



Waste & Feast-ravintolan perehdytysaskeleet

Matias Karti

Julkaisuvuosi Laurea 2024



Laurea-ammattikorkeakoulu

Waste & Feast-ravintolan perehdytysaskeleet

Matias Karti

Palveluelämysten tuottaminen ja
kehittäminen

06/2024

Matias Karti

Waste & Feast-ravintolan perehdytysaskeleet

Vuosi 2024

2024

Sivumäärä

18

Waste & Feast ravintoloiden epäsäännöllinen arki, ajanpuute ja erityistä tukea tarvitseva perehdytettävä kohderyhmä luovat ohjaajille päivittäisen haasteen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä kehittämistehtävänä perehdytysaskeleet Helsingin Seurakuntayhtymän Waste & Feast hävikkiravintoloiden ohjaajille, tukemaan työhön perehdyttämistä työpaikalla. Perehdytysaskeleiden tarkoitus on toimia kirjallisena materiaalina ohjaajien ja työntekijöiden avuksi.

Tietoperustassa avataan ravintola-alan ominaispiirteitä ja toimeksiantajan perehdyttämää kohderyhmää. Toimeksiantajan lounasravintolat hyödyntävät hävikkiruokaa ja tekevät erityisnuorisotyötä. Tämä muodostaa uniikin ravintola-alan toimintaympäristön. Tietoperustassa toisena kappaleena avataan perehdyttämisen tärkeyttä ravintola-alalla. Kappaleessa kerrotaan perehdytyksen vaikutuksesta työntekijään, perehdytyksen haasteellisuuden huomioimisesta, työntekijän oikeuksista ja lainalaisesta vastuusta perehdytykseen liittyen.

Kehittämistyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista teemahaastattelua. Teemahaastattelussa haastateltiin viittä Waste & Feasin ohjaajaa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, joissa haastattelu paikka ja aika oli ennalta sovittu. Haastattelut suoritettiin Waste & Feast Kallion, Malmin ja Snellu cafen toimipisteissä. Haastateltavat kertoivat teemoihin liittyviä ajatuksistaan vapaasti ja haastattelut etenivät sujuvasti. Tulokset kertovat, että epäsäännöllisen arjen ja ajan puutteen vuoksi, perehdytysaskelille on selkeä tarve. Tarpeellisuutta lisää se, että sellaista ei vielä toimeksiantajalla käytössä ole. Perehdytysaskeleet tukevat ohjaajien päivittäistä työtä ja ovat apuna varmistamaan, että työntekijät saavat ehjän perehdytyksen. Hallittu perehdytyksen läpi vienti auttaa työntekijää työskentelemään rohkeasti ja luottavaisin mielin. Perehdytysaskeleet säästävät myös ohjaajien aikaa ja auttavat hallitsemaan päivätoimintaa. Toimeksiantaja on tyytyväinen lopputulokseen ja näkee, että Ravintolan perehdytysaskeleet tulevat toimimaan ravintolan perehdytyksen runkona tulevaisuudessa.

Asiasanat: perehdytys, erityisnuorisotyö, erityinen tuki

Matias Karti

Waste & Feast-Restaurant Orientation Steps

2024

2024

Pages

18

Waste & Feast - restaurants' irregular everyday lives, lack of time, and the target groups requiring special support create daily challenges for the instructors. The aim of the thesis was to create orientation steps for the supervisors of Waste & Feast restaurants of the Helsinki Cathedral Parish as a development task to support orientation to the job at the workplace. The purpose of the orientation steps is to serve as written material to help instructors and employees.

The knowledge base explores the characteristics of the restaurant industry and the client's target group for orientation. The commissioner's lunch restaurants utilise surplus food and engage in special youth work, creating a unique operating environment within the restaurant industry. The second part of the knowledge base emphasizes the importance of orientation in the restaurant industry, discussing its impact on employees, the challenges of orientation, and the employee's rights and legal responsibilities related to orientation.

The research method employed in this development work was a qualitative theme interview. Five Waste & Feast supervisors were interviewed individually at prearranged times and locations in Waste & Feast Kallio, Malmi, and Snellu Cafe. The interviewees shared their thoughts on the themes freely, and the interviews progressed smoothly. The results indicate a clear need for structured orientation steps due to the irregular nature of the work and lack of time. The necessity is heightened by the fact that the commissioners does not yet have such steps in use. Orientation steps support the supervisors' daily work and help ensure that employees receive comprehensive orientation. A controlled orientation process helps employees work with courage and confidence. Orientation steps also save time for supervisors and facilitate managing daily operations. The commissioner is satisfied with the result and believes that the restaurant's orientation steps will serve as the framework for their future orientation process.

Keywords: orientation, special support, special youth work,

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Ravintola-ala toimintaympäristönä	7
2.1	Ravintolatyön ominaispiirteet	7
2.2	Toimeksiantaja - Waste & Fest Kallio	8
2.3	Kohderyhmä.....	9
3	Perehdyttäminen	10
3.1	Turvallisuus ja oikeus.....	11
3.2	Perehdytys prosessi	11
3.3	Perehdytyksen haasteet.....	12
4	Teemahaastattelu	13
4.1	Haastattelun teemat.....	14
4.2	Haastattelutulosten yhteenveto	15
5	Waste & Feast-ravintolan perehdytysaskeleet	16
6	Pohdinta	16
	Lähteet.....	19
	Liitteet	21

1 Johdanto

Hyvä perehdytys antaa valmiudet toimivaan työympäristöön ja terveeseen työilmapiiriin. Työhön perehdytys on jokaisen työntekijän lainvoimainen oikeus. Tutkin tässä kehitystyössäni Waste & Feast ravintoloiden perehdytyksen tilaa. Perehdyin asiaan hyödyntäen eri tietolähteinä ravintola - alan kirjallisuutta, tapakasvatus kirjallisuutta ja puhtaanapito kirjallisuutta. Näistä vahvana mainittakoon Kokkiprokkis (2017). Oleellisina verkkolähteinä hyödynsin Työterveyslaitosta (2024) ja Työturvallisuuskeskusta (2024). Tarkoituksena oli selvittää, mikä on Waste & Feast:n perehdytyksen tämänhetkinen tilanne, miten vastuu alueet on jaettu, millainen perehdytysprosessi olisi ja mitä materiaalia kaivattaisiin perehdytyksen tueksi. Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena teemahaastatteluna, mikä toteutettiin yksilöhaastatteluina. Vapaa muotoisen keskustelun omainen teemahaastattelu toi ohjaajan ajatukset esiin perehdytyksestä. Työturvallisuuskeskus (2024) painottaa perehdyttämisen tärkeyttä ja Työterveyslaitos (2024) kuuluttaa perehdyttäjän tarkistuslistan perään. Haastattelusta ja tietolähteistä käy ilmi, että perehdytys materiaali on merkittävä kehityskohde ja tarvittava uudistus. Kiinnostuin perehdyttamisestä aiheena, koska useasti tulee vastaan tilanteita eri ympäristöissä työntekijänä tai asiakkaana, joissa huomaa, että ongelmat ovat tilanteiden ja kohtaamisten takana. Pidän todennäköisenä, että useista näistä tilanteista ja kohtaamisista olisi viestittynyt positiivinen vaikutus, jos taustalla olisi työntekijälle kuuluva hyvä ja ehjä perehdytys. Olen työskennellyt Waste & Feast Kalliossa keittiöpuolen ohjaajana ja kokenut mitä arki on tuollaisessa uniikissa konseptissa, missä lounasravintolan päivätoiminnan ohessa tehdään erityisnuorisotyötä ja hyödynnetään hävikkiä. Päivittäisen työvoiman muuttuminen on jokapäiväistä ja sen mukaan on eletävä ja päivä aikataulutettava. Varsinkin toiminnan käynnistyttyä ensimmäisen kuuden kuukauden aikana ajan puute oli jokapäiväinen haaste. Työpaikalle saapui töihin työntekijöitä, joilla jokaisella oli omat haasteensa työkykyyn nähden tai työelämään siirtymisessä. Jokaisella omanlaisensa tausta, mistä me ohjaajat tiesimme vain sen mitä he itse halusivat kertoa. Alusta asti koin, että perehdytys tulee olemaan oleellinen osa konseptin toimivuutta. Siihen tarvitsi saada selkeä, ravintolatyöskentelyä johdonmukaisesti seuraava ja yksinkertaisemmaksi muokattu perehdytysmalli. Ravintolan perehdytysaskeleet muistilistan muodossa on toimiva pohja perehdytysmallille. Se auttaa ohjaajia käymään työntekijöiden kanssa työpaikkaan ja työnkuviin liittyvät perusasiat läpi, mikä auttaa työntekijöitä itsenäisempään työntekoon ja osaksi yhtenäisempää työyhteisöä.

2 Ravintola-ala toimintaympäristönä

Tilastokeskuksen mukaan (2023) ravintolat työllistivät Suomessa noin 74 300 työntekijää. Majoituspalvelut mukaan lukien työllistettyjä oli 90 300 henkilöä. Hotelli-, matkailu-, ja catering alan toimintaympäristöt voivat olla erilaisia, mutta tavoite on kuitenkin kaikissa sama ja se on asiakkaan tyytyväisyys sekä asiakaslähtöinen ja taloudellinen toiminta. Alalla voi työskennellä ravintolassa, kahvilassa, pika-ruokaravintolassa, henkilöstöravintolassa, hoitolaitoksissa, puolustusvoimissa ja vastaavissa kohteissa. Alalla työskentelevän ammattitaito koostuu useista eri perustehtävistä ja niiden hallinnasta, kuten ruoanvalmistus, tarjoilu, asiakaspalvelu, puhtaanapito ja hygienia. Ravintola-alalla ja palveluammatissa toimitaan aina ihmisten eli asiakkaiden parissa ja työryhmän jäsenenä. Työssä tarvitaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja yhteistyökykyä, jotta henkilökunnan yhteistyö sujuisi saumattomasti. Yleisesti, asiakkaan tyytyväisyyden takaamiseksi tarvitaan monenlaista osaamista ja usean eri työntekijän muodostamaa yhteistyötä. (Kaikkonen, Mäkynen, Tiusanen & Viinikka 2017, 14-16.)

2.1 Ravintolatyön ominaispiirteet

Tuon tässä kappaleessa esiin Waste & Feast ravintola toiminnan perehdytykseen merkittävimmät osalliset Ravintola-alan ominaispiirteet. Jokaisen alalla työskentelevän on suoritettava hygieniaosaamistesti ja omistettava hygieniapassi. Waste & Feast järjestää ajoittain hygieniapassitestin paikan päällä. Ravintola-alalla työskentelevien on pidettävä huolta henkilökohtaisesta hygieniasta sekä työtapahygieniasta. Omavalvonnan tärkeyden ymmärtäminen on myös osa jokapäiväistä ammattitaitoa. Työturvallisuudesta ja työergonomiasta on huolehdittava, jotta työkyky ja jaksaminen säilyy pitkään ja, jotta tapaturmilta välttyttäisiin. Näihin edellä mainittuihin on paneuduttava ajatuksella, koska työtä tehdessä monesti asiat tapahtuvat nopeasti ja alaan kuuluva ajoittainen kiire voi haastaa hyvää ja oikeaoppista työergonomiaa.

Puhtaus on osa turvallisuutta ja hygieenistä työskentelyä. On tärkeää omaksua alalle ominainen työskentelytilojen ja välineiden puhtaana pitäminen. Tilojen ja työpisteiden siistiminen on osa jokapäiväistä työskentelyä ja toistuu useita kertoja päivässä. Astiahuolto on osa ravintolan perustuksia ja sen toimivuudella on suuri merkitys ravintolan sujuvaan toimintaan. (Kaikkonen ym. 2017, 10-11.)

Siivous välineiden ja pesuaineiden käyttö on tärkeä osa jokapäiväistä työskentelyä. Helpotava tekijä on se, että puhdistuksen osa tekijät ovat lähtökohtaisesti samat ja seuraavat toimipisteestä toiseen. Kestävän kehityksen periaatteet ja hyvin hoidettu jätehuolto on esimerkiksi osa tämän päivän ravintolatoimintaa. (Kaikkonen ym. 2017, 10-11.)

Keittiössä työskennellessä on tiedettävä, miten elintarvikkeet ja raaka-aineet varastoidaan, koska toiminta-ajatus on keittiöstä riippumatta lähtökohtaisesti samanlainen. Optimaalisessa keittiötilassa on eri kylmiöt maitotaloustuotteille, kaloille, lihoille ja kasviksille. Löytyy

pakkanen pakastamista varten ja kuiva-aine varasto kuiva-aineita ja säilykkeitä varten. Tämä siitä syystä, että elintarvikkeet säilyvät paremmin eri lämpötiloissa, kontaminaatio ja saastumisriskeiltä välttyttäisiin ja sähkönkulutus olisi maltillisempaa. (Kaikkonen ym. 2017, 84-92.)

Keittiötyöskentelyssä työskentelypaikan ja työpisteen järjestäminen on osa arkipäivän toimintoja, kuten myös sen siistiminen. Ruokailutilan ja noutopöydän kunnostaminen ovat osa lounasravintolan toimivaa kokonaisuutta.

Ravintolatyö on monesti myös viikonloppu, ilt- ja yöpainotteista vuorotyötä. Ominaispiirteeksi voidaan myös nimetä joustavat työtunnit. Päivät venyvät monesti pidemmiksi ja kausittain työtä on enemmän tarjolla. Waste & Feast ravintolat ovat lounasravintoloita ja työvuorot ovat pääasiassa päivävuoroja. Satunnaisesti on tilaustarjoilua iltaisin tai erityinen tapahtuma, kuten kodittomien yö. Silloin voi olla mahdollisuus työskennellä ilt- ja yövuorossa.

2.2 Toimeksiantaja - Waste & Fest Kallio

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Helsingin Seurakuntayhtymä. Waste & Feast ravintolat ovat Helsingin seurakuntien ja Helsingin kaupungin yhteistyöllä toimivia ruoka-apu ravintoloita, jotka hyödyntävät Stadin safkan toimittamaa ruokahävikkiä ja tekevät erityisnuorisotyötä syrjäytymisvaarassa olevien, sekä vaikeassa työllistymisasemassa olevien nuorten kanssa. Hävikin hyödyntämisen lisäksi Waste & Feast toimipisteet tarjoavat työkokeilupajia heikommassa työasemassa oleville 18-29-vuotiaille nuorille. Työkokeilupajat järjestetään yhdessä työvoimatoimiston, henkilöstöpalveluiden ja opistojen kanssa. (Waste & Feast 2018.)

Waste & Feast Kallio eroaa muista toimipisteistä siten, että se on myös henkilöstöravintola Seurakuntien talossa työskenteleville. Asiakkaita on päivittäin viidestä kuuteen kymmeneen. Etätyömahdollisuuden vaikutuksesta perjantaisin on hiljaisempaa ja kävijöitä on alle neljäkymmentä. Waste & Feast Kallio tilaa tukusta suurimman osan tuotteista, jotta ruokalistojen mukaan ilmoitettu lounas on tarjolla viikon jokaisena arkipäivänä. Waste & Feast Kallio tarjoaa myös catering palveluja, jotka ovat pääosin kahvituksia suolaisen ja makean kera. Nämä vaihtelevat aamusta iltapäivään neljästä henkilöstä 120 henkilöön. Nämä tuovat tietysti erilaisen paineen arjen toimintaan ja sen läpi viemiseen. Toiset toimipisteet ovat perjantaisin kiinni ja heillä on erinomainen mahdollisuus käyttää tuo päivä nuorisotyöhön tai toiminnan suunnitteluun. Yhteinen tavoite kaikilla on, että nuoret valmistuisivat opinnoistaan ja löytäisivät opiskelu tai työpaikan. Toivottavaa on myös, että heikompaan työasemaan joutuneet löytäisivät työpaikan ja pääsisivät säännölliseen työelämään kiinni.

Kallion toimipisteessä yhteistyössä on mukana myös Livesäätiö, joka tarjoaa yksilöllisesti muokattuja ratkaisuja työllistymisen ja työkyvyn vahvistamisen tueksi. Heidän kauttaan Waste & Feast Kalliossa käy neljästä viiteen 16-18-vuotiasta ammattikoululaista ja heillä on mukanaan

yhdestä kahteen omaa ohjaajaa. Heidän päivänsä on räätälöity ja yksilöity heille sopivaksi. He tulevat aamulla kello 9.30. Aloittavat palaverilla puuron ja kahvin kera. Työskentelevät klo 13.30 asti ja lopettavat yhteiseen päivän palaute ja itsearviointi palaveriin. Klo 11-11.30 heillä on lounastauko. (Livesäätiö SR 2024.)

2.3 Kohderyhmä

Perehdytettävä kohderyhmä koostuu eri yhteistyökumppanien kautta tulevista työntekijöistä. Yleensä taustalla on pitkittynyt työttömyys. Heikentynyt terveydentilanne ja työkyky. Työntekijät voivat kärsiä esimerkiksi työuupumuksesta, masennuksesta, henkisistä haasteista tai muuten työkykyä heikentävistä terveydellisistä tekijöistä, kuten vakavista sairauksista tai pitkäaikaisesta päihderiippuvuudesta.

Yhteistyökumppanien kautta voi myös tulla suorittamaan opintoihin kuuluvaa harjoittelujaksosaa tai suorittamaan yhdyskuntaseuraamusta. Ravintolassa on myös mahdollista tutustua ravintolatyöhön työkokeilujaksolla. Lisäksi työpaikalla työskentelee tuntityöntekijöitä ja vapaaehtoisia sovitusti. Työpaikalla tuetusti työskentelevät ovat iältään 16-60-vuotiaita. Ravintola tekee myös viikoittain yhteistyötä erityisammattikoulu Liven kanssa. Liven työharjoittelijat ovat 16-18-vuotiaita ja heillä on jonkin asteisia oppimisvaikeuksia, johon he tarvitsevat erityistä tukea. Voi olla, että heillä on esimerkiksi autismin kirjoon liittyvä diagnoosi tai ADHD. (Livesäätiö SR 2024.)

Erityinen tuki muodostuu erityisopetuksesta ja oppilaan tarvitsemasta muusta tuesta. Erityisopetus on ensisijaisesti pedagogista oppimisen tukea. Erityisopetus ja oppilaan saama muu tuki muodostavat järjestelmällisen ja suunnitelmallisen kokonaisuuden. Erityinen tuki on yksilöllistä tukea. Tuki on yksilön kohtaamista ja tilanteisiin reagoimista hetkessä. (Opetushallitus 2024.)

Työkokeilijat ja palkkatukihenkilöt tulevat Työ - ja elinkeinotoimiston, sekä Coronarian ja Keudan kautta. Coronaria on Kelan palveluiden tuottaja, joka tuottaa kuntoutus ja terapia palveluita maan laajuisesti. Keuda puolestaan järjestää ammatillista koulutusta Keski-Uudella maalla. Työkokeilija on heikommassa työasemassa oleva henkilö, joka on tullut työskentelemään tuetusti, sekä selvittämään kiinnostustansa työskennellä alalla. Palkkatukihenkilö on pitkäaikaistyötön, joka tulee töihin tuetusti. Palkkatukihenkilö tulee kohentamaan työuntoaan ja selvittämään nykyistä työkykyään. Molempien kohdalla tavoite on päästä takaisin työelämään tai löytää mahdollinen opiskelupaikka. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Rikosseuraamuslaitoksen yhteistyöllä Waste & Feast Kalliossa voi myös suorittaa yhdyskuntaseuraamusta. On sovittava yhteiset säännöt ja niitä on noudatettava. Tavoitteena on, että yhdyskuntaseuraamuksen suorittamisen jälkeen työntekijällä on mahdollisuus siirtyä työelämään ja elää lainkuuliaisen kansalaisen elämää. (Rikosseuraamuslaitos 2024).

Kaikille työpaikalla työskenteleville sovitaan yksilöity työjakso ja työaika, pois lukien työpäi-
kan ohjaajat. Jakso kestää 1-9 kuukautta. 1-5 päivää viikossa ja 4-6 tuntia päivässä. Työpäi-
vän aloitus aika sovitaan yksilöllisesti toimintaan mukautuen. Työpaikalla on aina ohjaaja pai-
kalla. Ravintolassa pääsee tekemään keittiö- ja salipuolen työtehtäviä vaihtelevasti ja sovel-
letusti. Lähtökohtaisesti kaikki tekevät kaikkea, mutta työtehtävät jaetaan kuitenkin yksi-
löidysti. Lähdetään rakentamaan ja kohentamaan työkykyä ja osaamista siitä mikä tuntuu
mielekkäältä, kiinnostavalta ja sujuvalta.

3 Perehdyttäminen

Suurin osa tätä lukeva on varmasti joskus mennyt ensimmäistä kertaa kouluun tai töihin. Siitä
hetkestä lähtien, kun astuitte ovesta sisään, niin osasitteko toimia oikein? Suoriuduitte opis-
kelusta tai työtehtävistä työpaikalla ilman, että teitä olisi ohjattu tai opetettu, työympäris-
töön tai työtehtäviin? Jokaisella työyhteisöllä on omat toimintatapansa. Samalla alalla toi-
miessasi asiat ovat varmasti jokseenkin samanlaiset, mutta hyvin usein silloinkin on se työnan-
tajan tapa tehdä asioita. Tässä opinnäytetyössä käsittelyssä on perehdytys ravintola- ja keit-
tiö ympäristössä. Se on suoritukseen perustuva ympäristö, missä käytännön työ on ajoittain
nopeatempoista. Asiat voivat muuttua useasti päivän aikana. Keittiötyöskentely vaatii jous-
vuutta, paineensieto- ja yhteistyökykyä, mukautumista ja vastuuntuntua. Hyvä perehdytys
auttaa luonnollisesti toimimaan varmemmin ja luottamaan omiin työskentelytaitoihin myös
silloin kun ajoittainen kiire on läsnä ja kysytään työntekijän paineensietokykyä. (Kaikkonen
ym. 2017, 18.)

Harva varmasti kiistää perehdytyksen tärkeyttä ja vaikutusta työ suoritukseen. Siitä ollaan pe-
rehdytyksen suhteen tietoisia, että se tulee siinä hetkessä kalliiksi mutta maksaa itsensä kyllä
onnistuneella työsuorituksella ja sen laadulla takaisin. Työpaikasta riippumatta on todennä-
köistä, että perehdytys on puutteellista taloudellisista syistä. Perehdytys vie aikaa ja sitoo
ajoittain kaksi henkilöä yhteen työtehtävään. Monet palvelualan toimijat kokevat, että siinä
hetkessä se ei ole taloudellisesti mahdollista. Syitä on varmasti muitakin kuten työntekijöiden
vaihtuvuus tai työntekijöiden tarve on alustavasti ajateltuna niin lyhyt aikaista ja koetaan,
että työntekijä on poistunut työsuhteesta ennen, kuin ajateltu perehdytyksen kesto olisi lop-
punut.

Duunitorin artikkelissa Karhunen käy läpi Duunitorin Instagram seuraajien perehdytys koke-
muksia. Kokemuksista käy ilmi, että mitä enemmän työ vaatii, sitä heikompi on perehdytyk-
sen taso. Se on jopa olematon. Mainittiin myös, että epävarmuus voi jäädä kummitelemaan
pitkäksi aikaa tai vaikuttaa näin ollen oleellisesti työn tekoon ja, jopa työntekijän mielenter-
veyteen. Vastaavasti perehdytys on onnistunut, kun ei perehdytyksen jälkeenkään ole mitään

kynnystä kysyä apua. Erittäin hyvänä kokemuksena koettiin myös viikon mittainen jakso, mikä tehtiin yhdessä perehdyttäjän kanssa. Jakson aikana kehoitettiin myös nauttimaan perehdytyksestä ja ottamaan asiat ihan rauhassa. (Karhunen 2021.)

3.1 Turvallisuus ja oikeus

STTK Ry:n ylläpitämällä sivustolla, työelämän perehdytykseen kohdistuvassa artikkelissa käydään läpi työntekijän oikeutta perehdytykseen. Jokaisella työntekijällä on lakiin perustuva oikeus saada laadukasta perehdytystä työpaikalla. Työturvallisuus laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työtehtäviin, työvälineiden käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Jos perehdytystä ei jostain syystä ole annettu niin työntekijä voi olla yhteydessä luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun. (STTK Ry 2024.)

Työturvallisuuskeskuksen sivuilla Perehdyttämisestä ja työturvallisuudesta puhuttaessa korostetaan työuraansa aloittavien nuorten työntekijöiden perehdyttämisen tärkeyttä. Perehdytys on osa työturvallisuutta ja antaa valmiudet työntekijälle työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissä oikealla tavalla. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Työturvallisuuskeskuksen mukaan on Suomen laissa säädetty, että jokainen työntekijä on oikeutettu perehdytykseen työpaikalla, työn kestosta riippumatta. Kaikki henkilöstöryhmät ovat oikeutettuja perehdytykseen, niin osa-aikaiset, vuokratyöntekijät, kesätyöntekijät ja muut kausityöntekijät. Perehdytys ulottuu asiakkaalle ja siellä tehtäviin töihin asti. Suomen laissa 14§ mukaan perehdytys on tapahduttava ennen kaikkea turvallisuussyistä ja vaaratilanteiden välttämiseksi. Työn opastus on osa perehdyttämistä ja sitä tarvitaan silloin, kuin työtehtävät, laitteet tai koneet ovat uusia, vaihtuvat tai muuttuvat. Työn opastus on paikallaan myös, kun tapahtuu turvallisuuteen tai työyhteisön terveyteen vaikuttavia muutoksia. Opastus on paikalla myös silloin kun huomataan puutteita työn tai tuotteen laadussa. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

3.2 Perehdytys prosessi

Työterveyslaitoksen artikkelissa sanotaan, että olisi toivottua, että työpaikalla olisi perehdytys lista, mistä voisi käydä kohta kohdalta läpi sen, että perehdytys on toteutunut. Perehdytystä kehoitetaan jakamaan usealle henkilölle. Perehdyttäjiä ollessa useampi, listasta voisi tarkistaa, että kaikki perehdytykseen kuuluva on käyty läpi. Läsnäolo ja kommunikointi on osa onnistunutta perehdytystä. Artikkelissa neuvotaan varmistamaan oppiminen keskustelemalla ja työtä seuraamalla. On myös oleellista rohkaista uutta työntekijää keskustelemaan työtovereiden kanssa ja järjestää hänelle mahdollisuuksia siihen. Työterveys laitos linjaa näin, ”Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää työturvallisuuden, työkyvyn ja työn sujuvuuden kannalta - oli uusi työntekijä minkä ikäinen tahansa. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa.” (Työterveyslaitos 2024).

Puutteellisesta perehdytyksestä voi jäädä mieleen esimerkiksi epätietoisuutta, epävarmuutta ja vaikka ahdistusta. Ne voivat myös laskea työntekijän itseluottamusta tai uskallusta suorittaa työtehtäviä. Virheiden tai väärin suoritettujen työtehtävien kautta opettaminen puutteellisen perehdytyksen jälkeen on ammattitaidon ja osaamisen puutetta. Puutteellisesta perehdytyksestä voi jäädä asioita mieleen, jotka vievät ajatuksilta tilaa ja työntekijältä energiaa. Uskon, että Perehdytyksen laatu on suoraan verrannollinen suoritettavaan työhön ja sen tulokseen.

3.3 Perehdytyksen haasteet

Perehdyttäminen on tärkeä osa ravintolatoimintaa. On erittäin oleellista oppia ja omaksua toimintamalleja sekä tapoja mitkä ovat yleisesti osa käytännön työtä alan työympäristöissä ja työyhteisöissä. Waste & Feast-Ravintolan perehdytysaskeleet oli tärkeä toteuttaa kehittämistyönä, koska ravintolassa ei sellaista opasta ole, missä olisi ajateltu työntekijän erilaisuutta tällaisessa kokonaisuudessa, yksilölliset työvuorot ja työsuhteet huomioiden.

Haasteita työhön perehdyttämisessä on kommunikointi ja erityisentuen tarve. Ongelmallista perehdyttämisestä tekee se, että ei välttämättä ole yhteistä sujuvaa kieltä. Voi olla haasteita ohjeiden vastaanottamisessa tai ymmärtämisessä. Isoin haaste on tietysti aika. Ravintolatoiminta suoritetaan päivittäin normaalisti. Aamupala, lounas, päiväkahvit ja catering tilaukset on tarjottava ajallaan siitä huolimatta mikä on päivän kokoonpano. Yksinkertaisesti keittiötyötehtävien suorittamisen aika tuplaantuu kokelaita ohjattaessa mutta lounas on oltava tarjolla klo 10.45 ilmoitetusti. Perehdyttäminen vaatii toistoja ja aikaa. Ravintola työssä aika on monesti rajallista. Se on monesti minuuttipeliä.

Perehdytyksen laatu on yleensä vastaus seuraaviin kysymyksiin. Miksi joku vaaratilanne syntyi? Miksi jotain työtehtävää ei ole suoritettu sen kuuluvalla tavalla? Miksi jonkun asian suhteen ei ole kommunikoitu tai miksi viestintä ei ole työntekijöiden välillä toiminut? Näihin kysymyksiin saadaan todennäköisimmin vastaus perehdytyksestä. Hyvänkin perehdytyksen jälkeen ilmenee hetkittäin seuraavaa, kuten puutteellisesti hoidettavat työtehtävät tai hetkellisesti heikompi laatu, mutta se, että näin tapahtuu, on tavanomaisen inhimillistä. Jos edellä mainitut asiat ovat toistuvia ja pysyviä, silloin syynä on todennäköisesti heikko perehdytys. Hyvä perehdyttäminen vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä. Perehdyttämisen tärkeyden ymmärtäminen puoltaa perehdyttämisen toteuttamista työtä tehdessä.

Perehdytys on valmiuksien antamista siihen, että tuleva työntekijä sopeutuu työyhteisöön, saa valmiudet suoriutua työtehtävistään, uskaltaa toimia rohkeasti, itsenäisesti ja turvallisesti työtä tehdessään työyhteisön tasavertaisena jäsenenä.

4 Teemahaastattelu

Valitsin tutkimusmenetelmäksi kvalitatiivisen teemahaastattelun, koska halusin saada tietoa työntekijöiden ajatuksista, tuntemuksista ja kokemuksista liittyen perehdytykseen työpaikalla. Halusin myös saada tietoa siitä millaisia työntekijöiden näkemykset ovat perehdytykseen liittyen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2017, 185.)

Teemahaastattelu on lähempänä strukturoimatonta haastattelua. Sitä kutsutaan puolistrukturoiduksi haastatteluksi, koska sen teemat ja aihepiirit ovat selvillä, mutta kysymysten sanamuodot voivat vaihdella ja vastaajan sana on vapaa. Teemahaastattelussa kysymysten muoto ja järjestys ei ole tarkka, vaan ne elävät haastattelun mukana. Mertonin, Fiskin ja Kendallin (1956) mukaan teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä haastattelu menetelmällä. Haastattelussa korostetaan haastateltavien elämyksiä ja määritelmiä tilanteista. Teemahaastattelu etenee nimensä mukaisesti teemojen varassa eikä yksityiskohtaisia kysymyksiä seuraten.

Teemahaastattelu huomioi ihmisten tulkintoja ja asioille antamia merkityksiä. Se on myös oleellista, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Tässä haastattelumuodossa ihmisten tulkinnat ovat keskeisessä asemassa. (Hirsjärvi, Hurme 2022.)

Haastattelu varmistaa sen, että tieto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tiedon hankinnassa luotetaan ihmiseltä suoraan saatuun ja havainnoituun tietoon. On toivottua ja yhtenä tavoitteena, että haastattelun kautta ilmenisi odottamatonta tietoa. Haastattelun kautta myös ääni ja näkökulmat pääsevät esille. Kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti, jotka tässä tapauksessa ovat Waste&Feast Ravintoloiden työntekijöiden ohjaajat, esihenkilö tai johtaja asemassa työskentelevät työntekijät. Haastattelun teemat ovat selvillä haastattelussa, mutta suunnitelma mukautuu sen edetessä. Jokainen vastaaja vastaa henkilökohtaisesti, mikä tekee sen, että teemahaastattelusta saadaan ainutlaatuista tietoa (Hirsjärvi ym. 2017, 162-164.)

Haastattelin henkilökuntaa kolmesta eri Waste & Feast ravintolan toimipisteestä. Kallion toimipisteestä haastatteluun osallistui kaksi ohjaajaa. Matteuksen kirkolta kaksi ja Malmilta yksi. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, paikan päällä toimipisteissä, ennalta sovittuna ajankohtana. Haastatteluissa oli mukana haastattelijat ja haastateltavat. Haastattelussa kerrottiin haastateltavalle, että haastattelu materiaali hyödynnetään opinnäytetyön kehittämistehtävässä Waste & Feast- ravintolan perehdytysaskelia varten. Haastattelun alussa kerrottiin myös mitä teemoja haastattelussa käsitellään ja, että haastateltavalla saa vastata ja puhua vapaasti. Kerrottiin myös, että haastattelijat voi esittää lisä kysymyksiä haastattelun aikana. Haastateltavalta pyydettiin myös lupa nauhoittaa haastattelu litterointia varten. Haastattelut etenivät teemoja seuraten, ne nauhoitettiin ja litteroitiin.

4.1 Haastattelun teemat

Tarkoituksena oli selvittää mikä on perehdytyksen tilanne tällä hetkellä, mistä lähdemme liikkeelle ja mitä lähdemme parantamaan. Oleellista oli selvittää, miten perehdytys näkyy käytännössä, koska työ on suorittavaa käytännön työtä. Vastuu alueiden tietoisuus on myös oleellinen nimetä, jotta viimekädessä on vastuu henkilö, joka pitää huolen siitä, että perehdytys on suoritettu sen kuuluvalla tavalla. Haastatteluilla pyrittiin selvittämään, miten huomioidaan erityistä tukea tarvitseva kohderyhmä ja ohjaamisen haasteellisuus kommunikoinnissa. Nämä molemmat ovat työympäristössä arkipäivää. Perehdyttämisen prosessin määrittäminen ja toivotun materiaalin selvittäminen olivat myös osa haastattelujen runkoa.

Teemahaastattelun teemat ja kysymykset:

1. Teema - Perehdytyksen kartoitus

- Millainen on tämänhetkinen perehdytyksen tilanne?
- Miten perehdytys näkyy käytännössä?
- Onko jokin perehdytyksen malli mitä toteutetaan?
- Seurataanko jotain tiettyä prosessia?
- Mitä kaipaatte perehdytyksen tueksi?
- Kuka perehdytyksestä vastaa tällä hetkellä?

2. Teema - Kommunikointi

- Miten huomioidaan erityistä tukea tarvitsevat?
- Miten ohjaamisen haasteellisuus huomioidaan tällä hetkellä?

3. Teema - Perehdytys prosessin määrittäminen

- Miten perehdytyksen alkaa?
- Miten perehdytys etenee?
- Kuinka kauan se kestäisi?
- Miten perehdyttämisen vastuu olisi hyvä jakaa?
- Mitkä ovat ne perehdytyksessä läpi käytävät asiat ja osa-alueet?
- Mitkä osa-alueet ovat tärkeä käydä läpi?
- Miten perehdytyksen etenemistä seurataan?
- Kirjataan sitä?

4. Teema - Materiaali

- Minkälaista materiaalia tarvitsette perehdytyksen tueksi?
- Mitä materiaalin olisi tarpeellista sisältää?
- Millaisesta materiaalista teille olisi apua?

4.2 Haastattelutulosten yhteenveto

Ravintola-ala ja keittiötyöskentely on päivittäin muuttuvaa ja elävää toimintaa välillä varsin nopeatempoisessa ympäristössä. Etenkin keittiötyöskentelyssä on päivittäin muuttuvia ja uusia asioita omaksuttavana. Waste & Feast Kalliolla on kuuden viikon kiertävä ruokalista. Lisäksi hävikkikuorma tulee kaksi kertaa viikossa, josta hyödynnetään hävikkiä lounasruokaan ja tilaustarjoiluun. Salaattilinjastossa on myös vaihtuvat tuotteet mutta helpommin omaksuttavissa, koska suurin osa niistä toistuu päivittäin.

Malmin ja Matteuksen toimipisteissä hävikkikuorma tulee joka päivä, joten ei ole mitään viikoittaista lounaslistaa mitä työntekijät voisivat etukäteen opiskella. Päivittäisessä toiminnassa muuttuvat tekijät ovat läsnä. Kuormien sisältöä ei ennalta tiedä. Työntekijät aloittavat eri aikoihin ja suorittavat eri pituisia työjaksoja. Työntekijöillä myös ilmenee poissaoloja normaalia enemmän.

Seuraavien päivien ennalta suunnittelu on haastavaa mutta silti merkityksellistä. Se on vauriutunutta suunnittelua, jotta toiminnan kokonaisuus olisi jokseenkin sujuvaa. Ohjaajien sitoutuminen ja kokemus on nuorten kannalta tärkeää, jotta muuttuvien tekijöiden ja jatkuvan kehittymisen keskellä on niitä, jotka tuntevat toiminnan ja vaikeassa työasemassa olevat nuoret ja työntekijät. Toiminnan sujuvuuden kannalta on oleellista, että toimipaikkakohtainen ohjaajien välinen yhteistyö on toimivaa ja toiminta-ajatus yhtenäinen. Suoritettavan ravintolan päivätyön kokonaisuus ja työtehtävät täytyy olla samalla lailla ymmärretty. Sen sijaan, että pyritään kehittämään tai muuttamaan asioita olisi myös hyvä mennä yhdessä ajassa taaksepäin ja käydä läpi sitä, miten työtehtävät on aiemmin jakautunut. Tämä tarkastelu tarkistaa sen, että onko jäänyt jotain oleellista väliin ja vahvistaa toiminnan työtehtävien perusteita.

Toiveiden mukainen listamainen perehdyttäjän muistilista olisi toimintaa tukeva. Sen täytyy olla sellainen minkä käyttöönotto ei vie liikaa aikaa. Perehdytyslinja olisi hyvä olla yhtenäinen. Perehdyttäjän muistilistan täytyy olla selkeä, yksinkertainen ja sisältää oleellista tietoa ensimmäisten päivien avuksi. Ohjaajien toiveena oli, että materiaalista löytyisi työelämätaidot, keittiö- ja salityötehtävät. Sen täytyy olla sellainen, että kaikki toimipisteet voivat hyödyntää sitä perehdytyksen alkaessa. Perehdyttäjän muistilista ajatuksesta luotiin Waste & Feast-Ravintolan perehdytysaskeleet.

Jokainen toimipiste voi kohdallaan syventää perehdytystä omaan toimipisteeseen sopivaksi ja työntekijää henkilökohtaisella tasolla kehittäväksi. Ei ole toiminnan kannalta hyödyllistä tehdä suurempaa opasta tai kirjaa, koska sitä ei arjen muuttuvissa tilanteissa pysty hyödyntämään. Arjen toiminnassa voi aueta yllättäen tilaa kalenteriin ja niissä hetkissä Waste & Feast-Ravintolan perehdytysaskelia on helppo hyödyntää. Waste & Feast-Ravintolan perehdytysaskeleet auttaa ohjaajia perehdyttämään työntekijöitä ravintola työhön ja tukee sitä, että kaikki

oleelliset asiat tulee käytyä läpi. Tämä auttaa työntekijää toimimaan rohkeammin ja luottavaisemmin työssään, sekä nykyisessä, että tulevassa alan työpaikassa.

5 Waste & Feast-ravintolan perehdytysaskeleet

Opinnäytetyön kehittämistehtävän tuotos on nimeltään Waste & Feast-ravintola perehdytysaskeleet. Perehdytysaskeleet kehitettiin yhdessä Waste & Feast ravintoloiden ohjaajien kanssa tukemaan uusien työntekijöiden perehdytystä työpaikalla ja auttamaan, sekä ohjaajia, että työntekijöitä heidän päivätyössään. Perehdytysaskeleet kehitettiin ohjaajien kanssa tehtyjen teemahaastattelujen tulosten pohjalta. Perehdytysaskeleet on excel taulukkopohjaan kehitetty tuotos, missä perehdytyksen eri osa-alueet käydään läpi. Siihen kirjataan perehdytettävä työntekijä ja perehdytyksen aloitus päivämäärä. Osa-alueet on otsikoitu seuraavasti: Uudentyöntekijän aloittaessa läpi käytävät asiat, toimipisteen yleiset tiedot, työelämätaidot, keittiön työtehtävät, ravintolasalin työtehtävät, syventävä perehdytys ja työsuhteen päättyminen. Jokaisen otsikko alueen alta löytyy lista läpi käytävistä asioista tai työtehtävistä. Jokaisen asian tai työtehtävän kohdalle kirjataan päivämäärä, milloin työntekijä on perehdytetty. Kirjataan, suoriutuuko perehdytetty henkilö onnistuneesti vai tarvitseeko hän harjoitusta. Jokaisen kohdan lopuksi kirjataan perehdyttäjän nimi tai nimikirjaimet, jotta tiedetään, kuka on missäkin kohtaa toiminut vastuu henkilönä. Ravintolan perehdytysaskelia voi täyttää suoraan excel taulukkoon tai sitten vaihtoehtoisesti tulostaa paperisen kuuden sivun mittaisen version ja pitää sitä käden ulottuvilla esimerkiksi muovitaskussa ja kansiossa.

Materiaalit ja opinnäytetyö toimitetaan toimeksiantajalle tulostettuna paperi versiona, sekä word ja excel tiedostona sähköisesti. Kun Perehdytysaskeleet on ollut käytössä perehdytyksen tukena, sitä on mahdollista kehittää ja päivittää laajemmaksi.

6 Pohdinta

Perehdyttämisessä on otettava huomioon, että ohjeiden vastaanottamisessa voi olla haasteita. Tarvittaessa on selvitettävä ohjeet useamman kerran, tarkistettava ja seurattava työntekijöiden suorittamia työtehtäviä. Yleensä sanallinen kerronta tukee konkreettista työtehtävän näyttämistä. On hyvä näyttää ja ohjeistaa sanallisesti useamman kerran. On hyvin tavallista, että työntekijä sanoo osaavansa ja ymmärtävänsä, mutta käytännössä totuus on toinen. Kielellinen viestintä voi myös olla haasteena. Yksinkertaisesti ymmärretään väärin tai työntekijä kertoo ymmärtävänsä oikein mutta tekee kuitenkin toisin. Syynä voi olla, että ei ole yhteistä äidinkieltä tai voi olla muuten haasteellista ymmärtää sanallista viestintää. Voi olla myös muistiin tai hahmottamiseen liittyvää epävarmuutta. Pitää olla aina valmiina antamaan ohjeita näyttämällä, kirjoittamalla ja kertomalla. Pitää olla valmis kertaamaan ohjeita

päivittäin. On tärkeää luoda työntekijöille sellainen ilmapiiri, että he uskaltavat kysyä ja työskennellä rohkeasti.

Se milloin työntekijät ovat valmiita ottamaan vastuuta on yksilöllistä ja se täytyy ottaa huomioon päivittäisessä työskentelyssä. Tavoitteena on, että työntekijöiden työskentely ja jakaminen on nousujohteista. Tavoitteena on, että työvuorot ja työviikot olisivat ehjiä. Oli kyse sitten yhdestä päivästä viikossa tai viidestä päivästä viikosta. Oli kyse sitten neljästä tunnista päivässä tai kuudesta tunnista päivässä. Tavoitteena on, että se, mikä sovitaan niin pitää ja mieluummin lisätään päiviä tai tunteja viikkoon, kun vähennetään niitä.

Lähtökohtaisesti tuntimäärät eivät ole 100 % viikko tunti määriä. Korkeintaan 80 % ja minimissään yksi päivä ja neljä tuntia viikossa. Selitän edellä mainituilla asioilla sitä, että ei ole oleellista käydä jotain koneen käyttöä läpi ensimmäisien päivien aikana, jos sitä ei työntekijä tule vielä aikoihin käyttämään. Oleellista on käydä läpi sellaisia asioita, mitkä auttavat työntekijää toimimaan työyhteisössä rohkeasti yhdenvertaisena työyhteisön jäsenenä. Oleellista on käydä asiat läpi sillä lailla, että työntekijä ei pelkää tai epäröi missään vaiheessa kysyä jotain asiaa tai kertoa jostain mikä vaivaa häntä ja heikentää hänen työkykyään.

Pidän oleellisena sitä, että perehdytysaskeleet käyvät läpi sellaisia ravintola - alalla ja muutenkin työelämässä ilmeneviä seuraavanlaisia lainalaisuuksia kuten: Puhtaanapito, kommunikoinnin tärkeys, yhteistyön merkitys, oikea työvaatetus, turvallisuuteen liittyvät asiat, hätäpoistumistiet, työkaverin huomioiminen ja liikkuminen keittiössä sekä salissa. Ammatillinen osaaminen tulee myöhemmin yksilöllisen kehittymisen myötä.

Tutkimuksen pohjalta luotu Waste & Feast-ravintolan perehdytysaskeleet toimii perehdyttäjän tukena. Alusta asti tavoite oli selkeä ja sitä kohti etenin aikataulussa. Työsuhteeni Waste & Feast Kalliossa päättyi opinnäytetyön aikana ja välillä jouduin motivoimaan itseäni työn tekemisen kanssa. Siitä huolimatta etenin aikataulussa ja suunnitelman mukaan. Olen edelleen sitä mieltä, että valitsemani kehityskohde on tärkeä osa toimivaa ravintola toimintaa. Onnistuin tavoitteessa ja sain luotua materiaalin ohjaajien arkeen perehdytyksen tueksi. Tutkimuksen tuloksien pohjalta tarve oli ytimekkäälle listalle missä käydään keittiö- ja sali työn työtehtäviä läpi sekä työelämätaitoihin liittyviä perusasioita. Nämä edellä mainitut asiat listasta myös löytyvät. Haastattelujen pohjalta kävi myös ilmi, että kuvat ja kuvituksellinen kerronta olisi avuksi ja lukemisen tueksi. Kuvia en ajan puutteen vuoksi alkanut operoimaan vaan pysyin alkuperäisessä suunnitelmassa, mikä oli toteuttaa yksinkertainen ja nopea käyttöinen muistilista. Visuaalisesti opinnäytetyö voisi olla näyttävämpi mutta keskityin oleellisimpaan ja se oli perehdytysmateriaalin luominen hyötykäyttöön.

Omat opinnäytetyön ohjaajani auttoivat minua kohti tavoitettani. Muutaman viikon välein kävimme teamsissa palaute keskusteluja ja kuulin heidän näkemyksiään opinnäytetyön aiheen rajaamisesta, opinnäytetyön sisällöstä, opinnäytetyön rakenteellisesta kokoamisesta ja

tekstin asettelusta. Ilman ohjaajien osaavaa näkemystä ja tukea opinnäytetyön tekeminen olisi ollut paljon haastavampaa.

Olin voinut olla enemmän yhteydessä Waste & Feast toimipisteiden ohjaajiin ja pyytää heiltä välipalautetta opinnäytetyöstä. Oma ohjaajani Kallion toimipisteessä sanoi, että voin olla milloin vain yhteydessä. Olin kuitenkin tietoinen heidän työmäärästään ja koin, että he olivat antaneet minulle riittävästi tietoa tutkimuksen kautta, jotta opinnäytetyö on tuotoksena onnistunut.

Teemahaastattelu tutkimus menetelmänä oli onnistunut valinta. Avoin keskustelu antoi vastaajalle aikaa ja tilaa tuottaa kattavia vastauksia teemoihin. En kokenut, että tutkimusmenetelmä olisi rajoittanut tutkinta osuutta. Päinvastoin se tuntui rajoittamattomalta. Teemojen valinta toki rajasi haastattelun neljään teemaan, jotta haastattelulle saatiin alku ja loppu. Teemojen valinta olikin oleellinen osa haastattelua, ja mielestäni valitsin oikeat teemat riittävän lopputuloksen saamiseksi.

Tutkimus lisäsi tietoa, että ajatusmalli ja tavoite on kaikissa toimipisteissä sama, mutta toiminta voisi olla vieläkin yhtenäisempi, niin toimipisteiden sisällä kuin toimipisteiden kesken. Arki on jokaisessa paikassa rikkonainen ja ennalta-arvaamaton. Jokainen toimipiste tarvitsee selkeän materiaalin perehdytyksen tueksi. Waste & Feast toimipisteiden välillä tuloksia ei voi suoraan yleistää toimipistekohtaisten eroavaisuuksien takia. Tuloksia voi kuitenkin vahvasti hyödyntää ottamalla ne käyttöön perehdytysmateriaalina.

Jatkotutkimukseen on hyvät lähtökohdat ryhtyä. Perehdytysmateriaalia voi kehittää jo ennalta toivotuilla kuvituksilla ja kuvamateriaalilla. Palautekeskustelun kautta Ravintolan perehdytystä voi syventää, ja parantaa toimintaan sopivammaksi, jos siihen on tarve. Antaisin, kuitenkin tällä perehdytyslistalle toiminta ja sisäänajo aikaa ja sitten palaisin palautekeskustelun kautta kehitysideoihin.

Lähteet

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2017. Tutki ja kirjoita. 15.-17. Painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S. 1940- & Hurme, H. 1946-2022. Viitattu 27.4.2024. Tutkimushaastattelu: teema-haastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Helsingin Kaupunki. Stadin safka. 2024. Viitattu 26.4.2024. <https://www.hel.fi/stadinsafka>
- Kaikkonen, A., Mäkynen, T., Tiusanen, M. & Viinikka, E. 2017. Kokkiprokkis. Helsinki: Sanoma Pro.
- Karhunen, M. Työura. Duunitori. 2021. Viitattu 25.4.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/pe-rehdytys-kokemus>
- Livesäätiö. 2024. Opiskelijan tukipalvelut. Viitattu 27.4. 2024. <https://www.livesaatio.fi/opisto/opiskelijalle/opintojen-tuki/oppimisen-tuki>
- Matkailu ja Ravintolapalvelut. 2023. Tilastokeskus, kansantalouden tilinpito 6/2023. Viitattu 20.4.2024. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>
- Opetushallitus. 2024. Erityinen tuki. Viitattu 22.4.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/erityinen-tuki>
- Rikosseuraamuslaitos. 2024. Yhdyskuntapalvelu. Viitattu 23.4.2024. <https://rikosseuraamus.fi/fi/index/seuraamukset/yhdyskuntaseuraamustyo/yhdyskuntapalvelu.html#>
- STTK. 2024. Työelämään. Viitattu 21.4.2024. <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Palkkatukea työnantajalle työttömän palkkaamiseen. Viitattu 20.4.2024. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/palkkatuki>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Palkkatuki ja työkokeilu. Viitattu 20.4.2024. <https://toimistot.te-palvelut.fi/pohjois-savo/palkkatuki-ja-tyokokeilu>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Työkokeilun käytännöt ja säännöt. Viitattu 20.4.2024. <https://toimistot.te-palvelut.fi/tyokokeilun-kaytannot-ja-saannokset#Tyokokeilunjrjestjo>
- Työterveyslaitos. 2024. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 20.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>
- Työturvallisuuskeskus. 2024. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 22.4.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Työturvallisuuslaki. Työntekijälle annettava opetus ja ohjaus. Edita Lakitieto. 2002. Viitattu 22.4.2024. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Waste & Feast. 2018. Viitattu 23.4.2024. <http://www.wastefeast.eu/>

Liitteet


(Liite1)

Waste & Feast – ravintolan perehdytysaskeleet



Kallio - Malmi - Snellu

2024

Waste & Feast - ravintolan perehdytyksen askeleet 2024							
Työntekijän nimi:							
Perehdytyksen aloitus päivämäärä:							
Uuden työntekijän aloittaessa		Perehdytetty	Suoriutuu onnistuneesti	Tarvitsee harjoitusta	Perehdyttäjä		
Katso pukukaappi sosiaali-tiloista							
Avaimet pukukaappiin							
Avaimet ja kulkuluvat työpaikalla							
Aloitus keskustelu							
Tavoitteet työntekijälle Waste & Feast aikana							
Ohjaajien puhelinnumerot ja työpaikan yhteystiedot							
WC							

Toimipisteen yleiset tiedot				Perehdytetty	Suoritettu onnistuneesti	Tarvitsee harjoitusta	Perehdyttäjä
Toimipaikan esittely							
Työsuhde ja sopimusasiat							
Työterveyshuolto ja sairaspoissaolot							
Sosiaalityöt, kulkuovet ja parkkipaikat							
Toiminta hätätilanteissa - Kokoontumispaikka							
Paloturvallisuus - Turvakävely, emännänkytkin							
Turvallisuusriskit							
Taudit ja ruokailu							
Waste & Feast toiminta							
Työelämätaidot							
Olen ajoissa ja valmis työntekoon							
Työvaatetus ja työvälineet							
Tervehtiminen ja työtoverin kohtaaminen							
Työtoverin auttaminen ja työyhteisössä toimiminen							

				Perehdytetty	Suoritettu onnistuneesti	Tarvitsee harjoitusta	Perehdyttäjä
Toisten huomioon ottaminen							
Työntekijän asenne ja vastuu työpaikalla							
Yleinen hygienia ravintola-alalla							
Poissaoloilmoitus							
Taudit ja ruokailu							
Älypuhelimien käyttö työaikana työpaikalla							
Harjoittelu ja onnistumiset							
Vapaa-aika ja työ							
Keittiön työtehtävät							
Astiahuolto - likainen puoli							
Astiahuolto - puhdas puoli							
Pintojen puhdistus yleisesti							
Yleinen keittiösiisteys ja puhtaanapito							
Liikkuminen keittiössä							
Veitsien käsittelytaidot							

					Perehdytetty	Suoriutuu onnistuneesti	Tarvitsee harjoitusta	Perehdyttäjä
Kierrätys ja jätteiden lajitteluhuone								
Keittiön avustavat työtehtävät								
Sarjatyö keittiössä								
Oman työpisteen siivoaminen								
Pöytätasojen pesu ja siistiminen								
Lattian ja likakaivojen pesu								
Omaavontaan osallistuvat tehtävät								
Terveydelle vaaralliset aineet								
Emännänkytkin								
Kuorman purku								
Ravintolasalin työtehtävät								
Pöytien ja pintojen pyyhkiminen								
Astiaston ja aterimien paikoille asettelu								
Lautasliinojen taittelu ja asettelu								
Kahvikoneen lataaminen, kahvin keitto ja kahvin tarjoilu								
					Perehdytetty	Suoriutuu onnistuneesti	Tarvitsee harjoitusta	Perehdyttäjä
Kokous/kahvituskärry valmiiksi tilausta varten								
Asiakaspalvelu - Huomioiminen ja tervehtiminen								
Pyykkihuolto - pesu, kuivaus ja viikkaaminen								
Linjaston valmistelu, ylläpito ja purku								
Vitriinin täyttö ja tyhjennys								
Kahvilan palvelulinjaston ylläpito								
Kassan käyttö - maksutapahtuma								
Kierrätys ja jätteiden lajitteluhuone								
Astiahuolto								
Syventävä perehdytys								
Yleiskoneen käyttö								
Uunin käyttö								
Parilan/pannun käyttö								
Salaattilinjaston kokoaminen itsenäisesti								
Leipominen itsenäisesti								

