

Kestävän kehityksen tiedolla johtaminen

Vastuulliset ruokapalvelut –kehitysohjelma

Virtuaali-info, 30.3.2023

Virpi Kemi, ETT

Ammattikeittiöosaajat ry



**VASTUULLISET
RUOKAPALVELUT**
-KEHITYSOHJELMA

Tässä esityksessä:

1. Miksi tiedolla johtamista tarvitaan
2. Mitä johtaa? Miten hyödyntää mittarit
3. Mitä mahdollisuuksia tiedolla johtaminen tarjoaa työyhteisön sitouttamiseen ja innostamiseen
4. Yhteenveto



Pohdittavaksi läpi esityksen

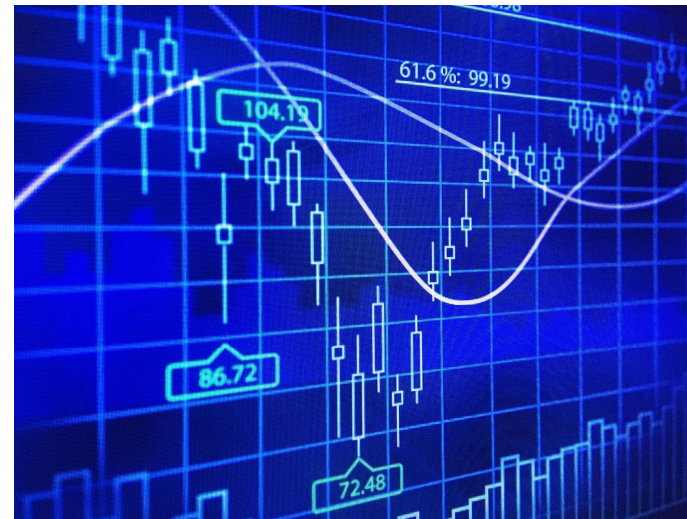


Kenelle ja mihin tarkoitukseen teillä tuotetaan nykyisin tietoa kestävästä kehityksestä?

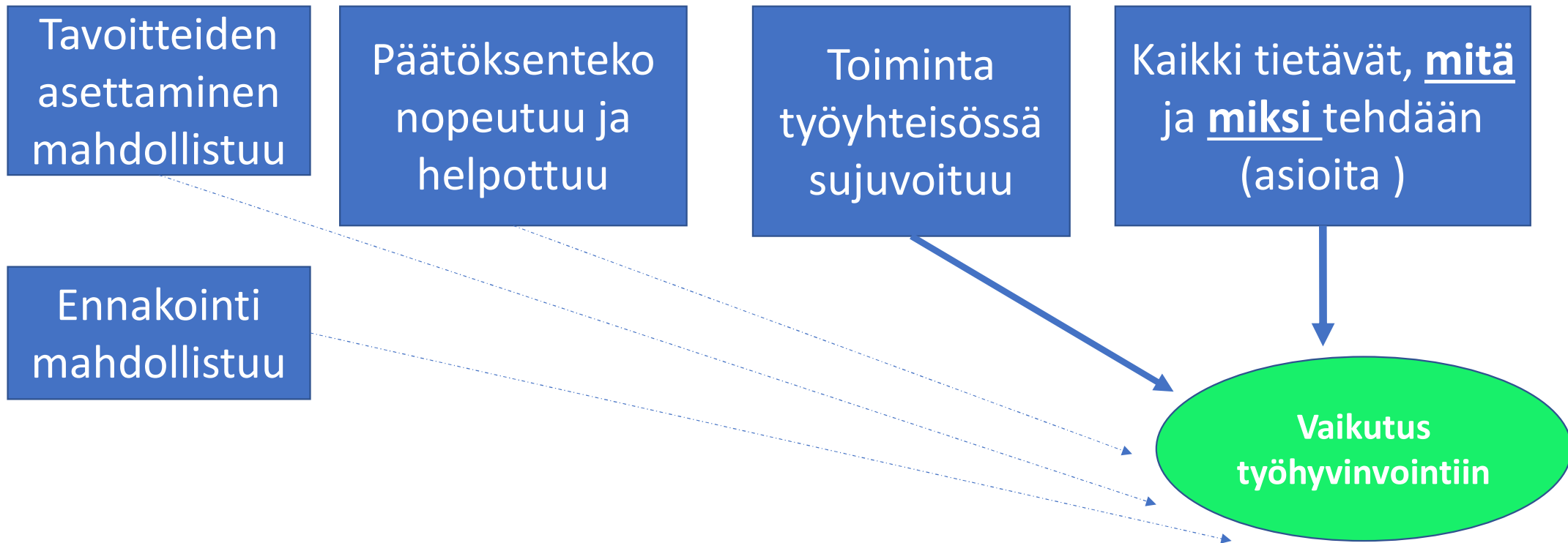


Mitä tiedolla johtaminen on?

- Sisältää kaksi sanaa: TIETO ja JOHTAMINEN
- TIETOA hyödynnetään, jotta saadaan JOHDETTUA työyhteisössä asioita ja ihmisiä ja jotta saadaan tehtyä tietoon pohjautuvia päätöksiä



Miksi tiedolla johtamista tarvitaan?



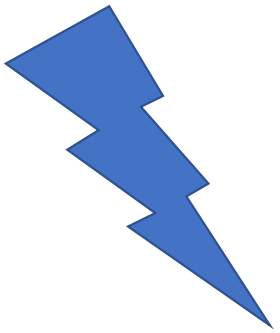
Mittarit käyttöön kestävä kehityksen johtamisessa

Mittaamisella toiminta ja muutokset tehdään näkyviksi

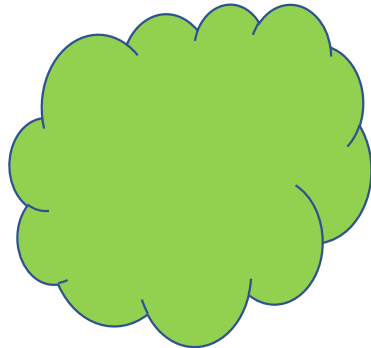


**VASTUULLISET
RUOKAPALVELUT**
-KEHITYSOHJELMA

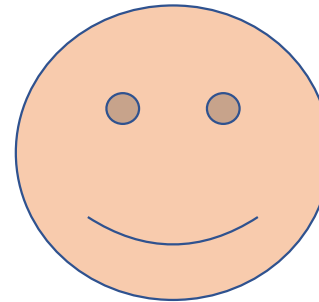
Vastuullisuuden osa-alueet



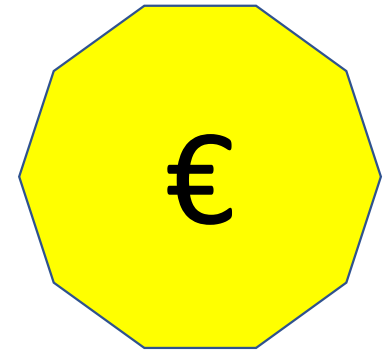
Ekologinen



Kulttuurinen



Sosiaalinen



Taloudellinen

Kestävän kehityksen mittarit

- Mittareita olemassa lukuisia
- Tärkeintä löytää tärkeimmät kunkin toimipaikan toimintaan sopivat kestävästä kehitystä kuvaavat mittarit vastuullisuuden eri osa-alueista
- Vastuullisuudessa ei ole oikein ja väärin tehtyjä asioita, kunhan pysytään lakien mukaisessa toiminnassa
- Jotkut samat mittarit sopivat eri vastuullisuuden osa-alueisiin: Näkökulma vain vaihtuu
- **Työhyvinvointi:** tällä vaikutusta myös **tulokseen** eli numeeriseen mittariin. Paikat, joissa on koettu hyvä työilmapiiri, ovat olleet viime vuosina vetonauloja työpaikkoina, mutta myös erinomaisia tuloksentekijöitä
- <https://greatplacetowork.fi/parhaat-tyopaikat/suomen-parhaat-tyopaikat-2022/>



Kestävän kehityksen mittareita

- Esimerkkejä sosiaalisen vastuullisuuden mittareista

Henkilöstön lkm.	määrä kpl
Vaihtuvuus	päätyneet ja alkaneet työsuhteet
Sukupuolijakauma	naiset/miehet
Tasavertainen palkkaus	kyllä/ei
Tulospalkkiosta sopiminen/tulospalkkaus	kyllä/ei
Työsopimustyytit	luettelo
Työtapaturmien lukumäärä	määrä kpl
Työergonomian opastus	lkm
Muu työturvallisuuskoulutus	lkm
Ensiapukoulutus	EA-kurssien suorittajat % kaikki työntekijät
Todettujen työpeäisten sairauksien lkm	määrä kpl/vuosi tai % kaikki työntekijät
Työpoissaolot yht.	määrä kpl
Perehdytysuunnitelma uusille työntekijöille	kyllä/ei
Perehdytyksen toteutumisen tarkistuslista	kyllä/ei
Työtehtävien kierto fyysisesti raskaissa työtehtävissä	kyllä/ei
Täydennyskoulutustunnit/työntekijä	määrä/vuosi
Viikkopalaverit koko henkilökunnalle	määrä/vuosi
Kehityskeskustelu/dialogit/työntekijä	määrä/vuosi
Kehitysohjelmiin osallistuminen	määrä kpl/työyhteisö/yksilö

Mittaustuloksilla ei ole mitään merkitystä, jos niitä ei osata hyödyntää!



Vältä näitä:

- Kerätään dataa, jota ei hyödynnetä
- Otetaan käyttöön jatkuvasti uusia mittareita, ja unohdetaan vanhat ja toimivat
- Mittareilla ei ole jatkuvuutta ja seurantaa
- Mittarien antamaan tietoa ei osata jatkojalostaa
- Valitaan ”väärät” mittarit, jotka eivät kuvaa omaa toimintaa
- Ei osata priorisoida mittareita
- Viestittävä tieto ei ole ymmärrettävää ja/tai mielenkiintoista



Tiedolla johtamisen mahdollisuuksia ja keinoja henkilöstön sitouttamiseen



**VASTUULLISET
RUOKAPALVELUT**
-KEHITYSOHJELMA

Tiedolla johtamisen mahdollisuudet: motivointi ja ymmärryksen lisääminen

Nähdään
todellisuus. Mitä
oikeasti tapahtuu

Osallistaminen,
sitoutuminen ja
aktivointi
mahdollistuvat

Koko työyhteisö
ymmärtää, miksi
johonkin asiaa
tehdään muutoksia

Tiedolla voidaan
motivoida! Kaikki
näkevät , mihin oma
tekeminen vaikuttaa!

Ymmärretään, että
kaikkien panosta
tarvitaan

Tehdään yhdessä
tehdyn työn
tulokset näkyviksi

Pidetään asioita
esillä!



Tiedolla johtamisen mahdollisuudet: muutostilanteet

Nähdään, mitä
oikeasti tapahtuu:
Nykytila esille

Nähdään, mihin
kannattaa kiinnittää
huomiota →
priorisointi

Löydetään
muutoskohteet

Päästään
asettamaan
päämäärät ja
seurattavat mittarit

Pystytään
seuraamaan
muutoksen suuntaa

Muista toistot!
Muutoksesta
rutiiniksi

30.3.2023

Virpi Kemi, Amko

Tiedolla johtamisen mahdollisuudet: työyhteisö ja sen johtaminen

Luot ME-henkeä:
työyhteisössä
ymmärretään, että
kaikkien panosta
tarvitaan

Uskalla haastaa
vanhoja
ajatusmalleja

Uskalla olla oma
itsesi ja näyttää
innostuksesi

Käytä myös
management by
hearth

Katso säännöllisin
väliajoin
peruutuspeiliin.
Nosta saavutukset
esille

Kerro asioista
avoimesti

30.3.2023

Virpi Kemi, Amko



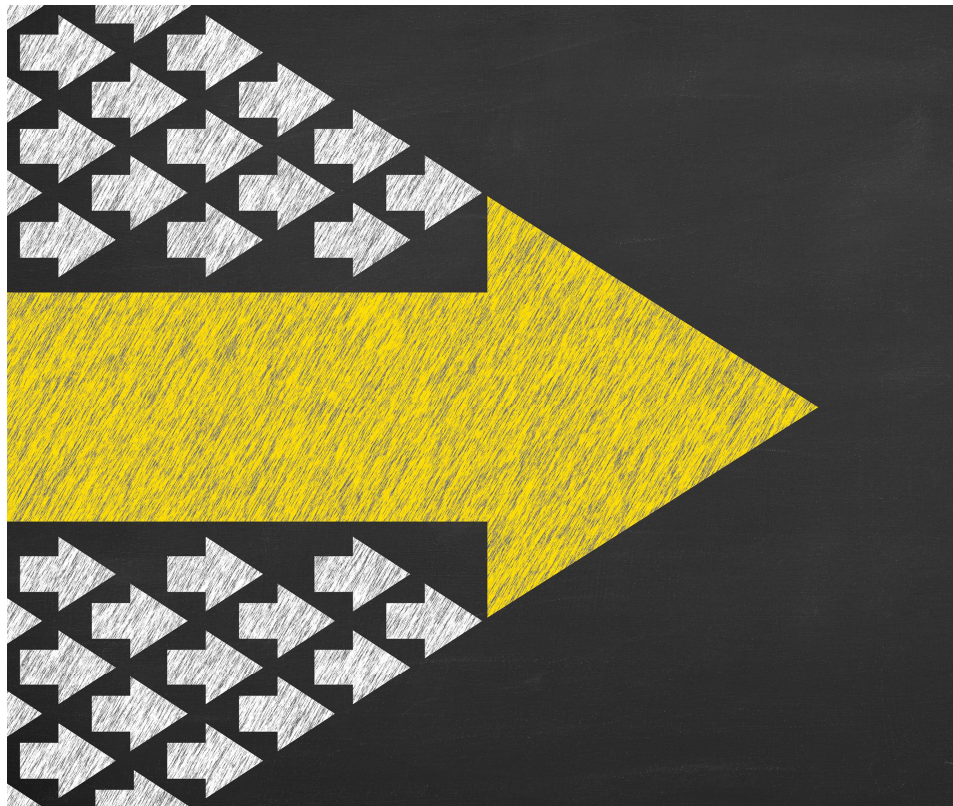
VASTUULLISET
RUOKAPALVELUT
-KEHITYSOHJELMA

Yhteenveto tiedolla johtamisesta



**VASTUULLISET
RUOKAPALVELUT**
-KEHITYSOHJELMA

Lyhyesti keskeiset asiat:



- **Johda** asioita, joilla vaikutusta ja merkitystä
- **Ota seurantaan** juuri teidän toimintaan sopivat mittarit
- Käytä ajantasaista ja paikkansapitävää **tietoa** hyväksesi johtamisessa
- **Sitouta henkilökunta** mukaan antamalla heille riittävästi tarpeellista tietoa, oikeaan aikaan ja vastaamalla kysymykseen **MIKSI**
- Varmista riittävät **työvälineet** ja **perehdytys**
- Huolehdi **viestinnästä** niin sisäisestä kuin ulkoisesta
- Älä unohda **management by hearth**

Kiitos, kun osallistuit 😊



Lisää aiheesta voit lukea kirjoittamastani artikkelista "Tiedolla johtaminen osaksi ruokapalveluiden arkea":
<https://www.amko.fi/2023/02/24/tiedolla-johtaminen-osaksi-ruokapalveluiden-arkea/>



VASTUULLISET RUOKAPALVELUT -KEHITYSOHJELMA

