

À la carte -ravintoloiden odotukset vastavalmistuneen kokin ammattitai- dosta

Opinnäytetyö

Matti Holma

Opinnäytetyö

Elokuu 2020

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Restonomi (AMK) Matkailu- ja palveluliiketoiminta

Kestävä gastronomia

Tekijä(t) Holma, Matti	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Elokuu 2020
	Sivumäärä 49	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi À la carte -ravintoloiden odotukset vastavalmistuneen kokin ammattitaidosta		
Tutkinto-ohjelma Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta		
Työn ohjaaja(t) Kokko, Kaisa		
Toimeksiantaja(t) -		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia odotuksia yksityisessä omistuksessa olevien à la carte -ravintoloiden työnantajilla oli ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen ammattitaidosta. Tutkimus rajattiin koskemaan sellaisia à la carte -ravintoloita, joiden omavalmistusaste oli suuri.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisen tutkimusotteen keinoin. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelemalla neljää ravintola-alan yrittäjää tai keittiöpäällikköä. Haastatelluilla oli merkittävä kokemus työskentelystä ravintoloiden keittiöistä, joiden omavalmistusaste oli suuri. Tutkimus toteutettiin neljässä eri kaupungissa Suomessa. Tutkimuksen ravintolat sijaitsivat eri puolelta maata, jotta aineistoon sisältyisi myös alueellista vaihtelua.</p> <p>Haastattelut litteroitiin ja analysoitiin teemoittelun avulla. Tutkimustulosten analyysivaiheessa saatuja tutkimustuloksia tulkittiin aikaisempien tutkimusten ja artikkeleiden valossa.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, että ruokapalvelun perustutkinnon suorittaneiden vastavalmistuneiden kokkien ammattitaito oli hyvin vaihtelevaa. Tutkimukseen osallistuneet työelämän edustajat odottivat vastavalmistuneilta kokeilta positiivista asennetta työntekoa kohtaan, halua oppia sekä valmiutta siirtyä työelämään.</p> <p>Tutkimuksessa kävi ilmi, että vastavalmistuneiden kokkien osaamisen taso ei vastannut haastateltujen ravintolaesimiesten odotuksia. Tutkimus osoitti, että työelämän roolia pitää opiskelijoiden koulutuksessa kasvattaa pidempien ja suunnitelmallisempien työssäoppimiskausojen kautta. Tutkimus osoitti, että koulutuksen järjestäjän ja työelämän edustajien väliin yhteistyöhön tulee kiinnittää huomiota ja sitä tulisi kehittää.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ravintola-ala, ammattitaito, kompetenssi, ammatillinen osaaminen		
Muut tiedot -		

Author(s) Holma, Matti	Type of publication Bachelor's thesis	Date August 2020
	Number of pages 49	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: X
Title of publication À la carte -restaurants' expectations of vocational skills of the newly graduated chef		
Degree programme Degree programme in Hospitality Management		
Supervisor(s) Kokko, Kaisa		
Assigned by -		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the study was to find out what expectations employers of privately owned à la -carte restaurants had of the vocational skills of those who had vocational upper secondary qualification in food service sector. The study was defined to concern à la carte restaurants with a high degree of self-preparation.</p> <p>The study was carried out using qualitative research methods. The research material was collected by theme interviews with four restaurant entrepreneurs or kitchen head chefs. The interviewees had significant experience in working in restaurant kitchens with a high degree of self-preparation. The study was conducted in four different cities in Finland. The restaurants in the study were located across the country to include regional variability in the data as well.</p> <p>The interviews were transcribed, themed by research questions and analyzed. The obtained research results were interpreted in the light of previous research and articles.</p> <p>The results of the study showed that the vocational skills of recent graduates of food service sector were very variable. Representatives of working life who participated in the study expected the recent graduates to have a positive attitude towards work, desire to learn and willingness to enter working life.</p> <p>The study showed that the level of vocational skills of the newly graduated chefs did not meet the expectations of the restaurant entrepreneurs or head chefs interviewed. Conclusion of the study was that the role of working life in students' education needs to be increased through longer and more planned on-the-job learning periods and cooperation between the education provider and representatives of working life needs to be developed.</p>		
Keywords (subjects) Food- and catering sector, vocational skills, competence, professional competence		
Miscellaneous (Confidential information) -		

Sisältö

Erityissanasto.....	3
1 Johdanto	4
2 Ammatillinen koulutus	7
2.1 Ammatillinen osaaminen	7
2.2 Ammatillisen osaamisen merkitys ravintola-alalla	9
2.3 Ammatillisen osaamisen arviointi	11
2.4 Työssäoppimisen merkitys ammatillisessa koulutuksessa	14
3 Ravintola-ala	17
3.1 Kokin koulutuksen oppimistavoitteet	17
3.2 Kokin työ ravintolassa	17
3.3 Osaavan kokin merkitys yritykselle	19
3.4 Työntekijän perehdytys ravintola-alalla.....	20
4 Tutkimusasetelma	21
4.1 Tutkimuksen taustaa	21
4.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	21
4.3 Tutkimusote	23
4.4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	24

4.5	Tutkimuksen luotettavuus	26
5	Tutkimustulokset.....	27
5.1	Tutkimuksen vaiheet	27
5.2	Vastavalmistuneen kokon ammattitaito	28
5.3	Työssäoppimisen vaikutus osaamisen kehitykselle	30
5.4	Osaavan työntekijän merkitys.....	33
6	Johtopäätökset.....	35
7	Pohdinta.....	37
Lähteet		44
Liitteet		48
Liite 1. Haastattelusuunnitelma		48
 Taulukot		
Taulukko 1. Ammatillisen kasvun kehitys		12
Taulukko 2. Aineiston tulkintaa tutkimuskysymysten valossa.....		36

Erityissanasto

Omavalmistusaste: Kuinka paljon ravintola esikäsittelee prosessoimattomia tai prosessoituja raaka-aineita ravintolan omissa tiloissa, tehden niistä ravintolan liikeidean mukaisen tuotteen.

À la carte -ravintola: Käsittää suuren kirjon erilaisia ravintoloita. À la carte -ravintoloilla on ruokalista, joista asiakas voi valita ruoan. À la carte -ravintoloissa ruoka valmistetaan paikan päällä asiakkaan tilauksesta.

1 Johdanto

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on kehittää opiskelijoiden ammattitaitoa ja valmistaa heidät toimimaan yhteiskunnan ja yhteisöjen jäseninä. Ammatillinen koulutus tähtää siihen, että yksilöillä on koulutuksen jälkeen riittävä sivistyksen taso pärjätäkseen yhteiskunnassa. Ammatillinen koulutus pyrkii palvelemaan työelämän osaamistarpeita, jotta yhteiskunta pystyisi tuottamaan osaavia työntekijöitä työelämän tarpeisiin. Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneen tulisi omata perustaidot, jotka kyseistä perustutkinnon suorittamisesta saa. (Ammatillinen koulutus 2019.) Ammatillisen koulutuksen suoritettuaan opiskelijan tulisi olla valmis siirtymään työelämään.

Ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan perustutkinto on ammatillinen tutkinto, jonka tulisi valmistaa tutkinnon suorittaja suoraan ammattiin. Tutkinnon suorittajasta tulee kokki, joka osaa työskennellä ravintoloissa, catering-alalla, suurta-louskeittiöissä, kahviloissa ja laivoissa. (Ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2018.) Ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen tulisi pystyä työskentelemään muuttuvissa ja erilaisissa ympäristöissä, valmistuen työnantajan ohjeen mukaista ruokaa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, millaisia odotuksia suuren omavalmistusasteen yksityisessä omistuksessa olevilla à la carte -ravintoloiden työnantajilla on ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaidosta. Lisäksi paneuduin siihen, kohtaako vastavalmistuneiden opiskelijoiden ammattitaito kyseisten työnantajien odotukset. Määrittelen opinnäytetyössäni käsitteet ammattitaito, kompetenssi ja ammatillinen osaaminen, jotka koin tärkeiksi, jotta pystyin tutkimaan aiheitani. Ammatillisessa koulutuksessa tutkinnonjärjestäjät arvioivat opiskelijoiden ammatillista osaamista näyttökokeiden avulla, jotka opiskelijan täytyy läpäistä saavuttaakseen tutkintotodistuksen (Näytöt ja osaamisen arviointi 2018). Työnantajat vaativat työntekijöiltään tiettyä pätevyyttä eli kompetenssia, jotta työntekijät voivat suoriutua työtehtävistään (Stenström 2004, 89). Käsitteiden määrittelyt luovat osaltaan teoreettista pohjaa opinnäytetyölleni. Hypoteesini on, että ravintola-

alan työnantajat arvostavat myös työntekijöiden positiivista asennetta sekä motivaatiota työtä kohtaan. Suuren vuokratyöfirman Staffpointin toimialapäällikkö Johanna Merisalo (2018) sanoo, että työnantajat odottavat työntekijöiltä asennetta, joka näkyy sisäisenä motivaationa ja haluna tehdä työtä (Merisalo 2018). Opinnäytetyössäni paneuduin myös ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon oppimistavoitteisiin.

Opinnäytetyössäni perehdyin asetettuun tutkimusongelmaan laadullisen tutkimuksen keinoin. Kokin perusosaamisen määrittely on haastavaa, joten valitsin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun, jonka avulla tutustuin syvällisemmin ilmiöön. Lehtovaaran ja Immosen mukaan (2018) erilaisissa toimipaikoissa vaaditaan kokilta eriasteista osaamista. Pienessä yksityisessä toimipaikassa toimivan kokin toimenkuva on erilainen kuin suuressa toimipaikassa toimivan kokin (Lehtovaara & Immonen 2018, 38.) Voidaankin sanoa, että kokin ammattitaitovaatimukset vaihtelevat työpäikasta riippuen. Teemahaastattelun avulla tunsin pystyväni perehtymään syvällisesti haastateltavien odotuksiin ja kokemuksiin vasta valmistuneen kokin ammattitaidosta.

Koin opinnäytetyöni aiheen ajankohtaiseksi monestakin syystä. Suomen edellisen hallituksen tekemä reformiuudistus koskien ammatillista opetusta on ollut esillä julkisuudessa. Reformissa opiskelijoiden työssäoppimisen määrää työssäoppimispaikoilla lisättiin ja ammatillisen opetuksen määrärahoja leikattiin (Ammatillisen koulutuksen reformi 2015). Määrärahojen leikkauksien myötä ammatillisen opetuksen laatu on saanut arvostelua osakseen (Hakkarainen 2020).

Tällä hetkellä ravintola-alaa vaivaa valtakunnallinen kokkipula (Rinta-Jouppi 2018). Ravintola-alaa vaivaavan kokkipulan myötä tunsin intoa paneutua työnantajien odotuksiin koskien vasta valmistuneiden kokkien ammattitaitoa. Opinnäytetyöni pyrkii vastaamaan, ovatko yksityiset à la carte -ravintola-alan yrittäjät tyytyväisiä tutkinnon suorittaneiden ammattitaitoon. Kohtaavatko yrittäjien ja keittiöalan ammattilaisten odotukset tutkinnon suorittaneiden ammattitaidosta suhteessa koulutuksen opetussuunnitelmaan ja tutkinnon suorittaneisiin henkilöihin? Toivon, että tutkimuksessani tulee ilmi seikkoja, jotka hyödyttävät tulevaisuudessa niin ravintola-alaa kuin ravin-

tola-alan tulevaisuuden työntekijöiden koulutusta. Ravintola-alan ammattitaitovaatimuksia on tutkittu aiemminkin ja viimeisin tutkimus kokkien ammattitaitovaatimuksista on Harri Muikun opinnäytetyö vuodelta 2014.

2 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on edistää ja ylläpitää väestön ammatillista osaamista. Ammatillisen koulutuksen tulee vastata työelämän osaamistarpeeseen. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017.) Ammatillisen koulutuksen järjestäminen on tärkeää toimivan ja tasa-arvoisen yhteiskunnan kannalta. Jokaisella Suomen kansalaisella on yhtäläinen oikeus ammatilliseen koulutukseen sekä ammatinharjoittamiseen, jonka ammatillisen koulutuksen suorittaminen mahdollistaa.

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelija hankkii koulutuksen kautta sellaista ammattitaitoa, joka on kyseisessä ammatissa välttämätöntä. Koulutuksen aikana seurataan osaamisen kehitystä ja sen karttumista. (Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa. N.d.) Opinnäytetyöni aiheen vuoksi käsittelen tulevissa luvuissa lukuja ja näkemyksiä, jotka koskevat ravintola-alan ammatillista koulutusta.

2.1 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen ymmärretään usein ammattitaidon kautta. Yksinkertaisimmillaan ammatillista osaamista ja ammattitaitoa kuvastaa kyky suoriutua oman osaamisalan työtehtävistä. Ammattitaidon käsitettä käytetään toisen asteen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden yläkäsitteenä, kun taas yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta valmistuneiden käsitteenä käytetään yleisimmin asiantuntijuutta (Soininen 2007, 12).

Stenströmin mukaan (2004) ammatin suorittamisen kannalta on tärkeää, että työntekijä kykenee omaksumaan ja ymmärtämään tarvittavan tietoperustan, joka kuuluu kyseisen ammatin suorittamiseen. Tärkeää on myös omaksua ammattiin liittyvä arvo maailma. Ammattitaito tarkoittaa henkilön kykyä säädellä omaa toimintaansa tehtävän vaatimalla tasolla, sekä kykyä perustella ajattelun tasolla, miksi on valinnut tietyn toimintatavan tehtävän suorittamiseen. (Stenström 2004, 88–89.) Ammattitaidon määrittäminen ei ole kuitenkaan näin yksinkertaista. Stenström (2004) määrittelee ammattitaidon viidellä eri tavalla suhteessa työpaikkoihin, työtehtäviin ja työmarkkinoihin. (Mts. 89).

- Ammattitaito on työmarkkinoiden siunaama pätevyys, joka muodollisesti tai epämuodollisesti vaaditaan työn suorittamiseen.
- Ammattitaito on työpaikan vaatima kompetenssi eli pätevyys, joka tarvitaan tietyn työn suorittamiseen.
- Ammattitaito on yksilön muodollinen pätevyys, joka on saatu koulutuksen kautta, josta todisteena on tutkintotodistus.
- Ammattitaito on yksilön todellinen pätevyys. Tätä pätevyyttä työntekijä voi hyödyntää työtehtävissä.
- Ammattitaito on yksilön hyödynnetty pätevyys, eli se, kuinka paljon todellista pätevyyttä on hyödynnetty työtehtävän ratkaisemiseen. (Mts. 89.)

Ammattitaitoon kuuluu keskeisinä käsitteinä kompetenssi ja kvalifikaatio. Ammattiin opiskelevalla on oltava riittävästi kompetenssia suhteessa opiskeltavaan alaan. Kompetenssinäkökulma näyttäytyy opiskelijalla oppimiskyynä sekä vastuuna, jota opiskelija kantaa omasta oppimisestaan. Kvalifikaationäkökulmassa otetaan huomioon se, kuinka hyvin koulutuksessa opetetut tiedot ja taidot vastaavat työelämän tarpeita. (Mts. 89–90.)

Kompetenssi voidaan määritellä monella eri tavalla. Hanhinen (2010) ottaa esille kompetenssin erilaisia määrittelyjä väitöskirjassaan (Hanhinen 2010, 52–55). Kompetenssin kehitys voidaan nähdä erilaisina vaiheina. Kompetenssi kehittyy ihmisen elämän, opiskelun ja työnteon myötä. Hanhisen (2010) mukaan kompetenssin kehitysvaiheessa yksi yksilön kompetenssi kehittyy siten, että yksilö oppii työllistymisen kannalta välttämättömiä taitoja. Näitä ovat lukeminen, kirjoittaminen, laskeminen sekä henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten avoimuus ja rehellisyys. Toisessa kehitysvaiheessa opitaan työtehokkuuden kannalta välttämättömiä tietoja ja taitoja, ammatti-osaamisen ydintaitoja sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten itsevarmuutta, johtamiskykyä ja aloittekkyä. Kolmannessa kompetenssin kehitysvaiheessa kehittyy pätevyys, joka auttaa organisaatiota maksimaaliseen suoritukseen. Näitä taitoja ovat ryhmätyöskentelytaidot, laadun ymmärtäminen sekä asiakassuuntautuneisuus. (Mts. 54.)

Kompetenssi kehittyy yksilöissä elämän, opiskelun ja työelämän varrella. Voidaan kuitenkin olettaa, että yksilön siirtyessä työelämään on työnantajalla oikeus odottaa yksilön omaavan kompetenssia, jotta yksilö työntekijänä voi suoriutua työtehtävistään. Pitää kuitenkin muistaa, että yksilöiden kompetenssi kehittyy merkittävästi työelämässä.

2.2 Ammatillisen osaamisen merkitys ravintola-alalla

Ammatillisen osaamisen merkitys on Suomessa yhteiskunnallisesti suuri. Yritykset ovat riippuvaisia ammattiosaamisesta ja ammattilaisista, joita Suomen koulutusjärjestelmät tuottavat. Vuonna 2018 ammatillisen tutkinnon suoritti Suomessa 79 588 henkilöä, heistä palvelualan tutkinnon suoritti 15 548 (Tilastokeskus 2018). Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto oli vuonna 2018 kolmanneksi suosituin ammatillinen tutkinto (Ammatillinen koulutus Suomessa 2020).

Ammatillisen osaamisen vaatimukset muuttuvat yhteiskunnan mukana. Ammatillisen osaamisen koulutus pyrkii vastaamaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin. Opetushallituksen linjauksen mukaan ammatillista osaamista kehitetään koko ajan yhdessä työelämän kanssa. Ammatillisen koulutuksen tulee vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin ja antaa yksilöille mahdollisuus kehittää ammatillista osaamistaan. Ammatillisen koulutuksen painopiste on puuttuvan osaamisen lisääminen työväestön keskuudessa. (Ammatillinen koulutus Suomessa 2020.)

Yhteiskunnassamme käytetään palveluita kasvavassa määrin. Palvelualoilla on suuri rooli Suomen bruttokansantuotteen kehityksessä. Vuonna 2018 Suomen bruttokansantuotteen arvosta noin kaksi kolmasosaa syntyi palveluista. Näistä palveluista kolme neljäsosaa oli yksityisten tarjoamia palveluja. Yksityisten palvelujen tuotanto kasvaa Suomessa noin yhden prosentin vuosivauhdilla. (Tuotanto ja investoinnit 2020.) Ammatillisella osaamisella on suuri merkitys siihen, että Suomessa pystymme jatkossakin takaamaan tietyt palvelut sekä niiden laadun.

Ammatillisen koulutuksen reformi uudisti ammatillista koulutusta Suomen edellisen hallituksen kaudella (Ammatillisen koulutuksen reformi 2015). Hanke ei enää jatku,

mutta sen vaikutukset ammatilliseen osaamiseen ovat nähtävissä yhä edelleen. Alma median toimittajan Niina Huuhtasen (2019) kirjoittamassa lehtiartikkelissa ammattikoulun kokkiopettaja Mika Lehtinen (2019) on sitä mieltä, että ammatillisen koulutuksen reformin jälkeen valmistuvat opiskelijat eivät ole enää valmiita työelämään. Määrärahojen leikkauksella poistettiin lähiopetustunteja ja opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla tapahtuvan työharjoittelun määrää lisättiin. Huuhtasen mukaan tämä uudistus ei kuitenkaan palvellut kaikkia opiskelijoita. Opiskelijat saavat työssäoppimispaikoissa eritasoista opetusta ja heille saatetaan tarjota vain pieniä aputehtäviä. Opiskelijat voivat myös pelätä työssäoppimisjaksoja, jolloin opiskelijan oppiminen kärsii. Työssäoppimispaikoilla ei ole myöskään riittäviä resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikoilla. (Huuhtanen 2019.)

Aromi-lehden toimittaja Juha Peltosen (2019) mukaan ammattikokki Pekka Terävä (2019) näkee kokkien ammatillisessa koulutuksessa kehitettävää. Kokkiopiskelijoiden tulisi viettää koko ensimmäinen vuosi oppilaitoksessa, minkä jälkeen he siirtyisivät kahdeksi seuraavaksi vuodeksi ravintolaan. Tämä kisälli-mestarisuhde palvelisi työelämän tarpeita parhaiten. (Peltonen 2019.)

Monilla aloilla Suomessa koetaan työvoimapulaa. Työvoimapula on tällä hetkellä suurin palvelualan ammateissa (Ammattibarometri: työvoimapula vaivaa yhä useampaa ammattia 2019). Lähestulkoon koko Suomessa on puutetta ravintola- ja suurtaloustyöntekijöistä. Kuitenkin ravintola ja suurtaloustyöntekijöitä oli työttömänä tai lomautettuna vuoden 2019 tammi–kesäkuussa 5 157 henkilöä, kun avoimia työpaikoja oli samalla aikavälillä avoinna 3 212,5. (Työllistymisen näkymät eri ammateissa 2019.)

Edellä mainitut tilastolliset lukemat ovat opinnäytetyöni kannalta mielenkiintoisia. Onko kyseessä kohtaamisongelma, jolloin työntekijät ja työnantajat eivät kohtaa, vai voiko kyseessä olla työntekijöiden puutteellinen kompetenssi kyseistä työtä kohtaan, jolloin työntekijöiden tiedot ja taidot eivät vastaa työnantajien odotuksia? Myös ammattilaisten parissa on erilaisia näkemyksiä siitä, miten kokkiopiskelijoiden osaamista ja koulutusta tulisi tulevaisuudessa kehittää.

2.3 Ammatillisen osaamisen arviointi

Koulutuksessa saatua ammatillista osaamista arvioidaan yleisimmin asteikolla 1–5. Arvioinnin perusteena ovat oppilaiden suorittamat näytöt sekä ammatillisen tutkinnon yhteisten tutkinnon osien osa-alueet. Arvioinnissa määritellään, kuinka hyvin opiskelija on sisäistänyt ja oppinut tutkinnon perusteena olleet määrätyt osat. (Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa 2020.)

Ammatillisen osaamisen näyttö järjestetään opiskelijalle, kun opiskelija on saavuttanut säädetyt tutkintotavoitteet. Osaamisen arviointiin osallistuvat työelämän edustaja sekä koulutuksesta vastaava opettaja. Arvioinnissa arvioidaan se, kuinka hyvin opiskelija on saavuttanut tutkinnon edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja tutkintotavoitteet. Näytöt suoritetaan työssäoppimispaikalla, missä opiskelijalle pyritään järjestämään aito työtilanne. (Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa 2020.)

Soininen (2004) esittelee Dreyfus & Dreyfusin viisiportaisen mallin noviisin matkasta asiantuntijuuteen, joka on esitetty taulukossa 1 sivulla 11. Tämän mallin mukaan opiskelijan osaamistasoa on kasvatustieteissä yleisesti arvioitu. Dreyfus & Dreyfusin mallin mukaan noviisin tietotaito koostuu yleisistä periaatteista, jotka ovat ohjeistettuja. Noviisi toimii ohjeiden mukaan ja vasta harjoittelee ammatissa vaadittuja perustaitoja. Edistynyt työntekijä kaipaa vielä työnteon ohjausta sekä tukea työympäristöltä. Hän kuitenkin pystyy vastaamaan ammatin kannalta olennaisiin vähimmäistaitovaatimuksiin. (Mts. 24.)

Opiskelijan pitäisi saavuttaa pätevän työntekijän taso 2–3 vuoden päästä opiskelujen aloittamisen jälkeen. Pätevän työntekijän tasolla toimiva kykenee jo analyttiseen pohdintaan sekä ongelman ratkaisuun mutta kaipaa edelleen tukea työyhteisöltä. Taitava työntekijä onnistuu ratkaisemaan ongelmia menestyksekkäästi, ja hän voi tukeutua kokemukseensa työnteon suunnittelussa ja toteutuksessa. Taitavan työntekijän työskentely on sujuvaa. Asiantuntijan taso saavutetaan 3–5 vuoden kuluessa. Tällöin työntekeä on hyvin organisoitua, joustavaa ja ennakoivaa. Työntekijä ymmärtää työnsä kokonaiskuvan ja hänen työmenetelmänsä ovat perusteltuja. (Mts. 24.)

Taulukko 1. Ammatillisen kasvun kehitys

Noviisi / aloittelija	Toimintaa ohjaavat mallit, ohjeet, säännöt ja normit. Harjoittelee osaamisalan perustaitoja. Tilannekohtainen käsityskyky hahmottumassa.
Edistynyt työntekijä	Kykenee työnteon vähimmäisvaatimusten tasoiseen toimintaan. Kaipaa toiminnan ohjaamista ja sen tukemista.
Pätevä työntekijä	Kykenee ongelmakeskeiseen työskentelyyn sekä analyttiseen ajatteluun. Tarvitsee kokeneempien työntekijöiden tukea tiedostamisprosesseissa sekä pidemmän aikavälin päämäärien hahmottamisessa. Taso saavutetaan 2–3 vuoden päästä opintojen aloittamisesta.
Taitava työntekijä	Kykenee kokonaisvaltaiseen työskentelyyn. Osaa hahmottaa työn prosesseja sekä ymmärtää näiden prosessien yhteyksiä. Siirtyy työtehtävästä toiseen sujuvasti. Osaa hyödyntää kokemustaan.
Asiantuntija / ekspertti	Asiantuntijan tietotaito on laaja kokonaisuus. Työskentely on perusteltua ja ennakoivaa. Taso saavutetaan 3–5 vuoden aikana.

Opiskelijan tulisi saavuttaa pätevän työntekijän taso, kun hän on päättänyt opin-
tonsa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkintotodistuksen saanut opiskelija olisi todistuk-
sen myöntäjän mukaan valmis työelämään. Eri ammateissa on kuitenkin erilaisia vaa-
timustasoja, toiset ammatit ovat helpommin opittavissa kuin toiset. Myös yksilöiden
lahjakkuus, asenne ja motivaatio merkitsevät paljon ammatin omaksumisessa. Onkin
turhan yleistävää sanoa, että kolmen vuoden kuluttua opintojen aloittamisesta opis-
kelija on pätevä työntekijä.

Pätevä auktoriteetti, joka arvioi opiskelijoiden ammattiosaamista varmistetaan laa-
dunhallinnan kautta. Laadunhallinnan tulee olla osana kaikkien ammatillisten koulu-
tuspaiikkojen toimintaa. Laadunhallinta auttaa arvioimaan asiakkaiden muuttuvia tar-
peita ja sen avulla pystytään kehittämään koulutuspaikkojen toimintaa. Laadunhal-

linta järjestetään yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriön, opetushallituksen, kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen, työelämätoimikuntien sekä koulutuspaikkojen kesken. (Osaamisen osoittamisen, arvioinnin ja todentamisen laadunhallinta ammatillisessa koulutuksessa 2018, 6–8.)

Laadunhallinnassa on huomioitava, että koulutuksen järjestäjä kantaa vastuun henkilökuntansa ammatillisesta osaamisesta. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on koulutushenkilökuntansa osaamisen ylläpito ja kehitys. Henkilöstön pitää olla pätevä arvioimaan opiskelijoiden osaamista. Koulutuksen järjestäjän henkilöstöllä pitää olla pätevyys, joka liittyy kyseisen tutkinnon perusteiden osaamiseen sekä tutkinnon lainsäädäntöön. Myös arviontiin osallistuvalla työelämän edustajalla tulee olla riittävä arviointiosaaminen. Koulutuksen järjestäjän on hyvä huomioida myös oman henkilökuntansa ammatillinen kehitys. Koulutuksen järjestäjä voi täydennyskoulutusten ja opettajien työelämäjaksojen avulla kehittää omaa toimintaansa sekä opettajien osaamista. (Osaamisen osoittamisen, arvioinnin ja todentamisen laadunhallinta ammatillisessa koulutuksessa 2018, 19–32.) Tästä hyötyvät jatkossa niin opiskelijat kuin työpaikat, joihin opiskelijat jatkossa työllistyvät.

Zopiatis, Theodosiou ja Constanti (2014) tutkivat kvantitatiivisessa tutkimuksessaan kokon perustutkinnon laatua Kyproksella. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada informaatiota siitä, mihin koulutuksenjärjestäjien ja opetushenkilöiden tulisi kiinnittää huomiota parantaakseen opetuksen laatua, jotta tutkinto palvelisi opiskelijoita ja työelämää parhaalla mahdollisella tavalla. Tutkimukseen vastasi 150 ravintola-alan edustajaa ja 37 koulutuksen järjestäjän edustajaa. (Zopiatis, Theodosiou ja Constanti 2014.)

Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että molemmat ryhmät olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä opetuksen laatuun. Tutkimuksessa kävi ilmi, että molemmat ryhmät olivat sitä mieltä, että opetussuunnitelman laatu ja opetushenkilöstön osaaminen ja alan kokemus oli tärkein indikaattori koulutuksen laatua arvioitaessa. Alan ammattilaisten keskuudessa tämä indikaattori nähtiin vielä tärkeämpänä kuin koulutuksen järjestäjien edustajien keskuudessa. Tutkimuksen mukaan on tärkeää, että oppilailta on ohjaava-

opettaja, joka oikeassa ympäristössä osaa innostaa opiskelijoita, jotta he pysyvät motivoituneina ja heillä mahdollisuus siirtyä koulutuksen jälkeen työelämään. Tutkimus painottikin sitä, että opetuksen laatu ja opettajien tietämys alasta on tärkein indikaattori koulutuksen laadusta puhuttaessa. Seuraavaksi tärkein indikaattori indikoi opiskelijoiden tiloja ja työvälineitä, joita opiskelijoiden koulutukseen tarvitaan. Tutkimuksen lopputuloksissa pidettiin tärkeänä sitä, että opetushenkilökunnan ammattitaitoa kehitetään ja opetushenkilökuntaan valitaan henkilöitä, joilla on kompetenssi toimia työssään. Tarpeellisena pidettiin myös yhteistyötä ravintola-alan kanssa, mikä on opiskelijoiden osaamisen kannalta ensiarvoisen tärkeää. (Mt.)

Jotta koulutuksen järjestäjän edustaja voi tutkintovaatimuksien perusteella arvioida oppilaiden osaamista ja samalla sitä, millaisia vaatimuksia työelämä asettaa työntekijälle, on ohjaavalla opettajalla oltava tarpeellinen osaaminen kyseisen alan työstä sekä näkemys kentän vaatimuksista. Myös työpaikkaohjaajan, joka osallistuu opiskelijan näytön arviointiin, on oltava selvillä arviointikriteereistä. Niskanen (2007) pitää työpaikkaohjaajan arvioinnin perusteita haasteellisina. Hänen mukaansa on hieman epäselvää, mitä taitoja työelämä odottaa opiskelijalta eri näyttöjen eri vaiheissa. (Niskanen 2007, 63.)

2.4 Työssäoppimisen merkitys ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen tutkinnon eri tutkinnon osiin kuuluu näyttöjä, jotka suoritetaan työssäoppimispaikalla. (Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa 2020.) Työssäoppimispaikaksi kutsutaan ympäristöä, missä opiskelijaa koulutetaan käytännön työtehtävien yhteydessä. Työssäoppimispaikalta vaaditaan, että heillä on koulutuksen ja ammattitaidon puolesta pätevä henkilöstö, joka voi ohjata opiskelijan oppimista. (Työelämässä oppiminen 2020.) Työssäoppimispaikoilla on suuri merkitys sille, kuinka kiinnostavana opiskelija näkee oman alansa. Opiskelija oppii työssäoppimispaikoilla tietoja ja taitoja, joita ei ole mahdollista koulussa opettaa. Työssäoppimisen tarkoitus on, että opiskelija pääsee käytännössä harjoittamaan koulussa opittuja taitoja sekä opiskelemaan ennalta sovittuja uusia asioita (Virtanen & Colin 2007, 216).

Opetusalan ammattijärjestö OAJ teki jäsenistölleen kyselyn heidän ammatillista koulutusta koskevista kokemuksistaan. Opetusalan ammattijärjestö suoritti kyselyn vuonna 2019 yhteistyössä Suomen ammattiin opiskelevien liiton Sakin, Työväen sivistysliiton, Zoomi – sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi hankeen sekä Kilpuan ammattiopiston kanssa. Kyselyyn vastasi 1446 opettajaa. Kyselystä kävi ilmi, että opettajakunta kaipasi varmennusta siitä, että työssäoppimispaikat soveltuvat opiskelijoiden koulutuspaikoiksi. Yli kolmannes kyselyyn vastanneista opettajista oli sitä mieltä että, että työpaikkaohjaajat eivät osaa ohjata opiskelijoita riittävän hyvin. Seitsemänkymmentä prosenttia vastaajista tunsu, että työpaikoilla ei ole riittäviä resursseja opiskelijoiden ohjaamiseen ja arvioinnin suorittamiseen. Viisikymmentäseitsemän prosenttia vastaajista koki, että heillä ei ole riittävästi resursseja, jotta he voisivat keskustella koulutuksesta työpaikkaohjaajien kanssa. (Opetustunnit ja opettajat palautettava amikseen 2019.)

Metso (2014) tutki väitöskirjassaan työssäoppimisen merkitystä opiskelijoille. Tutkimus selvittää, miten ammatillisen koulutuksen työssäoppimista voidaan parantaa. Metson (2014) mukaan työssäoppiminen on mahdollisuus niille yrityksille, jotka ottavastaan työharjoittelijoita työssäoppimisjaksoille. Opiskelijoiden työssäoppimisjaksoilla yrityksillä on mahdollisuus muokata opiskelijoiden taitoja tarpeidensa mukaan huomioiden samalla yrityksen tulevaisuuden työvoimatarpeen. Opiskelijoiden työssäoppiminen tarjoaa mahdollisuuden parantaa laadukkaan työvoiman saantia tulevaisuudessa ja työssäoppimisella on tärkeä rooli opiskelijan tiellä kohti ammatillista pätevyyttä (Metso, 2014, 14-16, 22.)

Metson (2014) mukaan on mahdollista, että koulussa tai kursseilla opitut taidot eivät välttämättä täytä työssä tarvittavien taitojen vaatimuksia. Tämä korostaa työssäoppimispaikkojen osuutta opiskelijan opetuksessa. Metson (2014) tutkimuksesta käy ilmi, että oppilaan motivaatio ja positiivinen asenne työtä kohtaan vaikuttaa oppilaan ammattitaidon kehittymiseen työssäoppimispaikoilla. Työssäoppimispaikan ilmapiirillä, opiskelijan ohjaamisella ja tietotaidon siirtämisellä ohjaajalta opiskelijalle oli myös vaikutusta opiskelijan ammattitaidon kehittymiseen. Työpaikka-ohjaajan sekä työssäoppimispaikan vanhempien työntekijöiden tuella ja rakentavalla palautteella on mer-

kitystä opiskelijan oppimistuloksiin ja hiljaisen tiedon siirtymiseen opiskelijoille. Onnistuneella työssäoppimisjaksolla on merkitystä siihen, miten oppilas suhtautuu työntekoon. (Mts.31, 89, 92–96, 103.)

Työssäoppimispaikalla on suuri rooli oppilaan kehityspolulla aloittelijasta ammattilaiseksi. Työssäoppimispaikkojen on ymmärrettävä vastuunsa siitä, kuinka suuren vaikutuksen niiden tarjoama koulutus voi oppilaaseen tehdä. Mikäli työssäoppimisjakso sujuu oppilaan kannalta hyvin, sillä saattaa olla kauaskantoiset vaikutukset oppilaan ammatilliseen kehittymiseen sekä siihen, millaisena oppilas alan näkee. Oppilaalla pitää ennen työssäoppimisjaksoa olla koulussa ennakkoon opittua tietoa alasta, positiivinen asenne työntekoon sekä motivaatiota uuden oppimiseen, jotta työssäoppimisjakso on opiskelijan ammattitaidon kehittymisen kannalta hyödyllinen. Työssäoppimispaikat voivat ammattitaidottomalla ohjauksella pilata paitsi opiskelijan työssäoppimisjakson myös hänen kiinnostuksensa alaa kohtaan.

3 Ravintola-ala

3.1 Kokin koulutuksen oppimistavoitteet

Ravintola- ja catering- alan ruokapalvelun osaamisalan perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä. Tutkintoon kuuluvat ammatillisen tutkinnon osat (145 osaamispistettä), sekä yhteiset tutkinnon osat (35 osaamispistettä). Ammatillisen tutkinnon osiin kuuluu pakollinen tutkinnon osa, ravitsemispalveluluissa toimiminen (20 osaamispistettä), ruokapalvelun osaamisala (65 osaamispistettä) ja valinnaisia tutkinnon osia (60 osaamispistettä), joita opiskelijat voivat valita oman mielensä mukaan. (Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, 2018.) Ammatillisen koulutuksen tulee sisältää työssäoppimista vähintään 30 osaamispisteen verran (Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille 2015, 14).

Ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittanut kokki osaa valmistuttuaan:

- toimia erilaisissa ruoanvalmistuksen tehtävissä julkisella tai yksityisellä sektorilla
- huomioida erityisruokavaliot sekä valmistaa maukasta ruokaa
- laittaa ruokaa esille annoksittain asiakkaille tai valmistaa suurille asiakasmäärille buffet-pöydän. (Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, 2018.)

Osaamispisteet eivät ole opetuksen määrän peruste. Koulutuksen järjestäjä on velvollinen tukemaan ja opastamaan opiskelijoita, kunnes koulutuksen järjestäjä katsoo, että opiskelija on saavuttanut tutkintoon vaadittavan osaamisen. (Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille 2015, 14).

3.2 Kokin työ ravintolassa

Opintojen kautta kokin pätevyyden saavuttanut kokki voi työskennellä liikeidealtaan erilaisissa ruokaa tarjoavissa toimipaikoissa. Ravintoloiden kirjo on suuri. Useasti ravintoloiden liikeidea määrittelee sen, kuinka suuren omavalmistusasteen ravintola

haluaa tuotteissaan pitää. Omavalmistusaste voi olla suuri yhtä hyvin niin grillikioskilla kuin fine dining -ravintolalla.

Kokin työ on perinteinen käsityöammatti. Joissakin ravintoloissa ja toimipakoissa käsittehdyn työn osuus on merkittävästi vähentynyt, mutta useissa paikoissa kokin käsityöosaamista tarvitaan ja arvostetaan. Kokin ammattitaito koostuu useasta eri osaamisalueesta. Ydinosaaminen koostuu ruoanvalmistuksesta ja erilaisista prosesseista, jotka kuuluvat ruoan valmistamiseen. Kokin tulee tunnistaa raaka-aineet ja tietää miten niitä käsitellään. Kypsennysmenetelmät, hygieniasaaminen, raaka-ainneiden ja tuotteen laadun arvioiminen, työn organisointi, veitsien ja keittiön koneiden käsittely sekä ryhmätyöskentelytaidot muodostavat tärkeän osan arvioitaessa kokin ammattitaitoa. Paineensietokyky sekä kyky luovia haastavissa asiakaspalvelutilanteissa on tärkeä osa kokin ammattitaitoa. Kokin työ on asiakaspalveluammatti, joten kokin täytyy olla motivoitunut suorittamaan asiakaspalvelutehtäväänsä, jotta tarjottavan tuotteen laatu vastaa asiakkaan tarpeisiin. (Lehtovaara & Immonen 2018, 38–40.)

Kokin ammatti on jatkuvaa opiskelua. Työelämässä ei odoteta, että vastavalmistunut kokki osaa kaiken. Kokki voi erikoistua työelämässä eri osa-alueiden erikoisosaajaksi. Kokin oma kiinnostus ravintola-alaa ja ruoan valmistusta kohtaan on ensiarvoisen tärkeää, mikäli kokki haluaa oppia ja lisätä tietämystään ravintola-alan erilaisista suuntauksista. Kokin koulutuksessa saavutetaan perustaidot, joiden kehittäminen jatkuu työelämässä (Mts. 39).

Kokin työtehtävät perustuvat rutiineihin ja toistoon. Työpäivät ovat kuitenkin harvoin samanlaisia. Asiakasmäärät ravintoloissa vaihtelevat päivittäin ja kiire tyypillisesti kuuluu työpäiviin. Työpäivät voivat venyä pitkiksi, riippuen kuitenkin ravintolan liikkeidestä. Kokin ammatti ei sovellu niille, jotka pitävät tasaisuudesta ja ennalta-arvattavasta työtahdistista (Mts. 12).

3.3 Osaavan kokon merkitys yritykselle

Majoitus- ja ravitsemisala työllisti vuonna 2018 noin 89 000 työntekijää (Työllisten määrä 2019). Ravintola-alalla on tällä hetkellä pula osaavasta työvoimasta, sekä kokeista että tarjoilijoista. Ravintola-alan koulutukseen ensisijaisesti hakeneiden määrä on pudonnut vuodesta 2014 vuoteen 2019 lähes kahdella tuhannella hakijalla. (Rantala 2019.) NoHo Partnersin henkilöstöjohtaja Kokkosen (2019) mukaan ravintola-alan työpaikkoja on tällä hetkellä tarjolla enemmän kuin niihin on hakijoita. Alalla työskentelevien ammattitaitoisten työntekijöiden rekrytointi on hankalaa. Ravintola-alan suosiota alentaa alan matala palkkaustaso, epäsäännölliset työajat sekä osa-aikaiset työsopimukset. (Collin 2019.) Matkailu- ja ravintolapalveluiden MaRan toimitusjohtaja Lapin (2019) mukaan kokoaikaisiin työpaikkoihin ei riitä hakijoita, aina edes sellaisilla paikkakunnilla missä ravintola-alan työntekijöitä on työttömänä. Työntekijä näkökulmasta voi olla helpompaa elää yhteiskunnan tukiverkoston varassa, kuin ottaa vastaan tarjolla oleva ravintola-alan työ. (Lappi 2019.)

Osaavan henkilökunnan puute on ilmeinen ongelma Suomen ravintola-alalla tällä hetkellä. Osaavien työntekijöiden merkitys alalle on suuri. Mikäli osaajia ei löydy, se voi olla este alan kasvuun. Osaavan henkilökunnan puute aiheuttaa myös laadullisia ongelmia, mikä vaikuttaa suoraan asiakaskokemukseen. Osaavalla henkilökunnalla on positiivista merkitystä myös yrityksen palkkarakenteeseen, jolloin yritysten vuokratyövoiman käyttö oletettavasti pienenee. Raaka-aineiden ammattitaitoisella käsittelyllä vähennetään ravintoloiden ruokahävikkiä, mikä tarkoittaa säästöä raaka-ainetoistoissa. Ammattitaitoisella henkilökunnalla on myös merkitystä yrityksen työilmapiiriin. Sen lisäksi heillä voi olla ideoita siihen, miten yrityksen liiketoimintaa voisi kehittää. Palvelualojen ammattiliiton järjestöjohtaja Niina Koivuniemi toteaa Aromi-lehden artikkelissa, että mikäli ravintola-alan työsuhteiden laatuun ja palkkaukseen ei löydetä sopua, alalle ei tulla jatkossakaan saamaan osaavaa työvoimaa (Pamin järjestöjohtaja: Matkailu- ja ravintola-alan rekrytointiongelmat voivat vielä pahentua 2017).

3.4 Työntekijän perehdytys ravintola-alalla

Perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastamista työtehtäviin. Perehdytyksellä on merkitystä siihen, miten ja kuinka sujuvasti uusi työntekijä oppii yrityksen yhteiset käytännöt. Ilman perehdytystä jääneet työntekijät ovat alttiita virheille.

Huono perehdytys voi pahimmillaan johtaa siihen, että työyhteisössä ei ole yhteisiä pelisääntöjä. Yhteisten pelisääntöjen puuttumisesta voi seurata, että työyhteisössä vallitsee huono työilmapiiri, jolloin tuottavuus ja työturvallisuus kärsivät. Nuorten työntekijöiden perehdytys on ensiarvoisen tärkeää. Perehdyttäjällä on vastuu perehdytyksestä. Perehdyttäjän on otettava huomioon perehdytettävän työntekijän valmiudet toimia työelämässä ja kyseisessä työtehtävässä. Ravintola-alan henkilökunnan vaihtuvuus on suurta, niin ollen perehdytys on tehtävä oikein, jotta työnteko on sujuvaa ja turvallista. (Lassander 2019.)

Huono perehdyttäminen voi aiheuttaa stressiä ja sairauspoissaoloja. Kun työntekijä on tietoinen työtehtävistään ja työympäristöstään, myös kiireen määrä vähenee. (Väistä ravintolamaailman vaarat jo etukäteen 2019.) Lalun (2019) mukaan työterveyslaitoksen tutkija Nykänen (2019) on sitä mieltä, että työpaikan käytännöt on hyvä käydä läpi yhdessä uusien työntekijöiden kanssa. Nuorten kanssa ei voida olettaa, että he tuntevat työelämän tavat, koska heillä ei ole niistä merkittävästi kokemusta. Suunnitelmallinen perehdytys on avainasemassa sillä se lisää perehdytettävien hyvinvointia. (Lalu 2019.)

Myös työssäoppimisjaksoa suorittavat opiskelijat on perehdytettävä ravintola-alan työhön. Työpaikan työntekijöiden tuki ja opiskelijoiden asiallinen perehdytys vaikuttaa siihen, millaisena opiskelija näkee ravintola-alan ja siihen kuuluvan työympäristön.

4 Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimuksen taustaa

Oma kiinnostukseni ravintola-alaa kohtaan on luonnollista seurausta omista kokemuksistani. Olen toiminut kokkina viisitoista vuotta. Koko tuon ajan olen työskennellyt sellaisissa à la carte -ravintoloissa, joissa ruokatuotteen omavalmistusaste on ollut suuri. Näissä toimipaikoissa kokin osaamisessa on arvostettu kokin kädentaitoja, organisointikykyä ja intohimoa alaa kohtaan. Valtaosan työhistoriastani olen toiminut esimiesasemassa. Olen toiminut työssäni ravintola-alan kokkiopiskelijoiden työpaikkaohjaajana ja arvioinut tulevien kokkien ammattitaitoa. Työssäni olen nähnyt vasta valmistuneiden opiskelijoiden ammattitaitotason vaihtelevuuden.

Oma mielenkiintoni tutkimusaiheeseen heräsi siitä syystä, että ravintola-alaa vaivaa kokkipula ja ammattitoista työvoimaa on vaikea rekrytoida. Tamperelainen koulutuskeskus Ahlman järjestää kokin ammatillista koulutusta yhteistyössä suomalaisen ravintola-alan toimijan Olo Group Oy:n sekä Foodcamp Finlandin kanssa. Koulutukseen hakeutuvat opiskelijat pääsevät harjoittamaan taitoja huippuravintoloissa. (Ahlman ja Olo Group aloittavat yhdessä uuden huippukokki-koulutusohjelman 2019.) Onko tulevaisuuden kuva kokkiopiskelijoiden koulutuksessa Suomessa menossa siihen suuntaan, että ravintola-ala ottaa isomman roolin opiskelijoiden koulutuksessa, haluten siten varmistaa laadukkaan työvoiman saannin? Tämän vuoksi halusin tutkia yksityisten à la carte -ravintoloiden tuntemuksia siitä, kokevatko he nykyisen koulutusjärjestelmän toimivaksi ja tuottaako nykyinen koulutusjärjestelmä työvoimaa heidän tarpeisiinsa.

4.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Vilkan (2015, 60) mukaan tutkimusongelma on tutkimuksen perusta. Tutkimusongelma pitää määritellä selkeästi ja täsmällisesti. Tutkimusongelmasta voidaan johtaa tutkimuskysymykset, joihin halutaan tutkimusongelmassa vastata. Tutkimusongelmassa on kyse syvällisestä kysymyksestä tai tehtävästä, joka halutaan tutkimuksen avulla selvittää. (Mts.60.)

Majoitus- ja ravintola-alalla työskenteli vuonna 2018 noin 89 000 työntekijää. Ala kasvaa jatkuvasti ja ennusteiden mukaan vuonna 2023 alalla on yli 100 000 työpaikkaa. (Työllisten määrä 2019.) Toisaalta alaa vaivaa kokkipula. Vuoden 2018 lopulla oli avoinna 3000 ravintola-alan työpaikkaa, ja työnhakijoita tai lomautettuja oli yli 5000. (Rinta-Jouppi 2018.) Onko mahdollista, että ammattitaitovaatimukset oppilaitosten ja ravintola-alan yritysten välillä eivät kohtaa? Tutkimuksen tekeminen ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen ammattitaidosta on mielestäni perusteltua ja relevanttia, koska matkailu- ja ravintola-alalla tarvitaan vuosi vuodelta enemmän ammattitaitoista henkilökuntaa. Tutkimuksessani päädyin seuraavaan tutkimusongelmaan:

- Millaiset ovat Suomessa toimivien, omavalmistusasteeltaan suurten yksityisten à la carte -ravintoloiden odotukset vastavalmistuneen ruokapalvelun perustutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaidosta?

Tutkimusongelmasta johdetut tutkimuskysymykset, joihin haluttiin tutkimusongelmassa vastata:

- Millaisia ovat omavalmistusasteeltaan suurten yksityisten à la carte -ravintoloiden keittiön esimiesten kokemukset vastavalmistuneen ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaidosta?
- Mikä on työssäoppimisen merkitys kokkiopiskelijan ammattitaidon kehittymiselle?
- Mitä ammattitaitoinen keittiötyöntekijä merkitsee omavalmistusasteeltaan suurille yksityisille à la carte -ravintoloille?

Ravintolat ovat erilaisia ja erityyillisissä ravintoloissa on tarvetta erilaisella ammattitaidolle. Siksi tutkimus rajattiin koskemaan sellaisia Suomessa toimivia yksityisiä à la carte -ravintoloita, joiden omavalmistusaste on suuri. Ravintolamaailmassa toimii hyvin erilaisia konsepteja ja erilaisissa ravintoloissa arvostetaan erilaista osaamista. Ravintolan liikeideasta riippuen ravintolakeittiön työntekijöiltä vaaditaan erilaisia ominaisuuksia (Lehtovaara & Immonen 2018, 38). Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää

sitä osaamista ja niitä työntekijän ominaisuuksia, joita sellaiset yksityiset keittiöt joiden omavalmistusaste on suuri, arvostavat ja mahdollisesti kokevat työntekijän työn kannalta välttämättömäksi. Tutkimustulosten perusteella voidaan edelleen pohdita, vastaako Suomen nykyinen ammatillisen koulutuksen koulutusjärjestelmä kyseisten ravintoloiden odotuksiin koskien vastavalmistuneen kokin ammattitaitoa.

4.3 Tutkimusote

Vilkan (2015, 120) mukaan laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen erityispiirre on, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tulkintojen avulla saada näyttöä tutkimukseen, joka on välittömän havainnon tavoittamattomissa. Välittömän havainnon katveeseen jää arvoituksia, ja laadullisen tutkimuksen tavoitteena on näiden arvoitusten ratkaiseminen. Tutkittavana olevien ihmisten käsitysten ja kokemusten tulkinta on avain arvoituksen ratkaisuun. (Mts. 120.)

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus on emansipatorinen. Emansipatorisella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulisi lisätä myös tutkittavien tietämystä tai ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. (Mts. 125–126.) Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetun tutkimuksen pitäisi siis myös avartaa tutkittavien omaa käsitystä kyseisestä, heille tutusta aiheesta.

Tässä tutkimuksessa on käytetty laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Hakalan (2018) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tärkeää ei ole se, kuinka paljon tutkija on aineistoa kerännyt, vaan se, mitä tutkija saa aineistostaan irti ja kuinka tutkija pystyy analysoimaan aineistoaan. (Hakala 2018, 20.) Laadullisessa tutkimuksessa hankittavan aineiston määrää tulee rajoittaa ja esimerkiksi teemahaastattelussa käsitellään ainoastaan tutkittavaan teemaan liittyviä seikkoja (Alasuutari 2011, 51).

Tutkimuksessani perehdyttiin tutkittavien kokemuksiin ja heidän kokemuksiensa tulkintaan. Tämä lähtökohta rajasi määrällisen tutkimusotteen pois. Tutkimukseni perustuu ravintola-alan työnantajien tai keittiön esimiesten omiin kokemuksiin ja käsi-

tyksiin työelämässä tarvittavasta ammattitaidosta sekä vastavalmistuneen perustutkinnon suorittaneen kokien osaamisesta. Tästä syystä laadullisen tutkimusmenetelmän käyttö oli oikea työkalu, jonka avulla pystyin perehtymään tutkittavien kokemuksiin. Tutkimukseni tarkoitus oli myös lisätä tutkittavien omaa ymmärrystä tutkimusaiheesta ja saada heidät pohtimaan heidän oman asemansa merkitystä opiskelijoiden koulutuksessa. Laadullisen tutkimuksen reunaehdot tukivat tutkimusaineistoni keruuta, sen analysointia ja tulkintaa.

4.4 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Vilkan (2015) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistona voidaan käyttää esineitä, puhetta, tekstiaineistoja, kuvanauhoja, päiväkirjoja, elämäkertoja, kirjeitä, arkistomateriaalia, aikakausi- ja ammattilehtiä, mainoksia tai valokuvia (Mts. 122). Tutkimusaineiston keräämiseen käytin laadullisen tutkimuksen tutkimusmenetelmää, tutkimushaastattelua. Tutkimushaastattelun muotoja ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu, avoin haastattelu tai ryhmähaastattelu (Mts. 123).

Teemahaastattelu on luonteeltaan puolistrukturoitu. Teemahaastattelussa tutkija poimii tutkimusongelmastaan ne teemat, joiden käsittely on tutkimuksen kannalta välttämätöntä, jotta tutkija pystyy vastaamaan tutkimusongelmaan. (Vilka 2015, 124.) Teemahaastattelussa tutkittavilla ei ole käytössään valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan tutkija ohjaa keskustelua sovittujen teemojen mukaan. Teemahaastatteluihin valitaan tutkittavat sen mukaan, kenellä uskotaan olevan kompetenssia vastata kysymyksiin, jotka ovat tutkimuksen kannalta oleellisia (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 30).

Tutkimuksessani halusin perehtyä ilmiöön syvemmälle, joten valitsin haastattelu- muodoksi teemahaastattelun. Haastateltaviksi valikoitui edustajia sellaisista ravintoloista, joissa kokien käsityötä arvostetaan ja joiden omavalmistusaste on suuri. Haastateltavina oli joko ravintoloitsijoita tai ravintoloiden päivittäisestä toiminnasta vastuussa olevia keittiön esimiehiä. Kunkin haastateltavan edustamassa ravintolassa kävi

vuosittain noin kuusi harjoittelijaa tai enemmän ja heillä oli lähimenneisyydestä kokemusta vastavalmistuneiden kokkien ammattitaidosta. Arvioin haastateltavien omaavan riittävästi kompetenssia tutkimukseni luotettavuuden kannalta.

Rajasin suurtalouskeittiöt, julkisen sektorin keittiöt, kahvilat ja pikaruokalat tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimus toteutettiin neljässä eri kaupungissa Suomessa. Valitsin tutkimuksen ravintolat eri puolelta maata siksi, että aineistoon sisältyisi myös alueellista vaihtelua. Tällöin ei jouduttaisi sellaiseen tilanteeseen, että haastatelluilla olisi kokemuksia vain yhden kaupungin samasta oppilaitoksesta valmistuneista opiskelijoista.

Laadullisessa tutkimuksessa teemahaastattelujen ohjeellista määrää ei voida antaa. Haastattelujen määrä riippuu niin tutkittavasta aiheesta, kuin siitä, miten laaja ja kattava tutkimuksesta halutaan tehdä. Tutkijan on kuitenkin hyvä pitää mielessä saturaation käsite. Saturatio eli kylläntyminen on saavutettu silloin, kun haastatteluissa alkaa käydä ilmi hyvin samanlaisia asioita, siis kun haastattelut alkavat muistuttaa toisiaan. Kun niin käy, tutkijalla on todennäköisesti tarpeeksi aineistoa. (Eskola ym. 2018, 32-33.)

Tutkimushaastattelut suoritettiin Skype-videopuheluiden välityksellä. Videopuhelinkeskustelut nauhoitettiin Skype-ohjelman avulla, minkä jälkeen nauhoite ladattiin tietokoneelle ja varmuuskopioitiin ulkoiselle kovalevyllä. Varmuuden vuoksi Skype-videoneuvotteluiden ääniraidan tallennus varmistettiin äänitallenteen tekemiseen soveltuneen nauhurin avulla. Tämän jälkeen äänitiedostot litteroitiin eli muutettiin tekstimuotoon. Vilkan (2015) mukaan litteroinnin tulee vastata haastateltavien lausumia tai niitä merkityksiä mitä haastateltavat ovat lausumilleen antaneet. Litteroija ei saa muuttaa litteroinnissa haastateltavien lauseita tai niiden merkityksiä. (Vilka 2015, 138.) Tutkimuksessani litterointi suoritettiin siten, että se seurasi haastateltavien puhetta. Litterointi kirjoitettiin sanasta- sanaan, ilman litterointisymboleita. Kanasen (2010) mukaan teemahaastattelun litteroinnissa riittää usein karkea taso, jossa litteroija kirjaa haastateltavan lauseen ytimen sanoman (Kananen 2010, 58-59). Litteroidut haastattelut teemoiteltiin ja aineiston analysointi suoritettiin teemoittelun

avulla. Teemoittelussa painottuu se, mitä haastateltavat ovat aiheista sanoneet. Ajatuksena on löytää aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105-107).

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa on arvioitava tutkimuksen luotettavuutta. Laadulliseen tutkimukseen kuuluu erilaisia perinteitä, ja näin ollen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista on olemassa erilaisia käsityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158.) Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa laadullisessa tutkimuksessa täytyy kiinnittää huomiota siihen, että tutkimukseen liittyvä dokumentointi ja tutkimusaineiston tallentaminen on tehty huolellisesti. Tutkijan tulee olla tietoinen laadulliseen tutkimukseen soveltuvista tiedonkeruumenetelmistä sekä niistä keinoista, miten tutkimusaineistoa analysoidaan ja tulkitaan. (Kananen 2010, 69.)

Tulkinnan ristiriidattomuus parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tällöin vähintään kaksi tutkijaa on tulkinnut aineiston ja päätyneet tulkinnassaan samaan lopputuloksen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulkinta tutkimuksen tuloksista on hyvä varmentaa haastateltavien avulla oikeaksi. Kun haastateltavat on varmentanut tutkijan tekemän tulkinnan oikeaksi, on tutkimuksen luotettavuusaste korkeampi. (Kananen 2010, 70.) Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tutkimuksesta tulee ilmetä millä perusteilla haastateltavat valittiin tutkimukseen mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164). Aineiston saturaation eli kylläntymispisteen saavuttaminen tutkimuksessa parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Kun saturaatio on saavutettu, uudet havaintoyksiköt eivät tuota enää uutta informaatiota. (Kananen 2010, 70.) Tutkijan on pyrittävä olemaan objektiivinen tutkimuksensa suhteen. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijan oma tietämys tai suuntautuneisuus ei saa vaikuttaa siihen, kuinka hän ymmärtää ja tulkitsee haastateltaviaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.)

5 Tutkimustulokset

5.1 Tutkimuksen vaiheet

Tutkimushaastateltavien edustamat yksityiset ruokaravintolat sijaitsevat Rovaniemellä, Oulussa, Lahdessa ja Helsingissä. Haastateltuja esimiehiä yhdistää arvostus kokin käsityötä kohtaan ja lisäksi kaikilla on runsaasti kokemusta ravintola-alan työstä, niin työntekijän kuin esimiehen roolissa. Kaikki haastateltavat ovat työskennelleet ravintola-alalla toistakymmentä vuotta. Jotta tiedonantajia ei oli mahdollista tunnistaa, tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien ja heidän edustamiensa ravintoloiden nimiä ei tuoda tutkimuksessa ilmi.

Tiedonantajat olivat tietoisia haastattelun nauhoituksesta ja antoivat siihen luvan. Teemahaastattelussa käytiin haastateltavien kanssa läpi teemat, jotka olivat tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta kriittisiä. Kaikki haastateltavat olivat saaneet teemahaastattelun teemat etukäteen tietoonsa sähköpostitse. Haastattelun onnistumisen kannalta on suositeltavaa, että tiedonantajilla on haastattelun teemat tiedossa ennen haastatteluhetkeä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85–86). Teemahaastattelujen kesto oli 30–45 minuuttia ja ne suoritettiin 18. – 20.4.2020. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen avoimin mielin, ja aihetta pidettiin yleisesti tärkeänä haastateltavien kesken. Tutkimukseen osallistuneet eivät saaneet osallistumisestaan palkkiota. Teemahaastattelu on luonteeltaan emansipatorinen, niinpä toivon, että tiedonantajat löytävät uusia näkökulmia tai saavat omille näkemyksilleen vahvistusta tutkimukseen osallistumisen kautta. Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin. Litteroinnit sekä niistä tehdyt tulkinnat lähetettiin tiedonantajille hyväksyttäväksi.

Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa tiedonantajista käytetään nimityksiä A, B, C ja D. Tiedonantaja A:n edustama yritys sijaitsee Helsingissä, B:n Lahdessa, C:n Oulussa ja D:n Rovaniemellä. Enempää tunnuslukuja en koe tarpeelliseksi antaa, sillä tiedonantajista voi tulla muuten helposti tunnistettavia. Tutkimuksen kannalta ei ole oleellista, mitä ravintolaa kukin tiedonantaja tällä hetkellä edustaa. Merkityksellistä on se, että tiedonantajilla on pitkä kokemus ja työhistoria esimiehenä yksityisessä ravinto-

lassa kyseisessä kaupungista. Merkityksellistä on myös se, että kaikkien tiedonantajien työhistoria on painottunut sellaisiin ravintoloihin, joissa ruokatuotteen omavalmistusaste on suuri.

5.2 Vastavalmistuneen kokin ammattitaito

Haastattelujen perusteella voi sanoa, että ruokapalvelun perustutkinnon suorittaneen vastavalmistuneen kokin ammattitaidon suhteen hajontaa on erittäin paljon. Tiedonaja A sanoo, että on olemassa lahjakkuuksia, joiden ammattitaito on yllättävänkin korkealla tasolla, mutta sellaiset ovat poikkeustapauksia. Yleisesti ottaen tiedonantaja A on sitä mieltä, että ammattitaito kehittyy vasta kun vastavalmistunut kokki siirtyy työelämään.

Mä sanoisin silleen, että ammattitaitoahan heillä ei ole vielä, et heillä on periaatteess se kyky oppia on saatu sieltä koulusta, mä en ehkä lähitisi niinku ammattitaidosta vielä puhumaan siinä vaiheessa kun sä pääset koulusta. Se ammattitaito tulee sitten vuoden sisällä oikeastaan niinku mun näkemyksestä, vasta alkaa niinku tulee esille sieltä. Et se siis ammattitaito tulee pelkästään sen jälkeen, kun sä pääset pois koulusta, tai se miten mä ite näkisin tämän.

Kaikkien tiedonantajien mielestä vastavalmistuneen kokin osaamiseen vaikuttaa suuresti se, missä yrityksessä kokki on suorittanut koulutukseen liittyvät työssäoppimiskaksot. Vastaajat ovat yksimielisiä siitä, että vastavalmistuneiden kokkien yleinen osaamisen taso ei vastaa heidän edustamansa yrityksen odotuksia. Tiedonantajat B, C ja D ilmaisivat, että puutteita löytyy esimerkiksi raaka-aineiden tunnistamisessa, veitsenkäsittelyssä sekä yleisissä työelämän taidoissa, kuten työaikojen noudattamisessa ja vastuunkannossa. Tiedonantaja D ilmaisi myös, että sosiaalisissa taidoissa on nykyään havaittavissa enemmän puutteita kuin ennen. Tämän vuoksi vastavalmistuneilla voi olla hankaluuksia päästä osaksi työyhteisöä. Kaikki tiedonantajat olivat sitä mieltä, että vaikka vastavalmistuneella kokilla olisi ammattitaidossa puutteita, sen voi paikata asenteella, joka näkyy halussa tehdä töitä ja oppia. Kaikki tiedonantajat korostivat asenteen merkitystä vastavalmistuneen kokin soveltuvuutta pohdittaessa tai sitä, että tulija on hyvä tyyppi. Useasti tiedonantajat nostivat sen jopa ammattitai-

toa tärkeämmäksi kriteeriksi palkatessaan uusia vastavalmistuneita työntekijöitä. Tiedonantaja C oli valmis tarjoamaan vastavalmistuneelle mahdollisuuden työntekoon, mikäli hakijan asenne on oikea.

Toki ne joilla on näyttää sitä asennetta et vakkei se taito oliskaan vielä siellä niin on sellainen asenne, että ollaan valmiita työelämään mutta ehkä sekin yllättävän monilta uupuu.

Tiedonantaja B:n näkemys asenteesta:

Sitten taas tota se mitä mä haen meidän yrityksessä kun lähdetään, niinku niin tota on se asenne, että se on niinku se merkkaan niinku kaikista eniten.

Tiedonantaja A:n näkemys samasta aiheesta:

Että jos sulla on hyvä asenne, sä haluat oppia, sä haluat tehdä, niin silloin susta tulee hyvä. Se on hyvin yksinkertaista.

Kaikkien tiedonantajien yhtenäinen näkemys oli se, että ammattitaitoa pystytään opettamaan vastavalmistuneille työpaikoilla, kunhan henkilö on halukas oppimaan. Kaikki tiedonantajat kokivat opiskelijoiden osaamisen arvioinnin yhden näytön perusteella erittäin vaikeaksi. Kaikki haastateltavat sanoivat, etteivät arvioi opiskelijan osaamista yhden näytön perusteella, vaan arviointi suoritetaan jatkuvan näytön perusteella. Jatkuvan näytön perusteena on yleisimmin koko harjoittelujakso. Useissa työissäoppimispaikoissa arviointikriteerejä vastaavia näyttöjä on lähes mahdotonta järjestää. Valmistumassa olevaa opiskelijaa ei voi laittaa liian suuren vastuuseen, koska jos näyttö epäonnistuu, se heijastuu aina maksavaan asiakkaaseen asti. Tiedonantaja D näki, että näytöt eivät palvele opiskelijaa.

Niin ei siinä mitään järkeä ku kaks vuotta hommia tehnyt kokki laiteaan vastaamaan jostain 30 hengen nostosta, niin kyllä kaikki tietää että se ei vältti onnistu.

Kaikki tiedonantajat näkivät oppilaan osaamisen arvioinnin erittäin vaikeana tehtävänä. Ongelmana näytöissä ja yhdestä kolmeen yltävässä arvosteluasteikossa, nähtiin se, että oppilaitos ei saa oikeaa kuvaa valmistuvan opiskelijan ammattitaidosta, mikäli tuo käsitys perustuu vain ravintoloiden antamiin arvioihin yhdestä näytöstä,

jonka opettaja on mahdollisesti käynyt katsomassa. Eri ravintolat myös arvioivat opiskelijoita eri tavoin. Yhden ravintolan antama kiitettävä arvio voi vastata toisen ravintolan tyydyttävää arviota. Oletan, että mikäli vastavalmistuneen opiskelijan osaamisen taso ei ole tiedossa, on koulutuksen järjestäjän vaikea kehittää opetusta sekä arvioida oikein opiskelijan osaamista.

5.3 Työssäoppimisen vaikutus osaamisen kehitykselle

Kaikilla tiedonantajilla oli yhtenäinen näkemys siitä, että työelämän roolia pitäisi opiskelijoiden koulutuksessa kasvattaa. Kun haastatteluissa keskusteltiin vastavalmistuneen opiskelijan ammattitaidosta ja osaamisen arvioinnista (teema 1), ottivat tiedonantajat A, B ja C esille sen, että koulutusjärjestelmän mallia pitäisi muokata niin, että ammatissa vaadittavia taitoja opittaisiin enemmän työpaikoilla. Tällöin vastavalmistuneen ammattitaito ja työelämänvalmiudet voisivat olla paremmalla tasolla. Tiedonantaja D nosti saman asian esille käsitellessämme muita teemoja.

Tiedonantajien näkemykset siitä, miten koulutusjärjestelmää tulisi muokata, poikkesivat hieman toisistaan. Tiedonantaja A esitti, että opiskelijoiden tulisi viettää ensimmäinen opiskeluvuosi opiskeluajasta koulussa ja seuraavat vuodet kentällä. Tiedonantaja C oli samaa mieltä todeten, että ”aika mikä työelämässä vietetään koulutuksen aikana, on sataprosenttisesti väärässä suhteessa verrattuna vietettyyn aikaan oppilaitoksessa”. Muutokset koulutusjärjestelmän mallissa vaikuttaisivat tiedonantajien mukaan niin, että opiskelijat olisivat valmistumisen jälkeen valmiimpia siirtymään työelämään. Silloin heillä olisi valmiiksi solmittuja suhteita työelämään ja työelämään siirtyminen ei tulisi vastavalmistuneille shokkina. Vastavalmistuneet myös olisivat valmiimpia työelämän vaatimustasoon. Tiedonantajat B ja C näkivät, että pitkät työharjoittelut ja suhteiden rakentaminen samaan työssäoppimispaikkaan auttavat sekä työssäoppimispaikkaa että vastavalmistunutta opiskelijaa. Tiedonantaja B sanoi:

Että tavallaan että se sama harjoittelija saatais jotenkin niinku niin si-toutuun siihen esimerkiksi ravintolaan X. Eli tota, hän käy toista vuotta koulua ja sitten kolmantena vuonna, ja sit tavallaan nähtäisiin siinä se semmonen kehityskaari enemmänkin, ja mahdollisesti tietenkin pystyt-täis vähän ja jos tilanne ois semmoinen niin tarjoaan vaikka duuniikin sieltä, sehän ois meille hemmetin hyvä.

Tiedonantaja D näki, että hyvistä opiskelijoista, joiden ammatillinen potentiaali on jo nähtävissä, on pidettävä kiinni ja heihin on pyrittävä sitoutumaan pidemmäksi aikaa. Näin saataisiin alasta aidosti kiinnostuneet hyviin ravintoloihin töihin ja todennäköisesti työllistettyä. Tiedonantaja D muuttaisi myös koulutusjärjestelmää enemmän työelämäkeskeiseksi:

Että silloin ykkösvuonna kun ne ihan niinkö lapsia niin vielä niin niitten pitäis käydä vaikka kaks viikkoa kiertää niinkö eri paikkoja, niinkö ihan vaikka sen yhen lukukauden ajan, että ne kävis kaks kolme viikkoa vaikka aina harjoittelussa, siellähän ne tekee sitte aina tiskiä ja pilkkomista ja kuorintaa ja tuommoista, mutta ne sitten ite näkis sen että hei, tuolla oli hyvä meininki ja nuohan teki niinkö sitä ruokaa oikeesti ja tuolla vähän niinkö seisottiin koko ajan siinä ja revittiin pussia auki että en mä tuommoiseen halua... niin siinä tulis ehkä se että saatais valjastettua ne hyvät sitte niihin hyviin ravintoloihin.

Kaikkien tiedonantajien mielestä työssäoppimisen määrä ja työssäoppimispaikka ovat suorassa suhteessa vastavalmistuneiden osaamisen tasoon. Tiedonantaja D korosti työssäoppimispaikan merkitystä vielä siinäkin vaiheessa, kun vastavalmistunut kokki lähtee hakemaan töitä:

Onhan se tosi isossa, niinkö yleensäkin vaikka sesonkina kun aletaan rekryään porukkaa ja se on vaikka ollut jossain luonaspaikassa, kakkosvuoden harjoittelun, ja sitten on käynyt jossain sen pikaruokaharjoittelun, sit se menee kolmantena vuonna ja se on amarillossa vaikka harjoittelussa, niin eihän oo mitään järkeä niinku palkata semmoista ihmistä. Sä joudut aloittaan kaikki sen kanssa alusta, kun se ei tiedä mikä on pyre tai mitä sirkulointi tai tuommainen. Niin onhan se tosi isossa asemassa se, että missä ne on ollu sen kouluajan harjoittelussa, niin kyllä se on suoraan STOP-merkki jos siellä ne niin sanotut helpoimmat reitit.

Tiedonantajat A ja C totesivat, että ravintolakokin työ on suurimmaksi osaksi asioiden toistoa. Juuri työelämässä näitä toistoja pääsee harjoittamaan. Kaikki tiedonantajat olivat yhtä mieltä siitä, että ravintolat voisivat ottaa enemmän vastuuta opiskelijan ammatillisesta kehittämisestä, mikäli opiskelijoiden työharjoittelujaksot olisivat pidempiä. Myös koulutuksen järjestäjän pitäisi tarkkailla eri ravintoloiden soveltuvuutta työssäoppimispaikaksi. Tiedonantajien mukaan opiskelijan ei ole mieltä mennä harjoitteluun sellaiseen paikkaan, joka ei ole sitoutunut opiskelijan koulutta-

miseen eikä kehitä opiskelijan osaamista. Tiedonantajat B, C ja D pitivät myös tärkeänä sitä, että työssäoppimispaikoilla kohdellaan opiskelijoita nuorina ihmisiä ja käyttäytyään niin, että opiskelijoiden motivaatio alaan säilyy. Tässä korostettiin yhteistyön merkitystä oppilaitoksen ja työssäoppimispaikkojen välillä. Tiedonantaja C näki, että koulutuksen järjestäjä voisi välillä muistuttaa työssäoppimispaikkoja siitä, miten nuoria käsitellään.

Eihän me olla mitään kasvatusalan ammattilaisia täällä työpaikoilla, mut tota tää on mun näkemys kuitenkin, heidät pitää nähdä niinku opiskelijoina ja nuorina ja pitääkin jo alkaa vaatia ja olettaa ja opettaa mutta tota sitä ei voi tehdä liian kovasti, ja tää ehkä jossain paikoissa saattaa joskus unohtua. Ja sen takia se vois olla ihan hyvä välillä käydä näitä keskusteluja, ehkä jopa aina ennen niitä työssäoppimisjaksoja tai muuta.

Tiedonantaja D sanoo työelämän ja oppilaitoksen välisen yhteistyön kehittämisestä työssäoppimispaikoilla seuraavasti:

Mutta vielä ehkä enemmän siihen, että nehän on kuitenkin vielä aika lapsia, että miten niitten kanssa pitäis lähteä toimimaan sitte semmissä tilanteissa missä kaikki ei meekkään maaliin, niin monesti se sitä että se on aika rajua, se tulee samalla lailla se palaute ku tulee sille kakskytä vuotta töitä tehneelle kokillekin, niin ehkä semmosta että oppilaitosten puolelta käytäisi läpi ne säännöt että niin minkälaista se palautteenanto pitäisi olla sitten nykypäivänä.

Kaikki tiedonantajat korostivat yhteistyön merkitystä työelämän ja oppilaitosten välillä. Tiedonantaja A koki, että oppilaitosten tulisi poimia motivoituneet yksilöt oppilasjoukosta ja tarjota heitä suoraan työpaikoille. Saman tiedonantajan mukaan voisi olla hyödyllistä kouluttaa tiettyä motivoinutta oppilasjoukkoa yhteistyössä ravintoloiden kanssa niin että opiskelijat ovat opiskelujen jälkeen valmiimpia siirtymään työelämään. Tiedonantaja B näki, että yhteistyötä voitaisiin parantaa vuoropuhelun avulla ja sekä sitouttamalla tiettyjä opiskelijoita tiettyihin ravintoloihin. Tiedonantaja D koki, että yhteistyötä pitää parantaa, siten että opettajat jalkautuvat kentälle ja sen myötä osoittavat sisäistäneeksi ravintoloiden vaatimustason ja erilaiset ruoanlaittotekniikat. Samalla opettajat päivittävät osaamistaan yhteistyöravintoloissa, ja osaamisensa he voivat jakaa edelleen oppilaille. Myös tiedonantaja A esitti, että opetushenkilökunnan tulisi olla paremmin selvillä siitä, mitä ravintolakentällä ja keittiöissä tapahtuu,

jotta heillä on edellytykset opettaa ja arvioida oppilaita oikein. Tiedonantajien välillä oli erilaisia näkemyksiä siitä, millä tavoilla yhteistyötä kannattaisi parantaa. Kaikki tiedonantajat pyrkivät yhteistyön kohentamisella samaan lopputulokseen, siihen että opiskelijat olisivat valmiimpia työelämään valmistuttuaan oppilaitoksesta.

5.4 Osaavan työntekijän merkitys

Jokaisen haastateltavan edustama ravintola oli jossakin vaiheessa palkannut vasta valmistuneen kokin, jolla oli kompetenssia tulla osaavaksi työntekijäksi. Kaikki mainitsivat, että osaava työntekijä on taloudellinen ja mahdollistaa yrityksen liikeidean toteuttamisen. Osaava työntekijä vaikuttaa työyhteisöön positiivisesti ja kestää painetta. Kaikilla haastateltavilla oli omat tapansa koulia vastavalmistuneista osaavia työntekijöitä. Suurimmassa osassa tapauksista matka osaavaksi työntekijäksi kävi työharjoittelun kautta. Yleisesti ottaen kaikki haastateltavat toivoivat nykyistä pidempiä työharjoittelujaksoja, sillä juuri kentällä saatu kokemus nähtiin merkityksellisenä seikkana sille, että vastavalmistunut työllistyy. Tiedonantaja A näki pitkän työharjoittelun ideaalia tapana työllistyä. Nimi, jota tiedonantaja esimerkissään käyttää on keksitty.

Koska sun ei tarvi siinä vaiheessa alkaa oikeesti tekemään niitä rekryjä että jos sä tarvit henkilökuntaa niin sitte sä voit suoraan sanoa että hetkinen, että Ismohan oli meillä työharjoittelussa tossa vuoden ja se oli ihan huippu tyyppi, palkataan se, se on siinä, sun ei tarvi minnekään rekryä alkaa hakemaan että Ismo voi suoraan kysyä että onks mulle työpaikkaa sen jälkeen kun mä valmistun, niin sulle todennäköisesti sanotaan että on.

Kaksi neljästä haastateltavasta muistutti, että työvoima on työnantajalle kallista. Työnantajalla ei ole varaa käyttää kuukausia ainakaan täysipalkkaisen työntekijän kouluttamiseen. Haastateltavat toivoivatkin, että pidempien työharjoittelujen kautta uusien työntekijöiden palkkaaminen helpottuisi mikä puolestaan helpottaisi yritysten taloudellista painetta. Työntekijöiden perehdyttämisaajat lyhenisivät ja heidät saataisiin nopeasti tuottavaan käyttöön.

Työntekijäksi palkatun vastavalmistuneen kokin kehittymistä ei voida odottaa montaa kuukautta. Kolme neljästä tiedonantajasta ilmaisi huolensa siitä, että mikäli muutoksia koulutusjärjestelmään ei tule tai koulukseen hakevien opiskelijoiden määrä laskee edelleen, niin ravintola-alalta loppuvat osaavat työntekijät. Tiedonantaja B näki, että ihmisiä koulutetaan tarpeeksi mutta alalle jäävät henkilöt eivät välttämättä ole asenteeltaan oikeanlaisia.

Siellä on niin hemmetisti sitä porukkaa, että kuinka sä saat taottuu sinne opiskelijalle niinku sitä tavallaan sitä tekemisen asennetta ja ymmärtää sen että tässä lähdetään hakee niinku uraa, että ei välttämättä olla silleen että kaks vuotta ja, vaan että niinku saattaa olla että niinku menee 20 vuotta kun kokkailee niin, et sen, mitä nopeammin sen huomaa niin sen helpompaa se on sitten niinku tavallaan opiskelijalle on, ja sitten kun lähetään töihin niin että se asenne löytyis mahdollisimman nopeesti.

Tiedonantajat C ja D totesivat, että nykyinen koulutusjärjestelmä ei tuota tarpeeksi osaavia työntekijöitä heidän tarpeeseensa. Tiedonantaja B totesi, että koulutusjärjestelmä tuottaa kyllä työntekijöitä, mutta osan tie kokiksi kulkee keittiöapulaisen paikan kautta, jolloin palkkaus on matalampi ja taitoja voidaan hioa työelämässä pidemmän aikaa. Tiedonantajan A koki, että koulutusjärjestelmä tuottaa osaavia työntekijöitä aivan välttämättömimpään tarpeeseen.

Osaava työntekijä on yritykselle arvokas. Osaavat työntekijät määrittävät ravintoloiden ruoan ja palvelun tason. Osaavat työntekijät vaikuttavat ratkaisevasti siihen, kuinka todennäköisesti asiakas palaa ravintolaan myöhemmin uudestaan. Toimivan koulutusjärjestelmän kautta ravintolat saavat rekrytoitua tekijät, joilla on edellytyksiä kehittyä osaaviksi työntekijöiksi.

6 Johtopäätökset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia odotuksia Suomessa toimivilla yksityisillä à la carte -ravintoloiden työnantajilla on vastavalmistuneen kokkin ammattitaidosta. Tutkimus oli rajattu koskemaan ainoastaan sellaisia yksityisiä à la carte ravintoloita, joissa ruokatuotteen omavalmistusaste on suuri. Nämä ravintolat tarvitsevat kokkin käsityötä liikeideansa toteuttamiseen.

Tutkimuksessa selvisi, että työelämän edustajien tarpeisiin vastataan vastavalmistuneiden työntekijöiden osalta vain tyydyttävästi. Työelämän edustajat toivoisivat, että vastavalmistuneet työntekijät olisivat koulusta valmistuessaan valmiimpia siirtymään työelämään, mikä on esitetty taulukossa 2 sivulla 36. Tutkimuksessa selvisi se, että vastavalmistuneiden osaamisen taso ei vastaa haastateltujen ravintolaesimiesten odotuksia. Haastattelut osoittivat, että työelämän edustajat eivät odota vastavalmistuneelta täydellistä ammattitaitoa. Tärkeämpää on, että vastavalmistunut kokki näyttää halunsa ja intohimonsa oppia lisää sekä kykynsä tehdä töitä. Haastattelut osoittivat, että mikäli vastavalmistuneella on oikea asenne työntekoa kohtaan, hän tulee erittäin todennäköisesti pärjäämään työelämässä.

Tutkimuksessani kävi ilmi, että mikäli vastavalmistuneiden opiskelijoiden osaamista halutaan tulevaisuudessa kehittää ja oppilaiden osaamisen taso saada vastaamaan työelämän tarpeisiin, tulisi yhteistyötä työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä parantaa. Yhteistyötä voitaisiin kehittää etenkin työelämän edustajien ja oppilaitosten välisen vuoropuhelun osalta. Kehitettäviin osa-alueisiin sisältyisi työharjoittelujaksot, työssäoppimispaikkojen ohjeistaminen siitä kuinka toimia opiskelijoiden kanssa, opettajakunnan oma ammattitaito, jota voitaisiin parantaa tiivistämällä kansakäyntiä yhteistyöravintoloiden kanssa. Nämä seikat auttaisivat tutkimukseni mukaan oppilaiden ammattitaidon kehittymisessä niin, että vastavalmistuneiden taidot vastaisivat työelämän tarpeeseen ja osaavan työvoiman saanti ravintola-alalla pystyttäisiin takamaan.

Tutkimuksessa selvisi, että työelämän edustajat pitävät työssäoppimisjaksojen kehittämistä ensi arvoisen tärkeänä: työssäoppimisjaksojen tulisi olla nykyistä pidempiä.

Vastavalmistuneiden kokkien ja työelämän tarpeita palvelisi se, että opiskelijat ja ravintolat sitoutuisivat toisiinsa pidemmiksi aikaa jo opiskelijoiden koulutuksen aikana. Opiskelija voisi esimerkiksi tehdä useampia harjoitteluita samassa ravintolassa opiskelujensa aikana. Tämä auttaisi vastavalmistuneita työllistymään opiskelujensa jälkeen ja samalla helpottaisi työntekijöiden rekrytointia.

Taulukko 2. Aineiston tulkintaa tutkimuskysymysten valossa

Millaisia ovat omavalmistusasteeltaan suurten yksityisten à la carte -ravintoloiden keittiön esimiesten kokemukset vastavalmistuneen ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaidosta?
Vastavalmistuneen osaamisen taso ei vastannut tutkimukseen osallistuneiden tiedonantajien yritysten odotuksia. Ammattitaito on opetettavissa työelämässä henkilöille, jotka ovat halukkaita oppimaan. Tiedonantajat toivoivat, että vastavalmistuneet olisivat tulevaisuudessa valmiimpia siirtymään työelämään. Tällöin heillä olisi enemmän osaamista/ kokemusta alalta, valmius kantaa vastuuta sekä ymmärrys työn vaatimuksista. Tiedonantajat toivoivat, että opettajat kehittäisivät ammattitaitoaan kentällä ja pystyisivät näin ollen opettamaan oppilaita nykyistä laadukkaammin.
Mikä on työssäoppimisen merkitys kokkiopiskelijan ammattitaidon kehittymiselle?
Työssäoppimisella on suuri merkitys vastavalmistuneen ammattitaidolle. Tiedonantajat toivoivat, että työssäoppimisjaksot olisivat tulevaisuudessa pidempiä. Yhteistyötä koulutuksen järjestäjän kanssa pitää parantaa, liittyen opiskelijoiden työssäoppimista koskien. Pääsääntöisesti tiedonantajien mielestä kaikki ravintolat eivät sovellu työssäoppimispaikoiksi.
Mitä ammattitaitoinen keittiötyöntekijä merkitsee omavalmistusasteeltaan suurille yksityisille à la carte -ravintoloille?
Ammattitaitoinen työntekijä mahdollistaa yrityksen liikeidean toteuttamisen.

7 Pohdinta

Stenström (2004, 89) määrittelee ammattitaidon viidellä eri tavalla suhteessa työtehtäviin, työpaikkoihin ja työmarkkinoihin. Tutkimukseni mukaan vastavalmistuneet kokkiopiskelijat täyttävät muodollisesti pätevän työntekijän kriteerit heidän valmistuttuaan oppilaitoksesta. Muodollisesta pätevyydestä on todisteena tutkintotodistus. Tähän tutkimukseen osallistuneiden työelämän edustajien puheista on pääteltävissä, että kaikki muodollisesti pätevät eivät täytä ravintoloiden omia kriteerejä ammattitaidosta. Kun katsotaan Stenströmin (2004, 89) määrittelemiä työpaikalla sovellettavia kriteerejä ammattitaidosta, niin Stenströmin määritelmän mukaan ammattitaito nähdään työpaikan vaatimana kompetenssina suorittaa tiettyä työtä työpaikalla. Tätä ei tutkimukseni mukaan voi varmasti sanoa toteutuneeksi. Esimerkiksi tiedonantaja A sanoi, että ammattitaito alkaa opiskelijoilla kehittyä vasta heidän päästyään koulusta. Haastatteluissa ilmeni myös, että vastavalmistuneiden kokkien yleinen osaamisen taso ei vastaa tutkimuksessa edustettujen ravintoloiden odotuksia. Stenströmin (2004, 90) mukaan kvalifikaationäkökulmassa keskeistä on, kuinka hyvin koulutuksen kautta omaksutut tiedot vastaavat työelämän vaatimiin tietoihin, taitoihin ja asenteisiin. Nähdäkseni kvalifikaatiossa esiintyy puutteita kokki-opiskelijoiden siirtyessä työelämään.

Soininen (2004, 24) esittelee Dreyfusin & Dreyfusin mallin osaamisen kehittymisestä. Yleinen arvio mallin mukaan on, että opiskelija olisi pätevän työntekijän tasolla valmistuttuaan oppilaitoksesta. Pätevä työntekijä kykenee analyttiseen pohdintaan sekä ratkomaan ongelmia mutta kaipaa edelleen työyhteisön tukea. (Soininen 2004, 24.) Tutkimukseni mukaan on mahdollista, että osa vastavalmistuneista kokeista kykenee ongelman ratkaisuun ja analyttiseen pohdintaan työpaikoilla, mutta pätevän työntekijän tasoa eivät kaikki vastavalmistuneet kokkiopiskelijat saavuta. Tätä näkemystä puoltaa jo sekin, että tiedonantajien B, C ja D mukaan vastavalmistuneilla on hankaluuksia raaka-aineiden tunnistamisessa ja veitsenkäsittelyssä, jotka kuitenkin kuuluvat kokin perusosaamiseen. Mielestäni on perusteltua sanoa, että vastavalmistunut kokki ei vastaa ammattitaidoltaan Suomessa toimivien omavalmistusasteeltaan suurten yksityisten à la carte -ravintoloiden odotuksia. Tutkimuksessani selvisi, että

ammattitaidon tai osaamisen arviointi on kuitenkin haastavaa. Kaikki tiedonantajat olivat sitä mieltä, että opiskelijan tai vastavalmistuneen osaamisen tasosta on vaikeaa antaa oikeaa, hyvin perusteltua arviota.

Tulkintani mukaan työelämän edustajat toivovat, että työvoiman rekrytoimien olisi tulevaisuudessa helpompaa. Tästä esimerkkinä voidaan ottaa tiedonantajien C ja D näkemys siitä, että osaavia työntekijöitä ei valmistu tarpeeksi. Osaavaa työvoimaa tulisi löytyä vastavalmistuneista kokeista sen verran, että yritykset pystyvät uuden työvoiman myötä toteuttamaan omaa liikeideaansa ja jatkamaan liiketoimintaansa ilman kompromisseja.

Vuoden 2019 tammi–kesäkuussa työttömiä tai lomautettuja ravintola- ja suurtalous-työntekijöitä oli 5 157 henkilöä. Samalla aikavälillä avoimia työpaikkoja oli 3 212,5. (Työllistymisen näkymät eri ammateissa 2019.) Tilastoista ei käy ilmi, kuinka paljon avoimista työpaikoista oli tutkimukseni kohderyhmän kaltaisia ravintoloita. Tutkimuksessani ilmenneen perusteella rohkenen aavistaa, ettei kyseessä ole ainoastaan kohtaamisongelma vaan että useissa tapauksissa kyse työntekijöiden kompetenssi-ongelmasta, eli että työntekijöiden ammattitaito ei vastaa työnantajien vaatimuksia. Kolme neljästä tutkimukseeni haastattelusta oli huolissaan osaavan työvoiman riittävyydestä tulevaisuudessa. Toisenlaisen näkemyksen ongelman luonteesta tarjoaa Aromi-lehden artikkeli (2017), jossa palvelualojen ammattiliiton järjestöjohtajan Koi-vuniemen (2017) mukaan ravintola-alan rekrytointiongelmat eivät helpotu ennen kuin alan palkkaus on saatu kuntoon (Pamin järjestöjohtaja: Matkailu- ja ravintola-alan rekrytointiongelmat voivat vielä pahentua 2017).

Tutkimushaastatteluiden analyysissä ilmeni selvästi se seikka, että työelämän roolia pitäisi kasvattaa tulevaisuuden kokkeja koulutettaessa. Työelämän roolin kasvattamisesta vallitsi tutkittavien kesken yksimielisyys. Opetussuunnitelmaa on muokattava niin, että opiskelijoiden työharjoitteluiden määrää saadaan kasvatettua. Ammattiin oppimisen olisi syytä tapahtuma suurelta osin työelämässä. Opiskelijoiden olisi hyvä päästä suorittamaan työelämässä runsaasti toistoja, mikä tutkimushaastattelujen mukaan auttaa osaamisen kehittymiseen. Lehtovaaran ja Immosen (2018, 12) mukaan kokin työtehtävät perustuvat rutiineihin ja toistoihin.

Pidemmissä työharjoitteluissa opiskelijat voisivat luoda suhteita työnantajiin jo opiskelujen aikana. Samalla myös työnantaja näkisi opiskelijoiden kehityskaaren ja pystyisi palkkaamaan heidän tarpeeseensa sopivia kokkeja. Tällaisessa mallissa olisi se etu, että työntekijöiden rekrytoiminen helpottuisi ja vastavalmistuneita siirtyisi työelämään nykyistä enemmän. Tutkimushaastatteluissa selvisi, että opiskelijoiden työharjoittelu kestää useimmiten noin kaksi kuukautta. Haastateltujen A ja C tiedonantajien mukaan kahden kuukauden työharjoittelussa oppii työnteosta vain muutaman perusasian ja työteon kokonaisuuden hahmottaminen jää vajaaksi.

Huhtasen mukaan (2019) kokkiopettaja Lehtinen on huolissaan työharjoittelujaksojen pidentämisestä. Hänen huolensa perustui siihen, että kaikki opiskelijat eivät saa saman tasoista opetusta työharjoittelupaikoissa. Hän on myös huolissaan siitä, että jotkut opiskelijat voivat pelätä työssäoppimisjaksoja, jolloin opiskelijoiden uusien asioiden omaksuminen kärsii. (Huhtanen 2019.) Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n kyselystä ilmenee, että opetushenkilöstö kaipaa varmennusta siihen, että työssäoppimisaikat todella soveltuvat harjoittelupaikoiksi (Opetustunnit ja opettajat palautettava amikseen 2019). Tutkimuksestani ilmenee, että edellä mainitut huolet on aiheellista huomioida opiskelijoiden työharjoitteluissa. Tutkimushaastatteluista kävi ilmi, että kaikki ravintolat eivät sovellu työssäoppimisaikoina. Haastatteluissa nousi esiin myös se seikka, että työssäoppimisaikojen ja koulutuksen järjestäjän tulisi käydä vuoropuhelua siitä, kuinka työssäoppijoita kohdellaan. Koulutuksen järjestäjän myös tulisi mahdollisesti ohjata työssäoppimisaikojen toimintaa. Tiedonantaja B huomautti, että mikäli työssäoppimisjaksot olisivat pidempiä, silloin opiskelijoiden oppimistuloksia olisi syytä mitata ja samalla myös olisi tarpeellista arvioida ravintolan soveltuvuutta työssäoppimisaikaksi.

Omissa tutkimustuloksissani on havaittavissa yhtäläisyyksiä Metson (2014) väitöskirjaan *A multimethod examination of contributors to successful on-the-job learning for vocational students*, jossa esitetään, että ammatillisen koulutuksen työssäoppimista on mahdollista parantaa. Väitöskirjasta käy ilmi, että koulussa opitut taidot eivät välttämättä täytä työssä tarvittavien taitojen vaatimuksia. Väitöskirjassa korostetaan myös työssäoppimisaikojen osuutta oppilaan opetuksessa sekä oppilaan omaa asennetta ja motivaatiota työssäoppimisaikoilla tehtävää työtä kohtaan. Opiskelijan

oma asenne on tärkeässä roolissa hänen ammattitaitonsa kehittymisen kannalta. Väitöskirjassa korostetaan myös työpaikkaohjaajan tukea sekä onnistunutta työssäoppimisjaksoa opiskelijan ammattitaidon kehityksessä. (Metso 2014, 31, 89, 92-96, 103.) Samat painotukset tulivat esille myös omassa tutkimuksessani. Tämän tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työssäoppimispaikat kaipaavat tukea oppilaitoksilta, miten oppilaiden kanssa toimitaan mahdollisissa ongelmatapauksissa ja mikä on oikea tapa antaa palautetta.

Omissa löydöksissäni on havaittavissa yhtäläisyyksiä myös kansainväliseen tutkimukseen *Quality and Satisfaction With Culinary Education: Evidence from Cyprus*. Tutkimuksessa syvennyttiin kokon perustutkimuksen laatuun Kreikassa. Zopiatis, Theodosiou ja Constanti (2014) korostavat ravintola-alan ja oppilaitosten välistä yhteistyötä, mikä on heidän mukaansa tärkeää oppilaiden osaamisen tason kehittämiseksi. Sama tutkimus korostaa myös opetushenkilökunnan tietämystä alasta sekä opetushenkilökunnan ammattitaidon kehittämistä, jotta opiskelijoiden opetus olisi mahdollisimman laadukasta. Opetushenkilöstön kompetenssi on tärkein indikaattori opetuksen laadusta puhuttaessa. (Zopiatis, Theodosiou ja Constanti 2014.) Omassa tutkimuksessani ilmenee, että oppilaitoksen ja ravintoloiden välistä yhteistyötä tulisi parantaa. Tiedonantajat A ja D totesivat myös, että opetushenkilöstön tulisi jalkautua kentälle, jotta he olisivat selvillä siitä, millaista osaamista ravintola-ala työntekijöiltä vaatii. Samalla opetushenkilöstö pystyisi päivittämään omaa osaamistaan ja jakamaan tietoaan edelleen opiskelijoille.

Jatkotutkimuksen aiheet

Tutkimuksen aikana nousi esille useita jatkotutkimuksen aiheita. Tämä tutkimus tuo esille ainoastaan työelämän edustajien odotukset vastavalmistuneen kokon ammattitaidosta, ja hekin edustavat vain tiettyä rajattua ryhmää. Jatkotutkimuksessa tulisi kuunnella ravintola-alan ammattilaisten lisäksi myös opiskelijoita, oppilaitoksia sekä opettajia. Hyviä tutkimuksen aiheita voisi olla: Kuinka opiskelijat kokevat opetuksen kouluissa ja työssäoppimispaikoilla? Miten opetusta voitaisiin opiskelijoiden mielestä kehittää niin, että sillä olisi suotuisa vaikutus heidän osaamiseensa? Jatkotutkimuk-

sen aiheeksi kävisi myös se, miten opiskelijoiden työssäoppiminen koetaan oppilaitoksissa ja palveleeko se oppilaitosten mielestä opiskelijoiden ammattitaidon kehittymistä sekä työelämään siirtymistä? Mahdollinen tapaustutkimuksen aihe voisi olla seuraavanlainen: mikäli työssäoppimisjaksoja pidennettäisiin, mikä olisi sen vaikutus oppilaiden ammattitaitoon?

Tässä tutkimuksessa syvennyin tutkittavaan ilmiöön työelämän näkökulmasta. Koen, että aiheen tutkiminen on tärkeä tulevaisuudessakin, jotta opiskelijoiden ammattitaitoa onnistutaan parantamaan ja heidän siirtymistään työelämään helpottamaan. On myös tärkeää, että koulutusjärjestelmän tuottaa jatkossakin ammattitaitoista työvoimaa työelämän tarpeisiin. Ravintola-alaa koettelee tällä hetkellä kova työvoimapula. Nähdäkseni aiheen tutkimusta on tarpeellista jatkaa eri näkökulmat huomioiden.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Tutkija on perehtynyt eri tutkimusmenetelmiin ennen tutkimuksen tekoa. Tutkija on opiskellut eri tiedonkeruu-, ja analyysi-, ja tulkintamenetelmät sekä valinnut niistä ne, jotka ovat sopineet tämän tutkimuksen tekoon. Tutkija on huomionnut tutkimusta tehdessä opinnäytetyön eettiset ohjeet, kolmentoista kohdan muistilistan opiskelijalle ja sitoutunut noudattamaan niitä (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2019).

Tutkimuksen kannalta tärkeät tiedonantajat ovat tutkijan mielestä olleet riittävän päteviä voidakseen tarjota mielekkäitä näkökulmia. Tiedonantajilla on ollut riittävästi asiantuntijuutta ja kokemusta, jotta he ovat voineet ottaa kantaa puheena olleisiin ilmiöihin. Tutkimukseen liittyvä aineisto on tallennettu ja dokumentoitu. Tutkimus on raportoitu Jyväskylän ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaan.

Tulkinnat on lähetetty tiedonantajille tiedoksi. Yksikään haastateltavista ei ole kieltänyt tutkijan tekemien tulkintojen oikeellisuutta. Tulkinnan ristiriidattomuutta toisen tutkijan avulla ei ole kuitenkaan pystytty todentamaan. Tutkimuksessa oli neljä eri haastateltavaa. Tutkimuksessa saavutettiin tutkijan mielestä saturaatio, toisin sanoen

haastateltavien vastaukset muistuttivat tietyiltä osin toisiaan. Tutkija ei voi kuitenkaan kieltää sitä, etteivätkö uudet havaintoyksiköt olisi saattaneet tuoda lisäinformaatiota tutkittuun ilmiöön. Haastateltavien määrän lisääminen olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta ja mahdollisesti tuonut tutkimukseen uusia näkökulmia. Omat tutkimusresurssini huomioiden päädyin siihen, että materiaalini on riittävä.

Tutkijalla on paljon omakohtaista kokemusta alalta, jota tutkimus koski. Tutkimuksen aikana on ollut haasteellista siirtyä tutkijan rooliin ja jättää oma kokemus sekä tietämys alasta syrjään. Tutkijan omat näkemykset alasta ovat varmasti jollain tavalla vaikuttaneet tutkimukseen. Esimerkiksi tutkimusaiheen valinta on ollut tutkijan päätettävissä. Tutkija on kuitenkin pyrkinyt suhtautumaan mahdollisimman objektiivisesti itse tutkimukseen, tiedonantajiin, tutkimustulosten tulkintaan ja analysointiin.

Tutkijan oma kokemus alasta on helpottanut haastateltavien hankintaa. Kokemus on auttanut myös siinä, että tutkija on pystynyt arviomaan tiedonantajien olevan riittävän asiantuntevia täyttääkseen haastateltavalta vaaditut kriteerit. Tämä seikka on lisännyt tutkijan omaa luottamusta tutkimukseensa.

Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyö on ammattikorkeakouluopiskelijan harjoitustyö. Tutkimusprosessiin perehtyminen ja tutkimuksen tekeminen on ollut hankalaa sovitaa työssäkävyn perheellisen arkeen ja keskelle koronaviruksen aiheuttamaa globaalia pandemiaa. Suuri haaste opinnäytetyön etenemiselle on ollut ajankäytön koordinointi. Aikatauluun oli kuitenkin jätetty joustovaraa.

Opinnäytetyön kirjoittaminen on edennyt ja sujunut ilman suuria ongelmia. Tutkimusraportin virheiden korjaaminen ja lukujen uudestaan kirjoittaminen on kuitenkin tuntunut työläältä. Tehdyn työn uudelleen tekeminen on ollut välillä hidasta.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut tekijää tutkimuksen suunnittelusta, tiedonhausta sekä siitä, miten tutkimusprosessi etenee. Prosessi on opettanut kärsivällisyyttä ja kriittistä ajattelua sekä tutkijan rooliin siirtymistä. Seuraavan tutkimuksen

aloittaminen ja tutkimusprosessiin heittäytyminen tuntuisi ajatuksen tasolla huomattavasti helpommalta. Tutkimusprosessi on ollut aiheen vuoksi mielenkiintoinen, ja se on lisännyt tekijän omaa tietämystä aiheesta.

Lähteet

Ahlman ja Olo Group aloittavat yhdessä uuden huippukokki-koulutusohjelman. 2019. Ahlman. Viitattu 20.2.2020. <https://ahlman.fi/ajankohtaista/ahlman-ja-olo-group-aloittavat-yhdessa-uuden-huippukokki-koulutusohjelman/>

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uud. p. Tampere: Vastapaino.

Ammattibarometri: työvoimapula vaivaa yhä useampaa ammattia. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedote. Valtioneuvosto. Viitattu 7.1.2020. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410877/ammattibarometri-tyovoimapula-vai-vaa-yha-useampaa-ammattia

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2019. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. Viitattu 15.6.2020. <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

Ammatillinen koulutus. 2019. Opetushallitus. Viitattu 24.10.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus>

Ammatillinen koulutus Suomessa. 2020. Opetushallitus. Viitattu 7.1.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/amatillinen-koulutus-suomessa>

Ammatillisen koulutuksen reformi. 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 11.11.2019. <https://minedu.fi/amisreformi>

Collin, P. Suomessa on nyt huutava pula ravintola-alan työntekijöistä – ravintoloitsija lupasi 400 euroa sille, joka löytää työntekijän. Yleisradion julkaisu. Yle. Viitattu 29.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10813429>

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5.uud. p. Toim. R, Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Viitattu 14.1.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hakala, J.T. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Julkaisussa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5.uud. p. Toim. R, Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 14–27.

Hakkarainen, P. 2020. Työelämän perustaidoissa on pahoja puutteita. Sanomalehti Kaleva, 74, K1, 7.

Huuhtanen, N. 2019. Yli 30 vuotta kokkeja kouluttanut Mika Lehtinen ei näe ammattikoulujen uudistuksessa mitään hyvää – valmistajat nyt täysiä raakileita: ” Ei ihmisen syy, vaan systeemin. Iltalehti. Viitattu 13.1.2020. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/4b80021c-9ebd-4e8d-afbd-d839843571b4>

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 2017. Finlex. Viitattu 6.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Lalu, A. 2019. Työelämään tuleva nuori kaipaa tukea ja vastuuta – merkityksellinen työ motivoi. Ilmarinen. Viitattu 29.5.2020. <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2019/tyoelamaan-tuleva-nuori-kaipaa-tukea-ja-vastuuta--merkityksellinen-tyo-motivoi/>

Lappi, T. 2019. Pääkirjoitus: Osaavan työvoiman pula heikentää kasvumahdollisuuksia. Julkaisu Matkailu- ja ravintolapalvelut. Mara. Viitattu 29.1.2020. <https://www.mara.fi/ajankohtaista/lausunnot-ja-kannanotot/paakirjoitus-osaavan-tyovoiman-pula-heikentaa-kasvumahdollisuuksia.html>

Lassander, H. 2019. Perehdyttäminen maksaa itsensä takaisin. Vitriini. Viitattu 29.1.2020. <https://www.vitriini.fi/kumppanisisallot/perehdyttaminen-maksaa-itsensa-takaisin.html>

Lehtovaara, T. & Immonen, P. 2018. eKokki. Kokin ja tarjoilijan ammattitaidon perusteet. Helsinki: PeDaTa.

Merisalo, J. 2018. Asenne, asenne ja asenne. Blogi-kirjoitus Staffpoint yrityksen sivustolla. Viitattu 11.2.2020. <https://www.staffpoint.fi/ideat-ja-ilmiot/blogit/Asenne-assenne-ja-assenne>

Metso, S. 2014. A multimethod examination of contributors to successful on-the-job learning for vocational students. Thesis for the degree of Doctor of Science. Lappeenranta: Economics and business Administration. Lappeenranta University. Viitattu 23.1.2020. <https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/102296/Metso%20A4%20pdf%201%2012%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Niskanen, A. 2007. Kohti satamaa – ammattitaidon arviointi. Julkaisussa Ammatti-osaamisen näytöt. Toim. L. Soinen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 54–64.

Näytöt ja osaamisen arviointi. 2018. Opetushallitus. Viitattu 5.2.2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/5976543>

Opetustunnit ja opettajat palautettava amikseen. 2019. Opetusalan ammattijärjestö, OAJ. Viitattu 16.2.2020. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2019/opetustunnit-ja-opettajat-palautettava-amikseen/>

Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa. 2020. Opetushallitus. Viitattu 6.1.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osaamisen-arviointi-ammattillisessa-koulutuksessa>

Osaamisen osoittamisen, arvioinnin ja todentamisen laadunhallinta ammatillisessa koulutuksessa. 2018. Opetushallitus. Viitattu 15.1.2020. https://tutkintomestarit-fi-bin.directo.fi/@Bin/dbc17fc49d4a01e87138c38a4fc23efc/1579079772/application/pdf/363333/194700_osaamisen_osoittamisen_arvioinnin_ja_todentamisen_laadunhallinta_ammattillise.pdf

Osaamisperusteisuus todeksi – askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille. 2015. Opetushallitus. Viitattu 28.1.2020. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/170260_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille_2015.pdf

Pamin järjestöjohtaja: Matkailu ja ravintola-alan rekrytointiongelmat voivat vielä pahentua. 2017. Aromilehden julkaisu. Aromilehti. Viitattu 29.1.2020. <https://aromilehti.fi/artikkelit/pamin-jarjestojohtaja-matkailu-ja-ravintola-alan-rekrytointiongelmat-voivat-yha-pahentua/>

Peltonen, J. 2019. Ravintolaguru jyrähtää: ”Toimialalta puuttuu suunta”. Aromilehti. Viitattu 14.1.2020. <https://aromilehti.fi/artikkelit/ravintolaguru-jyrahtaa-toimialalta-puuttuu-suunta/>

Rantala, K. 2019. Nuoret kaikkoavat ravintola-alalta. Yleisradion julkaisu. Yle. Viitattu 29.1.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10757098>

Ravintola- ja catering- alan perustutkinto. 2018. Opintopolku. Viitattu. 24.10. 2019. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/4221360/reformi/tiedot>

Rinta-Jouppi, A. 2018. Kokeista on huutava pula kaikkialla Suomessa- osa-aikatyö pienellä palkalla on kaukana Master Chef -unelmasta. Yleisradion julkaisu. Yle. Viitattu 25.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10531909>

Soininen, L. 2007. Kompassi käteen – ammattitaidon ja ammatillisen kasvun määrittelyä. Julkaisussa Ammattiosaamisen näytöt. Toim. L. Soininen. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, 11–26.

Stenström, M-L. 2004. Ammatin oppiminen ja työelämäyhteydet. Julkaisussa Ammatti ja kasvat. Toim. M. Tuominen & J. Wihersaari. Tampere: Tampereen yliopisto, 88–95.

Tilastokeskus. 2018. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Viitattu 7.1.2020. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_kou_aop/stat-fin_aop_pxt_001.px/table/tableViewLayout1/

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uud.p. Helsinki: Tammi.

Tuotanto ja investoinnit. 2020. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 12.3.2020. <https://ek.fi/mita-teemme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/3998-2/>

Työelämässä oppiminen. 2020. Opetushallitus. Viitattu 22.1.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Työllisten määrä. 2019. MaRa. Tilastokeskuksen julkaisema tilasto Maran sivuilla. Viitattu 25.10.2019. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>

Työllistymisen näkymät eri ammateissa. 2019. Ammattibarometri. Viitattu 7.1.2020. <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=19ii&ammattikoodi=5120&kieli=fi>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Virtanen A., & Collin, K. 2007. Työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Julkaisussa Työ- identiteetti ja oppiminen. Toim. A. Eteläpelto, K. Collin, & J. Saarinen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 217–235.

Väistä ravintolamaailman vaarat jo etukäteen. 2019. Fennia- konsernin julkaisu. Fennia. Viitattu 29.1.2020. https://www.fennia.fi/fi/mobiili/?c=Content_C&childpage=Fennia%2FContentDetailLayout&cid=1351246116881&internalpackagedargs=contextpath%3Dfi%252Fartikkeli%252Fvaista-ravintolamaailman-vaarat-etukateen%252F1351246116881%26locale%3D1351236282049&p=1351236752231&packedargs=locale%3D1351236282049&pagename=FenniaWrapper&rendermode=preview

Zopiatis, A., Theodosiu, P., & Constanti, P. 2014. Quality and Satisfaction With Culinary Education: Evidence from Cyprus. Journal of Hospitality & Tourism Education 26(2), 87–98. <https://doi-org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.1080/10963758.2014.900383>

Liitteet

Liite 1. Haastattelu suunnitelma

Haastattelu suunnitelma

Kerrotaan opinnäytetyön tavoite haasteltaville.

Tavoite:

- Halutaan selvittää, minkälaiset ovat Suomessa toimivien, omavalmistusteeltaan suurten yksityisten a'la carte ravintoloiden odotukset ruokapalvelun perustutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaidosta?

Tutkimuskysymykset, joihin etsittiin haastatteluiden kautta vastausta:

- Minkälaiset ovat omavalmistusteeltaan suuren yksityisen a'la carte ravintoloiden keittiön esimiesten kokemukset ruokapalvelun osaamisalan perustutkinnon suorittaneen henkilön ammattitaidosta?
- Mikä on työssäoppimispaikan merkitys kokkiopiskelijan ammattitaidon kehittymiselle?
- Mitä ammattitaitoinen keittiötyöntekijä merkitsee omavalmistusteeltaan suurille yksityisille a'la carte -ravintoloille?

Haastattelun teemat. Näiden asioiden läpikäynnin opinnäytetyön tekijä näki ilmiön ratkaisua varten välttämättömäksi:

1. Vastavalmistuneen opiskelijan ammattitaito ja osaamisen arviointi:
2. Työelämän ja koulutuksen järjestäjien välinen yhteistyö
3. Työssäoppimispaikkojen ja työpaikkaohjaajien vastuu vastavalmistuneen kokin ammattitaidon kehitykselle.
4. Koulutusjärjestelmän toimivuus
5. Osaavan työntekijän merkitys ravintola-alan yritykselle

Ketä haastateltiin:

Yritys:

XXX
XXX
XXX
XXX

Asema

Toimitusjohtaja/ Yrittäjä
Yrittäjä / Keittiöpäällikkö
Keittiöpäällikkö
Keittiöpäällikkö

Haastattelun eteneminen:

Luotamuksellisuus: Kerrotaan haastateltaville opinnäytetyön tarkoitus ja sen tavoitteet. Kerrotaan että haastateltavilla täysi anonymiteetti ja haastattelut tehdään ainoastaan tutkimusta varten. Haastateltavien kanssa käyty keskustellut näkee ainoastaan tutkija ja aineisto täysin luottamuksellinen. Kerrotaan haastateltaville, että haastattelut nauhoitetaan tutkimusta varten ja ainoastaan tutkijalla on pääsy aineistoon. Tutkimuksen tekijän tavoite on ymmärtää haastattelujen kautta ilmiötä.

Aineistonkeruu tapahtuu Skype-puhelun kautta, joka nauhoitetaan. Tutkija litteroi haastattelun sanasta sanaan editoiden, jonka tarkastuttaa jälkikäteen haastateltavilla. Haastateltavilla tarkastutetaan myös tutkijan tekemät tulkinat.

Haastattelu

Haastatellaan tutkittavaa sovittuna aikana. Varmistetaan että yhteys toimii sekä nauhoituksen toimivuus.

Haastattelu suoritetaan sovittujen teemojen mukaan, jotka on kerrottu etukäteen haastateltaville.

Lopetetaan haastattelu kiittämällä haastateltavaa. Sovitaan, että tutkija lähettää sähköpostitse litteroidun haastattelun, sekä tutkijan tekemät tulkinat haastattelusta haastateltavan hyväksyntää varten.