

Pitovoima kertoo paljon työhyvinvoinnin tasosta

27.4.2023

Etelä-Pohjanmaan Matkailufoorumi kutsuu matkailun eri toimijoita keskustelemaan ja kuulemaan alueen ajankohtaisista asioista. Ensimmäiset foorumit olivat korona-ajalla verkkotapaamisina, nyt vuorossa oli toinen lähitapaaminen. Foorumin paneelikeskustelussa esiin nousi työhyvinvoinnin merkitys alan pitovoimatekijänä.



Yhtenä osana kevään 2023 Etelä-Pohjanmaan Matkailufoorumia järjestettiin paneelikeskustelu, jossa juontajana Jani Takamaa ja osallistujina (vasemmalta) ravintolatoimen kehitysjohtaja Timo Mäkinen (Härmän kylpylä), ravintoloitsija ja MARA ry:n hallituksen jäsen Jani Unkeri (Juurella), markkinointipäällikkö Annu Raivio (Visit Ähtäri) ja lehtori Ilkka Latomäki (SeAMK) (Kuva: Elina Järvinen).

Vaikeudet ”suositusluontoisesti pakottivat” luovuuteen

Timo Mäkinen kertoi, että korona-ajasta selviäminen vaati mielikuvitusta ja runsaasti luovuutta säädösten muuttuessa nopealla tahdilla. Annu Raivio vahvisti, että yritysten piti pyöräyttää liiketoimintamallinsa uusiksi. Myös hän korosti luovuuden sekä yhteistyön merkitystä selviytymisessä. Jani Unkeri toi esiin, että nyt tarvitaan toiminnan osalta hengähdystaukoa, eli tasaista arkea ja tekemistä sekä asettumista uusiin, koronan ja Ukrainan sodan viitoittamiin, uomiin. Hengähdystauko on kyllä ahdistava, vaikkakin tarpeellinen. Kustannusten nousu pitää yritysten tiukalla olleen talouden edelleen kireällä, eikä asiakkaillakaan ole yhtä paljon rahaa käytettävissä kuin aiemmin. Hän toivoo myös tiiviimpää keskusteluyhteyttä maakunnassa toteutettavien hankkeiden ja yritysten välille, siitä hyötyisivät molemmat osapuolet.

Koronakriisin ja Ukrainan sodan aiheuttamat henkiset ja taloudelliset haasteet eivät siis vielä ole helpottaneet. Mielialana on, että pahin on toivottavasti ohi ja ehkä nyt uskaltaa jopa levätä, mutta ei täysin kuitenkaan.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna yrittäjiltä ja yritysten työntekijöiltä on vaadittu paljon venymistä, uuden opettelua ja uusien asioiden ideointia pakon edessä, jotta voidaan selviytyä. Tuo epätyypillinen ajanjakso ja sen asettamien vaatimusten tasaantuminen vaatii aikaa. Nyt tarvittaisiin tavallisen arjen tarjoamaa hengähdystaukoa ja mahdollisuutta toteuttaa rutiineja, jotta tilanne tasoittuu ja ihmisten voimavarat sekä usko tulevaan voivat palautua. Asiat ovat samoja, joita on nostettu esiin ESR-rahoitteisessa ja SeAMKin toteuttamassa VOIMA – Voi hyvin matkailuyrittäjä -hankkeessa.

Palkan lisäksi nuorille työntekijöille ovat tärkeitä arvot ja johtamisen tapa

Tällä hetkellä työntekijöiden saatavuus on yksi sekä liiketoimintaan että työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvä tekijä. Koronan aikana monet alalla työskennelleet työllistyivät muille aloille, eivätkä ole palanneet esimerkiksi ravintolapalveluiden piiriin. Ilkka Latomäki kertoo, että opiskelijoilla ei ole huippuvuosien kiinnostusta alaa kohtaan. Ja tilanne on sikäli muuttunut, että jo opiskelijat miettivät, millaista palkkaa mahdollisesti voisivat tulevassa ammatissaan saada ja siinä matkailualan kilpailukyky ei ole paras mahdollinen. Hän korosti myös, että opiskelijat miettivät yhä enemmän tulevan työnsä merkityksellisyyttä. Yritysten pehmeät arvot ovat myös uudella tavalla korostuneet. Hyvä ja kuunteleva johtaminen, yrityksen ja omien arvojen yhteensopivuus sekä sosiaalisuus ovat yhä tarkeämmässä asemassa. Latomäki myös kannustaa yrityksiä kertomaan ja sanoittamaan asioita, joita jo nyt tehdään esimerkiksi vastuullisuusasioissa. ”Yrittäjän kannattaa kertoa työntekijöilleen esimerkiksi, että haluamme käyttää lähiruokaa sen takia, että se on ekologisesti järkevää ja myös työllistää alueella,” hän havainnollistaa.

Raivio on havainnut myös tämän ja kannustaakin yrityksiä kirjaamaan arvot ja toimintaperiaatteet näkyviin. Yrittäjät ja yrityksissä ehkä laajemminkin on usein kyllä pohdittu niitä, mutta ne saattavat olla vain yrittäjän ajatuksessa. Näkyviin tuominen on hyvää viestintää, yrityksen markkinointia. Jos yrityksellä on esimerkiksi asiakaslupaus, tulee asiakas myös kohdata luvatulla tavalla. Myös Mäkinen on havainnut, että työntekijöiden pitovoimassa olennaista on, että työntekijän on helppo hyväksyä yrityksen arvot, johtaminen on toimivaa ja että työ tuntuu tekijästään tärkeälle.

Yrityksen ja työntekijän arvojen yhteensopivuus tai samansuuntaisuus on havaittu työhyvinvoinninkin kannalta olennaiseksi asiaksi. Jatkuva ristiriitaisuus väsyttää ja toisaalta arvostamiensa asioiden parissa työskenteleminen motivoi ja auttaa jaksamaan. Myös johtamisen tavalta ja johtajalta eri sukupolvet odottavat erilaisia asioita. Yrityksen johtamisen apuna tulee käyttää monenlaista tietoa.

Salla Kettunen
projektipäällikkö, VOIMA – Voi hyvin matkailuyrittäjä -hanke
SeAMK

Elina Järvinen
asiantuntija
SeAMK

VOIMA – Voi hyvin matkailuyrittäjä -hanketta rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.

Lue lisää hankkeen verkkosivuilta.