

TYÖN MURROS

KUNTA- JA HYVINVOINTIALOILLA



OSA 12/2024 TÄRKEÄT ATERIA- JA
PUHTAUSPALVELUT

Työ muuttaa muotoaan ateria- ja puhtaus- palveluissa

TYÖN MURROS

KUNTA- JA HYVINVOINTIALOILLA

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja alan pääsopija-järjestöt JAU ry, JUKO ry ja Sote ry ovat yhdessä seuranneet kunta- ja hyvinvointialan työn muuttumista vuodesta 2019 alkaen. Seurannan tarkoituksena on tehdä näkyväksi nykyaikaista kunta- ja hyvinvointialueyötä.

Eri ammattialojen ja teemojen seurantaraportit perustuvat laajaan seurantakyselyyn, asiantuntijakeskusteluihin sekä työpaikkaesimerkkeihin ja muihin selvityksiin.

Tavoitteena on rakentaa työn murroksesta yhteistä tilannekuvaa. Tietoa voidaan hyödyntää poliittisessa päätöksenteossa, järjestöjen omassa työmarkkinatoiminnassa ja julkisten palveluiden sekä julkisen työn kehittämisessä.

ISBN-numero 978-952-7465-64-6 (verkkojulkaisu)

RAPORTIN JULKAISIJAT

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT
Julkisen alan unioni JAU ry
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry

TEKIJÄT

Työn murroksen seurantaryhmä

Sisällys

- 4** Työ muuttaa muotoaan ateria- ja puhtauspalveluissa
- 5** Monen mielestä kouluateria on päivän tärkein ateria
- 6** Poikkeusolojen jälkeen otettiin askel kohti uutta
- 7** Ateria- ja puhtauspalveluissa hyödynnetään uudenlaisia toimintatapoja ja uutta teknologia
- 8** Lähes 400 miljoonaa ruoka-annosta vuodessa
- 9** Miten työ on muuttunut ateria- ja puhtauspalveluissa viime vuosina?
- 13** Esimerkkejä toimintatapojen uudistamisesta ateria- ja puhtauspalveluissa
- 20** Mitä on tarpeen tehdä, jotta ateria- ja puhtauspalveluissa onnistutaan työn murroksessa?
- 21** Mitä tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?
- 22** Liitteet

Työ muuttaa muotoaan ateria- ja puhtauspalveluissa

Työ ateria- ja puhtauspalveluissa muuttuu monesta syystä ja monella tavalla. Työroolit monipuolistuvat, työyhteisöt ovat monimuotoistuneet ja robotit on otettu käyttöön puhtauspalveluissa. Lisäksi uutta teknologiaa ja uudenlaisia toimintatapoja hyödynnetään laajasti. Ala näkyy myös sosiaalisessa mediassa. Ammattilaiset rakentavat parhailaan tulevaisuuden työtä alalle.



Monen mielestä kouluateria on päivän tärkein ateria

Kun kouluissa tarjotaan **Kajaanin Mamsellin** valmistamaa ruokaa, saavat oppilaat kouluruoasta energiaa ja vireyttä koulupäivään, mutta oppivat samalla ruokailutapoja ja tutustuvat uusiin makuihin. Monen mielestä kouluateria on päivän tärkein ateria. Päiväkodeissa lapset jaksavat leikkiä koko hoitopäivän Mamsellin valmistaman ravitsevan ja monipuolisen ruoan voimin. Teemat ja toiveruokapäivät tuovat vaihtelua niin päiväkoti- kuin kouluruokailuun.

Keväällä 2020 Kajaanin Mamselli voitti viidennen valtakunnallisen kouluruokakilpailun. Silloin sanottiin, että Kajaanissa syödään Suomen parasta kouluruokaa. (Vuonna 2024 kouluruokakilpailun voitto meni Juukaan, Poikolan koululle.)

Kouluruokakilpailun tavoitteena on tuottaa vastuullisia, lapsille maistuvia ja ravintovaatimukset täyttäviä reseptejä sekä nostaa kouluruoan ja sen tekijöiden arvostusta. Uudet reseptit annetaan kaikkien suomalaisten koulujen käyttöön. Kajaanin Mamsellin joukkueessa kilpailivat **Taru Kemppainen**, **Teija Partanen** ja **Hanna Ojalehto**. Heidän voittomeunsa sisälsi uunimakkaraa perunapedillä ja dippikasviksilla, fisuburgeria ja aurinkoista sosekeittoa.

Kajaanin Mamselli on Kajaanin kaupungin omistama liikelaitos, joka tuottaa ateria- ja puhtaanapalveluita. Päivittäin Mamselli tarjoaa noin 8 000 ateriaa, joista ison osan koululaisille ja leikki-ikäisille. Kouluruoka- ja Maku-aakkoset-diplomit on haettu kaikkiin kouluihin ja päiväkodeihin. Ruokailuajat on pyritty porrastamaan sellaisiksi, että ne tukisivat kiireetöntä ruokailutilannetta. Lisäksi kouluissa on laadittu yhdessä keskustellen kouluruokailusäännöt.

AVAINLUVUT

9963

työntekijää kuntien ruokapalveluissa

6834

työntekijää kuntien siivouspalveluissa

Lähde: Tilastokeskus, kunta-alan palkkatilasto 2022.

Poikkeusolojen jälkeen otettiin askel kohti uutta

Ruoka ja puhtaus ovat ihmisen perustarpeita. Julkiset ateria- ja puhtauspalvelut selviytyivät kunnialla tehtävistään koronakriisissä. Rajoitustoimet päättyivät keväällä 2022, jolloin valmistauduttiin jo hyvinvointialueiden toiminnan käynnistämiseen. Ratkaistavana oli myös, miten ateria- ja puhtauspalvelut organisoidaan.

Maaliskuussa 2020 – vain noin viikko kouluruokakilpailun jälkeen – maan hallitus totesi Suomen olevan koronaviruspandemian vuoksi poikkeustilassa. Rajoitustoimien vuoksi yleisötilaisuudet ja kulttuuritapahtumat peruttiin. Liikuntatiloja suljettiin. Etätöihin siirryttiin siellä, missä se oli mahdollista. Moni yksityinen ravintola joutui sulkemaan ovensa tai myymään vain noutoruokaa. Etäopiskeluun siirryttiin pariin kuukaudeksi myös peruskouluissa. Kuntakeittöissä pakattiin eväspusseja halukaille.

Koronakriisin aiheuttamista poikkeusoloista selvittiin julkisissa ateria- ja puhtauspalveluissa kunnialla. Puhtaanapidon, hygieenisyyden ja kosketuspintojen puhtauden merkitys kasvoi pandemian aikana entisestään ja korostui vielä esimerkiksi sairaaloissa ja vanhainkodeissa. Ateriapalveluille luonteenomainen kyky tarttua toimeen ja reagoida muuttuviin tilanteisiin ripeästi auttoi myös toimimaan poikkeusoloissa.

Ravintola-ala kokonaisuutena oli kuitenkin pandemian vuoksi kovilla. Miltei kaksi vuotta kestäneen koronakriisin aikana työntekijöistä moni joutui vaihtamaan alaa. Parin viime vuoden aikana on nähty myös kustannusten ja lainakorkojen merkittävää nousua. Kunnat käyttävät esimerkiksi kouluruokaan nykyisin tyypillisesti 3–3,25 euroa aterialkohden.¹

JULKISTEN RUOKAPALVELUJEN TARJOAJAT OVAT ERILAISTEN VAATIMUSTEN, TOIVEIDEN, SUOSITUSTEN, EKOLOGISUUDEN TAVOITTELUJEN JA TIUKAN TALOUDEN PURISTUKSESSA

Varmaa on se, että ateria- ja puhtauspalvelut tarvitsevat tuekseen hyviä päätöksiä. Sellainen oli aikoinaan maksutoman kouluruoan tarjoaminen Suomessa. Nykyisin julkisten ruokapalvelujen tarjoajat ovat erilaisten vaatimusten, toiveiden, suositusten, ekologisuuden tavoittelun ja tiukan talouden puristuksessa. Tietyistä asioista, kuten lähiruoan käytöstä, on tehtävä strateginen päätös.

Vielä isompi päätös on kuitenkin se, tuotetaanko ateria- ja puhtauspalvelut kunnan, hyvinvointialueen tai niiden yhteisenä, mutta omana toimintana, vai ostetaanko palvelut osin tai kokonaan ulkopuolisilta yrityksiltä.

IN-HOUSE-YHTIÖT TUOTTAVAT PALVELUITA OMISTAJAKUNNILLEEN JA -HYVINVOINTIALUEILLEEN

Kun hyvinvointialueiden toimintaa käynnistettiin, yksi ratkaistavista asioista oli se, miten ateria- ja puhtauspalvelut organisoidaan. Osalla alueista yksinkertaisesti nimettiin hyvinvointialueille siirtyvät ja kuntiin jäävät ateria- ja puhtauspalvelujen työntekijät. Joillain alueilla purettiin tai muutettiin in-house-yhtiörakennetta niin, että se istuisi paremmin uuteen tilanteeseen.

Lakisääteisten julkisten palvelujen ateria- ja puhtauspalvelut ovat euroilla mitattuna miljardibisnes, joka luonnollisesti kiinnostaa myös yksityisiä palveluntuottajia. Julkisessa keskustelussa kiinnitetään usein huomiota siihen, että omistajat voivat hankkia palveluita in-house-yhtiöltään (sidosyksiköltään) suoraan ilman kilpailutusta. Vähemmän huomiota on kiinnitetty siihen, että in-house-yhtiöt eivät lähtökohtaisesti tavoittele voittoa tai yritä saada maksimaalisesti rahaa kunnalta tai hyvinvointialueelta ja edelleen veronmaksajilta. Tässä ne eroavat yksityisistä yrityksistä. Lain mukaan osakeyhtiön toiminnan tarkoitus on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestys toisin määrää.

Ateria- ja puhtauspalveluissa hyödynnetään uudenlaisia toimintatapoja ja uutta teknologiaa

Kilpailukyvyn parantaminen ja toiminnan tehostaminen ovat monissa asioissa ohjanneet ateria- ja puhtauspalvelujen kehitystä. Ruoanvalmistusta on siirretty keskuskeittiöihin, siivousmenetelmiä on kehitetty ja työtä mitoitettu ja organisoitu uudelleen. Yksi tapa organisoida työtä uudella tavalla on ollut laittaa ateria- ja puhtauspalvelut samaan organisaatioon. Esimerkiksi Järvi-Saimaan Palveluissa palettia on siitä vielä kasvatettu kiinteistöjen hoidolla ja kuntatekniikalla.

MILLAISTA UUTTA TEKNOLOGIAA JA UUSIA TOIMINTATAPOJA ON OTETTU KÄYTTÖÖN?

- **Keittiöissä:** Käyttöön on otettu yhdistelmä- ja monitoimiuunit, joissa ohjelmointi helpottaa valmistusta ja varmistaa tasalaatuisen kypsennyksen. Työssä käytetään nostimia ja laitteita, jotka helpottavat työn tekoa. Lämpötilamittaus siirtää tuloksen suoraan pilvipalveluun, ja tuotannonohjauksjärjestelmillä hoidetaan reseptin mukaiset ruokatilaukset ruokalistojen tulostamiseen, raportointiin ja laskutukseen saakka. Kylmävalmistuksessa ruoka lämmitetään vasta kuljetuksen jälkeen palvelukeittiöissä. Sisältöjä tuottava (generatiivinen) tekoäly auttaa kääntämään ruokalistat ja ohjeet muille kielille.
- **Siivouksessa:** Lattioiden pesu hoidetaan yhdistelmäkooneella, ja työtä tehdään mikrokuituisilla siivousvälineillä. Pesuainevalikoimaa ja kemikaalien käyttöä on karsittu, ja ympäristömerkityt ja hajusteettomat pesuaineet on otettu laajempaan käyttöön. Konemenetelmät ovat lisääntyneet ja siivousrobotit yleistyneet. Peruspesujen tekemistä jaksetaan koko vuoden ajalle pelkän kesäajan sijaan. Pölynpoistoa on tehostettu erityisesti kouluissa ja päiväkodeissa. Yhteydenpito ja ohjeiden antaminen kohteisiin hoidetaan mobiililaitteilla.

Uuden teknologian hyödyntäminen korostui työn murroksen seurannan asiantuntijakeskusteluissa enemmän kuin vielä kaksi vuotta sitten. Sen todettiin parantaneen myös työturvallisuutta. Johtaminen, hyvä asiakaskokemus, työn organisoiminen, työn arvostus, henkilöstön saatavuus ja työn kehittäminen olivat edelleen tärkeitä tekijöitä työn muutoksessa.

Eräs asiantuntija totesi vuonna 2021, että sairaalan käytävien lattianpesu hoituu varmasti kohta roboteilla, sillä toimivia laitteita on jo saatavilla. Niin tapahtuikin: Vuonna 2023 siivousrobotit olivat jo laajasti käytössä.

¹ Kuntalehti 11.3.2024.

Lähes 400 miljoonaa ruoka-annosta vuodessa

Julkiset keittiöt tarjoavat lähes 400 miljoonaa ruoka-annosta vuodessa². Moni suomalainen syö päivän ainoan lämpimän ateriansa koulussa tai työpaikalla. Joukkoruokailun kansanterveydellinen merkitys on suuri.

Vuodenvaihteessa 2022–2023 noin puolet kunta-alan henkilöstöstä siirtyi hyvinvointialueiden palvelukseen Suomen historian suurimmassa organisaatiouudistuksessa. Muutos oli suuri myös ateria- ja puhtauspalvelujen kannalta. Palveluiden järjestäjinä kunta- ja hyvinvointialueorganisaatiot vastaavat edelleen henkilöstönsä terveellisestä, turvalisesta ja viihtyisästä työympäristöstä sekä esimerkiksi koululaisten ja sairaalapotilaiden ruokailusta.

Puhtauspalvelujen tavoitteena ovat siistit ja puhtaat toimintaympäristöt. Työssäkävien lisäksi puhtautta tuotetaan esimerkiksi päiväkotilapsille ja opiskelijoille sekä kirjastojen, uimahallien, terveyskeskusten palveluja käyttäville.

Yleisimpiä ammattinimikkeitä ateria- ja puhtauspalveluissa ovat ravitsemistyöntekijä, kokki, suurtalouskokki, keittäjä, laitoshuoltaja, siivooja, pesulatyöntekijä, konepesijä, sairaalahuoltaja ja siivoustyönjohtaja.

Uutta ovat erilaiset yhdistelmäammatit, kuten ruokapalvelutyöntekijä-siivooja. Vuonna 2022 yhdistelmänimikkeitä oli noin 4 prosenttia kaikista alan ammattinimikkeistä.

Vuonna 2022 kuntien ruokapalveluissa työskenteli 10 000 henkilöä ja puhtauspalveluissa noin 7 000 henkilöä. Tilastoluvuissa eivät ole mukana ateria- ja puhtauspalveluja kunnille tuottavien kuntaomisteisten yhtiöiden ja yksityisten yritysten henkilöstö. Jonkin verran on nähtävissä palvelutuotannon siirtymistä niiden suuntaan. Vuodesta 2015 vuoteen 2022 suoraan kuntien palveluksessa oleva puhtauspalveluiden henkilöstö väheni 14 prosenttia ja ateriapalveluiden 27 prosenttia. Osaltaan lukuihin on vaikuttanut toiminnan tehostaminen ja koulujen lakkauttaminen.

² Lähde: Kuntaliitto, tieto on vuodelta 2020.

Miten työ on muuttunut ateria- ja puhtauspalveluissa viime vuosina?

Ateria- ja puhtauspalvelut ovat kokeneet merkittäviä muutoksia viime vuosina. Uudet teknologiat ja toimintatavat, toisten työpaikkojen kiinnostavat ratkaisut, työyhteisöjen monimuotoistuminen ja asiakkaiden muuttuvat tarpeet luovat sekä haasteita että mahdollisuuksia. Seuraavassa on poimintoja työn murroksen seurantaan osallistuneiden ateria- ja puhtauspalvelujen asiantuntijoiden vastauksista siihen, miten työ on muuttunut.

TYÖ MUUTTUU KOKO AJAN, OSA TYÖSTÄ JA HENKILÖSTÖSTÄ SIIRTYI HYVINVOINTIALUEILLE

- Työ muuttuu koko ajan. Hyvinvointialueelle siirtyi kohteita ja osa henkilöstöstä.
- Sote-uudistuksen seurauksena jäimme ainoaksi ruoka-alan yksiköksi omassa kunnassa.
- Hyvinvointialueella on yhdenmukaistettu ammattinimikkeitä ja palveluja.
- Mikä oli hyvinvointialueen ensimmäisen 9 kuukauden aikana hankalinta? Siirtyminen oli hankalaa, kun jokaisessa laitoksessa oli ollut omat tavat ja käytännöt. Kun olemme yhdenmukaistaneet käytäntöjä, vastarinta on välillä ollut suurta. On ollut myös pelkoa hyvien työntekijöiden, esimerkiksi laitoshuoltajan, menettämisestä. Paljon riippuu siitäkin, miten asiat esitetään henkilöstölle. "Me tehdään" -viesti on ollut tärkeä.
- Sairaanhoidopiirin työntekijöille ei tullut sote-uudistuksessa isompia muutoksia, lukuun ottamatta esihenkilöiden vaihtumista. Kunnista hyvinvointialueelle siirtyneille muuttui kaikki esihenkilöitä ja ohjeita myöten.
- Ateriapalveluissa ruoan valmistamista on keskitetty suuriin tuotantolaitoksiin.
- Ulkoistuksia on tehty ja kilpailemme ylikansallisten yritysten kanssa, mutta myös lähiruoan ja ekologisuuden merkitys korostuu.

- Yhteistyö muiden toimialojen kanssa on nykyisin entistä tärkeämpää. Robotiikkaa on tullut työhön lisää ja työntekijöistä on pulaa.

UUTTA TEKNOLOGIAA JA TIETOTEKNIKKAA HYÖDYNNETÄÄN

- Kaikilla on älykännykät. Sähköpostit, työaikaleimaukset ja työhön liittyvät sovellukset toimivat niissä.
- Tietotekniikka on apuna työn sisällöissä, suunnittelussa ja viestinnässä.
- Kokoukset ovat muuttuneet lähes täysin etäkokouksiksi. Työn ohjaaminen muuttuu yhä enemmän digitaaliseksi.
- Robottiyhdistelmäkonetta olisi mahtava, mutta liian hintava kunnallemme. (Yhdistelmäkonetta on siivousrobotti, joka kykenee itsenäiseen työskentelyyn ihmisten rinnalla.)
- Ruokapuolen ja siivouksen digiloikka on ollut iso, koneet ja laitteet ovat kehittyneet huomattavasti.
- Robotiikka lisääntyy puhtauspuolella ja keittiölaitteet kehittyvät, esimerkiksi yhdistelmäuunit ja kalkinpoisto.
- Siivouskoneiden käyttö on lisääntynyt päivittäisessä työssä.

TYÖN SISÄLTÖ ON MONIPUOLISTUNUT

- Moniosaajien ja yhdistelmäammateissa toimivien määrä on kasvanut; moniosaaja voi työskennellä eri paikoissa ja eri tehtävissä tai rooleissa.
- Yleisesti työvoimapula on aiheuttanut sen, että töitä on pitänyt suunnitella ja jakaa eri tavoin. Ammattilaisia on tarjolla vain vähän, joten työn opastukseen ja perehdytykseen pitää varata entistä enemmän resursseja. Työn vaativuus on myös kasvanut, ei olla enää vain kokkeja tai siivoojia, vaan ruokakasvattajia, ravitsemusosaajia ja toimintahuoltajia, joilla on suurempi vastuu turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia pitää kehittää ja henkilöstön kouluttautuminen mahdollistaa koko ajan. Työtä tehdään moniammatillisessa yhteistyössä enemmän kuin ennen.

- Työn sisältö on monipuolistunut, ja alalle on tullut esimerkiksi ateria- ja puhtauspalveluja yhdisteleviä tehtäviä ja työkiertoa.
- Työn monipuolisuutta on lisännyt myös se, että ihmisten halutaan näkyvän eri kohteissa ja esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, koska ruoka- ja puhtauspalveluiden ammattilaiset ovat myös kasvattajia.
- Yhdistelmätyön tekeminen mahdollistaa monipuolisemat työtehtävät sekä täyden työajan tarjoamisen. Ne tukevat myös työkykyä.
- Ruokakasvatukselle on tilausta. Esimerkiksi vuoden 2023 kouluterveyskyselyn mukaan noin 40 prosenttia 8.- ja 9.-luokkalaista ei syö aamupalaa joka arkiamu tai koululounasta päivittäin.
- Varhassa eli Varsinais-Suomen hyvinvointialueella puhutaan monipalvelutyöntekijöistä. Heidän avullaan pystytään siirtämään hoitajilta pois sellaista työtä, jonka muut voivat tehdä. Se on vielä uutta.
- Yhdistelmätyöhön halukkaiksi ilmoittautuneet ovat usein tulleet puhtauspalvelujen puolelta. Yhdistelmätyö on voinut vaikuttaa heidän palkkaansakin myönteisesti. Yhdistelmätyötä tekevät ovat hyvin arvostettuja, "päivän pelastajia", koska he pystyvät tekemään montaa eri asiaa monessa eri kohteessa.
- Yhdistelmätyöntekijällä voisi olla laitoshuoltajan tutkinto ja jotakin osia ruokapalvelujen tutkinnosta. Ateriapalvelujen keskittyminen lisää tarvetta yhdistelmätyöntekijöille.
- Teemme enemmän päätöksiä ryhmissä töiden sujuvoittamiseksi.
- Yhteistyö eri kohteissa työskentelevien kanssa on lisääntynyt. Vaikka emme ole aina saaneet sijaisia, olemme selvinneet yhteistyöllä töistä.

TYÖYHTEISÖT OVAT MONIMUOTOISEMPIA

- Henkilöstö monimuotoistuu: työntekijät tulevat kulttuuri- ja kielitaustoista ja ovat eri ikäisiä. Joukossa on kokeneita ja vasta tulleita.
- Oppisopimusopiskelijat ovat tulleet alalle.
- Maahanmuuttajataustaiset työntekijät luovat uusia toimintatapoja esimerkiksi perehdytykseen.
- Majakkasairaalan laitoshuoltajat puhuvat 26 eri kieltä.
- Ravitsemuspuolella pitää pystyä lukemaan tuotetietoja, jottei asiakkaalle aiheuteta vaaraa.
- Monikulttuurinen työyhteisö on tulevaisuuden työtä, tosin se on nykyisyttäkin. Meillä on käytössä kuvalliset ohjeet, mutta työkieli on suomi. On myös työturvallisuuskysymys,

mikä on työhön riittävä suomen kielen taito.

- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdytys on muuttunut. Olemme ottaneet enemmän kuvia käyttöön. Varhassa pitää ymmärtää kuitenkin suomea. Maahanmuuttajat tuovat erilaisia näkemyksiä ja ovat pidettyjä työvereita. Työturvallisuusriski on kuitenkin suuri, jos ei osaa kieltä ja pysty lukemaan ohjeita. Ohjeita olisi hyvä olla esimerkiksi englanniksi tai niitä voisi käydä saman kielisen kollegan kanssa läpi.
- Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden opastus, ohjaus ja valvonta ovat lisääntyneet. Kemikaaliton siivous on helpottanut huomattavasti työn opastusta, kun ei tarvitse enää miettiä, mikä aine kuuluu millekin pinnalle ja mikä on oikea annostelu. Työyhteisössä kaikki eivät enää puhukaan suomea kovin hyvin.

ROBOTTI TYÖPARINA HELPOTTAA TYÖTÄ

- Robotiikka voi lisätä ekologisuutta, kun esimerkiksi pesurobotti pystyy hyödyntämään hyvin pientä vesimäärää työssä. Samalla laitoshuoltajan työaika vapautuu muuhun työhön. Työhyvinvointia lisää se, että työntekijän askelia säästyy. Robotiikka ja teknologia voivat nostaa puhdistuspalvelujen arvostusta.
- Robotilattianpesukoneemme voi pestä sairaalan käytäviä ihan yksinään, joskin lähistöllä on laitoshuoltaja tekemässä muita töitä, esimerkiksi puhdistamassa kosketuspintoja.
- Robotti Raimo on TikTok-tähti! ”Juuri nyt Raimo puhdistaa Tyksin Majakkasairaalan viidennen kerroksen käytävää. Se liikkuu itsenäisesti, irrottaa lian lattiapinnasta ja kerää suodattimiin vierailijoiden kengissä kulkeutuneen irtoroskan.” – Samalla robotti vapauttaa laitoshuoltajan tekemään jotain tärkeämpää, esimerkiksi puhdistamaan hissin nappuloita. Ne ovat sairaalan suurin bakteeripesä, tietää palveluohjaaja **Anne Ojala**.³
- Bakteerien ja virusten torjuntaan kehitetyt, ultraviolettiavaloa käyttävät desinfiointirobotit ovat uusinta uutta robottirintamalla.

TYÖN MUUTTUMISEEN ON MONIA SYITÄ

- Meillä on tarve parantaa palveluja ja toimia samalla kustannustehokkaasti.
- Haluamme tuottaa hyvinvointia kuntalaisille ja alueen asukkaille.
- Asiakkaiden tarpeet muuttuvat.
- Erilaiset ruokavaliot ja allergiat ovat nousseet isompaan rooliin.

- Uusi jätelaki aiheutti paljon lisätyötä jätelajikkeiden seurantaan, ja hävikkiruoan käyttöä oli mietittävä.
- Ruokakulttuuri muuttuu ja monipuolistuu.
- Palveluntarjoajat kilpailevat keskenään. Alalla on myös matala kynnyks alustatalouden toimijoille.
- Pyrkimyksenä on päästä ekologiseen kestävytyteen.
- Varhassa aloitellaan ekotukihenkilötoimintaa, jossa joka osastolle yritetään saada heitä yksi tai kaksi. Esimerkiksi isolla leikkaussaliosastolla on kiinnitetty tähän huomiota ja jätteiden vähenemisestä kertyy nykyisin paljon säästöjä.
- Ammattitaitoisesta työvoimasta on pulaa.
- Majakka-sairaalassa laitoshuoltajien ei tarvitse annostella pesuaineita. Se on sekä säästö- että turvallisuustekijä.

TYÖN TEKEMISEN TAVAT MUUTTUVAT

- Ennen kuorimme perunoita ja samalla tuli puhuttua asiatoisten kanssa. Muutama vuosi sitten kysyin, kaipaatteko oikeasti sitä perunoiden kuorimista. Kehitimme yhteisen keskustelupaikan, pottuteatterin, jossa tosin ei enää kuorita perunoita vaan keskustellaan. Ei työtä tarvitse välttämättä muuttaa, mutta yhteisöllisen ajan ja foorumin löytäminen on erittäin tärkeää. Työyhteisössä pitää voida keskustella siitä, mikä on tärkeää.
- Ennen tehtiin kaikki alusta asti omin käsin, keitettiin lihat ja kanat. Nykyisin puolivalmiit tuotteet helpottavat elämää.
- Fyysisesti raskas työ on keventynyt. Henkinen raskaus on lisääntynyt.
- Asiakaspalvelu on vähentynyt linjastojen myötä. Ennen kaikki annosteltiin lautaselle, nykyisin ruoka kerätään linjastolta itse.
- Porvoossa uutta on keskuskeittiö. Iso osa ruokaa valmistavista paikoista on muutettu kuumennuskeittiöiksi. Monissa kunnissa puhutaan kuumennuskeittiöiden tai jake-lukeittiöiden sijaan palvelukeittiöistä, joka kuvaa paremmin niiden tehtävää.
- Ennen purnattiin ehkä lehtien palstoilla tai soitettiin jollekin vastuulliselle. Nykyään saa varautua siihen, että löytää itsensä tai työpaikkansa asioita somesta. Ruokia on helppo kuvata ja kauhistella sitä, miltä jokin on ehkä näyttänyt ja maistunut. Siivouksen epäkohdat ovat saaneet suhteettomia kommentteja, kun kuvia sotkuista on levitelty.
- Kun työntekijän kielitaito on puutteellinen, joutuu samat ohjeet toistamaan moneen kertaan ja silti vahtimaan, että ne on ymmärretty. ”Joo joo, olen ymmärtänyt” voi olla vastaus, vaikka näin ei olisikaan. Tieto leviää ja maine kärsii heti, jos on tehty huononmakuista tai -näköistä. Meillä on myös isot tunneliastianpesukoneet. Jos käyttäjä ei ole ymmärtänyt ohjeita ja laittaa sinne tavallista tiskiainetta, vaahtopilvi nousee kattoon ja ruoanlaitto keskeytyy.

TOISTEN KUNTIEN JA HYVINVOINTIALUEIDEN KIINNOSTAVAT RATKAISUT JA KEHITYSTEOT INNOSTAVAT KEHITTÄMÄÄN

- Asikkalan kunnassa kerrotaan some-kuvien kouluaterioista, välipaloista ja kotipalveluaterioista. [Lue Tekojen torilta lisää Asikkalan kunnan ruokapalveluista ja somen voimasta.](#)
- Asikkalan kunnassa siirryttiin käyttämään kemikaalitonta puhdistusainetta. [Lue Tekojen torilta lisää Asikkalan kunnan puhtauspalveluista.](#)
- Espoon kaupungin Tilapalvelut-liikelaitos valittiin vuoden 2022 puhtauspalvelualan yhteisöksi. [Lue puhtaus.fi-sivustolta lisää vuoden puhtauspalvelualan yhteisöstä.](#)
- Eurajoen kunnassa kehitettiin selviytymislaatikko äkilliseen ruokahuollon ja sijaistamisen tarpeeseen. [Lue Tekojen torilta lisää Eurajoen selviytymislaatikosta.](#)
- Hollolan kunnassa on hyödynnetty Wilmaa ruokavalioiden ja poissaolojen ilmoittamisessa. [Lue Tekojen torilta lisää, miten Hollolassa ilmoitetaan poissaoloista ja erikoisruokavaliosta.](#)
- Kangasalan kaupungissa kehitettiin Ursula-monitoimirobotti opetuksen ja puhtauspalvelujen tueksi. [Lue Tekojen torilta lisää Ursula-monitoimirobotista kouluympäristössä.](#)
- Kontiolahden kunnan Lehmon koulussa ateria- ja puhtauspalvelutyöntekijöiden loistava asenne työntekoon ja toisten auttamiseen on saanut aikaan hyviä tuloksia. [Lue Tekojen torilta lisää, miten laitoshuoltajat, keittiöhenkilöstö ja kiinteistönhuoltajat tukevat opetustyötä ja luovat positiivisuutta koko kouluyhteisöön.](#)
- Limingan kunnan ruokakasvatuksessa kuvattiin ohran matka pellolta puurolautaselle. [Lue Tekojen torilta, miten suosittua kouluruokaa ja lähiruokaa on tehty tunnetuksi Limingassa.](#)
- Hämeenkyrössä on kehitetty ruokahuolto pitkäjänteisesti ja yhdessä ideoiden useiden vuosien ajan. [Lue Tekojen torilta, miten terveyskeskuksen ruokahuolto on kehitetty ja Hämeenkyrössä ja millaisia parannuksia kehittämistyö on saanut aikaan.](#)
- Ikaalisten kaupunki lisäsi yhdistelmätyöntekijöiden siivousosaamista. [Lue Tekojen torilta lisää yhdistelmätyön ja osaamisen kehittämistä Ikaalisten kaupungissa.](#)
- Jämsä on iltatyöllistänyt opiskelijoita ateria- ja puhtauspalveluissa. Tavoitteena on helpottaa sijaispulaa. [Lue Tekojen torilta lisää opiskelijoiden iltatyöllistämistä Jämsän ateria- ja puhtauspalveluissa.](#)
- Iin kunnan ateria- ja puhtauspalvelujen työtä ja työhyvinvointia kehitettiin lisäämällä työntekijöiden itseohjautuvuutta. [Kuuntele Tärkeissä töissä -sivuston podcastista, miten Iin kunnassa on kehitetty työntekijöiden itseohjautuvuutta ateria- ja puhtauspalveluissa.](#)

³ Laina on JHL:n Motiivi-lehden artikkelista. Ulla Puustinen: Raimo ja Reiska ovat laitoshuoltotiimin ahkerimmat ja hiljaisimmat puurtajat. Motiivi-lehti 1.12.2022.

- Ikäihmiset ovat päässeet mukaan kehittämään ruokapalvelua Ikaalisten kaupungissa. Tämä on parantanut asiakastytyväisyyttä. [Lue Tekojen torilta lisää ikäihmisten asiakasraadista Ikaalisten ruokapalveluissa.](#)
- Ateria- ja siivouspalveluiden tuotantotapaa muutettiin merkittävästi Kangasalan kaupungissa. Työprosessit ovat hioutuneet muutoksessa ja työntekijöiden osaaminen on kehittynyt laaja-alaisemmaksi. Muutoksen avulla on syntynyt mittavia säästöjä henkilöstökustannuksista ja erikoisruokavalioasiakkaiden määrä on vähentynyt. [Lue Tekojen torilta kiinnostava kuvaus Kangasalan kaupungin ateria- ja puhtauspalvelujen muutoksesta, joka käynnistyi jo 2010-luvun puolivälissä.](#)
- Kemin kaupungissa sosiaalisen keittiön hankkeessa haluttiin vahvistaa kaupungin roolia ruokahävikin vähentämisessä. Kaupunki palkkasi kasvisruokaohjaajan, joka loi verkostoja sosiaalisen keittiön tapahtumien järjestämiseksi. Toiminnan tavoitteiksi asetettiin ruokahävikin vähentämisen lisäksi kasvisruokailun edistäminen, ruuanlaittotaitojen parantaminen sekä sosiaalisen toiminnan lisääminen. [Lue Tekojen torilta lisää Kemin kaupungin ruokahävikistä hyviksi -hankkeesta.](#)
- Sitoumus2050 on ilmainen ja vapaaehtoinen työkalu organisaatioiden kestävyystyön kehittämiseen, tavoitteen asettamiseen, mittaamiseen ja raportointiin. [Tutustu työkaluun Sitoumus2050-kotisivuilla.](#)
- Hyvät tyypit, parhaat tiimit -hankkeessa kehitettiin itseohjautuvuutta puhtauspalveluissa Kouvolan kaupungissa. Hankkeessa osallistujia ohjattiin tiimimäiseen työskentelyyn. [Lue Tekojen torilta lisää Kouvolan vuoden mittaisen itseohjautuvuushankkeen tuloksista.](#)
- Kurikan kaupungissa jätettiin tarjottimet pois ruokailuissa. Tarjottimettomuus on ekoteko, sillä vettä ja energiaa säästyy. Lisäksi kyse on ergonomisesta parannuksesta, sillä tarjottimien käsittelyyn liittyi paljon kehoa kuormittavia työvaiheita. [Lue Tekojen torilta lisää tarjottimettomuuden vaikutuksista ruokailussa Kurikassa.](#)
- Lempäälän ruokapalvelu järjesti toiminnallista ruokakasvatusta päiväkodeissa. Se on lisännyt lasten osallisuutta ja parantanut hyvinvointia. [Lue Tekojen torilta lisää toiminnallisesta ruokakasvatuksesta Lempäälän päiväkodeissa.](#)
- Maistuva koulu -sivusto tarjoaa kouluille ideoita innostavaan ruokakasvatukseen. [Lue lisää innostavasta ruokakasvatuksesta Maistuva koulu -sivustolta.](#)
- Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ravitsemisterveyden edistämisen vuosiraportista selviää, miten alueella on edistetty ravitsemisterveyttä. [Lue Päijät-Hämeen hyvinvointialueen nettisivuilta ravitsemisterveyden edistämisestä alueella ja kunnissa \(pdf\).](#)
- Vastuulliset ruokapalvelut -kehitysohjelmassa on kehitetty kaikille ruokapalveluille soveltuva työkalu, jonka avulla ruokapalvelu voi arvioida toimintansa vastuullisuutta, tunnistaa kehittämiskohteita, luoda vastuullisuus suunnitelman ja raportoida vastuullisuusteoista. [Lue Savon ammattiopiston sivuilta lisää vastuullisista ruokapalveluista.](#)
- Tuusulan kunnan ruokapalveluiden vastuullisuuden pop-up-ravintolapäivä kiertää kouluilla. [Lue Tekojen torilta lisää Tuusulan vastuullisesta ravintolapäivästä kouluissa.](#)

Esimerkkejä toimintatapojen uudistamisesta ateria- ja puhtauspalveluissa

Järjestelmällinen hyvän asiakaskokemuksen ja työyhteisöjen kehittäminen sekä uuden teknologian hyödyntäminen ovat avainasemassa ateria- ja puhtauspalveluiden työn murroksessa. Robotit ovat tulleet puhtauspalveluihin.

Työn murros -seurantakyselyssä kysyttiin vuonna 2023 asiantuntijoiden arvioita toimintatapojen muutoksista ateria- ja puhtauspalveluissa. Kymmenen asiantuntijaa – ateria- ja puhtauspalveluiden johtoa, kehittäjiä ja henkilöstöä – arvioi toimintatapojen yleisyyttä ja merkitystä.



TOP 4 -KYSELYVASTAUKSET

Minkä nostaisit merkittävimmäksi asiaksi ateria- ja puhtauspalvelujen muutoksessa?

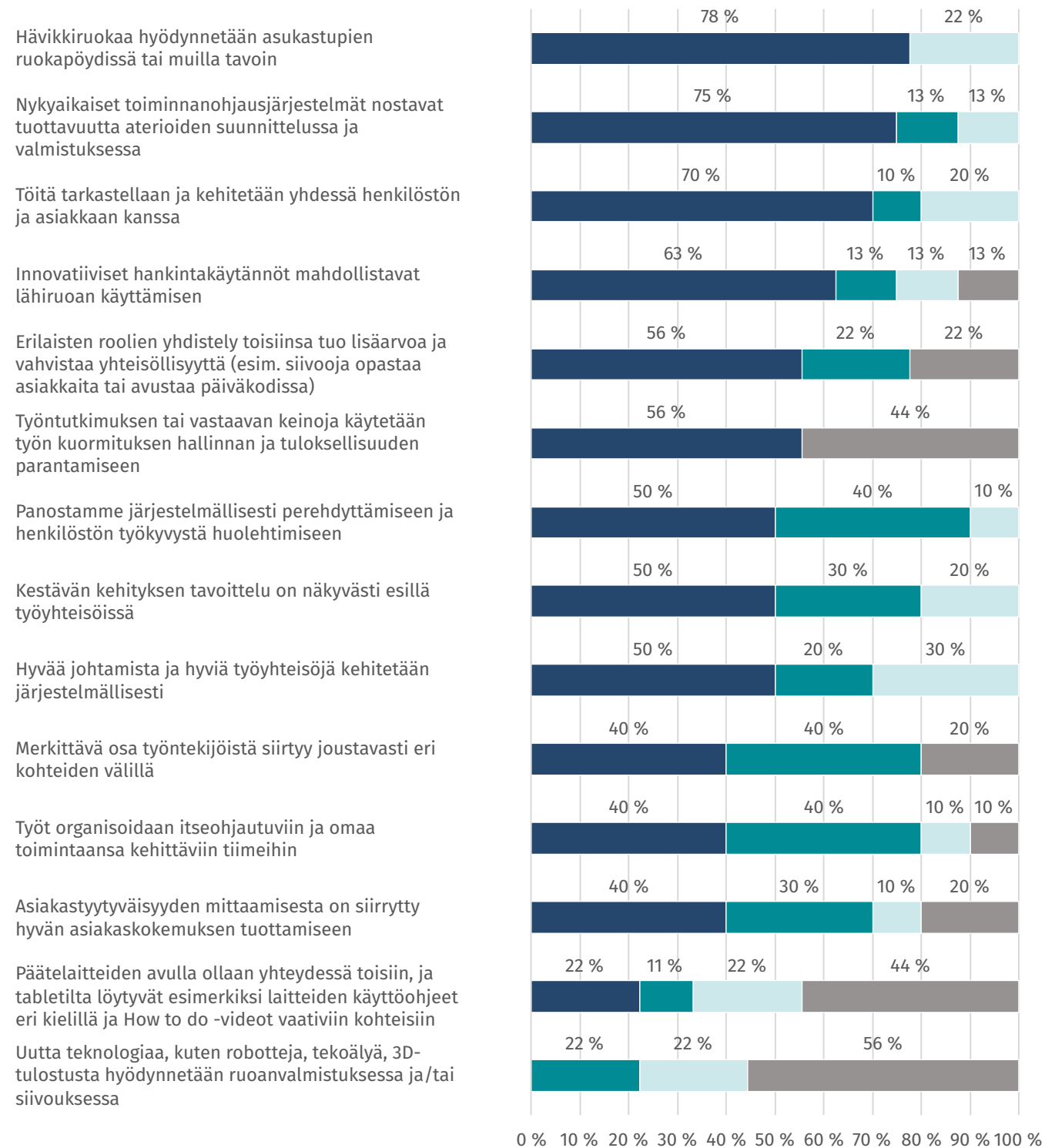
1. Henkilöstö kehittää työtä yhdessä asiakkaiden kanssa.
2. Hyödynnämme uutta teknologiaa, esimerkkinä robotiikan tulo siivouspalveluihin.
3. Yhdistelemme erilaisia rooleja ja siirrymme vaivattomasti työpisteestä toiseen.
4. Kehitämme johtamista ja työhyvinvointia.

Henkilöstö osallistuu yhä useammin ateria- ja puhtauspalveluiden kehittämiseen.

KUVA 1. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen yleisyydestä.

OVATKO NÄMÄ TOIMINTATAVAT TEILLÄ...

■ käytössä ■ kokeilussa ■ suunnitteilla ■ eivät ole

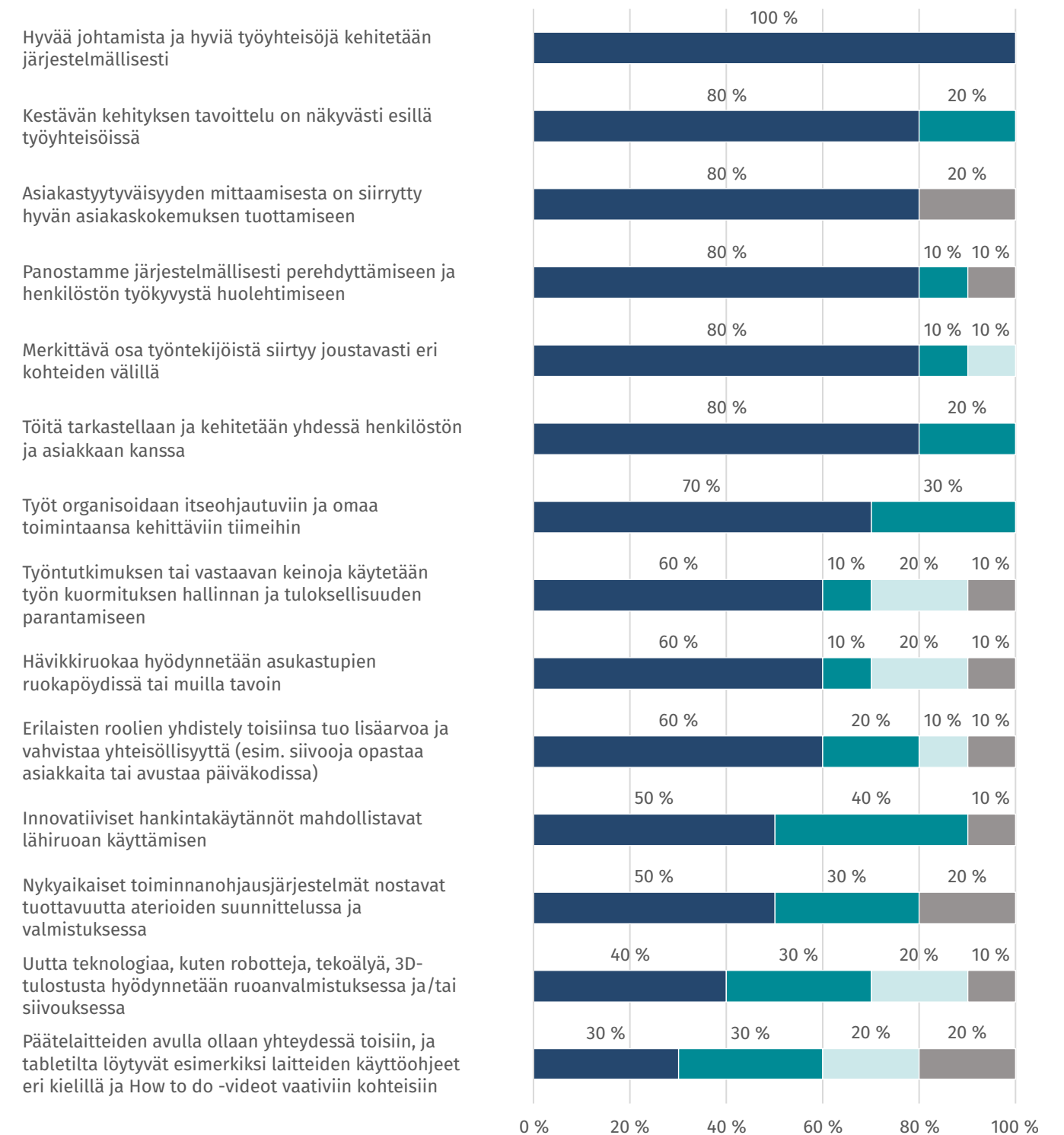


Järjestelmällisellä hyvän asiakaskokemuksen ja hyvien työyhteisöjen kehittämällä on suuri merkitys ateria- ja puhtauspalveluille.

KUVA 2. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä asiakkaalle.

MERKITYS ASIAKKAALLE TOTEUTUESSAAN

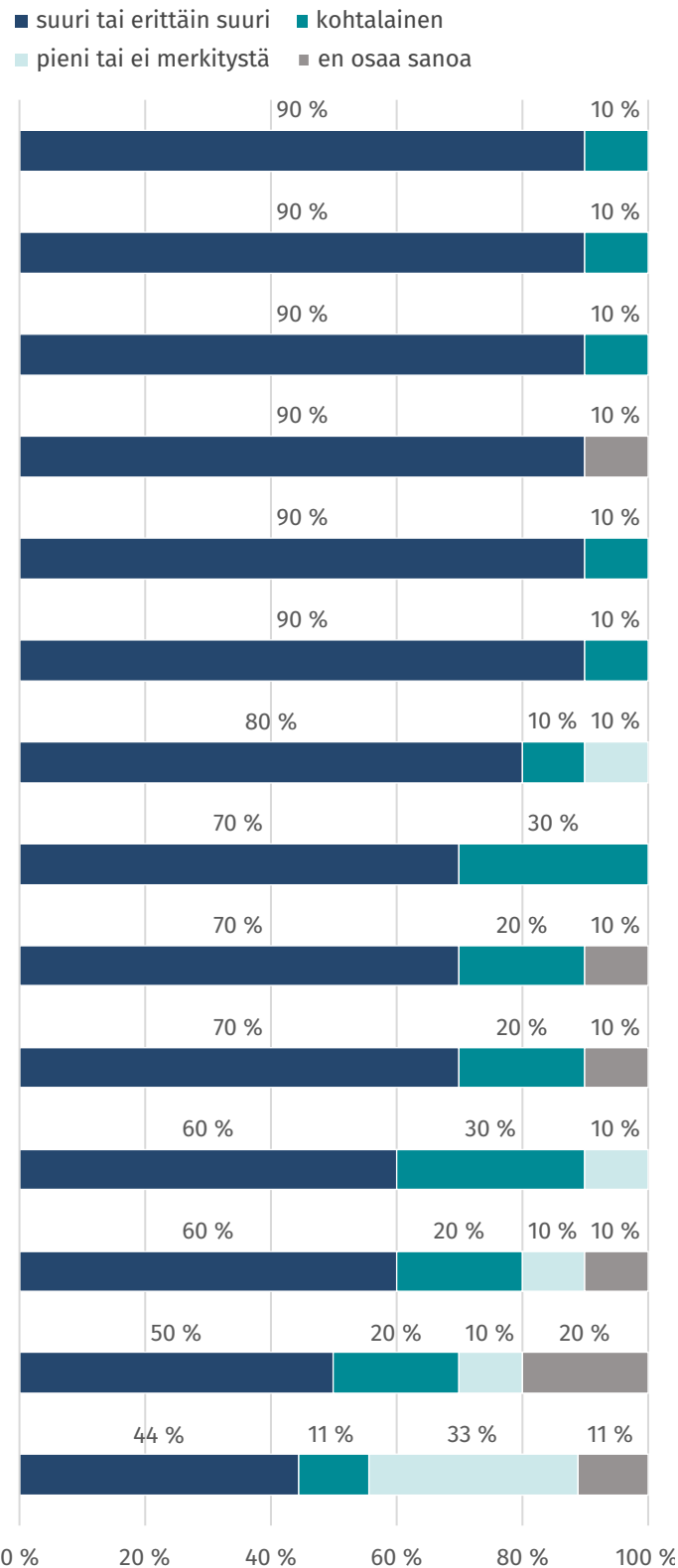
■ suuri tai erittäin suuri ■ kohtalainen
■ pieni tai ei merkitystä ■ en osaa sanoa



Töiden tarkastelu ja kehittäminen yhdessä henkilöstön ja asiakkaiden kanssa on tärkeää henkilöstölle.

KUVA 3. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä henkilöstölle.

MERKITYS HENKILÖSTÖLLE TOTEUTUESSAAN



Uusien toimintatapojen ja uuden teknologian hyödyntämisellä on tyypillisesti suuri tai erittäin suuri merkitys sekä asiakkaille että henkilöstölle.

KUVA 4. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä sekä asiakkaalle että henkilöstölle.

1. Asiakkaiden ja toiminnan kokonaisuuden parempi huomioon ottaminen	Arvio toimintatavan merkityksestä asiakkaalle toteutuessaan	Arvio toimintatavan merkityksestä henkilöstölle toteutuessaan
Asiakastyytyväisyyden mittaamisesta on siirrytty hyvän asiakaskokemuksen tuottamiseen	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Töitä tarkastellaan ja kehitetään yhdessä henkilöstön ja asiakkaan kanssa	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Erialaisten roolien yhdistely toisiinsa tuo lisäarvoa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä (esim. siivooja opastaa asiakkaita tai avustaa päiväkodissa)	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
2. Kestävän kehityksen edistäminen	Arvio toimintatavan merkityksestä asiakkaalle toteutuessaan	Arvio toimintatavan merkityksestä henkilöstölle toteutuessaan
Innovatiiviset hankintakäytännöt mahdollistavat lähiruoan käyttämisen	Kohtalainen tai suuri	Suuri tai erittäin suuri
Hävikkiruokaa hyödynnetään asukastupien ruokapöydissä tai muilla tavoin	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Kestävän kehityksen tavoittelu on näkyvästi esillä työyhteisöissä	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Panostamme järjestelmällisesti perehdyttämiseen ja henkilöstön työkyvystä huolehtimiseen	Suuri tai erittäin suuri	Erittäin suuri
Hyvää johtamista ja hyviä työyhteisöjä kehitetään järjestelmällisesti	Suuri tai erittäin suuri	Erittäin suuri
3. Uusien toimintatapojen ja uuden teknologian hyödyntäminen	Arvio toimintatavan merkityksestä asiakkaalle toteutuessaan	Arvio toimintatavan merkityksestä henkilöstölle toteutuessaan
Päätelaitteiden avulla ollaan yhteydessä toisiin, ja tabletilta löytyvät esimerkiksi laitteiden käyttöohjeet eri kielillä ja How to do -videot vaativiin kohteisiin	Kohtalainen tai suuri	Suuri tai erittäin suuri
Työt organisoidaan itseohjautuviin ja omaa toimintaansa kehittäviin tiimeihin	Suuri tai erittäin suuri	Suuri tai erittäin suuri
Uutta teknologiaa, kuten robotteja, tekoälyä, 3D-tulostusta hyödynnetään ruoanvalmistuksessa ja/tai siivouksessa	Kohtalainen tai suuri	Kohtalainen tai suuri



ONNISTUMISKOKEMUKSIA ALALTA

”Olemme päässeet tekemään ruokakasvattajan roolissa aidosti yhteistyötä opetuspalveluiden ja varhaiskasvatuksen kanssa. Olemme esimerkiksi mukana päiväkotien vanhempainiltapäivissä ja koulujen ”valintojen polussa” (= iltakoulu, johon osallistutaan perheenä) kertomassa, mitä kouluruokailu on tänä päivänä.”

”Päivittäiset tapaamiset niin lasten kuin vanhusten kanssa ovat tosi piristäviä. Kysymykseen ”maistuiko ruoka” saa aina vastauksen ja yleensä selityksen kera.”

”Sisäinen yhteistyö tällaisessa pienehkössä kunnassa on ollut todella antoisaa. Kaikki tuntevat toisensa, uskaltavat pyytää apua ja sitä annetaan pyyteettömästi. Vahva tunne siitä, että saa olla osa osaavaa ja tekevää tiimiä, on palkitsevaa.”

”Kerron tässä kahdesta lapseni päiväkodin aikuisesta, joista toinen on siivooja ja toinen nyt jo eläköitynyt emäntä. Nämä kaksi aikuista olivat päiväkodin lapsille yhdet tärkeimmistä aikuisista, ja lapsille oli suuri suru, kun siivooja joutui jäämään pitkäksi aikaa

pois töistä murtuneen kätensä takia. Lapseni lähti esikouluun, mutta lapset tekivät esikoulun kanssa retken päärakennukselle siivoojaa tapaamaan heti, kun tämä palasi takaisin töihin. Päiväkodin emännän ruoat puolestaan olivat kuuluisia alueellamme. Tässä kiteytyy mielestäni ateria- ja puhtauspäalvelujen keskeisin sanoma: Eivät puhtaus ja ruoka ole asioita, jotka vain ilmestyvät kuin Harry Potterin kotitonttujen taikomana. Puhtauden ja ruoan tekijät eivät ole näkymättömiä eivätkä asiakkaille merkityksettä. Päinvastoin nämä ammattilaiset voivat olla niin lapsille kuin ikäihmisille tai sairaalasängyn pohjalla makaaville niitä merkityksellisimpiä ihmisiä. Meillä kotona tuo päiväkodin siivooja oli kuin sankari. Hän oli tärkeä aikuinen, jonka kanssa opeteltiin siivoojan omaa kieltä ja josta riitti puhetta monena päivänä. Julkinen keskustelu on ihan vinksahantunutta, kun ateria- ja puhtauspäalveluista puhutaan vain siten, että niitä pitäisi tehostaa ja altistaa kilpailulle! Ateria- ja puhtauspäalvelujen tekijöille pitäisi levittää punainen matto heidän tullessaan töihin.”

”Tässä on harvojen tuntema legenda Kalliosta: **Marjo Niskanen** on aivan tavallinen kokki, jonka fanit ylistävät häntä kuningattareksi. Työpäivänsä aikana hän naurattaa, kuuntelee, kannustaa, ohjaa ja lohduttaa. Sekä tietenkin laittaa ruokaa. Hänessä on jotain maagista! – – – Hänen toimintansa saattaa jäädä näkymättömäksi, sitä ei välttämättä arjen pyörteissä pysähdytä ajattelemaan. Mutta se vaikuttaa päivittäin satojen nuorten fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Hän on aikuinen, josta kerrotaan seuraaville opiskelijoille, ystäville ja perheille.”⁴

”Asiakkaan positiivinen palaute työntekijöistä tuntuu hyvältä. Tällaista palautetta on tosi hieno saada ja viedä eteenpäin työntekijöille. Juhlistimme sitä kakkukahvein.”

”Tuotannonohjausjärjestelmämme käyttöönotto sujui hyvin. Vaikka saimme siitä tunnustusta lähinnä esihenkilöltä, koimme toisen pääkäyttäjän kanssa onnistuneemme tehtävässä hyvin. Ja kaikki työ tehtiin oman työn ohella.”

”Hyvä asiakaspalaute ilahduttaa, esimerkiksi kun saamme ruokalistalle kehitettyä uusia ruokia.”

⁴ Otsikko ja lainaukset ovat Helsingin Sanomien artikkelista 3.5.2022. Elina Saarilahti: Tässä on harvojen tuntema legenda Kalliosta: Marjo Niskanen on aivan tavallinen kokki, jonka fanit ylistävät häntä kuningattareksi.

”On hienoa, kun saamme työyhteisöömme uusia, osaavia ja motivoituneita työntekijöitä.”

”Onnistumisemme on ollut se, kun uudet työntekijät oppivat vähitellen hallitsemaan uusia töitä ja työpisteitä, ja heistä tuli moniosaajia. Silloin hallinnan tunne koko työsarasta vahvistuu. Moniosaajuuden eteen on tehty töitä jo viisi vuotta ja matka jatkuu.”

”Ruokakasvatuksella ja yhteistyöllä kasvun ja oppimisen toimialan kanssa saimme lisättyä kouluruokailuun osallistumista. Positiivinen asenne ja nuorten kannustaminen tuottaa hyvää mieltä sekä henkilökunnalle että nuorille. Olemme turvallisia aikuisia kouluissa ja päiväkodeissa.”

”Yhdessä tekemällä tarjosimme asiakkaillemme toiveruokaviikon. Se viikko oli täynnä työläitä ruokia, ja vaikka osa työntekijöistä oli puolikuntoisia, niin vaan selvisimme ja asiakkaat olivat tyytyväisiä. Tuollainen olisi jäänyt tekemättä ilman ammattitaitoista, työhönsä täysillä sitoutunutta henkilökuntaa.”

KOOTUT OPIT

Mitä on tarpeen tehdä, jotta ateria- ja puhtauspalveluissa onnistutaan työn murroksessa?

Asiantuntijoilta kysyttiin työn murroksen seuranta-kyselyssä, mitä on tarpeen tehdä, jotta ateria- ja puhtauspalvelujen muutoksessa onnistutaan. Seuraavaksi esitellään joitakin lainauksia heidän vastauksistaan.

HYÖDYNÄMME KOKO TYÖYHTEISÖN OSAAMISTA

- Otamme kaikkien osaaminen käyttöön haasteita ratkottaessa.
- Kehitämme osaamista, moniosaajuutta ja työyhteisöjen kyvykkyyksiä.
- Teemme yhdessä. Kuuntelemme työntekijöitä ja hyödynämme heidän ajatuksiaan ja osaamista.
- Otamme tukipalvelut mukaan, kun suunnittelemme muutoksia muuhun toimintaan. Se on myös tapa osoittaa niille arvostusta.
- Lisäämme vuorovaikutusta ja etsimme siihen jokaiselle työyhteisölle sopivat keinot. Ennen päällikkö sanoi, mitä pitää tehdä. Itse muutin sitä siten, että nykyisin keskustelemme siitä, mikä on ajankohtaista.
- Vahvistamme yhteisöllisyyttä. Saamme edelleen tehdä työtä työyhteisöissä, vaikka yhdessä vaiheessa uhkana oli, että yksin työskentely lisääntyy. Emme myöskään unohda yksintyöskenteleviä.

KEHITÄMME TOIMINTAA PITKÄJÄNTEISESTI

- Kehitämme järjestelmällisesti toimintaa, johtamista ja työyhteisöjä.
- Panostamme hyvään esimiestyöhön ja johtamiseen.
- Huolehdimme samanaikaisesti toiminnan tuloksellisuudesta, palvelujen laadusta ja henkilöstön hyvinvoinnista.
- Valitsemme kehitettävät asiat tarkoin ja viemme ne tavoitteeseen.
- Otamme robotiikan ja tekoälyn työn ja tekijöiden tueksi. Hyödynnämme uusia toimintatapoja ja uutta teknologiaa.
- Seuraamme toisten työpaikkojen kiinnostavia ratkaisuja, sovellamme niitä omaan kehittämistyöhömme. Pysymme alan kehityksessä mukana ja viemme sitä osaltamme eteenpäin.
- Tutkimme työtä. Työn tutkiminen ja mitoitus olivat

itsestään selviä asioita siivousalan yrityksessä, ja olen kaivannut niitä myös ateriapuolelle. Nyt olemme lähteneet yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa tutkimaan työtä. En näe sitä keinona vähentää työvoimaa, vaan välineenä työmäärien tasaamiseen ja hyvien käytäntöjen jakamiseen. Työntutkija seuraa pidemmän aikaa työntekoa ja löytää kehitettäviä asioita. Hän kysyy, miksi asioita tehdään tietyllä tavalla, ja parantaa menetelmiä. Joka kerta saamme uusia ideoita työn kehittämiseen.

TARJOAMME ALALLE TULEVILLE KIINNOSTAVAA JA KEHITTÄVÄÄ TYÖTÄ

- Parannamme ammattialan arvostusta, jotta saamme riittävästi koulutettua ja osaavaa työvoimaa.
- Annamme tunnustusta ja palkitsemme hyvin tehdystä työstä.
- Muistamme, että asiakkaat tarvitsevat kunnon ruokaa päivittäin ja että ruoka, puhtaus, lämpö ja turvallisuus ovat hyvän olon perusta ja edellytys myös muiden ammattialojen työlle.

SATSAAMME PEREHDYTYKSEEN.

- Tuottamalla palvelut itse tai oman yhtiön kautta saame suuremmat vaikutusmahdollisuudet laatuun ja maksetut rahat pysyvät omassa kunnassa.
- Ellemme itse ole mukana muutoksessa, sen tekee puolestamme joku muu! Haluamme vaikuttaa ja pitää työmme kunta- ja hyvinvointialan osajina.

KEHITÄMME TYÖNTEKIJÖIDEN ROOLIA MONIPUOLISEMMAKSI JA VAIKUTTAVAMMAKSI

- Käytämme pienissä kohteissa yhdistelmätyöntekijöitä, jolloin yhdistelmätyö mahdollistaa monipuolisen ja kohteessa tarvittavan työpanoksen, kokoaikaisen työn tarjoamisen tekijälle sekä uudenlaiset työroolit.
- Tuottavimpia muutoksia voivat olla juuri uudenlaisten työroolien kehittäminen, moniosaajuus ja työntekijöiden näkeminen työpaikoilla laajemmin kuin vain tietyn siivoustehtävän tekijänä.
- Puhallamme yhteen hiileen.
- Teemme yhteistyötä asiakkaiden kanssa.

Mitä tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?

Asiantuntijat arvioivat työn murroksen seuranta-kyselyssä, millaiset asiat lisäävät epäonnistumisen riskiä. Seuraavassa on joitakin lainauksia heidän vastauksistaan.

JÄMÄHTÄMÄLLÄ PAIKOILLEEN

- Sulkeutumalla vanhoihin toimintatapoihin, vaikka olisi mahdollisuus olla rakentamassa tulevaisuutta ja tulevaisuuden työtä.
- Haalimalla liikaa kehitettävää ja yrittämällä muuttaa kaiken yhdellä kerralla sen sijaan, että etenisimme asia kerrallaan.
- Jättämällä puuttumatta kehoon esimiestyöhön.

TINKIMÄLLÄ KAIKESTA MUUSTA PAITSI SÄÄSTÖTAVOITTEISTA

- Tinkimällä kaikesta muusta paitsi säästötavoitteista.
- Jättämällä rekrytointivaikkeuksien tai säästöjen vuoksi siivouksia tekemättä. Puhtauspalveluiden merkityksen huomaa parhaiten sitten, kun ne puuttuvat tai eivät toimi. Päiväkodissa tai koulussa sisäilma heikkenee, sairaala ei voi toimia, toimistossa johtajat siivoavat huoneitaan itse, työntekijöiden olo muuttuu epäviihtyisäksi ja vierailijat yrittävät näyttää, etteivät huomaisi mitään.
- Mitoittamalla työt niin tiukasti, että niissä ei voi onnistua tai niiden tekemisestä ei voi enää olla ylpeä.

NÄKEMÄLLÄ JULKISET PALVELUT VAIN KUSTANNUSTEKIJÖINÄ

- Vähättelemällä julkista työtä ja sen tekijöitä. Julkista arvoa tuotetaan yksilöille, yrityksille ja yhteiskunnalle.
- Vähättelemällä omaa työtämme.
- Laiminlyömällä henkilöstön hyvinvoinnista ja palvelun laadusta huolehtiminen.

LAIMINLYÖMÄLLÄ TOIMINNAN JÄRJESTELMÄLLINEN KEHITTÄMINEN

- Laiminlyömällä suunnittelua ja yhdessä kehittämistä.
- Laittamalla kieli- tai ammattitaidottomia ihmisiä liian vastuullisiin tehtäviin.

LIITTEET

KUVA 1. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen yleisyydestä.

Ovatko seuraavat toimintatavat teillä suunnitteilla tai käytössä	Käytössä	Kokeilussa	Suunnitteilla	Eivät ole
Uutta teknologiaa, kuten robotteja, tekoälyä, 3D-tulostusta hyödynnetään ruoanvalmistuksessa ja/tai siivouksessa	0 %	22 %	22 %	56 %
Päätelaitteiden avulla ollaan yhteydessä toisiin, ja tabletilta löytyvät esimerkiksi laitteiden käyttöohjeet eri kielillä ja How to do -videot vaativiin kohteisiin	22 %	11 %	22 %	44 %
Asiakastytyväisyyden mittaamisesta on siirrytty hyvän asiakaskokemuksen tuottamiseen	40 %	30 %	10 %	20 %
Työt organisoidaan itseohjautuviin ja omaa toimintaansa kehittäviin tiimeihin	40 %	40 %	10 %	10 %
Merkittävä osa työntekijöistä siirtyy joustavasti eri kohteiden välillä	40 %	40 %	0 %	20 %
Hyvää johtamista ja hyviä työyhteisöjä kehitetään järjestelmällisesti	50 %	20 %	30 %	0 %
Kestävän kehityksen tavoittelu on näkyvästi esillä työyhteisöissä	50 %	30 %	20 %	0 %
Panostamme järjestelmällisesti perehdyttämiseen ja henkilöstön työkyvystä huolehtimiseen	50 %	40 %	10 %	0 %
Työntutkimuksen tai vastaavan keinoja käytetään työn kuormituksen hallinnan ja tuloksellisuuden parantamiseen	56 %	0 %	0 %	44 %
Erilaisten roolien yhdistely toisiinsa tuo lisäarvoa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä (esim. siivooja opastaa asiakkaita tai avustaa päiväkodissa)	56 %	22 %	0 %	22 %
Innovatiiviset hankintakäytännöt mahdollistavat lähiruoan käyttämisen	63 %	13 %	13 %	13 %
Töitä tarkastellaan ja kehitetään yhdessä henkilöstön ja asiakkaan kanssa	70 %	10 %	20 %	0 %
Nykyaikaiset toiminnanohjausjärjestelmät nostavat tuottavuutta aterioiden suunnittelussa ja valmistuksessa	75 %	13 %	13 %	0 %
Hävikkiruokaa hyödynnetään asukastupien ruokapöydissä tai muilla tavoin	78 %	0 %	22 %	0 %

KUVA 2. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä asiakkaalle.

Ovatko toimintatavat teillä...	Suuri tai Erittäin suuri	Kohtalainen	Pieni tai Ei merkitystä	En osaa sanoa
Päätelaitteiden avulla ollaan yhteydessä toisiin, ja tabletilta löytyvät esimerkiksi laitteiden käyttöohjeet eri kielillä ja How to do -videot vaativiin kohteisiin	30 %	30 %	20 %	20 %
Uutta teknologiaa, kuten robotteja, tekoälyä, 3D-tulostusta hyödynnetään ruoanvalmistuksessa ja/tai siivouksessa	40 %	30 %	20 %	10 %
Nykyaikaiset toiminnanohjausjärjestelmät nostavat tuottavuutta aterioiden suunnittelussa ja valmistuksessa	50 %	30 %	0 %	20 %
Innovatiiviset hankintakäytännöt mahdollistavat lähiruoan käyttämisen	50 %	40 %	0 %	10 %
Erilaisten roolien yhdistely toisiinsa tuo lisäarvoa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä (esim. siivooja opastaa asiakkaita tai avustaa päiväkodissa)	60 %	20 %	10 %	10 %
Hävikkiruokaa hyödynnetään asukastupien ruokapöydissä tai muilla tavoin	60 %	10 %	20 %	10 %
Työntutkimuksen tai vastaavan keinoja käytetään työn kuormituksen hallinnan ja tuloksellisuuden parantamiseen	60 %	10 %	20 %	10 %
Työt organisoidaan itseohjautuviin ja omaa toimintaansa kehittäviin tiimeihin	70 %	30 %	0 %	0 %
Töitä tarkastellaan ja kehitetään yhdessä henkilöstön ja asiakkaan kanssa	80 %	20 %	0 %	0 %
Merkittävä osa työntekijöistä siirtyy joustavasti eri kohteiden välillä	80 %	10 %	10 %	0 %
Panostamme järjestelmällisesti perehdyttämiseen ja henkilöstön työkyvystä huolehtimiseen	80 %	10 %	0 %	10 %
Asiakastytyväisyyden mittaamisesta on siirrytty hyvän asiakaskokemuksen tuottamiseen	80 %	0 %	0 %	20 %
Kestävän kehityksen tavoittelu on näkyvästi esillä työyhteisöissä	80 %	20 %	0 %	0 %
Hyvää johtamista ja hyviä työyhteisöjä kehitetään järjestelmällisesti	100 %	0 %	0 %	0 %

KUVA 3. Asiantuntijoiden arvioita uudenlaisten toimintatapojen merkityksestä henkilöstölle.

Ovatko toimintatavat teillä...	Suuri tai Erittäin suuri	Kohtalainen	Pieni tai Ei merkitystä	En osaa sanoa
Hävikkiruokaa hyödynnetään asukastupien ruokapöydissä tai muilla tavoin	44 %	11 %	33 %	11 %
Päätelaitteiden avulla ollaan yhteydessä toisiin, ja tabletilta löytyvät esimerkiksi laitteiden käyttöohjeet eri kielillä ja How to do -videot vaativiin kohteisiin	50 %	20 %	10 %	20 %
Innovatiiviset hankintakäytännöt mahdollistavat lähiruoan käyttämisen	60 %	20 %	10 %	10 %
Uutta teknologiaa, kuten robotteja, tekoälyä, 3D-tulostusta hyödynnetään ruoanvalmistuksessa ja/tai siivouksessa	60 %	30 %	10 %	0 %
Nykyaikaiset toiminnanohjausjärjestelmät nostavat tuottavuutta aterioiden suunnittelussa ja valmistuksessa	70 %	20 %	0 %	10 %
Erilaisten roolien yhdistely toisiinsa tuo lisäarvoa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä (esim. siivooja opastaa asiakkaita tai avustaa päiväkodissa)	70 %	20 %	0 %	10 %
Kestävän kehityksen tavoittelu on näkyvästi esillä työyhteisöissä	70 %	30 %	0 %	0 %
Työntutkimuksen tai vastaavan keinoja käytetään työn kuormituksen hallinnan ja tuloksellisuuden parantamiseen	80 %	10 %	10 %	0 %
Työt organisoidaan itseohjautuviin ja omaa toimintaansa kehittäviin tiimeihin	90 %	10 %	0 %	0 %
Merkittävä osa työntekijöistä siirtyy joustavasti eri kohteiden välillä	90 %	10 %	0 %	0 %
Panostamme järjestelmällisesti perehdyttämiseen ja henkilöstön työkyvystä huolehtimiseen	90 %	0 %	0 %	10 %
Töitä tarkastellaan ja kehitetään yhdessä henkilöstön ja asiakkaan kanssa	90 %	10 %	0 %	0 %
Hyvää johtamista ja hyviä työyhteisöjä kehitetään järjestelmällisesti	90 %	10 %	0 %	0 %
Asiakastyytyväisyyden mittaamisesta on siirrytty hyvän asiakaskokemuksen tuottamiseen	90 %	10 %	0 %	0 %

ANNA PALAUTETTA

Mitä ajatuksia raportti herätti?
Oletteko samaa mieltä päätelmistä?
Me kunta-alan työmarkkinaosapuolet
arvostamme saamaamme palautetta
ja otamme sen huomioon, kun kuvausta
seuraavan kerran päivitetään.

LISÄTIEDOT JA PALAUTTEET

Työn murroksen seurantaryhmä
Niilo Hakonen (etunimi.sukunimi@kt.fi)

WWW.KT.FI/TYON-MURROS