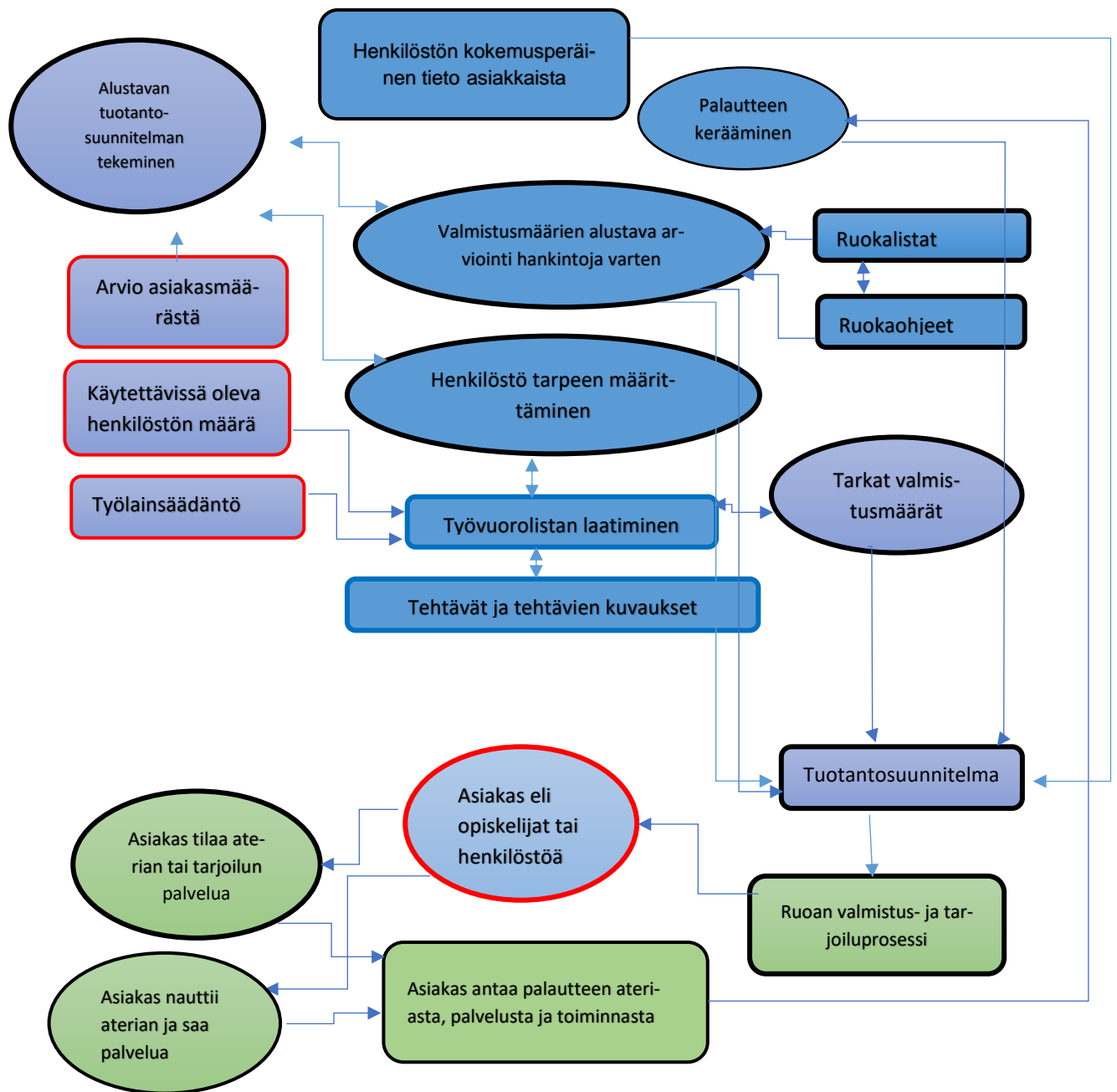
(Luksia 2018).

Liite 4. Ruokatuotantoprosessin kuvaus



Kuvio 8. Mukaeltu, Taskinen, T. Ammattikeittiöiden ruokatuotantoprosessit: Mikkelin Ammattikorkeakoulu Mikkeli.

Liite 5 Ruokatuotannon suunnitteluprosessi



Kuvio 9. Mukaeltu, Taskinen, T. Ammattikeittiöiden ruokatuotantoprosessit: Mikkelin Ammattikorkeakoulu Mikkeli.

Liite 6. Ravitsemispalveluiden nykyiset tehtäväkuvat

Ravitsemispalveluiden palvelupäällikön tehtäväkuvaan kuuluvat päätehtävät

- Vastaa ravitsemispalveluista ja niiden kehittämisestä kuntayhtymätasolla
- Vastaa esimiehenä ravitsemispalveluiden henkilöstöstä ja rekrytoinneista
- Vastaa ravitsemispalveluiden tarjouspyynnöistä ja hankinnoista kuntayhtymätasolla
- Vastaa ravitsemispalveluiden budjetin laadinnasta, seurannasta ja toteutuksesta
- Vastaa/ tekee ravitsemispalveluita koskevat ilmoitukset ja tilastot kuntayhtymätasolla
- Osallistuu kuntayhtymän edustajana ravitsemispalveluita koskeviin tilaisuuksiin
- Toimii Aromi-tuotannonohjausjärjestelmän ja Ovaport-omavalvontaohjelmiston pääkäyttäjänä

Ruokapalveluesimiehen tehtäväkuva

- Vastaa opiskelijaruokailun päivittäisestä toiminnasta
- Vastaa opiskelijaruokailun päivittäisestä valmistuksesta, suunnittelusta ja tarjoilusta
- Vastaa työturvallisuudesta sekä koneiden ja laitteiden kunnosta ja niiden huoltamisesta
- Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta
- Ohjaa opiskelijoita
- Johtaa henkilöstöä
- Vastaa raaka-aineiden hankinnasta
- Vastaa esimiehenä opiskelijaravintolan omavalvonnasta
- Vastaa opiskelijaravintolan talousarviosta yhdessä palvelupäällikön kanssa

Kahvilanhoitajana toimivan ruokapalvelutyöntekijän tehtäväkuva

- Huolehtii toimipisteen kahvilatoiminnoista ja laskutuksesta
- Vastaa kassasta ja rahojen tilityksestä
- Huolehtii kahvilan ja opiskelijaravintolan omavalvonnasta
- Palvelee asiakkaita
- Huolehtii kokous- ja tilaustarjoilujen tuottamisesta
- Huolehtii kahvilan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Dieetikokkina toimivan ruokapalvelutyöntekijän tehtäväkuva

- Huolehtii opiskelijaravintolan keittiön ruoanvalmistukseen ja tarjoiluun liittyvistä toiminnoista
- Suorittaa opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä, mm. Salaattien valmistus, erityisruokavaliot, astiahuolto ja keittiön puhtaanapito
- Vastaa esimiehen ohella omavalvonnasta
- Avustaa ruokapalveluesimiestä opiskelijaravintolan keittiön ruoanvalmistuksessa
- Toimii esimiehen sijaisena tämän poissa ollessa
- Ohjaa opiskelijoita

Ruokapalvelutyöntekijän toimenkuva

Suorittaa opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä, mm. salaattien valmistus, erityisruokavaliot, astiahuolto ja keittiön puhtaanapito

Huolehtii omavalvonnasta

Palvelee asiakkaita

Huolehtii kokous- ja tilaustarjoilujen tuottamisesta

Avustaa ruokapalveluesimiestä opiskelijaravintolan keittiön ruoanvalmistuksessa

Huolehtii opiskelijaravintolan keittiön kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita

Liite 7. Uudet tehtäväkuvat Toivonkadun opiskelijaravintolan henkilöstölle

Ravitsemispalveluiden palvelupäällikön tehtäväkuvaan kuuluvat päätehtävät eivät muutu kampusten opiskelijaravintoloiden yhdistämisen yhteydessä

Vastaa ravitsemispalveluista ja niiden kehittämisestä kuntayhtymätasolla

Vastaa esimiehenä ravitsemispalveluiden henkilöstöstä ja rekrytoinneista

Vastaa ravitsemispalveluiden tarjouspyynnöistä ja hankinnoista kuntayhtymätasolla

Vastaa ravitsemispalveluiden budjetin laadinnasta, seurannasta ja toteutuksesta

Vastaa/ tekee ravitsemispalveluita koskevat ilmoitukset ja tilastot kuntayhtymätasolla

Osallistuu kuntayhtymän edustajana ravitsemispalveluita koskeviin tilaisuuksiin

Toimii Aromi-tuotannonohjausjärjestelmän ja Oviport-omavalvontaohjelmiston pääkäyttäjänä

Ruokapalveluesimiehen tehtäväkuvaan kuuluvat päätehtävät pysyvät ennallaan

Vastaa opiskelijaruokailun päivittäisestä toiminnasta

Vastaa opiskelijaruokailun päivittäisestä valmistuksesta, suunnittelusta ja tarjoilusta

Vastaa työturvallisuudesta sekä koneiden ja laitteiden kunnosta ja niiden huoltamisesta

Huolehtii opiskelijaravintolan kestäväen kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita

Johtaa henkilöstöä

Vastaa raaka-aineiden hankinnasta

Vastaa esimiehenä opiskelijaravintolan omavalvonnasta

Vastaa opiskelijaravintolan talousarviosta yhdessä palvelupäällikön kanssa

Kahvilanhoitajan tehtäväkuva, työaika 7.00-14.45

Huolehtii toimipisteen kahvilatoiminnoista

Vastaa kassasta ja rahojen tilityksestä

Palvelee asiakkaita

Ohjaa opiskelijoita kahvilatoiminnoissa

Huolehtii kokous- ja tilaustarjoilujen tuottamisesta ja niiden laskutuksesta

Huolehtii kahvilan omavalvonnasta

Huolehtii kahvilan kestäväen kehityksen mukaisesta toiminnasta

Dieettikokin tehtäväkuva työaika 7.00-14.45

Avustaa aamulla kahvilanhoitajaa tuotteiden valmistuksessa

Huolehtii opiskelijaravintolan erityisruokavalioaterioiden valmistuksesta ja tarjoiluun liittyvistä toiminnoista omassa vuorossaan

Suorittaa tarvittaessa opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä kuten salaattien valmistus, erityisruokavaliot, astiahuolto ja keittiön puhtaanapitotehtävät

Huolehtii omavalvontaan kuuluvien ruokanäytteiden ottamisesta, ruokien tarjoilulämpötilojen seurannasta ja ruokien jäädytystoiminnoista

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita erityisruokavalioaterioiden valmistuksessa

Kokin tehtäväkuva 7.30-15.15

Huolehtii opiskelijaravintolan aterioiden valmistuksesta ja tarjoiluun liittyvistä toiminnoista omassa vuorossaan yhdessä esimiehen kanssa

Suorittaa opiskelijaravintolan laitteiden, kylmiöiden ja uunien puhtaanapidosta

Vastaa esimiehen ohella omavalvonnasta kuten ruokanäytteiden ottamisesta, ruokien tarjoilulämpötilojen seurannasta ja ruokien jäädytystoiminnoista

Vastaa asuntolan opiskelijoiden päivällisen valmistuksesta ja tarjolle laitosta

Toimii esimiehen sijaisena tämän poissa ollessa

Ohjaa opiskelijoita opiskelijaravintolan aterioiden valmistuksessa

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ruokapalvelutyöntekijä 1. toimenkuva, työaika 6.00-13.45

Valmistaa asuntolassa asuvien opiskelijoiden aamupalan ja laittaa sen tarjolle

Valmistaa koko kampuksen henkilöstölle ja opiskelijoille aamupuuron

Huolehtii elintarvikkeiden vastaanotosta, varastoinnista ja tuotteiden lähettämisestä keittiölle

Huolehtii elintarvikevarastolla omavalvonnan toteutumisesta kuten kuormien lämpötiloista ja kylmälaitteiden lämpötilaseurannasta

Suorittaa tarvittaessa muita opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä, mm. astiahuolto ja keittiön puhtaanapito

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita varastotoiminnoissa

Kirjaa lähetyslistat Aromi tuotannonohjausjärjestelmään

Ruokapalvelutyöntekijä 2. toimenkuva, työaika 7.00-14.45

Huolehtii koko kampuksen aamupuuron tarjoilusta ja poisloitosta

Huolehtii opiskelijalinjaston tyhjennyksestä aamupalan jälkeen, lounastarjoilulinjaston valmistelusta, tyhjennyksestä ja siivouksesta

Huolehtii CPU-Kelakassan seurannasta ja muista toiminnoista esimerkiksi rahojen siirrosta pankkiin

Suorittaa tarvittaessa opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä ja puhtaanapitoa

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Huolehtii omalta osaltaan opiskelijaravintolan omavalvonnasta

Ohjaa opiskelijoita ruokailulinjaston toiminnoissa

Ruokapalvelutyöntekijä 3. & 4. vuoroviikoin, toimenkuvat, työaika 7.00-14.45 ja 7.30-15.15

Ruokapalvelutyöntekijät huolehtivat molemmat salaattibuffetin tuotteiden valmistuksesta

Lounastarjoilun aikana toinen huolehtii opiskelijalinjaston täytöstä ja siisteydestä, toinen työntekijä on astiahuollossa sekä huolehtii tarvittaessa salin puhtaanapidosta

Molemmat huolehtivat tarvittaessa muista opiskelijaravintolan keittiön yleisistä tehtävistä ja puhtaanapidosta

Huolehtivat salaattituotteiden oikeasta säilytyksestä

Huolehtivat omalta osaltaan opiskelijaravintolan päivittäisestä omavalvonnasta

Huolehtivat opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaavat opiskelijoita salaattien valmistuksessa sekä muissa keittiön ja astiahuollon toiminnoissa

Ruokapalvelutyöntekijä 5. toimenkuva, työaika 8.30-14.30

Auttaa kahvilanhoitajaa kaikissa kahvilan toiminnoissa

Huolehtii myytävien ruokien pakkaamisen ja merkitsemisen

Ohjaa opiskelijoita ruokien pakkaamisessa ja kahvilan toiminnoissa

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Huolehtii kahvilan päivittäisestä omavalvonnasta

Ruokapalvelutyöntekijä 6. toimenkuva, työaika 9.00-16.45

Avustaa aamulla tunnin ajan elintarvikevarastolla kuormien purkamisessa

Huolehtii biohuoneen siisteydestä ja lattian pesusta

Vastaa astiahuollon päivittäisistä toiminnoista sekä viikoittaisista perussiivouksista yms.

Avustaa tarvittaessa opiskelijaravintolan keittiön yleisissä tehtävissä, (esimerkiksi salaattien valmistus ja keittiön puhtaanapito)

Huolehtii päivittäisestä omavalvonnasta astiahuollossa

Huolehtii opiskelijaravintolan keittiön kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita astiahuollon ja puhtaanapidon tehtävissä

Haastattelurunko Nummentien ja Toivonkadun henkilöstölle opiskelijaravintoloiden yhdistymisestä 6.2.2020

Nummentien kampuksen lopettamisesta on puhuttu jo pitkään työpaikallamme. Nyt se on todellista, Nummentien tilat vaihdetaan Lohjan kaupungin Harjun yläkoulun kanssa vuonna 2022. Tämän vuoksi kaikki toiminnot siirtyvät Toivonkadulle. Asia on varmasti pohdituttanut ja tämän haastattelulomakkeen tarkoituksena on selvittää kunkin henkilön ajatuksia ja toiveita tulevasta muutoksesta.

Ohjeita haastateltavalle:

Tutustu alla oleviin kysymyksiin ennen kehityskeskustelua, kirjoita omat näkemyksesi asioista kysymysten kohdalle. Loppuun voit vielä kirjoittaa muut mieltä askarruttavat asiat.

Ota lomake mukaan kehityskeskusteluun, jossa asioihin palataan. Voit keskustelussa vielä täydentää ajatuksiasi ja palauttaa sen jälkeen lomakkeen kehityskeskustelun pitäjälle.

Mitä ajatuksia Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintoloiden yhdistyminen sinussa herättää?

Missä tehtävässä näet itsesi uudessa tilanteessa Toivonkadun opiskelijaravintolassa?

Mitkä ovat sinun kehittymistoiveesi työssä?

Mitkä ovat sinun vahvuutesi työssä ja missä ne tulevat parhaiten esiin?

Mikä tehtävä ei sovellu sinulle omasta mielestäsi ja miksi?

Mitä koulutusta katsot tarvitsevasi vai tiedätkö, että pystyt hoitamaan opiskelijaravintolassa työn kuin työn?

Jos sinulle tarjotaan vaativampaa työtä kuin tällä hetkellä teet ja koulutuksesi tai ammattitaitosi ei siihen riitä, sitoudutko kouluttautumaan työn ohella?

Jos sinulle tarjotaan esimerkiksi astianhuolto- ja puhtaanapitotehtäviä, otatko tehtävät vastaan?

Minkälaisena koet hyvän työyhteisön ja sen ilmapiirin ja miten itse ylläpidät hyvää työilmapiiriä työyhteisössä?

Mistä muusta haluat keskustella?

Liite 9. Nummentien ja Toivonkadun ravitsemispalveluhenkilöstön työvuorot

Toivonkatu 4, Työvuorotaulukko 17.2.2020 alkaen

Päivä	Esimies lämminruoka, tuotetilaukset ja suunnittelu	Ruokapalvelu- työntekijä 6h. linjaston hoito, kahvilan apu	Ruokapalvelu- työntekijä aamupala ja varasto	Dieetikokki erityisruokavaliot ja linjaston hoito ja omavalvonta	Salaatti- ja astiahuolto- vastaava salaattien valmistus ja astiahuolto	Kahvilanhoitaja tilaustarjoilut ja opiskelijalinjas- ton kassanhoito	Ruokapalvelu- työntekijä astiahuolto, lin- jaston ja salin hoito
MA	7.00-14.45	8.30-14.30	6.00-13.45	7.00-14.45	8.00-16.45	7.00-14.45	7.30-15.15
TI	7.00-14.45	8.30-14.30	6.00-13.45	7.00-14.45	9.00-16.45	7.00-14.45	7.30-15.15
KE	7.00-14.45	8.30-14.30	6.00-13.45	7.00-14.45	8.00-16.45	7.00-14.45	7.30-15.15
TO	7.00-14.45	8.30-14.30	6.00-13.45	7.00-14.45	9.00-16.45	7.00-14.45	7.30-15.15
PE	7.00-14.45	8.30-14.30	6.00-13.45	7.00-14.45	8.15-14.30	7.00-14.45	7.30-15.15

Nummentie 6, Työvuorotaulukko 17.2.2020 alkaen

Päivä	Esimies lämminruoka tuotetilaukset suunnittelu	Ruokapalvelu- työntekijä linjaston ja salin hoito	Ruokapalvelu- työntekijä aamupuuro ja astiahuolto	Dieetikokki erityisruokavaliot, opiskelijalinjaston kassan hoito	Ruokapalvelu- työntekijä salaattien val- mistus ja astiahuolto
MA	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45
TI	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45
KE	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45
TO	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45
PE	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45	7.00-14.45

Toivonkatu 4, Työvuoro-

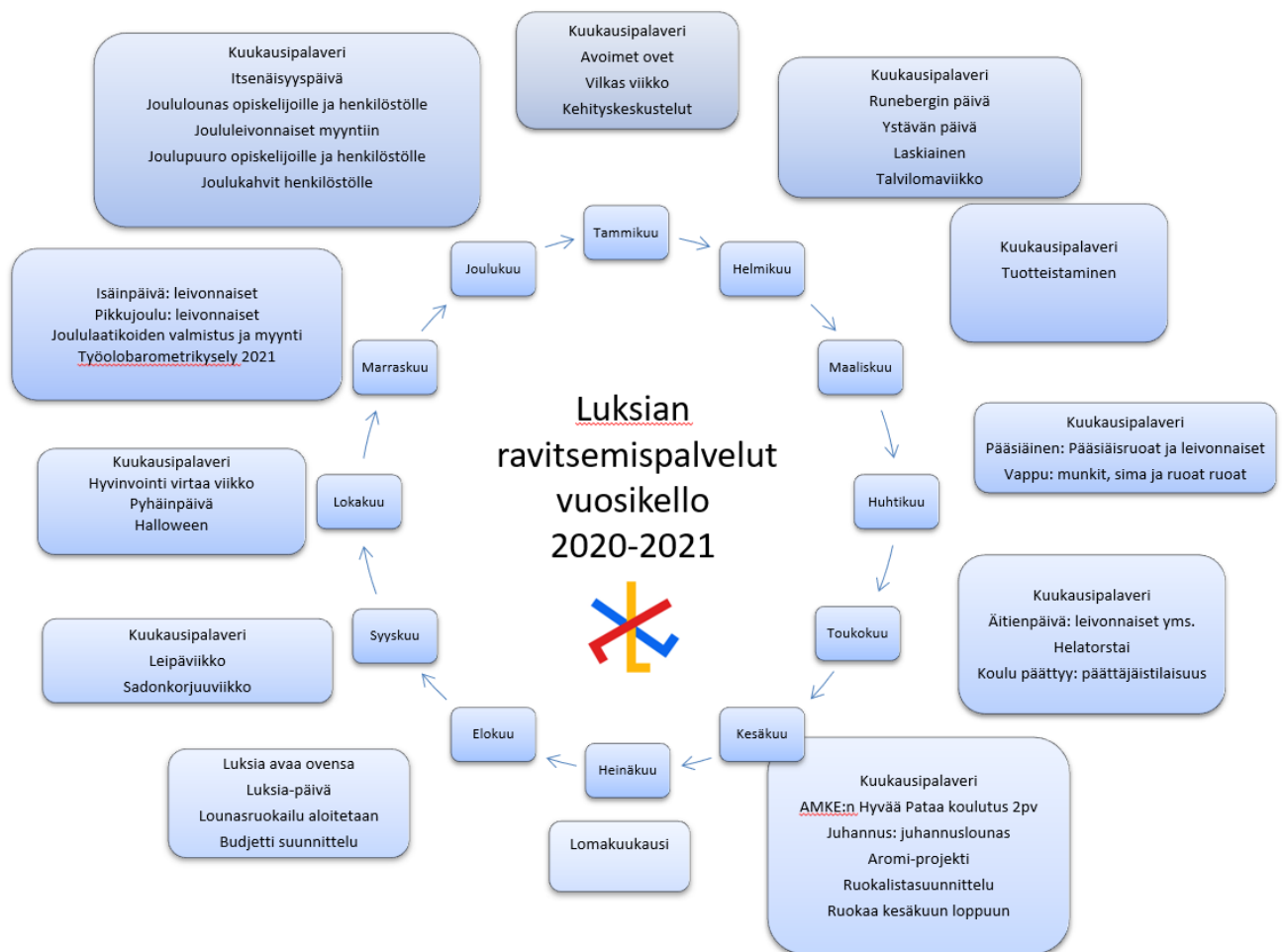
taulukko 1.8.2022

Päivä	Esimies lämmin- ruoka, tuotetila- ukset ja suunnit- telu	Kokki lämmin- ruoka, Aromin ruoka-oh- jeiden teko	Dieetti-kokki kahvilan apu aamu, erityisruoka- valiot, omavalvonta ja linjaston täyttö	Ruokapal- velutyönte- kijä 1. aamupala ja varasto	Ruokapal- velutyönte- kijä 6. tavaran vastaan- otto, astiahuolto	Ruoka- palvelu- työntekijä 2. aamupuuro, opiskelijalin- jaston hoito, kela- kassan hoito	Ruokapalvelu- työntekijät 3. ja 4. kahvilan leipien teko, salaattien valmistus, lin- jastovastuu ja/tai salin pöydät ja astiahuolto	Kahvilan- hoitaja kahvilan hoito, tilaus- tarjoilut ja kassa- vastuu	Ruoka- palvelu- työntekijä 5. = 6h. kahvilan apu ja myytävien tuotteiden pakkaami- nen
MA	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	8.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
TI	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	9.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
KE	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	8.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
TO	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	9.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
PE	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	8.15-14.30	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30

vuoroviikoin

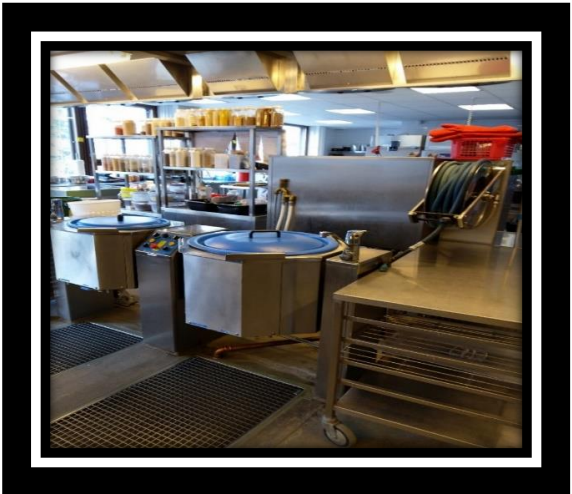
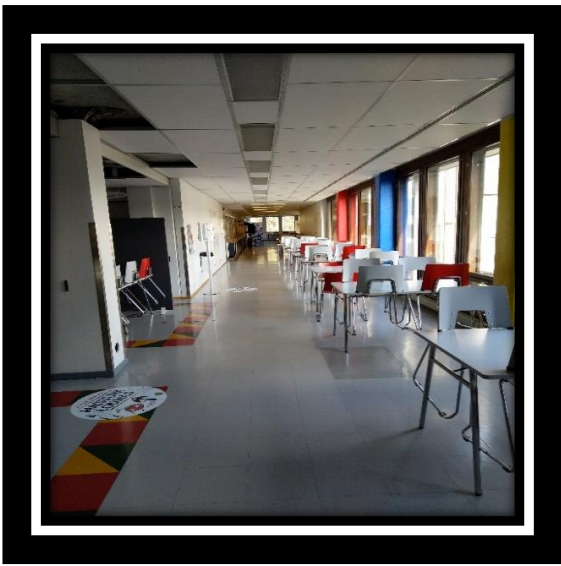
vuoroviikoin

Liite 10. Luksian ravitsemispalveluiden vuosikello



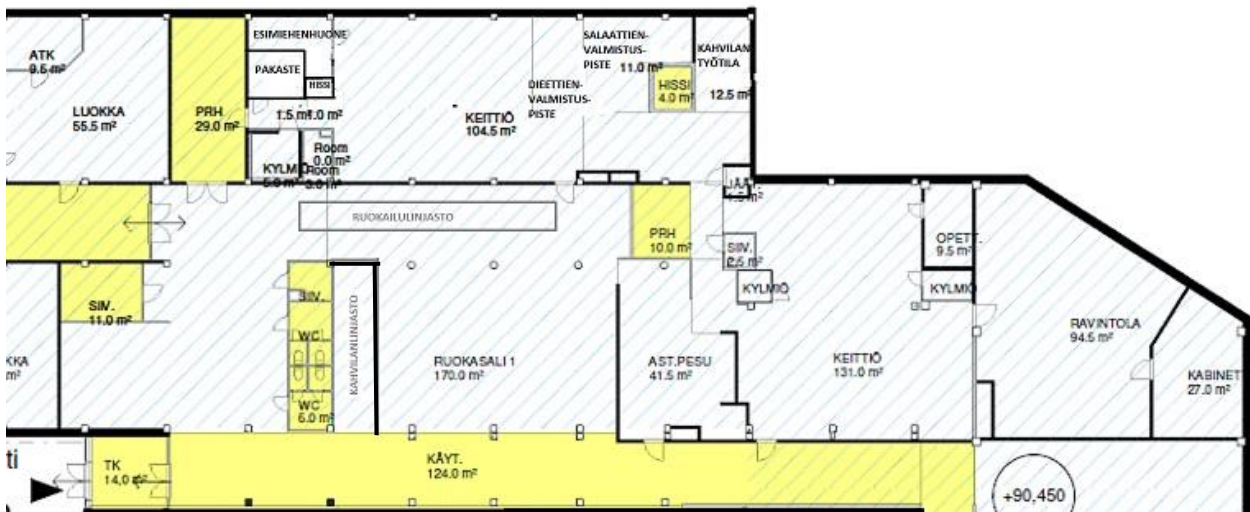
1.12.2019

Liite 11. Kuvia nykyisestä opiskelijaravintolasta



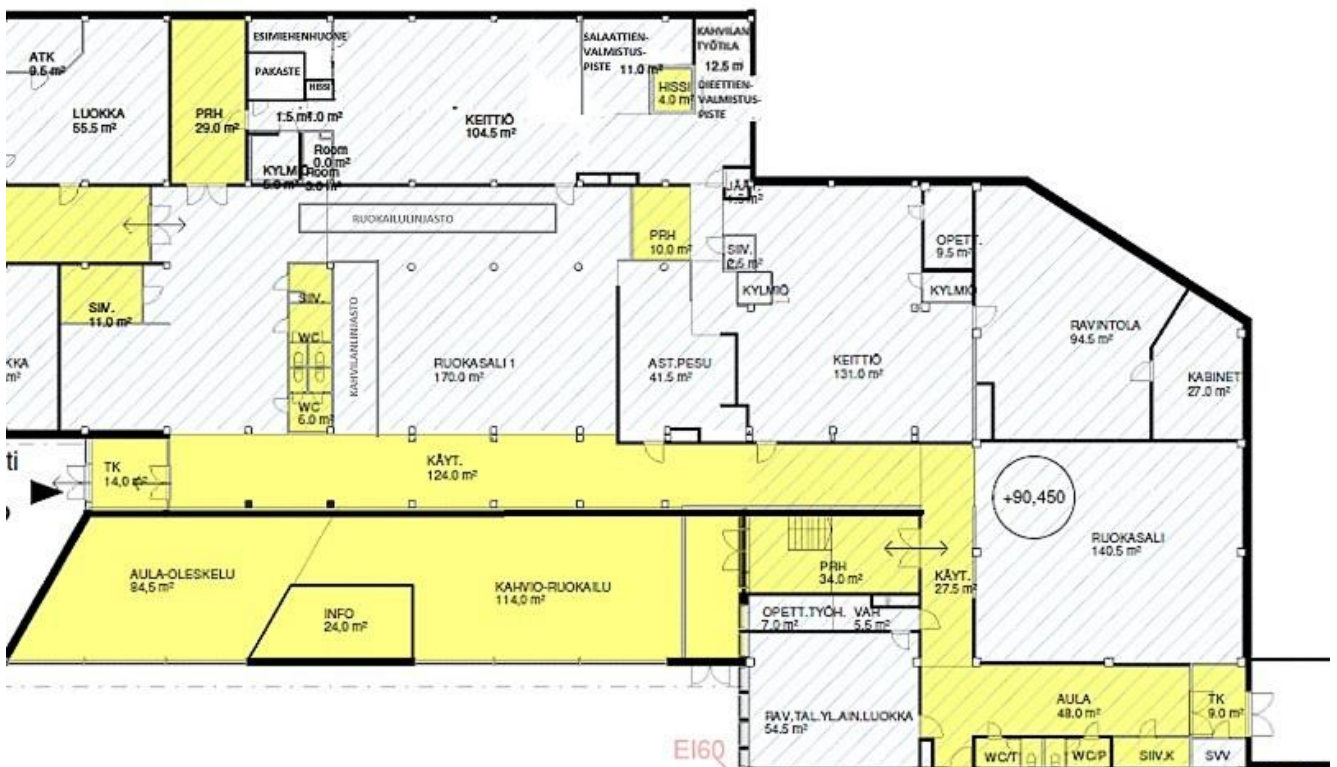
Liite 12. Opiskelijaravintolan keittiön ja salin vanha ja uusi pohjapiirustus

Ensimmäisessä pohjapiirustus kuvassa on keittiön järjestys työtiloittain tällä hetkellä, ruokasalin nykyinen ulkoseinä on alhaalla oleva musta viiva ja siitä alaspäin tulee laajennusosa.



Kuva 8. Nykyinen pohjapiirustus ja keittiön työtilajärjestys

Toisessa pohjapiirustus kuvassa ravintolasalin laajennusosa ja keittiöllä työtilat uudelleen sijoitettuna. Ruokailulinjasto ja kahvila pysyvät ennallaan.



Kuva 9. Opiskelijaravintolan uusi pohjapiirustus ja keittiön työtilajärjestys

Liite 13. Kalusteluettelot

Nummentieltä Toivonkadulle siirrettävät laitteet ja kalusteet

Yhdistelmäuuni CS 20 Gourm 1 kpl Electrolux

Yhdistelmäuuni Touchline 2kpl Electrolux

Keittopatasarja Variomix Electrolux 200L

Keittopata EBVC 150H

Tehojäähdytyskaappi ESBC Electrolux

Kylmiökaappeja Electrolux 3kpl

Kylmälaatikosto Dieta 120cm

Kahvilan vitriini 120cm

Kahvinkeitin Electrolux 5+5 litraa

Vihannesleikkuri TR 250

Keittiön nostopöytiä

150cm 2kpl

Salin pöydät 140cmx70cm 37kpl

Salin pöydät pyöreät halk.120cm 8kpl

Ruokasalin tuolit Presso 196kpl

Kaapisto korkeus 80cm pituus 3m

Myytävät tuotteet

Salin ruokailulinjaston osat 6kpl

Toivonkadun ravintolakeittiön säilytettävät koneet ja laitteet

Yhdistelmäuunit Touchline 1kpl Electrolux

Yhdistelmäuuni CS 20 Gourm 2kpl Electrolux

Yhdistelmäuuni CS 7 Menu 2kpl (Leipomon ja dieettipisteen)

Keittopatasarja 40L + 60L Dieta

Keittopata 100L Kopal

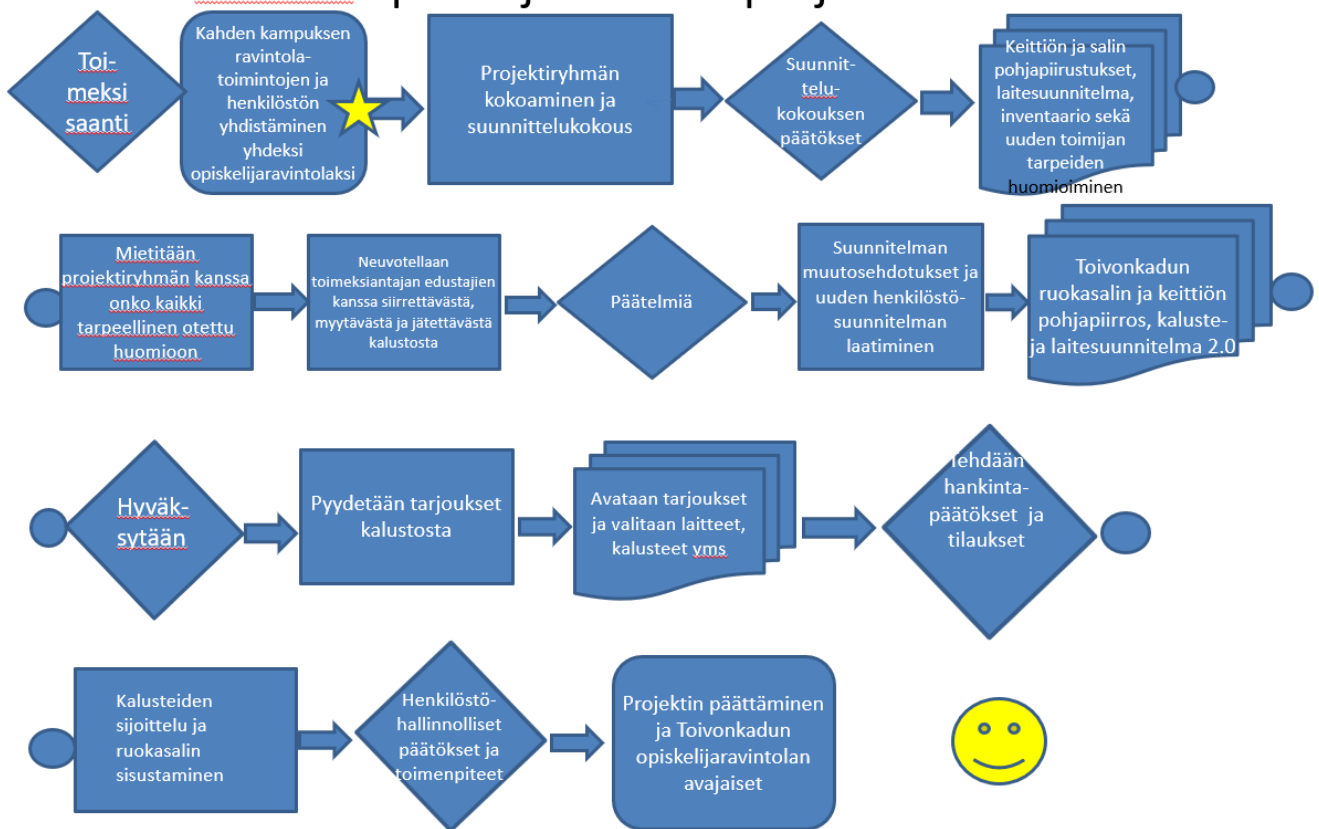
Keittopata 150L Kopal

Keittopata 200L Electrolux

Vihannesleikkuri TR 250 Electrolux

Yleiskone 40L + 80 L kulhoilla Metos

Luksian opiskelijaravintolaprojekti - vuokaavio





Produkti eli suunnitelma Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintoloiden yhdistämisestä

Irmeli Heikkilä
Silja Puranen



Sisällys

1 Alustus	2
2 Henkilöstö	3
3 Tilasuunnitelma	5
4 Kalustosuunnitelma	7
5 Loppupohdinta	8
Liite 1. Uudet tehtäväkuvat Toivonkadun opiskelijaravintolan henkilöstölle	10
Liite 2. Toivonkatu 4, Uusi työvuorotaulukko 1.8.2022	13
Liite 3. Opiskelijaravintolan keittiön ja salin vanha ja uusi pohjapiirustus.....	14
Liite 4. Kalusteluettelot.....	15
Liite 5. Toiveita ja malleja opiskelijaravintolan ruokasalin kalusteiksi.....	15

Alustus

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä on suunnitteilla Lohjan kahden kampuksen yhdistäminen siten, että Nummentien yksikkö lopetetaan ja toiminnot keskitetään Toivonkadun kampukselle.

Palvelupäällikkö Irmeli Heikkilä ja ruokapalveluesimies Silja Puranen suorittavat restonomitutkintoa Haaga Heliassa. Luksian projektin alku osui samaan aikaan, kun opinnäytetyön kehittämistehtävää pohdittiin. Kehityskeskusteluissa talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju ehdotti, että voisimme tehdä toimintasuunnitelman ravitsemispalveluiden yhdistymisen osalta. Toimeksiantona saimme tehtäväksi suunnitella, miten Nummentien ja Toivonkadun opiskelijaravintolat yhdistetään yhdeksi toimivaksi kokonaisuudeksi. Tämän suunnitelman tarkoituksena on samalla kehittää Toivonkadun opiskelijaravintolan toiminnot siten, että ne mahdollisimman hyvin tukisivat toisen asteen opiskelijoiden opintojen tavoitteita ja onnistumista.

Syksyllä 2019 Valtion ravitsemisneuvottelukunta, Opetushallitus ja Terveystieteiden tutkimuskeskus julkistivat toisen asteen kouluruokasuosituksen. Tämä on ensimmäinen virallinen kouluruokasuositus, joka toiselle asteelle on julkistettu. Tähän asti ravitsemispalveluissa on käytetty ohjeena perusopetuksen kouluruokasuositusta. Tässä julkaisussa kiinnitetään huomiota ruoan laadun lisäksi hyvinvointiin, yhteisöllisyyteen ja ruokailutilojen yleiseen viihtyvyyteen, joilla edistetään ruokailuun osallistumista. Yhdistyvää opiskelijaravintolaa suunniteltaessa tuleekin huomioida uudet ohjeistukset Hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä - oppaasta.

Toimintasuunnitelmassa kahden kampuksen ravintolatoimintojen yhdistämisessä huomioidaan henkilöstön sijoittelu sekä ravintolan keittiötilojen että ravintolasalin tilojen suunnittelu ja toteutus, jossa painotetaan monitilaratkaisuja. Ravintolasalin tiloja pyritäänkin hyödyntämään myös oleskeluun, ryhmittöihin, tapahtumiin ja juhliin. Nummentien kalustosta tehdään inventaario eli mitä myydään, hävitetään tai siirretään Toivonkadulle. Laitteiden ja kalustojen hintoja lasketaan ja vertaillaan sekä hankitaan uusia laitteita ja myydään tai hävitetään vanhoja.

Uuden opiskelijaravintolan ravintolasalin pohjapiirustus arvioidaan ja tehdään tarvittavat muutosehdotukset. Opiskelijaravintola suunnitellaan viihtyisäksi ja toimivaksi. Muutoksista aiheutuvat alustavat kustannukset lasketaan.

7 Henkilöstö

Henkilöstösuunnitelman pohjaksi esitetään Luksian opiskelijaravintoloiden keskeiset tehtävät:

Opiskelijaravintolat valmistavat oppilaitoksen työpäivinä aamupalan, aamupuuron, lounaan ja päivällisen opiskelijoille ja henkilöstölle. Opiskelijaravintolat toimivat myös oppimisympäristöinä, joissa henkilöstö ohjaa opiskelijoita. Opiskelijaravintoloiden kahvilat tuottavat erilaisia palveluita opiskelijoiden ja henkilöstön viihtyvyyden lisäämiseksi. Kahvilat tuottavat myös pääasiassa Luksian sisäisiä kokous- ja tilaustarjoiluja. Opiskelijaravintoloiden dieetikokit palvelevat yksilöllisesti erityisruokavalioita tarvitsevia opiskelijoita ja henkilöstöä. Opiskelijaravintoloiden astiahuollosta sekä tilojen ja laitteiden puhtaanapidosta huolehtii kunkin ravintolan henkilökunta.

Elintarvikelakiin perustuvan laitos- ja yritysکوhtaisen omavalvonnan avulla Luksian opiskelijaravintoloiden henkilöstö mittaa ja arvioi omaa toimintaansa systemaattisesti ja jatkuvasti.

Ravintolatilojen, laitteiden ja ohjelmistojen ajan tasalla pysymisestä huolehtivat palvelupäällikkö ja ruokapalveluesimiehet. Luksian opiskelijaravintoloiden kaikissa toiminnoissa huomioidaan kestävän kehityksen periaatteet.

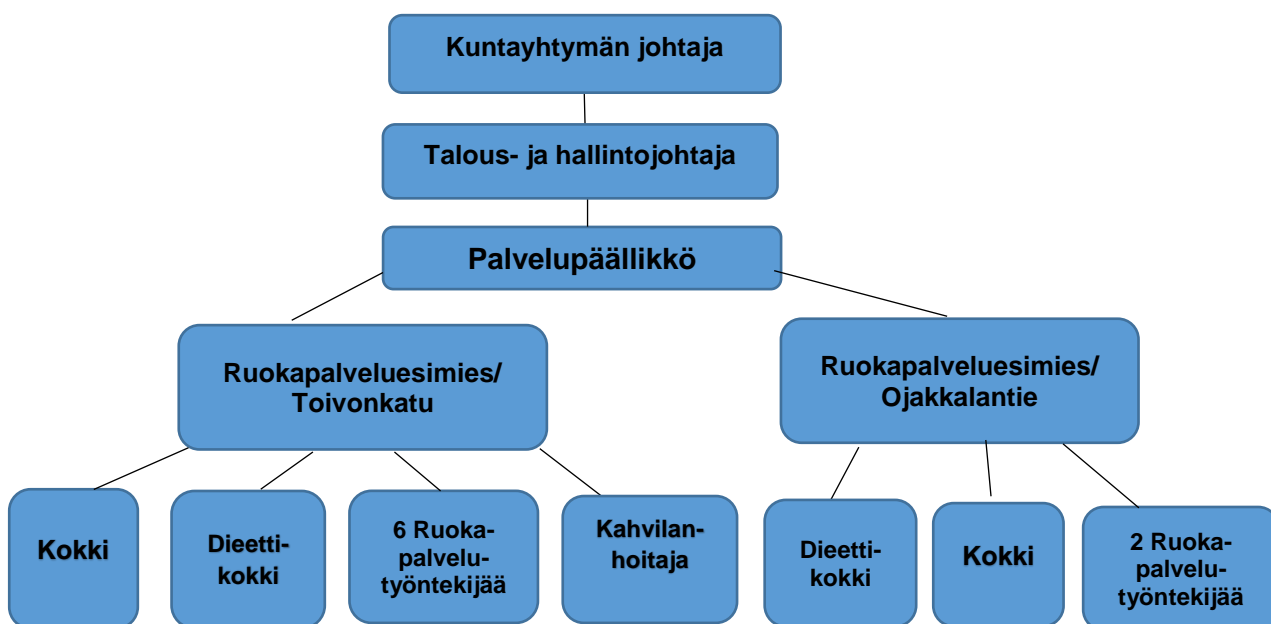
Lohjan kampusten ravitsemispalveluhenkilöstön tehtäväkuvat (Liite 1) ja työvuoroaikataulu (Liite 2) on päivitetty koskemaan yhden kampuksen toimintoja. Lounaiden määrän melkein kaksinkertaistuksessa on tarvetta myös kahdelle kokille. Koska dieetikokkeja on kaksi, yksi kummallakin kampuksella, on tarkoituksenmukaista, että he molemmat jatkavat vuorotellen kokin ja dieetikokin tehtävissä. Siten molemmat pystyvät ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan. Tämä takaa myös sen, että toisen poissa ollessa molemmilla on tieto ja taito valmistaa erityisruokavalioannokset ja/ tai lämpimän ruoan. Tehtävissä vuorottelu olisi kuukauden kerrallaan, mikä takaa heille paremman suunnittelumahdollisuuden ja jatkuvuuden tehtävissä. Kokin tehtävä ammattinimikkeenä opiskelijaravintoloissa tulee olemaan uusi, tähän asti ruokapalveluesimiehet ovat yksinään valmistaneet lämpimän pääruoan. Tämän suunnitelman toteutuessa antaa se myös ruokapalveluesimiehelle paremmin aikaa paneutua henkilöstöjohtamiseen ja suunnitteluun.

Yksi ruokapalvelutyöntekijä hoitaa myös tulevaisuudessa asuntolan aamupalan, jolloin hänen työvuoronsa alkaa jo aamukuudelta. Asuntolan aamupalatarjoiluun kuuluu puuron lisäksi leipää, leikkeleit, vihanneksia, muroja, myslää, kahvia ja tuoremehuja. Aamupalaa voikin verrata hotelliaamiaiseen. Aamupalan tekijä vastaa samalla myös koko kampuksen opiskelijoiden ja henkilöstön aamupuuron keittämisestä. Tämän jälkeen hänen vuoronsa jatkuu elintarvikevarastolla kuormien purkamisen ja varastokirjanpidon ajan tasalla pitämisenä. Hänen vastuullaan on varastolla olevien opiskelijoiden ohjaaminen ja muut varastotoiminnot, muun muassa varaston ja kuormien omavalvontaan kuuluvat lämpötilamittaukset ja muut toiminnot.

Yksi ruokapalvelutyöntekijä tarvitaan huolehtimaan ravintolasalista ja linjastosta sekä niiden puhtaanapidosta. Hänen tehtäviinsä tulee kuulumaan aamuvuorolaisen keittämisen aamupuuron tarjoilusta huolehtiminen sekä linjastossa olevan kassan ja opiskelijoiden Kelakorttiseurannasta vastaaminen. Yksi ruokapalvelupalvelutyöntekijä huolehtii astiahuollosta ja asuntolan päivällisen tarjolle panosta, sen pois laitosta sekä keittiön yleisestä siisteydestä. Hänen työaikansa on maanantaista torstaihin 8.30- 16.45 ja perjantaina 8.00- 14.45, koska silloin asuntolan asukkaille ei tarjota päivällistä. Toinen esimiehistä on jäämässä eläkkeelle kahden vuoden sisällä eli ennen kampusten yhdistämistä. Töitä jatkavalla esimiehellä on koulutusta ja työkokemusta myös opetusosalta, joten hänellä työt jatkuvat.

Edellä esitettyjen tehtävien uudelleensijoittelun perusteella lopputuloksesi tulee, että kahdelle ruokapalvelutyöntekijälle ei löydy töitä Toivonkadun opiskelijaravintolassa. Koska yksi ruokapalvelutyöntekijä sanoi itsensä irti kesäkuun 2020 alusta lähtien, selvitetään nyt, tarvitaanko mahdollisesti Vihdin Ojakkalantien kampuksella yhden henkilön työpanosta, koska kampuksen opiskelijamäärä kasvaa jatkuvasti. Yksi haastatelluista on tarvittaessa valmis siirtymään Ojakkalantien opiskelijaravintolaan. Jos Ojakkalantiella ei tarvita lisäresurssia, yhden henkilön irtisanominen on mahdollinen. Organisaatiosta vähenee siis kaksi henkilöä.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu Luksian ravitsemispalveluiden uusi organisaatio.



Kuvio 1. Ravitsemispalveluiden uusi organisaatiokaavio 2022

8 Tilasuunnitelma

Luksian Toivonkadun ravintolasalin pieni laajennus toteutuu uudisrakentamisen ja remontoinnin yhteydessä. Saadaan noin 50 asiakaspaikkaa lisää ravintolasaliin, mikä ei ole riittävää, mutta auttaa jonkin verran. Pöytien sijoittelulla esimerkiksi osin diagonaalisesti ja osin suoralinjaisesti, kuten nykyisessä ruokasalissa, saadaan kulkureitit paremmin toimiviksi. Kahvilan sijaintia ei ole tarkoitus muuttaa, vaikka arkkitehdin alkuperäisessä suunnitelmassa se oli sijoitettu uudisosaan infohuoneen viereen. Ravintolasalin ilmastointi on olematon, joten se on välttämätöntä uusien remontin yhteydessä hyviä työskentelyolosuhteita vastaavaksi.

Ravintolasalin kaikki kalusteet uusitaan. Myös uusitussa ravintolasalissa tarjoilulinjaston tulee olla kaksipuoleinen. Asiakasmäärän kasvaessa on tärkeää, että jonotusaika ruoan ottamisessa linjastosta ei kuitenkaan kasva. Siksi myös leipä- ja juomapiste sijoitetaan erilleen varsinaisesta linjastosta. Nykyinen salin tarjoilulinjasto on hankalassa paikassa ja sen täyttö ruuhka-aikana on vaikeaa, koska asiakkaat kulkevat kumpaakin puolta. Tarjoilulinjasto suunnitellaan siten, että henkilökunta pääsee kulkemaan keskelle ja asiakkaat kulkevat kahta puolta, silloin linjaston täyttäminenkin on turvallisempaa.



Kuva 1. UKK-Instituutin ruokailulinjasto (MalmiSteel)

Astioiden palautus on tällä hetkellä myös kaksipuoleinen ja aiheuttaa hieman asiakkaiden poukkoilevaa liikettä. Uusitusversiossa on tarkoitus sujuvoittaa astioiden palautusta ohjaamalla asiakkaiden reittiä vain yhdestä suunnasta sijoittamalla astianpalautuskoreja ja suojasermejä toisin, kuin nykyisessä palautusratkaisussa. Edelliset parannukset ovat mahdollisia lisäpaikkojen ja tehokkaamman asiakkaiden porrastusaikataulujen laatimisen ansiosta. Parannukset auttavat myös epidemioiden aikana siten, että henkilöstö ei joudu niin alttiiksi viruksille ja muille tarttuville taudeille, kuten olemme saaneet Covid-19 Korona-pandemian aikana huomata.

Toivonkadun opiskelijaravintola on remontoitu keittiön osalta viimeksi vuonna 2012, joten tilat ja kalusteet ovat melko ajankohtaiset, määräysten mukaiset ja hyvässä kunnossa. Suunnitelmassa tehdään siksi vain pieniä muutoksia toimintojen sijoittelun ja kaluston sijoittelun sekä laitemuutosten osalta.

Keittiön toiminnallinen suunnittelu pohjautuu liikeideaan ja/tai tuotantosuunnitelmaan. Oikeat logistiset tilaratkaisut ovat tärkeitä. Jokaiselle toiminnolle on oma tilansa, välineistönsä ja tekijänsä. Hygienia vaatimukset, logistiset ratkaisut, työn sujuvuus ja laitteiden vaatimat tila ja sijoittelu ovat tärkeitä toiminnallisuuden kannalta. Riittävät kulkureitit kuljetusvaunut huomioiden ovat tärkeitä suunnitella oikein. Ergonomisuus liikkeissä, ei turhia askeleita ja mahdollisimman tehokas puhdistettavuus ovat tärkeitä suunnittelun perusteita. Pinnat suunnitellaan siis kestäviksi ja helposti puhtaana pidettäviksi. (Rakennustieto Oy 2014, 11)

Opiskelijoiden toiveita uudistuvaan ravintolasaliin on kysytty avoimella haastattelulla asiakkaiden ruokaillessa ravintolasalissa sekä tilassa olevan palautevihkoon annettavilla toiveilla. Opiskelijoiden toiveista ja myös uuden kouluruokasuosituksen Hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä ruokailusta -oppaan suositusten vuoksi Toivonkadun ravintolasaliin pyritään hankkimaan esimerkiksi looseja ja erilaisia siirrettäviä väliseiniä, viherseiniä tai hyllyjä normaalin ravintolasalin kalustuksen lisäksi. (Liite 5.) Ravintolasalissa sijaitseva kahvilan palvelupiste (Kuva 1) jää entiseen paikkaan Tämä mahdollistaa hyvällä sijainnillaan yhteistyön kahvilan, opiskelijaravintolan linjaston ja keittiön työntekijöiden kesken.



Kuva 2. Opiskelijaravintolan kahvilan palvelupiste

Ravintolasalin ja kahvilan välittömään läheisyyteen sijoitetaan palvelukeskus, jossa eri opintoalojen opiskelijatöitä on näytteillä tai myytävänä. Palvelukeskuksen suunnittelu on vielä varhaisessa vaiheessa, joten ravitsemispalvelujen osuutta siinä ei vielä pystytä ennakoimaan, kuin kassapalvelujen osalta. Eri koulutusaloilla valmistettavien tuotteiden myynti tulee todennäköisesti tapahtumaan kahvilan kassan välityksellä.

Kun Luksialle Lohjan kaupungilta siirtyvä Harjun koulu on remontoitu, sinne ehkä tarvitaan oma kahvila kalusteineen. Siinä tapauksessa Nummentien kahvilalinjaston kalusteet siirretään suoraan Harjun koululle. Uuteen kahvilasaliin tarvitaan pöydät ja tuolit, jotka myös siirretään Nummentieltä. Koska tilanne on tällä hetkellä vielä auki, Harjun koulun kahvilansuunnitelmaa emme huomioi tässä vaiheessa mitenkään.

9 Kalustosuunnitelma

Kalusteet ovat materiaaliltaan ruostumatonta terästä ja laitteet ja kalusteet valitaan tarvittavan kapasiteetin mukaan. Toivonkadun opiskelijaravintolan keittiössä 100 litran pata poistetaan ja tilalle tuodaan Nummentien yhdistelmäpatasarja, jossa 50 litran ja 100 litran sekoittavat padat. Nummentien kaksi Touchline - yhdistelmäuunia siirretään Toivonkadun keittiölle, josta poistetaan yksi vanhan mallinen yhdistelmäuuni. Uusimmat Nummentien keittiön teräskalusteet, vaunut ja kylmämöpöty otetaan käyttöön Toivonkadulla. Loput Nummentien laitteet ja kalusteet myydään.

Muita muutoksia kaluston osalta Toivonkadun opiskelijaravintolassa esitellään seuraavissa lauseissa. Tällä hetkellä kahvilan tuotteita valmistetaan hissien oikealla puolella olevassa tilassa, jossa on pakastinkaappi, kylmäkaappi ja puolikorkea yhdistelmäuuni, katso liite yhdeksän ennen ja jälkeen -pohjapiirustukset (Liite 3). Lisäksi tilassa on tiskiallas ja kaksi siirrettävää pöytää. Myös GN-astioita on säilytetty tässä tilassa, joten niille tulee löytää uusi sijoituspaikka.

Tila on kahvilan käytössä vain aamulla puolitoista tuntia, joten on tarkoituksenmukaista käyttää tilaa myös muihin toimintoihin. Koska dieetikokki aloittaa päivänsä kahvilanhoitajaa auttaen, sopii tila sen vuoksi hyvin dieetikokin tarpeisiin. Jos kahvilatuotteita joudutaan valmistamaan lisää, se tapahtuu puolenpäivän aikaan, jolloin dieetikokin valmistamat ruoat ovat jo tarjolla. Tila siis soveltuu hyvin näille kahdelle toiminnolle. Tilassa olevat GN-astiat siirretään varastolle ja keittiölle jätetään vain siellä päivittäin tarvittavat astiat. Näiden tilalle voidaan sijoittaa nykyisinkin dieetikokin käytössä olevat kylmämöpöty, jääkaappi ja työpöytä.

Keittiöllä oleva salaattienvalmistuspiste pysyy ennallaan ja dieetikokilta vapaaksi jäänyt tila jää näin ollen lämpimän ruoan valmistajille eli ruokapalveluesimiehelle ja kokille. (Liite 9). Lämpimän ruoan valmistuspisteessä muutoksia tuo Nummentieltä vapautuvat laitteet, kuten uunit ja padat, jotka sijoitetaan kyseiseen tilaan. Myös sähköiset nostopöydät ja muut Nummentieltä tulevat pöydät sijoitetaan keittiöön järkevästi. Toivonkadun varastotilat ja kalusteet ovat riittäviä, mutta uudemmat Nummentien kalusteet, kuten kaappikylmiöt ja jäähdytyskaappi ovat järkeviä siirtää Toivonkadun keittiöön, josta laitteet hävitetään sitä mukaa, kun näiden käyttöikä tulee määränpäähän tai niiden korjaaminen ei enää ole järkevää.

Opiskelijaravintoloiden yhdistämishankkeen määrärahasi on osoitettu 200 000€.

Tästä kalusteisiin varataan 100 000€, laitteisiin ja keittiökalusteisiin 90 000€ ja erilaisiin pientarvikkeisiin 10 000€. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Talousarvio

Luksian ravitsemispalveluiden talousarvio ja budjettiluokitus v.2020	Ta 2021	Ta 2020	Tot 2019	Investoinnit 2021-2022
Toimintatuotot		947 959	998 572	
Toimintakulut		-913 468	-897 809	
Toiminta/vuosikate		34 491	103 762	
Poistot		-5 000	- 8965	
Tilikauden tulos		29491	94 798	
				200 000

Toivonkadun ja Nummentien kalustokanta on niin hyvä yhdistettynä yhteen opiskelijaravintolaan sekä järkevästi sijoitettuina, ettei tällä hetkellä ole tarvetta hankkia uusia koneita tai kalusteita keittiötiloihin. Myös ruokailuvälineistö, eli tarjottimet, ruokailuastiat ja -välineet, on jo vuosia hankittu samanlaisina keskitetysti, jotta ne tulevaisuudessa sopivat yhteen. Ruokailuvälineistön määrä on riittävä, joten tarvetta uusien hankkimiseen ei ole tässä vaiheessa.

10 Loppupohdinta

Ravitsemispalveluiden yhteistyö opetuksen ja oppilaskunnan kanssa on välttämätöntä, jotta voidaan kehittää ja toteuttaa opiskelijoille sopivia ja mieluisia tiloja ja myös tuotteita. Kahvilatuotteiden jatkuva kehittäminen on välttämätöntä. Nuorison suosimat trendituotteet vaihtuvat usein ja kahvilan valikoimassa se tulee huomioida. Tuotteiden ja tilojen valinnassa tullaankin huomioimaan nuorten toiveet, myös henkilöstö lähtee tutustumaan Helsinkiin nuorten suosimiin kahviloihin löytääkseen sieltä signaaleja uusista trendeistä. Luksian henkilöstön tarvitsemat tilaustarjoilut hoidetaan joko opiskelijaravintolan, koulutusravintolan tai kahvilan toimesta riippuen tilauksen laadusta. Tilaustarjoilujen monipuolisuus ja terveellisyys tulee tulevaisuudessa olemaan vielä tärkeämpää. On kehitettävä sopivia ja laadullisesti korkeatasoisia tuotteita yksittäiset tarpeet huomioiden.

Ravitsemispalvelujen toiveet ja näkemykset Toivonkadun opiskelijaravintolan ja kahvion toiminnasta on tärkeää huomioida jo rakentamisen yhteydessä. Toivonkadun ravintolasalin ilmastoinnin saattamiseksi toimivalle tasolle on yksi tärkeimmistä uudistustarpeista. Ravintolasali on monen työpaikka ja kohtuulliset työskentelyolosuhteet ovat tätä päivää. Toisena asiana ravintolasalin ja kahvilan sekä

mahdollisen palvelukeskuksen toimivuus kampusten yhdistämisen jälkeen on tärkeää ratkaista. Ravitsemispalvelujen pitää sujua ja kahvilan toiminnot hoitua turvallisesti ja tehokkaasti. Kolmas tärkeä seikka on tilojen ja toimintojen suunnittelu siten, että opiskelijoiden ja muiden asiakkaiden palvelujen saatavuus on mahdollisimman tehokasta ja he kokevat tilat viihtyisiksi ja toimiviksi sekä opiskelua tukeviksi.

Liitteet

Liite 1. Toivonkadun opiskelijaravintolan henkilöstön uusitut tehtävänkuvat

Ravitsemispalveluiden palvelupäällikön tehtävänkuvaan kuuluvat päätehtävät eivät muutu kampusten opiskelijaravintoloiden yhdistämisen yhteydessä

Vastaa ravitsemispalveluista ja niiden kehittämisestä kuntayhtymätasolla

Vastaa esimiehenä ravitsemispalveluiden henkilöstöstä ja rekrytoinneista

Vastaa ravitsemispalveluiden tarjouspyynnöistä ja hankinnoista kuntayhtymätasolla

Vastaa ravitsemispalveluiden budjetin laadinnasta, seurannasta ja toteutuksesta

Vastaa/ tekee ravitsemispalveluita koskevat ilmoitukset ja tilastot kuntayhtymätasolla

Osallistuu kuntayhtymän edustajana ravitsemispalveluita koskeviin tilaisuuksiin

Toimii Aromi-tuotannonohjauksjärjestelmän ja Ovaport-omavalvontaohjelmiston pääkäyttäjänä

Ruokapalveluesimiehen tehtävänkuvaan kuuluvat päätehtävät pysyvät ennallaan

Vastaa opiskelijaruokailun päivittäisestä toiminnasta

Vastaa opiskelijaruokailun päivittäisestä valmistuksesta, suunnittelusta ja tarjoilusta

Vastaa työturvallisuudesta sekä koneiden ja laitteiden kunnosta ja niiden huoltamisesta

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita

Johtaa henkilöstöä

Vastaa raaka-aineiden hankinnasta

Vastaa esimiehenä opiskelijaravintolan omavalvonnasta

Vastaa opiskelijaravintolan talousarviosta yhdessä palvelupäällikön kanssa

Kahvilanhoitajan tehtävänkuva, työaika 7.00-14.45

Huolehtii toimipisteen kahvilatoiminnoista

Vastaa kassasta ja rahojen tilityksestä

Palvelee asiakkaita

Ohjaa opiskelijoita kahvilatoiminnoissa

Huolehtii kokous- ja tilaustarjoilujen tuottamisesta ja niiden laskutuksesta

Huolehtii kahvilan omavalvonnasta

Huolehtii kahvilan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Dieettikokin tehtäväkuva työaika 7.00-14.45

Avustaa aamulla kahvilanhoitajaa tuotteiden valmistuksessa

Huolehtii opiskelijaravintolan erityisruokavalioaterioiden valmistuksesta ja tarjoiluun liittyvistä toiminnoista omassa vuorossaan

Suorittaa opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä, mm. Salaattien valmistus, erityisruokavaliot, astiahuolto ja keittiön puhtaanapito

Huolehtii omavalvontaan kuuluvien ruokanäytteiden ottamisesta, ruokien tarjoilulämpötilojen seurannasta ja ruokien jäädytystoiminnoista

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita erityisruokavalioaterioiden valmistuksessa

Kokin tehtäväkuva 7.30-15.15

Huolehtii opiskelijaravintolan aterioiden valmistuksesta ja tarjoiluun liittyvistä toiminnoista omassa vuorossaan yhdessä esimiehen kanssa

Suorittaa opiskelijaravintolan laitteiden, kylmiöiden ja uunien puhtaanapidosta

Vastaa esimiehen ohella omavalvonnasta kuten ruokanäytteiden ottamisesta, ruokien tarjoilulämpötilojen seurannasta ja ruokien jäädytystoiminnoista

Vastaa asuntolan opiskelijoiden päivällisen valmistuksesta ja tarjolle laitosta

Toimii esimiehen sijaisena tämän poissa ollessa

Ohjaa opiskelijoita opiskelijaravintolan aterioiden valmistuksessa

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ruokapalvelutyöntekijä 1. toimenkuva, työaika 6.00-13.45

Valmistaa asuntolassa asuvien opiskelijoiden aamupalan ja laittaa sen tarjolle

Keittää koko kampuksen henkilöstölle ja opiskelijoille aamupuuron

Huolehtii elintarvikkeiden vastaanotosta, varastoinnista ja tuotteiden lähettämisestä keittiölle

Huolehtii elintarvikevarastolla omavalvonnan toteutumisesta kuten kuormien lämpötiloista ja kylmälaitteiden lämpötilaseurannasta

Suorittaa tarvittaessa muita opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä, mm. astiahuolto ja keittiön puhtaanapito

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita varastotoiminnoissa

Kirjaa lähetyslistat Aromi tuotannonohjausjärjestelmään

Ruokapalvelutyöntekijä 2. toimenkuva, työaika 7.00-14.45

Huolehtii koko kampuksen aamupuuron tarjoilusta ja poisloitosta

Huolehtii opiskelijalinjaston tyhjennyksestä aamupalan jälkeen, lounastarjoilulinjaston valmistelusta, tyhjennyksestä ja siivouksesta

Huolehtii CPU-Kelakassan seurannasta ja muista toiminnoista esimerkiksi rahojen siirrosta pankkiin
Suorittaa tarvittaessa opiskelijaravintolan keittiön yleisiä tehtäviä, mm. astiahuolto ja keittiön puhtaanapito

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Huolehtii omalta osaltaan opiskelijaravintolan omavalvonnasta

Ohjaa opiskelijoita ruokailulinjaston toiminnoissa

Ruokapalvelutyöntekijä 3. & 4. vuoroviikoin, toimenkuvat, työaika 7.00-14.45 ja 7.30-15.15

Ruokapalvelutyöntekijät huolehtivat molemmat salaattibuffetin tuotteiden valmistuksesta

Lounastarjoilun aikana toinen huolehtii opiskelijalinjaston täytöstä ja siisteydestä, toinen työntekijä on astiahuollossa sekä huolehtii tarvittaessa salin puhtaanapidosta

Molemmat huolehtivat tarvittaessa muista opiskelijaravintolan keittiön yleisistä tehtävistä ja puhtaanapidosta

Huolehtivat salaattituotteiden oikeasta säilytyksestä

Huolehtivat omalta osaltaan opiskelijaravintolan päivittäisestä omavalvonnasta

Huolehtivat opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaavat opiskelijoita salaattien valmistuksessa ja muissa keittiön ja astiahuollon toiminnoissa

Ruokapalvelutyöntekijä 5. toimenkuva, työaika 8.30-14.30

Auttaa kahvilanhoitajaa kaikissa kahvilan toiminnoissa

Huolehtii myytävien ruokien pakkaamisen ja merkitsemisen

Ohjaa opiskelijoita ruokien pakkaamisessa ja kahvilan toiminnoissa

Huolehtii opiskelijaravintolan kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Huolehtii kahvilan päivittäisestä omavalvonnasta

Ruokapalvelutyöntekijä 6. toimenkuva, työaika 9.00-16.45

Avustaa aamulla tunnin ajan elintarvikevarastolla kuormien purkamisessa

Huolehtii biohuoneen siisteydestä ja lattian pesusta

Vastaa astiahuollon päivittäisistä toiminnoista sekä viikoittaisista perussiivouksista yms.

Avustaa tarvittaessa opiskelijaravintolan keittiön yleisissä tehtävissä, (esimerkiksi salaattien valmistus ja keittiön puhtaanapito)

Huolehtii päivittäisestä omavalvonnasta astiahuollossa

Huolehtii opiskelijaravintolan keittiön kestävän kehityksen mukaisesta toiminnasta

Ohjaa opiskelijoita astiahuollon ja puhtaanapidon tehtävissä

Liite 2. Toivonkatu 4, Uusi työvuorotaulukko 1.8.2022

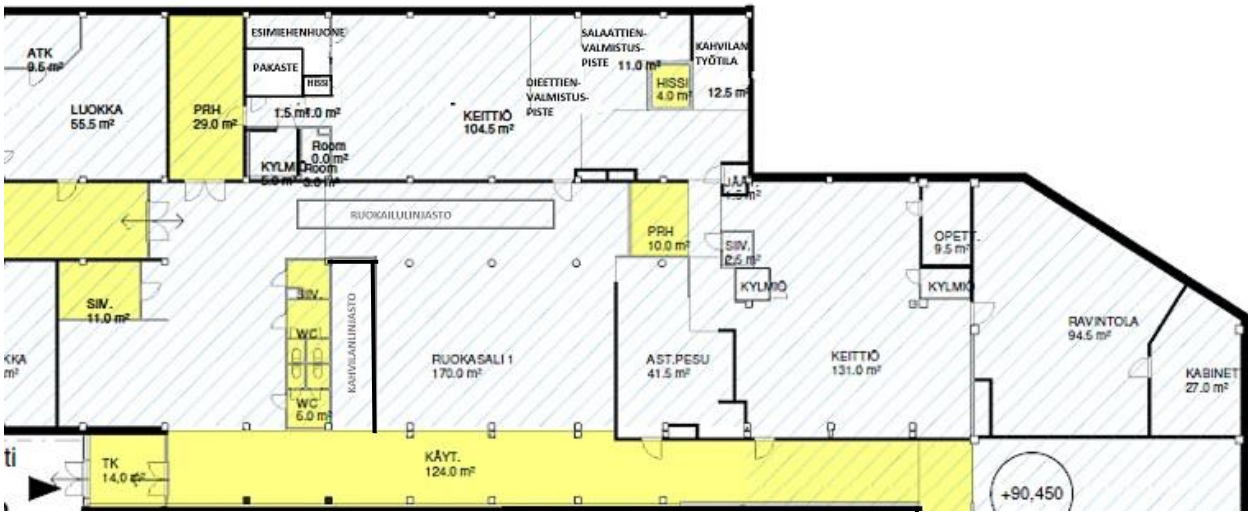
Päivä	Esimies lämminruoka, tuotetilaukset ja suunnittelu	Kokki lämminruoka, Aromin ruoka-ohjeiden teko	Dieetti-kokki erityisruokavaliot ja omavalvonta ja linjaston täyttö	Ruoka-palvelu-työntekijä 1. aamupala ja varasto	Ruoka-palvelu-työntekijä 6. tavaran vastaanotto, astiahuolto	Ruoka-palvelu-työntekijä 2. aamupuuro, opiskelija-linjaston hoito, kela-kassan hoito	Ruokapalvelutyöntekijä 3. ja 4. kahvilan leipien teko, salaattien valmistus linjasto-vastuu ja/tai salin pöydät astiahuolto	Kahvilan-hoitaja kahvilan hoito, tilaus-tarjoilut ja kassa-toiminnot	Ruoka-palvelu-työntekijä 5. 6h kahvilan apu ja myytävien tuotteiden pakkaaminen
MA	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	8.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
TI	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	9.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
KE	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	8.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
TO	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	9.00-16.45	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30
PE	7.00-14.45	7.30-15.15	7.00-14.45	6.00-13.45	8.15-14.30	7.00-14.45	7.00-14.45 7.30-15.15	7.00-14.45	8.30-14.30

vuoroviikoin

vuoroviikoin

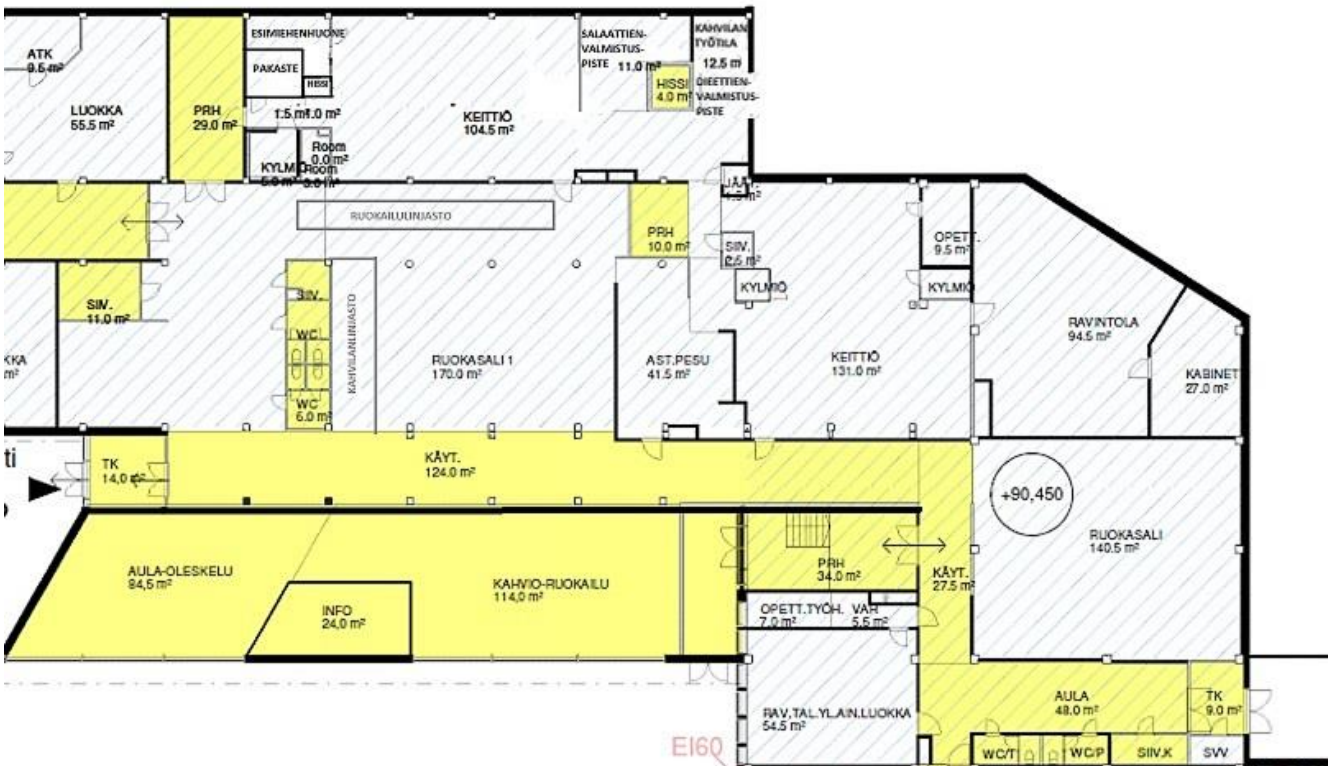
Liite 3. Opiskelijaravintolan keittiön ja salin vanha ja uusi pohjapiirustus

Ensimmäisessä pohjapiirustuskuvasa on keittiön järjestys työtiloittain tällä hetkellä, ruokasalin nykyinen ulkoseinä on alhaalla oleva musta viiva ja siitä alaspäin tulee laajennusosa.



Kuva 8. Nykyinen pohjapiirustus ja keittiön työtilajärjestys

Toisessa pohjapiirustus kuvassa ravintolasalin laajennusosa ja keittiöllä työtilat uudelleen sijoitettuna. Ruokailulinjasto ja kahvila pysyvät ennallaan.



Kuva 9. Opiskelijaravintolan uusi pohjapiirustus ja keittiön työtilajärjestys

Liite 4. Kalusteluettelot

Nummentieltä Toivonkadulle siirrettävät laitteet ja kalusteet

Yhdistelmäuuni CS 20 Gourm 1 kpl Electrolux

Yhdistelmäuuni Touchline 2kpl Electrolux

Keittopatasarja Variomix Electrolux 200L

Keittopata EBVC 150H

Tehojäähdytyskaappi ESBC Electrolux

Kylmiökaappeja Electrolux 3kpl

Kylmälaatikosto Dieta 120cm

Kahvilan vitriini 120cm

Kahvinkeitin Electrolux 5+5 litraa

Vihannesleikkuri TR 250

Keittiön nostopöytiä

150cm 2kpl

Salin pöydät 140cmx70cm 37kpl

Salin pöydät pyöreät halk.120cm 8kpl

Ruokasalin tuolit Presso 196kpl

Kaapisto korkeus 80cm pituus 3m

Myytävät tuotteet

Salin ruokailulinjaston osat 6kpl

Toivonkadun ravintolakeittiön säilytettävät koneet ja laitteet

Yhdistelmäuunit Touchline 1kpl Electrolux

Yhdistelmäuuni CS 20 Gourm 2kpl Electrolux

Yhdistelmäuuni CS 7 Menu 2kpl (Leipomon ja dieettipisteen)

Keittopatasarja 40L + 60L Dieta

Keittopata 100L Kopal

Keittopata 150L Kopal

Keittopata 200L Electrolux

Vihannesleikkuri TR 250 Electrolux

Yleiskone 40L + 80 L kulhoilla Metos

Liite 5. Toiveita ja malleja opiskelijaravintolan ruokasalin kalusteiksi



Kuvat 3, 4 ja 5. Kuvissa olevilla viherseinäkkeillä ja hyllyillä tilaa voidaan jakaa eri osastoihin, jolloin voidaan luoda nurkkauksia yksin oloon tai porukoiden kesken viihtymiseen. Viherseinä Dark 4B2 ja 4B1 kasviseinän runko on valmistettu mustasta vedenpitävästä vanerista ja sisuksena on mustat kierrätetystä materiaalista varustetut PVC-moduulit kastelujärjestelmällä ON 24 Sisustustavaratalosta

Kuvat 6 ja 7. Vasemmalla alhaalla metalliset Kekkilän kasvishyllyköt ja oikealla viherseinä ja mukava oleskelusohva seurusteluun





Kuva 8. Raflaamon Aino-kahvila. 2020.



Kuva 9. Esimerkki leipäpöydästä



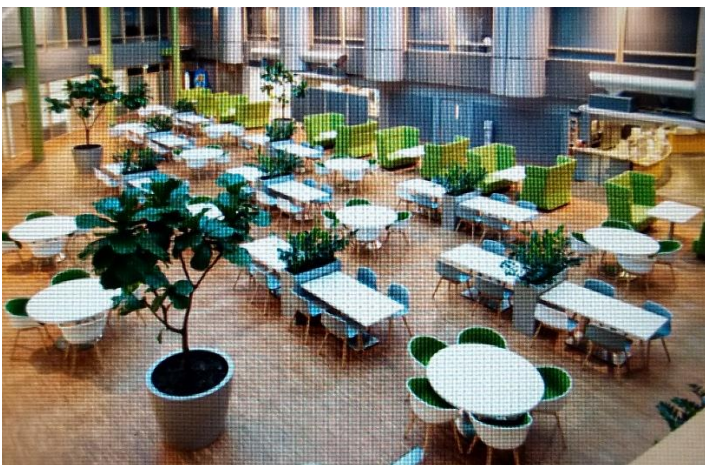
Kuva 10. Ravintola Nikkarit



Kuva 11. Hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä, salaattipiste



Kuva 12. Ruokasalin pöytiä ja tuoleja Keudasalissa (Kerava)



Kuva 13. Ruokasali Metropol Otaniemi