

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketoiminta ja kulttuuri Imatra
Majoitus- ja ravitsemisala
Hotelli- ja ravitsemisalan koulutusohjelma

Anni Kaivosoja

**Restonomiksi aikuisena, urakehitys ja sen
motiivit,
case: Saimaan ammattikorkeakoulu**

Tiivistelmä

Anni Kaivosoja

Restonomiksi aikuisena, urakehitys ja sen motiivit, case: Saimaan ammattikorkeakoulu, 37 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketoiminta ja kulttuuri Imatra

Matkailu- ja ravitsemisala

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2012

Ohjaaja: toimialajohtaja Merja Heino Saimaan ammattikorkeakoulu

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten Saimaan ammattikorkeakoulusta aikuispuolelta hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneet restonomit ovat edenneet urallaan restonomitutkinnon suorittamisen jälkeen. Selvitettiin, mitkä olivat heidän motiivinsa lähteä opiskelemaan alaa lisää, ovatko he tehneet urasuunnitelmia ja ovatko uralle asetetut tavoitteet toteutuneet.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla.

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee itsensä kehittämisen motiiveja, restonomien sijoittumista työelämään sekä urasuunnittelua ja -kehitystä. Lähteinä on käytettiin tutkimuksia, kirjallisuutta ja internetlähteitä.

Opiskeluun lähtemisen motiiveja oli uuden oppiminen, tietojen ja taitojen päivittäminen sekä ammattikorkeakoulututkinnon saaminen. Kohderyhmä oli tehnyt urasuunnitelmia vaihtelevasti. Kaikkien ura oli kehittynyt niin, että itse voi olla tyytyväinen työhönsä. Opiskelusta oli saatu lisämotivaatiota työelämään.

Asiasanat: urasuunnittelu, urakehitys, motivaatio, työelämä

Abstract

Anni Kaivosoja

Adult Bachelor of Hospitality Management, Career Development and Motives.

Case Saimaa University of Applied Sciences, 37 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Business and Culture, Faculty of Tourism and Hospitality Imatra

Degree Programme in Hotel and Restaurant Management

Bachelor's Thesis 2012

Instructor: Ms. Merja Heino, Dean of Faculty, Saimaa UAS

This research was made to find out how graduates from the degree program in hotel and restaurant management have developed their careers. The target group has graduated from the adult education program from Saimaa University of Applied Sciences. The purpose was to investigate their motivation to study more and if they have planned their careers. If they have, have they achieved their goals. The research method was qualitative. This research was made with a half structured theme interview.

The theory part of the thesis consists of motives of self developing, where bachelors of hospitality management are working; their career planning, and career development. Sources were literature, researches and Internet.

Motives of studying were to learn new things, to update skills and to get a university degree. A part of the target group had planned their careers and an other part had not. The whole target group was satisfied with their career development. Studying had brought motivation to their work lives.

Keywords: Career planning, career development, motivation, work life

Sisältö	
1 Johdanto	5
1.1 Tavoitteet ja rajaukset	6
1.2 Tutkimusmenetelmä	6
2 Restonomien koulutus ja työllistyminen	7
3 Itsensä kehittämisen motiivit	12
3.1 Motivaatioteoria	13
3.2 Motivaation osatekijät	13
3.3 Työelämän motivaatiotekijät	15
4 Urasuunnittelu ja urakehitys	16
4.1 Urasuunnittelu	17
4.2 Urapolku	18
4.3 Urakehitys	19
4.4 Työuran vaiheet	20
4.5 Ura-ankkurit	21
4.6 Työilmapiiri kasvutekijänä	22
4.7 Henkilökohtaiset kasvutekijät	22
4.8 Osaaminen	23
5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimustulokset	24
6 Johtopäätökset	31
Kuviot, kuvat ja taulukot	35
Lähteet	36

1 Johdanto

Työelämä muuttuu nykyään nopeasti. Pärjätäkseen kehittyvässä työmaailmassa ihmisten on oltava valmiita jatkuvasti kehittämään omaa osaamistaan ja päivittämään tietojaan. Jos haluaa säilyttää kilpailukykyä työmarkkinoilla, on oltava valmis elinikäiseen oppimiseen. Oman osaamisen ylläpitäminen lisää myös työhyvinvointia ja parantaa työkykyä. Henkilöt, jotka sitoutuvat jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja oppimiseen, ovat avoimia uudelle tiedolle ja pärjäävät hyvin muuttuvassa työelämässä. Itsensä kehittämisen ja oppimisen keinoja voivat olla kirjallisuuden lukeminen, muiden toiminnan seuraaminen, kurssit, opiskelu tai uusien työtapojen opettelu. (Ruohotie 2000, 9; Rauramo 2004, 16 - 17.)

Työuralla tulee vaiheita, jolloin ruvetaan kyseenalaistamaan omia valintoja. Silloin tarvitaan syvällistä ja rehellistä itsearviointia, jotta voi alkaa suunnittelemaan uran seuraavia askeleita. On oltava avoin uusille haasteille ja oppimiselle. Urasuunnittelu on tärkeää, jotta osaisi hankkia oikean ammatin ja voisi olla tyytyväinen työelämässä. Tyytyväisyys työelämässä vaikuttaa paljon yleiseen elämänlaatuun. Työntekijät, jotka rakastavat työtään, uhraavat sille aikaa, ottavat innokkaina vastaan uusia haasteita ja vastuita, ovat omistautuneita ja ylpeitä työsuorituksistaan. Heidän työmotivaationsa on korkealla. (Harvard Business School Press 2005, 2 - 5.)

Matkailu ja ravintola-alan kehitys on ollut hyvää viimeisen taantuman jälkeen. Vuoden 2010 aikana palveluiden kysyntä kasvoi noin prosentin verran ja tämän myötä myös alan tarjonta kasvoi lievästi. Työllisyyden kasvu alalla ei ole ollut yhtä nopeaa. Vuonna 2011 majoitus- ja ravitsemisalalla työllisti 83 000 henkilöä, kun vielä vuonna 2009 ala työllisti 85 000 henkilöä. Vuonna 2011 majoitus- ja ravitsemisalalla oli 25 000 osa-aikatyöllistä. Suuri osa-aikatyöllisten määrä johtuu alan sesonkiluonteisuudesta. Majoitus- ja ravitsemisalalle tyypillistä on myös vuokratyön teettäminen. Majoitus- ja ravitsemisalalla liikevaihto kasvoi 6,9 % ajalla marraskuu 2011/ tammikuu 2012 edelliseen vuoteen verrattuna, joten pientä työllisyyden kasvua alalla on odotettavissa. (Mikkonen 2011, 12; Tilastokeskus 2012.)

Restonomitutkinto antaa hyvät valmiudet työelämään. Koulutuksessa painotetaan asiakaspalvelua ja palveluprosessien hallintaa. Restonomien työllistyminen on hyvää, ja restonomi voi työllistyä monipuolisesti erilaisiin tehtäviin. Jyväskylän ammattikorkeakoulusta 2000-2007 valmistuneista restonomeista useat kokivat voivansa hyödyntää koulutustaan työssään. (Mikkonen 2011, 13.)

1.1 Tavoitteet ja rajaukset

Työn keskeisenä tavoitteena on selvittää, miten Saimaan ammattikorkeakoulusta aikuispuolelta valmistuneet restonomit ovat edenneet urallaan restonomitutkinnon jälkeen. Kohderyhmällä on ennen restonomitutkintoa suoritettu alan toisen asteen ammatillinen tutkinto sekä työkokemusta alalta. Opinnäytetyössä selvitetään, mitkä ovat olleet heidän motiivinsa lähteä opiskelemaan alaa lisää, ovatko he tehneet urasuunnitelmia, ja kuinka uralle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet.

Teoriaosiossa käsitellään restonomikoulutusta, restonomien työllistymistilannetta, itsensä kehittämisen motiiveja sekä urakehitystä ja –suunnittelua yksilön näkökulmasta. Opinnäytetyössä kartoitetaan, mitä osaaminen tarkoittaa, mitä urakehitykseen tarvitaan ja miten uraansa voi suunnitella ja miten siihen voi vaikuttaa omalla aktiivisuudella ja teoilla. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastauksia seuraaviin tutkimusongelmiin:

- Koulutukseen lähtemisen motiivit
- Urasuunnittelu ja sen merkitys urakehitykselle

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmällä tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen konkreettista aineiston hankinta- ja analysointimetoja tai –tekniikoita, jotka voidaan luokitella laadullisiin eli kvalitatiivisiin ja määrällisiin eli kvantitatiivisiin

menetelmiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa havaintoaineistoa voidaan mitata numeerisesti eli määrällisesti. Tutkittavasta perusjoukosta valitaan satunnainen otos. Tulokset voidaan laittaa taulukkomuotoon, ja usein tuloksia kuvataankin esimerkiksi prosenttitaulukoilla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otos valitaan tarkoituksenmukaisesti, ja usein käytetään ihmistä tiedonkeruun lähteenä. Kvalitatiivisen tutkimuksen välineenä käytetään usein haastattelua, mutta apuna voidaan käyttää myös lomakkeita ja testejä. Kvalitatiivinen tutkimus on kvantitatiivista joustavampi, ja suunnitelmaa voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti. Aineistoa tulkitaan yksityiskohtaisesti. Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytetään kvalitatiivista menetelmää, koska tässä työssä halutaan löytää tosiasioita ja tutkia restonomitutkimuksen vaikutuksia urakehitykseen kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135 – 137.)

Opinnäytetyössä käytetään kvalitatiivista tutkimusotetta, joka toteutetaan puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa, että haastattelun näkökohta on päätetty. Teemahaastattelu on yleinen puolistrukturoidun haastattelun muoto. Siinä käydään läpi haastateltavien kanssa samat aihepiirit, mutta kysymysten järjestys voi vaihdella. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 11.) Puolistrukturoitua teemahaastattelua käytetään, koska haastateltavilla henkilöillä voi olla hyvinkin erilaisia vastauksia kysymyksiin, jolloin niitä on vaikea ennakoida. Tällä haastattelumuodolla saadaan mahdollisimman paljon ja tarkkaa tietoa haastateltavien urakehityksestä.

2 Restonomien koulutus ja työllistyminen

Restonomi on ammattikorkeakoulusta valmistunut matkailu-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntija. Hotelli- ja ravintola-alan restonomi voi valmistuttuaan toimia esimerkiksi vastaanottopäällikkönä, ravintolapäällikkönä, myyntipalvelun esimiehenä, matkailupalvelujen projektivastaavana tai kokouspäällikkönä. Suomenkielisiä koulutusohjelmia ovat

- Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
- Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma
- Matkailun koulutusohjelma
- Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma
- Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma.

Restonomian tutkinnon voi suorittaa 18:ssä eri ammattikorkeakoulussa Suomessa. Restonomikoulutukseen voi hakeutua kun on suorittanut toisen asteen tutkinnon. (Opetusministeriö 2012; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a.)

Vuonna 2011 majoitus-, ravitsemis- ja talousalan ammattikorkeakouluopintojen aloituspaikkoja oli 1593. Saimaan ammattikorkeakoulussa tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä, ja säännönmukainen opiskeluaika on 3,5 vuotta. Opiskelu jakautuu perusopintoihin (95 op), ammattiopintoihin (55 op), vapaasti valittaviin opintoihin (15 op), harjoitteluihin (30 op) sekä opinnäytetyöhön (15 op). (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a, Saimaan ammattikorkeakoulu 2012.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö on tehnyt päätöksen, jonka mukaan vuonna 2013 aloituspaikkoja on 1023. Tällä päätöksellä pyritään ennakoimaan koulutustarjonnan ja työvoimatarpeen kohtaaminen tulevaisuudessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b).

Keskimääräinen opiskeluaika oli vuonna 2009 nuorten koulutuksessa 4,2 vuotta ja aikuiskoulutuksessa 3,4 vuotta. Restonomiopiskelijoiden työssäkäynti opiskelujen aikana on yleistä ja se osaltaan vaikuttaa opintojen pitkittymiseen (Mikkonen 2011, 9-11).

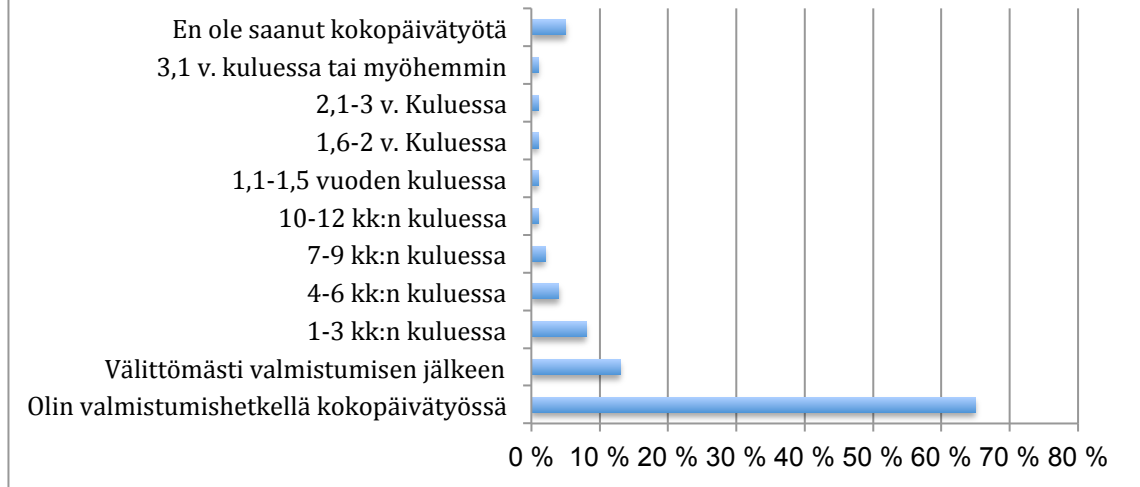
Ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävä aikuiskoulutus järjestetään niin, että koulutuksen voi suorittaa työn ohessa. Yleensä opinnot järjestetään ilta-, viikonloppu- ja monimuoto-opintoina. Osan opinnoista voi korvata aiemmillä opinnoilla sekä osaamisella. (Opetushallitus 2012).

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon voi suorittaa alemman ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen. Alemman korkeakoulututkinnon jälkeen täytyy olla kolme vuotta työkokemusta, ennen kun voi hakea ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on 60 - 90 opintopisteen kokonaisuus, josta 30 opintopistettä tulee opinnäytetyöstä, joka tehdään yhteistyössä työelämän kanssa. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suunniteltu tarkoitus on henkilöstön osaamisen kehittäminen. Tutkinnosta saa kelpoisuuden samoihin julkisiin virkoihin kuin ylemmästä korkeakoulututkinnosta. (Opetushallitus 2012.)

Restonomeja valmistuu vuosittain keskimäärin 1500. Haaga-Heliassa vuonna 2011 tehdyn restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen mukaan 10 % kyselyyn vastanneista vuosina 1994-2011 valmistuneista restonomeista on ollut työttömänä viimeisen vuoden aikana.

Haaga-Heliassa tehdyn restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen (Ohtonen ym. 2011, 13) mukaan restonomit ovat työllistyneet hyvin opiskelujen jälkeen. Tutkimuksen kohderyhmä oli vuosina 2004-2010 valmistuneet restonomit Suomessa. Vastanneista 91 % työskenteli opiskelujen ohessa ja 65 %:lla oli kokopäivätyö jo valmistuessaan. (Taulukko1.)

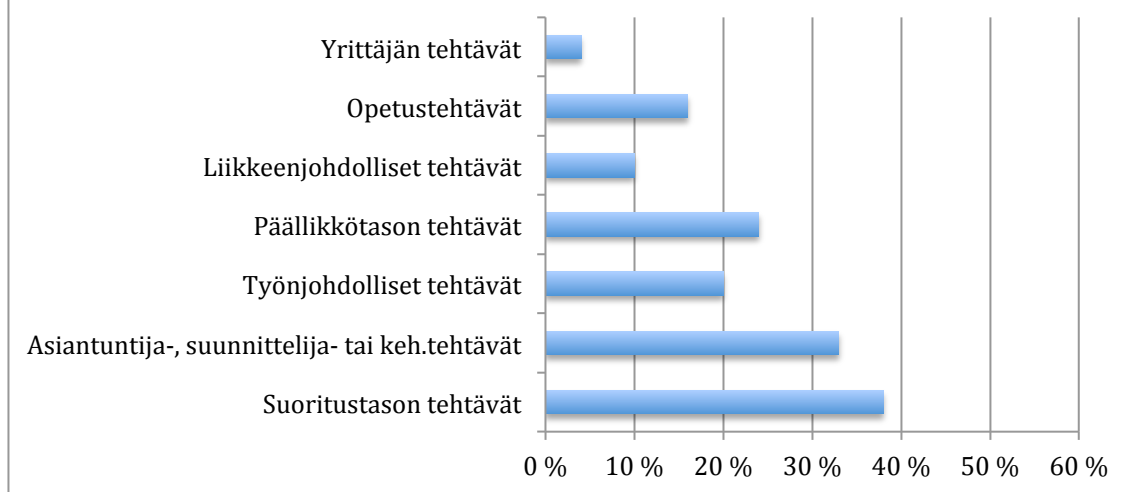
Minkä ajan kuluttua valmistumisesta sait kokopäivätyötä?



Taulukko 1. Kokopäivätyö valmistumisen jälkeen. (Ohtonen ym. 2011,18)

Heti valmistumisen jälkeen 60 % vastanneista työskenteli suoritus- tai tehtävissä ja loput 40 % työnjohtollisissa, asiantuntija-, päällikkötason, opetus-, liikkeenjohtollisissa tai yrittäjän tehtävissä. (Taulukko 2). Heti valmistumisen jälkeen vastaajista eniten restonomeja oli työllistynyt tarjoilijoiksi. Ensimmäinen työpaikka valmistumisen jälkeen oli suurimmalla osalla saatu työharjoittelun tai opinnäytetyön tekemisen kautta tai niin, että henkilö oli suoraan ottanut yhteyttä työnantajaan. Vuonna 2011 suoritus- tai tehtävistä oli päästy selvästi ylöspäin uralla. Tässä vaiheessa suurin osa työpaikoista oli saatu niin, että työnantaja oli tarjonnut työpaikkaa. (Ohtonen ym. 2011, 19 - 21, 31 – 32.)

Millaisissa tehtävissä työskentelee nykyisessä päätoimessa?



Taulukko 2. Nykyinen päätoimi. (Ohtonen ym. 2011, 19)

Suurin osa restonomeista työskentelee yksityisellä sektorilla. Seuraavaksi suurimmat työllistäjät ovat kunnat. Valtio, oma yritys tai järjestö/yhteisö työllistää loput. Vastaajista 68 % työskentelee toisen palveluksessa vakituisessa kokopäivätyössä ja 9 % toisen palveluksessa määräaikaisessa kokopäivätyössä. Vain 6 % vastaajista työskentelee toisen palveluksessa osa-aikatyössä. Syyt osa-aikaisena työskentelyyn ovat sen sopiminen elämäntilanteeseen ja se, ettei kokopäivätyötä ole tarjolla. (Ohtonen ym. 2011, 14 – 15.)

Tutkimuksen mukaan vain 10 % vastaajista haluaisi olla suoritustason tehtävissä viiden vuoden kuluttua. Asiantuntija-, suunnittelu tai kehitystehtäviin viiden vuoden kuluttua tähtää 43 % vastaajista. Työnjohdollisiin, päällikkötason, liikkeenjohdollisiin ja opetustehtäviin tähtääviä on melko tasaisesti saman verran. Yrittäjäksi haluavia on vain 15 %. Suurimmat syyt, miksi yrittäjäksi ei monikaan halua, ovat riskit, vastuu, velvoitteet ja turvallisuushakuisuus. (Ohtonen ym. 2011, 20, 27.)

3 Itsensä kehittämisen motiivit

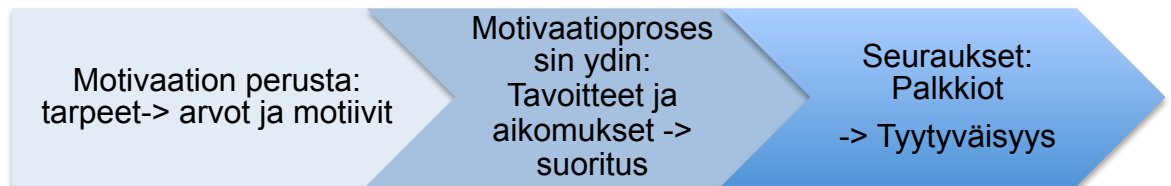
Motiivit vaikuttavat yksilön käyttäytymistä ohjaavaan järjestelmään. Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita, ja ne voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motiivit liittyvät ihmisen haluihin, tarpeisiin, vietteihin ja sisäisiin yllykkeisiin ja palkkioihin sekä rangaistuksiin. Motivaatio tarkoittaa motiivien aiheuttamaa tilaa. Motivaatiota voidaan luonnehtia kolmen eri ominaisuuden avulla, jotka ovat vireys, suunta ja systeemiorientoituminen. Vireydellä tarkoitetaan ihmisen energisyyttä ja joka ohjaa ihmistä käyttäytymään jollain tietyllä tavalla. Suunta merkitsee, että toiminnalla on päämäärä, jota kohti yritetään päästä. Systeemiorientoituminen viittaa yksilöön ja hänen ympäristöönsä sekä niissä oleviin voimiin, jotka palauteprosessin myötä vahvistavat päämäärää tai saavat yksilön valitsemaan uuden päämäärän. (Ruohotie 1998, 36 – 37.)

Tutkimusten (Ruohotie 1998, 41) mukaan motivaatio voidaan jakaa tilannemotivaatioon ja yleismotivaatioon. Tilannemotivaatio on tilannesidonnainen. Se on tietyssä tilanteessa esiintyvä tahtotila, joka aikaansaa tavoitteeseen johtavaa toimintaa, ja siihen vaikuttavat sekä sisäiset että ulkoiset ärsykkeet. Yleismotivaatio on pysyvämpi, ja se sisältää vireyden ja suunnan. Ihmisen yleismotivaatio vaikuttaa ratkaisevasti myös tilannemotivaatioon.

Oppimis- ja työmotivaatioon vaikuttavat eniten yksilön omat käsitykset ja kokemukset ja se, kuinka korkealla hänen tavoitteensa ovat. Motivaatio aiheuttaa ihmisessä halun päästä elämässä eteenpäin ja hankkia iloa ja kokemuksia elämään. Ihmisellä on yleensä selkeä kuva omista pyrkimyksistään ja motivaatiostaan. Motivaatio saa ihmisen asettamaan tavoitteita itselleen. Motivaatio on aina suurempi, mitä enemmän ihminen saa ja voi vaikuttaa omaan työhönsä tai opintoihinsa. Motivaatio muuttuu elämäntilanteiden myötä erilaiseksi, esimerkiksi työ voi olla tärkeä motiivi, kunnes ihminen hankkii perheen ja sen myötä perheestä tulee tärkein motiivi. Motivaatio saa ihmisen tekemään parhaansa työssään tai muulla elämän alueella. (Räsänen 1994, 74; Kattelus ym. 2002, 32.)

3.1 Motivaatioteoria

Motivaatioteorioita on erilaisia, mutta yleisesti ei ole hyväksyttyä kokoavaa motivaatioteoriaa, joka yhdistäisi kaikki motivaatioprosessiin vaikuttavat osatekijät. Eri teorioita on yritetty jäsentää yhtenäiseksi teoriaksi, mutta se on vaikeaa, koska eri henkilöiden luomat teoriat tarkastelevat motivaation kokonaisuutta vain rajoitetulta alueelta. Ruohotie (1995) on koonnut yhteen oppimisen kannalta tärkeimmät motivaatioteoriat, joiden luojat ovat Maslow, Alderfer, Deci, McClland, Vroom, Ajzen, Locke & Latham, Bandura, Weiner ja Herzberg. Seuraava on muunnelmä Locken (1991) mallista:



Kuvio 1. Motivaatioteoria. (Ruohotie 1995, 18 -19)

Motivaation perustana ovat tarpeet, arvot ja motiivit. Näistä päästään motivaatioprosessin ytimeen, jossa luodaan tavoitteet ja aikomukset ja päästään suoritukseen. Suorituksen jälkeen tulee seuraukset, jotka ovat palkkiot ja viimeisenä tyytyväisyys. Kaikkiin vaiheisiin vaikuttaa ihmisen tahto. (Kuvio 1.) (Ruohotie 1995, 18 – 19.)

3.2 Motivaation osatekijät

Oppijan odotukset, uskomukset ja arvot ovat suuressa roolissa motivaatioprosessissa. Oppijan tunnepitoiset reaktiot arviointilanteissa, usko omiin menestymisen mahdollisuuksiin ja itseluottamus sekä usko omiin kykyihin ovat odotuksia. Arvot näkyvät tehtävän mielekkyyttä koskevissa arvioissa sekä oppijan tavoiteorientaatioissa. Käsitys itsensä kehittämisen mielekkyydestä riippuu siitä, kuinka tärkeänä ja mielenkiintoisena oppija pitää tehtäväänsä.

Mielekkyyteen liittyy kolme erilaista arvoa, jotka ovat saavutusarvo, hyötyarvo ja mielenkiintoarvo. Saavutusarvo kertoo siitä, millaisena oppija ajattelee tehtävän. Jos oppija tuntee selviytyvänsä hyvin vaativassa tehtävässä, on saavutusarvo korkea. Mielenkiintoarvo on oppijan kiinnostus tehtävän sisältöä kohtaan. Hyötyarvo liittyy tehtävän suorittamisen päämäärään. Hyötyarvo voi olla korkea, vaikka muut kaksi arvoa eivät toteutuisi. Hyötyarvo on esimerkiksi sitä, että oppija suorittaa koulussa pakollisen kurssin, koska tarvitsee sen valmistuakseen koulusta. (Ruohotie 1997, 94.)

Kun oppimisen motiivina on asian hallitseminen, haasteellisuus, uteliaisuus tai oppimisen ilo, on kyse sisäisestä tavoiteorientaatiosta. Sisäisen motivaation perusluonne säilyy yleensä samanlaisena uran varrella. Ulkoinen tavoiteorientaatio on sitä, kun motivaation aiheuttavat ulkoiset tekijät, kuten palkkiot tai hyväksytyksi tuleminen. Ulkoiset motivaatiotekijät vaihtelevat ja muuttuvat yleensä silloin, kun tavoite on saavutettu. Sisäinen motivaatiokin voi muuttua muotoaan uran edetessä, kun ammattitaito kehittyy. Sisäisesti tavoiteorientoituneet oppijat ovat yleensä motivoituneempia kuin ulkoisesti tavoiteorientoituneet oppijat, ja he yrittävät muita kovemmin saavuttaa omat tavoitteensa. Uran alkuvaiheessa on helppo innostua uusista asioista ja motivoitua eri tehtäviin, mutta kun kokemus karttuu ja ihminen ikääntyy ja itsetuntemus on parempaa, työntekijä myös alkaa tunnistaa itsessään paremmin tekijät, jotka häntä motivoivat. Iän karttuessa myös monien kohdalla halu ajankäytön suhteen muuttuu, eikä ollakaan niin halukkaita enää tekemään pitkää päivää. Kilpailuhenkisyys vähenee ikääntyessä ja useimmiten ikääntyneemmät työntekijät panostavat enemmän hyvään yhteistyöhön kuin keskinäiseen kilpailuun. Oppijan tavoiteorientaatio ja mielekkyys ovat motivaation arvokomponentteja. (Ruohotie 1997, 94 – 95.)

Motivaation odotuskomponentteja ovat oppijan uskomukset omasta taidosta selviytyä tehtävästä, omia vaikutusmahdollisuuksia koskevat uskomukset ja oman menestymisen odotukset. Odotuskomponentit ovat yhteydessä oppijan itsesäätelyyn ja metakognitiiviseen kontrolliin eli suunnittelutaitoon, keskittymiskykyyn ja säätelyprosesseihin. Oppijat, joilla on vahva usko omaan suoriutumiseen tehtävästä ja kokevat pystyvänsä vaikuttamaan tulokseen, osaavat todennäköisemmin arvioida omaa kehitystään. Oppija, joka tuntee

voivansa vaikuttaa ympäristöönsä ja omiin mahdollisuuksiinsa säädellä omaa toimintaansa, saavuttavat muita parempia oppimistuloksia. (Ruohotie 1997, 95.)

Oppijan tehokkuus tarkoittaa uskomuksia omista kyvyistä suoriutua tehtävistä ja tavoitteista. Oppijan uskomukset oman toiminnan vaikutuksesta tulokseen johtavat yleensä korkeisiin odotuksiin ja pitkäjännitteisyyteen tehtävien suorittamisessa. (Ruohotie 1997, 95 – 96.)

Itsearvostus ja oppijan emotionaaliset reaktiot tehtävää kohtaan ovat motivaation affektiivisia eli tunnevaltaisia komponentteja. Emotionaalinen reaktio voi olla esimerkiksi koehermostuneisuus, jolloin tunne voi vaikuttaa paljonkin lopputulokseen. Itsearvostusta pyritään ylläpitämään yleensä luomalla ja vahvistamalla myönteistä minäkäsitystä. Oppimisessa itsearvostusta voi nostaa kehittämällä erilaisia selviytymiskeinoja. Tällöin tavoitteet täytyy asettaa tarpeeksi korkealle ja keinojen, joilla tavoitteisiin pyritään, tulisi olla oppimisen kannalta järkeviä. (Ruohotie 1997, 96.)

3.3 Työelämän motivaatiotekijät

Itsensä motivoiminen liittyy ammatilliseen älykkyyteen. Työmotivaatio on suurin silloin, kun ihminen motivoituu työhön itse ja kokee työn imua. Jari Hakasen (Sydänmaanlakka 2006, 231 – 233) mukaan työn imu tarkoittaa suhteellisen pysyvää, myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, joka on kokonaisvaltainen hyvinvoinnin tila, eikä välttämättä kohdistu mihinkään tiettyyn yksittäiseen asiaan. Työn imua kokeva ihminen omistautuu työlleen ja on ylpeä siitä. Hän keskittyy voimakkaasti eri tehtäviin, kokee innostusta ja työn iloa, joka johtaa siihen, että työ vie mukanaan. Työn imua on mahdollista kokea silloin, kun työn hallinta sekä haasteet ovat toistensa kanssa tasapainossa. Työn imu saa ihmisen suorittamaan tehtävänsä aina vain paremmin ja kehittämään osaamistaan. Työn imuun pääsemiseen vaaditaan kykyä itsensä motivoimiseen sekä hyvää keskittymiskykyä. Tarvitaan myös työ, joka tarjoaa tarpeeksi haasteita.

Työelämän eniten tutkitut motivaatiotekijät ovat valta-, suoritus- ja sosiaaliset motiivit. Henkilöt, joilla on korkea suoritusmotivaatio, pitävät haasteellisista tehtävistä ja ovat tehokkaita työntekijöitä. Heille on tärkeää pystyä omalla

toiminnallaan vaikuttamaan lopputulokseen, ja he panostavat työhönsä. Heille on tärkeää saada palautetta omasta toiminnasta, ja usein suoritusmotiveituneet henkilöt työskentelevät liike-elämässä. (Airo ym. 2008, 65.)

Valtamotivaatio aiheuttaa ihmisessä halun vaikuttaa muihin ihmisiin. Henkilö, jolla on valtamotivaatio, ottaa voimakkaan roolin ryhmätilanteissa ja tuntee olevansa voimakkaampi ja vaikutusvaltaisempi kuin muut ryhmän jäsenet. Valtamotivaatioon voi joillakin ihmisillä liittyä aggressiivisuutta ja muiden ihmisten hyväksikäyttöä, kun taas toisilla valtamotivaatio aiheuttaa voimakkaita pyrkimyksiä yhteiskunnallisten tilanteiden parantamiseksi ja halua tehdä vapaaehtoistyötä. Valtamotivaatio voi siis toteutua kahdella eri tavalla, henkilön mukaan. (Airo ym. 2008, 65.)

Henkilöt, joilla on sosiaalisten suhteiden tarve –motiivi, ovat avoimia ja nauttivat muiden ihmisten kanssa olemisesta. Usein he ryhmätilanteissa yrittävät edistää kaikkien mahdollisuutta osallistua, aloittavat keskusteluja ja ovat positiivisia ryhmähengen luojia. (Airo ym. 2008, 66.)

4 Urasuunnittelu ja urakehitys

Uralla tarkoitetaan läpi elämän kulkevaa prosessia, jossa tehdään työelämään liittyviä päätöksiä ja valintoja. Sanalla ura ei nykyään tarkoiteta välttämättä nousujohteista työuraa, vaan uralla voi edetä myös sivusuunnassa. Puhutaan monimuotoisesta urasta, johon sisältyy kaikki uran vaiheet ja ammatillinen kasvu sekä verkostoituminen. Urakehitys voidaan nykyisin nähdä omasta työmarkkina-arvosta huolehtimisena ja itselleen sopivan työn löytymisenä sekä työelämän tyytyväisyytenä. (Lampikoski 1998, 12.)

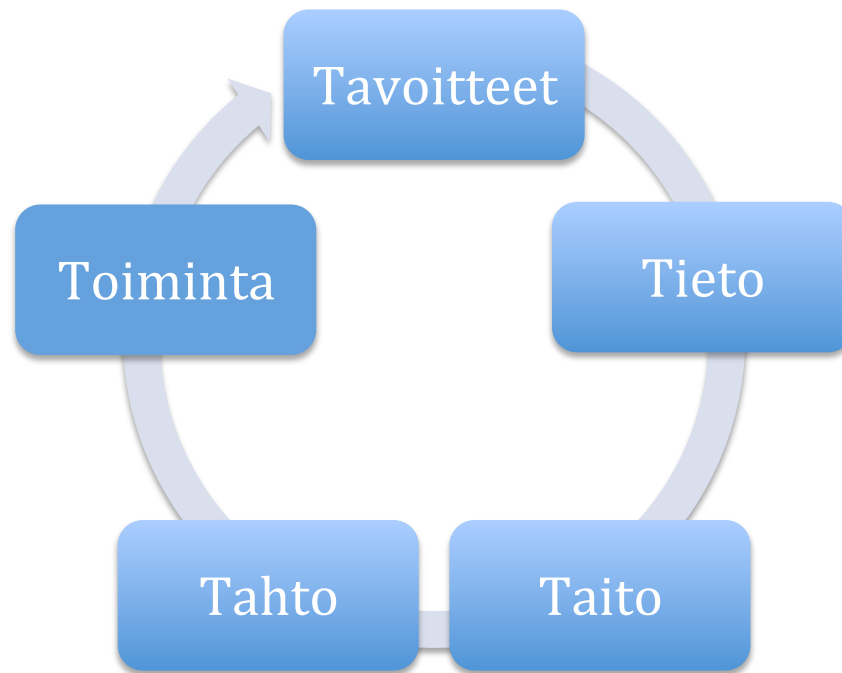
Perinteisesti urasuunnittelu on ollut uran nousujohteista suunnittelua. Nykyään urasuunnittelu on muuttunut niin, että se on kokonaisvaltaisempaa ja kattaa muutkin elämän osa-alueet, koska muut elämän onnistuneet osa-alueet tukevat menestyksellistä työuraa ja toisinpäin. Nykyään eläkevirat ovat harvinaisia, ja työura tehdään useammassa kuin yhdessä yrityksessä. Monet hankkivat useamman kuin yhden ammatin. (Kattelus ym. 2002, 21.)

4.1 Urasuunnittelu

Nykyään urasuunnittelusta käytetään myös termiä uranhallinta. Urasuunnittelussa lähdetään etsimään suuntaa ja tarkoitusta ja mietitään, millainen olisi ihmisen unelmatyö. Näiden pohjalta voidaan alkaa suunnittelemaan polkuja unelmatyön saavuttamiseksi eli miettimään opiskelumahdollisuuksia ja työtilaisuuksia. Aikaisemmin urasuunnittelussa kartoitettiin yksilön taidot ja kiinnostuksen kohteet, ja niiden pohjalta etsittiin mahdollisia sopivia ammatteja. (Lampikoski 1998, 13.)

Maailma muuttuu nopeasti, ja kaikkia muutoksia on mahdotonta pystyä ennakoimaan. Siksi on tärkeää, ettei tee urasuunnitelmastaan liian joustamatonta, koska uusia reittejä ja polkuja ilmaantuu uran edetessä aina lisää. Itsensä kehittämisen lisäksi on tärkeää seurata aktiivisesti omalla alalla tapahtuvia muutoksia. (Lampikoski 1998, 13 – 14.)

Toimintaoppimiseen perustuva 5T-uran ja elämänsuunnitteluprosessi käsittää viisi eri vaihetta. (Kuvio 2). Toimintaoppiminen perustuu toiminnan ja kokemuksen kautta oppimiseen. Laaditaan tavoitteellinen toimintasuunnitelma, jonka pohjalta toimitaan. Ensin täytyy asettaa tavoitteet. Tavoitteiden saavuttamiseksi on hankittava uutta tietoa ja taitoa tai ainakin päivitettävä tiedot ja taidot uudelleen. Omien kokemusten kriittinen tarkastelu on tärkeää, jotta pystyy hyödyntämään elämäkokemuksen ja työkokemuksen tulevaisuudessa. Tahto on urasuunnittelun tärkein asia. Kun edellä mainitut asiat on mietitty valmiiksi, alkaa toiminta, joka tähtää omalla urapolulla etenemiseen. (Lampikoski 1998, 14-17.)



Kuvio 2. 5T- urasuunnittelu. (Lampikoski 1998, 15)

Suunnittelu aloitetaan laajalta pohjalta ja edetään kohti yksityiskohtaisempaa toimintasuunnitelmaa. Samalla kun suunnitelmasta tulee yksityiskohtaisempi, ajatusmaailma laajenee ja näkee uusia mahdollisuuksia saavuttaa tavoitteet. Prosessi jatkuu koko elämän ajan ja tilanteiden muuttuessa suunnitelmaa on oltava valmis muuttamaan. (Lampikoski 1998, 14-17.)

4.2 Urapolku

Nykyään puhutaan urapolusta uraputken sijaan. Urasuunnitteluprosessi 5T tähtää oman urapolun löytämiseen. Työntekijällä on omilla valinnoillaan mahdollisuus vaikuttaa polulla etenemiseen. Valintoihin vaikuttavat ulkoiset ja sisäiset tekijät. Ulkoinen tekijä voi olla esimerkiksi kilpailu työpaikoista ja sisäinen tekijä haasteiden etsiminen. Näiden tekijöiden perusteella ihminen tekee valintoja, minkä polun valitsee mahdollisista vaihtoehdoista. (Lampikoski 1998, 10-11.)

Ura ei välttämättä etene suoraviivaisesti ylöspäin, vaan monet liikkuvat sivusuunnassa. Sivusuunnassa etenemisellä tarkoitetaan nykyään yleistä työkiertoa eli tehtävien vaihtamista saman organisaation sisällä tai työpaikan vaihtoja. Sivusuunnassa eteneminen tarkoittaa usein sitä, että vaikka työtehtävät pysyisivät melko samoina, vastuu kasvaa. Työura käsitteenä sisältää kaikki uran vaiheet työpaikkojen vaihdoista alan vaihtoihin. (Lampikoski 1998, 10-11.)

4.3 Urakehitys

Urakehitykseen vaikuttaa kyky arvioida itseään, arvot, ammatillinen osaaminen, tavoitteet, suunnittelu ja ongelmanratkaisu tilanteissa, joissa oman suunnitelman toteutumiselle tulee jokin este. Sosiaaliset taidot ja kyky toimia erilaisissa työryhmissä sekä erilaisessa ympäristössä ovat ominaisuuksia, jotka voivat auttaa urakehityksessä. (Ruohotie 1998, 95.)

Jokaisella ihmisellä on oma käsitys urastaan, ja se voi olla aivan erilainen kuin toisten ihmisten tai organisaatioiden näkemys. Puhutaan subjektiivisesta ja objektiivisesta urasta. Subjektiivista uraa luonnehditaan ura-ankkurien ohjaamaksi ammatilliseksi oppimisprosessiksi, joka seuraa ihmisen ammatillisen identiteetin kehitystä. Subjektiivisella uralla on tasaisia kehityskausia sekä kriisivaiheita, kun ihminen pyrkii löytämään itseään tyydyttävän tilan ammatistaan, joka vastaa hänen identiteettiään. (Lähteenmäki, Ruohotien 1998, 94 mukaan.) Subjektiivisen urakehityksen kannalta suuri merkitys on yksilön kokemuksilla, arvoilla, asenteilla ja motiiveilla. Subjektiivinen työura siis tarkoittaa ihmisen kokemuksiin pohjautuvaa uraa. Objektiivisella uralla tarkoitetaan ulkoisia asioita, kuten työpaikkojen tai tehtävien sarjaa tai tutkintoja, joita ihmisellä on. (Ruohotie 1998, 94 – 95.)

Työuran eri vaiheissa tulee aikoja, jolloin työntekijä rupeaa tarkastelemaan uraansa uudelleen. Rohkeimmat tekevät täyskäännöksen ja lähtevät eri alalle, mutta täyskäännös voi tarkoittaa myös työtehtävien vaihtoa. Tällaiset tehdyt

muutokset liittyvät oman uran hallintaan, vaikka omaa uraa ja elämää ei pystykään täydellisesti hallitsemaan, silti on tärkeää, että tuntee voivansa jollain tavalla hallita tai vaikuttaa omaan uraansa. Muutoksia työuralla aletaan miettimään siinä vaiheessa, kun työ alkaa tuntua kaavamaiselta ja liian arkiselta. Irtisanotuksi joutuminen on elämäntilanne, jossa aletaan pohtia omaa uraa ja valintoja. Työuran valintoihin vaikuttavin tekijä on toimeentulo. Sen lisäksi uravalintoihin vaikuttavat aika ja ajankäyttö. (Salminen 2005, 73 – 76.)

Kannustus, ohjaus ja palaute vahvistavat uravalintoja. Urakehityksen tueksi on hyvä laatia urasuunnitelma. Kun urasuunnitelma on laadittu, alkaa minäkuvan ja työidentiteetin muokkaus. Vanhasta roolista täytyy luopua ja oppia samalla uusia tietoja ja taitoja. Aluksi uuden roolin omaksuminen voi aiheuttaa epävarmuutta. Kun uusi rooli vakiintuu, työntekijä oppii taas luottamaan itseensä ja kykyihinsä. Ammatillisessa kasvussa on suuri rooli ympäristöllä. Kun työyhteisö tukee yksilön kasvua, on helpompaa asettaa tavoitteita uusille asioille ja lähteä toteuttamaan niitä. (Ruohotie 2000, 57).

Nykyään painotetaan paljon työelämän ja yksityiselämän tasapainoa. Kun on tyytyväinen yksityiselämäänsä, yleensä myös työelämässä menee hyvin ja jaksetaan paremmin. Työelämän tyytyväisyys vaikuttaa myös yksityiselämään. Jos työ on haasteellista ja antoisaa, myös yksityiselämässä ollaan tyytyväisempiä. Lasten saaminen voi joidenkin mielestä vaikuttaa negatiivisesti uraan varsinkin naisilla, kun ollaan pitkä aika poissa työelämästä, mutta asia voidaan nähdä niinkin, että yksilö kehittyy esimerkiksi ajan hallinnassa ja organisointikyky lisääntyy. (Salminen 2005, 63.)

4.4 Työuran vaiheet

Urakehitys kattaa koko työuran eri vaiheineen. Ammattiuran vaiheet (Hall 1990) ovat tutkiminen, vakiintuminen, ylläpito (tai kasvu tai lamaannus) ja työuralta poistuminen. Staffan Kurten (Salminen 2005, 57 – 59) on tutkinut myös työuran vaihteita, ja hän on ollut samoilla linjoilla Hallin kanssa. Kurtenin mukaan työuralla on myös neljä vaihetta.

Ensin ollaan nuoria, joilla on paljon opittavaa ja työelämä onkin jatkuvaa uuden omaksumista. Nuori hakee paikkaansa ja muiden hyväksyntää. Seuraava vaihe

on nuori aikuinen työelämässä. Tässä vaiheessa työntekijä kokee jo antavansa työyhteisölleen jotain, ja hän kehittyy koko ajan. Alkuajan virheet ovat jo takanapäin, ja varmuus lisääntyy. Aikuisuusvaiheessa työntekijä on jo oman alansa osaaja ja hän saa ja antaa paljon. Hänen ei tarvitse enää taistella asemansa puolesta. Seuraavassa vaiheessa työntekijä on kokenut aikuinen, ja työelämä on tasaantunutta ja voi olla, että elämän muut arvot alkavat olla tärkeämpiä kuin työ. Seuraava etappi työelämässä on eläkkeelle siirtyminen. (Salminen 2005, 57 – 59.)

4.5 Ura-ankkurit

Scheinin (Lampikoski 1998) mukaan työarvot ovat ura-ankkureita. Ura-ankkurit ohjaavat ihmisen urakehitystä. Ne toimivat pohjana ihmisen työmotivaatiolle. Hänen mukaansa ura-ankkuri kehittyy työelämän edetessä ja tarkoittaa ihmisen arvoja, asenteita, itsetuntemusta ja kykyä tiedostaa taitonsa ja tarpeensa. Ura-ankkuri ohjaa ja rajoittaa ihmisen valintoja työelämässä. Hänen mukaansa kahdeksan eri ura-ankkuria ovat ammatillinen erityistaito, johtajuus, itsenäisyys, turvallisuus, luovuus, palvelu, haasteellisuus ja elämän kokonaistasapaino. Jokainen ura-ankkuri vaikuttaa jokaisen ihmisen uralla, mutta jokaisella on oma keskeisin tai keskeisimmät ura-ankkurit, jotka vaikuttavat eniten uravalintoihin. (Lampikoski 1998, 20 - 21; Kattelus ym. 2002, 22 – 25.)

Ura-ankkurit ovat ihmiselle niin tärkeitä, että niiden perusteella määritellään oma ammatillinen minäkuva, vaikka toiset ihmiset eivät edes tiedosta omaa tai omia ura-ankkureitaan. Ammatillinen identiteetti yleensä määrittää myös yksilön minäkuvan, varsinkin työorientoituneessa kulttuurissa, kuten meillä Suomessa. Ammatillinen minäkuva rakentuu kolmesta eri osasta, jotka yhdessä muodostavat henkilön ura-ankkurin. Ura-ankkurin osat ovat kyvyt ja taidot, motiivit ja tarpeet sekä arvot ja asenteet. Kyvyt ja taidot pohjautuvat työtehtävissä saatuihin kokemuksiin. Motiivit ja tarpeet määrittelevät sen, mitä ihminen pohjimmiltaan haluaa uraltaan. Arvot ja asenteet kertovat ihmiselle, millaisessa yrityksessä hän haluaa työskennellä. Jos ihminen on voinut vapaasti valita ammattinsa ja työnsä, niin hän on luultavasti seurannut omaa ankkuriaan. Oman ura-ankkurin huomioon ottaminen uraa koskevissa ratkaisuisissa muodostaa hyvän perustan ammatilliselle kasvulle ja

urakehitykselle. Esimerkiksi taloudelliset asiat voivat estää ihmistä seuraamasta ankkuriaan. (Lampikoski 1998, 20 - 21; Kattelus ym. 2002, 22 – 25.)

4.6 Työilmapiiri kasvutekijänä

Nyky-yhteiskunnassa, jossa kehitys menee huimaa vauhtia eteenpäin, on mahdollista kehittää itseään samoissa työtehtävissä. Muutokset organisaation sisällä voivat olla niin suuria, että työssä tarvittavat tiedot ja taidot täytyy päivittää täysin uudelleen. Joitakin työtehtäviä ei ehkä tarvita enää ollenkaan ja niiden tilalle tulee uusia tehtäviä. Ihmisen ammatillisen kehittymisen kannalta työilmapiirin tärkeitä tekijöitä ovat johtoryhmän tuki ja kannustus, työryhmän toimintakyky, työn kannustearvo ja työn aiheuttama stressi. Johtoryhmän kannustus ja tuki pitää sisällään vuorovaikutuksen, palkitsemisen ja kannustamisen, osaamistavoitteiden asettamisen ja suunnittelun sekä kehittymisen arvioinnin. Työryhmän toimintakyky tarkoittaa ryhmän yhteistä kehittymishalua, kykyä toimia yhdessä ja yleistä ryhmähenkeä. Työn kannustearvoon kuuluu vaikuttamismahdollisuudet ja työn arvostus. Työn aiheuttama stressi on sopiva, kun työrooli on selkeä, muutosvaatimukset eivät ole mahdottomia ja työn aiheuttama psyykinen kuormitus ei ole liian suuri. (Ruohotie 2000, 53 – 54.)

Työn kannustearvo ja vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat suoraan työntekijän motivaatioon kehittyä työssään. Organisaatio antaa mahdollisuudet kehittyä työssä ja parhaassa tilanteessa työntekijä haluaa ottaa vastaan uusia haasteita, oppia uutta ja kehittyä työssä. Työnkuvan tulisi olla selkeä, ja työntekijän tulisi saada tehdä työtään itsenäisesti, jotta halu ammatilliseen kasvuun kehittyisi. Joillakin ihmisillä on voimakas kasvutarve työssään, ja he nauttivat uusista haasteista, mutta toisilla kasvutarve on heikompi, jolloin he voivat suhtautua hyvinkin negatiivisesti organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin ja tilanteisiin, joissa heiltä vaaditaan uuden oppimista ja ammattitaidon laajentamista tai kehittämistä. (Ruohotie 2000, 53 – 54.)

4.7 Henkilökohtaiset kasvutekijät

Urakehitykseen vaikuttavat myös henkilökohtaiset asiat, kuten perhe, ikä ja terveys. Elämäntilanteen muuttuessa ihminen alkaa miettimään uudelleen, mitä

uraltaan haluaa ja kuinka paljon se vie aikaa ja vaikuttaa muihin elämän osa-alueisiin. Perheen tuki on tärkeää hyvän työuran kannalta. Kuva omista kyvyistä vaikuttaa työntekijän oppimistarpeisiin ja itsensä kehittämiseen. Työntekijä, joka uskoo omien taitojensa olevan muuttumattomia, asettaa itselleen tavoitteita eri suorituksiin, eikä niinkään itsensä ja taitojensa kehittämiseen. Työntekijä, joka uskoo taitojensa olevan muutettavissa, asettaa oppimistavoitteita, jotka johtavat oman ammattitaidon kehittämiseen. Ihmiset, jotka suhtautuvat myönteisesti oppimiseen ja koulutukseen ja joilla on myönteisiä kokemuksia koulutuksesta, suhtautuvat yleensä myönteisemmin kehitystarpeiden arviointiin organisaatioissa. (Ruohotie 2000, 54 – 57.)

Työntekijän oma halu oppia ja kehittää uutta on ammatillisen kasvun perusedellytys. Itseluottamus ja omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistaminen edistävät ammatillista kasvua. Vaikka tavoitteet kannattaa aina asettaa ennemmin liian korkealle kuin liian matalalle, tavoitteiden tulisi aina silti olla realistisia. Uraan liittyvät ammatilliset onnistumiset edistävät urakehitystä. Ne ovat urakehityksen kannalta kannustavampia kuin ulkoinen palkitseminen, esimerkiksi tulospalkkaus. Uramotivaatio vaikuttaa paljon siihen, kuinka halukas työntekijä on esimerkiksi täydennyskoulutukseen tai muunlaiseen itsensä kehittämiseen ammatissaan. (Ruohotie 2000, 54 – 57.)

4.8 Osaaminen

Osaaminen on resurssi, jota tarvitsevat yksilö, ryhmät ja organisaatio. Yksilön osaamiseen kuuluu tiedot ja taidot, kokemus, verkostot, asenne sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Kokemus on hankittu työtä tekemällä. Tiedot ja taidot saadaan opiskelusta ja työkokemuksesta. Henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat persoonallisuus ja asenne, jotka vaikuttavat tapaan suhtautua muuttuviin tilanteisiin. Henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat myös siihen, miten koulutus ja osaaminen painottuvat eri osa-alueille. Tunneäly ja motiivi kuuluvat henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tunneäly vaikuttaa sosiaalisiin taitoihin työympäristössä. (Ojala 2008, 50 – 51.)

Ihmisellä on sekä tietoista että hiljaista tietoa. Tietoinen tieto on mahdollista raportoida ja siirtää toisille. Hiljainen tieto syntyy kokemuksen myötä, ja se on

henkilökohtaista. Hiljaista tietoa on vaikea välittää eteenpäin, koska se on tilannesidonnaista. Hiljaiseen tietoon sisältyy kognitiivisia ja teknisiä tekijöitä. Kognitiivisilla tekijöillä tarkoitetaan malleja, joiden avulla ihmiset hahmottavat ympäristöään, ja ne myös ohjaavat ihmisen ajattelua. Konkreettinen osaaminen, tietämys ja taito ovat teknisiä tekijöitä. Ihminen tietää intuitiivisesti, miten joku laite toimii tai miten joku asia tapahtuu. Hiljainen tieto on ammattitaidon tärkeä osa, ja kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle, he vievät paljon hiljaista tietoa mennessään. (Ojala 2008, 50 – 52.)

Restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen mukaan valmistuneet restonomit olivat sitä mieltä, että koulutuksessa parhaiten opitut työelämävalmiudet ovat palveluosaaminen, viestintä ja vuorovaikutusosaaminen, itsensä johtaminen ja kehittäminen, oppimaan oppiminen, kielitaito sekä liiketoimintaosaaminen. Tutkimuksesta käy ilmi, että vastaajien mielestä restonomikoulutus on liian yleisellä ja teoreettisella tasolla. Tutkimukseen osallistuneet toivoivat koulutukseen lisää käytäntöä, syväosaamista, vuorovaikutustaitoja sekä lisää talousopintoja ja johtamista. Nykyisissä töissään tärkeimmiksi taidoiksi ja osaamiseksi oli nimetty vuorovaikutustaidot, asiakaspalvelutaidot, myyntiosaaminen, johtamisosaaminen, taloudellinen osaaminen sekä toimialan tuntemus ja kokemus. (Ohtonen ym. 2011, 48, 64.)

5 Tutkimuksen toteutus ja tutkimustulokset

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kuutta aikuissovelluksesta valmistunutta restonomia. Heitä lähestyttiin sähköpostin välityksellä. Ensimmäinen sähköposti lähetettiin yhteistyössä koulun yhteyshenkilön kanssa. Sähköpostissa esiteltiin tutkimuksen tekijä ja kysyttiin halukkuutta tulla haastateltavaksi. Kolmen ensimmäisen päivän aikana sähköpostin lähettämisestä kuusi haastatteluun suostuvaa henkilöä oli ilmoittautunut. Haastatteluajat sovittiin heti, ja haastattelut tehtiin huhtikuun kahden viimeisen viikon aikana. Kaksi haastattelua tehtiin Saimaan ammattikorkeakoulun tiloissa, yksi puhelimitse ja loput kolme haastateltavien henkilöiden työpaikoilla. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Haastattelut nauhoitettiin, jotta niistä saisi

mahdollisimman paljon tietoa, ja että haastattelutilanteessa pystyisi keskittymään kuunteluun vastausten kirjoittamisen sijaan. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, koska asioihin, joita kysyttiin, voi olla monia erilaisia vastauksia. Haastatteluiden teemat suunniteltiin valmiiksi (liite 1), mutta haastateltavat saivat omin sanoin kertoa asioista, jolloin asioista sai enemmän tietoa. Haastatteluiden suurin haaste oli pitää keskustelu aiheessa sekä muistaa kysyä tarkentavia kysymyksiä haastateltavilta. Koska haastateltavia henkilöitä oli vain kuusi, oli helppoa ottaa yhteyttä myöhemmin, kun joitakin asioita oli jäänyt epäselväksi.

Haastattelut litteroitiin kirjoittamalla kaikki haastateltavien kommentit ylös. Haastattelijan kysymyksiä ei kirjoitettu. Yhteenveto haastatteluista tehtiin teemoittain. Väärin ymmärrysten riski haastateltavien vastauksista oli pieni, koska haastattelut pystyi kuuntelemaan uudestaan, jos jotakin jäi epäselväksi.

Haastateltujen henkilöiden taustatiedot:

Haastateltava 1		Valmistumisvuosi/ työkokemus vuosina
Pohjakoulutus	Ruokataloustyöntekijä	1990
	Merkantti	1993
Työkokemus	Myyjä, leipomotyöntekijä	12 v.
Restonomitutkinto	Hotelli- ja ravintola-ala	2009

Haastateltava 2		Valmistumisvuosi/ työkokemus vuosina
Pohjakoulutus	Yo-merkonomi	1991
Työkokemus	Matkailualan työtehtävät	15 v.
Restonomitutkinto	Hotelli- ja ravintola-ala	2010

Haastateltava 3		Valmistumisvuosi/ työkokemus vuosina
Pohjakoulutus	Tarjoilija	1980
Työkokemus	Ravintola-ala	25 v.
Restonomitutkinto	Hotelli- ja ravintola-ala	2008

Haastateltava 4		Valmistumisvuosi/ työkokemus vuosina
Pohjakoulutus	Suurtalousesimies	1991
Työkokemus	Ravintola-ala Opetustehtävät	1 v. 5 v.
Restonomitutkinto	Hotelli- ja ravintola-ala	2000

Haastateltava 5		Valmistumisvuosi/ työkokemus vuosina
Pohjakoulutus	Merkonomi Restantti	1992 1997
Työkokemus	Ravintola-ala	13 v.
Restonomitutkinto	Hotelli- ja ravintola-ala	2007

Haastateltava 6		Valmistumisvuosi/ työkokemus vuosina
Pohjakoulutus	Merkonomi Ravintolaesimies	1991 1996
Työkokemus	Pankki, ravintola-ala	15 v.
Restonomitutkinto	Hotelli- ja ravintola-ala	2006

Taulukko 3. Haastateltujen taustatiedot.

Haastateltavat ovat syntyneet vuosina 1962 - 1973. Heistä viisi on naisia ja yksi mies. Yksi haastateltavista työskentelee samassa työpaikassa kuin ennen restonomikoulutuksen aloittamista, muut ovat vaihtaneet työpaikkaa koulutuksen aikana tai sen jälkeen. Kaikki työpaikkaa vaihtaneet henkilöt toimivat myös erilaisissa työtehtävissä kuin ennen restonomikoulutusta. Yksi heistä on vaihtanut täysin eri alalle. Yhdellä henkilöllä ei ollut ravintola-alan pohjakoulutusta, mutta kattava työkokemus matkailualan työtehtävistä. (Taulukko 3). Restonomitutkinnon suorittamiseen käytetty aika haastatelluilla henkilöillä oli 2,5 - 4 vuotta. Kaikki ovat työskennelleet restonomiopintojen aikana.

Keskeinen opiskelumotivaatioon johtanut tarve oli uuden oppiminen. Odotuksena oli, että saataisiin tiedot ja taidot päivitettyä ja saataisiin jotakin uutta työhön. Haluttiin myös kokea, millaista opiskelu on nykyaikana. Tavoitteet ovat olleet korkealla opiskelun suhteen, koska on haluttu saada mahdollisimman suuri hyöty opinnoista.

Kolmonen piti kurssista ainakin saada, mielellään nelonen tai vitonen.

Perusopinnot oli niin kauan aikaa sitten et halus nähdä millasta opiskelu nykyään on.

Motiiviksi mainittiin myös muuttunut elämäntilanne, joka johti uudelleen kouluttautumisen tarpeeseen.

...olin jäänyt vähän niiku tyhjänpäälle ja hain sitte restonomikoulutukseen, koska halusin saada ammattikorkeakoulututkinnon...

Tilanne, jossa ei olla pystytty terveydentilan takia enää toimimaan samassa työssä, on johtanut opiskelun aloittamiseen.

..oli pakko hankkia lisäkoulutusta, ku terveys ei enää kestänyt.

Koulutuksen aikana motivaatiota on ylläpitänyt perheen tuki ja kannustus. Myös kannustus työpaikalla oli motivoivaa. Opiskelu oli huomioitu työpaikoilla työvuorosuunnittelussa. Eräs haastateltavista oli saanut jopa käyttää jonkin verran palkallista aikaa opiskeluun. Työnantaja oli myös kustantanut osan oppikirjoista. Motivoivaksi asiaksi koettiin myös se, että harjoitustöitä pystyi soveltamaan työelämään ja niistä oli hyötyä myös työnantajalle. Opinnäytetöitä oli tehty työnantajalle, ja niistä oli opittu paljon. Opinnäytetyön koettiin olevan hyödyllinen tulevaisuuden työuralle, koska se voi antaa uusia mahdollisuuksia, joita ei muuten olisi välttämättä huomattu. Koulutuksen aikana työssä ollaan saatu uusia ja monipuolisempia työtehtäviä ja enemmän vastuuta. Työpaikalta saatu huomionosoitus valmistumisen jälkeen oli palkinto tehdystä suuresta työstä.

Todellakin sain kannustusta esimieheltä ja työkavereilta. Kun valmistuin ni työpaikalla muistettiin. Se oli mukavaa.

Suurimmat syyt lähteä opiskelemaan restonomitutkintoa ovat liittyneet sisäiseen tavoiteorientaatioon. Kuitenkin ilmi tuli myös tilanne, jossa ihminen haluaa

pysyä kilpailukykyisenä työmarkkinoilla ja hakeutui opiskelemaan ulkoisten uhkien takia, etteivät nuoremmat ja koulutetummat henkilöt pääsisivät hänen ohitseen. Ammattikorkeakoulututkinnon hyödyttävyyden työn haussa mainittiin eräänä motiivina hakeutua koulutukseen. Nämä motiivit viittaavat myös ulkoiseen tavoiteorientaatioon, koska kyseessä on myös kilpailutilanne muiden kanssa. Toisaalta molemmissa tapauksissa on kyse samalla sisäisestä tavoiteorientaatiosta, koska halutaan kehittää itseään, jotta voitaisiin säilyttää paremmin oma markkina-arvo työmarkkinoilla.

Mie halusin varmistaa osaamiseni. Ja halusin varmistaa ettei nuoremmat ja koulutetummat pääse ohitse. Eihän ne siis ois päässy, mut mie sain paljon varmuutta omaan työhön.

Tietoisia urasuunnitelmia on tehty. Tavoitteena on ollut korkeampi asema työelämässä, ja restonomikoulutus on nähty mahdollisena keinona saavuttaa tavoite. Suunnitelmana on ollut myös uusi ammatti samalta alalta tai saada restonomin tutkinto siksi, että saa uusia mahdollisuuksia, joita ei välttämättä olla osattu vielä ennen koulutukseen lähtemistä nimetä.

Halusin katsoa mitkä mahdollisuudet olis sen (restonomi) koulutuksen jälkeen.

Tarkoituksena oli jatkaa työskentelyä ravintola-alalla ja halusin jotakin uutta ja päästä eteenpäin ja johonkin asemaan ja ammattikorkeakoulututkinto piti saada.

Halusin päästä ylempään asemaan tavallisista tehtävistä.

Restonomitutkinto on vaikuttanut urakehitykseen myönteisesti. Joillakin palkka on noussut ja joillakin ei, riippuen työtehtävistä. Koettiin, että uusia ovia aukesi ammattikorkeakoulututkinnon myötä työelämässä. Restonomitutkinto mahdollisti myös hakemisen ylempään koulutukseen.

Työnhakumahdollisuudet monipuolistu.

Hyvän pohjan siitä sai. Suurin hyöty restonomikoulutuksesta miulle oli se, että pystyin hakemaan opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Koulutus antaa uusia näkökantoja asioihin ja restonomikoulutuksen aikana onkin saatu uusia ideoita työnhakuun. Tietty kurssi sai näkemään uuden ja mielenkiintoisen mahdollisuuden ja auttoi tunnistamaan oman ura-ankkurin, luovuuden.

Mie oon hirveen luova ja tykkään ettei työ oo valmiiks pureskeltua. Vaan et vois in itte vaikuttaa siihen. Se kurssi jäi niiku mielee ku siel sai suunnitella itte...ja siitä sain sysäyksen hakea suunnitteluhommiin...pukkas in hakemukset sisää ja sitten vaa kävi niin että ajaudu in iha erilaisee hommaa.

Restonomin tutkinto on ollut todella tarpeellinen, eikä nykyinen työ olisi välttämättä mahdollinen ilman sitä.

En usko, että pystyisin toimimaa tässä ilman sitä (restonomin tutkintoa). Siitä sai hyvän pohjan siihe ylempää tutkintoa sitte.

Pystyisin olemaa nykyisessä työssä ilman restonomintutkintoa, mutta mie pystyn käyttämää sitä kaikkee tietoa tässä nykyisessä työssä.

Ravitsemustietous, verkostot ja laaja matkailu- ja ravitsemisalalan tietous ovat nykyisissä työtehtävissä hyödyllisimmät asiat, joita saatiin opiskelusta. Todettiin, että restonomikoulutuksesta on hyötyä. Koettiin, että koulutus on antanut todella paljon itselle ja työuralle. Osa haastatelluista koki, että tavoite uuden tiedon saamisesta jäi hiukan vajaaksi. Toiset olivat kokeneet, että oma

pohjakoulutus ja työkokemus olivat antaneet niin kattavat tietotaidon, että opiskelussa ei tullut paljoakaan uutta tietoa. Vanhojen tietojen päivitys oli kuitenkin hyvä juttu. Oltiin sitä mieltä, että opiskelu kannattaa.

Koulutuksesta on aina hyötyä.

Kyllä työura kehittyy aina johonkin suuntaan uuden tutkinnon myötä.

Koulutuksesta on hyötyä ja se tukee työelämää.

Tavoite uuden motivaation saamisesta työelämään täyttyi.

Sain työhön uutta potkua. Se oli tosi tärkeä juttu.

Todellaki sain opiskelusta uutta motivaatiota työelämään.

Työkokemuksen tärkeyttä urakehityksessä korostettiin itsensä kehittämisen ja koulutuksen lisäksi. Kuitenkin tärkeimmiksi asioiksi urakehityksessä ja työelämässä mainittiin oma persoona, ahkeruus ja sosiaaliset sekä tiimityöskentelytaidot. Restonomitutkinnon tunnettuus työelämässä jakoi mielipiteitä. Toiset kokivat, että se tunnetaan hyvin varsinkin pääkaupunkiseudulla. Hotelli- ja ravintola-alalla tutkinto tunnetaan melko hyvin, mutta muiden alojen töitä hakiessa on saanut selittää, mikä restonomitutkinto on.

6 Johtopäätökset

Urakehitykseen vaikuttavat tekijät ovat kyky arvioida itseään, arvot, ammatillinen osaaminen, tavoitteet ja suunnittelu. Urasuunnittelu on oman uran kehitykseen tähtäävää suunnittelua, jossa tavoitteena on löytää itselle sopiva työ. Toisilla oli urasuunnitelma ja selkeä tavoite. Restonomitutkinto oli keino päivittää omaa osaamista, tietoja ja taitoja. Tavoitteena oli työtehtävät, joissa olisi pystynyt hyödyntämään oman jo olemassa olevan työkokemuksen. Jo koulutuksen aikana urasuunnitelmat olivat muuttuneet. Alettiin nähdä uusia

mahdollisuuksia ja samalla huomattiin, ettei aikaisempi unelmatyö olekaan oikea työ itselle. Osalla urasuunnitelmat ovat muuttuneet vasta koulutuksen jälkeen, kun oli huomattu, että ylempään asemaan pääsy ei onnistukaan. Siinä tilanteessa on tehty uusi suunnitelma ja ruvettu kouluttamaan itseään lisää, jotta voitaisiin saavuttaa seuraava tavoite. Urasuunnittelu on ollut siis joustavaa, niin kuin sen kuuluukin olla. Usea haastateltava henkilö oli sitä mieltä, ettei ole tehnyt tietoisia urasuunnitelmia ollenkaan, mutta kuitenkin jo koulutukseen lähteminen on tietoista oman uran suunnittelua. Taustalla on joko ulkoinen tai sisäinen tavoiteorientaatio ja niilläkin, jotka ovat sanoneet, ettei heillä ole ollut urasuunnitelmia, täytyy olla joku tavoite, koska ihmisen toiminta on aina tavoitteellista, ja tavoitteista syntyy motivaatio kehittää itseään. Kyseessä voisi olla silloin tiedostamaton motiivi ja tavoite.

Ympäristöllä on tärkeä rooli ammatillisessa kasvussa. Kun ympärillä on ihmisiä, jotka kannustavat itsensä kehittämiseen, on helpompi lähteä toteuttamaan itseään. Työnantajan ja perheen tuki ovat olleet tärkeitä asioita haastatelluille henkilöille restonomiopintoihin lähdettäessä ja ovat mahdollistaneet työn ja opiskelun samanaikaisesti.

Urakehitys nähdään omasta työmarkkina-arvosta huolehtimisena ja ylläpitämisenä ja itselleen sopivan työn löytymisenä sekä työelämän tyytyväisyytenä. Muutoksia työelämään lähdetään yleensä miettimään, kun työelämä alkaa tuntua kaavamaiselta tai liian arkiselta tai elämäntilanne on jotenkin muuttunut. Tämä kävi hyvin ilmi tutkimuksessa, koska restonomikoulutukseen oli lähdetty elämäntilanteen muututtua ja silloin, kun on haluttu oppia uutta ja haluttu saada jotakin uutta työelämään. Restonomikoulutus on antanut hyvät mahdollisuudet urakehitykseen. Melkein kaikkien haastateltujen henkilöiden työpaikat ovat vaihtuneet opiskelun aikana tai sen jälkeen, ja se kertoo sen, että urakehitystä on tapahtunut. Jokainen oli tyytyväinen nykyiseen työhönsä, joten he ovat löytäneet sen, mitä ovat tietoisesti tai tiedostamattomasti lähteneet hakemaan. Yksi haastatelluista henkilöistä ei pystyisi edes toimimaan nykyisessä työssään ilman restonomitutkintoa. Oltiin yleisesti sitä mieltä, että koulutuksesta on hyötyä elämässä yleensä sekä jokaisella haastatellulla henkilöllä nykyisessä työssään ainakin välillisesti.

Restonomikoulutukselta odotettiin eniten tietojen ja taitojen päivittämistä. Tavoitteena oli saada käsitys, mitä alalla nykyään tapahtuu ja tavoite täyttyi. Joidenkin mielestä omat tiedot ja taidot olivat koulutukseen hakeutuessa sen verran kattavat, että täysin uutta asiaa tai osaamista koulutus ei antanut. Siltikin koulutus ja itsensä kehittäminen mainittiin tärkeänä asiana työelämässä, eikä kenenkään haastatellun mielestä koulutus mennyt hukkaan, vaan se avasi paljon uusia mahdollisuuksia työelämässä. Myös kielten opiskelua ja kertaamista odotettiin, ja siitä on ollut paljon hyötyä työelämässä. Kielten puhumiseen saatiin varmuutta ja päästiin opiskelemaan uusia kieliä, joista koettiin olevan hyötyä varsinkin asiakaspalvelutehtävissä. Opiskelulle asetetut tavoitteet täyttyivät näiltä osin hyvin.

Kaikki olivat motivoituneita opiskelemaan ja siihen varmasti osaltaan vaikuttaa haastateltujen henkilöiden ikä ja elämäkokemus. Opiskelemaan ei lähdetä huvia vuoksi, vaan on todellinen tavoite kehittää itseään. Opiskelu on ollut mielekästä, ja aikuinen jo työelämässä monia vuosia ollut ihminen osaa nähdä paremmin opiskelun hyöty-, mielenkiinto- ja saavutusarvon.

Motivaatiota opiskelun aikana on ylläpitänyt se, että opiskelua ja työtä on pystytty yhdistämään jonkin verran harjoitustöiden kautta. Koettiin, että harjoitustöitä pystyi soveltamaan työelämään hyvin ja seurauksena siitä myös työnantaja sai hyötyä. Opinnäytetyö mainittiin myös työtä ja opiskelua yhdistävänä tekijänä, ja moni olikin tehnyt opinnäytetyön työnantajalleen. Työnantajan tuki opiskelun aikana oli motivaatiota ylläpitävää. Oli jopa saatu käyttää jonkin verran työaika opiskeluun. Työnantajien suurimpana tukemisena mainittiin työvuorosunnittelu, joka mahdollisti opiskelun työn ohessa.

Opiskelu antoi motivaatiota työnhakuun ja työelämään muutenkin, jopa niin paljon, että moni on jo kouluttanut itseään lisää tai on suunnittelemassa lisäkoulutusta.

Restonomitutkiminto on siis hyödyllinen työelämässä ja tukee urakehitystä. Tutkimuksessa tärkeimmiksi hyödyiksi osoittautui verkostojen saaminen, motivaation saaminen työelämään, uudet työnhakumahdollisuudet sekä

lisäkoulutusmahdollisuus. Tärkeiksi urakehitykseen vaikuttaviksi asioiksi mainittiin myös oma persoonallisuus ja sosiaaliset sekä tiimityöskentelytaidot. Joten restonomitutkinto vaikuttaa positiivisesti urakehitykseen, mutta lisäksi tarvitaan paljon työkokemusta ja hyvät sosiaaliset taidot.

Kuviot, kuvat ja taulukot

Taulukko 1. Kokopäivätyö valmistumisen jälkeen, s. 10

Taulukko 2. Nykyinen päätoimi, s. 11

Taulukko 3. Haastateltujen taustatiedot, s. 25

Kuvio 1. Motivaatioteoria, s. 13

Kuvio 2. 5T –urasuunnittelu, s. 1

Lähteet

Airo, J-P. & Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum.

Harvard Business School Press. 2005. Kehitä itseäsi, saavuta unelmaurasasi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Perhemediat Oy.

Hirsjärvi, S.& Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Kattelus, R. & Tammeaid, M. & Jokinen, T. 2002. Uraopas omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Gummerus

Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. Juva: WSOY.

Mikkonen, A. 2011. Ammattikorkeakoulujen matkailu-, ravitsemis- ja talousala – nykytila ja kehittämisen haasteita.

Ohtonen, P. & Jaakonaho, K. & Väyrynen, J. & Westman, M. 2011. Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011. Haaga- Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Opetushallitus

<http://www.koulutusnetti.fi/?path=ammattikorkeakoulututkinto>, Luettu 28.4.2012

Opetusministeriö

<http://vipunen.csc.fi/fi-fi/ohjeet/Pages/default.aspx>, Luettu 5.3.2012

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012a

<http://www.opintoluotsi.fi/fi-fi->

[FI/koulutusalat_ja_ammattit/matkailu_ravitsemis_ja_talousala](http://www.opintoluotsi.fi/fi-fi-) Luettu, 5.3.2012

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012b

http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2012/03/AMK_aloituspaikkavahennykset.html, Luettu 28.4.2012

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Helsinki: WSOY.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ruohotie, P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.

Ruohotie, P. 1997. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.

Ruusuvuori, J & Tiittula, L. 2005. Haastattelu; tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Räsänen, J. 1994. Työvalmennus; opetus ja oppiminen käännekohtassa. Juva: WSOY.

Salminen, O.E. 2005. Joustava urakehitys –Miten johtaa sitä? Helsinki: Edita Prima Oy.

Saimaan ammattikorkeakoulu

<http://www.saimia.fi/fi-FI/opiskelu/opiskelu-saimaan-amk>, Luettu 29.4.2012

Sydänmaalakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum.

Tilastokeskus

http://www.stat.fi/til/tyti/2011/13/tyti_2011_13_2012-03-09_tau_010.fi.html,

Luettu 29.4.2012

Haastateltavan nimi:

Liite 1

Päivämäärä:

1(2)

Aika ennen restonomiopintoja:

- Mikä 2. asteen tutkinto?
- Milloin tehty?
- Missä töissä ennen/ 2.asteen koulutuksen aikana/ jälkeen?

Restonomiopintojen aikana:

- Opiskelujen aloitusvuosi/ valmistumisvuosi?
- Motiivi opiskelun aloittamiseen
 - Miksi päätit lähteä opiskelemaan lisää?
 - Itsensä ja ammattitaidon kehittäminen?
 - Työtehtävien muuttuminen?
- Oliko sinulla tietoisia urasuunnitelmia?
- Mitkä olivat odotuksesi restonomiopinnoista?
- Mitkä olivat tavoitteesi restonomiopintoja koskien?
- Työskentelitkö restonomiopintojen aikana?
- Missä työskentelit?
- Huomioitiinko opiskelusi työtehtävissä opiskelun aikana?
Jos kyllä:
 - Työpaikan suhtautuminen
 - Esimiehen suhtautuminen?
 - Työkavereiden suhtautuminen?
 - Oliko keskustelua opiskeluihin liittyen?
 - Saitko vertaistukea tai muunlaista kannustusta?
 - Saitko käyttää työaika opiskelemaan?
 - Saitko ideoita/ aiheita/ avustusta harjoitustöihin työpaikalta?

Jos ei:

- Miksi?

- Oliko sinulla harjoittelujaksoja? Liite 1
- Missä teit harjoittelut? 2(2)
- Millaista hyötyä sait niistä?
- Tukivatko harjoittelut urakehitystäsi?
- Miten restonomiopiskelut tukivat urakehitystäsi?
- Täyttyivätkö opiskelulle asettamasi tavoitteet?
- Täyttyivätkö odotuksesi opiskelun suhteen?
- Onko asioita, joita pitäisi painottaa koulutuksessa enemmän?
- Saitko koululta apua urasuunnitteluun?

Restonomiopintojen jälkeen:

- Missä työskentelet nykyään?
- Asemasi työpaikalla?
- Mitkä ovat työtehtäväsi?
- Onko restonomin tutkinnosta hyötyä nykyisessä työssäsi?
- Pystyisitkö toimimaan nykyisessä työssäsi ilman restonomin koulutusta?
- Jos olet samassa työssä kuin ennen restonomiopintoja, vaikuttiko koulutus työhösi?
- Miten restonomitutkintoon suhtaudutaan työmarkkinoilla?
- Oletko kouluttanut itseäsi lisää restonomitutkinnon jälkeen?
- Vaikuttiko restonomitutkinto palkkaasi?

