



Ihmiset ovat Delicatessenin tärkein voimavara ja tietoinen strateginen valinta

Ruokarakkaus syntyy ihmisistä

Delicatessenin Ruokarakkaus ei synny vain reseptiikasta, vaan ihmisistä. Meillä välittäminen näkyy arjessa: siinä miten kohtelemme toisiamme, miten johdamme ja miten pidämme huolta siitä, että jokainen voi onnistua työssään myös kiireen ja vaativien tilanteiden keskellä. Me emme piiloudu organisaatiokaavioiden taakse. Kun tarvitaan käsipareja, kaikki auttavat. Omistajat hyppäävät tiskin taakse, hallinto kantaa lautasia ja sali avustaa keittiötä. Se rakentaa yhteisöllisyyttä, luottamusta ja varmuutta, joka näkyy suoraan asiakkaalle.

Pitkät työsuhteet ovat kilpailuetu

Koko ala on kärsinyt viime vuodet suuresta henkilöstöpulasta ja vaihtuvuudesta. Siksi Delicatessenilla tehdään suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti töitä henkilöstön hyvinvoinnin ja motivaation eteen. Pitkät työsuhteet ja sitoutunut henkilöstö ovat meille keskeinen kilpailuetu sekä merkittävä osa palvelumme laatua. Meillä on myös poikkeuksellisen paljon tekijöitä, jotka ovat käyneet muualla kokeilemassa, joskus jopa kokonaan eri alaa, ja palanneet kuitenkin meille takaisin. Se kertoo vahvasti yhdestä asiasta: täällä on hyvä tehdä töitä, kasvaa ja kuulua tiimiin.

Henkilöstö on tärkein voimavaramme

Meille henkilöstö ei ole vain kuluerä tai resurssi excelissä, vaan kaikkein tärkein voimavara. Siksi panostamme arjessa vahvalla ammattitaidolla myös siihen, että tiimi voi hyvin ja pysyy kasassa. Henkilöstöjohtajamme Sara Disa Grönfors tekee yhdessä esihenkilöiden kanssa määrätietoista työtä henkilöstön kouluttamisen, työssä jaksamisen ja Delicatessenin tiimihengen eteen. Tämä näkyy myös asiakkaalle. Rauhallisuus, ammattitaito ja varmuus kantavat myös silloin, kun tilanne on vaativa ja aikataulu tiukka. Juuri se rakentaa luottamusta, sellaista joka syntyy teoista.

Nuorten työllistäminen on strateginen valinta

Yksi konkreettisimmista esimerkeistä pitkäjänteisestä henkilöstötyöstä on nuorten työllistäminen. Nuoret alle 18 vuotiaat työntekijät, nuorimmat 13 vuotiaat jotka täyttävät 14 kalenterivuoden aikana, eivät ole meille satunnainen ratkaisu kesäsesongin kiireeseen, vaan tietoinen strateginen valinta. Pyrimme joka kesä antamaan mahdollisuuden useammalle ensi kertaa työelämään astuvalle nuorelle. Näemme tässä tärkeän jatkumon ja meillä työskentelee tälläkin hetkellä monta jo aikuisuuden kynnyksellä olevaa työntekijää, jotka ovat aloittaneet ensi kerran meillä silloin n. 14-vuotiaana. Heistä on kasvanut alan upeita tekijöitä ja on ilo katsoa heidän onnistumistaan asiakkaiden kanssa.

Samalla haluamme olla mahdollinen kanava arjen rutiineihin ja yhteisölliseen onnistumiseen myös niille, joille työllistyminen ei ole aina suoraviivaista. Teemme yhteistyötä muun muassa Live opiston



sekä Helsingin kaupungin kanssa, jotta voimme tarjota tukea, ohjausta ja mahdollisuuksia oppia tekemällä. Meille vastuullisuus ei ole kampanja vaan käytäntö. Ihminen kohdataan ihmisenä ja jokaiselle pyritään rakentamaan reitti onnistumiseen omista lähtökohdista.

Täysi palkka on arvovalintamme

Olemme tehneet myös tietoisesti päätöksen maksaa jokaiselle työntekijälle vähintään työehtosopimuksen mukaista 100 prosentin palkkaa, vaikka monessa tilanteessa voisimme maksaa esimerkiksi koululaisen 70 prosentin tai harjoittelijan 80 prosentin mukaista palkkaa. Meille tämä on ennen kaikkea arvovalinta. Kun nuori tulee meille töihin, haluamme hänen kokevan olevansa samalla tavalla osa tiimiä kuin kuka tahansa muu.

Perehdytämme kaikki työntekijämme huolellisesti työtehtäviin ja odotamme myös täyttä työpanosta, siksi maksamme siitä myös täyden palkan.

Ravintola alalla kuulee toisinaan tarinoita, joissa nuoret tai harjoittelijat laitetaan tekemään vain yhtä yksittäistä tehtävää, esimerkiksi pelkkää tiskaamista. Meillä ajattelu on toinen. Haluamme että nuoret pääsevät tekemään töitä omien vahvuksiensa mukaan ammattilaistemme rinnalla, joko salissa tai keittiössä ja tilanteesta riippuen molemmissa. Näin he näkevät aidosti millaista työ ravintolassa on ja millaisia mahdollisuuksia alalla voi olla.

Osaaminen kasvaa koulutuksen kautta

Varsinaisen palkan lisäksi pyrimme tarjoamaan henkilöstöllemme etuja, jotka aidosti tukevat työhyvinvointia ja motivaatiota. Panostamme erityisesti kouluttautumiseen. Kaikki yrityksen sisällä järjestettävät koulutukset ovat osallistujille palkallisia ja kannustamme aktiivisesti myös ulkopuolisiin alan koulutuksiin. Nämäkin koulutukset ovat työntekijälle palkallisia ja työnantajana maksamme myös alaan liittyvien koulutusten mahdolliset kustannukset.

Koulutuksissa huomioimme myös henkilöstömme monimuotoisuuden. Meillä työskentelee paljon englanninkielistä henkilökuntaa ja olemme järjestäneet halukkaille työntekijöille englannin kielen opetusta erityisesti ammattisanaston ja perehdytyksen sujuvoittamiseksi.

Suomen kielen oppimisen tueksi olemme olleet mukana kehittämässä yhdessä Haaga Helian kanssa ravintola alan sanastoon keskittyvää oppimispeliä. Siihen on osallistunut myös useita meidän englanninkielisiä työntekijöitämme.

Toimimme lisäksi palveluntuottajana kuulojärjestöjen yhteisessä monitoimitalossa ja olemme mahdollistaneet työntekijöille osallistumisen viittomakielen kurssille. Näin voimme palvella asiakkaita entistä paremmin ja tarjota henkilöstölle mahdollisuuden oppia uusia taitoja työssään.

Työhyvinvointi näkyy myös työvaatteissa



Työhyvinvointi ei synny vain palkasta tai koulutuksesta vaan myös arjen käytännön ratkaisuksista. Siksi panostamme työturvallisuuteen ja työssä jaksamiseen myös työvaatteiden kautta. Olemme valinneet työvaatteet niin että ne tukevat työn sujuvuutta ja jaksamista pitkiäkin työpäivien aikana.

Salin kauluspaidat ovat pesusta suoraan päälle valmiita eikä niitä tarvitse silittää. Kesän kuumia päiviä varten käytössä on myös t-paidat joissa selän ja kainaloiden kohdalla on hengittävämpää kangasta joka auttaa kosteuden poistumisessa, unohtamatta ammattimaista olemusta.

Työhousut ovat joustavaa kangasta ja lahkeissa on säätönauhat, joiden avulla jokainen voi säätää lahkeen pituuden omaan mittaansa sopivaksi. Keittiön takeissa on huomioitu lämpötilavaihtelut hengittäville materiaaleilla sekä mahdollisuudella säätää hihojen pituutta. Takeissa on myös käytännöllinen kiinnitys ilman irtonappeja.

Salin esiliinat on valittu niin, että niiden hihnat kulkevat ristikkäin hartioiden yli. Näin paino jakautuu tasaisemmin eikä kuormitus kohdistu pelkästään niskaan.

Henkilöstöedut ja terveyden tukeminen

Henkilöstöetujen osalta teemme joka vuosi erillisen päätöksen siitä mihin haluamme erityisesti panostaa. Viime vuonna valinta kohdistui täysimääräiseen 400 euron Smartum etuun jonka jokainen työntekijä sai käyttää itse valitsemallaan tavalla esimerkiksi liikuntaan, kulttuuriin, työmatkoihin tai hierontaan.

Tänä vuonna päätimme nostaa panoksia ja viemme henkilöstön lokakuussa viikonlopuksi ulkomaille. Matka on ennen kaikkea kiitos hyvin tehdystä työstä, vastuullisuudesta ja yhteishengestä, jota henkilöstömme on yhdessä rakentanut. Matkan budjetista 1400e/ hlö yritys maksaa jokaisen mukaan lähtevän lennot, hotellin, yhteisen tekemisen sekä ruokailut. Olemme tehneet jo kerran samankaltaisen matkan Kööpenhaminaan, v.2023 ja se on kerryttänyt paljon positiivista palautetta henkilöstöltä -me hengen ylläpitämisestä ja helpottanut mm.toimipisteiden välistä tekemistä kun on opittu tuntemaan paremmin muita myös vapaa-ajalla.

Työhyvinvointia tukevat myös laajat terveystalot. Olemme onnistuneet vähentämään sairauspoissaoloja muun muassa tarjoamalla työntekijöille influenssarokotteen osana Terveystalon työterveyspalveluja. Lisäksi tarjoamme kokoaikaisille työntekijöille LähiTapiolan työkykyvakuutuksen sekä kaikille työntekijöille vapaa ajan tapaturmavakuutuksen. Näin varmistamme työntekijöiden terveyden lisäksi myös taloudellista turvaa tilanteissa joissa tapaturma aiheuttaa pidemmän poissaolon työstä.