



RESTONOMIOPISKELIJAN VALMIUS TYÖELÄMÄÄN

Tampereen ammattikorkeakoulu

Inkeri Kinnunen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2012
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
Ravitsemispalveluiden suuntautumisvaihtoehto

Inkeri Kinnunen:
Restonomiopiskelijän valmius työelämään
Tampereen ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyö 53 sivua, josta liitteitä 6 sivua
Huhtikuu 2012

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka Tampereen ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat, palvelujen tuottamisen- ja johtamisen koulutusohjelmassa kokevat omat valmiutensa tulevaan työelämään. Näkökulmana toimi restonomiopiskelijöiden kokemus siitä, kuinka koulutus palvelee heitä tulevaisuutta varten.

Restonomi on matkailu- ja ravitsemisalalan ammattikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 210 opintopistettä. Se sisältää monia eri koulutusohjelmia. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusosalta valmistuneet restonomit ovat perehtyneet ravitsemis- ja toimitilapalvelujen toteuttamiseen, suunnitteluun, kehittämiseen, markkinointiin sekä esimiestehtäviin.

Työ jakautui teoria- ja tutkimusosuuteen. Teoriaosuudessa käsiteltiin restonomian ydinosaamista, oppimista sekä ammattitaitoa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta. Tutkimuksessa tehtiin sähköinen kyselylomake Tampereen ammattikorkeakoulun 2012 vuoden aikana valmistuville restonomiopiskelijöille. Kyselyn vastausprosentti oli 43 %, kun otanta oli 51.

Tutkimusaineiston kautta selvisi, että opintoja tulisi kehittää entistä paremmin työelämän tarpeita vastaaviksi. Vuorovaikutusta ammattikorkeakoulun ja työelämän välille tarvitaan lisää. Kyselyyn osallistuneista 2/3 eivät pitäneet tämän hetkistä yhteistyötä ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä riittävänä. Opiskelijat olisivat halunneet enemmän yhteistyötä ja kontakteja työelämän eri tahojen kanssa. Tulosten pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että Tampereen ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijat kokivat saaneensa hyvät perusvalmiudet opinnoistaan. Työharjoittelu koettiin hyvin tärkeänä osana opintokokonaisuudessa. Opitun teorian vieminen käytännön tasolle toteutuu parhaiten työskentelemällä alalla jo opintojen aikana.

Kehittämissideoina koulutukseen toivottiin lisää konkreettista esimiestyöskentelyä ja siihen liittyvien asioiden hallintaa käytännön tasolla. Yritysvierailuja ja alalla työskenteleviä ammattilaisia toivottiin oppilaitokseen kertomaan työstään. Kielten opiskelua syvällisemmin ja monipuolisemmin pidettiin tärkeänä kansainvälistyvässä työelämässä.

Asiasanat: restonomikoulutus, ammattikorkeakoulu, oppiminen, ammattitaito

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Service Management

KINNUNEN, INKERI:
Work Readiness of Bachelors of Hospitality Management
Tampere University of Applied Sciences

Bachelor's thesis 48 pages, appendices 6 pages
April 2012

The purpose of this study was to determine how the students of Tampere University of Applied Sciences studying in the Degree Programme of Service Management will experience their own readiness for future working life. The used perspective was the students' experience of how the training will serve them in the future.

Bachelor of hospitality Management is a degree with an extent of 210 credits. It includes several degree programs. The graduates from the Service Management Programme are familiar with food service and support services, implementation, design, development, marketing and managerial duties.

This study was divided into theory and research sections. The theory part treated the core competencies, learning, and professionalism of hospitality Management. The research method used was qualitative research methods. The study was carried out with the help of an electronic questionnaire for students graduating from Tampere University of Applied Sciences in 2012. The response rate was 43 % and the sample was 51.

It became clear through the research data that the studies should be developed to meet better the needs of working life. More interaction between the university and the working life is needed. Two thirds of the students participating in the survey did not consider the current cooperation between the university and working life sufficient. Students would like to have more cooperation and contacts with various parties in working life. Based on the results it can be said that the students felt that they received good basic skills in their studies. Practical training was seen as a very important part of the studies as a whole. Bringing theory onto a practical level is best achieved by working in the field already during their studies.

As development ideas for education students hoped more concrete managerial work and the related management issues at a practical level. Students wanted more company visits and professionals working in the field to tell about their work. More profound and versatile language studies were considered important in the internationalising working life.

Key words: bachelor of hospitality management education, university of applied sciences, learning, professional skill

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Työn tavoitteet	6
1.2	Aiemmat tutkimukset.....	6
1.2.1	Kuinka eri työtehtävissä toimivat restonomit kokevat korkeakouluopintojen palvelleen heitä työelämässä? Opinnäytetyö 2006, Katja Virtanen.....	6
1.2.2	Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun työllisyys- ja palkkatutkimus 2011	7
1.2.3	Ammattikorkeakoulujen palautejärjestelmän (OPALA) tutkimus 2010- 2011	8
2	TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU	10
2.1	Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.....	10
2.2	Opetussuunnitelma.....	11
2.3	Koulutus- ja työelämä kohtaavat - hanke 1.5.2008 - 29.2.2012	13
3	KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN KOHTAAMINEN	15
3.1	Yhteistyö koulun ja työelämän välillä	15
3.2	Työharjoittelun ja työssä oppimisen merkitys	17
4	AMMATTITAITO	20
4.1	Oppiminen	21
4.2	Restonomien ydinosaaminen	22
4.3	Työelämän odotuksia esimiehelle.....	23
5	TUTKIMUS	25
5.1	Tutkimuksen toteutus.....	25
5.2	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	26
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	28
6.1	Opiskelijoiden sukupuoli	28
6.2	Ikäjakauma.....	28
6.3	Pohjakoulutus.....	29
6.4	Nykyinen työtilanne ja tehtävä	30
6.5	Opiskelijoiden aloittamis- ja valmistumisvuodet	31
6.6	Opiskelijoiden antama arvosana restonomikoulutukselle.....	32
6.7	Oletettu asema valmistumisen jälkeen.....	33
6.8	Koulutuksesta saatu valmius työelämään	34
6.9	Työelämää parhaiten tukevat opintokokonaisuudet	34
6.10	Keinoja työelämän ja opiskelun lähentämiseen	34
6.11	Harjoitteluajan merkitys ja kesto	35
6.12	Odotukset ja toiveet koulutukselle.....	35

6.13 Yritysupinnot	35
6.14 Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen opiskelijoiden näkökulmasta	36
7 TULOSTEN TARKASTELUA	37
8 POHDINTA.....	42
LÄHTEET.....	45
LIITTEET	48
Liite 1. Restonomitutkinnon opintorakenne	48
Liite 2. Kyselylomake	50
Liite 3. Seminaari Kehräsaassa; Restonomien ydiosaaminen	52

1 JOHDANTO

1.1 Työn tavoitteet

Kiteytettynä opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa restonomiopiskelijoiden valmiuksista tulevaa työelämää varten. Työssä pohditaan valmistuvan restonomin valmiuksia työelämän haasteisiin. Teoriapohjana käytetään aiheeseen liittyviä opinnäytetöitä, kirjoja, internet-sivuja sekä alan julkaisuja. Aiheita teoriaosuudelle ovat restonomin ydinosaaminen, oppiminen, ammattitaito, työelämän vaatimukset, yhteistyö koulun ja työelämän välillä sekä Tampereen ammattikorkeakoulun palvelujen tuottamisen- ja johtamisen koulutusohjelman opetussuunnitelma.

Tutkimusosuudessa käytetään kvalitatiivista tutkimusotetta. Kyselytutkimuksessa haastatellaan Tampereen ammattikorkeakoulun Koulukadun toimipisteen valmistuvia restonomiopiskelijoita ja haastattelun pohjalta saadaan tärkeää tietoa koulutuksesta opiskelijoiden näkökulmasta.

Tutkimuksesta saadulla tiedolla voidaan arvioida opintojemme vastaamista työelämän tarpeisiin, ajankohtaisuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita. Kyselytutkimuksen tavoitteena on saada selvitettyä, miten restonomiopiskelijat olivat kokeneet koulutuksen, mitkä opintokokonaisuudet ovat tärkeimpiä ja kiinnostavia sekä miten työelämään parhaiten valmistauduttaisiin jo opintojen aikana. Tutkimukseen osallistuneita opiskelijoita pyydettiin myös antamaan mahdollisia kehittämisideoita opintoihin.

1.2 Aiemmat tutkimukset

1.2.1 Kuinka eri työtehtävissä toimivat restonomit kokevat korkeakouluopintojen palvelleen heitä työelämässä? Opinnäytetyö 2006, Katja Virtanen

Virtasen, 2006 opinnäytetyössä oli tehty kyselytutkimus puhelinhaastatteluna 22 Pirkanmaan ammattikorkeakoulusta vuosina 2000 - 2006 valmistuneelle restonomille. Haastatteluun oli satunnaisesti valittu sekä ravitsemis- että toimitilapuolen edustajia. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, ovatko restonomit olleet tyytyväisiä koulutukseensa.

Vastauksista voitiin päätellä, että vastaajat olivat melko tyytyväisiä Pirkanmaan ammattikorkeakoulusta saamaansa restonomikoulutukseen.

Haastatteluun vastanneet kokivat saaneensa hyvän pohjan jatkaessaan lisäkoulutuksiin ja työelämään. Kehittämistä kuitenkin löytyi. Kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka työskentelivät esimiestason tehtävissä, ajattelivat, että ammattikorkeakoulusta saamallaan tiedoilla ei pärjää ainakaan heti esimiestason töissä. Vastaajat pitivät tärkeinä laskenta-puolen ja johtamiseen liittyviä opintokokonaisuuksia. Moni vastaajista oli kuitenkin maininnut koulutuksen olevan liian rikkonaista.

Kyselyyn vastanneet henkilöt olisivat halunneet tutustua syvemmin juuri heitä itseään kiinnostaviin opintokokonaisuuksiin. Tutkimuksessa mainittiin, että vuonna 2003 käyttöön oli otettu uusi opintosuunnitelma ja opintokokonaisuudet olivat muuttuneet. Tutkimuksen tekijä arvio, että vanhan ja uuden opetussuunnitelman mukaan valmistuneet opiskelijat olisi mielenkiintoista verrata keskenään.

1.2.2 Haaga-Helia Ammattikorkeakoulun työllisyys- ja palkkatutkimus 2011

Hotelli-, ravintola- ja matkailuala tarjoaa lähes varman työllistymisen restonomikoulutuksen hankkineille. Tämä selvisi Haaga- Helian ja Haaga- Perhon kesällä 2011 tekemästä tutkimuksesta, jossa selvitettiin ammattikorkeakouluista valmistuneiden restonomien palkkausta ja työllisyyttä. Kyselyyn vastasi yli 1000 restonomi tai restonomi (ylempi AMK) tutkinnon suorittanutta henkilöä seitsemästä eri ammattikorkeakoulusta.

Pääosa restonomeista työskentelee kokopäiväisesti. Tutkimukseen vastanneista 10 % on ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisen vuoden aikana. Pääosa, yli 80 %, AMK-restonomeista työskentelee toisen palveluksessa kokopäivätyössä. Osa-aikatyössä toimivista noin puolelle osa-aikaisuus on oma valinta, joka sopii elämäntilanteeseen. Yrittäjänä toimii 3 %. Suurin osa restonomeista on kokopäivätyössä jo valmistumishetkellä tai työllistyy välittömästi valmistumisen jälkeen (78 %).

Restonomeilla on nouseva uraputki. Restonomit työllistyvät pääosin ruokaravintoloihin, opetuksen ja koulutuksen pariin, hotelleihin, suurkeittiöihin, yökerhoihin, kahviloihin sekä lentoliikenteen ja kaupan palvelukseen. Restonomeista 26 % sijoittuu muualle kuin

omalle alalleen. Valmistuessaan 60 % restonomeista työskentelee suoritustason tehtävissä. Työvuosien myötä tapahtuu selkeää urakehitystä. 44 % kyselyyn vastanneista restonomeista toimii nykyisin päällikkötasolla tai työnjohdollisissa tehtävissä ja 10 % liikkeenjohtotehtävissä. AMK- restonomien bruttoansio on keskimäärin 2789 euroa. (Haaga- Helia ammattikorkeakoulu)

1.2.3 Ammattikorkeakoulujen palautejärjestelmän (OPALA) tutkimus 2010-2011

Ammattikorkeakouluopiskelijoiden palautejärjestelmän (OPALA) mukaan vuonna 2011 kysyttäessä sitä, kuinka Tampereen ammattikorkeakoulu on auttanut matkailu- ja ravitsemisalalan opiskelijoita luomaan työelämän yhteyksiä, vastauksista ilmeni, että 25,5 % olivat täysin samaa mieltä, 54,2 % olivat osittain samaa mieltä, 14,2 % osittain eri mieltä ja 5,8 % täysin eri mieltä. Vastaajia oli yhteensä 120 henkilöä. Samaa kysyttäessä edellisenä vuotena 2010, kun vastaajia oli 95 henkilöä, niin heistä täysin samaa mieltä olivat 24,2 %, osittain samaa mieltä 58,9 %, osittain eri mieltä 11,6 % ja täysin eri mieltä olivat 5,3 % (Taulukko 1).

Taulukko 1. Tampereen ammattikorkeakoulun antama tuki työelämäyhteyksien luonnissa 2010- 2011, opiskelijoiden kokemana(Opala.)

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
2011 120 henkilöä	25,5 %	54,2 %	14,2 %	5,8 %
2010 95 henkilöä	24,2 %	58,9 %	11,6 %	5,3 %

Seuraava taulukko 2 kuvaa Opalan tutkimuksen mukaan vuosina 2010 ja 2011 Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomiopiskelijoiden työnluonnetta. Vuonna 2011 vastaajia oli 93 henkilöä, joista suoritustason tehtävissä työskenteli 55,9 %, asiantuntijatehtävissä 7,5 %, esimiestöissä 34,4 % ja yrittäjinä 2,2 %. Vuonna 2010 vastaajia oli 63 henkilöä, joista suoritustason tehtävissä työskenteli 62,3 %, asiantuntijatehtävissä 8,7 %, esimiestehtävissä 24,6 % ja yrittäjinä 4,3 % (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneen restonomin työtehtävät vuosina 2010 & 2011. (Opala.)

	Suoritustason tehtävä	Asiantuntijatehtävä	Esimies	yrittäjä
2011 93 henkilöä	55,9 %	7,5 %	34,4 %	2,2 %
2010 63 henkilöä	62,3 %	8,7 %	24,6 %	4,3 %

Opalan tutkimuksen mukaan vuosina 2010 ja 2012 kysyttäessä, onko opetus Tampereen ammattikorkeakoulussa matkailu, ravitsemus- ja talousalalla on ollut asiantuntevaa ja korkeatasoista? kertoo taulukko 3, että vuonna 2011, kun vastaajia on ollut 95 henkilöä, heistä täysin samaa mieltä olivat 8,4 %, osittain eri mieltä olivat 21,1 %, osittain samaa mieltä olivat 57,9 % ja täysin samaa mieltä 12,6 %. Vuonna 2010, kun vastaajia oli 120 henkilöä, niin heistä 1,7 % olivat täysin eri mieltä, osittain eri mieltä olivat 26,7 %, osittain samaa mieltä olivat 55,8 % ja täysin samaa mieltä 15,8 %.

Taulukko 3. Tampereen ammattikorkeakoulun restonomiopintojen taso matkailu, ravitsemus- ja talousalalla vuosina 2010 -2011. (Opala.)

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
2011 95 henkilöä	8,4 %	21,1 %	57,9 %	12,6 %
2010 120henkilöä	1,7 %	26,7 %	55,8 %	15,8 %

2 TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tampereen ammattikorkeakoulu (TAMK) tarjoaa koulutusta noin 10 000 opiskelijalle seitsemällä koulutusalueella. Tampereen ammattikorkeakoulu toimii Tampereen lisäksi Ikaalisissa, Mänttä-Vilppulassa ja Virroilla. Valikoimassa on AMK- tutkintoon johtavia koulutusohjelmia, joissa voi suorittaa tutkinnon joko päätoimisesti opiskellen tai aikuis-koulutuksena joustavasti työn ohessa. Aikuiskoulutusohjelmat mahdollistavat myös opistotason tutkinnon täydentämisen AMK- tutkinnoksi. Tampereen ammattikorkeakoulu tarjoaa myös ylempään AMK- tutkintoon johtavaa koulutusta, joka on tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille ja työelämässä jo kokemusta saaneille henkilöille. (Tampereen ammattikorkeakoulu opinto-opas 2011–2012.)



KUVA 1. Tampereen ammattikorkeakoulun logo

2.1 Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa saadaan koulutuksen kautta laaja-alaiset valmiudet toimia ravitsemis- ja toimitilapalveluissa. Koulutusohjelmasta valmistuneet restonomit ovat perehtyneet ravitsemis- ja / tai toimitilapalvelujen toteuttamiseen, suunnitteluun, kehittämiseen, markkinointiin ja esimiestehtäviin. Heillä on valmiuksia toimia kielitaitoa vaativissa alan esimies-, neuvonta-, markkinointi-, tiedotus-, suunnittelu- ja koulutustehtävissä tai itsenäisinä yrittäjinä. (Tampereen ammattikorkeakoulun opinto-opas 2011–2012.)

Restonomin tutkinto on laaja-alainen ja koulutusohjelmia on useita erilaisia, joista jokaisella on omat erityispiirteensä. Tutkinnon suorittaneilla restonomeilla on kokonaisnäkemys matkailu-, ravitsemis- ja talousalasta ja sen kehittämismahdollisuuksista sekä taito suunnitella, kehittää, tuottaa, toteuttaa ja myydä eri kohderyhmille tarkoitettuja palveluja.

Koulutuksesta valmistuneet sijoittuvat julkishallinnon organisaatioihin ja yksityisiin yrityksiin. Ravitsemispalveluissa työskentelevät vastaavat erilaisista ateria- ja ruokapalvelujen tuottamisen esimies- ja tuotekehitystehtävistä (ammattinimikkeitä ovat esimerkiksi ruokapalvelu- ja ravintolapäällikkö sekä palveluesimies). Toimitilapalveluissa työskentelevät vastaavat kiinteistöjen puhtaanapitoon, toimitilapalveluihin - ja ympäristöhuoltoon liittyvistä asiantuntijatehtävistä (ammattinimikkeitä ovat esimerkiksi siivoustyönjohtaja, suunnittelija, myyntineuvottelija, palveluesimies ja siivospäällikkö). (Tampereen ammattikorkeakoulu opinto-opas 2011- 2012.)

2.2 Opetussuunnitelma

Restonomin tutkinto koostuu 210 opintopisteestä joka on kestoltaan 3.5 vuotta. Opintojen rakenne Tampereen ammattikorkeakoulussa palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusosalalla on liitteessä 1.

Opetussuunnitelman tarkoituksena on ohjata opiskelijan oppimista ammatille asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Opetussuunnitelmien perustana ovat yhteiskunnan ja työelämän tarpeista lähtevät tulevaisuuden haasteet. Opetussuunnitelmissa pyritään ottamaan huomioon ennakoitavissa olevat työelämän muutokset, kuten ammattirakenteen ja tehtävien muutokset, uuden teknologian käyttöönotto, työn organisatoriset muutokset, ympäristöongelmat ja niiden vaikutukset ammattitaitovaatimukseen sekä työelämän kansainvälistyminen. (valtionaloudentarkastusvirasto.)

Tampereen ammattikorkeakoulussa palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman arvoperusta on hyvinvointi-, estetiikka-, verkosto- ja vieraanvaraisuus osaamisessa, jonka pohjan muodostavat kyky tunnistaa asiakaskäyttäytymisen periaatteet ja käyttäytymisen muutokset. Hyvinvointiosaamista on terveellisten, turvallisten ja taloudellisesti kannattavien palvelujen tuottaminen asiakkaiden ja työyhteisön hyvinvointia

edistäen. Keskeistä on toimialan tuntemus, kyky huomioida esteettiset näkökulmat palvelutoiminnassa ja ymmärtää vieraanvaraisuus alan keskeisenä arvona ja menestystekijänä. Opiskelu tapahtuu soveltamalla ongelmaperustaista oppimista. Oppimista ja osaamista arvioidaan tarkastellen sosiaalisia taitoja, tiedollista osaamista, käytännön työtaitoja ja arviointiosaamista. Ensimmäisen opintovuoden jälkeen opiskelija osaa toteuttaa ruoka- ja puhtauspalveluja annetun ohjeistuksen mukaisesti ja tunnistaa asiakaslähtöisen palvelutilanteen ominaispiirteet palvelun laadun ja kustannusten näkökulmasta. (Tampereen ammattikorkeakoulu opinto-opas 2011- 2012.)

Ensimmäisen opintovuoden jälkeen opiskelija osaa toteuttaa ruoka- ja puhtauspalveluja annetun ohjeistuksen mukaisesti ja tunnistaa asiakaslähtöisen palvelutilanteen ominaispiirteet palvelun laadun ja kustannusten näkökulmasta. Toisen opintovuoden jälkeen opiskelija osaa tarkastella tulokselliseen toimintaan vaikuttavia tekijöitä ravitsemis- ja toimitilapalveluprosessien kautta. Kolmannen ja neljännen opintovuoden jälkeen opiskelija osaa itsenäisesti suunnitella, organisoida ja arvioida ravitsemis- ja toimitilapalvelutilanteita kokonaisuudessaan. Opintojen aikana syvennetään palvelukulttuurin, palvelujärjestelmän, palvelujohtamisen, liiketoiminnan sekä palvelujen tuottamisen ja johtamisen palveluympäristön osaamista. (Tampereen ammattikorkeakoulu opinto-opas 2011- 2012.)

Ammattikorkeakoulut ovat keskeisiä asiantuntijoiden kouluttajia, työelämän uudistajia ja innovaatiojärjestelmän toimijoita. Niillä on oltava parhaat mahdolliset edellytykset toteuttaa näitä tehtäviään. Siksi hallitus uudistaa merkittävästi ammattikorkeakoulun lainsäädäntöä ja toiminnallisia edellytyksiä. Tampereen ammattikorkeakoulussa tavoitteena ovat kansainvälisesti arvostettu ja vastuullinen ammattikorkeakoulu. Nyt toteutettavalla ammattikorkeakoulu-uudistuksella tuetaan ammattikorkeakoulujen perustehtäviä, koulutusta ja soveltavaa tutkimusta. Suomi tarvitsee vahvoja ammattikorkeakouluja, jotka toimivat tiiviissä yhteistyössä alueensa työelämän kanssa ja jotka pystyvät reagoimaan joustavasti erilaisiin kehittämistarpeisiin. (Tamk nyt, Tampereen ammattikorkeakoulun tiedotuslehti 1/2012, 21.)

Tampereen ammattikorkeakoulussa on käynnistetty opetussuunnitelmatyö, jonka tuloksena elokuussa 2013 otetaan käyttöön uusitut opetussuunnitelmat. Tulevaisuuden osaaminen, kansainvälisyys sekä toimiminen työelämäkorkeakouluna ovat Tamkin keskeisiä strategisia ja opetussuunnitelmatyön tavoitteita. Myös aitoa työympäristöä muistuttaval-

la oppimisympäristöllä on oppimisessa tärkeä rooli. Se opettaa teorian ja käytännön yhdistämistä sekä taitoa työskennellä verkostoissa eri alojen asiantuntijoiden kanssa. (Tamk nyt, Tampereen ammattikorkeakoulun tiedotuslehti 1/2012, 3.)

Jokinen, Lähteenmäki, & Nokelainen (2009, 245) kirjoittavat, että opetussuunnitelmat tulee rakentaa koulutustarpeiden mukaan. Työelämän edustajat korostavat, että teorian ja käytännön on tuettava toisiaan. Työelämän muutosten tulee näkyä oppilaitoksien koulutussuunnittelussa ja koulutustarjonnassa.

2.3 Koulutus- ja työelämä kohtaavat - hanke 1.5.2008 - 29.2.2012

Pirkanmaan ammattikorkeakoulun (nykyinen Tampereen ammattikorkeakoulu, Tamk) liiketalous ja matkailupalvelut -klusterin toimipisteissä käynnistyi 2008 toukokuun alussa 3,5-vuotinen koulutus ja työelämä kohtaavat -hanke, tutummin Kote. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa Tampereen ammattikorkeakoulun työelämäyhteyksiä, etenkin Pirkanmaalla toimiviin yrityksiin ja organisaatioihin. (liite 2.)

Koulutus- ja työelämä hanke vastaa suoraan opetusministeriön kehittämistavoitteisiin, joiden mukaan ammattikorkeakouluopetuksen laatua kehitetään lisäämällä ammattikorkeakoulujen työelämäyhteyksiä ja kytkemällä työelämäläheinen tutkimus- ja kehitystyö tiiviimmin osaksi opetusta. Opetuksen kehittämisen painopisteenä on opiskelijan ja työelämän välisten suhteiden syventäminen opintojen aikana. (Koulutus- ja työelämä-kohtaavat-hanke, Tamk.)

KOTE- Koulutus ja työelämä kohtaavat -hankkeessa olivat mukana Tampereen ammattikorkeakoulun liiketalous ja palvelut yksikön toimipisteet ja koulutusohjelmat Mäntässä, Virroilla, Ikaalisissa sekä Tampereella. Koulutusohjelmista valmistuu tradenomeja ja restonomeja. Projektin toiminta perustui työ- ja elinkeinoelämän ja ammattikorkeakoulun opettajien välisen yhteistyön lisäämiseen. Projekti toteutettiin verkostomaisien tapaamisten, tilaisuuksien sekä valmennuksien kautta, jotta konkreettista vuoropuhelua syntyi opetushenkilöstön ja työelämän kesken. Toiminta lisäsi myös toimipisteiden opettajien välistä vuorovaikutusta ja hyvien käytänteiden jakamista. (kote-hanke.fi.)

Tavoitteena oli kartoittaa olemassa olevat harjoittelun käytännöt ja lisätä työelämäyhteistyötä, ideoida uusia työelämäyhteistyön muotoja sekä yhtenäistää harjoittelun käy-

täntöjä. Lähtökohtana oli, että harjoitteluprosessiin liittyvät käytännöt toimipisteissä ja koulutusohjelmissa yhtenäistyivät ja yhteistyö harjoitteluun liittyen työ- ja elinkeinoelämään lisääntyisi. (kote-hanke.fi.)

Kohderyhmän muodostivat työ- ja elinkeinoelämän edustajat yrityksistä, organisaatioista, yhdistyksistä sekä julkiselta sektorilta. Etenkin sellaiset henkilöt, jotka vastaavat harjoittelijoiden ohjaamisesta työpaikoilla, suunnittelevat harjoittelijoiden ottamista tai tarvitsevat ammattikorkeakoulun asiantuntijuutta muuhun työelämäyhteistyöhön. Myös opetushenkilöstö oli valmennuksen kohderyhmää. (kote-hanke.fi.)

Osallistujatavoite oli 150, joista 92 olivat työ- ja elinkeinoelämän edustajia harjoittelun ohjaajien valmennuksissa, 8 yrityksistä/organisaatioista projektiryhmän toiminnan tukena (valmennusten sisältö ja työelämäyhteistyön kehittäminen koko hankkeen aikana esim. osallistumalla työryhmien toimintaan ja teemoitettuihin työelämätilaisuuksiin). Valmennuksiin/koulutukseen osallistui myös 50 opetushenkilöstön edustajaa. (kote-hanke.fi.)

3 KOULUTUKSEN JA TYÖELÄMÄN KOHTAAMINEN

3.1 Yhteistyö koulun ja työelämän välillä

Ammattikorkeakoulut ovat luonteeltaan yleensä monialaisia ja alueellisia korkeakouluja, joiden toiminnassa tärkeässä asemassa on yhteys työelämään ja alueelliseen kehittämiseen. Ammattikorkeakouluissa suoritettavat tutkinnot ovat ammattipainotteisia korkeakoulututkintoja. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin ja tutkimukseen pohjautuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. (Opetusministeriö, tuloksellisuuskertomus 188/2009, 11.)

Ammattikorkeakoulut antavat ja kehittävät aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi. Ammattikorkeakoulun tulee tehtäviään suorittaessaan olla erityisesti omalla alueellaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa. Ammattikorkeakoulujen alueellisen kehitystyön perustekijöitä ovat opiskelijoiden vahvat työelämäyhteydet, työ- ja elinkeinoelämää palveleva tutkimus- ja kehitystyö sekä palvelutoiminta. (Opetusministeriö, tuloksellisuuskertomus 188/2009, 15.)

Tavoitteena on suunnata ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyötä erityisesti pienen ja keskisuuren yritystoiminnan tukemiseen ja hyvinvointipalvelujen kehittämiseen. Työelämäyhteistyön tiivistämistä tarvitaan niin koulutustarpeiden ennakoinnissa kuin koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Etenkin opintojen aikaisen harjoittelun ja työssä oppimisen laatua tulee kehittää. (Opetusministeriö, tuloksellisuuskertomus 188/2009, 15.)

Työssä oppiminen kiteytyy harjoittelussa, sillä enää ei riitä pelkästään se, että oppilaitos lähettää opiskelijoita työpaikoille ja opettaja käy heitä siellä ohjaamassa: yhteistyön tulee olla sekä oppilaitosta, että työ- ja elinkeinoelämää aidosti hyödyttävää ja molempien osapuolten kehittämishankkeita palvelevaa. Opettajien tehtävä rajan ylittäjinä ja verkostojen rakentajina oppilaitosten ja työpaikkojen välillä on keskeinen. Ammattikor-

keakoulututkinnoilta on toivottu lisää työelämälähtöisyyttä ja ammatillista syventämistä. Koulutuksessa tarvitaan elinkeinoelämän mukaan tiivistä vuorovaikutusta oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän välillä. Opetuksessa olisi olennaista hyödyntää työelämäläheisiä oppimismalleja ja turvattava riittävä lähiopetuksen ja ohjauksen määrä. (Opetusministeriö, tuloksellisuuskertomus 188/2009, 18- 19.)

Ammattikorkeakoulujen soveltava tutkimus- ja kehitystyö palvelee opetusta sekä tukee alueen kehitystä, elinkeinoja ja työelämää. (Opetusministeriö 2012.)

Projektimuotoinen työtapa on yleistynyt, ei vain kehittämisen välineenä, vaan yhä tavallisemmin myös palvelutuotannon muotona. Projektityöskentelyä yhdistää tavoitteellisuus, yhteistoiminnallisuus ja ongelmakeskeisyys. Se on erittäin käytännönläheistä, mutta samalla se sisältää kaikki olennaiset tutkimus- ja kehitystoiminnan elementit.

(Kotila & Mutanen 2005, 48)

Ammattikorkeakoulusta annettujen säädösten mukaan ammattikorkeakouluissa tulee kouluttaa työelämän asiantuntijoita. Siksi keskeiseksi kehittämisen kohteeksi tuli yhteysien syventäminen työelämään ja kehittyviin ammatteihin. (Kokko & Kolehmainen 2001, 81.)

Työelämän näkökulmasta on oleellista, että yritykset ovat mukana myös koulutuksen suunnittelussa. Ammattikorkeakoulujen tulisi olla aktiivisia ja kertoa selvästi, mitä palveluita ja yhteistyömuotoja niillä on erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille ja ketkä yhteistyöstä vastaavat. (opetusministeriö, tuloksellisuuskertomus 188/2009,26.)

Työelämälähtöisyys antaa opiskelijalle vahvan ja realistisen näkemyksen toimialasta sekä hyvän perustan uralla etenemiseen. Tutkiva ja kehittävä ote antaa mahdollisuuden innovoimiseen yhdessä työelämän kanssa jo opintojen aikana. Tutkiminen, kehittäminen ja innovointi ovat osa oppimista työelämän kanssa. Se harjaannuttaa opiskelijaa myös tiedon kriittiseen hakemiseen, analysointiin ja soveltamiseen käytännön tilanteissa. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinto-opas.)

Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyössä korostetaan työelämäläheisyyttä. Työelämän ja työvoiman tulee uudistua. Vaatimuksina ovat jatkuva innovatiivisuus, työvoiman koulutus ja sopeutuminen uusiin tilanteisiin. Elinkeino- ja työelämän muutokset

sekä jatkuvasti vaihtelevat tilanteet aiheuttavat pohdintaa, joten vanhoilla konsepteilla ei voi mennä eteenpäin. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 58–59.)

Jokisen ym. (2009, 283–286) mukaan työelämäyhteistyön hyviä käytänteitä ovat oppilaitoksien perusteellisempi ohjaus, vuorovaikutus työpaikalla, ammattikorkeakoulujen työelämäläheisyyden lisääminen, yrittäjähenkisyyden kehittäminen, opettajien jalkautuminen työpaikoille, opiskelijoiden kuunteleminen ja yritysten motivointi tiiviimpään yhteistyöhön koulutuksen suunnitteluun ja opetussuunnitelmien laadintaan.

Ammattikorkeakoulun opettajien odotetaan ammattikorkeakoululakiin kirjattujen pätevyysvaatimusten perusteella tuntevan hyvin työelämää, sen käytäntöjä ja opiskeltavien asioiden soveltamiskohteita. Näin opetus ei pohjaudu vain kirjatietoon. Uusin tieto ei tule kirjoista vaan suoraan käytännöstä, jonka kehitys kulkee kirjoihin ehtivän tiedon edellä. Opetushenkilöstön opetuksen uudistuminen ja osaamistarpeiden ennakointi pohjautuvat opettajien omaan tutkimus- ja projektitoimintaan. Se luo pohjan käytännön teorian luomiselle ja ammattikorkeakoulujen tarvitseman oppimateriaalin tuottamiselle. (Kotila ym. 2005, 48.)

Tärkeää on, että opettajilla on työnantajan resursoimia mahdollisuuksia ja oma halu luoda aktiivisia sekä laadukkaita työelämäsuhteita. Niiden avulla he itsekin oppivat uutta työelämästä kehittäkseen opetuksen rakenteita ja sisältöjä. Samalla he voivat löytää työelämästä relevantteja tutkimus- ja kehittämiskohteita opinnäytetöihin, projektiopintoihin ja harjoittelujakson oppimistehtäviin. Tässä lienee palkitsevin syy siihen, miksi opettajien on todella hyödyllistä olla mukana tutkimus- ja kehitystyössä. (Kotila ym. 2005, 48.)

3.2 Työharjoittelun ja työssä oppimisen merkitys

Harjoittelu on hyvä paikka työelämäkontaktien luomiseen ja verkostoitumiseen, joten siitä kannattaa ottaa kaikki mahdollinen irti. Harjoittelussa saa hyvän tilaisuuden oman alan erityistaitojen kehittämiseen. Harjoittelu voidaan nähdä yhtenä ammatillisen kehittämisen ajanjaksona. Harjoittelija pääsee testaamaan osaamistaan ja oppimaan työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja käytännön työympäristössä. Harjoittelupaikkaa hakiessa on hyvä muistaa mainita, että ammattikorkeakouluopiskelijan harjoittelusta hyötyy

myös työnantaja. Harjoittelu tuo organisaatioon uutta ja ajantasaista osaamista, ja toimii samalla käteväenä rekrytointikanavana. (Haikola 2009, 18.)

Restonomikoulutus elää ja kehittyy jatkuvasti ammattikorkeakouluissa. Opiskelijoiden kontakteja alueen pk-yrityksiin ja organisaatioihin pyritään lisäämään työharjoittelun, projektitöiden ja toimeksiannollisten opinnäytetöiden kautta. Näin opiskelijat saavat mahdollisuuden kehittää ammattitaitoaan ja syventää alan tuntemustaan toimimalla oikeassa ympäristössä (Tyni, Kantele & Niemelä 2008, 45.)

Ammattikorkeakouluista valmistuu asiantuntijoita, joiden valmiudet tähtäävät ensisijaisesti tutkimustiedon käyttöön ja soveltamiseen ammatillisissa työtehtävissä. Harjoittelu on osa valmistuvien urasuunnittelua ja työllistymistä sekä merkittävä mahdollisuus laajentaa yritysten ja työelämän kehittämistoimintaa ammattikorkeakouluopiskelijoiden tuomalla lisäpanoksella. (Kaartinen- Koutaniemi 2001, 16. Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittäminen.)

Koulutuksen vastaavuus työelämän vaatimuksiin ja mahdollisiin haasteisiin on tärkeä asia etenkin opiskelija näkökulmasta. Koulutus voi olla monipuolista, mutta valmistumisen jälkeen eteen tuleva varsinainen työelämä voi olla työharjoittelusta huolimatta monelle vielä melko tuntematonta. (Tyni ym. 2008, 43.)

Nykyisin työssä oppimisen tavoitteena on entistä enemmän uuden oppiminen eikä pelkästään jo opitun harjoittelu käytännön tilanteissa. Voidaankin kysyä, että onko tarpeen yrittää erottaa toisistaan työssä oppiminen, työharjoittelu, kesätyö, työelämään tutustuminen. Mikäli asiaa tarkastellaan puhtaasti oppimisen kannalta, niin lienee samantekevää mitä nimitystä kulloinkin käytetään. Olennaista onkin se mitä kulloiseltakin jaksolta haetaan. (Pohjonen 2005, 130.)

Oppilaitosten henkilöstön tulee luoda suhteita yrityksiin ja niiden henkilökuntaan työssä oppimispaikkojen löytämiseksi. Työssä oppimisen ihannemallissa tulee oppilaitoksen ja yrityksen välillä synerginen kumppanuussuhde, jolloin molemmille osapuolille on syntynyt luottamus yhteistyön onnistumiseen. (Pohjonen 2005,146.)

Opettajan on jalkauduttava yrityksiin vähintään tutustumiskäynneille ja mieluummin pidemmille työelämäjaksoille. Näin hän saa tietoa yritysten tarjoamista mahdollisuuksista työssä oppimiselle sekä yritysten ammattitaitovaatimuksille. (Pohjonen 2005, 145.)

4 AMMATTITAITO

Ammattitaitoa voidaan tarkastella joko yksilön tai työnantajan näkökulmasta ja jossain määrin myös koulutuksen perusteella. Taitokäsité liittyy ammatilliseen toimintaan ja tekemiseen, mutta myös pysyvään tekemisvalmiuteen sekä toiminnan tuloksiin. Ammattitaito muodostuu kyvystä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvissä työtehtävissä erilaisissa tilanteissa. (Jokinen ym. 2009.)

Kirjassa (Jokinen ym. 2009, 73, 245) jatketaan, että ammattitaito-käsitteessä on kyse koulutuksella, kokemuksella ja /tai harjaantumisella (äänetön taito) hankituista valmiuksista, jotka yleensä eivät ole synnynnäisiä ominaisuuksia, eikä niitä saavuteta pelkän yleisen elämäkokemuksen kautta.

Ihmisen hankkimalla tietämyksellä on aina kokemuksellinen luonne, mihin liittyy myös hiljaisen tiedon kasvava osuus jatkuvan oppimisen ja kehittymisen myötä. (Jokinen 2009,72.)

Asiantuntijaksi määritellään yleisesti henkilö, jolla on erikoistietoa ja laaja-alaista osaamista joltakin alueelta ja jonka osaaminen on syntynyt muodollisen koulutuksen ja työkokemuksen kautta. (Tynjälä, Välimaa & Murtonen 2000, 112.)

Ammatillinen osaaminen sisältää itsenäiset teot ja toiminnot, työvälineiden, tekojen ja tavoitteiden hallinnan sekä tietoperustasta, henkilön kyvyistä ja ammatillisista valmiuksista koostuvan ammatillisen tekemisen ja taitojen osa-alueet. (Räisänen 1998, 9-15.)

Räisänen (1998, 10) mukaan hyvä ammattitaito koostuu arvo-osaamisesta, kädentaidoista sekä tietojen soveltamisesta erilaisissa käytännön tilanteissa. Myös tiedot, taidot, asenteet ja toimintavalmiudet ovat merkittävässä roolissa määriteltäessä toimintaympäristöjä ja työkokonaisuuksia.

4.1 Oppiminen

Jos olet tehnyt jotain samalla tavalla kahden vuoden ajan, tarkastele asemaasi huolellisesti. Viiden vuoden päästä epäilevästi. Ja heitä kymmenen vuoden jälkeen koko systeemi menemään ja aloita alusta. (Alfred Perlman)

Oppiminen on taito, jota voi harjoittaa paremmaksi. Oppimisessa tärkeitä asioita ovat mm. oman toiminnan tiedostaminen ja säätely (metakognitio) ja strategioiden tunnistaminen ja joustava käyttö. (Murtonen, Oppimistutkimuksen keskus)

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisia oppimis- ja opetusmenetelmiä ovat ongelmalähtöinen oppiminen (PBL, eli Problem Based Learning) ja tutkiva oppiminen. Ongelmalähtöisessä oppimisessä ei lähdetä lukemaan ensin kaikkea alaan kuuluvaa ja sen jälkeen soveltamaan, vaan lähdetään suoraan ratkaisemaan jotakin todellista ongelmaa ja hakemaan siihen soveltuvaa kirjallisuutta. Samalla opitaan myös tiedonhakutaitoja, jotka ovat jo tänä päivänä erittäin tärkeitä taitoja. Tutkiva oppiminen on samanhenkinen menetelmä. Ideana on suhtautua kaikkeen kuin tutkija. Tavoitteena on asettaa opittavana olevasta aiheesta mielekkäitä ja kiinnostavia kysymyksiä ja sitten ratkoa ne. (Oppimistutkimuksen keskus)

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppija on myös itse vastuussa oppimisestaan. Opetuksen järjestäjille kuuluu oppimisympäristöstä, oppimateriaaleista, tuesta ja oppimisen taitojen opettamisesta huolehtiminen, mutta varsinainen oppiminen on pitkälle oppijan ehdoilla tapahtuvaa. Oppiminen on myös taito, jota tänä päivänä tarvitaan koko elämän ajan, eikä vain ammattiin kouluttauduttaessa. (Oppimistutkimuksen keskus)

Työelämä tarvitsee ihmisiä, joilla on kyky, halu ja tahto oppia jatkuvasti. Ihannetapauksissa yksilön ammatillinen kasvu jatkuu koko työiän ajan. (Pohjonen 2005.)

4.2 Restonomin ydinosaaminen

Restonomin ydinosaaminen ei ole aivan yksiselitteistä, mutta lähtökohtana voidaan pitää vankkaa ammattitaitoa ja alan tuntemista. Ydinosaaminen on siis niin itsensä kuin henkilöstön ja asiakkaankin tuntemista. Esimiehenä toimivan restonomin on kyettävä huolehtimaan asiakkaiden tarpeiden tyydyttämisestä ja samalla pidettävä huolta omasta ja henkilöstön jaksamisesta. Restonomi työskentelee lähes poikkeuksetta aina palvelualalla, joten restonomin on osattava ja kyettävä elämään ja toimimaan muuttuvassa palvelumaailmassa siten, että hän pystyy luomaan asiakkaille uusia elämyksiä ja kokemuksia. (Heikkinen 2005, 246–254.)

Ydinosaamisena restonomeilla on palveluprosessien hallinta. Eri ammattikorkeakouluissa on erilaisia erikoistumisvaihtoehtoja koulutusohjelmasta riippuen. Restonomiopiskelija voi erikoistua esimerkiksi tapahtumamatkailuun, toimitilapalveluihin, matkailupalvelujen tuotteistamiseen, kuluttajapalveluihin tai vaikkapa hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohtoon. (Suomen restonomit 2012)

Restonomi valmistuu esimieheksi. Esimiehen ydinosaaminen majoitus- ja ravitsemisalalla tarkoittaa sitä, että on toimintavalmis ja taitava. Näissä kiteytyy viisaus, tietotaito ja järjen käyttö. Matkailu- ja ravitsemisalalla näkökulmasta katsoen ydinosaaminen tarkoittaa toimintaa oikealla tavalla ja oikeaan aikaan eri palveluprosessien aikana. (Heikkinen 2005, 255.)

Heikkisen (2005, 254–263) mukaan restonomin työ muodostuu sekä henkisiin että fyysisiin toiminnoihin. Esimiestyöt koostuvat useista eritasoisista tehtävistä ja osakokonaisuuksista, jossa vaaditaan sekä syvällistä, että laaja-alaista tietoa, taitoa ja kykyä, sekä asiantuntemusta ja työkokemusta.

Esimiehen on ensin tunnettava itsensä, oma minuutensa, jotta hän kykenee muodostamaan kokonaisvaltaisen asiakaskäsityksensä. Esimiehen ydinosaaminen on ykseyttä, jossa pelitilanteet, esimiehen, henkilöstön ja asiakkaiden persoonalliset ominaisuudet sulautuvat keskenään. (Heikkinen 2005, 257.)

Restonomilta odotettuun ydinosaamiseen vaikuttaa tietenkin myös yritys, jossa hän toimii. Ravintolapäällikön tehtävät eroavat melko lailla järjestötoiminnan johtamisesta.

Suurten ketjujen esimiehiltä vaaditaan aivan erilaista osaamista kuin pienten yritysten. Suuressa ketjussa esimiehen tulee osata erilaisten asiakassegmenttien ostokäyttäytymisen analysointia ja markkinoinnin ohjaamista myyntiraporttien pohjalta, kun pienissä yrityksissä esimies huolehtii kilpailukyvyistä ja palvelun laadun ja henkilöstön myyntitaidon ylläpitämisestä. Myös kielitaito kuuluu restonomin ydinosaamiseen jatkuvasti kansainvälistyvässä työ- ja liike-elämässä. (Heikkinen 2005, 162–172.)

4.3 Työelämän odotuksia esimiehelle

Johtaminen on itse asiassa tärkein keino, jolla huolehditaan organisaation tuloksellisesta ja tehokkaasta toiminnasta. Esimies onkin työyhteisössä siinä suhteessa erilaisessa roolissa, että hän katsoo toimintaa organisaation kokonaisuudesta käsin ja edustaa työntäjän intressejä. Esimiehen on siis kyettävä nousemaan ensinnäkin johtamansa ryhmän ja toiseksi omien henkilökohtaisten tarpeidensa yläpuolelle ja pystyttävä tarkastelemaan toimintaa päämäärän kannalta. Esimies on organisaatiossa keskeinen lenkki, jolla on monipuolisia yhteyksiä, sekä riittävästi tietoa ja perspektiiviä työyhteisön kokonaisuuden hallitsemiseksi. (Järvinen 2005, 22).

Kirjassaan Järvinen (2005, 22, 23) mainitsee, että esimiehen ykköstehtävänä on konkretisoida sitä, mikä on hänen yksikkönsä, ryhmänsä ja projektinsa perustehtävä organisaation kokonaisuudessa ja osana laajempaa työprosessia. Lisäksi tehtävien priorisointi edellyttää, että esimies on hyvin tietoinen yrityksen liikeideasta ja strategiasta, jotta hän kykenee suuntaamaan henkilöstönsä toimintaa olennaiseen, organisoimaan yksikkönsä työn- ja vastuunjaon ja määrittelemään jokaisen alaisensa henkilökohtaiset työtehtävät ja tavoitteet. Perustehtävän lisäksi esimiehen työnä on edustaa ja kirkastaa henkilöstölle asiakasnäkökulmaa. Esimiehen velvollisuus on tarkastella yrityksen toimintaa korostuneesti tuotteiden ja palveluiden näkökulmasta.

Yritysjohdo ja koko esimieskunta tarvitsevat tietoa firman ja sen toimintaympäristön todellisesta tilanteesta, jotta he pystyvät tekemään oikeita strategisia ja operatiivisia päätöksiä. (Järvinen 2005, 125)

Organisaatioissa esimies on lisäksi vastuussa työntekijöitä koskevien perusprosessien läpiviennistä alaisilleen joita ovat esimerkiksi tavoitteiden asettelu, suorituksen arvioin-

ti, palkitseminen, resursointi. Esimies on juridisessa mielessä työnantajan edustaja, joka on vastuussa siitä, että työntekijän oikeudet toteutuvat ja että hän toisaalta noudattaa velvollisuuksiaan. Esimies käyttää työnjohto eli direktio-oikeutta työnantajan edustajana. Koska työnantaja on vastuussa siitä että lakeja ja työehtosopimuksia noudatetaan, esimiehen tulisi tunnistaa ne tilanteet, joissa hänen toimintansa (tai toimimattomuutensa) saattaa vaarantaa työsopimuksissa sovittujen asioiden toteutumisen. (esimiesinfo.fi)

Esimiehen vastuulla on jalkauttaa strategiaa, eli jakaa eteenpäin ylempää saatua suuntaa ja tavoitteita niin, että ne ovat relevantteja kunkin työntekijän tehtävien ja osaamisen kannalta. Esimiehen rooli niin sanotun "työnimun" ja sitoutumisen luomisessa on tärkeä. Motivaatiotekijät eri ihmisillä vaihtelevat, ja esimiehen tuleekin osata valita kullekin sopivat motivointikeinot. Hyvin suunnitellun ja tasapainoisen rahallisen palkitsemisen lisäksi kannattaa muistaa käyttää muita palkitsemisen muotoja. (esimiesinfo.fi)

Esimiehen tulee järjestää työt ja tehtävät siten, että "hommat hoituvat". Töiden jako tiimin sisällä, sekä tehtävien määrittely, organisointi ja resursointi ovat esimiestyön perustehtäviä. Todennäköisesti esimies ei voi "kehittää" alaisiaan ilman että näillä on itsellään halu ja tahto kehittyä tiettyyn suuntaan. Esimiehellä on kuitenkin tärkeä tehtävä toimia alaisensa kehittymisen valmentajana. Tämä voi tapahtua monella tavalla ja monessa eri tilanteessa: muodollisten kehityskeskustelujen kautta, antamalla alaiselle "sopivasti" haastavia tehtäviä ja antamalla alaiselle säännöllistä palautetta, jotta alaisen itsetuntemus kasvaa. Tällöin esimies auttaa alaista ymmärtämään omia vahvuuksiaan ja kehitystarpeitaan. (esimiesinfo.fi.)

5 TUTKIMUS

Tutkimusta tehdessä voidaan valita joko kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen tutkimusote. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset ovat numeerisessa muodossa, kun taas kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on enemmän kuvailevaa ja ymmärtävää. (Finn ym. 2000,8.) Kvalitatiivisen tutkimuksen vahvuuksia ovat syvyys ja yksityiskohtaisuus, avoimuus jopa ennalta arvaamattomuus sekä sen tapa avata tutkittavien näkökulmat ja todellisuus. Heikkouksina voidaan pitää vertailujen tekemisen vaikeutta sekä yleistämisen ja tilannesidoksien tulkitsemisen problematiikkaa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena voidaanakin sanoa olevan valitun ilmiön esiintymisen syiden ja merkitysten ymmärtäminen ja niiden tulkitseminen. (Flink 2006, 11)

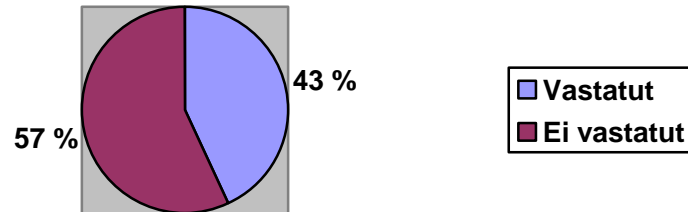
5.1 Tutkimuksen toteutus

Kvalitatiivisen kyselytutkimuksen tavoitteena oli tutkia valmistuvien restonomiopiskelijoiden kokemaa valmiutta työelämään. Kyselytutkimuksella pyrittiin keräämään mahdollisimman paljon tietoa restonomiopiskelijan valmiuksista esimiestyöhön. Samalla opiskelijoita pyydettiin kertomaan mahdollisista kehittämistarpeista koulutuksessa. Tutkimus suoritettiin sähköisesti Tampereen ammattikorkeakoulun Koulukadun yksikön valmistuville restonomiopiskelijoille, Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa.

Kyselylomake (Liite 2) piti sisällään 19 kysymystä, joista taustakysymyksiä oli kahdeksan ja seuraavat yksitoista kysymystä liittyivät koulutukseen ja siitä saadun valmiuden kartoittamiseen. Vastausten pohjalta tutkija pystyi tekemään johtopäätöksiä opiskelijoiden saamasta valmiudesta restonomiin työnkuvaan. Kyselylomakkeen kehittämisselvityskohdassa esille nousi asioita, joita opiskelijat halusivat tuoda ilmi.

Kyselylomake lähetettiin ryhmäviestinä -06, -07, -08 ja -09 – aloittaneille opiskelijoille. Kysely toteutettiin sähköpostitse 15.3.2012 ja vastausaikaa oli 21.2.2012 asti eli seitsemän päivää. Tuona aikana opiskelijoita muistutettiin päivittäin vastaamaan kyselyyn. Vastauksia tuli yhteensä 22 kappaletta, kun vastaajajoukko oli 51 opiskelijaa. Vastausprosentti oli 43 % (Kuvio 1).

Vastausprosentti



Kuvio 1. Tutkimuksen vastausprosentti

5.2 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Toisin sanoen reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen. Kysymys on tutkimuksen toistettavuudesta. Tutkimus on luotettava ja tarkka, kun toistetussa mittauksessa saadaan täsmälleen sama tulos riippumatta tutkijasta. (Vilkka 2005, 161; Hirsjärvi 2005, 216.)

Arvioinnin kohteena ovat seuraavat asiat:

- Miten onnistuneesti otos edustaa perusjoukkoa (otoskoko ja laatu) ?
- Mikä on vastausprosentti?
- Miten huolellisesti havaintoyksikköjen kaikkia muuttujia koskevat tiedot on syötetty? Millaisia mittausvirheitä (esimerkiksi lomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot) tutkimukseen sisältyy eli mittarin kyky mitata tutkittavia asioita kattavasti? (Vilkka 2007, 150.)

Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Tosin sanoen, miten tutkija on onnistunut operationalisoimaan teoreettiset käsitteet arkikielen tasolle eli miten onnistuneesti tutkija on kyennyt siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden lomakkeeseen eli mittariin. Tutkimuksen validius on hyvä, jos tutkija ei ole joutunut tutkimuksessa esimerkiksi

käsitteiden tasolla harhaan ja systemaattiset virheet puuttuvat. (Uusitalo 1991, 84; Heikkilä 2004, 29,185–186; Valli 2001, 100.)

Tutkimuksen validiteetissa arvioinnin kohteena ovat seuraavat asiat:

- Miten tutkija on onnistunut teoreettisten käsitteiden operationalisoinnissa arkikielelle?
- Miten mittarin kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sisältö ja muotoilu ovat onnistuneet? (Tutkijan ja tutkittavan on ymmärrettävä kysymykset samalla tavalla.)
- Miten onnistunut on valitun asteikon toimivuus?
- Millaisia epätarkkuuksia mittariin sisältyy? (Vilkkä 2007, 150.)

Tutkimuksen reliabelius ja validius muodostavat yhdessä tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. Tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä, kun otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisvirheitä. (Heikkilä 2004,185; Uusitalo 1991,86.)

Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää kohtuullisena. Tutkimus lähetettiin sähköisesti 51 henkilölle, joista 22 henkilöä vastasi kyselyyn. Näin ollen vastausprosentti 43 %. Tutkimukseen vastausaikaa lisäämällä olisi voitu saada lisää vastauksia. Jotkut opiskelijat olivat työharjoittelussa ja työssä, eivätkä ehkä lukeneet koulun sähköpostia, joten kysely ei ole välttämättä tavoittanut kaikkia 51 opiskelijaa, joille se lähetettiin.

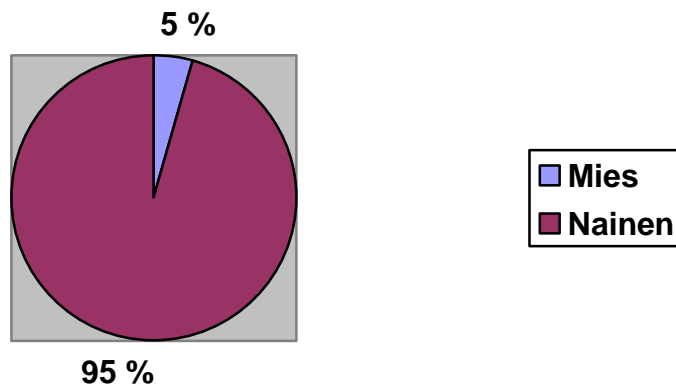
Tutkimuksen validiteettia voidaan pitää melko hyvänä, sillä kyselytutkimuksella saatiin monipuolisesti selville vastaajien ajatuksia ja mielipiteitä restonomikoulutuksesta. Ajatukset ja mielipiteet olivat opiskelijoiden henkilökohtaisia kokemuksia, ja näin ollen tutkimuksen toistettavuudessa samanlaisia ajatuksia syntyisi. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään selkeä ja ymmärrettävä, vaikka kysymyksiä oli useita. Tutkimuksessa kysyttiin aluksi vastaajien taustatietoina heidän sukupuoltaan, ikää, pohjakoulutusta, nykyistä työpaikkaa, työtehtäviä, tämänhetkistä ammattinimikettä, restonomiopintojen aloitus- ja arvioitua valmistumisvuotta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Opiskelijoiden sukupuoli

Kyselyyn vastanneista 5 % oli miehiä ja 95 % naisia (Kuvio 2).

Vastaajien sukupuoli

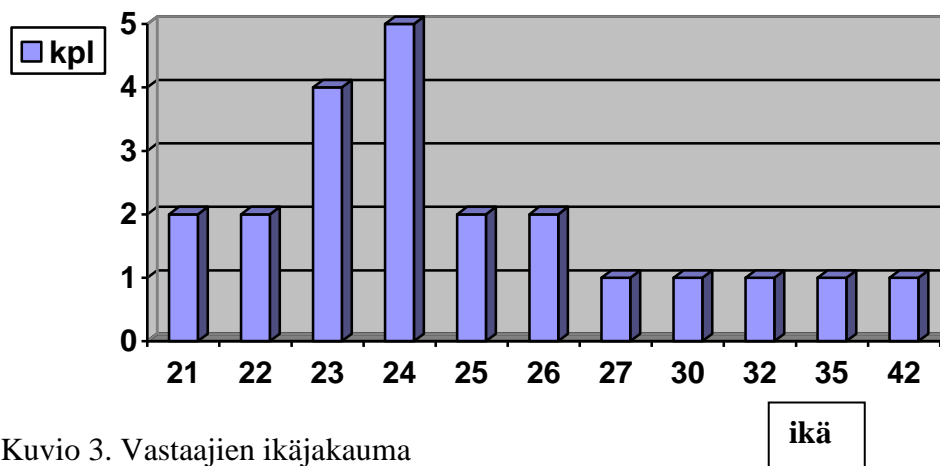


Kuvio 2. Vastaajien sukupuolijakauma

6.2 Ikäjakauma

Opiskelijoiden ikäjakauma vaihteli 21 ja 42 välillä. Suurin osa olivat alle 30-vuotiaita (Kuvio 3).

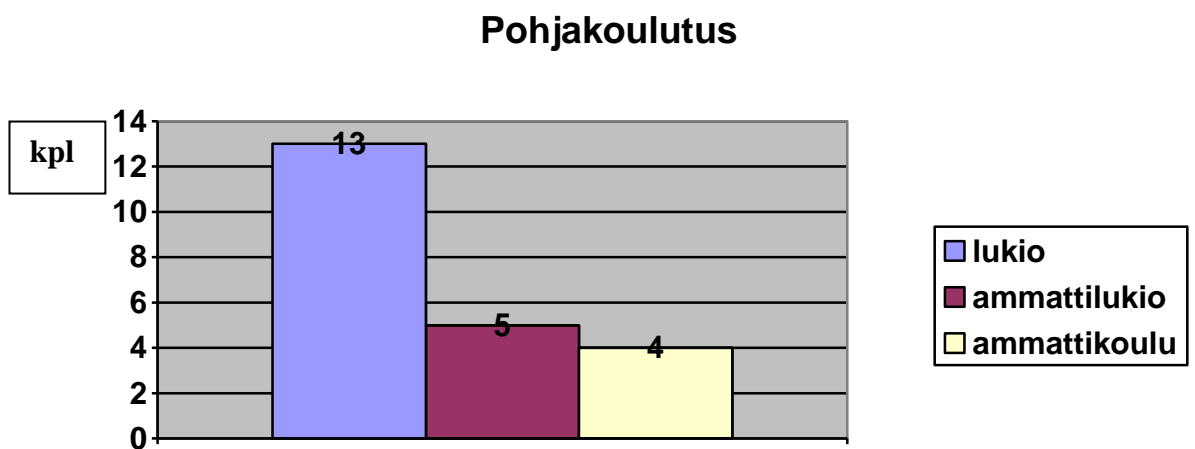
Vastaajien ikäjakauma



Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma

6.3 Pohjakoulutus

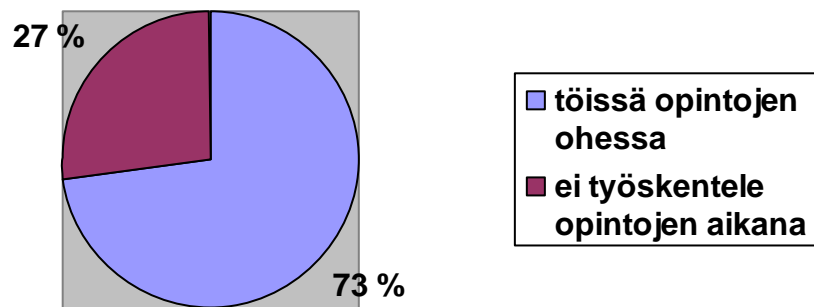
Ammattikorkeakouluopiskelijoiden pohjakoulutus jakautui niin, että 13 heistä oli suorittanut lukion, 5 heistä oli suorittanut sekä lukion, että ammatillisen perustutkinnon ja 4:llä opiskelijoista oli suoritettuna joko suurtalouskokin tai alan ammatillinen perustutkinto ennen restonomiopintoja (Kuvio 4).



Kuvio 4. Pohjakoulutuksen jakauma

6.4 Nykyinen työtilanne ja tehtävä

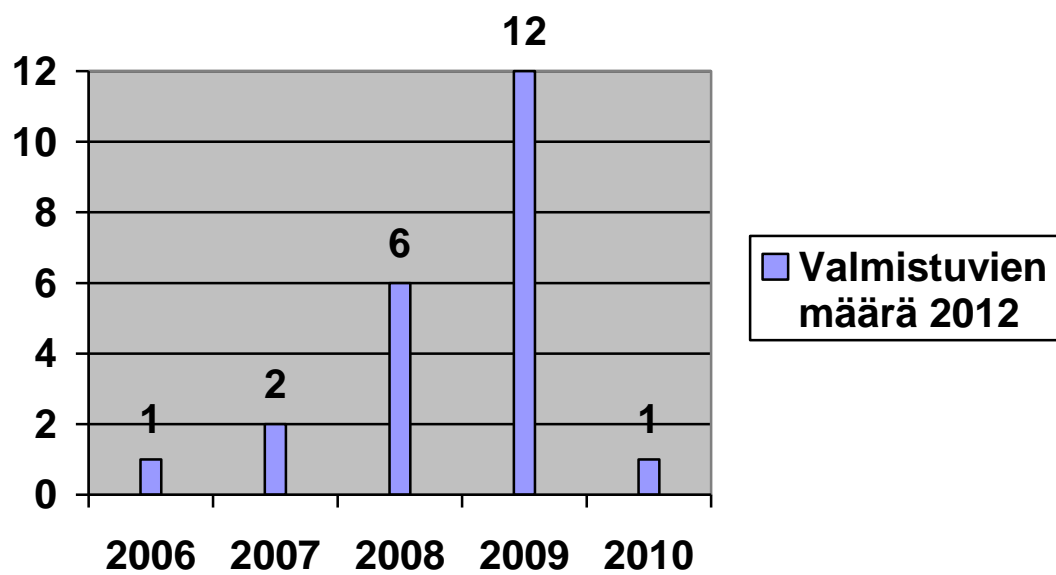
Kyselyyn vastanneista opiskelijoista kuusi vastasi, etteivät työskennelleet opintojen ohessa (Kuvio 5). Opiskelijoista 16 ilmoitti käyvänsä työssä. Opiskelijoiden työtehtävät olivat pääasiassa suoritustyötä sekä ravintola- että siivouspuolella. Kaksi heistä toimi vastuullisemmissa tehtävissä, toinen siivouspuolen työnjohdossa palveluvastaavana ja toinen ravintolassa vuoropäällikkönä. Yksi vastanneista toimi kahvilayrittäjänä ja yksi siivousfirmassa myyntiedustajana. Yksi vastaajista toimi asiakasneuvojana alalla.



Kuvio 5. Opiskelijoiden työssäkäynti opintojen aikana

6.5 Opiskelijoiden aloittamis- ja valmistumisvuodet

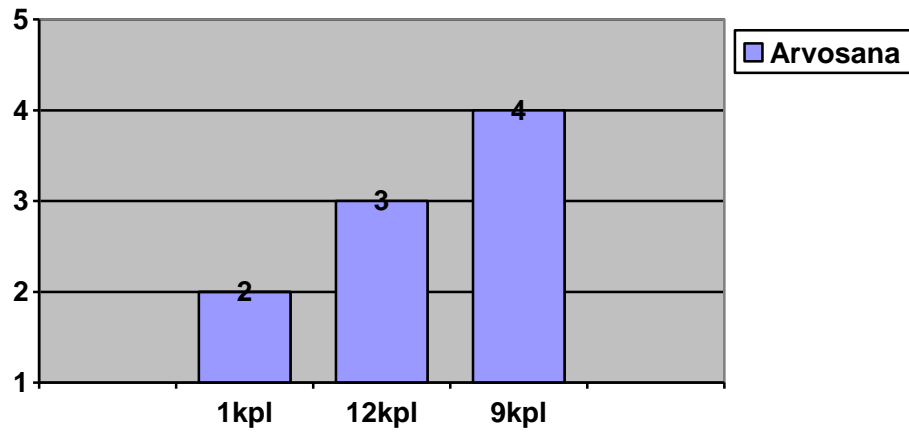
Tutkimukseen osallistuvista yksi oli aloittanut opintonsa 2006. Opiskelijoista kaksi oli aloittaneet 2007. Vuosina 2008 aloittaneita opiskelijoita oli kuusi, 2009 kaksitoista ja 2010 yksi. Kaikki opiskelijat arvioivat valmistuvansa vuoden 2012 aikana. Kuvion 6 alaosassa ovat aloitusvuodet, josta nousevat pylvääät kertovat opiskelijoiden määrän kyseisenä vuotena.



Kuvio 6. Restonomiopiskelijoiden aloitus- ja valmistumisvuodet

6.6 Opiskelijoiden antama arvosana restonomikoulutukselle

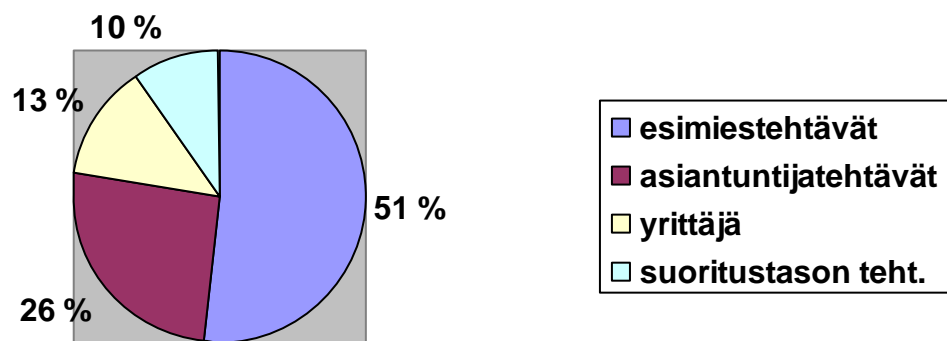
Opiskelijoista 4.5 % antoi arvosanaksi 2, 54.5 % antoivat 3 ja 41 % vastaajista antoi 4, arvoasteikolla 1-5 (Kuvio 7).



Kuvio 7. Restonomiopiskelijoiden antama arvosana koulutukselle

6.7 Oletettu asema valmistumisen jälkeen

Vastaajia pyydettiin valitsemaan oletettu työnkuva valmistumisen jälkeen. Osa vastaajista oli valinnut kolmesta eri tehtäväkentästä itselleen mahdollisen tehtäväkuvan. Alla olevasta kuviosta voi todeta, että esimiestehtäviin heti valmistumisen jälkeen uskoi pääsevänsä 51 % (16) opiskelijoista. Asiantuntijatehtäviin uskoi päätyvänsä 26 % (8) vastaajista. Yrittäjäksi opiskelijoista uskoi alkavansa 13 % (4) ja suoritustason tehtävissä itsensä näki 10 % (3) (Kuvio 8).



Kuvio 8. Oletettu asema valmistumisen jälkeen

6.8 Koulutuksesta saatu valmius työelämään

Opiskelijat kertoivat saaneensa opinnoistaan hyvin monipuolisia taitoja työelämää ja tulevaisuutta varten. Niitä olivat vuorovaikutus- ja esiintymistaidot, esimiestyön välineitä esimerkiksi budjetointi, kirjanpito, poistot, näkemys työhön esimiehen näkökulmasta, atk-taidot, itsenäinen sekä tiiminä työskentely, tietoa ja taitoa alasta, markkinointi, tiedonhaku, henkilöstöjohtaminen, tekstin käsittely- ja tekeminen, tutkimusmenetelmät, siivousalan perustiedot ja taidot, eettinen, ekologinen ja ekonominen ajattelu, yrittäjyyden haasteiden ja mahdollisuuksien punnitseminen, asiakaspalvelutaidot, alan matematiikka, tulostuottavuus, ammatillinen kasvu, rohkeus ja itsevarmuus.

6.9 Työelämää parhaiten tukevat opintokokonaisuudet

Parhaiten työelämää palvelevia kursseja olivat palvelun perusteet, tuloksellinen toiminta, vuorovaikutuksen johtaminen, palvelutilanteiden johtaminen, liikeideasta palveluyritykseksi, yhteiskuntavastuu, viestintätaidot, siivouksen teknologia, ravitsemishoito, palvelutilanteet, tutkimusosaaminen ja informaatiotekniikka, sisäilman puhtaus, mikrobiologia, alkoholilainsäädäntö, englanti, ravintolatoiminta, kahvilatuotteet kauniisti, harjoittelut ja projektit työelämään.

6.10 Keinoja työelämän ja opiskelun lähentämiseen

Restonomiopiskelijoiden toiveena oli, että koulutukseen sisältyisi enemmän yhteistyötä eri organisaatioiden, yritysten ja kunnan kanssa. He toivoivat yritysvierailuja, luennoitsijoita oppilaitokseen kertomaan alasta ja työelämästä aitoja esimerkkejä. Eri kurssien linkittäminen entistä enemmän aitoon työympäristöön olisi tärkeää. Harjoittelua ja työssä oppimista toivottiin lisää.

6.11 Harjoitteluajan merkitys ja kesto

Kaikki vastaajat kokivat, että työharjoittelu on hyvin tärkeä osa opinnoista, joillekin tärkein. He kokevat, että harjoittelussa oli hyvä mahdollisuus saada *’jalka oven ra-koon’* ja työllistyä sekä tehdä mahdollisesti myös opinnäytetyö kyseiseen paikkaan. Harjoittelussa teoria opittiin viemään käytäntöön ja opiskelijalle tuli näkemystä kenttä-työstä.

Harjoitteluajan pituudesta opiskelijat olivat suurin osa sitä mieltä, että aika on sopiva. Osa toivoi, että harjoittelu olisi jaettu lyhyempiin jaksoihin useammissa kohteissa. Muu-tama vastaajista toivoi, että harjoittelu-aika olisi kaksi viikkoa pidempi, jotta työn ehtisi sisäistä paremmin. Toisaalta vastauksissa usein tuli ilmi se, että käytännön työ ja konk-reettinen esimiestyön hallinta oli jäänyt koulutuksessa aivan liian lyhyeksi.

6.12 Odotukset ja toiveet koulutukselle

Opiskelijat olisivat kaivanneet opinnoilta lisää käytännön esimiestyöskentelyä ja siihen liittyviä tehtäviä kuten; työvuorolistojen ja tilausten tekemistä, työelämässä käytettävien ohjelmien opettelua ja käyttämistä, työlainsäädäntöä, palkanlaskentaa. Lisäksi he toi-voivat lisää kielten opiskelua ja laajempaa mahdollisuutta opiskella niitä (esimerkiksi venäjä, saksa), esiintymis- ja vuorovaikutustaitojen harjoituksia sekä mediataitoja. Kiel-ten opiskelua perusteltiin sillä, että nykypäivänä esimerkiksi puhtauspalvelujen puolelle yhä useampi suorittavan työn tekijä puhuu äidinkielenään muuta kuin suomen kieltä.

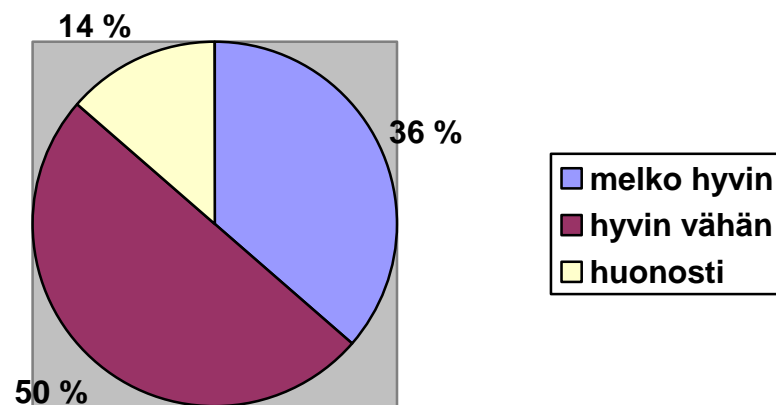
6.13 Yritysoinnit

Yritysoinnit piti tärkeänä suurin osa vastaajista. Hyvin moni tutkimukseen vastan-neista pitivät yhtenä tärkeimmistä opinnoista liikeideasta palveluyritykseksi-kurssia. Opiskelijat olivat kokeneet, että palveluyrityksen perustamisen myötä joutui todella ottamaan selvää yrityksen perustamiseen liittyvistä seikoista ja perehtymään asiaan sy-vemmin. Yrittäjyysopinnoita toivottiin linkitettävän mukaan jo tarjolla oleviin kursseihin. Seuraavana on lainaus tutkimukseni vastauksesta. *’Yrittäjyyttä voisi käsitellä enem-mänkin pakollisten kurssien yhteydessä.’* Osa vastaajista oli valinnut vapaasti valitta-

vista opinnoista lisää yrittäjyysopintoja, jotka täydensivät osaamista esimerkiksi oman yrityksen perustamista ajatellen. Muutamat vastaajista olivat sitä mieltä, että yritysopinnot olisivat hyvä olla vapaasta valittavia opintoja, eivätkä pakollisia.

6.14 Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen opiskelijoiden näkökulmasta

Kyselyyn vastanneista opiskelijoista 8 kertoivat opintojen kohtaavan melko hyvin työelämän ja 11 olivat sitä mieltä, että koulutus ja työelämä kohtaavat hyvin vähän. Kolme opiskelijoista vastasi työn ja koulutuksen kohtaavan huonosti (Kuvio 9).



Kuvio 9. Opintojen ja työelämän kohtaaminen

7 TULOSTEN TARKASTELUA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka Tampereen ammattikorkeakoulun Koulukadun restonomiopiskelijat, palvelujen tuottamisen- ja johtamisen koulutusohjelmassa kokevat valmiutensa tulevaan työelämään. Näkökulmana toimi restonomiopiskelijoiden kokemus siitä, kuinka koulutus palvelee heitä tulevaisuutta varten. Tutkimuksessa tehtiin sähköinen kyselylomake Tampereen ammattikorkeakoulun 2012 vuoden aikana valmistuville nuorisopuolen restonomiopiskelijoille. Vastausaikaa oli viikko, jonka aikana tutkimusjoukkoa muistutettiin kyselystä sähköpostitse päivittäin. Kyselyn vastausprosentti oli 43 %, kun otanta oli 51. Kyselyyn valitut opiskelijat olivat osa työharjoittelussa ja eivät välttämättä lukeneet sähköpostia, joten sekin voi olla syynä siihen, että vastausprosentti ei noussut korkeammaksi.

Tutkimuksessa oli yhteensä 19 kysymystä, sisältäen alussa taustakysymyksiä, joita olivat sukupuoli, ikä, nykyinen työpaikka ja työnkuva, sekä koulutuksen aloitus- ja arvioitu valmistumisvuosi. Kyselyn vastauksia purkaessa huomasin, että olisi ollut hyvä kysyä opiskelijoiden työkokemusta vuosina. Kyselyyn osallistui yksi miespuolinen opiskelija ja 21 naispuolista opiskelijaa. Tämä kertoo siitä, että koulutusohjelma on hyvin naisvaltainen. Vastaajat opiskelevat nuorisopuolen koulutusohjelmassa palvelujen tuottamisen ja johtamisen alalla, ja heidän ikäjakauma oli 21-vuotiaasta 41-vuotiaaseen. Suurin osa kuitenkin olivat alle 30-vuotiaita.

Pohjakoulutuksena ammattikorkeainnoille heistä 13 oli suorittanut lukion, 5 ammattilukion tai lukion ja alan ammatillisen koulutuksen ja 4 henkilöä oli suorittanut suurtalouskokin /alan ammatitutkinnon. Koulutuksen aikana olen huomannut, että lukion suorittaneet ovat esimerkiksi matematiikan ja kielten opiskelussa vahvemmillä, kuin ammatillisen koulutuksen käyneet. Toisaalta ammatillisen perustutkinnon suorittaneet hallitsevat jo perustaidot ruoanvalmistuksesta, puhtaanapidosta, asiakaspalvelusta ja käytännön tehtävistä. Työelämä vaatii aloittelevalta restonomilta vahvaa osaamista käytännön tasolla.

Kyselyyn osallistuneista restonomiopiskelijoista opintojen ohella töissä kävi 73 % ja 23 % ilmoitti, ettei heillä ollut työpaikkaa. Opiskelijoiden työtehtävät olivat pääasiassa suoritustyötä ravintola- ja siivouspuolella. Kaksi opiskelijoista toimi vastuullisemmissa

tehtävissä, toinen siivouspuolen työnjohdossa palveluvastaavana ja toinen ravintolassa vuoropäällikkönä. Yksi vastanneista toimi kahvilayrittäjänä ja yksi siivousfirmassa myyntiedustajana. Yksi vastaajista toimi asiakasneuvojana alalla. Työssä opintojen ohella käyneet opiskelijat kertoivat hyötynneen opinnoistaan. Näin kertoi eräs opiskelija: *''parhaan hyödyn saa työskentelemällä opintojen ohessa soveltamalla näin jo opittua teoriaa käytännössä''*. Tähän toteamukseen yhdyin itsekkin ja tutkimukseni tulosten pohjalta voidaan sanoa, että vastaajat olivat asiasta samaa mieltä. Käytännön kokemuksen kautta saadaan tekemiseen ammattimainen ote ja varmuus.

Tutkimukseen osallistuneet opiskelijat olivat aloittaneet opintonsa vuosien 2006 - 2010 aikana. Yksi heistä oli aloittanut 2006, kaksi 2007, kuusi 2008, kaksitoista 2009 ja yksi 2010. Kaikki opiskelijat arvioivat valmistuvansa vuonna 2012. Siitä voidaan päätellä, että suurin osa heistä valmistuu 3,5 vuoden aikana, joka on yleinen käytäntö. Opiskelijoista kolme olivat viivästyneet opinnoissaan, mutta vievät ne päätökseen kuluvan vuoden aikana.

Tutkimuksessa restonomiopiskelijat arvioivat numeraalisesti palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmaa niin, että koulutuksen keskiarvoksi tuli 3,4. Opalan tekemässä tutkimuksessa vuosina 2010 ja 2011 Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoista yli puolet (56 % - 58 %) olivat sitä mieltä, että matkailu, ravitsemus, ja talousalalla koulutus on ollut asiantuntevaa ja korkeatasoista.

Virtasen tutkimuksen mukaan restonomit kokivat koulutuksen vastanneen työelämän haasteisiin seuraavasti. Restonomeista 22 ajatteli, että koulutus oli vastannut työelämän haasteisiin erittäin hyvin, 15 henkilöä kertoi koulutuksen vastanneen hyvin kyseisiin tarpeisiin ja 6 vastaajista olivat sitä mieltä että koulutus oli vastannut huonosti työelämän tarpeisiin. Verratessa näitä vastauksia keskenään, voidaan päätellä, että oppilaitos antaa hyvät perusvalmiudet alasta opiskelijalle, mutta kehitettävää on vielä.

Tärkeimpinä opinnoista saamina valmiuksina esiin nousivat esiintymiskokemus ja varmuus, johtamis- ja vuorovaikutustaidot sekä esimiestyön välineet. Opiskelijat mainitsivat myös saaneensa ammatillista kasvua, itsevarmuutta ja rohkeutta sekä tulosvastuullista, ekologista ja eettistä näkökulmaa asioihin.

Hyödyllisimpiä opintokokonaisuuksia selvitettäessä esiin nousi hyvin monta eri kurssia, riippuen vastaajan mielenkiinnosta. Muutamia kursseja nousi selkeästi eniten esille vastauksista, ja niitä olivat palvelutilanteiden johtaminen, kehittämistoiminta, liikeideasta palveluyritykseksi, ravintolatoiminta, erilaiset projektit työelämään sekä työharjoittelut. Erään vastaajan kommentti; *‘‘Kehittämistoiminnan ja palvelutilanteiden johtamisen kurssilla toteutui hyvin aidon työelämän ja opintojen yhteistyö’’*. Tällaista yhteistyötä toivottiin runsaasti lisää opintoihin. Näistä kontakteista uskottiin olevan hyötyä tulevaisuudessa.

Virtasen tekemässä opinnäytetyössä oli selvitetty mitkä olivat valmistuneiden restonomien mielestä hyödyllisimpiä opintokokonaisuuksia. Esiin nousivat laskentatoimen, johtamisen, henkilöstöhallinnan kurssit sekä työharjoittelu ja käytännön työt. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että vastaukset ovat osaltaan yhteneviä oman tutkimukseni kanssa. Molemmissa tutkimuksissa koettiin, että työharjoittelut ja erilaiset käytännön projektiopinnot olivat hyvin opettavia ja tärkeä osa opintoja.

Kun tutkimuksessa kysyttiin opiskelijoilta sitä, mitä he olisivat halunneet koulutukseen lisää, niin vastaukset olivat hyvin monipuolisia, riippuen opiskelijan mielenkiinnon kohteista. Osa vastaajista oli kiinnostuneita puhtauspuolen kursseista ja toiset taas ravitsemisalan asioista. Hyvin samoja asioita nousi tässä kysymyksessä esiin, kun kysyttäessä hyödyllisimpiä opintokokonaisuuksia. Käytännön esimiestyötä (työvuorolistojen ja tilausten tekemistä, työelämässä käytettävien ohjelmien opettelua ja käyttämistä, työläinsäädäntöä, palkanlaskentaa), johtajan valmiuksia, esiintymis- ja vuorovaikutustaitojen harjoituksia sekä mediataitoja haluttiin lisää koulutukseen. Myös kielten opiskelua laajemmin, käytännöllisemmin ja syvällisemmin toivottiin. Jotkut vastasivat, että kaikille haluamilleen kursseille ei mahtunut mukaan tai kurssi oli jäänyt toteutumatta liian pienen osallistujamäärän vuoksi.

Virtasen tulosten mukaan restonomit toivoivat opintokokonaisuuksiin lisää johtamiseen liittyviä kursseja, henkilöstön vuorovaikutustaitoja, käytännön opiskelua ja syvempää tutustumista aiheisiin. Vastaajat olivat kokeneet koulutuksen olevan rikkonaista. Tulokset molemmissa tutkimuksissa kertovat siitä, että hyvät vuorovaikutus- ja johtamistaidot ovat niitä taitoja, joita työelämässä todella tarvitaan.

Tuloksista selvisi, että jokainen piti työharjoittelua hyvin tärkeänä. Opiskelijat kokivat, että työharjoittelu antoi mahdollisuuksia työllistyä jatkossa kyseiseen työpaikkaan. Monille opiskelijoille opinnäytetyö löytyi harjoittelupaikasta. Harjoittelu-aika olisi opiskelijaa itseään palvelevampi jos harjoittelu-aikaa pidennettäisiin. Tähän yhtyivät esimiesasemassa olevat tutkimukseni vastaajat. Myös Virtasen tutkimuksen mukaan, esimiesasemassa olleet restonomit kokivat, että koulutuksen aikana saatu esimieskokemus ja varmuus eivät riitä valmiudeksi esimiestehtäviin heti valmistumisen jälkeen.

Työharjoittelujaksot antavat opiskelijalle lisää varmuutta oikeasta ala-valinnasta ja opettavat itsenäiseen sekä tiimityöskentelyyn. Opiskelijalla on suuri vastuu luoda kontakteja työelämän edustajiin ja työelämään. Kontaktit ja suhteet luovat hyvää pohjaa tulevaisuuden työelämää varten. Tutkimuksessani opiskelijat toivoivat lisää aitoja projekteja työelämän kanssa. Opintojen kurssivalikoimaan olisi tutkimuksen mukaan toivottu lisää esimiestyön harjoittamista käytännön tasolla ja siihen liittyvien asioiden hallintaa.

Tutkimuksessa 64 % opiskelijoista koki koulutuksen ja työelämän kohtaamiseen olleen hyvin vähäistä ja riittämätöntä. Opalan (taulukko 1) tutkimuksen mukaan vuosina 2010 ja 2011 yli puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä, kun kysyttiin ammattikorkeakoulun antamaa tukea koulutuksessa opiskelijalle työelämäyhteyksien luomiseen.

Opiskelijat sekä työelämän eri edustajat olivat samaa mieltä siinä, että yhteistyötä ja vuorovaikutusta tarvitaan lisää näiden välille. Yhteistyön luominen, yhteyksien hoitaminen sekä säilyttäminen ovat tärkeä osa opintoja ja tukevat valmistumisen jälkeen restonomin urapolkua. Yhteistyötä alan organisaatioihin, yrityksiin ja vaikuttajiin tulee entisestään lisätä ja sisällyttää koulutukseen.

Mielenkiintoisena tutkimuksessa nousi esiin vastaajien oletettu asema heti valmistumisen jälkeen. Opiskelijoista $\frac{3}{4}$ uskoi heti valmistumisensa jälkeen työskentelevänsä esimies tai asiantuntijatehtävissä. Aiemmat tutkimukset kuitenkin osoittavat (Haaga-Helian ammattikorkeakoulun työllisyys ja palkkatutkimus & Opalan tulokset), että suoritusasteen tehtäviin joutuu tyytymään heti valmistumisen jälkeen 56 % - 63 % restonomeista. Tässä kohtaa uskon, että suuri merkitys on juuri työelämäyhteyksillä, joita opiskelija koulutuksen aikana on itselleen luonut.

Kehittämissideoina koulutukseen toivottiin käytännön esimiestyön lisäksi yritysvierailuja sekä alalla työskenteleviä ammattilaisia kertomaan työstään ja alasta. Kehittämistä on

yhteistyön/ yhteyksien luonnissa alueen eri organisaatioihin, sekä opetussuunnitelman tarkastelussa niin, että opiskelija saisi mahdollisimman hyvät eväät tulevaisuuden haasteisiin. Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen(2009) aiemmin totesivat, että elinkeino- ja työelämän jatkuvasti vaihtelevat tilanteet aiheuttavat sen, että vanhoilla konsepteilla ei voida jatkaa loputtomasti eteenpäin. Vaatimuksina ovat jatkuva innovatiivisuus, työvoiman koulutus ja sopeutuminen uusiin tilanteisiin.

8 POHDINTA

Työni aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Tutkimukseni perusteella näyttäisi siltä, että restonomikoulutus antaa hyvät perusvalmiudet opiskelijalle. Samoin oli Virtasen tekemässä tutkimuksessa. Opalan tutkimuksissa vuosina 2010 & 2011 valmistuneista restonomeista 56 % - 58 % olivat osittain samaa mieltä, että koulutus oli korkeatasoista ja asiantuntevaa Tampereen ammattikorkeakoulussa matkailu- ja ravitsemisalalla. Opiskelijan näkökulmasta koulutuksen osalta keskeisiä opittavia taitoja olivat vuorovai-
kutus- ja johtamistaidot, käytännön projektit työelämään sekä harjoittelujaksot.

Monenlaisia ajatuksia työn tekeminen on herättänyt itsessäni. Olen oppinut hakemaan tietoa erilaisista lähteistä ja olemaan kriittinen tietojen tarkastelussa. Teoriatietoa hankkiessani pyrin löytämään mahdollisimman relevantteja lähteitä, joita hyödynsin työssäni. Kyselytutkimukseen toivat haastetta vastauksien kerääminen sähköpostitse. Vastaa-
jia olisi voinut saada lisää, mikäli vastaamisesta olisi saanut jotain konkreettista hyötyä, esimerkiksi vastaamalla osallistuisi ravintolalahjakortin arvontaan.

Tutkimuksessani vakuutuin siitä, että opiskelijat tarvitsevat ja odottavat lisää työelämä-
kontakteja opintoihin. Opiskelijat haluavat olla mukana kehittämässä koulutusta ja ha-
luavat äänensä kuuluviin. Haastattelun vastauksia purkaessa huomasin, että jokainen
vastaajista oli todella miettinyt kysymyksiä ja vastannut niihin huolellisesti. Koulutuk-
semme on muuttunut viimeisien vuosien aikana paljon työelämälähtöisemmäksi ja kon-
takteja on luotu eri organisaatioiden kanssa yhdessä. Silti nykyinen tilanne ei riitä, vaan
yhteistyötä tarvitaan lisää. Siitä kertoivat haastatteluuni vastanneet opiskelijat sekä ai-
heesta tehdyt aiemmat tutkimukset.

Restonomiopintojen aikana olen saanut osallistua palvelutilanteiden johtamisen kurssil-
la Koulutus- ja työelämä- kohtaavat hankkeeseen liittyvän seminaarin järjestämiseen.
Seminaarin teemana oli restonomin ydinosaaminen (Liite 3). Järjestimme ja organi-
soimme opiskelijatoverini kanssa palvelutilanteen Kote- hankkeen seminaarissa Kehrä-
saassa. Tilaisuuden toteuttivat vasta aloittaneet restonomiopiskelijat. Tämä seminaari
oli hyvin onnistunut. Paikalla oli koulutuksemme opettajia, koulutuspäällikkö Satu
Kylmälä sekä useita työelämän edustajia.

Juuri tällaisten yhteyksien luominen on hedelmällistä ja opettavaista. Kyseiset tilaisuudet tuottavat pitkällä aikavälillä hyviä kontakteja sekä tarttumapintaa työelämän ja koulutuksen välille. Tapahtuman järjestäminen oli mielestäni yksi tärkeä oppimistilanne, jossa restonomi saa näyttää osaamistaan ja kykyjään. Näitä samoja taitoja restonomi tulevassa työssään tarvitsee. Ja nämä asiat nousivat myös esille tutkimuksessani sekä aiheeseen liittyvässä aineistossa.

Tuloksia tarkastellessa itseäni mietitytti se, että vastaajista lähes kaikki uskoivat työllistyvänsä esimies- tai asiantuntijatasoon tehtäviin heti valmistumisen jälkeen. Valmistuvilla restonomeilla tuntui olevan hyvin vahva usko tähän, vaikka toisaalta he kokivat, että paljon on vielä kehitettävää ammatitaidossa. Tutustuessani muihin vastaaviin tutkimuksiin, esimerkiksi Haaga- Helian työllisyystutkimukseen, niin restonomeista noin 60 % työllistyy suoritustason tehtäviin. Tämä on mielestäni huolestuttavaa.

Mietin myös, miten käy valmistuneen opiskelijan, jos hän huomaa, ettei saanutkaan koulutusta vastaavaa työtä. Valmistumisen kynnyksellä opiskelijalla on valoisat ja luotettavaiset näköalat työstä ja siihen liittyvistä asioista, kuten työllistymisestä ja työn haasteellisuudesta. Mitä jos työ ei vastaakaan odotuksia siitä työkuvasta johon pyrittiin? Jos työ ei anna vastuuta ja sitä kaikkea, mihin olemme opinnoissa perehtyneet.

Verratessa esimerkiksi hoito-alan ammattikorkeakoulututkintoon ja heidän työllistymiseen, niin juuri valmistuneet hoitajat saavat koulutuksen mukaista palkkaa työstään ja ovat päteviä tekemään koulutusta vastaavaa työtä. Näin ei tapahdu valmistuville restonomeille. Työllistyvältä restonomilta vaaditaan vankkaa työkokemusta alalta ja johtamiskokemusta. Heikkisen (2005) mukaan restonomilta vaaditaan toimintavalmiutta, taitoa, laaja-alaista tietoa, kykyä sekä asiantuntemusta ja työkokemusta. Juuri näitä samoja asioita työelämä odottaa johtajalta. Näihin vaatimuksiin koulutuksen tulee vastata entistä paremmin.

Tampereen ammattikorkeakoulun tiedotuslehdessä (2012/1) opetusministeri Jukka Gustafsson kirjoitti ammattikorkeakoulu-uudistuksesta. Tampereen ammattikorkeakoulun vararehtori Karttunen kertoi siitä, että opetussuunnitelmat uudistuvat opetussuunnitelmatyön tuloksena ja ne otetaan käyttöön elokuussa 2013. Tampereen ammattikorkeakoulun muutoksen tavoitteissa painotettiin tulevaisuuden osaamista, työelämän yhteyksiä ja kansainvälisyyttä. Opetusministeri Gustafsson muistutti vielä siitä, että ammatti-

korkeakoulujen koko olemassaoloaika on ollut kehittämisen aikaa ja tälle kehittämisen hengelle on myös hyvä rakentaa ammattikorkeakoulujen tulevaisuus.

Myös minun tutkimukseni vahvistaa ja puhuu opetusministeri Jukka Gustafssonin perään kuuluttamia tavoitteita entistä työelämälähtöisemmästä ja kansainvälisestä ammattikorkeakoulusta. Tämä suunta vaikuttaa ja kuulostaa hyvältä. Paljon on jo kehitetty ammattikorkeakoulua, jotta opiskelijat saavat korkeatasoista koulutusta. Mielestäni on tärkeää, että opetussuunnitelmia uusitaan ja tarkastetaan niin, että ne todella vastaavat työelämän alati muuttuviin haasteisiin. Nähtäväksi jää, kuinka tavoitteisiin päästään ja millä aikavälillä. Mielenkiinnolla seuraan tätä kehitystä. Uskon, että tulevaisuudessa opiskelijat saavat oppia yhä enemmän aitoa työympäristöä muistuttavassa ympäristössä sekä työelämäkontakteja hyödynnetyissä opintokokonaisuuksissa.

Pohjosen (2005) mukaan työelämä tarvitsee henkilöitä, joilla on kyky, halu ja taito oppia jatkuvasti. Hänen mukaansa parhaimmillaan yksilön ammatillinen kasvu jatkuu koko työiän ajan. Tutkimuksessani vakuutuin siitä, että opiskelijoilla oli yhtenäisinä tavoitteinaan halu ja tahto kehittyä jatkuvasti. Juuri tämän ammatillisen itsetunnon havaitsin tutkimuksessa nousseen esiin. Opiskelijat uskoivat itseensä ja omiin kykyihinsä. Uskon, että se kantaa eteenpäin elämässä ja tukee jokaisen urapolkua.

Miettiessäni aiheeseen liittyvää jatkotutkimusta, mieleeni nousi muutamia asioita. Mietin, kuinka ammattikorkeakoulun opettajat kokevat työelämäyhteistyön ja ammattikorkeakoulun asettamat vaatimukset sille? Miten opettajat ovat kokeneet yhteistyön käytännön tasolla toteutuneeksi? Kohtaavatko työelämä ja koulutus? Toisaalta olisi mielenkiintoista tutkia, mitä työelämä odottaa palvelujen tuottamisen ja johtamisen alalta valmistuneelta restonomilta? Tästä voisi haastatella alan työnjohtajia. Olisi myös hyvin mielenkiintoista myöhemmin haastatella samoja henkilöitä, jotka osallistuivat tekemääni tutkimukseen. Kuinka he ovat sijoittuneet työelämään, ovatko he esimiesasemassa ja miten he kokevat omat valmiutensa työssä. Kuinka koulutus on heitä palvellut?

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen opiskelijapalautejärjestelmä, OPALA. Luettu 7.3.2012.
Luettavissa: <http://opala.pkamk.fi/main.do>

Böckerman, P, Hämäläinen,U, Uusitalo,R. 2006. Vastasiko ammattikorkeakoulu-uudistus työelämän tarpeita? Helsinki; Palkansaajien tutkimuslaitos.

Finn, M, Elliott-White, M, & Walton, M. 2000.Tourism & Leisure Research Methods-Data collection, analysis and interpretation. Pearson Education Limited, Englanti.2000

Flink, U. 2006. An Introduction to Qualitative Research. Sage Publications Ltd, Englanti.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinto-opas 2011- 2012.

Haikola, A. 2009. Ura unelmissa. Matkaopas AMK-opiskelijalle. Helsinki; Art-Print Oy.

Heikkinen, V, A. 2005. Matka restonomiin ydinosaamiseen. Kuvaus majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen osaamisalueista, asiantuntijuudesta ja dynaamisesta ammattitaidosta. Haaga instituutin ammattikorkeakoulu: Haaga tutkimus. Tampere; Cityoffset Oy.

Heikkilä, T. 2005. Tilastollinen tutkimus. Helsinki; Edita.

Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P.2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä; Gummerus Kirjapaino Oy.

Jokinen, J, Lähteenmäki, L & Nokelainen, P.2009. Työssä oppimisen lumo, Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän yhteistyön hyvät käytännöt. Saarijärvi; Saarijärven Offset Oy.

Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. Juva; WS Bookwell Oy.

Kaartinen- Koutaniemi, M, 2001. Korkeakouluopiskelijoiden harjoittelun kehittäminen, Helsingin yliopiston, Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Lahden ammattikorkeakoulun benchmarking- projekti. Helsinki; Oy Edita Ab.

KeVer-verkkolehti 4/2005. Antikainen, E. Luettu7.3.2012
Luettavissa: <http://ojs.seamk.fi/index.php/kever/article/viewArticle/910/759>

Kokko, P & Kolehmainen, S. 2001. Mutkatonta opiskelua? Puheenvuoroja ammattikorkeakouluopintojen edistämisestä. Saarijärvi; Saarijärven Offset Oy.

Koulutus ja työelämä- kohtaavat-hanke.
Luettu 23.3.2012. Luettavissa: <http://kote.projects.tamk.fi/index.html>

Kotila, H & Mutanen, A 2005. Tutkiva ja kehittävä ammattikorkeakoulu. Helsinki;Edita Prima Oy.

Lehtonen, R, Mäyrä, T. 2011. Restonomikoulutuksen ja työelämän kohtaaminen pohjoisessa työympäristössä. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Luettu 21.2.2012. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011112415350>

Leppänen, M. 2011. Kolmas pyörä: Työ, oppiminen ja kiire. Vaasa; Oy Arkmedia Ab.

Opetusministeriö. Luettu 21.2.2012.

Luettavissa: <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/?lang=fi>

Oppimistutkimuksen keskus. Luettu 25.3.2012.

Luettavissa: <http://users.utu.fi/marimur/Oppiminen.htm>

Paloniemi, M, 2011. Restonomikoulutuksen tarve Oulun seudulla: Alan koulutusorganisaatioiden ja elinkeinoelämän näkökulmasta. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Luettu 21.2.2012.

Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201105279908>

Pietiläinen, J, Lappi, V, 2010. Restonomien tunnettuus. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Luettu 21.2.2012. Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201003125599>

Pohjonen, P. 2005. Työssä oppiminen. Keuruu; Otavan kirjapaino Oy.

Purhonen, K, 2002. Ovatko ammattikorkeakoulut vastanneet työelämän muutoksiin? Helsinki; Edita Prima Oy.

Räisänen, A, 1998. Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus: arvionti 2/1998. Helsinki; Yliopistopaino.

Suomen restonomit. SURE ry. WWW-dokumentti. www.sure.fi. Luettu 21.2.2012.

Luettavissa: <http://www.sure.fi/index.php/restonomi>

Tamk nyt, Tampereen ammattikorkeakoulun tiedotuslehti 1/2012, 3,23.

Tampereen ammattikorkeakoulu opinto-opas 2011- 2012.

Tikkanen, J, 2009. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta vuosina 2004 - 2006 valmistuneiden matkailun restonomien työllistyminen. Matkailun koulutusohjelma. Saimaan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Luettu 21.2.2012.

Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200912168132>

Toljamo, S, Pulju, K. 2011. ´´Jalkaa oven väliin´´. Työelämäyhteistyön vaikuttavuus opiskelijan näkökulmasta. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Luettu 21.2.2012.

Luettavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011110414250>

Turun yliopiston oppimistutkimuksen keskus. Murtonen, M. Luettu

21.2.2012. Luettavissa: <http://users.utu.fi/marimur/Oppiminen.htm>

Tyni, M, Kantele, K & Niemelä, M. 2008. Restonomi (AMK) alueellisena vaikuttajana. Kuopio; RAMK-Savonia-hanke.

Tynjälä, P, Välimaa, J & Murtonen, M, 2000. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä; PS-kustannus.

Uusitalo, H, 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Juva;WSOY .

Valtiontalouden tarkastusvirasto.Tuloksellisuuskertomus188/2009, 27. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen.2009. Luettu 7.3.2012. Luettavissa: http://www.vtv.fi/files/1783/1882009_AMKkoulutuksen_tyoelamalahtoisyyden_kehittaminen_NETTI.pdf)

Vilka, H, 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vilka, H, 2007. Tutki ja kehitä. Helsinki;Tammi.

Virtanen, K, 2006. Kuinka eri työtehtävissä toimivat restonomit kokevat korkeakouluopintojensa palvelleen heitä työelämässä? Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Zacheus, T, 2009. Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa 2008. Kokkola, Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

LIITTEET

Liite 1. Restonomitutkinnon opintorakenne

perusopinnot	10 op
ammattiopinnot	110 op
vaihtoehtoiset ammattiopinnot	30 op
harjoittelu	30 op
vapaasti valittavat opinnot	15 op
opinnäytetyö	15 op
yhteensä	210 op

Perusopinnot (10 op) pitävät sisällään:

- oppiminen ja asiantuntijuuteen kasvu 5 op
- informaatiotekniikka 3 op
- orientaatio opiskeluun ja sisäiseen yrittäjyyteen 2 op
- viestintätaidot 5op

Ammattiopinnot (140 op) sisältävät seuraavat opinnot:

- englanti 5 op
- ruotsi 5op
- Ruotsin kielen suullinen taito
- Ruotsin kielen kirjallinen taito
- tutkimusosaaminen 3op
- siivouksen teknologia 8 op
- puhtauspalvelujen suunnittelu 8 op
- vuorovaikutustaitojen johtaminen 6 op
- ruokapalvelujen suunnittelu ja ohjaus 8 op
- tuloksellinen toiminta 14 op
- liikeideasta palveluyritykseksi 14 op
- palvelujen johtaminen 7 op
- yhteiskuntavastuu 8 op
- toiminnallinen tilasuunnittelu 8 op
- kehittämistoiminta 8 op
- cultures and customs 6 op
- kulttuurit ja tavat 6 ravintolatoiminta 8 op
- tuotannonohjausjärjestelmä ja asiakkuuksien hallinta ruokapalvelussa 8 op
- ravinto ja terveys 8 op

- toimitilajohtaminen 6 op
- yritysprojektit 14 op
- toimitilajohtamisen toimintaympäristö 8 op
- tuotekehitys ja markkinointi 10 op
- ravitsemushoito 6 op
- ruoka ja media/ food and media
- nutritional care
- palvelujen tuottaminen 27 op
- palvelujen perusteet 21 op
- toimintaympäristö 6 op
- palveluosaaminen 11 op
- asiakaspalvelu ja suhdeverkostot 6 op
- palvelutilanteet 5 op

Restonomiopintoihin sisältyy 30 op työharjoittelua. Siitä perusopintoihin liittyvää harjoittelua on 15 opintopistettä ja syventävää harjoittelua 15 opintopistettä.

Perusharjoittelun tavoitteet opiskelijalle:

- osaa työskennellä työntekijätason työtehtävissä koulutusohjelman työympäristöissä
- osaa palvella asiakkaita
- työskentelee turvallisesti
- osaa käyttää työpaikan koneita ja laitteita sekä ohjelmistoja
- osaa työskennellä työpaikan laatukriteereiden mukaisesti
- tutustuu alan työehtosopimukseen

Syventävän harjoittelun tavoitteina ovat harjaantua työnjohtamis-, tuotekehitys-, markkinointi- ja/ tai suunnittelutehtäviin julkisen tai yksityissektorin palveluja tuottavissa laitoksissa ja yrityksissä. (Tampereen ammattikorkean opinto-opas 2012)

Liite 2. Kyselylomake

Tervehdys!

Opiskelen palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa TAMK:ssa ja teen opinnäytetyöni aiheesta restonomiopiskelijoiden valmius työelämään. Pyydän Ystävällisesti, että osallistut kyselyyni, jolla kerään tärkeää ja ajankohtaista tietoa koulutuksesta ja sen kehittämisestä.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin Koulukadun valmistuvat restonomiopiskelijat kokevat opinnoista saamansa valmiuden tulevaan työelämään.

Avatessasi kyselyn, tallenna se ja vastaa kysymyksiin. Lähetä tiedosto takaisin lähettäjälle. (inkeri.kinnunen@biz.tamk.fi)

Lämmin kiitos osallistumisesta tutkimukseen!

Ystävällisin yhteistyöterveisin Inkeri Kinnunen

1. Sukupuoli: Nainen: Mies:

2. Ikä:

3. Pohjakoulutus:

4. Nykyinen työpaikkasi:

5. Työtehtäväsi:

6. Tämänhetkinen ammattinimike:

7. Restonomiopintojen aloitusvuosi:

8. Arvioitu valmistumisvuosi:
- 9 Minkä arvosanan annat saamallesi restonomikoulutukselle asteikolla 1-5?

10. Näetkö itsesi valmistumisen jälkeen? (rastita jokin seuraavista)

a) suoritustason tehtävissä	
b) esimiehenä	
c) asiantuntijatehtävissä	
d) yrittäjänä	

11. Mainitse asioita, jotka koet saaneesi opinnoista työkaluksi tulevaan työelämään?

12. Mitkä opintokokonaisuudet tukevat mielestäsi parhaiten tulevaisuuden työnkuvaasi?

13. Miten opintoja voisi tuoda lähemmäksi työelämää?

14. Koetko että työharjoittelu on tärkeä osa opintoja?

15. Onko harjoittelu-aika riittävä?

16. Olisitko kaivannut opintojen kurssivalikoimaan jotain lisää, josta uskoisit olevan hyötyä tulevassa työssäsi?

17. Lisääkö ammattikorkeakoulu yrittäjyysosaamista?

18. Kuinka hyvin opintojen aikana koulutus ja yritys-elämä mielestäsi kohtaavat?

19. Kehittämisaikajatuksia koulutukseen/ideoita?

Liite 3. Seminaari Kehräsaassa; Restonomien ydinosaaminen



Toukokuun 2008 alussa alkaneen 3,5-vuotisen KOTE-hankkeen tavoitteena on vahvistaa TAMKin työelämäyhteyksiä, etenkin Pirkanmaalla toimiviin yrityksiin ja organisaatioihin. Verkostoitumisen ja vuoropuhelun avulla kehitetään harjoittelun ja työssä oppimisen käytäntöjä.

Koulutus- ja työelämähankkeessa mukana olevat opettajat Tampereen ammattikorkeakoulun matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta järjestivät yhdessä Pro akatemian kanssa Kehräsaassa seminaarin, jossa työelämän edustajilla oli mahdollisuus päästä toimimaan visionääreinä ja esittää näkemyksiään restonomien ydinosaamisesta nyt ja tulevaisuudessa. Tarkoituksena on, että työelämän tarpeet ja näkemykset otetaan huomioon opetussuunnitelmissa.

Tilaisuuteen osallistui 20 henkilöä, joista kohderyhmän edustajia oli 14. Käytännön järjestelyistä vastasivat restonomiopiskelijat Inkeri Kinnunen ja Tiia Kähkönen. Koulutuspäällikkö Satu Kylmälä avasi tilaisuuden ja osallistujat kertoivat odotuksistaan iltopäivältä. Odotuksia olivat mm. keskusteluyhteyden avaaminen ja keskustelun viriäminen, uudet ajatukset, hedelmällinen yhteistyö sekä uusien kumppanuuksien muodostuminen.

Tilaisuuden vetäjä Veijo Hämäläinen Pro akatemiasta jakoi osallistujat kolmeen ryhmään koulutusalan mukaan ja antoi rakennettavaksi 8-palaisen ominaisuuskartan, joka kuvaa vuoden 2020 valmistunutta opiskelijaa työtehtävässään. Ryhmissä pohdittiin,

millaisia ominaisuuksia onnistumiseen vaaditaan, miksi työssä viihdytään ja mitä asioita jo opintojen aikana olisi hyvä kokea käytännössä, jotta työelämävalmiudet olisivat riittävät valmistumisen jälkeen.

Näiden pohdintojen ja keskusteluiden pohjalta piirrettiin ominaisuuskartta. Lopuksi esiteltiin, millaisia kuvia ryhmillä oli tulevaisuuden osaajista ja mitkä asiat korostuivat eri näkökulmissa. Tämä herätti erittäin hedelmällistä keskustelua alan markkinointihaasteista, ja siitä, miten työpaikan tulisi vastata työntekijöiden asettamiin haasteisiin tulevaisuudessa.

Tilaisuuden päätteeksi annettiin pikaista palautetta, josta selvisi se, että osallistujat olivat erittäin tyytyväisiä tilaisuuteen ja he toivoivat tulevaisuudessakin pidettävän yllä keskustelua koulun ja työelämän välillä. Lopuksi Satu Kylmälä vielä muistutti yhteistyön tärkeydestä ja esitti toivomuksen keskustelun jatkuvuudesta ja kumppanuuksien syvenemisestä. (kote-hanke.fi.)