



# Miten ammattitaitokilpailuihin osallistuminen ja niihin harjoittelemine näkyy opiskelijan urakehityksessä?

Antti Tuomisto

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Marraskuu 2023

Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma (YAMK)

Tuomisto, Antti

## Miten ammattitaitokilpailuihin osallistuminen ja niihin harjoittelemisen näkyy opiskelijan urakehityksessä?

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Marraskuu 2023, 93 sivua.

Palveluala. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisu myönnetty: kyllä

### Tiivistelmä

Onneksi ammattikoulun opiskelijoille, salipuolen työntekijöille, tarjoilijoille, on olemassa ammattitaitokilpailuja, joiden avulla huippuosajia voidaan löytää alan hyvälle työpaikoille. Ammattitaitokilpailuilla onkin vaikutusta opiskelijan oppimiseen, taitoihin, tietoihin ja se toimii, opiskelijan niin halutessa, avaimena parempaan työuraan.

Tavoitteena oli selvittää, miten tarjoilijalajien ammattitaitokilpailuihin osallistuminen, sekä niihin harjoittelemisen, vaikuttaa opiskelijan urakehitykseen ja työpaikkojen sekä -tehtävien valikoitumiseen työmaailmassa. Onko ammattikoulujen ammattitaitokilpailuihin ja niihin harjoittelevien opiskelijoiden urakehitys nopeampaa, kuin muiden ravintola- ja cateringalaa opiskelevien opiskelijoiden. Vaikuttaako jo tarjoilijana työskentelevien kilpailuihin harjoittelemisen ja niissä pärjääminen omaan uraan positiivisesti. Arvostaako ammattitaitokilpailuissa menestymistä työelämässä niin, että se johtaa kilpailuissa menestyneen hakijan palkkaamiseen, myös hyviin ja arvostettuihin ravintoloihin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta, jotta saataisiin monipuolista ja laadukasta aineistoa avoimen teemahaastattelun avulla. Haastateltavaksi valikoitui kolme ammattitaitokilpailuissa sekä työelämässä jo menestynyttä henkilöä, sekä yksi, pitkään ammattikoulussa, ammattitaitokilpailuihin valmistava ammatillinen opettaja. Haluttiin selvittää, onko haastateltujen opiskelijoiden harjoittelulla ja työharjoittelupaikkojen laadulla merkitystä kilpailumenestykseen – kaikilla näillä merkitystä urakehitykseen.

Avointen teemahaastattelujen aineisto litteroitiin ja tiivistettiin, jotta saatiin teemoitettua aineisto. Tämän jälkeen teemoista etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia, joista saatiin kasattua tulokset. Haastattelujen ja teemojen perusteella esiin nousi hyvin paljon samankaltaisia kokemuksia niin oman harjoittelun, työharjoittelupaikkojen, kuin kilpailujen merkityksestä työpaikkojen saantiin ja oman uran kehittymiseen. Ammattitaitokilpailuihin osallistumisella ja niihin harjoittelemisella todella on merkitystä omaan urakehitykseen sekä omaan ammatti-identiteettiin.

Tulokset siis kannustavat ja toivottavasti rohkaisevat ammattikouluja panostamaan kilpavalmennukseen, opiskelijoita hakeutumaan niihin, sekä työelämässä olevia avaamaan silmiään kilpailumaailmalle ja osallistumaan niihin. Kilpailuihin osallistuminen auttaa myös luomaan hyödyllisiä verkostoja työelämään.

Avainsanat (asiasanat)

Ammattitaitokilpailut, tarjoilijalaji, tarjoilija, ammatillinen koulutus, Taitaja, Skills, työllistyminen, urakehitys, ammattitaito, kilpailuihin harjoittelemisen, motivaatio, laadullinen tutkimus

**Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet) -**

### **How participation in professional skills competition and practicing for them is reflected in the student's career development?**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, November 2023. 93 pages.

Service. Master's Degree Programme in Tourism and Hospitality Management. Master's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

#### **Abstract**

Fortunately for vocational school students, waiters, there are skills competitions that help find top talent for good jobs in the field. Vocational skills competitions have an impact on the student's learning, skills, and knowledge and, if the student so wishes, it acts as a key to a better career.

The goal was to find out how participating in professional waiter competitions, as well as practicing in them, affects the career development of the student and the selection of jobs and tasks in the work fields. Is the career development of students who train for vocational schools' professional competitions and for them faster than other students studying the restaurant and catering industry. Does training for competitions for those already working as waiters and succeeding in them have a positive effect on your own career. Is success in professional competitions valued in working life, so that it leads to the hiring of a successful applicant in the competitions, also in good and high-quality restaurants.

Qualitative research was used as the research method to obtain versatile and high-quality material through an open theme interview. Three people who have already been successful in professional skills competitions and in working life were selected to be interviewed, as well as one vocational teacher who has been in a vocational school for a long time and trains for professional skills competitions. I wanted to find out whether the students interviewed training and the quality of the work placements matter to the success of the competition, and whether all these matter to one's own career development.

The material of the open theme interviews was transcribed and condensed to obtain themed material. After that, each interview and its themes were searched for similarities and differences, and the results were compiled. Based on the interviews and themes, a lot of similar experiences emerged about the importance of one's own training, internships and competitions for employment and development one's own career. Participating in professional skills competitions and practicing for them is important for your own career development.

The results are hopefully encouraging and pushing vocational schools to invest in competitive coaching, students to apply for them, and those in working life to open their eyes to the competitive world and participate in them. Participating in competitions also helps to create useful networks in working life.

#### **Keywords/tags (subjects)**

Skills competitions, restaurant service, waitering, vocational education, Taitaja, Skills, employment, career development, professional skills, training for competitions, motivation, qualitative research

#### **Miscellaneous (Confidential information) -**

## Sisältö

|          |                                                                                        |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Johdanto .....</b>                                                                  | <b>6</b>  |
| <b>2</b> | <b>Tarjoilijan ammatti ja ammattitaitokilpailut.....</b>                               | <b>8</b>  |
| 2.1      | Miksi jokaisen pitäisi työskennellä ravintolassa, edes kerran elämässään?.....         | 9         |
| 2.2      | Ravintola-alan ammattitaitokilpailuja.....                                             | 11        |
| 2.2.1    | Taitaja-kilpailut .....                                                                | 12        |
| 2.2.2    | Taitaja – tarjoilija .....                                                             | 12        |
| 2.2.3    | Huippuosaajana toimiminen -tutkinnon osa.....                                          | 12        |
| 2.2.4    | Euro Skills.....                                                                       | 13        |
| 2.2.5    | World Skills .....                                                                     | 13        |
| 2.2.6    | Vuoden Tarjoilija.....                                                                 | 13        |
| 2.2.7    | Suomen Paras Sommelier .....                                                           | 14        |
| 2.2.8    | Suomen Paras Baarimestari.....                                                         | 14        |
| <b>3</b> | <b>Oppiminen .....</b>                                                                 | <b>15</b> |
| 3.1      | Ohjaaminen ja valmentaminen.....                                                       | 17        |
| 3.2      | Harjoittelun merkitys oppimiseen .....                                                 | 19        |
| 3.3      | Palaute.....                                                                           | 22        |
| 3.4      | Tulevaisuuden menestyvä tekijä – harjoittelee, oppii, osaa.....                        | 24        |
| <b>4</b> | <b>Ammattikoulun, ammatin, ja uran kehittyminen.....</b>                               | <b>26</b> |
| 4.1      | Ammattikoulun ja ammattiin opiskelun kehittyminen nykyiseen muotoonsa .....            | 26        |
| 4.2      | Uran syntyminen ja siinä eteneminen .....                                              | 28        |
| 4.3      | Ura ja yksilö eivät kehity, jos ei ole henkistä kestävyyttä.....                       | 30        |
| 4.4      | Ammatillinen kasvu ja sen edellytykset .....                                           | 32        |
| 4.5      | Kasvutekijät ja uralla eteneminen.....                                                 | 33        |
| 4.5.1    | Organisatoriset kasvutekijät .....                                                     | 34        |
| 4.5.2    | Työrooliin liittyvät kasvutekijät .....                                                | 34        |
| 4.5.3    | Henkilökohtaiset kasvutekijät.....                                                     | 35        |
| <b>5</b> | <b>Omat tavoitteet ja valinnat, kiinnostus harjoitteluun sekä kilpailemiseen .....</b> | <b>36</b> |
| 5.1      | Intohimo.....                                                                          | 36        |
| 5.2      | Motivaatio .....                                                                       | 37        |
| 5.3      | Huippuosaaja – taitoja oppimaan .....                                                  | 39        |
| 5.4      | Huippusuoritukseen pääseminen .....                                                    | 40        |
| 5.5      | Vaikutammeko omiin tulevaisuuden mahdollisuuksiimme valintojen kautta .....            | 43        |
| 5.6      | Odotukset – pettymyksiä, alituksia, ylityksiä, sisua ja parempaa onnistumista.....     | 43        |

|          |                                                                                     |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6</b> | <b>Tutkimuksen toteuttaminen .....</b>                                              | <b>45</b> |
| 6.1      | Tutkimuksen tavoite.....                                                            | 45        |
| 6.2      | Tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmät.....                                         | 46        |
| 6.3      | Tutkimusaineisto .....                                                              | 49        |
| 6.4      | Tutkimusaineiston keruu.....                                                        | 50        |
| 6.4.1    | Tutkimusaineiston haastattelu- ja analysointikeinot .....                           | 53        |
| 6.5      | Haastattelut.....                                                                   | 55        |
| 6.5.1    | Kilpailija 1 – Sara .....                                                           | 56        |
| 6.5.2    | Kilpailija 2 – Joona.....                                                           | 56        |
| 6.5.3    | Kilpailija 3 – Leena .....                                                          | 57        |
| 6.5.4    | Valmentaja/ekspertti/ammattikoulun lehtori – Nina .....                             | 58        |
| 6.6      | Aineiston analyysi.....                                                             | 58        |
| 6.7      | Eettiset ratkaisut .....                                                            | 60        |
| <b>7</b> | <b>Tutkimustulokset.....</b>                                                        | <b>63</b> |
| 7.1      | Haastateltujen kilpailijoiden näkökulmasta sanottua.....                            | 63        |
| 7.1.1    | Koulun ja kilpailijan käyttämät resurssit ammattitaitokilpailemista ajatellen ..... | 64        |
| 7.1.2    | Valmennus .....                                                                     | 66        |
| 7.1.3    | Kontaktit & suhteet .....                                                           | 67        |
| 7.1.4    | Motivaatio kilpailemiseen ja harjoitteluun .....                                    | 70        |
| 7.1.5    | Työssäoppiminen ja työpaikat .....                                                  | 72        |
| 7.2      | Haastateltujen valmentajien näkökulmasta sanottua .....                             | 73        |
| 7.2.1    | Harjoittelu & kilpaileminen.....                                                    | 73        |
| 7.2.2    | Palaute .....                                                                       | 73        |
| 7.2.3    | Mentaalinen valmennus .....                                                         | 74        |
| 7.2.4    | Tuki ja turva .....                                                                 | 75        |
| 7.2.5    | Työpaikat .....                                                                     | 75        |
| <b>8</b> | <b>Pohdinta.....</b>                                                                | <b>76</b> |
| 8.1      | Johtopäätökset.....                                                                 | 78        |
| 8.2      | Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....                                         | 82        |
| 8.3      | Jatkotutkimusehdotus.....                                                           | 83        |
| 8.4      | Lopuksi.....                                                                        | 84        |
|          | <b>Lähteet .....</b>                                                                | <b>89</b> |

# 1 Johdanto

Opinnäytetyö tutkii ravintola-alan ammattitaitokilpailuihin osallistuvien ja huippuvalmennukseen osallistuvien menestystä ja sen suhdetta työuran kehittymiseen. Auttaako kilpailuihin treenaaminen ammattitaidon ja tekemisen varmuuden kehittymiseen myös työelämässä. Tarvitseeko olla ollut työelämässä, jotta oikeasti voi menestyä kilpailuissa. Valitsin tarkasteltaviksi ammattitaitokilpailuiksi Suomessa ja maailmalla järjestettäviä salipuolen, ei keittiö, kilpailuja, kuten Taitaja-kilpailut, Vuoden tarjoilija -kilpailut, Vuoden tarjoilija PM-kilpailut, tarjoilijoiden Euro Skills ja World Skills, sekä enemmän juomiin keskittyvä Baarimestareiden SM-kilpailut.

Tarjoilijoille suunnattuja ammattitaitokilpailuja on, etenkin Suomessa, melko vähän ja niiden historia on melko lyhyt. Myös Euroopan tasolla, esimerkiksi Euroskills – Euroopanmestaruuskilpailut on todella nuori, vuonna 2008 alkanut ammattitaitokilpailutapahtuma. Tarjoilijalajin ammattitaitokilpailut vaativat osallistujaltaan valtavasti resursseja, niin harjoittelussa, työelämässä, kilpailuissa kuin vapaa-ajallakin. Suoriutuakseen hyvin tai erinomaisesti, kilpailuissa palkintosijoille päästäkseen, kilpailijan on oltava mukana 100%:sti, jotta vaativatkin tehtävät luonnistuisivat mahdollisimman hyvin ja virheettömästi. Kilpailussa jokainen tekemisen ja suorituksen osa-alue vaatii pohjalle hyvää harjoittelua ja keskittymiskykyä sekä teknistä ja sosiaalista osaamista. Myös ravintola-alalla työskentelystä, jopa lyhyestäkin, on hyötyä koko paketin kasassa pitämiseksi.

Useista tarjoilijalajin sisältävistä kilpailuista kerrotaan jälkikäteen aina eri vuosien kilpailujen kuluista, tehtävistä, voittajista ja yleisesti niistä taidoista, joita hyvällä ja menestyvällä kilpailijalla tulee olla. Kerrotaan osittain myös, miten kilpailuissa menestyminen auttaa oman osaamisen kehittämistä ja paremmaksi, omassa ammatissaan, tulemista. Kuitenkaan ei löydy sellaisia tutkimuksia, missä tuotaisiin esille koko tarjoilijalajin ammattitaitokilpailuihin osallistuvien kilpailijoiden saamat hyödyt omien ura-avainten ja –kehityksen näkökulmasta. Oli siis tärkeää luoda laadullinen tutkimus siitä, miten opiskeluaikaisiin ja opiskeluiden jälkeisiin ammattitaitokilpailuihin osallistunut henkilö on hyötynyt eri kilpailuihin valmentautumisesta, harjoittelusta ja osallistumisesta. Onko opiskelija hyötynyt kilpailuista vain ammattitaidollisesti vai onko se auttanut ja nopeuttanut häntä eteenpäin myös urallisesti. Tähän kysymykseen halusin vastauksen, jotta tulevaisuuden kilpailijat, valmentajat ja ammatilliset oppilaitokset voisivat hyötyä eri tavoin tutkimuksen tuloksista ja johtopäätöksistä.

Teoriatiedon lisäksi haastattelin kolmea henkilöä, joista kaikki ovat kilpailleet useammassa kilpailussa ja ovat menestyneet myös hyvin työelämässä. Kaikki ovat edelleen mukana kilpailutoiminnassa. Työn näkökulma on valittu niin, että kaikki kilpailijat ovat menestyneet hyvin ammattitaitokilpailuissa ja edenneet urallaan nousujohteisesti. Tarkoituksena oli selvittää, onko kilpailutoiminnalla, harjoittelulla ja kaikkeen kilpatoimintaan ylipäätään liittyvällä ollut vaikutusta näiden henkilöiden uravalintoihin.

Ammatillinen koulutus antaa opiskelijalle mahdollisuuden haastaa itsensä kilpailumielessä. Suomessa järjestetään joka vuosi, vuodesta 1988, ammatillisten koulujen välillä kilpailtavat Taitajakilpailu, jossa eri ammatillisten lajien opiskelijat ottavat mittaa toisistaan eri tehtävien muodossa. Yksi Taitaja-lajeista on ravitsemispalvelu-kategorian alle sijoitettu tarjoilijalaji, jossa eri ammattipilaitosten tarjoilijaopiskelijat kilpailevat paremmuudesta.

Koulua ja itseään edustava kilpailija oppii, niin opiskellessaan eri tutkinnonosia, kuin varta vasten kilpailuja varten resursoitujen harjoitusten avulla. Ammattitaitokilpailuun osallistuminen on opiskelijalta, valmentajilta (opettaja/ohjaaja) sekä koululta valtava panostus, niin ammatillisesti, kuin resurssoinnillisesti. Kilpailuja varten tarvittavat taidot on kaikki opittavissa koulussa, mutta alan työelämässä toimiminen, koulun työssäoppimisjaksot ja mahdollinen oma työpaikka, antavat valtavasti lisää taitoja kilpailuissa pärjäämiseen.

Tarjoilijoiden Taitaja-kilpailujen osaamisvaatimukset perustuvat asiakaspalvelun osaamisalan, tarjoilijan kiitettävän (K5) tason vaatimukseen, yhteensä kuudesta tutkinnon osaamisalueesta (huippuosaajana toimiminen 15osp, 2023). Taitaja-kilpailujen semifinaalit sekä finaalit järjestetään yleensä vuoden alussa ja kevään aikana.

Ekrothin, Skills Finland toimitusjohtajan, mukaan nykypäivän ammatillinen koulutus avaa ovet lukemattomiin erilaisiin urapolkuihin ja Skills Finland tekeekin tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa, jotta Taitajan sisältö vastaisi mahdollisimman hyvin työelämän olosuhteita ja samalla ammattitaitokilpailut kehittävät myös koulutuksen laatua (Ammattitaitokilpailut kehittävät tulevaisuuden työvoimaa 2023). Myös muut ammattitaitokilpailut ovat hyvin tiiviisti yhteistyössä alan työelämän toimijoiden sekä vaikuttajien kanssa, jotta kilpailut ja niiden tehtävät kuvastaisivat mahdollisimman oikeanlaista kuvaa niistä taidoista, joita myös alalla työskennellessä tarvitaan.

Kurkistamme myös hieman valmennus- ja resurssipuolelle eli onko ammattitaitokilpailuista hyötyä myös valmentajalle (opettaja/ohjaaja), ammattikoululle organisaatiotasolla sekä osastotasolla. Ekrothin mukaan ammattitaitokilpailun järjestämisessä mukana olevat opettajat saavat kilpailuista uusia ideoita, käyttävät kilpailun tehtäviä opetuksessa ja jakavat kilpailun oppeja myös valtakunnallisesti opettajakollegoidensa kesken (Ammattitaitokilpailut kehittävät tulevaisuuden työvoimaa 2023).

Valmentaja siis oppii kilpailuista ja muilta kilpailijoilta/valmentajilta hyödyllisiä käytänteitä omaan valmentamiseensa, harjoittelevan kilpailijan auttamiseksi, kilpailusuoritusta varten. Voin itse tämän viimeisen väittämän myös todentaa. Sillä vaikka melkein 20-vuotta ravintola-alalla, nykyään saman alan opettajana, olleena olen nähnyt kaikenlaista ja osaamista on, niin valmentamisen sekä kisojen aikana saa valtavasti hyödyllistä tietoa, niin kilpailijoita seuraamalla, kuin muiden valmentajien ja opettajakollegoiden kanssa tietoa vaihtaessa.

## **2 Tarjoilijan ammatti ja ammattitaitokilpailut**

Ravintola-alan työntekijöissä on paljon nuoria sekä nuoria aikuisia. Ravintola-ala on aina ollut ala, jossa työsuhteiden kestot eivät välttämättä ole sieltä pisimmästä päästä ja Lindström ja Savaspuro (2023) tuovatkin esille, että sitoutuminen yhteen työpaikkaan ja/tai työnantajaan on heikentynyt, varsinkin Z-sukupolven kohdalla, mutta myös yleisestikin. Tätä sitoutumista heikentää ihmisten yksilöityminen, eli ajatellaan myös itseä, ollaan uskollisia omille tarpeilleen. Ihmiset eivät välttämättä pidä työtä elämänsisällöllisesti enää kaikkein tärkeimpänä, vaan mieltävät sen pelkän toimeentulon turvaajaksi. (Lindström & Savaspuro 2023.) Ravintola-ala ja tarjoilijan työ eivät myöskään ole fyysisesti, sosiaalisesti, henkisesti tai mentaalisesti se helpoin ja kevyin ammatti. Tällä on myös osin varmastikin vaikutusta alalla tapahtuvaan työvoiman liikkuvuuteen.

Ravintola alalla ja tarjoilijan ammattia kohtaan on lisäksi osittain maine, että se on tietynlainen helpohko (amatillisestikin) läpikulkuala, kuten myös Helenius (2019) omassa tutkimuksessaan tuo ilmi. Oletetaan myös, että alalta on suhteellisen helppo paikka saada vaikkapa tarjoilijan osa-aikatöitä, esimerkiksi opiskelun oheen. Tällainen ajattelu ei välttämättä omalta osaltaan lisää arvostusta tarjoilijan ammattia kohtaan. Myös vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt viimeisenä vuosikymmenenä suuresti, joka vaikuttaa myös osaltaan amatillisesti pätevän työvoiman saantiin työelämässä. Onneksi tällainen osa-aikatyö, pätkä- ja keikkatyö ei ole koko totuus alasta.

Alalla on myös pitkäaikaista osaamista sekä uutta, tulevaa ammatillista osaamista tulee kentälle koko ajan (mutta liian hitaasti, etenkin koulutuksen kautta). Alalla on myös paljon kansallisia sekä kansainvälisiä kilpailuja - ammattitaitokilpailuja, joissa tarjoilijaopiskelijat, tarjoilijat sekä muut “sali puolen ihmiset” (ei keittiö) voivat kilpailla ammattinsa taitavimmista osajista. Kilpailut ovatkin sitten jo “totisinta totta”, joihin todella tarvitaan treeniä, osaamista, mielen hallintaa ja kaikkia niitä ammatillisia hienosäätöjä, joilla erottua joukosta edukseen. Hallittavina kokonaisuuksina on niin asiakaspalvelu, tarjoilu, tekninen osaaminen, etiketti, saliruoan valmistus, kielitaitoa, baari- ja kahviosaaminen, teorian tieto, lennosta muuttuvat tilanteet ja lisäksi on monesti oltava turnauskestävyyttä, jos kilpailut ovat monipäiväiset tai kansainvälisesti ulkomailla.

Tarjoilijan työ ei ole myöskään työ, jolla välttämättä pääse rikastumaan. Mutta ajatuksena – Jos palkka ei motivoi ja työ on lisäksi raskasta ja vähän aliarvostettuakin ehkä, niin miksi tarjoilijan työ silti houkuttaa ja etenkin mikä saa tarjoilijan tai tarjoilijaksi opiskelevan lähtemään ammattitaitokisoihin? Auttaako kilpaileminen, niihin valmistautuminen, harjoittelu sekä semifinaalit ja mahdollinen finaali, oppimaan enemmän, motivoimaan ja luomaan suurempaa intohimoa alaa kohtaan sekä saamaan työstä enemmän irti. Ovatko kilpailuissa käyneet motivoituneempia ja halukkaampia haastamaan itsensä myös työelämässä ja mahdollisesti etenemään ammatissaan sekä urallaan. Todennäköisesti kilpailuissa käyneet, ja niihin ahkerasti harjoitelleet sekä omaa aikaa, ravintola-alalla tarvittavan, ammattitiedon etsimiseen käyttäneet ovat motivoituneempia, kuin pelkän ”nopean ja helpon rahan” vuoksi alalla olevat.

## **2.1 Miksi jokaisen pitäisi työskennellä ravintolassa, edes kerran elämässään?**

Pureudutaan hieman ravintola-alalla tarvittaviin taitoihin, jotka opettavat myös elämäntaitoja. Knutson (2019) on listannut useita syitä sille, miksi jokaisen ihmisen pitäisi edes joskus kokea ravintolassa työskentelyn ihanuus. Moni ravintola-alan ulkopuolinen ei välttämättä ymmärrä, kuinka paljon hyödyllisiä taitoja, muitakin kuin ammatillisia, ravintola-alalla työskentely ihmiselle opettaa. Ensinnäkin ravintolassa työskentely on usein nopeatempoista, muista riippuvaista, intensiivistä, joskus selviytymistä palavassa kiireessä, kommunikaatioavointa yhteispeliä sekä yhteiseen, vähintäänkin kompromissiseen lopputulokseen tähtäävää toimintaa, jossa ollaan paljon liikkeessä ja kaiken lisäksi asiakkaalle näyttäydtyään aina positiivinen minä ulospäin, riippumatta sisäisestä myllyryksestä. (Knutson 2019.)

Ravintola-alalla työskentelevä oppi, viimeistään alalle tullessaan, tiettyjä taitoja, jotka helpottavat niin töissä toimimista, kuin arkielämääkin. Yksilö pystyy paremmin kommunikoimaan sivistyneesti ihmisten kanssa, myös epämiellyttävien ihmisten. Ongelmanratkaisutaidot paranevat, sillä tarjoilija on yleensä se ensimmäinen henkilö, jolle asiakas avautuu ja valittaa. Asiakas löytää syyllisen yleensä jostakusta muusta, kuin itsestään. Tällöin tarjoilijan on vain hymyiltävä, ainakin oltava positiivisen neutraali, ja etsittävä ongelmaan ja valituksen aiheeseen ratkaisu, joka tyydyttää asiakasta. Tässä vaiheessa, jos tarjoilija tietää asiakkaan vaikkapa itse tehneen virheen, niin hänen tekisi mieli räjähtää asiakkaalle ja kertoa miten asia oikeasti on mennyt. Toki tätähän tarjoilija ei tee, vaan hymyssä suin, yhdessä asiakkaan kanssa, etsii parhaaseen lopputulokseen tähtäävän ratkaisun. Tällöin asiakas, toivottavasti, on jälleen tyytyväinen, joka toki tärkeintä, mutta asiakaspalvelija on kärsinyt henkisesti ja ravintola todennäköisesti rahallisesti. Asiakaspalvelussa kärsivällisyys on tärkeä voimavara, sen avulla asiat, myös ne hankalat, selviää parhaiten päin. Multitasking – taito, jonka ravintola-alan työntekijä pakostakin oppii, sillä ravintolassa tapahtuu koko ajan ja sinun on tehtävä monia asioita limittäin toistensa kanssa. On osattava tehdä, ajatella, muistaa ja olla 5 askelta edellä asiakasta ja siltikin homma hoituu ammattimaisesti ja hymyillen. Paineensietokyky siis kasvaa äärimmilleen. (Knutson 2019.)

Ravintola-alla tarjoilija tekee aina silloin tällöin virheitä, riippumatta kuinka kokenut hän on, mutta ne kuuluvat ammattiin, niitä ei kannata ottaa liian vakavasti, vaan silloin on mentävä ja sanottava asiakkaalle tai kollegalle vilpittömään sävyyn – Anteeksi ja koitat olla toistamatta virhettä uudelleen. Taito, jota todella tarvitaan elämässä. Kun on alalla kerran työskennellyt, oppii seuraavalla kerralla, ravintolassa asiakkaana ollessaan, olemaan empaattinen virheen tehnyttä tarjoilija kohtaan, sillä tiedossa on, minkälaista työ välillä on. Yksilö oppii tärkeyden, mitä on olla ajoissa töissä ja tehdä parhaansa, sillä jos tarjoilijalta puuttuu välillä kaveri tai toinen ei tee työtään kunnolla, riippumatta positiosta, niin tietää, kuinka ikävää olisi jättää kollega pulaan olemalla itse myöhässä tai liian laiska tekemään annettuja töitä. Ravintolassa työskentelevä oppii todella ymmärtämään, mikä tiimin todellinen tarkoitus on, miten tärkeää on, että jokainen tiimin jäsen hoitaa hommansa oikein, ajallaan ja hyvin, sillä ilman, että kaikki osatekijät olisivat kohdillaan, ei asiakkaalle synny parasta kokemusta, jonka tiiminä ja brändinä hänelle voi antaa. (Knutson 2019.)

Yllä mainitut taidot ja ammattitaidon lisäksi tarvittavat luonteenpiirteet sekä asiakaspalvelutaidot ovat toden totta osuvia. Itse voin kaikkiin noihin samaistua, niin entisenä tarjoilijana, asiakkaana

kuin opettajanakin. Näitä kaikkia taitoja tarvitaan myös niin Taitaja-kilpailuissa kuin muissakin ammattitaitokilpailuissa, joissa arvioivat tuomarit vielä lisäävät suorituspaineita, jännitystä, epävarmuutta ja painetta jaksaa urakka loppuun ja pitää paketti kasassa kaikissa tehtäväosioissa.

## 2.2 Ravintola-alan ammattitaitokilpailuja

Suomessa järjestetään useita erilaisia ammattitaitokilpailuja, sm-kilpailut, joka vuosi. Näitä ovat esimerkiksi Taitaja, Vuoden tarjoilija ja Suomen paras Sommelier sekä -baarimestari. Monissa kilpailuissa on mahdollisuus päästä edustamaan Suomea myös pohjoismaisella (PM)-, Eurooppalaisella (EM)- tai maailmanmestaruustasolla (MM). Esimerkiksi Vuoden Tarjoilija edustaa Suomea PM-kisoissa ja baarimestari lähtee edustamaan suomea MM-kisoihin. Taitaja-kilpailua organisoiva Skills Finland, lähettää aina kilpailijan myös Euro Skills- sekä World Skills-kilpailuihin oman delegaation saattamana.

Ekrothin mukaan Skills Finlandin järjestämien ammattitaitokilpailujen tavoite on kehittää koulutuksen laatua ja vetovoimaa, jotta nuoret hakeutuisivat jatkossakin ammatilliseen koulutukseen. On myös tärkeää, että moni työelämän yritys on mukana etenkin Taitaja-kilpailuissa, mutta myös muissa ammattitaitokilpailuissa. Yhteistyö työelämän edustajien ja -yritysten kanssa antaa myös kilpailijoille signaalin, että työelämä on kiinnostunut kilpailuista ja siellä kilpailevien menestyksestä. Taitaja-ammattitaitokilpailuissa toteutettavien tehtävien laatuun ja työelämävastaavuuteen onkin oltu erittäin tyytyväisiä työelämän edustajien keskuudessa. Myös ammattikoulujen opettajat, jotka ovat mukana Taitaja-kilpailujen järjestämisessä, kertovat saavansa ammattitaitokilpailuista ideoita opetukseen ja käyttävänsä kilpailutehtäviä opetuksessaan. (Ammattitaitokilpailut kehittävät tulevaisuuden työvoimaa 2023.)

Se, että pääsee kilpailemaan myös kansainvälisesti, auttaa näkemään tason, joka muiden maiden huipuilla on antaa kilpailuun. Lisäksi kontaktit maailmalle avautuvat tällaisten kisojen kautta melkoisen laajallekin alueelle, jos vain haluaa kontaktoitua. Suomen menestys viime vuosien PM-, EM- ja MM-kisoissa, eri ammattitaitokisoissa, ei ole mitenkään väheksyttävää, vaan voimme olla ylpeitä menestyksestämme kansainvälisillä kentillä.

### 2.2.1 Taitaja-kilpailut

Taitaja on vuodesta 1988 asti järjestetty, jokavuotinen ammattitaidon suomenmestaruuskilpailu, jossa ammattikoululaiset kilpailevat useassa (noin 50:ssä) eri ammatilliseen perustutkintoon perustuvassa lajissa. Taitaja-finaaleihin on aina semifinaalit, tammi-huhtikuun paikkeilla, joista finaaliin karsiutuu maksimissaan kahdeksan kilpailijaa. Taitajakisoissa täytyy tosiaan olla tutkintoa suorittava, enintään 22-vuotta kilpailuvuonna täyttävä, opiskelija. Tapahtuman taustaorganisaationa toimii Skills Finland ry, joka päättää kunkin vuoden kilpailujen järjestämisoikeuden jollekin ammatilliselle koulutuksen järjestäjälle. Taitaja-tapahtuma ei ole vain kilpailemista palkintosijoista, vaan se toimii myös näyteikkunana ammatilliselle opetukselle ja koulutukselle, sekä nuorille että aikuisille, jotka ovat tulossa toiselle asteelle sekä kilpailijoiden kontaktointimahdollisuutena alan työnantajiin, joita paikalla niin esittelijöinä kuin yleisönäkin. (Mikä on Taitaja? 2023.)

### 2.2.2 Taitaja – tarjoilija

Yksi Taitaja-lajeista on myös tarjoilija (504 tarjoilija). Tarjoilija-lajin tehtävät perustuvat ravintola- ja catering-alan perustutkintoon, ammattinimikkeenä tarjoilija. Kilpailun aikana tarjoilija toimii eri liikeidean omaavissa asiakaspalvelutehtävissä. Kilpailussa tarjoilijakilpailijan fokuksena on erilaiset asiakkaat ja/tai asiakasryhmät. Tarjoilijan tehtävinä, monipäiväisessä finaalissa, on esimerkiksi kunnostaa asiakastiloja, esitellä, myydä ja tarjoilla asiakkaille tuotteita ja palveluja erilaisin tarjoilutavoin. Hänen on huomioitava asiakkaan muuttuvatkin tarpeet, eikä unohdeta yhteistyötä keittiöhenkilökunnan ja muiden tarjoilijoiden kanssa. Huomioitavaa liittyy niin anniskelu- kuin hygieniamääräyksiin sekä kestävään kehitykseen. Tarjoilija-kilpailu on yksilökilpailu. (504 Tarjoilija, 2023.)

### 2.2.3 Huippuosaajana toimiminen -tutkinnon osa

Huippuosaajana toimiminen (15 osaamispistettä, osp) on yksi tutkinnon osa, jonka opiskelija ammattikoulussa voi suorittaa. Tutkinnon osan voi suorittaa Taitaja-treenien sekä Taitaja semifinaalin ja finaalin suorituksen aikana. Jos ei pääse finaaliin, voi semifinaalin jälkeen suorittaa ammatillisen näytön tästä tutkinnon osasta, jossakin erittäin laadukkaassa ravintolassa. Tutkinnon osan ammatitaitovaatimusten mukaan opiskelijan on osattava työskennellä alan (tarjoilija) huippuosaamista vaativissa tehtävissä, huomioida kaikkiin laatutekijöihin vaikuttavat laatuvaatimukset, toimia alan verkostoissa sekä kehittää ja arvioida omaa osaamistaan joko finaali-tehtävissä tai työelämän työ-

ympäristössä. Osaaminen on näytettävä näytössä, toimimalla huippuosaamista vaativissa alan työtehtävissä tai kansallisissa/kansainvälisissä kilpailutilanteissa. (Huippuosaajana toimiminen 15osp, 2023.)

Lajin kilpailutehtävät ja osaamisvaatimukset perustuvat ravintola- ja catering-alan perustutkinnon, asiakaspalvelun osaamisalan, tarjoilijan kiitettävän (K5) tason vaatimuksiin. Tehtävät peilaavat työelämän vaatimuksia ja ne onkin laadittu yhdessä kisaorganisaation ja työelämän edustajien kanssa, luoden näin aitoja työelämäpohjaisia finaalitehtäviä. Finaalissa tarvittavia taitoja ovat esimerkiksi ystävällinen ja aktiivinen asiakaspalvelutyö, palveluetiketin hallitseminen, juoma-, ruoka- ja gastronominen tuotetuntemus ja -osaaminen, saliruoan valmistus, kielitaito, organisointikyky sekä koko finaalin kestävä kisakunto, niin henkisesti kuin fyysisellä tasolla. (504 Tarjoilija, 2023.)

#### **2.2.4 Euro Skills**

EuroSkills – Euroopan mestaruuskilpailut järjestetään joka toinen vuosi. Näissä kilpailuissa eurooppalaiset ammattiin opiskelevat, myös tarjoilijalajin, kilpailijat mittelevät oman lajinsa paremmuudesta. Kilpailuissa on yläikärajana 25-vuotta. Skills Finland ry yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten kanssa päättää ja kokoaa EuroSkillseihin ammattimaajoukkueen, johon myös tarjoilija-lajin edustaja kuuluu. (Tietoa kansainvälisistä kilpailuista 2023.)

#### **2.2.5 World Skills**

WorldSkills järjestetään joka toinen vuosi, kuitenkin eri vuosina kuin EuroSkills. WorldSkills on eri ammattialoille koulutustautuvien maailmanmestaruuskilpailut, joissa suurimpaan osaan lajeja, kuten tarjoilija-lajiin, maksimi-ikärajana toimii 22-vuotta kilpailuvuonna täyttävät. Kuten EuroSkillseihinkin, myös WorldSkills-kilpailuihin lähetetään ammattitaitojoukkue, eri aloilta, joihin myös tarjoilija-lajin edustaja kuuluu.

#### **2.2.6 Vuoden Tarjoilija**

Vuoden Tarjoilija -kilpailun kanssa samaan aikaan järjestetään myös Vuoden Kokki -kilpailu. Vuoden Tarjoilija -kilpailu on nuori tapahtuma, joka on järjestetty vuodesta 2013 alkaen. Molemmissa kilpailuissa on keväisin semifinaalit, joista kahdeksan parasta jatkaa syksyllä Helsingin Messukeskuksessa pidettävään finaaliin, taistelemaan paremmuudesta molemmissa lajeissa.

Vuoden Tarjoilija ja -Kokki -kilpailut toimivat suomenmestaruuskilpailuina, joista voittaja aina kruunataan Vuoden tarjoilijaksi tai -kokiksi. Lisäksi tapahtuman fokuksena on lisätä ravintola-alan arvostusta ja vetovoimaisuutta, sekä kehittää suomalaista ruoka – ja juomakulttuuria. Pääjärjestäjänä tapahtumalle on parina viime vuonna toiminut Wihuri Metro-tukku, yhdessä Vuoden Kokki Akatemian ja Vuoden Tarjoilija -verkoston kanssa. Mukana myös tukku muita yhteistyötahoja, jotka mahdollistavat kilpailujen läpiviemisen semifinaaleista finaaliin asti. Molempien finaalien voittajat kuittaavat voitostaan Henrik Bitten -stipendirahaston lahjoittamana kymmentuhatta euroa. Voittajan on myös vuoden aikana, ennen seuraavaa voittajaa, toimittava eri tehtävissä erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Vuoden Tarjoilija -kilpailuihin ei ole rajoitteita iän tai osallistumisten määrän suhteen, mutta Vuoden Tarjoilija -tittelin voi voittaa vain kerran. Vuoden Tarjoilija -kilpailuja on vuosittain järjestetty reilut kymmenen vuotta. (Vuoden Kokki & Vuoden Tarjoilija, 2023.)

Vuoden Tarjoilija -voittaja lähtee aina voiton jälkeisenä vuotena, keväällä, edustamaan Suomea Pohjoismaisiin PM-kilpailuihin, jossa Pohjoismaiden voittajat kilpailevat Pohjolan paremmuudesta.

### **2.2.7 Suomen Paras Sommelier**

Suomen Sommelierit ry. edistää, ylläpitää ja kehittää sommelierien taitoja ja tietoja Suomessa, sekä nostaa esiin viinitarjoilun osaamista kohti kansainvälistä huipputasoa. Suomen paras -Sommelier -kilpailut järjestetään joka vuosi ja voittaja pääsee edustamaan Suomea Best Sommelier of Nordics -kilpailuihin sekä MM-kilpailuihin. (Antero Niemiaho on Suomen paras sommelier 2022.)

### **2.2.8 Suomen Paras Baarimestari**

Baarimestareiden suomenmestaruuskilpailuja (SM) on järjestetty Suomessa jo melkein 70 vuotta, aina vuodesta 1954 alkaen. Kilpailujen järjestäjänä toimii Suomen baarimestareiden ja kannattajien kerho (FBSK), joka järjestää semifinaalit yleensä keväisin ja finaalin aina syksymmällä. Kilpailussa testataan baarimestareiden taitoja niin reseptiikan, teknisen taidon, nopeuden, juoman maun ja ulkonäön sekä luovuuden ja esiintymisen suhteen. Monesti kilpailun finaali on moniosainen, yhden päivän koitos, jossa parhaat erottuvat, yleensä kokonaisuuden ollessa paras. Kulloinkin kilpailun voittaja pääsee joka vuosi edustamaan Suomea MM-kilpailuihin. (Lehtinen, 2023.)

### 3 Oppiminen

Kaikilla ihmisillä on käsitys siitä, suurempi tai vähäisempi, minkälaisia älyllisiä vahvuuksia ja heikkouksia heillä on, miten käyttää omia taitojaan ja tietojaan erilaisissa tehtävien ratkaisuisa, miten oppia puuttuvia taitoja ja minkälaisia työkaluja heillä on tiettyjen eksaktien tehtävien ratkaisemista varten. Kaikki taidot ja tiedot, joita edellä mainituissakin tarvitaan ja käytetään, syntyvät oppimisen tuloksena; oppijan sisäisen prosessin ja omakohtaisten kokemusten tuloksena syntyvän, suhteellisen pysyvän, suorituspotentiaalin muutoksen seurauksena. Oppiminen on siis prosessi, joka vaatii aikaa ja johtaa tarpeellisen ajan kuluttua (jokaisella yksilöllistä) muutokseen suorituspotentiaalissa. (Ruohotie 2005, 5–9.)

Oppiminen on myös kokemuksen ja toiminnan tulos, johon vaikuttavat monet muut tekijät kuten yksilön taidot ja kyvyt, motiivit, ryhmänormit, elämäntilanne ja itseluottamus. Esimerkiksi työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa sellainen oppija, joka on motivoitunut uuden oppimiseen ja joka uskoo vankasti omaan tekemiseensä ja oppimiseensa, hyötyy tilanteesta tieto- taidollisesti enemmän, kuin esimerkiksi ei-motivoitunut. Oppimisella on todettu olevan vaikutusta myös henkilökohtaisen identiteetin ja toimijuuden vahvistumiseen. Myös mahdolliset tilanteesta johtuvat rajoitukset vaikuttavat oppimiseen. Kun taidot opitaan, niin ei ole automaattista, että ne siirtyvät käytännölliseksi toiminnaksi esimerkiksi uusissa tilanteissa, joissa tilannetekijät ovat läsnä (kuten mahdollisesti puutteellinen välineistö tai resurssipula) ja näin ollen saattavat rajoittaa oppimista ja toimintaa. (Ruohotie 2005, 5; Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 71.)

Oppimistapahtuma ei toisaalta kuitenkaan koske vain tiettyä rajattua tapahtumaa, sisältöä tai taitoa: muutoksia tapahtuukin oppijan tietorakenteiden lisäksi hänen metakognitiivisissa taidoissaan, uskomuksissaan, itsetunnossaan ja niin edelleen. Oppiminen voi tuottaa haluttujen taitojen, tietojen ja asenteiden lisäksi myös ei-toivottuja oppimistuloksia. Voimme oppia, varsinkin lyhytaikaisissa oppimisprosesseissa, vääriä käytänteitä ja toimintatapoja, joilla voi olla laajojakin vaikutuksia oppimisen ja tekemisen sisältöön. Lopputuloksena voi ilmetä kielteisiä ajatuksia ja suhtautumista tehtävää harjoitetta, työtä tai tekemistä kohtaan. Kääntöpuolena tällaisessa toiminnassa on se, että virheiden kautta ihminen myös oppii virheellisestä tai ei-toivotusta käyttäytymisestä ja tekemisestä. (Ruohotie 2005, 5; Siirilä, Mäki & Kinnari 2021, 71.)

Oppimiskäsityksistä voidaan erottaa kuusi eri aluetta – oppiminen käsitteenä on: tiedon kartuttamista, ulkoa oppimista ja uudelleen tuottamista, soveltamista, ymmärtämistä, asioiden näkemistä uudelta kantilta, oppijan persoonan muuttumista. Kolme ensimmäistä käsitettä kuvaavat oppimista tietynlaisena uudelleen tuotannon välineenä ja kolme viimeistä kuvastavat oppimisen tärkeyttä merkitysten rakentajana. Kaikki käsitteet ovat tärkeitä ammatillisen osaamisen kehittäjinä, mutta mitä pidemmälle oppimisessa päästään, sitä enemmän merkitysten rakentaminen, asioiden ja ilmiöiden ymmärtäminen ja uudella tavalla näkeminen sekä muutokset omassa persoonassa korostuvat. Itsetietoisuuden kasvaessa näköala laajenee, jolloin oppija kykenee näkemään ja ottamaan huomioon kaikki tarvittavat kulmat tilanteessa, jossa halutaan toimia mahdollisimman tehokkaasti. Oppimisen laatu on yhtä kuin oppijan kyvykyys nähdä asiat/tilanteet ja ottaa ne huomioon omassa toiminnassaan ja tekemisessään. (Ruohotie 2005, 5.)

Se, että osaa parhaalla mahdollisella tavalla kehittyä ja hyödyntää kaikkea oppimaansa, laajentaa näköalaansa, yhdistää asioita, vertailla tilanteissa eri vaihtoehtoja ja valita niistä oikean ja parhaan, vaatii herkkyyttä havainnoida ja ymmärtää asioita. Siirilän ja muiden (2021, 68) mukaan oppiminen onkin jokapäiväistä, jatkuvaa, elinikäistä ja sitä tapahtuu kaikkialla ja kaikissa muodoissaan; formaali, informaali ja non-formaali oppiminen. Oppijan kyky tunnistaa eri oppimisen paikat ja muodot (myös non-formaalin), auttaa häntä oppimisen sisäistämässä ja oikeiden asioiden yhdistämisessä ja paikoilleen laittamisessa omassa tietovarannossa, pään sisällä. Elinikäinen oppiminen vahvistaa yksilön kouluttautumista, siihen osallistumista, sekä lisää sosiaalista pääomaa, auttaa verkostoitumaan ja ylläpitämään niitä, että parantaa vuorovaikutustaitoja. Kaiken tämän keräämiseen, hyödyntämiseen ja ymmärtämiseen tarvitsemme etenkin (meta)kognitiivisia taitoja, halua, motivaatiota, kykyä osallistua ja oppia. (Siirilä ym. 2021, 69.)

Metakognitiolla tarkoitetaan oppijan kykyä reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan. Kun halutaan tavoitteellista toimintaa (kuten kilpailusuorituksessa onnistuminen) ovat kognitiiviset ja metakognitiiviset prosessit välttämättömiä. Oppija onkin aktiivinen merkitysten rakentaja, jolla on kognitiivisia tavoitteita, tietoinen kontrolli asioihin ja oppimiseen sekä osaavat käyttää tietoa oikeaan tarkoitukseen. Tällaiset oppijat eivät pelkästään opi, vaan he myös tarkkailevat ja säätelevät omaa oppimistaan ja heidän toimintaansa ohjaavat tavoitteet, emootiot ja motivaatio. Juuri motivaatio sekä erilaiset epistemologiset uskomukset ovat keskeisessä asemassa tavoitteellisessa toiminnassa. (Ruohotie 2005, 6.)

Metatiedon hankkiminen vaatii kykyä tarkkailla omia kognitiivisia prosesseja sekä tuloksia, tällaisen itsetarkkailun avulla oppija tulee tietoiseksi omasta oppimisprosessistaan ja ajattelustaan, miten kokee osaavansa omien tietojen ja taitojen hyödyntämisen käytäntöön. Oppijan on myös osattava tulkita ja löytää omien kykyjen, taitojen ja osaamisen heikkouksia. Niitä on löydettyessä vahvistettava, lisäksi on tiedettävä miten löytää ja hyödyntää itselle parhaat oppimis-, muisti-, ongelmanratkaisu- ja korjausstrategiat. Metakognitiivisia taitoja pääsee parhaiten hyödyntämään, kun löytää lisäksi tekniikat, joilla hallita erilaisia tehtäviä ja miten mahdollisia puuttuvia tietoja pystyy kompensoimaan tehtävän aikana. Metakognitiiviset taidot eivät kuitenkaan yksin vielä takaa oppijan ajattelukyvyyn hyödyntämistä ja sen käyttämistä. Metakognition kehittämisessä ja soveltamisessa eli oman ajattelun ymmärtämisessä ja kognitiivisten prosessien aktiivisessa tarkkailussa, motivationaaliset tekijät ovat ratkaisevassa asemassa. (Ruohotie 2005, 6–10.)

Toimiessaan parhaalla mahdollisella tavalla ammattilainen, alansa huipputaiteilija, käyttää taitavasti vahvaa ammattispesifististä tietämystään, käytännön soveltamista sekä metakognitiivisia taitojaan ja osaa hyödyntää itsesääteilyä tukevia motivationaalisia valmiuksia; uskoa omaan kykyihinsä aktiivisten suunnittelussa ja toteutuksessa, jotta toteutettava suoritus olisi paras mahdollinen. Ammatilliseksi huipputaiteilijaksi muuntautuminen voi tapahtua silloin, kun oppijalla on tarvittava ammattispesifinen osaaminen ja riittävät metakognitiiviset taidot. Kun puhutaan opiskelijoista, niin heille olisi ennen koulutusta kerrottava opiskelun/harjoittelun tavoitteista ja sen asettamista lähtövaatimuksista. Opiskelijan on oltava valmis jo lähtötason vaatimukseen ja harjoitteluun, muutoin opiskelija kohtaa harjoittelun ja oppimisen liian ylivoimaisena ja stressaavana, eikä lopputulokseen, tavoitteeseen, tällöin päästä. (Ruohotie 2005, 5–10.)

### **3.1 Ohjaaminen ja valmentaminen**

Ohjaaminen (ja valmentaminen) eivät ole sitä, että ohjaaja keksii keinot ja motivaatiotekijät, joilla ohjattavaa yksilöä saadaan sysätyä ja houkuteltua oikeaan suuntaan tulevalle kilpailupolulle. Ei ole siis yksin ohjaajan/valmentajan vastuulla antaa valmiita vastauksia ja tekotapoja ohjattavalle yksilölle, vaan yksilön on oltava tekevänä ja osallistuvana osapuolena tekemisessä niin suunnittelun, kuin suorituksen osalta. Toisen puolesta ei voi suorittaa, vaan yhdessä suunnitellaan, mietitään ja pohditaan ohjattavan ja ohjaajan kanssa, miten harjoittelun eri vaiheet ja eteneminen sujuu parhaiten ja tehokkaimmin. (Vehviläinen 2020.) Oppimisen päävastuussa on siis oppija itse,

kukaan ei voi oppia toisen puolesta. Valmennuksen tärkein tehtävä onkin luoda edellytykset oppimiselle ja kannustaa yksilöä oppimaan (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta n.d). Yksilön on oltava oikeasti läsnä tekemisessä niin harjoittelun kuin kilpailun aikana, jotta hän pystyy parhaimpaansa omin avuin ja oman tekemisen kautta.

Oppiminen vaatii toteutuakseen harjoittelua, kun harjoittelet, niin opit. Mitä enemmän harjoittelet, sitä todennäköisempää on päästä tekemisessä huipulle. Oppiminen siis kytkeytyy vahvasti harjoittelun määrään. Oppimisprosessin seurauksena aivot muuttuvat, esimerkiksi uusia hermosoluyhteyksiä syntyy, olemassa olevat vahvistuvat, uusia aivosoluja syntyy ja käyttämättömät kuihtuvat pois. On hyvä muistaa, että harjoittelun oppimisen tulokset eivät välttämättä näy heti, vaan osaamisessa nähtävät muutokset ottavat aikansa, joten sekä yksilön että valmentajan on oltava kärsivällisiä tulosten saavuttamiseen suhteen. Oppimisen taidot ovat erilaisia eri yksilöillä. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.)

Oppimistilanteiden olosuhteilla on yllättävänkin suuri merkitys oppimisen tehokkuuteen. Voidaan siis sanoa, että myös tunteilla on suuri vaikutus oppimisessa. Esimerkiksi hauskuus ja viihtyvyys edistävät oppimista, kun taas stressi on oppimiselle haitallista. Stressin liiallinen läsnäolo harjoittelun tai kilpailutilanteen aikana, vievät hänen keskittymistään täysin väärin asioihin, jolloin itse suoritus kärsii. Valmentajan rooli ei ole nykypäivänä enää keskiössä yksilön suorittamisessa aktiviteeteissa, vaan jokainen tekee oman oppimisensa itse – oppiminen on aktiivinen prosessi, jossa yksilö on pääosassa. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.)

Oppijan oppimisen kannalta onkin tärkeää, että harjoittelussa syntyvän oppimisprosessin jälkeisen, summatiivisen, arvioinnin rinnalla oppija itse suorittaa myös formatiiviseen arviointiin sisältyvää itsearviointia; kehittää omaa reflektiotaitoaan. Itsearvioinnissa on tärkeää, että oppija kykenee perustellusti ja monipuolisesti refleктоimaan omia harjoitteitaan ja harjoitteluaan, niin että havaitsee niissä sekä vahvuuksia että heikkouksia. On todettu, että oppijan harjoittelulla on myönteisiä vaikutuksia oppimiseen sekä oppijan itsetunnolle. Itsearviointi auttaa oppijaa säätelemään oppimistaan, arvioimaan saavuttamia tuloksia tavoitteisiinsa nähden. Tällainen reflektiotaito johtaa parempaan itseohjautuvaan opiskeluun ja harjoitteluun, jossa oppija pystyy asettamaan uusia, mielekkäitä tavoitteita sekä kontrolloimaan asetettujen tavoitteiden toteutumista. Tämä lisää

opiskelijan motivaatiota tekemistä ja harjoittelua- sekä oppimista kohtaan. (Eronen & Toikka 2021, 1–2.)

### 3.2 Harjoittelun merkitys oppimiseen

Oleellinen osa oppimista on valmentajan antamat ohjeet, näytöt ja esimerkit. Aluksi kilpailuihin harjoittelevan henkilön on hyvä saada mahdollisimman hyvä käsitys opeteltavasta asiasta. Esimerkiksi erilaisten (kilpailu)suoritusten tai harjoitteiden näkeminen, videolta tai paikan päällä, antaa harjoittelevalle henkilölle hyvän kuvan siitä, mihin ollaan pyrkimässä ja mitä oikeastaan ollaan harjoittelemassa ja tekemässä. On muistettava suhteuttaa harjoittelijan/oppijan lähtötaso suhteessa opittavaan asiaan. Liiallinen ja liian haastava matkiminen voi näyttäytyä epäsopivana toimintana harjoittelijalle ja näin ollen, jopa haitata hyvän suorituksen aikaan saamista. Pitääkin siis muistaa, jos muiden (huippu)suorituksia katsoo liikaa ja alkaa matkimaan niitä, niin se ei välttämättä ole hyväksi harjoittelulle, sillä kaikilla ihmisillä on erilainen tapa toimia, käyttäytyä ja sisäistää asioita eri tilanteissa. Sanotaankin, että vain noin kuusi prosenttia harjoittelun määrästä tulisi olla näyttämistä/muiden seuraamista tekemien yritysten määrään nähden. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.)

Oma tekeminen ja niistä oppiminen on siis tärkeää. Näin ollen reflektion tärkeys harjoittelussa on oleellinen asia, jota harjoittelijan tulisi hyödyntää yhdessä (mahdollisen) valmentajan/ohjaajan kanssa. Reflektio on hyödyllisintä, kun sen vaikutuksesta oppija suhtautuu myönteisesti mahdollisuuksiinsa parantaa omia käytäntöjään lisääntyvän tietoisuuden, arvostuksen ja suunnittelun sekä päätöksenteon vahvistumisen kautta. (Eronen & Toikka 2021, 3; Martikainen & Sivenius 2017, 53.) Kun harjoittelu kohdennetaan oikeanlaiseksi, sopivan haastavaksi, oppijan taitotasoon nähden, kehittyy reflektiotaito tällöin parhaiten. Reflektiotaito kehittyy aina kulloisenkin haastetason noston myötä, mutta se ei yksinään riitä, vaan harjoittelun on oltava samalla systemaattista ja tarpeeksi pitkäjänteistä. Näin syntynyt reflektiotaitoa auttaa oppijaa hyötymään harjoittelusta ja sen tuomista opeista ja käytänteistä parhaalla mahdollisella tavalla. Kun reflektiotaito on kehittynyt tarpeeksi, on oppijalla paremmat itsenäiset edellytykset kehittää myös ongelmanratkaisutaitoja. (Eronen & Toikka 2021, 3.)

Ihminen oppii koko elämänsä ajan, eikä koskaan ole liian myöhäistä opetella tarvittavia taitoja, jotakin tiettyä asiaa varten (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.) Tämä asia

on myös voitu selvästi todentaa, että myös aikuisiällä voi syntyä uusia hermosoluja, varsinkin silloin kun ihminen, hänen kehonsa sekä aivonsa, reagoi voimakkaasti erilaisiin haasteisiin. Pelkäänsä fyysinen tekeminen ei kehitä tiettyjä lihaksia ja sydän- sekä verenkiertoelimistöä, vaan myös aivojen säännöllinen haastaminen kehittää niitä. (Pihlaja 2021.)

Tärkeä ja keskeinen osa taitojen oppimista (ja taitovalmennusta) ajatellen on muisti ja sen rakenteet. Kun henkilö harjoittelee tiettyjä taitoja, tarkoituksena on saada aikaan pysyviä muutoksia harjoittelijan taidoissa ja tekemisessä. Taidot tallentuvat pitkäkestoiseen muistiin sekä pidemmäksi että lyhyemmäksi aikaa. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.) Mieli, aivot sekä keho reagoivat riittävän pitkään rasitukseen ja toistoihin, jolloin taidot ja mieli alkavat rutinoitumaan ja uuden oppimista on tapahtunut. Mitä pidempään aivoja ja fysiikkaa haastetaan, sitä varmemmin saavutetaan kehitystä ja päästään tiettyyn huipputasoon. Harvalla kuitenkaan on tarvetta päästä maksimaaliseen huippusuoritukseen, mutta riittäväällä päättäväisyydellä ja kehityksen kaarella, voi sinnekin asti päästä. Tällainen motivoi ihmistä (kilpailijaa), kun huomaa oppivansa uusia taitoja entistä paremmin ja myös pärjäävänsä niiden myötä. (Pihlaja 2021.)

Ihminen oppii ”ulkomuistin avulla muistamaan, mutta tärkeä osa informaatiota, jota tehdessä saadaan, tulee eri aistien välityksellä. Näköaistin osalta puhutaan ikonimuistista ja kuuloaistia kuvataan taas kaikumuistiksi. Aisteihin liittyvät aistimukset säilyvät sensorisessa puskurimuistissa muutamana sekunnin ja häviävät sitten. Vaikka suurin osa aistimuksista ei jää tietoisuuteemme, niin silti osa jää, jolloin esimerkiksi kaikumuistin avulla mieli tuottaa ja kaivaa aiemmin saatua dataa esiin, jolloin ihminen pystyy suoriutumaan annetusta tehtävästä aistimuistin tuoman informaation avulla. Mitä enemmän aistien vastaanottamaan informaatioon kiinnitetään huomiota, sitä paremmin työmuisti, tiedon väliaikainen varastointipaikka, alkaa toimimaan ja haluttu tehtävä/suorite tulee tehdyksi. Ihmisen työmuistin kapasiteetti on rajallinen, (ihminen muistaa noin 7+2 yksikköä kerrallaan), mutta sen avulla saadaan suoritettua kulloinkin tehtävä oikeilla tiedoilla, silloin kun tehtävä tai suorite on käynnissä. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.)

Kun ihmisen täytyy toimia tai suoriutua jossakin asiassa, niin hänellä on kaksi eri päätöksentekoon vaikuttavaa järjestelmää; automaattisten toimintojen järjestelmä ja säädelyjen toimintojen järjestelmä. Ensimmäinen toimii hyvin vähäisellä ponnistelulla, nopeasti, ilman tahdonalaista säätelyä

tarvetta. Toisessa järjestelmässä ihminen joutuu ponnistelemaan mentaalisten toimintojen parissa, jotka liitetään toimijuuteen, tietoisiin valintoihin ja keskittymistä vaativiin kokemuksiin. Suurin osa päivittäisistä päätöksistä ja toiminnoista hoituu niin sanotusti automaattisesti, tällöin nopean, automaattisen, päätöksen tekeminen on vaivatonta ja vähän ajattelua vaativaa. (Pihlaja 2021.)

Automaattiset toiminnot kuluttavat vähän energioresursseja, mutta siinä piilee myös sen heikkous. Lähes automaattiset päätökset pyrkivät luomaan johdonmukaisia käsityksiä todellisuudesta, mutta samalla mahdolliset ristiriidat jäävät helposti huomiotta. Tällaisissa tapauksissa syntyy helposti todellisuutta vääristäviä virheitä, koska aivot jättävät huomiotta tai eivät huomioi mahdollisia puuttuvia, päätöksen oikeellisuuteen, vaikuttavia virheellisiä tietoja. Liika, opittu automaatio, pistää aivot siis tietynlaiseen ”ruudunsäästö” tilaan, jossa muuttuvia marginaaleja ei huomioida. (Pihlaja 2021.)

Toista järjestelmää joudutaan käyttämään huomattavasti harvemmin. Toinen järjestelmä toimii järjestelmällistä ja tietoista päätöksentekoa vaativissa tehtävissä, kuten vaativien laskutoimitusten suorittamisessa. Tämä järjestelmä vaatii tarkkaavaisuutta ja huomion kiinnittämistä johonkin tiettyyn tekemiseen tai kohteeseen ja häiriintyy, jos tarkkaavaisuus heikkenee. Tämä järjestelmä vaatii huomattavasti enemmän energiaa kuin ensimmäinen, automaattisempi. Käynnistyäkseen toinen järjestelmä vaatii usein joko suurempaa ajatustyötä vaativaa ponnistelua tai jos ensimmäinen järjestelmä ei suoriudu jostain syystä tehtävästään tai siinä ollaan tekemässä virhe tai jokin ristiriita herättää sen huomion. (Pihlaja 2021.)

Mitä parempi/osaavampi ihminen tietyissä asioissa on, sitä paremmin ja enemmän hän pystyy aistein avulla työmuistiaan laajentamaan ja sinne tietoa tiiviimmin niputtamaan. Työmuistikapasiteetin informaation laajuus ja tehokkaampi hyödyntäminen kuvastaa eroa noviisin/aloittelijan ja ekspertit välillä. Huipulle pääseminen vaatiikin niin harjoittelu- kuin kilpailutilanteissa laajaa, eri aisteilla tapahtuvaa, havainnointia ympäristöstä ja itsestä, tilannetta ennen, sen aikana ja jälkeen. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.)

Voidaan siis todeta, että mitä helpommin tietyt asiat oppii ja osaa ne toistaa, sekä muistaa, sitä helpompaa ne on automatisoida, siirtää tietoa/taitoa ensimmäiseen järjestelmään, josta ne on

helpompi suorittaa uudelleen, ilman isompaa energian kulutusta. Tällöin siis voidaan säästää energiaa moniin muihin, enemmän harjoittelua ja ponnisteluja vaativiin tehtäviin, jolloin kokonaisenergian käyttökapasiteetti riittää pidempään. Automaatioksi muuttuneet toiminnot antavat ihmiselle myös enemmän aikaa havainnoida ja tutkia ympäristöä ja siellä tapahtuvaa toimintaa. Tällöin voidaan keskittyä eri aistien tehokkaampaan käyttämiseen ja hyödyntämiseen harjoittelussa, tekemisessä sekä myös suorittamisen aikana.

Ohjattavan osaamisen, osaamisen kartuttamisen, oppimismetodien, oppimisen ja reflektoinnin lisäksi on tärkeää muistaa, että myös ohjaajalla on vastuunsa ohjattavan ohjaamisesta ja oppimis- ja harjoittelusisällön tuottamisesta. Martikaisen ja Siveniuksen (2017, 55) mukaan ohjattavan kannalta onkin tärkeää, että ohjaaja tiedostaa oman perspektiivinsä rajoittuneisuuden, jolloin omat arvostukset ja arvostuksen kohteet eivät ole aina välttämättä niitä ainoita oikeita, vaan on kuunneltava myös ohjattavaa ja ymmärrettävä hänen arvomaailmaansa ja ajatuksiaan tekemisestä, sen syistä ja seurauksista. Vasta tällöin ohjattava ja ohjaaja, harjoittelija ja valmentaja, voivat ”puhua” samaa kieltä. Myös ohjattavan on hyvä hyödyntää omassa tehtävässään reflektiota välineenä tiedostavaan ajatteluun sekä ammatilliseen (edelleen) kehittymiseen omassa valmennuksessaan. Joskin itsereflektiivisyys on ohjattavalle tärkeämpää, niin myös ohjattavan ja ohjaajan välillä olisi hyvä hyödyntää ja syventää reflektoivaa ohjausvuorovaikutusta, myös tällä tavoin luoda henkilökohtaista merkityksellistä ammatillista sisältöä ohjattavalle. (Martikainen & Sivenius 2017, 55.)

### 3.3 Palaute

Palaute on osa hyvää opetusta ja valmennusta. Tutkimusten mukaan palautteella on vaikutusta oppimistuloksiin ja sen onkin yksi oppimiseen parhaiten vaikuttavia tekijöitä, etenkin silloin kun se on integroitu osaksi opetusvuorovaikutteisuutta (opettaja – oppija). (Mäkipää, Hilden & Huhta 2023, 7; Atjonen, Oinas & Ahtiainen 2021, 37.) Palautteen merkitys oppimiselle on kiistaton: Tällöin oppijalle näytetään missä vaiheessa hän oppimistaan ja osaamisen kartuttamista on, mihin päin hän kulkemassa ja mihin suuntaan häntä tulee opastaa, jotta hän pääsee tavoitteeseensa. Paras palaute on sävyiltään positiivista, oppimista tukevaa, selkeää, yksilöityä ja tarkkaa, ja se perustuu tietynlaisiin arviointikriteereihin suhteessa tavoitteisiin, joita on asetettu kulloinkin. Palautteen tarkoituksena ei ole luoda arviointia eli arvottaa tehtyä tai suoritettua suoritetta tai tehtävää. Palaute on tehokkaimmillaan silloin, kun verrataan oppijan osaamista asetettuun tavoitteeseen. ”Osaaminen on todennettava ja arvioitava suhteessa tavoitteeseen. Vasta kun näiden kahden

etäisyys on todettu, voidaan antaa neuvoja siihen, mikä on seuraava askel lähemmäs palautetta”. Hyödyllisintä, oppimista ja osaamista tukevaa, tällainen annettu palaute, on silloin kun se on vuorovaikutteista eli oppija haluaa kuulla ja hyödyntää saamaansa palautetta aktiivisesti. (Mäkipää ym. 2023, 7; Atjonen ym. 2021, 37.)

Oppijan itsensä on myös tärkeää seurata edistymistään, sillä se lisää tekemisen ja harjoittelemisen jatkuvuutta. On myös tärkeänä huomata, mitkä asiat harjoittelussa ja tekemisessä innostavat ja auttavat motivoitumaan suoritusta ja osaamisen lisääntymistä kohtaan. Omaksutut ajatus- ja toimintamallit vahvistuvat kertaamalla, ja onkin tutkittua, että omaksutun toiminnan harjoittaminen useita kymmeniä kertoja sen omaksumisen jälkeen, muodostaa tekijälleen rutiinimaisen toiminnan kehän, jolloin siitä tulee itselle pysyvästi muodostunut malli ja aikaa sekä mahdollista motivaatiota jää uusien taitojen harjoittamiselle ja oppimiselle. (Mäkirintala 2011.)

Kilpailija/yksilö tarvitsee siis oppiakseen palautetta, joka voi keskittyä itse suorituksen vaiheisiin tai lopputulokseen (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d). On muistettava myös, että palaute itsessään ei ole hyvää tai huonoa, vaan ihmisten oma tulkinta ja asioiden arvostussuhteet määrittävät miten palautteen subjektiivisesti koemme. Parhaimmillaan omassa oppimisessa pääsee sellaiseen vaiheeseen, jossa onnistumiset seuraavat toisiaan, silloin palautteen sisällön omaksuminen on vahvimmillaan ja auttaa jatkuvan oppimisen prosessissa tehokkaimmin. (Mäkirintala 2011.)

Palautteeseen, sen laadun lisäksi, vaikuttavat myös palautteen saava yksilö, sekä palautteen määrä, muoto ja ajoitus. Palaute olisi paras antaa silloin, kun tehtävä tai suoritus on oppijalle vielä ajankohtaista. Palaute on hyvä olla monipuolista, yksilöllistä ja palautteen määrässä, kerralla annettun palautteen ideaali on 1–2 palautetta rajallisen palautekyvyn vuoksi, on hyvä tuoda esille suorituksen keskeisimmät ja tärkeimmät seikat, joista tuoda kannustavaan sävyyn esille sekä heikkoudet että vahvuudet. (Mäkipää ym. 2023, 7; Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d). Palautteen annossa on huomioitava jatkumo, eli yksittäisillä, aiemmista suorituksista annetuilla, palautteilla ei ole suurtakaan hyötyä oppijalle, jos hänelle ei anneta tietoa siitä, miten päästä eteenpäin kohti tavoitteiden saavuttamista (Mäkipää ym. 2023, 10).

Etenkin fyysisen/teknisen suorituksen tai harjoituksen jälkeen on hyvä suorittaa jälkianalyysi omasta tekemisestä sekä omasta että valmentajan näkökulmasta. Etenkin jos suoritus ei ole onnistunut, niin on tärkeää tehdä harjoitus uudelleen niin, että viimeisenä mieleen (ja hermostoon) jää onnistunut suoritus, näin yksilön oppiminen nopeutuu. (Silveri 2019.) Kun yksilön taitotaso kohentuu, siirtyy vastuu palautteesta itse yksilölle, joka taitojen kehittymisen seurauksena kykenee jo itse refleктоimaan ja analysoimaan omaa suoritustaan omien aistimuksiensa perusteella. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta, valmentamisesta, n.d.)

Palautteen tarkoituksena on siis ennen kaikkea antaa tietoa siitä, kuinka hyvin tähänastinen toiminta on johdattanut yksilöä kohti päämääräänsä. Yksilön on myös tärkeää tiedostaa, mikä osa palautteesta on ulkoista todellisuutta, muualta tulevia vaikutteita omaan tekemiseen liittyen, ja mikä osa sisäistä todellisuutta, itsestä kumpuavia vaikutteita omaan tekemiseen, joita on mahdollista korjata/vahvistaa oman, sisäisen voiman avulla. (Mäkirintala 2011.)

### **3.4 Tulevaisuuden menestyvä tekijä – harjoittelee, oppii, osaa**

Ammattitaitokilpailijat, varsinkin finaaliin edenneet, ovat niitä tulevaisuuden osaajia ja menestyjiä, joita ravintola-ala tarvitsee alan uusiksi tähdiksi ja suunnannäyttäjiksi. Ammattitaitokilpailut mittaavat teknisen osaamisen lisäksi myös sosiaalisia taitoja sekä hermojen ja jännitystilojen hallintaa, joita myös oikeassa työelämässä tarvitaan. Ravintola-alalla työskentely on nopeasyklistä ja täynnä nopeastikin muuttuvia tilanteita, joka vaatii useamman taidon hallitsemista samaan aikaan, sekä luovaakin tilannetajua.

Vaikka kilpailusuorituksessa palvellaankin monesti vain pöytää tai kahta ja asiakkailta on osittainen ”käsikirjoitus” tilanteessa, niin kyllä ammattitaitokilpailuissa, jotka ovat monesti useampipäiväisiä, kaikilta vaaditaan samoja taitoja, kuin oikeassakin työelämässä. Usein kilpailutehtävät ovat teknisesti jopa vaativampia, kuin mitä useimmissa ravintoloissa tarvitsee osata. Varsinkin Taitaja-kisoissa, ammattiin opiskelevia, kilpailijoilla saattaa olla hyvinkin vähäinen työkokemus ravintola-alalta ja silti kilpailutilanteessa hän suoriutuu tehtävistä mainiosti tai jopa erinomaisesti. Tämä osoittaa henkilön kovaa halua onnistua ja osata toimia kilpailun vaativalla tasolla. Haastateltujen Joonan ja Saran mukaan etenkin Taitajissa pärjää hyvän, oikeissa olosuhteissa tapahtuvan, treenaamisen, oman motivaation sekä oikeanlaisten työssäoppimispaikkojen oppien avulla. Hyvät

työssäoppimispaikat ja myöhemmin työpaikat ovatkin tärkeitä henkilön kehittymisen ja osaamisen kannalta.

Ammattitaitokilpailut mittaavat kaikkia niitä todellisia taitoja, mitä alalla ylipäätään tarvitaan. Ravintola-alan toimipaikasta ja liikeideasta tieteenkin riippuu, tarvitaanko kaikkia opeteltuja taitoja kyseisessä paikkaa vai tuleeko muiden taitojen tarve, kun ura menee eteenpäin ja mahdollisesti vaihdetaan työpaikkaa. Ammatillisessa mielessä ammattitaitokilpailuihin osallistuneet (etenkin finalistit) ovat tulevaisuuden ravintola-alan osaavia menestyjiä.

Mäkirintalan (2011) mukaan tulevaisuuden menestyjällä tulee olla luovuutta (luovaa otetta) ja taitoja käyttää sitä. Luova ote auttaa yksilöä pitämään huippusuorituksen jatkuvana, jotta hän pysyisi yksin tai yhdessä, muiden kanssa, suoriutumaan kaikissa tilanteissa parhaalla mahdollisella tavalla tai jopa ylittämään itsensä ja oman sen hetkisen parhaansa (Mäkirintala 2011).

Ihmisen pahin vastustaja ja jarru on monesti hän itse, toisaalta vain ihminen itse on oman potentiaalinsa paras mahdollistaja ja kehittäjä, yhdessä muiden kanssa. Tarvitsemme luovaa otetta, kun ajattelemme ja toimimme tiettyssä ympäristössä ja haluamme päästä tavoitteeseemme tai saavuttaa päämäärämme. Ihminen ei toimi joka tilanteessa samalla tavalla, automaattisesti, vaan hän havainnoi ympäristöään, jotta voi valita itselleen sopivimmat työkalut ja vaihtoehdot saavuttaakseen keskeiset tavoitteensa ja/tai päämääränsä. Luova ote on kokonaisvaltaista ajattelun, joustavuuden ja luovuuden harmoniaa, joka auttaa ihmistä asettamaan ja saavuttamaan tiettyjä tavoitteita tai päämääriä. (Mäkirintala 2011.)

Tekijän arvot ja tunteet ohjaavat oppimista. Oppiminen on orgaaninen prosessi, jossa ihminen oppii parhaiten niitä asioita, jotka juuri sillä hetkellä tai siinä tilanteessa kiinnostavat eniten ja hän kokee ne tärkeiksi. Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäröivään todellisuuteen; oman itsensä, ympäristön ja ympäröivien ihmisten vuorovaikutuksessa. (Mäkirintala 2011.) Vuorovaikutus onkin paljon enemmän kuin ihmisten sanoja tai lauseita, se on tunteita, koko kehon ja mielen välittävää energiaa, kemialla, joka joko vie asioita eteenpäin tai sitten asiat kaatuvat siihen, että ihmiset ja ympäristö eivät ”puhu” keskenään samaa kieltä (Silveri 2019). Niinpä tekeminen kuin tiedon muodostuminen syntyvät kytköksinä toisiimme, sekä ympäristöön, jossa olemme (Mäkirintala

2011). Kaikista tilanteista opimme uutta tai vahvistamme vanhaa, mutta tärkeintä on oppia tilanteista ja kohtaamisista, mikä niissä toimii ja mitä pitää vielä harjoitella.

Jotta ihminen voisi parhaiten oppia tekemään ja ajattelemaan tehokkaasti, tulee hänen käyttää *systemistä ajattelumallia*, jossa osiensa summaa tarkastellaan ihmisten ja asioiden välisinä suhteina. On tärkeää ymmärtää ihmisten ja asioiden (myös asioiden ja tekemisen) välisiä suhteita, kuin ymmärtää sitä, miten jokainen asia tai ihminen yksinään edustaa, irti kontekstista olevana henkilönä, kappaleena tai tekemisenä. (Mäkirintala 2011.)

Systemisen ajattelumallia lisäksi, tuon esille *intohimokvaliteetin* käsitteen, joka tarkoittaa, että inhimillisen toiminnan kaikilla osa-alueilla, laatua syntyy vain innostuksen ja halun kautta. Lisäksi tarvitaan myös laadukasta substanssiosaamista, joka saavutetaan parhaiten intohimon kautta. Vain osaaminen, joka syntyy intohimon synnyttämänä, varmistaa huipputuloksien saavuttamisen ja syntymisen. (Mäkirintala 2011.) Myös psyyken merkitys huipputulokseen pääsemisessä ja menestymisessä on tärkeää, pitää siis nauttia siitä mitä tekee. Huippusuoritukseen pääseminen vaatii yksilöltä usein myös arjen samanlaisia rutiineja sekä tietoisuutta siitä miksi ja mitä on tekemässä. (Silveri 2019.)

## **4 Ammattikoulun, ammatin, ja uran kehittyminen**

### **4.1 Ammattikoulun ja ammattiin opiskelun kehittyminen nykyiseen muotoonsa**

*“Koulutus on yksi keskeisimpiä yksilön työuran sekä sosiaalisen ja taloudellisen aseman määrittäjiä” (Ojala 2019, 202).*

Nykypäivänä ammatillinen osaaminen koulussa antaa paremmat eväät menestyä myös työelämässä tai näin ainakin olisi varmastikin tarkoitus. Onko Suomessa ollut aina ammattien kehityksestä asti ollut ammattikouluja vai miten ammattiin on opiskeltu ja opittu. Ammattitaito on kuitenkin jostakin opittua ja eteenpäin siirrettyä. Miten on voitu, ja voidaan tänäkin päivänä, varmistaa, että kaikkien ammattien tieto – taito ja ammatin osaamiseen tarvittava taito säilyy ja siirtyy sukupolvelta toiselle. Onko ammatin ja ammattitaidon säilyttäminen, työvoiman tuottavuuden näkökulmasta, ollut aina yhteiskunnan vastuulla.

Suomalainen ammattikoulutus on kehittynyt tarpeeseen. Se on syntynyt osaksi yhteiskunnan ja elinkeinoelämän kehitystä. Ammattikoulutus syntyi yhteiskunnan kansainvälistymisen myötä, ja siitä muovautui oma kulttuurillinen ja toiminnallisesti omintakeinen järjestelmänsä. Ammatillinen pätevyys hankittiin vielä 1800-luvun lopulle saakka käytännön työelämässä, jossa ammatti, varsinkin kaupunkien ulkopuolella, maaseuduilla periytyi usein sukupolvelta toiselle, osana yhteisöllistä toimintaa. Kaupungeissa käsityöläiseksi, joka oli usein ammattinimikkeenä, pystyi etenemään mestarin opissa eli oppipojasta kisälliksi ja sitten mestariksi, jolloin sai harjoittaa itsenäisesti ammattiin. (Laukia & Korkiakangas 2014, 5.)

1900-luvun alun muutto maalta kaupunkiin, joka johtui pitkälti 1800-luvun lopun elinkeinovaikkeen synnystä, johti kaupungistumisen yleistymiseen ja samalla syntyi moderni kaupunkilaitos yrittäjäineen, kauppoineen ja teollisuuden tulemiseen. Enää ei oppipoikajärjestelmä pystynyt tuottamaan tarpeeksi suurta määrää ammattitaitoista työväkeä, joten kehittyvän teollisuuden, liikenteen ja kaupallistumisen myötä syntyi myös uusia ammattialoja, joille täytyi löytää tekijänsä. 1900-luvun alussa ammattiin siis ruvettiin koulutautumaan, mutta se ei ollut yhtenäinen järjestelmä, vaan ammattilaoittain eriytynyt systeemi. (Laukia & Korkiakangas 2014, 5.)

1970-luvulle tultaessa työelämän vaatimukset olivat paljon vaativammat ja laajemmat, kuin mihinkin ajan suppea ja opintolinjakeskittynyt ammattitaitoa tuottava koulutus pystyi vastaamaan. Jo 1970-luvulla työelämän osajalta vaadittiin laaja-alaista ammatillista osaamista. 70-luvulla ammatillista koulutusta muutettiin enemmän nykyiseen suuntaan ja koulutusväylät avattiin koko ikäryhmille sekä koulutusrakennetta muutettiin ja yhtenäistettiin koko toista astetta yhtenäistävämäksi. Tämä selkiytti ja yhtenäisti koko ammattikoulun rakennetta ja mallia, mutta kehitetty hallinnollinen ja rakenteellinen muutos osoittautui liian jäykäksi ja joustamattomaksi työelämän muutostarpeen näkökulmasta katsottuna. Ammattikoulusta tuli liian oppilaitosmainen, joka sysäsi työelämäyhteistyön etäämmälle koko ammatillisesta prosessista. 1990 alkaen nykypäivään asti, ammatillisen koulutuksen kehittämisen painopiste on ollut opetusmenetelmien kehittämisessä, johon kuuluvat työssäoppimisjaksot, osaamisen näytöt ja työelämäyhteistyön kehittäminen, jolloin ammatillinen koulutus ja siellä syntyvä osaaminen kohtaavat oikean työelämän. Näin työelämä ja kouluorganisaatio pystyvät kommunikoimaan ja etsimään ratkaisuja mahdollisesti muuttuviin tarpeisiin. (Laukia & Korkiakangas 2014, 5–7.)

## 4.2 Uran syntyminen ja siinä eteneminen

Jotta voi synnyttää ja rakentaa omaa uraansa, yksilöllä on oltava jokin suunnitelma, edes alustava sellainen. Se, että suunnitelmaa pystyy ruveta toteuttamaan, yksilöllä täytyy olla riittävät elämisen taidot, sosiaalinen taito oppia yksilöllisesti, kykyä toimia muutoksessa ja riittävät työhaulliset taidot. Uran hyvä kehittyminen vaatii myös omien arvojen ja asenteiden mukaisia valintoja. Yksilön on osattava tehdä päätöksiä ja kehittyä itsenäiseksi toimijaksi, myös koulutusasteella. Yksilön, esimerkiksi opiskelijankin, on osattava tunnistaa omat vahvuutensa, ja heikkoutensa, jolloin häneltä tarvitaan hyvää itsearviointi- ja itsereflektointitaitoja. Näiden avulla vahvuuksia on helpompi hyödyntää urallaan ja mahdollisia heikkouksia taas vahvistaa. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

Nykyään urasta puhekielessä puhuttaessa tarkoitetaan nimenomaan työuraa, vaikka ura käsitteenä voidaan määritellä niin, että käsitteeseen sisältyy monenlaisia vaiheita, kuten työtä, työttömyyttä, opiskelua, koulutusta, vanhempainlomaa ja niin edelleen. Perinteisesti työura taas merkitsee selkeää ja lineaarista, ylöspäin suuntautuvaa kehittymistä, jota kuvataan sellaisilla sanoilla kuin uraportaat tai uraputki. Työura käsitteenä kuvastaakin yksilön päämäärätietoista nousua vastuullisempaan ja hierarkisesti arvostetumpaan asemaan organisaatiossa. Työura tai puhekielessä ura, kuvastaa ja korostaa metaforan lailla valmista polkua, jota pitkin edetään, samalla kun nousee urallaan ylemmäs polulla. (Ojala 2019, 203.) Jatkossa tässä urasta puhuttaessa, tarkoitetaan nimenoman työuraa.

Nykyään työelämä on huomattavasti joustavampaa kuin aiemmin on ollut, joten myös lineaarisena ja yksioikoisena pidetty urakäsitys on saanut rinnalleen joustavampia, dynaamisempia ja ympäristöön sopeutuvaisempia uramalleja. Urakäsityksen muuttuminen johtuu nykyajan työelämän epävarmuudesta, katkonaisuudesta, vaikeammasta ennustettavuudesta ja työntekijöiden moniosamisesta sekä organisaatioiden monimuotoisuudesta. Tästä huolimatta, pääasiallisena työsuhdemuotona on säilynyt kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva työsuhde. Tämä siitähän huolimatta, että epävarmuus työelämässä on kasvanut. (Ojala 2019, 203–204.)

Ojala (2019) tuo esille, että uusien uramallien yhteisenä piirteenä ja muutoksena voimme pitää niiden heijastavuutta työntekijöiden ja työnantajan väliseen suhteeseen. Enää urakehitys ei riipukaan välttämättä työnantajasta, vaan yksilöt ovat siirtyneet oman uransa johtamiseen, jolloin jokaiselta vaaditaan tietysti enemmän itsenäistä vastuuta omalla uralla menestymisestä. Urat ovat entistä

yksilöllisempi ja henkilökohtaisempia, oman polun rakentamista painottavia, joka haastaa välillä yksilön tunnistamaan oikea reitti, jota pitkin uraa edistääkseen edetä. Uusissa uramääritelmissä ei enää korostetakaan hierarkista, nousevaa etenemistä, vaan uralla eteneminen voi tapahtua myös eri suuntiin. Tämä johtuu siitä, että organisaatorakenteet ovat madaltuneet, työnimikkeet lisääntyneet ja organisaatiot monimuotoistuneet. (Ojala 2019, 204.)

Työelämän yleisiin nykyvaatimuksiin kuuluu ehdottomasti kyky sopeutua ja reagoida muutoksiin, nopeastikin, sekä tunnistaa oman alan trendit, joita kohti työelämä on menossa. On myös osattava ennakoita, mitä osaamista kannattaisi kehittää, jotta pärjää tulevaisuuden työssä. Työnantajat arvostavat edellä mainittujen kykyjen lisäksi myös muutosvalmiutta, joka edellyttää yksilöltä vahvaa toiminnallista kykyä ohjata omaa ammatillista käyttäytymistään. (Kasurinen & Heiskanen 2017.) Itseään kehittävä työntekijä palveleekin niin itseään kuin työnantajaa sekä yhteiskuntaa yleisesti. Kehittyvä ja itseään koko ajan kehittävä työntekijä voi tuoda työnantajalle menestystä paremmalla osaamisellaan, sekä työntekijä itse voi kasvattaa oman työnsä mielekkyyttä tai edistää omaa uralla etenemistään. (Saari 2013, 95.) Edellä mainittuihin tekijöihin ja niiden toteutumiseen ja toteuttamiseen liittyy myös minäpystyvyys, joka vaikuttaa yksilön, työntekijän, toimijuuteen joko edistävästi tai heikentävästi. Lisääntynyt minäpystyvyys vaikuttaa yksilön selviytymiskykyyn erilaisissa tilanteissa, joten minäpystyvyys on täten suoraan yhteydessä yksilön kykyyn vastata riittävällä tavalla työn ja elämän erilaisiin haasteisiin. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

Yksilöllä onkin oma ammatti-identiteetti, joka kasvaa, kehittyy, muuttuu ja voimistuu tai heikkenee elämänhistorian sekä ammatillisen toimijuuden edetessä. Ammatti-identiteettiin kuuluu vahvasti myös työntekijän jatkuva kehittyminen, oma näkemys työhön ja ammatillisuuteen kuulumiseksi ja kuinka hän määrittelee itsensä työssä sekä muissa toimintaympäristöissä, omalla urapolullaan. Ammatillinen identiteetti rakentuukin omien vahvuuksien, osaamisen ja resurssien ympärille. (Kasurinen & Heiskanen 2017; Ojala 2019, 204.) Ammatti-identiteettiin kuuluu vahvasti myös omat arvot, asenteet sekä kuuluvuuden, samaistumisen ja sitoutuneisuuden tunteet. Myös taloudellinen näkökulma on otettava huomioon. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

Näitä edellä mainittuja rakennuspalikoita voidaan kutsua sosiaaliseksi, taloudelliseksi ja inhimilliseksi pääomaksi. Sosiaalinen pääoma auttaa toimimaan sosiaalisissa tilanteissa ja verkostoissa

niin, että yksilöllä on mahdollisuus edistää erilaisia työ- ja uramahdollisuuksia löytämällä tilaisuuksia ja tarttumalla niihin. Inhimillinen pääoma viittaa suoraan yksilön osaamiseen, tieto-taitoon ja kykyyn hyödyntää opittuja asioita ja tietoa. Taloudellinen näkökulma on myös osa identiteetin rakentamista. Yksilön omalla toiminnalla on suuri vaikutus omaan identiteettiin ja sen rakentamiseen, mutta oman osansa ihmisen käyttäytymiseen ja päätöksiin vaikuttamiseen syntyy myös ympäristön ja yleisen elämäntilanteen vaikutuksesta. (Kasurinen & Heiskanen 2017.)

Yksilöiden urakäsitykset ja -kokemukset vaihtelevat, riippuen minkälaisena kokee vuorovaikutuksen muiden ihmisten ja työntekijöiden kanssa, joiden kanssa oma ura väkisinkin rakentuu. Miten yksilön omat kokemukset ja uraodotukset ovat kohdanneet todellisuudessa ja miten kokee oman uramenestymisensä, vaikuttavat ja määrittelevät yksilön ajatuksen siitä, kuinka hyvää tai kuinka epätyytyttävää urakehitys siihen mennessä on ollut. Uratyytyväisyys ilmenee yksilön tuntemuksena siitä, kuinka hyvin on saavuttanut uratavoitteensa ja kuinka kokee tehdyn työn kulloinkin vastaavan omia kykyjään ja motivoivan itseään. Uratyytyväisyyteen vaikuttaa aina myös se, miten tyytyväinen yksilö on sen hetkiseen työtilanteeseen ja millaiseksi hän kokee mahdollisuutensa edetä urallaan, jos sellaisia toiveita on. Uratyytyväisyyden eräs osa-alue on työtyytyväisyys, joka parhaimmillaan koetaan positiivisia ja miellyttäviä tuntemuksia herättävänä tilana. Tällöin yksilö on tyytyväinen omaan työhönsä ja siihen liittyviin tekijöihin, kuten erilaisiin vaikutusmahdollisuuksiin omassa työssään. (Ojala 2019, 205.)

Yksilön kokema tyytyväisyys tai tyytymättömyys omaa uraa kohtaan ovat aina subjektiivisia, jolloin yksilö itse arvioi omaa menestymistään ja kokemuksiaan koetusta urasta. Tämä subjektiivinen arvio on oikeastaan suurimpia, yksilöön itseensä vaikuttavia, tekijöitä, jolla yksilö kuvaa menestymistään urallaan. Toki myös työn ominaispiirteet ja työssä edellytettävä osaaminen suhteessa omaan osaamistasoon vaikuttavat vahvasti yksilön tyytyväisyyteen, urakokemukseen sekä työssä viihtymiseen. Työntekijät, jotka kokevat, että heidän osaamistaan ei hyödynnetä tarpeeksi työpaikalla, etsivät muita todennäköisemmin uusia tuulia, jonkun muun työnantajan palvelukseen, jolla on tarjota tekijän kykyjä vastaavia tehtäviä. (Ojala 2019, 205.)

### **4.3 Ura ja yksilö eivät kehity, jos ei ole henkistä kestävyyttä**

Menestyäkseen työelämässä ja edetäkseen uralla, on ihmisellä, yksilöllä, oltava osaamista ja oppimishaluja itsensä kehittämiseen. Nykyajan työelämä vaatii ja tarvitsee ihmisiä, jotka haluavat, ja

joilla on kyky, oppia koko ajan uutta. Yksilön on otettava vastuu itsestään ja omasta kehityksestään oppimisen ja osaamisen polulla. Hänellä on oltava kyky, tarvittaessa, muuntaa omia uskomuksiin, asenteitaan ja arvojaan, eettisyys huomioon ottaen, sekä avartaa omaa tietoisuuttaan. (Ruohotie 2002, 3.) Oma kehittyminen ja kehittäminen ovat varmasti avainasemassa ammatillisen kasvun poluilla ja oman uran luomisessa. Ihmisen, ja etenkin opiskelijan henkisen kestävyys on oltava kunnossa, jotta jaksaa täysipainoisesti käydä koulua, työskennellä sekä mahdollisesti harjoitella ammattitaitokilpailuihin. Pelkkä fyysinen kestävyys ei siis välttämättä riitä, jos ajatusmaailma ja aivot eivät jaksaa fyysisen toiminnan kanssa samaa tahtia. Tällöin henkilöllä, opiskelijalla, saattaa esiintyä niin henkistä, psyykkistä kuin fyysistä väsymystä, joka pitkittyessään on kuluttavaa ja motivaatiota vievää, aivan kaikesta.

*”Harjoittelemisesta tulee nauttia ja myös omalle epäonnistumiselle pitää pystyä nauramaan”* Markku Kanerva (Roviomaa 2021)

Harjoitellessa ammattitaitokilpailuihin ja varsinkin kilpailujen aikana, henkinen kantti on koetuksella ja korvien välissä tapahtuu asioita, jotka voivat vaikuttaa suoritukseesi, joko positiivisella tai suoritusta heikentävällä, negatiivisella tavalla. Etenkin kilpailujen aikana, virheisiin ei ole varaa ja suorituksen pitäisi olla tarpeeksi hyvä, jotta sillä pärjäisi kilpailuissa. Kisatilanteessa kohdataan erilaisia haasteita, paineita ja yllättäviä sekä muuttuvia tilanteita, jotka kuormittavat henkistä kestävyttä ja nostavat stressitasoa, vaikuttaen näin fyysiseen suorittamiseen.

Filosofian tohtorin ja entisen poliisin karhuryhmäläisen, Gustafsbergin mukaan pelottavina ja stressaavina hetkinä ihmisen koko keho ja mieli reagoi ja käy aina läpi samankaltaisia reaktioita ja muutoksia. Muuttuvia tekijöitä ovat esimerkiksi syke, sykeväli, verenpaine, adrenaliini, hienomotoorikka, sensoriset toiminnot, aivojen toiminnot, kognitiiviset muutokset ja muisti. Muutoksia tapahtuu kaikilla, riippumatta ärsykkeestä tai ammatista. Kaikki eivät tietenkään reagoi ja käsittele asioita samalla tavalla, sillä epämiellyttävien asioiden käsittelytapa on jokaisella henkilökohtainen, mutta stressimekanismin lauettua, se etenee kaikilla samalla tavalla ja on ympäristöstä riippumaton. Gustafsbergin mukaan henkistä mielen suorituskykyä, mentaalifitnesstä, on kuitenkin mahdollista kasvattaa ja kehittää harjoittelemalla erilaisia tilanteita. Harjoittelun ja progressiivisen tekemisen kautta voidaan vaikuttaa yksilön fysiologiaan eri keinoin; harjoittelemalla, hengittämällä, syventämällä ajatteluprosessia, vaikuttamalla tunteisiin sekä tietoisuuteen. (Silveri 2019.)

Åhmanin (2015) mukaan, kun omaa ja kehittää henkistä kestävyyttään, ihminen pystyy toimimaan paineen alla ja haastavissa tehtävissä mahdollisimman monipuolisesti. Hyvän ja kehittyneen henkisen kestävyuden on tarkoitus saada kaikki mahdollinen aivokapasiteetti käyttöön, etenkin silloin, kun ihminen toimii itselle vaikeissa tilanteissa. Kehittyneen henkisen kestävyuden on siis tarkoitus auttaa yksilöä haastavissa ja painetta sisältävissä tilanteissa, parantamalla hänen toimintakykyään sekä nopeuttaa kykyä palautua ”normaalille” tasolle. (Åhman 2015.) Kovassa paineessa täytyy välillä nopeastikin muodostaa kokonaiskuva siitä, mitä tapahtuu, jolloin tarvitaan tilannetajua ja nopeaa päätöksentekoa, tällöin pelollekaan ei saa antaa valtaa (Silveri 2019).

Saran, Joonan & Leenan treeneissä henkistä kestävyyttä ja itsevarmuutta ruokkii ja parantaa hyvä valmentaja (& opettajat), hyvät ryhmähenki (jos muitakin valmennettavia samassa valmennusryhmässä), sekä läheiset henkilöt, jotka ovat tukemassa sinua siinä mitä teet, myös treenien ja kilpailujen ulkopuolella. Saralle, Joonalle & Leenalle on kaikille ollut kilpailuissa ja treeneissä henkisesti tärkeää, että valmentajan ja opettajien lisäksi treeni- ja/tai kilpailupaikoilla on mukana tuttuja, joilta saada tukea ja turvaa sekä mahdollisesti ohjeita kilpailujen välillä, etenkin jos on koulun ulkopuolisia ammattitaitokilpailuja, joissa ei ole opettajia tai välttämättä valmentajaakaan.

#### **4.4 Ammatillinen kasvu ja sen edellytykset**

Ammatillinen kasvu on kokoaikaista oppimista, jonka avulla yksilö hankkii niitä tietoja, taitoja ja kykyjä, joilla vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Ammatillinen kasvu ja oppiminen tapahtuu yksilön toiminnan ja taitojen, sekä toimintaympäristön interaktion välisessä vuorovaikutuksessa. (Ruohotie 2002, 3.)

Yhtä tärkeää formaalin oppimisen kanssa on informaalin oppiminen, jossa ihminen oppii luonnollisissa arkipäivän tilanteissa, kuten töissä, kotona, sosiaalisissa tilanteissa ja niin edelleen. Varsinkin jos henkilö kiinnittää tähän huomiota ja samalla analysoi ja tarkkailee itseään sekä muita, on hänellä mahdollisuus oppia asioista, virheistä ja käyttäytymisestä entistä enemmän. Jatkuvaan oppimiseen sitoutuneet ihmiset ovatkin avoimia uudelle informaatiolle, joista mielenkiintoisen tiedon kohdalla he haluavat antaa sen työstämiseen tai opettelemiseen aikaansa ja energiaansa, jotta saisivat täydennettyä omaa osaamistaan ja tietoaan asiasta ja hyödyntää sitä omassa toiminnassaan tulevaisuudessa. (Ruohotie 2002, 3–9.)

Työssäoppimisesta puhuttaessa, suomalaisille työntekijöille on tärkeämpää kehittyä ja oppia itse työssä, kuin edetä esimerkiksi parempaan asemaan. Nimenomaan Y-sukupolvi arvostaa työssä oppimisen mahdollisuutta, sillä tavoin voi kehittää omia taitojaan paremmiksi ja pärjätä jatkossakin työmarkkinoilla. (Saari 2013, 96.) Jos kehitystä ei tapahdu, niin ammatillinen jälkeenjääneisyys voi näkyä henkilön taitojen ja tietojen puutteena, niin nykyisissä kuin tulevaisissa työtehtävissä. Tietojen ja taitojen vanhentuminen tai puutokset voivat näkyä ongelmina henkilön työtehtävien, -velvollisuuksien ja vastuualueista suoriutumisen heikkenemisenä. Jotta tällaista edellä mainittua tilannetta ei pääsisi tapahtumaan, olisikin ihanteellista, että yksilön kehittyminen jatkuisi koko hänen työuransa läpi ja hän näin ollen kokisi jatkuvasti työnsä mahdollistavan oman kehittymisensä. (Ruohotie 2002, 49–50.) Vaikka työpaikalla harvoin kyseenalaistetaan työntekijän kehittymistä ja oppimista hänen etuoikeutenaan, niin on ikävä kyllä kuitenkin todettu, että suurimmalla osalla tuo työssä kehittymisen prosessi katkeaa ja työmotivaatio laskee, työ ei ole enää niin merkityksellistä ja tehtävistä sekä työn hoitamisesta tulee tylsää rutiinia. (Saari 2013, 97; Ruohotie 2002, 49–50.)

Työroolin ja -uran rutinoituessa, onkin siis löydettävä vastaus siihen, millä tavoin yksilö saa rutinoitumisen muuttumaan taas virikkeelliseksi, uuden oppimisen kompetenssiksi. Organisaatioiden tulisi olla aktiivisia, jotta työntekijöiden ”omistama” osaaminen pysyisi organisaation sisällä. Tähän auttaisi erilaisissa organisaatioissa erilaisilla toimilla tapahtuva sitouttaminen. Ammatilliseen kasvuun ja sen etenemiseen vaikuttavia ja laukaisevia tekijöitä voi löytyä niin organisaation sisältä, yhteiskunnasta, työroolista tai työn roolittamisesta uudestaan tai ihmisestä itsestään. (Saari 2013, 97; Ruohotie 2002, 50.) On vain itse oltava aktiivisena ja löydettävä se laukaiseva tekijä oppimiseen ja uuden osaamisen riemuun.

#### **4.5 Kasvutekijät ja uralla eteneminen**

Miten yksilö löytää itselleen parhaan keinon pitää itsensä motivoituneena osaamisen kehittämistä, uuden oppimista ja uralla etenemistä kohtaan. Mitkä tekijät vaikuttavat yksilön kasvuun osaamisen ja etenevän työuran polulla. Minkälaisia kasvutekijöitä yksilö voi hyödyntää omalla kohdallaan, jotta oma ammatillinen kasvu jatkuisi.

#### 4.5.1 Organisatoriset kasvutekijät

Kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia, voivat ne olla rakenteellisia, vastuualueellisia tai työtehtäviin liittyviä, vaativat ne myös tekijältä aina uusien taitojen opettelua tai vanhojen muokkamista, tilanteeseen sopivaksi. Voi olla, että työtehtäviä yhdistellään, lopetetaan tai luodaan kokonaan uusia toimia, jolloin ihminen joutuu tilanteeseen, jossa vanhat rutiinit eivät enää toimi, jolloin hänelle tulee tarve kehittää uusia ammatillisia osaavuuksia. (Ruohotie 2002, 50.)

Organisaatiolähtöisessä kasvamisessa tärkeää on työpaikalla vallitseva psykologinen ilmapiiri, jota havainnoimalla ja tarkkailemalla yksilö pystyy tekemään tulkintoja itse työstä sekä työympäristöstä. Näillä tulkinnoilla ja niiden hyväksikäytöllä on suuri merkitys sille, miten yksilö pystyy kehittymään ja kehittämään omaa ammatillista kvalifikaatiotaan. Tärkeää työilmapiiriä tukevassa toiminnassa työntekijää kohtaan, nähdään olevan johdon, esihenkilöiden, tuen ja kannustuksen antamisessa. Muita tärkeitä vaikuttimia kasvun kannalta ovat työskentelevän ryhmään toimintakyky, työn kannustearvo sekä mahdollinen työn aiheuttama stressitaso. (Ruohotie 2002, 50–51.)

#### 4.5.2 Työrooliin liittyvät kasvutekijät

Työn kannustearvo ja yksilön vaikutusmahdollisuudet omassa työssään vaikuttavat positiivisesti hänen kasvumotivaatioonsa. Työ ja siihen liittyvät vaikutusmahdollisuudet voivat ehkäistä tai edistää yksilön kasvutekijöitä. Vähän virikkeitä antava ja tylsäksi koettu työ ehkäisee omaa ammatillista kasvua, kun taas haasteellinen ja vaihteleva työ saattaa hyvinkin luoda positiivisen itsensä kehittämisen kasvualustan. (Ruohotie 2002, 53.)

Se miten työ vaikuttaa yksilön kehitykseen riippuu myös niistä mahdollisuuksista, joita organisaatio yksilölle luo. Jos työ ei anna edes mahdollisuuksia kehittyä ja kasvaa, jolloin se saattaa olla liian yksitoikkoista ja palkitsematonta, niin yksilö tylsistyy ja turhautuu, jolloin kasvutekijät eivät ole suotuisia itsensä kehittämiseksi. Itseään kehittävällä ihmisellä on tarve luoda kasvutekijöitä, joilla kasvaa niin henkisesti kuin toimenkuvallisesti ja työn sisällöllisesti. Tällöin ihmisellä on tarve kohdata uusia haasteita, oppia uutta ja kehittää itseään omassa työssään ja ammatissaan. (Ruohotie 2002, 53.)

Negatiivisen kasvutarpeen omaava henkilö reagoi välinpitämättömästi tai jopa negatiivisesti, jottuihin kasvumahdollisuuksiin. Puolestaan positiivisen kasvutarpeen omaava ihminen reagoi myönteisesti kaikkeen, heidän kasvutarvettaan tukeviin haasteisiin ja mahdollisuuksiin työssä tai työympäristössä. Työstä oppiminen on suurinta silloin kun työssä kohdataan haastavia tilanteita, jotka sisältävät yksilöä kehittäviä osatekijöitä. Näissä tilanteissa yksilö motivoituu kehittymään tilanteen antamasta oppimismahdollisuudesta ja ratkaistavasta ongelmatilanteesta. (Ruohotie 2002, 53.)

#### **4.5.3 Henkilökohtaiset kasvutekijät**

Henkilökohtaisia kasvutekijöitä, jotka saattavat laukaista tarpeen muuttaa omia henkilökohtaisia prioriteettejaan tai tarkistamaan uraan liittyviä odotuksia, on monia. Näitä ovat esimerkiksi perheisyys, terveys, ikä, muutto jne. Henkilökohtaisilla elämänvaiheilla ja perheen, sekä läheisten tuella, on merkitystä ihmisen urakäyttäytymiseen ja urakehitykseen. (Ruohotie 2002, 54.)

Yksilön henkilökohtaiseen oppimisorientaatioon vaikuttaa erityisesti ihmisten uskomukset heidän omien kykyjensä pysyvyydestä tai muuttuvuudesta. Muuttumattomina omia kykyjään pitävät haluavat tuoda esiin oman pätevyytensä, muiden silmissä, tietyssä kontekstissa kun taas kykyjään muuttamaan haluavat ja kykenevät, luovat itselleen oppimistavoitteita, joiden avulla tähtäävät oman kompetenssin kehittämiseen. Vahvan oppimishalun omaavat ihmiset edistävät itsensä kehittämistä, helpottavat tiedon hankkimista alan kehityksestä sekä omaavat kyvyn pitää helpommin yllä omaa ammattitaitoaan ja substanssiosaamistaan. Oppimismotivaatio ja halu hyödyntää oppimaansa, lisäävät myös osallisuutta erilaiseen työhön liittyvään toimintaan. (Ruohotie 2002, 55.)

Se, että ihminen oppii ja kehittyy hyväksi, vaatii ihmiseltä muun muassa käytännöllistä ajattelukykyä, resurssien hallintataitoja, uuden tiedon soveltamista ja erilaisten ongelmanratkaisutaitojen hallintaa. Myös ihmisen itseluottamus, tehokkuususkomukset sekä menestymisen odotukset ovat suurilta osin vaikuttamassa siihen, mihin asti henkilön osaamisen kehittyminen ja oppimansa asiat häntä kiidättävät. Henkilön oppimista ja kehittymistä edistää omien vahvuuksien sekä heikkouksien tunteminen ja niiden kehittäminen sekä hyödyntäminen onkin tärkeää oman ammattitaidon kehittymisen ja urapolulla etenemisen suhteen. Ihmisen halu kehittää itseään ja uuden kokeileminen ovatkin yksi ammatillisen kasvun avainselittäjistä, kasvumotivaatiosta. (Ruohotie 2002, 55.)

## 5 Omat tavoitteet ja valinnat, kiinnostus harjoitteluun sekä kilpailemiseen

*”Miksi kukaan tekee ylipäättään mitään? Millaisia tavoitteita meillä on elämässä? Entä millaisia intohimon kohteita ihmisillä on?”* Jan-Erik Nurmi & Kristiina Salmela-Aro

Ihmiset hakeutuvat erilaisiin tilanteisiin, ympäristöihin ja toimii. Asiat ja tapahtumat eivät ole yhdenkentekeviä, vaan herättävät erilaisia arvoja, tavoitteita, tuntemuksia, haluja, inhoja, tarpeita ja päämääriä. Silloin kun ihminen saa palon ja innostuksen jotain asiaa tai tekemistä kohtaan, siihen paneudutaan ja syvennyttään – ollaan kiinnostuneita tekemään asian eteen jotakin. Motivaatiolla ja sen puutteella on suuri merkitys ihmiseen ja hänen tekemisiinsä, sekä hyvinvointiin. Kiinnostavan asian ja tekemisen eteen täytyy motivaation lisäksi löytyä myös intohimoa. (Nurmi & Salmela-Aro 2017.) Pelkkä asian tärkeäksi ja merkitykselliseksi kokeminen, sekä sen eteen työskenteleminen eivät vielä riitä, vaan motivaatiota on myös tietoisesti ajoittain vahvistettava, esimerkiksi pohdintalla ja löydettävä vastaus siihen, miksi asia, jonka eteen tekee valtavasti töitä, on niin tärkeää itselle (Pihlaja 2021, luku 3).

### 5.1 Intohimo

Intohimo kuvaa sitä toimintaa jotakin asiaa kohtaan, josta henkilö pitää paljon ja joka koetaan niin tärkeäksi, että siihen kannattaa kuluttaa merkittävän paljon aikaa ja energiaa. Tällöin ihminen koee tietyn tekemisen ja/tai asian niin tärkeäksi, että se on merkityksellinen osa itseä ihmisenä. (Sjöblom 2017.)

Yksilön taidot eivät ole hänellä valmiina heti syntymästä asti, eikä hän peri lahjakkuutta tiettyyn asiaan, vaan kyllä taito perustuu pääasiassa pitkäjänteiseen harjoitteluun sekä riittävän hyviin olosuhteisiin, jotka tukevat taitojen kehittämistä ympäristönä. Yksilön kehittyminen on mahdollista, kun hän sitoutuu harjoitteluun ja hänelle luodaan tarvittavat puitteet sekä ohjausta ja hänellä on mahdollisuus käyttää oikeita välineitä. Arjen muiden vaatimusten ohella yksilölle on myös varmistettava riittävästi aikaa ja energiaa kehittymistä varten. (Sjöblom 2017.)

Kun tiettyä tehtävää kohtaan koetaan tarpeeksi motivaatiota, auttaa se taitoja eteenpäin viemässä pitkäjänteisessä harjoittelussa. Kestävä ja korkealaatuinen suoritus perustuu normaalisti henkilökohtaiseen merkitykseen ja vetovoimaan tiettyä tekemistä kohtaan. Intohimo on se vetovoima ja

merkityksellisyyden luoja, tiettyä tehtävää tai toimintaa kohtaan, joka on yhteydessä pitkäjänteiseen, tavoitteelliseen työskentelyyn, joka lopulta johtaa myös parempaan lopputulokseen. Kun asia koetaan tarpeeksi tärkeäksi ja antoisaksi, intohimoiseksi, auttaa se myös jaksamaan yli haasteiden ja vastoinkäymisten. Intohimo edustaa äärimmäisen mielekästä ja tärkeää elämänsisältöä ja on suoraan yhteydessä suoriutumisen laatuun sekä hyvinvointiin. (Sjöblom 2017.)

## 5.2 Motivaatio

Motivaatiota ei pidä ajatella määrällisenä ilmiönä, niin että sitä mitattaisiin määrällä paljon tai vähän. Motivaatiossa tärkeintä on motivaation sisältö: miksi motivaatiota koetaan jotain tiettyä toimintaa kohtaan, millaista se on laadullisesti ja miten se vaikuttaa suoriutumiseen ja omaan hyvinvointiin. (Sjöblom 2017.) Motivaatio vaikuttaa siis yksilön valintoihin toiminta- ja käyttäytymisvaihtoehtojen välillä. Miten ja kuinka määrätietoisesti opiskelija päättää suunnata oman kiinnostuksensa ja tekemisensä esimerkiksi annettuun harjoitteeseen tai tehtävään. Miten intensiivistä ja määrätietoista opiskelijan toiminta on aloittamaansa tehtävää kohtaan ja mitä opiskelija ajattelee tehtävän tekemisestä ja mitä tunteita tehtävän harjoittelu ja suorittaminen hänessä herättää; onko hän innoissaan, kauhuissaan, jännittynyt vai jotakin muuta. (Lehtinen, Vauras, Lerkkanen 2016.) Motivaation tukena toimii intohimo, joka kuvastaa halua toimia tiettyä asiaa kohtaan, kun motivaatio kuvastaa sitä, mistä syistä tämä tietty asia kiinnostaa ja kuinka paljon kiinnostusta ja panostusta yksilö asiaa kohtaan haluaa osoittaa. (Sjöblom 2017.)

Esimerkiksi yksilön harjoittelun kannalta, harjoitteluympäristön ilmapiirin tulisi olla psyykkisesti eduksi harjoittelulle ja taitojen oppimishalukkuudelle. Oppimisen kannalta paras ympäristö muodostuukin motivaatioilmastosta, jossa tehtäväsuuntautunut ilmapiiri edistää yksilön omatahtista edistymistä, eikä esimerkiksi (jos ryhmässä) vain niiden, jotka ovat keskinäisessä paremmuusjärjestyksessä korkeammin sijoittuneena. (Taitojen oppimisesta, opettamisesta ja valmentamisesta, n.d.)

Motivaatiolla on kaksi, yksilöön sisältä kumpuavaa, muotoa, jotka auttavat ja työntävät ihmistä eteenpäin, luoden tekemiselle positiivista vaikuttavuutta ja mielekkyyttä. Sisäsyntyinen motivaatio, joka suorastaan ilmaisee tekijän puoleensa, syntyy tekemisestä itsestään, ollen yksilölle kiinnostavaa, innostavaa ja hän nauttii siitä sekä energisoituu. Integroitu motivaatio taas on tekemistä, joka korostaa omia arvoja ja omakuvaa. Itse tekeminen ei välttämättä ole niin polttavan

innostavaa, mutta ihmisellä on vahva tahto tehdä ja suorittaa sitä, koska hän kokee sitä kautta pääsevänsä edistämään itselle tärkeitä asioita eteenpäin. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017.) Sisäisesti motivoituneet ihmiset haluavat (omatahtoisesti) toteuttaa myös perustarpeitaan sen vuoksi, koska haluavat tehdä ja toteuttaa niitä. Jotta pysyisimme motivoituneina, energisenä ja tehokkaina asioita ja tekemistä kohtaan, meidän on siis löydettävä kulloinkin ne tehtävät, tilanteet ja tavoitteet, joita kohtaan tunnemme motivaatiota. (Mayor & Risku 2022.)

Näiden kahden edellä mainitun autonomisen, itsemääräämismuodon vastakohtaksi voidaan nimetä kontrolloitu motivaatio, joka perustuu ulkoiselle kontrollille tai sen avulla palkitsemiselle, rangaistuksen uhalle tai pakottamiselle. Tällöin ihminen ei todennäköisesti koe asia omakseen, eikä motivoidu siitä niin, kuin sisäisen motivaation voimasta. (Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017.) Kun sisäiset motiivimme ja ulkoapäin asetetut tavoitteet eivät kohtaa, eli ei koeta mielekkyyttä tehtävää asiaa kohtaan, niin motiivimme tai tarpeemme eivät tyydyty riittävässä määrin, jolloin emme ole motivoituneita asiaa/tekemistä kohtaan (Mayor & Risku 2022).

Sjöblomin (2017) mukaan motivaatiota, joka koetaan tiettyä tekemistä kohtaan vahvana ja jossa yksilö yltää korkealaatuiseseen suoritukseen sekä hyvinvointiin, kutsutaan optimaaliseksi motivaatioksi. Voidaan siis sanoa, että kun yksilö voi hyvin ja suoriutuu tehtävästään korkealaatuisesti, on saavutettu optimaalinen motivaatio tiettyä asiaa kohtaan, jolloin yksilöllä on paremmat edellytykset, oikeiden välineiden kanssa, suoriutua jatkossakin tehtävästä hyvin ja myöskin kehittyä siinä. Ideaalitilanteessa siis sisäiset motivaatiomme ovat harmoniassa ulkoisten tavoitteiden, tekemisen/harjoitteluun, kanssa, jolloin ihminen kokee suurta tyydytystä ja on erittäin motivoitunut.

Sjöblomin (2017) ja Pihlajan (2021) mukaan kestävä sisäinen motivaatio, josta huokuu omakohtainen kiinnostus ja/tai arvostus tiettyä asiaa tai tehtävää kohtaan on erittäin tärkeää, sillä se on yhteydessä laadukkaaseen ja vahvaan suoritukseen sekä hyvinvointiin. Kontrolloitu, ulkoisten palkkioiden tai paineen ohjaama, toiminta taas on yhteydessä lyhytnäköiseen ja vähäisemmän hyvinvoinnin suoritukseen. Voidaankin siis nähdä, että autonominen ja kontrolloitu motivaatio peilaavat samoja yhtäläisyyksiä sisällön ja hyvinvoinnin välillä kuin harmonisen (kiinnostus ja vapaa tahto asiaa kohtaan) ja pakkomielleisen (mieli työskentelee myös tekemisen passivoiduttua: tauotonta ja kuluttavampaa yksilölle) intohimon välillä. (Sjöblom 2017.)

### 5.3 Huippuosaaja – taitoja oppimaan

Kognitiolla tarkoitetaan tavallisesti tajunnan sisältöä ja kognitiivisilla prosesseilla viitataan tajunnan sisältöihin liittyviin tapahtumiin, joita ihminen pohtii ja toteuttaa. Kognitiiviset prosessit ovat siis ihmisen, yksilön, tietoisia prosesseja, jotka vaikuttavat tiedon hankintaan, taltiointiin ja oppimiseen, sekä miten näitä tietoja ja oppeja hyödynnetään käytännössä. (Lehtinen ym. 2016.) Metakognitiivinen taso menee astetta syvemmälle. Metakognitiiossa ihminen ohjaa ja säätelee omaa, ajatteluun perustuvaa, toimintaansa kulloisenkin tilanteen tulkinnan pohjalta. (Mäkrintala 2011). Mäkrintalan mukaan (2011) oppiessamme paremmin metakognitiivisia taitoja, opimme paremmin hyödyntämään ja oivaltamaan käsillä olevan tilanteen tarjoamia mahdollisuuksia, jolloin osaamme sopeutua tiettyyn tilanteeseen nopeammin ja olemme valmiimpia myös muuttuviin tilanteisiin ja niistä selviytymiseen.

Ajattelun laajentaminen, johon kuuluvat analysointikyky, ajattelun joustavuus sekä selkiyttäminen kaoottisessakin ympäristössä, kulloisessakin tilanteessa onkin yksi tärkeistä taidoista, joka vaikuttaa ajattelusi laatuun. Tehokkaan, moninäkökulmaisen ajattelun on tarkoitus aktivoida, säästää aikaa ja tuottaa ideoita. Lisäksi on tärkeää arvioida oman ajattelun tuloksia. Ajattelu on taito, jota voi ja pitää kehittää läpi elämän niin vapaa-ajalla kuin työ- ja koulumaailmassa. (Åhman 2015.)

Huippuosaajat erottuvatkin keskiverto-osaajista siinä, että he tarkkailevat itseään ja ajatteluun jatkuvasti, myös toiminnan aikana. He ikään kuin katsovat itseään ulkoapäin ja kykenevät havainnoimaan, mitä heidän mielessään ja tekemisessään tapahtuu juuri sillä hetkellä, ja miten se auttaa tai kuinka hyvin se toimii, kulloisessakin tilanteessa. Huippuosaajan metakognitiiviset taidot kehittyvät koko ajan, ja ne ikään kuin sulautuvat hänen arkipäiväisiin rutiineihinsa, jolloin toimintatavat tietyissä tilanteissa myös rutinoituvat ja ovat siten valmis osa toiminnallisia vaihtoehtoja. (Mäkrintala 2011.)

Metakognitiivisten taitojen ydin on osata ajatella ja toimia joustavasti tavoitteiden ja tehtävän mukaisesti. Tämä auttaa ymmärtämään omaa ajattelutapaa sekä strategiaa ja miten erilaiset tilanteet vaikuttavat niihin. Huippuosaaja on jatkuvassa vuorovaikutuksessa meneillään olevan tilanteen sekä itsensä kanssa, jolloin hänellä on mahdollisuus rajata tai muotoilla tehtävä tai ongelmatilanne omakohtaisesti uudelleen niin, että hän pystyy joustavaan ja monitasoiseen dialogiin sen kanssa.

Tällainen taito auttaa myös huomaamaan omat automaattiset ja/tai virheellisetkin ajattelutavat. (Mäkirintala 2011.)

Ilman omaa lisääntyvää tietoa ja tietoutta asioista, omaa (virheellistäkin) käyttäytymistä on lähes mahdoton muuttaa. Kun huippuosaajan oma vuorovaikutus ja dialogi tilanteessa toimii, osaa hän myös kriittisesti tarkastella koko ajan omaa toimintaansa. (Mäkirintala 2011.) Aivomme ovatkin rutiineista tykkäävä koneisto, joten oikeilla valinnoilla ja tarpeeksi toistoja tekemällä, on hyvä mahdollisuus oppia uusia asioita ja tapoja tehdä. Aikanaan tarpeeksi toistetut asiat muotoutuvat nekin rutiineiksi. Aivomme onkin ohjelmoitu tottumaan lähes mihin tahansa, etenkin toistojen ja rutiininomaisen tekemisen kautta. Kun edellä olevat asiat tapahtuvat ovat kohdallaan, inhimillisten virheiden ja tietynlaisen tuskan määrä vähenee, ja yksilölle on syntynyt aito kyky tehdä ratkaisuja hankalissakin tilanteissa. (Åhman 2015.)

Heikosti kehittyneet metakognitiiviset taidot taas johtavat henkilön kohdalla siihen, että hän ei välttämättä ymmärrä käsillä olevan tilanteen muutoksia tai erityispiirteitä ja toimii epätarkoituksenmukaisesti. Henkilö voi esimerkiksi toimia rutiininomaisesti, vaikka tilanteessa tarvittaisiin uutta ja toisenlaista tapaa toimia, jotta se ratkeaisi oikein. Henkilö voi toki myös ymmärtää muutuneen tilanteen vaativan erilaisia toimia tai, että olisi toimittava jollakin muulla, kuin rutiinin tuomalla tavalla, mutta ei heikkojen metakognitiivisten taitojen vuoksi osaa tai kykene toimimaan niin. (Mäkirintala 2011.)

## 5.4 Huippusuoritukseen pääseminen

*”Kaiken ei tarvitse onnistua heti.”* Eija Mäkirintala



Ihmisellä on tiettyjä mielikuvia ja olettamuksia omista kyvyistään ja mahdollisuuksistaan ja nämä mielikuvat ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa. Osaan asioihin ihminen uskoo olevansa kykenemätön koskaan pääsemään tai pystyvänsä ja toisiin hän taas uskoo pystyvänsä ja pääsevänsä ihan miten päin tahansa. Luottamus omiin kykyihin, kyvykkyys tai minäpystyvyys, luovat pohjaa ihmisen minäkäsitykseen siitä, kuinka

*KUVA 2: Ammatillisen huippuosaamisen peruselementit (Mäkirintala 2011.)*

omilla teoillaan voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja miten kukin meistä arvioi itseään ja pystyvyytään jatkuvasti ja tekee niiden pohjalta valintoja elämässään. Ihmisellä on myös luontaisesti erilaisia kykyjä/taipumuksia eri asioita kohtaan, jotka auttavat olemaan parempia tietyissä asioissa. Kyvykkyys ei yksinään tee ihmisestä hyvää, saatikka huippua tietyssä lajissa ja tekemisessä, mutta helpottaa siihen pyrkimistä. Kaikki taidot vaativatkin kehittyäkseen harjoittelua, joten voidaan sanoa, että kyvykkyys ja harjoittelu kytkeytyvät tiiviisti minäpystyvyytemme kehittymiseen. (Pihlaja 2021.)

Etenkin ammatilliseen huippusuorituksen saavuttamiseen vaaditaan metakognitiivisiinkin taitoihin lukeutuvaa itsesäätelytaitoa, erityisesti tunteiden itsesäätelyä (Mäkirintala 2011). Omiin ja sitä kautta muiden kokemiin tunteisiin on mahdollista vaikuttaa, sillä tunteet ovat subjektiivisia ja henkilökohtaisia kokemuksia, joiden tehtävänä on välittää informaatiota ja energiaa, niin itselle kuin muille (Åhman 2015). Itsesäätelytaito liittyy omien tunteiden hallintaan ja säätelyyn, joiden avulla pidämme esimerkiksi yllä motivaatiota, joka taas on tärkeä osa huippusuoritukseen kehittämisessä ja siihen yltämisessä. (Mäkirintala 2011.) Tunteiden säätely ja ohjaaminen vähentää sosiaalista kiipua, otetaan kaikki huomioon tavallaan, ja auttaa samalla parempaan suoritukseen. Hyvällä tunteiden ohjaamisen taidolla oppii toimimaan erilaisissa tilanteissa ja erilaisten ihmisten kanssa paremmin ja mahdollisia virheitä välttäen. (Åhman 2015.)

Ammatilliseen huippusuoritukseen tarvitaan kolmea osatekijää: substanssiosaaminen, substanssiosaamisen soveltaminen ja metakognitiivinen taitavuus. Ensin tulee Substanssiosaaminen, jonka perustiedot opitaan esimerkiksi oppilaitoksissa, jossa yhdistyvät ammatin hallintaan liittyvät tietorakenteet ja syvä ymmärrys. Toisena opimme soveltamaan oppimaamme käytäntöä eri tilanteissa ja ympäristöissä. Tätä opitaan parhaiten työn tekemisen kautta. Kolmantena tulee metakognitiivinen taitavuus, joka on keskeinen osa koko ammatillisen huippusuorituksen kannalta, sillä ilman tätä, ei kaksi edellistä osatekijää voi toteutua. Tarvitaan siis metakognitiivista taitavuutta substanssiosaamisen hankkimiseen, ylläpitämiseen sekä soveltamiseen. (Mäkirintala 2011.)

Metakognitiivisten taitojen kehittäminen toiminnan tietoisuuden ja sopivien ”strategioiden” kautta, auttaa itsetuntemuksen kehittämisessä ja vahvistumisessa. Kun metakognitiivinen taitavuus kehittyy, opimme myös hyödyntämään jatkuvaa oppimistamme. Taitavuuden kehittyessä,

osaajan oppiminen siirtyy entistä enemmän ulkoapäin opitusta sisältäpäin ohjautuvaksi prosessiksi, jolloin itsensä johtaminen lisääntyy sekä oman toiminnan hallinta kehittyy. (Mäkirintala 2011.)

Jatkuva oppiminen on keskeistä alan, alasta riippumatta, huippuosaajille. Kun olemme tiedostaneet oppimisen paikat ja mielemme ovat virittäytyneet oppimisen taajuudelle, pysyy substanssi-osaaminen jatkuvasti ajan tasalla ja samalla kehittyy, kuin itsestään. Voimme paremmin reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistamme. Itsereflektointi kasvattaa ammatillista itsetuntemusta, auttaa löytämään itselle parhaimmat oppimis- ja toimimistyyliä sekä tehostaa aiemmin opitun käyttämistä. (Mäkirintala 2011.)

Huippusuoritus ja -osaaminen syntyy siis substanssista, sen kehittymisestä ja soveltamiseen oppimisesta sekä kognitiivisesta taitavuudesta. Kukaan ei tosiaan ole seppä syntyessään eikä aloita suoritusta huipulta, vaan se vie aikansa oppia laji kuin laji, taito kuin taito. Ravintola-alallakaan kukaan ei synny priikka (tarjotin) kädessä ja viinipullo kainalossa, tarjoilijan ammatissa tarvitaan kaikkea kolmea edellä mainittua taitoa ja niiden kokoaikaista kehittämistä eri ammatin osa-alueilla. Mitä varmempia, kokeneempia ja kognitiivisesti taitavampia olemme, sitä paremmat mahdollisuudet meillä on ylittää huippusuorituksiin kilpailutilanteessa, sekä edetä työelämässä ja urallamme.

Pitäisikin muistaa aina ajatella tekemistä ja suorituksia onnistumisen kautta, koska on todettu, että ihmisellä on suurempi taipumus pyrkiä välttämään tappiota, kuin saavuttaa voittoja. Myös riskinottamista vältellään, vaikka se olisi pienempi kuin saavutettava hyöty jossakin asiassa. Ihminen painottaa tappiota ja uhkakuvien toteutumista noin kaksi kertaa enemmän kuin voittoja ja onnistumisen mahdollisuuksia. Ihmismieli on virittäytynyt enemmän negatiivisesti asioita kohtaan, jolloin uhkakuvat asioista ottavat helpommin vallan. Tällä on ihmisen valintoihin suuri vaikutus, sillä tämän perusteella ihminen välttää mieluummin epäonnistumista, kuin yrittäisi ylittää tavoitteensa. Myöskään itseen panostetuista asioista ja jo saavutetusta edusta tai työstä ei haluta välttämättä luopua, koska sen eteen on nähty vaivaa, ja paraneeko se muka vaihtamalla. Tuttu ja turvallinen valinta pysyy helpommin parempana vaihtoehtona, kuin uusi ja epävarma, vaikka sen avulla voisimme esimerkiksi kehittää työuraa. (Pihlaja 2021.) Voimme siis jonain päivänä ehkä ajatella, että olemmekin parempia jossakin asiassa, kuin huonompia ja tuolla paremmuudella voi päästä vielä pitkälle ja jopa ylittää tavoitteet ja edelliset suoritukset.

## 5.5 Vaikutammeko omiin tulevaisuuden mahdollisuuksiimme valintojen kautta

Valitseminen on arkipäiväistä ja rutinoitunutta, tavallaan jopa niin pitkälle automatisoitunutta, että emme tule sitä useinkaan edes ajatelleeksi. Ihminen tekee kuitenkin koko ajan jonkinlaisia valintoja, jotka vaikuttavat koko elämän kulkuun, vähintään sen hetken tai lähitulevaisuuden toimiiin. Ihminen tekee päivässä keskimäärin 35 000 päätöstä, eli pakkohan tuon määrän päätöksiä on vaikuttava jotenkin ihmisen pidemmänkin tähtäimen toimintaan. Osa päätöksistä ja valinnoista perustuvatkin etukäteen suunniteltuihin, toistuviin, valintoihin sekä aiemmin opittuihin malleihin ja tapoihin. (Pihlaja 2021.)

Kokemasi mahdollisuudet ja käsitys niistä ohjaa voimakkaasti toimintaasi. Jos uskot, että et ole vapaa valitsemaan omia haasteitasi ja tekemisiäsi, jopa haaveitasi, et varmastikaan opi tai saavuta mitään uutta ja itse haluamaasi. Etkä välttämättä pärjää, ainakaan hyvin, missään aloittamassasi tai tekemisessäsi. Jos taas uskot vapaaseen valinnan mahdollisuuteen ja laajenna omaa valintojesi skaalaa, voit oppia ymmärtämään, että aktiivisena valitsijana, voit valita aina uudestaan tai toisella tapaa. Voit muuttaa valintojasi tai uskomuksiasi siihen suuntaan, mikä tuntuu paremmalta tai enemmän omalta ja jatkaa niiden valintojen kanssa eteenpäin ja löytää onnistumisen askeleet. Usko siis kykyihisi ja mahdollisuuksiisi, ja tarpeen tullen panosta niihin ja niiden osaamiseen, jolloin olet pystyvämpi ja uskaliaampi onnistumaan siinä, mitä olet tekemässä tai miten valitset tulevaisuuden etenemisen suhteen. (Pihlaja 2021.)

## 5.6 Odotukset – pettymyksiä, alituksia, ylityksiä, sisua ja parempaa onnistumista

Ihmisellä on voimakas taipumus toimia odotusten mukaisesti. Tämä pätee niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä. Tässä itseään toteuttavaksi ennusteeksikin kutsutussa ilmiössä, ihminen arvioi omaa pystyvyyttään esimerkiksi asioiden hoitamiseen, tekemiseen tai niistä suoriutumiseen odotusten pohjalta, jolloin negatiiviset tai positiiviset odotukset voivat vaikuttaa suoriutumiseen itseään toteuttaen. asiat toteutuvat negatiivisessakin mielessä siis ennusteen mukaisesti, vaikka henkilöllä voisikin olla kaikki mahdollisuudet suoriutua tekemisestään onnistuneesti. (Pihlaja 2021.)

Positiivisessa mielessä asiat taas sujuvat yksilön kohdalla mainiosti, sillä vaikka hän olettaa, että hänessä ei ole potentiaalia suoriutua tekemisestään tai hoitaa asiaa ”maaliin”, niin muiden positiiviset odotukset hänen suoritustaan kohtaan, antaa hänelle uskoa itseensä ja halun täyttää muiden positiiviset odotukset suorittamalla asia omaa aliarvioitua pystyvyyttään paremmin. (Pihlaja 2021.) Ihmisille pitää luoda uskoa ja positiivisia odotuksia heitä kohtaan, jolloin he alkavat itsekin uskommaan siihen ja omaan itseensä sekä suoriutumiseensa ja onnistumiseen asioiden suhteen.

Ihminen voi epäillä kykyjään ja pystyvyyttään, joka saattaa johtaa itsensä aliarvioimiseen ja täten epäonnistuneeseen suoritukseen. Pystyvyyttä aliarvioidaan usein etenkin uusia asioita kohtaan, jolloin kyky suoriutua tai selviytyä haasteesta saattaa olla vaikeampaa, kuin se oikeasti olisikaan. Ihmisellä on siis taipumus ennemminkin aliarvioida kykyjään ja taitojaan, kuin pitää niitä realistisena tai yliarvioituina. Juuri tämä saattaa johtaa huonoon tai alavireiseen suoritukseen. Harjoittelun avulla ihminen saa taas juonesta kiinni ja pystyy vahvistamaan omaa pystyvyyttään.

Harjoittelun avulla saavutetaan tunne, että onnistuessaan suorittamaan tai saavuttamaan haluttuja tuloksia saavutetaan tunne taitojen tai kykyjen kehittymisestä ja omasta edistymisestä. Tämä vahvistaa tekemistä ja tunnetta siitä, että pystyy tekemään asioita hyvin tai jopa kaikista parhaimmalla mahdollisella tavalla ja pystyy omaksumaan, että myös muut tavoitteet voivat olla saavutettavissa, kuten tietyn työn saaminen tai muuta vastaavaa. (Pihlaja 2021.)

Otetaan esimerkiksi urheilijat, varsinkin huippu-urheilijat, tietävät, että epäonnistumiset ovat osa harjoittelua ja kilpailua. Kun tämä asia huomioidaan ja sisäistetään, kehittyy ihmiselle koko ajan enemmän resilienssiä eli kykyä kestää vastoinkäymisiä. Resilienssin lisääntyessä vastoinkäymistä ei vain siedetä tai keestetä, vaan sen jälkeen palataan, epäonnistumisesta huolimatta tai juuri sen vuoksi, harjoittelemaan, jotta asia menee seuraavilla kerroilla paremmin ja lopulta loistavasti. Resilienssin avulla pystyvyyden tunne saadaan palautettua ja jopa parannettua. (Pihlaja 2021.)

Yksilö ei siis luovuta heti ensimmäisen yrityksen jälkeen ja vetoa kykyjen puutteeseen tai osaamattomuuteen, vaan hän pitää kiinni tavoitteesta ja yrittää yhä uudelleen ja uudelleen, jotta onnistuu tavoitteessaan. Ihminen valitsee aktiivisesti, etenkin sellaisia vaihtoehtoja, joihin voi itse helposti vaikuttaa, ja jotka toimivat hänelle parhaalla mahdollisella tavalla. Yksilö ei passivoidu ja luovuta asioiden suhteen. Vain onnistumisten kautta voi parhaiten vahvistaa minäpystyvyyttä sekä uskoa

siihen, että epäonnistuminen ei ole pysyvää. Luovuttaminen ei auta etenemään tai saavuttamaan haluttua lopputulosta. (Pihlaja 2021.)

Tällainen ohjenuora on varmasti helppo liittää sekä kilpailuihin että harjoitteluun. Miksei samaa ohjetta voisi käyttää esimerkiksi hyvän tai hyvien työpaikkojen hakemiseen. Kaikki ei todellakaan onnistu kerralla tai ole valmiiksi annettua, vaan pettymysten jälkeen otamme opiksemme, harjoitteleme ja yritämme enemmän - Opimme enemmän. Lopulta voimme saavuttaa hyvän sijan tai voiton kilpailussa tai saammekin haettuamme töitä, juuri sen hetken unelmiemme työpaikan. Voi siis olla, että onnistuneet kilpailijat ja ”arvostetumman” työpaikan saaneet, eroavat epäonnistuneista kilpailijoista ja ”huonomman” työpaikan saaneista, juuri kyvykkyyden, elinikäisen oppimisen ja paremman minäpystyvyysskuvan avulla.

## 6 Tutkimuksen toteuttaminen

Tämä luku kuvaa sitä tapaa, jolla tutkimus on toteutettu ja kuinka aineistoa on analysoitu. Luvussa tuodaan esille tutkimusprosessin rakenne, käydään läpi tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimusasetelma ja kuinka tutkimusmenetelmät sekä tutkittavat ovat valikoituneet.

### 6.1 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia ravintola-alan ammattitaitokilpailuihin osallistuvien menestystä työelämässä. Onko Skills Finland ry:n Taitaja-kisoista sekä muista ammattitaitokilpailuista hyötyä opiskelijan urakehitykselle. Syntykö kisoihin valmistautumisen aikana ja itse kisoissa sellaisia kontakteja, jotka voisivat hyödyttää henkilöä tulevaisuuden työtehtäviä ajatellen. Ei ole löytynyt sellaisia tutkimuksia, missä tuotaisiin esille koko tarjoilijalajin ammattitaitokilpailuihin osallistuvien kilpailijoiden saamat hyödyt omien urauravalintojen ja –kehityksen näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset muodostuivat seuraavanlaisiksi:

- Miten ammattitaitokilpailuihin harjoitteleminen ja osallistuminen edistää opiskelijan ammattitaitoa?
- Miten ammattitaitokilpailuihin osallistuminen näkyy kilpailijan työuran kehittymisessä?
- Minkälainen vaikutus harjoittelulla ja valmentajalla on kilpailijan motivoitumiseen ja menestymiseen kilpailuissa?

Oli siis tärkeää tutkia siitä, miten opiskeluaikaisiin ja opiskeluiden jälkeisiin ammattitaitokilpailuihin osallistunut henkilö on hyötynyt erilaisiin ammattitaitokilpailuihin valmentautumisesta, harjoittelusta ja osallistumisesta. Tavoitteena selvittää, onko opiskelija hyötynyt kilpailuista vain ammattitaidollisesti vai onko se auttanut ja nopeuttanut häntä eteenpäin myös urallisesti. Ei sovi myöskään unohtaa valmentajan ja opettajan/ohjaajan osallisuutta ja vaikutusta opiskelijan motivoitumiseen ja motivoimiseen sekä mahdolliseen menestykseen kilpailuissa. Ilman valmentajaa, etenkin ammattikouluaijana, harjoittelua ei olisi mahdollista toteuttaa tai harjoittaa tehokkaasti. Jotta tulevaisuuden kilpailijat, valmentajat ja ammatilliset oppilaitokset voisivat hyötyä ja hyödyntää eri tavoin tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä niin valmennuksessa, kilpailuissa kuin perusopetuksessa, on tutkimuskysymyksiin hyvä saada riittävän laadukkaita, ytimeistä tulevia vastauksia, joista tutkimuksen tavoite täyttyy.

## 6.2 Tutkimusprosessi ja tutkimusmenetelmät

Tutkimusprosessin aikana tutkijan teoreettinen ajattelu sekä tutkimuskohteen luonne vaikuttavat metodologisten valintojen sekä empiirisen aineiston keruuseen. Empiirisen tutkimuskysymyksen synnyttyä, hahmottuu teoreettiset ja metodologiset lähtökohdat. Tutkimuskohteen valikoitumisen jälkeen kerätään ensin kontekstiin liittyviä tietoja, joiden avulla tutkittavaa ilmiötä pystytään rajamaan helpommin tutkittavaan muotoon. Tutkijan tehtävänä on taustoittaa tutkimusta yleisen kontekstin avulla ja syventää tutkimusta erityisen kontekstin avulla, jossa tutkittava ilmiö kiinnitetään tiettyyn aikaan ja paikkaan sekä vallitseviin olosuhteisiin. (Koski 2020.)

Teoreettinen ajattelu syntyy yleisen ja erityisen kontekstuaalitiedon sekä alustavan tutkimuskysymyksen johdattamana. Teoreettista ajattelua voidaan ajatella eräänlaisena tutkijan tilana, jossa ilmiö ja analyysi kietoutuvat aktiiviseksi keskustelukumppaniksi. Teoriat ja tutkijan tutkimusongelmat koitetaan saada puhumaan samoilla käsitteillä. Kun näin tapahtuu, että ongelmaan löydetään samaa kieltä puhuvat käsitteet, päästään vaiheeseen, jossa käsitteet avaavat tutkijan ajattelumaailmaa, ne tuovat ymmärrystä tutkimusongelmaan sekä auttavat jäsentämään aineistoa. (Koski 2020.)

Teoria vapauttaa tutkijan arkisista oletuksista ja itsestäänselvyyksistä, joten tutkijan on puhuttava teorian kanssa samaa kieltä ja otettava se omakseen, jotta ilmiöstä, jota tutkii, pääsee pintaa syvemmälle löytämään uudenlaisia prosesseja. Teoreettinen ajattelu antaa tutkijalle myös avaimet

tutkimuksellisen luovuuden löytämiseen. Teoreettiset käsitteet ja ajattelu lisäävät tutkijan ymmärrystä, tämä saattaaakin johtaa myös tilanteeseen, jossa alkuperäiset teoreettiset ajatukset voi joutua analyysin edetessä hylkäämään. Teoreettinen ajattelu antaa välineet aineiston luonteen ymmärtämiselle ja analyysin aloittamiselle, jolloin analyysin edetessä, tutkija ei vielä voi tietää mihin se johdattaa, on mahdollista, että teorian tietoa voi joutua muokkaamaan, muuttamaan tai täydentämään. (Koski 2020.)

Teoreettinen ajattelu lähtee kaikkein tärkeimmästä asiasta liikkeelle: tutkimusongelman asettamisesta. Empiirisen tutkimuskysymyksen, siihen liittyvän yleisen ja erityisen kontekstuaalisen tiedon ja teoreettisen ajattelun vuoropuhelu synnyttää tutkimusongelman, joka jäsentää analyysia, tulintoja sekä menetelmällisiä lähtökohtia. Tutkimusongelma perustelee tutkimuksessa tehtävät ratkaisut ja valinnat, se toimii eräänlaisena punaisena lankana tutkimukselle, joka määrittelee, millaisin kysymyksiin aineistoa luetaan. (Koski 2020.)

Tässä tutkimuksessa teoreettinen tietopohja kietoutui alustavasti ravintola-alan eri ammattitaitokilpailuihin ja niissä tarvittaviin taitoihin, itse kilpailutilanteisiin sekä opiskelijan ammattikoulun taitovalmennukseen ja siinä mukana olemiseen. Lisäksi teoreettinen pohja rakentui termien: motivaatio, oppiminen, ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen, ammatillinen kasvu sekä työssäoppiminen -ympäristöille. Teoreettinen alkuasetelma on pysynyt koko tutkimuksen ajan ja kuljettanut sitä tiettyyn pisteeseen asti, mutta matkan varrella tutkimuskysymys hieman muokkaantui ja tarkentui.

Lopulliseen tutkimuskysymykseen sisällytettiin myös ammattitaitokilpailuihin tarvittava harjoittelu -osuus, sekä uravalinta-sana muokkaantui urakehitykseen. Uusi, muokkaantunut tutkimuskysymys muutti myös tutkimusongelmaa, jolloin teoriapohjaan lisättiin tutkimustietoa urakehityksestä sekä harjoittelusta ja valmennuksesta sekä valmentautumisesta.

### **Tiedonkeruumenetelmä**

Tiedonkeruumenetelmänä käytän avointa teemahaastattelua. Puusa (2020a) korostaa, että teema- ja avoimessa haastattelussa korostuvat tutkittavien elämismailma ja subjektiiviset käsi-

tykset asioista/ilmiöstä, sillä erotuksella, että avoimessa haastattelussa viitekehys ei rajaa tutkittavan aiheen sisältöä niin vahvasti, kuin teemahaastattelussa. Hyödynsin tutkimuksessa omia ammattikoulun käyneiden ja kilpailuun osallistuneiden sekä työelämässä mukana olevien henkilöiden haastatteluja ja valmentajan haastattelua. Lisäksi tuon valmennus- ja ammattitaitokilpailujen kisaorganisaation näkökulmaa esille kahden kilpailijahaastateltavani näkökulmasta, jotka nykyään toimivat osin myös mukana valmennuksessa ja esimerkiksi Vuoden tarjoilija -kisaorganisaation tehtävissä.

Ilmiötä selvittääkseni ja teoriapohjaa vahvistaakseni hyödynsin myös kisajärjestäjien julkaisuja, sekä teoreettista kirjallisuutta. Hyödynsin lisäksi ammattikoulun opetus- ja toteutussuunnitelmaa ravintola- ja catering-alalta, huippuosaaja-tutkinnon osan kriteereitä, jonka voi suorittaa Taitaja-harjoittelun ja -kilpailun yhteydessä. Vastaavia, juuri tähän aiheeseen tehtyjä ja julkaistuja tutkimuksia ei aiheesta tällä hetkellä ole tai aiheeseen jotenkin liittyviäkin tutkimuksia on hyvin vähän.

### **Tutkimusmenetelmä**

Tutkimuksen lähestymistavaksi valikoitui laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimusmenetelmä, jolla tutkin ammattitaitokilpailujen ja uralla menestymisen syy-seuraussuhteita. Juutin ja Puusan (2020a) mukaan laadullisella menetelmällä ymmärrystä yritetään saada kohteen laadusta, ominaisuuksista sekä merkityksistä kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on ymmärtää tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulma tutkittavaan aiheeseen. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota erityisesti kohteina olevien henkilöiden kokemuksiin, ajatuksiin, tunteisiin ja merkityksiin, joita tutkittavana oleva aihe ihmisille tuo mieleen. (Juuti & Puusa 2020a.) Analysointikeinona käytän sisällön analyysin erästä muotoa, teemoittelua.

Haastatteluita ja analysoinnin tuloksia peilaan yhdessä aiheesta nousseiden tulosten kanssa käytettyyn teoriaan. Pyrin (tarinallisten) haastatteluiden avulla saamaan henkilöiden henkilökohtaisesta elämästä; opiskelusta, harjoittelusta, kilpailemisesta, työstä, sekä uravalinnoista tietoa. Keskityn haastatteluissa pieneen joukkoon ihmisiä, joilta haluan tarpeeksi laadukasta, syvällistä ja tarkkaakin tietoa edellä mainituista asioista. Tarkoituksena oli haastatteluiden avulla saada selkeää tietoa henkilöiden ammattitaitokilpailu- sekä työ- ja urahistoriasta, jotka yhdessä vastaavat aiheen tutkimuskysymyksiin. Laadullinen tutkimukseni tuottaa uutta aineistoa, jonka tulkinnassa

pyrin tuottamaan Juutin & Puusan (2020a) mainitsemia uusia kohderyhmän näkökulmia aiheesta ja/tai kokonaan uutta sisältöä tutkittavasta aiheesta sellaisenaan.

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytin kilpailuun osallistuneiden ja työelämässä mukana olevien henkilöiden haastatteluja, valmentajien haastatteluja, kisaorganisaatioon- tai tuomaris- toon kuuluvien haastatteluja sekä kisajärjestäjien julkaisuja ja teoreettista kirjallisuutta. Hyödynsin myös ammattikoulun opetus- ja toteutussuunnitelmaa ravintola- ja catering-alalta, huippuosaja- tutkinnon osan kriteereitä, jonka voi suorittaa Taitaja-harjoittelun ja -kilpailun yhteydessä.

Tutkimuksen avulla selvitettiin ammattitaitokilpailujen ja uralla menestymisen syy-seuraussuh- detta. Tutkimustuloksia on tarkoitus hyödyntää ravintola- ja catering-alan ammattikoulun alakoh- taisessa kilpavalmennuksessa sekä kilpailuun harjoittelussa, niin kilpailijan kuin valmentajan näkö- kulmasta katsottuna. Tutkimusta ja saatuja tuloksia voidaan myös hyödyntää, ainakin soveltuvilta osin, tarjoilijan ammatillisessa perusopetuksessa. Tutkimustulosten analyysin on tarkoitus tuottaa dataa siitä, miten Taitaja-kilpailuja, sekä muita ammattitaitokilpailuja ja niihin valmentautumista voitaisiin hyödyntää opiskelijoiden työelämässä tarvittavan ammattitaidon kartuttamisessa.

### **6.3 Tutkimusaineisto**

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat ammattitaitokilpailuihin harjoitelleet, niissä kilpailleet, ammat- tikoulun käyneet opiskelijat. Lisäksi haluttiin tuoda ammattitaitokilpailuihin valmentavan ammatti- kouluvalmennuksen ja valmentajan näkökulma ammattitaitokilpailujen ja siihen valmentautumi- sen hyödyistä itse yksilölle urakehityksen ja taitojen suhteen. Tutkimuksen tekemisen kannalta olennaisimpia ominaisuuksia olivat kilpailuihin ja kilpavalmennukseen osallistuvien, nuorella iällä suoritettu ravintola- ja cateringalan ammattikoulu, harjoittelemine ammattikoulun kilpavalmennuksessa, kilpaileminen sekä kansallisissa että kansainvälisissä ammattitaitokilpailuissa, kouluai- kana suoritettut työharjoittelut ja heti koulun jälkeen ravintola-alalla työskentely, sekä edelleen ra- vintola-alalla oleminen haastattelujen ajankohtana.

Tutkimuskohteiksi valikoitui tarkoituksella kolme ammattikoulun ja kilpavalmennuksen käyntyä ja kilpailuissa selvästi menestynyttä sekä ravintola-alan työelämässä edelleen vaikuttamassa, ammat- tikoulusta asti, olevaa henkilöä. Henkilöiden kohdalla oli myös tärkeää, että heillä voidaan katsoa

olevan tarpeeksi kokemusta käytännön työelämäharjoittelusta sekä työelämästä (3 vuodesta ylöspäin), jota kutsua jo työuraksi. Täten voitiin verrata urakehityksiä niin keskenään kuin teoriapohjaan peilaten.

Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille ja selvittää, näiden jo kilpailuissa sekä työelämässä menestyneiden näkökulmasta katsottuna, onko ammattitaitokilpailuissa kilpaileminen, menestyminen sekä niihin harjoittelemisella ja työelämän harjoittelupaikkojen valikoitumisella, ollut merkitystä omaan uralla menestymiseen. Tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää koskemaan kaikkia ammattikoulun ammattivalmennuksen käyneisiin ja ammattitaitokilpailuihin osallistuneisiin opiskelijoihin. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden yhteisenä piirteenä kuitenkin oli ammattitaitokilpailuissa menestyminen ja työelämässä ravintola-alalla, hyvissä ja laadukkaissa paikoissa, harjoittelu sekä työskentely.

#### **6.4 Tutkimusaineiston keruu**

Haastattelu tutkimusaineiston keruutapana on oleellista, kun haluamme saada henkilöiden omia tunteja ja kokemuksia esille tutkittavasta ilmiöstä. Puusan (2020a) mukaan haastattelemisen subjektiivisen aineiston saamisen keinona antaa mahdollisuuden saada ihmisten asioille antamat merkitykset ja tulkinnat esille heidän näkökulmastaan. Kaikilta haastattelijoilta kysyttiin ensimmäisen puhelun aikana oikean etunimen julkaisusta tutkimuksessa, sekä vielä nauhoitetun haastattelun aluksi. Kaikille olisi sopinut esiintyä tutkimuksessa omalla nimellään, mutta tutkimuksen lopullisessa totutuksessa on otettava huomioon, että haastateltavien nimet, jotka tutkimuksessa esiintyvät, ovat pseudonymisoituja eli muutettu tunnistamattomaksi.

Tutkimuksesta on mahdollista selvittää henkilöllisyydet, mutta suoralta kädeltä se ei välttämättä onnistu. Tämän mahdollisuuden tunnistettavuuteen tutkija on jättänyt tutkimukseen, sillä hän haluaa tuoda henkilöiden historiasta ja nykyisyydestä esille tietynlaisia saavutuksia, työtehtäviä ja osaamista sekä osaamisen kartuttamisen yksityiskohtia, jotka muuten olisi miltei mahdotonta nostaa esille ilman tiettyjen yksityiskohtien tuomista julki. Koska haastateltavilta on saatu useampaan otteeseen lupa nimen esittämiseen tai selville saamiseen ja tunnistettavuuteen, toisin sanoen tiedon salaamattomuuteen, kokee tutkija tutkittavien taustatietojen ja tutkimuksen tulosten valossa henkilön mahdollisen tunnistettavuuden olevan eettiseltä ratkaisultaan kestävä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin yksilöiden avoimilla teemahaastatteluilla, jossa haastateltaville, yhteensä 4 haastateltavaa, annettiin mahdollisuus vapaaseen ja omia näkemyksiään esille tuovaan kerrontaan. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2006) tuovat esille, että vaikka haastatteluissa on tietty teemamaisuus, niin silti on tärkeää, että haastateltava tuo esille itselleen tärkeimmät, vaikuttavimmat ja valideimmat sisällölliset asiat. Haastattelutilanteesta olisi hyvä saada mahdollisimman todenmukainen ja luonteva tilanne, jotta haastateltavan vastaukset tulisivat esille mahdollisimman luontevasti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). On myös tärkeää antaa haastateltavan kertoa tarina aina loppuun ja vain tarvittaessa ohjattava hänet takaisin teeman ääreen, jos siitä on eksytty, tutkimuksen kannalta, sivupoluille. Puusakin (2020a) korostaa, että teema- ja avoimessa haastattelussa korostuvat tutkittavien elämismailma ja subjektiiviset käsitykset asioista/ilmiöstä. Tutkittavan oma ääni on tärkeää tuoda esiin.

Haastattelut toteutettiin, heinä-elokuussa 2023, vapaaehtoisuuteen perustuen. Kaikille neljälle, etukäteen valitulle, haastateltavalle soitettiin ennen haastatteluja, heille kerrottiin tutkittavasta aiheesta ja mikä on sisällöllinen teema. Samalla soittokerralla varmistettiin heidän halukkuutensa, sekä kiinnostuksensa osallistua haastatteluun ja tutkimuksessa mukana olemiseen. Aikataulut sovittiin yhdessä haastateltavien kanssa toteutumaan heinä-elokuun 2023 aikana. Haastattelijoiden taustoista oli ennen haastatteluja otettu selvää ammattitaitokilpailu- sekä kisaorganisaatioverkko-sivujen kautta ja ravintola-alan- sekä Suomessa ilmestyvien päivittäislehtien lehtiartikkeleiden avulla. Myös ennen haastattelua soitetuissa puheluissa vielä varmistettiin, että kriteerit tutkimuksen kannalta tärkeän sisällöllisen tiedon saamiseksi toteutuvat. Kysymykset ja etsitty tieto liittyi ammattikoulun käymiseen ja kilpavalmennukseen, ammattitaitokilpailuihin osallistumiseen ja menestymiseen, työpaikkoihin sekä -kokemukseen. Valmentajan kohdalla esitieto liittyi opetusuran pituuteen ammattikoulussa sekä kilpavalmennukseen ammattikoulussa ja esimerkiksi Skills-organisaatiossa.

Haastattelut toteutettiin etänä Teams-haastatteluina, jotka nauhoitettiin ja litteroitiin tutkijan toimesta. Haastattelujen kestot olivat reilusta puolestatoista tunnista reiluun puoleen tuntiin. Kilpailijoiden haastattelut toteutettiin heinäkuussa 2023 ja litteroitiin sekä teemoiteltiin ennen opettajan haastattelua. Litteroinnit varmistivat samalla, että uusia haastateltavia ei tarvita, sillä aineisto rupesi toistamaan jo itseään, jolloin uudet tapaukset eivät enää todennäköisesti toisi uutta tietoa eli aineiston voidaan todeta olevan riittävä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Aineiston pohjalta opettajan haastattelukysymyksiin tai –metodeihin ei tehty muutoksia. Haastattelutapa oli sama kuin kilpailijoiden haastatteluissa, mutta valmentajan näkökulmasta. Litterointi ja teemoittelu antoi tutkijalle valmiiksi tietoa siihen, mihin teemoihin ja mitä teemoja valmentajan haastattelussa tulisi tarvittaessa (erikseen) kysyä, jos ne eivät haastattelussa itsessään tulisi ilmi. Tällä tavoin pystyttiin varmistumaan kaikkien haastattelujen aiheiden, teemojen, puhuvan keskenään samaa kieltä, korreloivan, sekä vastaamaan tutkimuskysymykseen ja antamaan ratkaisun avaimia tutkimusongelmaan.

Teemoja syntyi opiskelijoiden haastattelujen litteroinneissa yhteensä kahdeksan. Samat teemat löytyivät kaikista haastatteluista, niin kilpailijoiden kuin opettajan. Lisäksi kaksi kilpailijaa, Sara ja Joonna, jotka ovat myös valmentaneet, antoivat haastattelun loppupuolella myös valmentamisen näkökulmasta esiin tulevia asioita. Täten tutkimuksen valmentamisen näkökulmasta tulevat tutkimustulokset ovat sekä Ninan että Saran ja Joonnan haastatteluista esiin nousseita. Tuomaroinnista ja siitä näkökulmasta nousevat tulokset ovat niin ollen Ninan, Saran ja Joonnan sanomisista nousseita. Teemoittelun aiheet; opiskeluun liittyvät asiat, työharjoittelu & työpaikat, suhteet & kontaktit, ammattitaitokilpailut ja niihin osallistuminen, tuomarointi, Treenaaminen ja kilpailuihin harjoittelu, valmentajan rooli/valmennus, motivointi - Mikä opiskelijaa motivoi harjoittelemaan, kilpailemaan, oppimaan lisää. Teemoittelun aiheiden sisältö ja yhteenvedot kaikista haastatteluista valmistuivat syyskuussa 2023.

Alkuperäinen aihe syntyi heinä-toukokuussa 2023. Teoriapohjaa tutkimukseen alettiin keräämään kesäkuussa 2023 ja se jatkui aina marraskuulle samaan vuoteen. Teoriapohjaa on kerätty verkkojulkaisuista, oppikirjoista, tutkimuksista, ravintola-alaan liittyvistä alan lehdistä, päivittäislehdistä, sekä tutkimuksen rakennetta ja tutkimuskirjoituksen sisällön oikeellisuutta on tarkistettu tutkimuskirjoittamisen oppaista.

Haastattelun metodisena etuna voidaankin pitää haastattelijan mahdollisuutta valita kohteekseen henkilöitä, joilla on tutkittavasta aiheesta kokemusta, jolloin tutkimusotos on tarkoituksenmukainen ja harkinnanvarainen (Puusa 2020a). Tutkimuksessa lähtökohtana on, että haastateltavilla henkilöillä on kokemusta ammattitaitokilpailuista kilpailijana tai valmentajana sekä mahdollisesti ammattitaitokilpailujen organisaatiosta. Kilpailijoilla on oltava myös työkokemusta enemmän kuin 4 vuotta ja valmentajilla valmennusta yli 3 vuotta.

Puusan (2020a) mukaan menetelmänä haastattelu kohdistuu tietoisuuden ja ajattelun sisältöihin, jossa tavoitteena on kerätä sellaista aineistoa, jonka avulla voidaan uskottavasti tehdä aiheesta/ilmiöstä päätelmiä. Haastattelun avulla tutkija voi päästä kiinni tutkittavien ajatuksiin, mieltymyksiin, odotuksiin ja kokemuksiin. Suullisesti tehdyt haastattelut on tietenkin hyvä tallentaa, myöhemmää tarkastelua varten. Tutkijan on hyvä muistaa, että haastatteluun valittujen kertomukset ovat heidän omaa tulkintaansa tutkittavaa aihetta kohtaan, jolloin myös tutkijalta vaaditaan tulkintataitoja haastateltavien kertomasta ja kokemasta. Tutkijan analyysi haastateltavien kokemasta ja kertomasta on hänen omaa puhettaan, joka parhaimmillaan heijastaa tutkittavien kokemia tunteita, ajatuksia ja kokemuksia. (Puusa 2020a.)

Tutkija aiheesta tietävänä ja ammattikoulussa opettavana opettajana, osaa samaistua haastateltavien sielunmaisemaan ja tuoda sitä aineistoa heijastaen myös tutkimustuloksiin. Tehden sen kuitenkin niin, että erottaa todelliset omat, tutkijan, kokemukset tuloksista, vääristämättä niitä. Tutkimus itsessään syntyikin eri toimijoiden sekä tutkimuskohteena olevan ilmiön välisen interaktion kautta. Huomioiden haastatteluaineiston tilannesidonnaisuus tekohetkeen (Puusa 2020a) sekä aineiston otannan pieni koko, liioiteltua yleistystä tälle aineistolle ei kannata tai voikaan antaa.

#### **6.4.1 Tutkimusaineiston haastattelu- ja analysointikeinot**

Teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun väliin, ollen paljon väljempi, kuin ennalta määrättyjä, yksityiskohtaisia ja valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä sisältävä lomakehaastattelu. Teemahaastattelu kohdentaa kysymysten suunnan kohti tiettyä tai tiettyjä teemoja, antaen täten haastateltavalle joustavuutta ja vapautta kerrontaansa. Teemahaastattelun avointa haastattelua strukturoidumpi sisältö syntyy nimenomaan ennalta valmisteltujen teemojen vuoksi. Teemahaastattelussa pyritäänkin ottamaan huomioon erilaisia tulkintoja ja merkityksenantoja, joita haastateltava kertoo ja tuo esille, sekä miten ne tuodaan esille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48, 66; Eskola & Suoranta 2000, 86–87; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemahaastattelu on siis keskustelunomainen tilanne, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja, joiden ei tule olla liian pikkutarkkoja ja spesifejä. Teemoja voi olla yksi tai useampia, määrä ei ole oleellinen, vaan sisältö. Teemojen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien haastateltavien kanssa välttämättä puhuta kaikista asioista samassa laajuudessa. Tutkijalla on haastattelussa mukanaan mahdollisimman lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, sekä mahdollisista

alateemoista, jotta hän voisi keskittyä mahdollisimman häiriöttä itse keskusteluun. Vaikka tällainen teemoiteltu keskustelu ja haastattelutilanne pyritään luomaan mahdollisimman vapaaksi ja avoimeksi ympäristöltään sekä sisällönkerronnaltaan, ilman tiettyä etenemisreittiä, ohjaa keskustelua silti aina tietyllä tavalla tarve saada vastaus tiettyihin teemoihin, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkijan haastatteluja voidaan kuvata avoimiksi teemahaastatteluiksi, jossa yksi ja ainoa suuri kysymys tai pyyntö haastateltaville oli kertoa heidän elämäntarinansa ammattikoulun alusta aina haastattelupäivään asti. Sellaisella rajauksella, että kerronta liittyi suoraan tai välillisesti kouluun, ammatilliseen osaamiseen ja sen hankkimiseen, kilpailuihin ja harjoitteluun sekä niihin tekijöihin; miksi ammattikoulu, kilpavalmennus, kilpaileminen, kiinnostus alaan ja itsensä kehittäminen sekä haastaminen kiinnostavat ja haluaa osallistua edellä mainittuihin toimintoihin. Haastateltavan kerronta sai toki hieman poukkoillakin, mutta kenenkään kohdalla varsinaista rajausta ei tarvinnut edellä mainitun tavoin sanoittaa ääneen, eikä oikeastaan tarvinnut ohjata keskustelua takaisin aiheeseen ja niihin liittyviin raameihin tietyin apukysymyksin tai avainsanojin, joita haastattelijana varoilta oli kirjoitettuna. Toki yhden kysymyksen, parin haastateltavan kohdalla, tutkija joutui varsinaisesti kysymään, johdatteluun pyrkimättä, liittyen motivaatioon ja sen olemiseen läsnä aiheeseen ja siihen liittyvässä toiminnassa.

Valmentajan haastattelu sisälsi samat teemat kuin kilpailijoidenkin haastattelut. Valmentajan haastattelussa tuotiin kilpailijoiden toimintaa esille valmentajan näkökulmasta. Miten haastateltavan, ammatillisen opettajan/valmentajan ja ammattitaitokilpavalmennusta vetävän, opettajan mielestä ja näkökulmasta ammattikoulun opiskelijat toimivat, kehittyvät ja pärjäävät kilpavalmennuksessa, työharjoitteluissaan ja itse kilpailuissa. Lisäksi halusin tietää mitä kaikkea valmennuksessa pitää ottaa huomioon, kun opiskelijoita kilpailuja varten valmentaa. Valmennukseen liittyy vahvasti myös työssäoppimispaikkojen valinta yhdessä opiskelijan kanssa. Mielenkiinto kohdistui etenkin siihen, kuinka paljon todellisuudessa valmentajan (painottavillakin) suosituksilla on merkitystä kilpavalmennuksessa olevan työssäoppimispaikan valintaan ja laatuun.

Analysointikeinona käytän yhtä kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmää eli teemoittelua, jonka voidaan sanoa olevan yksi sisällönanalyysin muodoista. Teemoittelun avulla aineistosta löydetään

tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat. Teemoittelu auttaa nostamaan esille tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia sekä usein esiintyviä piirteitä haastatteluista. (Juhila, n.d.) Teemoittelu ja sen taustoja havainnoidakseni käytän Juhilan (n.d) mainitsemia aineiston katkelmia, suoria sitaatteja tutkimuksen tuloksia esille tuodessani. Juhila (n.d) muistuttaa vielä, että haastattelusta tehtävä teema-analyysin teemat eivät ole samoja, kuin samannimisen, teemahaastattelu-tyypin teemat. Käytin siis haastattelumuotona (avointa) teemahaastattelu ja aineiston analysoinnissa teemoittelu, löytääkseni keskeiset asiakokonaisuudet sekä usein esiintyvät piirteet, tietynlaiset yhteiset teemat, haastatteluista.

Haastatteluita ja analysoinnin tuloksia peilaan yhdessä aiheesta nousseiden tulosten kanssa käytettyyn teoriaan. Pyrin tarinallisten ja avointen teemahaastatteluiden avulla saamaan haastateltavien henkilökohtaisesta elämästä; opiskelusta, kilpailemisesta sekä uravalinnoista aitoa tietoa. Keskityin haastatteluissa pieneen joukkoon ihmisiä, joilta sain tarpeeksi laadukasta, syvällistä ja tarkkaakin tietoa edellä mainituista asioista. Tarkoituksena oli haastatteluiden avulla saada selkeää tietoa henkilöiden ammattitaitokilpailu- sekä työ- ja urahistoriasta, jotka yhdessä saatujen tulosten ja teorian kanssa vastaavat aiheen tutkimuskysymyksiin. Laadullinen tutkimukseni tuottaa uutta aineistoa, jonka tulkinnassa pyrin tuottamaan Juutin ja Puusan (2020a) mainitsemia uusia kohderyhmän näkökulmia aiheesta ja/tai kokonaan uutta sisältöä tutkittavasta aiheesta sellaisenaan.

## **6.5 Haastattelut**

Haastattelin kolmea ravintola- ja catering-alan ammattikoulun käynnyttä henkilöä sekä yhtä ammattikoulun lehtoria, joka toimii sekä ammatillisena valmentajana ja -tuomarina että eksperttinä Skills-kilpailuissa. Haastattelut suoritettiin heinä- ja elokuussa 2023. Kilpailijoista kilpailija 1 (jatkokossa Sara), reilu 30-vuotta & kilpailija 2 (jatkokossa Joonas) reilu 30-vuotta, toimivat molemmat myös tuomareina ravintola-alan ammattitaitokilpailuissa ja Sara toimii lisäksi 3. vuottaan Vuoden Tarjoilija -kilpailujen kilpailujohtajana.

Kaikki kolme kilpailijaa ovat osallistuneet sekä ammattikouluaihana että sen jälkeen erilaisiin ravintola-alan ammattitaitokilpailuihin edustaen itseään ja/tai maataan. Ammattikoulun lehtori (jatkokossa Nina) on toiminut ammatillisena opettajana, sekä ammattitaitokilpailujen valmentajana noin

12 vuotta. Kilpailija 3 (Jatkossa Leena), reilu 20-vuotta, ei ole toiminut tuomarina tai valmentajana, mutta kilpailee aktiivisesti edelleen (vuonna 2023).

Haastateltavat ovat valmistuneet tarjoilijoiksi eri ammatillisista oppilaitoksista (Lahti, Helsinki, Turku). Haastateltavat eivät ole olleet samaan aikaan samoissa kilpailuissa, vaan ovat kilpailleet kilpailuissa eri aikoina, kolmen vuosikymmenen aikana, 2000–2020-luvuilla.

### **6.5.1 Kilpailija 1 – Sara**

Sara on valmistunut tarjoilijaksi Lahdessa, vuonna 2007 Koulutuskeskus Salpauksesta. Lisäksi hän on suorittanut Turun viinimestarikoulutuksen, sekä Suomessa korkeimman opiskeltavan viinialan tutkinnon WSET Diploman. Sara on Salpauksen aikana ollut myös koulun ammattitaitovalmennusjoukkueessa. Sara on kilpaillut niin kotimaassa, kuin kansainvälisilläkin areenoilla, esimerkiksi Tajataja-kilpailuissa, ravintolakoulujen SM-parikilpailuissa, Vuoden Tarjoilija- sekä -Tarjoilija PM-kilpailuissa, kansainvälisessä Nuori Sommelier -kilpailuissa, FBSK:n kilpailuissa ja AEHT-kilpailuissa (Euroopan hotelli- ja matkailualan ammatillisten oppilaitosten välinen kilpailu). Sara on voittanut kilpailuissa niin kotimaassa, kuin kansainvälisilläkin kentillä kultaa, hopeaa, pronssia, sekä saavuttanut pistesijoja.

Sara on toiminut 2010- sekä 2020-luvuilla myös tuomarina erilaisissa ravintola-alan ammattitaitokilpailuissa koti- ja ulkomailla ja toimii tälläkin (2023) hetkellä Vuoden Tarjoilija -organisaatiossa kilpailujohtajana 3. vuottaan. Sara myös valmentaa esimerkiksi Suomen edustajaa sekä toimii asiantuntijana/tuomarina Tarjoilijoiden PM-kilpailuissa. Saran työhistoria alkaa jo kouluajoilta ja painottuu Michelin\*-ravintolaan, Fine Dining ravintoloihin sekä Casual Fine Dining & Bistro -tyylisiin ravintoloihin. Sara on työskennellyt ravintola-alalla eri ammattinimikkeillä jo pitkälle toistakymmentä vuotta. Tällä hetkellä Sara työskentelee 3. vuottaan ravintolatoimenjohtajana (yhteensä 6 ravintolaa).

### **6.5.2 Kilpailija 2 – Joonas**

Joonas on valmistunut tarjoilijaksi Helsingissä, vuonna 2008 Perho liiketalousopistosta. Hän on suorittanut myös tarjoilijan ammattitutkinnon, joka sisältyi koulun ammattitaitovalmennusjoukkueessa olemiseen ja osana sitä suoritettuun huippuosaja -tutkinnon osaan. Joonas on hallitseva

vuoden 2022 Vuoden Tarjoilija -kilpailun voittaja. Joon on kilpaillut niin Suomessa kuin kansainvälisestikin, esimerkiksi Taitaja-kilpailuissa, World Skillseissä, ravintolakoulujen SM-parikilpailuissa, Vuoden Tarjoilija- sekä -Tarjoilija PM-kilpailuissa. Joonalla on kilpailuista tuomisinaan niin kultaa, hopeaa kuin pistesijoja.

Joon on toiminut jo 2010-luvulla, sekä edelleen 2020-luvulla, myös tuomarina eri ravintola-alan ammattitaitokilpailuissa. Lisäksi Joon on myös itse toiminut Perhossa ammattitaitojoukkueen valmentajana muutaman vuoden 2020-luvun taitteessa. Joonan ravintola-alan työhistoria alkaa jo Perhossa oloajalta. Joon on ollut töissä, eri ammattinimikkeillä, useamman vuoden ajan eri Michelin\*-ravintoloissa, sekä muissa Fine Dining -ravintoloissa, niin Helsingissä kuin muuallakin Suomessa. Joonalla on kokemusta ravintola-alalta pitkälle toistakymmentä vuotta. Tämän hetken (08/2023) työpaikka Michelin\*-ravintolan hovimestari.

### **6.5.3 Kilpailija 3 – Leena**

Leena suoritti kaksoistutkinnon ja on valmistunut tarjoilijaksi & ylioppilaaksi vuonna 2019 Turun ammatti-instituutista (TAI). Hän on suorittanut myös 2021 baarimestarin ammattitutkinnon (AT) sekä on loppusuoralla majoitus- ja ravitsemisalalan esimiestutkinnossa (erikoisammattitutkinto, EAT). Leena on ollut TAI:ssa myös ammattitaito- ja valmennusjoukkueessa. Leena on kilpaillut kotimaisissa, sekä kansainvälisissä ravintola-alan ammattitaitokilpailuissa, kuten Taitaja-kilpailuissa, World Skills karsinnoissa, Euro Skillseissä, ravintolakoulujen SM- ja PM-parikilpailuissa ja FBSK:n nuori baarimestarikilpailuissa. Leenalla on niin kansallisista, kuin kansainvälisistäkin kilpailuista tuomisinaan niin kultaa, hopea, pronssia kuin pistesijoja.

Leenalla ei ole kokemusta tuomarointi- tai ammattitaitokilpailuorganisaatioissa työskentelystä. Leenan työhistoria alkaa jo kouluajoilta ja siihen kuuluu Casual Dining-, Fine Dining -ravintoloita ja Suomen huippucocktailbaarissa työskentelyä. Leena on työskennellyt ravintola-alalla, eri ammattinimikkeillä, reilut 5 vuotta. Tämän vuoden (2023) syksyllä Leenalla alkaa 3. vuosi turkulaisen huippuravintolan vuoropäällikkönä.

#### **6.5.4 Valmentaja/ekspertti/ammattikoulun lehtori – Nina**

Nina aloitti Turun ammatti-instituutissa (TAI) vuonna 2011 ja rupesi saman tien ammattitaitokilpailujoukkueen valmentajaksi. TAI:ssa ammatilliseen valmennustiimiin päässyt kilpailija suorittaa aina samalla Ninan alaisuudessa huippuosaajana toimiminen -tutkinnonosan (15 osp). Nina on toiminut valmentajana moneen eri tarjoilija- sekä baarialan kilpailuun, jonne koulun kirjoilla (vaatimus valmennukselle) oleva kilpailija/kilpailijat voivat koulun kautta osallistua. Esimerkkeinä Euro-&World Skills, Taitaja, ravintolakoulujen väliset SM-parikilpailut & PM-parikilpailut, FBSK:n nuori baarimestari -kilpailut, FBSK Calvados Drink -kilpailu & kansainvälinen Calvados finaali.

Tämän lisäksi Nina toimii Skills-organisaation alaisuudessa (tarjoilija)lajiexperttinä valmentaa ja tuomaroiden Skills-kilpailuissa. Hän tuomaroii myös kaikissa valmentamissaan kilpailuissa, paitsi Calvados finaalissa, jossa ollut oma valmennettava kilpailemassa. Ninan valmennettavat ovat menestyneet niin Suomessa kuin kansainvälisestikin useissa eri kilpailuissa tuoden niin kultaa, hopeaa kuin pronssia, sekä pistesijoja.

### **6.6 Aineiston analyysi**

Olellisinta aineiston analysoinnissa on tutkijan perustelut valinnoilleen, sekä tuoda esille miksi tiettyjä asioita on tehty, jotta tutkimuksen lopputulema on perusteltu, uskottava ja mahdollisimman luotettava. Tutkimuksen etenemistä ohjaa tutkimusongelma eli miten aineistoa etsitään, mistä sitä etsitään, mitä aineistossa tuodaan esille tutkittavasta ilmiöstä ja miten tutkimusongelmasta nousseet löydökset pystytään tulkitsemaan, sekä peilattua niitä tutkijan omiin sekä muiden ajattelun (teoria, tutkimukset, näkökulmat) kanssa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Koska myös tutkija itse on laadullisessa tutkimuksessa läsnä itse tutkimuksessa, on hän yksi tutkimusinstrumentti, joten tutkimuksen analysointi alkaa jo tuossa vaiheessa. Tutkijan esiymmärrys sekä ennakkoon saamansa ja oppimansa tiedot on aina vaikuttava tutkittavaan aiheeseen, joten on tärkeää tunnistaa niiden mahdolliset vaikutukset analyysiin. Hankitun aineiston jälkeen analysointia jatketaan lukemalla uudelleen aineistoa, josta tutkija pyrkii jakamaan sen erilaisiin teemoihin. Teemoitetulla analyysillä on tarkoitus kuvailla ja tulkita sekä ymmärtää tutkimusta ja sen ilmiöitä. Lukijalle on myös tärkeää luoda kuva aiheesta sen oikeassa kontekstissa ja tutkimuksen

ympäristössä. Tutkijan on osattava ulkoistaa itsensä ja omat ajatuksensa, niin tiedonkeruun vaiheessa, kuin analysoinnin aikana, jotta tutkimuksen tulokset tai johtopäätelmät olisivat mahdollisimman paljon haastateltavien ja heidän kertomansa mukaisesti luotuja. (Juuti & Puusa 2020b.) Analysoinnin teemoittelun jälkeen, niiden pohjalta vallalle tuloksissa tuotiinkin haastateltujen ääni ja kokemukset.

Laadullisen tutkimuksen analysointivaiheessa saatuja tietoja ei pidä hyväksyä sellaisinaan, vaan ne pilkotaan osiin valitun menetelmän mukaisesti, niitä tarkastellaan kriittisesti ja sitten kerätyn aineiston pohjalta kasataan synteesejä. (Puusa 2020b). Puusan (2020b) mukaan laadullisen aineiston analyysin on siis tarkoitus tuottaa mielekäs kokonaisuus, jonka avulla saadaan tarpeeksi perusteltu tulkinta sekä johtopäätökset tutkittavasta ilmiöstä. Analyysiprosessissa on oltava erityisen huolellinen ja keskittynyt ja se on tärkeää viedä tarpeeksi pitkälle, jotta yksittäisistä havainnoista voidaan luoda yhdessä jotakin yleistä tutkimukseen sovellettavaa tietoa. Kootusta aineistosta, jonka kanssa on oltava tarpeeksi kriittinen, tutkija tulkitsee ja tekee johtopäätöksiä, jotka näkyvät tutkimuksessa raportoituna tieteellisenä lopputulemana. Tutkijan ääni ja tulkinta on aina läsnä laadullisessa tutkimuksessa, joten on tärkeää luotettavuuden kannalta, että tulkintoihin ja lopputulemiin on päästy luotettavan ja systemaattisen analyysin avulla. Tällöin myös tutkija itse voi vakuuttua tulkinnoistaan. (Puusa 2020b.)

Analysointimenetelmänä käytettiin Puusan (2020b) mainitsemaa sisällönanalyysia, tai sen yhtä muotoa; teemoittelua, joka toimii hieman väljempänä metodisena viitekehyksenä ja antaa näin mahdollisuuden aineiston monipuolisempaan tarkasteluun. Tällainen Sisällönanalyysin avulla järjestettiin aineisto ensin tiiviiseen ja selkeään muotoon hävittämättä keskeistä tietoa aineistosta (Puusa 2020b). Teemoittelun avulla pelkistetään rikasta ja hajanaista aineistoa eri teemojen alle, jotta olennainen tieto saatiin esille tiiviinä, teemoiteltuna, enemmän informaatioarvoa omaavampana. Empiiristä aineistoa supistetaan kohti käsitteellisempää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, jolloin saadaan esille paremmin ymmärrystä ja tulkintaa siitä, mitä lisäarvoa ja tietoa aineisto tuo tutkimuskysymyksiin vastaamiseen. (Puusa 2020b; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemat voidaan koota kustakin haastattelusta niin, että kunkin valitun tai muodostuneen teeman alle kasataan jokaisesta haastattelusta ne kohdat, lauseet tai virkkeet, joissa teema esiintyy. Tällöin teeman alle kootut asiat saadaan helpommin yhdistettyä keskenään sekä teorian kanssa ja

tutkimuksen tuloksien kasaaminen helpottuu. Teemojen järjestelyn voi toteuttaa käsin tai nykypäivänä helpommin, tekstinkäsittelyllä. Kaikkien kohtien ei tarvitse välttämättä kuulua vain yhden teeman alle, vaan se voi olla validi useampaankin kohtaan, joka ei välttämättä tarkoita, että niitä voisi käyttää vain yhteen kohtaan, vaan ne voivat käydä hyvin useamman teeman alla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimuksen analyysi eteni Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mainitsemmalla tavalla, jossa yksittäisistä havainnoista muodostettiin suurempia koonteja, teemoja. Teemoja tiivistämällä löydettiin aineistolle tyypilliset ja yleiset elementit, joiden avulla aineistosta löydettiin ja pystytään esittämään tutkittavan aineiston olennaisimmat ja keskeisimmät seikat ja tutkimuksellinen sisältö, samalla tutkijan liittäessä mukaan teoriaa ja tulkintoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Aineiston teemoittelun vaiheita olivat:

- Aineistoon tutustuminen
- Aineiston litterointi, kategorisointi ja teemoittelu,
- Haastattelujen teemojen kasaaminen yhteen
- Teemojen tyypittely sekä
- Tulkinta ja päättely

Teemoittelun tuloksena syntyneitä teemoja esitetään tutkimuksessa sitaatteina. Sitaattien tarkoituksena on syventää ja todentaa aineiston olemassaoloa, johon tutkija oman analyysinsä pohjaa. Sitaattien tehtävänä on samalla tukea tutkimusta, johtopäätöksiä sekä pohdintaa, joten sitaattien valinnassa on oltava kriittinen ja varmistettava, että ne soveltuvat juuri kyseiseen kohtaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

## 6.7 Eettiset ratkaisut

Tutkijan on koko tutkimuksen ajan, aiheen valinnasta aina viimeiseen kirjoitettuun sanaan, pohdittava ja punnittava päätöksiään ja valintojaan tutkimuksen suhteen. Eettisiä valintoja on tehtävä niin tutkittavien kuin esille tuotavan sisällön kohdalla. Eettisyyden on heijastuttava kaikissa tutkimuksen osissa, tiedossa, tuloksissa, pohdinnassa ja lopputulemassa. Tutkimuseettiset ongelmat voidaan jakaa kahteen eri kategoriaan: tutkimuksen tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyvät kysymykset sekä tutkijan vastuuseen tutkimustuloksia sovellettaessa. Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on tärkeää kunnioittaa ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Standardisoituja tie-

donkeruumenetelmiä käytettäessä on helpompi hallita tutkimusasetelman mahdollisia eettisiä ongelmakohtia ja jopa ratkaista ne etukäteen. Tällöin tutkijan vastuu eettisistä valinnoista ei kasva moraalisesti niin suureksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen mukaiset työskentelytavat, eettiset menetelmät tiedonhankinnassa ja arvioinnissa, sekä toisten tutkijoiden asianmukainen huomioiminen tutkimuksessa. Hyvässä tieteellisessä käytännössä ei siis pidä toimia piittaamattomasti tai vakavasti laiminlyödä tutkimuksen eri vaiheita tai julkaista/vääristää/anastaa tutkimustuloksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu läpinäkyvyys ja asioiden rehellinen esille tuominen. Tutkimukseen osallistujilta on saatava asiaan perehtyneesti annettu suostumus, jolloin tutkittavien tieteen nimissä tapahtuvan manipuloimisen riski pienenee. Hyvä tutkittavien perehdytys tarkoittaa, että tutkija tuo esille ja kertoo kaiken oleellisen tiedon siitä mitä tulee tapahtumaan, mihin tietoja käytetään ja, että tutkittava on ymmärtänyt saamansa informaation sisällön. Suostumuksella tarkoitetaan tutkittavan vapaaehtoista suostumusta tutkimukseen, sekä tutkittava kykenee arvioimaan rationaalisesti tietojen pohjalta tutkittavaa asiaa ja tietojään siitä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimustietojen käsittelyssä keskeisimmät käsitteet ovat luottamus ja anonymiteetti. Harvoin täydellinen anonymisuus tulee kyseeseen, mutta tutkija ei käsittelyn luottamuksellisuudesta luvattaan voi luvata enempää, kuin käytännössä pystyy täyttämään. Tietojen julkaisemisessa luottamus ja luvatus lainen anonymiteettius on myös pystyttävä täyttämään ja toteuttamaan. On myös tutkimuksia, joissa ei mainita nimiltä ketään, mutta tietyt yksityiskohdat ovat niin selkeitä, että ainakin lähipiiri tai saman yhteisön jäsenet saattavat tutkittavan siitä tunnista. Tällöin tutkijalla on vastuullinen riski ottaa tämä huomioon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimusprosessi sisältää eettisiä näkökulmia, jotka voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan; tutkimusaiheen eettinen oikeutus, tutkimusmenetelmät sekä tutkimusaineiston analysointi ja raportointi. Eettinen oikeutus vastaa kysymykseen, miksi kyseinen tutkimus aiheesta on perusteltu. Tutkimusmenetelmissä on pohdittava, onko käytettävät tutkimusmenetelmät eettisesti kestäviä, saadaanko

haluttu ja aiottu tieto valituilla aineistonkeruumenetelmillä. Analysoinnissa on tärkeää pitää tutkittaville luvattu anonymiteetti ja raportoinnin on oltava totuudenmukaista, sekä rehellisesti ja tarkasti esille tuotua. Tutkimusprosessin ja analysoinnin on oltava myös kuvailevaa sekä läpinäkyvää, jotta eettisyys on arvioitavissa ja tuotavissa näkyville koko tutkimusprosessissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen yhteydessä tutkittavilta kerättiin henkilötiedoista nimi, asuinkunta, ikä. Mitään muita tunnistetietoja, kuten osoitetta tai henkilötunnusta ei kerätty. Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heille kerrottiin tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin kahteen eri otteeseen, ennen haastattelua olevassa puhelussa sekä Teams-kokouksen aluksi, lupa oikean nimen käyttöön tutkimuksessa. Kaikki neljä tutkittavaa suostuivat tähän. Lisäksi heiltä tiedusteltiin, jos etunimeä ei käytetä, niin saako heidät olla tunnistettavissa tutkimuksesta joidenkin muiden yksityiskohtaisten tietojen pohjalta. Tähänkin vastaus kaikilta oli myönteinen. Haastateltavista käytetään kuitenkin tutkimuksessa muutettua etunimeä, mutta tiettyjen yksityiskohtaisten tietojen pohjalta saattaa henkilöt tai henkilöitä tunnistaa. Tämä on tutkijan tietoinen riski tutkimuksen tuloksia ja pohdintaa esitellessä, sillä lupa tutkittavilta on kuitenkin saatu ja varmistettu. Mahdolliset tunnistettavuutta lisäävät tiedot, lisäävät myös tutkimuksen sisällön arvoa, tuloksien ja pohdinnan uskottavuutta sekä painoarvoa. Tästä syystä tutkimukseen kyseiset tiedot on jätetty.

Tutkimusmenetelmänä toimi kvalitatiivinen tutkimus, jotta saatiin tutkimuksen luonteelle sopivaa laadullista, henkilöiden subjektiivista kokemuspohjaa, tutkittavaan aiheeseen eli kuinka he kokevat ammattikouluun liittyvien- sekä muiden ammattitaitokilpailujen ja niihin harjoittelemisen vaikuttaneen omaan urakehitykseen. Tutkimuksen tavoite oli selkeä ja teemahaastattelun yhden ison kysymyksen asettelu oli selkeä ja antoi haastateltaville vapauden kertoa oman tarinansa. Haastattelua varten tutkijalla oli tarvittavia apukysymyksiä, mutta niiden tarve oli hyvin vähäinen, jolloin tutkijan vaikutus ja mahdollinen vastauksiin manipuloiva vaikutus tai tiettyyn suuntaan ohjaamisen riski pienenevät huomattavasti.

Tutkimukseen osallistuvien kilpailija–haastateltavien vastaukset saturoivat eli kylläntyivät keskenään, jolloin tutkittavien määrä oli riittävä tuloksia ajatellen. Opettajaa edusti yksi haastateltava, jolle esitettiin sama kysymys kuin kilpailijoille, mutta opettajan näkökulmasta. Lisäksi haluttiin

tuoda samojen, opiskelijoiden haastatteluista löytyneiden, teemojen kautta esille opettajan näkökulma opiskelijoiden harjoittelun, kilpailemisen, työharjoitteluiden sekä motivaation ja oppimisen mahdolliset vaikutukset opiskelijoiden uravalintoihin ja –kehitykseen. Myös opettajan subjektiivinen kokemus itsensä vaikutuksesta opiskelijoiden ja tutkimuksen sisältöön haluttiin tuoda esille.

## 7 Tutkimustulokset

Kaikkien haastateltavien kilpailijoiden (jatkossa kilpailijat) kohdalla ammattitaitokilpailuihin harjoittelulla ja kilpailuihin osallistumisella, sekä valmentajalla on selvästi ollut vaikutusta henkilöiden kouluaikeisten harjoittelupaikkojen, sekä jatkossa työpaikkojen, valikoitumiseen. Ammattikouluaikeina henkilöt ovat kaikki kuuluneet koulunsa ammattitaitovalmennusjoukkueeseen, joka yhdessä ammattitaitokilpailujen ja kilpailupaikoilla syntyneiden kontaktien kanssa on edistänyt heidän tietotaitoaan, motivaatiotaan, kilpailukokemustaan, sekä luonut parempia ammatillisia suhteita työelämään. Kaikki kilpailijat sanovat, että valmentajalla ja/tai valmennustiimillä on ollut iso vaikutus, osalla edelleenkin, heidän ammatillisessa kasvussaan ja se on heijastunut niin kilpailumenestykseen, kuin työuralla etenemiseen.

### 7.1 Haastateltujen kilpailijoiden näkökulmasta sanottua

*Että, se niinku asiakaskohtaaminen, että miten sä voit saada niinku, että jos asiakkaalla on huono päivä, mä voin pelastaa sen... Sillä mun kohtaamisella asiakkaan kanssa on väliä, mä voin tuoda paljon siihen – Leena*

*Se on avannut sitä niinku aika vahvasti, että minkälaisiin paikkoihin lähtee sitten hakemaan itseään töihin siinä kohtaa - Joona*

Kaikki kilpailijat olivat alun perin ajatuksella, että heistä tulee valmistuttuaan kokkeja, mutta kun kas sitten kävikään. Jokainen kyllä aloitti koulun kokin takki silmissään, mutta syystä tai toisesta, kenellekään, kokin ammatti ei tuntunutkaan 1. vuoden edetessä enää omalta jutulta. Opiskelu vaihtui ensimmäisen vuoden toisella puoliskolla, jolloin suuntaus valitaan, tarjoilijalinjalle ja tulevana ammattina tarjoilija. Suurimman ammatillisen vaikuttavan tekijän kaikkien kohdalla, niin sa-

nottuun ammatin vaihtoon, voidaan sanoa olevan asiakaspalvelu, jolle jokaisen sydän rupesi sykkimään. Suora kontakti asiakkaaseen, ihmisten kanssa tekemisissä oleminen ja työn sosiaalisuus vei kaikki mukanaan jo opiskeluaajan ensimmäisenä vuotena.

Tarjoilijaksi ryhtymiselle ja siinä kilpailemiselle löytyy jokaisen kohdalla myös syy opettajasta ja/tai valmentajasta, jotka näkivät, kukin tahoillaan, kaikissa näissä opiskelijoissa potentiaalia kilpailemiseen ja niissä mahdollisesti menestymiseen. Niinpä kaikki siis päätyivät tätä kautta myös tarjoilijalinjan ammattitaitokilpavalmennukseen, kukin omassa oppilaitoksessaan. Ammattitaitokilpavalmennukseen, jos siis lähtee myös kouluaika kilpailuihin, opiskelija saa sisällytettyä myös ravintola- ja catering-alan huippuosajana toimiminen tutkinnonosan (15osp), täyttämällä hyväksytysti tutkinnonosassa määritetyt kriteerit (huippuosajana toimiminen 15 osp, 2023).

### **7.1.1 Koulun ja kilpailijan käyttämät resurssit ammattitaitokilpailemista ajatellen**

Jokaisen kilpailijan koulu on heidän mielestään vahvasti panostanut, ainakin heidän opiskeluaikanaan, ammattitaitokilpavalmennukseen ja tarjonnut kilpailijoille laadukkaan valmennuksen sekä fasiliteetit, joissa voidaan täysipainoisesti harjoitella tarjoilijalajien ammattitaitokilpailuihin, kuten esimerkiksi Taitaja-kilpailut ja ravintolakoulujen väliset SM-kilpailut sekä mahdolliset Euro Skills/World Skills-harjoittelut. Kaikki kilpailijat tuovat haastatteluissa esille oman koulunsa tarjoaman laadukkaan valmennuksen ja sen käyttämät resurssit mahdollistajana siihen, että kilpailijat ovat tunteneet valmentajan ja oppilaitoksen panostavan heihin ja luovan heille hyvän maaperän onnistumisille ja menestymiselle kisoissa.

Lisäksi koulun ja valmentajan panostaminen kilpailijoihin/valmennettaviin lisää myös kilpailijoiden motivaatiota harjoittelua ja kisoissa menestymistä kohtaan. Osa haastateltavista toi myös ilmi, että huonot fasiliteetit ja huono kommunikointi sekä yhteisymmärrys kilpailijan ja valmentajan välillä voi pahimmillaan tuhota opiskelijan motivaation harjoittelua ja kilpailemista kohtaan, jolloin lopputulos ei ole kenenkään etujen mukaista. Harjoittelun ja kilpailemisen, kuten sen valmennustiimissä kuuluisi olla, pitää perustua luottamukselle, yksilölliselle oppimiselle ja tapahtua psykisesti turvallisessa ympäristössä.

Kaikkien kilpailijoiden kohdalla kilpavalmennus oli osaksi myös kouluajan ulkopuolista, omalla ajalla tapahtuvaa, valmentautumista/harjoittelua, joka söi paitsi kilpailijan/opiskelijan vapaa-aikaa,

mutta teetti myös valmentajalla normaalia pidempiä päiviä. Koulu ja valmentaja siis resursoivat aikaa kilpavalmennettaviinsa myös normaalin kouluajan ulkopuolella, lisäten opiskelijoiden työtaakkaa ”normaalin” kouluajan ulkopuolella. Valmennusryhmässä oleminen on kaikkien kilpailijoiden mielestä erittäin iso panostus sekä kilpailijalta, ”menettää” omaa vapaa-aikaa harjoitteluun ja kilpailuihin, mutta myös erittäin iso panostus koululta ja valmentajalta kilpailijoita kohtaan.

Koululla ja valmentajalla on suuri vastuu myös kilpavalmennuksessa, vaikka sijoittuu ajallisesti perinteisen kouluajan ulkopuolelle, opiskelijasta. On tärkeää luoda opiskelijaan hyvä ja luottavainen suhde myös valmennuksen aikana, jotta mielekkäisyys kilpailuihin ja kilpavalmentautumiseen pysyy mielekkäänä ja opiskelijan ammattitaitoa kehittävänä ja mahdollista hyvää uraa edistävänä. Valmentajan on tärkeää ymmärtää jokaisen kilpailijan osaamisen tasot sekä heikkoudet ja vahvuudet, jotta pystyy jokaiselle kilpailijalle luomaan myös yksilöllisen harjoitteluohjelman, yleisen harjoittelun lisäksi.

Tämä motivoi haastateltujen mielestä tekemään ja panostamaan myös heidän puoleltaan harjoitteluun sekä kilpailuissa pärjäämiseen. Kun on yhteinen kieli ja ymmärrys asioista ja tekemisen laadusta, on lopputulos mitä todennäköisimmin paras mahdollinen siinä tilanteessa.

Vastuu valmennuksesta ja opiskelijasta ei tietenkään ole yksin koululla tai valmentajalla, vaan koululla on myös velvoitteita opiskelijaa kohtaan, jotta yhteistyö olisi kaikin puolin hedelmällistä. Koulu resursoi opiskelijaan paljon, joten opiskelija on veloitettu esimerkiksi käymään kaikissa treeneissä, eikä luvattomia poissaoloja siis sallita tai tippuu pois valmennustiimistä. Tämä oli kaikkien haastateltavien mukaan ehtona valmennustiimissä pysymiselle. Opiskelijan on myös otettava vastuu siitä, että ilmestyy aina sovitusti paikalle, on kisapäivinä parhaassa mahdollisessa iskussa ja valmennustiimissä sovitusta asioista pidetään kiinni.

Jos opiskelijalle ilmenee esteitä tai muita huolia tiimissä olemiseen liittyen, niin ilmoitusvelvollisuus on olemassa. Eräs haastateltava sanoi, että ammattikoulussa ”perustunneilla” pystyi vähän niin sanotusti sooloilemaan ja keskittymään ehkä enemmän epäolennaiseen, mutta kilpavalmennustiimissä sellainen ei enää ollut mahdollista tai sallittua. Tiimissä saattaa myös olla muita samaan aikaan, joten kaikilla on yhteinen vastuu siitä, myös valmentajalla, että paras mahdollinen työrauha pysyy ja opetus on näin ollen tehokkainta. Alaikäisen on ikään kuin aikuistuttava ainakin

kilpateimissä ollessaan. Lisäksi laadukas valmennus ja yksilö-/pienryhmävalmennuksella on myös tietty opiskelijan motivaatiota nostattava laadullinen vaikutus, kun tekeminen on intensiivistä ja tiivistä.

### 7.1.2 Valmennus

*Kilpailijalla on iso vastuu, siinä että muistaa ottaa niinku vastuuta ja osaa , pitää huolta niistä sovitusta asioista.... niin kyllä valmentajallakin on iso vastuu, että tuntee opiskelijan, tietää missä sen opiskelijan rajat menee, miten sen opiskelijan kanssa on hyvä toimia – Joona ja Nina*

Valmentajan tärkeys korostuu etenkin ammattikouluaiikana, jolloin valmentaja ja mahdollinen valmennustiimi, on se, joka tietää mitä eri kilpailut vaativat, mitä siellä tarvitsee osata, miten toimia, niin kilpailuissa, kuin kilpailupaikalla yleensä, mitkä ovat arviointikriteerit ja kuinka on hyvä treenata erilaisia kilpailuja varten. Valmentajalla on se viimekäden tieto siitä, mitä kilpailuissa tapahtuu ja kuinka siellä toimitaan, sekä mikä mahdollisesti on aina tulevan vuoden kilpailuteema/-sisältö. Ammattitaitojoukkueeseen/-tiimiin valitut ja siinä valmentautuvat ammattikoululaiset eivät välttämättä ole ikinä kuulleet tai nähneet, kuten eräs haastateltavistani, (tarjoilijalajin) ammattitaitokilpailuja, joten valmentajalla on se iso vastuu ja iso vaikutus siihen, kuinka kilpailijalle saadaan luotua ensin hyvä kokonaiskuva kilpailuista ja sitten yksilöllistää niiden sisältö ja eri osa-alueet harjoittelun kautta.

Kilpailijat pitivät valmentajan roolia erittäin tärkeänä kisoihin valmentauduttaessa, sekä myös sitä, että valmentaja on koulun lisäksi kisapaikalla mukana antamassa tukea, tsemppaamassa ja käymässä läpi vielä viime hetken valmistautumisia ennen kilpailutehtäviä, niiden välissä ja tietysti palautteen muodossa kilpailujen jälkeen. Valmentaja ei ole vain ”teknisenä tukena” ja neuvonantajana, vaan henkistä puolta ja tietynlaista mentaalivalmennusta pidettiin myös kilpailijan kannalta tärkeänä tukena ja turvana, niin harjoittelun, kuin kilpailujen aikana. Kaikille kilpailijoille kouluaiikaiset valmentajat ovat jääneet tärkeiksi ystäviksi ja tai kontakteiksi myös kouluajan jälkeen. Osa on edelleen yhteydessä heihin aktiivisesti ja osa taas hieman passiivisemmin, mutta yhteys on silti edelleen olemassa.

Valmentajan rooli painottuu todella paljon ammattikouluikäiseen kilpailemiseen. Johtuu myös osittain siitä, että ammattikoulut resursoivat, osa enemmän osa vähemmän, kouluikäisiin kilpailuihin, jotta opiskelija saisi kaiken edellä mainitun opin, sekä tuen ja turvan, mahdollisuuden osallistua kilpailuihin kouluikäna. Koulun jälkeen kilpailijat eivät ole saaneet, tai heillä ei ole yhtä tiettyä valmentajaa, varsinaisesti kilpavalmennusta, vaan treenit ja harjoittelu sekä mahdolliset tärpit kisoihin on haettu koulu- ja työaikana syntyneiden kontaktien ja suhteiden avulla. On siis hyödynnetty alalla toimivien yritysten, oppilaitosten fasiliteetteja sekä henkilöiden tietotaitoa omassa valmentautumisessa kisoja varten.

Kilpailijat ovat koulukilpailujen jälkeenkin pitäneet tärkeänä, että harjoitellessa ja kilpailuissa on joku tuttu henkilö tsemppaamassa ja kannustamassa. Tällöin henkinen ja mentaalinen voimavara kasvaa kilpailuja ajatellen ja pitää niin sanotusti pään kasassa kovassa kilpailutilanteen paineessa. Kilpailijat ovatkin kaikki sanoneet, että kilpailut voittaa se, jonka pää kestää kilpailun tuoman paineen ja pystyy parhaiten keskittymään omaan tekemiseensä kilpailuissa ja pitämään paletin niin sanotusti kasassa sekä teknisesti että mentaalisesti loppuun asti.

### 7.1.3 Kontaktit & suhteet

*”Suhteet ovat kaikki kaikessa” – Sara, Joona, Leena*

Kouluikäna, etenkin valmentajan suhteet ja kontaktit työelämään, alan tapahtumiin ja alaan liittyviin henkilöihin, ovat olleet muun muassa opiskelijan harjoittelua ja harjoittelupaikkoja ajatellen ensiarvoisen tärkeitä. Niin Sara (ja Saran kanssa samassa harjoitustiimissä olleet opiskelijat) kuin Leena ovat molemmat saaneet valmentajalta vahvan suosituksen hakea työssäoppimiseen/työharjoitteluun tiettyihin, omaa ammattitaitoa kasvattavaan ja kilpailutekniikkaa parantaviin, työpaikoihin. Heidän päästyään kilpailuvalmennukseen, laadittiin heille selkeät mahdolliset työpaikat, johon hakeutuivat työssäoppimaan kouluikäna. Valmentajan kontaktit sekä opiskelijan kuuluminen kilpailutiimiin ovat olleet avainasemassa harjoittelupaikkoja hakiessa. Sara ja Leena ovat itse siis hakeneet paikkaa, mutta kilpailuvalmennukseen kuuluminen ja valmentajan mainitseminen haettaessa ovat avanneet mahdollisuuden päästä huippupalkkoihin harjoittelemaan ja parantamaan osaamista niin ammatillisesti ylipäättään kuin kilpailuja ajatellen.

**Sara** esimerkiksi pääsi toisen vuoden alkupuolella (jolloin hän liittyi kilpavalmennustiimiin) suorittamaan baariharjoittelun Helsingin ykkös(cocktail)baareihin, jossa tekniikka sekä baarityöskentely muokkaantuvat, kisavaihe silmällä pitäen, oikeanlaisiksi. Sitten 2. pidemmän ruokapuolen harjoittelun Sara suoritti toisena vuonna Helsingissä sijaitsevaan Michelin\*-ravintolassa, 2. vuoden tarjoilijaopiskelijana. Siellä työskennellessään hän sai heti kouluaikana luotua tärkeitä kontakteja alan isoihin toimijoihin. Sieltä kautta Sara sai Helsingin loistopaikasta myös kesätöitä seuraavalle kesälle ja vielä keikkahommaa kolmannellekin kouluvuodelle.

Hyvä kouluaikainen menestyminen kilpailuissa ja laadukkaat harjoittelupaikat ja kesätyö siivittävät Saralle myös Lahdessa töitä, juuri hänen kolmantena vuotenaan avatussa, Fine Dining -ravintolassa. Jossa hän noin vuoden osa-aikaisena työskennelleenä eteni ravintolapäälliköksi. Rouxin vuosien aikana synnyttiin Vuoden Kokki -kilpailujen yhteyteen myös Vuoden Tarjoilija -kilpailut, joihin Sara myös osallistui ja oli 1. kerallaan toinen ja pari vuotta sen jälkeen toisen kerran osallistuessaan voitti koko kilpailun. Näissä kilpailuissa Sara loi myös kontaktinsa nykyiseen työnantajaansa ja pääsikin sitä kautta töihin yhteen heidän ravintoloistaan ja eteni ensin ravintolapäälliköksi ja sen jälkeen ravintolatoimenjohtajaksi.

**Leena** taas meni, opettajan kanssa yhteisesti mietittynä, Turussa harjoittelemaan À la Carte (AC) -ravintolaan, jonka viinilista on, varsinkin toisen vuoden opiskelijalle, laaja ja taso muutenkin melkoisen haastava. Tämän lisäksi hän meni Turun ykkös-cocktailbaariin (Suomen top 10:ssä) harjoittelemaan ja oppimaan baarityöskentelyä, sekä miten kilpailuteknisesti ja ulkonäöllisesti valmistetaan oikeanlaisia cocktaileja.

*Sieltä mä sain tosi paljon ja siellä on niinku, sellasia niinku cocktailpuolen kilpailijoita, semmoisia alan kokeneita sankareita. Siellä olin sitten toisen työssäoppimisen - Leena*

Harjoittelun tuomisina hän jäi töihin koulun ohella kyseiseen AC-ravintolaan ja keikkahommiin cocktailbaariin. Lopulta kilpailutiimissä oleminen (Leena on Tälläkin hetkellä, 08/2023, kilpailutiimissä mukana valmennettavana), kilpailumenestys, sekä valmentajan suhteet ja omat suhteet edellisistä työpaikoista avasivat hänelle oven tämän hetken työpaikkaan, yhteen Suomen arvostetuimmista Fine Dining -ravintoloista, jossa hän toimii vuoropäällikkönä.

*Että niinku ne ihmiset itä mä oon tavannu niinku valmennuksen puolesta, se, että mä käyn jossain niinku Helsingissä Viinietiellä tai Pauligilla treenaamassa.... mulla on kontaktit, että jos mä haluan vaihtaa työpaikkaa niin mä voin olla silleen, että hei olisko teillä... – Leena*

*Siis en mä voinut ikinä kuvitella itseäni työskennellä ravintola Mamissa... että mikä homma tää oikein, emmä semmoseen pysty – Leena*

Tämä tehtävä ja työpaikka toimii oivana paikkana tuomaan varmuutta koko tarjoiluprosessiin, ja sitä kautta edelleen kisatakemiseen. Leenan mukaan nykyinen työpaikka tuo mukanaan myös valtavasti uutta tietoa ja osaamista, etenkin viinien saralla.

**Joonalla** on hieman erilainen harjoittelupolku, sillä hänellä oli suhteita kouluaikana jo ennestään esimerkiksi Michelin\*-ravintola Olon työntekijään. Joonaa olikin tätä kautta Olossa kouluaikana harjoittelemassa ja lopulta sitten Olon sommelierin pyydettyä, hän jäi lopulta Oloon töihin ja pikkuhiljaa eteni salivasta tarjoilijaksi ja aina hovimestariksi saakka. Oltuaan useamman vuoden siellä, hän vaihtoi vuodeksi alaa, mutta totesi, että veri vetää takaisin ravintola-alalle ja palasi avaamaan Olon sisarravintolaa, jonne jäikin samalla vuodeksi töihin. Tämän jälkeen Joonaa halusi nähdä alaa ”freelancerina” vuokratyönvälitysfirman kautta, mutta mikään ei vetänyt vertoja klassiselle Fine Dining -paikkojen ilmapiirille. Niinpä hän palasi Helsinkiin auttamaan toisen Michelin\*-ravintolan avauksessa ja sieltä jälleen Oloon vähäksi aikaa. Sitten hän päätyi noin kolmeksi vuodeksi Perhon, vanhan opinahjonsa, ravintolan ohjaavaksi hovimestariksi sekä ammattitaitokilpailuvalmentajaksi. Sieltä matka jatkui Joonan nykyiseen (08/2023), myöskin Michelin\*-ravintola, työpaikkaan hovimestariksi.

Joonaa sanoo, että valmentajalla ja ammattitaitojoukkueessa olemisella ja siinä harjoittelemisella sekä kisoilla oli ehdottomasti vaikutusta siihen, millaisissa työpaikoissa halusi työskennellä, kuinka hyötyä työstä, sen opeista ja ihmisistä niin suhteita kuin kilpailuja ajatellen. Eihän valmentajan tarvinnut, enää tuossa kohtaa niin sanotusti auttaa ja tuupata työharjoitteluun tietynlaisiin paikkoihin, koska Joonaa sellaisissa jo työskenteli sekä oli työskennellyt. Totta kai valmentaja otti huomioon harjoittelupaikan tason ja hyödynsi sitä Joonan harjoittelussa. Ei Joonaa ilman valmennusta ja kisakokemuksia, olisi itse kilpailuissa osannut toimia tai olisi voinut tietää minkälaisia valmiuksia,

osaamista ja käytäntöjä kilpailuissa tarvittaisiin. Kilpailut vahvistivat selkeästi myös Joonan halua työskennellä Fine Dining -ravintoloissa, jossa oma ammattitaito pääsi parhaiten kehittymään ja samalla näkymään työn teossa.

#### 7.1.4 Motivaatio kilpailemiseen ja harjoitteluun

Motivaatio, itsensä haastaminen, harjoittelu ja kilpaileminen ovat yksi iso kokonaisuus, jonka kaikkia osaset tukevat toisiaan. Jos motivaatio puuttuu, ei suorituskaan voi todennäköisesti olla edes itseä tyydyttävä. Kukaan ei ole seppä syntyessään, eli käytännön ammattitaitokilpailuissa tekeminen on kaiken ytimessä, ja harjoittelun sekä valmentamisen avulla opimme paremmiksi. Kärkikahinoihin pääseminen vaatii kilpailijalta/opiskelijalta, valmentajalta ja (koulutus)organisaatiolta riittävä panostusta kilpailuihin resursointiin.

*Tietysti kisaamisen suhteen, niin vaatiihan se motivaatiota... aina se ei voi olla huipussaan, mut ku pääsee siihen fiilikseen.... onnistumisen tunteen silleen joo, ai joo niin tää on, tää on oiekasti kivaa, mä tykkään - Leena*

On panostettava sekä vahvuuksiin, jotta ne onnistuvat myös kisoissa, mutta vielä enemmän on keskityttävä mahdollisten heikompien taitojen parempaan tekemiseen ja niistä suoriutumiseen. Tällöin tarpeellinen tuki, niin opiskelijoille kuin koulun ulkopuolisille kilpailijoille on tärkeää, sillä myös se parantaa osaltaan heidän motivaatiotaan. Tarvitaan ainakin osaltaan siis kilpavalmennuksen metodeja siinä, miten tähdätään paremmaksi omassa lajissaan.

Kilpailijoiden mukaan jokaiselta kilpavalmennuksessa olijalla onkin oltava ainakin jonkinlaista, oli se sitten vielä piilossa tai näkyvänä, alkumotivaatiota ja tiettyä halua kilpailla ja kehittyä omassa ammatissaan. Motivaation lisäksi täytyy löytyä tiettyä intohimoa ravintola-alaa ja ammattia kohtaan. Pitää olla halua oppia, sekä tehdä työtä oman ammattitaitonsa kehittämisen eteen. Pitää olla valmis luopumaan, ainakin hetkellisesti, tietystä vapaudesta koulupäivien jälkeen tai työpäiviä ennen, jotta jaksaa mennä harjoittelemaan niin kilpailuja, mutta etenkin omaa ammatillista kehittämistä, varten.

*...mun mielestä tärkeää on ehkä semmoinen, niinku omistautuneisuus ja nöyryys ja semmonen tietynlainen kunnianhimom siihen oppimiseen... kaikki on niinku kiinni,*

*että kuinka valmis sä oletkuuntelemaan muita, hyväksymään sen että itse ei välttisi ole ihan valmis... on osattava kuunnella muita ja oppia heiltä....jos ei niinku näe omia heikkouksia, niin ei välttämättä etene - Sara*

Kaikki haastateltavat kertoivat, että motivaatio kilpailuja ja treenaamista kohtaan ei ollut koko-aikaista, mutta halu kehittyä ammatillisesti toi aina, välillä ehkä hukassa olleen, motivaation takaisin pinnalle. Näin tapahtui etenkin mitä lähemmäksi kisoja tultiin, niin halu tehdä parhaansa, intohimo itselle tärkeää asiaa, kilpailua ja ammatillista tekemistä, kohtaan kasvoivat ja loivat tietynlaista buustia tekemiseen ja harjoitteluun. Kaikille syntyi valmentajan, valmentautumisen ja kilpailujen kautta usko siihen, että tämä on se mitä haluaa tehdä, tähän ammattiin ja sen osaamiseen halua panostaa entistä enemmän.

Aito motivaatio tekemistä ja kilpailuja varten löytyy aidosta, sisäisestä, palosta lajia, tekemistä ja osaamista kohtaan. Ja se ei tarkoita, että motivaation ja intohimon olisi oltava koko ajan ON- asennossa. Kuten edellä mainittua, niin tarpeen tullen motivaatio ja tekemisen ilo löytyy, kun sen on aika taas tulla esiin omasta tahdostaan. muistetaan, että tarjoilijan ammatissa on vaikka kuinka paljon eri aihealueita ja tietoa, joista ei koskaan edes pysty oppimaan aivan kaikkea, joten työn sarkaa riittää melkein loputtomiin ”kaiken oppimisessa”. Monia se voisi ahdistaa, mutta näitä kilpailijoita se päivittäin motivoi oppimaan lisää oman ammattitaidon parantamiseksi.

Miksi he kaikki sitten kilpailevat, mikä on se syy kilpailla. Kahdelle haastateltavista pääasiallinen syy on halu voittaa, halu ikään kuin näyttää muille ja itselle, että minä pystyn ja pärjään tässä. Kolmannelle syy kilpailemiseen ja harjoitteluun sekä huippuravintoloissa harjoitteluun ja työkentelyyn oli oman ammattitaidon kehittäminen, tulla mahdollisimman hyväksi omassa ammatissaan. Toki hänellekin kilpaileminen oli paikka näyttää oma osaaminen ja kuinka se kehittyi ajan myötä, näkyen monissa kilpailuissa voittona tai palkintopallisijana. Kahdelle ensin mainitulle voittaminen oli ensisijainen syy etenkin alkuaikoina, mutta jälkeen päin on heillekin tullut aika lailla yhtä tärkeäksi pystyä kehittymään mahdollisimman hyväksi omassa ammatissaan, kuin pärjätä hyvin ammattitaitokilpailuissa.

Puhdas, itsestä sisältä lähtevä, motivoituneisuus tekemiseen ja oppimiseen on tehokasta, koska syy motivaatioon tehdä, syntyy asiasta itsestään. Tekeminen ja toteuttaminen on itsessään, tässä

tapauksessa, opiskelijaa liikuttava ja motivoiva tekijä. Kun taas ulkoapäin tuleva, kontrolloitu motivaatio ei toimi opiskelijaa eteenpäin ajavana voimana, etenkin silloin, kun hänen oma sisäinen motivaationsa ei kohtaa ulkoisia arvoja ja asia ei tunnu omalta tai itselle mielekkäältä. (Mayor & Risku 2022.) Kilpailijoilla voidaan sanoa olevan sisäistä motivaatiota sekä intohimoa kilpailemista, oppimista ja omaa kehittymistä kohtaan. Erään haastateltavan sanoin, tekemisen ja halun on lähdeittävä itsestä, omasta tahdosta, muuten ei tapahdu oikeita asioita.

### **7.1.5 Työssäoppiminen ja työpaikat**

Kaikki kilpailijat suorittivat, omasta halustaan ja yhdessä valmentajan kanssa miettien, työssäoppimisensa ravintola-alan laadukkaissa- ja/tai huippuravintoloissa. Tällä tavoin he saivat ja imivät oppia työelämässä, toimien ravintolaketän työssäoppimispaikoissa yhdessä muiden huippuammattilaisten kanssa. Mitä enemmän tunteja eri harjoitteluissa tuli, sitä enemmän vastuuta he myös saivat ja joutuivat käyttämään asiakaspalvelutilanteissa sekä koulussa, huippuvalmennuksessa että työharjoitteluissa saatuja oppejaan aivan oikeiden asiakkaiden kanssa. Samaan aikaan, kun työssäoppimisessa opittiin työelämän pelisääntöjä ja toimintamalleja ”oikeiden” asiakkaiden kanssa, niin kilpakentällä hyödynnettiin kentältä saatu oppi suoraan kilpailuihin, unohtamatta kilpailujen piste-laskusysteemiä ja siellä arvioitavia toiminnan ja suorituksen kohteita, jotka ovat tietyissä asioissa työssäoppimispaikoilla opittuja tapoja vaativamman arvioituja.

Kuten jo aiemmin sanottua, niin työssäoppimispaikat, ammattitaitokisoihin valmentautuminen ja kilpailut, sekä siellä saadut kontaktit, ovat buustanneet kilpailijoiden itsensä löytämistä alan huippupaikoista Suomessa, sekä ainakin harjoittelun merkeissä ulkomaita myöden. Oma tekeminen ja motivaatio sekä palo omaa ammattia kohtaan, huippuvalmennus ja koulun antamat resurssit, ovat vieneet kilpailijat, opiskelijat, pitkälle niin kilpailuissa kuin omassa ammatissaan. Eikä se vielä varmasti ole ohi, ei työt, niissä eteneminen ja joidenkin kohdalla ei myöskään kilpaileminen, unohtamatta valmentajaa, joka edelleen jaksaa tuottaa huipputekijöitä niin kentälle kuin kilpailuihinkin.

## 7.2 Haastateltujen valmentajien näkökulmasta sanottua

Tässä kappaleessa tulee valmentajan näkökulmasta sanottua. Mukana on niin Ninan, kuin myös Saran ja Joonan, jotka ovat myös valmentaneet kilpailijoita ammattitaitokilpailuihin, näkemyksiä valmennukselliselta puolelta.

### 7.2.1 Harjoittelu & kilpaileminen

Nina avaa valmentajan tärkeintä tehtävää, omaa rooliaan valmentajana, niin harjoitus- kuin kilpailunäkökulmasta, jotka hieman eroavat toisistaan. Harjoittelun tärkeimmät valmennukselliset asiat painottuvat siihen, että tietää ehdottomasti, kilpailusta riippuen, kilpailussa vaaditut tehtävät, minkälaisesta kilpailusta on kyse ja mikä on se osaamisen taso, jolla kilpailija siellä pärjää ja menestyy. On siis tärkeää tietää mitä kilpailijan tulee osata, millä tavalla ja millä tiedoilla kyseiseen kilpailuun harjoiteltava. Harjoittelua ennen on tärkeä luoda SWOT-analyysi, jotta saadaan tietää kunkin valmennettavan vahvuudet ja heikkoudet, ne tekemisen kohteet, jotka rutinoituvat nopeasti ja ne, joihin tarvitsee ja kannattaa harjoittelussa panostaa. Jokaiselle yksilölle on tärkeää luoda henkilökohtainen harjoittelusuunnitelma, joka toimii parhaiten juuri hänelle. On toki yleistä treenaamista, mutta sitten lopulliset taidot ja rosoisuus hiotaan yksilöidyillä metodeilla ja harjoittelukuvioilla. Tärkeää on osata lukea kilpailijaa ja kuulla sekä nähdä kilpailijan vaatimukset ja hänelle sopivat tavat harjoitella ja oppia. Täytyy olla ”herkillä” kilpailijan kanssa, varsinkin ennen kisoja treenatessa.

### 7.2.2 Palaute

Harjoitellessa, kuten myös kilpailujen jälkeen, on tärkeää antaa kilpailijalle palautetta. Se mitä, miten ja missä vaiheessa palautetta antaa, etenkin harjoittelussa, on Ninan mielestä taitolaji. Eli kilpailijasta riippuen ja hänen kulloisenkin harjoituskertansa fiiliksestä, palaute, sen tyyli ja tarkoitus voi vaihdella, sillä palautteen tarkoitus on auttaa ja motivoida kilpailijaa, ei lytätä tai masentaa. Ei ole yhtä oikeaa tapaa tai ajankohtaa antaa palautetta, vaan se on aina tilanne- ja kilpailijakohtaista. Nina kertoo, että varsinkin aluksi, kilpailijoiden fiilikset korjaavaan/”negatiiviseen” palautteeseen aiheuttavat yleensä ”itkua ja hampaiden kiristystä”.

Nina kertoo, että harjoittelussa etsitään nimenomaan niitä virheitä, jotka vievät kilpailuissa pisteitä, sillä niin kilpailujen tuomaritkin etsivät ja merkkäävät niitä arviointeihin, onnistumisten lisäksi tietenkin. Se, että harjoittelussa löydetään kilpailijan mahdolliset virheet tekemisestä ja toiminnasta, tarkoittaa, että niihin asioihin on keskityttävä enemmän ja korjattava ne. Tämän vuoksi palautteenanto on tärkeä osa valmennusta. Nina lisää vielä, että palautteen annossa on erilaisia tapoja toimia, eli antaa suoraa palautetta korjaavaa/onnistumisista, antaa kilpailijan reflektoida itse omaa suoritustaan tai käyttää, aina välillä, kannustavaa ja positiivista palautetta suorituksesta, vaikka siinä olisi tullut myös virheitä, helppojakin.

Virheet ja parannusehdotukset käydään läpi sitten niin sanotusti kilpailijan ollessa vastaanottavampi, eikä mahdollisesti niin herkillä, kuin esimerkiksi kyseisenlaisessa tilanteessa, jossa positiivinen palaute toimii paremmin. Yleensä kilpailijoiden palautteen vastaanottokyky ja sisäistäminen paranevat, mitä pidemmälle edetään ja mitä useammin erilaisia kisoja käydään kilpailemassa. Nina pitää etenkin oman tekemisen ja suorituksen reflektointia tärkeänä osana ammatillista kehittymistä ja kilpailuihin valmistautumista, sekä niissä menestymistä.

### **7.2.3 Mentaalinen valmennus**

Mentaalivalmennus on tärkeä osa kilpailuvalmennusta, sillä jos pää ei kestä kilpailuissa, niin jännitys ja sitä kautta virheiden määrä kasvaa, jolloin suoritus rikkoontuu ja hyvät sijoitukset todennäköisesti karkaavat ulottumattomiin. Hyvä mentaalinen ja psyykinen vire auttaa kilpailijaa suoriutumaan kokonaisuudesta, joka usein ratkaisee, täysipainoisesti ja ennen kaikkea tasaisesti sekä varmasti. Kilpailut voittaa, kaikkien haastateltavien suusta sanottuna, se, jonka pää kestää parhaiten paineen ja suoritus pysyy alusta loppuun asti mahdollisimman ehjänä niin tyyllillisesti, teknillisesti kuin sosiaalisestikin.

Ehjä kokonaisuus luo pisteitä tasaisen varmasti jokaiseen arviointisarakkeeseen. Ninakin neuvoo, että jos kilpailijalle on, vaikkapa ennen kisaa, vaikeaa suoriutua jostakin harjoitteesta/mahdollisesta tulevasta kilpailutehtävän osasta, niin suorittaa sen mieluusti virhepisteitä ottaen ja keskittyy sen jälkeen loppuosaan tehtävästä, jonka suorittaa sitten viimeisen päälle hienosti ja saa tätä kautta samalla rauhoitettua itsensä ja kerättyä lopulta enemmän pisteitä kuin, että olisi hermostuneena ja tärisevänä suorittanut koko tehtäväosion huonosti tai keskinkertaisesti.

On siis tärkeää valmentajan tietää ja kertoa kilpailijalle, mistä, miten ja paljonko pisteitä tulee tietyistä kohdista ja mihin asioihin kannattaa panostaa pisteiden valossa, jos joillakin osa-alueilla on vaikkapa ongelmia. Ei siis kannata menettää niin sanotusti helppoja pisteitä niistä asioista, jotka osaa ja joihin voi vaikuttaa. Kilpailija psyykkaa ja mentaalisesti rauhoittaa itsensä aina niihin asioihin, jotka osaa hyvin ja suorittaa ne erinomaisesti, eikä hermostuta itseään mahdollisten hankalien tilanteiden kohdalla, hakkaamalla päätään seinään, kun ei onnistu. Yksittäiset pisteet eivät yleensä lopulta ratkaise kisoja.

#### **7.2.4 Tuki ja turva**

Kilpailemisessa ja kilpailutilanteessa tärkeintä on antaa kilpailijalle tukea ja turvaa. Valmentaja/opettaja on se, johon kilpailija voi tukeutua kilpailupäivinä, kysyä aikatauluista – mitä, missä ja milloin, saada viime hetken vinkkejä sekä monipäiväisten kilpailujen suoritusten jälkeen saada mahdollista palautetta ja ohjeita, kuinka saada oma tekeminen parhaaseen terään. Myös Saralle ja Joonalle on tärkeää valmentajana antaa tukea kilpailijalle ja kannustaa sekä tsemptata parhaimpaansa. Sara ei ole kilpailuissa ollut mukana valmentajana (ei ole toiminut ammattikouluvalmentajana), mutta Joon komppaa, kisoissa paikalla olleena valmentajana, Ninaa siinä, että kilpailuissa valmentajan tärkein rooli on olla tukena ja turvana kilpailijalle koko kilpailujen ajan alusta loppuun.

Valmentaja on myös opettajan tai ohjaajan roolissa vastuussa kilpailijoista, niin kisapaikoilla mukana ollessaan kuin myös koulu- ja harjoitteluajana. Tällainen opettajaan ja valmentajaan, kilpa- valmennusaikana, syntynyt, välillä vapaa-ajallekin yltävä, suhde antaa kilpailijalle ja opiskelijalle turvallisen ja välittävän kuvan hänelle, ainakin harjoituksellisesti ja kilpailullisesti, tärkeästä henki- löstä, johon tukeutua ja turvata kouluajana koulussa ja kilpailujen alla treeneissä, sekä kilpai- luissa.

#### **7.2.5 Työpaikat**

Ninan 12 vuoden valmennusaikana kaikki, jotka ovat ammattitaitovalmennusjoukkueeseen pääs- seet ja mukaan tulleet, ovat työllistyneet 100 %:sti, joko jo kouluajana tai välittömästi sen jäl- keen. Osaaminen, harjoittelupaikat ja motivaatio tekemistä ja etenkin alaa koskevan tiedon oppi- misessa, ovat olleet omiaan ruokkimaan hyvää työntekijäkuvaa suoraan harjoittelupaikoissa. Toki

kaikki tämä näyttää myös hyvältä CV:ssä, kun on työskennellyt arvostetuissa ravintoloissa, on huippuosaaja koulussa ja kilpailee alan kilpailuissa.

Ammattitaitokisojen huippuvalmennukseen kuuluu TAI:ssa, ja tietääkseni ainakin osassa muitakin alan ammatillisia oppilaitoksia, suunnitelma sopivista työssäoppimispaikoista (työelämässä toimiminen), joissa kilpailija pääsee tekemään töitä oikeanlaisten ammattilaisten kanssa (jotka yleensä ovat tietoisia valmennuksen tarpeista ja mitä ammattitaitokilpailut vaativat). Näin opiskelijat pääsevät ammatillisesti kehittämään tarvittavaa ja/tai puuttuvaa osaamistaan sekä taitojaan, tulevia kilpailuja varten. Useimmilla valmentajilla, kuten Ninallakin, on hyvät suhteet työpaikkoihin, työelämään, alalla toimiviin henkilöihin sekä alalla vaikuttaviin ihmisiin. Lisäksi, kun työpaikkojen ja siellä työskentelevien työntekijöiden ja opiskelijaa ohjaavien henkilöiden tietämys ammattitaitokilpailuista ja niiden sisällöstä kasvaa entisestään, saadaan Suomeen, miksei maailmallekin, uusia kilpailijoita sparraavia työelämän harjoittelupaikkoja.

Valmentajalla, osin myös kilpailijalla itsellään, on näkemys opiskelijan/kilpailijan tarpeista ja kehityskohteista, joten sopiva harjoittelupaikka katsotaan kulloisenkin tarpeen mukaan ennen jokaista työharjoittelujaksoa. Tämä tapahtuu yhdessä opiskelijan ja harjoittelupaikan kanssa, jotta työpaikka tietää mikä on tutkinnonosan sisältö, johon harjoittelun kriteerit ja sisältö perustuvat. Lisäksi kilpailuja varten, katsotaan vielä tarkemmin ne kehittämisen kohteet, joihin halutaan panostaa nimenomaan kilpailuja silmällä pitäen. Tätä kautta opiskelijan suhteet ja kontaktit työelämään syventyvät ja luovat jo mahdollista pohjaa tulevia työpaikkoja ajatellen.

## 8 Pohdinta

Ammattitaitokilpailijoiden ammattitaitoa kilpailuissa testataan mahdollisimman monipuolisesti ja runsaasti. Kilpailuissa, osaamisen ja tasaisen suorituksen lisäksi, ratkaisevassa asemassa ovat fyysiset ominaisuudet, kuten jännityksen tuomat adrenaliinipiikit tai lamaantuminen ratkaisevilla hetkillä. Mitataan hermojen kestävyyttä sekä ajankäyttöä ja palveluhenkisyyttä että sosiaalisia taitoja. Kilpailut ratkeavat yleensä mentaalisen tasapainon ja rauhallisuuden sekä asiakaspalveluhenkisyyden ja teknisen osaamisen tasapainosta kilpailusuorituksessa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, onko ravintola-alan ammattitaitokilpailuihin osallistumisella, niihin harjoittelulla ja opettajalla/valmentajalla vaikutusta ravintola- ja catering-alan opiskelijan uravalintaan, niin koulun aikana kuin sen jälkeen. Tutkimus rajattiin koskemaan opiskelijoita, jotka ovat menestyneet niin kouluaikaisissa, kuin koulun ulkopuolisissa kilpailuissa, sekä työelämässä ja ovat olleet töissä tai työharjoittelussa ammattikouluajoista lähtien. Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset sekä teoreettinen viitekehys rakennettiin edellä mainittujen, vaikuttavien tekijöiden pohjalta.

Teoriaosuus käsitteli tarjoilijan ammatissa tarvittavia taitoja ja ominaisuuksia, sillä tarjoilijan ammatillinen osaaminen perustuu sekä tekniseen taitoon että asiakaspalveluun ja sen osa-alueisiin. Lisäksi tuotiin esille, että kilpailemisessa tarvittavat taidot eroavat intensiteetiltään työelämässä toimivan tarjoilijan suorittavasta, ammatillisesta profiilista. Teoriapohjassa esiteltiin erilaisia ammattitaitokilpailuja, joita Suomessa ja kansainvälisesti on tarjolla, mihin tutkimuskohteet olivat osallistuneet. Teoria-aihealueita, joihin tutkimuksessa painotettiin, olivat: Oppiminen, ohjaaminen, osaaminen, palautteen anto, valmentaminen, harjoittelu, urakehitys, intohimo, motivaatio, ammattikoulun työssäoppiminen, ammattitaitokilpailutoiminta & kontaktit ja suhdetoiminta.

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, jolla saatiin tuotua esille tutkittavien subjektiivisia tuntemuksia oman ammattitaidon, kilpailutoiminnan, työharjoittelupaikkojen sekä työpaikkojen välisistä suhteista ja vaikutuksista toisiinsa. Ammattitaitokilpailujen ja työuran välinen suhde saadaan tuotua tutkimuksessa esille. Teoriapohja tukee haastatteluista saatua materiaalia ammattitaitokilpailujen ja niihin harjoittelun vaikutuksesta työuran kehittymiseen. Tutkimusta ei voi yleistää kaikkiin ammattitaitovalmennuksessa ja –kilpailuissa käyneisiin opiskelijoihin, pienen otantansa vuoksi, mutta näiden haastateltavien kohdalla tutkimusmateriaali saturoi ja samanlaisten ja –tyyppisten kilpailu- ja työelämätaustan omaavien opiskelijoiden uravalinnat ovat kulkeneet melko lailla samanlaisia reittejä keskenään. Tämä tutkimus ja siihen yhdistetty teoria tuo erilaisia avaimia ja työkaluja ammattitaitovalmennukseen sekä toivottavasti motivoi opiskelijoita aloittamaan ammattikoulussa kilpailutoiminnan itsensä kehittämiseksi, kokemusten saamiseksi ja työuraan vaikuttavasti.

## 8.1 Johtopäätökset

Vaikka kukaan kilpialijoista, heidän liittyessään kilpa- ja valmennustiimiin, ei ollut valmis kilpailemaan heti, niin kaikille yhteisenä piirteenä voidaan tutkimuksesta tuoda esiin motivoituneisuus, halu oppia ja haastaa itsensä, halu kilpailla ja kehittyä, halu näyttää itselle ja vähän muillekin, että heistä on kilpailemaan ja tulemaan hyväksi omassa lajissaan ja tekemisessään. Myös palo harjoitella ja kehittää omaa teoriaosaamista vapaa-ajallaan yhdistää kaikkia haastateltuja. Tämä kaikki yhdistettynä valmennukseen, kilpailuihin ja haluun kehittyä ovat olleet avain myös työuralla etenemiseen.

Tutkimuksessa haastateltiin kolmea ammattikoulun käynnyttä ammattitaitokilpailuissa ja työelämässä olevaa opiskelijaa sekä yhtä ravintola- ja cateringalan opettajaa/valmentajaa, joka toimii ammattitaitovalmennuksessa sekä Skills-eksperttinä. Haastatteluiden avulla saatiin sekä opiskelijan että valmentajan näkökulma ammattitaitokilpailujen ja niihin harjoittelun vaikutuksesta opiskelijan uravalintoihin. Haastateltavien vastaukset olivat hyvin samankaltaisia ja toivat esille samantyyppisiä piirteitä kunkin omasta polusta, joka johti ammattitaitokilpailuista kohti työuraa. Valmentajan haastattelu täydensi ja syvensi sitä kuvaa, jonka opiskelijat olivat tuoneet esille omassa tekemisessään, oppimisessaan ja niiden vaikutuksesta työuraan. Tutkimus todistaa myös, kuinka myös valmentajalla, opiskelijan oman tekemisen lisäksi, on vaikutusta opiskelijan taitojen ja osaamisen lisääntymisen lisäksi itse työuran kehittymiseen ja työpaikkojen valikoitumiseen.

Tutkimuksen teoriaa verrattaessa tutkimuksen tuloksiin, voidaan löytää paljon samoja elementtejä ja syitä sille, miksi haastateltavat ovat motivoituneita, kehittyneet ammatillisesti, pärjänneet kilpailuissa ja löytäneet itsensä harjoittelemasta sekä työskentelemästä huippupaikoissa. Myös valmentajan haastattelussa esiin tuomat valmennukselliset näkökulmat sekä teknisestä osaamisesta että henkisestä kasvusta ovat omiaan vahvistamaan ammattitaitokilpailuista saatavan hyödyn vaikutuksesta työuraan ja ammattitaidon kehittymiseen. Ruohotien (2005) mukaan oppiminen on kokemuksen ja toiminnan tulosta: se on prosessi, joka vaatii aikaa ja johtaa tarpeellisen ajan kuluttua muutokseen suorituspotentiaalissa.

Samankaltaisuudet tutkittavien haastatteluissa paneutuivat samoihin teemoihin; motivaatio, harjoittelu, kilpaileminen, harjoittelupaikkojen vaatavuus, halu kehittyä ja oppia, kontaktien luominen ja hyödyntäminen, omien kilpailusuoritusten tuoma näkyvyys työelämässä. Ruohotie (2005) ja Sii-

rilä (ja muut 2021) tuovat esille, että oppiminen on kokemuksen ja toiminnan tulosta, johon vaikuttavat jokaisen yksilön kyvyt, taidot, motivaatio, normit sekä itseluottamus. Oppiminen vahvistaa myös yksilön identiteettiä ja toimijuutta. Taitojen opittua, niitä ei välttämättä voi automaattisesti viedä suoraan käytännölliseksi toiminnaksi, vaan tilannetekijät ovat aina läsnä ja vaikuttamassa hetkeen. (Ruohotie 2005; Siirilä ja muut 2021.) Se, että kilpailijat ovat pärjänneet kilpailuissa johtuu osin myös siitä, että heidän harjoittelunsa sekä työharjoittelussa saatuja tuloksia ja taitoja sekä tietoja on osattu viedä eri kilpailutilanteisiin hyödyntäen niitä näissä muuttuvissa tilanteissa.

Kilpailijoilla yhteisenä tekijänä voidaan todeta motivaation, oppimisen ja taitojen kehittämisen halun olevan korkealla tasolla, joka onkin ajanut heitä eteenpäin niin kilpailuissa kuin työelämässä. Kilpailijat ovatkin toteuttaneet Ruohotien (2005) ja Siirilän ja muiden (2021) esille tuomaa oppijan kyvykkyyden tuomista eri tilanteisiin, sekä kykyä hyödyntää kaikkea oppimaansa ja muuntautua tilanteen vaatimalla tavalla. Haastateltavien oppiminen ei tapahtunut vain koulussa tai kilpailuissa, vaan heitä motivoi ja he haluavat oppia myös oppimisen vuoksi, vaikka toki kilpailuissa pärjääminen oli myös agendalla, joka lisäsi heidän tieto-taitoaan entisestään. Tämä on varmasti ollut yksi syy miksi he ovat kilpailuissa pärjänneet ja tulleet sekä niissä että työelämässä ammatillisiksi huippuosaajiksi; Oppijalle on syntynyt ammattispesifinen osaaminen ja riittävät metakognitiiviset taidot (Ruohotie 2005).

Valmentajan haastattelu tuo ilmi täysin samoja piirteitä valmennettavistaan, hänen yli kymmenen vuotta jatkuneen valmennusuransa ajalta. Hän on nähnyt kuinka valmennuksessa olevat yksilöt, kilpailijat ovat kehittyneet ja kuinka motivaatio ja halu oppia, ajaa ihmisiä eteenpäin niin harjoittelussa, kilpailuissa kuin esimerkiksi työharjoittelussa oppimisessa. Harjoittelun määrällä, laadulla ja oppijan halulla oppia onkin suuri vaikutus huippuosaajaksi tulemiseen. Myös oppimistilanteiden olosuhteilla on suuri vaikutus oppimiseen ja sen sisäistämiseen. (Taitojen oppimisesta, ... n.d; Eronen & Toikka 2021.) Haastatellut kaikki tuovatkin esille, kuinka hyvät harjoittelumahdollisuudet ovat auttaneet kilpailijoita sekä valmentajaa, oppimaan ja opettamaan, tarvittavia taitoja. Haastatellut tuovat myös ilmi, kuinka paljon he ovat (joutuneet) harjoittelemaan, myös koulun ulkopuolella, kilpiluja varten, jotta kaikki taidot ja tieto olisivat tarpeeksi korkealla tasolla kilpailuissa pärjäämistä ajatellen. Harjoittelun määrä, oppimishalu ja oppimisvälineet sekä -tilat ovat siis avaintekijöitä oppimisen kannalta.

Valmentajan rooli oppimisessa korostuu aineistossa sekä teorian että haastattelujen puolella. Haastattelijat tuovat myös ilmi, että valmentajalla on ollut suuri rooli heidän työssäoppimispaikkajensa valikoitumiseen, jotta se olisi mahdollisimman hyödykästä ammattitaitokilpailuja varten. Se, että oppii taitoja kilpailuja varten ei pois sulje kenenkään kohdalla sitä, että he ovat halunneet ottaa haasteen vastaan, menemällä tarpeeksi haastavaan harjoittelupaikkaan, jossa oppia. Halu oppia ja opettaa on avainasemassa kilpailija–valmentaja –akselilla. Valmentajan on tärkeä suhteuttaa oppijan taso annettavaan haasteeseen, harjoitteeseen ja tekemiseen, jotta harjoittelu pysyy tarpeeksi mielekkäänä (Taitojen oppimisesta,... n.d).

Myös haastateltu valmentaja tuo ilmi, että on tärkeää suhteuttaa valmennusmenetelmät tai niiden haastavuus yksilön aloitustasoon ja siitä pikkuhiljaa tuoda valmennukseen vaativampia elementtejä. Aloittavan valmennettavan kanssa tuodaan aina esille se, mitä kilpaileminen, siihen harjoittelu ja sitoutuminen vaativat. Tämä kävi ilmi myös tutkimuksen kilpailijoiden kohdalla, että jos ei ole valmis sitoutumaan, tarpeeksi motivoitunut, oppimishaluinen ja rohkea kilpailemaan ja haastamaan itseään, ei kilpavalmennus ole oikea paikka. Kaikki haastatellut tuovat esille, kuinka oppija itse on avain omaan oppimiseensa ja kehittymiseensä.

Oppija onkin itse vastuussa omasta oppimisestaan ja osallisuudestaan tekemiseen ja harjoitteluun – oppiminen on aktiivinen prosessi, jossa yksilö on pääosassa. Oppijan on oltava aktiivinen yhdessä ohjaajan tai valmentajan kanssa, jotta harjoittelu ja eteneminen sekä kehittyminen sujuvat parhaalla mahdollisella tavalla. Valmentajan tärkein tehtävä on luoda edellytykset oppimiselle ja kannustaa yksilö oppimaan sekä antaa palautetta oppimisesta, tasaisin väliajoin. (Taitojen oppimisesta,... n.d; Vehviläinen 2020.)

Harjoittelun, ja yksilön itsestä lähtevien syiden lisäksi on tuotava esille myös palautteen ja itse-reflektoinnin tärkeys oppimisprosessissa ja omien taitojen kartuttamisessa. Mäkipää ja muut (2023) & Atjonen ja muut (2021) korostavat palautteen olevan osa hyvää opetusta ja valmennusta, sillä sen vaikutus oppimistuloksiin ja oppimiseen on tutkitusti yksi parhaiten vaikuttavia keinoja, etenkin kun se integroidaan osaksi opettaja–oppija –vuorovaikutusta. Tällä tavoin oppija saa tietoa koko ajan, missä vaiheessa oppimista ja osaamisen kartuttamista hän on ja mitä vielä tehtävä tavoitteeseen pääsemiseksi. Positiivissävytteinen, kaiken palautteen ei siis pidä olla positiivista, oi-

kea aikainen, selkeä, sisällöltään oppimista tukeva, yksilöity ja tarkka palaute, yhdessä oppijan itse-reflektion kanssa on todettu olevan paras tapa tukea ja nopeuttaa oppimisprosessia. (Mäkipää ym. 2023; Atjonen ym. 2021.)

Tutkimuksessa ilmi tulleet tulokset tukevat palautteen ja itsereflektion – kilpailijan omien mahdollisuuksien havaitsemisen tärkeyttä osana oppimista ja osaamisen kartuttamista. Tutkimuksen mukaan oppimista ei tapahdu, sillä tasolla kuin kilpailut tai huippupaikassa työskentely vaatii, jos harjoittelusta ja osaamisen mahdollisesta karttumisesta ei saa palautetta tarpeeksi usein ja tarpeeksi spesifillä sekä sävyiltään positiivisella tavalla. Palautteen ohella on myös tärkeää kiinnittää huomiota henkiseen ja mentaaliseen jaksamiseen sekä paineensietokyvyn mahdolliseen lisäämiseen.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että mentaalivalmennukseen ja henkiseen hyvinvointiin on keskitytty harjoittelussa ja vuorovaikutuksessa entistä enemmän valmentajan ja opiskelijoiden treenatessa. Opiskelijoiden sanomana, yhdestä suusta, tuli hyvin ilmi, että lopulta kilpailuissa voittaa yksilö, jonka suoritus on tasaisin ja varmin, ja joka kestää sen paineen, jonka koko päivän tai useampia päiviä kestävä kilpailutilanne synnyttää teknisen tekemisen haastavuuden lisäksi itse kilpailutilanteissa. Tämän saman voi liittää tutkimuksen perusteella hyvin myös työelämässä esiintyviin paineisiin, jossa työtilanne saattaa olla teknisesti helpompaa, kuin kilpailuissa, mutta tekemisen määrä ja “oikeiden” asiakkaiden läsnäolo tuovat tekemiseen painetta, jota voi verrata kilpailupaineeseen. Pääosassa molemmissa on osaaminen, asiakaspalvelu sekä paineensietokyky – mentaalinen tasapaino tekemisen ja olemisen välillä.

Oppilaitoksen fasiliteeteilla ja välineillä on tutkimuksen mukaan myös merkitystä oppimiseen ja sen tehokkuuteen. Haastatellut kertoivat oppilaitostensa fasiliteettien olevan kunnossa ja valmennuksen tason olevan huippuluokkaa. Myös valmentajan toi esille tilojen ja välineiden oikeanlaisuuden yhdessä valmennuksen kanssa olevan yksi tekijöistä, joka tukee oppijan osaamisen kartuttamista, motivoi oppimiseen ja auttaa pääsemään kilpailutunnelmaan. Vaikka kilpailija olisi teoritiedoltaan ja tekniikaltaan muuten huippuosaaja, mutta välineet ja fasiliteetit eivät ole kunnossa, ei voi myöskään syntyä täysin osaavia huipputekijöitä.

## Johtopäätösten yhteenvetona

Ammattitaitokilpailuihin harjoittelemisella ammattikoulun kilpavalmennuksessa, kilpailuihin osallistumisella ja niissä menestymisellä sekä omalla aktiivisella oppimisella myös koulun ja valmennuksen ulkopuolella on merkitystä opiskelijan, yksilön, uravalintoihin ja uralla menestymiseen. Näiden tekijöiden lisäksi valmentajalla, työharjoittelupaikoilla ja niissä kertyvällä osaamisella ja tiedolla on olennainen vaikutus opiskelijan huippuosajaksi muotoutumiseen sekä tulevaisuuden työuran kehitykseen nousevasti. Jotta kaikki tämä edellä mainittu toteutuisi, olisi opiskelijalle mahdollista saavuttaa, vaatii se häneltä itseltään motivaatiota, halua kehittyä, intohimoa alaa ja omaa tekemistä kohtaan, Siirilän ja muiden (2021) mainitsemaa elinikäistä oppimista, sekä kaiken oppimansa yhdistämistä eri tilanteisiin.

Mentaalinen ja henkinen kestävyys sekä paineensietokyky kehittyvät samalla kun kokemus karttuu, tämän taidon hallinta yhdessä edellä mainittuihin elementteihin luovat ammattitaitokilpailujen huippuosajia, joiden saavutukset huomataan myös työelämässä. Kyllä, tutkimuksen mukaan myös työelämässä seurataan alan ammattitaitokilpailuja ja niissä menestyneitä, sillä pula alalla on kova, niin on myös mahdollista, että työnantaja onkin yhteydessä suoraan tällaiseen huippuosajaan. Näin on monesti käynyt niin Valmentajan huippuvalmennettaville kuin haastatelluille kilpailijoille itselleen.

## 8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyviä toimintatapoja tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimus on noudattanut kaikelta osin huolellisuutta ja tarkkuutta, toiminta on ollut rehellistä koko tutkimustyön ajan ja tulosten tallentaminen sekä esittäminen ovat noudattaneet hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuksessa sekä haastattelutilanteissa tehdyt valinnat ovat koko tutkimuksen ajan eettisesti kestäväällä ohjalla. Opinnäytetyön alkuperäinen aikataulu alittui hieman, ollen vajaan kuukauden nopeampi kuin alustava suunnitelma oli. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö vei noin kuusi kuukautta. Opinnäytteen aloitus pureutui teorian tiedon hankkimiseen ja tutkimusongelman hahmottamiseen, sitten haastatteluiden toteuttamiseen, niiden litterointiin ja purkuun, jonka jälkeen analysointi ja tulosten auki kirjaaminen sekä johtopäätösten esille tuonti lopulliseen tutkimukseen. Haastattelujen suunnittelu, toteuttaminen ja niiden purku

osoittautui aikaa vieväksi, mutta hyödylliseksi niin itseni kuin tutkimuksen kannalta. Tutkimus oli antoisa ja toi uutta tietoa ammattitaitokilpailujen ja urakehityksen yhteydestä.

Haastateltavien valinta oli helppoa, taustatiedon nopean ja helpon saamisen vuoksi. Kaikki haastateltavat olivat erittäin mielellään mukana tutkimuksessa ja heidän kertomuksensa tuli sujuvasti, huokuen ja peilaten omaan kokemuspohjaan. Teorian ja haastatteluaineiston yhdistäminen sekä yhdisteleminen tutkimuksen tuloksiin ja pohdintaan sujui melko jouhevasti. Tutkimukseen osallis-  
tujille kerrottiin tutkittava aihe, haastatteluiden käyttötarkoitus ja sen tavoitteet. Aineisto, joka kerättiin, kerättiin vain tutkimusta varten ja sitä säilytettiin huolellisesti koko tutkimuksen ajan. Lopulta se hävitettiin tietoturvasyistä opinnäytetyön valmistuttua. Tutkittavien suora tunnistettavuus ei ole mahdollista suurelle yleisölle, mutta tiettyjen yksityiskohtien vuoksi, jotka ovat tutkimuksessa tutkijan tarkoituksella esiin tuomia, voi tietyt haastatellut olla tunnistettavissa. Kaikilta haastateltavilta on saatu lupa tunnistettavuuteen joko suoraan nimen, jotka tässä tutkimuksessa muutettu, tai tiettyjen yksityiskohtien avulla.

### **8.3 Jatkotutkimusehdotus**

Tutkimukseni keskittyi nimenomaan ammattitaitokilpailuissa jo menestyneisiin opiskelijoihin, jotka tätä nykyä ovat työelämässä – hyvissä paikoissa työskentelemässä. Lähtökohtana oli tässä tutkimuksessa tutkia, onko heidän kohdallaan ammattitaitokilpailuissa menestymisen, harjoittelun ja hyvien työharjoittelupaikkojen yhteissummalla merkitystä työuraan. Tulos oli, että kyllä voidaan todeta olevan.

Jatkotutkimus voisikin keskittyä suurempaan otokseen huippuvalmennuksessa ja ammattitaitokilpailuissa käyneitä opiskelijoita koko Suomen alueelta. Tutkimus voisi keskittyä kuinka moni eri oppilaitosten huippuvalmennustiiimistä on päätenyt ravintola-alalla huippupaikkoihin ja millä aikavälillä - Onko huippuvalmennuksessa ololla, valmentajalla ja kilpailuilla (riippumatta niissä menestymisestä) näissä tapauksissa vaikutusta opiskelijan uravalintaan ja jos, niin kuinka monen prosentin kohdalla. Otos siis isommaksi, ei yhtä spesifiksi kuin tässä tutkimuksessa ja syy-seuraussuhteita tutkimaan. Tutkimus voisi yhdistää siis laadullista ja määrällistä tutkimustapaa.

## 8.4 Lopuksi

### JOONAN SANOMAA:

Ysiluokkalaisia olisi hyvä käyttää ammattitaitokilpailuissa, esimerkiksi Taitaja-kilpailut, jossa näkisi mitä kaikkia aloja ammattikouluissa voi opiskella ja miltä ne käytännössä oikeastaan näyttää. Saisi ainakin hajutuntuman siitä mitä ammatillinen koulutus oikein on vs. Lukio-opinnot, joiden tehtävä on yleissivistäviä ja varmastikin suurimman osan yläkoululaisten tiedossa.

### KOULU:

Panostaminen valmennukseen kannattaa, siitä on esimerkkitapausten valossa hyötyä opiskelijalle sekä ammatillisesti, elämäntaloudellisesti, työllistymisessä että kontaktoinnissa työelämään. Myös koulu saa näkyvyyttä tulevan mahdollisen kilpailumenestyksen kautta. Hyväksi ja laadukkaaksi hiottu valmennus ja sen menetelmät, ovat käyttökelpoisia perusopetuksessakin. Koulun luomat resurssit toimivat lopulta siis kaikkien opiskelijoiden hyväksi. Toisekseen myös opettajien työkalut opettamiseen parantuvat, resurssien kohdistuessa myös huippuosaamisen valmentamiseen, luoden myös opettajien keskuudessa luovuutta ja mahdollisuuksia asioiden erilaisesta näkökulmasta opettamiseen. Koulun panostukset ammattitaitovalmennukseen ja opiskelijoiden kisamenestyksen eteen huomataan varmastikin myös paikallisen alueen yrityksissä niin harjoittelujen kuin mahdollisen kisamenestyksenkin kautta. Yhteistyö koulun ja yritysten välillä on tärkeää myös huippuosaajien valmennuksen näkökulmasta.

### TYÖ-/HARJOITTELUPAIKAT:

Etenkin työpaikoilla, joissa tiedetään ravintola-alan eri ammattitaitokilpailuista, ottavat todennäköisesti helpommin ammattikoululaisia harjoittelemaan ammatillisesti vaativampaankin työympäristöön ja koulun ulkopuoliset (yleensä oppivelvollisuuden jo suorittaneet) ammattitaitokilpailuissa menestyneet kilpailijat saavat todennäköisesti helpommin ravintola-alalta töitä niin sanotusti paremmista ravintoloista, jopa suoraan vaativampiinkin tehtäviin.

Ammattitaitokilpailuihin harjoittelemisella ja sitä kautta työharjoittelussa olevilla opiskelijoilla on muita opiskelijoita suurempi todennäköisyys työllistyä ravintola-alalla, varsinkin arvostetuimmissa ravintoloissa, niin alan keskuudessa, kuin asiakkaidenkin kesken mitattuna. Voidaan siis todeta, että ammattitaitokilpailuihin valmentautuminen ja kouluaikaiset harjoittelupaikat sekä kilpailut luovat opiskelijalle paremmat mahdollisuudet päästä arvostettuihin alan työpaikkoihin ja edetä nopeastikin eri työtehtävien välillä. Alan kilpailuissa menestyminen myös kouluun liittyvien kilpailujen ulkopuolella, luo henkilölle todennäköisesti paremmat mahdollisuudet saada töitä, jopa suoria työtarjouksia, alan arvostetuista ravintoloista.

Kilpailija, jonka oma halu ja motivaatio, rakkaus alaan ja siellä tekemiseen, on tarpeeksi suurta, hyötyy selvästi kouluaikana ammattitaitovalmennuksesta ja kilpailuista. Vielä enemmän hyöty näkyy, jos kilpailija on suoriutunut harjoittelujaksolla hyvin, näyttänyt työnantajalle oman osaamisensa ja halunsa alalla toimimista kohtaan. Suhteet kilpailuissa, harjoittelupaikoilla sekä alan toimijoiden kesken, auttavat henkilöä selvästi pääsemään parempiin/arvostetumpiin työpaikkoihin, joissa työtehtävät ja mahdollisesti asiakaskunta, sekä ravintolan oma vaatimustaso, ovat korkeat myös tarjoilijan osaamista ja tekemistä kohtaan. Huipulla vaaditaan, ja siellä täytyy osata, jotta siellä myös pärjää ja pysyy. Tämä näkyi myös haastateltavien halussa sekä kouluttautua että oppia uutta niin tiedollisesti kuin taidollisestikin.

#### KONTAKTIT/SUHTEET:

Ravintola-alan ammattitaitokilpailuissa käy paljon ihmisiä, jotka työskentelevät ravitsemisalalan eri yrityksissä, erilaisissa tehtävissä. Alan kilpailutapahtumissa ja erilaisissa näyttötilaisuuksissa (messut jne.) on kilpailijana helpompaa luoda suoria kontakteja eri työnantajiin tai rekrytoinnissa vastaaviin henkilöihin. Myös työssäoppimispaikoilla, niin työpaikkaan ja siellä työskenteleviin luodut suhteet hyödyttävät, mutta myös alalla toimivat asiakkaat voivat huomata osaamisen ja tulevaisuuden potentiaalin tarjoilijassa, joten kontakteja voi syntyä myös tätä kautta.

#### MENTAALINEN/HENKINEN PUOLI:

Kilpailut ja vaativat harjoittelu- sekä työpaikat valmentavat ja valmistavat kilpailijaa kohti parempaa ja osaavampaa ammattilaista. Kilpailut ja hyvät/arvostetut alan harjoittelupaikat parantavat jo

kouluaikana erilaisia teknisiä, sekä mentaalisia taitoja ja valmiuksia työelämää ja kilpailuja varten. Se, että pärjää teknisesti, henkisesti ja sosiaalisesti kilpailuissa ja harjoittelussa, luo parempia mahdollisuuksia päästä urallaan arvostetumpiin työpaikkoihin ja edetä samalla myös työtehtävien saralla parempaan asemaan.

Arvostettu ravintola-alan työpaikka, alan ihmisten, työnantajien sekä asiakkaiden mielestä, Suomessa tai ulkomailla, tarkoittaa hyvän henkisen ja mentaalisen valmiuden omaamista, jotta pärjää sekä työssään että asiakkaiden ja kollegoiden parissa parhaalla mahdollisella tasolla. Kaikki kilpailijat ovat sanoneet, että harjoittelut ja kilpailut ovat olleet erittäin vaativia ja raskaita, mutta ovat silti antaneet paljon ammatillisesti, henkisesti ja kilpailullisesti. Vahvuus ja uskallus toimia alan laadukkaissa ja parhaissa paikoissa, on syntynyt tuolta huippuvalmennuksesta alkavalta ajalta.

Tuttu ja turvallinen, ”kaiken osaava ja tietävä” valmentaja rauhoittaa varmasti kilpailijaa tilanteessa kuin tilanteessa. Kilpailija-valmentaja -suhde voi kestää vaikkapa 2:sta 5 vuoteen, eikä pidemmän ajan valmennussuhteessa yhteydenpito rajoitu enää pelkästään koulu-, harjoittelu- tai kilpailuaikaan. Kilpailijatkin nälkä kasvaa mitä enemmän kisataan, joten valmentaja on varmasti se, jolta paljon kysytään ja odotetaan, välillä myös vapaa-ajalla. Tämä ”nälkä” osaltaan luo hyvistä ja ahkerista, motivoituneista kilpailijoista myös työurallaan hyvin eteneviä.

#### TYÖKALUJA VALMENTAMISEEN JA/TAI OPETUKSEEN:

Valmentamisessa pitää aina mennä oppiminen ei sijoitus edellä. Jokaiselle valmennettavalle on luotava oma, henkilökohtainen, suunnitelma ja kisatavoite, jonka kautta suoritusta lähdetään parantamaan kisoja silmällä pitäen. Tähän kuuluu olennaisena osana kaikki valmentautuminen ja siellä tehtävät toimet sekä sopivien opiskelijan/henkilön osaamista parantavien ja kehittävien harjoittelupaikkojen valitseminen. On tärkeää kuunnella opiskelijaa, luoda hänelle toimivin harjoittelusuunnitelma ja kilpailutavoitteet, jotta kilpailija tuntee olevansa tarpeeksi sinut eri tilanteissa, joita matkan varrella eteen tulee.

Opiskelijaa on luettava aina oikein, annettava tarpeeksi haastetta, mutta ei painostaa. Annettava tarpeeksi palautetta, mutta ei välttämättä aikana samalla tavalla, eikä kaikille valmennettaville ai-

nakaan samalla tavalla ja samoilla metodeilla. Ne eivät todennäköisesti toimi kaikkien kohdalla halutulla tavalla. Teknisen osaamisen on suotavaa olla riittävällä tasolla ainakin tietyn ajan jälkeen, mutta mikä sitäkin tärkeämpää on mentaalinen ja henkinen puoli. Kuinka kilpailija kestää sen paineen, joka syntyy kaikessa kilpailutilanteessa. Kuinka paljon siihen kannattaakaan panostaa ja millä keinoin, se kannattaa selvittää. Eikä takerrutaan pieniin virheisiin, jos ne eivät ota onnistuakseen kilpailijan kanssa, vaan rakennetaan ehjä ja isossa kuvassa toimiva kokonaisuus, jolla kilpailuissakin vaadittu tasaisuus ja luonnollisuus pysyy kilpailijalla hallinnassa.

Luodaan opiskelijoille/kilpailijoille positiivisen tekemisen kautta hyvät onnistumisen mahdollisuudet, jonka avulla osaaminen, kilpamenestys ja tuleva työura rakennetaan hyväksi ja positiivista jatkumoa ruokkivaksi. Opiskelijalta (ja kilpailijalta) vaaditaan omaa motivaatiota, halua ja intohimoa niin mahdollista koulunkäyntiä, treenaamista, kilpailuja kuin töissä/työharjoittelupaikoissa oppimista kohtaan. Ollaan valmentajana henkilöä tukevia ja motivaatiota ruokkiva taho, jotta ei ainakaan jää meistä kiinni osaamisen taso ja annetut mahdollisuudet kehittää itseään ja edetä uralaan, ehkäpä jopa helpommin kuin monet muut. Muistetaan myös, että valmentaminen ja osaamisen jakaminen ei ole pelkästään yksilötiedon varassa, vaan käytetään hyväksi alan ihmisiä, muita oppilaitoksia, kisaorganisaatioita sekä entisiä kilpailijoita. Yhteistyö on alan etu, ei tarkoitus ole pimittää parhaita valmennusniksejä, vaan jaetaan niitä muillekin.

#### TULEVILLE KILPAILIJOILLE, MITÄ JA MITEN KANNATTAA OPPIA – MITÄ VAADITAAN AMMATTITAITOKILPAILUIHIN VALMENTAUTUVALTA:

Kaikki kilpailijat eivät ole heti alusta asti niin sanotusti täysillä mukana tai ole ulospäinsuuntautuneita, tietoa imeviä ja osaamista janoavia eksperttejä. Oikeastaan, kukaan ei ole sellainen, riippumatta oletko opiskelija vai työelämässä oleva, kilpailuihin tähtäävä henkilö. Siitähän valmennuksessa ja valmentautumisessa on kyse, että opitaan sitä mitä ei osata ja parannetaan sitä, mitä jo osataan. Ole kilpailijana siis avoimin mielin. Ole tarpeeksi motivoitunut, jotta haluat aloittaa ja osallistua kilpailuihin ja valmentautumiseen.

Älä vertaa itseäsi heti muihin, ole kiinnostunut omasta osaamisestasi ja mitä sekä miten haluat oppia. Ei kukaan ole seppä syntyessään, eli toisilla kestää kauemmin oppia ja toiset oppivat hitaammin, ole siis kärsivällinen ja tiedosta omat tapasi toimia ja oma aloitustasosi. Anna tarvittaessa

myös mahdollisuus esimerkiksi valmentajan ehdottamille muutoksille toiminta- ja/tai harjoittelutavoissa. Ole avoin itsellesi ja valmentajalle, etsikää sinulle paras keino valmentaa sinua ja kehittää osaamistasi. Valmentaja on sinua, kilpailijaa, varten, joten kuuntele, opi, opettele ja toteuta. Toistot välillä kyllästyttävät, mutta ne kuuluvat kilpailemisen luonteeseen, niin harjoitellessa kuin kilpaillessa. Kuuntele valmentajaa, hänen neuvojansa sekä palautetta, se on myös todella tärkeää. Jos valmennusringissä myös muita kilpailijoita, kuunnelkaa toisianne, opettakaa ja oppikaa toisiltanne tarvittaessa.

Olkaa avoimia, etsikää tietoa myös itsenäisesti. Hyödyntäkää mahdollinen työ- tai harjoittelupaikka kilpailuja silmällä pitäen. Luokaa itsellenne halu ja motivoitukaa tekemisestä, teidän itsenne vuoksi te lopulta kaiken teette. Nauttikaa lopulta siitä mitä teette, mitä olette oppineet ja mitkä voitte oppia. Hyödyntäkää kaikki, jotka teille oppia haluaa jakaa ja antaa. Jonakin päivänä se voi olla juuri sinä, joka jakaa oppia jollekin muulle!

## Lähteet

504 Tarjoilija, 2023. Skills Finland, Taitaja2023.fi. Viitattu 22.5.2023. <https://taitaja2023.fi/fi/lait/ravitsemispalvelut/504-tarjoilija/>.

Ammattitaitokilpailut kehittävät tulevaisuuden työvoimaa 2023. Editor Helsinki. Viitattu 10.5.2023. <https://www.epressi.com/tiedotteet/tyoelama/ammattitaitokilpailut-kehittavat-tulevaisuuden-tyovoimaa.html>.

Antero Niemiaho on Suomen paras sommelier 2022, 2022. Suomen Sommelierit ry. Verkkojulkaisu. Viitattu 23.5.2023. <https://sommeliers.fi/antero-niemiaho-on-suomen-paras-sommelier-2022/>.

Atjonen, P., Oinas, S. & Ahtiainen, R. 2021. Palaute osana formatiivista arviointiprosessia: Vuorovaikutusta vai monologia? Kasvatus, 52(1), 37–50. Viitattu 18.11.2023. <https://doi.org.ezproxy.iamk.fi:2443/10.33348/kvt.107963>.

Eronen, L., & Toikka, S. 2021. Alkuopetusikäisen valmius reflektoida matemaattisessa ongelmanratkaisutilanteessa. FMSERA Journal, 4(1), 1–15. Viitattu 18.11.2023. <https://journal.fi/fmsera/article/view/95475>.

Helenius, J. 2019. "Arvon tarjoilijatkin ansaitsevat" Tarjoilijan ammatti ja arvostus. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Matkailu- ja palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma, restonomi YAMK. Viitattu 21.11.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/266505/VALMIS\\_Helenius\\_Opinnaytetyo\\_%20tarjoilijan%20ammatin%20arvostus.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/266505/VALMIS_Helenius_Opinnaytetyo_%20tarjoilijan%20ammatin%20arvostus.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Huippuosaajana toimiminen 15osp, 2023. ePerusteet. Opintopolku. Viitattu 22.5.2023. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/amatillinen/4221360/tutkinnonosat/4221598>.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020a. Johdanto: Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät 2020. Toim. Anu, P. & Pauli, J. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Juuti, P. & Puusa, A. 2020b. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät 2020. Toim. Anu, P. & Pauli, J. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Järvensivu, A., Isacsson, A., Raatikainen, E., Simola-Alha, N. & Heinilä, H. 2021. Organisaatiositoutuminen työurien kaaosteorian valossa. Hallinnon tutkimus 39, 4, (2020). Viitattu 30.6.2023. <https://journal-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/hallinnontutkimus/article/view/102248/59582>.

Kasurinen, H., & Heiskanen, S. 2017. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 19(2), 20–35. Viitattu 14.11.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/84786>.

Knutson, A. 2019. 15 reason why everyone should work in a restaurant at least once in their lives. TheKitchn.com. Viitattu 30.5.2023. <https://www.thekitchn.com/this-is-why-everyone-should-have-to-work-in-a-restaurant-at-least-once-in-their-lives-life-in-the-kitchen-217897>.

Koski, L. 2020. Teksteistä teemoiksi, dialoginen tematisointi. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät 2020. Toim. Anu, P. & Pauli, J. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Laadullinen tutkimus 2023. Koppa. Jyväskylän avoin yliopisto. Viitattu 9.5.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>.

Laukia, J., & Korkiakangas, M. 2022. Ammatillisen koulutuksen kehityslinjoja. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 16(4), 4–8. Viitattu 13.11.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/113844>.

Lehtinen, A. 2023. Suomen paras baarimestari 2023 on Jussi Alatalo! Finaalicocktailissa hauska tarjoilujippo. E-julkaisu. Viitattu 23.5.2023. <https://www.avecmedia.fi/juoma/suomen-paras-baarimestari-2023-on-jussi-alatalo-finaalicocktailissa-hauska-tarjoilujippo/>.

Lehtinen, E. Vauras, M. & Lerkkanen, M-K. 2016. Kasvatuspsykologia. E-kirja. 3. Uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Lindström, S. & Savaspuro, M. 2023. Kiitti mulle riitti – Näin selviydyt voittajana työelämän turbulenssista. E-kirja. Helsinki: ALMA talent Oy.

Martela, F., Mäkikallio, I. & Virkkunen, V. 2017. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa – motivaatiopsykologian perusteet 2017. Toim. Katariina, S-A. & Jari-Erik, N. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.5.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Martikainen, T., & Sivenius, A. 2017. Ohjatun harjoittelun merkitys ammatillisessa kasvussa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 19(2), 50–59. Viitattu 18.11.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/84797>.

Mayor, P. & Risku, M. 2022. Opas yksilöiden ja tiimien motivointiin – 16 perustarvetta muuttuvissa työympäristöissä. E-kirja. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 3.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Almatalent.

Mikä on Taitaja?, 2023. Skills Finland, Taitaja2023.fi. Viitattu 22.5.2023. <https://taitaja2023.fi/fi/mika-on-taitaja/>.

Mäkipää, T., Hilden, R., & Huhta, A. 2023. Kielenoppimista tukeva arviointi. Assessment for supporting language learning. AfinLA-teema, 15, 5–18. [https://doi-org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.30660/afinla.126728](https://doi.org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.30660/afinla.126728).

Mäkirintala, E. 2011. Luova ote huippusuoritukseen, resonanssi ratkaisee. E-kirja. Helsinki: Talentum Media Oy.

Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2017. Johdanto. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa – motivaatiopsykologian perusteet 2017. Toim. Katariina, S-A. & Jari-Erik, N. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.5.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Ojala, K. 2019. YAMK-tutkinnon suorittaneiden urakokemukset ja tyytyväisyys uralla etenemiseen – palkka määrittää tyytyväisyyttä uraan. *Työelämän tutkimus*, 17(3), 202–218. Viitattu 14.11.2023. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87126/46058>.

Osaava henkilökunta ravintola-alan elinehto 2021. TTS Työtehoseura. Viitattu 29.5.2023. [https://www.tts.fi/uutishuone/uutiset/yleiset\\_uutiset/osaava\\_henkilokunta\\_ravintola-alan\\_elinehto.7695.news](https://www.tts.fi/uutishuone/uutiset/yleiset_uutiset/osaava_henkilokunta_ravintola-alan_elinehto.7695.news).

Pihlaja, S. 2021. Valinnan paikka – näin teet parempia päätöksiä. E-kirja. Helsinki: Atena Kustannus Oy. Viitattu 2.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Puusa, A. 2020a. Haastattelutyytit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät 2020*. Toim. Anu, P. & Pauli, J. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy. Viitattu 10.6.2023. [https://www.gaudeamus.fi/wp-content/uploads/2021/06/064\\_Laadullisen\\_tutkimuksen\\_nakokulmat\\_ja\\_menetelmat\\_Sisallys\\_verkkoon.pdf](https://www.gaudeamus.fi/wp-content/uploads/2021/06/064_Laadullisen_tutkimuksen_nakokulmat_ja_menetelmat_Sisallys_verkkoon.pdf).

Puusa, A. 2020b. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät 2020*. Toim. Anu, P. & Pauli, J. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy. Viitattu 10.11.2023. [https://www.gaudeamus.fi/wp-content/uploads/2021/06/064\\_Laadullisen\\_tutkimuksen\\_nakokulmat\\_ja\\_menetelmat\\_Sisallys\\_verkkoon.pdf](https://www.gaudeamus.fi/wp-content/uploads/2021/06/064_Laadullisen_tutkimuksen_nakokulmat_ja_menetelmat_Sisallys_verkkoon.pdf).

Roviomaa, J. 2021. Huuhkajia päävalmentaja Markku Kanerva työskenteli opettajana ennen valmistussuraansa. *TELMA-verkkolehti*. Viitattu 7.8.2023. <https://telma-lehti.fi/huuhkajien-paavalmentaja-markku-kanerva-tyoskenteli-opettajana-ennen-valmennusuraansa>. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ja Työsuojelurahasto.

Ruohotie, P. 2022. Metakognitiiviset taidot ja käsitteellinen oppiminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 7(1), 4–11. Viitattu 16.11.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/115014>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.11.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.

Saari, T. 2013. Työssä kehittyminen tietotyöntekijän oikeutena ja velvollisuutena. Aikuiskasvatus, 33(2), 95–106. Viitattu 16.11.2023. <https://doi-org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.33336/aik.94031>.

Siirilä, J., Mäki, K., & Kinnari, H. 2021. Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulokintoja ja merkityksiä rakentamassa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 23(2), 65–82. Viitattu 17.11.2023. <https://journal.fi/akakk/article/view/109879>.

Silveri, P. 2019. Harri Gustafsberg: Mielen suorituskykyä voi treenata. TELMA-verkkolehti. Viitattu 9.8.2023. <https://telma-lehti.fi/harri-gustafsberg-mielen-suorituskykya-voi-treenata>. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ja Työsuojelurahasto.

Sjöblom, K. 2017. Intohimo. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa – motivaatiopsykologian perusteet 2017. Toim. Katariina, S-A. & Jari-Erik, N. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 20.5.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Taitojen oppimisesta, opettamisesta ja valmentamisesta, N.d. Verkkojulkaisu. Viitattu 20.5.2023. <http://www.valmennustaito.info/taito/teoriaosuus/>.

Tietoa kansainvälisistä kilpailuista 2023. SkillsFinland.fi, EuroSkills. Viitattu 24.09.2023. <https://www.skillsfinland.fi/kansainvaliset-kilpailut/tietoa-kilpailuista>.

Työllisten määrä 2022. MaRa ry. Viitattu 29.5.2023. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>.

Vehviläinen, S. 2020. Ohjaustyön opas, yhteistyössä kohti toimijuutta. Neljäs, korjattu painos. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Vuoden kokki & tarjoilija, 2023. Viitattu 20.8.2023. <https://www.vuodenkokki.fi/>.

Åhman, H. 2015. Mitä on johtajan henkinen kestävyys? TELMA-verkkolehti, 3, (2015). Viitattu 2.8.2023. <https://telma-lehti.fi/parempia-paatoksia-vaikeissa-tilanteissa#header-menu>. Helsinki: Työturvallisuuskeskus ja Työsuojelurahasto