

Menestysresepti-hankkeen tulokset ja opit

20.11.2026

Seinäjoen ammattikorkeakoulu oli mukana marraskuussa 2024 käynnistyneessä ja lokakuussa 2026 päättyneessä Menestysresepti-hankkeessa. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa ravintola-alan ammattilaisten osaamista, edistää työn sosiaalista kestävyyttä ja työhyvinvointia sekä parantaa ravintolaliiketoiminnan tuottavuutta. SEAMK vastasi yhdessä hankkeen muiden osatoteuttajien kanssa ylimaakunnallisen työpajatarjotinmallin sekä eettisen arviointityökalun kehittämisestä. Hankkeeseen osallistui yhteensä 36 yritystä viiden ammattikorkeakoulun alueelta.

Kehittämistyö käynnistyi yritysten omista tarpeista

Ravintola-alan pk-yritysten tuottavuuden ja työhyvinvoinnin alueellista nykytilaa selvitettiin haastattelemalla pilottiyritysten edustajia. Haastatteluissa yritykset nimesivät kolme suurinta työn sujuvoittamiseen, tuottavuuteen ja työhyvinvointiin liittyvää kehittämistarvetta. Haastatteluiden jälkeen käynnistyivät yrityskohtaiset avaustyöpajat, joissa jatkettiin kehittämistarpeiden tunnistamista ja nimeämistä. Kun alueelliset haastattelut ja avaustyöpajat oli toteutettu, Tampereen ammattikorkeakoulun asiantuntijat analysoivat haastattelut, ja koostivat niistä ravintola-alan tuottavuus- ja työhyvinvointiloikan tiekartan.

Ylimaakunnallisesti tunnistettujen kehittämistarpeiden pohjalta suunniteltiin ravintola-alan pk-yrityksille suunnattuja työpajoja. Työpajat jakautuivat kolmeen pääteemaan: työn sujuvuuteen, tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Kunkin teeman alle suunniteltiin neljä erilaista työpajaa, joista yritykset valitsivat vähintään

kaksi omia kehittämistarpeitaan parhaiten vastaavaa työpajaa. Työpajojen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat kaikki hankkeen asiantuntijat yhteistyössä, ja ne toteutettiin verkossa syys-lokakuussa 2025.



Kuvio 1. Työpajojen suunnittelun ja toteutuksen prosessi. Kuvio on laadittu Menestysresepti-hankkeen toteutustietojen pohjalta OpenAI:n ChatGPT-tekoälytyökalua hyödyntäen (2026).

Työpajojen pohjalta Seinäjoen ammattikorkeakoulun asiantuntijat koostivat työpajatarjottimen, johon koottiin ravintola-alan pk-yrityksille suunnattujen työpajojen keskeiset opit ja käytännön vinkit helposti hyödynnettävään muotoon. Työpajatarjotin sisältää inspiraatiovideoita ja materiaaleja, joiden avulla yritykset pääsevät tutustumaan työpajojen teemoihin ja poimimaan oivalluksia omaan toimintaansa silloin, kun se heille parhaiten sopii.

Tarjotinmallin pohjalta muodostui LAB-ammattikorkeakoulun koostama muutosagenttivalmennus. Muutosagentilla tarkoitetaan henkilöä, joka edistää muutosta ja kehittämistä omassa työyhteisössään sekä kannustaa muita osallistumaan yhteisten toimintatapojen uudistamiseen. Muutosagenttivalmennus on verkkokoulutuskokonaisuus, joka antaa osallistujalle valmiuksia tarkastella oman työpaikkansa toimintaa uusin silmin, tunnistaa kehittämismahdollisuuksia ja viedä muutoksia käytäntöön.

Kokeilut toivat uusia ratkaisuja työarkeen

Työpajoissa hankitun osaamisen pohjalta yritykset siirtyivät seuraavaan vaiheeseen eli yrityskohtaisiin kehittämiskokeiluihin. Hanketoimijoiden tukemissa sparrauksissa kukin yritys valitsi tunnistamistaan kehittämistarpeista yhden kokeilunsa teemaksi.

Yritysten kanssa täytettiin kokeilun toimenpidesuunnitelma, jossa määriteltiin kokeilun aihe, tavoite, toteutustapa, resurssit, seurantamittarit ja kuinka kokeilusta viestitään, sekä minkälaista tukea asiantuntijoita toivotaan kokeiluun. Kokeiluun ja sen sparraamiseen varattiin aikaa noin 3–4 viikkoa, mikä osoittautui liian lyhyeksi ajaksi. Kokeilut toteutettiin yrityskohtaisesti kunkin yrityksen aikataulut huomioiden. Kokeiluihin sisältyi yrityksen työntekijöille järjestettyjä osallistavia työpajoja, joissa yhdessä asiantuntijoiden kanssa ratkottiin kokeiluun liittyviä asioita ja vahvistettiin työntekijöiden osaamista.

Etelä-Pohjanmaan ravintola-alan pk-yritysten kokeilut liittyivät muun muassa psykologisen turvallisuuden vahvistamiseen, työnkiertoon ja kokemusten vaihtoon toisessa toimipisteessä, ravintolatoimintaa tukevaan vuosikelloon, reseptiikan vakiointiin, sekä markkinoinnin ja tunnettuuden lisäämiseen. Asiantuntijat sparrasivat kokeiluja ja työstivät yrityksille kokeiluja tukevia työkaluja. Kokeilun päätyttyä jokaisessa yrityksessä järjestettiin osallistava työpaja, jossa käytiin yhdessä läpi kokeilusta saadut opit ja havainnot sekä tunnistettiin ja dokumentoitiin hyvät käytännöt.

Samassa yhteydessä yrityksille kerrottiin hankkeessa kehitetystä eettisestä arviointityökalusta, joka tukee organisaatiota päätösten ja toimintatapojen tarkastelussa oikeudenmukaisuuden, läpinäkyvyyden ja henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmista. Eettisen arviointityökalun avulla voidaan tunnistaa mahdolliset riskit, kehittämistarpeet ja eettisesti kestävät ratkaisut jo ennen muutosten toteuttamista.

Mitä kokeiluista opittiin?

Hankkeen aikana toteutetut kokeilut osoittivat, että pienilläkin muutoksilla voidaan saada aikaan merkittäviä vaikutuksia työarkeen, työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin (Ylinen & Nieminen, 2026). Kehittämisen kautta selkeytettiin työn toimintatapoja, lisättiin yhteistä keskustelua ja tehtiin työtä sekä sen prioriteetteja näkyvämmiksi koko työyhteisölle. Tämä auttoi hahmottamaan työn kokonaisuutta paremmin ja suuntaamaan aikaa tärkeimpiin tehtäviin.

Kokeilut vahvistivat yhteistyötä ja lisäsivät ymmärrystä siitä, miten työhyvinvointi liittyy osaksi jokapäiväistä työtä ja sen kehittämistä (Ylinen & Nieminen, 2026). Samalla huomattiin, ettei kaikkea voida ratkaista yhdellä kokeilulla, vaan uudistuminen on jatkuva prosessi.

Keskeiseksi onnistumisen tekijäksi nousi henkilöstön osallistaminen koko kehittämisprosessin ajan (Ylinen & Nieminen, 2026). Kun työntekijät pääsivät mukaan ideointiin, kokeiluihin ja arviointiin, syntyi enemmän yhteistä ymmärrystä ja sitoutumista uusiin toimintatapoihin. Pienistä kokeiluista saadut kokemukset loivat pohjaa pitkäjänteiselle uudistumiselle ja uusien toimintatapojen vakiinnuttamiselle.

Menestysresepti-hankkeessa toteutettujen osallistavien kokeilujen pohjalta syntyi Haaga-Helian asiantuntijoiden kehittämä OSKU – Osallistava Kehittäminen Uudeksi toimintatavaksi, joka ohjaa uuden kehittämiskokeilun toteuttamista vaihe vaiheelta. OSKU on osallistavan kehittämisen toimintamalli ja digitaalinen työkalupakki, joka kokoaa kehittämisen vaiheet, menetelmät ja materiaalit yhteen helposti hyödynnettäväksi kokonaisuudeksi.

Hankkeen tulokset jäävät hyödynnettäviksi

Hankkeen tulokset jäävät ravintola-alan pk-yritysten ja kaikkien työn sujuvuudesta, tuottavuudesta ja työhyvinvoinnista kiinnostuneiden hyödynnettäväksi Menestysresepti-hankkeen verkkosivustolla. Sivustolle on koottu konkreettisia materiaaleja ja työkaluja, joiden avulla työyhteisöt voivat kehittää työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia, johtamista ja toimintatapoja myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Materiaaleja voidaan hyödyntää esimerkiksi työyhteisön yhteisessä kehittämisessä, esihenkilötyön tukena

sekä uusien toimintatapojen käyttöönotossa. Keskeisenä ajatuksena on, että työn sujuvuutta, tuottavuutta ja työhyvinvointia kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa ja että pienilläkin arjen muutoksilla voidaan tukea henkilöstön hyvinvointia, että toiminnan tuloksellisuutta.

Sujuvampi työarki syntyy yhdessä kehittämällä

Ravintolatyön sujuvuutta ei rakenneta yksittäisillä ratkaisuilla, vaan kehittämällä työtä yhdessä henkilöstön kanssa. Kun työntekijät osallistetaan oman työnsä ja työprosessien kehittämiseen, voidaan tunnistaa niitä toiminnan pullonkauloja, joilla on merkitystä työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin kannalta. Osallistava kehittäminen tuo henkilöstön kokemukset ja käytännön osaamisen osaksi työpaikan kehittämistä. Yhdessä voidaan löytää ratkaisuja, jotka helpottavat arjen työtä, selkeyttävät toimintatapoja ja tukevat työhyvinvointia. Samalla henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä lisääntyvät, ja uusien toimintatapojen käyttöönotto helpottuu.

Menestysresepti-hankkeessa tätä lähestymistapaa vietiin käytäntöön yhdessä ravintola-alan pk-yritysten kanssa. Työprosesseja tarkasteltiin osallistavissa työpajoissa, minkä jälkeen yrityksissä kokeiltiin uusia toimintatapoja aidossa toimintaympäristössä. Tavoitteena oli löytää ratkaisuja, jotka tukevat samanaikaisesti työn sujuvuutta, henkilöstön hyvinvointia ja tuottavuutta.



Kuva 1. Hankkeen projektipäällikkö Taina Seppälä-Kolkka ja asiantuntijat Eliisa Ylinen ja Kirta Nieminen (kuva: Matleena Niskanen, SAMK).

Menestysresepti – työn sujuvoittaminen, tuottavuus ja työhyvinvointi

- Menestysresepti-hankkeen toteuttajat olivat Tampereen ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja LAB-ammattikorkeakoulu.
- Hankkeen toteutusaika on ollut 11/2024–10/2026
- SEAMKin osuus budjetista on 192 179 €
- Rahoitus ESR+ 2021–2027
- SEAMKin osuus budjetista on 192 179 €

Menestysresepti – työn sujuvoittaminen, tuottavuus ja työhyvinvointi -hanke on Euroopan unionin osarahoittama hanke.

Lue lisää hankkeen verkkosivuilta: Menestysresepti – työn sujuvoittaminen, tuottavuus ja työhyvinvointi

Parempi työelämä! -valtakunnallinen työelämän kehittämisen koordinaatiohanke

Parempi työelämä! – ESR+ työelämän kehittämishankeMenestysresepti – työn sujuvoittaminen, tuottavuus ja työhyvinvointi ravintola-alalla – Parempi työelämä**Kirta Nieminen**
Restonomi (ylempi AMK), lehtori
SEAMK

Taina Seppälä-Kolkka
Asiantuntija, TKI, Kestävät ruokaratkaisut (TKI)
SEAMK

Eliisa Ylinen
KTM, lehtori
SEAMK

Kirjoittajat työskentelevät SEAMK Kestävät ruokaratkaisut -painoalalla ruokahävikin ja vastuullisuuden parantamiseen liittyvissä hankkeissa ja ovat mukana Euroopan unionin osarahoittamassa Menestysresepti – työn sujuvoittaminen, tuottavuus ja työhyvinvointi -hankkeessa. Taina Seppälä-Kolkka on hankkeen projektipäällikkö ja Kirta Nieminen ja Eliisa Ylinen toimivat hankkeen asiantuntijoina.

Lähteet

Ylinen, E. & Nieminen, K. (2026). *Kokeiluista käytännöiksi – Menestysresepti-hankkeen oppeja yritysten*

arjesta. https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026061570064

OpenAI. (2026). ChatGPT [Generatiivinen tekoäly]. https://chatgpt.com/