

Marika Lusa

Ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaaminen ja koulutustarve

Case: Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Opinnäytetyö

Kevät 2017

SeAMK Elintarvike ja maatalous

Restonomi (ylempi AMK), Ruokaketjun kehittäminen



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Elintarvike ja maatalous

Tutkinto-ohjelma: Restonomi (ylempi AMK), Ruokaketjun kehittäminen

Suuntautumisvaihtoehto:

Tekijä: Marika Lusa

Työn nimi: Ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaaminen ja koulutustarve Case: Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri

Ohjaaja: Soili Alanne

Vuosi: 2017 Sivumäärä: 69 Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin alueella ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaamista sekä siitä mahdollisesti löytyviä koulutustarpeita. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, millaista oman osaamisen kehittämisen tarvetta ruokapalveluhenkilöstö koki tarvitsevansa.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli kysymyksiä vastausvaihtoehtoinen sekä muutamia avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset koskivat muun muassa vastaajien viimeisen suoritettua tutkinnon nimeä, omaa kokemusta osaamisen kehittämisen tarpeesta lähitulevaisuudessa sekä niiden asioiden nimeämistä, jotka omassa organisaatiossa edistävät Suomalaisten ravitsemussuositusten (2014) mukaista ruoanvalmistusta ja laatua.

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 158 henkilöä. Yli puolet vastaajista oli yli 50-vuotiaita. Vastaajien keski-ikä oli 48 vuotta. Suurin osa vastaajista oli saanut täydennyskoulutusta viimeisen kolmen vuoden aikana. Yleisimmän lisäkoulutuksena oli suoritettu Ravitsemuspassi. Koulutusta on saatu myös Suomalaisiin ravitsemussuosituksiin sekä erityisruokavalioihin liittyen. Yli puolet vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta ravitsemukseen liittyvistä aiheista nykyisen osaamisensa lisäksi.

Eniten täydennyskoulutusta haluttiin erityisruokavalioista sekä yleisistä ajankohtaisista ravitsemusasioista. Suuressa osassa keittiöitä oli käytössä vakioidut ruokaohjeet ja sen koettiin edistävän suositusten mukaista ruoanvalmistusta.

Oman osaamisen kehittämisen tarpeista nousivat esiin samat aiheet, kuin jo kyselylomakkeen vastausvaihtoehtojenkin kautta. Osaamisen kehittämisen tarvetta koettiin eniten erityisruokavalioihin liittyen sekä omien tietojen päivittämiseen liittyen ravitsemukseen ja elintarvikkeisiin.

Avainsanat: osaaminen, osaamisen kehittäminen, ravitsemisala, koulutus, ravitsemus, henkilöstö

Thesis abstract

Faculty: Food and Agriculture

Degree programme: Master's Degree in Food and Hospitality

Specialisation:

Author/s: Marika Lusa

Title of thesis: Nutrition Expertise and Education Demand among Food Service Personnel
Case: The Hospital District of South Ostrobothnia

Supervisor(s): Soili Alanne

Year: 2017 Number of pages: 69 Number of appendices: 1

The purpose of this research was to figure out the nutrition knowledge and education demand among the food service personnel within the hospital district of South Ostrobothnia. In addition, the goal was to study what kind of competence development demand the food service personnel themselves experienced.

The research material was collected with a structured questionnaire with multiple choice questions and a few open questions. The open questions concerned the respondents' qualifications and exams, their demand on further education in the near future and the factors in their organisations that advance the food preparation and quality of food to meet the Finnish nutrition recommendations.

158 people answered the questionnaire. Over 50 % of them were over 50 years old. The average age of the respondents was 48 years. Most of the respondents had received further education over the last three years. The most common education was Ravitsemuspassi (Nutrition Certificate). They had also had education related to nutrition recommendations and special diets. Over 50 % of the respondents found they needed further education on nutrition related topics to improve their knowledge.

The most wanted topics for further education were the special diets and topical nutrition issues. Most of the kitchens had standard recipes in use, which made the food preparation according to the recommendations possible.

Regarding to the development demand of the skills, the majority of the respondents wanted to develop their skills in special diets and update their knowledge of nutrition and foodstuff.

Keywords: skills, development of skills, food and hospitality, education, nutrition, personnel

SISÄLTÖ

SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	7
2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN	9
2.1 Elinikäisen oppimisen käsite	9
2.2 Elinikäisen oppimisen kehittäminen työssä	10
3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	14
3.1 Osaamisen ulottuvuudet	14
3.2 Osaamisen kehittämisen vaihtoehdot	17
4 TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET	
RAVITSEMISPALVELUISSA	21
4.1 Toimialan kuvaus	21
4.2 Teknologiaosaaminen	22
4.3 Työvoiman saatavuus ja ammattitaito	24
4.4 Ravitsemusosaaminen	28
5 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	31
5.1 Toimeksiantajan esittely	31
5.2 Tutkimuksen tavoitteet	32
5.3 Tutkimusaineisto, käytettävät menetelmät ja tutkimuksen toteutus	32
5.4 Aineiston analysointi	35
6 KOULUTUSTARVE JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KYSELYN	
TULOKSET	37
6.1 Vastaajien taustatiedot	37
6.2 Ruokapalvelutyöhön liittyvä ravitsemusosaaminen	43
6.3 Koulutustarpeet ravitsemukseen liittyen	43
6.4 Suomalaisen ravitsemussuosituksen mukaisten ruokapalveluiden kehittäminen	49
6.5 Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen ruokapalveluissa	51
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	53
8 POHDINTA	60

LÄHTEET	64
LIITTEET	69

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma vuosina (n=158).....	37
Kuvio 2. Työkokemus vuosina alalla (n=158).....	39
Kuvio 3. Viimeisin ravitsemisalalta suoritettu tutkinto (n=158).....	40
Kuvio 4. Ravitsemuskoulutusaihe viimeisen kolmen vuoden aikana (n=122).....	42
Kuvio 5. Vastaajan kokema lisäkoulutuksen tarve (n=158).....	44
Kuvio 6. Ravitsemukseen liittyvät aiheet, joista täydennyskoulutusta eniten haluttiin (n=96).....	45
Kuvio 7. Oman osaamisen kehittämisen tarve täydennyskoulutuksen kautta ikäryhmittäin (n=158).....	45
Kuvio 8. Toive koulutuksen järjestämistavasta (n=97).....	47
Kuvio 9. Toive koulutuksen järjestäjästä (n=158).....	50
Kuvio 10. Toive koulutuksen ajankohdasta (n=158).....	50
Taulukko 1. Osaamisen komponentit.....	14
Taulukko 2. Osaamistarpeet ravitsemisalan palveluiden ammateissa.....	25
Taulukko 3. Korkea-asteen tutkintotason suorittaneet ikäryhmittäin (n=28).....	40
Taulukko 4. Viimeisin alalta suoritettu tutkinto suhteessa kolmen vuoden aikana saatuun lisäkoulutukseen (n=158).....	41
Taulukko 5. Tutkintotaso suhteessa viimeisen kolmen vuoden aikana saatuun lisäkoulutukseen (n=158).....	42
Taulukko 6. Koulutustason vaikutus kokemukseen lisäkoulutuksen tarpeesta (n=136).....	46

1 JOHDANTO

Julkisilla ruokapalveluilla on merkittävä rooli ravitsemuksen kannalta yksilön tasolla. Jokainen henkilö Suomessa syö keskimäärin 160 ateriaa kodin ulkopuolella vuodessa. Noin puolet näistä annoksista valmistetaan julkisissa ruokapalveluissa. Ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaaminen on merkittävässä roolissa suositusten mukaisen ruoan valmistuksessa. Erilaisilla suosituksilla annetaan kriteerit ruoanvalmistukseen. Näitä kriteerejä noudattamalla voidaan valmistaa täysipainoisia, terveyttä edistäviä aterioita. (Terveystieteiden tutkimuskeskus [Viitattu 25.4.2017].) Vikstedtin, Raulion ja Prättälän (2011, 3) mukaan ruokapalveluilla on suuri merkitys suomalaisten ravinnonsaannissa. Heidän mukaansa joka kolmas suomalainen käyttää ruokapalveluita päivittäin. He toteavat, että kaikilla tulisi olla mahdollisuus tehdä tietoinen, terveyttä edistävä valinta, kun ruokaillaan kodin ulkopuolella.

Ympäröivä maailma muuttuu ja sitä kautta eri alojen osaamistarpeet. Tutkimukset ja selvitykset pyrkivät ennakoimaan lähitulevaisuuden osaamisen kehittämisen tarpeita. Selvitysten avulla pyritään saamaan ennakkotietoa alakohtaisesti mahdollisista haasteista tai jopa ongelmista. Majoitus- ja ravitsemisalalla keskeisiksi haasteiksi on tutkimusten kautta noussut alan vetovoimaisuus ja sitä kautta ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuus tulevaisuudessa. Alalla keski-ikä on korkea ja ammattitaitoista työvoimaa on vaikea saada. Majoitus- ja ravitsemisalalla tulevaisuuden haasteeksi on nostettu myös teknologia ja digitalisaatio osaaminen. Älyteknologian hallinta on merkittävässä roolissa alalla työskentelevillä. (Ravitsemistoiminta, toimialaraportti 2016.) Tässä tutkimuksessa digitalisaatio ei noussut merkittävästi esille, haaste lienee olevan enemmän yksityisellä sektorilla ravintola alalla.

Alan koulutus on tärkeä, se antaa perusvalmiudet suoriutua työstä. Ravitsemusosaamista opetetaan kaikissa alan tutkinnoissa. Ammattitaito kehittyy kuitenkin kokemuksen kautta, yhteistyössä alan ammattilaisten kanssa. Osaaminen kehittää työtä ja työn tekeminen kehittää osaamista. Kauan alalla olleiden tiedot ovat vanhentuneet. Tarve tietojen päivittämiseen on ilmeinen. Ravitsemusosaaminen, elintarviketuntemus ja ruokatrendien tuntemus vaativat uuden oppimista. Yksilön osaamisen kehittäminen kehittää koko työyhteisön osaamista.

Oppimista tapahtuu myös muualla kuin muodollisesti, esimerkiksi luokkahuoneessa. Oppimista tapahtuu myös vapaa-ajalla, esimerkiksi harrastuksissa. Puhutaan paljon elinikäisestä ja elämänlaajuisesta oppimisesta. Mentorointi voi olla yksi ratkaisu tiedon ja taidon siirtämisessä uusille työntekijöille.

Toimeksiantajan, Perusterveydenhuollon ja terveyden edistämisen yksikkö Aksilan, näkökulmasta tämän työn tavoitteena oli tutkia Etelä-Pohjanmaan alueella työskentelevän ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaamista sekä tunnistaa siihen liittyviä koulutustarpeita. Lisäksi työn tarkoituksena oli selvittää ruokapalveluhenkilöstön halukkuutta ja tarvetta oman osaamisen kehittämiseen.

2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Ihmisiltä edellytetään nykypäivänä jatkuvaa, elinikäistä oppimista. Oppiminen tulee nähdä tärkeänä yksilön kannalta muun muassa sen vuoksi, että osaaminen mahdollistaa sopeutumisen työmarkkinoilla tapahtuviin muutoksiin. Osallistumalla jonkinlaiseen oppimistoimintaan, voi sen avulla selvittää esimerkiksi vaikeasta elämäntilanteesta tai paikalleen jäämisestä. Yksilön näkökulmasta katsottuna oppimisen tulee olla merkityksellistä ja hänen elämäntilanteeseensa sopivaa. Nykypäivänä ihmiset haluavat merkityksellisen ja motivoivan työn, jossa he voivat käyttää ja kehittää resurssejaan. Monet ihmiset kaipaavat nykypäivänä merkityksellisyyttä sekä oppimiselta että työltään. Työn merkityksellisyydeksi voidaan katsoa sen tarjoamat oppimismahdollisuudet. (Tapanilan 2015, 31.)

2.1 Elinikäisen oppimisen käsite

Tärkeä osa ammattitaitoa ovat elinikäisen oppimisen avaintaidot. Niillä tarkoitetaan valmiuksia, joita jatkuva oppiminen, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotto sekä työelämän muuttuvat olosuhteet edellyttävät. Ne kuvastavat yksilön kykyä selviytyä erilaisista tilanteista. Ne lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia. Niiden avulla opiskelijat tai tutkinnon suorittajat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa. Tällaisia taitoja ovat muun muassa:

- elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu
- vuorovaikutus ja yhteistyö
- ammattietiikka
- terveys, turvallisuus ja toimintakyky
- aloitekyky ja yrittäjäyys
- kestävä kehitys
- estetiikka
- viestintä- ja mediaosaaminen
- matematiikka ja luonnontieteet
- teknologia ja tietotekniikka

- aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit. (Opetushallitus, [Viitattu 20.11.2016].)

Elinikäisen oppimisen rinnalla puhutaan elämänlaajuisesta oppimisesta. Elinikäisessä oppimisessa erotetaan kaksi erilaista ulottuvuutta: ensimmäisen mukaan puhutaan elinikäisestä oppimisesta, tällä viitataan oppimisen prosessimaisuuteen ja keston vauvasta vanhuuteen. Elämänlaajuisella oppimisella tarkoitetaan ja painotetaan sitä, että oppiminen kattaa koko elämänalan, niin työn, opiskelun kuin vapaaajan, eikä vain jotain kapeaa sektoria siitä. Elinikäisessä oppimisessa katsotaan korostuvan muodollinen koulutus ja ammatilliset näkökohdat, ja tämä on saattanut merkitä uskottavuusongelmaa elinikäisen oppimisen käsitteelle. Tutkijat ovat alkaneet suosia elämänlaajuisen oppimisen käsitettä enemmän elinikäisen oppimisen käsitteen sijaan. Elinikäisessä oppimisessä korostuu erityisesti ammattitaidon kehittäminen, elämänlaajuisessa oppimisessä kyseessä ovat persoonallisuutta kehittävät tiedot, taidot ja asenteet. Oppimista tapahtuu myös koulutuksen ulkopuolella, ja ettei koulutus ole sama kuin oppiminen tai opiskelu. Oppiminen on yksi yksilön kantavista voimista ja vain oppimisen kautta ihminen kasvaa ja kehittyy. (Kinnari 2009, 3.)

2.2 Elinikäisen oppimisen kehittäminen työssä

Samaan aikaan kun ammatillista koulutusjärjestelmää ollaan kehittämässä enemmän työelämän tarpeita vastaavaan suuntaan, työelämän ja yksilön välisten intressien ristiriidat, kohtaamattomuus, työssä jaksaminen ja muut yksilön tasolla ilmentyvät ongelmat ovat ajankohtaisempia kuin koskaan mainitsevat Jokinen ja Luoma-Keturi (2006, 61). He jatkavat, että koulutus parantaa yksilöiden motivaatiota toimia työelämässä muun muassa tukemalla ammatillisen identiteetin kehittymistä sekä lisäämällä työntekijöiden varmuutta omasta työllisyydestään. Koulutukseen ja koulutuksen tuottajiin kohdistuu lisääntyneitä tuloksellisuudenodotuksia. Lisäksi koulutuksen työelämävastaavuutta tai vastaamattomuutta ei useinkaan oteta huomioon. Työelämän tarpeita vastaavan osaamisen ja muiden ominaisuuksien tuottaminen ei

yksin riittä, vaan työelämän on tyydytettävä myös yksilöiden työlle ja työpaikalle asetamat vaatimukset. (Jokinen ja Luoma-Keturi 2006, 61.)

Ammattiosaamisen kehittämissyhteistyksen (AMKE) (2017) mukaan ammatillinen koulutus on juuri nyt murroksessa, käynnissä on ammatillisen koulutuksen reformi. Reformin valmistelu on herättänyt epäluuloa ja pelkoja samanaikaisten leikkausten vuoksi. AMKE:n mukaan uudistuksen ytimessä on opiskelijoiden valinnanvapauden lisääminen osaamisen hankkimisessa ja osoittamisessa, ihmiset oppivat eri tavoin ja vaativat erilaista koulutusta. AMKE:n mukaan vastuuta oppimisesta ollaan siirtämässä yhä enemmän työpaikoille lisäämällä työssäoppimista kaikissa toisen asteen koulutuksissa.

Nykyään puhutaan elinikäisestä oppimisesta, mutta edelleen oppimisen nähdään liittyvän käytäntöihin, joihin tartutaan sivistyksen, kasvatuksen ja koulutuksen käsittein, mainitsevat Kantasalmi ja Nest (2014, 10). Heidän mukaansa oppiminen rajataan edelleen oppimisen vuorovaikutustapahtumiin, joissa opetuksen käytännöt ovat keskeisiä. He jatkavat, että perinteisten roolien rinnalle on kuitenkin muotoutunut erilaisia variaatioita: ohjaus, mentorointi ja erilaiset henkilökohtaiset valmentajat.

Mentorointi on työn ohessa tapahtuva kahdenkeskinen kehittävä vuorovaikutussuhde. Perinteisen määritelmän mukaan mentorointi on ammatillinen ohjaussuhde, jossa kokenut ja arvostettu henkilö eli mentori ohjaa kokemattomampaa työntekijää ja auttaa tätä oman työnsä kehittämisessä. Alkuperäinen ajatus mentoroinnissa on ollut kokeneemman ja nuoremman työntekijän välinen ammatillinen ohjaus suhde. Nykyään mentoria ei enää kuitenkaan nähdä niin ylivertaisena auktoriteettina, vaan kyse on enemmän yhteistoiminnallisuudesta, yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta mentorin ja mentoroitavan välillä. Mentorilla ei ole mitään ohjauskoulutusta, vaan hän antaa mentoroitavalle tai ohjattavalle käyttöön elämäkokemuksensa ja asiantuntemuksensa. Mentorointi on siis ennen vanhaan mestari-kisälli tai oppipoika periaatteella tietojen ja taitojen siirtämistä uusille työntekijöille. Mentoroinnin kautta on mahdollista siirtää myös hiljaista tietoa työpaikoilla työntekijältä toiselle. Luottamus, toisen arvostus, avoimuus ja tasa-arvo ovat mentoroinnin vuorovaikutussuhteen ytimessä ja ihannetapauksessa verrattavissa asiapitoiseen ystävyysuhteeseen.

Mentorointi lisää yksilön vastuun ottamista omasta oppimisestaan, tämän lisäksi mentori jakaa oman osaamisensa koko työyhteisön käyttöön. Yksilön osaaminen saadaan näin muidenkin käyttöön. (Maukonen 2015, 6.)

Järvisen ja Vanttajan (2004, 160) mukaan uudessa sosiaalisessa tilanteessa, jossa varsinkin nuoret kärsivät työmarkkinoiden epävarmuudesta, elinikäinen oppiminen on alettu nähdä aiempaa selvemmin yhteiskunnallisten ja henkilökohtaisten riskien hallinnan välineenä. He toteavat, että yhteiskunnan muutoksesta aiheutuvaan laajaan ja jatkuvaan oppimisen tarpeeseen voidaan vastata riittävästi vain edistämällä ihmisten oppimista heidän kaikissa elämänympäristöissään; oppilaitosten lisäksi työssä, yhdistystoiminnassa, kotona ja harrastuksissa. Vaikka useimmat suomalaiset nuoret ovat näyttäneet omaksuvan elinikäisen oppimisen ajatuksen, on uuden sukupolven joukossa silti runsaasti nuoria, joita koulutus ei kiinnosta. (Järvinen ja Vanttaja 2004, 160.)

Hakkaraisen (2002, 10) mukaan Marsick ja Watkins (1990, 3–7) ovat määritelleet, että elinikäisen kasvatuksen ja oppimisen ulottuvuudet ovat muodollinen, epämuodollinen, informaalinen sekä satunnaisoppiminen. Heidän mukaansa muodollisella kasvatuksella tarkoitetaan tiedon, taitojen ja asenteiden tarkoituksellista siirtämistä opettajalta oppijalle. Tämä koulutus on tutkintoihin perustuvaa, ajallisesti asteittain etenevää ja hierarkkisesti järjestettyä. Epämuodollisella oppimisella tarkoitetaan heidän näkemyksensä mukaan muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvia organisoituja toimintoja, jossa välitetään tietoja, taitoja ja asenteita, mutta paino on taidoilla. He jatkavat, että epämuodolliselle kasvatukselle ja oppimiselle on tunnusomaista korkea-asteinen itsekontrolli ja itsenäinen suuntautuneisuus, ja oppiminen tapahtuu silloin luokkahuoneen ulkopuolella. Epämuodollinen oppiminen voi olla suunniteltua tai suunnittelematonta, mutta yleensä oppimiseen liittyy tietoisuus siitä, että oppimista on tapahtunut. Informaalia oppimista tapahtuu luokkahuoneiden ulkopuolella; kotona, harrastuksissa, kirjastoissa, työssä järjestöissä jne. Oppiminen voi tapahtua hyvin erilaisissa ympäristöissä, joissa roolit, normit ja suhteet ovat piilossa. Informaali oppiminen voi johtaa myös virheoppimiseen jolloin oppiminen vahvistaa vain aikaisempia harhakäsityksiä, ennakkoluuloja tai stereotyyppiä, he mainitsevat. Hakkarainen (2002, 11) toteaa, että käytännössä muodollisen,

epämuodollisen ja informaalisin oppimisen ja kasvatuksen sekä satunnaisoppimisen erottaminen toisistaan on vaikeaa. Hänen mukaansa ne kietoutuvat toisiinsa ja lomittuvat eri subjektien elämäkulussa monin erilaisin tavoin.

Tuomiston (1999, 38) mukaan ammattien oppimisen vanhin ja vielä nykyäänkin yleisin muoto on kokemuksellinen oppiminen työelämän käytännön töissä. Myös Hall ja Mirvis (1995, 280) toteavat, että uralla kehittymisestä suurin osa tapahtuu työkokemuksen myötä. Henkilön osallistumisen muodolliseen koulutukseen on helposti todennettavissa ja dokumentoitavissa, kun taas kokemuksen kautta tapahtuva oppiminen ei. Kokemusten avulla tietoisesti edistettäessä oppimista, kyse on informaalisesta oppimisesta Tuomiston (1999, 38) mukaan. Päinvastaisessa tapauksessa puhutaan satunnaisoppimisesta. Hän jatkaa, että informaalia ja satunnaisoppimista voi varsinkin ulkopuolisen tahon olla vaikea erottaa toisistaan, sillä ulkopuolinen ei välttämättä tiedä, onko oppiminen tapahtunut tietoisesti vai tiedostamatta. Tuomisto mainitsee muun muassa, että työtehtävien ohessa tapahtuva informaali ja satunnaisoppiminen mahdollistavat erityisen työtehtäviin liittyvän osaamisen kertymisen, kun taas muodollinen kasvatustilanne ja oppiminen edistää yleisempien työssä tarvittavien tietojen ja taitojen kehittymistä. Elinikäisen oppimisen muodot siis Tuomiston (1999, 38) näkemyksen mukaan täydentävät toisiaan.

3 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Työelämä elää jatkuvassa muutoksessa. Tietojen ja taitojen päivittäminen pitkänkin työkokemuksen omaavalla on tarpeellista. Yksilön on tärkeä tiedostaa omat kehittymistarpeensa ja työnantajan tulee mahdollistaa osaamisen kehittäminen.

3.1 Osaamisen ulottuvuudet

Yksi osaamisen ulottuvuus on yksilön sosiaaliset taidot, jotka muodostuvat viidestä toisiinsa liittyvästä tekijästä (Forsell 2009, 10). Osaamisen komponentit on esitetty taulukossa 1. Oppimisen tukiverkko muodostuu oppimista auttavista ja edistävästä henkilöistä ja organisaatioista. Kun organisaatio pystyy rakentamaan ja kehittämään yksilöiden osaamista, samalla myös organisaation osaaminen lisääntyy. Organisaation osaaminen muodostuu prosesseista, järjestelmistä ja käytännöistä, jotka mahdollistavat yksilöiden osaamisen muuttamisen organisaation osaamiseksi. (Forsell 2009, 10.) Otalan (2008, 53) mukaan yksilöiden osaamisesta muodostuu organisaation osaaminen. Kun yksilöt keskustelevat ja jakavat osaamistaan, sekä kehittävät yhteisiä toimintatapoja ja -malleja yhdessä, syntyy organisaation osaaminen.

Taulukko 1. Osaamisen komponentit (Forsell 2009, 10).

Osaamisen komponentit	
Tiedollinen osaaminen	faktat
Taidot	omassa työssä tarvittavat taidot
Kokemus	onnistumisista ja virheistä oppiminen, erilaisien vaihtoehtojen hallitseminen
Uskomukset ja arvot	minkä uskoo olevan oikein ja mikä vaikuttaa tiedon tulkitsemiseen
Sosiaalinen verkosto	suhteet muihin toimijoihin

Osaaminen rakentuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta Tuomen ja Sumkin (2012, 26) mukaan. He haluavat kuitenkin nähdä osaamisen aktiivisena toimintana, tieto on hyvin perusteltu tosikäsitelmä ja taito kehittyy työn tekemisen kautta. Kokemus on

tiedon ja taidon yhdistämistä toiminnaksi. He määrittelevät, että osaaminen on toimintaa joka muodostuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Työ puolestaan muodostuu osaamisen ja toiminnan yhdistelmästä, siis osaamisesta ja tekemisestä. Heidän määritelmänsä mukaan työn tekeminen edellyttää osaamista, työ kehittää osaamista ja osaaminen kehittää työtä.

Osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen (2015) selvityksen mukaan työyhteisössä olevat ja tarvittavat osaamisalueet tulee ensin kartoittaa ja henkilöstön osaamisen taso arvioida, ennen kuin näitä tietoja voidaan hyödyntää osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Laakso-Mannisen (2003) mukaan osaamista voidaan arvioida erilaisilla menetelmillä ja osaamisen kartoitus etenee prosessina, jolloin kartoitetaan nykyosaaminen sekä tulevaisuudessa tarvittava osaaminen. Osaamiskartoitus täytyy jaotella osa-alueisiin ja Laakso-Manninen jaottelee ne neljään pääluokkaan; asiakasosaaminen, liiketoimintaosaaminen, tuotannollis-tekninen osaaminen sekä henkilökohtaiset valmiudet.

Osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen (2015) raportin mukaan kehityssuunnitelmat voivat olla työntekijä-, tiimi-, työyhteisö- tai työnantajakohtaisia. Kehityssuunnitelmat osaamisen kehittämiseksi toteutuvat sitä paremmin mitä konkreettisempia ne ovat raportin mukaan. Työntekijän henkilökohtaiseen kehityssuunnitelmaan tulee kirjata kehitettävät osaamisalueet tärkeysjärjestyksessä; kunkin osaamisalueen nykyosaaminen ja tavoiteosaaminen, kehittämisen tavoitteet, menetelmät, aikataulu ja kehittymisen arviointi sekä seuranta. Raportissa mainitaan myös, että virheellisesti osaamisen kehittäminen ymmärretään usein kapeasti vain koulutukseksi, siihen kuuluu kuitenkin useita muitakin osa-alueita kuten esimerkiksi yhteistoiminta, ohjausmenetelmät ja ohjaustehtävät, laajenevat työ- ja vastuutehtävät sekä kehittymistä tukeva työkuultuuri.

Tuomen ja Sumkin (2012, 9) mukaan Suomen työmarkkinoille on vaihtumassa uusi sukupolvi, jonka asenne työhön ja arvomaailma eroavat merkittävästi aikaisempien sukupolvien työhön liittyvistä ajatuksista ja odotuksista. He jatkavat, että palkan lisäksi työn odotetaan antavan merkityksellistä sisältöä ja pysyvyyden tunnetta. Työn tulee tarjota riittävästi kehittymisen mahdollisuuksia. Osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen (2015) selvityksen mukaan, osaamisen lisäksi henkilös-

tön motivaatio ja siihen liittyvä työtyytyväisyys sekä työhyvinvointi vaikuttavat keskeisesti inhimillisen arvonnäkökulman syntyyn. Raportin mukaan työyhteisön toimivuudella, erityisesti ihmisten välisellä vuorovaikutuksella on tärkeä osa näissä hyvän työsuorituksen edellytyksissä. Raportissa mainitaan myös, että organisaation ja sen henkilöstön osaamisen kehittämisen tulee perustua organisaation omaan visioon, strategiaan ja niiden pohjalta määriteltyihin pitkän ja lyhyen tähtäimen tavoitteisiin. On tärkeää selvittää, millaista osaamista organisaatiolla ja sen henkilöstöllä tulee olla nyt ja ennen kaikkea tulevaisuudessa, jotta organisaatiossa pystytään menestyksekkäästi saavuttamaan sille asetetut tavoitteet. Puhutaan organisaation ydinosaamisesta. Tämä tarkoittaa organisaatiolla olevaa sellaista osaamista, joka on toiminnan kannalta tärkeää ja jota kilpailijoiden on vaikea kopioida.

Osaaminen on muutakin kuin osaamisen ja toiminnan yhdistämistä, ja se koostuu monista eri tekijöistä Kupiaksen, Peltosen ja Pirisen (2014, 50–51) mukaan. He toteavat, että osaamiseen liittyy tiedon, taidon ja kokemuksen lisäksi myös asenne ja vuorovaikutus. Lisäksi heidän mukaansa osaamiseen liittyy paljon muutakin kuin pelkästään muodollisilla tutkinnoilla ja koulutuksilla saatua osaamista. Kupiaksen ym. mukaan tärkeintä on kyky soveltaa oppiaan ja osaamistaan käytäntöön. Osaaminen on tiedon ja taidon monipuolista hyödyntämistä, organisointikykyä, ryhmätyöskentelytaitoja, muutokseen sopeutumista, arviointia ja jatkuvaa oppimista, he jatkavat. Kupiaksen ym. mukaan onnistumisten ja työssä kehittymisen edellytyksenä on osaaminen ja sen hyödyntäminen.

Osaamista voidaan tarkastella niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin koko organisaation näkökulmasta, kolmella eri tasolla. Tarkasteltaessa ja kehitettäessä osaamista, on tärkeää ymmärtää sen laajuus. Osaamisella tarkoitetaan niin yksittäisen työntekijän kuin koko tiimin kykyjä, tietoja ja taitoja. (Kupias ym. 2014, 51.) GarciaFernandez (2015, 16) on artikkelissaan tarkastellut osaamisen johtamista eri tasoilla. Neljättä tasoa hän on kuvannut organisaatioiden väliseksi toiminnaksi kuten useamman yrityksen yhteistyöksi.

Työyhteisön osaaminen määritellään siten, mitä yhteisön yksittäiset työntekijät osaavat yhdessä. Työntekijöiden osaaminen tukee toisiaan parhaalla mahdollisella

tavalla ja tuottaa uusia toimintatapoja, kun osaamista tarkastellaan tästä näkökulmasta. Heidän mukaansa ne osaamiset ja kyvyt, joiden avulla organisaatio kykenee toimimaan, ovat merkityksellisiä. (Kupias ym. 2014, 54-55.)

3.2 Osaamisen kehittämisen vaihtoehdot

Henkilöstöä voidaan kehittää suunnitelmallisen koulutuksen lisäksi työssä oppimista tukevin menetelmin Hätösen (2011, 58) mukaan. Hän lisää, että vaikuttavia ja tuloksellisia menetelmiä henkilöstön kehittämiseen ovat kehittymistä tukeva työkuultuuri, laajenevat työ- ja vastuutehtävät, ohjausmenetelmät ja -tehtävät sekä yhteistoi-
minta, kuten työparityöskentely ja tiimityö. Lisäksi hän toteaa, että kehittymistä tukevaan työkuultuuriin sisältyy säännöllisesti niin kehityskeskusteluja, osaamiskartoituksia ja kehittämissuunnitelmia kuin erilaisia projekti- ja kehittämishankkeita. Lisäksi Hätösen mukaan sijaisuudet, erityistehtävät ja työkierto ovat laajenevia työ- ja vastuutehtäviä. Kehittämissuunnitelman avulla laajennetaan organisaation osaamista ja parannetaan yhteisöllisyyttä, luomalla sellaisia tehtäväkokonaisuuksia, jossa hiljainen tieto ja käytännön tekeminen kohtaavat uudistamalla olemassa olevia toimintatapoja, Hätönen (2011, 49) mainitsee.

Osaamisen paras arvioija on henkilö itse. Yksittäisellä henkilöllä täytyy vain olla riittävän kriittinen kyky arvioida itseään. Toinen mahdollinen arvioija on esimies, jonka täytyy tuntea riittävän hyvin työtehtävät, työntekijän vahvuudet sekä kehittymistarpeet jotka liittyvät työhön. Osaamiskartoituksen tavoitteena on tunnistaa organisaatiossa jo olemassa olevaa osaamista ja ennakoita tulevaisuuden osaamistarpeita. Osaamiskartoituksen avulla voidaan tehdä pitkän aikavälin suunnittelua ja toteuttaa henkilöstön järjestelmällistä osaamisen kehittämistä. (Salojärvi 2005, 150-151.)

Myyryn (2008, 19) mukaan työkierron tarkoitus on tutustuttaa työntekijöitä uusiin tehtäviin ja eri osastojen toimintaan. Työkierrossa työntekijä siirtyy vapaaehtoisesti ja väliaikaisesti toiseen tehtävään. Työkierrolla voidaan lisätä henkilöstön pätevyyttä, toimintavalmiuksia sekä yksilön oppimista ja ammatillista kasvua, sekä auttaa kokonaiskuvan saamisessa yrityksestä. Hätösen (2011, 98) mukaan työkierto

on suunniteltua ja tavoitteellista henkilöstön ja organisaation osaamisen kehittämistä. Myös sijaisuuksia hoitamalla tai tekemällä erikoistehtäviä voidaan laajentaa osaamista ja uudistaa henkilöstön taitoja. Esimerkkejä erityistehtävistä, jotka lisäävät yksilön kokonaisnäkemystä työstä ja organisaatiosta ovat Hätösen mukaan koulutus, perehdyttäminen tai yhteyshenkilönä toimiminen.

Työnohjauksen avulla opetellaan käytännön ongelmien ratkaisu- ja käsittelytaitoja, kykyä oman työn ja sen herättämien ajatusten ja tunteiden tarkasteluun. Ohjauksen tarkoituksena on auttaa ohjattavaa selviytymään paremmin työstään ja kehittämään ammattitaitoaan ja työtötään. Työnohjauksella voidaan hakea uusia näkökulmia ja lisätä työn hallittavuutta sekä tuloksellisuutta. Työnohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työyhteisössä työnohjauksen voidaan katsoa parantavan yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Ohjausmenetelmänä voidaan käyttää vapaata keskustelua tai työssä tapahtuneiden tilanteiden pohtimista yhdessä. Omia ajattelu- ja toimintatapoja arvioidaan omien kokemusten avulla ja tulosten perusteella ohjattava pyrkii tunnistamaan tekemisiinsä vaikuttavat tausta-ajatukset. Työnohjaajat ovat yleensä organisaation ulkopuolisia, alalle kouluttautuneita henkilöitä. (Hirvihuhta 2006, 17; Hätönen 2011, 92–93.)

Jokainen voi omalta osaltaan kehittää osaamistaan työssään. Omaa osaamista voidaan jakaa työtovereille sekä vastavuoroisesti kuunnella työtovereita ja oppia heidän kokemuksistaan työnkautta toteavat Pahkin, Kuronen-Mattila, Mäki, Leppänen ja Järvenpää (2010, 20). He lisäävät, että omassa työssä on mahdollista oppia, mutta oppia voi hakea myös erilaisten koulutusten kautta. He jatkavat, että työhön liittyvä osaaminen hankitaan asianmukaisella koulutuksella, mutta ammattitaito kasvaa työssä oppimisessa ja alan ammattilaisten kanssa työtä tehdessä. Jokaisen työntekijän ja ammattilaisen on luotava oma ammattitaitonsa useista tietolähteistä saamansa tiedon ja erilaisista työtehtävistä saamansa kokemuksen pohjalta, he mainitsevat, tällöin kehittymiseen tarvitaan haastavien ja mielenkiintoisien tehtävien lisäksi asianmukaista opastusta. Pahkinin ym. (2010, 24) mukaan muodollista koulutusta tarjoavat ja järjestävät ammatilliset oppilaitokset ja ammattikorkeakoulut esittelevät opintotarjontaansa muun muassa verkkosivuillaan. Opiskelu soveltuu myös aikuisille, sillä se on usein mahdollista myös monimuotoisena, työn ohella. Tutkintotavoitteisen koulutuksen lisäksi järjestetään lisä- ja täydennyskoulutuksia.

Pantzarin (2007, 33) mukaan henkilöstökoulutus on lyhytkestoista ja työnantajan kustantamaa koulutusta, lisä- tai täydennyskoulutusta, joka voidaan toteuttaa työnantajan omana koulutuksena. Hätösen (2011, 56) mukaan muodollisen koulutuksen tarkoitus on selittää käytäntöä teorian avulla sekä antaa virikkeitä ja opettaa uusia tietoja yksityiskohtaisesti. Pahkinin ym. (2010, 13) mukaan, kun organisaatio tukee koulutukseen osallistumista, esimies kannustaa ammatilliseen kehitykseen, yksilöllä on omat selkeät näkemykset kehityksestä ja pyrkimys osaamisen jakamiseen, laajentavat nämä osaamista organisaatiossa. Hätösen (2011, 94) mukaan koulutuksen ajoitus kannattaa suunnitella sopivaksi organisaation toimintaan, silloin koulutus ja työnteko saadaan kytkettyä toisiinsa. Koulutuksessa opittua voidaan näin soveltaa työyhteisössä ja työn kehittämisessä erilaisten tehtävien avulla. Onnismaan ja Terkki-Mallatin (2008, 3) mukaan organisaation toimintatavoitteet, henkilöstön kehittymistavoitteet ja yksilön omat kehityssuunnitelmat voidaan yhdistää valmentavassa koulutuksessa. Tavoitteellisen, säännöllisen kehittymisen suunnittelun avulla työntekijät voivat vahvistaa ammattitaitoaan ja valmiuksiaan pysyä mukana työelämän muutoksissa.

Työntekijällä on oltava selkeä käsitys omista mahdollisuuksista kehittyä työssään ja edetä urallaan, tällä tavalla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia, motivaatiota ja sitoutumista työhön, toteavat Pahkin ym. (2010, 31). He lisäävät, että yritykselle urasuunnittelulla on merkitystä liiketoiminnan tavoitteiden, ydinosaamisen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden kannalta.

Rauramon (2012, 146) mukaan osaamisen kehittämisellä ja ylläpitämisellä voidaan vastata toimintaympäristöjen tulevaisuuden haasteisiin. Hänen mukaansa osaaminen on kilpailutekijä työmarkkinoilla ja toimintaympäristöissä. Pitämällä huolta henkilöstön osaamisesta, tuetaan samalla työn hallintaa, hyvinvointia sekä työssä jaksamista hänen mukaansa. Rauramo (2012, 156-157) lisää, että työ, joka on sopivan haasteellista, tarjoaa uusia oppimismahdollisuuksia sekä edistää työn tuloksellisuutta. Lisäksi hänen mukaansa riittävän haastava työ vaikuttaa työntekijän työhyvinvointiin, motivaatioon sekä elämän laatuun ylipäätään.

Osaamisen kehittäminen on osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä. Osaamista voidaan kehittää joko yksilön, tiimin tai organisaation näkökulmasta. Osaamisen ke-

hittämisen pitäisi olla osa organisaation toiminnan suunnittelua ja osaamisen kehittämisen jatkuvaa toimintaa. Sen tarkoituksena on parantaa palvelutuotantoa sekä työelämän laatua. Muuttuva työympäristö ja asiakkaiden palvelutarpeiden muuttuminen tuovat haasteita palvelujen tuottajille ja edellyttävät jatkuvaa uuden oppimista. (Sydänmaanlakka 2012, 173.)

Ammatillisen osaamisen kehittäminen on koko työuran ja työelämän kestävä prosessi, jossa myös varsinaisen koulutuksen jälkeen osaamista kehitetään ja uudistetaan edelleen. Nykyään työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaisempaa osaamista ja osaamisen kehittämisen perusajatuksena on työntekijän osaamisen päivittäminen. Työn vaativuuden tulee vastata työntekijän osaamista. Työhyvinvoinnin perustana on työntekijän kokemus oman työn osaamisesta sekä mahdollisuudesta sen kehittämiseen. Työn vaativuuden merkitys suhteessa työn osaamiseen on keskiössä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. (Suonsivu 2011, 48.)

Yksittäisten työntekijöiden osaamisen kehittämisen tarkoituksena on kehittää koko työyhteisön osaamista, niin että koko organisaatio hyötyy siitä. Näin ollen yksilön osaamisen kehittämisestä hyötyy koko työyhteisö, mainitsee Kesti (2005, 63–64). Hän jatkaa, että onnistuminen työssä ja sen kehittämisessä luo työyhteisöön positiivista energiaa sekä nostaa työmotivaatiota. Tämä taas edesauttaa työn ja osaamisen kehittämistä edelleen. Osaaminen vanhenee nopeasti, ja kilpailukyvyyn säilyttämiseksi tietojen ja taitojen päivittäminen on tarpeellista, Kesti toteaa.

Viitalan (2013, 183) mukaan osaamisen kehittäminen on prosessi joka etenee osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin kautta osaamisen arviointiin ja tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittelyyn. Näiden perusteella tehdään kehityssuunnitelma osaamisen kehittämisestä. Hän jatkaa, että säännöllisin väliajoin, esimerkiksi kerran vuodessa käytävien kehityskeskustelujen aikaan palataan jälleen osaamisen arviointiin ja tunnistamiseen. Osaamisen kehittäminen on siis jatkuva, säännöllinen prosessi. Henkilökohtaisesti käytävien kehityskeskustelujen rinnalle Viitala nostaa esiin myös ryhmäkehityskeskustelut. Nämä keskustelut voidaan käydä työyhteisön työryhmän tai tiimin sisällä. Näissä keskusteluissa kartoitetaan työyhteisön osaamista ja saatujen tulosten perusteella laaditaan kehityssuunnitelmaa esimerkiksi yksikölle.

4 TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET RAVITSEMISPALVELUISSA

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on tavoitteena vaikuttaa ihmisten terveyteen, hyvinvointiin ja viihtyvyyteen tuottamalla palveluja niin arkeen kuin juhlaankin sekä kehittää palveluja vastaamaan tarpeita. Tässä osiossa käsitellään ja keskitytään alalla julkisissa ruokapalveluissa toimivan lähitulevaisuuden osaamistarpeisiin.

4.1 Toimialan kuvaus

Vikstedtin, Raulion ja Prättälän (2011, 9) mukaan joukkoruokailulla tarkoitetaan kodin ulkopuolella tapahtuvaa järjestettyä ruokailua, jota toteuttavat julkinen sektori ja yksityiset palveluntuottajat. Ruokapalvelu -sanalla tarkoitetaan samaa, mutta silloin korostuu enemmän asiakaspalvelun osuus ruokailutapahtumassa.

Jokainen suomalainen söi keskimäärin 165 kodin ulkopuolista ateriaa vuodessa, näistä puolet oli julkisten ruokapalvelujen tarjoamia Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2011) tutkimuksen mukaan. Edelleen tutkimuksen mukaan joukkoruokailu kattaa suomalaiset vauvasta vanhukseen, esimerkiksi päiväkodit, koulut, oppilaitokset, varuskunnat, henkilöstöruokailut, vanhainkodit, sairaalat ja hoitolaitokset. Taloustutkimuksen (2015) rekisterin mukaan Horeca-sektorin valmistamia aterioita syötiin Suomessa vuonna 2015 keskimäärin 160 henkilöä kohti. Rekisterissä on tiedot yhteensä 20 355 keittiöstä, joissa valmistetaan, lämmitetään tai jaetaan ruokaa tai juomaa. Yksityisen sektorin ylläpitämiä keittiöitä oli yhteensä 12 162 ja julkisen sektorin pitämiä keittiöitä 7 206. Rekisterissä julkisen sektorin keittiöiden alle luokitellaan muun muassa sairaalat, oppilaitokset, päiväkodit ja hoivakodit. Julkiset ruokapalvelut on siis merkittävä palveluntuottaja kuntasektorilla.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (2011) mukaan henkilöstöruokailulla tavoitetaan suuria määriä ihmisiä päivittäin, ja sen merkitys terveyden, työvireyden ja yleisen hyvinvoinnin ylläpitäjänä on tärkeä. Terveyden edistämisen kannalta on oleellista, että ruokatarjonta on monipuolinen ja ravitsemussuosituksen mukainen, mutta

terveyteen ja hyvinvointiin vaikuttavat valinnat ovat kuitenkin jokaisen yksilön omia, todetaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen sivustolla.

Ravitsemistoiminta toimialaraportin (2016, 20) mukaan henkilöstö- ja laitosruokaloita oli Suomessa 1429 kappaletta. Raportissa henkilöstö- ja laitosruokaloiksi määritellään seuraavilla kriteereillä:

- Laitosten ruokailupalvelut eli asiakkaan kanssa tehtyyn sopimukseen perustuvat sovittuina aikoina järjestettävät ruokailupalvelut (tarjolla oleva ruoka on yleensä valmistettu keskuskeittiössä)
- Henkilöstö- ja laitosruokalatoiminnalle on luonteenomaista aterioiden myynti selkeästi määritellyille kohderyhmille, kuten työpaikkojen henkilöstölle ja oppilaitosten opiskelijoille. Ruokala- ja kahvilatoimintaa on esimerkiksi työpaikoilla, sairaaloissa, laitoksissa ja kouluissa.

Toimialaraportin mukaan henkilöstö- ja laitosruokaloissa työskenteli vuonna 2016 yhteensä 8772 henkilöä.

Tilastokeskuksen lokakuun 2010 tietojen mukaan ruokapalveluhenkilöstön keski-ikä oli 47,4-vuotta, vuoden 2003 vastaavan tilaston mukaan keski-ikä oli 45,4. (Haapanen 2011, 26.)

4.2 Teknologiaosaaminen

Ruokaketjun kannalta oleellista teknologian kehityksessä on sen jatkuva herkeämättömän seuranta ja nopea reagointi paitsi yrityksissä myös koulutuksessa, tutkimuksessa ja julkisella sektorilla. Suomessa on perinteisesti osattu hyvin uusien teknologioiden omaksuminen. Tämän kyvyn säilymisestä on huolehdittava myös tulevaisuudessa, ja on pidettävä huolta siitä, etteivät teknologian käytön kustannukset nouse liian korkeiksi. Kaikilla pitää olla mahdollisuus uusimman teknologian käyttöön. Teknologian kehityksen aikaansaama tuottavuuden kasvu on taipuvainen luomaan myös rakenteellista työttömyyttä. Osalla työvoimasta ei enää ole taitoja, joita

työpaikoilla tarvitaan. Teknologian rooli myös alan koulutuksessa on keskeinen. Julkisissa ruokapalveluissa uudella teknologialla tarkoitetaan lähinnä uusia laitteita ja koneita, joita täytyy oppia käyttämään sekä hyödyntämään mahdollisimman tehokkaasti. (Vepsäläinen 2016.)

Vepsäläisen (2016) mukaan kovan ja pehmeän ydinteknologian lisäksi ruokaketjun yritysten, tutkimuslaitosten, oppilaitosten ja kaikkien toimijoiden on koko ajan seurattava muuta digitalisoitumisen etenemistä. Muun muassa langattoman mobiiliteknologian sovelluksia, sosiaalisen median uusia sovelluksia, pilvipalvelujen ja globaalien kommunikaatioverkkojen kehitystä, verkkokaupan teknistä kehitystä, ihmisten välisen sekä koneiden ja laitteiden välisen langattoman läsnäolon ja yhteydenpidon kehitystä, virtuaalitodellisuuden rakentumista ja tekoälyn kehittymistä. Vepsäläisen mukaan lista on pitkä. Oleellista on, että kaikesta edellä mainitusta teknologiasta tulee yhä älykkäämpää ja itseohjautuvampaa tekoälyn kehittyessä, hän lisää. Lisäksi hänen mukaansa teknologian kehitys on kaiken kaikkiaan johtamassa maailmaan, jossa ihminen on jatkuvassa reaaliaikaisessa yhteydessä niin toisiin ihmisiin kuin elinympäristönsä koneisiin ja laitteisiin. Vepsäläinen jatkaa, että älykäs teknologia upottautuu ja sulautuu ihmiseen, materiaaleihin ja elinympäristöön. Samaan tapaan koneet ovat yhteydessä toisiinsa ja keskustelevat keskenään, hän jatkaa. Tällä kaikella tulee olemaan valtavat vaikutukset ruokaketjun liiketoimintaan ja alalla vaadittavaan osaamiseen, Vepsäläinen painottaa.

Älyteknologiaa hyödynnetään ravitsemisasioihin liittyvissä kysymyksissä. Näin tapahtuu, koska terveellisyysvaatimukset ovat korostuneet esimerkiksi iäkkäiden asiakkaiden määrän kasvaessa. Asiakkaiden fyysisiin ja geneettisiin ominaisuuksiin sopivat ruokavaliot koodataan digitaaliseen muotoon langattomaan päätelaitteeseen. Tiedot voidaan lukea laitteelta ja valmistaa asiakkaan ateriat niiden vaatimusten mukaisesti. Laite voi ehdottaa sopivia ateriakokonaisuuksia. Myös ruoka-annosten tilaamisen kotiin ja työpaikoille uskotaan ennusteen mukaan yleistyvän. Erityisesti suuri ikäihmisten joukko tilaa usean päivän ateriat kotiinsa laatimalla ruokalistan ja lähettämällä sen sähköisesti palvelukeskukseen, joka jakelee tilaukset mahdollisesti jopa eri palveluyrityksille. Yritykset panostavat yhä enemmän asiakkaiden muuttuvien tarpeiden tunnistamiseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006.) Edellä mainitussa raportissa on noin kymmenen vuotta sitten ennustettu ihan oikein alan

kehityksen suuntaa. Ravitsemispalveluita tarjoavat yritykset keräävät digitaalisesti koko ajan lisää tietoa asiakkaista, näin esimerkiksi mainontaa voidaan kohdistaa juuri oikealle kohderyhmälle.

Digitaalisuutta hyödynnetään erityisesti nykyisin markkinoinnissa. Sosiaalinen media ja mobiilikanavaan liittyvät keinot ovat kasvattaneet suosiotaan. Facebook, YouTube, Twitter ja Instagram ovat entistä suosituimpia. Kasvussa ovat Foursquare ja Pinterest, ja pääasiassa rekryointitarkoituksiin käytettävä LinkedIn näyttää liittyvän myös markkinointiin. Kuluttajakäyttäytyminen, viestinnän kohdennettavuus ja kustannustekijät ovat olleet tärkeimpiä syitä digitaalisten kanavien käyttöönottoon. Digitaalisilla kanavilla korvataan perinteisiä markkinointi-kanavia, erityisesti printtimediaa eli lehtiä, esitteitä ja kirjeitä. Paikkatietotekniikkaa voidaan hyödyntää markkinoinnin lisäksi esimerkiksi luonnon varojen käytön hallinnassa. (Elintarviketeollisuuden toimialaraportti 2014.)

4.3 Työvoiman saatavuus ja ammattitaito

Taipale-Lehdon (2012) mukaan ravitsemisalan palveluiden ammattiteissa tarvitaan hygieniaosaamista ja oma-valvontaan liittyvää osaamista. Hänen mukaansa ammattilaisen tulee hallita myös aistinvarainen laadunvalvonta. Ravitsemusosaaminen sekä erilaisiin erityisruokavalioihin ja esimerkiksi allergioihin liittyvä tietämys on tärkeää alalla Taipale-Lehdon mukaan. Hän jatkaa, että alan ammattilaisen tulee tuntea erilaiset ravitsemukseen liittyvät suositukset. Elintarvikkeiden tuotetuntemus, laatuluokitukset sekä saatavuuteen ja sesonkeihin liittyvä osaaminen ovat osa keskeisiä taitoja, kuten myös anniskeluun liittyvä osaaminen sisältäen säädöksiensä hallitsemisen ja yleisen juoma-tietouden. Hänen mukaansa siis tarvitaan yleistä alaa koskevan lainsäädännön tuntemusta, muun muassa omavalvontaan liittyen. Taulukossa 2 luetellaan kaikkia niitä tietoja ja taitoja mitä ravitsemispalveluissa työskentelevä henkilö lähitulevaisuudessa tarvitsee. Osaamistarpeet on jaoteltu toimialariippumattomiin tuotannon yleistietoihin ja taitoihin, tuotteiden ja palvelujen tuotanto-osaamiseen, liiketoimintaosaamiseen, asiakkuuden hallintaan liittyvään osaami-

seen, työyhteisöosaamiseen ja tutkimus- ja kehitysosaamiseen. Näiden lisäksi henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet vaikuttavat selviytymiseen työelämän tulevaisuuden haasteissa. (Taipale-Lehto 2012, 25.)

Taulukko 2. Osaamistarpeet ravitsemisalan palveluiden ammattiteissa. (Taipale-Lehto 2012, 25).

<p>Toimialariippumattomat tuotannon yleistiedot ja taidot</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Suomen kielen taito •Vuorovaikutus-, viestintä ja kommunikointitaidot •Sosiaalisen median hyödyntäminen oman työn apuvälineenä •Tieto- ja viestintätekniiikan perustaidot •Tuotteen ja palvelun laadun arviointi / laatuajattelu •Oman alan tuntemus (kansainvälinen taso) •Ympäristöasioiden tuntemus ja kestävä kehitys •Ergonomisen työskentelyn hallinta •Kielitaito •Eettinen osaaminen, vastuun ymmärtäminen •Oman toimintaympäristön tuntemus
<p>Tuotteiden ja palvelujen tuotanto – osaaminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Elintarvikkeiden omavalvontatietous ja aistinvarainen arviointi •Ravitsemispalveluihin liittyvän logistiikan tuntemus ja ruoka – annosten pakkaustaidot •Ravitsemispalveluiden hygieniaosaaminen ja omavalvontaosaaminen sekä lainsäädännön tunteminen (alkoholilainsäädäntö) •Eritysruokavalioihin liittyvä osaaminen, kuten diettitietous, ruoka-aineallergiat •Suomalaisen ja kansainvälisen ruokakulttuurin tuntemus (perinneruoka) •Ravitsemustietous ja – suositukset •Ruoka- ja alkoholijuomien tuntemus sekä niihin liittyvät tarjotut taidot

Liiketoiminta-osaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Rahan ja muiden maksuvälineiden käsittely • Hankintaosaaminen ja ostotoiminnan hallinta • Työehtosopimukset • Verkosto- ja sidosryhmäosaaminen • Liiketoimintaperiaatteiden ja kustannustietoisuuden hallinta
Asiakkuuden hallinta	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaspalvelutaidot ja palveluallttius • Asiakkaan kohtaaminen ja siihen liittyvät kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot • Asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen (erityisvaatimukset/yksilöllisyys) • Kohderyhmätuntemus / oman asiakasryhmien tuntemus • Asiakaspalautteisiin puuttuminen • Asiakasturvallisuus • Myyntitaidot • Hinnoitteluosaaminen
Työyhteisöosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvoinnin huomioon ottaminen • Yhteistyö- ja tiimityöskentelytaidot • Toisten työn arvostus • Oman perustehtävän tuntemus ja sitoutuminen omaan työtehtävään ja työyhteisöön
Tutkimus- ja kehitysosaaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Oman tuotteen ja palvelun tuotteistamiseen liittyvä osaaminen • Paikallisuuden hyödyntäminen tuotteiden suunnittelussa • Palvelumuotoilu asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden mukaan • Kohderyhmäosaaminen tuotesuunnittelussa

Henkilökohtaiset ominaisuudet ja asenteet	<ul style="list-style-type: none"> •Oma – aloitteisuus ja itseohjautuvuus •Ammattilypeys •Sitoutuminen työelämän toimintatapoihin •Ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen •Mukautumiskyky työn muutokseen sekä poisoppiminen vanhoista käytännöistä •Joustavuus ja paineensietokyky sekä työssäjaksaminen •Ihmisten yksilöllisyyden ja erilaisuuden hyväksyminen ja kunnioittaminen •Priorisointikyky ja jämäkkyys •Monitaitoisuus •Kustannustietoisuus ja sisäinen yrittäjäisyys
--	--

Viime vuosina tutkimusrahoitusta ja myös koulutuksen järjestäjien resursseja on vähennetty. Raportin mukaan ruoka-alan kannalta on tärkeää turvata alan resurssit osaamisen, innovoinnin ja alan kehittymisen varmistamiseksi. Sen mukaan tutkimusta tarvitaan myös kansanterveyden edistämiseksi. Haapanen (2011, 26) on omassa tutkimuksessaan selvittänyt kunta-alan ruokapalvelun lähitulevaisuuden haasteita. Tutkimuksen perusteella merkittävämmäksi lähivuosien haasteeksi ruokapalveluissa nousi koulutetun työvoiman saannin vaikeus (55 % vastaajista). Lähes puolet hänen tutkimukseensa vastanneista piti taloudellisia resursseja ja rajoituksia merkittävinä haasteina. Haapasen mukaan lähitulevaisuudessa pitää kiinnittää huomio asiakastarpeiden muuttumiseen ja monipuolistumiseen. Muina haasteina nousivat esiin ruokatuotantomenetelmien muuttaminen ja organisaation sisäiset muutospaineet. Valitettavasti Haapasen tutkimus ei ole täysin luotettava vähäisen vastausprosentin vuoksi, mutta sitä voidaan pitää silti suuntaa antavana. (Haapanen 2011, 26.)

Majoitus-, ravitsemis- ja talousalan työtehtävissä tarvitaan paljon kädentaitoja sekä työyhteisössä yhteistyökykyä, tiimityötaitoja, verkostoitumista ja muutosvalmiuksia. Toimintaympäristöt ja työtehtävät muuttuvat. Ympäröivän yhteiskunnan kiihtyvällä

vauhdilla tapahtuvat muutokset täytyy huomioida henkilöstön osaamisen kehittämisessä, mainitaan Elinkeinoelämän keskusliiton, Kaupan liiton Palvelut 2020 raportissa. Raportissa mainitaan myös, että muutosvalmiudet vaativat jatkuvaa tietotaidon päivittämistä. Erityisesti alalla tarvitaan lähitoimialojen ja rajapintoihin liittyvää osaamista. Lähitoimialojen täytyy lisätä keskinäistä vuorovaikutusta, jotta verkostoitumisen kautta löydetään keinot vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Yhdessä verkostoituneessa osaamisessa tieto ja osaaminen liikkuu toimijoiden välillä. Verkostokumppaneiden kesken voidaan luoda räätälöityjä palvelukokonaisuuksia asiakkaille. Raportissa mainitaan lisäksi, että majoitus- ja ravitsemisala lähentyy matkailualaa, kauppaa, logistisia- ja puhtaanapitopalveluita sekä sosiaali- ja terveystalvveluita. Verkostoitumalla rajapinnoilla pystytään luomaan uusia tuotteita ja palveluita, joiden avulla pärjätään kilpailussa markkinoilla, todetaan raportissa. Tämä yhteistyö ja verkostoituminen vaatii uskallusta, innovaatioita, ennakkoluulottomuutta ja luovuutta. Raportin mukaan verkostoissa toimittaessa, täytyy hallita kokonaisuudet ja palveluliiketoiminnan prosessit.

4.4 Ravitsemusosaaminen

Ravitsemus. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan (2017) mukaan hyvä ja monipuolinen ravitsemus on oleellinen osa ihmisen hyvinvointia ja jokapäiväisiä tarpeita. Ravitsemuksella voidaan merkittävästi vaikuttaa hyvinvointiin, fyysiseen jaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen elimistön toimintaan. Hyvällä ja monipuolisella ravitsemuksella voidaan ehkäistä sairauksien syntyä ja niiden aiheuttamia komplikaatioita. Terveystalv- ja hyvinvoinninlaitoksen (2017) mukaan terveellinen ravitsemus on kokonaisuus, jossa ratkaisevat jokapäiväiset valinnat pitkällä aikavälillä. Elimistö tarvitsee riittävästi suojaravintoaineita ja sopivasti energiaa pysyäksään terveenä ja toimintakykyisenä. Kun energiankulutuksen ja -saannin välillä on tasapaino, paino pysyy vakiona. Terveystalv- ja hyvinvoinnin laitoksen sivustolla mainitaan myös, että terveellinen ruokavalio ja riittävä päivittäinen liikunta edistävät terveyttä ja vähentävät riskiä sairastua moniin elintapasairauksiin.

Ravitsemuslaadun mittarit. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan Terveyttä ruoasta -Suomalaiset ravitsemussuositukset (2014) korostavat energian saannin ja kulutuksen tasapainottamista, kuitupitoisten hiilihydraattien sekä kasvien, hedelmien ja marjojen saannin lisäämistä, sokerin ja suolan saannin vähentämistä sekä tyydyttyneen rasvan saannin vähentämistä ja osittaista korvaamista tyydyttymättömillä rasvoilla. Näitä keskeisiä tavoitteita voidaan käyttää myös aterioiden terveellisyysindikaattoreina: niiden toteutuessa ruoka on terveyttä edistävää. Ruokapalvelun ravitsemuslaatua kuvaavat indikaattorit voivat kohdistua esimerkiksi hankittavien elintarvikkeiden ravitsemuslaatuun, keittiön käytäntöihin ruoanvalmistuksessa sekä tarjottavien tuotteiden, aterioiden ja ateriakokonaisuuksien ravintosisältöihin. Valittujen indikaattoreiden tulee olla yhteydessä kansallisiin ruokailutottumuksiin ja niissä havaittujen ravitsemusongelmien korjaamiseen. (Vikstedt, Raulio ja Prättälä 2011, 17.)

Ravitsemussuositukset. Valtion ravitsemusneuvottelukunnan (VRN) julkaisemat Terveyttä ruoasta -Suomalaiset ravitsemussuositukset (2014) on tarkoitettu myös joukkoruokailun suunnitteluun. Lisäksi eri ryhmille suunnatuissa ravitsemussuosituksissa on asetettu laatuvaatimuksia tarjottavalle ruoalle. VRN:n Syödään ja opitaan yhdessä – Kouluruokailu suositus (2017) sisältää ohjeistuksen kouluruokailun järjestämisestä, sekä antaa suositukset kouluaterioiden ja välipalojen tarjoilemisesta. Lisäksi ravitsemuslaadusta annetaan ruokalista-, ruoka- ja ravintoainekohtaiset suositukset. Syödään yhdessä- ruokasuosituksia lapsiperheille (2016) käytetään pohjana varhaiskasvatuksen ja koulun ruokasuosituksissa. Kansaneläkelaitoksen ja VRN:n yhteistyössä laatima Korkeakouluopiskelijoiden ruokailusuositus (2017) antaa ohjeet korkeakouluruokailun järjestämisestä. Suositus on työväline korkeakouluopiskelijoiden ateriapalveluista ja kilpailutuksesta vastaaville toimijoille. Ravitsemussuositukset ikääntyneille (2010) suositusten tavoitteena on, että ikääntyneiden kanssa työskentelevät ammattilaiset tunnistavat käytännön hoitotyössä ravitsemustilan heikkenemisen ja osaavat toteuttaa ravitsemushoitoa osana ikääntyneen ihmisen hoitoa. VRN:n Ravitsemushoito, Suositukset sairaaloihin, terveyskeskuksiin, palvelu- ja hoivakoteihin sekä kuntoutuskeskuksiin (2010) tavoitteena on yhdenmukaistaa ravitsemushoidon käytäntöjä osana potilaan, asukkaan ja asiakkaan hoitoa. Sosiaali- ja terveysministeriön Joukkoruokailun kehittäminen Suomessa; Joukkoruokailun seuranta ja kehittämistyöryhmän toimenpidesuositus (2010) sisältää käytännön työvälineet ruokapalveluiden ja elintarvikkeiden hankintaan.

Elintarvikehankinnoissa asetetut vaatimukset voidaan kohdistaa tuotteen ravintoainepitoisuuteen (mm. rasva-, suola-, kuitupitoisuuteen), kokoon, painoon, muotoon tai rakenteeseen, mainitaan Vikstedtin ym. (2011, 21) raportissa. He jatkavat, että hankinnan kohteen laatuun viitattaessa tulee standardin ominaisuudet määritellä niin, että se ei rajoita vastaavat ominaisuudet sisältävän tarjouksen mahdollisuuksia tarjousvertailussa. Jos standardiin viitataan tarjouspyynnössä, se tulee tehdä ”tai vastaava” –merkinnällä, mainitaan raportissa. He jatkavat, että näin toimitaan myös viitattaessa ruoan ravitsemuslaatuun esimerkiksi Sydänmerkki-tunnuksella, sillä tasapuolinen ja syrjimätön toiminta edellyttää, että Sydänmerkillä varustettujen aterioiden lisäksi hyväksytään kaikki muut vastaavan koostumuksen täyttävät ateriat.

Ravitsemusosaaminen. Ravitsemusosaamisen tarpeet liittyvät tuotteiden ja palveluiden tuotanto-osaamisen alle, mainitsee Taipale-Lehto (2012, 26). Ravitsemustietous, ravitsemuksen perusteiden tuntemus ja ravitsemussuositukset antavat pohjan suositusten mukaiselle ruoanvalmistukselle, hän jatkaa. Ravitsemussuositusten tuntemus, noudattaminen ja soveltaminen käytäntöön on taas ammattitaitoa ruokapalveluhenkilöstöllä. Hankinnoista vastaavat taas omilla valinnoillaan mahdollistavat suositusten mukaisen ruoanvalmistuksen. Ravitsemusosaaminen syntyy koulutuksen kautta. Eri tutkinnoissa on erilaiset tavoitteet ja kriteerit, joilla määritellään riittävä ravitsemusosaaminen. Tutkinnonsuorittamisen ja lisä- tai täydennyskoulutusten kautta ravitsemusosaamista pidetään yllä. Erilaiset ateriasuunnitteluun tarkoitetut ohjelmat helpottavat muun muassa ravintosisältöjen laskemista aterioista. Suosituksia noudattamalla voidaan valmistaa täysipainoisia, terveyttä edistäviä aterioita eri ikäryhmille. (Taipale-Lehto 2012, 26.)

Ravitsemuspassi (2017) perustuu ravitsemussuosituksiin. Valtion ravitsemusneuvottelukunta suosittelee passin suorittamista. Sivuston valmennusaineiston avulla ruokapalveluissa työskentelevä voi ensin opiskella ja harjoitella ravitsemukseen liittyviä asioita ja sen jälkeen tehdä osaamistestin. Ravitsemuspassi sivuston mukaan terveellisten aterioiden valmistaminen vaatii sekä ammatillista osaamista, vastuullista asennetta että riittävät yksikkökohtaiset resurssit.

5 TUTKIMUKSEN AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Toimeksiantajan esittely

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin kuuluu 18 suomenkielisen Etelä-Pohjanmaan kuntaa, joissa on asukkaita yhteensä lähes 200 000. Sairaanhoitopiirin tehtävänä on edistää piirin asukkaiden terveyttä yhteistyössä perusterveydenhuollon ja sosiaalitoimen kanssa huolehtimalla sairaanhoitopiirille määrätyistä erityisvelvoitteista ja tuottamalla erikoissairaanhoidon palveluja alueen väestölle. Perusterveydenhuollon ja terveyden edistämisen toimintayksikkö Aksila kuuluu osana kuntayhtymähallinnon toiminta-alueeseen. Erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon linkkiyksikkö tarjoaa moniammatillista asiantuntemusta perusterveydenhuollon kehittämisessä ja asukkaiden terveyden edistämisessä. Yksikkö perustettiin Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriin 1.5.2011 uuden Terveydenhuoltolain myötä. Se muodostuu uudesta perusterveydenhuollon vastuuyksiköstä ja jo aiemmin toimineesta terveyden edistämisen vastuuyksiköstä. (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri [Viitattu 25.4.2017].)

Terveydenhuoltolain mukaan yksikön tehtävänä on sovittaa yhteen ja tukea perusterveydenhuollossa tehtävää tutkimusta, kehittämistä, hoito- ja kuntoutusketjujen laatimista, täydennyskoulutusta ja huolehtia henkilöstötarpeen ennakoinnista sekä perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon ja soveltuvin osin myös sosiaalitoimen yhteensovittamisesta. Yksikkö osallistuu myös terveydenhuollon järjestämissuunnitelman laatimiseen. Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä on vahvasti sitoutunut terveyden edistämiseen ja on jäsen Suomen terveyttä edistävät sairaalat ry:ssä. (Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri [Viitattu 25.4.2017].)

5.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli

- tutkia Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin alueella ruokapalveluhenkilökunnan ravitsemusosaamista
- tunnistaa mahdollisia ravitsemukseen liittyviä
- selvittää, millaisia oman osaamisen kehittämisen tarpeita henkilöstöllä on.

Tutkimusten tulosten perusteella perusterveydenhuollon ja terveyden edistämisen yksikkö Aksila voi tulevaisuudessa järjestää koulutusta aiheista, jotka tulosten näkökulmasta nousivat esiin.

5.3 Tutkimusaineisto, käytettävät menetelmät ja tutkimuksen toteutus

Ravitsemuskoulutusten suunnittelemiseksi perusterveydenhuollon ja terveyden edistämisen yksikkö Aksila halusi tehdä koulutustarvekyselyn koko ruokapalveluhenkilöstölle Etelä-Pohjanmaan alueella. Kyselyn avulla kartoitettiin henkilökunnan ravitsemusosaamista, henkilöstön ravitsemukseen liittyvää koulutus pohjaa ja sieltä mahdollisesti esiin nousevia koulutustarpeita.

Ennen tutkimuksen toteuttamista tiedusteltiin halukkuutta siihen osallistumisesta alueen ruokapalvelujen esimiehiltä. Mukaan kyselyyn lupautuivat seuraavat paikkakunnat/kuntayhtymät Etelä-Pohjanmaalla; Alavus, Ilmajoki, Jalasjärvi, Järvi-Pohjanmaa, Kauhava, Kuortane, Kurikka, Lapua, Seinäjoki, Suupohja ja Ähtäri. Näillä paikkakunnilla oltiin yhteydessä joko palvelupäällikköön, ruokapalvelupäällikköön, ravitsemispalvelupäällikköön, palvelujohtajaan tai ruokapalvelujohtajaan. Jokaiselta paikkakunnalta saatiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin lomakekyselyä, jonka aineisto kerättiin standardoituina lomakekyselynä Liite 1. Standardoitu eli vakioitu kysely tarkoittaa, että kaikille kyselyyn vastanneille asiat esitetään juuri samoin samalla lomakkeella (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 182; Vilka 2005, 73). Otos toteutettiin ryväsoitana, joka Heikkilän (2004, 39–40) mukaan sopii luonnollisille ryhmille kuten koululuokat,

yrietykset ja organisaatiot. Tässä tutkimuksessa luonnollisena ryhmänä toimi organisaatioiden ruokapalveluhenkilöstö. Kyselylomake laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja jokainen ruokapalveluhenkilökunnasta täytti saman lomakkeen. Kyselylomakkeella voidaan kerätä laajasti aineistoa tutkijan aikaa säästämällä (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 195). Kun kyselylomake on oikein tehty ja suunnattu oikealle vastaajaryhmälle, se on toimiva tapa kerätä suuri tutkimusaineisto. Kyselylomakkeen käyttö ei sido tutkijaa aineiston keräysvaiheessa, yksi henkilö pystyy hankkimaan laajan aineiston. Tutkimusaineisto on tällä tavalla kerättyä esitettävissä esimerkiksi kuvioina ja taulukoina. (Valli 2001, 29.) Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli kokonaistutkimus ja pyrkimyksenä kerätä alueelta mahdollisimman laaja aineisto. Tämän vuoksi menetelmäksi valittiin kyselytutkimus. Kun laaja aineisto on oikealla tavalla kerätty, antaa se hyvän pohjan tulosten yleistämiselle (Valli 2001, 29). Heikkilän (2014, 24) mukaan tutkimuksen validiteetti on korkea, kun vastausprosentti kyselyyn on suuri. Vilpas (2017, 11) puolestaan mainitsee, että ulkoinen validiteetti mittaa, kuinka laajasti saadut tulokset voidaan yleistää koskemaan tutkitun joukon kaltaisia kohteita. Heikkilän (2014) mukaan kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen avulla on mahdollista selvittää lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Hän jatkaa, että kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä, että käytetään standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla, esimerkiksi prosenttiyksiköinä. Usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Heikkilä jatkaa, että kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne.

Validi tutkimus mittaa sitä, mitä oli tarkoitus, ei sisällä systemaattisia virheitä ja antaa keskimäärin oikeita tuloksia. Tutkimuksen validius on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Kyselylomakkeen suunnittelussa täytyy ottaa huomioon, että se sisältää oikeita asioita mittaavat, yksiselitteiset ja koko tutkimusongelman kattavat kysymykset, perusjoukko on selkeästi määritelty ja kattavasti luetteloitu tai rekisteröity. Kyselyyn vastaajien täytyy olla edustava otos. Otanta on tehty koko perusjoukosta sopivalla otantamenetelmällä. Tutkimuksen validiteetti on korkea, kun vastausprosentti on suuri. Reliaabeli tutkimus antaa tarkkoja, ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimus on toistettavissa samanlaisin tuloksin. Luotettavien tulosten saamiseksi on varmistettava, että otos on tarpeeksi

suuri. Otos on edustava siis mahdollisimman samanlainen kuin perusjoukko. Myös tiedonkeruu, tulosten syöttö ja käsittely täytyy tehdä huolellisesti ja virheettömästi. (Heikkilä 2014, 24.)

Tutkimuskysymykset mietittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantaja halusi nimenomaan tietoa mahdollisista ruokapalveluhenkilöstön koulutustarpeista. Lomakkeessa kysyttiin muun muassa alan koulutusta, työkokemusta alalta sekä mahdollisia lähivuosina olleita täydennyskoulutuksia. Lomakkeella tiedusteltiin myös vastaajan omaa näkemystä siitä, oliko hänellä mielestään sillä hetkellä tarvetta lisäkoulutukseen, oman osaamisen kehittämiseen, ja jos oli, niin minkä tyyppistä. Osa-alueet kyselyssä oli jaettu vastaajan taustatietoihin, ruokapalvelutyöhön liittyvään ravitsemusosaamiseen, ravitsemussuositusten mukaisten ruokapalveluiden tuottamiseen sekä koulutuksen järjestämistä kartoittavaan osaan. Varsinainen kyselylomake sisälsi 22 monivalintakysymystä sekä 5 avointa kysymystä. Monivalintakysymyksillä kartoitettiin taustatiedot, muun muassa sukupuoli, ikä, ammattinimike, alue jossa työskentelee, koulutustausta ja työkokemus. Lisäksi monivalintakysymyksillä selvitettiin ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaamista sekä toiveita koulutusten aiheista ja ajankohdasta. Näiden kysymysten avulla toimeksiantajalle saatiin tietoa niistä asioista mistä sitä tarvittiin. Kysely toteutettiin helmi-maaliskuussa 2017.

Toimeksiantaja kommentoi luonnosta kyselystä ja siihen lisättiin vielä muutama kysymys tämän perusteella. Tämän jälkeen kysely testattiin muutamalla vastaajalla, jotka työskentelevät Vaasan ruokapalveluissa. He eivät siis vastanneet varsinaiseen kyselyyn lainkaan. Testauksesta ei tullut enää esiin muokkaamisen tarvetta. Kun kyselylomake oli valmis, toteutettiin se Webropol-kyselynä. Tutkimuksen aineisto sisälsi myös saatekirjeen.

Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin vastaajan suorittama tutkinto, millaisia osaamisen kehittämisen tarpeita hän kokee tarvitsevänsä sekä sitä mitkä seikat omassa organisaatiossa edistävät suositusten mukaista ruoanvalmistusta. Osaamisen kehittämiseen liittyvät avoimet kysymykset peilasivat sitä, kokiko henkilöstö tulevaisuuden osaamistarpeet samalla tavalla kuin eri tahojen erilaisissa selvityksissä ja

raporteissa on tuotu ilmi. Lisäksi avoimessa kysymyksessä oli mahdollisuus tuoda esiin muita mieleen nousseita asioita kyselyn pohjalta.

Kysely välitettiin sähköisesti Webropol-linkkinä ruokapalveluhenkilöstön esimiehille, jotka sitten välittivät sitä eteenpäin omassa organisaatiossaan ruokapalveluhenkilöstölle. Lapualle kysely lähetettiin paperilomakeversioina, koska siellä koko ruokapalveluhenkilöstöllä ei ollut mahdollisuutta käyttää sähköpostia tai tietokonetta kyselyyn vastaamiseen. Kyselyyn vastaamiseen oli aikaa noin kaksi viikkoa.

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimusaineistona oli ruokapalveluhenkilökunnalta saadut vastaukset kyselyyn. Vastaukset saatiin tarkasteluun Webropol kyselyn kautta, ja Lapualta kirjepostina tulleet lomakkeet kirjasiin yksitellen Webropoliin. Kaikkiaan täytettyjä lomakkeita/vastauksia tuli määräaikaan mennessä 158.

Webropolin kautta saatu peruserä vietiin Exeliin, josta pystyttiin saamaan tuloksia analysoitavaksi. Exelissä aineistosta luotiin kuvioita ja taulukoita tulosten esittämiseksi. Tuloksia tarkasteltiin yksittäin sekä ristiintaulukoinnin avulla. Sukupuolijakauman ollessa 157 naista ja yksi mies, käsiteltiin aineisto ilman sukupuolijakaumaa vastausten anonymiteetin säilyttämiseksi. Tutkimuksen tulosten ulkopuolelle jätettiin myös 19-vuotta tai nuorempien joukko, koska tästä ikäryhmästä ei ollut yhtään vastaajaa.

Toimialaa kysyttäessä vastaajia ei ollut töissä ammattikorkeakoulun ruokapalveluissa ja tämä jätettiin tulosten tarkastelun ulkopuolelle. Sen sijaan vastausvaihtoehdoista puuttui keskuskeittiö, jossa kuitenkin työskenteli 11 % vastaajista. Perustason tutkintotason oli suorittanut neljä vastaajaa. Ristiintaulukoinnissa tutkintotason ja kokemuksesta lisäkoulutuksen tarpeeseen jätettiin tämä koulutustaso taulukosta pois vähäisten vastausmäärien vuoksi. Avoimessa kysymyksessä: ”Millaista kehittymistä koet tarvitsevasi osaamisellesi tulevaisuudessa omassa työssäsi?”, kerättiin vastauksista yhteen samaa aihetta koskevat, luokiteltiin ne ja niistä tehtiin yhteenveto, joka esitellään tulososiossa.

Toimeksiantaja halusi kyselyyn kysymyksen liittyen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön pyytämistä ohjeista asiakkaan/potilaan ruokavalioon tai sen ravintosisältöön liittyen. Tämän kysymyksen tulokset esitellään lyhyesti tuloksissa.

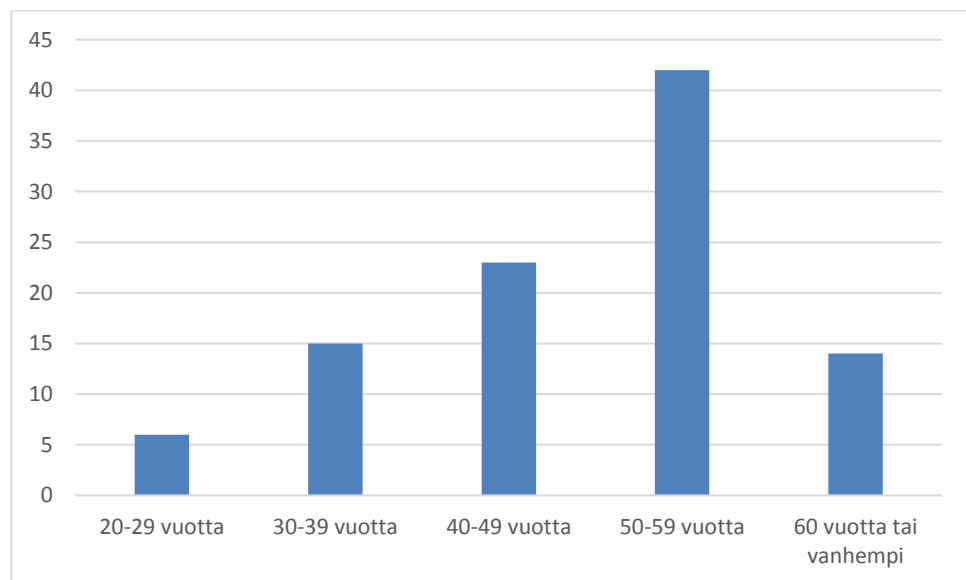
Kysymykseen tarjotaanko omassa yksikössäsi Suomalaisten ravitsemussuositusten mukaisia, terveyttä edistäviä ateriakokonaisuuksia ”ei” vastasi vain yhdeksän henkilöä. Tutkimuksen kannalta noin pienen joukon vastauksilla ei ollut suurta merkitystä tutkimuksen luotettavuuden tai kokonaisuuden kannalta. Tämä käsiteltiin myös sen vuoksi lyhyesti tuloksissa.

Avoimella kysymyksellä tiedusteltiin mitkä seikat omassa organisaatiossa edistävät suositusten mukaista ruoanvalmistusta ja laatua. Nämä vastaukset koottiin jälleen yhteen, luokiteltiin ja saman tyyppiset vastaukset koottiin yhteen. Kysymyksen tulokset esitellään tulososiossa. Avoimen kysymyksen muista kommenteista ja toiveista poimittiin esittelyyn useimmin esille tulleet vastaukset.

6 KOULUTUSTARVE JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KYSELYN TULOKSET

6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 158 henkilöä, joista 157 naista ja yksi mies. Yhteistoiminta-alueen ruokapalveluhenkilöstö on siis varsin naisvaltaista. Kuviossa 1 esitellään vastaajien ikäjakaumaa. Kyselyyn vastanneista suurin osa, yli puolet oli 50-vuotiaita tai vanhempia. Suuri osa työntekijöistä on siis eläköitymässä seuraavan 10–15 vuoden aikana. Alle 19-vuotiaita vastaajia ei ollut lainkaan.



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma vuosina (%) (n=158).

Yli puolet vastaajista työskenteli ammattinimikkeellä kokki, kylmäkkö tai keittäjä. Ravitsemistyöntekijän nimikkeellä työskenteli 23 % vastaajista. Tämän lisäksi vastaajat työskentelivät muun muassa nimikkeellä

- ravitsemisohjaaja
- ruokapalveluvastaava
- esimies
- ruoanjakaja tai tilahuoltaja.

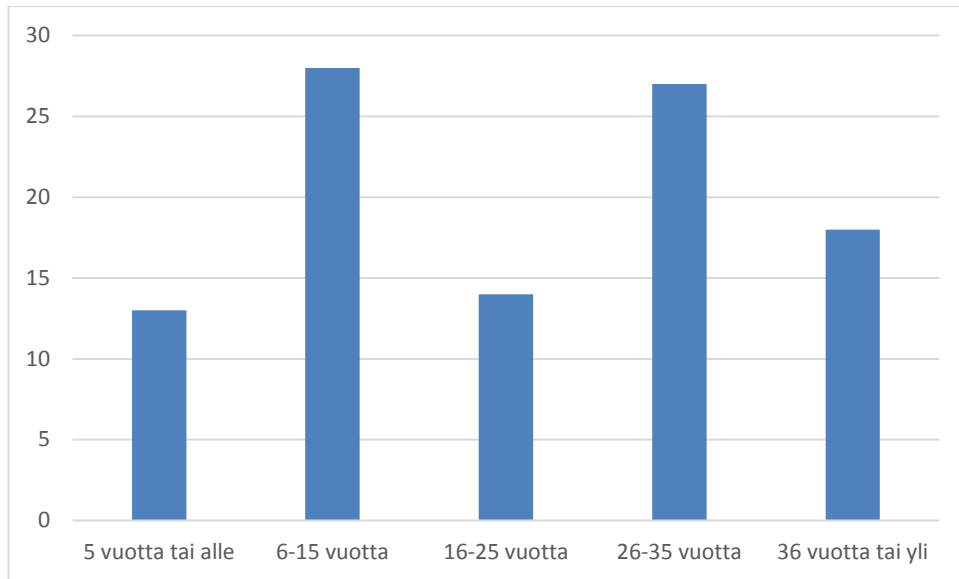
Annettujen vastausvaihtoehtojen ulkopuolelta nimikkeitä oli muun muassa:

- ruokapalvelupäällikkö
- palvelupäällikkö
- ruokapalveluesimies
- koulutyöntekijä
- keittäjä ja tilahuoltaja.

Kyselyyn vastanneista 43 % työskenteli pääsääntöisesti Seinäjoella, 18 % Lapualla, 16 % Kauhavalla ja 10 % Kurikassa. Loput vastaukset saatiin Ilmajoelta, Suupohjasta, Jalasjärveltä, Kuortaneelta ja Ähtäristä. Kyselylomakkeessa annettujen vaihtoehtojen lisäksi yksi työskenteli Teuvalla ja yksi Korttesjärvellä.

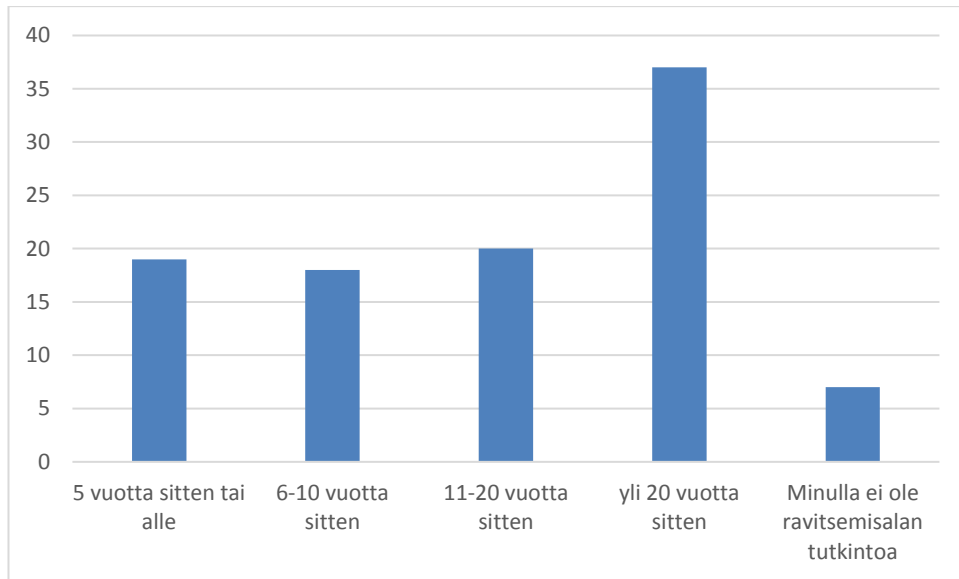
Kyselyyn vastanneista yli puolet työskenteli kouluruokailun parissa, joko ala- tai yläkoulussa tai toisen asteen oppilaitoksissa ruokapalveluissa. Kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vaihtoehto, eli voi siis olla, että työskentelee jossain toimipisteessä esimerkiksi yläkoulussa, mutta keittiöstä toimitetaan ruokaa myös jonkin toisen toimialan asiakkaille. Seuraavaksi eniten työtä tehtiin palvelukeskuksissa ja asumisyksiköissä ja kolmannella sijalla olivat sairaala ja terveyskeskus työympäristöinä. Kyselystä puuttui vaihtoehtona keskuskeittiö, jossa työskenteli 11 % vastaajista, sekä ravintokeskus, jossa työskenteli 3 % vastaajista. Näiden lisäksi yksi vastaaja työskenteli suurtalouskeittiössä, yksi vanhusten ateriapalvelussa ja yksi palvelukeittiössä, jossa ruokailijoina olivat sekä lapset että vanhukset.

Kyselyyn vastanneet olivat suurelta osin yli 50-vuotiaita. Tämä selittää sen, että keskimäärin alan työkokemus oli pitkä. Lähes puolet vastaajista oli ollut alalla 26 vuotta tai yli. Vain pienellä osalla vastaajista oli alalta alle viiden vuoden työkokemus. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Työkokemus vuosina alalla (%) (n=158).

Kyselyyn vastanneesta kolmasosa oli suorittanut alan tutkinnon yli 20 vuotta sitten, tämä heijastaa myös vastaajien ikää. Noin neljännes vastaajista oli suorittanut viimeisen alan tutkinnon 11–20 vuotta sitten. Ja noin 40 % vastaajista oli suorittanut viimeisen tutkinnon alle kymmenen vuotta sitten. Kuudella prosentilla vastaajista ei ollut ravitsemisalan tutkintoa lainkaan. Pitkään alalla olleet olivat oletetusti suorittaneet viimeisimmän tutkinnon jo yli 20 vuotta sitten. Viisi vuotta tai yli alalla olleiden tutkinnon suorittamisesta oli kulunut vähemmän aikaa. Kaikkiaan lähes 20 % vastaajista oli ollut alalla 36 vuotta tai yli ja näistä lähes puolet oli suorittanut viimeisen tutkinnon alle kymmenen vuotta sitten. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Viimeisin ravitsemisalalta suoritettu tutkinto (%) (n=158).

Yleisimmin suoritettu tutkintotaso oli toisen asteen ammatillinen koulutus, sen oli suorittanut 70 % vastaajista. Korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut vastaajista 18 %. Suoritettu korkea-asteen tutkinto oli restonomi (AMK). Taulukossa 4 on eritelty ikäryhmittäin restonomitutkinnon suorittaneet. Eniten tutkinnon suorittaneita oli ikäryhmissä yli 50–vuotiaat. Tämän lisäksi oli suoritettu alalta muun muassa opistoasteen tutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja.

Taulukko 3. Korkea-asteen tutkintotason suorittaneet ikäryhmittäin (n=28).

Ikä	Korkea-aste tutkinto (%)
20-29 vuotta	4
30-39 vuotta	21
40-49 vuotta	28
50-59 vuotta	43
60 vuotta tai vanhempi	4

Tutkimuksessa kysyttiin viimeisimmän suoritetun tutkinnon nimeä. Suoritettuja tutkintoja oli esimerkiksi:

- diettikokin erikoisammattitutkinto (18 %)

- restonomin ammattikorkeakoulututkinto (16 %)
- suurtalouden esimiehen tutkinto (12 %).

Muita alan suoritettuja tutkintoja olivat muun muassa:

- ravintolakokki
- suurtalouskokki
- keittäjä
- hotelli-, ravintola- ja catering-alan tutkinnot
- laitoskeittäjä
- tarjoilija
- kotitalous- ja ravitsemusteknikko.

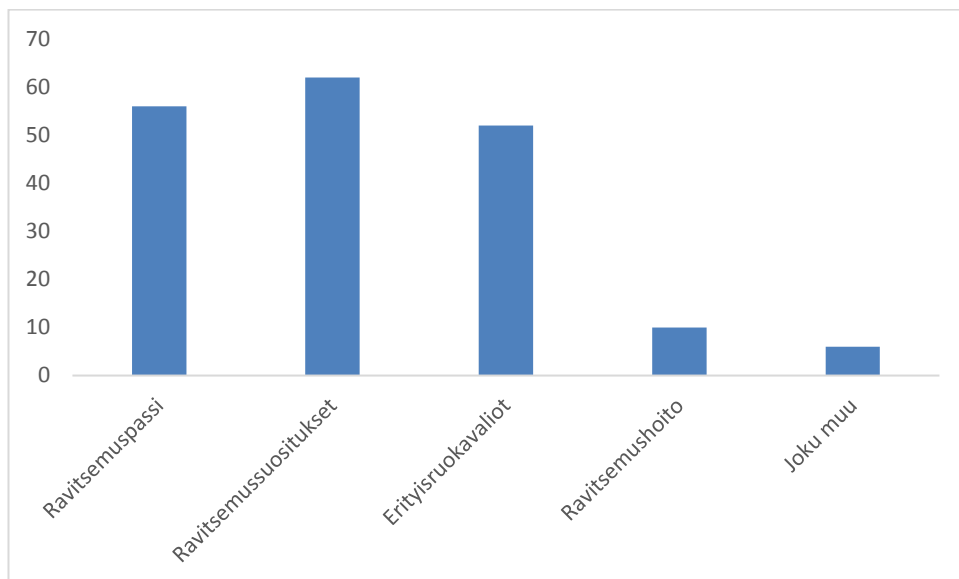
Viimeisen kolmen vuoden aikana ravitsemukseen liittyvää lisäkoulutusta oli saanut 77 % vastaajista. Vähiten lisäkoulutusta olivat saaneet 6–10 vuotta sitten tutkinnon suorittaneet. Lähes koko ryhmä alle viisi vuotta sitten tutkinnon suorittaneista oli saanut lisäkoulutusta viimeisen kolmen vuoden aikana. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Viimeisin alalta suoritettu tutkinto suhteessa kolmen vuoden aikana saatuun lisäkoulutukseen (n=158).

Tutkinto suoritettu	Saanut koulutusta, kyllä (%)	Ei ole saanut koulutusta (%)
5 vuotta sitten tai alle	22	8
6-10 vuotta sitten	15	27
11-20 vuotta sitten	20	19
yli 20 vuotta sitten	38	32
Minulla ei ole ravitsemisalan tutkintoa	5	14

Jos vastasi, että oli saanut ravitsemukseen liittyvää lisäkoulutusta viimeisen kolmen vuoden aikana, oli lisäkysymys, mihin aiheeseen liittyen koulutusta oli saanut. Vastausvaihtoehdoista oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Kuviossa 4 on esitelty aiheet, joihin koulutusta oli saatu eniten. Yli puolet ravitsemukseen liittyvää koulutusta saaneesta vastasi saaneensa koulutusta Ravitsemuspassiin, suomalaisiin ravitsemussuosituksiin tai erityisruokavalioihin liittyen. Tämän lisäksi kolme mainitsi saaneensa koulutusta Ympäristöpassiin ja yksi Sydänmerkkiin liittyen. Vastaajista 78 % oli suorittanut Ravitsemuspassin, näistä 64 % oli suorittanut passin itsenäisesti

verkossa, 26 % erikseen järjestetyssä ravitsemuspassikoulutuksessa ja 10 % jonkin toisen tutkinnon suorittamisen aikana.



Kuvio 4. Ravitsemuskoulutusaihe viimeisen kolmen vuoden aikana (%) (n=122).

Tutkimukseen osallistuneet olivat suurelta osin suorittaneet toisen asteen ammatillisen koulutuksen. He olivat myös eniten osallistuneet viimeisen kolmen vuoden aikana lisäkoulutukseen. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet olivat lähes kaikki viimeisen kolmen vuoden aikana olleet jossain koulutuksessa. Myös yli puolet jonkin muun tutkinnon suorittaneista oli ollut lisäkoulutuksessa. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Tutkintotaso suhteessa viimeisen kolmen vuoden aikana saatuun lisäkoulutukseen (n=158).

Suoritettu tutkintotaso	Lisäkoulutusta (%)	
	Kyllä	Ei
Perusaste (peruskoulu)	2	5
Toinen aste (ammatillinen koulutus)	69	65
Korkea-aste (ammattikorkeakoulu tai yliopisto)	20	11
Jokin muu tutkinto	9	19

6.2 Ruokapalvelutyöhön liittyvä ravitsemusosaaminen

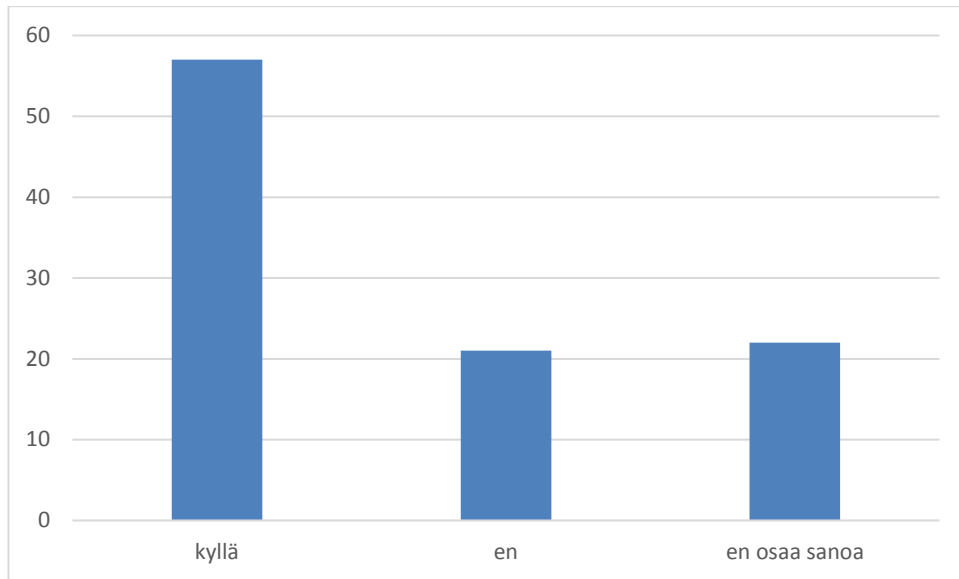
Tutkimuksessa kysyttiin, mitkä ravitsemuslaadun kriteerit olivat vastaajalle tuttuja. Vaihtoehtoina olivat peruskriteeri, rasvakriteeri, arkilounaskriteeri, suolakriteeri, tiedotuskriteeri ja Sydänmerkki. Kriteerit pitävät sisällään seuraavia asioita:

- Peruskriteeri; asiakkaalla on mahdollisuus valita suosituksen mukaiset lounasaterian osat joka päivä.
- Rasvakriteeri; rasvan määrään ja laatuun on kiinnitetty huomiota.
- Arkilounaskriteeri; sen avulla voidaan arvioida onko tarjolla oleva ruoka suositusten mukaista.
- Suolakriteeri; suolan käyttöä on pyritty vähentämään.
- Tiedotuskriteeri; asiakkaalle tiedotetaan suositeltavasta ateriakokonaisuudesta malliaterian avulla.
- Sydänmerkki; Sydänmerkin mukaisissa aterioissa yhdistyvät suositukset ja lautasmalli, Sydänmerkki-tuotteet.

Kaikista tutuin kriteereistä oli suolakriteeri, sen tunsi vastaajista lähes kaikki. Lähes yhtä tuttu oli rasvakriteeri sekä Sydänmerkki. Myös perus- sekä arkilounaskriteeri tunnettiin hyvin, noin 70 % vastaajista tunsi ne. Periaatteessa voidaan ajatella, että jos tuntee arkilounaskriteerin, tuntee myös muita kriteerejä, koska tämän kriteerin toteutuessa, toteutuu myös muita kriteerejä. Tiedotuskriteerin tunsi vastaajista noin 60 %.

6.3 Koulutustarpeet ravitsemukseen liittyen

Tutkimuksessa kysyttiin, kokiko vastaaja tarvitsevansa lisäkoulutusta ravitsemukseen liittyvistä aiheista nykyisen osaamisensa lisäksi. Kuvion 5 mukaisesti yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että lisäkoulutus oli tarpeen. Neljännes vastasi, että ei omasta mielestään tarvinnut lisäkoulutusta ja vastaavasti neljännes ei osannut sanoa tarvitsiko vai ei.



Kuvio 5. Vastaajan kokema lisäkoulutuksen tarve (%) (n=158).

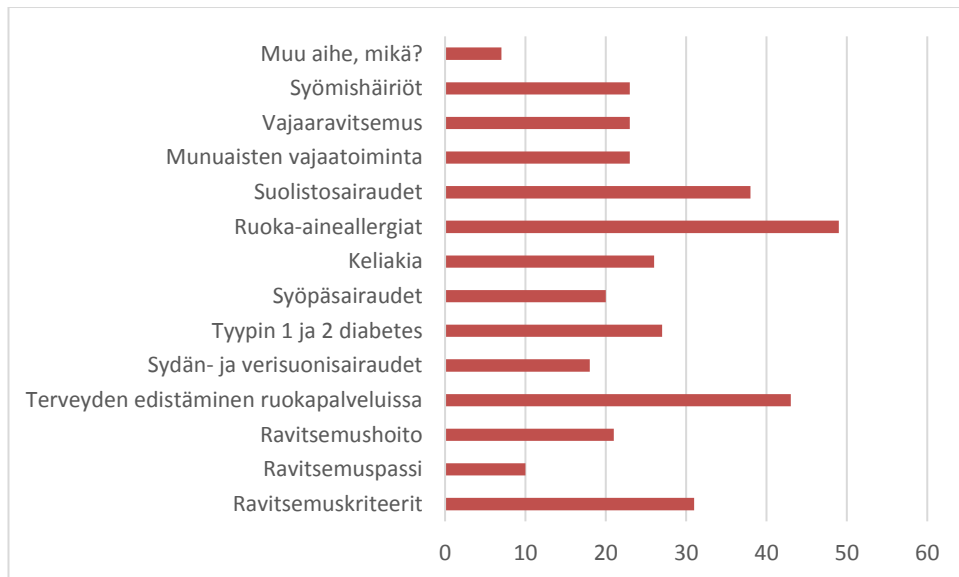
Jos vastasi tarvitsevansa lisäkoulutusta, kysyttiin lisäksi mistä aiheista täydennys- tai lisäkoulutusta koki tarvitsevansa. Kuviossa 6 esitellään aiheet, joista lisäkoulutusta haluttiin. Vastausvaihtoehtoja oli useita, yleisimmin koulutusta haluttiin seuraavista aiheista (variaatio vastausten välillä 36-65 vastaajaa):

- yleiset ajankohtaiset asiat liittyen ravitsemukseen
- ruoka-aineallergiat
- terveyden edistäminen ruokapalveluissa
- ravitsemuskriteerit
- suolistosairauksien ravitsemushoito

Myös seuraaviin aiheisiin kaivattiin lisä- ja täydennyskoulutusta tai tietojen päivittämistä (variaatio vastausten välillä 2-25 vastaajaa):

- tyypin 1 ja 2 diabeteksen ravitsemushoito
- keliakia
- ravitsemushoito kokonaisuutena
- Suomalaiset ravitsemussuosituks
- Ravitsemuspassi
- sydän- ja verisuonisairauksien ravitsemushoito
- munuaisten vajaatoiminnan ravitsemushoito

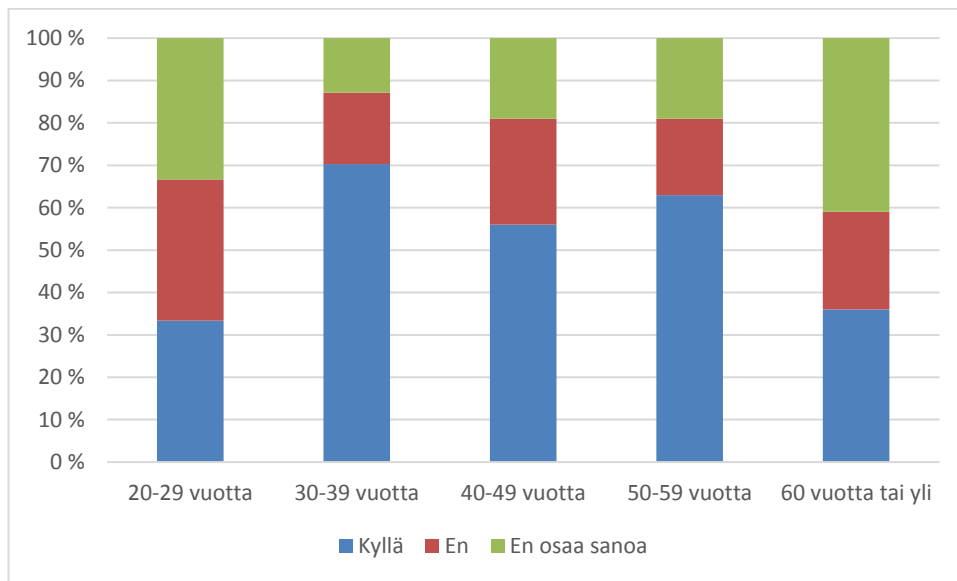
- vajaaravitsemuksen ravitsemushoito
- syömishäiriöiden ravitsemushoito
- erityisruokavaliot
- kasvisruokavaliot



Kuvio 6. Ravitsemukseen liittyvät aiheet, joista täydennyskoulutusta eniten haluttiin (%) (n=96).

Tutkimuksessa kysyttiin, kokiko vastaaja tarvitsevansa nykyisen osaamisensa lisäksi lisäkoulutusta ravitsemukseen liittyvistä aiheista. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, en tai en osaa sanoa. Kuviossa 7 esitellään lisäkoulutuksen tarve ikäryhmittäin. Alle 29 vuotiaista vain kolme koki tarvitsevansa täydennyskoulutusta. Yli 50 vuotiaista vastaajista suurin osa koki osaamisen kehittämisen tarvetta koulutusten kautta. Moni yli 50–vuotias ei osannut kertoa oliko osaamisen kehittämislle tarvetta.

Kuvio 7. Oman osaamisen kehittämisen tarve täydennyskoulutuksen kautta ikäryhmittäin (n=158).



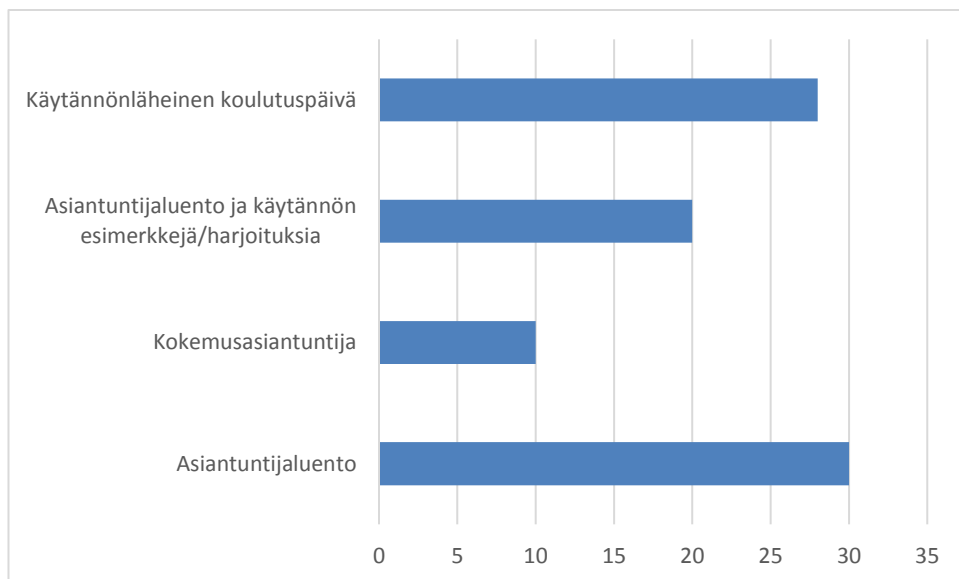
Aikaisemmin tässä tulososiossa esiin tullut viimeisin tutkinto ja tutkintotaso alalta, suhteessa kokemukseen siitä, kokeeko tarvitsevansa lisäkoulutusta vai ei, esitellään taulukossa 6. Tässä tutkimuksessa perusasteen koulutuksella tarkoitettiin peruskoulu tai kansakoulu pohjaista koulutusta. Toisen asteen koulutuksella tarkoitettiin alan ammatillista koulutusta joko nuorten tai aikuisten ammatillisessa koulutuksessa. Korkea-asteen tutkinto puolestaan tarkoitti ammattikorkeakoulu- tai yliopistotason tutkintoa. Perusasteen suorittaneita vastaajia oli kaikkiaan neljä, joista kolme ei osannut sanoa tuleeko tarvitsemaan lisäkoulutusta ja yksi oli sitä mieltä, että ei tarvitse koulutusta. Suuri osa korkea-asteen tutkinnon suorittaneista uskoi myös jatkossa tarvitsevansa lisäkoulutusta pärjätäkseen omissa työtehtävissään. Myös toisen asteen tutkinnon suorittaneet olivat suurelta osin sitä mieltä, että lisäkoulutusta tarvitaan. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Koulutustason vaikutus kokemukseen lisäkoulutuksen tarpeesta (%) (n=136).

	Suoritettu tutkintotaso	
	Toinen aste (ammatillinen koulutus)	Korkea-aste (ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
Kyllä	56	68

En	23	18
En osaa sanoa	21	14

Kun kysyttiin millä tavalla koulutusta halutaan järjestettävän, saatiin yleisimpänä vastuksena käytännönläheinen koulutuspäivä asiantuntijan johdolla. Myös kokemusasiantuntijaa kouluttajana pidettiin hyvänä ratkaisuna. Koulutusta toivottiin järjestettävän myös kolmannen sektorin toteuttamana, esimerkiksi kouluttajina yhdistysten tai liittojen asiantuntijat tai koulutetut kokemusasiantuntijat. Jonkin verran koulutusta toivottiin järjestettävän verkossa, opintokäynneillä tai itseopiskelun kautta. Koulutusta toivottiin järjestettävän myös koulujen lukuvuoden ulkopuolella, joko ennen sen alkua tai kun lukuvuosi päättyy. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Toive koulutuksen järjestämistavasta (%) (n=97).

Tutkimuksessa oli avoin kysymys liittyen oman osaamisen kehittämiseen eli millaista kehittymistä/osaamisen kehittämistä vastaaja kokee tarvitsevänsä omaan osaamiseensa lähitulevaisuudessa. Kysymykseen tuli kaikkiaan 48 vastausta. Osaamisen kehittämisen tarvetta koettiin seuraavasti:

- 16 vastaajaa koki tarvetta kehittyä ja lisätä tietoutta erityisruokavalioihin ja erilaisiin ruoka-aineallergioihin liittyen
- osaamisen kehittymisen haasteena koettiin pysyminen ajan tasalla alalla tapahtuvissa muutoksissa 15 vastaajan mukaan, siihen uskottiin tarvittavan koulutusta ajankohtaisiin ravitsemusasioihin liittyen sekä yleensä omien tietojen päivittämistä nykyvaatimuksiin nähden
- kaksi vastaajaa koki tarvitsevana koulutusta uusien laitteiden ja välineiden hallintaan
- työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen liittyvää koulutusta arvioi tarvitsevana kolme vastaajaa
- organisaatioissa tapahtuviin muutoksiin liittyvää koulutusta halusi kolme vastaajaa
- esimiestyöhön parempia valmiuksia antavaa koulutusta uskoo tarvitsevana muutama vastaaja
- tieto- ja viestintäteknikkaan liittyvää koulutusta oman arvionsa mukaan tarvitsi vastaajista muutama.

Toimeksiantaja halusi kartoittaa kuinka usein hoitohenkilökunta pyytää apua potilaan tai asiakkaan ravitsemushoitoon liittyen. Tutkimuksessa kysyttiin kuinka usein sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö pyytää ohjeita asiakkaan/potilaan ruokavalioon tai sen ravintosisältöön liittyen. Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin näihin kysymyksiin vastasi noin 40 % vastaajista, toistaiseksi koskaan kysymyksiin ei vastannut 40 % kyselyyn osallistuneista. Päivittäin kysymyksiin vastasi kaksi prosenttia ja viikoittain noin kolme prosenttia vastaajista. Sairaalassa, terveyskeskuksessa tai asumisyksiköissä vastanneista työskenteli alle 10 %, tämän kysymyksen vastaukset selittyivät osittain myös sillä.

Kyselyyn vastanneista 56 %:lla oli yksikössä käytössä ateriasuunnitteluun tarkoitettu ohjelma, jonka avulla tarjottavien aterioiden ravintosisältö oli tarkistettu. Käytössä olivat Jamix (Aterix), Aivo ja Aromi. 9 % vastasi, että käytössä ei ole mitään ohjelmaa ja kolmasosa vastaajista ei osannut sanoa, onko joku ohjelma käytössä.

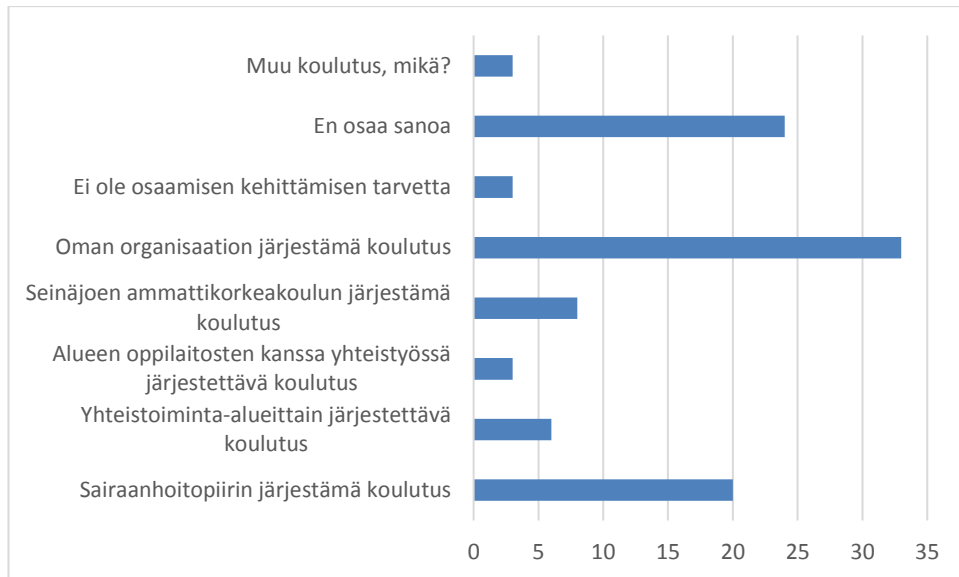
Kun kysyttiin, tarjotaanko vastaajan omassa yksikössä Suomalaisten ravitsemussuositusten mukaisia, terveyttä edistäviä ateriakokonaisuuksia vastasi 95 % että kyllä ja 5 % että ei. Jos kysymykseen vastasi, että ei tarjota kysyttiin lisäksi mitkä kriteerit eivät toteudu ruoanvalmistuksessa. Vastaajien mukaan suola-, tiedotus- ja Sydänmerkki suositukset eivät toteudu. Lisäksi muutaman vastauksen mukaan rasva- ja arkilounaskriteeri eivät toteudu sekä peruskriteeri aterioissa ei toteudu.

Avoimella kysymyksellä kysyttiin mitkä seikat omassa organisaatiossa edistävät suositusten mukaista ruoanvalmistuksen toteutumista ja laatua. Kaikkiaan vastauksia saatiin 67. Vastauksista nousi selkeästi esiin muun muassa seuraavat asiat:

- vakioidut ruokaohjeet ja niiden noudattaminen (22)
- Sydänmerkki ohjelman noudattaminen edistää suositusten mukaista ruoanvalmistusta (8)
- elintarvikehankintojen keskittäminen hankintarenkaalle edesauttaa suositusten mukaista ruoan valmistusta (7)
- näiden lisäksi mainittiin muutamissa vastauksissa muun muassa suolan määrän tarkkailu, suolamittarit, henkilöstön ruoanvalmistusosaaminen, ateriasuunnitteluohjelmien käyttö sekä esimiehen ja henkilökunnan asennoituminen suositusten mukaiseen ruoanvalmistukseen.

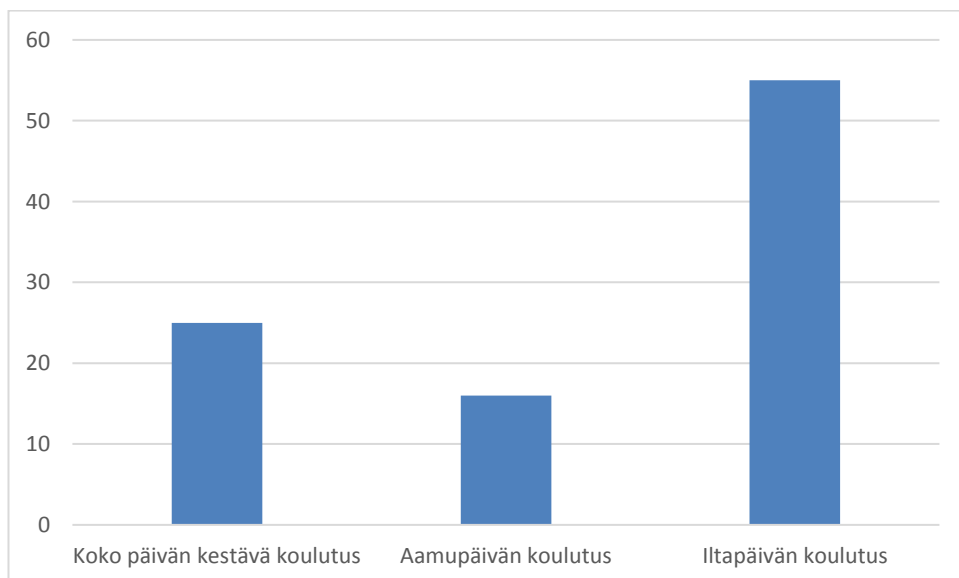
6.4 Suomalaisten ravitsemussuositusten mukaisten ruokapalveluiden kehittäminen

Kuviossa 9 esitellään, minkä tahon järjestämänä koulutusta toivottiin. Kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että osaamisen kehittämistä tukisi parhaiten oman organisaation järjestämä koulutus. Tällä tavalla päästäisiin parhaiten vaikuttamaan myös koulutuksen sisältöön. Myös sairaanhoitopiiriin järjestämänä koulutusta pidettiin hyvänä vaihtoehtona. Silloin asiantuntijuus, varsinkin ravitsemushoitoa koskeviin aiheisiin tulisi hyvin esille. Noin neljännes vastaajista ei osannut kertoa kenen järjestämänä koulutus tukisi parhaiten osaamisen kehittämistä. Myös jonkin verran koulutusta toivottiin järjestettävän kolmannen sektorin, esimerkiksi eri liittojen kautta. Vastauksissa mainittiin muun muassa Keliakialiitto ja Sydänliitto.



Kuvio 9. Toive koulutuksen järjestäjästä (%) (n=158).

Kyselyssä kartoitettiin ruokapalveluhenkilöstön mielipidettä koulutuksen keston ja ajankohtaan liittyen. Kuvion 10 mukaisesti koulutusta toivottiin eniten järjestettävän puolen päivän mittaisena, iltapäivällä. Noin neljännes vastaajista toivoi koulutuksen kestoksi koko päivää. Koulutusta toivottiin myös koulujen lukuvuoden ulkopuolella, joko ennen tai jälkeen sen loppumisen. Näin kaikilla olisi parempi mahdollisuus osallistua koulutuksiin yhtäaikaisesti. Joku toivoi koulutusta lauantaisin tai työajan jälkeen, koska silloin olisi parempi mahdollisuus niihin osallistua.



Kuvio 10. Toive koulutuksen ajankohdasta (%) (n=158).

6.5 Elinikäinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen ruokapalveluissa

Avoimen kysymyksen kautta pyydettiin vielä muita kommentteja aiheeseen liittyen. Avoimeen kysymykseen vastasi kaikkiaan 21 henkilöä. Vastausten kautta nousi esiin erityisesti toive siitä, että kun kyselyjä ja tutkimuksia tehdään, niin toivottiin niiden kautta tulevan tiedon toteutuvan käytännössä. Kaksi vastaajaa toivoi, että kyselyjen pohjalta tullutta tietoa hyödynnettäisiin koulutusten järjestämiseen. Koulutusta ajankohtaisista asioista ravitsemukseen liittyen toivoi neljä vastaajaa. Nykyään yleiset erityisruokavaliot ja ruoka-aineallergiat vaativat paljon osaamista ruokapalveluhenkilöstöltä. Niihin liittyviin uusiin raaka-aineisiin sekä ruoanvalmistukseen kaipasi koulutusta neljä vastaajaa. Vastauksista nousi esiin tarve tietojen päivittämiseen ja alan kehittymisen mukana pysymiseen. Vastauksissa mainittiin, että helposti työtä tulee tehtyä samalla tavalla, jos siihen ei saa uusia vinkkejä ja näkökulmia säännöllisesti.

Jatkuva kiire keittiössä vaikuttaa innokkuuteen koulutukseen osallistumisessa. Esimerkkinä oli vastaus, jos keittiössä työskentelee yksin ja siitä lähtee puolen päivän koulutukseen, niin työt siirtyvät seuraavalle päivälle ja tämä koetaan raskaana. Vastausten mukaan koulutuksessa ei saisi myöskään kerralla olla liian montaa henkilöä, koska silloin vajaus keittiössä aiheuttaa painetta työn tekemiseen.

Koulutusta kaivattiin myös työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työssäjaksamiseen liittyen. Keittiötyö on fyysisesti raskasta ja näin ollen koulutusta ja ohjeita oman kunnon ja jaksamisen ylläpitämiseen kaivattiin myös. Uutena työntekijänä organisaatioon tullessa kaivattiin tietoa toimintaperiaatteista, joilla palvelua tuotetaan.

Ruoka-ohjeet suunniteltiin ateriasuunnitteluohjelmalla lähes jokaisessa yksikössä, joista kyselyyn vastattiin. Tämän kysymyksen avointen vastausten kautta nousi esiin tarve päivittää tietoja ja taitoja käytössä olevien ohjelmien hallintaan. Koulutusta siis tarvittiin ja haluttiin käytössä olevien ohjelmien käyttöön ja mahdollisimman tehokkaaseen hyödyntämiseen.

Kaiken kaikkiaan vastauksista nousi esiin positiivinen suhtautuminen erilaisiin koulutuksiin. Haluttaisiin, että ne toteutetaan enemmän käytännönläheisinä koulutus-

päivinä, joissa kuitenkin on alan asiantuntija kouluttamassa. Koulutuspäivistä koetaan saavan enemmän hyötyä, kun sitä järjestetään oman organisaation toimesta, mutta myös muiden tahojen järjestämistä koulutuksista on positiivisia kokemuksia.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastaajista naisia oli 157 ja vain yksi mies. Tämä kertoo siitä, että kuntapuolella ruokapalveluissa ala on hyvin naisvaltainen. Vastaajista 42 % oli yli 50 vuotiaita ja 15 % yli 60 vuotiaita. Tutkimukseen osallistuneiden keski-ikä oli 48 vuotta. Tämä heijastaa samaa kuin Haapasen (2011, 26) tutkimuksessaan ilmoittama keski-ikä alalla. Vastaajista vain 6 % oli alle 30 vuotiaita. Alan vetovoimaisuutta nuorten keskuudessa pitäisi pystyä parantamaan. Uudet teknologiat, tässä tapauksessa lähinnä koneet ja laitteet voisivat osaltaan houkuttaa työntekijöitä alalle. Työ ei teknologian kehittymisen myötä ole myöskään fyysisesti yhtä raskasta kuin aikaisemmin. Vepsäläisenkin (2016) tutkimuksesta ilmenevä huoli alan tulevaisuuden työvoiman saatavuudesta on ilmeinen. Alan täytyy pystyä nostamaan vetovoimaisuuttaan.

Naisvaltaisen, melko alhaisen palkkatason vuoksi, ala ei ole kiinnostavin vaihtoehto nuorille. Nykyään nuoret työelämäänsä aloittavat kaipaavat toimeentulon lisäksi työltä myös merkityksellisyyttä sekä riittävää haastavuutta (Tapanila 2015, 31). Terveystieteiden edistämisen näkökulma ja älyteknologian hyödyntäminen tarjoaa tähän mahdollisuuden. Tähän tutkimukseen vastanneista suuri osa ei tiennyt, onko ateriasuunnitteluun käytössä apuohjelmaa. Todennäköisesti he eivät myöskään siis osaisi itsenäisesti ohjelmia käyttää. Tämän päivän nuorilla taas älyteknologian hallinta on arkipäivää. Tietenkin koulutusta tarvittaisiin alussa, ja monessa oppilaitoksessa ohjelmat ovat jo tutkinnon suorittamisen vaiheessa harjoiteltavana.

Vastaajista yli 50 % oli työskennellyt alalla yli 16 vuotta. Kokemusta ruokapalveluissa toimimisesta siis löytyy. Lähes puolet vastaajista oli suorittanut viimeisen tutkinnon ravitsemisalalta yli 20 vuotta sitten. Tuossa ajassa on ehtinyt tapahtua paljon ja jos koulutuksiin ei ole ollut mahdollisuutta tai halua osallistua, on tieto varmasti vanhentunut. Näillä kauan alalla olleilla on vankka ammattitaito työn suorittamiseen. Maukonenkin (2015, 6) mainitsee, että mentoroinnin avulla kauan alalla olleiden osaamista saataisiin koko työyhteisön käyttöön. Mentoroinnilla luodaan myös hyvä pohja vanhojen ja uusien työntekijöiden sopeuttamisessa uusiin työtehtäviin tai uuteen työpaikkaan. Työnantajan vastuulla on arvioida yksilön osaamisen kehittämisen tarpeita. Kauan alalla olleiden koulutustarpeet saattavat olla erityyppisiä, kuin hil-

jattain tutkinnon suorittaneella. Hätönen (2011, 49) ja Salojärvi (2005, 150-151) mainitsevat, että vähän aikaa alalla olleella on hyvät perustiedot ja valmiudet suoriutua työstä, mutta kokemuksen tuoma varmuus puuttuu. Työnohjaus, työnkierto ja mentorointi helpottaisivat työtehtävien omaksumista. Hyvä työhön perehdyttäminen sitouttaa sekä motivoi työhön. (Hätönen 2011, 98.)

Suurin osa vastaajista, 68 % oli suorittanut toisen asteen eli ammatillisen koulutuksen. Perustiedot ruokapalveluissa toimimiseen olivat siis hyvät. Suoritettuja tutkintoja olivat muun muassa ravintolakokki, suurtaloukokki ja eri osaamisalat hotelli-, ravintola- ja catering alan tutkinnossa. Samoja ravitsemukseen liittyviä asioita on aikaisemmin opiskeltu muun muassa keittäjä ja laitoskeittäjä tutkinnon alla. Kaikkiin näihin tutkintoihin liittyy ravitsemusosaaminen. Majoitus-, ravitsemis- ja elintarvikeala ovat kuitenkin nopeasti kehittyviä. Globaali yhteiskunta mahdollistaa tiedon nopean kulkemisen maasta toiseen. Taipale-Lehto (2012, 25) mainitsee suomalaisen ja kansainvälisen ruokakulttuurin osaamisen tarpeen raportissaan. Ruokatrendit vaihtuvat nopeasti ja osa niistä ei täytä ravitsemussuositusten mukaisia kriteerejä. Ravitsemisalalla työskentelevän on kuitenkin tärkeää tietää pinnalla olevista trendeistä. Ne heijastuvat usein myös käyttäytymiseen ruokapalvelujen asiakkaana.

Alan korkea-asteen tutkinnon eli restonomin tutkinnon oli suorittanut 18 % kyselyyn vastanneista. Restonomin koulutus antaa vahvan pohjan ravitsemusosaamiselle ruokapalveluissa. Restonomin koulutus antaa valmiuksia käyttää esimerkiksi ateriasuunnitteluun tarvittavia ohjelmia sekä koulutus parantaa tieto- ja viestintätekniikan taitoja ylipäätään. Tämän lisäksi korkea-asteella opiskelu antaa valmiudet etsiä uutta tietoa itsenäisesti ja todennäköisesti koulutus motivoi ottamaan asioista selvää itsenäisesti myös jatkossa. Työn ammattitaitoinen tekeminen vaatii kykyä soveltaa osaaminen käytäntöön. Kokemus syntyy tiedon ja taidon yhdistämisestä toiminnaksi. Sijaisuudet, erityistehtävät ja työnkierto ovat Myyrynkin (2008, 19) mukaan laajenevia työ- ja vastuutehtäviä, jotka lisäävät ammattitaitoa, työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Koulutus antaa perusvalmiudet työn suorittamiseen, mutta ammattitaito kasvaa työtä tekemällä sekä toisten ammattilaisten kanssa työskentelemällä. Restonomin koulutus on esimiestyöhön tähtäävä koulutus. Ruokapalveluissa usein kuitenkin niin, että työ aloitetaan suorittavalta tasolta, jolloin otetaan haltuun eri työ-

tehtävät. Vasta ammattitaidon karttuessa nousee organisaatiossa esimiesasemaan. Työnantaja on saattanut vaatia esimiestyötä jo tekevää päivittämään omaa osaamistaan esimerkiksi opistotason tutkinnosta ammattikorkeakoulututkintoon. Tutkimusten valossa voidaan nähdä myös, että itsensä kehittäminen lisää työmotivaatiota, työssä jaksamista ja halua oppia yhä enemmän. Yksilön kehittyminen puolestaan kehittää koko työyhteisön osaamista. Tähän tutkimukseen osallistuneista 18 yli 26 vuotta alalla ollutta oli suorittanut viimeisimmän tutkinnon alle kymmenen vuotta sitten. Siis osaamisen kehittämisen tarvetta löytyy joko omasta tahdosta tai esimiehen hyvästä arviosta osaamisen kehittämisen tarpeista.

Kyselyyn vastanneista suuri osa oli saanut lisäkoulutusta ravitsemukseen liittyen viimeisen kolmen vuoden aikana. Yleisimmin oli suoritettu Ravitsemuspassi tai käyty koulutuksissa liittyen Suomalaisiin ravitsemussuosituksiin. Koulutuksista kaivattiin kuitenkin enemmän käytännön läheisiä asiantuntijan johdolla toteutettuna. Ruokapalveluiden työntekijöiden ravitsemusosaaminen ja tietojen ylläpito ovat avainasemassa, jotta terveellistä, nautittavaa ja suositusten mukaista ruokaa on kaikkien ruokailijoiden saatavilla. Myös Valtion ravitsemusneuvottelukunta suosittelee Ravitsemuspassin suorittamista. Opiskelemalla Ravitsemuspassi sivuston (2017) valmennusaineisto tai/ja osallistumalla siihen liittyviin koulutuksiin saadaan hyvät valmiudet toteuttaa ja valmistaa terveellistä, terveyttä edistävää ruokaa asiakkaille. Ravitsemuspassin suorittaneet tunsivatkin hyvin ravitsemuslaadun kriteerit. Myös Sydänmerkki oli tuttu monelle vastaajalle. Koulutukset herättivät mielenkiinnon, antavat paremmat valmiudet suoriutua työstä ja motivoi suorittamaan omaa työtä paremmin. Oman työn hallinta lisää työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Seinäjoelta ruokapalveluhenkilöstöltä oli eniten vastauksia kyselyyn, 42 % vastaajista työskenteli Seinäjoella. Åbackilta (2017) saadun henkilökohtaisen tiedonannon perusteella voidaan todeta, että tuloksiin saattaa vaikuttaa seuraavat seikat: Seinäjoen Ruokapalvelujen henkilöstö on saanut ravitsemuskoulutusta seuraaviin aiheisiin liittyen, viimeisen kolmen vuoden aikana:

- Ravitsemuspassikoulutus 2013
- uudet Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014
- Sydänmerkin käyttöön liittyvä koulutus 2015

Nämä koulutukset on toteutettu koko henkilöstölle. (Åback 2017.)

Kyselyyn vastanneista päiväkodeissa ja alakouluissa työskenteli lähes 80% vastaajista. Vastauksista nousi esiin tarve koulutuksista liittyen erityisruokavalioihin ja erityisesti ruoka-aineallergioihin. Erityisruokavaliot ovat viime vuosina yleistyneet paljon ja niiden toteuttamiseen tarvitaan aikaa ja ammattitaitoa, jotta ruokailijoiden turvallisuus voidaan taata. Nämä osaamistarpeet oli mainittu myös Taipale-Lehdon (2012, 25) raportissa. Näihin asioihin liittyvä koulutuksen tarve on siis ilmeinen. Ruokapalveluhenkilöstön tulevaisuuden osaamishaasteita ovat elintarvikkeiden tuotetuntemus, ja uusien raaka-aineiden hyödyntäminen ruoanvalmistuksessa. Lainsäädäntöosaaminen alalla on myös tärkeässä roolissa. Omavalvontaan liittyvät velvoitteet muuttuvat koko ajan ja vaatii paljon taitoa, aikaa ja kiinnostusta sekä motivaatiota pysyä muutoksissa mukana. Näiden asioiden osaaminen on keskeistä etenkin esimiesasemassa työskentelevillä. Heidän vastuullaan on tiedon ja käytäntöjen vieminen suorittavalle tasolle työssä. Tulevaisuudessa korostuu myös esimiestyötaidot ja heidän kykynsä arvioida osaamista sekä luoda arvioinnin pohjalta kehittämissuunnitelma niin yksilö, kuin työyhteisötasollakin.

Osaaminen vanhenee nopeasti ja tietojen ja taitojen päivittäminen säännöllisesti on tarpeellista. Vastauksista nousi vahvasti esiin halu kehittyä ja osallistua koulutuksiin, saada tietoa ja päivittää omaa osaamista. Vastaajat olivat motivoituneita tekemään työtään ja halukkuutta osaamisen kehittämiseen löytyi. Haasteeksi koulutuksiin osallistumiseen koettiin usein kiire ja koulutuksen aikana tekemättömäksi jäävät työt. Koulutuksia toivottiinkin järjestettävän esimerkiksi koulujen ruokapalveluhenkilöstölle joko lukuvuoden alussa tai lopussa. Tämän tutkimuksen kaltaisilla kyselyillä saadaan tietoa muun muassa koulutuksen ajankohtaan liittyen. Työvoiman saataavuus, sijaisuuskiellot jne. vaikuttavat siihen, että työssä on kiire. Koulutuksista tulisi tiedottaa tarpeeksi ajoissa ja järjestää niitä toivottuina aikoina, silloin kaikilla olisi yhtäläinen mahdollisuus niihin osallistua. Kiire saattaa johtua myös riittämättömästä osaamisesta. Työn suorittaminen vaatii tarvittavan ammattitaidon, jotta se olisi sujuvaa.

Yllättävän paljon kaivattiin lisää koulutusta erityisruokavalioihin. Vastaajista 15 % oli kuitenkin suorittanut diettikokin erikoisammattitutkinnon. Tämä kertoo siitä, että juuri tuolla alueella muutoksia tulee jatkuvasti ja pysyäkseen kehityksessä mukana täytyy

olla itse aktiivinen. Vaikka asiakkaan ruokavalio ei vaadi jonkin tietyn erityisruokavalion noudattamista, voi hän omien tietojensa pohjalta terveyden edistämiseen vedoton jotain erityisruokavaliota silti noudattaa. Uusia tuotteita tulee markkinoille käyttöön jatkuvasti. Hankintalaki ja siihen liittyvät säädökset tietenkin rajoittavat uusien tuotteiden käyttöönottoa nimenomaan kuntapuolella ruokapalveluissa. Globaali yhteiskunta mahdollistaa nopean tiedon siirtymisen. Erityisruokavalioiden toteuttamisen kannalta on tärkeää pysyä tässä kehityksessä mukana. Kansainvälisiltä ruokamarkkinoilta tulee esimerkiksi tuotteita joiden ravintoarvolla saattaa olla merkitystä yksittäisen asiakkaan ravitsemuksen suunnittelussa. Opetushallituksen (2017) listaamat elinikäisen oppimisen taidot, kuten ongelmanratkaisutaidot, ammatitietikka ja aktiivinen kansalaisuus liittyvät oleellisesti juuri erityisruokavalioiden tuntemukseen ja toteuttamiseen. Alan osaamistarpeita kartoittavassa Taipale-Lehdon (2012,25) selvityksessä erityisruokavaliioihin liittyvä osaaminen nousi myös esiin. Osin erityisruokavaliioihin liittyy myös eri kulttuurien ruokasäännöt. Suomesta, ja näin ollen myös ruokapalveluiden asiakkaista on tullut monikulttuurinen yhteiskunta. Alueellisesti monikulttuurisuus on eritasoista, mutta arkipäivää silti jokaisessa keittiössä. Myös näiden osaamiseen tarvitaan koulutusta.

Tulevaisuuden digitalisaatiohaaste ei tässä tutkimuksessa noussut isosti esille. Muun muassa Vepsäläisen (2016) tutkimuksessa se kuitenkin oli merkittävässä asemassa. Tuo tutkimus koskee kuitenkin koko matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa. Yksityisellä puolella ravitsemispalveluissa digitalisaatio on jo tällä hetkellä merkittävässä asemassa. Jossain ravintolassa jopa niin, että asiakas tekee tilauksen pöydästä keittiöön esimerkiksi jotain älylaitetta hyödyntämällä. Tässä tutkimuksessa sivuttiin digitalisaatiota lähinnä siinä yhteydessä, että tiedot ja taidot eivät riitä käyttämään esimerkiksi ateriasuunnitteluun tarvittavia ohjelmia. Digitalisaation vauhdissa pysymiseen tarvitaan koulutusta. Erilaiset sähköiset järjestelmät kuuluvat ruokapalvelujen toimintaan jo nyt jossain muodossa. Esimerkiksi tilaus- ja varastojärjestelmät voidaan hoitaa sähköisesti, ja jotta niiden käyttö olisi tehokasta, täytyy järjestelmiä osata käyttää. Kotiin toimitettavien aterioiden kanssa työskentelevät ovat jo saattaneet törmätä robotiikan hyötykäyttöön ruokapalveluissa. Myös tässä tapauksessa on tärkeää hallita laitteen käyttö, jotta palvelua käyttävän asiakkaan turvallisuus ei vaarannu. Päivittäisessä työssä julkisissa ruokapalveluissa älyteknologia tu-

lee esiin uusien koneiden ja laitteiden käytön hallinnassa. Uusien laitteiden käyttöönottoon tulisikin liittyä kattavampi käyttöön opastus ja koulutus. Avointen kysymysten kautta esiin noussut työn kiireisyys ei mahdollista työn ohessa esimerkiksi uuden laitteen käytön opettelua.

Oman alan tuntemus liittyy vahvasti ammattitaitoon. Osaamisen kehittäminen on elinikäistä oppimista. Oppimista tapahtuu muuallakin kuin koulussa tai työpaikalla. Motivoitunut oman alan osaaja oppii koko ympäröivästä maailmasta, ja tuo oppimansa työyhteisön käyttöön. Ei voida kuitenkaan olettaa, että oppimisen tai koulutuksen täytyisi tapahtua työntekijän omalla vapaa-ajalla, vaan työnantajan täytyy luoda mahdollisuus myös muodolliseen oppimiseen, esimerkiksi täydennyskoulutusten kautta. Työnantajan on velvollisuus määrittää työtehtävässä tarvittava osaaminen ja mahdollistaa työntekijän saavuttaa ne erilaisin osaamista tukevin keinoin.

Yli puolet vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta ravitsemukseen liittyvissä aiheista. Erityisesti lisäkoulutusta kaivattiin yleisistä ajankohtaisista asioista liittyen ravitsemukseen sekä erityisruokavalioihin. Osaamistarveraportista nousi vahvasti esille tulevaisuudessa osaamistarve liittyen elintarvike- ja ravitsemustuntemukseen. Hankinnoista vastaavat antavat raamit suositusten mukaiselle ruoanvalmistukselle. Terveiden edistämisen näkökulmaa haluttiin koulutuksiin myös. Tämä on ymmärrettävää, koska julkisten ruokapalvelujen ravitsemuksen laadulla on merkitystä. Esimerkiksi päiväkotit, ala- ja yläkoululaiset sekä toisen asteen opiskelijat ruokailevat näissä nyt tutkimuksen kohteena olleissa ruokaloissa. On tärkeää, että niissä työskentelevä henkilöstö ymmärtää ruoan ravitsemuksellisen laadun merkityksen. Erilaisissa asumisyksiköissä työskentelevien pitää hallita ravitsemushoidon merkitys osana asiakkaan/asukkaan tai potilaan kokonaisvaltaista hoitoa. Ihmisen kokonaisvaltaiseen hoitamiseen ja hyvinvointiin kuuluu oleellisena osana oikeanlainen ravitsemus. Yli toimialarajojen tapahtuva yhteistyö auttaa työntekijää ymmärtämään esimerkiksi ihmisen hoidon kokonaisuutena. Hoitohenkilöstön ja ruokapalvelujen yhteisenä toteutettavat koulutukset kehittäisivät molempien osaamista ja ymmärrystä. Oppimisen merkityksellisyys liittyy oppimisen ja kehittymisen mielekkyyteen. Työn tekemisen mielekkyys motivoi oppimiseen ja oman ammattitaidon kasvattamiseen. Yksilön halu kehittää omaa osaamistaan, vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisön kehittymiseen.

Kartoittamalla ja arvioimalla henkilöstöllä jo olemassa olevaa osaamista, saadaan selville kehittymiseen liittyviä tarpeita. Näiden pohjalta voidaan laatia kehityssuunnitelma osaamisen kehittämiseksi joko yksilö- tai työyhteisötasolla. Tavoitteellinen kehityksen suunnitelma vahvistaa ammatillisuutta ja valmiuksia pysyä mukana työelämän muutoksissa. Tutkimusten mukaan tavoitteellinen suunnitelma lisää työtyytyväisyyttä, työmotivaatiota ja sitoutumista työhön. Jokinen ja Luoma-Ke-turi (2006, 61) sekä Hätönen (2011, 58) ja Vepsäläinen (2016) mainitsivat kaikki, että kehittymistä tukeva työilmapiiri motivoi työntekijää oman osaamisen kehittämiseen. Tuomi ja Sumkin (2012, 9) mainitsivat, että tulevat sukupolvet hakevat työstä palkan lisäksi merkityksellistä sisältöä ja kehityksen mahdollisuuksia. Yksilön työlle ja työpaikalle asettamat vaatimukset tulee huomioida kehityssuunnitelmassa. Työn tekeminen kehittää osaamista ja osaaminen kehittää työtä. Oman työn osaaminen ja mahdollisuus sen kehittämiseen lisää myös työhyvinvointia ja motivaatiota työn tekemiseen. Työyhteisön kokemus ja hiljainen tieto siirtyy yhteistyössä. Opetushallituksen (2017) viestintä- ja vuorovaikutustaidot elinikäisen oppimisen osana ovat tärkeässä roolissa osaamisen kehittämisessä. Kehittämistä tukeva ja kannustava työilmapiiri lisää vuorovaikutusta. Yksilön osaamisen kehittäminen kehittää koko työyhteisön osaamista.

8 POHDINTA

Nykyään puhutaan paljon osaamisen kehittämisestä ja elinikäisestä oppimisesta. Aihe on siis ajankohtainen. Toimeksiantaja on kiinnostunut alueella ruokapalveluhenkilöstön ravitsemusosaamisesta ja heillä on halu tarjota ja järjestää tarvittavaa koulutusta henkilöstölle. Kysymysten kautta saatiin hyvin selville osa-alueet joihin erityisesti osaamisen kehittämisen tarpeet liittyvät. Tutkimuksen aineisto oli kattava, tutkimukseen osallistui iso joukko, 158 henkilöä. Tällä tutkimuksella saatiin alueen ruokapalveluista kerättyä suuri aineisto. Voidaan siis todeta, että tutkimuksen validiteetti on korkea. Valtakunnallisesti ajatellen kyselyyn vastanneiden joukko on kuitenkin pieni, kun julkisissa ruokapalveluissa kaikkiaan työskentelee noin 8000 henkilöä. Todennäköisesti niin, että maantieteellisestä sijainnista huolimatta koulutustarpeet liittyvät samoihin aiheisiin, kun nyt esiin nousseet. Mielestäni tämä tutkimus antaa arvokasta tietoa siitä, millaista koulutusta Etelä-Pohjanmaan alueella tarvitaan.

Tässä kyselyssä käytetty kyselylomake mahdollisti laajan tutkimusaineiston keräämisen. Vallin (2015, 21) mukaan harkintaan perustuvassa otannassa on syytä puhua ennemminkin näytteestä kuin otoksesta. Tähän tutkimukseen valittiin tiettyjen ominaisuuksien mukaan kohderyhmä, ruokapalveluhenkilöstö. Vallin toteaa, että määrällisen tutkimuksen perusta on hyvin tehdyssä otannassa. Tällöin tavoitteena on yleistää tutkimuksessa saatuja tuloksia perusjoukkoon. Tällä kyselyllä saatiin laajasta perusjoukosta, ruokapalveluhenkilöstöstä, eräänlainen pienoismalli, joka edustaa ryhmän erilaisia jäseniä oikeassa suhteessa. Tällä tutkimuksella saatiin tuloksia kuitenkin vain julkisissa, kunnallisissa ruokapalveluissa työskentelevien ravitsemuskoulutustarpeista Etelä-Pohjanmaan alueella. Valtakunnallisesti, yksityisellä puolella ja ravintoloissa koulutustarpeet voivat olla siis hyvin erilaisia. Vilpas (2017,11) mainitsee, että ulkoinen validiteetti mittaa saatujen tulosten yleistettävyyttä. Ulkoinen validiteetti mittaa, missä määrin työssä saatuja tuloksia voitaisiin yleistää koskemaan muita, nyt tutkitun kohteen kaltaisia kohteita. Hän jatkaa, että yleensä minkä tahansa tiedon tai tuotteen tuottamiseen keskittyvää tutkimusta pidetään hyödyllisempänä, jos saatuja tuloksia voidaan soveltaa laajemminkin.

Eri selvityksistä nousi voimakkaasti esiin alan vetovoimaisuus. Millä keinoilla tähän voitaisiin vaikuttaa? Keski-ikä alalla on korkea ja seuraavan 10–15 vuoden kuluessa eläköitymisaste on suuri. Jo nyt pitäisi nuoria saada alan koulutuksiin enemmän. Silloin ehdittäisiin työelämässä esimerkiksi mentoroinnin avulla sopeuttaa ja sitouttaa uudet työntekijät. Yksi vetovoimaisuuden tekijä voisikin olla juuri työllistyminen. Todennäköisesti alan tutkinnon suorittanut työllistyy helposti. Hyvinvointi, omasta kunnosta ja jaksamisesta huolehtiminen näkyy tällä hetkellä joka puolella. Ruokapalveluissa työskentelevältä kaivataan tätä samaa osaamista. Ravitsemus on merkittävä terveyden edistäjä ja jaksamisen perusta.

Tämän tutkimuksen mukaan yli 50 vuotiailla oli vielä halu ja tahto oman osaamisen kehittämiseen. Siitä tulee tunne, että alan työntekijöiden motivaatio työhön on hyvä. Henkilöstön asenne työtä kohtaan oli positiivinen. Kauan alalla olleiden ”hiljainen tieto” pitäisi saada koko työyhteisön käyttöön. Tämä tutkimus oli eräänlainen osaamisen kartoitus. Osaamisen kartoitusta pitäisi kuitenkin tehdä jokaisella työpaikalla erikseen. Työtehtäville pitäisi luoda osaamisprofiilit huomioiden yrityksen liikeidea, arvot ja strategia. Riittääkö johdon ja esimiesten osaaminen yrityksissä tähän?

Tutkimuksen peilaaminen osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen olisi tullut paremmin esille, kun avoimia kysymyksiä olisi ollut enemmän. Kysymykset olisi pitänyt asetella myös enemmän niin, että vastaajan henkilökohtaiset kehittymisen tarpeet olisivat nousseet paremmin esille. Nyt vastauksista nousi esiin koulutustarpeita, jotka ilmentyivät jo eri vastausvaihtoehtojenkin kautta. Vastaukset kertoivat enemmän työyhteisön osaamisen kehittämisen tarpeita kuin henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen tarvetta. Annetuista vaihtoehdoista nousi voimakkaasti esiin muutama. Olisiko vastaukset olleet erilaisia, jos koulutustarpeita olisi kysytty enemmän avoimilla kysymyksillä? Silloin jokainen vastaaja olisi henkilökohtaisemmin miettinyt omaa osaamistaan ja siihen liittyviä kehittämistarpeita.

Osaamisen kartoittamisen lähtökohtana tulee olla yrityksen strategia, visio ja liikeidea. Niiden avulla määritellään toiminnan kriittisimmät avainosaamisalueet ja keskeisimmät tarpeet osaamisen kehittämisessä tavoitteisiin pääsemiseksi. Verrattaessa niitä nykyisen työvoiman osaamiseen, voidaan kartoittaa puutteet osaamisessa. Osaamisvajeen täyttämiseksi on erilaisia vaihtoehtoja kehittää nykyisen hen-

kilöstön osaamista; mentorointi, työnohjaus, työnkierto tai hankkia yritykseen sopivan osaamisohjan omaavia uusia työntekijöitä. Esimiesten rooli osaamisen kehittämisessä on merkittävä. He luovat työpaikalle ilmapiirin, jossa jokainen työntekijä kokee mahdollisuuden kehittyä.

Erilaiset koulutuspäivät työyhteisön kesken tai isommassakin joukossa lisäävät yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Koulutuspäivät mahdollistavat erilaisen vuorovaikutuksen työyhteisön kesken, kuin perinteinen työpäivä, jossa kiire on usein läsnä. Vuorovaikutus ja yhteenkuuluvuuden tunne kasvattaa työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Oman osaamisen kehittäminen työssä oppien tai erilaisten koulutusten kautta kehittää ongelmanratkaisutaitoja sekä edesauttaa työssäjaksamista. Työn osaamisen täytyy olla tasapainossa työn vaativuuden kanssa, muuten aiheutuu paineita työn suorittamiseen. Yhtä tärkeää on tarjota henkilöstölle riittävän haastavaa työtä, jotta motivaatio työn tekemiseen säilyy. Koulutuksella tarjotaan riittäviä tietoja ja taitoja työssä pärjäämiseen.

Jos tutkimus olisi toteutettu enemmän yksityiselle puolelle, ravintoloihin, olisi todennäköisesti noussut esille enemmän haasteet digitalisaation tulosta alalle ja osaamisen kehittämisen tarpeet sen suhteen. Ravintolat ja yksityinen puoli ruokapalvelujen tuottajana on jo kohdannut tieto- ja viestintätekniikan tuomat edut ja haitat alalle. Digitalisaatiota hyödynnetään muun muassa asiakkaiden segmentoinnissa ja sitä kautta markkinoinnissa. Älytekniologia tulee valtaamaan myös julkisen sektorin ruokapalvelut. Miten ja missä vaiheessa isommin, se on vielä arvoitus.

Ravitsemusosaaminen nousee kuntasektorilla enemmän esiin, kuin yksityisellä puolella. Kuntien ruokapalvelujen tuottajia velvoittavat erilaiset suositukset ja säädökset, joita täytyy noudattaa. Hankintalaki ohjaa valintoja. Hankinnoissa mukana olevan täytyy tuntea suositukset, jotta pystyy valitsemaan tarjonnasta tuotteet, joilla suositusten mukaista ruokaa pystyy valmistamaan.

Yritysten tavoitteena on yleensä kannattavuuden ja kilpailuaseman parantaminen sekä kasvun tavoittelemine. Myös kuntasektorilla täytyy pystyä vastaamaan kilpailuun. Menestyäkseen yrityksen henkilöstön on ymmärrettävä asiakkaiden mieltymysten muutokset sekä pyrittävä ennakoimaan tulevaisuuden kysynnän ja muiden

liiketoimintaan vaikuttavien tekijöiden vaikutusta. Toiminnan tehostaminen ja palveluprosessien kehittäminen ovat keskeisiä toimivan ja kannattavan yrityksen toiminnassa. Toimiva organisaatio ja motivoitunut, osaava henkilöstö ovat menestymiseen vaikuttavia avaintekijöitä.

Kysely oli hyvä tapa kartoittaa ruokapalveluhenkilöstön koulutustarpeita. Toimeksiantaja sai arvokasta tietoa siitä, millaisia ravitsemukseen liittyviä koulutustarpeita henkilöstöllä on. Toivottavasti tämän kyselyn perusteella koulutusta tullaan myös järjestämään. Koulutuksen järjestämisessä tulee ottaa huomioon erilaisten yksiköiden ja yksilöiden mahdollisuudet niihin osallistumiseen.

Webropol kyselyllä aineisto saatiin laajasti ja helposti kerättyä isolta joukolta. Kyselylomaketta olisi voinut testata isommalla joukolla, hajauttaen. Näin olisi saatu selville mahdolliset puutteet vastausvaihtoehdoissa.

Avoin kysymys koskien oman osaamisen kehittämistä lähitulevaisuudessa, olisi täytynyt muotoilla toisin. Nyt vastaukset koskivat lähinnä oman toimipisteen kannalta kehittämisen tarpeessa olevia asioita, ei niinkään henkilökohtaisella tasolla koettavia osaamisen kehittämisen tarpeita.

Jatkossa voisi tämän tutkimuksen pohjalta nousseita ravitsemuskoulutustarpeita silmällä pitäen toteuttaa kehittämistyönä koulutusta esiin nousseista aiheista. Vastaa-
jien mukaan paras tapa toteuttaa koulutusta olisi käytännönläheinen päivä asiantuntijan johdolla. Esimerkiksi ammattikorkeakoulussa opiskelevalla on hyvät mahdollisuudet tällaista koulutusta suunnitella ja toteuttaa.

LÄHTEET

- Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry. 2017. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset.html>
- García-Fernández, M. 2015. How to measure knowledge management: dimensions and model. VINE, Vol. 45 Iss 1 pp. 107 – 125.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. Kaupan liitto.Palvelut 2020. 2006. [Verkkojulkaisu]. Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. [Viitattu 18.1.2017]. Saatavana: file:///C:/Users/marika.lusa/Downloads/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf
- Elintarviketeollisuus. Toimialaraportit. 2014. [Verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö, Maa- ja metsätalousministeriö ELY-keskus, Tekes, Finpro. [Viitattu 21.1.2017]. Saatavana: http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2236/Elintarviketeollisuus_marraskuu_2014.pdf.
- Elintarviketeollisuus. Toimialaraportit. 2016. [Verkkojulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö, Maa- ja metsätalousministeriö ELY-keskus, Tekes, Finpro. [Viitattu 21.1.2017]. Saatavana: <http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2737/Elintarviketeollisuus2016.pdf>.
- Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <http://www.epshp.fi/>
- Forsell, S. 2009. [Verkkojulkaisu]. Osaamiskartoituksesta osaamisen kehittämiseen –Tapaustutkimus teollisuusyrityksen osaamisen kehittämisprosessista. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. [Viitattu 6.12.206]. Saatavana: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/44652/nbnfi-fe200904151318.pdf?sequence=3>
- Haapanen, A. 2011. [Verkkojulkaisu]. Kunta ruokaostoksilla - Selvitys ruokapalveluiden nykytilasta ja kehitysnäkymistä. 2011. Helsinki: Suomen kuntaliitto. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <file:///C:/Users/marika.lusa/Downloads/ruokapalveluraportti.pdf>
- Hakkarainen, T. 2002. [Verkkojulkaisu]. Elinikäinen oppiminen Kiuruveden kansalaisopistossa vuosina 1963-2000. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteen laitos. Pro Gradu tutkielma. [Viitattu 27.2.2017]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8724/tuhakkar.pdf?sequence=1>
- Hall, D. T. & Mirvis P. H. 1995. The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. Journal of Vocational Behavior 47.

- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9.uud.p. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Helsilä, M. & Salojärvi, S. (toim.) 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hirvihuhta, H. 2006. Coaching - valmenna ja sparraa menestykseen. Helsinki: Tammi.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Jokinen, E., Luoma-Keturi, N. 2006. Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otava.
- Järvinen, T., Vanttaja, M. 2004. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Aikuiskasvatuksen 44. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Kantasalmi, K., Nest, M. 2014. Valistajia, sivistäjiä, poliitikkoja ja asiantuntijoita – Näkökulmia aikuiskasvatuksen kentän vaikuttajiin. Tampere: Tampere University Press.
- Kesti, M. 2005. Hiljaiset signaalit : avain organisaation kehittämiseen. Helsinki: Edita.
- Kinnari, H. 2009. [Verkkajulkaisu]. Hyvän ja pahan tiedon puu? Elinikäisen oppimisen rakentuminen Helsingin Sanomien vieraskynä- ja mielipidesivuilla. Pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteiden laitos: Turun Yliopisto. [Viitattu 23.2.2017]. Saatavana: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/59104/gradu2009kinnari.pdf?sequence=1>
- Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Laakso-Manninen, R. 2003. Henkilöstön kehittämisen integroitu järjestelmä. Helsinki: Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu. Helian julkaisusarja A:6, 2003.
- Maukonen, E. 2015. Vertaismentorointi esimiestyön tukena. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89361/Maukonen%20Elina.pdf?sequence=1>

- Myry, L. 2008. Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä - tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille. [Verkkajulkaisu]. Tekes. [Viitattu 29.1.2017]. Saatavana: <http://www.tekes.fi/ohjelmat/Tyke/Aineistot/Tykes-ohjelman+raportit>.
- Onnismaa, Jussi & Terkki-Mallat, Marianne 2008. Henkilöstön ammatillinen kehittyminen työyhteisössä - valmennusohjelman taustaa ja kriittisiä menestystekijöitä. [Verkkajulkaisu]. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsingin yliopisto. [Viitattu 29.1.2017]. Saatavana: <http://www.palmenia.helsinki.fi/valmennus/>
- Opetushallitus. Ei päiväystä. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 20.11.2016]. Saatavana: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/elinikaisen_oppimisen_avaintaidot
- Osaamisen ennakoinnista osaamisen kehittämiseen; Osaamisen johtaminen. 2015. [Verkkajulkaisu]. Rovaniemen koulutuskuntayhtymä. [Viitattu 6.12.2016]. Saatavana: <http://www.redu.fi/loader.aspx?id=283831a3-dbf6-4ce2-82cd-7251322e8b03>
- Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOYpro.
- Pahkin, K., Kuronen-Mattila, T., Mäki, E., Leppänen, A. & Järvenpää, E. 2010. Avaimia asiantuntijuuteen - opaskirja ydinvoima-alan organisaatioissa asiantuntijoille ja heidän esimiehilleen. [Verkkajulkaisu]. Työterveyslaitos ja Aalto-yliopisto. [Viitattu 29.1.2017]. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/Avaimia%20asiantuntijuuteen_opaskirja_2010.pdf
- Ravitsemuspassi. Ei päiväystä. [Verkkosivut]. [Viitattu 12.5.2017]. Saatavana: <http://www.ravitsemuspassi.fi/index.php?k=219411>
- Ravitsemistoiminta. Toimialaraportti. 2016. [Verkkajulkaisu]. Työ- ja elinkeinoministeriö, Maa- ja metsätalousministeriö ELY-keskus, Tekes, Finpro. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2576/1_2016_TOIMIALARAPORTTI_ravitsemistoiminta.pdf
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress.
- Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0 : miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Helsinki: Talentum.
- Taipale-Lehto, U. 2012. [Verkkajulkaisu]. Matkailu ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti. Raportit ja selvitykset: 2012:13. Opetushallitus. [Viitattu 20.1.2017]. Saatavana: http://www.oph.fi/download/141260_Matkailu- ja_ravitsemisalalan_osaamistarveraportti.pdf

- Taloustutkimus. 2015. [Verkkosivusto]. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutiskirje/uutiskirje-maaliskuu-2016/kodin-ulkopuolella-valmistettiin/>
- Tapanila, K. 2015. ”Ei saa liikaa sammaloitua” Uramenestyksen ja elinikäisen oppimisen merkitys yksilöllisissä urakäsityksissä ja uratarinoissa. [Verkkojulkaisu]. Kasvatustieteiden yksikkö: Tampereen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu 20.3.2017]. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95887/GRADU-1404822187.pdf?sequence=1>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. [Verkkosivusto]. Ruokapalvelut. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/ravitsemus/ruokapalvelut>
- Tuomi, L., Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen – organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Tuomisto, J. 1999. Elinikäisen oppimisen muodot – teoreettiset lähtökohdat ja käytäntö. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: Gummerus.
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014. Terveyttä ruoasta- Suomalaiset ravitsemussuositukset. 2014. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.4.2017]. Saatavana: https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset_terveytta-ruoasta_2014_fi_web_v4.pdf
- Vepsäläinen, J. 2016. Ruokaketjun osaamistarpeet tulevaisuudessa. [Verkkojulkaisu]. Raportit ja selvitykset 2016:5. Opetushallitus. [Viitattu 22.3.2017]. Saatavana: http://www.oph.fi/download/176288_ruokaketjun_osaamistarpeet_tulevaisuudessa.pdf
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen -strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.
- Vikstedt, T., Raulio, S., Prättälä, R. 2011. Julkisten ruokapalveluiden ravitsemuslaatu; Hankintailmoitusrekisteri tarkastelussa. 2011. [Verkkojulkaisu]. Raportti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. [Viitattu 23.4.2017]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80002/c8026e63-d99b-45cb-a96f-fac90d7c3681.pdf?sequence=1>
- Vilpas, P. 2017. [Verkkojulkaisu]. Metropolia Ammattikorkeakoulu: Helsinki. [Viitattu 25.4.2017]. Saatavana: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Åback, E. 2017. 15.5.2017. Ruokapalvelujohtaja. Seinäjoen kaupunki/Ruokapalvelut. Henkilökohtainen sähköpostiviesti. [Viitattu 15.5.2017].

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

LIITE 1.

Ravitsemuskoulutuskyseily ruokapalveluhenkilöstölle

Pyri vastaamaan kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman huolellisesti. Vastaa kysymyksiin valitsemalla oikeaksi katsomasi vaihtoehto/vaihtoehdot tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä *

Taustatiedot

1. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen

2. Ikä *

- 19 vuotta tai nuorempi
- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- 60 vuotta tai vanhempi

3. Ammattinimike tai sitä parhaiten kuvaava toimi *

- Ravitsemisohjaaja/ravitsemistyöntekijä
- Kokki/kylmäkkö/keittäjä
- Ravintolanhoitaja
- Astiahuoltaja
- Esimies
- Suurtaloustyönjohtaja

- Keittiöapulainen
- Ruokapalvelutyöntekijä
- Ravitsemistytöntekijä
- Ruokapalveluvastaava
- Palvelutyöntekijä
- Vastaava ruoanjakaja
- Tilahuoltaja/yhdistelmätyöntekijä
- Ravitsemistyonjohtaja
- Päiväkotiapulainen
- Monipalvelutyöntekijä
- Laitoshuoltaja
- Keittiövastaava
- Dieetikokki
- Muu, mikä?

4. Paikkakunta/alue, jossa pääsääntöisesti työskentelet tällä hetkellä *

- Alavus
- Ilmajoki
- Jalasjärvi
- Kauhava
- Kuortane
- Kurikka
- Lapua
- Seinäjoki
- Ähtäri
- Suupohja
- Järvi-Pohjanmaa
- Joku muu, mikä?

5. Toimiala missä työskentelet (Voit valita useamman vaihtoehdon) *

- Päiväkoti
- Alakoulu
- Yläkoulu
- Lukio
- Ammatillinen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Sairaala
- Terveyskeskus
- Palvelukeskus
- Asumisyksikkö
- muu, mikä?

6. Työkokemus vuosina ruokapalveluissa yhteensä *

- 5 vuotta tai alle
- 6-15 vuotta
- 16-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36 vuotta tai yli

7. Viimeisin tutkinto ravitsemisalalta *

- 5 vuotta sitten tai alle
- 6-10 vuotta sitten
- 11-20 vuotta sitten
- yli 20 vuotta sitten
- Minulla ei ole ravitsemisalalan tutkintoa

8. Tutkintotaso, jonka olet suorittanut *

- Perusaste (peruskoulu)
- Toinen aste (ammatillinen koulutus)

- Korkea-aste (ammattikorkeakoulu, yliopisto)
- Joku muu, mikä?

9. Viimeiseksi suoritettun tutkinnon nimi

Ruokapalvelutyöhön liittyvä ravitsemusosaaminen

10. Oletko saanut ravitsemukseen liittyvää lisäkoulutusta viimeisen kolmen vuoden aikana *

- Kyllä
- En

11. Jos vastasit ”kyllä” niin mitä koulutusta? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Ravitsemuspassi
- Suomalaisiin ravitsemussuosituksiin liittyvää koulutusta
- Erityisruokavalioihin liittyvää koulutusta
- Ravitsemushoitoon liittyvää koulutusta
- Jotain muuta, mitä?

12. Oletko suorittanut ravitsemuspassin? *

- Kyllä
- En

13. Jos vastasit ”Kyllä”, miten/missä olet suorittanut ravitsemuspassin?

- Tutkinnon suorittamisen aikana
- Erikseen järjestetyssä ravitsemuspassikoulutuksessa
- Itsenäisesti verkossa
- Muuten, miten?

14. Valitse seuraavista ne ravitsemuslaadun kriteerit, joiden sisällön tunnet (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Peruskriteeri (Asiakkaalla on mahdollisuus valita suosituksen mukaiset lounasaterian osat joka päivä)
- Rasvakriteeri (Rasvan määrään ja laatuun on kiinnitetty huomiota)
- Arkilounaskriteeri (Voidaan arvioida onko tarjolla oleva ruoka suositusten mukaista)
- Suolakriteeri (Suolan käyttöä on pyritty vähentämään)
- Tiedotuskriteeri (Asiakkaalle tiedotetaan suositeltavasta ateriakokonaisuudesta malliaterian avulla)
- Sydänmerkki (Sydänmerkin mukaisissa aterioissa yhdistyvät suositukset ja lautasmalli, Sydänmerkki-tuotteet)
- Muu, mikä?

15. Koetko tarvitsevasi nykyisen osaamisesi lisäksi lisäkoulutusta ravitsemukseen liittyvistä aiheista? *

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

16. Jos vastasit ”kyllä” mistä aiheista haluaisit täydennyskoulutusta tai lisävalmiuksia? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Yleistä ajankohtaista tietoa ravitsemuksesta
- Suomalaiset ravitsemussuosituks
- Ravitsemuskriteerit
- Ravitsemuspassi
- Ravitsemushoito
- Terveiden edistäminen ruokapalveluissa
- Sydän- ja verisuonisairaudet
- Tyypin 1 ja 2 diabetes
- Syöpäsairaudet
- Keliakia

- Ruoka-aineallergiat
- Suolistosairaudet
- Munuaisten vajaatoiminta
- Vajaaravitsemus
- Syömishäiriöt

Muut erityisruokavaliot, mitkä?

Muu aihe, mikä?

17. Jos vastasit ”kyllä”, millä tavalla järjestettynä haluaisit koulutusta?

- Asiantuntijaluento
- Kokemusasiantuntija
- Asiantuntijaluento ja käytännön esimerkkejä/harjoituksia
- Käytännönläheinen koulutuspäivä
- Verkkokoulutus
- Opintokäynnit
- Itseopiskelu
- En osaa sanoa
- Joku muu, mikä?

18. Millaista kehittymistä koet tarvitsevasi osaamisellesi tulevaisuudessa omassa työssäsi?

19. Kuinka usein sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstö pyytää ohjeita asiakkaan/potilaan ruokavalioon tai sen ravintosisältöön liittyen? *

- Päivittäin
- Viikoittain
- 2-3 kertaa kuussa
- Kuukausittain
- Muutaman kerran vuodessa tai harvemmin
- Ei toistaiseksi koskaan

Suomalaisten ravitsemussuositusten mukaisten ruokapalveluiden kehittäminen

20. Onko omassa organisaatiossasi käytössä joku ateriasuunnitteluun tarkoitettu ohjelma, jonka avulla tarjottavien aterioiden ravintosisältö on tarkistettu? *

- Kyllä, mikä ohjelma?
- Ei
- En osaa sanoa

21. Tarjotaanko omassa yksikössäsi Suomalaisten ravitsemussuositusten mukaisia, terveyttä edistäviä ateriakokonaisuuksia? *

- Kyllä
- Ei

22. Jos vastasit "ei", miltä osin suositukset eivät toteudu? (Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Peruskriteeri (Asiakkaalla on mahdollisuus valita suosituksen mukaiset lounasaterian osat joka päivä)
- Rasvakriteeri (Rasvan määrään ja laatuun on kiinnitetty huomiota)
- Arkilounaskriteeri (Voidaan arvioida onko tarjolla oleva ruoka suositusten mukaista)
- Suolakriteeri (Suolan käyttöä on pyritty vähentämään)
- Tiedotuskriteeri (Asiakkaalle tiedotetaan suositeltavasta ateriakokonaisuudesta malliaterian avulla)
- Sydänmerkki (Sydänmerkin mukaisissa aterioissa yhdistyvät suositukset ja lautasmalli, Sydänmerkki-tuotteet)
- Joku muu, mikä?

23. Jos vastasit "ei", mitkä asiat vaikuttavat siihen, että et voi toteuttaa omassa työssäsi suositusten mukaista ruoanvalmistusta?

24. Mitkä seikat omassa organisaatiossasi edistävät suositusten mukaisen ruoanvalmistuksen toteutumista ja laatua?

Koulutuksen ajankohta ja muut kommentit

25. Minkä tahon järjestämä koulutus tukisi parhaiten oman osaamisesi kehittämistä *

- Sairaanhoidopiirin järjestämä koulutus
- Yhteistoiminta-alueittain järjestettävä koulutus
- Alueen oppilaitosten kanssa yhteistyössä järjestettävä koulutus
- Seinäjoen ammattikorkeakoulun järjestämä koulutus
- Oman organisaation järjestämä koulutus
- Ei ole osaamisen kehittämisen tarvetta
- En osaa sanoa
- Muu koulutus, mikä?

26. Mikä koulutuksen kesto ja ajankohta sopisi Sinulle parhaiten? *

- Koko päivän kestävä koulutus
- Puoli päivää kestävä koulutus
- Aamupäivän koulutus

Iltapäivän koulutus

Muu, mikä?

27. Mitä muuta haluaisit sanoa?

Kiitos vastauksistasi ja ajastasi!