

# KEITTIÖHENKILÖSTÖN KOULUTUKSEN TARVE JA ESTEET

Raija Tikkanen

Opinnäytetyö  
Helmikuu 2010

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma  
**Matkailu-, ravitsemis- ja talousala**





Tekijä  TIKKANEN, Raija	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 03.02.2010
	Sivumäärä 83	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi KEITTIÖHENKILÖSTÖN KOULUTUKSEN TARVE JA ESTEET		
Koulutusohjelma  Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja AUTIO, Anita		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mikä on keittiöhenkilöstön koulutustarve. Työssä selvitettiin keittiöhenkilöstön koulutustarpeet ja koulutuksen esteet sekä eroavatko työntekijöiden ja esimiesten mielipiteet koulutustarpeesta sekä koulutuksen esteistä.</p> <p>Tutkimusmetodiksi valittiin kvantitatiivinen tutkimustapa ja tutkimusmenetelmänä käytettiin kontrolloitua kyselyä. Tutkimuskohteena oli Kiimingin kunnan kunnallinen liikelaitos Kiimingin Ateria ja siellä eri yksiköissä työskentelevät ravitsemispalveluhenkilöt. Osa henkilöstöstä työskentelee valmistavassa keittiössä ja osa jakelukeittiöissä. Kyselytutkimus tehtiin Kiimingin Aterian 31:lle suorittavaa työtä tekeväälle keittiöhenkilöstölle ja 4 esimiehelle. Kyselyn vastausprosentti oli 94 %.</p> <p>Kyselyn vastauksista selvisi, että esimiesten mukaan työn vaatavuus muuttuu lähitulevaisuudessa ja koulutustarvetta on esim. taloudelliseen toimintaan liittyvissä taidoissa, ruokaohjeiden hallintaan liittyvissä asioissa ja oman alan ammatillisten ohjelmien hallinnassa. Keittiöhenkilöstön mukaan työn vaatavuus ei muutu lähiaikoina, sillä vastaajista 67 % oli tätä mieltä. Henkilöstön mukaan koulutustarvetta on erityisruokavalioiden hallinnassa, yleisissä atk-taidoissa ja oman alan ammatillisten ohjelmien hallinnassa. Koulutuksen esteinä esimiehet pitivät mm. kiirettä, taloudellisia syitä ja tiedon puutetta koulutustarjonnasta. Keittiöhenkilöstön mukaan esteitä koulutukseen ovat mm. kiire, taloudelliset syyt ja eläkeiän läheisyys.</p> <p>Tutkimuksen avulla saatiin arvokasta tietoa ravitsemisalalan aikuiskoulutuksen suunnitteluun. Tutkimuksessa saatujen tietojen avulla voidaan aikuiskoulutusta kehittää paremmin keittiöhenkilöstön tarpeita vastaavaksi. Kiimingin Ateria saa tutkimustuloksista tietoa keittiöhenkilöstön koulutustarpeista ja koulutuksen esteistä ja pystyy ottamaan sen huomioon henkilöstön koulutussuunnittelussa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Aikuiskoulutus, elinikäinen oppiminen, ravitsemisala, koulutustarve, koulutussuunnittelu		
Muut tiedot		



Author	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 03022010
TIKKANEN, Raija	Pages 83	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title KITCHEN PERSONNEL'S EDUCATIONAL NEEDS AND OBSTACLES		
Degree Programme Degree Programme in Service Management		
Tutor AUTIO, Anita		
Assigned by		
Abstract <p>The aim of the thesis was to find out the educational need of kitchen personnel. The project included analyzing the educational needs of the kitchen personnel and the obstacles to training. Furthermore, the project examined whether the personnel's and the superiors' opinions about the educational needs and the obstacles to training differ from each other.</p> <p>The method used in the thesis was the quantitative research method and a controlled survey was used as the means of the research. The research subject was Kiimingin Ateria - a public utility owned by the Kiiminki municipality- and its catering personnel working in different units. Some of the personnel work in the manufacturing kitchen and the others in distribution kitchens. Kiimingin Ateria's 31 employees working as ordinary kitchen personnel and four superiors participated in the survey. The response rate was 94%.</p> <p>According to the superiors' answers the job requirements will change in the near future and there will be a need for training e.g. regarding the skills relating to economic operations, mastery of recipes and mastery of professional programmes in one's own field. According to 67 % of the kitchen personnel the job requirements will not change in the near future. In their opinion there is a need for training regarding the command of diets, common computing skills and the command of professional programmes. A lack of time, financial reasons and a lack of information about training supply among other things were regarded as obstacles to training by the superiors. According to the kitchen personnel the obstacles to their training were, among other things, a lack of time, financial reasons and a forthcoming retirement age.</p> <p>The outcome of the study was valuable information for planning adult education in the catering trade. On the basis of the research results adult education can be developed to better correspond with the needs of the kitchen personnel. As a result of the study Kiimingin Ateria will get information about the educational needs and obstacles of the kitchen personnel and will be able to take it into consideration while planning personnel training.</p>		
Keywords Adult education, lifelong learning, catering, educational need, training planning		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>ELINIKÄINEN OPPIMINEN</b> .....	<b>6</b>
2.1	Aikuiskoulutuksen määrittely .....	8
2.2	Aikuiskoulutuksen historia .....	8
2.3	Aikuisten oppiminen ja sen haasteellisuus .....	11
<b>3</b>	<b>RAVITSEMISALAN TAUSTA</b> .....	<b>14</b>
3.1	Ravitsemisalan työntekijöiden työnkuva ja koulutus .....	16
3.2	Ravitsemisalan kehitysnäkymiä .....	18
<b>4</b>	<b>RAVITSEMISALAN AIKUISKOULUTUS</b> .....	<b>19</b>
4.1	Aikuiskoulutusjärjestelmä .....	21
4.2	Erilaiset aikuiskoulutusmuodot .....	22
4.2.1	Omaehtoinen aikuiskoulutus .....	22
4.2.2	Työvoimapolitiittinen koulutus.....	25
4.2.3	Henkilöstökoulutus .....	26
4.3	Yhteiskunnan tuki aikuiskoulutukseen .....	26
<b>5</b>	<b>AIKUISTEN OPPIJOIDEN KOULUTUSTARVE</b> .....	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>36</b>
6.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja kohderyhmä .....	36
6.2	Aineiston keruu ja analysointi .....	37
6.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	40
<b>7</b>	<b>TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>41</b>
7.1	Vastaajien tausta- ja koulutustiedot .....	41
7.2	Koulutustarve.....	45
7.3	Koulutuksen esteet .....	50
<b>8</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>55</b>
	LÄHTEET .....	64
	LIITTEET .....	68
	Liite 1. Saatekirje.....	68
	Liite 2. Kyselomake esimiehille.....	69

Liite 3. Kyselylomake keittiöhenkilöstölle.....	74
---	----

## KUVIOT

KUVIO 1. Aikuiskoulutuksen ja sen tutkimuksen muodonmuutoksia vuosilta 1960–2005. (Rinne ym. 2006, 18).....	10
KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma .....	41
KUVIO 3. Vastaajien työn vakinaisuus .....	42
KUVIO 4. Työvuosien määrä nykyisessä tehtävässä .....	42
KUVIO 5. Työvuosien määrä muissa ravitsemisalan tehtävissä.....	43
KUVIO 6. Koulutus pohja.....	44
KUVIO 7. Koulutuksen riittävyys nykyisiin tehtäviin .....	45
KUVIO 8. Työn vaativuuden muutos seuraavan kahden vuoden aikana.....	46
KUVIO 9. Ravitsemisalan koulutussuunnitelmat seuraavan kahden vuoden aikana.....	47
KUVIO 10. Koulutusmuoto .....	49
KUVIO 11. Mitä koulutusta halutaan, tutkintoon johtavaa vai henkilöstökoulutusta .....	50
KUVIO 12. Millainen olet oppijana .....	52
KUVIO 13. Esimiesten tuki koulutukseen hakeutumisessa .....	53
KUVIO 14. Koulutustarpeiden pohdinta työyhteisössä .....	54

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. Vuosina 2004-2008 Noste-koulutuksen aloittaneet ja suoritettut tutkinnot ja tutkinnon osat matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla .....	28
TAULUKKO 2. Työtehtävien kannalta tärkeimmät koulutukset seuraavien kahden vuoden aikana .....	48
TAULUKKO 3. Ravitsemisalan koulutuksen määrä.....	49
TAULUKKO 4. Työyhteisön hyväksyntä itsensä kehittämisessä .....	51

TAULUKKO 5. Päivittäisen työtilanteen vaikutus koulutukseen osallistumisessa .....	52
--	----

# 1 JOHDANTO

Aikuiskoulutuksen merkitys on lisääntynyt paljon viime vuosina. Ammatilliset oppilaitokset, jotka ovat tarjonneet koulutusta pääosin vain nuorille, ovat alkaneet kiinnostua työssä olevien aikuisten koulutuksesta. Tähän on eräänä syyinä se, että nuorten määrä vähenee ja osa opiskelualoista ei kiinnosta nuoria. Näin oppilaitokset joutuvat tiukempaan taloudelliseen tilanteeseen ja aikuisten opetus toisi tullessaan lisää taloudellisia resursseja oppilaitoksiin. Myös valtiolta on noussut tukemaan aikuisille suunnattua koulutusta ja antaa siihen taloudellista tukea. Esimerkkinä tästä ovat Noste-hanke ja siihen kuuluva Hakeva-toiminta. Noste-hankkeessa pyritään saamaan ilman ammatillista koulutusta olevia aikuisia opiskelemaan ja heidän tarvitsee maksaa vain tutkintomaksu tutkintoa suoritettaessa. Näin koulutus tulee heille edulliseksi. Hakeva-toiminnalla haetaan aikuisopiskelijoita koulutukseen. Siinä kouluttaja pystyy käymään työpaikoilla esittelemässä ja markkinoimassa koulutusta.

Koska olen itse ollut kouluttamassa aikuisia, ravitsemisalan keittiöhenkilöstöä, Noste-hankkeeseen kuuluvia sekä omaehtoisesti opiskelevia, on aikuiskoulutus tullut minulle hyvin läheiseksi asiaksi. Tietenkin sekin vaikuttaa, että olen itse opiskellut työn ohessa jo vuosia, ja opiskelun myötä olen saanut uusia mahdollisuuksia ja haasteita omaan työuraani.

Aloitimme catering-alan tutkintoon johtavan aikuiskoulutuksen osaamisalana suurtaloukokki ja palveluvastaava sekä lisäksi suurtaloukokin ammattitutkinto. Koulutus aloitettiin Hakevan ja Nosteen avulla vuonna 2005, ja saimme silloin koottua aikuisopiskelijaryhmän. Kiinnostuneita opiskelusta oli kuitenkin paljon enemmän kuin ryhmään saimme. Mietinkin koulutusta järjestettäessä, miksi kiinnostuneet eivät lähteneet opiskelemaan. Miten opiskelu tulisi järjestää, jotta saataisiin mukaan enemmän aikuisopiskelijoita? Mikä on oikeastaan keittiöhenkilöstön koulutuksen tarve?

Keittiöiden ruokapalvelupäälliköiden mukaan keittiöhenkilöstö tarvitsee koulutusta ja koulutuksen pitää olla pitempiaikaista kuin yhden päivän koulutukset, jotta uusia tietoja ja taitoja opitaan.

Tällä työlläni haluan selvittää, millaisia koulutustarpeita on suorittavaa työtä tekevällä keittiöhenkilöstöllä. Osaammeko tarjota sellaista koulutusta, joka kohtaa koulutustarpeet, ja onkohan koulutushaluttomuuteen muita syitä esimerkiksi opiskelukustannukset tai vapaa-ajan menetys? Löytyykö muita tekijöitä, jotka pitää ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa, esim. koulutusmuoto? Tällä hetkellä koulutussuunnittelu ja koulutukset ovat keskeytyneet, koska suunniteltuihin koulutuksiin ei saatu tarpeeksi osallistujia. Haluamme tulevaisuudessa suunnitella koulutuksia, joihin saadaan osallistujia tarpeeksi, jotta se olisi meille koulutuksen järjestäjälle kannattavaa toimintaa. Tutkimukseni kohteena on Kiimingin Aterian ruokapalveluhenkilöstö. Toteutin heille kyselyn lomakkeella, joka jakaantuu neljään osa-alueeseen: vastaajan taustatiedot (mm. ikä, sukupuoli, työvuosien määrä), koulutustausta, koulutuksen tarve ja opiskeluun liittyvät tekijät (mm. esteet).

Kiimingin Ateria on Kiimingin kunnan kunnallinen liikelaitos, joka on perustettu 1.1.2007. Asiakkaina Kiimingin Aterialla ovat kaikki kiiminkiläiset vauvasta vaariin. Kiimingin Aterialla on kolme valmistavaa keittiötä, joissa tehdään päivittäin yhteensä 3 140 lounasruokaa päiväkodeille, kouluille, vanhuksille ja henkilöstöasiakkaille. Päivähoidon asiakkaiden aamupalat, n. 350 kpl, valmistetaan päiväkotien jakelukeittiöissä ja välipalat, n. 400 kpl, valmistetaan keskitetysti kahdessa aluekeittiössä, joista ne lähetetään lounasruoan yhteydessä päiväkotien jakelukeittiöille. Vanhusten palvelutalolla valmistetaan päivittäin keskimäärin 52 aamiaista, päiväkahvi ja iltaruoka. Perusajatuksena Kiimingin Aterialla on toimia asiakkaiden parhaaksi, tarjota laadukasta, monipuolista ja maukasta ruokaa asiakkaille riippumatta siitä, mihin asiakasryhmään hän kuuluu. Työntekijöitä Kiimingin Aterialla on 35 henkilöä, joista 31 suorittavaa työtä tekevää keittiötyöntekijää ja neljä esimiestä. (Kiimingin ateria.)

Opetushallituksen sivulla olevan määritelmän mukaan aikuiskoulutuksen tavoitteena on tukea kansalaisten elinikäistä oppimista sekä kehittää yhteiskunnan eheyttä ja tasa-arvoa. Tavoitteena on myös turvata työvoiman saatavuutta ja ammattitaidon kehittämistä ja tukea työllisyysasteen nostamista ja eläkkeelle siirtymisestä johtuvan osaamisvajeen täyttymistä. (Koulutusjärjestelmä. Aikuiskoulutus. 2006.)



## 2 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Suomessa on siirrytty maatalousyhteiskunnasta teollistuneen palveluyhteiskunnan kautta jälkiteolliseen informaatioyhteiskuntaan sadan viime vuoden aikana. Tämä on merkinnyt keskeisten identiteettiä muokkaavien toimintaympäristöjen muutosta. Yksilölle tämä on merkinnyt uudenlaisia elämänmahdollisuuksia, mutta myös uhkia, epävarmuuksia ja yhteiskuntapoliittisia haasteita. Tähän haasteeseen on koulutuspolitiikassa vastattu elinikäisen oppimisen idealla. (Vanttaja & Järvinen 2006. 27.)

Elinikäisen oppimisen käsite jää usein eri asiayhteyksissä epäselväksi, vaikka siitä on tullut suosittu käsite. Se on käsitteenä myös lähestulkoon itsestäänselvyys, koska oppiminen on aina ollut osa ihmisen elämää. (Aro 2006, 203.) Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan koko elämän pituista, varhaislapsuudesta vanhuuteen, oppimista sekä elämän levyistä oppimista eli muodollisen oppimisen (usein koulutuksen) lisäksi ei-muodollista oppimista (Kokkila 2003, 11). Aron (2006, 203) mukaan elinikäinen oppiminen näyttää käytännössä kuitenkin useimmiten tarkoittavan elinikäistä kouluttautumista, siitäkin huolimatta, että oppimista tapahtuu muodollisen koulutuksen ulkopuolella.

Yhä lisääntyvä joukko aikuisia ihmisiä ottaa vapaata työstään keski-ikänsä vaiheilla ja hakeutuu uudestaan opiskelemaan. Syyt tähän ovat uudelleenorientoituminen elämässä, uusien näkökulmien saaminen menneeseen, muodollisen tunnustuksen hankkiminen ammatillisille taidoille tai stressaavista työsuhteista eroon pääsy. (Lahn 2000, 48.) Sallilan (2000, 8) mukaan henkilöstön koulutus, työssä oppiminen ja työyhteisöjen kehittäminen lisäävät ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja osaamistasoa. Työelämä nopeat muutokset antavat haasteita sekä työntekijöille että työnantajille. Koska Suomessa vanhimpien ikäluokkien peruskoulutus on huonompi kuin Euroopassa keskimäärin, koulutukselle asetettavat haasteet ovat myös suuria.

Työelämän muutokset ovat alasta riippuen suhteellisen nopeita. Työntekijöiltä odotetaan yhä enemmän oman työnsä kehittämistä sekä itsenäistä ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaitoja. Tähän muutosvauhtiin työntekijä ei juuri kykene vaikuttamaan. Osa näistä muutosvaatimuksista on ammatillisia ja osa

yhteiskunnallisia. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle hämöttää edessä työvoimapula. Jos halutaan siirtää eläkkeelle siirtymisen ajankohtaa ja ylläpitää ikääntyvien työkykyä, tarvitaan osaamisen kehittämistä. Nämä syyt vaikuttavat siihen, että aikuiskoulutuksen tarve ja merkitys tulevat lisääntymään elinkeinoelämässä. Ikääntyvien henkilöiden jäädessä eläkkeelle yritys ja ala voivat menettää kokemuksen kautta opitun ja hankitun tieto-taidon. Tämä ns. hiljaisen tiedon siirtäminen suoraan ekspertiltä noviisille ei onnistu. Mentoroinnilla on päästy hyviin tuloksiin hiljaisen tiedon siirtämisessä. Yrityksille on annettu hyviä käytänteitä ja malleja, miten vahvan työkokemuksen omaavat ammattilaiset tukevat uusien ammatinosaajien kehittymistä. Esimerkiksi rakennusalalla, teollisuudessa ja julkisella sektorilla on hiljaisen tiedon siirtämisessä käytetty mestari-kisälli-perinteen periaatetta onnistuneesti. (Kyllönen 2006, 11.)

Vuonna 2000 on tilastollisesti aikuiskoulutukseen osallistuneita yli 2,8 miljoonaa, mutta joukossa on kuitenkin samoja ihmisiä eri koulutuksissa. Tästä voidaan arviona esittää, että 1,7 miljoonaa suomalaista opiskelee jossakin aikuiskoulutuksessa. Opinnot voivat olla tutkintoon tähtäävää koulutusta, kansalaisopiston lyhytkursseja, lukion aineopintoja tai avoimen korkeakoulun opintoja. Aikuiskoulutus on omaleimaista, ja järjestelmä ei ole hierarkkisesti ja vertikaalisesti rakentunut kuten muu koulutus- ja tutkintojärjestelmä. Aikuiskoulutus voidaan jakaa yleissivistävään aikuiskoulutukseen ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Suurin osa aikuiskoulutuksesta on sellaista, jossa ei suoriteta mitään virallista oppimäärää tai tutkintoa. (Koulutuksen määrälliset indikaattorit 2002, 11.)

Opetushallitus on myöntänyt 2008 valtionavustuksia aikuiskoulutuksen kehittämiseen, ja kehittämishankkeiden tavoitteena on sekä edistää aikuiskoulutuksen ja työelämän yhteistyötä että parantaa asiakaslähtöistä osaamisen ja koulutuksen laadun kehittämistä (Opetushallituksen ajankohtaisia hankkeita lukuvuonna 2008–2009).

## 2.1 Aikuiskoulutuksen määrittely

Aikuisuuden erillinen määrittely koulutuksen kannalta on varsin uusi ongelma. Aikuiskoulutuskomitean ensimmäisessä mietinnössä vuonna 1971 aikuisuudeksi määriteltiin henkilöt, jotka tavallisesti toimivat tai ovat toimineet työelämässä. Aikuiskoulutuksen II osamietinnössä nostettiin vuonna 1975 viralliseksi yleiskäsitteeksi käsite aikuiskoulutus, jolla tarkoitettiin kaikkia aikuisille järjestettyjä ohjattuja oppimistilaisuuksia. Osamietinnössä korostettiin myös työelämän ja aikuisuuden sisällöllistä yhteyttä seuraavalla lauseella: ”Aikuisuuden tärkein tunnuspiirre tässä yhteydessä on työntekijän rooli ja/tai aikuisten muut sosiaaliset roolit: ikä on toissijainen, vaikka ei suinkaan merkityksetön tekijä”. Nämä samat lähtökohdat ohjaavat edelleen aikuiskoulutuksen määrittelyä. (Koski & Moore. 2001, 369.)

Opetusministeriön mukaan aikuiskoulutus on aikuisille suunniteltua ja järjestettyä koulutusta. Aikuiskoulutus voi olla omaehtoista koulutusta, henkilöstökoulutusta tai työvoimapoliittista koulutusta. Koulutuksen järjestämisen tavoitteena on, että koulutuksen eri osa-alueet muodostavat aikuisväestölle toimivan kokonaisuuden opiskeltavaksi työssä, työn ohessa tai omalla ajalla. (Aikuiskoulutus ja vapaa sivistystyö.) Jaottelun ulkopuolelle jää kasvava määrä aikuisena opiskelevia, jotka suorittavat tutkintoja koulutusjärjestelmäkoulutuksen sisällä. (Mts. 371.)

## 2.2 Aikuiskoulutuksen historia

Suomeen kantautui maailmalta 1960-luvulta lähtien OECD:n viesti tarpeesta siirtyä koulutuspolitiikassa uuteen ajatteluun. Tämän viestin sisältönä oli korostaa aikuiskoulutuksen ja niin sanotun jaksottaiskoulutuksen asemaa työmarkkinauran suuntaamisessa. (Rinne, Mäkinen, Olkinuora & Suikkanen 2006, 15.)

Suomessa elettiin 1970-luvulta 1980-luvun loppupuolelle suunnittelukeskeisen koulutuspolitiikan kautta. Koulutuspolitiikka ja koulutussuunnittelu olivat

silloin koulutuksen tutkimuksen ja kehittämisen kohteena. Opetusministeriön suunnittelusihteeristö pyrki työvoimamenetelmää hyväkseen käyttäen kehittämään maan koulutustarpeen ennakointijärjestelmää, ja työministeriö pyrki ratkaisemaan työelämän rakenteellisia muutoksia kehittämällä työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta ja vahventamalla aikuiskoulutuskeskusten verkkoa. Aikuiskoulutuspolitiikasta alkoi tulla 1970-luvulta lähtien työvoimahallinnon kiinnostuksen keskeinen kohde. Oltiin siirtymässä ammatillista aikuiskoulutusta ja työelämäkeskeisyyttä painottavaan suuntaan. Koulutusmalliksi hyväksyttiin vähitellen entistä kysyntäpainotteisempi ja markkinasuuntautuneempi malli. (Mts. 15–16.)

Vielä 1980-luvun loppupuolelle asti suomalaisen koulutuksen keskeisenä tavoitteena oli ollut yksilön kehityksen, tasa-arvon ja työelämän edistämisen tasapaino. 1980-luvun lopulla törmättiin epävarmuuteen ja yhteiskunnalliseen rakennemuutokseen. Maailmalla koettiin rajuja geopoliittisia murroksia, ja Suomen poliittinen ilmasto myös muuttui nopeasti. Aikuiskoulutus alettiin entistä selvemmin nähdä kyseisten tekijöiden hallintana. (Mts. 16.) Sallilan (2006,7) mukaan jo 1990-luvun alkuvuosista lähtien oppimisen ja ikääntymisen välinen suhde on ollut meillä julkisen kiinnostuksen kohde. Talouden ja työelämän tarpeet ovat olleet kiinnostuksen kasvun takana. Kansantalouden kehityksen kannalta on nähty tärkeäksi ikääntyvien työntekijöiden työpanoksen täysipainoinen hyödyntäminen mahdollisimman pitkään. Koulutusta ja oppimista edistävät toimet on nähty tärkeinä keinoina ikääntyvien työkyvyn turvaamisessa ja aseman parantamisessa.

OECD:n suunnasta kuljetettiin Suomeen 1990-luvun puolen välin jälkeen elinikäisen oppimisen kansainvälistä sanomaa. Esiin nousseiden uhkakuvien torjunta, yhteiskunnallisen yhteenkuuluvuuden säilyttäminen, työvoiman joustavan käytön lisääminen ja kansallisen kilpailukyvyn ylläpito nousivat esille. Elinikäisen oppimisen ideologiaan kytkettiin vankasti elämänlaajuisen oppimisen ideologia 2000-luvulla. Koulutuspolitiikassa nousivat keskeisiksi jatkuva joustava oppiminen ja oppimisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Eurooppalaisen koulutusalueen kilpailukyvyn parantamisessa ja uuden tieto- ja osaamisyhteiskunnan muodostamisessa on OECD:n ja EU:n koulutuspolitiikassa tärkeällä sijalla elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen. (Rinne ym. 2006, 17.)

Alla olevassa kuviossa (Kuvio 1) on hahmotettu elinikäisen oppimisen elämäntähtäystä ja siihen suuntautuvaa ajattelua ja tutkimusta Suomessa. (Mts. 18.)

<b>Aikuiskoulutus</b>				
Koulutuksen tasa-arvo	Koulutusreformit	Rakennemuutoksen hallinta	Elinikäinen oppiminen	Elinikäinen oppiminen
Yhteiskunnallinen tasa-arvo jatkuva koulutus	Työvoimapolitiittinen koulutus	Elämänuhkien hallinta	Työvoiman joustokäytäntö	Elämänlaajuinen oppiminen
Jaksottaiskoulutus		Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus	Kilpailukyky Yrittäjyys	Työssäoppiminen  Näyttötutkinnot
<b>Tutkimus</b>				
Koulutusrakenteet	Koulutusrakenteet	Aikuiskoulutukseen osallistuminen	Elämänkaari	Oppimiskokemukset
Koulutuksen tasa-arvo	Koulutuksen tasa-arvo	Kehittävä työn tutkimus	Koulutussukupolvet	Arjen oppiminen
	Koulutusreformien seuranta	Koulutuksen vaikuttavuus	Oppimiskokemukset	Työssäoppiminen
	(Aikuis) koulutukseen osallistuminen		Limittäinen elämä	
1960-luku	1970-luku	1980-luku	1990-luku	2000-luku

KUVIO 1. Aikuiskoulutuksen ja sen tutkimuksen muodonmuutoksia vuosilta 1960–2005. (Rinne ym. 2006, 18).

Valtioneuvoston asettama asiantuntijaelin Aikuiskoulutusneuvosto toimi vuosina 1985 – 2009. Aikuiskoulutusneuvosto oli opetusministeriön yhteydessä toimiva aikuiskoulutuksen asiantuntijaelin, joka teki aloitteita ja esityksiä ai-

kuiskoulutuksen kehittämiseksi sekä seurasi aikuiskoulutuksen kotimaista ja kansainvälistä kehitystä ja alan tutkimusta. Se pyrki toiminnallaan, kannanotoillaan ja julkaisuillaan vaikuttamaan siihen, että suomalaisen aikuiskoulutuksen tutkimus- ja kehittämistyö oli kansainvälisellä tasolla ja johdonmukaista. Se valvoi, että aikuiskoulutukseen vuosittain osoitettavat resurssit olivat asetettuihin tavoitteisiin nähden riittävät. (Aikuiskoulutusneuvosto.)

Syksyllä 2009 perustettiin Elinikäisen oppimisen neuvosto, joka on opetusministeriön yhteydessä toimiva asiantuntijaelin. Se käsittelee elinikäisen oppimisen edellytyksiin ja aikuiskoulutuspolitiikan kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Neuvosto edistää myös koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Neuvosto tuottaa asiantuntijanäkemyksiä koulutus- ja työvoimapolitiittisen keskustelun virittäjiksi. Elinikäisen oppimisen edistämiseksi se tuottaa tuoreita ratkaisuja, ja erityisenä painopisteenä on työpaikalla oppiminen. Neuvosto on asetettu kolmivuotiskaudelle 2009–2011. (Elinikäisen oppimisen neuvosto.)

### **2.3 Aikuisten oppiminen ja sen haasteellisuus**

Aikuisten työssä olevien kokemuksen merkitys työelämässä on kyseenalaistettu. Yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin on usein kaksijakoista, ja ikääntyvien työntekijöiden osaamiseen ja oppimiseen liittyvissä keskusteluissa ovat painottuneet pätevyyden sijasta puutteet tiedoissa ja taidoissa. Toisaalta korostetaan viisautta ja elämänkokemuksen tuomaa osaamista. Toisaalta taas korostetaan asioita, joita pidetään ikääntymisen mukanaan tuomina heikkouksina, kuten vanhentuneet ja puutteelliset tiedot ja taidot, muutosten ja uusien ideoiden vastustaminen sekä hitaus oppimisessa ja työssä. (Hulkari & Pakaste 2007,10.)

Talouden ja työvoimapolitiikan edistäjänä koulutuksen asema on 1990-luvulla vain entisestään korostunut. Elinikäisen oppimisen komitean mietinnön mukaan tavanomaisen koulutuksen mahdollisuudet eivät enää yksin riitä työllisyyden ja kilpailukyvyn turvaamiseksi. Avuksi on otettava myös kaikki epätavomainen ja koululaitoksen ulkopuolella tapahtuva oppiminen. Ihmisten oppimisen tarvetta lisää erilaisten muutosten hallintaan saaminen, minkä takia

kaikki voima ympäristöissä on saatava palvelemaan oppimista. (Naumanen 2002, 29–30.)

On paljon sellaisia aikuisia, joilla on huomattava yksilöllinen ja sosiaalinen tarve saada henkilökohtaista ja yhteisöllistä tukea koulutusohjelmien suorittamiseen. Nämä opiskeluvaikeudet liittyvät sekä opiskelutekniikkaan että ryhmä- ja yhteistyötaitoihin. Usko omaan oppimiskykyyn on heikko, ja oppimiskäsitys saattaa olla vanhentunut, koska edellisistä opinnoista on kulunut pitkä aika. Aikuinen ei myöskään kovin helposti luota omaan kykyynsä oppia ja hänen pitää todeta oppimiskyky uusien myönteisten oppimiskokemusten kautta. Aikuinen kytkee oppimansa siihen kokemukselliseen tietoon, jota hänelle on työ- ja elämäkokemuksensa myötä kertynyt. Kielteiset käsitykset oppimisesta muuttuvat myönteisiksi, kun aikuinen huomaa kykenevänsä oppimaan. Aikuisopiskelijat odottavat opetukselta usein opettajajohtoisuutta, ja itsenäinen työskentely, tiedonhaku ja oppimistavoitteiden asettaminen saateen kokea vaikeiksi. Tämän vuoksi uuden oppimistavan omaksuminen vaatii aikaa, tukea ja kannustusta, ja varsinkin ATK-taitojen ja tietotekniikan opiskelu edellyttää erityistä panostusta. (Hulkari & Pakaste 2007,8–10.)

Vähän koulutetulta ryhmältä tiedetään puuttuvan työnantajan tuki koulutuksen saamisessa, ja juuri tälle ryhmälle se olisi erittäin ratkaisevassa asemassa. Työnantajan päätökseen osallistua koulutukseen vaikuttaa siihen koulutuksesta saatu hyöty suhteessa vaadittuihin resursseihin, koulutuksen mahdollisuudet vastata organisaation strategiaan kehittämistarpeisiin, koulutusjärjestelyjen joustavuus ja yhteensovittaminen tuotannon ja markkinatilanteen mukaan. (Noste-ohjelman kokemuksiin perustuvia näkökulmia vähän koulutettujen aikuisten aikuispedagogiikkaan ja aikuiskoulutuspolitiikkaan.)

Kun omaa osaamista verrataan tutkinnon ammattitaitovaatimukseen, työkokemuksen kautta hankittu osaaminen näyttäisi "katoavan". Tutkinnon perusteissa käytetyllä käsitteistöllä saattaa olla osuutta asiaan, ja epävarmuus omasta osaamisesta lisää usein näyttöihin ja koetilanteisiin liittyvää jännitystä. Ikäänntyvät työntekijät arvostavat koulutukseen osallistumalla hankittua osaamisen kehittämistä työssä tapahtuvaa oppimista enemmän. Kaikki aikuisopiskelijat eivät luota omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa ja pyrkivät sen vuoksi vält-

tämään uusia oppimistilanteita. He tulkitsevat heikkojen tuotosten johtuvan kykyjen puutteesta, jolloin myös tulosodotukset ovat kielteisiä ja yrittämisen merkitystä vähätellään. Myös heikko luottamus omiin kykyihin näkyy siinä, että he eivät usko selviytyvänsä vaativista tehtävistä ilman apua ja oppimiselle asetetaan helposti liian yleisluonteisia ja etäisiä tavoitteita. Usein arviointimahdollisuudeksi jää aikuisopiskelijan oman osaamisen ja oppimisen vertailu toisten oppimiseen ja osaamiseen. (Hulkari & Pakaste 2007,10–11.)

Opetuksen näkökulmasta on huomioitava opiskelijoiden itseohjautuvuuden vaihe ja tuettava sen edistymistä, koska heikot itseohjautuvuusvalmiudet omaava opiskelija odottaa opettajalta selkeitä ohjeita siitä, mitä on tehtävä. Kohtalaiset itseohjautuvuusvalmiudet omaava opiskelija on usein motivoitunut ja luottaa itseensä siitä huolimatta, että tiedot opittavasta aineesta saattavat olla vähäiset. Itseohjautuvuudeltaan hyvät taidot omaava on halukas ja kykenevä suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan omaa oppimistaan asiantuntijan avulla tai ilman sitä. (Mts.13.)

Arvioiden mukaan tutkintoon johtavassa aikuiskoulutuksessa oppimisvaikeuksia on joka neljännellä, ja heikosti luku- ja kirjoitustaitoisia aikuisia on erityisesti vanhimmissa alhaisen koulutustason ikäluokissa. Tyypillisimpiä oppimisvaikeuksien muotoja ovat ongelmat lukemisessa ja kirjoittamisessa sekä sosiaalisiin tilanteisiin, mielenterveyden häiriöihin, päihteisiin tai elämänhallintaan liittyvät ongelmat. Eniten oppimisvaikeuksia arvioidaan olevan metalli-, sosiaali- ja terveys- sekä catering-aloilla. Oppimisvaikeuksien tunnistamista vaikeuttaa se, että aikuinen ei aina itsekään tiedä kärsivänsä oppimisvaikeuksista vaan pitää itseään muuta tyhmempänä tai hitaampana. Kun aikuinen tiedostaa kärsivänsä oppimisvaikeuksista, saa moni asia sille kuuluvan selityksen. (Mts. 14–15.)

Koulutukseen tai oppimiseen liittyy pelkoja, jotka pohjautuvat usein aiempiin, ikäviin ja epäonnistuneisiin oppimiskokemuksiin. Usein opiskeluun liittyvät pelot kohdistuivat näyttöihin tai koulutukseen yleensä. Sosiaaliset tilanteet saattavat myös aiheuttaa jännitystä opiskeluun ja huonommuuden tunteet vaikeuttavat oppimista eikä omaa osaamista arvosteta. (Mts. 6–17.)



Kokkilan (2003) tekemässä tutkimuksessa tarkastellaan 30–54-vuotiaiden elinikäistä oppimista, joilla ei ole toisen asteen tutkintoa. Tutkimus antaa tietoa tutkimusryhmän osallistumisesta aikuiskoulutukseen ja koulutuksen tarpeesta. Tutkimuksen mukaan elinikäinen oppiminen saa yksilön koulutusasteesta riippuen erilaisen merkityksen ja sisällön, koska osallistumisaktiivisuus ja käsitykset koulutuksen tarpeista vaihtelevat paljon perus-, keski- ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden välillä. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet ovat osallistuneet ja aikovat seuraavan 12 kuukauden kuluessa osallistua enemmän aikuiskoulutukseen kuin ilman toisen asteen tutkintoa olevat. Tutkimuksen tuloksena on, että ilman toisen asteen tutkintoa olevat osallistuvat muita saman ikäisiä vähemmän aikuiskoulutukseen ja tuntevat muita vähemmän tarvetta koulutukseen. (Kokkila 2003, 87–88, 90.)

Jotta ilman toisen asteen koulutusta olevat saataisiin osallistumaan koulutukseen, tarvittaisiin opintoihin taloudellista tukea. Kaikki eivät olisi halukkaita kuitenkaan kouluttautumaan, vaikka tuki olisikin nykyisten nettotulojen suuruisen. Naiset ovat kouluasteesta riippumatta aktiivisempia osallistumaan koulutukseen, vaikka miehet saavat selvästi enemmän hyötyä, esimerkiksi lisää palkkaa, uusia tai vaativampia työtehtäviä, koulutuksesta kuin naiset. (Mts. 88–89.)

### **3 RAVITSEMISALAN TAUSTA**

Ravitsemisala tuottaa ruokapalveluja kodin ulkopuolella tapahtuvaa päivittäistä ruokailua sekä edustus- ja tilaustarjoilua varten. Ravitsemisalalla yhdistyy laajamittainen ruokatuotanto, jossa käytetään hyväksi suurkeittiöille ominaista teknologiaa. Ravitsemisalan odotetaan tyydyttävän jokaisen asiakkaan yksilöllisten tarpeet ja odotukset. Alalla noudatetaan viranomaisten eri asiakasryhmille laatimia ravitsemussuosituksia ja niiden toteuttamisohjeita. Väestön ikääntyminen, lasten ja nuorten ikäluokkien suuruudet sekä työssä käyvän väestön kulutuskäyttäytyminen vaikuttavat ravitsemisalan tuottamien annosten määrään ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Ravitsemisalan tulevaisuuteen vaikuttaa lisäksi sosiaali- ja terveysalan toimenpiteet ja päätökset. (Ammattiala-

kuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002, 91–92.)

Asiakaskeskeisyys on ravitsemisalalla erittäin tyypillistä, ja asiakkaiden tarpeisiin pyritään vastaamaan monilla erilaisilla liikeideoilla. Ravitsemisalalan yrityksiä ovat mm. henkilöstöravintolat, À la carte – ravintolat, etniset ravintolat, hotellien- ja kylpylöiden ravintolat ja baarit, pikaruokaravintolat, seurusteluravintolat, kahvilat, tilausravintolat ja liikenneasemat. Catering- eli suurtalousala valmistaa aterioita päivittäiseen joukkoruokailuun mm. päiväkoteihin, oppilaitoksiin, sairaaloihin, vanhainkoteihin sekä puolustusvoimien tarpeisiin. Catering-alan omistajia ovat julkishallinnon kuten kuntien ja valtioiden omistamat laitokset sekä henkilöstöravintoloita omistavat yhteisöt. Catering-alan toimintaan luetaan juhlien, edustustilaisuuksien ja pitopalveluiden hoitaminen. (Ravitsemispalvelut.)

Julkisten laitosten keittiöissä ja henkilöstöravintoloissa on useita kymmeniä tuhansia työntekijöitä, ja vuosittain niissä valmistetaan noin 450 miljoonaa ruoka-annosta. Julkishallinnon suurkeittiöt kuuluvat hallinnollisesti joko julkishallinnon omaan toimintaan tai ne hoidetaan ostopalveluina. Osa ravitsemispalvelujen toiminnoista on ulkoistettu kilpailuttamalla ruokapalveluita. (Ammattialakuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002, 92.)

Ravitsemisalalla yhtenä lähtökohtana on asiakkaiden tarpeet ja odotukset, ja alan tehtävänä on täyttää tarpeet ja odotukset tarjoamalla ravitsevia sekä terveystietoisuutta että terveellisiä ruokailutottumuksia ylläpitäviä ja edistäviä ruokailupalveluja. Palvelujen tavoitteena on tyytyväinen asiakas. Toisena lähtökohtana on toiminnan kannattavuus ja laatu. Keskeisinä arvoina ja periaatteina ravitsemisalalla on asiakaskeskeisyys, työn, palvelujen ja tuotteiden korkea laatu, innovatiivisuus, tehokkuus, joustavuus, yrittäjäjys ja ammatillisuus, tuloksellisuus ja kannattavuus, tuoteturvallisuus sekä ympäristöystävällisyys. Lisäksi täsmällisyys, huolellisuus, riipeys ja hygieenisyyden noudattaminen ovat periaatteita, jotka korostuvat käytännön ruokatuotannossa ja ruuan jakelussa. (Mts. 92.)

### 3.1 Ravitsemisalan työntekijöiden työnkuva ja koulutus

Ravitsemisala on ala, jota ei voida viedä halpatuotanto maihin, vaan ruoka tehdään siellä missä ruokailijatkin ovat. Alalla tarvitaan hyviä työntekijöitä nyt ja tulevaisuudessa. Tämän päivän ravitsemisalan työntekijän pitää olla ”moniosaaja”. Häneltä vaaditaan monenlaisia taitoja ammattitaitojen lisäksi mm. tietoteknisiä taitoja, taloudelliseen toimintaan liittyviä taitoja, kielitaitoa ja entistä automaattisemmin toimivien laitteiden ja koneiden käytön hallintaa. Alalla on osattava tehdä itsenäisiä ratkaisuja, yllättäviinkin tilanteisiin on reagoitava nopeasti ja kiire on jokapäiväistä.

Ravitsemisalan työntekijä on oma-aloitteinen, rehellinen, suvaitsevainen, yhteistyökykyinen ja palveluhenkinen. Hän arvostaa omaa ammattialaansa, omaa ja toisten työtä, työyhteisöään ja työympäristöään, ja lisäksi hän ymmärtää kansallisen perinteen ja kulttuurillisen erilaisuuden työhönsä vaikuttavina tekijöinä. Hänellä on vastuu asiakkaista, turvallisuudesta, ympäristöstä sekä työn ja ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä. (Ammattialakuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002, 93.)

#### **Esimies**

Ravitsemisalan esimiehellä on useita nimikkeitä. Suurtalouden puolella yleisimpiä nimikkeitä ovat ravitsemispäällikkö, ravitsemistyönjohtaja, ruokahuolto-päällikkö, suurtalouden esimies, ruokapalveluesimies ja ravitsemisesimies. Tehtävänimike ja toimipisteen koko määrittelevät työtehtävien laajuuden. (Ravitsemispalvelut.)

Esimies vastaa suurkeittiön toiminnasta. Hän suunnittelee ja johtaa ruoanvalmistusta ja tarjoilua sekä vastaa suurkeittiön tekemistä hankinnoista ja varastoinnista. Hänen vastuulleen kuuluu myös seurata taloudellista kehitystä ja vastata kustannuslaskennasta. Esimiehen tehtäviin kuuluu henkilökunnan työnjohto ja valvonta. Toimipaikan budjetointi voi kuulua myös hänen tehtäviinsä. Esimiehen työ on vastuullista, ja alan nopeat muutokset, asiakkaiden

muuttuvat odotukset ja tarpeet ja monipuolistunut palvelujen tarjonta edellyttävät myös henkilöstön valmiuksien monipuolistumista eri työtehtävissä. (Mt.)

Koulutusvaatimuksena esimiehellä on nykyään pääsääntöisesti matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, restonomi (AMK). Ammattitaidon kerryttyä voi näyttötutkintona suorittaa hotelli-, ravintola- ja suurtalousesimiehen erikoisammattitutkinnon. ( Mt.)

### **Kokki**

Kokin työ suurkeittiössä on vastuullista, koska siellä suunnitellaan ja valmistetaan ateriakokonaisuuksia sadoille jopa tuhansille ruokailijoille. Kokin tehtävänä on valmistaa ohjeen mukaan terveellistä ja laadukasta ruokaa huomioiden erityisruokavaliot. Tämä edellyttää teoreettisen tiedon lisäksi huolellisuutta ja luovuutta sekä yhteistyökykyä työyhteisössä. Työ edellyttää myös tuloksellisuutta eli toiminnallista tehokkuutta ja taloudellisuutta. Pienemmissä yksiköissä kokin tehtäviin voi kuulua ruoanvalmistuksen ohella elintarvikkeiden hankintaa, vastaanottoa ja varastointia, raaka-aineiden ja puolivalmisteiden käsittelyä sekä ruuan tarjolle asettamista ja annostelua. Lisäksi tehtäviin kuuluu ruoanvalmistuslaitteiden puhdistusta ja niiden kunnosta huolehtimista. (Ravitsemispalvelut.)

Keskeisiä tehtäviä ja osaamisalueita kokilla on hygieniaosaaminen (elintarvikehygienia, käsittely, hygieeniset työtavat, käsihygienia jne.), omavalvonta ja ruuan sekä palvelun itsearviointi. Kun valmistetaan suuria eriä ruokaa, on välttämätöntä osata käyttää erilaisia suurkeittiökoneita ja laitteita. Kokin tehtäviin voi nykyisin kuulua edustusruokien valmistusta ja esille laittoa. ( Mt.)

Koulutusvaatimuksena kokilla on catering-alan perustutkinto (suurtaloukokki), jonka voi suorittaa koulumuotoisena opiskeluna, oppisopimuskoulutuksena tai näyttötutkintona. Mahdollista on myös suorittaa suurtaloukokin tai ravintolokokin ammattitutkinto. Erikoisammattitutkintona voi suorittaa dieettikokin ja ravintola- ja suurtalouksesimiehen erikoisammattitutkinto. ( Mt.)

### **Ruokapalvelutyöntekijä**

Ruokapalvelutyöntekijä työskentelee erilaisissa suurtalouksien keittiöissä, ja hän osallistuu ruoanvalmistukseen, ruoan tarjoiluun, keittiön tilojen puhtaanapitoon sekä astiahuoltoon. Ruokapalvelutyöntekijällä keskeisinä tehtävinä ja osaamisalueina on kuten kokillakin hygieniosaaminen, omavalvonta ja ruuan sekä palvelun itsearviointi. Työhön voi kuulua asiakaspalvelua, esimerkiksi ruoan tarjoilua, myyntiä ja kassan hoitoa sekä juhla- ja pitopalveluyrityksessä työtehtäviin kuuluu kokous- ja vierastarjoilut. Henkilöstöravintoloissa työhön voi kuulua tilausten vastaanottoa sekä ruokien pakkaamista. (Ravitsemispalvelut.)

Koulutusvaatimuksena ruokapalvelutyöntekijällä on catering-alan perustutkinto, mutta osaamisalana joko suurtalouskokki tai palveluvastaava. Mahdollista on myös suorittaa suurtalouskokin tai ravintolakokin ammattitutkinto. Keittiötyöntekijäksi voi myös työllistyä ilman alan peruskoulutusta. Tällöin työhön perehdyttäminen tapahtuu työpaikalla. (Mt.)

## **3.2 Ravitsemisalan kehitysnäkymiä**

Julkishallinto asettaa vuosittain tulostavoitteet ravitsemisalan toimipaikoille, joiden saavuttaminen edellyttää toiminnallista tehokkuutta ja taloudellisuutta. Asiakaspalvelu, aktiivinen myyntityö ja tilausruokailujen järjestäminen korostuvat alalla entistä enemmän, ja uusi suurkeittiötekniologia ja automatiikka ovat osin lisänneet työntekijöiden osaamisvaatimuksia. Valvonnan siirtyessä viranomaisilta keittiöiden itsensä suorittamaksi omavalvonnaksi on työn vaativuuksien taso ja jokaisen työntekijän vastuullisuus lisääntynyt. Keskeisenä eettisenä haasteena on kehittää palvelukulttuuria siten, että asiakkaiden tarpeet, toiminnan tuloksellisuus ja henkilöstön hyvinvointi ovat keskenään tasapainossa. (Ammattialakuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002, 92–93.)

Elintarviketuotannon muutokset ja asiakkaiden vaatimukset yhä puhtaammas- ta, terveellisemmästä ja turvallisemmasta ruuasta antavat ravitsemisalalle haastetta. Lähiaruoka-ajattelu on valtaamassa alaa, ja erilaiset terveysvaikut-

teiset eli funktionaaliset elintarvikkeet ja luomutuotteet ovat lisääntyneet ruoanvalmistuksessa. Asiakkaiden erilaiset ruokavaliot, ja heidän ravintotietoisuus vaatii yhä enemmän osaamista ruoanvalmistuksessa. Asiakkaat lisäksi vaativat yksilöllistä ja asiantuntevaa palvelua. (Mts. 93.)

Ravitsemisalalla toimintojen organisoimiselle ja laadunvarmistukselle asettaa haasteita ylläpitäjien kannattavuus- ja laatutavoitteet, ja vaatimukset edellyttävät jokaiselta työntekijältä vastuullisuutta, sitoutuneisuutta ja yrittäjyyttä. Teknologian kehittyminen ja automatisoituminen vaatii entistä enemmän koulutusta ja ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä. (Mts. 93.)

Ravitsemisalalla tuotantoa keskitetään isoihin yksiköihin, ja ruokapalveluja on yhdistetty puhtaanapidon ja kiinteistöhoidon kanssa. MARA-alan toimialaraati nosti syksyllä 2008 esille erityisesti seuraavat alan töihin ja koulutukseen liittyvät sisältöasiat: kielitaito, asiakaspalveluosaaminen, vuorovaikutus ja viestintätaidot, tietotekniset valmiudet ja sähköinen asiointi. Näistä erityisesti tietotekniset valmiudet ja sähköisen asioinnin hallinta nähtiin tulevaisuuden tärkeinä osaamisalueina. Työelämä odottaa työntekijöiltä hyvää ammatillista perusosaamista ja moniosaajuutta oman alansa eri työtehtävissä toimimiseen. Sen lisäksi työntekijällä pitäisi olla myös erikoisosaamista jollakin työnantajan liiketoiminnan kannalta tärkeällä osaamisalueella. (Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, koulutuksen toimintaympäristö.)

## **4 RAVITSEMISALAN AIKUISKOULUTUS**

Ravitsemisalalla voi suorittaa tutkintoon johtavaa aikuiskoulutusta suorittamalla perustutkinnon, ammattitutkinnon ja/tai erikoisammattitutkinnon. Perustutkintoja ovat cateringalan perustutkinto sekä hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto. Kolmivuotisen perustutkinnon suorittaneilla on yleinen jatko-opintokelpoisuus ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opintoihin. Ammattitutkintoja ovat ravintolakokin, suurtaloukokin ja tarjoilijan ammattitutkinnot. Erikoisammattitutkintoja ovat hotelli-, ravintola- ja suurtalouksesimiehen erikoisamat-

titutkinto, dieetikokin ja ruokamestarin erikoisammattitutkinnot. (Aikuiskoulutusopas 2008, 244–248.)

Catering-alan perustutkinto on mahdollisuus suorittaa suurtalouden ruokatuotannon osaamisalalla (suurtaloukokki) tai ruoka- ja asiakaspalvelun osaamisalalla (palveluvastaava). Catering-alan työpaikkoina ovat yleensä henkilöstöravintolat sekä sairaaloiden, hoito- ja hoivalaitosten, päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten keittiöt ja ravintolat. Kahvilat, pikaruokapaikat, lounasravintolat sekä juhla- ja pitopalveluyritykset voivat olla myös tutkinnon suorittaneiden työpaikkoja. Alasta on käytetty myös nimeä ruokapalvelu- tai suurtalousala. Cateringalalla työskentely vaatii ammattitöiden osaamisen lisäksi palveluhenkisyttä, joustavuutta, ripeyttä ja yhteistyötaitoja sekä vastuuta asiakkaiden hyvinvoinnista. Työ jakautuu ruoanvalmistukseen, ruoan myyntiin, tarjoiluun ja asiakaspalveluun sekä puhtaanapitoon. Työrytmi voi vaihdella kiireestä rauhalliseen. Alan työllisyysnäkymät ovat erittäin hyvät, ja ammattitaitoisen työvoiman tarve on kasvava. (Mts. 244–245.)

Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto on mahdollisuus suorittaa hotellipalvelun osaamisalalla (hotellivirkailija), ravintolan ruokatuotannon osaamisalalla (ravintolakokki) tai ravintolapalveluiden osaamisalalla (tarjoilija). Hotelli- ja ravintola-ala jakautuu keittiö-, sali- ja hotellityöhön, ja työpaikkoina ovat mm. anniskelu- ja ruokaravintolat, kahvilat, pikaruokaravintolat, juhla- ja pitopalveluyritykset ja hotellit. Työtehtävät ovat ruoanvalmistusta, tarjoilua, hotellin vastaanotto- ja myyntitehtäviä, kokouspalveluja sekä puhtaanapitoa. Alalla työskentely vaatii ammattitöiden osaamisen lisäksi myynti- ja palveluhenkisyttä, joustavuutta, ripeyttä ja sosiaalisuutta. Alalla edellytetään myös hyvää kielitaitoa. Matkailualan kasvun myötä alan ammattitaitoisen työvoiman tarve kasvaa, mutta tarve vaihtelee alueellisesti, eri vuodenaikojen ja suhdanteiden mukaisesti. (Mts. 244–245.)

Ravintolakokin ammattitutkinnon suorittaneet työskentelevät vaativissa ruoanvalmistustehtävissä eri liikeideoiden mukaan toimivissa ravintoloissa. Suurtaloukokin ammattitutkinnon suorittaneet työskentelevät itsenäisesti ja työryhmän jäsenenä ruoanvalmistus- ja asiakaspalvelutehtävissä suurtalouden toimipaikoissa tai henkilöstöravintoloissa. Tarjoilijan ammattitutkinnon suorittaneet

voivat työskennellä erilaisin liikeideoin toimivien ravitsemisliikkeiden myynti- ja palvelutehtävissä. (Mts. 246–247.)

Hotelli-, ravintola- ja suurtalousesimiehen erikoisammattitutkinto antaa valmiudet toimia työnjohtotason tehtävissä, vuoro esimiehenä tai pienen yksikön esimiehenä. Dieetikokin erikoisammattitutkinnon suorittaneet voivat työskennellä erilaisia ruoka- ja ateriapalveluita tuottavissa valmistuskeittiöissä, suurtalouksissa, ravintoloissa, sairaaloissa, vanhainkodeissa, kouluissa ja päiväkodeissa. Ruokamestarin ammattitutkinnon suorittaneet toimivat päivittäistavarakaupassa ruokaan liittyvissä asiakaspalvelu- ja asiantuntijatehtävissä. (Mts. 247–248.)

Lääninhallitusten hankkiman ammatillisen aikuiskoulutuksen kustannukset matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle olivat vuonna 1998 noin 71,5 milj. markkaa, vuonna 1999 noin 87,3 milj. markkaa ja vuonna 2000 noin 84,7 milj. markkaa. Näistä lääninhallitusten matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle myöntämistä rahoituksista noin kolme neljäsosaa käytettiin hotelli-, ravintola- ja suurtalousalan koulutuksissa ja neljännes koti-, laitostalous- ja puhdistuspalvelualan koulutuksissa. (Nuotio, Backman, Pernu & Sisättö. 2001,246).

## **4.1 Aikuiskoulutusjärjestelmä**

Suomessa aikuiskoulutusta tarjotaan yli 1 000 oppilaitoksessa ja vain osa on erikoistunut ainoastaan aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutuksesta suuri osa toteutuu oppilaitosten ulkopuolella, työpaikoilla tai työnantajien muulla tavoin organisoimana. Kaikki koulutus ei liity suoraan työhön ja ammattitaitoon, vaan tarjolla on kansalaistaitoihin valmentavia ja yhteiskunnallisia opintoja. Myös osa aikuisista opiskelee vain harrastuksellisesti. (Koulutusjärjestelmä. Aikuiskoulutus. 2006.) Ravitsemisalan aikuiskoulutusta järjestetään ammatillisissa oppilaitoksissa, ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa ja muissa oppilaitoksissa, kotitalousneuvontajärjestöissä sekä oppisopimuskoulutuksena. (Nuotio, ym. 2001,38, 245).



Aikuiskoulutusta järjestetään

- perusopetuksessa ja aikuislukioissa
- ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa
- valtakunnallisissa ja ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa
- ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa
- kansalais- ja työväenopistoissa
- kansanopistoissa
- kesäyliopistoissa
- opintokeskuksissa
- liikunnan koulutuskeskuksissa.

(Koulutusjärjestelmä. Aikuiskoulutus. 2006.)

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusta vuonna 2000 järjesti aikuiskoulutuksena 62 oppilaitosta, joista 29 oli aikuiskoulutuskeskuksia. Tarjonta aikuiskoulutuksessa oli keskittynyt Etelä- ja Länsi-Suomen lääneihin, joissa työvoiman tarvekin oli suurin. Koulutusalan aikuiskoulutuksessa oli vuosina 1996–2000 aloittajien määrän tavoitteena 2 000 paikkaa/vuosi. Määrälliset tavoitteet ylitettiin reippaasti. Aikuiskoulutuksen peruskoulutuspaikkoja oli vuodelle 2000 lähes 700 ja aikuiskoulutuspaikkoja oli 2 300. (Nuotio ym. 2001,38, 245.)

## **4.2 Erilaiset aikuiskoulutusmuodot**

Aikuiskoulutus jaetaan omaehtoiseen koulutukseen, työvoimapolitiittiseen koulutukseen sekä henkilöstökoulutukseen. Kaikkia näitä koulutuksia järjestetään oppilaitoksissa. Henkilöstökoulutusta voidaan järjestää myös työpaikoilla, ja eri yritykset voivat järjestää työvoimapolitiittista koulutusta.

### **4.2.1 Omaehtoinen aikuiskoulutus**

Omaehtoiseen koulutukseen opiskelija hakeutuu omasta aloitteestaan, ja koulutusta kustantaa ja valvoo opetushallitus/lääninhallitus. Koulutus voi olla joko tutkintotavoitteista, osatutkintotavoitteista tai lyhyempää, ei-tutkintoon johtavaa koulutusta. Omaehtoista koulutusta järjestetään sekä päivä- että iltaopiskelu-

na. Sitä järjestetään myös monimuotokoulutuksena, joka tarkoittaa eri yhdistelmiä opiskelumuodoissa. (Omaehtoinen koulutus.)

Aikuisille omaehtoinen koulutus on joko ilmaista tai siitä voidaan periä kohtuullinen opiskelijamaksu. Koulutukselle pääasiallinen rahoittajataho on opetushallinto. Omaehtoista aikuiskoulutusta järjestetään kaikilla koulutustasoilla, ja se muodostaa aikuisten ammatillisen ja sivistyksellisen kehityksen perusrungon. Aikuiset voivat saada omaehtoiseen koulutukseen opintososiaalisia etuuksia riippuen henkilökohtaisesta elämäntilanteesta ja työhistoriasta. Opintososiaalisia etuuksia ovat:

- yleinen opintotuki
- aikuisopintoraha
- ammattikoulutusraha opintovapaalla opiskelevalla
- osittainen ammattikoulutusraha vuorotteluvapaalla opiskelevalla
- aikuiskoulutuslisä työpaikkansa menettäneelle
- koulutuspäiväraha työttömälle, joka aloittaa omaehtoisen opiskelun.

(Suomen aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinta katsaus suomalaiseen aikuiskoulutukseen ja OECD:n arviointiraportti, 69.)

Omaehtoista aikuiskoulutusta voi suorittaa esimerkiksi oppisopimuksella tai näyttötutkinnoilla. Suomessa oppisopimuskoulutuksen perinne ja asema on ollut melko vaatimatonta, ja erityisesti 1900-luvulta alkaen sitä on pyritty laajentamaan. Oppisopimuskoulutuksesta on pyritty tekemään aikaisempia vuosia houkuttelevampi tapa hankkia tai uudistaa ammattitaitoa, myös aikuisena. (Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä 2007, 34.)

## **Oppisopimuskoulutus**

Oppisopimuskoulutus on työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta. Sen avulla voidaan opiskella ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin tai erikoisammattitutkintoihin. Suurin osa tutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan oikeissa työpaikoissa tekemällä käytännön työtehtäviä ja tarvittavat tietopuoliset opiskelut järjestetään oppilaitoksessa. Koulutuksen alkamisen edellytyksenä on sopiva työpaikka, ja aloitteentekijänä oppisopimuksen

solmimisessa on yleensä opiskelija. Oppisopimus on työsopimus, jossa noudatetaan alan työehtosopimusta, lakia ammatillisesta koulutuksesta ja asetusta ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Sopimus sitoo kaikkia osapuolia: opiskelijaa, koulutuksen järjestäjää sekä työnantajaa. Koulutus räätälöidään opiskelijan ja työpaikan mukaan, ja se sopii kaiken ikäisille opiskelijoille. Oppisopimus koulutuksen alaikäraja on 15 vuotta. (Aikuiskoulutuslinjat 2009, 17–18.)

Koti- ja ravintotalousalalla suoritettiin 1970- ja 1980-luvuilla pääasiassa keittäjä-kylmäkön, laitoskeittäjän, tarjoilijan, laitossiivoajan ja päiväkotiapulaisen oppisopimuskoulutusta. Vuositasolla suorituksia oli joitakin satoja, suurimmat ryhmät olivat laitossiivoja, keittäjä-kylmäkö ja tarjoilija. Hotelli ja ravintolalalla suurimmat ryhmät 1990-luvun alkupuolella olivat kokin oppisopimus (ravintola- tai suurtalouskokki), kahvilamyymä, tarjoilija ja ravitsemistyöntekijä. Osin työllisyystilanteesta ja osin oppisopimuskoulutuksen lainuudistuksesta vuonna 1993 oppisopimuskoulutus lisääntyi voimakkaasti. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla 1990-luvun loppupuolella solmittiin eniten oppisopimuksia hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoihin, kokin ja myynnin- ja asiakaspalvelun ammattitutkintoihin sekä hotelli-, ravintola- ja suurtalousalan esimiehen ammattitutkintoihin. (Nuotio ym. 2001,4.)

Tilastokeskuksen mukaan matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla oli vuonna 2008 suoritettu tutkintoja 975 kappaletta oppisopimuskoulutuksessa, ja opiskelijoita oli kyseisenä vuonna 4932 kappaletta. (Oppisopimuskoulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet koulutusaloittain 2008.)

## **Näyttötutkinto**

Näyttötutkinto on ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton tutkinto, ja se on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suoritustapa. Ammattitaito näyttötutkinnoissa on osoitettava näytöillä riippumatta siitä, onko tutkinnon suorittaja hankkinut tietonsa ja taitonsa työssä, opiskelussa tai harrastuksissa. Näyttötutkinnot ovat joustavia ja yksilöllisiä, ja tutkinnon suorittaja voi valita itselleen tarpeellisia tutkinnon osia tutkintovaatimusten mukaisesti. Tutkinnon voi suorittaa tutkinnon osa kerrallaan. Tutkin-

non suorittajalle laaditaan henkilökohtainen näyttösuunnitelma, johon kirjataan mitä tutkintoon tai tutkinnon osiin liittyviä näyttöjä tutkinnon suorittaja antaa sekä missä, milloin ja millä tavoin hän ne antaa. (Näyttötutkinto.fi-portaali.)

Ammatti- ja erikoisammattitutkinto suoritetaan aina näyttötutkintona, jossa ammattitaito osoitetaan tutkintotilaisuuksissa, ja nämä tutkinnot arvioidaan asteikolla hyväksytty tai hylätty. Ammatilliset perustutkinnot voi suorittaa joko näyttötutkintona tai ammatillisena peruskoulutuksena ja ne arvioidaan arviointiasteikolla 3 - 1 (3 kiitettävä, 2 hyvä ja 1 tyydyttävä). (Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ammattialoittain.)

Näyttötutkinto tarjoaa aikuisille joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. Siinä tunnustetaan ja tunnustetaan eri tavoin hankittu osaaminen, ja järjestelmä perustuu ennen kaikkea työelämälähtöisyyteen.

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita on:

- kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opetusalan tiivis yhteistyö
- tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
- tutkinnon tai tutkinnon osan ammattitaidon osoittaminen näyttötutkinnossa
- henkilökohtaistaminen (Mt.)

#### **4.2.2 Työvoimapolitiittinen koulutus**

Työvoimakoulutuksen yleisenä tavoitteena on parantaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja työttömien pääsyä takaisin työmarkkinoille. Koulutuksen tarkoituksena on kehittää ammattitaitoa työelämän tehtäviin. Koulutuksen rahoituksesta vastaa työhallinto, ja hallinnollisena viranomaisena toimii työministeriö. Työhallinto ostaa työvoimakoulutuksen oppilaitoksilta tai muilta koulutuksen järjestäjiltä, ja hankinnassa huomioidaan alueelliset työvoimatarpeet. Koulutukseen haetaan työvoimatoimiston kautta ja sitä järjestävät mm. ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, ammatilliset oppilaitokset, ammattikorkeakoulu ja yliopistot sekä vapaan sivistystyön oppilaitokset. Myös yksityiset koulutuspalvelujen tuottajat ja yritykset voivat järjestää työvoimakoulutusta ja suurin

osa siitä on aikuisten ammatillista koulutusta. Koulutus on suunniteltu ensi sijassa työttömille työnhakijoille sekä työttömyyden uhkaamille 20 vuotta täytäneille henkilöille, ja koulutus on opiskelijalle maksutonta. Koulutuksen ajalta opiskelijalle voidaan maksaa työttömyysturvaa vastaavaa koulutustukea tai työmarkkinatukea sekä ylläpitokorvausta. (Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus.)

### **4.2.3 Henkilöstökoulutus**

Henkilöstökoulutus on yleensä työnantajan kustantamaa koulutusta, jossa osallistumisajalta työnantaja maksaa palkkaa tai korvaa menetetyn vapaaajan joko rahassa tai vapaana. Tämä yritysten järjestämä henkilöstökoulutus perustuu yleensä työtehtävien antamille vaatimuksille. Koulutus on perinteisesti lyhytkestoista täydennyskoulutusta joko työpaikalla tai oppilaitoksissa. Se voi olla myös tutkintoon johtavaa koulutusta. (Henkilöstökoulutus ja muu kaupallinen koulutustarjonta.) Työnantaja määrää koulutuksen sisällön ja valitsee koulutukseen osallistuvat henkilöt. Yli 30 henkeä suuremmissa työpaikoissa lainsäädännön edellytys on, että vuotuinen henkilöstökoulutuksen suunnitelma käsitellään yhdessä henkilöstön kanssa. (Suomen aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinta katsaus suomalaiseen aikuiskoulutukseen ja OECD:n arviointiraportti, 71.)

Majoitus- ja ravitsemisalalla vuonna 2005 yrityksen järjestämän henkilöstön sisäisen koulutuksen osuus oli 68,8 % ja ulkoisen koulutuksen osuus 31,2 %. Koulutus painottuu yrityksen sisäiseen koulutukseen, koska ulkoisten koulutuspalvelujen hankinta on sisäistä kalliimpaa ja karsinta kohdistuu silloin helposti ulkopuolisiin maksullisiin koulutuspalveluihin. (Yrityksen sisäinen henkilöstökoulutus lisääntynyt.)

## **4.3 Yhteiskunnan tuki aikuiskoulutukseen**

Työvoimastamme vuoteen 2015 mennessä lähes puolet eli miljoona henkeä siirtyy eläkkeelle tai muusta syystä työvoiman ulkopuolelle. Tämä poistuma on suurin suoritustason ammateissa. Keski-ikäisen vailla ammatillista peruskoulutusta olevan aikuisväestön osaamistasoa pyritään nostamaan erityisesti ai-

kuiskoulutuksen keinoin. Samaan aikaan on luotava nykyistä monipuolisemmat lisä- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet yhä paremman ammatillisen tai korkeakoulutasoisen peruskoulutuksen saaneelle aikuisväestölle. Toimenpiteitä aikuisten koulutason kohottamiseen on Noste-ohjelma 2003–2009 ja Noste-hankkeeseen kuuluva Hakeva-toiminta. Tutkintoon ja koulutukseen hakeutumisen parantamiseen oli AIHE-projekti 2000–2008. (Suomen aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinta.)

### **Noste-ohjelma**

Noste-ohjelma oli vuosina 2003–2007 toteutettu aikuisten koulutustason kohottamisohjelma. Sen tarkoituksena oli parantaa enintään perusasteen tutkinnon suorittaneiden työelämässä pysymistä ja urakehitystä. Tarkoituksena oli myös lieventää suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajasta ja vaikuttaa työllisyysasteeseen. Ohjelman piiriin kuuluvien henkilöiden hakeutumista koulutukseen pyrittiin edistämään tiedotuksella ja muulla hakevalla toiminnalla. Noste-ohjelmassa parannettiin kohderyhmän mahdollisuuksia päästä tavanomaisesti rahoitettuun ammatilliseen koulutukseen, ja lisättiin erityisrahoituksella ammatillisen koulutuksen ja tietokoneen ajokorttikoulutuksen opiskelijapaikkoja. Erityisrahoituksella lisättiin tarjolla olevia opiskelun tukitoimia yleissivistävässä ja ammatillisessa koulutuksessa. Vuonna 2003 alkanut Noste-ohjelma jatkui vuoden 2009 loppuun asti. (Noste-ohjelman vuosiraportti 2005,8.)

Nosteohjelmaa toteutettiin opetusministeriön ja työministeriön toimialalla. Työssä olevien koulutustason kohottamisesta vastasi opetusministeriö, ja työttömien koulutason kohottamisesta vastasi työministeriö. (Mts. 9.) Noste-ohjelmalla oli tarkoituksena olla merkittävä sosiaalinen innovaatio, joka parantaisi vähiten koulutusta saaneiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Ohjelman onnistumiselle keskeisinä toimenpiteinä oli Hakeva-toiminta, työn yhteydessä tapahtuva opiskelu sekä koulutuksen järjestäjien alueellinen yhteistyö. (Noste-ohjelma 2005.)

Noste-ohjelman kohteena oli 30–59-vuotiaat työssä käyvät aikuiset, joilla oli paljon työssä karttunutta ammattitaitoa, mutta perus- tai kansakoulun jälkeinen koulutus tai todistus siitä puuttui. Noste-ohjelmassa tuettiin myös 25–59-

vuotiaiden henkilöiden peruskoulun loppuun suorittamista. Noste-ohjelman odotettiin tuovan aikuiskoulutukseen asiakaslähtöisyyttä, joka merkitsisi koulutuksen järjestämistä työpaikka- ja työntekijälähtöisesti oppilaitoslähtöisyyden sijaan. Ohjelman toivottiin lisäävän joustavuutta sekä monipuolistavan koulutustarjontaa. (Noste-ohjelman vuosiraportti 2005,9.)

Noste-ohjelman vaikutuksista ravitsemisalankoulutuksiin ei löydy tällä hetkellä muuta tietoa kuin tilastotietoja koulutuksen aloittaneista ja tutkinnon suorittajista. Tämä johtunee siitä, että nostekoulutusta pitäneet koulutusorganisaatiot antoivat hankkeen loppuraportit vuoden 2009 lopulla ja raportti tuloksista tulee vuoden 2010 puolella.

Alla olevassa taulukossa (taulukko 1) ilmenee Noste-ohjelman vuosina 2004–2008 matkailu- ravitsemis- ja talousalan koulutuksen aloittaneet, koko tutkinnon ja osa-tutkinnon suorittaneet. Taulukon tiedot on poimittu Noste-ohjelman vuosiraporttien liitteenä olevista tilastoista vuosilta 2004, 2005, 2006, 2007 ja 2008. (Nosteohjelman vuosiraportti 2004, 2005, 2006, 2007, 2008.) Valitettavasti taulukon tietoja ei voi verrata mihinkään muuhun tilastoon, koska näyttötutkinnon suorittaneiden eri rahoitusmuodoilla olevaa vertailua ei löydy Opetushallituksen sivuilta.

TAULUKKO 1. Vuosina 2004-2008 Noste-koulutuksen aloittaneet ja suoritettut tutkinnot ja tutkinnon osat matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla

Vuosi	Koulutuksen aloittaneet	Suoritettut tutkinnot	Suoritettut osa-tutkinnot
2004	783	40	24
2005	688	319	84
2006	553	289	83
2007	693	387	107
2008	352	247	106
Yhteensä	3069	1282	404

## **Hakeva-toiminta**

Hakevan toiminnan tarkoituksena oli lisätä ihmisten tietoa tutkinnon suorittamis- ja koulutusmahdollisuuksista sekä herättää kiinnostusta oman osaamisen kehittämiseen. Keskeisenä toimintatapana oli oppilaitosten ulkopuolelle jalkautuminen. Koska Hakevan toiminnan kohteena oli työssäkäyvä väestö, toiminta suuntautui työpaikkojen kautta yksittäisiin henkilöihin. Hakeva toiminta tapahtui pääosin henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa. Siinä oli samoja elementtejä kuin tiedotuksessa, neuvonnassa, konsultoinnissa ja ohjauksessa. Toiminta voi olla osa laajempaa aikuiskoulutuksen työyhteisöihin suuntaamaa kehittämis- ja palvelutoimintaa. (Noste-ohjelman vuosiraportti 2005,8.) Hakeva-toiminnalla on pystytty tavoittamaan sitä väestön osaa, joka on sekä ikänsä että aikaisemman pohjakoulutuksensa puolesta heikoimmin koulutukseen innostuvaa. Panostamalla ohjaukseen ja neuvontaan on voitu vähentää opiskelun vaikeutumista ja keskeyttämistä. (Noste-ohjelman satoa vuosina 2003–2008.)

## **AIHE-projekti**

Opetushallituksen AIHE-projekti alkoi 2000 ja loppui helmikuussa 2008. Se kehitti näyttötutkintotoiminnan laatua ja vaikuttavuutta henkilökohtaistamisen avulla. (AIHE- aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen.)

Projektin tavoitteena oli parantaa tutkintoon ja koulutukseen hakeutumisen, näyttötutkintotoiminnan ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen laatua ja vaikuttavuutta henkilökohtaistamisen avulla. AIHE-projektin konkreettisia tutkimuotoja olivat:

- Kehittämistyön konsultointi ja ohjaus
- Täydennyskoulutus
  - johtamisen tukiohjelmat
  - opettajien täydennyskoulutus osaamisen tunnistamiseen
  - teemaseminaarit, arviointi- ja yhteistyöseminaarit
  - verkostotapaamiset
- Mallien ja "työkalujen" kehittäminen
  - koulutusmuotojen, näyttötutkinnon, opiskelun ja oppimisen henkilökohtaistamiseen
  - ohjaukseen



- verkko-opiskeluun ja ohjaukseen
- työssä oppimiseen ja työelämäyhteistyöhön
- Kehittämisprosessin arviointi
  - AIHE-projektin ulkopuolinen arviointi
- Sidosryhmäyhteistyö eri kehittämishankkeiden: NOSTE, AIKOO, Oppilaan- ja opinto-ohjauksen hanke, Lapin AIHE, LUKINEUVOLA jne. ja esim. työhallinnon eri toimijoiden kanssa
- Projektin tulosten levittämiseen liittyvät koulutukset (Projekti, ESR tavoite 3-ohjelman projekti Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen AIHE.)

### **Opintoseteli**

Useissa Euroopan maissa on käytössä erilaisia aikuisopiskeluun suunnattuja taloudellisia avustuksia ja kannustimia, esimerkiksi opintoseteli, jonka kaltaisia järjestelmiä on käytössä mm. Itävallassa, Ranskassa, Belgiassa, Saksassa ja Italiassa. Opintoseteli (voucher) tukee aikuisopiskelua taloudellisesti. Opintosetelin etuna on, että se voidaan parhaiten kohdentaa tietyille ryhmille, joiden katsotaan erityisesti tarvitsevan koulutusta, esimerkiksi vähän koulutetut ja työttömät. (Aikuisten opintosetelin käyttöönottomahdollisuudet, 11.)

Suomessa koulutuksen alalla yleisin kokeilu on Työttömien opintoseteli - kokeilu kansalaisopistoissa, joka ei ole ollut virallinen kokeilu vaan opintoseteli-idea, joka on levinnyt paikkakunnalta toiselle. Kokeilu on ollut käytössä vuodesta 1994 ja siinä työtön työnhakija on voinut hakea työvoimatoimistosta opintosetelin, jolla hän on valintansa mukaan voinut opiskella yhtä tai useampaa kurssia missä tahansa yleissivistävässä tai ammatillisessa oppilaitoksessa. Seteli on oikeuttanut tiettyyn määrään kursseja tai tiettyyn rahasummaan kurssimaksujen maksussa. (Mts. 11.)

Opintosetelin pilottikokeilun järjestettiin vuonna 2001 viidessä kunnassa opetusministeriön toimesta. Se suunnattiin tukemaan kansalaisten tietotekniikan perustaitojen hankkimista, ja kohderyhmänä olivat yli 60-vuotiaat, työttömät ja maahanmuuttajat. Opintosetelikokeilu aloitettiin vuonna 2002 ja se suunnattiin edeltävän pilottikokeilun tavoin tietotekniikan perustaitojen hankkimiseen. Opintosetelien (á 100 euroa) lisäksi kunnille osoitettiin rahoitusta kokeilun jär-

jestämisestä aiheutuviin tiedotus- ja organisointikuluihin. Kunnilla oli mahdollisuus kiintiöidä opintosetelin jakelu eri kohderyhmille ja opintosetelin saaja saattoi käyttää seteliä yhden tai useamman kurssimaksun maksamiseen kaikissa julkisen valvonnan alaisissa oppilaitoksissa. Opintoseteli kokeilua laajennettiin ja monipuolistettiin vuonna 2003. Siinä vaiheessa kokeilu jaettiin kahteen osaan. Ensimmäinen osa suunnattiin aiempaan tapaan tietotekniikkataitojen hankkimiseen ja kohderyhmäksi rajattiin eläkeläiset iästä riippumatta, jolloin myös työkyvyttömyys ja työttömyyseläkkeellä olevat pääsivät kokeilun piiriin. Kokeilun toinen osa suunnattiin aikuisten maahanmuuttajien kieli- ja kulttuurikoulutukseen ja kohderyhmänä olivat erityisesti työvoiman ulkopuolella olevat ja kotouttamistoimenpiteiden ulkopuolelle jääneet maahanmuuttajat. (Mts. 16.)

Opintoseteliä käyttöönottoa valmistelevan työryhmän työ on päättynyt 15.3.2006. Työryhmän tavoitteena on ollut laatia suunnitelma aikuisten opintosetelin käyttöönotosta asteittain vuodesta 2007 alkaen. Opintosetelin käyttöönoton tavoitteena tulee olla aikuiskoulutuksessa aliedustettujen ryhmien opiskeluedellytysten parantaminen ja työikäisen aikuisväestön kattavien lisä- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksien varmistaminen. (Opintoseteliä käyttöönottoa valmisteleva työryhmä.)

Päätöstä tai asiankäsittelyä opintosetelistä en ole onnistunut löytämään.

## **5 AIKUISTEN OPPIJOIDEN KOULUTUSTARVE**

Koulutuksen tarvetta voidaan määritellä ja lähestyä monesta eri lähtökohdasta. Kun tarkastellaan tietyn ammattiryhmän tai yksilön koulutuksen tarvetta eri näkökulmista ja lähtökohdista, voidaan päätyä erilaisiin ja jopa ristiriitaisiin, mutta taas toisaalta myös täysin yhtenäisiin tarvekuvauksiin. Yksilöllä, organisaatiolla tai yhteiskunnalla näkemykset voivat samankin kohteen koulutuksen tarpeesta olla keskenään erilaiset. (Kokkila 2003, 19.)

Yksilön arvioidessa omaa koulutuksen tarvetta puhutaan koetusta (eli subjektiivisesta) koulutustarpeesta. Subjektiivinen koulutustarve tarkoittaa yksilön tiettyyn koulutusalaan, oppiaineeseen, oppisisältöön tai koulutusmuotoon kohdistamaa kiinnostusta ja opiskeluhalukkuutta, jonka hän myös pystyy ilmaisemaan ja perustelemaan. Koulutuksen tarve voi koostua asioista, joita yksilö pitää kiinnostavina ja tarpeellisina tai itselleen ongelmallisina ja hankalina. Koulutuksen tarve työelämässä määritellään yleensä henkilön nykyisen ja vaadittavan osaamistason väliseksi erotukseksi. Koulutuksen tarve näyttää näin määritellen lähtevän selvästi jostain henkilön ulkopuolelta, ja koulutustarve on henkilön tietojen ja taitojen vaje suhteessa työtehtävien edellyttämiin tietoihin ja taitoihin. Työelämän koulutustarpeiden määrittely silti on ongelmallista, vaikka lähtökohta on yksinkertainen. Eri aloilla asetetut pätevyysvaatimukset eivät välttämättä vastaa työpaikan arkikäytännöissä tarvittavaa todellista osaamista. Enimmäkseen ihmiset oppivat uudet asiat työssään huomauttamattaan, ja eikä työnantajakaan aina näe koulutusta välttämättömäksi työtehtäviä muutettaessa. (Mts. 20.)

Koulutuksen tarpeen selvittämisen keskeinen kysymys on, kuka määrittelee ja kenen koulutuksen tarpeet. Olennaista on kenen näkökulmasta yksilön koulutuksen tarvetta tarkastellaan ja kuka sen määrittelee, koulutuksen kuluttajat, sen tarjoajat vai jokin muu taho. Esimerkiksi Noste-hankkeessa kohdejoukon koulutustarpeita ei juurikaan huomioitu. Hankkeessa korostettiin muodollista koulutusta ja kohdejoukko osoitti sitä kohtaan vähäistä kiinnostusta. (Mts. 20, 89.)

Ravitsemisalan koulutusta ja samalla myös aikuiskoulutusta käsitellään Pirjo Nuotion, Heidi Backmanin, Marja-Leena Pernun ja Margareeta Sisättön tekemässä raportissa: Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen arviointi. Tässä tutkimuksessa arvioitiin matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen valtakunnallinen tila vuosina 1999–2000, ja tutkimuksen tarkoituksena oli herättää keskustelua arviointituloksista ja koulutuksen kehittämistarpeista sekä ohjata kehittämistyötä. Arvioinnissa selvitettiin, miten opetussuunnitelman ja tutkinnon perusteissa olevat tavoitteet oli saavutettu sekä millaisia eroja koulutuksen tuloksellisuudessa oli koulutuksen järjestäjän, oppilaitoksen ja yksilön kannalta tarkasteltuna. Tulok-

sia voidaan hyödyntää voimavarojen kohdentamisessa, päätöksenteon pohjana ja koulutuksen kehittämisessä oppimisen edellytysten parantamiseksi oppilaitoksissa. Arviointiaineisto kerättiin vuosina 1999–2000 kyselyillä ja haastatteluilla, oppilaitosten itsearvioinnilla, ulkoisella arvioinnilla ja oppimistulosten arvioinnilla. Arvioitavat opintoalat olivat hotelli-, ravintola- ja suurtalousala sekä koti-, laitostalous- ja puhdistuspalveluala. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen kokonaisarviointi kohdistui nuorten ja aikuisten ammatilliseen peruskoulutukseen, aikuisten ammatti- ja erikoisammattitutkintojen valmistavaan koulutukseen sekä oppisopimuskoulutukseen. Arviointiin osallistui 174 matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusta antavaa oppilaitosta, 29 aikuiskoulutuskeskusta ja 9 erityisoppilaitosta ja arvioinnin toteutti Opetushallitus. (Nuotio ym. 2001,3-4).

Raportin mukaan kokin ja laitoshuoltajan ammattitutkintoa suorittavien tärkein syy ammattitutkinnon suorittamiseen oli oman ammattitaidon kehittäminen ja halu itsensä kehittämiseen. Kokin ammattitutkintoon johtavassa koulutuksessa koettiin tärkeäksi työuralla eteneminen ja halu edetä jatko-opinnoissa. Laitoshuoltajan ammattitutkintoon johtavassa koulutuksessa pidettiin työpaikan säilyttämistä ja arvostuksen nostamista työyhteisössä hieman kokkeja tärkeämpänä, mutta erot eivät kuitenkaan olleet merkitseviä. Yli puolet vastaajista piti palkankorotusta melko tai erittäin tärkeänä syynä ammattitutkinnon hankkimiseen. Suurimmalle osalle, (70 %), työvoimapolitiisessa koulutuksessa olleelle opiskelijalle työpaikan saanti oli erittäin tärkeä syy ammattitutkinnon suorittamiseen. Kansainvälisille työmarkkinoille pääsy oli muutamalle kokin ammattitutkinnon koulutukseen osallistuneelle opiskelijalle tärkeä syy tutkinnon suorittamiseen. Puolet työvoimapolitiisessa koulutuksessa olleista oli saanut kehoituksen viranomaisilta osallistua koulutukseen. Työelämän edustajien mielestä erittäin tärkeä syy ammattitutkinnon suorittamiseen oli ammattitaidon kehittäminen ja halu kehittää itseään. Opiskelijoiden mielestä tutkintotodistus vaikutti eniten paremman työpaikan saamiseen, työuralla etenemiseen ja työpaikan säilyttämiseen ja vähiten sen nähtiin vaikuttavan palkkaan. Työvoimapolitiisessa koulutuksessa olleiden mielestä tutkinnon suorittaminen oli melko tärkeä tekijä työllistymisessä. (Mts. 258–259.)

Suurten yritysten työnantajien näkemyksiä tarkasteltaessa ei ammattitutkinnon suorittamisella ollut merkitystä työpaikan säilyttämisen, palkan tai uralla etenemisen suhteen. Työyhteisössä ammattitutkinnon suorittamisella oli merkitystä, kun tutkinnon suorittajan arvostus kohosi. Alle 10 työntekijän yrityksissä ammattitutkinnon suorittamisella ei koettu olevan vaikutusta palkkaan tai uralla etenemiseen. Tutkinnon suorittamisen tärkeimmät syyt olivat ammattitaidon kehittäminen ja työpaikan säilyttäminen. Työelämän edustajien mielestä tutkintotodistuksella oli melko vähän merkitystä työpaikan säilymiseen, työuralla etenemiseen tai palkkaan. (Mts. 259.)

Raportin mukaan 40 % opiskelijoista odotti koulutuksessa oppivansa ensisijaisesti suppeahkoja ammatillisia taitoja (esim. kalan käsittelyä, koneiden käyttöä ja kassan käyttöä), ja kolmasosa suppeahkoja ammatillisia perustietoja (esim. erikoisraaka-aineet, ruokalistojen uudet trendit, suoja-aineet, seinämateriaalit). Vastanneista 5 % odotti kehittyvänsä laajemmissa ammatillisissa toiminnoissa, esimerkiksi työn suunnittelussa ja organisoinnissa, hoitotyön rationalisoinnissa ja erilaisten tilojen järkevässä puhtaanapidossa. Muutama opiskelija halusi kehittyä sosiaalisissa taidoissa, vaikeiden tilanteiden ratkaisemisessa ja vuorovaikutus- ja tiimityötaitoissa. Koulutuksen suhteen ei ollut mitään odotuksia joka kymmenellä opiskelijalla. Työelämän edustajat odottivat opiskelijoita enemmän koulutuksen kehittävän työntekijöiden perustietoja (37 %) ja laajahkoja ammatillisia toimintoja (21 %). Suppeahkojen ammatillisten taitojen he odottivat kehittyvän koulutuksen aikana vähemmän (26 %) kuin opiskelijat. Kaksi työelämän edustajaa piti tärkeimpänä kehittymisen kohteena laajaa yleisosaamista ja neljä työelämän edustajaa vastasi, että he eivät odottaneet työntekijän suhteen koulutukselta mitään. (Mts. 260.)

Sointu Toivonen ja Antti Veirton selvittivät keväällä 2007 ensimmäistä kertaa PAMin jäsenkunnan osallistumista aikuiskoulutukseen. Selvitys tehtiin tilastokeskuksen vuonna 2006 toteuttaman Aikuiskoulutustutkimuksen kyselyä mukaillen. Kysely toteutettiin postikyselynä ja PAMin aikuiskoulutus selvityksen kysely lähetettiin 1 500 systemaattisella satunnaisotannalla liiton jäsenrekisteristä poimitulle työssä olevalle pamilaiselle huhtikuussa 2007. Kyselyyn vastausprosentiksi tuli 29 ja alhainen vastausprosentti heikentää tulosten yleistettävyyttä. Tutkimuksen mukaan PAMin selvityksen ja Aikuiskoulutustutkimuk-

sen tuloksista voidaan tuoda esille seuraavia asioita. Paremman pohjakoulutuksen omaavat pääsevät enemmän osallisiksi työnantajan järjestämästä koulutuksesta, ja työelämässä on edelleen iso joukko, ainakin 300 000 henkilöä, joilta puuttuu kokonaan ammatillinen koulutus. PAMin selvityksen mukaan noin kolmannes vastanneista ei ole koskaan opiskellut työnantajan järjestämässä koulutuksessa ja suunnilleen sama vastaajamäärä ei ole saanut työpaikalla perehdytystä tai opastusta työtehtäviin. Kyselyyn vastanneista lähes 80 % oli sitä mieltä, että työhön tai ammattiin liittyvät koulutukset olivat lisänneet työmotivaatiota, jota työnantajat ovat useissa yhteyksissä ja selvityksissä ilmaisseet tarvitsevänsä. Selvityksen mukaan moni koki eriasteisia taloudellisia vaikeuksia. Huomattavan moni oli osallistunut koulutuksen kustannusten maksamiseen. Koulutukseen osallistumishalukkuuden tekijöinä voidaan pitää työhön tai ammattiin liittyviä syitä. Koulutukseen osallistumisen esteenä mainittiin koulutuksen kalleus, joten edullisten koulutusmuotojen ja erilaisten opintojen tukitapojen kehittämiseen on jatkuvaa tarvetta. (Toivonen & Veirto 2008,2-3.)

Tilastokeskus on toteuttanut viisi aikuiskoulutukseen osallistumista kartoittavaa tutkimusta, ja ensimmäisen osallistumistutkimuksen tiedot kerättiin vuonna 1980. Tutkimus on tehty noin viiden vuoden välein vuodesta 1990 lähtien ja seuraavan aikuiskoulutustutkimuksen tiedot kerätään vuonna 2011 ja se on osa Euroopan unionin jäsenmaat kattavaa aikuisväestön opiskelua ja oppimista kuvaavaa tutkimusta. Tutkimuksissa on selvitetty aikuisväestön koulutukseen osallistumista, oppimista ja osaamista, ja lisäksi on tuotettu tietoa aikuisten opiskelumielipiteistä ja -käsityksistä, koulutushalukkuudesta ja – tarpeesta sekä osallistumisen esteistä ja ehdoista. Kohdejoukkona tutkimuksissa on ollut Suomessa asuva aikuisväestö, johon kuuluu kaikki 18–64-vuotiaat Suomessa pysyvästi asuvat henkilöt. Tutkimustiedot perustuvat noin 5 000 henkilön otoksella toteutettuihin käyntihaastatteluihin. Ensimmäiset aikuiskoulutustutkimukset on toteutettu pääosin ministeriön rahoituksella, ja ne ovat olleet yhteishankkeita opetusministeriön kanssa. Vuoden 2006 tutkimusta koordinoi Euroopan yhteisön tilastovirasto (Eurostat), ja tutkimus on lisäksi osa eurooppalaista yhteistyöprojektia. Kerättävä perusaineisto on salassa pidettävää. (Aikuiskoulutustutkimus.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja kohderyhmä

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, mikä on keittiöhenkilöstön koulutus-tarve. Tällä hetkellä koulutussuunnittelu ja koulutukset ovat keskeytyneet, koska suunniteltuihin koulutuksiin ei saatu tarpeeksi osallistujia. Eikö koulutus-ten tarjonta kohtaa koulutustarpeita vai löytyykö asiaan muita syitä, esimerkik-si opiskelukustannukset tai vapaa-ajan menetys? Mitä tekijöitä pitää ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa, jotta osallistujia saadaan tarpeeksi?

Tavoitteena on saada suunniteltua ja pidettyä sellaisia koulutuksia, jotka vas-taavat keittiöhenkilöstön koulutustarpeita. Koulutukset voivat olla lyhytkestoi-sia tai pitempikestoisia sekä tutkintoon johtavaa että muuta omaehtoista kou-lutusta.

Tutkimusongelmana on: Minkälaisia koulutustarpeita on suorittavaa työtä te-kevillä keittiötyöntekijöillä? Mitä mieltä siitä ovat Kiimingin Aterian suorittavaa työtä tekevät keittiötyöntekijät ja heidän esimiehensä? Mitkä tekijät tai esteet vaikuttavat opiskeluhaluuteen? Eroavatko mielipiteet koulutustarpeista ja koulutuksen esteistä esimiesten ja keittiötyöntekijöiden välillä? Onko muita tekijöitä, jotka pitää aikuiskoulutussuunnittelussa ottaa huomioon, jotta saa-daan koulutukseen osallistujia?

Tutkimuskohteena on Kiimingin kunnan kunnallinen liikelaitos Kiimingin Ateria ja siellä eri yksiköissä työskentelevät ravitsemispalveluhenkilöt. Osa henkilös-töstä työskentelee valmistavassa keittiössä ja osa jakelukeittiöissä. Lähetin kaikille ravitsemispalvelujen työntekijöille kyselylomakkeen, suorittavaa työtä tekeville oman ja esimiehille oman.

## 6.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimukseni on kvantitatiivinen tutkimus ja tutkimusmenetelmänä käytin kyselyä. Kyselyn toteutin kontrolloituna kyselyinä.

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa korostetaan yleispäteviä syyn ja seurauksen lakeja. Päätelmien teko perustuu havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin, mm. tulosten kuvailuun prosenttitaulukoiden avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 129.)

Kysely on yksi tapa kerätä itse aineistoa, ja se tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Englanninkielinen termi survey tarkoittaa sellaisen kyselyn muotoa, jossa aineisto kerätään standardoidusti ja jossa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että koulutustaustaa kysyttäessä kaikilta vastaajilta on kysyttävä samalla tavalla. Kyselyn muodoissa on kaksi päätapaa: postikysely ja kontrolloitu kysely. Kontrolloitu kysely jakaantuu vielä informoituun kyselyyn ja henkilökohtaisesti tarkistettuun kyselyyn. Informoidussa kyselyssä tutkija jakaa lomakkeet henkilökohtaisesti, esimerkiksi menemällä työpaikoille, jossa samalla kertoo tutkimuksen tarkoituksesta, selostaa kyselyä ja vastaa kysymyksiin. Vastaajat täyttävät lomakkeen omalla ajallaan ja palauttavat lomakkeen joko postitse tai johonkin muuhun sovittuun paikkaan. Henkilökohtaisesti tarkistetussa kyselyssä tutkija lähettää lomakkeet postissa, mutta nou-taa ne itse ilmoitetun ajan kuluessa. Tällöin tutkija voi tarkistaa, miten lomakkeet on täytetty, voi keskustella lomakkeen täyttämiseen tai tutkimukseen liit-tyvistä kysymyksistä. (Mts. 180- 184.)

Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla voi kerätä laajan tutkimusaineis-ton ja se on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kysely-lomakkeen huolellinen suunnittelu mahdollistaa aineiston nopean käsittelyn ja analysoinnin tietokoneen avulla. Kyselytutkimuksen heikkouksina voidaan pi-tää, että sen avulla saatu aineisto on tavallisesti pinnallista ja tutkimukset teo-reettisesti vaatimattomia. Kyselytutkimuksessa ei ole myöskään mahdollista varmistua miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet siihen eli saadaanko



huolellisia ja rehellisiä vastauksia. Väärinymmärryksiä on myös vaikea kontrolloida ja vastaamattomuus voi nousta korkeaksi. (Mts. 182.)

Kyselylomakkeeseen (liite 2, liite 3) päädyin, koska Kiimingin Aterialla on monta työpistettä ja päivittäinen työaikataulu kiireinen. Kyselylomake säästää myös minun aikaani ja vaivannäköä. Kyselylomakkeen laadinnan aloitin tutkimalla tietoperustaa, ja kysymysten laadinnassa hyödynsin omaa aikuiskouluttajan taustani. Olen tehnyt muutama vuosi sitten osaamiskartoituksen työssä oleville ravitsemisalalan työntekijöille ja hyödynsin sitä tähän kyselytutkimukseen. Tarkastelin myös erilaisia malleja kyselylomakkeista, joista sainkin apua kyselyni laatimiseen. Halusin tehdä kyselylomakkeeni helposti ja nopeasti vastattavaksi, joten suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä. Kyselylomakkeen laadinnassa olin yhteydessä Kiimingin Aterian ruokapalvelupäällikköön ja hänen avullaan kyselylomaketta muokattiin. Ennen kyselytutkimuksen toteuttamista tein Excelliin analysointia varten taulukkopohjat. Tehtyäni taulukkopohjat testasin kyselyäni toimivuutta laatimassani taulukko-pohjassa ja tein kyselyyn tarvittavat korjaukset.

Keittiöhenkilöstön kyselylomake jakaantuu neljään eri osaan. Ensin on taustatietojen osuus, jossa selvitetään mm. sukupuoli, ikä ja työvuosien määrä. Seuraavassa osassa on koulutustausta selvittäminen, kolmannessa osassa koulutuksen tarpeen kartoitus ja neljännessä osassa opiskeluun vaikuttavat asiat, esim. opiskelun esteet ja päivittäisen työtilanteen vaikutus opiskeluun. Viimeisenä on avoin kysymys, jossa sana on vapaa. Siinä voi jokainen kyselylomakkeen vastaaja vapaasti esittää koulutuksen järjestäjälle toiveita, kehittämisehdotuksia tms. Esimiesten kyselylomake rakentuu samalle pohjalle kuin keittiöhenkilöstön, mutta siinä ei kysytä kaikkia taustatietoja. Esimiesten kyselylomakkeen avulla haluan saada tietoa, että mitä mieltä he ovat heidän alaisuudessa olevan keittiöhenkilöstön koulutustarpeesta ja opiskeluun vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyn muotona käytin kontrolloitua kyselyä, millä pyrin takaamaan, että saan mahdollisimman paljon vastauksia. Vein kyselylomakkeet keittiön esimiehille jokaiseen kolmeen valmistuskeittiöön, josta ne lähetettiin jakelukeittiöihin saman päivän ruokakuljetuksen mukana. Ennen kyselyn toteuttamista

Kiimingin Aterian ruokapalvelupäällikkö oli yhteydessä sähköpostitse valmistuskeittiöiden esimiehiin ja kertoi tulevasta kyselystä. Jokaisessa valmistuskeittiössä esittelin kyselyä ja selvitin kyselyn tarkoituksesta ja vastasin minulle esitettyihin kysymyksiin. Kyselyn aikataulu sovittiin ruokapalvelupäällikön kanssa, ja vein kyselylomakkeet torstaina 7.1.2010 klo 9.00 mennessä valmistuskeittiöihin ja kyselyn palautus oli tiistaina 12.1.2010 samaan keittiöön, josta kysely lähti. Hain kyselylomakkeet valmistuskeittiöistä keskiviikkona 13.1.2010. Kyselomakkeita vein 35 kappaletta.

Laitoin jokaisen kyselylomakkeen omaan kirjekuoreen ja kuoreen lisäsin kyselyn saatekirjeen (liite1). Siinä selitän kyselyn tarkoituksen ja palautuksen aikataulun. Saatekirjeeseen laitoin omat yhteystiedot, jos vastaajilla tulee kysyttävää kyselystä. Koska olen saanut ruokapalvelupäälliköltä luvan kyselyyn, niin mainitsen tästä saatekirjeessä. Täytetty kyselomake palautettiin suljetussa kirjekuoreessa. Siten halusin taata kaikille kyselyyn vastanneille tietojen salassa pysymisen.

Kyselytutkimuksen tein Kiimingin Aterian ruokapalveluhenkilöstölle. Esimiehiä on neljä, ruokapalvelupäällikkö ja kolme keittiöpäällikköä. Keittiöpäälliköt työskentelevät kolmessa valmistuskeittiössä. Valmistuskeittiöissä työskentelee 9 kokkia, 4 ruokapalvelutyöntekijää, joista yksi on osa-aikainen, yksi yhdistelmätyöntekijä ja yksi oppisopimusopiskelija. Yhdistelmätyöntekijä työskentelee sekä ruoka- että puhtauspalveluissa. Jakelukeittiötä on 16 ja niissä työskentelee yksi kokki, 7 ruokapalveluvastaavaa, kaksi ruokapalvelutyöntekijää, kaksi palveluvastaavaa ja 6 laitoshuoltajaa. Palveluvastaavat ja laitoshuoltajat työskentelevät sekä ruoka- että puhtauspalveluissa.

Kaikki monivalintakysymyksien vastaukset käsiteltiin Microsoft Office Excel 2007 taulukkolaskentaohjelmalla, jonne olin itse tehnyt tarvittavat kaavat. Sain taulukon laadinnassa apua henkilöltä, joka oli tehnyt tutkimuksen käyttäen Excelin taulukkolaskentaohjelmaa. Kun olin syöttänyt kaikki kyselomakkeet Exceliin, tein kyselyn tuloksista pylväskaavioita, ympyräkaavioita ja taulukoita ja siirsin ne omaan tutkimukseeni.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheiden syntyä, mutta tulosten pätevyys ja luotettavuus voivat vaihdella. Sen vuoksi kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja tutkimuksen kykyä tuottaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Reliabelius voidaan todeta esimerkiksi kahden tutkijan päätyessä samaan tulokseen ja silloin tulosta voidaan pitää reliabelina. Toinen tutkimuksessa arviointiin liittyvä käsite on validius, joka tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi vastaaja saattaa käsittää kyselylomakkeen kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ne tarkoittanut. Silloin tutkimuksen tuloksia ei voida pitää tosina ja pätevinä. (Hirsjärvi ym. 2003, 213- 214.)

Tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta kohentaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja tarkkuus koskee kaikkia vaiheita. Keskeistä on luokittelun tekeminen laadullisen aineiston analyysissä ja saattaa tulosten tulkinta teoreettisen tarkastelun tasolle. Tulkinnoissa olisi kerrottava, millä perusteella tutkija esittää tulkintoja ja mihin hän päätelmänsä perustaa. (Mts. 213- 215.)

Tämän tutkimuksen luotettavuus on melko hyvä, koska vastausprosentti muodostui korkeaksi. Vastauksia saatiin 94 % kaikista lähetetyistä lomakkeista. Kyselylomakkeen kysymykset pyrittiin tekemään selkeiksi ja helposti ymmärrettäväksi, jotta kaikilla olisi mahdollisuus vastata niihin. Numeroin jokaisen kyselylomakkeen ennen sen tallentamista, jotta pystyisin tarkistamaan jokaisen lomakkeen epäillessäni esimerkiksi virhettä. Virheiden mahdollisuus voi syntyä tietojen tallentamisessa, jonka vuoksi kävin lomakkeet kahteen kertaan läpi pystyäkseni minimoimaan virheet syöttämisessä. Tämä oli mahdollista, koska kyselylomakkeiden määrä oli aika suppea.

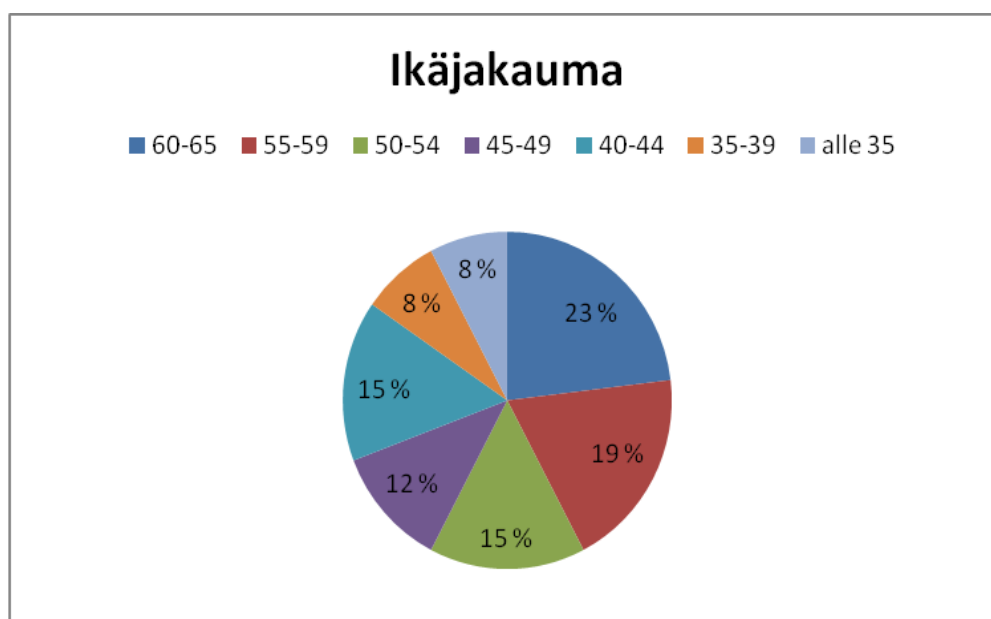
Olen itse kopioinut tarvittavan määrän kyselylomakkeita, vienyt työpaikalle ja hakenut työpaikalta kyselyt ja tallentanut kyselyn aineiston, joten olen pystynyt sulkemaan pois huolimattoman käsittelyn tai muun huolimattomuuden.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 7.1 Vastaajien tausta- ja koulutustiedot

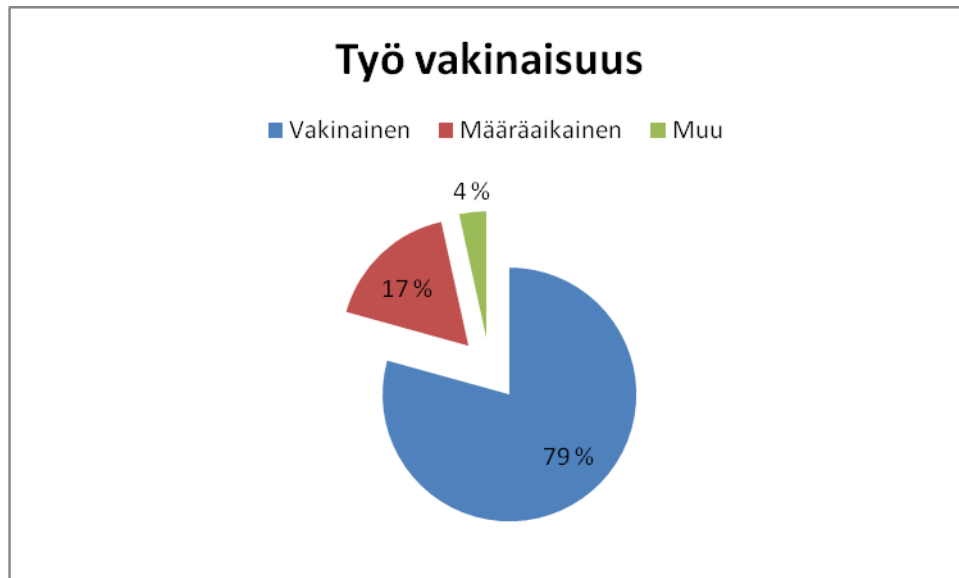
Kyselyyn vastasi 33 henkilöä, ja kaikki he olivat naisia. Tämä antaa osviittaa ravitsemisalalan kunnallisen puolen naisvaltaisuudesta.

Vastaajilta kysyttiin syntymävuosi, josta sitten tehtiin luokittelu 7 ikäryhmään: alle 35-vuotiaat, 35–39-vuotiaat, 40–44-vuotiaat, 45–49-vuotiaat, 50–54-vuotiaat, 55–59-vuotiaat ja 60–65-vuotiaat (kuvio 2). Suurimman ikäryhmän muodostivat 60–65-vuotiaat, siis eläkeikää lähestyvät, joita oli 23 % vastaajista. Ikäryhmään 55–59-vuotiaat kuuluvia oli 19 %, ja se oli toiseksi suurin ryhmä. Kahteen ikäryhmää, 50–54- ja 40–44-vuotiaisiin kuului molempiin 15 % ja ikäryhmään 45–49-vuotiaat kuuluvia oli 12 %. Vastaajista kuului ikäryhmiin 35–39- ja alle 35-vuotiaat 8 %. Seuraavan viiden vuoden aikana 23 % työntekijöistä jää eläkkeelle ja 10 vuoden kuluessa 42 % työntekijöistä on jäänyt eläkkeelle. Nuorin työntekijöistä on 29-vuotias ja vanhin 64-vuotias. Vastaajista kolme jätti vastaamatta ikä-kysymyksen.

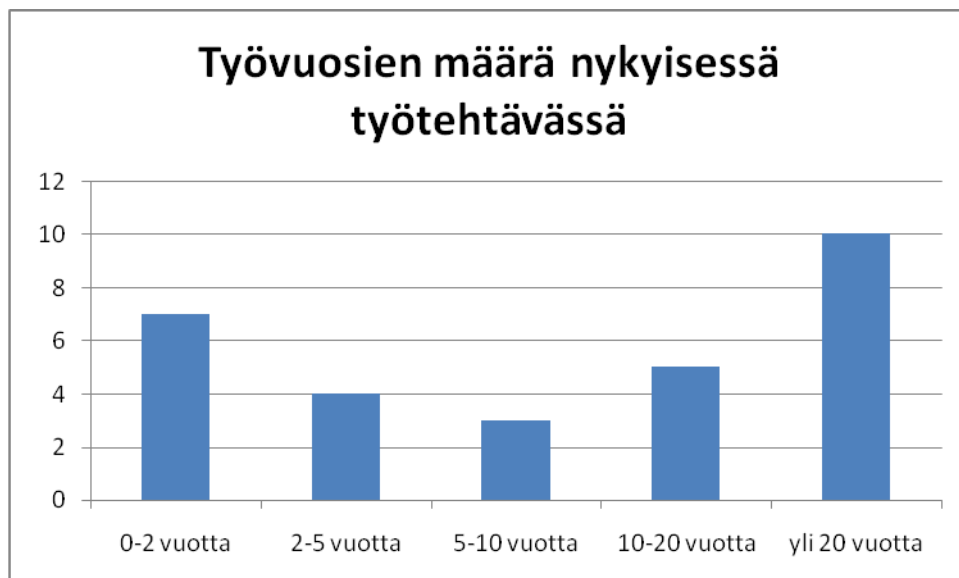


**KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma**

Vastaajista vakinaisia oli 79 %, määräaikaista 17 % ja ryhmä muu oli 4 % (ku-  
vio 3). Osa-aikaisia työntekijöitä ei ollut lainkaan. Ryhmään muu kuului mm.  
oppisopimussuhteinen työntekijä.



**KUVIO 3. Vastaajien työn vakinaisuus**



**KUVIO 4. Työvuosien määrä nykyisessä tehtävässä**

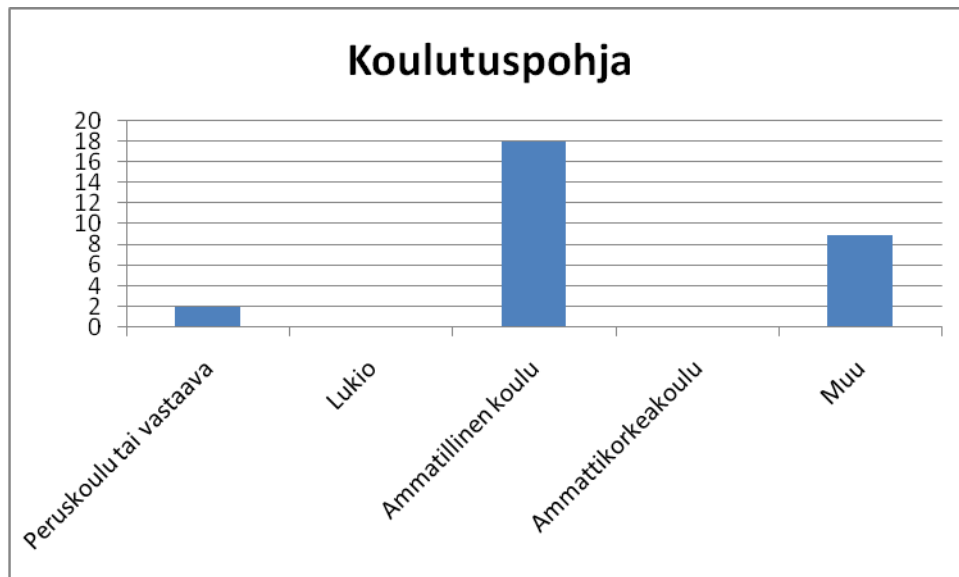
Kuvio 4 osoittaa vastanneiden työvuosien määrän nykyisissä työtehtävissä. Yli  
20 vuotta työskennelleitä oli 10 työntekijää, 10–20 vuotta työskennelleitä 5  
työntekijää, 5-10 vuotta työskennelleitä 3 työntekijää, 2-5 vuotta työskennellei-

tä 4 työntekijää ja alle 2 vuotta työskennelleitä 7 työntekijää. Alla olevassa kuviossa (kuvio 5) on työvuosien määrä muissa ravitsemisalan tehtävissä. Alle 2 vuotta työskennelleitä muissa ravitsemisalan tehtävissä oli 9 työntekijää, 2-5 vuotta työskennelleitä 4 työntekijää ja 5-10 vuotta työskennelleitä 8 työntekijää. Työntekijöistä 4 oli työskennellyt muissa ravitsemisalan työtehtävissä 10–20 vuotta ja yli 20 vuotta työskennelleitä oli 4 työntekijää.



**KUVIO 5. Työvuosien määrä muissa ravitsemisalan tehtävissä**

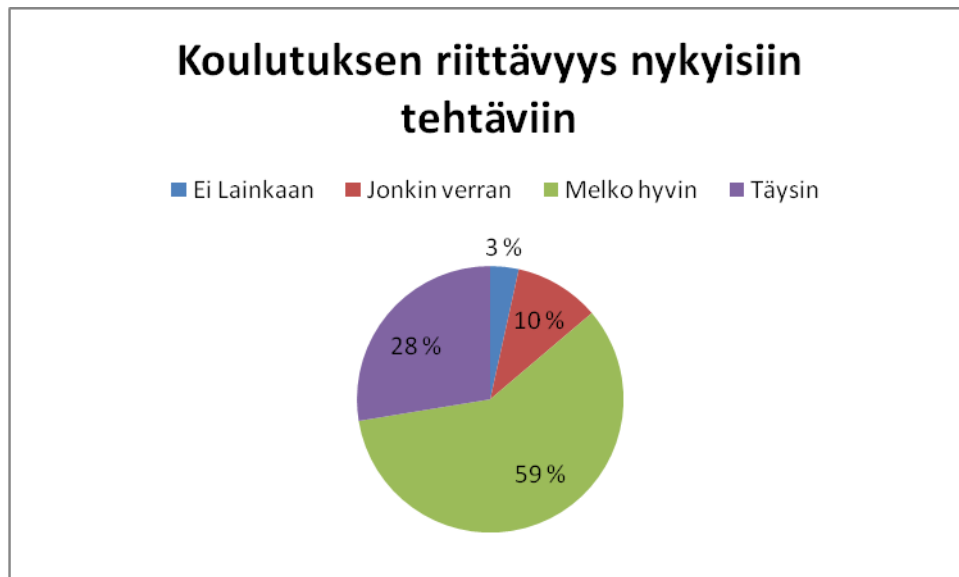
Kuviossa 6 on tarkasteltu työntekijöiden pohjakoulutusta. Kysymyksessä kysyttiin viimeisin koulutus, joten jokaisella oli peruskoulu tai sitä vastaava koulutus käytynä. Kysymyksellä haluttiin saada tieto, onko peruskoulusta suoraan työhön tulleita. Suoraan peruskoulusta tai vastaavasta oli tullut 2 työntekijää. Ammatillisen koulun käyneitä oli suurin osa eli 18 työntekijää, ja lukion ja ammattikorkeakoulun käyneitä ei ollut yhtään. Muu koulutus-kohdassa oli 9 työntekijää. Nämä muut koulutukset olivat suurtalouskokin ja ravintolakokin ammattitutkintoja ja dieettikokin erikoisammattitutkintoja, ja kaksi muuta oli alan vanhempaa koulutusta. Valtaosalla oli alan koulutus ja ammattitutkinnot oli suoritettu 2000-luvulla.



**KUVIO 6. Koulutus pohja**

Kyselyssä kysyttiin, onko vastaajilla muuta henkilöstö- tai lisäkoulutusta. Muutamilla vastaajilla oli asiakaspalvelu- ja atk-koulutusta ja työpaikkaohjaajakoulutusta. Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut mitään muuta koulutusta kuin pohjakoulutus vastausten perusteella.

Työntekijöistä suurimman osan, 59 %, mielestä heidän nykyinen koulutuksensa riittää työtehtävien hoitoon melko hyvin (kuviokuva 7). Vastaajista 28 %:n mielestä koulutus vastasi täysin nykyisiä työtehtäviä. Vain 3 %:n mielestä se ei riitä lainkaan, ja jonkin verran riittää 10 %:n mielestä. Jos vastasi, ei lainkaan, vain vähän tai jonkin verran, pyydettiin tarkentamaan, mitä koulutusta tarvitaan työtehtävistä selviytymiseen. Vastanneet toivoivat atk-taitojen ja siivousalan koulutusta.



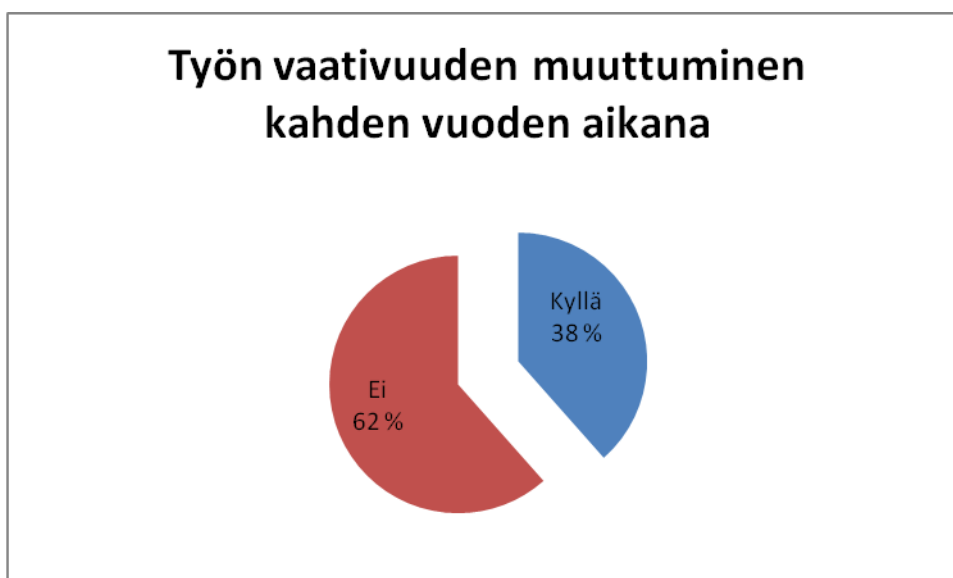
**KUVIO 7. Koulutuksen riittävyys nykyisiin tehtäviin**

Kysyttäessä esimiehiltä keittiöhenkilöstön koulutuksen riittävyyttä nykyisiin tehtäviin he olivat samaa mieltä kuin suurin osa keittiöhenkilöstöstä (liite 2). Kaikkien esimiesten mielestä koulutus riittää melko hyvin.

## 7.2 Koulutustarve

Työn vaativuus ei muutu keittiöhenkilöstön mukaan seuraavien kahden vuoden kuluessa. 62 %:n mielestä vaativuus ei muutu lainkaan, ja 38 %:n mielestä se muuttuu (kuvio 8). Kysymykseen, miten vaativuus muuttuu, eivät kaikki kyllä-vastauksen antaneet osanneet vastata. Tulevien muutosten arveltiin olevan ruokatilausten ja valmistettavien annosmäärien lisääntyminen, tietotekni- sen osaamisen ja vaativuuden lisääntyminen ja työtahdin kiristyminen.

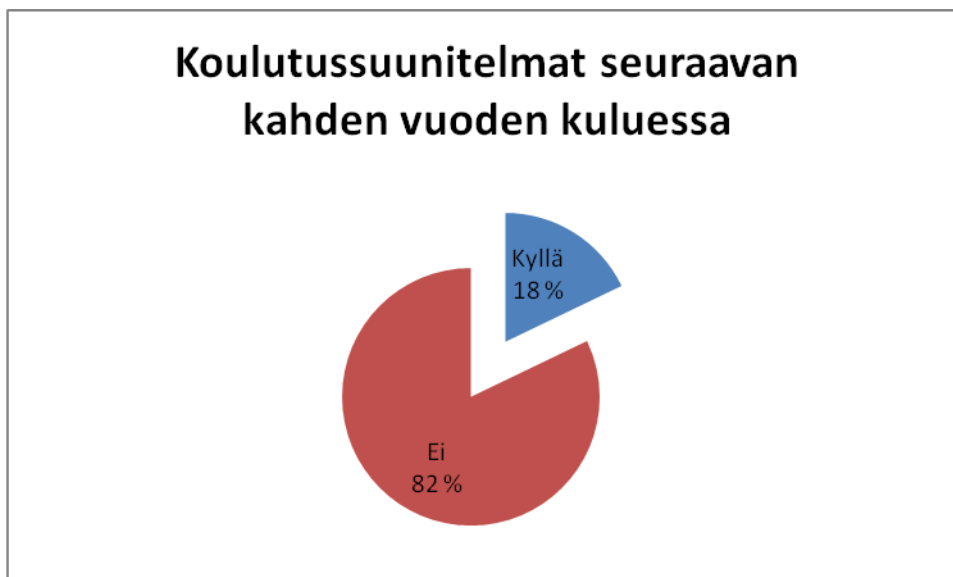




**KUVIO 8. Työn vaativuuden muutos seuraavan kahden vuoden aikana**

Esimiehet olivat eri mieltä kuin suurin osa keittiöhenkilöstöstä tässä kohdin. Kaikkien esimiesten mielestä työn vaativuus muuttuu. Jatkokysymykseen, miten se muuttuu, tuli kaikilta aika samantapaisia vastauksia. Esimiesten mielestä henkilöstön täytyy olla yhä enemmän moniosaaja, koska täytyy hallita puhtaus- ja ravitsemispalvelut, erityisruokavaliot, uudet ruokien tilausmenetelmät ja alan atk-ohjelmat. Esimiesten mukaan tulevaisuudessa työskentelytavat ja ruoanvalmistusmenetelmät muuttuvat ja vastuun ottaminen omista ja koko työyhteisön töistä lisääntyy.

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin keittiöhenkilöstöltä koulutussuunnitelmaa tulevalle kahdelle vuodelle (kuvio 9). Enemmistöllä (82 %) ei ollut suunnitelmissa käydä ravitsemisalan koulutusta seuraavan kahden vuoden kuluessa. Vastaajista 18 %:lla oli koulutussuunnitelmia, ja ne olivat nykyistä koulutusta täydentäviä tai ylempään tutkinnon koulutussuunnitelmia.



**KUVIO 9. Ravitsemisalnan koulutussuunnitelmat seuraavan kahden vuoden aikana**

Esimiehiltä kysyttiin, onko keittiöhenkilöstölle tehty koulutussuunnitelmia seuraavien kahden vuoden ajalle. Tämä kysymys sai esimiesten mielipiteet jakautumaan. On tehty, vastasi puolet esimiehistä, mutta toisen puolen mielestä ei ole tehty suunnitelmia. Kyllä-vastauksen antaneiden mielestä jokaiselle ammattiryhmälle ja/tai henkilölle on tehty vuosisuunnitelma, milloin lähdetään koulutukseen.

Vaikka kaikilla keittiön työntekijöillä ei ollut koulutussuunnitelmia, kaikkien pyydettiin vastamaan seuraavaan kysymykseen. Kysymyksessä kysyttiin, mitkä olisivat työtehtävien kannalta tärkeimmät koulutukset seuraavien vuosien aikana (taulukko 2). Valintavaihtoehtoja oli 14, ja niistä sai valita neljä tärkeintä. Vastaajista yksi ei ollut vastannut kysymykseen ollenkaan, ja seitsemällä vastaajalla oli merkitty 2 - 3 vaihtoehtoa. Kaksi oli valinnut enemmän kuin neljä vaihtoehtoa. Kolmea työtehtävien kannalta tärkeintä koulutusta toivottiin selkeästi muita enemmän. Nämä koulutukset olivat erityisruokavalioiden hallinta, yleiset atk-taidot ja oman alan ammatillisten ohjelmien hallinta (esim. Aterix, Aromi). Seuraavan ryhmän muodosti neljä koulutustoivetta, jotka erotuivat toiseksi suosituimpana valintana. Ne olivat asiakaspalvelutaidot, juhla-kattamisen ja tarjoilun perusteet, asiakaspalveluun liittyvä kielitaito ja ruokaohjeiden hallinta. Taloudelliseen toimintaan liittyvät taidot, kansainvälinen ruokakulttuuri ja hygieniamääräykset olivat myös muutamien koulutustoiveita. Tär-

keiksi koulutusvaihtoehdoiksi oli valinnut 1 - 2 työntekijää seuraavat: alkoholi-lainsäädännön määräykset, teemaruokien hallinta, somistustaidot ja kohta muu koulutus. Kohtaan muu koulutus toivottiin mm. siivousalan koulutusta.

Keittiöhenkilöstölle tärkeimmät koulutukset esimiesten mielestä seuraavien vuosien aikana olivat seuraavat: taloudelliseen toimintaan liittyvät taidot, ruokaohjeiden hallinta ja oman alan ammatillisten atk-ohjelmien hallinta. Myös yleiset atk-aidot, asiakaspalvelutaidot ja erityisruokavaliot koettiin tärkeiksi koulutuksiksi lähitulevaisuudessa.

## TAULUKKO 2. Työtehtävien kannalta tärkeimmät koulutukset seuraavien kahden vuoden aikana

Koulutustarve	Vastaajien määrä
Erytisruokavalioiden hallinta	18
Yleiset atk-aidot	17
Oman alan ammatillisten ohjelmien hallinta	15
Asiakaspalvelutaidot	8
Juhlakattamisen ja tarjoilun perusteet	8
Asiakaspalvelun liittyvä kielitaito	7
Ruokaohjeiden hallinta	7
Taloudelliseen toimintaan liittyvät taidot	5
Kansainvälinen ruokakulttuuri	4
Hygieniamääräykset	3
Teemaruokien hallinta	2
Somistustaidot	2
Alkoholilainsäädännön määräykset	1
Muu	1

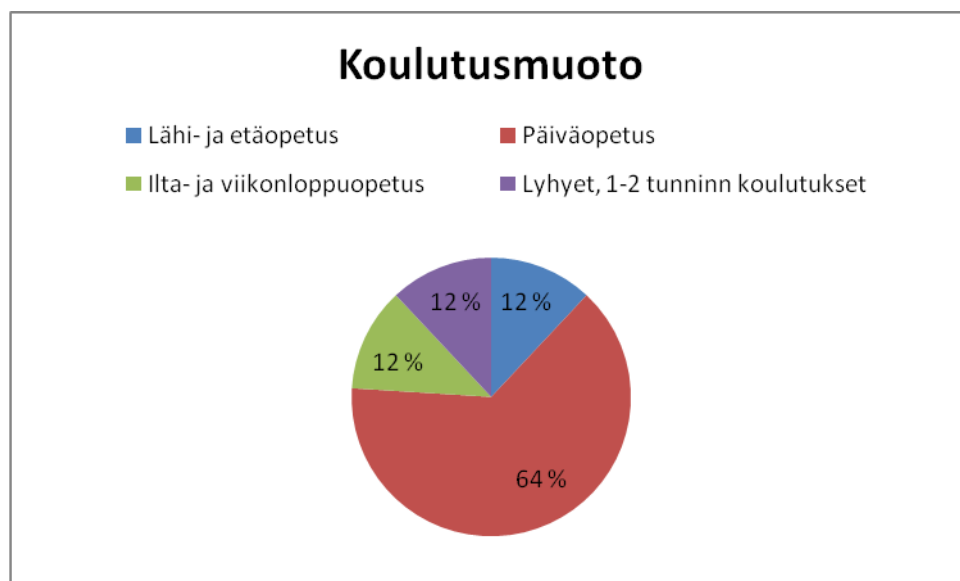
Suurin osa keittiöhenkilöstöstä eli yhteensä 66 % toivoi koulutusta olevan kerran (35 %) tai kaksi kertaa (31 %) vuodessa (taulukko 3). Kertaluontoista koulutusta toivoi 19 % ja joka toinen vuosi olevaa koulutusta 11 % vastaajista. Joka viides vuosi oleva koulutus olisi 4 %:n mielestä sopiva määrä.

### TAULUKKO 3. Ravitsemisalan koulutuksen määrä

Vastausvaihtoehdot	Koulutuksen määrä prosentteina
Kertaluonteinen	19 %
Kaksi kertaa vuodessa	31 %
Kerran vuodessa	35 %
Joka toinen vuosi	11 %
Joka viides vuosi	4 %

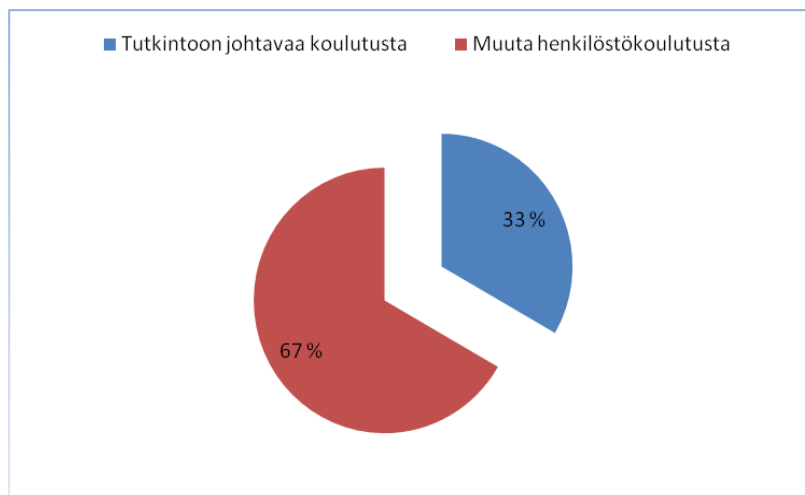
Esimiesten vastaukset hajosivat tässä kysymyksessä. Vastauksissa tuli esille, että kertaluonteinen koulutus, kerran vuodessa toistuva ja joka viides vuosi toistuva koulutus riittävät. Sopivaa koulutusmuotoa tiedustelevaan kysymykseen tuli kolme vaihtoehtoa: lähi- ja etäopetus, päiväopetus sekä ilta- ja viikonloppuopetus. Kaikkien esimiesten mielestä koulutuksen tulee olla tutkintoon johtavaa koulutusta.

Keittiöhenkilöstöstä suurimman osan (64 %) mielestä koulutuksen tulisi olla päiväopetusta (kuvio 10). Lyhyet, 1 - 2 tunnin koulutukset, ilta- ja viikonloppuopetus ja lähi- ja etäopetus saivat kaikki 12 %:n kannatuksen.



**KUVIO 10. Koulutusmuoto**

Keittiöhenkilöstöstä 67 %:n mielestä koulutuksen tulisi olla henkilöstökoulutusta (kuvio 11). Kuitenkin 33 % toivoi koulutuksen olevan tutkintoon johtavaa. Kysymyksessä annettiin esimerkkinä tutkintoon johtavasta koulutuksesta di-eetikokin tai suurtalouskokin ammattitutkinto.



**KUVIO 11. Mitä koulutusta halutaan, tutkintoon johtavaa vai henkilöstökoulutusta**

### 7.3 Koulutuksen esteet

Seuraavaksi kysyttiin, mitkä asiat voisivat olla esteenä koulutukselle. Vaihtoehtoja oli 12, ja niistä sai valita korkeintaan neljä vaihtoehtoa. Vastaajista neljä jätti tämän kohdan vastaamatta. Seitsemän vastaajaa oli merkinnyt vain yhden kohdan, ja kuudella vastaajalla oli merkitty kaksi vaihtoehtoa. Vastaajista 5 oli vastannut kolmeen kohtaan. Seitsemän vastaajaa valitsi sallitut neljä kohtaa. Esteistä nousi selvästi esiin kolme opiskeluun vaikuttavaa estettä: ei aikaa opiskeluun työaikana, taloudelliset syyt ja eläkeiän läheisyys. Tiedon puute koulutustarjonnasta, opiskelun edellyttämä matkustaminen, perhe- tms. syyt ja jokin muu este olivat toiseksi suurimmassa ryhmässä. Sopivan koulutustarjonnin puute, työnantajan asennoituminen, lyhytaikainen työsuhte ja aiemman koulutuksen puutteet olivat muutaman vastaajan mielestä opiskelun esteitä.

Esimiesten mielestä keittiöhenkilöstön koulutuksen esteitä ovat seuraavat: ei ole aikaa opiskelulle työaikana, taloudelliset syyt, tiedon puute koulutustarjonnasta, opiskelun edellyttämä matkustaminen, perhe tms. syyt, eläkeiän läheisyys, aiemman koulutuksen puutteet ja jokin muu este.

Taulukosta 4 ilmenee työyhteisön hyväksyntä itsensä ja oman työnsä kehittämiseen. Keittiöhenkilöstöstä 35 %:n mielestä työyhteisö hyväksyy paljon itsensä ja oman työn kehittämisen ja melko paljon hyväksyy 42 %:n mielestä. Työyhteisö ei juurikaan hyväksy 4 %:n mielestä kehittämistä ja 19 % on sitä mieltä, että jonkin verran hyväksyy.

#### TAULUKKO 4. Työyhteisön hyväksyntä itsensä kehittämisessä

Vaihtoehdot	Työyhteisön hyväksyntä itsensä kehittämisessä prosentteina
Vain vähän	4 %
Jonkin verran	19 %
Melko paljon	42 %
Paljon	35 %

Esimiesten mielestä työyhteisö hyväksyy itsensä ja oman työnsä kehittämisen. Vastaukset jakaantuivat tasan kahden vaihtoehdon välillä: melko paljon ja paljon.

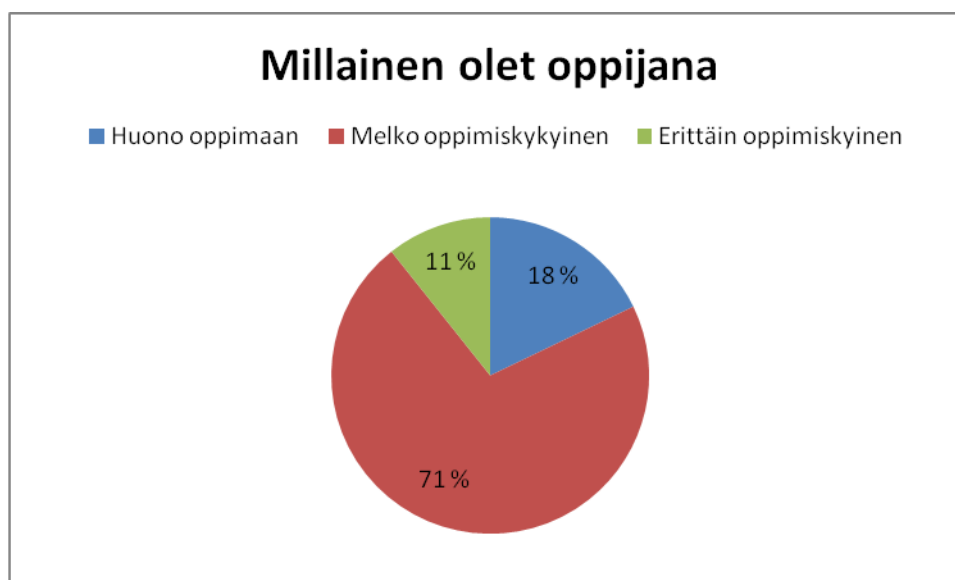
Keittiöhenkilöstöstä 17 %:n mielestä päivittäinen työtilanne rajoittaa koulutukseen osallistumisessa paljon ( taulukko 5). Myös 17%:n mielestä se rajoittaa melko paljon. Suurimman osan mielestä se rajoittaa jonkin verran (33 %) tai vähän (29%). Vastajista 4 % oli sitä mieltä, ettei sillä ole vaikutusta ollenkaan.

Esimiesten mielestä päivittäinen työtilanne rajoittaa jonkin verran tai melko paljon koulutukseen osallistumisessa. He ovat aika eri mieltä tästä kuin suurin osa keittiöhenkilöstöstä, joiden mielestä se vaikuttaa vähän tai jonkin verran.

**TAULUKKO 5. Päivittäisen työtilanteen vaikutus koulutukseen osallistumisessa**

Vaihtoehdot	Päivittäisen työtilanteen vaikutus koulutukseen prosentteina
Ei rajoita	4 %
Rajoittaa vain vähän	29 %
Rajoittaa jonkin verran	33 %
Rajoittaa melko paljon	17 %
Rajoittaa paljon	17 %

Kuviosta 12 selviää millaisena oppijana keittiöhenkilöstö pitää itseään. Erittäin oppimiskykyisenä piti itseään 11 % ja melko oppimiskykyisenä 71 %. Vastaajista 18 % ovat omasta mielestään huonoja oppimimaan.



**KUVIO 12. Millainen olet oppijana**

Keittiöhenkilöstön mielestä esimiesten tukeminen koulutukseen hakeutumisessa oli 4 %:n mielestä vähäistä ja 25 %:n mielestä jonkin verran sai tukea (kuvio 13). Vastaajista yli puolet kokivat ( 54 %) esimiesten tukevan

heitä melko paljon ja mielestään paljon tukea saavia oli 17 %. Esimiehet kokevat tukevansa keittiöhenkilöstöä hakeutumaan koulutukseen melko paljon tai paljon.



**KUVIO 13. Esimiesten tuki koulutukseen hakeutumisessa**

Keittiöhenkilöstön mielestä koulutustarpeiden pohtiminen työyhteisössä oli aika vähäistä (kuvio 14). Vastajista 16 %:n mielestä asiaa ei pohdita ollenkaan ja 24 %:n mielestä vain vähän. Jonkin verran pohditaan 40 %:n mielestä ja melko paljon 20 %:n mielestä. Kenenkään mielestä asiaa ei pohdita paljon, koska kukaan vastajista ei ollut valinnut sitä vaihtoehtoa. Esimiehet olivat sitä mieltä, että koulutustarpeita pohditaan jonkin verran.





**KUVIO 14. Koulutustarpeiden pohdinta työyhteisössä**

Viimeisenä oli seuraava avoin kysymys: *Sana on vapaa. Kerro koulutuksen järjestäjälle koulutukseen liittyviä toiveita, kehittämissuhteita tms. esim. Ollin innokas koulutukseen, mikäli ....* Suurin osa jätti vastaamasta tähän kohtaan, mutta muutamia vastauksia tuli. Suurin osa vastaajista halusi opiskella kokonaan tai osittain työajalla. Toivottiin myös jotain välimuotoa, jossa koulutus voitaisiin toteuttaa työajalla, mutta työ ei siitä kärsisi. Tässä muutamia poimintoja vastauksista:

*Päällimmäinen syy miksei koulutukseen lähdetä on ettei sitä saa tehdä työajalla, ainakin osaksi”*

*”Osittain saisi käyttää työaika opiskeluun”*

*”Työnantaja voisi tulla vastaan esim. sillä tavoin, että antaa vapaata, että voi lähteä koulutukseen, ettei tarvitsisi jokaista minuuttia korvata takaisin”*

Muutamassa kommentissa toivottiin käytännön läheistä koulutusta.

*”Esim. päivän salaattikurssi tai muuta sellaista”*

*”Koulutus voisi olla myös innostavaa ja käytännön läheistä kuten esim. oppisopimuskoulutus on”*

*”Koulutuksessa olisi käytännön harjoitusta”*

Koulutuksen toivottiin näkyvän myös palkassa, ja eläkeiän läheisyys ei enää innosta opiskeluun.

*”Tutkinnon suoritus pitäisi näkyä palkassa”*

*”Eläke ikä lähestyy, en tunne olevan tarvetta koulutukseen”*

## 8 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää keittiöhenkilöstön koulutustarpeet. Tavoitteena oli saada selville opiskeluhaluun vaikuttavat asiat, mm. opiskelun esteet. Tutkimuksella haettiin myös selvitystä eroaako mielipiteet koulutuksen tarpeista ja opiskelun esteistä esimiesten ja keittiötyöntekijöiden välillä. Tutkimuksen tulokset eivät ole koko ravitsemispalvelualaa koskevia, koska näin pienellä aineistolla ei voida saavuttaa täyttä luotettavuutta, ja eivätkä tutkimuksen tulokset ole yleistettävissä. Kysely tehtiin julkishallinnon suurkeittiöille yhden kunnan palveluksessa toimivalle ruokapalveluhenkilöstölle. Kaikki kyselyn saaneet toimivat päiväkotien, koulujen tai vanhusten ruokapalveluissa. Ravitsemispalvelualalla on laaja ja esimerkiksi henkilöstöravintolassa toimivia työntekijöitä ei ollut tässä kyselyssä mukana. Kyselyyn osallistunut kunnan ruokapalvelut saavat kyselyn avulla tietoa, jota he voivat käyttää koulutussuunnittelun apuna. Jotta tutkimuksen tuloksia voitaisiin käyttää hyödyksi kuntien ravitsemispalveluissa, pitäisi tehdä uusi tutkimus useamman kunnan ravitsemispalveluille.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat naisia. Vakituudessa työsuhteessa toimi 79 %, ja määrä-aikaisia oli 17 %. Kunnalliset ravitsemispalvelut ovat pääosin naisvaltaista, vaikka miehiäkin alkaa olla jo kunnallisella puolella. Työntekijöistä oli 42 % yli 55-vuotiaita, ja he jäävät eläkkeelle 10 vuoden kuluessa. Keski-ikä keittiöhenkilöstöllä on korkea eli 48,8 vuotta. Työntekijöistä nuorin vakituudessa työsuhteessa oleva oli 29-vuotias. Puolet henkilöstöstä on ollut yli 10 vuotta nykyisissä tehtävissä. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle menetetään paljon ns. hiljaista tietoa. Sen vuoksi tarvitaan osaamisen kehittämis-

tä, jotta eläkkeelle jääntiä voidaan siirtää myöhäisemmäksi ja ylläpitää ikään-tyvien työntekijöiden työkykyä. Tutkimuksen kohteena olevassa kunnassa työvoima vaihtuu lähivuosien aikana eläkkeelle jääntien seurauksena ja esimiehet joutuvat pohtimaan, miten osaamisen kehittämällä saadaan pidettyä ikääntyvä henkilöstö työkykyisenä.

Valtaosalla oli ravitsemisalalan koulutus ja ainoastaan 2 oli tullut peruskoulusta tai peruskoulua vastaavasta koulusta suoraan työelämään. Suurin osa vastaajista (59 %) kertoi koulutuksen riittävän melko hyvin nykyisiin tehtäviin. Tätä mieltä olivat myös esimiehet. Työyhteisössä ravitsemisalalan peruskoulutusohja oli hyvä, ja osa oli suorittanut lisäksi ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Sitä ei tutkimuksesta saa selville, missä tehtävissä kaksi peruskoulusta suoraan tullutta työskentelevät. Minua ihmetyttää, ettei muuta henkilöstö- tai lisäkoulutusta ollut monellakaan työntekijällä. Mielestäni heille on järjestetty asiakaspalvelukoulutusta, ja omassa oppilaitoksessamme on heille järjestetty atk-koulutusta. Luultavasti kaikkia koulutuksia ei vastaamistilanteessa muistettu, ja tältä osin tuloksia ei voine pitää oikeina. Yhdenkin työntekijän koulutus tuo työyhteisöön uutta tieto-taitoa. Tähän ei ole syynä vain opettajan antama opetus vaan koko aikuiskoulutuksen keskusteleva opiskelukulttuuri, siis jokainen opiskelija opettaa toisia opiskelijoita.

Keittiöhenkilöstön enemmistön mielestä koulutusten haluttiin olevan henkilöstökoulutusta kerran tai kaksi vuodessa ja päiväopetusta. Kuitenkin 33 %:n mielestä koulutuksen tulisi olla tutkintoon johtavaa. Koska työyhteisössä on paljon ikääntyviä työntekijöitä, mielestäni tutkintoon johtavaan koulutukseen haluavien määrä on suhteellisen korkea. Esimiehet halusivat koulutuksen olevan tutkintoon johtavaa. Nuotion ym. tutkimusraportin mukaan työelämä odottaa koulutuksen kehittävän työntekijöiden perustietoja ja ammatillisia taitoja, ja tutkintoon johtavassa koulutuksessa opitaan sekä perustietoja että ammatillisia taitoja.

Työyhteisössä ei ollut tapana pohtia koulutustarpeita yhdessä kovin paljon, koska vain 20 %:n mielestä niitä pohditaan melko paljon. Jonkin verran asiaa pohditaan 40 %:n mielestä, ja loput olivat sitä mieltä, vain vähän tai ei ollenkaan. Esimiesten mielestä asiaa pohditaan jonkin verran. Työn kiireellisyys

vaikuttanee, ettei koulutuksia pohdita yhteisesti. Siitä ei ole tietoa, onko työyhteisöllä säännöllisesti yhteisiä kokoontumisia, joissa voisi pohtia mm. työyhteisön koulutustarpeita. Esimiehet tukevat keittiöhenkilöstön koulutukseen haikutumisessa.

Keittiöhenkilöstön mielestä työn vaativuus ei muutu seuraavien kahden vuoden aikana, mutta esimiesten mielestä se muuttuu. Varmaan kaikkia tulevia suunnitelmia eivät keittiöhenkilöstöstä kaikki tiedä tai eivät tiedosta. Ajattelu, että työ pysyy samana eteenpäin, tuo myös turvallisuuden tunnetta. Muutamahan oli lähdössä eläkkeelle muutaman vuoden kuluttua, joten ehkä ajatus työn vaativuuden muutoksesta ei ole enää ajankohtainen. Silloin vastaus on helposti kielteinen. Esimiesten mielestä tarvitaan moniosaamista yhä enemmän, ja heidän vastauksissa korostuivat työ- ja ruoanvalmistusmenetelmien muutokset lähitulevaisuudessa. Elintarviketuotannon muutokset, asiakkaiden ravintotietoisuuden lisääntyminen, teknologian kehittyminen ja tuotannon keskittyminen isoihin yksiköihin muuttavat työ- ja ruoanvalmistusmenetelmiä lähitulevaisuudessa. Myös moniosaajuus korostuu tulevaisuudessa. Esimiesten täytyy osata ennakoida, mitä muutoksia ravitsemisalalle on tulossa pystyäkseen kehittämään toimintojaan ja kouluttamaan henkilöstöään tarpeen mukaan.

Esimiesten mielestä tärkeimmät koulutukset lähitulevaisuudessa ovat taloudelliseen toimintaan liittyvät taidot, oman alan ammatillisten ohjelmien hallinta ja ruokaohjeiden hallinta. Julkishallinnon vuosittain asettamat tulostavoitteet ja ravitsemispalvelujen ylläpitäjien kannattavuustavoitteet merkitsevät taloudellisuuden korostumista ravitsemisalalla. Tämä edellyttää työntekijöiltä vastuullisuutta ja yrittäjyyttä. Julkishallinnon ravitsemispalveluja kilpailutetaan nykyään, ja myös sillä on vaikutusta taloudelliseen toimintaan. Kannattavuustavoitteet ja kilpailuttaminen ovat suhteellisen uusia käsitteitä julkishallinnon puolella, ja niiden ymmärtäminen vaatii asioiden käsittelyä. Myös yrittäjyysajattelu on julkishallinnon ravitsemisalalla työntekijöille vielä aika uusi asia ja sen omaksuminen vaatii koulutusta. Keittiöhenkilöstö ei kokenut taloudelliseen toimintaan liittyvää koulutustarvetta niin suurena kuin esimiehet sitä pitivät. Tämä johtunee siitä, että esimiehet ovat taloudellisessa vastuussa keittiö-

toiminnoissa ja he haluaisivat taloudellisuuden näkyvän jokapäiväisessä työssä.

Työ- ja ruoanvalmistusmenetelmien muuttuminen sekä asiakkaiden ravintotietoisuuden ja erilaisten ruokavalioiden lisääntyminen merkitsevät nykyisten ruokaohjeiden muutosta. Myös teknologian kehittyminen ja entistä automatisoidut koneet ja laitteet vaikuttavat ruokaohjeisiin. Edellä mainittujen asioiden omaksuminen vaatii koulutusta ja ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä. Keittiöhenkilöstö piti ruokaohjeiden hallintaa melko tärkeänä koulutuksena.

Alan ammatillisten ohjelmien hallinta oli sekä esimiesten että keittiöhenkilöstön mielestä tärkeä koulutustarve. Ammatilliset ohjelmat vaativat käyttäjältään perehtyneisyyttä ohjelmaan. Ne uusiutuvat tai niihin tulee uusia ominaisuuksia aika ajoin. Ilman koulutusta niistä ei saada täyttä hyötyä tai pahimmassa tapauksessa niitä ei osata edes käyttää. Alan ohjelmia myyvät yritykset pitivät suhteellisen kalliita koulutuksia, ja työpaikoilla ei ole mahdollisuus kouluttaa kaikkia ohjelman käyttäjiä. Keittiöhenkilöstö tarvitsee myös yleisiä alan atk-taitoja ja tässä näkyvät ikääntyvät työntekijät. Sähköinen asiointi lisääntyy tulevaisuudessa, ja atk-taidot ovat koko ajan tulleet tärkeämmiksi taidoiksi. Usealle ikääntyvälle tietokone on verrattain uusi asia, koska siitä ei ole niin kauan, kun ravitsemisalun työpaikoilla oli käytössä ehkä yksi tietokone ja pienissä paikoissa ei sitäkään. Uskallus käyttää tietokonetta voi olla suurin syy tähän koulutustarpeeseen. Koulutuksen pitää lähteä ihan alkeista, koska koneen käynnistäminenkin on monelle vaikeaa. Luultavasti aikuisille ei parin päivän atk-opetus vielä anna niin paljon rohkeutta, että sen jälkeen osataan atk-taidot.

Erityisruokavaliot nousivat myös esille, ja vaikka niistä on puhuttu paljon, niin käsitteistö tuntuu joskus olevan aivan hukassa. Ei aina ymmärretä mitä tarkoittaa ruoanvalmistuksessa laktoositon tai maidoton ruokavalio tai mitä haittaa pähkinä-allergiselle on syödä pähkinää esimerkkeinä mainiten. Erityisruokavalio asiakkaiden ravintotietoisuus voi olla parempi kuin keittiöhenkilöstön, ja asiakkaat osaavat vaatia täysipainoista ja ravitsevaa ruokaa. Myös kasvisruokailijoiden määrä on ollut nousussa ja monipuolisen ja ravitsevan kasvisruoan valmistaminen on haaste keittiöille. Elintarveteollisuudesta tulee erilaisia raa-

ka-aineita ja niiden tuntemus ja sopivuus erityisruokavalioille tuovat haasteita ammattikeittiöille. Erityisruokavaliot vaativat yhä enemmän osaamista ruoanvalmistuksessa.

Asiakaspalvelutaidot ja siihen liittyvä kielitaito koettiin koulutustarpeiksi. Asiakkaan kohtaaminen, erilaisten asiakkaiden palveleminen ja asiakkaiden palaute korostuvat yhä enemmän julkishallinnossa. Tutkimuksen kohteena olevassa työyhteisössä tehdään ruokaa pääosin ilmaisen kouluruoan saajille, mutta siitä huolimatta heidän täytyy panostaa asiakaspalveluun. Nykyajan nuoret voivat olla haastavia asiakkaita ja osaavat vaatia asiantuntevaa palvelua. Asiakaspalautteen saaminen, varsinkin negatiivisen, voi olla vaikeaa keittiöhenkilöstölle. He eivät usein osaa toimia tilanteessa oikein vaan etsivät syytä jostakin muusta kuin omasta tekemisestään. Myös positiivisen palautteen saaminen voi olla työntekijälle vaikeaa, monesti ei osata sanoa edes kiitos palautteen antajalle. Kielitaito asiakaspalvelutyössä korostuu entisestään, kun osa asiakaista on vieraskielisiä. Tärkeää olisi ymmärtää vieraskielistä ammattisanastoa, ja osattava käyttää kohteliaisuusfraaseja asiakaspalvelutilanteessa.

Juhlakattamiseen ja tarjoilun perusteisiin liittyvät taidot olivat keittiöhenkilöstön koulutustarpeita. Julkishallinnon keittiöt kilpailevat nykyään asiakkaista ja haluavat saada lisää maksullista palvelutoimintaa, koska ovat taloudellisessa vastuussa ylläpitäjälleen. Aikoinaan suurkeittiö alalle opiskelleena näitä taitoa ei opetettu, kun niitä ei tarvittu työelämässä silloin. Nyt on toisin, kahvi- ja muita juhlatilaisuuksia on ja niissä pitää osata kattaa ja tarjoilla oikein. Asiakkaat osaavat myös vaatia etiketin noudattamista ja tarjoilun sujuvuutta ilman häiriötekijöitä juhlatilanteissa.

Työyhteisön hyväksyy itsensä ja oman työn kehittämisen. Sitä mieltä olivat sekä keittiöhenkilöstö että esimiehet. Keittiöhenkilöstön mielestä 23 % hyväksyy vain vähän tai jonkin verran. Tämähän antaa kuvan siitä, että työyhteisö ymmärtää kehittämisen merkityksen työyhteisöön ja antaa sille mahdollisuuden. Tästä voinee vetää johtopäätöksen koulutusmyönteisyydestä tässä työyhteisössä. Päivittäisen työtilanteen vaikutus koulutukseen jakoi esimiesten ja keittiöhenkilöstön mielipiteet. Esimiesten mielestä päivittäinen työtilanne rajoittaa jonkin verran tai melko paljon ja suurin osa keittiöhenkilöstöstä (62 %) oli

sitä mieltä, että se rajoittaa vain vähän tai jonkin verran. Tässä pitäisi tietää tuleeko esimies avuksi keittiöön, jos joku on koulutuksessa, siinä tapauksessa se ei muuta keittiön työskentelyä millään tavoin vaan vaikuttaa vain esimiehen omaan työhön.

Millainen olet oppijana-kysymykseen tuli eniten vastauksia kohtaan melko oppimiskykyinen. Näin arvelinkin tulevan, koska harva kokee itseään erittäin oppimiskykyiseksi tai ainakaan ei uskalla tunnustaa sitä. Oppimiskyvyltään huonoja oli 18 %. Tämän kysymyksen varmaan moni käsittää teoreettisen tiedon oppimiskykynä. Ei ajatella miten käytännön töissä oppii näkemällä ja tekemällä ja kuinka hyvin se taito jää mieleen. Moni keittiöalan työntekijä onkin käytännön työn tekijä eikä teoreettisen tiedon hallinta ole sitä parasta osaamista. Usko omaan oppimiskykyyn saattaa olla heikko, ja oppimiskäsitys saattaa olla vanhentunut, koska edellisistä opinnoista on kulunut pitkä aika. Kielteiset käsitykset oppimisesta muuttuvat myönteisiksi, kun huomaa kykenevänsä oppimaan. Tämä voisi selittää oppimiskyvyltään huonon vastaukset antaneiden käsityksiä oppimisesta.

Kyselyn perusteella suurimmalla osalla ei ollut tarkoitusta lähteä koulutukseen seuraavien kahden vuoden aikana, ja esteistähän nousi esille mm. eläkeiän läheisyys, taloudelliset syyt ja ei ole aikaa opiskeluun työaikana. Koulutusta toivottiin järjestettäväksi työajalla ja palkallisena. Koulutuksen järjestäjälle tämä ei ole ongelma, mutta työnantajalle se on. Koulutuksen järjestäjä pitää koulutuksen mielellään arkipäivisin normaalina työaikana, koska koulutuksen järjestämiskustannukset ovat silloin pienemmät.

Keittiöhenkilöstön opiskelun esteiksi nousivat seuraavat kohdat: ei ole aikaa opiskeluun työaikana, taloudelliset syyt ja eläkeiän läheisyys. Eläkeiän läheisyyden vaikutus on selvä, kun työyhteisössä on paljon ikääntyviä työntekijöitä. Sanallisista vastauksista selvisi, ettei työaikana saa opiskella. Jos joutuu opiskelemaan työajalla, se pitää korvata. Taloudelliset syyt minua hieman ihmetyttää, koska kaikki opiskeluhan ei ole kovin kallista. Suurtalouksikin ammattitutkinto maksaa vajaa 300 € ja valmistuttuaan saa ammattitutkintostipendin, joka on arvoltaan 330 €. Ammattitutkintostipendin saavat kaikki aikuiset tietyin edellytyksin suorittuaan perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammatti-

tutkinnon. Ravitsemisalalla tutkinnon suoritus ei näy välttämättä palkassa ja se voi tehdä siitä taloudellisesti hyödyttämättömän keittiöhenkilöstölle. Opiskelun esteeksi nousi myös tiedon puute koulutustarjonnasta ja se on koulutuksenjärjestäjien virhe, ettei koulutuksista ole tarpeeksi tietoa työpaikoilla. Jotenkin täytyy löytää sopiva tiedotusmenetelmä, ettei koulutukseen lähteminen jäisi ainakaan tästä asiasta kiinni. Perhe tms. syy olivat keittiöhenkilöstöllä esteinä koulutukseen hakeutumisessa. Tämä on ihan ymmärrettävää, jos joutuu pohtimaan miten yhdistää työ, perhe ja koulutus. Uskoisin, jos saisimme työntekijän opiskelemaan noin kuukauden ajan, niin hän ei enää pidäkään perhesyitä niin rajoittavina, koska aikuisopiskeluhan on ihan erilaista kuin nuoriso-opiskelu. Esteenä oli myös opiskelun edellyttämä matkustamisen, ja kysehän on kunnasta, jossa ei ole mahdollisuuksia opiskella alan opintoja. Monelle aikuisopiskelijalle opiskelu edellyttää oman auton käyttömahdollisuutta. Jos saisi useampia osallistujia samasta työpaikasta ja jollakin olisi auton käyttömahdollisuus, niin silloin ei tulisi tätä estettä. Miksihän kaikki eivät olleet vastanneet tähän kysymykseen? Eikö ollut mitään esteitä tai sitten ei ollut aikaa tai halua vastata. Tässä olisi ehkä pitänyt olla vain kaksi tai kolme vaihtoehtoa. Esimiesten mielestä esteet olivat samat mitkä olivat keittiöhenkilöstönkin mielestä, joten he tuntevat hyvin oman henkilöstön.

Tarkastellessani kyselyä ja siitä saatuja vastauksia ensimmäisenä tulee mieleen, että tietyt kysymykset ja niihin annetut vastaukset jäivät mielestäni puutteellisiksi. Tämä johtunee siitä, että aina ei tiedä, mitä vastaaja on ajatellut vastatessaan. Esimerkkinä tästä on kysymys koulutusmuodosta (liite 3, kysymys 3.3), jossa keittiöhenkilöstöstä toivoi päiväopetusta. Itselleni heräsi kysymys, voisiko se olla lauantaisin toteutettava koulutus vai pitäisikö se olla arkipäivisin. Joissakin vastauslomakkeissa oli vastattu vain muutamiin kysymyksiin ja se herätti ajatuksia, ettei vastaaja ehkä ottanut kyselyä vakavasti. Koska kysely kohdistui vain yhden kunnan ruokapalveluhenkilöstölle, niin tuloksia piti käsitellä siten, ettei niistä voi päätellä vastaajaa. Tämä myös vaikutti tuloksien esittämiseen. Kyselytutkimuksen kerrotaan olevan pinnallinen ja tutkimuksen teoreettisesti vaatimaton ja mielestäni edellä olevat esimerkit ovat osoitus kyselytutkimuksen pinnallisuudesta ja tutkimuksen teoreettisesta vaatimattomuudesta. Tämän kyselyn perusteella on vaikea tehdä mitään yleispäteviä johtopäätöksiä, mutta jotain suuntaviivoja kysely antaa koulutussuunnit-



teluun, ja se on mielestäni tärkeä asia. Koulutussuunnittelijalla voisi tällainen kysely olla ensimmäinen kontakti työyhteisöön, ja sen jälkeen voisi tehdä haastattelu jokaiselle vastaajalle. Näin saataisiin vielä tarkennettua vastauksia. Käyttämällä rinnakkain useampia tutkimusmenetelmiä olisi voitu saada syvällisempää ja tarkempaa aineistoa.

Mitä koulutustarpeita meidän pitää koulutussuunnittelussa ottaa huomioon ja miten koulutuksen esteet saadaan poistettua? Näihin kysymyksiinhän hain vastausta tällä tutkimuksella. Jatkossa meidän pitää ottaa koulutussuunnittelussa huomioon yleisiin atk-taitoihin, ruokaohjeiden hallintaan, erityisruokavalioiden hallintaan, asiakaspalvelutaitoihin, juhlakattamiseen ja tarjoiluun liittyvää koulutusta sekä taloudelliseen toimintaan liittyvää koulutusta. Oman alan ammatillisten ohjelmien hallintaan liittyvää koulutusta emme luultavasti suunnittele, koska ammattiohjelmat voivat olla erilaisia kuin meillä itsellä on käytössä ja emme halua ”astua ohjelmia toimittavien yritysten varpaille”. Koulutustarpeissa pitää huomioida teoriaopetuksen lisäksi käytännön taidot. Olemme tähän asti painottaneet teorian opetusta olettaen, että käytäntö opitaan työpaikoilla. Henkilöstökoulutuksen osuutta pitää lisätä ja koulutusajankohtia pitää suunnitella enemmän koulutettavien toiveiden mukaan. Koulutussuunnittelussa pitää huomioida aikuisten yksilöllinen ja sosiaalinen tarve saada henkilökohtaista tukea opiskelun loppuun viemiseen. Aikuisten opiskelutekniikka on usein ajalta, jolloin opetus oli opettajajohtoista ja itsenäisen työskentelyn opettaminen vaatii aikaa. Usko omaan oppimiskykyyn ei ole välttämättä hyvä kuten vastauksistakin ilmeni. Näitä asioita joutuu koulutuksen alussa painottamaan enemmän kuin tietopuolista opetusta, jotta aikuiset eivät kokisi koulutuksen alussa ”putoavansa kelkasta”.

Osa koulutuksen esteistä on helppo poistaa, mutta ei kaikkia. Tietoa koulutustarjonnasta ja erilaisista mahdollisuuksista opiskella saadaan lisäämällä tiedotusta esimerkiksi esitteiden avulla tai käymällä paikanpäällä esittelemässä. Koulutusta voidaan järjestää keittiöhenkilöstön työpaikoilla, joten matkustaminen koulutuspaikalle helpottuu. Koulutusta täytyy markkinoida oikein, jotta se herättää mielenkiintoa. Markkinoinnissa huomioidaan koulutettavien erilaiset taustat, esim. aiemman koulutuksen puute ja lähestyvä eläkeikä. Koulutuksen tukimuodot täytyy esitellä paremmin. Työaikana olevaan opiskelun esteeseen

on vaikea puuttua, koska esimiehet päättävät, päästetäänkö koulutukseen työaikana. Perhesyihin vaikuttaminen on myös vaikeaa.

Koulutussuunnitteluun kyselyn puutteista huolimatta olen saanut itselleni paljon arvokasta tietoa. Olen saanut tietoa koulutuksen tarpeista ja esteistä, kuten oli tarkoituskin. Muita tekijöitä, jotka pitää ottaa huomioon koulutussuunnittelussa, on tullut esille mm. sanallisista vastauksista. Myös kontaktit ravitsemisalan työyhteisöön ovat tärkeitä aikuisten koulutuksia suunniteltaessa ja tällä tutkimuksella olen pystynyt niitä parantamaan. Kiimingin Ateria saa tutkimustuloksista tietoa keittiöhenkilöstön koulutustarpeista ja koulutuksen esteistä ja pystyy ottamaan huomioon sen huomioon henkilöstön koulutussuunnittelussa.

## LÄHTEET

AIHE- aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen. OPH-sivusto. Viitattu 13.2.2009.  
[Http://www.oph.fi/SubPage.asp?path=1,443,9111](http://www.oph.fi/SubPage.asp?path=1,443,9111).

Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä 2007. Toim. K. Collin & S. Palo-  
niemi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Aikuiskoulutuslinjat 2009. Helsinki: Opetushallitus.

Aikuiskoulutusneuvosto. Opetusministeriö. Viitattu 12.1.2010.  
[Http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/aikuiskoulutusneuvosto/](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusneuvosto/)

Aikuiskoulutusopas 2008. Helsinki: Opetushallitus.

Aikuiskoulutustutkimus. Tilastokeskus. Päivitetty 16.3.2009. Viitattu  
27.12.2009. [Http://www.stat.fi/meta/til/aku.html](http://www.stat.fi/meta/til/aku.html).

Aikuisten opintotietojen käyttöönottomahdollisuudet. Opetusministeriön työ-  
ryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:12. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepo-  
litiikan osasto 2006. Viitattu 16.2.2009.  
[Http://80.248.162.139/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm\\_5\\_tr12.pdf?lang=fi](http://80.248.162.139/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm_5_tr12.pdf?lang=fi).

Ammattialakuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa  
2002. Toim. Marja-Liisa Visanti. Opetushallitus 2002. Viitattu 20.11.2009.  
[Http://www.edu.fi/julkaisut/aakuvaukset.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/aakuvaukset.pdf).

Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot am-  
mattialoittain. Opetushallitus. Viitattu 2.1.2010.  
[Http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/naytot/tprm2008.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/naytot/tprm2008.pdf).

Aro, M. 2006. Työsuhteiden epävakautuminen ja työssäoppimisen edellytyk-  
set. Teoksessa Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Toim. J. Mäki-  
nen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen. Jyväskylä: PS-kustannus, 203–  
220.

Elinikäisen oppimisen neuvosto. Opetusministeriö. Viitattu 12.1.2010.  
[Http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/elinikaisenoppimisenneuvosto/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/elinikaisenoppimisenneuvosto/?lang=fi)

Henkilöstökoulutus ja muu kaupallinen koulutustarjonta. OPM-sivusto. Viitattu  
12.1.2010.  
[Http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/henkiloestoekoulutus/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/henkiloestoekoulutus/?lang=fi).

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. 6-9. painos.  
Helsinki: Tammi.

Hulkari, K. & Pakaste M. 2007. Aikuisopiskelijaa ei jätetä. Aikuisopiskelun ohjaus ja tukitoimenpiteet. Opetusministeriön julkaisuja 40/2007. Helsinki: Opetusministeriö.

Kiimingin ateria. Viitattu 20.11.2009.

[Http://www.kiiminki.fi/fi/palvelut/ruokapalvelut](http://www.kiiminki.fi/fi/palvelut/ruokapalvelut).

Kokkila, H. 2003. Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä. Vailla toisen asteen tutkintoa olevien 30–54-vuotiaiden osallistuminen aikuiskoulutukseen ja käsitykset koulutuksen tarpeesta. Joensuu: Joensuun yliopisto, sosiologian laitos.

Koski, L. & Moore, E. 2001. Aikuisten koulutus elinikäisen oppimisen yhteiskunnassa. Teoksessa Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit. Toim. A. Jauhiainen, R. Rinne & J. Tähtinen. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 367–384

Koulutuksen määrälliset indikaattorit. 2002. Toim. T. Kumpulainen. Helsinki: Opetushallitus

Koulutusjärjestelmä. Aikuiskoulutus. 2006. OPH-sivusto. Viitattu 22.2.2008.

[Http://www.oph.fi/page.asp?path=1,438,4171,4189](http://www.oph.fi/page.asp?path=1,438,4171,4189).

Kyllönen, J. 2006. Työelämän muutokset haastavat koulutuksen. Lähde liikkeelle 1, 10–11.

Lahn, L. 2000. Ikääntyvät oppijat oppivassa yhteiskunnassa. Teoksessa Oppiminen ja ikääntyminen. Toim. P. Sallila. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 41–72.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala, koulutuksen toimintaympäristö. Viitattu 10.10.2009. [Http://www.samiennakointi.com](http://www.samiennakointi.com).

Naumanen, P. 2002. Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Turku: Turun yliopisto, koulutussosiologian tutkimuskeskus Ruse.

Noste-ohjelma 2005. Yleisohjeistus. Opetusministeriö 7.3.2005.

Noste-ohjelman kokemuksiin perustuvia näkökulmia vähän koulutettujen aikuisten aikuispedagogiikkaan ja aikuiskoulutuspolitiikkaan. Opetusministeriö. Viitattu 27.11.2009. [Http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=1041](http://www.noste-ohjelma.fi/fin/bitmap.asp?R=1041)

Noste-ohjelman satoa vuosina 2003–2008. Viitattu 13.2.2009.

[Http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp?A=1](http://www.noste-ohjelma.fi/fin/default.asp?A=1).

Noste-ohjelman vuosiraportti 2005. Opetusministeriön julkaisuja 2006:33 Yleisohjeisto. Valtioneuvosto: Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Viitattu 13.2.2009.

[Http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm33.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/opm33.pdf?lang=fi)

Nuotio, P., Backman, H., Pernu, M-L.& Sisättö, M. 2001. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutuksen arviointi. Opetushallitus. Arviointi 5/200. Viitattu 27.12.2009.

[http://www.oph.fi/download/49179\\_matkailu\\_ravitsemis\\_ja\\_talousalan\\_koulutuksen\\_arviointi.pdf](http://www.oph.fi/download/49179_matkailu_ravitsemis_ja_talousalan_koulutuksen_arviointi.pdf).

Näyttötutkinto.fi-portaali. Miksi näyttötutkinto? Viitattu 27.11.2009.

<http://www.nayttotutkinnot.fi/miksi.htm>.

Omaehtoinen koulutus. Viitattu 22.2.2008.

[http://www.mol.fi/aikuiskoulutusinfo/aikuiskoulutus/a\\_omaehtoinen.html](http://www.mol.fi/aikuiskoulutusinfo/aikuiskoulutus/a_omaehtoinen.html).

Opetushallituksen ajankohtaisia hankkeita lukuvuonna 2008–2009. Opetushallituksen tiedote vuodelta 2008. Aikuiskoulutuksen kehittämishankkeet. Viitattu 11.1.2010. <http://www.oph.fi/prime147/prime202/prime101/prime78.aspx>.

Opintoseteliä käyttöönottoa valmisteleva työryhmä (päättynyt). Viitattu 16.2.2009.

[http://www.hare.vn.fi/mHankePerusSelaus.asp?h\\_iid=10551&tVNo=1&sTyp=Selaus](http://www.hare.vn.fi/mHankePerusSelaus.asp?h_iid=10551&tVNo=1&sTyp=Selaus).

Oppisopimuskoulutuksen uudet opiskelijat, opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet koulutusaloittain 2008. Tilastokeskus. Viitattu 2.1.2010.

[http://tilastokeskus.fi/til/aop/2008/04/aop\\_2008\\_04\\_2009-11-03\\_tau\\_004.html](http://tilastokeskus.fi/til/aop/2008/04/aop_2008_04_2009-11-03_tau_004.html).

Projekti, ESR tavoite 3-ohjelman projekti Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen AiHe. OPH-sivusto. Viitattu 13.2.2008.

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9379>.

Ravitsemispalvelut. Viitattu 22.11.2009. <http://www.ammattinetti.fi>

Rinne, R., Mäkinen, J., Olkinuora, E. & Suikkanen, A. 2006. Linda ja elinikäisen koulutuksen muuttuvat lähtökohdat. Teoksessa Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Toim. J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen. Jyväskylä: PS-kustannus, 11–21.

Sallila, P. 2000. Ikääntyminen aikuiskoulutuksen haasteena. Teoksessa Oppiminen ja ikääntyminen. Toim. P. Sallila. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 7-17.

Suomen aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinta. Katsaus suomalaiseen aikuiskoulutukseen ja OECD:n arviointiraportti. Katsaus suomalaiseen aikuiskoulutukseen OECD:n aikuiskoulutuspolitiikan maatatutkinnan taustaraportti. Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 2002:92. Toim. V. Hei nonen Viitattu 27.12.2009.

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm\\_337\\_92aikkoul\\_teematutkinta.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2002/liitteet/opm_337_92aikkoul_teematutkinta.pdf?lang=fi)

Toivonen, S. & Veirto, A. 2008. Aikuiskoulutus-selvitys 2007. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Viitattu 27.12.2009.

[http://www.pam.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/144922/file/Aikuiskoulutus selvitys netti.pdf](http://www.pam.fi/mp/db/file_library/x/IMG/144922/file/Aikuiskoulutus selvitys netti.pdf).

Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus. OPM-sivusto. Viitattu 22.2.2008.  
[Http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/tyoevoimapolitiittinen\\_koulutus/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/tyoevoimapolitiittinen_koulutus/?lang=fi).

Vanttaja, M. & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Toim. J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen. Jyväskylä: PS-kustannus, 27-42.

Yrityksen sisäinen henkilöstökoulutus lisääntynyt. Tilastokeskus. Viitattu 2.1.2010. [Http://tilastokeskus.fi/til/cvts/2005/02/cvts\\_2005\\_02\\_2009-05-08\\_kat\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/cvts/2005/02/cvts_2005_02_2009-05-08_kat_001_fi.html).

## LIITTEET

### Liite 1. Saatekirje

Hei olen Raija Tikkanen ja teen ravitsemisalan aikuiskoulutuksesta kyselyä Kiimingin Aterian keittiöhenkilöstölle sekä heidän esimiehilleen. Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyöni ravitsemisalan aikuiskoulutuksesta.

Olen saanut luvan kyselyyn ruokapalvelupäälliköltä ja toivon, että vastaisitte kyselyyni.

Kyselylomakkeen vastaamiseen menee noin 15 min. Kysely toteutetaan nimettömänä ja vain minä tutkijana käsittelen vastattuja kyselylomakkeita. Kyselyn koonnin jälkeen hävitän kyselylomakkeet. Tutkimuksen kokonaistuloksista ei voi saada selville yksittäisten henkilöiden vastauksia

Kyselyn vastaukset tulee toimittaa lähettävään keittiöön viimeistään tiistaina **12.1.2010**. Haen kyselylomakkeet lähettävästä keittiöstä keskiviikkona 13.1.2010 noin klo 14.00–15.00 välisenä aikana.

Laitan kyselylomakkeen mukaan myös palautuskuoria, joihin voitte laittaa vastatut kyselylomakkeet ja sulkea kuoren ja palauttaa sen lähettävään keittiöön. Tarvittaessa lisätietoa minuun voi ottaa yhteyttä alla olevaan puhelimeen tai sähköpostiosoitteeseen.

Ystävällisesti

Raija Tikkanen

## Liite 2. Kyselomake esimiehille

### 1. Keittiöhenkilöstön perustiedot

#### 1.1 Riittääkö tämän hetkinen keittiöhenkilöstön peruskoulutus nykyisiin työtehtäviin (Vain yksi kohta)

Ei lainkaan \_\_\_\_\_  
Vain vähän \_\_\_\_\_  
Jonkin verran \_\_\_\_\_  
Melko hyvin \_\_\_\_\_  
Täysin \_\_\_\_\_

Jos vastauksesi oli ei lainkaan/ vain vähän/jonkin verran, niin mitä koulutusta/osaamista, he tarvitsisivat selviytyäkseen työtehtävistään?

---

---

---

---

#### 1.2 Muuttuuko keittiöhenkilöstön työn vaativuus seuraavien kahden vuoden aikana?

Kyllä \_\_\_\_\_  
miten \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Ei \_\_\_\_\_



## 2. Koulutuksen tarve/kouluttautumissuunnitelmia

### 2.1 Onko keittiöhenkilöstölle tehty ammattiin liittyviä koulutautumissuunnitelmia seuraavan kahden vuoden ajalle

Kyllä \_\_\_\_\_  
 minkälaisia \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Ei \_\_\_\_\_

### 2.2 Mitkä seuraavista olisivat keittiöhenkilöstön työtehtävien kannalta tärkeimmät koulutukset seuraavien vuosien aikana? Voit valita 4 tärkeintä vaihtoehtoa.

Yleiset atk-taidot \_\_\_\_\_  
 esim. tekstinkäsittely, sähköposti

Oman alan ammatillisten ohjelmien hallinta \_\_\_\_\_  
 esim. Aterix tai Aromi

Asiakaspalvelutaidot \_\_\_\_\_  
 esim. asiakkaan kohtaaminen, erilaisten asiakkaiden palvelu, asiakaspalautteen vastaanottaminen

Erityisruokavalioiden hallinta \_\_\_\_\_  
 esim. päivittäisessä työssä vähälaktoosisen, laktoosittoman, maidottoman ja keliakia ruokavalion hallinta sekä kasvisruokailijoitten täysipainoisen aterian hallinta

Juhlakattamisen ja tarjoilun perusteet \_\_\_\_\_  
 esim. kahvi. ja ruokailutarjoilun hoitaminen

Asiakaspalvelun liittyvä kielitaito \_\_\_\_\_  
 esim. englanti tai ruotsi

Alkoholilainsäädännön määräykset \_\_\_\_\_  
 esim. anniskelupassin suoritus, osaa tarjoilla alkoholijuomia anniskelumääräysten mukaisesti

**Somistustaidot** \_\_\_\_\_

esim. tilan koristelu jokapäiväisessä toiminnassa ja juhla- ja teematilaisuuksissa tilaisuuden luonteen mukaisesti, värien ja materiaalien yhteensopivuus koristelussa ja katteissa

**Hygieniamääräykset** \_\_\_\_\_

esim. hygieniapassin suoritus, omavalvonnan hallinta käytännön työssä

**Kansainvälinen ruokakulttuuri** \_\_\_\_\_

esim. hallitsee työssä eri uskontojen ja ruokakulttuurin merkityksen ateriapalveluihin

**Taloudelliseen toimintaan liittyvät taidot** \_\_\_\_\_

esim. hallitsee ammattikeittiöiden päivittäisessä työssä esiin tulevia raaka-ainetappioita, kypsennyshävikkiä tms. ja niiden vaikutusta käyttökustannuksiin ja keittiö/ ruokapalvelun kokonaistalouteen

**Ruokaohjeiden hallinta** \_\_\_\_\_

esim. osaa suurentaa ja pienentää ohjeita, osaa muokata ruokaohjeita päivittäisessä toiminnassa, osaa muuntaa perusruokaohjetta erityisruokavalioihin sopiviksi

**Teemaruokien hallinta** \_\_\_\_\_

esim. hallitsee ruoanvalmistuksessa erilaiset raaka-aineet ja työmenetelmät, osaa muuttaa normaalia työrytmiä teemaruokien vaatimusten mukaisesti

Muu, mikä \_\_\_\_\_

---

**2.3 Tulisiko koulutuksen olla pääsääntöisesti (Vain yksi kohta)**

Kertaluonteista \_\_\_\_\_

2 kertaa vuodessa toistuvaa \_\_\_\_\_

Kerran vuodessa toistuvaa \_\_\_\_\_

Joka toinen vuosi toistuvaa \_\_\_\_\_

Joka viides vuosi toistuvaa \_\_\_\_\_

**2.4 Sopiva koulutusmuoto (Vain yksi kohta)**

Lähi- ja etäopetus \_\_\_\_\_

Päiväopetus \_\_\_\_\_

Ilta- ja viikonloppuopetus \_\_\_\_\_

Lyhyet, 1-2 tunnin koulutukset \_\_\_\_\_  
 Jokin muu muoto, mikä? \_\_\_\_\_

## 2.5. Haluaisitko, että keittiöhenkilöstön koulutus olisi pääsääntöisesti (Vain yksi kohta)

tutkintoon johtavaa \_\_\_\_\_  
 esim. dieettikokin ammattitutkinto tai \_\_\_\_\_  
 suurtalouskokin perustutkinto \_\_\_\_\_  
 muuta henkilöstökoulutusta \_\_\_\_\_

## 3. Opiskeluun vaikuttavat asiat

### 3.1 Mitkä asiat voisivat vaikuttaa keittiöhenkilöstölle esteeksi opiskeluun (valitse korkeintaan 4 tärkeintä vaihtoehtoa)

Ei aikaa opiskeluun työaikana \_\_\_\_\_  
 Sopivan koulutustarjonnan puute \_\_\_\_\_  
 Taloudelliset syyt \_\_\_\_\_  
 Tiedon puute koulutustarjonnasta \_\_\_\_\_  
 Opiskelun edellyttämä matkustaminen \_\_\_\_\_  
 Perhe- tms. syyt \_\_\_\_\_  
 Työnantajan asennoituminen \_\_\_\_\_  
 Suuntautuminen jatko-opiskeluun \_\_\_\_\_  
 Lyhytaikainen työsuhde \_\_\_\_\_  
 Eläkeiän läheisyys \_\_\_\_\_  
 Aiemman koulutuksen puutteet \_\_\_\_\_  
 Jokin muu este \_\_\_\_\_

### 3.2 Hyväksyykö koko työyhteisö henkilöstön pyrkimykset itsensä ja oman työnsä kehittämiseen? (Vain yksi kohta)

Ei lainkaan \_\_\_\_\_  
 Vain vähän \_\_\_\_\_  
 Jonkin verran \_\_\_\_\_  
 Melko paljon \_\_\_\_\_  
 Paljon \_\_\_\_\_

### 3.3. Rajoittaako päivittäinen työtilanne koulutukseen osallistumista? (Vain yksi kohta)

- Ei rajoita \_\_\_\_\_
- Rajoittaa vain vähän \_\_\_\_\_
- Rajoittaa jonkin verran \_\_\_\_\_
- Rajoittaa melko paljon \_\_\_\_\_
- Rajoittaa paljon \_\_\_\_\_

### 3.4 Tuetteko esimiehinä koulutukseen hakeutumista (Vain yksi kohta)

- Ei lainkaan \_\_\_\_\_
- Vain vähän \_\_\_\_\_
- Jonkin verran \_\_\_\_\_
- Melko paljon \_\_\_\_\_
- Paljon \_\_\_\_\_

### 3.5 Pohditteko työyhteisössä yhdessä henkilöstön koulutus- tarpeita? (Vain yksi kohta)

- Ei lainkaan \_\_\_\_\_
- Vain vähän \_\_\_\_\_
- Jonkin verran \_\_\_\_\_
- Melko paljon \_\_\_\_\_
- Paljon \_\_\_\_\_

## 4. Sana on vapaa

Kerro koulutuksen järjestäjälle koulutukseen liittyviä toiveita, kehittämisehdotuksia tms. Tarvittaessa voit jatkaa paperin toiselle puolelle.

### Liite 3. Kyselylomake keittiöhenkilöstölle.

## 1. Taustatietosi

Rastita sopiva/oikea kohta vaihtoehtokysymyksissä, mutta vain yksi kohta.

### 1.1 Sukupuoli

Nainen \_\_\_\_\_

Mies \_\_\_\_\_

Syntymävuosi: \_\_\_\_\_

### 1.2 Työ

Vakinainen \_\_\_\_\_

Määräaikainen \_\_\_\_\_

Osa-aikainen \_\_\_\_\_

Muu, mikä \_\_\_\_\_

### 1.3 Työvuosien määrä tässä nykyisessä työtehtävässä

0- enintään 2 vuotta \_\_\_\_\_

2- enintään 5 vuotta \_\_\_\_\_

5- enintään 10 vuotta \_\_\_\_\_

10 – enintään 20 vuotta \_\_\_\_\_

yli 20 vuotta \_\_\_\_\_

### 1.4 Työvuosien määrä muissa ravitsemisalan tehtävissä

0- enintään 2 vuotta \_\_\_\_\_

2- enintään 5 vuotta \_\_\_\_\_

5- enintään 10 vuotta \_\_\_\_\_

10 – enintään 20 vuotta \_\_\_\_\_

yli 20 vuotta \_\_\_\_\_

## 2. Koulutuksesi

### 2.1 Koulutuspohjasi (viimeisin koulutus)

Peruskoulu tai vastaavat tiedot omaava perusopetus \_\_\_\_\_

Lukio \_\_\_\_\_

Ammatillinen koulu \_\_\_\_\_

mikä linja \_\_\_\_\_

Ammattikorkeakoulu \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Muu \_\_\_\_\_

mikä \_\_\_\_\_

### 2.2 Muu henkilöstö- tai lisäkoulutus

Mitä henkilöstö- tai lisäkoulutusta olet saanut viimeisen 3 vuoden aikana?

\_\_\_\_\_

### 2.3 Riittääkö mielestäsi tämän hetkinen koulutuksesi nykyisiin työtehtäviin. (Vain yksi kohta)

Ei lainkaan \_\_\_\_\_

Vain vähän \_\_\_\_\_

Jonkin verran \_\_\_\_\_

Melko Hyvin \_\_\_\_\_

Täysin \_\_\_\_\_

Jos vastauksesi oli ei lainkaan/vain vähän/jonkin verran, niin mitä koulutusta/osaamista tarvitset selviytyäksesi työtehtävistä?

\_\_\_\_\_

### 2.4 Muuttuuko työsi vaativuus seuraavien kahden vuoden aikana?

Kyllä \_\_\_\_\_

miten \_\_\_\_\_

Ei \_\_\_\_\_

### 3. Koulutuksen tarve/kouluttautumissuunnitelmia

#### 3.1 Onko sinulla ammattiisi liittyviä kouluttautumissuunnitelmia seuraavan kahden vuoden aikana

Kyllä \_\_\_\_\_  
 minkälaisia \_\_\_\_\_  
 Ei \_\_\_\_\_

Vastaa seuraaviin kysymyksiin, vaikka sinulla ei olisikaan kouluttautumissuunnitelmia lähimmän kahden vuoden aikana

#### 3.2 Mitkä seuraavista olisivat työtehtäviesi kannalta tärkeimmät koulutukset seuraavien vuosien aikana? Huom. Valitse 4 tärkeintä vaihtoehtoa.

Yleiset atk-taidot \_\_\_\_\_  
 esim. tekstinkäsittely, sähköposti

Oman alan ammatillisten ohjelmien hallinta \_\_\_\_\_  
 esim. Aterix tai Aromi

Asiakaspalvelutaidot \_\_\_\_\_  
 esim. asiakkaan kohtaaminen, erilaisten asiakkaiden palvelu, asiakaspalautteen vastaanottaminen

Erityisruokavalioiden hallinta \_\_\_\_\_  
 esim. päivittäisessä työssä vähälaktoosisen, laktoosittoman, maidottoman ja keliakia ruokavalion hallinta sekä kasvisruokailijoiden täysipainoisen aterian hallinta

Juhlakattamisen ja tarjoilun perusteet \_\_\_\_\_  
 esim. kahvi. ja ruokailutarjoilun hoitaminen

Asiakaspalvelun liittyvä kielitaito \_\_\_\_\_  
 esim. englanti tai ruotsi

Alkoholilainsäädännön määräykset \_\_\_\_\_

esim. anniskelupassin suoritus, osaa tarjoilla alkoholijuomia anniskelumääräysten mukaisesti

Somistustaidot \_\_\_\_\_

esim. tilan koristelu jokapäiväisessä toiminnassa ja juhla- ja teematilaisuuksissa tilaisuuden luonteen mukaisesti, värien ja materiaalien yhteensopivuus koristelussa ja katteissa

Hygieniamääräykset \_\_\_\_\_

esim. hygieniapassin suoritus, omavalvonnan hallinta käytännön työssä

Kansainvälinen ruokakulttuuri \_\_\_\_\_

esim. hallitsee työssä eri uskontojen ja ruokakulttuurin merkityksen ateriapalveluihin

Taloudelliseen toimintaan liittyvät taidot \_\_\_\_\_

esim. hallitsee ammattikeittiöiden päivittäisessä työssä esiin tulevia raaka-ainetappioita, kypsennyshävikkiä tms. ja niiden vaikutusta käyttökustannuksiin ja keittiö/ ruokapalvelun kokonaistalouteen

Ruokaohjeiden hallinta \_\_\_\_\_

esim. osaa suurentaa ja pienentää ohjeita, osaa muokata ruokaohjeita päivittäisessä toiminnassa, osaa muuntaa perusruokaohjetta erityisruokavalioihin sopiviksi

Teemaruokien hallinta \_\_\_\_\_

esim. hallitsee ruoanvalmistuksessa erilaiset raaka-aineet ja työmenetelmät, osaa muuttaa normaalia työrytmiä teemaruokien vaatimusten mukaisesti

Muu, mikä? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 3.3 Tulisiko koulutuksen olla(Vain yksi kohta)

Kertaluonteista \_\_\_\_\_

2 kertaa vuodessa toistuvaa \_\_\_\_\_

Kerran vuodessa toistuvaa \_\_\_\_\_

Joka toinen vuosi toistuvaa \_\_\_\_\_

Joka viides vuosi toistuvaa \_\_\_\_\_



### 3.4 Sopiva koulutusmuoto (Vain yksi kohta)

Lähi- ja etäopetus \_\_\_\_\_  
 Päiväopetus \_\_\_\_\_  
 Ilta- ja viikonloppuopetus \_\_\_\_\_  
 Lyhyet, 1-2 tunnin koulutukset \_\_\_\_\_  
 Jokin muu muoto, mikä? \_\_\_\_\_

### 3.5. Haluaisitko, että koulutus olisi

tutkintoon johtavaa \_\_\_\_\_  
 esim. dieetikokin ammattitutkinto tai  
 suurtalouskokin perustutkinto  
 muuta henkilöstökoulutusta \_\_\_\_\_

## 4. Opiskeluun vaikuttavat asiat

### 4.1 Opiskelun esteet (Huom. valitse korkeintaan 4 tärkeintä vaihtoehtoa)

Ei aikaa opiskeluun työaikana \_\_\_\_\_  
 Sopivan koulutustarjonnan puute \_\_\_\_\_  
 Taloudelliset syyt \_\_\_\_\_  
 Tiedon puute koulutustarjonnasta \_\_\_\_\_  
 Opiskelun edellyttämä matkustaminen \_\_\_\_\_  
 Perhe- tms. syyt \_\_\_\_\_  
 Työnantajan asennoituminen \_\_\_\_\_  
 Suuntaudun jatko-opiskeluun \_\_\_\_\_  
 Lyhytaikainen työsuhde \_\_\_\_\_  
 Eläkeiän läheisyys \_\_\_\_\_  
 Aiemman koulutuksen puutteet \_\_\_\_\_  
 Jokin muu este \_\_\_\_\_

### 4.2 Hyväksyykö työyhteisösi henkilöstön pyrkimykset itsensä ja oman työnsä kehittämiseen? (Vain yksi kohta)

Ei lainkaan \_\_\_\_\_  
 Vain vähän \_\_\_\_\_

Jonkin verran \_\_\_\_\_  
Melko paljon \_\_\_\_\_  
Paljon \_\_\_\_\_

**4.3. Rajoittaako päivittäinen työtilanne koulutukseen osallistumista? (Vain yksi kohta)**

Ei rajoita \_\_\_\_\_  
Rajoittaa vain vähän \_\_\_\_\_  
Rajoittaa jonkin verran \_\_\_\_\_  
Rajoittaa melko paljon \_\_\_\_\_  
Rajoittaa paljon \_\_\_\_\_

**4.4 Millainen olet oppijana (Vain yksi kohta)**

Huono oppimaan uutta \_\_\_\_\_  
Melko oppimiskykyinen \_\_\_\_\_  
Erittäin oppimiskykyinen \_\_\_\_\_

**4.5 Tukevatko lähimmät esimiehet koulutukseen hakeutumista (Vain yksi kohta)**

Ei lainkaan \_\_\_\_\_  
Vain vähän \_\_\_\_\_  
Jonkin verran \_\_\_\_\_  
Melko paljon \_\_\_\_\_  
Paljon \_\_\_\_\_

**4.6 Pohtiiko työyhteisösi yhdessä henkilöstön koulutustarpeita? (Vain yksi kohta)**

Ei lainkaan \_\_\_\_\_  
Vain vähän \_\_\_\_\_  
Jonkin verran \_\_\_\_\_  
Melko paljon \_\_\_\_\_  
Paljon \_\_\_\_\_

## **5. Sana on vapaa**

Kerro koulutuksen järjestäjälle koulutukseen liittyviä toiveita, kehittämissuhteita tms. Esim. Olisin innostunut koulutukseen, mikäli.....