

KOLMIO- UUTISET

2 / 2015
15.6.2015

Ravintolakolmio-ryhmän sidosryhmälehti
Ilmestyy kolme kertaa vuodessa.



HELMIGRILLI
EI MIKÄÄN TAVALLISEN GRILLI

WEERUSKA
Reilua ruokaa Alppilassa



Lasipalatsin *Big*
REX

AAASI
RAVINTOLA

Graniittilinna

juttutupa

AAASIN
KELLARI

MERIPAVILJONKI

KIRJOITTAJAT OVAT RK-RYHMÄN STRATEGISEN JOHTORYHMÄN JÄSENIÄ SEKÄ HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA



JENNI KESKINEN
toimitusjohtaja, senior partner
Ravintolakolmio Oy

Rk-ryhmän alkuvuosi hienosti tuloksellinen

Vuosi 2015 lähti melko vauhdikkaasti käyntiin. Alun perin olimme varautuneet pitkien joulunpyhien vaikuttavan alkuvuoteen negatiivisesti. Onneksi kauppa pyörähti mukavasti käyntiin ja tammikuusta tuli kaupallisesti varsin hyvä.

Nyt kun katsomme liikevaihtoa vuoden alusta aina äitienpäivään asti, olemme lähes viime vuoden tahdissa, jos uusia toimipaikkoja ei huomioida. Ja mikä hienointa, tuloksellisesti olemme viime vuotta edellä huh-

tikuun tulosten jälkeen. Kun lisäämme vielä 8.4. avatun Meripaviljongin ja 17.4. avatun Tony's street barin, niin olemme liikevaihdollisesti reilusti viime vuotta edellä. Meripaviljongille on tätä kirjoittaessa tullut jo ensimmäinen kuukausi täyteen ja se ylitti hienosti huhtikuulle asetetut liikevaihtotavoitteet.

Tänä keväänä on ollut ilo huomata pitkään laahanneen kongressikaupan piristymisen. Kokous- ja kongressikeskus Paasitornissa on ollut mukavaa

Suomalaisesta alkoholipolitiikasta ja suomalaisten viinapästä

Alkoholimainonnan rajoitukset astuivat voimaan tammikuussa. Suomen ennestäänkin yksi EU:n tiukimmista mainoslaeista on nyt ylivoimaisesti tiukin, sosiaalisen median osalta lähes Pohjois-Korean tasoa.

Tilanne on kafkamainen. Siltä varalta ettei joku lukija ole perehtynyt Kafkan tuotantoon, lainaus Wikipediasta: "kafkamaisuus... sille on ominaista järjetön, hämmentävä, usein uhkaava monimuotoisuus: kafkamainen byrokraattisuus, epätodellinen vääristyneisyys ja usein tunne vaaran uhas-ta: Kafkamaiset kuvitelmat tunteettomasta kuulustelusta, valeoikeudenkäynneistä, passin takavarikoinnista...". Niin hyvään suuntaan kuin toimialan tekeminen ja vastuullisuus, mainonta, alkoholin kokonais-kulutus, nuorten alkoholinkäyttö jne. ovat kaikki kehittyneet, hyvää kehitystä ei haluttu nähdä. Toimialaa löytiin kuin vierasta sikaa.

Olisin jollain lailla ymmärtänyt alkoholin mainonnasta viimeisten viiden vuoden aikana käyty keskustelut, jos ne olisi käyty 20 vuotta sitten kaukaisella 90-luvulla. Silloin alan mainonta oli huomattavasti nykyistä rajumpaa, joskaan ei millään lailla erilaista kuin maailmalla, oikeastaan aika kilttiä globaalissa tarkastelussa. 90-luvulla myös kokonaiskulutus vielä kasvoi kohti eurooppalaisia keskitasoa, jonka se sitten saavuttikin, ja kääntyi sen jälkeen laskuun. Meneillään on jo seitsemäs peräkkäinen laskuvuosi. Jos mitään ei tehdä, ja vaikka nyt päätettyjä mainonnan rajoituksia ei olisi päätetty, niin 10 vuoden kuluttua Suomessa kulutetaan vähemmän alkoholia kuin tänään. Synnä on se, että kosteat ikäpolvet poistuvat ajasta iäisyyteen, eivätkä tilalle tulevat nuoret enää kuluta alkoholia vastaavasti. Se nyt ei vaan enää ole cool olla kännissä. Myös kokonaan alkoholista pidättyvien nuorten osuus on kasvussa. Mitään lainsäädännöllisiä muu-

toksia ei siis olisi tarvinnut tehdä. Nämä megatrendit ovat voimakkaita ja täysin riippumattomia virkamiesten ja lainsäädännön tekemisistä. Tietyt tahot pääsevät kuitenkin aikanaan ottamaan kunnian itselleen tullen toteamaan kutakuinkin: "... näin kävi, koska me osasimme viisaasti ohjata ja rajoittaa kansalaisten käyttäytymistä lainsäädännöllä. Ilman meidän puuttumistamme Suomen tie olisi ollut turmion tie. Vain saatavuuden rajoitukset, jatkuvat veron korotukset sekä alati tiukkenevat mainonnan rajoitukset mahdollistivat suotuisan kehityksen."

Uusiin mainonnan rajoituksiin vaikuttivat perättömät väittämät suomalaisten viinapästä, jotka juontavat juurensa niinkin kauas kuin 1900-luvun alkuun. Kansalle uskoteltiin silloin tietoisesti ja suunnitelmallisesti suomalaisten olevan lähellä villi-ihmisiä ja ryyppäävän itsensä hengiltä. Taitavaa viestintää ja brändäystä, sitä kuuluisaa mielikuvien rakentamista. Syntyi myytti Turmiolan Tommistista, johon uskottiin ja valitettavasti uskotaan yhä. Siis kaiut yli 100 vuoden takaa, myytit, jotka eivät edes silloin pitäneet paikkaansa ja vielä vähemmän nyt, ohjasivat lainsäätäjän päätöksiä näin 2010-luvun puolivälissä. Tarkemmin katso esim. http://www.tiede.fi/artikkeli/blogit/totta_toistaiseksi/vaara_viinapaa

Se mistä olisi pitänyt päättää, jäi lainsäätäjiltä hoitamatta. FAS-lasten pakkohoidosta ei uskallettu päättää. Esitin omana henkilökohtaisena kannanottonani vaatimuksen päihdeäitien pakkohoitola puolesta Mallas & Olut -lehdessä keväällä 2013. Toistan esityksen tässä, sillä koen, että yksikin FAS-lapsi vuodessa on liikaa. Jokaista ei välttämättä pystytäkään estämään, mutta jokaista on yritettävä estää. On kai tuhat kertaa tärkeämpää suojella syntymättömiä, syyntakeettomia ihmishenkiä elinikäiseltä

Vieraskynä

OLLI HEIKKILÄ
Markkinointijohtaja
Olvi Oyj



vakavalta vammautumiselta, kuin koettaa saada EU:n keskitasoa olevaa, jo seitsemättä perättäistä vuotta laskevaa, alkoholin kokonaiskulutusta edelleen alaspäin.

Toimiala joutuu elämään nykyisen lainsäädännön kanssa. Kannattaa keskittyä saamaan tässä tilanteessa paras lopputulos tilanteen voivottelemisen sijaan. Kun mainonnalla ei ole niin suurta vaikutusta, korostuu itse tuote. Välttämättä se ei aina olekaan huono asia. Tästä hyvänä esimerkkinä on huhtikuussa lanseerattu OLVI IPA, joka ainakin eräässä suuressa kaupan keskusliikkeessä on ylivoimaisesti myydyin erikois-/pienpanimosegmentin olut. Tuotetta ei ole mainostettu käytännössä eurollakaan. On vain vastattu kuluttajien toiveisiin. Kun myydään sitä mitä kuluttajat haluavat, menee tuote kaupaksi ilman mainontaakin. Sosiaalisessa mediassa yli tuhat kuluttajaa on jo kommentoinut tuotetta ja noin 700 arvioinut sen erilaisilla sivustoilla. Ensimmäinen erä, jonka piti kestää kuusi viikkoa, myytiin loppuun kahdeksassa päivässä. Myös toinen erä loppui kesken.

Kieltolaki ei tappanut panimoita eikä sitä tee myöskään EU:n tiukin alkoholimainontalaki. Olvilla kuluva vuosi nähdään valoisana ja tulevaisuudelle on suuria odotuksia. Itsenäiselle suomalaiselle panimolle on paikka suomalaisten sydämissä.

Elämme odottavissa tunnelmissa



HEIMO KESKINEN
hallituksen pj, perustaja
Ravintolacolmio-ryhmä

Elinkeinoelämässä on enemmän uskoa parempaan kuin huonompaan. Näin uskon minäkin, odotan syksystä vaatimatonta, mutta parempaa kuitenkin, mitä edellinen vuosi oli. Uusi hallitus on aloittanut todella luottamusta herättävästi hienolla aikataululla ja jämakällä otteella pitäen päätökset omissa käsissään. Mikäli hallitus pystyy pitämään tämän jämakkyuden kymmeneen miljardiin asti, niin sillä saamme varmasti luottamusta niin itseemme kuin viestini myös ulospäin. Tämä toisi uskoa tulevaisuuteen ja jälleen uskaltaisimme käyttää rahaa normaaliin tapaan. Rahaa on, koska kukaan ei ole sitä roviolla polttanut, mutta puuttuu ainoastaan uskallus käyttää sitä. Ainakin meillä on uskoa parempaan ja olemme viemässä kaikki investoinnit alkuperäisessä aikataulussa päätökseen.

Juomaravintoloissa pientä uutta saumaa

Tämän päivän juoma-asiakkaat ovat yllättäen valmiita maksamaan erikois- tai ulkomaisista oluista aivan käyvän hinnan. Asiakas on valmis maksamaan tuotteen erikoisuudesta päästäkseen sitä testaamaan. Enää sitä ei hinnan osalta rinnasteta peruslagerin hintaan. Onhan siinä hinnoittelussa tietysti mietittäväkin, kun meillä ulkomaiset oluet maksavat enemmän ostaessa niitä ravintolaan sisäin, kuin millä saksalainen ravintola myy samaa tuotetta ulos. Tässä näkyy suomalainen moninkertainen verotus. Tällaiset asiakkaat, ketkä ovat valmiita maksamaan, vaativat tuotteiden jatkuvaa vaihtumista. Joka kerta pitäisi olla jotain uusia elämyksiä. Tämä vaatii meiltä hyvää varastonhallintaa ja jatkuvaa uutuuksien etsimistä. Samalla tavalla brändituotteet ovat saavuttaneet suosiota koko ajan lisää, kuten myös hienot cocktailit. Näillä kaikilla asioilla on se positiivinen merkitys, että tämä vähän helpottaa meidän taistelussa Viron viinarallia vastaan. Hyvästä laadusta ja hienosta tunnelmasta ollaan valmiita maksamaan. Tämäkin kertoo siitä, että rahaa on, kun sitä vastaan saa riittävästi vastinetta.

Virosta tulee muutakin kuin vain halpaa viinaa, siis jotain hyvääkin

Tämä vuosi on mennyt ja menee vielä enemmän tai vähemmän rakentamisen merkeissä. Samalla olen päässyt tutustumaan virolaisen rakennustyön kulttuuriin. Juuri nyt rakennetaan Weeruskaa, mistä Jennikin hieman kirjoitti. Mielestäni työmaalle on tullut aivan uusi kulttuuri, työn kulttuuri. Työtä tehdään juuri silloin kun sitä on ja eri työvaiheet sitä vaativat. Työvaiheet eivät katkea Tessin mukaan, vaan työn tarpeen mukaan. Niin työpäivät kuin työviikotkin joustavat. Tämä tuo työpisteeseen valtavan tehokkuuden lisäyksen verrattuna entisiin aikoihin. Myös kaikille kelpaavat kaikki työt tarpeen mukaan. Myös tällä lisätään tehokkuutta tekemiseen. Minäkin voin pyytää lähes ketä hyvänsä tekemään "mitä" hyvänsä, siis minulle tärkeää työtä ja aina saan myönteisen vastauksen. Jos pitää saada jotain valmiiksi tulevaan maanantaiaamuun mennessä, niin aina löytyy tekijöitä viikonlopun ylitse. Ei tällaisesta taannoin voinut edes uneksia. Jos vertaan tätä niinkin vanhaan aikaan, kun meille rakennettiin Kontulaan Wenlaa 80-luvun lopulla rakennusliike Hakan voimin, niin emme voi verrata tätä työkuultuuri samalla viikollakaan. No konkurssiin meni kyllä yritysikin, mutta eipä sellaisella työn tekemisellä muuta voinut odottaakaan. Sittenmin 90-luvun lama opetti myös suomalaisia rakentajia kunnioittamaan työn tekemistä, kenelle sitä työtä jäi, mutta kyllä nyt virolaiset ovat antamassa meille vielä jatko-opetusta omalla hyvällä esimerkillään. Kun he ovat tehneet tietyn pidemmän periodin työtä lähtevät he kotiin useammaksi päiväksi. Varsinkin he, ketkä asuvat kauempana kuin Tallinnassa. Uskon, että tässä kohtaavat molempien edut, niin tekijän kuin työn teettäjän.

Kun katsotaan, miten paljon virolaisia on suomalaisilla rakennustyömailla, ei se voi olla pelkkää sattumaa, vaan kyllä he ovat ohittaneet meikäläiset paremmuudellaan. Ainakaan tältä osin me suomalaiset emme saisi valittaa töiden vähyyttä, vaan ainoastaan työhalujen vähyyttä. Varmasti tässä on osaltaan vaikut-

tamassa työmarkkinoiden jäykkyydetkin. Pitäisikö ay-väen joskus pyörähtää ainakin läheltä katsomassa – jos ei oikein sisälle kehtaa tulla, koska siellä saattaa sotkea vaatteensa – sillä siellä näkisi, mitä se todellisuus on tuolla rakennustyömailla. Mahonkipöytien takana on mukava säädellä meikäläisille etuja, mutta jos niillä samalla syrjäytetään työpaikat, niin kenen etu se sitten on. Vain kovalla työllä Suomi nostetaan ylös suosta, ei hienoilla teorioilla. Uskon, ja toivon, että Sipilä joukkoineen nostaa meidät tästä suosta alkamalla jälleen kunnioittaa oikeaa tekemistä ja purkamalla turhaa byrokraatiaa. Annetaan suomalaisillekin mahdollisuus tehdä työtä, eikä ainoastaan katsella sitä vierestä. Paikallisella sopimisella varmasti voisimme oman henkilökunnan kanssa sopia sellaisista pelisäännöistä, millä turvaisimme itsellemme työpaikat. Minusta on parempi vähän joustavampi työn kulttuuri, kuin ei työtä ollenkaan. Tai ainakin saisimme itse päättää haluammeko joustaa vai jäädä kotiin odottamaan päivärahaa. Näitä paikallisia asioita ei millään tavalla voi nähdä tai kokea koko valtakunnan tasolla yhtä aikaa, se on mahdotonta.

Työajan seuranta

On hienoa, että Weeruskan työmaalla kaikki kulkevat "lätkillä" työpaikalle ja töistä pois. Näin verottaja tietää keitä siellä on töissä, minä mukaan lukien. Mutta sitten, meillä on byrokraattien armeija, joka seuraa, että emme vaan tee liian monta tuntia töitä. Onko näillä byrokraateilla pelko siitä, että Suomi nousee liian nopeasti suosta? Kannattaako yhteiskunnan oikeasti maksaa tällaisesta käyttämisestä? Jotenkin tämä muistuttaa lastentarhaa tai vanhaa Neuvostoliittoa, missä yksi teki ja kaksi käyttäsi. Näistäkin kolmesta saattoi se tekijä monesti puuttua. Kaikki muistamme, mitä siitä seurasi, mutta emme tainneet mitään oppia. Kyllä minusta aikuisille ihmisille pitäisi antaa mahdollisuus tehdä työtä siinä samassa paikassa enemmän, ettei tarvitse tehdä kahta työtä täyttääkseen omia taloudellisia tavoitteitaan. Monesti se olisi tekijällekin sekä taloudellisesti että ajallisesti huomattavasti edullisempaa.



JOONAS KESKINEN
toimitusjohtaja, senior partner
Graniittiravintolat Oy

Strateginen johtoryhmä lopullisessa muodossaan

Lasipalatsin toimitusjohtajan Tiina Roposen siirryttyä urallaan eteenpäin päivittyi samalla myös RK-ryhmän strateginen johtoryhmä vielä kerran uudistettuun muotoonsa. Tiinan lähdettyä minä vastaan nyt sekä johtoryhmän puheenjohtajuudesta että ravintolapäällikköfoorumien toimivuudesta sekä sille asetetuista tavoitteista. Uskon tämän vahvistavan myös omaa rooliani RK-ryhmän operatiivisena johtajana, kun olen ”lähempänä ravintolapäälliköitä” johtaen heitä. Helmikuussa lanseeratut strategiset tavoitteet ovat lähteneet jalkautumaan käytäntöön, kuten oli tavoitteenakin. Tavoitteet ovat myös seurattavia ja voinkin todeta uudistuneesta johtoryhmätyöskentelystä näin muutaman kuukauden pohjalta, että aktiivisen seurannan kautta pääsemme aiempaa helpommin varmistamaan strategisten tavoitteiden toteutumista. Voisinkin todeta, että olemme hyvässä alussa ja vielä tiivistämällä strategisen johtoryhmän yhteistyötä tulee tavoitteemme tukemaan aidosti koko RK-ryhmän toimintaa tulevaisuudelle. Strateginen johtoryhmä tulee tukemaan myös minun ja Jennin koko RK-ryhmän johtamista tulevaisuudessa, minkä koen itse erittäin tärkeänä asiana.

Graniittiravintolat oy: monivuotinen rakentamisen vaihe on siirtynyt historiaan ja nyt on toiminnan ja tuloksen kehittämisen aika

Huhtikuussa saimme vihdoin avattua kauan odotetun Meripaviljongin suurelle yleisölle. Kahdeksan kuukauden markkinointisuunnittelu ja monivuotinen pohjatyö ovat tuottaneet hedelmää ja olemme saaneet varsin paljon näkyvyyttä eri medioissa niin arkkitehtuurin, rakentamisen, matkailun kuin ravintolakirjoitusten osalta. Nyt olemme saaneet alkukankeudet voitettua ja olemme yhdessä esimiesten kanssa sopineet toiminnan kehittämisen suuntaviivoista. Olen tyytyväinen avaukseen ja Meripaviljongin ammattilaisten suureen panokseen avauksessa. Nyt on hyvä lähteä syventämään toimintaa tuleville vuosille. Lähdemme todenteolla viimeistelemään toimintamallejamme siihen, että asiakkaamme kokevat aidosti WOW-elämyksiä, muunkin kuin miljööni puolesta. Meripaviljongissa, kuten meidän muissakin ravintoloissa kaikkein tärkeimpänä asiana on asiakkaiden kokema erinomainen palvelu ja maistuva laadukas ruokatuote, niistä emme voi tinkiä. Meripaviljongin myötä meillä on koko Graniittiravintolat Oy:ssä jälleen uuden oppimista. Käytännössä tämä tarkoittaa työntekijöiden kiertoa eri osastojen välillä. Henkilökunnan oikea mitoitus kuhunkin työvuoroon eri osastoilla on tuloksellisesti erittäin tärkeä asia, nyt kun kokonaisuudessaan meitä on samassa kiinteistössä jo lähes 80 työntekijää. Jo näin alussa on ollut mukava huomata henkilökunnan kiertoa kaikkien ravintoloiden kesken, kiitos siitä! Tästä on hyvä jatkaa.

Kiitos myös myyntipalvelun tiimillemme hienosta suoriutumisesta varsin hektisessä Meripaviljongin avauksessa!

Oman johtamisen kehittäminen osana yrityksen johtoon kasvamista

Vuoden 2014 lopulla lähdin kehittämään itseäni uuden ajattelun avulla. Minulle valittiin henkilökohtainen coach, jotta voin kehittää omaa johtamistani melko suurissa saappaissa. Coachingissa ei ole kyse ulkopuolisen neuvoista johtaa yritystämme vaan coachaajan avulla opin itse oivaltaamaan kehitysasioita omassa johtamisessani.

Minun tärkeimmät tavoitteeni tässä valmennuksessa ovat:

COACHING-PROSESSIN TAVOITE	YHTEYS ORGANISAATION TAVOITTEISIIN	MITTARI 1 – MISSÄ MUUTOS NÄKYVÄ	MITTARI 2 – MISSÄ MUUTOS NÄKYVÄ	TUKI COACHINGIN LISÄKSI
<ul style="list-style-type: none"> Selkeät tavoitteet ja välitavoitteet. Selkeät vastuut. Tuki, ohjaus ja seuranta aktiivista. 	<ul style="list-style-type: none"> Samanaikainen tuloksen (käyttökate) sekä työhyvinvoinnin kasvu. Yhteistyön kehittyminen. 	<ul style="list-style-type: none"> Dynaaminen tavoitteiden mukainen toiminta. Määrätietoinen johtaminen. ”Tiedetään suunta ja siihen suuntaan menee koko organisaatio.” 	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen jakamisen ja vahvuuksien nostamisen sekä positiivisen palautteen kautta Arvostuksen osoittaminen – innostus – paremmat tulokset 	<ul style="list-style-type: none"> Johtamismittaus. Avoin keskustelu johdettavien kanssa.

Kohdistin tavoitteiden näkymisen strategiseen johtoryhmään, Graniittiravintolat Oy:n johtoryhmään sekä RK-ryhmän operatiiviseen johtamiseen, joissa onnistuessani kehittyminen heijastuu koko RK-ryhmän toimintaan. Tämän lisäksi otin lisätavoitteeksi kehittää omaa ajankäyttöäni tehokkaampaan suuntaan. Tämän valmennuksen olen kokenut erittäin hyvänä ja tärkeänä oppina ja kehittymisenä. Uskon tämän valmennuksen tukevan johtamiseni toimintatapoja ja -linjoja myös aktiivisen valmennuksen loputtua ensi syksynä. Kannustan kaikkia, oman kokemukseni perusteella, elinikäisen oppimisen polulle kehittämään ja kehittymään omassa työssä ja me Ravintolakolmio-ryhmänä haluamme myös antaa täyden tukemme siihen koko henkilökunnalle.

» jatkoa etusivulta

positiivista pöhinää koko kevään ja tietysti Meripaviljongin avaaminen on vain lisännyt sitä. Myös keskustassa Lasipalatsin Bio Rex ja Kokkikoulu Espa menevät molemmat kirkaasti yli edellisvuoden vastaavasta ajasta.

Nyt sitten jännitämme, miten tänä vuonna sääherra meitä kohtelee – viime vuonna tähän aikaan parhaimmat helteet taisivatkin olla jo ohi. Toivotaan siis, että tänä vuonna hieman myöhässä oleva kesä alkaa kertaheitolla ja jatkuu aina pitkälle syksyyn.

Viimeisimmät tunteet tämän vuoden ja etenkin syksyn kaupankäynnistä ovat itselläni MaRa ry:n 19.5. järjestetystä Hospitality Forumista. Vaikka ekonomien käppyrät eivät vielä kovinkaan rohkaiseviltä näytä Suomen osalta, tuntuu alalla olevilla olevan kuitenkin jo hieman positiivisemmat näkymät tulevaisuudesta. Tilaisuudessa tehdyssä pikagallupissa 300:sta alan ylimmän johdon edustajista yli puolet arvioivat liikevaihdon kasvavan tänä vuonna. Seuraavassa lainaus päivän materiaalista:

Positiivinen viesti Mara ry:n toimitusjohtaja Timo Lapilta oli, että hallitusneuvotteluihin lähdetään nyt paremmista asemista kuin aikaisempina vuosina. Alan haasteet ja potentiaali tulolähteenä ja työllistäjänä tiedossa.

Helsinki City Run – ensi vuonna RK-runnersien juhluvuosi!

Lauantaina 16.5. RK-ryhmän juoksijat starttasivat perinteisesti Helsinki City Runilla. Tänä vuonna puolimaraton sujui melko viileissä olosuhteissa, mutta oikeastaan sää oli varsin passeli ja aurinkokin paistoi suurimman osan matkasta. Ensi vuonna onkin RK-runnersien juhluvuosi, silloin on tasan kymmenen vuotta pidetty RK-runners -juoksuryhmää kasassa!



^ Vuoden 2015 RK-runnersit

Haastankin kaikki kynnelle kykenevät mukaan juoksupahtumiimme. RK-runners -ryhmän tekemisiä voit seurata Facebookissa. Hae ryhmään RK Runners rohkeasti mukaan, siellä on niin nykyisiä kuin entisiäkin RK-ryhmäläisiä. Seuraava etappi meillä on syksyllä la 29.8. järjestettävä Midnight Run. Ja saattaa olla, että juhluvuoden kunniaksi pitäisi juosta taas parin vuoden tauon jälkeen jossain päin maailmaa se ihan oikeakin maraton, vai mitä?

Weeruskan remontti startattu

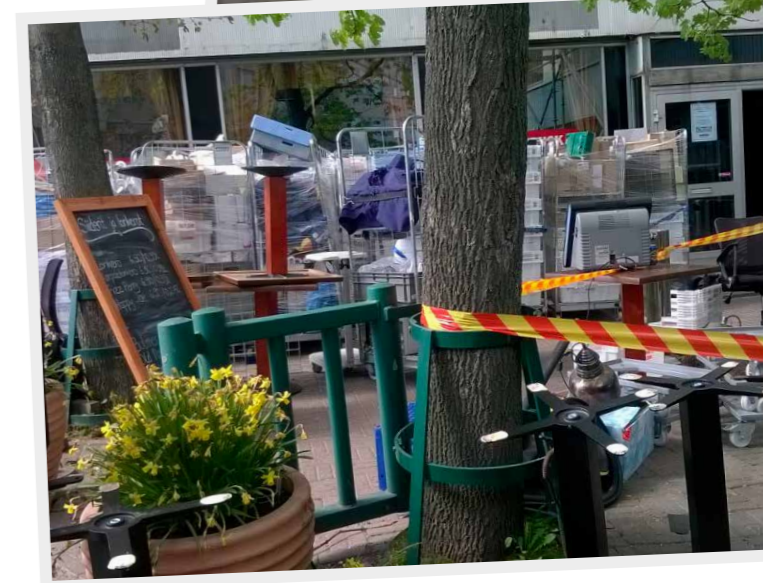
Weeruskan remontti on nyt startattu onnistuneesti, tällä hetkellä siellä ei ole juuri seiniäkään jäljellä. Onneksi mahtava henkilökuntamme oli mukana loppuun asti, sillä meillä oli erittäin tiukka aika pakata Weeruska remonttia varten. Äitienpäivänä Weeruskassa juhlittiin äitejä myöhään iltaan asti ja seuraavana maanantaiaamuna klo 8 ravintolan piti olla lähes tyhjä. Vertailun vuoksi: naapurissa tyhjennettiin liiketilaa 5 päivää. Mutta hienosti se meni ja siitä suuri kiitos kaikille mukana olleille!

Seuraavaan Kolmio-uutiseen voinkin siten jo laittaa kuvia ja kertoa enemmän Weeruskan uudesta ilmeestä. Tässä kuitenkin muutama kuva näin remontin alkuvaiheista.



Näkymä pubin takaosasta Porvoonkadulle päin 21.5. >

Weeruska pakattuna maanantaiaamuna 11.5. v





MARKO HELENIUS
keittiötoimenjohtaja, senior partner
Graniittiravintolat Oy

Nyt se on auki – ravintola Meripaviljonki – TERVETULOA!

Joonas kirjoitti omassa tekstissään Meripaviljongista; minä jatkan vielä hieman. Ravintolan avaamisesta on nyt noin puolitoista kuukautta ja viiskettä on riittänyt alkupäivistä lähtien. Kaikki Graniittiravintolat Oy:ssä työskentelevät ovat varmasti huomanneet, miten Meripaviljongin avautuminen on tuonut paljon hyvää viiskettä tänne Hakaniemenrantaan sekä luonut positiivisen tarpeen kehittää toimintojamme myös olemassa olevien ravintoloiden osalta. Mielestäni alku Meripaviljongissa on ollut loistava. Iso kiitos siitä kuuluu niin Meripaviljongin henkilökunnalle, joka on monista hankalista tilanteista huolimatta selvittänyt tilanteet ja jatkanut positiivisella asenteella eteenpäin, kuin ehdottomasti myös kaikkien ravintoloidemme henkilökunnalle. Koko henkilökunta on ollut hienosti mukana auttamassa kokonaisuuden hiomisessa sekä tietysti vuosien peräänantamattomalla työllä mahdollistanut tämän hankkeen toteutumisen.

Nyt kun alkurynnistyksestä niin puitteiden kehittämisen kuin henkilökunnan perustoiminnan hiomisen suhteen on selvitty ja olemme pääsemässä rutiinien tasolle Meripaviljongissa, on mielestäni hyvä aika alkaa systemaattisesti kehittää Graniittiravintolat Oy:n kokonaisuutta sellaiseksi timantiksi Helsingin ravintolamaailmassa, millaiseksi se ehdottomasti kuuluu. Meillä on nyt mahdollisuus pelkästään yliveraisten tilojemme sekä monipuolisuutemme suhteen järjestää asiakkaillemme unohtumattomia tilaisuuksia ja elämyksiä.

Positiivinen vire ja jatkuva kehittämishalukkuus

Haluankin nostaa tuleville kuukausille yhdeksi teemaksi jatkuvan kehittämisen ja kehittämisen. Tälle kehitystyölle on mielestäni hyvä nyrkkisääntö, jota itse pyrin toteuttamaan: tee joka viikko vähintään yksi asia paremmin kuin edellisellä viikolla tai keksi joka viikko yksi tapa tehdä asiat tehokkaammin tai järkevämmiin kuin edellisellä viikolla. Tällä menetelmällä työpaikasta alkaa hyvin nopealla tahdilla muotoutua miellyttävä paikka työskennellä, tavarat ovat paikallaan, työskentely on tehokasta, asiakastyytyväisyys kasvaa ja tapahtuu lukemattomia asioita, mitkä tukevat niin omaa kuin asiakkaiden viihtyvyyttä ravintoloissamme. Kannustankin kaikkia tekemään työtä silmät auki ja kertomaan rohkeasti uusista ideoista toiminnan kehittämiseksi. Pitkäjänteisellä ja ammattitaitoisella työskentelyllä tulemme saavuttamaan ensinnäkin itsellemme rautaisen ammattitaidon sekä bonuksena luomme kokonaisuuden, josta voimme olla erittäin ylpeitä. Toinen asia mistä ei varmasti ikinä voi puhua liikaa on hyvän ja positiivisen hengen luominen, toisten tsemppaaminen ja auttaminen. Mielestäni on hyvä muistaa, että ravintolassamme työskentelee todella monenlaisella taustalla olevia henkilöitä, työnkuvat, vastuut sekä palvelusvuodet ovat hyvin monenlaisia. Tästä syystä onkin meidän esimiesten ja talon hyvin tuntevien hyvä paikka ottaa tästä itselle koppi ja pitää huoli, että jokainen työntekijämme kokee turvallisuuden tunnetta ja voi positiivisin mielin työskennellä omissa tehtävissään.

Keittiömestariforumi

Pidimme 19.5. Ravintolakolmio-ryhmän toisen keittiömestari palaverimme pohjautuen uuteen strategiseen tahtotilaan 2015–2017 uudistuneessa Ravintola Treffipubissa. Kiitos kaikille hyvästä aktiivisuudesta palaverissa sekä Treffin henkilökunnalle erittäin hyvästä palvelusta sekä ruoasta.

Koin hyvänä uudistuksena sen, että jokainen kertoo omin sanoin oman ravintolansa kuulumiset niin asiakaspalautteiden kuin tulevien teemaviikkojen suhteen. Tämä toi mielestäni palaveriin paljon hyvää keskustelua ja kuulimme paljon erilaisia asioita yksiköistä. Mielestäni palaverissamme oli myös erittäin hyvä ja avoin ilmapiiri, mikä on hyvä lähtökohta asioiden viemiseksi eteenpäin yhdessä. Näemme osan kanssa seuraavan kerran 2.6., kun lähdemme tutustumaan Turenkiin entiseen Valion tehtaaseen, jossa on myös mielenkiintoinen jäätelöakatemia. Tutustumisen meille järjestää Nestle; iso kiitos siitä heille.



ELINA OSTELA-PYHÄLÄ
kehitysjohtaja, senior partner
Ravintolakolmio-ryhmä

Kevään kehittämis- ja kehittymisterveiset

Yhteistyössä Interbrandsin ja Fine Brands Oy:n kanssa kevään 2015 aikana suunniteltu ja toteutettu laaja viinikoulu oli erittäin onnistunut; kiitos jälleen hyvästä yhteistyöstä kumppanillemme. Mukana opinnoissa oli yli 20 innokasta viininharrastajaa eri ravintoloistamme. Kurssi päättyi teo-

Asiakaskokemuksen johtaminen on ollut valittu kehittämisteemamme vuodelle 2015

Tämän olemme toteuttaneet yhteistyössä Pernod Ricard Finlandin kanssa. Mukana on kaikki ravintolamme ja keskeisin hankkeen tavoite on valita ravintolakohtaisesti keskeiset kohtaamispaikat asiakaspolulla sekä kirkastaa mikä asiakkaalle niissä on tärkeintä. Asiakkaitamme on



Fine Brands Oy



ria- ja aistinvaraiseen tenttiin, jonka upeasti kaikki läpäisivät; onnittelut uusille ”viinimestareille”. Tentin parhaat pisteet sai Santeri Lasipalatsista; onnittelut. Nyt on tärkein edessäpäin eli jakakaa tietoaanne ja kertokaa myös ihanille asiakkaillemme tarinoita viineistä, näin myös ylläpidätte ja saatte jaettua opittua hienoa taitoaanne.



haastateltu, partnerit ja avainhenkilömme ovat antaneet omat arvionsa sekä ulkopuolinen konsulttiyritys on havainnoinut toimintaamme. Helmikuun kehittämispäivissämme Persona Consulting Nordicin johdolla oivalsimme asiakkaiden avulla, määrittelimme asiakkaan matkan, suunnittelimme erottavan kokemuksen, linjasimme käytäntöön vietävät opit

» jatkuu seuraavalla sivulla

Miro Kurvisen terveiset Kolmiouutisten lukijoille:

Tony's street bar avasi ovensa – nähdään Bulsalla!

Kevät on saapunut Bulevardille ja Tony's street bar on vihdoinkin auki. Street bar avattiin suunnitellusti 17. huhtikuuta tasan klo 17:00. Fiilis onkin aivan mahtava ja erittäin helpottunut, kun odotettu katubaari lopulta valmistui. Virallisia avajaisia ja Tony's delin 20-vuotissynttäreitä vietettiin 23.4. ja paikalle saapui huikat 370 vierasta. Juhlien kävijämäärä ylittikin kaikki odotukset ja olivat henkilökohtaisesti allekirjoittaneelle työuran yksi hienoimmista hetkistä.

Projektin oli koko henkilökunnalle erittäin vaativa, kun remontin keskellä pyöritettiin normaalia ravintolaliiketoimintaa. Olimme kevään aikana vain yhden päivän kiinni, vaikka kerrosten välille rakennettiin hissi, sosiaalitalat muutettiin kylmiöksi ja henkilökunnan wc siirrettiin alkoholivarastoon. Olenkin erittäin kiitollinen siitä, että koko henkilökunta jaksoi todella hienosti tämän haasteellisen ajanjakson.

Uusi Tony's street bar palvelee ma–to 11–24 ja pe–la ollaan auki klo 02:00 asti. Baarin tarjonnassa keskitytään päivällä nopeaan syömiseen ja tarjolla on itse leivottuja levypizzoja, täytettyjä focaccioita ja salaatteja, joihin asiakkaat saavat itse valita täytteensä erittäin runsaasta valikoimasta. Iltaisin taas keskitytään nautiskelemaan upeis-



ta antipastoista huippuviinien ja hyvien oluiden kera. Myös hyvän musiikin ystäviä hemmotellaan aina kerran kuussa järjestettävään SUPPER Club -iltojen muodossa. Tällöin DJ Super Janne rytmittää illanviettoa ja tarjolla on normaalin tuotevalikoiman lisäksi special-juomia ja iltaan varten suunniteltua erikoisherkuja Tony's street barin tyyliin! Ensimmäinen SUPPER-viikonloppu polkaistiin käyntiin jo 15.–16.5. Seuraa FB:tä, ja tervetuloa viihtymään!

PIAN NE SAAPUVAT...

RAVUT

VALTAAVAT MERIPAVILJONGIN 21.7. ALKAEN.

MERIPAVILJONKI
RAVINTOLA • RESTAURANT

» jatkoa edelliseltä sivulta

ja nyt tehtävänä on ylläpitää sovittuja oivalluksia. Asiakkaiden keskeiset odotukset olivat sävyttävä miljöö, maukas ruoka ja erinomainen palvelu. Uusia – asiakkaita palvelevia – konkreettisia tekemisiä löytyy jo yksiköistämme ja vielä on tulossa lisääkin; tervetuloa tutustumaan ja nauttimaan!

Yhteisöllisyydellä menestykseen

Olin Marja-Liisa Mankan luennolla ja seuraavassa ajatuksia hänen innostavasta esityksestään.

Menestymme myös huomenna, kun ymmärrämme, että aineettomat tuotannontekijät (ihmiset) muodostavat suuremman osan organisaation tulevaisuuden arvosta kuin aineelliset tekijät – jopa 50–90%. Emme siis tarvitse vain ahkeria, älykkäitä ja terveitä, vaan innostuneita, yrityksen kulttuuriin ja arvoihin sitoutuneita ja oppimishaluisia työntekijöitä.

Mistä sitten yhteisöllisyys syntyy?

Pidämme toisemme ajan tasalla työaioissa, työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita, asenteemme on ”toimimme yhdessä”, jokainen tuntee olevansa ymmärretty, arvostettu ja hyväksytty. Esimiestyön ja johtamisen kohdalla tämä tarkoittaa, että esimieheen voi luottaa, esimies kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti ja esimies osoittaa arvostuksensa työntekijää kohtaan.

Positiivisesti poikkeava käyttäytyminen luo laatua ja synnyttää luotamuksen itseen ja toisiin. Se lisää yhteisöllisyyden tunnetta ja edistää luovuutta. Johdon positiivinen käyttäytyminen toimii roolimallina koko henkilöstölle; innostus, energia ja myötäeläminen tarttuvat. Myös kriittisyyttä saa ja pitää olla; kehittää sopivasti aina yksilön ja työyhteisön toimintaa!

Ihmisten johtaminen; yksi strategisen tahtotilamme ja päämäärämme kolmesta kulmasta

Olen kehittämässä myös syksyille työhyvinvointiin liittyvää mittausta. Toistaiseksi olemme mitanneet tyhy-tuloksen aina kerran vuodessa keväällä, mutta jatkossa se ei enää riitä. Tämä uusi mittaus tulee kulkemaan Työn imu -nimellä. Se on selvästi lyhyempi kuin kevään mittaus, ts. nopeampi myös vastata annetun linkin kautta. Uskon, että näin saamme arvokasta hiljaista tietoa työntekijöiltämme, jotta osaamme johtaa entistä paremmin ja oikeudenmukaisemmin tässä hektisessä työympäristössä työntekijöitämme. Mittauksesta saatujen tulosten avulla pystymme entistä paremmin puuttamaan mahdollisiin epäkohtiin ja vaikuttamaan vaihtuvuusprosenttimme sekä tyhy-tuloksemme oikeasuuntaiseen kehittymiseen. Lupaathan siis vastata kyselyyn; haluan kuulla juuri sinun näkemyksesi asiaan.

Nimitysuutisia Lämpimät onnitelut ja tsemppiä kaikille!

SALLA TAPOJÄRVI

Toimitusjohtaja
Lasipalatsi

ILA HYPPÄNEN

Vuoromestari
Helmi Grilli

LINDA LAGERKRANS

Vuoromestariharjoittelija
Casa Mare

MIKKO LAHTINEN

Keittiömestari
Meripaviljonki

ANNA NYGREN

Keittiömestari
Tony's deli

PASI RÖNKKÖ

Keittiömestari
Weeruska

OONA YLIKOJOLA

Apulaisravintolapäällikkö
Meripaviljonki

VENLA AUNOLA

Vuoromestari
Meripaviljonki

MARI KORHONEN

Apulaiskeittiömestari
Tony's deli

TUULIA LEPISTÖ

Ravintolapäällikkö
Paasiravintola, Paasin Kellari

JENNI SALONEN

Vuoropäällikkö
Meripaviljonki

SIMO KORVENPÄÄ

Vuoromestari
Meripaviljonki

JAMI MERILÄ

Vuoromestari
Tony's deli

MIKAEL VON LÜDERS

Keittiömestari
Graniittilinna

TIIA TOIVANEN

Vuoropäällikkö
Meripaviljonki

ILKKA JURMU

Vuoromestari
Meripaviljonki

MINNA SALONEN

Baarimestari
Tony's street bar

JANNE SAARINEN

Vuoromestari
Juttutupa

JANI KORPIHETE

Vuoropäällikkö
Meripaviljonki

SAKARI KETOLAINEN

Vuoromestari
Meripaviljonki