

Aliina Niemi

**”TOISET TULEE LAITTAAN AINA KAIKEN
SEKAJÄTTEESEEN, ON SE SITTEEN
PATTEREITA TAI PORKKANOITA”**

Vastuullinen ja kestävä liiketoiminta ravintolassa

Johtamisen ja talouden tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Joulukuu 2019

TIIVISTELMÄ

Aliina Niemi: ”Toiset tulee laittaa aina kaiken sekajätteeseen, on se sitten pattereita tai porkkanoita” – Vastuullinen ja kestävä liiketoiminta ravintolassa

Kandidaatin tutkielma

Tampereen yliopisto

Hallintotieteet, Ympäristöpolitiikka ja aluetiede

Joulukuu 2019

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Ympäristöpolitiikan ja aluetieteen kandidaatin tutkielmassani käsittelem vastuullisuuden ja kestävyuden merkityksiä ja käsitteitä ravintola-alan kontekstissa ja miten nämä näyttäytyvät käytännössä. Tarkastelen myös ravintola-alan työntekijöiden kykyä omaksua uusia kestäviä ja vihreitä innovaatioita sekä toimintatapoja. Tutkimukseni valaisee ravintola-alan luonnetta ympäristöpoliittisessa merkityksessä ja millaisena tekijänä ravintola-ala koetaan kestävä kehityksen toimintakulttuurissa. Aineistoni koostuu kolmesta yksilöhaastattelusta, jotka toteutin yksityisessä tamperelaisessa ravintolassa anonyymisti.

Aineistolähtöisessä tutkimuksessani peilaan aineistoani Kallion ja Nurmen (2005) esittämiin vastuullisen liiketoiminnan malleihin. Hyödynnän tutkimuksessani myös Rogersin (1983) sekä Driessen ja Hillebrandin (2002) innovaatiotutkimusta innovaatioiden omaksumisesta.

Ravintola vastuullisena ja kestävä liiketoimintana ei aineistoni mukaan ollut selkeää tunnistaa tai ymmärtää. Tutkimukseni mukaan kestävä ja vastuullinen liiketoiminta ravintolassa on vielä verrattain hataralla pohjalla ja alalla kaivataan ohjausta ja kannustusta. Yleinen konsensus oli kuitenkin, että ravintola-ala lähtökohtaisesti on avoin uusille innovaatioille ja käytännöille. Todellinen haaste näytti olevan uusien käytäntöjen perustelu ja esittely, niin endogeenisessä kuin eksogeenisessäkin ohjauksessa.

Avainsanat: kestävä, vastuullinen, ravintola, innovaatio, ohjaus

SISÄLLYSLUETTELO

1 KOKEMUKSISTA KÄYTÄNTÖJÄ – JOHDANTO TUTKIMUKSEEN	1
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	3
2.1 KESTÄVÄ JA VASTUULLINEN.....	3
2.2 INNOVAATIOTUTKIMUS.....	4
2.3 TYÖNTEKIJÄ OSANA KESTÄVÄÄ LIIKETOIMINTAA.....	5
2.4 YRITYSVASTUUTA JA INNOVAATIOITA.....	5
3 KÄSITTEELLINEN ANKKUROINTI	6
3.1 KESTÄVYYS JA VASTUULLISUUS ILMIÖINÄ.....	6
3.2 UUDET INNOVAATIOT JA KÄYTÄNNÖT.....	7
4 AINEISTO TEEMOITTAIN: KOKEMUKSIA EPÄSELVYYDESTÄ	8
4.1 ASEENTEET JA OLETTAMUKSET.....	8
4.2 KÄYTÄNNÖT.....	10
4.3 LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJAUS.....	13
4.4 TULEVAISUUS JA INNOVAATIOT.....	15
5 LIIKETOIMINNAN LAINALAISUUDET RAVINTOLASSA	19
5.1. VASTUULLISUUDEN JA KESTÄVYYDEN RAJAMAILLA.....	19
5.2 UUTEEN SOPEUTUMINEN JA SEN OMAKSUMINEN.....	20
6 RAVINTOLAN LIIKETOIMINTA: KOHTI VASTUULLISTA JA KESTÄVÄÄ	23
7 LÄHTEET	25
8 LIITTEET	27

KOKEMUKSISTA KÄYTÄNTÖJÄ – JOHDANTO TUTKIMUKSEEN

Kiinnostukseni kandidaatintutkielman aiheeseen heräsi työskennellessäni ravintolassa. Näin lähes päivittäin erittäin vaihtelevaa kierrätyksellistä tietämystä ja tuntemuksen tasoa ympäristöasioista ravintolassa ja ravintolan työntekijöillä. Toisinaan todistin jopa negatiivisia ja välinpitämättömiä asenteita koskien kestäviä toimintatapoja. Minua mietitytti myös, miten ravintola-ala, joka koskettaa niin laajaa osaa yhteiskunnan yksilöistä ja on alana todennäköisesti vain kasvava, on kuitenkin samanaikaisesti niin kaukana vakiintuneista, kestävästä toimintatavoista sekä kestävästä ja vastuullisen liiketoiminnan kulttuurista.

Suomessa on jo pääasiallisesti vihreään, kestävään ja vastuulliseen liiketoimintaan tähtäviä ravintoloita. Tämänkaltaiset konseptit ovat vielä kuitenkin harvinaisia ja tutkimuksessani keskitynkin ravintolaan, jossa ravintolan keskeinen konsepti ei rakennu esimerkiksi helsinkiläisen ravintola Nollan tapaan ”nolla hävikki” (vrt. zero waste) kaltaiseen ideologiaan (Kahkonen, 2019, Viisi tähteä). Huoli ympäristöstä ja modernin maailman kestävästä kulutuksesta tekee aiheestani ajankohtaisen. Tutkimuksessani yhdistyy ympäristöpolitiikan tieteenalan soveltaminen ravintola-alalla tapahtuvaan liiketoimintaan, ja siellä tapahtuviin vastuullisiin ja kestäviin liiketoiminnan toimintatapoihin. Vaikka ravintola-alaa ei varsinaisesti pidetä kärkipäässä saastuttavimmista aloista, on perusteltua odottaa tulevaisuudessa esimerkiksi turismin kasvua, joka taas korreloi suoraan ravintola-alan kasvuun (Legrand ym. 2003).

Tutkimukseni aineistona toimii yksityisen tamperelaisen ravintolan työntekijöiden yksilöhaastattelut. Haastattelin kolmea henkilöä, joista yksi toimi ravintolan esimiehenä, ja kaksi tarjoilijana. Tapauksen ravintola ei ole identifioinut itseään millään tavalla niin sanotusti vihreäksi tai ”zero waste”-konseptilla toimivaksi ravintolaksi. On verrattain ilmeistä, etteivät kestävät ja vihreät käytännöt tai innovaatiot ole saaneet vielä tukevaa jalansijaa ravintola-alan toimintakulttuurissa. Tutkimuksessani keskityn ravintolassa keittiön ja ruokapuolen ulkoiseen liiketoimintaan ja käytäntöihin ja miten esimerkiksi erinäiset lailliset velvoitteet sekä henkilökunnan toiminta näihin vaikuttavat. Tutkimustehtäväni on selvittää, *mitä on vastuullinen ja kestävä liiketoiminta ravintolassa*. Tehtäväni jaan kahteen alakysymykseen *a. mitä vastuullinen ja kestävä liiketoiminta ravintolassa käytännössä on* ja *b. miten uusiin käytäntöihin ja innovaatioihin sopeudutaan*.

Ravintola-alan liiketoiminnan ja käytäntöjen ymmärtäminen vaatii spesifiä tietoutta ja asiantuntijuutta. Uskon, että henkilökohtaisen ravintola-alan työhistoriani myötä tutkimukseni on autenttisempi, merkityksellisempi ja syväluotavampi kuin ilman sitä. Olen ravintola-alan urani aikana ehtinyt työskentelemään useassa eri kokoisissa, eri konseptein toimivissa ravintoloissa sekä

esimiehenä, että tarjoilijan ominaisuudessa. Tutkimuksessani kohtaavat akateeminen osaamiseni sekä lähes kymmenen vuoden kokemukseni ravintola-alasta.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 KESTÄVÄ JA VASTUULLINEN

Tutkimukseni kannalta on olennaista ymmärtää mitä tarkoittavat vastuulliset ja kestävät toimintatavat liiketoiminnassa. Ravintola-ala poikkeaa monella tapaa perinteisestä liiketoiminnasta erilaisen kulurakenteensa ja vaihtelevan luonteensa takia. Kulurakenne poikkeaa monen liiketoimen kulurakenteesta mm. myytävien tuotteiden muodossa sekä miten ja mistä taloudellinen tuotto yritykselle syntyy. Ravintola-alan liiketoiminta on verrattain herkkä taloudellisille, yhteiskunnallisille ja lainsäädännöllisille muutoksille. Perinteisten liiketoiminnan ja yritysmaailman säännöt ja teoriat eivät sellaisenaan aina toimi, tai ole suhteutettavissa ravintola-alan toimintaan.

Käsite kestävyys ja kestävä kehitys on avattu ja määritelty esimerkiksi Brundtlandin komission raportissa *Our common future* (1987) esimerkillisesti. Komissio tiivistää kestävyuden perusolemuksen teoksessaan niin, että kestävä kehitys on tarpeiden tyydyttämistä sellaisella kestäväällä tavalla, että tulevilla sukupolvilla on sama mahdollisuus tyydyttää omat tarpeensa.

Vastuullisuuden merkitystä on avattu teoksessa *Vastuullinen liiketoiminta* (Kallio & Nurmi, 2005). Teoksessa käsitellään itse vastuullisuuden käsitettä, ja mitä se tarkoittaa liiketoiminnallisessa kontekstissa. Vastuullisuuden käsite avataan tekstissä jonain sellaisena, jolla on sekä ympäristöllinen että yhteiskunnallinen ulottuvuus. Vastuullisuutta on tutkittu myös eräässä toisessa kotimaisessa tutkimuksessa *Strateginen yritysvastuu*, jossa vastuullista liiketoimintaa on käsitelty taloudellisen ja yhteiskunnallisen vastuun eri osa-alueiden kautta (Juutinen & Steiner, 2010). Teos kuvastaa kestävänsä strategian ja kestävänsä kehityksen ideaa liikemaailmassa ja yrityksessä, sekä käsitteen ”kestävä kehitys” kompleksista luonnetta.

Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja tutkimusta tarkasteltuani huomaan, että laadukas ja analyyttinen tutkimus aiheesta pääosin puuttuu ja toisaalta olemassa oleva tutkimus esimerkiksi ravintola-alan kestävydestä on ollut verrattain yksityiskohtaista ja suppeaa. Löydöksiäni tukee esimerkiksi yhdysvaltalainen tutkimus, *How sustainable is sustainable hospitality research? A review of sustainable restaurant literature from 1991-2015*, jossa yhdistettiin ravintola-alan sekä etenkin ravintola-alan kestävyttä koskeva tutkimus ja kirjallisuus yhteen selontekoon aiheesta (Higgins-Desbiolles, Moskova ja Wijesinghe, 2017). Teoksessa kävikin ilmi, että suuri osa alan tutkimuksesta keskittyy nimenomaan tiettyihin kestävänsä toiminnan osa-alueisiin, eikä kestävyttä ravintola-alan liiketoiminnassa tarkastella niinkään kokonaisuutena.

Useassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa kestävän ja vastuullisen vihreitä arvoja vaalivan ravintolan toimintatapoja lähestytään kasvavan turismin kautta. Tässä kontekstissa on tutkittu mitä haasteita se tuo mukanaan ja toisaalta kuinka tärkeää mainittujen toimintatapojen sisällyttäminen ravintola- ja hotellialan toimintaan on juuri kasvavan turismin ja kulutuksen vuoksi. Artikkelissa *Identifying and assessing environmental awareness of hotel and restaurant employees' attitudes in the Amasra District of Bartin* (Yucedag ym. 2017) käsitellään hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden asenteita ja tietämystä kestävästä sekä ekologisesta työnteosta alalla. Artikkelissa käsitellään myös yleistä asetelmaa, jossa työntekijällä ei juuri edes ole tietämystä eikä taitoa ymmärtää ja omaksua kestäviä työtapoja sekä niiden merkityksiä ympäristöllisessä kontekstissa.

2.2 INNOVAATIOTUKIMUS

Innovaatiotutkimusta on tehty verrattain laajasti. Everet.M.Rogers on tutkinut laajasti urallaan innovaatioita, innovaatioiden olemusta ja niiden suhteita yritykseen ja liiketoimintaan. Spesifimmin juuri innovaatioihin sopeutumista ja omaksumista Rogers tarkastelee teoksessaan *Diffusion of innovations (1983)*, jossa Rogers esittelee mallinsa innovaatioiden diffuusiosta ja adoptiosta. Vihreitä innovaatioita ovat tutkineet Paul H. Driessen ja Bas Hillebrand teoksessaan *Adoption and diffusion of green innovations (2002)*. Teos pohjautuu hyvin paljon Rogersin innovaation määritelmään, jota jalostetaan tutkimuksessa koskemaan tarkemmin juuri vihreitä innovaatioita. Tutkimuksessa on siis innovaatiotutkimuksen rinnalla vahva ympäristöpoliittinen ja ekologinen diskurssi.

Sáez-Martínezin (ym., 2016) tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan vihreiden innovaatioiden omaksumista nimenomaan ravintola- ja hotellialalla. Teoksessa *Open and green innovation in the hospitality industry* (Sáez-Martínez ym., 2016) käsitellään vihreitä innovaatiota hotelli- ja ravintola-alalla tarkastellen espanjalaisia yrityksiä. Tutkimuksessa nostetaan esiin miten monissa ravintoloissa ei ole konkreettisia mahdollisuuksia omaksua, soveltaa ja käyttöönottaa uusia, kestäviä toimintatapoja sekä innovaatioita mm. tietämyksen ja resurssien puutteen vuoksi.

Teoksessa *Sustainability in hospitality industry* (Legrand ym. 2013) käsittelevät hotelli- ja ravintola-alaa kestävämmänä alana ja tutkivat tuon yritysmaailman toimintatapoja hyvin kokonaisvaltaisella tavalla. Tutkimuksessa käsitellään muun muassa energian, veden ja ruuan kulutukseen liittyviä vanhentuneita toimintatapoja uusien kestävä kulutuksen malleihin verraten. Hyvin samankaltaisessa teoksessa *Sustainable Culinary Systems* (Hall, Gössling, 2013) tarkastellaan hotelli- ja ravintola-alaa kokonaisuutena, keskittyen turismin ja ruoan kasvavan kulutuksen ja hävikin tuomiin ongelmiin ja ilmiöihin

2.3 TYÖNTEKIJÄ OSANA KESTÄVÄÄ LIIKETOIMINTAA

Etsiessäni aiempaa tutkimusta siitä, miten työntekijöiden motivaatio korreloi kestävien ja vastuullisten toimintatapojen ylläpitämiseksi, ei sitä juuri löytynyt. Työntekijöiden vastuu yksilöinä työn laadusta ja kestävästä toiminnasta on kuitenkin mielestäni selkeä. Ravintola-alan työnlaatu poikkeaa monella tapaa muusta työstä. Työajat ovat vaihtelevia, työtä tehdään vuorotyönä ja työ on lähes aina jollain tapaa riippuvaista eri sesongeista. Tutkimuksessani haluankin ottaa huomioon myös sen, miten hektinen ja raskas työ, vaihtelevat sekä epätyypilliset työajat vaikuttavat työntekijän motivaatioon noudattaen kestäviä ja vastuullisia työtapoja ravintolassa.

Työntekijän ja kestävästä työntekijästä korrelaatiota on tutkittu esimerkiksi David Caseyn ja Sebastian Sieberin tekstissä *Employees, sustainability and motivation: Increasing employee engagement by addressing sustainability and corporate social responsibility* (2016). Tutkimuksessa puhutaan nimenomaan siitä, miten työntekijän tyytyväisyys ja mielipide työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä korreloi kestävien toimintatapojen ylläpitämiseen. Toisaalta taas, jos työntekijä kokee työnsä merkityksettömänä, sama merkityksettömyyden tunne helposti korreloi epäkestävien tekojen ja työtapojen kanssa.

2.4 YRITYSVASTUUTA JA INNOVAATIOITA

Kansallisella tasolla ravintola-alan kestävyyttä ja vastuullisuutta koskeva tutkimus on suurin osin toteutettu ammattikorkeakoulujen opinnäytteinä. Strategista yritysvastuuta ravintolassa on pohdittu mm. eräässä suomalaisessa opinnäytetyössä *Strateginen yritysvastuu ravintola-alalla* (Timmerbacka, 2018). Opinnäytetyössään Timmerbacka (emt.) käyttää ravintolan yritysvastuun analysoimiseen kolmen eri vastuun osa-alueen jaottelua; taloudellinen, sosiaalinen ja ympäristöllinen.

Omalle työlleni inspiraatiota tarjosivat esimerkiksi aiemmin mainittu Timmerbacka (2018) ja Salzberg (2016) tutkimuksillaan ravintoloista vastuullisina ja innovatiivisina toimijoina. Sopeutumista kestäviin innovaatioihin ja niiden sisäistämistä ravintoloissa tutkittiin eräässä yhdysvaltalaisessa opinnäytetyössä *Adopting sustainability innovations in restaurants: An Evaluation of the Factors Influencing OwnerManagers' Decisions in Richmond, Virginia* (Salzberg, 2016). Työssään kirjoittaja käsittelee kestäviin innovaatioihin sopeutumista ennen kaikkea omistajan tai esimiehen asemasta käsin sekä johdon vaikutusta työntekijöiden asenteisiin.

3 KÄSITTEELLINEN ANKKUROINTI TUTKIMUKSELLE

Esittelen tässä luvussa tutkimukselle keskeisiä käsitteitä ja malleja, joita avaan tarkemmin luvussa viisi peilaten näitä aineistooni. Tutkimukseni kannalta keskeisimmät käsitteet löytyvät *vastuullisuuden* ja *kestävyyden* diskurssista, sekä innovaatiotutkimuksessa esitetyissä malleissa *uusien käytäntöjen* ja toimintatapojen omaksumisesta ja hyväksymisestä.

3.1 KESTÄVYYS JA VASTUULLISUUS ILMIÖINÄ

Tutkimukseni kannalta on keskeistä ymmärtää mitä tarkoittaa *kestävä* ja *vastuullinen*, ja mitä ne tarkoittavat liiketoiminnallisessa kontekstissa. Käsitteenä *kestävyys* (sustainability) ei itsessään ole kovinkaan tyhjentävä, vaan pitää sisällään monia ulottuvuuksia. Perinteisesti ajateltuna *kestävyyttä* (vrt. *kestävä kehitys*) on kuitenkin kuvailtu muun muassa seuraavasti: se on jonkin ylläpitämistä ja toimimista, niin ettei se kuormita ympäristöä, lisää saasteita eikä ylikuluta luonnonvaroja. (Brundtland ym., 1987)

Brundtlandin komissio on vuoden 1987 raportissaan *Our common future* määritellyt ympäristön ja yhteiskunnallisuuden kehityksen ja *kestävyyden* käsitteitä. Raportissa esitetään ajatuksia *kestävän kehityksen* ja ympäristöllisen vastuunoton ehdotonta tärkeyttä hyvin kokonaisvaltaisella tavalla. Raportissa käsitellään useita *kestävän kehityksen* ominaisuuksia ja tekijöitä kuten globaali nälänhätä, asuinkelvottomiksi tuhotut alueet ja väestöliikkeen aiheuttamien alueiden muutoksia. Brundtlandin komissio käsittelee teoksessa myös *kestävän kehityksen* ja taloudellisen kasvun ja jatkuvuuden riippuvuussuhteita ja korrelaatioita.

Kestävän ja *vastuullisuuden* käsitteitä käytetään usein myös jopa eräänlaisina synonyymeina toisistaan. Käsitteet kuten *kestävä* ja *vastuullinen* ovat jo itsessään verrattain yleismaailmallisia käsitteitä, joita käytetään usein myös puhekielessä, eikä pelkästään niinkään analyttisessä tai tieteellisessä mielessä. On siis jokseenkin ymmärrettävää, miksi näiden käsitteiden tyhjentävä määrittely ja toisaalta niiden olemuksen todellinen ymmärtäminen ei ole aivan niin yksinkertaista. *Vastuullisen liiketoiminnan* ja *vastuullisuuden* käsitteen olemusta määrittellään Tomi J. Kallion ja Piia Nurmen teoksessa *Vastuullinen liiketoiminta – Peruskysymyksiä ja esimerkkejä* (2005).

Tekstissään Kallio ja Nurmi (2005) käsittelevät juuri *vastuullisuuden* ja *kestävyyden* käsitteiden yhteneväisyyttä eräänlaisena käsitteellisenä fuusiona. *Vastuullisuutta* liiketoiminnassa voidaankin tarkastella ikään kuin ympäristöllisten ja yhteiskunnallisten ulottuvuuksien kautta. Puhuttaessa liiketoiminnasta on varsin selkeää, että yksi isoimmista tavoitteista liiketoiminnassa on taloudellinen hyöty. Liiketoiminnan taloudellisen hyödyn tavoittelun luonteen vuoksi ei ole yksioikoista mitä

vastuullisuus todella on, mitä vastuulliset liiketoiminnalliset valinnat ovat tai toisaalta keitä kaikkia ne koskevat tai hyödyntävät. Teoksessaan Kallio ja Nurmi (emt.) esittelevät vastuullisen liiketoiminnan diskurssia, mitä tarkoittaa yritysetiikka ja voiko vastuullista liiketoimea ylipäättään olla. Julkisella puolella vastuullisuuden käsite on jollain tapaa helpommin ymmärrettävissä, sillä julkisen puolen toimintaan kuuluu aina ensisijaisena yleinen ja julkinen hyöty, lakisääteisistä velvoitteista puhumattakaan. Mielenkiintoinen on myös ajatus niin sanotusta käytössä olevan etiikan ja kannatetun etiikan ulottuvuuksista, joita Kallio ja Nurmi kutsuvat *käyttöetiikaksi* ja *näyttöetiikaksi*. Kirjoittajien mukaan käyttöetiikka tarkoittaa liiketoiminnassa sitä etiikkaa, mikä tosiasiallisesti näyttäytyy toimin ja valinnoin, kun taas näyttöetiikka on ulospäin annettu mielikuva etiikasta.

Kallio ja Nurmi käyvät läpi teoksessaan myös niin ikään kestävän kehityksen ja ympäristöarvojen olemusta liiketoiminnassa. Bansal ja Rothin *Why companies go green* (2002) teoksessa alun perin esitelty jaottelu motiiveista ympäristöarvojen huolehtimiselle toimii myös Kallion ja Nurmen teoksessa kestävän liiketoiminnan analysoinnissa. Eri motivaation lähteet ovat jaoteltu kolmeen: 1. ekologinen vastuu 2. kilpailukyvyyn parantaminen ja 3. toiminnan legitimointi. Avaan motivaation lähteitä tarkemmin myöhemmin tutkimuksessani.

3.2 UUDET INNOVAATIOT JA KÄYTÄNNÖT

Tutkimukseni yksi käsitteellinen ulottuvuus on *vihreät innovaatiot* (green innovations). Innovaatio käsite itsessään tarkoittaa jotain uutta ajatusta, ideaa tai toimintatapaa (Rogers, 1983). Sovellan tutkimuksessani uusien käytäntöjen ja toimintatapojen omaksumisen pohdinnassa innovaatiotutkimuksessa esitettyjä malleja. Selkeyttääkseni työni terminologiaa, käytän tutkimuksessani termiä ”innovaatio” eräänlaisena synonyyminä myös uusille käytännöille ja toimintatavoille. Innovaatioita voidaan luokitella monella tapaa, mutta tyypillisin käytetty jako on innovaatioiden erittely kahteen seuraavaan tyyppiin: *prosessi innovaatiot* (process innovation) ja *tuote innovaatiot* (product innovation) (esim. Harisalo, 1984).

Teoksessa *Adoption and diffusion of green innovations* (2002) Driessen ja Hillebrand tutkivat innovaatio käsitteen merkitystä ja vihreiden innovaatioiden luonnetta. Tekstissään Driessen ja Hillebrand (emt.) kuvaavat vihreitä innovaatioita pääasiallisesti prosesseiksi, mutta esittelevät myös uudempana ilmiönä nousseen käsitteen *vihreistä tuoteinnovaatioista*. Innovaatiota voidaan siis pitää vihreänä huolimatta siitä, onko innovaatio alun perin tarkoitettu ”vihreäksi” tai ei, jos innovaatiolla kuitenkin on tosiasiallisesti ympäristöllistä hyötyä. Innovaation vihreä luonne määrittyy toisin sanoen sen lopputuloksesta, ei sen lähtökohdista (emt.)

Innovaatioiden omaksuminen ja sisäistäminen on eri asia kuin innovaation hankkiminen; siis yksilö voi hankkia omistukseensa jonkin innovaation, mutta se ei vielä tarkoita innovaation käyttöönottoa. Tutkimuksessaan *Diffusion of innovations* (1983) Roger esittää innovaatioiden *diffuusion* ja *adoption* diskurssit; miten innovaatiot 1) päätetään ottaa käytettäväksi ja 2) levitetään kyseessä olevaan sosiaaliseen systeemiin (vrt. yritys/yksilö). Rogersin (emt.) mukaan innovaatioiden omaksumisen (Eng. adoption) prosessi johtaa joko innovaation hyväksymiseen tai hylkäämiseen. Hän jaottelee prosessin viiteen eri kohtaan: tietämys/tieto (knowledge), suostuttelu (persuasion), päätös (decision), toteutus/toimeenpano (implementation) ja varmennus (confirmation). Driessen ja Hillebrand (2002) käyttävät tutkimuksessaan Rogersin (1983) esittämää viiteen jaottelua, mutta muokaten sitä kohtaamaan nimenomaan vihreiden ja ekologisten innovaatioiden prosesseja.

4 AINEISTO TEEMOITTAIN: KOKEMUKSIA EPÄSELVYYDESTÄ

Aineistoni olen koonnut kolmesta anonymisti toteutetusta yksilöhaastattelusta, jotka ovat nauhoitettu ja sitten litteroitu. Haastattelin tutkimuksessani yhden ravintolan ravintolapäällikköä ja saman ravintolan kahta tarjoilijaa. Jokainen haastateltava on työskennellyt alalla pidempään kuin viisi vuotta ja jokainen haastateltavista on työskennellyt yli viidessä eri ravintola-alan yksikössä. Kaikki haastateltavat olivat alle 30-vuotiaita. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoiduin haastattelurungoin (liite 1. ja liite 2.), jolloin haastattelurungot toimivat ohjaavana ja suuntaa-antavina rakenteina haastatteluille. Haastattelut toteutettiin syksyn 2019 aikana. Haastattelut kestivät noin 15-30 minuuttia.

Olen rakentanut analyysiani teemoittelun kautta, jolla voin purkaa aineistoani mielekkäästi kestävän ja vastuullisen ravintolan liiketoiminnan kontekstissa. Käytän aineiston analysoinnissa ja erittelyssä neljää eri teemakokonaisuutta; 1. asenteet ja olettamukset, 2. käytäntö, 3. lainsäädäntö ja ohjaus sekä 4. tulevaisuus. Nämä teemakokonaisuudet toimivat siis ensisijaisesti aineiston analysoinnissa ja jäsentelyssä yleisinä teemoina, eikä niiden tarkoitus ole itsessään implikoida aineiston merkitystä tai analysoinnin tuloksia; teemat yksinkertaistavat ja helpottavat aineiston analysointia ja erittelyä. Pohdin teemojen avulla, millainen on ravintolan liiketoiminta ja ravintola-ala kokonaisuutena vastuullisuuden ja kestävyuden kontekstissa työntekijöiden mukaan.

4.1 ASEENTEET JA OLETTAMUKSET

Haastatteluista nousi esiin mielenkiintoisia asenteita, ennakkoluuloja ja oletuksia koskien niin koko ravintola-alaa laajempaa kokonaisuutena kuin myös ehdottomasti kestävän kehityksen ja vastuullisuuden diskurssia. Etenkin tarjoilijoiden haastatteluista nousi jokseenkin epäselvä viesti siitä, miten kestävä kehitys ja vastuullisuus koettiin. Kestävä kehitys koettiin jonain tärkeänä,

tavoiteltavana niin sanotusti ”oikeana”, mutta samalla ikään kuin jotenkin etäisenä. Ajatus kestävydestä ja vastuullisuudesta koettiin, jos ei suorastaan abstraktina ilmiönä, niin jonain yksipuolisena askareena ilman relevanttia merkitystä.

”[- -] no siis lajitteleminen ehdottomasti on sellanen mikä on mun mielestä tosi tärkeä mikä pitäis olla joka ravintolalla suoraan, koska tulee niin paljon erilaisia jätteitä niin ne on mahdollisuus lajitella ja sitten esim kun lähdetään, kun jotain menee rikki, niin enemmän pyritäis ensin korjaamaan ennen kuin suoraan heitetään pois ja ostetaan uutta, että se on tosi monessa tehdään sitä, että vaan heitetään sitten pois eikä edes yritetä korjata ja sitten esim jos tarvitaan huonekaluja ja muita niin niitä on mahdollisuus niin paljon ostaa esim kierrätyksestä ja muualta niin niitä jos löytyy samoja satseja niin pystyy käyttään.” (Työntekijä1)

Haastateltavista työntekijöistä etenkin toinen koki, että omalla työpaikallaan on onnistuttu toimimaan kestäväällä tavalla.

” [- -] mutta mun mielestä suurimmaks osaks meidänkin työpaikalla onnistutaan siinä kestävässä kehityksessä ja tehdään niitä, korjataan ja laitetaan ja pyritään lajittelemaan – toimimaan niinkun on oikein.” (Työntekijä1)

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että kestävä kehitys ja vastuullisuus koetaan samankaltaisina asioina, ellei jopa synonyymeinä toisilleen. Haastatteluiden perusteella koin myös, että tietämyksen ja asioiden tiedostamisen ja tietyn käyttäytymisen välillä on selkeä korrelaatio; on vaikea toimia tietyllä tavalla, jos ei täysin ymmärrä mistä oikeastaan on kyse. Esimerkiksi Kallio ja Nurmi ovat pohtineet aikaisemmissa tutkimuksissaan vastuullisuuden ja kestävyuden käsitteitä, ja niiden käsitteellistä ”fuusiota” (2005). Voidaanko oikeastaan olettaa työntekijän toimivan kestäväällä tavalla myös oma-aloitteisesti, jos tietoa ja taitoa toimia ei ole, tai sitä ei tarjota.

”Mä en vieläkään kunnolla ymmärrä mitä tää kestävä kehitys, mitä tää sanana meinaa, mutta siis kestävään kehitykseen niinku esim kaikki mistä meidän kaikki huonekalut, tai huonekalut, mitä nää on nämä (koputtaa) pöydät sun muut tuolit, mistä nää kaikki tulee, että niitä pystytään esim kierrättämään hirveesti ja rakentamaan kierrättämällä ravintoloita ja esim just että pyritään käyttämään raaka-aineesta kaikki mahdollinen osa mitä pystytään tekemään ja lajitellaan jätteet [- -].” (Työntekijä1)

Haastateltavista osa kykeni kuitenkin lopulta tunnistamaan eri puolia kestävästä kehityksestä nimenomaan liiketoiminnassa ja nimeämään muutamia konkreettisia kestäväen kehityksen mukaisia

toimintatapoja ja käytäntöjä. Toinen työntekijä kykeni myös nimeämään käytäntöjä niin sanotusti pidemmälle menevien vastuullisten valintojen muodossa.

”[- -] sitä että kun yrittää ajatella vähän sitä, että mitä käyttää ja miten käyttää ja miten pystyy niinkun jatkojalostamaan jotain tavallaan ylijäämää silleen, että esimerkiksi, no esimerkkinä toi, toi juomapuolella kun tekee jotain vaikka sitruunamehuja ja muita, niin jos sitä jää yli niin mihin sitä voi käyttää ja mitä sitten tekee sille hedelmäroippeille että, mitä niistä vois kehittää, yrittäis päästä semmoseen zero waste- juttuun tavallaan. Tietysti sitten myös tuotteet mitä ostaa sisään ravintolaan, niin sitten vähän taustoja sieltä ja tietää mistä ne tulee ja että miten ne tuotetaan ois yks osa sitä.” (Työntekijä 2)

Esimiehen vastaus poikkesi monella tapaa työntekijöiden pohdinnoista siitä, mitä kestävä kehitys ja vastuullisuus tarkoittaa ja mitä se on ravintolassa. Esimiehen ja työntekijöiden vastauksissa tuli kuitenkin esiin jokseenkin samoja teemoja kestävä ja vastuullisen toiminnan ”oikeudellisuudesta” ja tarpeellisuudesta. Eroavaisuutena esimiehen ja työntekijöiden vastauksissa koin tietynlaisen ymmärryksen ja niin sanotusti realistisen lähestymistavan sen välillä mikä koetaan olevan olennaista ja tarpeellista, sekä mihin todellisuudessa on kapasiteettia, resursseja tai yli päätään halua panostaa.

”Kestävyys ja kestävä kehitys - no se tarkoittaa mulle sitä, että semmosta pitää ottaa liiketoiminnassa koko ajan enemmän huomioon, sitä voi huomioida raaka-aineilla, sitä voi huomioida huolehtimalla kierrätyksen paremmin ja kestävä kehitys voi tarkoittaa sitten taas montaa muutakin juttua, jos aletaan miettiä ihan, kun aletaan rakentaa ravintolaa, niin siinä sitä voi huomioida, mutta että kyllä se on mun mielestä semmonen juttu mikä on tärkeä juttu. Mikä korostuu sitten tulevaisuudessa yhä enemmän, minkä eteen nyt ei ehkä ravintolat tee vielä tarpeeksi, että miettii vaikka meidän toimenpiteitä, niin ei me hirveesti kyllä kestävä kehityksen puolesta täällä, tai sen eteen tehdä töitä tai ainakaan mitään ylimäärästä työtä.” (Esimies)

Haastateltavat kokivat yleisesti kestävyuden ja vastuullisuuden käsitteet ravintolan kontekstissa epäselviksi. Vastuullisuus ja kestävyys koettiin jopa synonyymeina toisilleen, eikä suoranaista eroa pystytty nimeämään. Ravintolan liiketoiminta kestävä ja vastuullisena koettiin kuitenkin jonain tavoiteltavana, vaikkakin hieman kaukaisena ja jopa abstraktina asiana.

4.2 KÄYTÄNNÖT

Tutkimukseni alkutekijöinä toimi kiinnostus siitä, millaista kestävä ja vastuullinen toiminta on käytännössä ravintolassa, ja mikä taas toisaalta on lausutun sekä koetun toimintatavan vastaavuus todellisuudessa. Usein se mitä halutaan olevan, ja miltä halutaan asioiden näyttävän, on eri asia mitä

ne konkreettisesti todellisuudessa ovat (vrt. näyttöetiikka – käyttöetiikka, Kallio & Nurmi 2005). Olennaista aineistoa tulkittaessa on ymmärtää ravintola-alan luonne. Kuten kaikista haastatteluista kävi jollain tapaa ilmi, työ on perusluonteeltaan hektistä ja kiire on niin sanotusti usein itseisarvo. Ei ole lainkaan harvinaista, että työvuoron aikana ei välttämättä ehditä pitämään edes näennäisiä taukoja, vaan koko työvuoro on fyysisesti ja henkisesti raskasta suorittamista ja niin sanotusti ”kelloa vastaan juoksemista”.

” [- -] kuitenkin tämmönen kiire, hektinen ala sillon kun on kiire niin sitten siinäkin voi olla ehkä semmonen, et välillä yritetään tehdä nopeesti ja jollain oikotien kautta tavallaan, että välillä se vois sitä vähän tota tehokkuuden niin takia vähän kärsiä sitten se työtavat sitten siinä, että se on semmosta vähän tasapainoilua välillä tehokkuuden ja sitten oikeitten työtapojen kanssa.”

(Työntekijä2)

Haastateltavat, etenkin esimies, myös tunnustivat millä tavoin työn luonne voi vaikuttaa työntekoon ja toimintatapoihin. Toisin sanoen haastateltavat kokivat työn luonteen vaikuttavan ei pelkästään työkäytäntöjen noudattamiseen, vaan tunnustivat nousevan virheen riskin kiireen kasvaessa.

”[- -] kyllä sitä huomaa itekin tossa, kun tuolla tulee asiakkaalta vaikka pihvi tai salaatti, niin minkä sä sitten viet pois, kun se on siitä syönyt puolet niin huomaa välillä laittaneensa sen sekajätteeseen ja sitten kun sen tajuaa, niin ei sitä kyllä sieltä poiskaan ala keräämään, vaikka ne on siinä ihan vierekkäin, että jos sulla on kiire seuraavaan paikkaan niin ethän sä -, kiireessähan sulla jää asioita tekemättä, on se sitten kestävä kehitys tai asiakkaalle juoman tarjoaminen niin jostain se, niin jossain tapahtuu mokia kun on tosi kiire.” (Esimies)

Haastateltujen suhtautuminen uusien toimintatapojen omaksumiseen ja suhtautuminen niihin omalla työpaikallaan ja yleisesti ravintola-alalla poikkesivat useassa kohtaa jopa yllättävän laajassa mielessä toisistaan. Jälleen kerran aineistosta kävi ilmi selkeä eroavaisuus esimiehen ja tarjoilijoiden kokemuksissa.

”No siinä se samalla tavalla menee ehkä sitten, aina siinä oma aikansa menee ennen, kun opitaan ne uudet asiat ja mutta varmasti aina ihan, kun ei se kuitenkaan loppujen lopuks vaikka sitten työntekoon millään tavalla vaikuta, vaan oppii ottamaan siihen rutiiniin mukaan.” (Työntekijä2)

Etenkin toinen haastateltavista tarjoilijoista koki olennaisena, onko uusi toimintatapa niin ikään vähätöinen, eli aiheuttaako sen sisällyttäminen aikaisempaan työhön ylimääräistä vaivaa. Haastateltava implikoi, että yksilönä saatetaan käytännössä suoraan kyseenalaistaa jonkin työtavan merkityksellisyttä ja toisaalta tehdä sen mukaan valintoja.

”Varmasti riippuu sitä, mikä se toimintatapa on mutta varmasti pääsääntöisesti joo [- -] mutta jos se ei tuota niin sanotusti lisätyötä siihen mitä nyt jo tehdään niin varmasti onnistuu, mutta jos siihen tulee jotain monia tunteja työaikaan lisää ja monia tunteja tehdään jo nyt ylitöitä niin sitä saattaa tulla jotain niskurointia ihan joka puolelta.” (Työntekijä1)

Esimies koki, että yksi iso tekijä uusien käytäntöjen omaksumisessa ja käyttöönotossa johtuu osaksi yksilöstä itsestään ja tämän kokemuksesta kestävästä kehityksestä ja ekologisista arvoista.

”Jos puhutaan koko alasta, niin en jaksa uskoa. Jos puhutaan vaikka meidän työpaikasta niin kyllä mä jaksaisin, kyl mä...se menee varmaan aika puolet ja puolet kun oikeesti toiset ajattelee sitä kestävästä kehitystä silleen et se on tosi hyvä juttu ja hienoa että meidänkin ravintolassa otettaisiin joku tällöinen, joku uusi muutos joka sitä edistää niin käyttöön, ja toiset tulee laittaa aina kaiken sekajätteeseen, on se sitten pattereita tai porkkanoita [- -] (Esimies)

Aineistosta nousi mielenkiintoinen teema kannustuksen, tai pikemminkin sen puutteen, vaikutuksesta siihen miten ravintolassa toimitaan. Uusiin toimintatapoihin ja käytäntöihin suhtautuminen ei työntekijöiden haastatteluiden perusteella ole lähtökohtaisesti ja oletuksellisesti mahdotonta vastaanottaa ja toteuttaa käytännössä.

Kumpikin työntekijä uskoi jollain asteella sekä ravintola-alan kokonaisuudessaan, mutta myös oman työpaikkansa, kykyyn omaksua uusia toimintatapoja ja myös toteuttaa niitä. Haastatteluista kävi ilmi, mikä merkitys jonkin uuden käytännön esittelemisessä ja perustelussa on; onnistumiseen vaaditaan järkevä ja täsmällinen perustelu, ja ennen kaikkea ohjausta näiden käytäntöjen toteuttamiseen.

”No kyllä mä haluaisin sitä kehittää ja tehdä kaikkea, sitten huomaa kyllä, että jää aika helposti semmoseen vähän siihen miten on tehnyt kokoajan eikä jaksa välttämättä niinkun yrittää keksiä mitään uuttakaan, tavallaan niinkun toimii vaikka jotkut asiat vaikka vois tehdä jotenkin paremminkin [- -]” (Työntekijä2)

Esimiehen näkemyksen mukaan moni ulkopuoliselta ylemmältä taholta saatu uusi ohjeistus tai toimintatapa koetaan usein ensiksi ennen kaikkea turhana, negatiivisena ja ylimääräisenä työnä, vaikka todellisuudessa tämä jokin uudistus olisikin tilannetta parantava ja kehittävä.

”No sehän riippuu aivan täysin mikä se käytäntö on, että jos se antaa ravintolalle jonkinlaista helpotusta niin sehän on positiivisesti vastaanotettu, sit jos se on uus kielto niin mä muistan viimeimpänä tuli tohon viis vuotta sitten toi Oiva, niin siitä oli hirvee älämölö et onko se nyt niin oivallista, että sitä on facebook ryhmäkin että, säännöthän on typeriä, niinkun ne onkin osa ihan typeriä, ja se ei ole täysin mun mielestä ihan loppuun hiottua ja järkevää, mutta se on hyvä että

sellanen on koska sillä saadaan tietyt asiat sitten kuntoon ravintoloissa [- -] Semmoset muutokset, että aletaan, jos vaikka tarvittais jotain lisäraportointia jostain asioista, niin ei varmasti oteta vastaan kauheen hyvin, sitten ne tehdään ja kärvistellään.” (Esimies)

Erityisen mielenkiintoisena seikkana nousi esimiehen toteamus siitä, miten peruste ”maailmalle hyvä” ei riitä. Haastateltava koki, että jos uudistusta perustellaan esimerkiksi ekologisuudella se ei ole työntekijöille tarpeeksi validi perustelu.

” [- -] jos sä pystyt myöskin perustelevaan jotekin että tää on firmalle hyvä niin se on parempi ottaa vastaan, mutta sanot että tää on maailmalle hyvä, niin se on paljon vaikeempi tietysti.”

(Esimies)

Ravintola-alan työ oli kaikkien haastateltavien mielestä usein kiireistä ja hektistä. Kierrätyksellisten ym. kestävien käytäntöjen noudattaminen koettiin haastavaksi työn hektisen luonteen vuoksi. Toimintatavoista puhuttaessa kävi ilmi myös jonkin uuden käytännön perustelemisen merkitys ja kuinka suuri merkitys juuri oikealla perustelulla on siihen, kuinka hyvin sitä tosiasiallisesti noudatetaan.

4.3 LAINSÄÄDÄNTÖ JA OHJAUS

Lainsäädäntö ja politiikka on aina säännöstellyt ja määritellyt alkoholikulttuuria Suomessa. Taas tutkimusta tehdessäni huomasin, että alkoholipolitiikan ja sääntelyn lisäksi, laki tekee ravintolan kestävä ja vastuullisen toiminnan eteen ja tukemiseksi hyvin vähän. Lainsäädännön rooli muussa ravintolan toiminnassa tuntui olevan kaikille haastateltaville enemmän tai vähemmän epäselvänä. Kaikki haastateltavat kuvailivat lainsäädännöllisen tuntemuksensa välttäväksi sekä kokevansa ravintola-alan lainsäädännön kaiken kaikkeaan verrattain epäselvänä. Mielenkiintoista oli miten lainsäädäntö ja politiikka voidaan kokea lähtökohtaisesti negatiivisena tai rajoittavana, jos sitä ei käytännössä tunneta tai ymmärretä.

”No kyllähän se vois ehkä jollain tapaa myös enemmän rohkastakin sitä kehittämistä siinä, että ois jotain verohelpotuksia tai jotain tämmösiä, mä en niin tarkasti tiedä sitä lainsäädäntöä ja mitä kaikkea siellä on ja siis semmosta, mutta jotenkin silleen ehkä vähän avata sitä sääntöviidakkoa silleensä että se ois helpompaa sitten myös kehittää jotain uutta sitten siihen.” (Työntekijä2)

Toinen työntekijä ymmärsi lainsäädännön vaikutuksen ravintolan kestäväan toimintaan lähtökohtaisesti toimintaa rajoittavana, ei tukevana.

”Osittain kyllä, että tietenkin on sitten asioita mihin lakikin tulee vastaan, mutta suurimmaks osaksi ei mun mielestä ei oo mitään semmosia esteitä laissa, mitkä niinkun estäis täysin sitä kestäväää kehitystä.”(Työntekijä1)

Esimies koki lainsäädännön kestäväen liiketoiminnan kontekstissa osaksi ristiriitaisena. Haastateltava nosti esiin lainsäädännön ja yleisten sääntöjen vaikutuksen esimerkiksi kierrätykseen ja jätteiden lajitteluun, mutta toisaalta koki lainsäädännön estävän kokonaisvaltaisemman kestäväen liiketoiminnan.

” [- -] on tietysti ehkä jotain mitä vois jotain lainsäädäntöäkin päivittää, mutta kyllä siis on, on siellä sitä että pitää, pitää olla kaikki suunnitelmat että miten käyttää ja miten esim jätteitä käsittelee ja muuta, mutta sitten, ja ehkä vähän niinkun löysentääkin jotain että, vois käyttää jotain ruokahävikkiä ja muuta sellasta vois käyttää paremmin hyödyks, mutta jotkut lait ja säännöt siellä estää tietysti vähän joitain juttuja ja tällästä [- -]” (Esimies)

Aineistosta nousi selkeästi ajatus lain ja sääntelyn tuomasta kannustuksesta. Vaikka osa muutoksista ja sääntelystä koettiin usein ensin verrattain negatiivisesti, uskottiin sääntelyn kuitenkin auttavan kestävien ja vastuullisten toimintatapojen vakiintumista ravintolassa.

”No siis varsinkin niinkun laki vois siinä ainakin, että pitää vaatia, että niinkun laissa nyt on määritelty se mitä kaikkee pitää olla, kun sä perustat ravintolankin, että mitä kaikkee pitää olla, että pitäis olla esim just kaikki lajittelut, pitää olla hankittuna kaikki vakuutukset, pitää olla niinkun, et se pitäis mun mielestä olla vaikka ihan laissa, koska sillohan ne sitten olisi joka paikassa, jollonka ne olis mahdollista tehdäkin.” (Työntekijä1)

Esimiehen haastattelusta nousi selkeimmin esiin, miten haastateltava kokee, että lainsäädäntö ei tällä hetkellä tue tai sääntelyn kautta ohjaa ja kannusta toimimaan kestävästi.

”No se tukee varmasti omalta osaltaan, mut et paljon enemmänhän sitä vois tehdä ja lainsäädännön tukemisen, niin jos aletaan kestäväää kehitystä lainsäädännöllä korjaamaan sen pitää tulla pikku hiljaa, ettei voi tehdä mun mielestä mitään semmosia typeriä, että yhtäkkiä, tässä on nyt eduskunnan mieltämä paketti ja nyt tekee kaikki kerralla kuntoon, niin ei, ei se silleen mene.” (Esimies)

Esimies kuvaili haastattelussaan myös, miten hän uskoo, että ulkopäin poliittisesti ja mahdollisesti lainsäädännöllisestikin säädetyt ja esitetyt ohjaukset auttaisivat ravintoloita ensin tavoittelemaan ja sitten myös noudattamaan kestäväen kehityksen toimintatapoja.

” [- -] mun mielestä pikku hiljaa eteenpäin sillä tavalla, että laitettas eka vaikka terveystarkastuksen yhteyteen tai siis näitten minkä tahansa tarkastuksen yhteyteen mitä ravintolassa tehdään, että kysytään nyt siellä että missä sulla on biojäteastia tai että missä sun metallit on, niin sitten siinä jo vähintäänki kaikki alkas esittämään että heillä on se biojäteastia ja sit se saattas vaikka jäädäkin sinne - -” (Esimies)

Haastateltavien kokemukset ja tuntemukset lainsäädännöstä olivat verrattain vahvoja ja tunnepitoisia. Tästä huolimatta, lainsäädäntöä ei juuri tunnettu tai tiedetty. Osa koki lainsäädännön roolin ensisijaisesti kestävän ja vastuullisen liiketoiminnan mahdollistajana, mutta yksi haastateltavista koki sen suorastaan sitä estävänä tekijänä.

4.4 TULEVAISUUS JA INNOVAATIOT

Tarve kehittyä syntyy jatkuvuuden ja olemassa olemisen, siis tietynlaisen stabiiliuden kautta. Kaikilla haastateltavilla oli selkeä ja verrattain yhteneväinen näkemys ravintola-alan kehityksestä. Haastatteluista nousi ajatuksia erinäisistä yhteiskunnallisista muutoksista, jotka voivat vaikuttaa ravintola-alaan tulevaisuudessa. Samoin haastateltavat hyvin yksimielisesti kokivat ravintola-alan yleisen kehityksen tulevaisuuden suunnan, joka nähtiin ensisijaisesti kasvavana.

”No kyllä mä nään että se on ja pysyy, ihmisten kuitenkin pitää syödä ja juoda ja ihmiset haluaa kuitenkin vähän jotain erilaista, ettei pelkää sitä kotiruokaa joka päivä. Ihmiset haluaa olla sosiaalisissa ympäristöissä, joten uskon että voi jopa kasvaakin ja kehittyä kokoajan eteenpäin [- -]” (Työntekijä2)

Toinen haastatelluista tarjoilijoista koki ravintola-alan tulevaisuuden suorastaan oletusarvoisena, muuttumattomana osana tulevaisuutta.

”Ravintola-ala on mun mielestä siis nouseva ja se on muuttuva [- -] ravintola-ala on semmonen mikä tulee aina pysymään ja olemaan ja kasvamaan ja muuttumaan koska kuitenkin ihmiset aina haluaa käydä ulkona syömässä ja kokea niitä erilaisia kokemuksia.” (Työntekijä1)

Haastateltavat halusivat henkilökohtaisesti kehittää ravintola-alaa useaan eri suuntaan; ammatillisessa mielessä haastatteluissa nousi esiin muun muassa ammattitaidon lisääminen, palvelun tason parantaminen ja toisaalta kaiken kaikkiaan työolosuhteiden parantaminen ja kehittäminen. Haastatteluista kävi ilmi, miten vajavaisesti esimerkiksi työehtosopimukseen kirjatut työntekijän lakisääteiset oikeudet usein jäävät täyttymättä ja niitä ei välttämättä ei noudateta lainkaan. Työntekijä ei kuitenkaan kokenut, että tämä suoranaisesti olisi esimerkiksi esimiestason ongelma, vaan pikemminkin alaan sisäisesti liittyvä ongelmallinen konventio.

”Mä haluaisin ite kehittää alalla - on se että henkilökunta on mahdollista saada omat tauot ja niinkun ne lukee esim tesseissä, koska yleisesti ravintola ala on erittäin alapalkattu kaikkialla on erittäin liian vähän henkilökuntaa yleisesti palkattuna siihen työhön nähden.” (Työntekijä1)

Toinen haasteltava koki tulevaisuudessa ympäristöasioiden olevan myös ravintolan liiketoiminnassa yhä tärkeämpiä tekijöitä.

” [- -] kestävä kehitys ja nää tämmöset, luontoystävällisyys jutut tämmöset, niin kyllä se varmasti tulee siihen, että enemmän kuitenkin on ihmiset ehkä enemmän huolissaan tosta tulevaisuudesta ja muusta, ja kyllä siihen pitää vastata silleen, että yrittää mahdollisimman hyvin olla semmonen kestävä ja ympäristöstä ja ettei nyt hirveesti tuhlata luonnonvaroja ja sitä kautta tulee sitten sitä. Ja varmasti niinkun myös monella tavalla se palvelukin tulee kehittyyn [- -] ” (Työntekijä2)

Esimiehen haastattelusta nousi esiin esimerkiksi tulevaisuuden teknologiset muutokset, joista hän nosti esiin muun muassa robotiikan. Haastateltava ei kuitenkaan kokenut, että tämä tulisi, ainakaan merkittäväällä tavalla vaikuttamaan ravintola-alaan. Kaiken kaikkiaan sekä työntekijöillä että esimiehellä oli haastattelujen perusteella verrattain valoisa ja niin ikään toiveikas näkemys ravintola-alan tulevaisuudesta ja positiivisesta kehityksestä.

”Tulevaisuuden mä koen, että se on ainakin semmonen tota ala, mikä on siinä mielessä turvattu, että siihen ei hirvittävästi vaikuta mikään teknologinen kehitys, että ihmiset tulee käymään ravintoloissa jatkossakin ja aika pitkälle saadaan mennä, ennekö siellä on robotit siellä heitä palvelemissa ja musta tuntuu, että semmonen eurooppalaistuminen suomessa niin vaikuttaa ehkä positiivisesti jopa enemmän alaan, mä nään sen aika valoisana - -” (Esimies)

Tulevaisuuden näkymät tulivat monta kertaa haastatteluissa esiin spontaanisti. Vaikka tulevaisuus pääasiallisesti koettiin valoisana, nousi esimerkiksi esimiehen haastattelusta kiinnostava olettaus liiketoiminnan ja kestävä kehityksen näennäisestä ristiriidasta. Kestävään ja vastuulliseen liiketoimintaan voi olla haastavaa kannustaa yrityksiä, jos yleisenä konsensusena vallitsee ajatus siitä, ettei hyvää ja ennen kaikkea taloudellisesti kannattavaa liiketoimintaa voi tehdä kestävästi, tai nämä olisivat selkeässä ristiriidassa keskenään. Haastattelujen perusteella tulevaisuuden kannalta keskeistä olisikin omaksua kestävä ja vastuullinen toiminta tärkeänä osana, ja myös mahdollistajana kannattavaan liiketoimintaan. Esimiehen haastattelusta nousi esiin useasti sama teema ohjauksen ja kannustuksen puutteesta, vaikkakaan haastateltava ei kuitenkaan osannut itse määritellä mikä tai kuka tämä ohjaava elin tai taho voisi olla.

”[- -]mä puhuin siitä raaka-aine hankinnasta ja kierrätyksestä, ja tietysti sitten tämmönen mikä on mielenkiintoinen juttu, mitä voi liiketoiminnassakin hyödyntää semmonen zero waste, että sitä pyritään tietysti tekemään että ruokaa mee hukkaan, joka ravintolassa ketkä yrittää tehdä vastuull- tai siis ei välttämättä vastuullista liiketoimintaa vaan liiketoimintaa ylipäättään että kaikki raaka-aineethan maksaa ja niitä yritetään mahdollisimman vähän tehdä hävikkiä, mutta se on tietyllä tapaa - mun mielestä itseasiassa yritykselle pitäis antaa tämmösiä niinku melkein vinkkejä että millä tapaa sä voit olla vastuullinen ja samalla aikaan tehdä hienoa liiketoimintaa, niin sillä tavalla se vois esimerkiks lähteä, lähteä semmoset konkretiat haltuun.” (Esimies)

Esittelin haastateltaville haastattelun viimeisessä osassa innovaatio käsitteen ja toisaalta vihreän tai ekologisen innovaation idean. Osalle haastateltavista innovaation ideaa oli vaikea ymmärtää, tai tunnistaa mitä se voisi ravintola-alalla olla. Suurin osa kuitenkin koki, että tulevaisuudessa mahdolliset ravintola-alalle suunnatut tai tarkoitetut innovaatiot olisivat toivottuja ja niiden omaksuminen ei välttämättä lähtökohtaisesti olisi haastavaa tai mahdotonta. Osa haastateltavista myös koki ravintola-alalla työskentelevien yksilön ominaisuuksien vaikuttavan uuden hyväksymisessä, niin negatiivisesti kuin positiivisestikin.

”[- -] uuden sukupolven ihmiset varmasti suhtautuu kaikkeen paljon neutraalimmin ja helpommin ja ei oo vastaan niskurointia, että se on niinkun niin totuttu siihen että kun vaikka sinä aikana kun sä oot koulussa niin kolmessakin vuodessa ehtii asiat jo muuttuu niin paljon että sä oot niinkun tottunu siihen että kokoajan kehitytään.” (Työntekijä1)

Erityisen mielenkiintoiseksi innovaatioista ja tulevaisuudesta puhuttaessa oli esimiehen näkemys innovaatioiden omaksumisesta. Haastateltava koki selkeästi, että keskeinen tekijä uusien innovaation hyväksymisessä ja omaksumisessa korreloi sen aiheuttaman hyödyn ja haitan kanssa.

”[- -] innovaatio kuulostaa mun mielestä hirvittävän positiiviselta sanalta, meille esimerkiks tuli ne padit tossa alkuun mitkä oli. Elikkä meillä on semmoset tuota niin tarjoilupadit ja niitä ei kukaan ollut käyttänyt alkuun, mutta kun ne pakotettiin käyttämään ja todettiin että se on hyvä juttu niin nehän on otettu sika hyvin vastaan, että niistä oli pikkusen marinaa, mä voisin kuvitella taas uus innovaatio...mutta taas innovaatiosta pitää olla hyötyä, että se otetaan hyvin vastaan. Innovaatio, josta olisi vaikka kestäväälle kehitykselle hyötyä ja tarjoilijalle haittaa, niin se on hirvittävästi vaikeempi omaksua.” (Esimies)

Osa haastateltavista pohti mitä vihreät tai ekologiset innovaatiot voisivat olla kestäväen kehityksen kontekstissa, ja toisaalta miten niistä samanaikaisesti olisi hyötyä ja niin ikään helpotusta varsinaiseen ravintolatyöhön. Mielenkiintoista oli jälleen esimiehen haastattelusta noussut ajatus kestäväen

kehityksen innovaatiosta, joka ensisijaisesti palvelisi yritystä ja työntekijöitä, ja taas toissijaisesti toimisi kestävästä kehitystä ja ekologisuutta kehittäen. Toinen työntekijöistä mainitsi innovaatioista puhuessaan EU-direktiivin (Euroopan parlamentti, 2019) muovipillien valmistuksen ja käytön vähentämisestä vuoteen 2021 mennessä. Kyseinen direktiivi on lähtenyt nimenomaan lainsäädännöstä liikkeelle ja johtanut uusiin innovaatioihin kuten kierrätysmateriaaleihin ja ekologisesti valmistettuihin pilliäihin.

”No mun mielestä esimerkiks, no semmonen yks, yks esimerkki on tää muovin käytön vähentäminen mikä nyt on ollut aika iso juttu mikä on ihan laissakin nykyään tai tulee se laki, että esimerkiks muovipillejä ei voi käyttää ja tällästä niin nyt on sitten tullut tosi paljon uutta, uusia vaihtoehtoja siihen ja nyt on niinkun monia eri vaihtoehtoja siihen, että mitä sitten ne esimerkiks pillien tilalle käyttää, minkälaisia juttuja...täällästä. Se on ehkä semmonen, no helpoin ja hauskin esimerkki minkä mä oon niinkun huomannut.” (Työntekijä2)

Esimiehen näkemys vihreästä innovaatiosta oli hyvin käytännönläheinen ja samanaikaisesti näkemys itse innovaation luonteesta hyvin oivaltava. Tämä ajatus toi esiin juuri tietynlaisen käytännönläheisyyden, jota innovatiivisessa, uudistavassa ja kehittävässä ajattelussa tulisi ollakin.

”Se tarkoittaa jotain sellasta innovaatiota, millä - semmosen vois joku keksiä, että sulla on yks, että tehtäskin sillä tavalla, että kenekään ei tarvis laittaa kun roskat yhteen koriin ja ne jotenkin siellä innovaation voimalla (nauraa) saatais, sitten kun ne viedään roskikseen niin eriteltyä siellä joku oikeeseen paikkaan, se vois olla hieno vihreä innovaatio. Jotain vihreää innovaatiota niin jotain siis, ton tyyppistä jotain kierrätyksen mullistavaa juttua se mulle tarkoittaa vaikka toi nyt oli ehkä hieman absurdi ajatus mutta...” (Esimies)

Ravintola-alan tulevaisuus koettiin pääasiassa hyvin valoisana ja sen jatkuvuutta ei juuri kukaan haastateltavista kyseenalaistanut. Haastateltavista osa uskoi kestävien arvojen mukaisen toiminnan ravintola-alalla kasvavan tulevaisuudessa. Uudet kestävät ja vastuulliset toimintatavat sekä vihreät innovaatiot eivät olleet haastateltavien mukaan ongelmallisia vastaanottaa. Haastateltavat kokivat kuitenkin esimerkiksi innovaation käsitteen epäselvänä, tai eivät ymmärtäneet sitä.

5 LIIKETOIMINNAN LAINALAISUUDET RAVINTOLASSA

5.1 VASTUULLISUUDEN JA KESTÄVYYDEN RAJAMAILLA

Kallio ja Nurmi (2005) kuvaavat *Vastuullisen liiketoiminnan* teoksessaan hyvin yleistä olettamusta ja kokemusta liiketoiminnan amoraalisesta luonteesta. Toisin sanoen liiketoiminta ei ole moraalitonta, mutta ei myöskään moraalista. Myös Brundtlandin komissio käsittelee niin ikään liiketoiminnan ja vastuullisuuden ja kestävyiden suhteita *Our Common Future* (1987) raportissaan: ”*New dimensions of multilateralism are essential to human progress. The Commission feels confident that the mutual interests involved in environment and development issues can help generate the needed momentum and can secure the necessary international economic changes that it will make possible.*” (s.90). On toisin sanoen päästävä eroon kestävä kehityksen aiheuttamista negatiivisista, tai kielteisestä ajattelumallista, jossa ympäristöllisen kestävä kehityksen kulttuuri olisi jonkinlainen este tai hidaste taloudelliselle kehitykselle ja kasvulle. Kestävä kehitys toimii mahdollistavana tekijänä, jopa edellytyksenä myös taloudelliselle kehitykselle.

Edellä esitetty kahtiajako ja ristiriitaisuus on nähtävissä myös aineistossani. Jokaisella haastateltavalla oli jonkinlainen tulkinta ja ymmärrys siitä, mitä vastuullisuus ja kestävyys on, mutta näiden käsitteiden yhdistäminen liiketoimintaan ei ollut haastateltaville täysin selkeää. Niin ikään haastateltavat implisiittisesti toivat esiin kokemuksensa liiketoiminnan ja vastuullisuuden välisestä erosta; näitä he eivät suoranaisesti kokeneet ensisijaisesti ja lähtökohtaisesti yhteenkuuluviksi.

Yritysten toiminta perustuu kannattavaan liiketoimintaan ja taloudelliseen tuottoon; tämä on kuitenkin mahdollista saavuttaa vastuullisin keinoin ja kestävä kehityksen arvoja vaalien. Kallio ja Nurmi (2005) käyttävät teoksessaan termiä ”valistuneesti itsekäs”, joka tarkoittaa markkinoiden ja yritysten toiminnan tavoitteiden ymmärtämistä ja hyväksymistä sekä samanaikaisesti vastuullisesti toimimista. Tutkimukseni kontekstissa tämänkaltaisen ymmärrys mielestäni osittain ravintola-alalta vielä puuttuu. Liiketoiminta ja vastuullisuus koettiin aineistoni perusteella verrattain erillisinä, jopa vastakkaisina asioina.

Kallio ja Nurmi (2005) esittelivät teoksessaan käyttö- ja näyttöetiikan käsitteet. Näyttöetiikka on jotain lausuttua, kun taas käyttöetiikka on sitä mikä asianlaita todellisuudessa on. Näyttöetiikka voi olla yritykselle haluttua, toivottua tai jotain, mitä ei koeta relevantiksi tavoitella. Ajatus kahdesta etiikan tasosta liiketoiminnassa on yrityksillä usein myös hyvin todellinen ja realistinen tila; on jotain mitä halutaan olevan ja jotain mikä oikeasti on. Kallio ja Nurmi puhuvat myös marginaalista ilmiöstä, jolloin yrityksen näyttö- ja käyttöetiikka ovat todellisuudessa sama asia; tämä ei kuitenkaan ole usein

niin ikään kovin korkealla hierarkiassa tavoiteltavissa asioissa, vaan eriateisuus etiikassa usein hyväksytään.

Kallio ja Nurmi (2005) tekstissään pohtivat sääntelyn, ohjauksen ja kannustuksen tarkoitusta. Tämä tematiikka on selkeästi nähtävissä myös haastatteluista; etenkin esimiehen haastattelusta nousee esiin ajatus ylemmältä taholta tulevasta ulkopuolisesta ohjauksesta, jotta vastuullinen liiketoiminta olisi yksinkertaisempaa saavuttaa ja toteuttaa. Haastateltavat nostivat esiin mm. lainsäädännöllisen ohjauksen, jota yritykset ja yksilötkin kaipaisivat pystyäkseen paremmin toimimaan vastuullisella tavalla.

Teoksessaan Kallio ja Nurmi (2005) käsittelevät ympäristöarvoja myös spesifimmin liiketoiminnallisessa kontekstissa. Tekstissään he esittävät kolme tasoa ympäristöarvoista liiketoiminnassa. Alun perin Bansalin ja Rothin (2002) esittämän jaottelun mukaan yrityksellä voidaan katsoa olevan kolme syytä motivoitua huolehtimaan ympäristöarvoista; 1. ekologinen vastuu 2. kilpailukyvyn parantaminen tai 3. toiminnan legitimointi. Jälleen kerran lainsäädännön kautta tulleet ohjauskeinot nousivat yhdeksi tehokkaimmaksi kestävästä liiketoiminnan välineeksi, jolloin yritykset toimivat enemmän ympäristöarvoja vaalien. Samoin kilpailukyvyn parantaminen on katsottu olevan tehokas motiivi. Kilpailukyvyn parantaminen voi esimerkiksi olla imagon tai konseptin muokkaaminen uutta ympäristövalveutunutta asiakaskuntaa varten. Näitä kolmea eri motivaation lähdettä pystyi tunnistamaan ja erittelemään myös haastateltavien kokemuksista ympäristöarvojen asemasta ravintola-alalla.

Ympäristöarvojen vaaliminen yrityksessä ja liiketoiminnassa on mahdollista, mutta usein niin ikään toissijaista ja tapahtuu pääsääntöisesti muiden olosuhteiden puitteissa, kuin itse pääasiallisena tarkoituksena. Tämä tukee myös tutkimukseni aineistosta nousseita ajatuksia a. ohjauksen tarpeesta ja b. ympäristöasioiden toisarvoisuudesta suhteessa taloudelliseen hyötyyn.

5.2 UUTEEN SOPEUTUMINEN JA SEN OMAKSUMINEN

Aivan tutkimuksen alussa minua kiinnosti erityisesti innovaatiotutkimus; mitä ovat erilaiset innovaatiot ja mitkä ovat yritysten ja työntekijöiden resurssit ja tahtotilat niiden omaksumiseen ja vastaanottamiseen. Tässä tapauksessa keskeiseksi tekijäksi nousi yksilön eli työntekijän osallisuus uuden omaksumisessa. Tutkimuksessani onkin kiinnostavaa tarkastella uusien käytäntöjen, prosessien ja myös innovaatioiden hyväksymistä ja mahdollista käyttöönottoa innovaatiotutkimuksen valossa.

Driessen ja Hillebrand (2002) teoksessaan käsittelivät vihreitä innovaatioita pohjautuen Rogersin (1983) esittämään malliin innovaatiosta ja sopeutumista innovaatioihin. Haastatteluaineistostani nousi esiin kahdenlaisia oletuksia uusien käytäntöjen, prosessien ja innovaatioiden omaksumisesta. Toisaalta koettiin, että uuteen sopeutuminen ei niin sanotusti itseisarvona ole ongelmallista, vaan tiedon ja validin perustelun puute toimii usein haasteena uuden omaksumisessa. Esimiehen haastattelusta nousi esiin ilmiö jonkin ”uuden asian” luonteesta ja sen vastaanottamisen korrelaatiosta. Esimiehen kokemuksen mukaan mahdollisen uuden innovaation vastaanotto ja myöhemmin käyttöönotto riippuu, tai vaihtelee sen luonteen mukaan. Taloudellinen tai yritykselle muulla tapaa hyödyllinen uusi käytäntö otetaan esimiehen mukaan paremmin vastaan kuin jos se olisi niin sanotusti vihreä tai ympäristölle parempi vaihtoehto.

Rogersin (1983) mukaan innovaatioihin sopeutumisen prosessista löytyy viisi eri vaihetta: 1. tietämys/tieto 2. suostuttelu 3. päätös 4. toteutus/toimeenpano ja 5. varmennus. Driessen ja Hillbrand (2002) niin ikään allekirjoittavat prosessin vaiheet, mutta väittävät prosessin hierarkian toimivan vihreiden innovaatioiden kohdalla eri tavalla.

Poikkeuksena Rogersin alkuperäiseen malliin Driessen ja Hillebrand eivät suoranaisesti usko, että vihreiden innovaatioiden omaksuminen tapahtuisi niin suoralinjaisesti ja nopeasti kohtaan kolme (pätös). Taustalla on siis ajatus siitä, että vihreiden innovaatioiden omaksumisessa potentiaalinen asiakaskunta tarvitsee validointia ja niin sanottua ”suositelua” muilta käyttäjiltä ja tahoilta. Tämä mielestäni näkyy haastatteluissani tietyllä tapaa ohjauksen ja kannustuksen tarpeen kokemuksen muodossa. Etenkin esimiehen haastatteluissa kävi ilmi, että usein jonkin uuden innovaation tai toimintatavan taustalle suorastaan vaadittaisiin jokin taho, joka joko vahvasti suositellen tai lakisääteisesti kehottaa ja kannustaa ravintolaa omaksumaan ja sopeutumaan johonkin uuteen toimintatapaan. Toisin sanoen, innovaatioihin sopeutumisen prosessin vaiheet näyttäytyvät hieman eri tavalla puhuttaessa vihreistä innovaatioista, mutta myös ravintola-alan kontekstissa.

Driessen ja Hillebrand (2002) käsittelevät vihreiden innovaatioiden omaksumisessa myös tiettyjä ominaisuuksia, jotka voivat vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti innovaatioiden omaksumiseen yrityksessä. Yhtenä tutkittuna ilmiönä he mainitsevat esimerkiksi nuoren iän ja korkeamman sosio-ekonomisen aseman (mm. korkea toimeentulo ja koulutus). Näiden mainittujen yksilön ominaisuuksien katsottiin osaksi mahdollistavan ja ennen kaikkea vaikuttavan positiivisesti innovaatioiden omaksumiseen. Myös yksilön tietämys ja kiinnostus ympäristöllisistä asioista on huomattu korreloivan innovaatioiden omaksumisen onnistumisen kanssa.

Driessenin ja Hillebrandin (2002) esittämät ominaisuudet ja tekijät, jotka vaikuttavat innovaatioiden omaksumiseen voidaan johtaa myös tutkimukseni aineistoon ja haastateltaviin. Haastateltavat kertoivat esimerkiksi, miten sukupolvien erot vaikuttavat uusien toimintatapojen hyväksymiseen ja omaksumiseen; niin sanotusti vanhempien sukupolvien koettiin suhtautuvan uusiin toimintatapoihin potentiaalisesti huonommin kuin nuoremman sukupolven. Selkeänä viestinä aineistostani nousi myös tietämyksen ja toisaalta tietämättömyyden taso, joka taas esimerkiksi Driessenin ja Hillebrandin (emt.) mielestä on osatekijänä ”uuden” hyväksymisessä. Haastateltavan oli helpompi ymmärtää uusien vihreiden käytäntöjen ja toimintatapojen taakse, jos tietämystä ympäristöllisistä asioista oli haastateltavalla jo valmiiksi.

Rogers (1983) *Diffusion of innovations* teoksessaan käsittelee innovaatioprosessin diffuusiota muun muassa johtajan ja johtamisen näkökulmasta. Rogersin mukaan innovaation ”leviämisen” esteenä on usein uuden prosessin tai asian jääminen niin sanotun ”eliitin” (vrt. johtotaso) käsiin; johtajataso keskustelee innovaatiosta tai uudesta prosessista ainoastaan keskenään. Tällöin informaatio kulkee Rogersin mukaan horisontaalisesti, eikä vertikaalisesti. Tutkimustani tehdessä pohdin johdon ja johtajien vaikutusta uusien vihreiden käytäntöjen ja toimintatapojen sisäistämiseen ja omaksumiseen yrityksessä, tässä tapauksessa ravintolassa. Aineiston perusteella työntekijät kokivatkin vahvasti johdon ja esimiehen vaikutuksen uusien toimintatapojen tosiasiallisessa omaksumisessa.

6 RAVINTOLAN LIIKETOIMINTA: KOHTI KESTÄVÄÄ JA VASTUULLISTA

Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää *mitä on vastuullinen ja kestävä liiketoiminta ravintolassa ja toisekseen, miltä se konkreettisesti näyttää ravintolassa*. Haastattelin kolmea ravintola-alan työntekijää yhdestä samasta ravintolasta. Vastuullisuuden ja kestävä liiketoiminnan diskurssia ei ole kovin yleisesti yhdistetty ravintola-alan keskusteluun, mikä mielestäni näkyi tutkimuksessani. Ravintola-alan työntekijöiden tietämys ei tutkimuksessani ilmenneiden seikkojen mukaan ollut kovinkaan näkyvää tai laajaa. Työntekijät eivät joko täysin käsittäneet, mitä vastuullinen ja kestävä toiminta ravintolassa voisi olla, tai heidän näkemyksensä asiasta oli verrattain suppea, keskittyen usein yksittäisiin toimintoihin, eikä niinkään laajaan kokonaiskuvaan.

Haastattelujen perusteella yksilöiden tietämys ja kiinnostuneisuus tulee esiin siinä, miten vastuullisuuden ja kestävyuden arvoja käytännössä toteutetaan ravintolassa. Tässä tapauksessa vastuullisuus ja kestävyys käytännön tasolla jää työntekijöillä hyvin hauraaksi ja tietyllä tapaa valinnaiseksi; tiettyjä arvoja noudatetaan, silloin kun niistä ei koidu ylimääräistä vaivaa tai ne eivät vaadi suurempaa työpanosta. Työntekijät siis pääasiallisesti kokivat henkilökohtaisesti oman yrityksensä ja työntekijät vastuullisina ja kestävien arvojen mukaisesti toimivina, pystymättä kuitenkaan erittelemään tai tunnistamaan mistä tämä kokemus tosiasiallisesti syntyy.

Tutkimuksessani nousi esiin selkeä ilmiö ravintola-alan ja ravintola-alalla työskentelevien yksilöiden tarpeesta ohjaukseen, niin esimiestasolla kuin ulkopuolisten tahojen osalta. Kaikki haastateltavat, sekä esimies että tarjoilijat toivat ilmi, miten ohjauksen puute vaikuttaa negatiivisesti uusien käytäntöjen ja innovaatioiden omaksumisessa. Ohjauksen lisäksi, haastatteluissa nousi esiin kannustamisen tarve. Toisin sanoen haastateltavat kokivat, että pelkkä lainsäädännöllinen tai muu ohjaus ei yksinään riitä, vaan tarvitaan jonkinlaista kannustamista ja rohkaisua toimimaan vastuullisesti ja kestävästi.

Kootakseni tutkimukseni tulokset: kestävä ja vastuullinen liiketoiminta ravintolassa on konsepti, jota ravintola-alalla ei vielä olla täysin omaksuttu tai sisäistetty. Eri asiat ovat ravintolat, jotka nimenomaisesti markkinoivat itseään kestävä ja vastuullisen toiminnan edistäjinä. Tällaisia ravintoloita on Suomessa kuitenkin vain muutama, jotka nekin ovat keskittyneet pääkaupunkiseudulle ja aineistoni ei ole kerätty sellaisesta ravintolasta. Tutkimukseni johtopäätökset ravintola-alan kestävydestä ja vastuullisuudesta ovat moniosaisia. Työntekijöillä näyttää olevan vajavainen tietämys vastuullisuudesta ja kestävydestä ja mitä se tosiasiallisesti on ravintolassa. Selkeää on kuitenkin tietynlainen halu ja odotukset vastuullisemmasta ravintolasta ja

kokonaisuudessaan ravintola-alan tulevaisuudesta. Tutkimukseni perusteella voidaan siis olettaa, että yksilöt ja ravintolat yrityksinä kaipaavat ja tarvitsevat enemmän perustellumpaa ja kattavampaa ohjausta ja kannustusta, jotta a. vastuullinen ja kestävä liiketoiminta olisi toteutettavissa ja b. uusien käytäntöjen ja innovaatioiden omaksuminen ja hyväksyminen olisi mahdollista.

Aineistoni on kerätty yhden ravintolan työntekijöiden keskuudesta. Tulosten perusteella tutkimusta ravintolatyöntekijöiden käsityksistä ja käytännöistä olisi kiinnostavaa laajentaa kattamaan isompaa otantaa ravintoloita ja ravintola-alan työntekijöitä. Mahdollisessa jatkotutkimuksessani haluaisin realisoida ja syventää ohjauksen ja kannustuksen diskurssia ravintola-alan kontekstissa.

LÄHTEET

TUTKIMUSKIRJALLISUUS

Brundtland, G. H., Khalid, M., Agnelli, S., Al-Athel, S., & Chidzero, B. (1987). Our common future. New York.

Harisalo, Risto. Innovaatioiden diffuusio kunnallishallinnossa. Tampereen yliopisto, 1984.

Juutinen, S., & Steiner, M. L. (2010). Strateginen yritysvastuu. Helsinki: WSOYpro Oy.

DIGITAALISET LÄHTEET

Bansal, P., Roth, K. (2000). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. *Academy of management journal*, 43(4), 717-736. Saatavissa: <https://search-proquest-com.libproxy.tuni.fi/docview/199822589/fulltextPDF/6E1FCF6250684129PQ/1?accountid=14242>
Luettu: 10.10.2019

Casey, D., & Sieber, S. (2016). Employees, sustainability and motivation: Increasing employee engagement by addressing sustainability and corporate social responsibility. *Research in Hospitality Management*, 6(1), 69-76. Saatavissa: <https://www.ajol.info/index.php/rhm/article/view/141703>
Luettu: 19.9.2019

Driessen, P. H., & Hillebrand, B. (2002). Adoption and diffusion of green innovations. *Marketing for sustainability: towards transactional policy-making*, 343-355. Saatavissa: <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=696117021029084082112114097084122092003022059077010067123121075126080081018088007124055045059003055045042125114015022008124098061052089087080009092092002031001007052011024124097113099024103102110117091001076084094030067005091104109024104029126086114&EXT=pdf>
Luettu: 29.9.2019

Hall, C. M., & Gössling, S. (Eds.). (2013). Sustainable culinary systems: Local foods, innovation, and tourism & hospitality. Routledge. Saatavissa: <https://books.google.fi/books?id=cwbxaRPpak8C&dq=Sustainable+culinary+systems:+Local+food+s,+innovation,+and+tourism+%26+hospitality.+&hl=fi&lr=>
Luettu: 29.9.2019

Higgins-Desbiolles, F., Moskwa, E., & Wijesinghe, G. (2019). How sustainable is sustainable hospitality research? A review of sustainable restaurant literature from 1991 to 2015. *Current Issues in Tourism*, 22(13), 1551-1580. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/320162641_How_sustainable_is_sustainable_hospitality_research_A_review_of_sustainable_restaurant_literature_from_1991_to_2015
Luettu: 30.9.2019

Kahkonen, Heikki (2009). Palkittu hävikkivapaa ravintola Nolla muuttuu panimoravintolaksi, Viisi tähteä. Saatavissa: <https://viisitahtea.com/uutiset/palkittu-havikkivapaa-ravintola-nolla-muuttuu-panimoravintolaksi/>
Luettu: 6.10.2019

Kallio, T. J., & Nurmi, P. (2005). Vastuullisen liiketoiminnan tutkimus. Kallio/Nurmi Vastuullinen liiketoiminta. Peruskysymyksiä ja esimerkkejä, Series Discussion and Working Papers, 10, 5-13. Saatavissa:

https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/113597/Kre10_2005.pdf?sequence=11§

Luettu: 28.9.2019

Legrand, W., Chen, J. S., & Sloan, P. (2013). Sustainability in the Hospitality Industry 2nd Ed: Principles of Sustainable Operations. Routledge. Saatavissa:

<https://books.google.fi/books?id=Tm1xvG0GAMUC&printsec=frontcover&dq=Sustainability+in+the+Hospitality+Industry+2nd+Ed:+Principles+of+Sustainable+Operations.&hl=fi&sa=X&ved=0ahUKEwi17OfT14nlAhUmyaYKHaq7BdAQ6AEIKzAA#v=onepage&q=Sustainability%20in%20the%20Hospitality%20Industry%202nd%20Ed%3A%20Principles%20of%20Sustainable%20Operations.&f=false>

Luettu 19.9.2019

Parlamentti sinetöi kertakäyttömuovin kiellon vuoteen 2021 mennessä (s.n., 2019). Lehdistötiedote, Euroopan parlamentti. Saatavissa:

<https://www.europarl.europa.eu/news/fi/press-room/20190321IPR32111/parlamentti-sinetoi-kertakayttomuovin-kiellon-vuoteen-2021-menessa>

Luettu: 20.11.2019

Rogers Everett, M. (1995). Diffusion of innovations. New York, 12. Saatavissa:

<https://teddykw2.files.wordpress.com/2012/07/everett-m-rogers-diffusion-of-innovations.pdf>

Luettu: 30.9.2019

Sáez-Martínez, F. J., Avellaneda-Rivera, L., & González-Moreno, Á. (2016). Open and green innovation in the hospitality industry. Environmental Engineering & Management Journal (EEMJ), 15(7). Saatavissa:

<https://farapaper.com/wp-content/uploads/2019/05/Fardapaper-Open-and-green-innovation-in-the-hospitality-industry.pdf>

Luettu 30.9.2019

Salzberg, A. (2016). Adopting sustainability innovations in restaurants: An Evaluation of the Factors Influencing Owner-Managers' Decisions in Richmond, Virginia. Saatavissa:

https://pdfs.semanticscholar.org/b3d2/4b0b432d74919252f661dbd0e2a9d3f8b4cd.pdf?_ga=2.58605482.1492877677.1569495673-1798694256.1569495673

Luettu 29.9.2019

Timmerbacka, N. (2018). Strateginen yritysvastuu ravintola-alalla, opinnäytetyö Haga-Helia.

Saatavissa:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/147175/Strateginen%20yritysvastuu%20ravintola-alalla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luettu: 16.9.2019

Yucedag, C., Kaya, L. G., & Cetin, M. (2018). Identifying and assessing environmental awareness of hotel and restaurant employees' attitudes in the Amasra District of Bartin. Environmental monitoring and assessment, 190(2), 60 Saatavissa:

[.https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10661-017-6456-7.pdf](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs10661-017-6456-7.pdf)

Luettu: 6.10.2019

AINEISTO

Haastatteluista saatu aineisto äänitallenteina ja täydellisenä litteraationa tutkimuksen kirjoittajalla.

LIITTEET

HAASTATTELURUNGOT

Haastattelujen puolistrukturoidut haastattelurungot esimiehelle (liite 1.), sekä tarjoilijoina (ei esimiesasemassa toimivina) työskenteleville työntekijöille (liite 2.).

LIITE 1.

Yleistä taustoitusta

1. Kauanko olet työskennellyt ravintola-alalla?
2. Kuinka monessa eri yksikössä olet työskennellyt?
3. Mikä olet koulutukseltasi?
4. Kauanko olet toiminut esimiehenä?

Liiketoiminnasta ja alasta

5. Kuvaile omin sanoin mitä ravintolan liiketoiminta pitää mielestäsi sisällään?
6. Eroaako ravintola-alan liiketoiminta muista aloista?
 - Miten?
7. Miten koet ravintola-alan tulevaisuuden?
 - Tuleeko ravintola-ala kehittymään tulevaisuudessa?
8. Onko jotain mitä haluaisit alalla kehittää?

Kestävästä ja vastuullisesta liiketoiminnasta

9. Mitä kestävyys ja kestävä kehitys sinulle tarkoittaa?
10. Mitä vastuullisuus ravintolassa sinulle tarkoittaa?
11. Millaisia toimintatapoja haluaisit edistää ravintolassa?
12. Koetko, että työpaikallasi toimitaan kestävällä tavalla?
 - Entä ravintola-alalla yleisesti?
13. Mitä konkreettisia tapoja tai käytäntöjä mielestäsi vastuullinen liiketoiminta pitää sisällään?
14. Tukeeko lainsäädäntö kestävää liiketoimintaa ravintolassa?
15. Miten lainsäädäntö voisi tukea kestävää ja vastuullista liiketoimintaa ravintolassa?

Vihreät innovaatiot

16. Miten ravintola-alalla mielestäsi suhtaudutaan uusiin käytäntöihin?
17. Uskotko työntekijöiden suhtautuvan hyvin uusiin kestäväen kehityksen toimintatapoihin?
18. Miten koet työntekijöiden suhtautuvan vastuullisiin työtapoihin?

19. Minkälaisena koet ravintola-alalla uusien innovaatioiden omaksumisen?

- Entä niin sanottujen vihreiden tai ekologisten innovaatioiden?

20. Mitä vihreä innovaatio sinulle tarkoittaa?

LIITE 2.

Yleistä taustoitusta

1. Kauanko olet työskennellyt ravintola-alalla?
2. Mikä olet koulutukseltasi?
3. Kuinka monessa eri yksikössä olet työskennellyt?

Alasta

4. Kuvaile omin sanoin mitä ravintolan liiketoiminta mielestäsi pitää sisällään?
5. Eroaako ravintolan liiketoiminta muista aloista?
 - Miten?
6. Miten koet ravintola-alan tulevaisuuden?
 - Tuleeko ravintola-ala esimerkiksi kehittymään tulevaisuudessa?
7. Onko jotain mitä haluaisit kehittää alalla?

Kestävästä ja vastuullisesta liiketoiminnasta

8. Mitä vastuullisuus sinulle tarkoittaa?
9. Mitä kestävä kehitys sinulle tarkoittaa?
10. Millaisia toimintatapoja toivoisit ravintolassa edistettävän?
11. Koetko ravintola-alan toimivan kestäväällä tavalla?
 - Entä työpaikassasi?
12. Mitä konkreettisia tapoja ja käytäntöjä vastuullinen liiketoiminta mielestäsi pitää sisällään?
13. Tukeeko lainsäädäntö kestäväää liiketoimintaa ravintolassa?

Vihreät innovaatiot

14. Miten ravintola-alalla mielestäsi suhtaudutaan uusiin käytäntöihin?
15. Miten koet työntekijöiden suhtautuvan vastuullisiin työtapoihin?
 - Entä miten itse suhtaudut?
16. Uskotko työntekijöiden suhtautuvan hyvin uusiin kestäväen kehityksen toimintatapoihin?
17. Minkälaisena koet ravintola-alalla uusien innovaatioiden omaksumisen?
 - Entä niin sanottujen vihreiden tai ekologisten innovaatioiden?

18. Mitä vihreä innovaatio sinulle tarkoittaa?