



# **AMMATTINA KOKKI**

## **Kokin työn ammattitaitovaatimukset**

**Virpi Väänänen**

**Opinnäytetyö  
Toukokuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

*Matkailu- ravitsemis- ja talousala*

Tekijä(t) VÄÄNÄNEN, Virpi	Julkaisun laji Opinnäytetyö	
	Sivumäärä 97	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi AMMATTINA KOKKI Kokin työn ammattitaitovaatimukset		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja MERTANEN, Enni		
Toimeksiantaja(t) Ähtärin ammatti-instituutti		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kokin työnkuvaa ja yleisiä ammattiin liittyviä osaamisalueita Ähtärin ammatti-instituutin vaikutusalueella. Työssä selvitettiin, miten kokit kokivat työnkuvansa ja onko siinä ollut muutoksia viime vuosina. Lisäksi selvitettiin koulutuksen vaikuttavuutta työhön, työn arvostamista (oma/esimies), mielekkyyttä ja haasteellisuutta sekä työtehtävien jakaantumista työvuoron aikana, oman työpaikan valmiuksia tehokkaaseen työhön, vastuullisuutta työssä sekä työkykyä. Ruoanvalmistuksen osiossa selvitettiin, mitkä ruokalajit valmistetaan alusta alkaen itse ja missä ruokalajeissa käytetään teollisuuden puolivalmisteita tai valmistuotteita. Työssä kartoitettiin myös, miten kokit kokevat työssäoppijat työpaikalla ja mitä tietoja ja taitoja opetustyössä tulisi enemmän korostaa. Tavoitteena oli saada tietoa, mihin asioihin kokkien koulutuksessa pitäisi keskittyä.</p> <p>Tutkimusmetodiksi valittiin sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen tutkimustapa. Kyselytutkimus tehtiin 16 yritykseen ja siihen vastasi 46 kokkia (19 miestä ja 27 naista). Kyselyaineiston keruussa ja analysoinnissa on käytetty INKA – ohjelmaa (Jyväskylän Yliopiston Täydennyskoulutuskeskuksen Internetavusteinen kysely).</p> <p>Kyselyn vastauksista selvisi, että kiire lisää työn vaatavuutta, ja toisaalta puolivalmisteet ja valmisruokatuotteet ovat vallanneet alaa, jotka ovat tulleet osaltaan kiirettä helpottamaan. Puolivalmisteiden ja valmisruokatuotteiden yleistymisen on helpottanut kokin työtä merkittävästi, mutta samalla ruoista tulee helposti saman makuisia, kun samoja pohjatuotteita käytetään useisiin annoksiin. Koulutuksessa kannattaa edelleen korostaa myös perinteisiä työtapoja ja kädentaitojen harjaannuttamista. Ammatillisessa peruskoulutuksessa tulisi oppilasta ohjata sellaisiin työtapoihin ja menetelmiin, jotka kehittäisivät nopeutta ja oma-aloitteisuutta ja jotka säästäisivät aikaa ja oppilasta itseään. Ammattiin valmistuneiden on voitava luottaa, että heidän koulutuksensa vastaa työelämän tarpeita. Koulutuksen on oltava kiinteässä yhteydessä elinkeinoelämään.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ravintolakokki, suurtaloukokki, ammatillinen koulutus, kvalifikaatio, matkailu, -ravitsemis- ja talousala		
Muut tiedot		

Author(s)  VÄÄNÄNEN, Virpi	Type of Publication  Bachelor's Thesis	
	Pages 97	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title  COOK BY PROFESSION Professional skills of a cook		
Degree Programme Degree Programme in Service Management		
Tutor(s) MERTANEN, Enni		
Assigned by  Ähtäri Vocational Institute		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to define the job description and general professional skills of a cook in the sphere of influence of Ähtäri Vocational Institute. A survey was conducted to find out how cooks experienced their job description and if there had been changes during the past years. Among other things the effectiveness of the cook's vocational education on their work, the appreciation of (own/superior), the meaningfulness and challenges of the work, distribution of the tasks during a duty preparedness of the workplace for effective working, and their responsibility and ability to work were studied.</p> <p>In the section on cooking it was studied which dishes were prepared from scratch , which dishes were cooked from semifinished products and which dishes were finished products and which were not cooked at all. The survey also gave answers on how cooks felt about trainees and what were the skills and subjects to underline in vocational education.</p> <p>The methods of this study were qualitative and the quantitative. The survey was made in 16 enterprises and 46 cooks (19 males and 27 females) responded. The inquiry was conducted and the results analysed by INKA- program.</p> <p>The results of this survey showed that hurry increases the demandiness of working. Semifinished and finished products are gaining ground rapidly in cooking and they help in the hurry and also ease the cooks work but, on the other, hand the dishes are starting to taste the same because the same base products are used in many different dishes.</p> <p>In the cook's vocational education the training of traditional working methods and skills have to be underlined. In schools the students should be guided towards working methods that develop speed, initiative and methods that would save time and the student him/herself. The graduates of vocational school must be able to trust that their education responds to the demands and needs of working life. The education has to be closely linked to business life.</p>		
Keywords  Restaurant, Catering, Cook, Vocational education, Qualification		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>AMMATTITAITO, PÄTEVYYS JA TYÖKYKY</b> .....	<b>6</b>
2.1	Ammattitaito käsitteenä .....	6
2.2	Pätevyys ja kvalifikaatiot .....	8
2.2.1	Ammattitaidon ulkoiset kvalifikaatiot .....	10
2.2.2	Ammattitaidon sisäiset kvalifikaatiot.....	16
2.3	Aloittelijasta asiantuntijaksi.....	16
2.4	Teknisen osaamisen vaatimukset .....	19
2.5	Työkyky käsitteenä.....	21
<b>3</b>	<b>RUOKAPALVELUALA JA KOKIN TYÖ</b> .....	<b>22</b>
3.1	Ruokapalveluala .....	23
3.2	Ravintola- ja catering-alojen yhteiset kehityspiirteet.....	29
3.3	Kokin ammatti .....	32
3.4	Kokin koulutus.....	36
3.5	Alan tulevaisuuden näkymät .....	40
<b>4</b>	<b>TUTKIMUSMETODI</b> .....	<b>44</b>
4.1	Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus .....	44
4.2	Kyselyn tarkoitus ja tavoitteet.....	46
4.3	Aineiston keruu .....	47
<b>5</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>49</b>
5.1	Taustatiedot.....	49
5.2	Kokin työnkuva ja koulutuksen vaikuttavuus.....	52
5.3	Varsinainen ruoanvalmistus .....	69
5.4	Suhtautuminen työssäoppimiseen .....	73
<b>6</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>75</b>
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>82</b>

<b>LIITTEET</b> .....	<b>86</b>
<b>Liite 1. Kyselylomake</b> .....	<b>86</b>

<b>Liite 2. Sanalliset vastaukset suunnittelun, esivalmistuksen, ruoanvalmistuksen, tiskauksen ja yleisen puhtaanapidon osalta</b> .....	<b>96</b>
--	-----------

## **KUVIOT**

<b>KUVIO 1. Yleiset työelämävalmiudet ja niiden jäsentyminen taidoiksi Ruohotietä mukailien (200,40).</b> .....	<b>8</b>
<b>KUVIO 2. Kvalifikaatiot Olluksen (1990) mukaan (Helakorpi 2000, 36).</b> .....	<b>11</b>
<b>KUVIO 3. Työkyvyn määrittäjät edistämisen näkökulmasta (Matikainen 1998, 27).</b> ....	<b>222</b>
<b>KUVIO 4. Kvalitatiivinen tutkimusprosessi (Joensuun Yliopisto)</b> .....	<b>466</b>

## **TAULUKOT**

<b>TAULUKKO 1. Kvalifikaatiotyypit ja niihin liittyvät keskeiset kvalifikaatiovaatimukset. (Jurvansuun (2002, 132-133) mukaelma Koivisto&amp;Kosken (1999, 75) taulukosta.)</b> .....	<b>15</b>
<b>TAULUKKO 2. Taidon portaat (yhteenveto Räsänen (2000, 236-237) kirjasta)</b> .....	<b>17</b>
<b>TAULUKKO 3. Vastaajan ikä</b> .....	<b>49</b>
<b>TAULUKKO 4. Vastaajan koulutus</b> .....	<b>50</b>
<b>TAULUKKO 5. Työpaikan ravintolatyypit</b> .....	<b>52</b>
<b>TAULUKKO 6. Työajat ja työsuhteen luonne</b> .....	<b>53</b>
<b>TAULUKKO 7. Työtahti</b> .....	<b>53</b>
<b>TAULUKKO 8. Koulutuksen vaikuttavuus ja oman työn kokeminen jakaumina</b> .....	<b>55</b>
<b>TAULUKKO 9. Vastaajien kokemia työnmuutoksia SWOT- analyysin avulla kuvattuna</b> .....	<b>58</b>
<b>TAULUKKO 10. Annosten suunnittelu ja tuotekehitys</b> .....	<b>62</b>
<b>TAULUKKO 11. Työn haasteellisuus</b> .....	<b>62</b>
<b>TAULUKKO 12. Työn mielekkyys</b> .....	<b>63</b>
<b>TAULUKKO 13. Työntekijän käsitys itsestään työntekijänä</b> .....	<b>64</b>
<b>TAULUKKO 14. Työn arvostamisen kokemus</b> .....	<b>64</b>

<b>TAULUKKO 15. Työpaikan valmiudet tehokkaaseen työhön .....</b>	<b>66</b>
<b>TAULUKKO 16. Vastuullisuuden lisääntyminen.....</b>	<b>66</b>
<b>TAULUKKO 17. Palautteen saaminen.....</b>	<b>67</b>
<b>TAULUKKO 18. Pyrkimys ruokien alusta asti valmistamiseen.....</b>	<b>67</b>
<b>TAULUKKO 19. Työn helpottuminen puolivalmisteilla.....</b>	<b>68</b>
<b>TAULUKKO 20. Ruoan maun oikeuksiin tuleminen.....</b>	<b>68</b>
<b>TAULUKKO 21. Puolivalmisteet/ ammattitaitoinen kokki. ....</b>	<b>69</b>
<b>TAULUKKO 22. Eri ruokalajien valmistus. ....</b>	<b>70</b>
<b>TAULUKKO 23. Työssäoppijat .....</b>	<b>73</b>
<b>TAULUKKO 24. Kokemukset työssäoppijoista. ....</b>	<b>73</b>
<b>TAULUKKO 25. Työssäoppijoiden tason kuvaaminen.....</b>	<b>74</b>

## 1 JOHDANTO

Aluksi työ opittiin kokemuksen kautta osallistumalla työn tekemiseen. Ammatitaito opittiin jäljittelemällä ja se siirtyi sukupolvelta toiselle työtä tehtäessä. Työmenetelmät kehittyivät kokemuksen ja satunnaisten keksintöjen kautta. Siirryttäessä työnjakoon perustuviin tuotantotapoihin lisääntyi järjestelmällisen työnopetuksen tarve. Tässä vaiheessa koulutuksen tavoitteeksi muodostui niin sanotun tehtäväpätevyyden tuottaminen. Työntekijöitä alettiin kouluttaa tarkasti rajattujen tehtävien suorittajiksi. Keskeiseksi koulutusmuodoksi tuli työstä erillinen koulutus (kurssit). Koulutuksessa työntekijöille pyrittiin "siirtämään" asiantuntijoiden tarkasti suunnitellut työn suoritustavat ja työmenetelmät. Kyse oli muun muassa uuden tiedon ja toimintatavan siirtämisestä samanlaisena kaikille työntekijöille.

Kokin tarvitsema ammatillinen osaaminen muuttuu yhteiskunnallisten muutosten myötä. Osaamisvaatimukset ja tutkintoihin johtavat koulutukset ovatkin muuttuneet 1990-luvulla. Entinen matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opistotason koulutus on siirtynyt ammattikorkeakouluun, ja kokin koulutus on muuttunut kolmevuotiseksi. Pyrkimyksessään kouluttaa oppilaita muuttuvissa oppimissisällöissä, oppilaitokset ovat uudenlaisten pedagogisten haasteiden edessä. Nykykäsityksen mukaan asiantuntijuus ei ole pysyvä ominaisuus, joka on kerran saavutettu koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Se on pikemminkin toimintatapa, jossa yhdistyvät haasteellisiin ongelmiin tarttuminen, voimakas sitoutuminen ja oman osaamisen kehittäminen. Yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet kokin ammatinkin muuttumiseen. Muutoksien taustalla ovat mm. yhteiskunnassa tapahtunut taloudellinen kehitys, teollisuuden kehitys, työikäisen väestön ikääntymien ja vanhusväestön lisääntyminen. Nykyään koulutuksesta valmistuvilta odotetaan yleisten ammatillisten vaatimusten ja oman erityisalan laajaa hallintaa ja sekä valmiuksia kehittää uusia toimintakäytäntöjä ja malleja omalle osaamisalueelleen. Kokin koulutuksessa olisi otettava huomioon tulevaisuuden vaatimukset ja alalla tulisi tähdätä tulevaisuuden tekijöiden koulutukseen. Arvioitaessa koulutuksia päähuomio on kohdistunut opetuksen sisältöihin. Muutoksia tapahtuu myös koulutuksen alueella ja näiden muutosten kautta pitäisi luoda entistä paremmat mahdollisuudet vastata työelämän tarpeisiin alalla.

Tämän oppinäytetyön toimeksiantaja on Ähtärin ammatti-instituutti. Oppilaitos kuuluu koulutuskuntayhtymään, jossa on kahdeksan jäsenkuntaa. Jäsenkunnat sijaitsevat noin 70 km:n säteellä oppilaitoksesta. Opiskelijoita on noin 300. Työntekijöitä oppilaitoksessa on noin 50 kaikki tilapäisetkin työsuhteet huomioituna. Oppilaitoksessa on kaksi koulutusala: tekniikan ja liikenteen ala, joka koostuu kone - ja metallialasta , autoalasta, sähköalasta, rakennus alasta ja puualasta sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala, johon kuuluvat cateringala, hotelli- ja ravintola-ala, kotitalous- ja kuluttajapalveluuala sekä talouskoulu.

Tämän työn tarkoituksena on selvittää, kokin työkuvaa ja yleisiä ammattiin liittyviä osaamisalueita Ähtärin ammatti-instituutin vaikutusalueella. Työssä selvitetään, miten kokit kokevat työkuvansa ja onko siinä ollut muutoksia viime vuosi- na, kokin koulutuksen vaikuttavuutta työhön, työn arvostamista (oma/esimies), työn mielekkyyttä ja haasteellisuutta sekä työtehtävien jakaantumista työvuoron aikana. Lisäksi selvitetään oman työpaikan valmiuksia tehokkaaseen työhön, vastuullisuutta työssä sekä työkykyä. Ruoanvalmistuksen osiossa selvitetään, mitkä ruokalajit valmistetaan alusta alkaen itse ja missä ruokalajeissa käytetään teollisuuden puolivalmisteita tai valmist tuotteita. Työssä selvitetään myös, miten kokit kokevat työssäoppijat työpaikalla ja mitä tietoja ja taitoja opetustyössä voisi enemmän heidän mielestään korostaa. Jokaisessa kyselyosiossa on myös avoin kysymys, jossa vastaaja saa tarkentaa sanallisesti omaa näkemystään. Tavoitteena on saada tietoa, mihin asioihin kokkien koulutuksessa pitäisi keskittyä.

Kyselytutkimus tehtiin 28 yritykseen ja siihen vastasi 46 kokkia, 19 miestä ja 27 naista. Kyselyaineiston keruussa ja analysoinnissa on käytetty INKA - ohjelmaa (Jyväskylän Yliopiston Täydennyskoulutuskeskuksen Internetavusteinen kysely). Paperiversioita kyselystä jaettiin työpaikoille (12), joilla oppilaitoksestamme on työssäoppijoita ja heidän vastaukset syötettiin koneelle. Muihin valittuihin alueen yrityksiin (16 kpl) lähetettiin sähköpostitse kyselyt ts. tunnukset, joiden avulla pääsevät kyselyyn INKA- ohjelmassa Internetissä vastaamaan. Vastauksista 18 kpl (44 %) palautui paperiversiona, loput 23 kpl (56%) vastasivat suoraan INKA-järjestelmään. Miehet ja naiset vastasivat eri tunnuksilla kyselyyn. Kysely toteutettiin kokonaisuudessaan marraskuu 2005- helmikuu 2006 aikana.



Kyselyn lähtökohtana on oma kiinnostukseni aiheeseen sekä selkeä tilaus tämmäntyyppiselle työlle opetussuunnitelmatyön kehittämiseksi työpaikallani. Tarkoitus on, että tämän työn perusteella saan ke hittämisideoita, siihen mitä opetuksessa kannattaisi korostaa entistä enemmän. Tarkastelen tietoperustassa myös työn, ammattitaidon sekä koulutus- ja kehittämistyön välisiä yhteyksiä, kehitystä ja kehittämisvaatimuksia. Ne eivät ole kehittyneet toisistaan irrallaan, joten niiden yhteinen tarkastelu on välttämätöntä. Tarkastelu auttaa ymmärtämään myös sitä, miksi työhön liittyvää koulutusta täytyy kehittää.

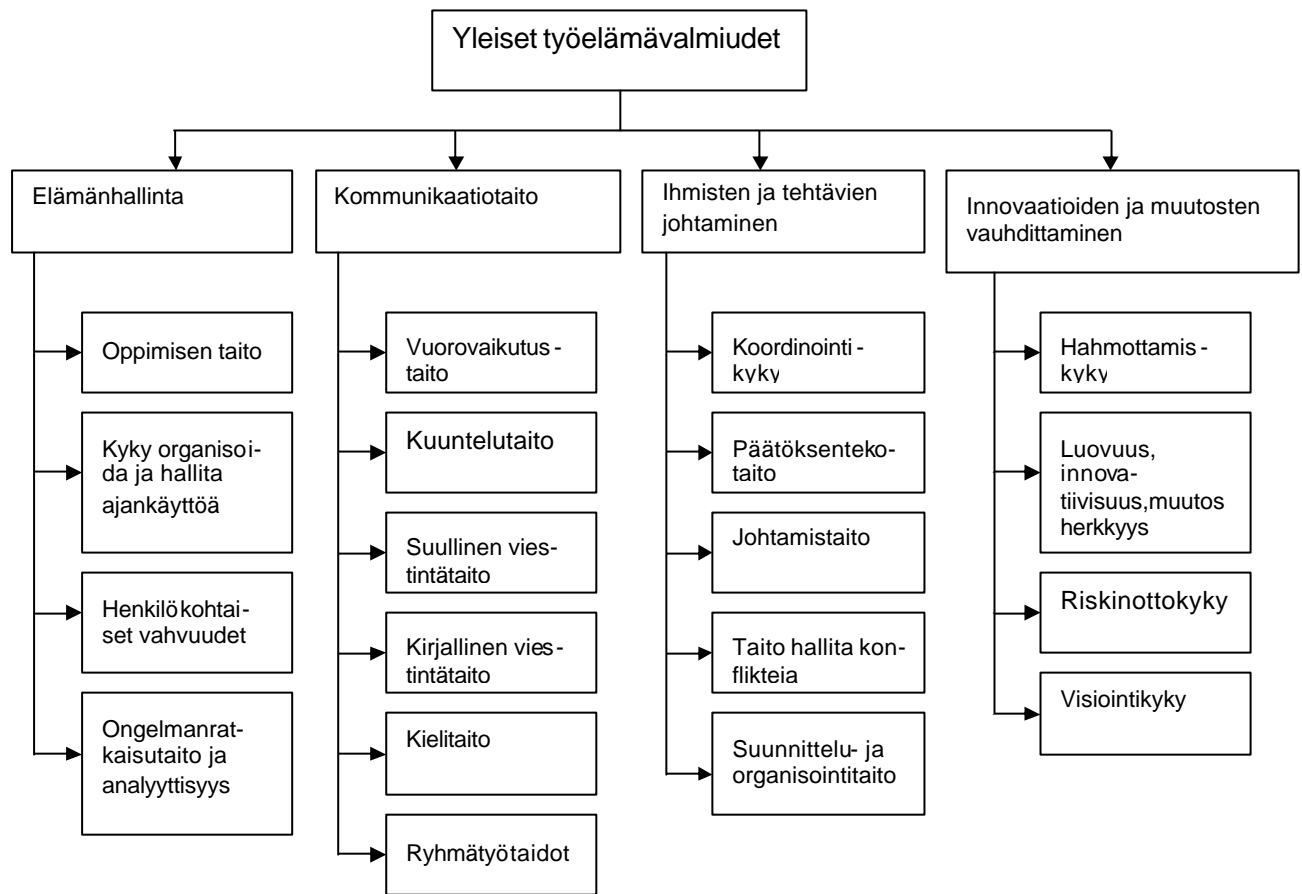
## **2 AMMATTITAITO, PÄTEVYYS JA TYÖKYKY**

### **2.1 Ammattitaito käsitteenä**

Työelämän nopeat muutokset ja niiden ennustamattomuus asettavat haasteita ammattitaidon määrittelylle ja kehittymiselle. Ammattitaidon käsite muuttuu jatkuvasti uusien työn kohteiden, muuttuvan työnjaon ja organisoinnin, teknologian ja uuden tiedon mukana. Enää ei ole mahdollista ennustaa tarkasti tulevaisuudessa vaadittavia yksittäisiä tietämisen ja osaamisen alueita. Kuitenkin voidaan sanoa, että tulevaisuudessa vaaditaan valmiuksia jatkuvaan uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Hyvää työntekijää on luonnehdittu omaa työtään reflektiiviksi ammattilaiseksi. (Ojala 1992, 29; Kankaanpää 1997, 21.)

Ammatti on yhteiskunnallistuneen toiminnan käsite. Se ilmaisee sekä työnjakoja että persoonallisuuden kehitykseen liittyviä tekijöitä, kuten kykyjä, pätevyyttä, tietoja ja taitoja. Ammattitaito voidaan määrittellä eri lähtökohdista. Kun määrittelyn lähtökohtana ovat työntekijän ominaisuudet, koulutus tai itse työsuoritukset, päädytään erilaisiin tulkintoihin ammattitaidosta. Oppiminen ammattitaitoon voi kulkea useamman tien kautta. Työntekijää luonnehditaan yleensä tuotannollisten ominaisuuksien avulla. Niinpä hänet va litaan taitojensa ja kyk yjensä perusteella tekemään tuottavaa työtä. Työntekijän sanotaan yleensä kasvavan tehtäviensä mukana. Hänen odotetaan selviävän niistä tehtävistä, joista työ koostuu.

Työt vaativat enemmän tai vähemmän taitoa riippuen siitä, millaisia tehtäviä kukin työhön sisältyy. (Helakorpi 2000, 36.) Kulttuurissamme käytetään nimitystä ammattitaitoinen, kun hankitut tai omaksutut valmiudet koetaan työelämän vaatimuksia vastaaviksi. Ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden henkilöiden ammatillisten valmiuksien odotetaan sisältävän mm. seuraavat pätevyudet: tietotaso, taitotaso, asennoituminen, työviihtyvyys ja motivaatio. Ammattitaitoisen työsuorituksen katsotaan siis sisältävän riittävän tiedon ja taidon lisäksi myös oikean asenteen hyvään työsuoritukseen pyrkimiseksi. Tätä suoritusta arvioidaan yleensä laadun, tarkkuuden, työskentelytavan ja joustavuuden perusteella. Motivaation ja työviihtyvyyden puutteiden merkkeinä pidetään työn laadun huononemista, poissaoloja ja työsuhteen keston lyhenemistä. (Räsänen 2000, 168.) Ruohotie (2000) tiivistää hyvin yleiset työelämävalmiudet ja niiden jäsentymisen seuraavaan kuvioon.



KUVIO 1. Yleiset työelämävalmiudet ja niiden jäsentyminen taidoiksi Ruohotietä mukailen (2000, 40).

## 2.2 Pätevyys ja kvalifikaatiot

Nykysuomen sanakirja antaa pätevyydelle mm. seuraavat määreet: kykenevä, alansa hallitseva, riittävät edellytykset omaava, tietyt kelpoisuusvaatimukset täyttävä, kompetentti, hakukelpoinen (Nykysuomen laitos 1995, 228). Laajaa pätevyystulkintaa edustaa käsitys, jonka mukaan päteväksi nimitetään henkilöä, jolla on muodollinen kelpoisuus omaan ammattiinsa. Muodollinen pätevyys merkitsee lähinnä suoritettua koulutusta tai tutkintotodistusta.

Pätevyyden yleismerkitys puolestaan viittaa ammatissa toimimiseen ja ammatin yleiseen hallintaan. (Räisänen 1998, 12.) Modernin ammatillisen pätevyyden määrittelyssä näkyvät myös aikakautemme työelämän murrokset. Nopeat muutokset työpaikoilla ja työmarkkinoilla rikkovat pysyvyyttä ja selvärajaisuutta. Uuden hakeminen ja kehittäminen on rajojen hakemista ja ylittämistä. Tiimi- ja verkostokeskustelu, moniammatillisuuden ja monitaitoisuuden vaatimukset hämmentävät sovittuja pätevyyden ja osaamisen määrittelyä ja tuovat mukaan yhä enemmän myös kollektiivisen ulottuvuuden. Tällöin ammatillisen pätevyyden kysymykset suhteellistavat yksilöllisen pätevyyden. Yksilöiltä vaaditaan kyvykkyyttä osallistua kollektiivisen, työyhteisön uudelleenlaiseen osaamisen tuottamiseen. Yhteiskunnallisessa arvioinnissa pätevyys nousee esiin yhä enemmän myös työyhteisöjen, työryhmien ja tiimien pätevytenä. (Väärälä 1997, 21.)

Kirsti Kivinen (1999) mainitsee, että pätevyys normitettuna kelpoisuutena johonkin ammattiin sisältää käsityksen yksilön ominaisuuksista. Pätevyys ilmaisee kuitenkin aina ihmisen, työtehtävän ja työkokonaisuuden muuttuvia suhteita. Näin pätevyyden määrittely staattisesti ennalta asetettujen ehtojen mukaisesti on ristiriitaista ja vaikeaa töiden ja yhteiskunnan muuttuessa nopeasti. Yksilön ammatillinen pätevyys kehittyy vuorovaikutuksessa myös työntekijän muiden elämisen ehtojen kanssa ja on siten osa yksilön sosiaalisatiaokehitystä. (Kivinen 1999, 72.)

Ammattitaitoa voidaan tarkastella ja määritellä monilla eri tavoilla. Useissa tutkimuksissa ammattitaito on jaettu useampaan tarkasteltavaan osa-alueeseen ja tarkastelun pohjana ovat ammattitaidosta määritellyt kvalifikaatiot. Kvalifikaation käsite tuli suomalaiseen koulutuskeskusteluun jo 1970-luvulla. Sillä ilmaistaan ammatillisten taitojen laajaa (kokonainen ammatti) tai suppeaa (tietyt tehtäväalueet) joukkoa sekä niiden julkista hyväksyntää. Toisinaan kvalifikaatiolla ymmärretään taitoja, toisinaan kykyjä ja taipumuksia. (Turpeinen 1998, 72.) Kompetenssia, joka nykysuomen sivistyssanakirjan mukaan tarkoittaa pätevyyttä ja kelpoisuutta, käytetään myös ammattitaidon vaatimusten kuvauksissa (Nyky-suomen laitos 1995, 212). Vesa Taatila (2004) on todennut, että kompetenssilla tarkoitetaan yleisesti yhteen sopivuutta kykyjen ja vaatimusten välillä. Tästä perusmääritelmästä suoraan johdettuna organisaation kompetenssilla

tarkoitetaan yhteen sopivuutta organisaatiolle asetettujen vaatimusten ja sen kykyjen välillä. Kompetenssi on usein suomennettu osaamiseksi, mutta tämän määritelmän perusteella ”kyvykkyys” voisi olla parempi käännöstermi. Voisi jopa sanoa, että kompetenssin käyttäminen osaamisen synonyyminä on aiheuttanut paljon turhaa sekaannusta, kun eri ihmiset ovat ymmärtäneet kompetenssin eri tavoilla. (Taatila 2004.)

Kvalifikaatiot voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin kvalifikaatioihin, jolloin ulkoisilla kvalifikaatioilla tarkoitetaan henkilön soveliaisuutta tai hänen edellytyksiään selviytyä joista kin tietyistä toiminnoista. Sisäisillä kvalifikaatioilla tarkoitetaan lähinnä ihmisen tunne-elämään liittyviä osa-alueita ja niitä voidaan pitää ehtona ulkoisten kvalifikaatioiden toteutumiselle. Ammatillisen koulutuksen suunnittelua koskevis sa keskusteluissa ulkoisilla kvalifikaatioilla on ilmaistu niitä työelämän vaatimuksia, joihin koulutuksen olisi vastattava. Räsänen (2000) pohtii tässä yhteydessä ihmisen tarkkaavaisuuden merkitystä kvalifikaatioihin. Hän lähtee liikkeelle oletuksesta, että ihmiset ovat ympäristöään tarkkailevia, aktiivisia ajattelijoita, toimivia ja merkityshakuisia olentoja. Tällöin kvalifikaatioiden tarkastelussa muodostuvat oleellisiksi ihminen, ympäristöjärjestelmän suhteet ja niihin liittyvät vaatimukset. Suomalaisessa yhteiskunnassa työ on avainsana, ja ihmisen koko toiminnan keskeinen päämäärä on työ ja työelämä. Opetuksen ja oppimisen kautta saavutetuista kyvyistä ja valmiuksista ovat monet tutkijat ja yrittäjät edustajat olleet yksimielisiä. Taidot, joita oppimisen kautta toivotaan saavutettavan, ovat yhteistyö-, suunnittelu-, ryhmätyö-, kommunikointi-, tehtävänratkaisu-, järjestyksen- ja päätöksentekokyky. Elinkeinoelämä vaatii jatkuvasti lisää tuottavuutta, tehokkuutta ja kilpailukykyä säilymistä. (Räsänen 2000, 149.)

### **2.2.1 Ammattitaidon ulkoiset kvalifikaatiot**

Seuraavassa vertaillaan tarkemmin Helakorven ja Väärälän perinteisiä ja ottelumalleja, jotka kuvaavat ammattitaidon ulkoisia ja sisäisiä kvalifikaatioita. Helakorpi määrittelee kvalifikaatiot erikseen perusammattitaidolle ja jatko- ja täydennyskoulutuksen tai työelämän kautta opitulle laajemmalle taidolle. Helakorven (1995) mukaan perus ammattitaitoon, jota pidetään nuorisostaan koulutuksen

tavoitteena, ei lueta mukaan tuotannollisia taitoja (Turpeinen 1995, 73). Väärälä (1995) puolestaan korostaa tuotannollisten ja teknisten kvalifikaatioiden olevan juuri niitä taitoja, joita on perinteisesti tarkoitettu suunniteltaessa ammatillista koulutusta (Väärälä 1995, 43).

Helakorven (2000) mukaan ammatillisen koulutuksen kautta saatavaan perusammattitaitoon kuuluvat :

1) ne yhteiset perustiedot ja -taidot, jotka on tarpeen antaa koko ikäluokalle ja jotka ovat tarpeen kaikissa ammateissa ja yleensä työelämässä toimittaessa

2) aloittain eriytyvät perustiedot ja -taidot niillä ammattialoilla, linjoilla ja koulutussektoreilla, joita nuorisostaan koulutuksessa opiskellaan.

Helakorven kuvaamaa laajempaa, työelämän tai jatkokoulutuksen kautta saavutettua ammattitaitoa mitataan aikuisille suunnatuissa ammattitutkintojen näyttökokeissa. Kvalifikaatioon (ammattitaitoon) on olemassa monenlaisia määritteilyjä. Ehkä tunnetuin on alunperin kansainvälisen työjärjestön ILO:n piirissä syntynyt jako kolmeen alueeseen. Näitä kvalifikaatioita Helakorpi on kuvannut lainaamalla Olluksen (1990) kaaviota.



KUVIO 2. Kvalifikaatiot Olluksen (1990) mukaan (Helakorpi 2000, 36).

1) tuotannolliset kvalifikaatiot, jotka ovat tarpeen varsinaisessa työprosessissa ts. "tekeminen". Tuotannollisista kvalifikaatioista voisi nostaa erityisesti esille sosiaaliset taidot, koska niitä harvemmin liitetään tuotannollisuuteen. Tavallisempaa on nähdä sosiaaliset taidot yleisluonteisina kvalifikaatioina tai ns. hiljaisena tietona, joka oletetaan hallittavaksi muun työn ohella. Sosiaaliset taidot ovat muodostuneet tuotannollisuuden osatekijäksi varsinaisen tuotannon koneistuesssa ja työnteekijöiden siirtyessä käsitteellisempään työhön.

2) normatiiviset kvalifikaatiot, jotka jakautuvat edelleen mukautumis-, motivaatio- ja sosiokulttuurisiin kvalifikaatioihin. Mukautumiskvalifikaatiot tarkoittavat työhön ja työyhteisöön sopeutumista (esim. työaika ja tavat).

Motivaatiotekijät ovat enemmänkin henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten omaaloitteisuus, työyhteisön sopeutuminen, palvelualltius, yhteistyökyky jne. Näiden merkitys on kasvanut esimerkiksi ryhmäorganisaatioiden ja asiakaskeskeisten toimintatapojen yleistyessä. Sosiokulttuuriset tekijät liittyvät vuorovaikutukseen työorganisaation sisällä ja ulospäin sekä mm. omaan ammattikuntaa samastumista.

3) innovatiiviset kvalifikaatiot, jotka mahdollistavat työprosessin kehittämisen ja oikean toiminnan ennalta arvaamattomissa kriisitilanteissa. Viimemainitut tulevat sitä tiheämmiksi, mitä nopeammin työelämä ja työprosessit muuttuvat ja mitä monimutkaisempia järjestelmiä työssä joudutaan hallitsemaan. Innovatiivisiin kvalifikaatioihin kuuluu myös jatkuvan oppimisen kyky. (Helakorpi, 2000, 36; Seinä 2000, 37.)

Motivaatiokvalifikaatioita Väärälä pitää melko pysyvinä henkilökohtaisina ominaisuuksina, jotka eivät ole varsinaista opittavissa olevaa ammattitaitoa. Motivaatiokvalifikaatioihin hän liittää myös kyvyn sitoutua työhön, niin kutsutun henkisen sitoutumisen sekä vastuullisen itseohjautumisen, joita ilman työn tekeminen nyky-yhteiskunnassa ei ole mahdollista. (Väärälä 1995, 45).

Väärälä toteaa, että: "Motivoituminen on yhä enemmän kykyä erotella ja suhteuttaa omaa sitoutumistaan työhön, kykyä säädellä omaa lojaliteettiaan työorganisaatiolle ja kykyä säädellä omaa suostumustaan suhteessa työn haasteisiin.

Motivaatiokvalifikaatiot kuvastavat dynaamisella tavalla tuotanto- ja työprosessin uudenlaisia ristiriitoja, joissa ulkoisen ja sisäisen motivaation suhde näyttää olevan muotoutumassa uudelleen.” (Mts. 45.)

Mukautumiskvalifikaatiot ovat Väärälän mukaan ammattikoulutuksen yksi tärkeimmistä tavoitteista. Näitä taitoja ovat työelämän vaatimuksiin sopeutumistaidot, joilla tarkoitetaan mm. työaikojen noudattamista, tunnollisuutta, riittävää työtahtia ja työkuria. Sopeutumiskykyä Väärälä nimittää myös suostumiskyvyksi, johon jokaisen työntekijän on jossakin määrin alistuttava. Tässä yhteydessä Väärälä nostaa esille negatiiviset kvalifikaatiot, jotka ovat luonteeltaan pakottavia ja monotonisia, poikkeamia sallimattomia, tiedosta mattomia, aloitteellisuutta tukahduttavaa, sietämisen kestämiseen kouluttavaa ja poisoppivaa taannuttavalla tavalla. (Räsänen 2000, 168.) Tässä yhteydessä Väärälä tarkoittaa negatiivisena kvalifikaationa sietokykyä, joka nousee työprosessin organisoinnin välttämättömyyksien tajuamisesta tai vähintään niiden sietämisestä (Väärälä 1995, 45).

Työskentely on nykyisin hyvin usein ryhmä- tai tiimityöskentelyä, jolloin tärkeäksi ammattitaidon vaatimukseksi nousee sosiokulttuuriset kvalifikaatiot. Näillä tarkoitetaan työntekijän suhdetta ja liittymää työorganisaatioon ja työorganisaatiosta ulospäin. Sosiokulttuurista kyvykkyyttä kaivataan silloin, kun halutaan yhdistellä erilaisten ihmisten osaamista ja erilaisia osaamisen alueita totutusta poikkeavalla tavalla. Väärälä tuo esille työelämän uudet tilanteet, jolloin roolinottokyky, roolinvaihto ja oman roolin puolustaminen nousevat tärkeiksi kysymyksiksi. (Mts.46.) ”Moderni työelämä näyttää kurostavan näitä vuorovaikutuksen ja roolinottokyvyn taitoja, suhteuttamisen kykyä ja sosiaalista kyvykkyyttä”, toteaa Väärälä. (Väärälä 1995, 46). Kun puhutaan taidoista, joilla keskeisellä sijalla on työprosessin kehittäminen rutiineista poikkeavilla tavoilla on myös Väärälän jaottelun mukaan kyse silloin innovatiivisista kvalifikaatioista (mts. 46). Väärälä toteaa, ettei kyse ole kuitenkaan täysin uusista kvalifikaatioista, vaan kvalifikaatorakenteiden uusista suhteista muuttuvaan yhteiskuntaan ja työelämään (Väärälä 1995, 47). Väärälän kvalifikaatioajattelu vastaa nykyisyyttä, mutta siitä puuttuu kuitenkin jo nyt näkyvissä olevan tulevaisuuden ulottuvuus (Räsänen 2000,152). Väärälä kytkee ihmisen edelleen itsensä sijasta yhteisöön.



Tällöin yhteisö on se, joka määrittelee ihmisen ympäristöjärjestelmässä, ihmisen olemisen, toiminnan tuloksellisuuden hyvyyden tai huonouden. Tällöin ammatti- taidottomuus merkitsee jollakin tavalla ihmisarvon menettä mistä ja työttömyyden seurauksena on lopullinen romahdus. (Räsänen 2000, 152.)

Teollisuuden henkilöstön osaamistarpeita luotaavan kartoituksen yhteydessä selvitettiin ammattitaitovaatimukseen liittyviä kvalifikaatioiden muutoksia vuoteen 2017 mennessä. Merkittävimmäksi kvalifikaatioiksi arvioitiin seuraavat tekijät: kommunikaatiovalmiudet, muutoksen sietokyky, oppimiskyky, ekologisuus, erilaisuuden sietokyky (kulttuurin kompetenssi), ihmissuhdetaitojen osaaminen, globaali vastuu- ja tulevaisuusajattelu, tietointensiivinen ammattiosaaminen, usean kielen hallinta, ammatti- ja alaspesifi tietotaito, eettisyys (mm. arvo-osaaminen), tieteellinen osaaminen, fyysinen kuntoisuus, ”käden taidot”, esteettisyys. (Seinä 2000, 43.) Tulevaisuudessa ihmisen tulee olla entistä kyvykkäämpi ja pätevämpi. Näitä uusia kvalifikaatioita ei voida saavuttaa ilman, että käännyimme kohti itseämme, kohti sisäisiä kvalifikaatioita (Räsänen 2000, 154). ”Sisäiset kvalifikaatiot koskettavat syvällisesti ihmisen oppivuuteen liittyviä tekijöitä”, Räsänen toteaa (mts. 154).

Koivisto ja Koski (1999) puolestaan jakavat kvalifikaatiot kolmeen alaluokkaan eli tietoihin, taitoihin ja normatiivisiin orientaatioihin. Alaluokat ovat osittain päällekkäin esiintyviä. Tiedot (knowledge) ovat tiedollista perustaa, jota toiminnasta selviytyminen vaatii. Taidot (skills) ovat konkreettisempia toiminnassa vaadittavia taitoja, joita hankitaan lähinnä koulutuksen ja kokemuksen kautta. Normatiiviset orientaatiot (normative orientations) viittaavat yhteisössä tarvittaviin asenteellisiin valmiuksiin. Tiedon kvalifikaatio voidaan jakaa kolmeen alalajiin eli teoreettiseen, käytännölliseen ja tekniseen tietoon. (Koivisto & Koski 1999, 74, 76-79.) Taitojen kvalifikaatio voidaan jakaa neljään alalajiin eli monitaitoisuuteen, sosiaalisiin, hallinnollisiin ja kansainvälisiin taitoihin (Jurvansuu 2002, 135–136; Koivisto & Koski 1999, 76–79). Normatiiviset orientaatiot ovat erilaisia asennoitumis- ja motivaatiotekijöitä. Asennetekijöistä tärkeimpiä ovat valmius hyväksyä muutoksia, aloitteellisuus, myönteinen asenne uuden oppimista kohtaan, vastuunkantokyky, valmius etsiä kompromisseja ristiriitatilanteissa, halu sitoutua yhteisöön ja sen toi-

mintaan, pyrkimys innovatiivisuuteen ja uuden tuottamiseen, halu tarttua uusiin haasteisiin ja kyky hahmottaa uusia tarpeita paikallisympäristössä. (Jurvansuu 2002, 136-137.) Seuraava taulukko kokoaa yhteen kvalifikaatiotyypit ja kvalifikaatiovaatimukset.

TAULUKKO 1. Kvalifikaatiotyypit ja niihin liittyvät keskeiset kvalifikaatiovaatimukset. (Jurvansuun (2002, 132-133) mukaelma Koivisto&Kosken (1999, 75) taulukosta.)

Kvalifikaatiotyyppi	Kvalifikaatiovaatimukset
<p><b>Tieto (knowledge)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- teoreettinen tieto</li> <li>- käytännöllinen tai hiljainen tieto</li> <li>- tekninen tieto</li> </ul> <p><b>Taidot (skills)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- monitaitoisuus</li> <li>- sosiaaliset taidot</li> <li>- hallinnolliset taidot</li> <li>- kansainvälisyys</li> </ul>	<p><b>teoreettisen tiedon syventäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ongelmanratkaisumenetelmät, uskallus tarttua haasteisiin ja tehdä aloitteita</li> <li>- tietotekniikan hallinta</li> </ul> <p><b>tiimityötaidot, vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakassuuntautuneisuus</li> <li>- talouden perusteet, markkinointi, laskenta, kirjanpito, projektinhallintataidot</li> </ul>
<p><b>Normatiiviset orientaatiot</b> (normative orientations)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihmisten johtaminen</li> <li>- sitoutuminen, vastuunkanto</li> <li>- luovuus, kehittämisorientaatio</li> </ul>	<p><b>vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot, vastuunjako, valtuuttaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ongelmanratkaisumenetelmät</li> </ul>

Antti Eskola on nostanut yhdeksi tiedon lajiksi esiin käytännöllisen eli hiljaisen tiedon ja sen merkityksen kansalaistoiminnassa. Hiljaista tietoa ei voi opettaa vaan se syntyy kokemuksen ja harjaantumisen kautta. Se on Eskolan mukaan tietoa, jonka nojalla ihminen kykenee tekemään osuvia arvioita tapahtumista, tilanteista ja omista toiminnoistaan ilman, että osaisi tarkasti sanoa, millaisten toiseikkojen ja säännönmukaisuuksien perusteella arvio on tehty. Esimerkkeinä hiljaisesta tiedosta Eskola mainitsee rohkeuden tehdä aloitteita ja ottaa vastuuta. (Eskola 2001, 201–214; ks. myös Nonaka & Takeuchi 1995.)

### **2.2.2 Ammattitaidon sisäiset kvalifikaatiot**

Sisäiset kvalifikaatiot kuuluvat ihmisen tunne-elämän alueelle, jolla tarkoitetaan sitä, että ihmisen oppimisen ja työnteon tulee nojata ihmisen mentaaliseen järjestelmään, siihen mitä on päässä. Se, uskoko ihminen omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa, on merkittävää oppimisen, suoriutumisen ja kehittymisen kannalta. (Räsänen 2000, 154.) Sisäiset kvalifikaatiot koskettavat siis lähinnä käsitystä itsestä. Theirin tutkimuksen mukaan ihmisen mentaalinen valmius (korkea tai matala) voi jopa voimistaa tai heikentää hänen älyllisiä edellytyksiä hyvien tuloksien aikaansaamiseksi. ”Usko omiin kykyihin ja itseluottamus voi johtaa jopa omaa älyllistä tasoa korkeampiin suorituksiin.” (Mts. 155.)

### **2.3 Aloittelijasta asiantuntijaksi**

Ammattitaidon kehittymistä on kuvattu myös taidon portailla. Kehitykselliset vaiheet kuvataan viiden portaan tasoiksi. Jokaiseen vaiheeseen sisältyy tutkimusvaihe sekä kokeilun, vakiintumisen ja hallinnan vaiheet ennen siirtymistä seuraavalle tasolle. (Räsänen 2000, 238.) Kehitykselliset vaiheet juniorista sponsoriksi kuvaavat myös henkilön suuntautumista ja asennetta työhön. (Mts. 236 - 237.) Jaottelu pohjautuu Räsänen teokseen. Oheisessa taulukossa taidon portaattuna asteittain.

TAULUKKO 2. Taidon portaat (yhteenvedo Räsänen (2000, 236-237) kirjasta)

TAIDON PORTAAT	AMMATTITAIDON KEHITTYMINEN
<b>I VAIHE, ALOITTELIJA eli juniori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opettelee kestämään työelämän paineita ja sen säännönmukaisuutta.</li> <li>- Työt ovat satunnaisia tehtäviä, "keikkahommia".</li> <li>- Aloittelijasta käytetään myös nimitystä "no-viisi".</li> </ul>
<b>II VAIHE, KEHITTYNYT ALOITTELIJA eli partneri</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kisällivaiheessa, henkilö omaa jo asiallisen pätevyyden.</li> <li>- Kisällin työt ovat yksittäisiä tehtäviä, joita voidaan jo pitää "ammattina".</li> </ul>
<b>III VAIHE, PÄTEVÄ SUORIUTUJA eli seniori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mestaruuden alkuvaiheessa oleva henkilö</li> <li>- Riippumaton asema työyhteisössä. Työ nähdään jo laajempina tehtäväkuvina "urana".</li> </ul>
<b>IV VAIHE, ETEVÄ TEKIJÄ eli mentori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Osallistuu normaaliin työhön laaja-alaisesti ja tukee myös muita työntekijöitä.</li> <li>- Työ nähdään kokonaisvaltaisina tehtäväalueina ja työtä voidaan jo pitää "kutsumuksena".</li> </ul>
<b>V VAIHE, SPONSORI eli asiantuntija</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oma sisäisen ja ulkoisen verkoston. - Hän asennoituu työhön ja elämään filosofisesti.</li> <li>- Työ nähdään kokonaistoimintona ja yhteiskunnallisena tehtävänä, elämäntehtävänä.</li> </ul>

Mielikuva **aloittelijasta**, juniorista on helppo muodostaa. Aloittelijat tekevät tai heillä teetetään yleensä helppoja rutiinomaisia töitä. Partnerivaiheessa henkilö saa jo vaativampia tehtäviä ja hänestä tulee **kehittynyt aloittelija**.

Kisälli (oppipoika) hyväksytään työyhteisön jäseneksi ja hän saa vähitellen arvostusta osakseen. Tämä vaihe on monille ihmisille riittävä; he jäävät lupaaviksi ammattilaisiksi. Kisällivaihetta kutsutaan myös kollegavaiheeksi.

**Pätevän suoriutujan**, seniorin tasolle siirtyvä henkilö, joka haluaa luoda itselleen ammatista uraa. Hän ei tyydy pelkkään ammattiin vaan pyrkii mahdollisesti kohti syvenevää ammatillista taitoa ja viisautta. Toisaalta hän voi myös pyrkiä saamaan itselleen lisää statusta. Tällöin hänestä kehittyy mentori, **etevä tekijä**, jonka ammattitaitoa arvostetaan.

**Etevä tekijä, mentori**, saa tunnustusta myös toisilta. Se taas on seurausta siitä, että tietää asiasta jo enemmän ja omaa laajempaa kokemusta ammattialasta. Mentori merkitsee siis tietynlaista mielenlaatua tai ajattelutapaa, joka voi viedä ajattelua eteen päin tai myös taannuttaa sitä. Etevä tekijä voi olla tietojaan saava tai niitä avoimesti muille jakava. Avoimesti tietojaan jakava mentori on kasvattaja, tukija ja neuvoja joka valmentaa jäljessä tulevia ja edistää siten toisten ammatillista kehittymistä ja oppimista. Jos mentori ei ole valmis jakamaan tietojaan, on silloin vaarana, että hän jää yksin tietojensa kanssa ja jäljessä tulevat ohittavat hänet tiedoissa ja taidoissa. Tällöin vaarana on mentorin väsyminen ja katkeroituminen iän ja väsymyksen puristuksessa. Tulevaisuuden työmarkkinoilla on kasvava kysyntä mentorin taidot omaavista ammattilaisista. (Mts. 238.)

**Asiantuntijuus** eli ekspertiisi perustuu tietoihin, taitoihin, osaamiseen ja kokemuksiin. Asiantuntijuus on myös tietämystä, jonka toimija suhteuttaa tehtävän kulloisiinkin vaatimuksiin. Asiantuntijuus on subjektiivista ja relatiivista ja sisältää myös arvonäkökulman (eettinen asiantuntijuus). Asiantuntijuuteen liittyy toiminta- ja valmiuden lisäksi innovaatiovalmiudet. Hyvän koulutuksen ja laajan kokemuksen myötä asiantuntija pystyy kehittämään työtään, alansa ja työyhteisöään (reflektiivinen asiantuntijuus). Asiantuntijuus ei siis käsitä vain mekaanista eksperttiyttä, vaan siihen kuuluu myös yhteisöllisyyden ja verkostoihin liittyvät osaamisulottuvuudet. Asiantuntijuus merkitsee toimintaa, joka auttaa ja avustaa sekä ottaa vastuuta toiminnasta. Se tarkoittaa hyvää asiantuntemusta, joka luo edellytyksiä, voimavaroja ja henkeä työyhteisöön. Asiantuntijat ovat työelämän keulahahmoja

ja suunnittelevan toiminnan uudistajia. Tässä he tarvitsevat muun työyhteisön henkistä kumppanuutta ja rakentavia näkemyksiä. Ihmisen kehitykseen liittyy aina kriisejä ja tasanteita, nousuja ja laskuja. Kehitys on harvoin suoraviivaista. Myös työssä tapahtuva kehitys noudattaa samanlaista säännönmukaisuutta. Asiantuntijoita on todellisuudessa kuitenkin hyvin vähän. (Räsänen 2000, 239.)

Edellä kuvatut vaiheet tuovat esille ihmisen ammattitaidon ja persoonallisuuden kehittymisen työyhteisössä. Jokaisella tasolla on eri tavoin toimivia ihmisiä. Heistä jotkut tekevät uudistuksia ja toiset taas ovat passiivisempia. Suurin osa ihmisistä kuitenkin tyytyy keskinkertaisuuteen sijoittuen jonnekin kehittyneen aloittelijan ja pätevän suoriutujan välille. Työyhteisön ilmapiirillä ja kannustavalla palautteella on suuri merkitys siinä motivoituuko henkilö kehittämään omaa ammattitaitoaan ja ponnistelemaan kohti ylempiä tasoja. Ilman omaa uskoa kehittyminen ei kuitenkaan ole mahdollista. Usko siihen, että osallistuminen uusiin haasteisiin vie ammattitaitoa ylöspäin ja johtaa jatkossa toivottuihin seurauksiin, kuten mielenkiintoisempiin tehtäviin, palkankorotukseen, arvostuksen lisääntymiseen, jne. on kaikkein tärkein tekijä ammattitaidon kehittymisessä. (Mts. 239.)

## **2.4 Teknisen osaamisen vaatimukset**

Kädentaitoja kuvattaessa on huomattava käsiteollisuuden ja sarjatuotannollisen valmistuksen ero. Käsiteollisuudella tarkoitetaan käsityöstä kehittyneitä toimintaa, jossa koneiden ja laitteiden käyttö on suurempaa kuin perinteisessä käsityössä, mutta ei kuitenkaan niin laajaa kuin teollisessa sarjavalmistuksessa. Käsiteollisessa tuotteessa korostuu käsityötaito, mikä erottaa tuotteen koneellisesta sarjavalmistuksesta. Suomessa käsiteolliset yritykset ovat pieniä mikroyrityksiä, jotka työllistävät omistajansa lisäksi yleensä yhden tai muutaman henkilön. (Kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmä 1995, 13-15.)

Perinteisten työmenetelmien tunteminen on eduksi oman ammatti-identiteetin muodostumiselle. Käsityötä voidaan esteettä pitää taitolajina, jossa aina näkyy tekijänsä kädenjälki. Se kertoo tekijän osaamisesta ja sen perusteella voidaan

tunnistaa, onko tuotteen takana mestari vai oppipoika. Käsityönä valmistettu tuote ei ole koskaan anonyymi vaan sillä on aina tiedossa oleva tekijänsä. (Heinänen & Periäinen 1997, 40.)

Kun puhutaan käsityöläisistä ja käsityön vaatimasta ammattitaidosta laajemmin, on tärkeää pohtia nykyaikaisen osaamisen eri alueita. Käsityöläisenä toimiminen vaatii edellä mainitun teknisen osaamisen lisäksi myös tietoa eri laisista kulttuurisista, taloudellisista, teknologisista, ekologisista, esteettisistä, ergonomisista, eettisistä, juridisista ja sosiaalisista vaatimuksista. (Heinänen & Periäinen 1997, 41.) Jokainen käsityöläinen joutuu tekemään valintoja esim. ekologisuuden, kotimaisuuden, hinnan, jne. välillä. Valintoja voidaan asettaa tärkeysjärjestykseen ja perustella ne itselle parhaimmalla tavalla. Valitusta linjasta on pystyttävä pitämään kiinni myös tiukan paikan tullen, jolloin uskottavuus tuotetta ja tekemistä kohtaan säilyy. Seinä (2000) korostaa, että työtehtävät ovat nykyisin aikaisempaa laajalaisempia, vastuullisempia ja itsenäisempiä. Tämä edellyttää työntekijöiltä halukkuutta jatkuvaan oppimiseen. Ihmiset joilla on kyky, halu ja tahto kehittyä ja oppia uusia asioita jatkuvasti ovat niitä, joita työelämä tulevaisuudessa tarvitsee. Ammattitaitovaatimukseen vaikuttaa myös entistä enemmän sosiaalinen yhteisö, jossa ihminen työskentelee. Seinän mukaan sosiaalisessa käyttäytymisessä on aina kysymys omien tarpeiden, taipumusten, mahdollisuuksien ja arvojen toteutumisesta suhteessa ympäröivään sosiaaliseen järjestelmään eli instituution arvoihin, rooleihin ja niiden asettamiin odotuksiin. Ammattitaitoisen työntekijän odotetaan tiedollisten ja taidollisten ominaisuuksiensa lisäksi hallitsevan myös sosiaalisia taitoja. (Seinä 2000, 13, 45.)

Metsämuuronen (1998) on puhunut nk. pehmeästä osaamisesta. Tällä hän tarkoittaa henkilön motivoituneisuutta ja innostuneisuutta tehdä työtä, esteettiä syyttä ja intuition käyttöä, ulospäin suuntautuneisuutta ja toisten aktivoimisen taitoa, toisinaan henkilön persoonallista tapaa tehdä työtä. Ammattitaitoisen ja taitavan työsuorituksen edellytyksenä on sosiaalisen ympäristön ohella myös muu fyysinen työympäristö. Fyysiseen työympäristöön kuuluvilla tausta tekijöillä, kuten valoisuudella, lämpötilalla, melutasolla ja ilman suhteellisella kosteudella voi olla merkittävä vaikutus työskentelyn laatuun. Lisäksi käytössä olevien työvälineiden

kunto, tilaratkaisut ja muu kalusto vaikuttaa työskentelyn tasoon. Ammattitaitoon eivät siis vaikuta pelkästään työntekijän persoonalliset ominaisuudet ja taito vaan lisäksi myös kaikki fyysiset ja sosiaaliset ympäristötekijät. (Seinä 2000, 46.)

## 2.5 Työkyky käsitteenä

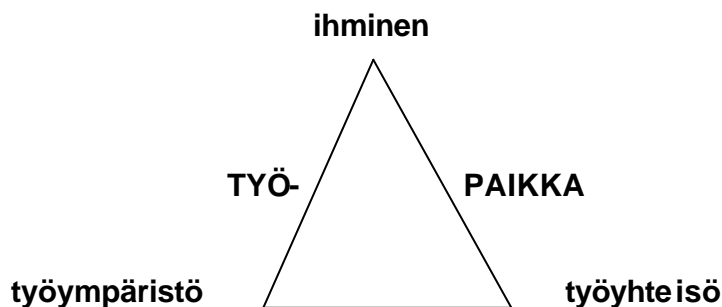
Alasoinin, Lifländerin, Rouhaisen ja Salmenperän (2002) mukaan näkemykset siitä, mitä työkyvyllä tarkoitetaan ja miten sitä ylläpidetään, ovat muuttuneet ajan myötä. Työkyky-käsite on alun perin otettu käyttöön arvioitaessa yksilön työkyvyttömyyden perusteita. Työntekijän yksilölliset ominaisuudet korostuivatkin pitkään erilaisissa työkyky-malleissa ja –mittareissa. Myös käytännössä tapahtuneet kehittämistoimenpiteen olivat näiden mallien mukaisia ja ne kohdistuivat yksilöihin ja yksilöllisiin ominaisuuksiin. Vasta 1990-luvulla ryhdyttiin painottamaan yleisemmin sitä, ettei työkyky ole pelkästään yksittäisen työntekijän henkilökohtainen ominaisuus, vaan työkykyyn vaikuttavat myös työolot, työn sisältö, työn organisointi ja koko työyhteisö, viime kädessä työpaikan koko toimintatapa. (Alasoini ym.2002,57.) Työkyky koostuu monista tekijöistä. Siihen vaikuttavat sekä perinnölliset ominaisuudet että koulutuksella ja työkokemuksella hankitut valmiudet suoriutua sekä tiedollisesti että taidollisesti työelämässä. Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kasvu, kehitys ja kouliintuminen muodostavat osaltaan työkyvyn perustan, vaikkakaan ne eivät sellaisenaan riitä kuvaamaan kaikkia työkykyyn tarvittavia edellytyksiä. Tutkimusten mukaan myös työn sisällöllä sinänsä sekä työn fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella ympäristöllä on olennainen vaikutus työssä suoriutumiseen.

Myöskin ihmisten elintavat joko luovat tai kuluttavat ihmisen voimavaroja ja vaikuttavat siten myös kykyyn tehdä työtä. (Ilmarinen, 1995, 31-32.) Työkyvyn määrittelyä näyttäisi olevan yhtä monta kuin on määrittäjääkin. Työkyvyn voidaan katsoa olevan osa laajempaa toimintakyvyn käsitettä, mutta se ei kuitenkaan ole synonyymi sille. Toimintakyvyllä tarkoitetaan usein ihmisten valmiuksia selviytyä jokapäiväisen elämän asettamista tehtävistä kotona, työssä ja vapaa-aikana. Myös toimintakyky määrittely vaihtelee lähestymistavan mukaan, esim. lääketie-



teessä toimintakyky nähdään terveyden ja sairauden käsitteiden kautta. Työkykyyn vaikuttavat tutkimusten mukaan siis monet muutkin tekijät kuin työntekijän fyysinen tai psyykkinen toimintakyky tai kunto. Työtä tehdään nykyään enemmän yhteisöissä, vuorovaikutus lisääntyy ja tämä heijastuu myös siihen, miten työkyky henkilökohtaisesti koetaan. Työkykyyn vaikuttavat mm. terveys, kunto, ammattitaito, työn vaatimukset, työyhteisö, sosiaaliset suhteet, eläkelainsäädäntö ja työnantajan henkilöstöpolitiikka. Myös työyhteisön ja johdon tuki vaikuttavat suuresti työkykyyn. Tärkeintä on huomioida itse työpaikka, joka varsinaisesti sanelee työkyvyn ylläpitämisen mahdollisuudet ja muodot. Tuloksellinen työkyvyn ylläpito muodostuu ihmisten tarpeista lähtevästä toiminnasta. (Matikainen, 1995, 47-59.)

Matikainen (1998) määrittelee työkyvyn muodostuvan yksilöön liittyvistä tekijöistä (esim. terveys, toimintakyky, osaaminen jne.), työympäristöön liittyvistä tekijöistä ja ihmissuhteista. Työkyvyn ylläpitämisen mahdollisuudet ja muodot sanelee kuitenkin työpaikka. Työpaikka on ratkaisevan tärkeä työkyvyn kannalta. Tuloksellinen työkyvyn ylläpito muodostuu työpaikan ja ihmisten tarpeista lähtevästä toiminnasta, jonka kohteena ovat seuraavassa kuviossa esitetyn kolmion kärjet.



KUVIO 3. Työkyvyn määrittäjät edistämisen näkökulmasta (Matikainen 1998, 27).

### 3 RUOKAPALVELUALA JA KOKIN TYÖ

### 3.1 Ruokapalveluala

Majoitus- ja ravitsemispalveluun kuuluvat Tilastokeskuksen mukaan yksiköt, jotka majoittavat asiakkaita ja/tai tarjoavat välittömästi nautittavaksi tarkoitettuja aterioita, välipaloja ja juomia. Majoitus- ja ravitsemispalveluita tarkastellaan yleensä yhdessä, koska ne yhdistyvät usein myös käytännön yritystoiminnassa. Majoitustoimintaa tarjoavia yrityksiä ovat hotellit, retkeilymajat, leirintäalueet, matkustajakodit ja täysihoidot sekä lomakylät. Osa majoituspalveluyrityksistä keskittyy yksinomaan majoituspalveluihin, kun taas toiset tarjoavat majoituksen ohella esimerkiksi aterioita, virkistyspalveluja sekä tiloja kokousten ja koulutuksen järjestämistä varten. Ravitsemispalveluyrityksiä ovat anniskeluravintolat, keskiolutravintolat, kahvilat, pikaruoka- eli fast food –ravintolat ja henkilöstöravintolat.

Tilastokeskuksen toimialamääritelmän mukaan ravitsemistoimintaa harjoittavat yksiköt voivat olla perinteisiä ravintoloita, itsepalvelu- ja noutoravintoloita sekä pysyviä tai tilapäisiä pikaruuan myyntipisteitä. (Palvelut 2020.)

Hotelli- ja ravintola-ala on työvoimavaltainen ja suhdanneherkkä palveluala, jonka kehitys on sidoksissa koko matkailuklusterin menestymiseen ja yhteiskunnan taloudelliseen kehitykseen. Kausivaihtelut ja kansainväliset häiriöt heijastuvat nopeasti majoituselinkeinoon, kun taas muutokset paikallisessa kysynnässä ja kotitalouksien kulutuksessa näkyvät ravitsemiselinkeinossa. (Mts.)

Majoitus- ja ravitsemispalvelujen työllisyyden kehitys on noudattanut kysynnän kehitystä. Viime vuosikymmenen alkupuolella työllisyys laski jyrkästi ja oli alhaisimmillaan vuonna 1994, jolloin toimialalla oli Tilastokeskuksen kansantalouden tilinpitotilaston mukaan 58 400 työllistä. Yrittäjät mukaan lukien työllisten määrä on noin 75 000 henkilöä. Henkilöstö on nuorempaa kuin monella muulla palvelualalla. Lähes 60 prosenttia henkilöstöstä on alle 40-vuotiaita. Joka kymmenes työntekijä on alle 25-vuotias, kun joka neljännellä on ikää vähintään 45 vuotta. Lähes kaksi kolmesta majoitus- ja ravitsemispalveluyritysten työntekijästä työ-

kentelee suorittavan tason tehtävissä. Suomen Hotelli- ja Ravintolaliiton henkilöstöstä 58 prosenttia on suorittanut ammatillisen perustutkinnon ja 12 prosenttia on hankkinut alimman korkea-asteen tutkinnon. Yleisin koulutusala on palvelualojen koulutus, johon kuuluu esimerkiksi majoitus-, ravitsemis- ja talousalan peruskoulutus. Joka neljäs majoitus- ja ravitsemispalvelualalla työskentelevä on hankkinut pelkästään yleissivistävän koulutuksen peruskoulusta tai lukiosta. Peruskoulun käyneet jakautuvat tasaisesti eri ikäryhmiin, mutta alalla työskentelevistä ylioppilaisista yli puolet on alle 30-vuotiaita. Ilman ammatillista koulutusta työskenteleviä on hotelli- ja ravintola-alalla etenkin lyhyissä työsuhteissa. (Palvelut 2020.)

Hotelli- ja ravintola-ala on muuttunut viime vuosina paljon. Liiketoiminta on kansainvälistynyt ja ketjuuntunut ja asiakkaiden palveluodotukset ovat muuttuneet. Osa-aikaiset työsuhteet ovat yleistyneet. Muuttuva yhteiskunta asettaa uusia haasteita myös ympäristönsuojelulle ja ruokaturvallisuudelle. Muutosvauhti on yhä nopeampaa ja työntekijöiltä vaaditaan aikaisempaa enemmän. Esimerkiksi asiakaskunnan moninaistuminen ja liikeideoiden muuttuminen lisäävät työntekijöiden ammattitaitovaatimuksia. Muutoksilla on vaikutusta myös työhyvinvointiin. Kiireen tunne, työpaineet ja kireä työtahti kuormittavat ajoittain hotelli- ja ravintola-alan työntekijöitä. Harkalat työasennot, tupakansavu, melu, kuumuus ja veto ovat työn fyysisiä haittatekijöitä. Myös väkivallan uhan kasvu ja epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta heijastuvat työntekijöiden hyvinvointiin. Työssä jaksamisen ongelmat eivät koske vain ikääntyneitä. Epäsäännölliset työajat, yksintyöskentely ja lisääntyvät tehokkuuden vaatimukset voivat uuvuttaa nuoriakin työntekijöitä. (Työssäjaksamisohjelma 2005.)

Hotelli- ja ravintola-alalla tuotetaan ja myydään vapaa-aikaan tai työhön liittyviä hotelli-, ravintola-, viihde- ja kokouspalveluja kotimaisille ja ulkomaisille asiakkaille. On mahdotonta tarkkaan osoittaa, missä ja milloin ravinnon tarjoamisesta on muodostunut oma ammattialansa. (Lehtinen, Peltonen, Talvinen 2003, 21.) Keski-ikä alkoi Rooman kukistumisesta ja päättyi löytöretkiin. Keski-ajalla syötiin kuitenkin siihenkin asti oli syöty; vielä olivat tuntemattomia monet arabien tuomat ainekset, eivätkä löytöretkeilijäin tuomiset enää kuuluneet keski-ajalle. Ei ollut peru-

naa, ei tomaattia, ei sokeria - leipä sen sijaan kuului yhä jokaiseen ateriaan. Leipälajeja oli useita. Oli voita, maitoa, hunajaa, yrttejä. Tärkeimmät viljat, kaura, hirssi ja ohra, tehtiin puuroksi, syötiin maidon kanssa. Itse puuro tehtiin veteen. Riisiäkin jo oli, mutta tavallisella kansalla ei ollut asiaa riisikupille. Kasvikunnasta saatiin viljan ohella perus ruoka: pavut, herneet, juurikkaat, kaalit. Kaalia valmistettaessa käytettiin sianrasvaa. Kaali sianlihoineen kuului köyhien keittiöön. Keskiajan resepteissä ei juuri lainkaan esiinny vihanneksia, vaikka kurkku, kyssäkaali, kurpitsa, salaattit ja yrtit tunnettiin toki jo aika hyvin. Sieniäkään ei esiinny, sillä niitä ei tunnettu vaan epäiltiin myrkyksi. Keski-Euroopan puutarhoissa kasvoi kirveliä, valkosipulia, kuminaa, persiljaa, minttua, anista, salviaa, sipulia, piparjuurta, selleriä, fenkolia, sinappia ja purjoa. Ristiretkeläiset toivat pippurin, inkiväärin, neilikan, kanelin, muskotin, jopa saframinkin. Sekä alku että jälkiruoaksi syötiin kirsikoita, pähkinöitä, omenia, päärynöitä, luumuja, mulperi puun ja heisien marjoja sekä kastanjoita. (Talvi.)

Lihasta syötiin nautaa, sikaa, lammasta ja lintuja. Teurastetuista eläimistä käytettiin aivan kaikki. Lihaa suolattiin, savustettiin, kuivattiin; silti säilyttäminen oli ongelma. Koska vain tilanherrat ja muut rikkaat omistivat maata, ei köyhällä talonpoikapirulla, jolla oli 20 nälkäistä lasta ja eukko kuin kuivumaan ripustettua lihaa, ollut asiaa metsälle. Salametsästäjät tappoivat silti sen kuin ehtivät, nälkä pani tappamaan viekkaasti ja kiireesti. Kansa söi myös kalaa, siellä missä sitä oli; kala oli myös paastoruokaa, jonka äärellä nälkäiset kiittivät Taivaan Isää. Kalastusoi-keuttakaan ei ollut jokamiehellä. Sen sijaan hienoissa keittiöissä saatettiin käyttää yhtä aikaa jopa 50 eri kalalajia. Niiden niin kuin lihankin valmistuksessa oltiin silti oppimattomia. Uunitkaan eivät olleet vielä kehittyneet. Tulen loimussa kypsytettiin yhä lähes kaikki. Liha tapettiin keittiössä toiseen kertaan. Maitotuotteita ja munia oli ja niitä käytettiin. Monet juustot olivat jo aika hyviä keskiajalla, hygienia tosin ei. (Mts.)

Ruoanvalmistuksessa mortteli oli kaikkein tärkein; siinä murskattiin sekä riisi, muu vilja että liha. Niin oli tehty jo silloin, kun Pohjois-Italiassa kehittyi hiljalleen makkara nimeltä mortadella. Siiviläliinat olivat erittäin tarpeellisia. Patojakin oli eri

tarkoituksiin, mutta ennen kaikkea monenlaisia vartaita ja ritilöitä paahtamista varten. Näistä voi vetää erään yleisen johtopäätöksen keskiajan ruoasta: se oli kuivaa. Keskiajan ihminen ei myöskään pitänyt keitoista läheskään niin kuin me. Syötiin kyllä kastikkeita ja ne olivat toki tarpeenkin, koska ruoat muutoin olivat kovin kuivia. Lihaliemi oli myös tärkeä varsinkin maalaistaloissa teurastusten aikaan. Olut oli ruoka-, jano- ja seurustelujuoma. Olut korvasi usein kastikkeen, ja siitä tehtiin keittojakin. Omaisuus ja sen laatu määräisivät ruokien ja juomien laadun ja runsauden, samoin keittiön varustelutason. Keittiön sydän Keski-Euroopassa oli tulisija, jonka äärellä ruoka tehtiin. Suurissa talouksissa kokit olivat tavallisia - apulaisineen. Korkeimmissa piireissä keittiöväen keskuudessa vallitsi ankara hierarkia. (Mts.)

Varakkaissa perheissä ja hienon väen talouksissa ruoan oman maun hävittämiseksi nähtiin jopa vaivaa. Tapa oli perua jo Rooman ajoilta. Keskiajallakaan elintarvikkeet eivät olleet tuoreita eikä laatu ensiluokkainen. Mutta kun oli varaa mausteisiin, otettiin Apiciuksesta ja muista roomalaisista oppia; ruokia jopa parfymoititiin. Yleensä ruoat olivat joko liian suolaisia tai liian makeita ja aivan ylimaustettuja. Ruoan oman maun tunki vain köyhä kansa. Toisaalta tällainen maustaminen oli myös lääkintää - etukäteen, kaiken varalta, tai yleensä ummetusta, suolistolaisia, muita suolistovaivoja ja ripulia vastaan. Tapana oli myös muotoilla ruokia ja värjätä niitä. Antiikin vanha tapa muuttaa ruokaa niin, ettei enää tiennyt mistä se oli tehty, oli aika tavallista. Näin kävi varsinkin paastoaikana, kun liha piti korvata jollakin muulla. Silloin syntyivät varsinaisesti kalahyytelöt, joita muovailtiin jopa sianpäiksi. Kaikista keskiajan ruokakuvauksista käy selville sama hätkähdyttävä ilottomuus. Nälkä uhkasi alituisen, hinnat olivat hirmuisia, sodat ja rosvojoukot tekivät elämän uhanalaiseksi ja usein lyhyeksi. Se nautinnonilo, jota jo oli ollut Kreikassa ja Roomassa, näyttää kadonneen. Mooseksen kuolemalla uhkaava Jumala hallitsi keskiajan tunne-elämää jo paljon ennen kristinuskon puritaanisuutta ja helvetinoppia. Kiirastulen kauhat kansa pystyi suurten uuniensa loimussa hyvin kuvittelemaan. Pohjoisessa ilottomuus pimeässä ja pakkasessa vain entisestään lisääntyi. Elämän maku, joka niin paljon maustaa ruoankin, pääsi esille vasta uuden ajan mukana - ja samoin ruoan oma maku.

(Talvi.) Catering- eli suurtalous- ja ruokapalvelualalla tuotetaan ruokapalveluja kodin ulkopuolella tapahtuvaa päivittäistä ruokailua sekä edustus- ja tilaustarjontaa varten. Catering-alan hankinta- ja tuotantotoiminnoilla vaikutetaan alkutuotantoon, elintarvike- ja laitteollisuuteen sekä kauppaan. Alalla on siten kansantaloudellista merkitystä, ja sen toimintaan vaikuttavat julkishallinnon talous ja päätöksenteko. Catering-alalla yhdistyvät laajamittainen ruokatuotanto, jossa käytetään hyväksi suurkeittiöille ominaista teknologiaa, sekä toisaalta jokaisen asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja odotusten tyydyttäminen. Alalla noudatetaan viranomaisten eri asiakasryhmille laatimia ravitsemus suosituksia ja niiden toteuttamishojeita kansanterveydellisesti tavoitellun ravitsemuskäyttäytymisen saavuttamiseksi. Ruokapalvelujen järjestämisen keskeisenä lähtökohtana ovat myös yrityksen tai muun organisaation päätoiminnon ylläpitäjän näkemykset ja toiveet. Suomessa on noin 10 000 catering -alan suurkeittiötä, johon lukumäärään kuuluvat julkisten laitosten keittiöt ja henkilöstöravintolat. Niissä on useita kymmeniä tuhansia työntekijöitä, ja vuosittain niissä valmistetaan noin 450 miljoonaa ruokannosta. Suurin ruokailijaryhmä ovat koululaiset ja opiskelijat, jotka ovat oikeutettuja yhteen maksuttomaan ateriaan koulupäivinä. Muita ruokailijaryhmiä ovat päiväkodeissa, sairaaloissa, vanhainkodeissa, hoitolaitoksissa, puolustusvoimissa sekä työpaikoilla ruokailevat asiakkaat. (Lehtinen, Peltonen, Talvinen, 2003, 21.)

Julkishallinnon suurkeittiöt kuuluvat hallinnollisesti joko julkishallinnon omaan toimintaan tai ne hoidetaan ostopalveluina. Julkishallinto on viime aikoina kilpailuttanut ruokapalveluita ja osa toiminnasta on ulkoistettu. Suomeen onkin syntynyt joitakin suuria henkilöstöravintolaketjuja. (Mts. 21.) Catering-alalla tuotettavien annosten määrään ja siinä tapahtuviin muutoksiin vaikuttavia keskeisiä tekijöitä ovat väestön ikääntyminen, lasten ja nuorten ikäluokkien suuruudet sekä työssä käyvän väestön kulutuskäyttäytyminen. Myös sosiaali- ja terveysalan toimienpiteillä ja päätöksillä on vaikutusta catering-alan tulevaisuuteen. Catering-alalla yhdistyvät sekä ruokatuotanto että ruuan tarjoilu; ateriat valmistetaan päivittäin eri jalostusasteella olevista elintarvikkeista ja tarjoillaan asiakkaille välittömästi valmistuksen jälkeen. Alan suurkeittiöt ovat toiminnallisesti valmistus-,

kuumennus- ja jakelukeittäjiä. Asiakkaat ruokailevat valmistuskeittiön yhteydessä olevassa ruokasalissa, tai ruoka kuljetetaan valmistuskeittiöistä kuumennus- tai jakelu-keittiötoimipisteisiin ja tarjoillaan niiden yhteydessä ruokaileville asiakkaille tai ruoka viedään kotona ruokaileville asiakkaille. Elintarvikkeiden säilytys, käsittely, kuljetus ja tarjoilu edellyttävät erityistä huolellisuutta ja omavalvontaa, jotta ruuan kylmä- ja kuumaketju säilyisivät. Kun valvonta on pääasiassa siirtynyt viranomaisilta keittiöiden itsensä suorittamaksi omavalvonnaksi, on työn vaatavuustaso ja jokaisen työntekijän vastuullisuus lisääntynyt. (Lehtinen, Peltonen, Talvonen, 2003, 21.)

Catering-alan palvelujen tuottamisen lähtökohtana ovat asiakkaiden tarpeet ja odotukset sekä toiminnan kannattavuus ja laatu. Alan arvopäämääränä on edistää asiakkaiden hyvinvointia, työ- ja toimintakykyä ja elämänlaatua tarjoamalla ravitsevia sekä terveyttä ja terveellisiä ruokailutottumuksia ylläpitäviä ja edistäviä ruokailupalveluja. Alan palvelujen tavoitteena on tyytyväinen asiakas. Catering-alan palvelu- ja liiketoiminnassa keskeisiä arvoja ja periaatteita ovat asiakaskeisyys, työn, palvelujen ja tuotteiden korkea laatu, innovatiivisuus, tehokkuus, joustavuus, yrittäjäys ja ammatillisuus, tuloksellisuus ja kannattavuus, tuoteturvallisuus ja ympäristöystävällisyys. Täsmällisyys, huolellisuus, riipeys ja hygieenisyyden noudattaminen ovat periaatteita, jotka korostuvat käytännön ruokatuotannossa ja ruuan jakelussa. (Mts.29) Menestyksellinen ja eettisesti vastuullinen alan palvelu- ja liiketoiminta perustuu asiakastytyväisyyteen, ihmisarvon kunnioittamiseen, tasa-arvoon, suvaitsevaisuuteen, rehellisyyteen, avoimuuteen, luottavuuteen sekä sopimusten ja säädösten noudattamiseen. Keskeinen eettinen haaste on kehittää palvelukulttuuria, niin että asiakkaan tarpeet, toiminnan tuloksellisuus ja henkilöstön hyvinvointi ovat keskenään tasapainossa.

Catering-alan ammattilainen on oma-aloitteinen, rehellinen, suvaitsevainen, yhteistyökykyinen ja palveluhenkinen. Hän arvostaa kansallista perinnettä ja kulttuurista erilaisuutta. Lisäksi hän arvostaa omaa ammattialaansa, omaa ja toisten työtä, työyhteisöään ja työympäristöään. Hän tuntee vastuunsa asiakkaista, turvallisuudesta, ympäristöstä sekä työn ja ammattitaitonsa jatkuvasta kehittämisestä. Joukkoruokailun merkitys koko kansantaloudessa on viime vuosina voimak-

kaasti kasvanut. Suurkeittiöiden eli catering-alan tehtävät ovat laajentuneet monimuotoisiksi ja suurkeittiöiden ja ravintoloiden välinen jako on hämärtyvässä. Catering-alan kehitys on voimakkaasti sidoksissa yhteiskunnan tekijöihin: alan juuret ovat syvällä yhteiskunnan tavassa toimia ja elää. Catering-alan tuotanto on keskittynyt suuriin yksiköihin ja ketjuuntunut. Ala on kehittynyt nopeasti, ja taloudellisten resurssien niukkeneminen ja kilpailu asiakkaista on pakottanut alan muuttamaan toimintatapojaan. Catering-ala on keskittymässä keskisuurten ja suurten ketjujen haltuun. Alan toiminta, varsinkin julkisen sektorin ja kunnallisten ruokapalveluyksiköiden toiminta, on perustunut määrärahoihin, selkeisiin organisaatioihin ja tarkkoihin tehtävänkuvauksiin. Työ on edelleen käsityövaltaista, mutta tehtävät ovat monipuolistuneet ja laajentuneet ja työajat muuttuneet joustavammiksi. Työtä on pyritty kehittämään mm. uusien valmistusmenetelmien ja laitteiden sekä esikäsiteltyjen raaka-aineiden avulla. Yleisesti ottaen catering-alalla on pyritty kohti parempaa taloudellista kilpailukykyä ja asiakkaiden lähtökohtien huomioimista. Catering-alan ruokapalveluyksiköiden keskeinen ja perinteinen tehtävä on pitää yllä niin määrältään kuin laadultaankin riittävää ja taloudellisesti kannattavaa ruokahuoltojärjestelmää ja tuottaa ravitsevia, maittavia, hygieenisia ja taloudellisesti kannattavia aterioita. Catering-alan on edelleen suunnannäyttäjänä suomalaisessa ravitsemuskeskustelussa ja ruokailutottumuksissa. (Mts. 29-30.)

### **3.2 Ravintola- ja catering-alojen yhteiset kehityspiirteet**

Kahviloiden, ravintoloiden, henkilöstöravintoloiden ja julkisten keittiöiden valmistamien aterioiden määrä oli kaikkiaan 769 milj. vuonna 2005. Kasvua edelliseen vuoteen oli kaikkiaan 0,4 %. Tämän lisäksi 400 milj. asiakasta vuodessa nauttii muita virvokkeita. Keskimäärin joka toinen suomalainen käyttää päivittäin Hotca-palveluita eli ruokailee tai juo kahvia, virvoitusjuomia tai alkoholijuomia näissä joukkoruokailupisteissä. Päivittäin ateriapalveluja käyttää 34 % väestöstä. Syötyjen annosten määrä nousi erityisesti huoltoasemakahviloissa ja –ravintoloissa. Uudentyyppiset liikenneasemat, joissa on usein tarjolla monia keittiövaihtoehtoja ovat lisääntyneet viimeisen vuoden aikana mm. hampurilaisravintolat huolto-



asemien yhteydessä ovat merkittävästi lisääntyneet ja näin osaltaan tasanneet kasvua toimialalla hampurilais-, kebabpaikat ja pizzeriat. Rekisterissä on tiedot 22 451 keittiöstä. Niistä 4 235 on jakelukeittiötä, joissa tarjotaan keskuskeittiöissä valmistettuja aterioita. Jakelukeittiöiden lukumäärä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 6,2 %. Osa lukumäärän kasvusta selittyy kuumennuskeittiöiden ja jakelukeittiöiden yhdistämisestä yhdeksi luokaksi, osa kasvusta selittyy valmistuskeittiöiden muuttamisesta jakelukeittiöiksi. Rekisteriin sisältyy myös 3 476 keittiötä, pääasiallisesti kahviloita ja baareja, joissa ei tarjoilla varsinaisia lämpimiä aterioita. Näiden keittiöiden määrä laski 4,3 %.

Toimialoittain tarkasteltuna annosmäärä kasvoi eniten (22,6 %) huoltoasemakahviloissa ja –ravintoloissa, kun lukumäärä kasvoi vain 0,6 %. Myös kahvilat muun toiminnan yhteydessä kasvattivat annosmäärää 12,3 %, mutta osa tästä selittyy toimialaluokituksen uudistuksesta, jossa tavaratalojen yhteydessä olevat kahvilat liitettiin osaksi tätä toimialaa. Lasku puolestaan jatkui viime vuoden tavoin henkilöstöravintoloiden lukumäärässä. Erityisesti yrityksen omat henkilöstöravintolat vähenivät lukumäärältään 6,1 %.

Keskimäärin Suomessa syötiin 147 Horeca- sektorin valmistamaa ateriaa henkilöä kohti vuonna 2005. Suurinta kodin ulkopuolella syöminen oli Uudellamaalla (170 ateriaa henkilöä kohti). Kiinteitä istumapaikkoja kahviloissa ja ravintoloissa on keskimäärin 91 eli koko Suomessa noin 1,03 miljoonaa. Istumapaikkojen määrä lisääntyi 0,6 %. Rekisterissä eivät ole mukana terassit ja muut väliaikaiset paikat. Vuonna 2005 A-oikeuksien määrä kasvoi 1,5 %. A-oikeuksien lukumäärä on kasvanut viimeiset yhdeksän vuotta. Tänä vuonna myös B-oikeuksien lukumäärä kasvoi 2,1 %. Keskiolutoikeuksien määrä sen sijaan laski edelleen. (ACNielsen, 2006.)

1990- luvulla työkustannukset nousivat merkittävästi, mikä johti siihen, että tarjolla olevien työpaikkojen määrä väheni selvästi. Kaikkia kustannuksia alettiin seurata pitkäjänteisemmin ja tarkemmin. Koska työvoimakustannukset ovat palveluyritysten suurimpien kustannuserien joukossa, alettiin niitä seurata erityisen tarkasti. Työn tehokkuutta mitattiin ja seurattiin ahkerasti ja kuormitusta lisättiin.

Alettiin aktiivisesti puhua ravintoloiden moniosajista ja perinnäiset ammattinimikkeet näyttivät menettävän merkitystään. Tehokkuusmittausten yleistyttyä mietittiin yhä kuumeisemmin, miten alati kehittyvää alihankintaa voitaisiin käyttää hyväksi. 90-luvulla syntyi monia pieniä erikoistuotteiden alihankintayrityksiä, joista monet menestyvät edelleen hyvin. Tuonti alkoi lisääntyä EU:iin liittymiseen johdosta ja makumaailmat saivat uusia virikkeitä. Varsinkin säilyvien elintarvikkeiden osalta valikoimat laajenivat ja kilpailu koveni. Elintarviketeollisuuden tarjonta lisääntyi reippaasti koko vuosikymmenen ajan. Samalla puhuttiin paljon asiakkaan tarpeista lähtevästä kehittämistyöstä. Puolivalmisteista läpimurron tekivät paistovalmiit leivonnaispakasteet ja valmiiksi kypsennetyt lihatuotteet alkoivat pikkuhiljaa nousta raakojen tilalle. Ravintolaketjuille ja suurille asiakkaille kehitettiin private label-tuotteita enemmän kuin koskaan ja markkinatalouden lait pätivät tässäkin asiassa. Yritykset saivat sitä yksityiskohtaisempaa palvelua, mitä suuremmista raaka-ainetilauksista oli kyse. (Lehtinen, Peltonen, Talvinen 2003, 31.)

2000-luvun alussa ravintolat ja koko catering-ala olivat erittäin kustannus- ja hintatietoisia. Kaikkia kustannuksia tarkasteltiin syvällisesti ja toimintatapoja kyseenalaistettiin, jotta selviydyttiin yhä kovenevassa kilpailussa. Heikot eivät menestyneet: peli oli kovaa. Ravintoloiden ketjuuntuminen oli edelleen kovassa vauhdissa ja ketjut lisäsivät toimipaikkoja ja uusia tuotteita ja palveluja testattiin ahkerasti. Aika ja määrä olivat määrääviä tekijöitä keittiössä, joissa taas työskenteli vähemmän väkeä kuin koskaan. Alihankintaa käytettiin kaikissa keittiöissä. Käsitukset siitä, mikä on puolivalmista ja mikä itse tehtyä, muuttuivat rajusti. Teollisuuden tuotteita kehitettiin enemmän yhdessä asiakkaiden kanssa. Ravintoloiden kysyntä ja tarjonta kokonaisuudessaan laajeni, yksittäisten ravintoloiden kohderyhmä pieneni ja nk. yleisravintolat eivät enää pärjänneet. Puhuttiin kokonaiselämysten tarjoamisesta asiakkaille. Asiakkaan maku- ja näköaistit oli ärsytetty niin huippuunsa, että suosiota alkoi saada sormin syötävä ruoka, jonka saannottiin kuormittavan aiemmin vähemmän rasitettua tuntoaistia. Mukaan otettava ruoka, erilaiset täytetyt leipätuotteet ja kahviuomat olivat nopeimmin kasvavat tuoteryhmät. (Mts. 31.)

### 3.3 Kokin ammatti

Tässä yhteydessä kokilla käsitetään missä tahansa ruokapalveluita tarjoavan yrityksen ruoanlaittotehtävissä toimivaa kokkia, oli hän sitten palveluksessa millä tahansa ruokapalvelusektorilla. Kokin ammatinkuva syntyy monista erilaisista toiminnoista. Ruoanvalmistus on toki kokin perustehtävä, mutta hänen on osattava toimia erilaisissa ruokatuotannon tehtävissä, esimerkiksi ruoka-annosten ja ateriakokonaisuuksien suunnittelijana ja valmistajana erilaisissa ympäristöissä.

Häneltä edellytetään perusvalmiuksien lisäksi kykyä ymmärtää elintarvikehygieniaan ja omavalvontaan liittyviä asioita, perusteellista raaka-aineiden tuntemusta ja niiden varastoinnin hallintaa, liikeideoihin soveltuvaa tarjollepanon hallintaa sekä kannattavaa ja taloudellista ajattelua. Hänen tulee osata valmistaa terveellistä, maukasta ja monipuolista ruokaa ja ottaa huomioon gastronomian vaatimukset. Kädentaitojen lisäksi kokin ammattiin kuuluvat myös sekä itsenäisen työskentely että toimiminen työryhmän aktiivisena jäsenenä. Ihmissuhdetaitojen ja työelämän psykologian tuntemus ovat kokin työssä suureksi avuksi. (Lehtinen, Peltonen, Talvinen 2003, 48-49.)

Eurokokin työasu tulee Viitaniemen (1999) mukaan olla puhdas ja silitetty takki, napit mielellään mustat, keittiössä ruudulliset housut, edustusasun housut mustat ja suorat, mustat umpikengät ja mustat sukat. Naiset voivat vaihtoehtoisesti käyttää suoraa mustaa housuja tai mustaa pitkää hametta. Kokin hattu tulee olla korkea, esiliinan ja sivuliinan tulee olla vitivalkoinen, kaulaliina solmitaan kravatitisolmulla. Hiukset tulee olla kiinni ja kynsissä ei saa olla lakkaa. Viitaniemen mukaan vihkisormus on ainoa luvallinen työasuun kuuluva koriste, jonka käytön tarpeellisuudesta keittiötyössä voidaan olla montaa mieltä. Kello ja korvarenkaat eivät kuulu työasuun. (Viitaniemi 1999, 5.) Myöskään muutkaan näkyvät lävistykset eivät keittiötyöhön sovi.

Terveysturvallisuusasetuksen 31 § mukaan elintarvikehuoneistossa työskentelevän henkilön on pukeuduttava siististi sekä noudatettava hyvää henkilökohtaista hygieniaa ja tarvittaessa käytettävä puhtaita ja soveltuvia suojavaatteita. Pukeu-

tuminen tapahtuu kokonaisuudessaan ( myös päähine ) sosiaaliloissa ennen keittiöön tuloa. Työvaatetuksessa ja – kengissä on huomioitava niiden työturvallisuus, mm. takissa ei saa olla ulkopuolisia koristeita, kuten esim. tampit, poletit, isot napit ja ulkonevat taskut, jotka voivat tarttua kiinni laitteisiin. Samasta syystä työvaatteiden pitää olla sopivan kokoiset ja housujen lahkeet eivät saa laahata maata. Työasua tai työasuyhdistelmää saa käyttää ainoastaan työpaikalla. Käytettävän työpuvun tulee olla puhdas ja väriltään sellainen, ettei se vaikeuta työpuvun puhtauden tarkistamista. Lisäksi työpuvun tulee olla helposti pestävää, siileäpintaista, likaa hylkivää materiaalia. Huokoisia, paksuja neulemateriaaleja ei tulisi käyttää. Työpukua on säilytettävä sille varatussa kaapissa ja työvaatteita ei myöskään saa säilyttää niissä tiloissa, missä elintarvikkeita käsitellään. (Terveydensuojeluasetus 31§.)

Kokin on luotava tuottajaverkosto, joka toimittaa luotettavasti laadukkaat raaka-aineet. Hänellä pitää olla näkemys kaikesta siitä hyvästä, mitä maa ja vedet ruoksi tuottavat. Kokin pitää seurata ajan virtauksia ja ruokatrendejä. Työuransa aikana hän näkee, kuinka monet ruoat tulevat ja menevät eri virtausten mukana, mutta jotkut pysyvät suosikkeina aina. Hyvä kokki luo uusia trendejä ravintolassa.

Kokkien kantaisiä, josta ensimmäinen ns. ”haute cuisine” on Marie-Antoinen Careme. Hän arvosti taidokasta kastiketta ruoanlaittotaitteen mittana. Viimeiset sanat hän lausui sormea heristäen oppipojalleen: ”Et maustanut kalaa kunnolla, muista ravistaa kattilaa!” Toinen keittiötaitteen kehittäjä on Georges Auguste Escoffier, joka Cesar Ritzin kanssa nousi kuuluisuuteen. Monet arvostavat ranskalaista Fernand Pointia. Hän korostaa parhaiden raaka-aineiden käyttöä. Hänen mukaansa on aina aloitettava tyhjältä liedeltä ja kastikkeente kijä on keittiöorkesterin solisti. Raaka-aineista arvostetuin on voi, jolle on vielä nykyäänkin vankka käyttäjäkuntansa kokkien keskuudessa. Kuitenkin on todettava, että terveystieteen näkökulmat huomioiden on monissa paikoissa siirrytty parempiin vaihtoehtoihin. Pointin oppipojat kehittivät uuden keittiön, la nouvelle cuisinen. Uuden keittiön jälkeen lanseerattiin ”maalaiskeittiö”, ja tapahtui paluu vanhoihin yksinkertaisiin ruokiin. (Lehtinen, Peltonen & Talvinen 2003, 123-130.)

Maailman tunnetuimmat keittiöammattilaiset ovat ranskalaiset, saksalaiset, sveitsiläiset ja itävaltalaiset. Loistokokkeja on ilmestynyt myös Irlannista ja Portugalista, mutta tuoreimmat haastajat tulevat mm. Norjasta ja Ruotsista. Kansainvälisesti suomalaiset eivät ole tunnettuja vaikka ovat menestyneetkin kansainvälisissä kokkilpailuissa. Tunnetuimpia suomalaisia kokkeja ovat Leo Salonen, Veijo Vanamo, Jaakko Kolmonen, Eero Mäkelä ja Markus Maulavirta. (Tanttu 1996, 43-47.) Nuorempia tunnettuja kokkeja Suomessa ovat mm. Aki Vahlman, Harri Syrjänen, Jyrki Sukula ja Maija Silvennoinen. He ovat tehneet itsensä tutuiksi tv-kokkeina.

Kokki työskentelee lähinnä keittiössä, mutta hänen tulee osata toimia myös asiakaspalvelussa, markkinoinnissa ja PR-tehtävissä. Työ on kansainvälistä: raaka-aineista osa on peräisin ulkomailta ja valmistusmenetelmiin liittyy usein vieraskielisiä käsitteitä. Ravintola-alalla kansainvälinen kieli on ranska, mutta kansainvälisessä raaka-aine kaupassa käytetään usein myös englantia. Nämä molemmat kielet ovat kokin tärkeitä työvälineitä. (Tanttu, 1996, 43-47.) Kokin työssä tärkein lähtökohta on asiakas. Asiakkaiden tarpeet ja odotukset sekä toiminnan kannattavuus ja taloudellisuus ovat niitä kivijalkoja, joille kokin tulee ammattinsa rakentaa. Tämä ei sulje pois gastronomiaa, vaan gastronomian tulee tukea kaikkea tätä. Ruoanvalmistuksessa on oltava sydän mukana. Vain harvoissa ammateissa työntekijän kaikkia tekemisiä arvioidaan yhtä tarkasti kuin kokin ammatissa. Kokki ei ole ammatissaan koskaan täysin valmis, koulutus tarjoaa perusvalmiuksia, työkokemus kartuttaa ammattitaitoa. Asiakkaiden kulutustottumukset vaihtelevat ja odotukset muuttuvat jatkuvasti. On siis tärkeää, että kokki pysyy ajan tasalla ja kouluttaa itseään tarpeen tullen. (Tanttu, 1996, 43-47.) Kokin ammatti vaatii hyvää fyysistä ja psyykkistä kuntoa. Työtahti vaihtelee usein ja vaihteluita on monesti vaikea ennustaa. Kun kiireisenä päivänä työtahti kovenee, kokki ei saa hermostua ja menettää malttiaan vaan hänen on keskityttävä olennaiseen eli ruoanvalmistukseen ja asiakkaiden toiveiden täyttämiseen. Paineensietokyky on siis myös hyvin tärkeä ominaisuus kokin työssä. Erityisesti tällaisissa tilanteissa korostuu organisointikyvyn merkitys. (Mts. 48.)

Työministeriön Internetsivuilla on eri ammattien kuvauksia ja siellä kokin tehtävistä ja osaamisalueesta mainitaan mm.

- annosten ja ruokalistan suunnittelu.
- ruoanvalmistus ja esillepano.
- elintarvikkeiden käsittely ja varastointi.
- ruoanvalmistuksessa tarvittavien kädentaitojen ja teknologian hallinta.
- ruoan valmistaminen taloudellisesti ja kannattavasti.
- kansallisen ja kansainvälisen ruokakulttuurin tuntemus.
- esteettinen näkemys.

Kokin tehtäviin kuuluu kylmien ja lämpimien ruokien valmistaminen sekä ruoka-annosten esikäsittelytöiden suorittaminen ja eriasteiset ruoanvalmistustehtävät. Ravintolakokin tehtäviin kuuluu usein myös keittiön puhtaanapitoon liittyvät tehtävät sekä astioiden pesu. Nykyaikaisen keittiön monia laitteita on osattava käyttää, huoltaa ja puhdistaa. Kokki huolehtii usein myös tavaratilausten vastaanotosta ja varastoinnista. Ruoanvalmistus tapahtuu pääasiassa keittiössä, mutta usein kokit joutuvat viimeistelemään, esittelemään ja annostelemaan ruokia myös salin puolella. Hän osallistuu usein ravintolan ruokalistojen sekä ateria- ja annostilausten suunnitteluun. Työ on kiireistä, sillä annokset on saatava nopeasti asiakkaalle. Työ on pääasiassa vuorotyötä, joten työssä ollaan myös viikonloppuisin ja arki-vapaat ovat yleisiä. Työympäristönä voi olla suuri hotelliravintolan keittiö, jossa työskentelee useita kymmeniä henkilöitä tai keskisuuri henkilöstöravintola tai pieni erikoisravintola, jossa kokki työskentelee yksin. (Työministeriö 2001.)

Kokilta edellytetään perusteellista ruoka-aineiden, valmistusmenetelmien ja tarjolepanon osaamista. Vaaditaan taloudellista ajattelukykyä raaka-aineiden ja ruoka-aineiden käsittelyssä. Nopeasti valmistetun ja tuoreen annoksen tarjoaminen edellyttää töiden organisointikykyä. Tarvitaan kättentaitoja ja hieman taiteellista silmää, mielikuvitusta sekä hyvää väri-, maku- ja hajuaistia. Keittiön usein kiirei-

nen työtahti edellyttää myös ripeyttä. Jatkuva seisomatyö rasittaa erityisesti selkää ja jalkoja. Erilaisille ruoka-aineille ja pesukemikaaleille allergisten on vaikea toimia ammatissa.

### 3.4 Kokin koulutus

Vuonna 1999 voimaan astunut laki ammatillisesta koulutuksesta korostaa mahdollisuuksia saavuttaa ammattitaito eri tavoin. Tähän perustuen vuonna 2000 voimaan tullut opetussuunnitelma tähtää työssäoppimisen kautta lisäämään nimensä mukaisesti työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Tapa oppia työssä ei ole ajatuksena uusi, vaan se pohjautuu jo keskiajalla käytössä olleeseen oppipoikamestari-ideologiaan. (Seinä 2000, 35.)

Kokin ammatin arvostus on lisääntynyt viimeisen vuosien aikana. Osaksi suosioon on vaikuttanut kokkien saama julkisuus. Kokit ovat astuneet ulos keittiöstä ja suuri yleisö on ottanut heidät kiinnostuneina vastaan. Suuri yleisö ei kuitenkaan tiedä minkälaista kokin työ oikeasti on. Työelämän nopeat muutokset asettavat haasteita kokien koulutusta järjestäville oppilaitoksille ja niiden roolille ammattitaidon kehittämisessä. Menestyminen riippuu entistä enemmän osaamisesta. Ammattiopetuksen on löydettävä uusia keinoja valmentaa opiskelijat kohtaamaan kirstynyt kilpailu ja selviämään siitä voittajina. Tarvitaan uudenlaista oppimista, toimintaoppimista työtä tekemällä, harrastamalla ja tutkimalla. Myös kilpailutoiminta osana opetusta valmentaa opiskelijaa kohtaamaan työelämän pelisäännöt ja ymmärtämään arvioinnin ja palautteen merkitys oppimisessa ja jatkuvassa kehittämisessä. (Lehtinen, Peltonen & Talvinen 2003, 74.)

Kilpailutoiminnan avulla pyritään opiskelijoiden asennetta ja motivaatiotasoa nostamaan. Kilpailutoiminnalla pyritään kehittämään yhteyksiä työelämään, nostamaan ammattikoulutuksen arvostusta ja tukemaan nuoren opiskelijan kehittymistä, kasvua, vastuunottoa sekä oman työmarkkina-arvon kohottamista. Kilpailutoimintaan opettajina ja opiskelijoina osallistuvat saavat mahdollisuuden toteuttaa omaa ammatillista kehittymistään erilaisissa oppimisympäristöissä jakaen ja täy-

dentäen omaa asiantuntemustaan ja ammattitaitoaan. Kilpailutoiminnalla kehitetään innovatiivista työskentelyotetta, vuorovaikutustaitoja ja erilaisten työskentelykulttuurien tuntemusta. Valkosen (2003) tekemän tutkimuksen mukaan opiskelijat kokivat kilpailutoiminnan tukevan ja vahvistavan ammatillista osaamista. He pitivät sitä erittäin tärkeänä osana oman alan opiskelua. (Valkonen 2003.)

Opetushallitus määrittelee kunkin koulutusalan valtakunnalliset perusteet. Opetussuunnitelman perusteet ovat lakiin verrattava normi, jota koulutuksen järjestäjä ei voi millään perusteella jättää noudattamatta. Tällä normilla varmistetaan osaltaan koulutukseen liittyvien perusoikeuksien, tasa-arvon, opetuksen yhtenevyyden ja laadun sekä oikeusturvan toteutuminen ja valtakunnallisesti yhtenevä ammattitaito. (Lehtinen, Peltonen & Talvinen 2003, 41.)

Opetussuunnitelmassa painotetaan mm. seuraavia asioita: kansainvälisyys, kestävä kehitys ja sen edistäminen, uusien laitteiden ja tietotekniikan hyödyntäminen, yrittäjyys ja yrittäjähenkisyys, laadukas asiakaslähtöinen toiminta, kuluttajatietoisuus ja työsuojelu ja työkyvyn ylläpitäminen. Opetushallitus on myös määrittellyt kaikille aloille yhteiset ydinosaamisalueet. Koulutuksen tavoitteena tulee olla, että opiskelijalle kehittyy kaikille aloilla tarvittavia valmiuksia kuten oppimistaitoja, ongelmanratkaisutaitoja, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, yhteistyötaitoja ja eettisiä ja esteettisiä taitoja. (Lehtinen, Peltonen & Talvinen 2003, 41.) Valtakunnallisessa opetussuunnitelmassa työssäoppimiselle on asetettu seuraavat tavoitteet: Tavoitteena on, että opiskelija oppii työssä osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta opetussuunnitelman mukaisesti sekä saa yleisiä valmiuksia työelämään ja elinikäistä oppimista varten. Työssäoppiminen edistää ammattitaidon kehittymistä ja valmentaa toimimaan aidoissa työtilanteissa.

Opiskelija oppii tuntemaan alan yrityksiä, työnantajia ja esimiehiä ja oppii työhöön liittyvät perusteet, aktivoituu hakemaan itsenäisesti töitä opiskeluaikana ja työllistyy opintojen päätyttyä. (Mts. 43.) Kokin tutkintoon kuuluu vähintään 20 (30 opintopistettä) opintoviikon työssäoppimisjakso. Työssäoppiminen tarkoittaa muualla kuin opetuskeittiössä tapahtuvaa ruoanvalmistuksen käytännön opiskelua. Aiemmin työssäoppimista kutsuttiin työharjoitteluksi. Työssäoppiminen on



kuitenkin laajempi asia. Osa ennen koulussa opituista asioista on nykyisin siirretty työelämässä opittaviksi. (Mts. 43.) Työssäoppimisen arvioinnissa huomioidaan opetussuunnitelman kriteerit ja myös opiskelijan itselleen asettamat tavoitteet. Jakson aikana arviointi on jatkuvaa ja palautteen tulee olla rakentavaa ja kannustavaa. Työssäoppimisen loppuvaiheessa käydään kokoava arviointikeskustelu, jossa kaikki osapuolet (työpaikkaohjaaja, opiskelija ja työssäoppimisen ohjaava opettaja) ovat yhtä aikaa mukana. Arvioinnin tukena käytetään oppimispäiväkirjaa, oppimistehtäviä, opiskelijan itsearviointia sekä työpaikkaohjaajan sanallista ja kirjallista arviointia. Samalla kerätään myös opiskelijan antama palaute. Opinnot koostuvat seuraavista kokonaisuuksista (malli).

### **KAIKILLE YHTEISET OPINNOT 20 ov (30 op)**

Äidinkieli, toinen kotimainen kieli, vieras kieli, matematiikka, fysiikka ja kemia, yhteiskunta-, yritys- ja työelämä-tieto, liikunta ja terveystieto sekä taide ja kulttuuri. Pakollisten opintojen valinnaiset lisäopinnot 4 ov (valinta em. opinnoista tai seuraavista opinnoista: ympäristötieto, tieto- ja viestintäteknikka, etiikka, kulttuurien tuntemus, psykologia, yritystoiminta).

### **AMMATILLISET OPINNOT 90 ov (135 op)**

#### RAVINTOLAKOKKI

- Hotellin ja ravintolan peruspalvelut 30 ov
- Ravintolan keittiötoiminnot 20 ov
- Ravintolaruokien valmistus 20 ov

#### SUURTALOUSHOKKI

- Catering-alan keittiötoiminnot 30 ov
- Catering-alan asiakaspalvelu 10 ov
- Suurtalouden ruokatuotanto 20 ov
- Tilaus- ja teemaruokien valmistus 10 ov

### **VALINNAISET AMMATILLISET OPINNOT 20 ov (30 op)**

- Juhlapalvelut 10 ov
- Kahvila- ja pikaruokapalvelut 10 ov

- Henkilöstöravintolatoiminnot 10 ov
  - Ravintolan erikoisruokatoiminnot 10 ov
  - Myynti- ja kongressipalvelut 10 ov
  - Laivatalouspalvelut 10 ov
  - Muut valinnaiset opinnot 10 ov
- Sisältää opinnäytetyön

### **VAPAASTI VALITTAVAT OPINNOT 10 ov (15 op)**

Ammatillisista opinnoista vähintään 20 ov (30 op) on työssäoppimista.

#### **Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon suorittaneen tulee osata seuraavat asiat:**

- tuntee hotelli- ja ravintola-alan tuotteet ja palvelukokonaisuudet
- tuntee kotimaisten ja kansainvälisten asiakkaiden odotuksia ja tarpeita
- toimia hotelli- ja ravintola-alan yrityksen toimintaperiaatteiden ja – ohjeiden mukaisesti
- työskennellä taloudellisesti ja kannattavasti
- olla viestintä- ja vuorovaikutustaitoinen
- toimia yhteistyökykyisesti ja joustavasti nopeasti vaihtuvissa tilanteissa
- työskennellä palvelu- ja myyntihenkisesti, omatoimisesti, kohteliaasti ja ystävällisesti
- olla huoliteltu ja siisti ulkoiselta olemukseltaan
- palvella asiakkaista tehtävien edellyttämällä kielillä suhtautua asiallisesti alkoholiin ja noudattaa anniskelumääräyksiä.

#### **Catering-alan perustutkinnon suorittaneen tulee osata seuraavat asiat:**

- tuottaa päivittäisiä ateriakokonaisuuksia sekä edustus- ja juhlapalveluja erilaisille asiakasryhmille asiakaslähtöisesti ja taloudellisesti
- suunnitella ruokalistoja ja annoksia
- käsitellä elintarvikkeita oikein ja valmistaa erityisruokavalioruokia
- noudattaa työssään elintarvikehygienian, omavalvonnan sekä työ- ja -asiakas- turvallisuuden vaatimuksia
- olla palvelu- ja myyntihenkinen ja yhteistyökykyinen sekä toimia

joustavasti

- ottaa huomioon ympäristöasiat ja kestävä kehityksen
- palvella asiakkaita suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Kolmevuotisen perustutkinnon suorittaneella on yleinen jatko-opintokelpoisuus eli voi pyrkiä ammattikorkeakouluihin ja yliopisto-opintoihin.

Luontevia jatkokoulutusväyliä hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon suorittaneelle ovat:

- 1 ammattikorkeakouluissa matkailu- ja ravitsemisalun ammattikorkeakoulututkinto, 140 ov (restonomi, AMK)
- 2 yliopistossa maatalous- ja metsätieteellisessä tiedekunnassa elintarvikkealan koulutusohjelma
- 3 korkeakouluissa kauppatieteellisen koulutusalan opinnot .  
(Ähtärin ammatti-instituutin opetussuunnitelma, 2005.)

### 3.5 Alan tulevaisuuden näkymät

Suomen ravintola-ala näkee tulevaisuutensa valoisana. Alan palveluiden kysyntä polki paikallaan koko 2000-luvun alkupuolen, mutta tammi- lokakuussa 2005 hotell- ja ravintolapalveluiden myynnin arvo kasvoi 5 prosenttia. Myös ravintolapalveluiden luonne on muuttunut 90-luvun alkuvuosista. Tällä hetkellä parhaiten pärjäävät laadukkaat, selkeän konseptin ruokaravintolat sekä nopean syömisen ravintolat ja kahvilat. Myös yksityinen catering-sektori tulee seuraavan 10-15 vuoden aikana kasvamaan merkittävästi, kun julkiset palvelut avautuvat yhä enemmän kilpailulle. (Finfood 2006.)

Hotelli- ja ravintola-ala työllistää 3,1 prosenttia suomalaisista, kun osuus eurooppalaisissa huippumaissa on yli 6 prosenttia. Alalla on hyvät kasvun mahdollisuudet. Lapin mukaan palveluiden kulutusta vauhdittavat uudet asiakasryhmät, kuten kasvava hyvä kuntoisten iäkkäiden ryhmä sekä nuoriso, joka on pienestä pitäen tottunut käymään ravintoloissa. Sektorin kasvun edellytyksiä ovat tasapuolisten kilpailuedellytysten varmistaminen esimerkiksi tasapuolisella verotuksella ja harmaan talouden kitkemisellä. Lappi nostaa myös ammattitaitoisen työvoiman

saamisen tulevaisuudessa keskeiseksi kysymykseksi. Ikäluokat pienentyvät, asiakkaiden palvelutasovaatimus kasvaa, mutta hotelli- ja ravintola-ala leimataan helposti läpikulkualaksi. Toisaalta muun muassa kokkien ammatin arvostus on viime vuosina noussut. Väestön ikääntyminen sekä kotitalouksien lukumäärän kasvu ja koon pieneneminen vaikuttavat uusien kulutustottumusten luomiseen. (Finfood 2006.)

Majoituspalvelujen kysynnän ennustetaan keskittyvän yhä enemmän keski-ikäisiin kotitalouksiin ja ravintolapalvelujen kysynnän lisäksi nuoriin. Kansainvälisyys vaikuttaa entistä enemmän hotelli- ja ravintolayritysten liikeideoihin ja kuluttajien ruokatrendeihin. Kansainvälisyys näkyy etnisten ravintoloiden määrän kasvussa, alan henkilöstön ja asiakkaiden kulttuuritaustassa sekä kulutustottumuksissa. Kansainvälistymisen seurauksena henkilöstöltä vaaditaan yhä parempaa ja monipuolisempaa kielitaitoa. Asiakkaiden kulutustottumukset ja odotukset muuttuvat nopeasti. Asiakkaat ovat kuluttajina yhä vaativampia ja odottavat entistä yksilöllisempää palvelua. Kulutustietoiset asiakkaat vaativat myynti- ja palveluhenkilöstöltä hyvää tuotetietoutta. Asiakkaat ovat myös yhä ympäristötietoisempia, jolloin markkinoinnissa korostuu ympäristöystävällisen toiminnan merkitys. Näihin haasteisiin voidaan vastata palkkaamalla yrityksiin pysyvää ammattitaitoista henkilöstöä sekä arvostamalla alan ammattitaitoa ja sen kehittämistä. Turvallisuusasiat nousevat yhä suuremmaksi haasteeksi hotelli- ja ravintola-alalla toimimiselle ja osaamiselle. Turvallisuus koskee henkilö-, ympäristö-, tieto-, omaisuus- ja tuoteturvallisuutta, kuten myös harmaan talouden yleistymisen aiheuttamia yhteiskunnallisia haittoja. (Kehitys näkymiä 2005)

Eryistä huomiota tulee kiinnittää palo- ja ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyyn. Kansainvälisyys ja verkottumiskehitys koskettavat hotelli- ja ravintola-alan kaikkia työntekijöitä. Ulkomaisten asiakkaiden lisääntyminen sekä seurustelu- ja ruokatrendien muuttuminen vaikuttavat palveluvaatimukseen, liikeideoihin, henkilöstön valintaan ja vaadittuun osaamiseen. Monikulttuurisuus edellyttää eri tapa-, ruoka- ja juomakulttuurien monipuolistuvaa tuntemusta. Tietotekniikka ja internet muuttavat hotelli- ja ravintolapalvelujen varaus- ja tilauskäytäntöjä. Myös markkinointi tapahtuu jatkossa sähköisten viestimien välityksellä. Tällöin jokaisen alalla työ-

kentelevän on osattava käyttää tietotekniikkaa monipuolisesti ja kehityshaluisesti työssään. (Mts.)

Hotelli- ja ravintola-alalla on pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä erityisesti asutuskeskuksissa. Alan työvoima on nuorempaa kuin työllinen työvoima keskimäärin. Alan työpanoksen ja ruokamyynnin arvioidaan kasvavan lähivuosina. Ulkona syöminen lisääntyy ja hyvä ruoka on tärkeää ikään ja sukupuoleen katsomatta. Alalla ei ole nähtävissä suuria rakenteellisia muutoksia. Suhdannemuutokset ovat sidoksissa kansainväliseen ja kansalliseen yhteiskunta- ja talouskehitykseen sekä matkailun vetovoimaisuuteen. (Mts.)

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan tuleva kehitys kytkeytyy tutkimusten mukaan yhä tiiviimmin koko matkailuklusterin ja myös muiden klustereiden kehitykseen. Alan kehitykseen vaikuttaa esimerkiksi hyvinvointi-, elintarvike- ja telekommunikaatiolaitteiden kehitys. Kilpailun kiristyminen on jo nyt pakottanut yritykset monipuolistamaan toimintakonseptejaan. Kuluttajille tarjotaan ravitsemispalveluja paitsi ravintoloissa ja kahviloissa, myös kaupoissa, kioskeissa, huoltoasemilla ja toreilla. Tulevaisuudessa matkailukysyntä kasvaa, mutta myös monimuotoistuu, ne yksilöityvät ja muuttuu teema- ja toimintapainotteiseksi. Hotelli- ja ravintola-asiakkaat ovat entistä monipuolisempi ja eriytyneempi kuluttajaryhmä. Asiakkaat ovat tutkimusten mukaan aiempaa vaativampia ja odottavat yksilöllisempää palvelua. (Visanti 2002, 95.) Kysyntää on esimerkiksi ympäristö-, terveys- ja turvallisuuslähtöisille palveluille ja tuotteille. Majoitus- ja ravitsemispalvelujen kysyntää muokkaavat kulutustottumusten muutokset. Suomi on poikennut monista muista Euroopan maista siinä, että ulkona nautittujen lounaiden osuus on ollut perinteisesti melko pieni. (Palvelut 2020.) Vahva itse tekemisen kulttuuri on merkinnyt sitä, ettei ravintolapalveluita ole käytetty runsaasti. Myöhäismodernissa yhteiskunnassa ihmiset kuitenkin valmistavat aiempaa vähemmän ruokaa kotona ja syövät entistä enemmän ulkona. Tämä lisää palvelujen kysyntää.

Myös tulotason parantuminen, perhekoon pienentyminen ja vapaa-ajan merkityksen lisääntyminen kasvattavat majoitus- ja ravitsemispalvelujen käyttöä. Myös väestörakenteessa tapahtuvat muutokset vaikuttavat majoitus- ja ravitsemis-

velujen kysyntään ja kehitykseen. Majoituspalveluja käyttävät tulevaisuudessa entistä enemmän keski-ikäiset kotitaloudet, kun taas ravintolapalvelujen kuluttajiksi arvioidaan keski-ikäisten lisäksi myös nuoret. (Visanti 2002, 95.)

Palvelujen tuotekehitys ja markkinointi ovat avaintekijöitä tulevaisuuden majoitus- ja ravitsemispalvelujen kilpailukyvyn kannalta. Brändäystä ja tuotteistamista pidetään alalla voimistuvana kehityspiirteinä etenkin kansainvälistymisen vuoksi.

Varsinkin majoituspuolella brändäys yleistyy. Tulevaisuuden kehitys on sidoksissa myös teknologioiden hyödyntämiseen. Tähän asti toimialan huomio on keskitynyt pääasiassa tietotekniikkaan, mutta jatkossa olisi painotettava myös esimerkiksi tuotanto- ja palveluprosessien kehittämistä uusien teknologioiden avulla.

Osa majoitus- ja ravitsemisalalan yrityksistä soveltaa jo uutta tekniikkaa, sähköistä kaupankäyntiä sekä verkkotiedotusta ja -markkinointia (Myös liiketoiminnan hallintaa sekä myyntiä, suunnittelua ja markkinointia siirretään yhä enemmän sähköiseen muotoon. Tulevaisuudessa uudet ohjelmat ja laitteet voivat edelleen tehostaa yritysten sisäistä ja ulkoista tiedonsiirtoa. (Palvelut 2020.)

Kansainvälistyminenkin korostuu tulevaisuuden majoitus- ja ravitsemispalveluissa. Jo nyt toimialan kulttuuri on varsin kansainvälinen. Markkinoilla on kansainvälisiä toimijoita ja myös asiakaskunta on kansainvälistä. Vajaa viidennes hotelli- ja ravintola-alan yrityksistä on tällä hetkellä maahanmuuttajataustaisia. Tulevaisuudessa kansainvälistyminen lisää kilpailua toimialan yritysten kesken ja nopeuttaa alan kehitystä entisestään. Majoitus- ja ravitsemispalvelualan työllisten määrän ennakoitaan kasvavan tulevaisuudessa. Työllisyyden kasvuennusteet liittyvät vahvasti matkailun kehittymiseen, ennen muuta hiihtokeskusten ja lomakyläiden, matkailun ohjelmapalvelujen, toiminnallisten ja elämyksellisten kokonaisuuksien sekä luonto-, liikunta- ja kulttuurimatkojen kehitykseen. Tulevaisuudessa osaamisvaatimukset kasvavat kaikissa tehtävissä myös majoitus- ja ravitsemispalveluissa. Myös kausityövoimalta edellytetään entistä useammin sellaista ammattitaitoa, johon vähintään ammatillinen peruskoulutus on välttämätön perusta. (Palvelut 2020.) Työelämän muutokset julkisissa ruokapalveluissa ovat lisääntymässä koko maassa; tuotantoa keskitetään isoihin yksiköihin, ruokapalvelu on yhdistetty monissa kunnissa puhtaanapidon ja kiinteistöhoitoon kanssa teknisen toimen alaisuuteen. Julkisen sektorin catering-alalla on tällä hetkellä pulaa ammattitaito-

sesta työvoimasta kaikissa henkilöstöryhmissä. Visantin (2002) mukaan työvoimapula voi kulminoitua 10 vuoden kuluttua. Tällöin alan vetovoimaisuuteen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Henkilöstöravintola- ja yleensäkin catering-sektorin tulevaan myyntikehitykseen vaikuttaa ostovoima- ja työllisyyskehityksen ohella ennen kaikkea se, millä vauhdilla ruokapalveluita tullaan ulkoistamaan. Hotelli- ja ravintola-alan palveluiden kysyntä säilynee kehitykseltään positiivisena kuluvan vuoden lopulla. Myös tehtyjen työtuntien määrän kehitys jatkunee lievästi nousevana. Mikäli yleinen talouskasvu jatkuu ennusteiden mukaisesti, on perusteita odottaa alan palveluiden kysynnän ja työllisyyden myönteisen kehityksen jatkuvan. (Vihanti 2002.)

## **4 TUTKIMUSMETODI**

### **4.1 Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus**

Tämä tutkimus sisältää sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimusaineisto on kerätty survey-menetelmällä ja aineiston analyysissa ja tulostamisessa on hyödynnetty sekä määrällistä että laadullista tutkimustapaa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedon hankintaa ohjaavat tavallisesti aikaisempaan tietoon perustuvat käsitykset ilmiöstä ja käsitteistä rakennettu teoria tutkittavasta ilmiöstä. Teoria siis jäsentää ja mallintaa todellisuutta. Kvantitatiivisen tutkimuksen vahvana puolena on se, että määrällisistä asioista saadaan tarkkaa tietoa ja voidaan kuvata asioiden suuruusluokkia ja eri asioiden välisiä riippuvuuksia. (Alkula ym. 1994, 21.)

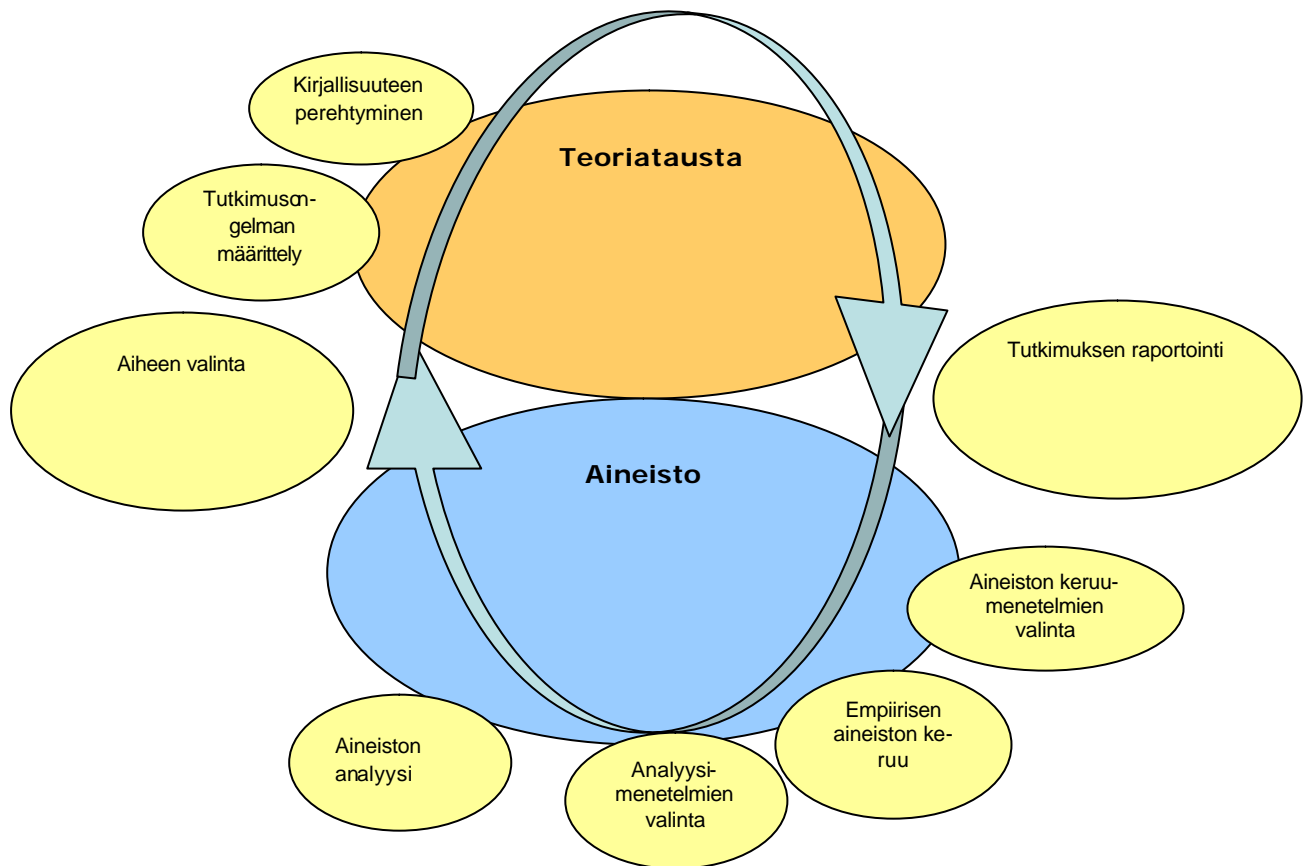
Survey-menetelmä tarkoittaa etukäteen strukturoitua aineiston keruuta kyselylomakkeen avulla. Kyselymenetelmä on sekä taloudellinen että tehokas tapa kerätä tietoa suurten ihmismäärien asenteista tai mielipiteistä (Alkula ym. 1994, 118–119). Survey-tutkimuksessa tietystä ihmisjoukosta poimitaan otos yksilöitä ja aineisto kerätään kyselylomaketta käyttäen. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiöitä. Jos lomake on suunniteltu huolel-

lisesti, aineisto voidaan nopeasti käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida se tietokoneen avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 130, 191.) Tutkimusmenetelmän haittapuolena voi olla se, että kyselynä suoritettujen tutkimusten vastausprosentti voi jäädä liian alhaiseksi, tai sitten vastaajajoukko ei piirteiltään vastaa otosjoukkoa. Haittana voi olla myös se, että ei saada tietää, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja ovatko he vastanneet huolellisesti ja rehellisesti. Ei ole myöskään selvää kuinka onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Väärinymmärryksiä ei voida kontrolloida. Tutkimuksen teoreettinen osio saattaa myös jäädä pinnalliseksi ja vaatimattomaksi. (Hirsjärvi ym. 2000, 130, 191.) Kvantitatiivinen (määrällinen) tutkimus kuvaa ja tulkitsee yhteiskuntailmiöitä tieteen yleisen logiikan mukaisesti kehittämällä mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä, keräämällä tutkimusaineistot muun muassa edustavista väestötoksista ja käsittelemällä tutkimusaineistoja tilastotieteen menetelmin oikeiden johtopäätösten tekemiseksi (Joensuun Yliopisto).

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa aineisto voi olla muodoltaan hyvin erilaista: tekstiä, ääninauhaa, kuvia tai elokuvaa. Aineistoa tutkitaan eri tavoin ja kerättyä tietoa analysoidaan ja tulkitaan. Yhtä ja oikeaa tutkimis-, keräämis-, analysointi- ja tulkitsemistapaa ei ole, tutkija tekee omat valintansa. Laadullinen aineisto on sanojen, lauseiden, virkkeiden, kappaleiden, kuvien muodossa olevaa, ei-numeerista aineistoa. Aineistoksi kelpaa yleensä esimerkiksi kaikki tekstidokumentit, mainokset, viralliset artikkelit ja päiväkirjat. Aineistona voi olla myös valokuvat ja elokuvat, niiden analysointiin on kehitetty omia tietokoneohjelmia ja lisäominaisuuksia laajempiin ohjelmistoihin. Tutkimusaineistoa järjestetään eri tavoin luokittelemalla eli koodaamalla sitä. Koodaamisen tarkoituksena on etsiä eri asioiden välisiä merkityksiä. Tutkimuksessa aineistoa kuvataan tarkasti ja se luokitellaan. Aineiston käsittely ja analysointi kehittyy tutkimuksen aikana. Aineiston koodaaminen ja järjestely riippuu aineistosta ja tutkimusmenetelmästä ja tutkimuksen viitekehystä. Aineiston järjestämiseen ei ole yhtä oikeaa tapaa. Lopuksi aineisto tiedot yhdistetään sekä tulkitaan. Tulkinnalla laadullisessa tutkimuksessa tärkeä rooli. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on yleensä realistinen pyrkimys aineiston tutkimiseen ja analysointiin, ei niinkään mallin tai teo-



reettisen hypoteesin tilastollinen testaus. Seuraavassa kuvio kvalitatiivisesta tutkimusprosessista. (Joensuun Yliopisto.)



KUVIO 4. Kvalitatiivinen tutkimusprosessi (Joensuun Yliopisto).

## 4.2 Kyselyn tarkoitus ja tavoitteet

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, millainen on kokonaisuutena työnkuva ja yleisiä ammattiin liittyviä osaamisalueita. Kyselyllä selvitettiin, miten työntekijät kokivat työnkuvansa ja onko siinä ollut muutoksia viime vuosina, kokonaisuutena koulutuksen vaikuttavuudesta omaan työhönsä, työn arvostamisesta (oma/esimies) sekä mm. työn mielekkyyttä ja haasteellisuutta sekä työtehtävien jakaantumista työvuoroon. Li

säksi kysyttiin oman työpaikan valmiuksista tehokkaaseen työhön, vastuullisuutta työssä sekä työkykyä. Ruoanvalmistuksen osiossa kysyttiin, mitkä ruokalajit valmistetaan alusta alkaen itse vai valmistetaanko ollenkaan ja missä ruokalajeissa käyteen teollisuuden puolivalmisteita tai valmist tuotteita.

Kysely antoi vastauksia myös, miten kokit kokevat työssäoppijat työpaikalla sekä heille korostettavia tietoja ja taitoja opetustyössä. Jokaisessa kyselyosiossa on myös avoin kysymys, jossa vastaaja saa tarkentaa sanallisesti omaa näkemystään. Tavoitteena on saada tietoa, mihin asioihin kokkien koulutuksessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota tai mihin tulisi painopisteitä asettaa.

Kyselyn tekemisen lähtökohtana on oma kiinnostukseni aiheeseen sekä ihan selkeä tilaus tämäntyyppiselle työlle työyhteisössäni. Tarkoitus on, että tähän kyselyn tuloksiin ja teoriaan perustuen voin suunnitella kehittämisideoita, joita opetuksessa kannattaisi korostaa entistä enemmän. Toivon, että tuloksista olisi hyötyä omalle oppimisprosessilleni sekä oman työpaikkani kokin koulutusohjelman kehittämistyössä.

### **4.3 Aineiston keruu**

Kyselyaineiston keruussa ja analysoinnissa on käytetty INKA –ohjelmaa (Jyväskylän Yliopiston Täydennyskoulutuskeskuksen Internetavusteinen kysely). Kyselylomake (liite 1) luotiin INKA- editorilla ja kyselypohjan avulla vastauksista saadaan suoria jakaumia, voidaan vertailla eri vastaajaryhmien vastauksia sekä saada myös omasanaisia vastauksia. Lisäksi tehtiin perinteinen paperiversio kyselystä, koska kaikilla ei ole mahdollisuutta vastata Internet-kyselyyn. Kyselyyritykset koostuivat lähinnä oppilaitoksen työssäoppimispaikoista (24 kpl), ja loput neljä paikkaa olivat isoja työllistäviä yrityksiä oppilaitoksen vaikutusalueella. Kaikkiin yrityksiin (28 kpl) oltiin ensin yhteydessä puhelimitse ja kerrottiin kyselyn yksityiskohdista sekä sen tavoitteista. Paperiversioita kyselystä jaettiin työpaikoille (12), joilla oppilaitoksestamme on työssäoppijoita ja niiden vastaukset syötet-

tiin koneelle. Muihin valittuihin alueen yrityksiin (16 kpl) lähetettiin sähköpostitse kyselyt ts. tunnukset, joiden avulla ne pääsivät kyselyyn INKA- ohjelmassa Internetissä vastaamaan. Kokit vastasivat kyselyyn omalla ajallaan tietokoneella. Kysely toteutettiin kokonaisuudessaan marraskuu 2005 - helmikuu 2006 aikana. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 46 vastaajaa, 19 miestä ja 27 naista. Vastauksista 18 kpl (44%) palautui paperiversiona, loput 23 kpl (56%) vastasivat suoraan INKA-järjestelmään. Miehet ja naiset vastasivat eri tunnuksilla kyselyyn.

Väittämissä on käytetty Likertin asteikkoa 1 - 4 tai 1 - 5

- 1= Täysin samaa mieltä
- 2= Jokseenkin samaa mieltä
- 3= Jokseenkin eri mieltä
- 4= Täysin eri mieltä

tai

- 1= Erittäin hyvin
- 2= Hyvin
- 3= Osittain
- 4= Huonosti
- 5= Ei lainkaan

Ruoanvalmistusosiossa väittämät olivat seuraavat:

- 1= Valmistetaan itse alusta alkaen
- 2= Käytetään puolivalmisteita (esim. jauhe/ tiiviste)
- 3= Käytetään teollisuuden valmistuotetta (esim. pakaste/ eines)
- 4= Ei valmisteta / käytetä ollenkaan

Seuraavassa osiossa esitellään vastausten kokonaiskeskiarvotulokset .

## 5 TULOKSET

### 5.1 Taustatiedot

Vastaajan iät (kysymys 1). ovat koottuna seuraavaan taulukkoon.

TAULUKKO 3. Vastaajan ikä

	n	%
17-24 vuotta	13	28
25-34 vuotta	16	35
35-44 vuotta	11	24
45 -54 vuotta	5	11
55 tai enemmän	1	2

Ikäjakauma vastaajien osalta oli varsin laaja, koska vastaajien ikä vaihteli välillä 17 vuodesta yli 55 vuotiaisiin. Sukupuolijakauma iän suhteen oli seuraava:

17 - 24 v. mies	5	nainen	8
25 - 34 v. mies	9	nainen	7
35 - 44 v. mies	5	nainen	6
45 - 54 v. mies	0	nainen	5
55 v.- mies	0	nainen	1

Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin alan koulutusta (kysymys 2). Vastaajien koulutus koottuna seuraavaan taulukkoon.

## TAULUKKO 4. Vastaajan koulutus

	n	%
Ei alan koulutusta	9	20
Ammattikurssi	1	2
Ammattikoulu	16	35
Ammattitutkinto	14	30
Opistoasteen tutkinto	3	7
Ammattikorkeakoulu	2	4
Muu	1	2

Koulutuksessa oli paljon hajontaa, koska joka viidennellä vastaajalla ei ollut alan koulutusta kokon työhön, 67 % (31) vastaajista oli suorittanut ammattikoulun tai ammattitutkinnon tai ammattikurssin. Ammattikorkeakoulututkinto tai opistoasteen tutkinto oli 11 %:lla vastaajista (5).

**Seuraavassa koontina vastaajien koulutusammatti kysymys 3) ja koulutuspaikka (4. kysymys).**

Ravintolakokki 13

Suurtalouskokki 6

Keittäjä 7

Hotelli- ja ravintolaesimies 2

Restonomi 2

Tarjoilija 1

Tarjoilija/ kokki 1

Ravintolan hoitaja 1

Ravitsemistyöntekijä 2  
 Kotitaloudenhoitajalinja 1  
 Joku muu (ei tiedossa) 1

Vastaajat olivat valmistuneet monista eri oppilaitoksista. Vaasan AMK:sta kertoi valmistuneensa yksi vastaaja ja Vaasan Hotelli- ja Ravintolaoppilaitoksesta kolme ja Vaasan ammattikoulusta tai ammatti-oppilaitoksesta kaksi vastaajaa. Seinäjoen ammattikoulusta tai ammattioppilaitoksesta oli peräti kymmenen vastaajaa ja Ähtärin ammattikoulusta, ammattioppilaitoksesta tai ammatti-instituutista seitsemän vastaajaa. Jyväskylästä (paikka ei tiedossa) kertoi valmistuneensa kaksi vastaajaa, Priimuksesta yksi ja Jyväskylän AMK:sta yksi vastaaja. Kauhaajoelta oli valmistunut neljä, Lapualta (paikka ei tiedossa) yksi vastaaja ja Lappajärveltä (paikka ei tiedossa) kertoi valmistuneensa yksi vastaaja sekä yksi Jalasjärveltä oppisopimus- koulutuksesta. Kauimmaisat valmistumispaikat (Ähtärin ammatti-instituutista katsottuna) olivat Porvoon matkailuopisto ja Haaga-instituutti ja Savonlinnan ammattikoulu, joista kaikista yksi vastaaja. Savon ammatti instituutista (oppisopimus), Savoniasta ja Levi-instituutista. oli kustakin yksi valmistunut.

**Seuraavassa osiossa koottuna koulutuksesta valmistumisaika (5. kysymys).**

2000-luvulla oli valmistunut 13 vastaajaa. 90-luvulla valmistuneita oli 14, 8 vastaajaa oli valmistunut 80-luvulla, yksi vastaajista oli valmistunut 70-luvulla. Yksi ei ollut ilmoittanut valmistumisvuottaan. Hän oli ilmoittanut opiskelupaikan, mutta oli keskeyttänyt opinnot.

**Seuraavilla kysymyksillä selvitettiin työpaikan ravintolatyyppejä (kysymys 6.) ja onko yritys ketjupaikka/ yksityinen (7. kysymys). Kysymyksen 6. vastaukset ovat koottuna seuraavaan taulukkoon.**

TAULUKKO 5. Työpaikan ravintolatyypit

	n	%
Hotellin yhteydessä oleva ravintola	13	28
Erillinen ruokaravintola	11	24
Henkilöstöravintola	12	26
Kahvila-ravintola	9	20
Muu	1	2

Yli puolet vastaajista oli töissä yksityisellä sektorilla (52 %), vajaa puolet (48%) taas toimi johonkin ketjuun kuuluvassa ravintolassa.

**Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin tekeekö kokki päivä- vai vuorotyötä (kysymys 8.) sekä työsuhteen luonnetta (kysymys 9).**

Vuorotöitä teki 52 % (24) vastaajista, päivätyötä 48 % (22) vastaajista.

Vakituisessa työssä toimi 61 % (28) vastaajista, osa-aikaisia työntekijöitä oli 39% (18).

## 5.2 Kokin työnkuva ja koulutuksen vaikuttavuus

**Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin (kysymys 10.), kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat työaikoihinsa ja työsuhteen luonteeseen. Vastaukset koottuna seuraavaan taulukkoon.**

TAULUKKO 6. Työajat ja työsuhteen luonne

	n	%
Erittäin tyytyväinen	16	35
Jokseenkin tyytyväinen	23	50
Hieman tyytymätön	6	13
Tyytymätön	1	2

Työaikoihin ja työsuhteen luonteeseen vastaajat olivat yllättävänkin tyytyväisiä, sillä 85 % vastaajista kertoi olevansa niihin erittäin tyytyväinen tai jokseenkin tyytyväinen. Vain yksi vastaaja ilmoitti olevansa työaikoihinsa tyytymätön.

**Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin, miten vastaajat kokevat työtahdin työpaikalla (kysymys 11.). Seuraavasta taulukosta käy ilmi, miten työtahti työpaikoilla koettiin.**

TAULUKKO 7. Työtahti

	n	%
Pääasiassa rauhallinen	1	2
Vaihteleva ajan ja päivän mukaan	28	61
Melko kiireinen	13	28
Erittäin kiireinen	4	9

Työtahti työpaikalla koettiin kovin vaihtelevaksi , koska vastaajista peräti 61 % koki sen vaihtelevan ajan ja päivän mukaan. Vain 2 % vastaajista koki sen pääasiassa rauhalliseksi.



Sanallisista vastauksista löytyi kolme selkeää asiaa, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä työssä. Vuorotyö ja työn viikonloppupainotteisuus näyttävät olevan yleisimmät tyytymättömyyttä aiheuttavat seikat työssä, koska sanallisissa vastauksissa kävi ilmi mm seuraavaa.

*”Vuorotyö perheelliselle rasittavaa, viikonloput aina töissä ja juhlapyhät, töissä aina kun ns. normaalit ihmiset ovat vapaalla.”*

*”Työaikojen takia joskus hankalaa sopia esim. tapaamisia, säännöllisiä harrastuksia yms. Elät työvuorojesi mukaan, ei mitään ennakko suunnitelmia.”*

*” Vuorotyö kuluttaa, perheellisellä kova järjestely vuorotöiden hoitamisessa.”*

*” Kaikki viikonloput töissä.”*

Toinen huomioitava seikka on työvuorojen (aamu/ilta) välinen epätasaisuus ja työvuorojen kiireellisyyden ennalta-arvaamattomuus. Sanallisissa vastauksissa kokit kuvailivat tuntojaan mm.

*”Iltavuorot tosi kiireisiä. Se aika kun ollaan töissä, on tosi kiirettä, tässä iässä voisi tehdä pelkkää aamu vuoroa.”*

*”Iltavuorot kiireisiä - et syö etkä käy vessassa työvuoron aikana.”*

*” Koskaan et voi etukäteen tietää, tuleeko 200 vai 600 ruokailijaa.”*

Kolmanneksi tuotiin parissa vastauksessa esille kokin palkkaus ja työsuhteen laatu ja luonne. Kokit kuvailivat tuntojaan näin:

*” Huono palkka työn määrään nähden.”*

*”Osa-aikaisuus ei lyö leiville.”*

**Seuraavassa osiossa selvitettiin koulutuksen vaikuttavuutta omaan työhönsä ja omia tuntemuksia kokin työstä. (kysymykset 13-27). Vastaukset ovat koottuna seuraavaan taulukkoon.**

TAULUKKO 8. Koulutuksen vaikuttavuus ja oman työn kokeminen jakaumina

Väittämät	1		2		3		4		5		ei vast.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
13. Ammattikoulutukseni antoi valmiuksia toimia eri teht.	4	11	21	58	11	31	0	0	0	0	10
14. Amm. koulutus antoi työelämään tarvittavat tiedot	1	3	24	67	11	31	0	0	0	0	10
15. Amm. koulutus antoi työelämään tarvittavat taidot	0	0	16	44	15	42	5	14	0	0	10
16. Amm. koulutus antoi minulle oikean kuvan alasta	1	3	16	44	14	39	5	14	0	0	10
18. Työharjoittelu/ työssäoppiminen edesauttoivat oppim.	14	40	14	40	7	20	0	0	0	0	11
19. Luotan omiin kykyihini kokin työssä	5	11	34	74	7	15	0	0	0	0	0
20. Huolehdin ammattitaitoni pitämisestä ajantasalla	3	7	22	48	18	39	2	4	1	2	0
21. Hallitsen alan uudet tiedot	2	4	17	37	22	48	5	11	0	0	0
22. Otan mielelläni vastaan ammatillisia haasteita	7	15	24	52	13	28	2	4	0	0	0
23. Sitoudun vahvasti työtehtäviin	7	15	30	65	9	20	0	0	0	0	0
24. Mukaudun nopeasti muutoksiin työssä	7	15	27	59	11	24	1	2	0	0	0
25. Jaksan fyysisesti tehdä hyvin kokin työtä	12	26	30	65	3	7	1	2	0	0	0
26. Minulla on korkea työmoraali	10	22	24	53	11	24	0	0	0	0	1
27. Selviydyn hyvin asiakaspalvelutilanteista	15	33	26	57	5	11	0	0	0	0	0

1=Erittäin hyvin 2=Hyvin 3=Osittain 4=Huonosti 5=Ei lainkaan

Tämän osion viiteen ensimmäiseen kysymykseen eivät vastanneet ne, joilla ei ole ammatillista koulutusta alalle. Viimeisestä sarakkeesta näkyy ei- vastanneiden määrä. Ammattikoulutus on antanut 25:lle (69%) vastaajalle erittäin hyvät tai hyvät valmiudet toimia eri tehtävissä sekä työelämään tarvittavat tiedot, vastaajista 11 (31%) kokivat, että koulutus on antanut osittaiset valmiudet toimia eri tehtävissä sekä osittain taitoja, joita työelämässä tarvitaan. Kukaan ei ilmoittanut koulutuksen antaneet huonoja valmiuksia eri tehtäviin. Kukaan vastaajista myöskään ei ollut sitä mieltä, että koulutus ei olisi antanut työelämään tarvittavia tietoja ollenkaan. Työelämässä tarvittavia taitoja koki ammatillisesta koulutuksensa saavansa hyvin 16 (44%) vastaajaa, osittain työ elämän tarvitsemia taitoja koulutuksesta koki saavansa 15 (42%) vastaajista. Viisi (14%) vastaajaa oli kokenut saavansa koulutuksesta huonosti työelämään tarvittavia taitoja.

Ammatillinen koulutus on myös antanut alasta jokseenkin oikean kuvan.

Vastaajista 17 (47%) koki saaneensa oikean kuvan alasta erittäin hyvin tai hyvin. Osittain oikean kuvan alasta oli saanut 14 (39%) vastaajaa, ja viisi (14%) vastaajaa koki, että saivat koulutuksessa huonosti oikean kuvan alasta.

Työharjoittelun tai työssäoppimisen on katsottu edistävän oppimista hyvin. Vastaajista 28 (80 %) oli sitä mieltä, että se edisti oppimista erittäin hyvin tai hyvin, ja loput 7 (20%) vastaajaa olivat sitä mieltä, että työssäoppiminen edisti oppimista osittain.

Omiin kykyihinsä kokin työssä luotetaan. Vastaajista 39 (85%) luottaa omaan kykyihinsä kokin työssä erittäin hyvin tai hyvin ja loput seitsemän (15%) vastaajaa luottaa osittain. Oman ammattitaitonsa pitämisestä ajan tasalla huolehti erittäin hyvin tai hyvin 25 (55%) vastaajaa, 18 (39%) kokkia huolehtii osittain ammattitaitonsa ajan tasalla pitämisestä ja kolme (6 %) vastaajaa huolehtii siitä huonosti tai ei lainkaan.

Erittäin hyvin tai hyvin koki alan uudet tiedot hallitsevansa 19 (41%) vastaajista, osittain 22 (48%) vastaajista ja huonosti ne koki hallitsevansa viisi (11%) kokkia. Ammatillisia haasteita mielellään ottaisi 31 (67%) vastaajista, osittain sitä mieltä oli 13 (28%) kokkia ja vain kaksi (4%) kokkia oli sitä mieltä, että ottaisi ammatillisia haasteita huonosti vastaan. Kokeista 37 (80%) kokee sitoutuvansa erittäin hyvin tai hyvin työtehtäviinsä, yhdeksän (20%) vastaajista koki sitoutuvansa vahvasti työtehtäviinsä vain osittain. Nopeasti työn muutokseen mukautuvia vastaajia oli 34 (74%), työssä oleviin muutokseen mukautuu osittain 11 (24%) vastaajista ja huonosti yksi (2 %) kokki. Fyysisesti kokin työtä jaksaa tehdä erittäin hyvin tai hyvin 42 (91%) vastaajista ja kolme (7%) sanoi jaksavansa tehdä fyysisesti kokin työtä osittain hyvin. Vain yksi (2%) vastaaja koki jaksavansa tehdä fyysisesti työtä huonosti. Korkean työmoraalin koki omaavansa 34 (75%) kokkia, 11 (24%) sen olevan osittain korkea. Yksi vastaaja ei vastannut tähän kysymykseen. 41 (90%) kokeista koki selviytyvänsä erittäin hyvin tai hyvin asiakaspalvelutehtävistä ja viisi (11%) koki selviytyvänsä niistä osittain hyvin.

**Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin, mitkä asiat ovat eniten muuttuneet työssä viimeisen kahden vuoden aikana (kysymys 28).**

Vastaajat antoivat varsin paljon sanallisia vastauksia. Eniten vastauksissa korostui miesten osalta tehokkuuden maksimointi (enemmän samassa ajassa ja vähemmällä työvoimalla) ja suunnittelun ja vastuunottamisen määrän lisääntyminen. Naiset kokivat myös tehokkuuden lisääntyneen koneiden ja laitteiden myötä sekä valmisruokatuotteiden aina vaan suurentuneen käytön keittiössä. Seuraavassa taulukossa on SWOT- analyysia apuna käyttäen kerätty viimeisen kahden vuoden aikana tapahtuneita muutoksia työssä, työoloissa, työtavoissa, haasteellisuudessa, työtehokkuudessa ja omassa työssä .

TAULUKKO 9. Vastaajien kokemia työnmuutoksia SWOT - analyysin avulla kuvattuna

<p><b><u>VAHVUUDET</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? Työskentely olosuhteet ovat parantuneet</li> <li>? Koneet, laitteet, menetelmät lisäävät tehokkuutta</li> <li>? Uusia tuotteita ja työtapoja koulutuksen jälkeen</li> <li>? Oma osaaminen lisääntynyt, tullut varmuutta työhön ja sitä kautta myös vastuullisuutta</li> <li>? Osaa nopeuttaa omaa työtään kokemuksen myötä</li> <li>? Vastuuta jaettu enemmän työntekijöille</li> <li>? Laitteita uusittu</li> <li>? Valmistuotteet helpottavat työtä</li> <li>? Oma osallistuminen on lisääntynyt</li> <li>? Asiakasmäärät kasvaneet.</li> </ul>	<p><b><u>HEIKKOUEDET</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? Vastuuta jaettu enemmän työntekijöille? Eniten muuttunut koneet ja niiden kautta tehokkuuden maksimointi</li> <li>? Työtehokkuus viety liian kovaksi josta kärsii asiakas ja työntekijä</li> <li>? Työt lisääntyneet merkittävästi</li> <li>? Tehokkuusvaatimukset ovat kasvaneet</li> <li>? Kiire lisääntynyt, vastuunottaminen lisääntynyt</li> <li>? Asiakasmäärät kasvaneet</li> <li>? Aikaa ja työntekijöitä on vähemmän työmäärään nähden</li> <li>? Jatkuva paine tuloksesta rassaa</li> <li>? Haasteellisuus pienentynyt, kun valmiit ruoat lisääntyneet.</li> </ul>
<p><b><u>MAHDOLLISUUDET</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? Koko ajan uusia tuotteita ja työtapoja</li> <li>? Saa osallistua enemmän suunnitteluun</li> <li>? Yksi uusi työpiste tullut kiertoön lisää</li> <li>? Vastuuta jaettu enemmän työntekijöille</li> </ul>	<p><b><u>UHAT</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>? Työtavat menneet tehdasmaisemmiksi</li> <li>? Tuntuu, että koko ajan vaaditaan enemmän ja enemmän, tehdään esimerkiksi yksin vuoroja</li> <li>? Tilat jäävät ahtaiksi kiireisinä aikoina</li> <li>? Tehokkuutta haetaan lisää koko ajan</li> <li>? Vastuuta jaettu enemmän työntekijöille</li> <li>? Enää ei tehdä kovin paljoa perinteisiä ruokia.</li> </ul>

**Seuraavaksi selvitettiin työnkuvan muuttumista viime vuosina ja miten paljon vastaajat kokivat sen muuttuneen (kysymys 29).**

Työnkuva oli muuttunut tai vaihtunut paljon kahdeksalla vastaajista, vähän se oli muuttunut 25 :llä vastaajista, 13 kokkia ilmoitti, että se ei ollut muuttunut lainkaan. Miehet kokivat työnkuvansa muuttuneen vähemmän kuin naiset.

**Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin miten paljon kokki tekee työpaikalla muutankin kuin varsinaista kokin työtä (kysymys 29).**

Kokki teki työpaikalla muitakin tehtäviä kuin varsinaista kokin työtä usein (35 %) tai harvoin (33%). Kolmannes ilmoitti tekevänsä pelkästään kokin työtä.

Muu työ oli lähinnä asiakaspalvelutyötä ja suunnittelua.

**Seuraava kysymys antoi vastauksia millaisissa asioissa kokit kokivat koulutuksesta olevan eniten hyötyä kokin työssä (kysymys 31).**

Sanallisista vastauksista näkyi selkeästi kolme eri pääkohtaa, josta koulutuksesta koettiin olevan eniten hyötyä. Ensimmäinen asia ja ehdottomasti useimmin ilmoitettu oli perusasioiden oppiminen. Perusasioilla vastaajat tarkoittivat perusmateriaaleja, perusraaka-aineita ja ruoanvalmistuksen perusteita. Sanallisissa vastauksissa tuli ilmi mm.

*”Perustekniikka.”*

*”Perusasioissa kuten salaattien, kastikkeiden ja tavallisten ruokien teossa. Määrien laskemisessa”*

*”Vaikka emme ohjeita juuri käytä, niin perusasiat on hyväksi opeteltu koulussa”*

Toinen seikka, joka koettiin tärkeänä koulutuksen tuomana hyötynä oli aivan perus-ruoanlaittotaitojen lisäksi suunnittelun, ruokien esille laitton, työmenetelmien ja reseptiikan osaaminen. Moni vastaaja mainitsi näitä em. asioita tärkeinä. Myös erityisruokavaliota osaamista kiiteltiin. Sanallisissa vastauksissa tuli ilmi mm.

*”Suunnittelussa, esille laitossa.”*

*”Ymmärrän reseptiikan, osaan erityisruokavaliot.”*

*”Osaan tulkita reseptejä ja muuttaa annosmääriä, myös sarjatyö tuttua ja sitä opetan muillekin työntekijöille.”*

Kolmanneksi sanallisissa vastauksissa tuli hygieniaan ja puhtaanapitoon liittyvät asiat ja oma-valvonnan hallitseminen.

*” Osaan hyvin hygieniä ja puhtaanapitoon liittyvät asiat.”*

*” Hygieniaosaamisessa, oma-valvonnassa.”*

**Seuraavassa sanallisista vastauksista koottu osio, josta selviää mihin vastaajat käyttivät kokin ammattitaitoa (kysymys 32).**

Sanallisissa vastauksissa tuli esille kaksi selkeää linjaa - perustyössä eli ruoan valmistamisessa sekä soveltamisessa. Sanallisissa vastauksissa ilmi tuli mm.

*”Esille laitossa, soveltamisessa, lähes kaikessa, mikä liittyy työhön.”*

*”Soveltamisessa ja erilaisten aineiden soveltamisessa eri ruokiin.”*

*”Kaikkeen ruuantekoon.”*

*”Soveltamiseen, nopeuttamiseen.”*

*”Siihen olennaiseen eli ruoanvalmistukseen.”*

**Seuraavassa sanallisista vastauksista koottu osio, josta selviää miten vastaajat käyttävät luovuuttaan ruoanvalmistuksessa (kysymys 33).**

Myös luovuuden osalta sanallisissa vastauksissa tuli esille kaksi selkeää linjaa - Ruokien esille laitossa ja työtavoissa. Sanallisissa vastauksissa ilmi tuli mm.

*”Esille laitossa, koristelussa.”*

*”Kaikin tavoin. Kukaan ei rajoita.”*

*”Suunnittelussa, annosten kokoamisessa, koristelussa.”*

*”Esille laitossa, työtavoissa. ”*

*”Esille laittoon, asetteluun, koristeluun.”*

*”Keksimällä erilaisia tapoja tehdä annos kauniimman näköiseksi, keksimällä joku uusi tapa jolla joku asia voidaan tehdä ns. helpommin.”*

**Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin, onko työpaikoilla käytössä annoskortit ja miten annos on niissä kuvattu (kysymys 34).**

Vastaajien työpaikoilla oli 11 paikassa käytössä annoskortit, jossa annokset oli määritelty tarkasti, 21 paikassa ne oli määritelty pääpiirteittäin ja 14 paikassa ei ollut annoskortteja käytössä.

**Seuraavalla kysymys antoi vastauksia, millaisia asioita kokki työpaikalla suunnittelee (kysymys 35).**

Sanallisista vastauksista löytyi kolme selkeää asiaa, joita työpaikoilla eniten kokit suunnittelevat. Lounasruoat näyttävät olevan yleisin asia, jota työvuorossa suunnitellaan. Toinen suunnittelua tarvitseva asia on salaatit ja lisäkkeet ja kolmanneksi suunniteltiin ruokalistoja yleensä. Sanallisissa vastauksissa vastattiin mm. näin:

”Lisäkkeitä, lounaslistaa.”

”Lounasruokia, salaatteja.”

”Lounaslistoja joskus, lähinnä salaatteja ja lisäkkeitä.”

”Lisukkeita, salaatteja noutopöytään.”

”Normaalisti arjessa jokaisen on suunniteltava salaatit, seuraavan päivän työt/ seuraavan viikon ruokalistat jne.”

”Ruokalistoja, ruokien yms. tilauksia, seuraavan päivän työt.”



**Seuraavasta taulukosta selviää, miten paljon kokki saa osallistua annosten suunnitteluun ja tuotekehittelyyn (kysymys 35).**

TAULUKKO 10. Annosten suunnittelu ja tuotekehitys

	n	%
Aina	4	9
Usein	17	37
Toisinaan	17	37
Harvoin	6	13
En juuri koskaan	2	4

Annosten suunnitteluun ja tuotekehitykseen sai osallistua lähes kaikki vastaajista, vain 4 % vastaajista ilmoitti, että ei juuri koskaan osallistu suunnitteluun.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten haasteelliseksi kokki kokee oman työnsä (kysymys 37).**

TAULUKKO 11. Työn haasteellisuus

	n	%
Aina	3	7
Usein	29	63
Toisinaan	13	28
Harvoin	1	2
En juuri koskaan	0	0

Haasteelliseksi oman työnsä koki lähes kaikki vastaajista, aina tai usein tai toisinaan sen koki haasteelliseksi 98 % vastaajista, vain yksi vastaaja koki sen olevan harvoin haasteellista.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten mielekkääksi kokki kokee oman työnsä (kysymys 38).**

TAULUKKO 12. Työn mielekkyys

	n	%
Aina	6	13
Usein	31	67
Toisinaan	7	15
Harvoin	1	2
En juuri koskaan	1	2

Työn koki mielekkääksi 96 % vastaajista, vain kaksi vastaajaa koki työnsä harvoin tai ei juuri koskaan haasteelliseksi.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, kuinka usein työntekijä kokee itsensä hyväksi työntekijäksi. (kysymys 39).**

TAULUKKO 13. Työntekijän käsitys itsestään työntekijänä

	n	%
Aina	5	11
Usein	34	74
Toisinaan	7	15
Harvoin	0	0
En juuri koskaan	0	0

Kaikki vastaajat kokivat olevansa hyviä työntekijöitä työpaikallaan joko aina (11%), usein (74%) tai toisinaan (15 %).

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten vastaajat kokevat oman työnsä arvostuksen (esimiehet, työtoverit, asiakkaan) (kysymys 40).**

TAULUKKO 14. Työn arvostamisen kokemus

	n	%
Aina	9	20
Usein	29	63
Toisinaan	6	13
Harvoin	2	4
Ei juuri koskaan	0	0

Vastaajat kokivat , että työtä arvostetaan (esimiehet, työtoverit, asiakkaat), koska 96 % vastaajista ilmoitti näin tapahtuvan aina, usein tai toisinaan ja vain 4 % koki työtänsä arvostettavan harvoin.

**Seuraavassa koontina sanallisista vastauksista, josta selviää miten työtehtävät jakaantuvat työpäivälle. Vastaajat kuvailivat toimintaansa ja työtehtäviään normaalina työpäivänä esim. prosentuaalisesti suunnittelun, esivalmistuksen, ruoanvalmistuksen, tiskauksen ja yleisen puhtaanapidon osalta (kysymys 41).**

Vastauksissa oli paljon jakaumaa, joten se kuvaa hyvin alan luonnetta ja työpaikkojen erilaisuutta. Aika keskimääräinen vastaus oli, että ruoanvalmistusta on noin 60 % työ ajasta, loppuaika menee puhtaanapidon- ja suunnittelun- ja esivalmistustehtäviin. Keräsin vastauksista muutaman esimerkkivastauksen, jossa työtehtävät jakaantuivat päivälle mahdollisimman eritavoin. Liitteenä kaikki sanalliset vastaukset ( liite 2).

*"Suunnittelu 5%, esivalmistus 25%, ruoka 25%, tiskaus 25%, siivous 20%."*

*"Ruuanlaitto 80%, muuta 20%."*

*"Esivalmistus 20%, ruoanvalmistus 55%, tiski/ siivous 15%, suunnittelu 10%."*

*"Myyntiä 40% Ruoanlaittoa 40% Siivous 20 %."*

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten vastaajat kokevat työpaikkansa valmiudet tehokkaaseen työhön (kysymys 42).**

TAULUKKO 15. Työpaikan valmiudet tehokkaaseen työhön

	n	%
Täysin samaa mieltä	17	37
Jokseenkin samaa mieltä	27	59
Jokseenkin eri mieltä	2	4
Täysin eri mieltä	0	0

Työpaikoilla oli hyvät valmiudet tehokkaaseen työhön, koska 96% oli sitä mieltä ja vain 4 % vastaajista oli eri mieltä väittämän kanssa.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, kokevatko vastaajat vastuullisuuden työtänsä kohtaa lisääntyneen (kysymys 40).**

TAULUKKO 16. Vastuullisuuden lisääntyminen

	n	%
Täysin samaa mieltä	12	26
Jokseenkin samaa mieltä	23	50
Jokseenkin eri mieltä	10	22
Täysin eri mieltä	1	2

Vastuullisuus oli lisääntynyt, kun 76 % vastaajista koki, että oli saanut enemmän vastuullisia töitä viime vuosina. 22% vastaajista kumosi väitteen, joten heidän työtehtävänsä olivat pysyneet ennallaan.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten vastaajat kokevat saavansa jatkuvaa palautetta työstänsä (esimiehet, työtoverit, asiakkaan) (kysymys 44).**

TAULUKKO 17. Palautteen saaminen

	n	%
Täysin samaa mieltä	5	11
Jokseenkin samaa mieltä	12	26
Jokseenkin eri mieltä	24	52
Täysin eri mieltä	5	11

Jatkuvaa palautetta työstään (esimieheltä, työkavereilta tai asiakkailta) koki saavansa vajaa 40 % vastaajista ja yli 60 % vastaajista ei kokenut saavansa jatkuvaa palautetta työstänsä.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten työpaikalla pyritään valmistamaan kaikki ruoat alusta alkaen itse (kysymys 45).**

TAULUKKO 18. Pyrkimys ruokien alusta asti valmistamiseen

	n	%
Täysin samaa mieltä	11	24
Jokseenkin samaa mieltä	22	48
Jokseenkin eri mieltä	6	13
Täysin eri mieltä	7	15

24 % vastaajista ilmoitti, että työpaikalla pyritään valmistamaan kaikki ruoat alusta asti itse, jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 48 % vastaajista, 28 % kumosi väittämän, eli pyrkimystä ruokien alusta asti valmistamiseen ei ole tai se on vähäistä.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, kokevatko vastaajat puolivalmisteiden helpottavan työtään (kysymys 46).**

TAULUKKO 19. Työn helpottuminen puolivalmisteilla.

	n	%
Täysin samaa mieltä	23	50
Jokseenkin samaa mieltä	22	48
Jokseenkin eri mieltä	1	2
Täysin eri mieltä	0	0

Kokeista 98% (45) sanoi odotetustikin puolivalmisteiden helpottavan työtä. Eri mieltä väittämän kanssa oli 2 % (1) vastaajista.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, kokevatko vastaajat, että ruoan maku tulee oikeuksiinsa vain alusta alkaen itse valmistamalla (kysymys 47).**

TAULUKKO 20. Ruoan maun oikeuksiin tuleminen

	n	%
Täysin samaa mieltä	4	9
Jokseenkin samaa mieltä	17	37
Jokseenkin eri mieltä	19	41
Täysin eri mieltä	6	13

9% kokeista oli sitä mieltä, että ruoan maku tulee oikeuksiinsa vain alusta alkaen itse valmistamalla, jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli 41 % vastaajista. Väite kumottiin osittain, sillä 54 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tai täysin

eri mieltä sen suhteen.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, kokevatko vastaajat, että ammattitaitoinen kokki tekee hyvää ruokaa puolivalmisteistakin (kysymys 48).**

TAULUKKO 21. Puolivalmisteet/ ammattitaitoinen kokki.

	n	%
Täysin samaa mieltä	15	33
Jokseenkin samaa mieltä	23	50
Jokseenkin eri mieltä	8	17
Täysin eri mieltä	0	0

83% vastaajista oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa , että ammattitaitoinen kokki tekee hyvää ruokaa puolivalmisteistakin. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli vain 17 % vastaajista

### 5.3 Varsinainen ruoanvalmistus

Seuraavan osion vastaukset (kysymykset 49-105) kuvaavat keittiössä perinteisesti valmistettavien ruokalajien valmistusta ja niiden omavalmistusastetta. Puolivalmisteella tarkoitetaan esim. jauhetta, tiivistettä, valmiiksi nuijittua leikettä, kuorittua perunaa jne. Teollisuuden valmistuotteella tarkoitetaan valmistuotetta, kuten einestuotetta tai pakastetuotetta. Väittämät ovat seuraavat:

- 1= Valmistetaan itse alusta alkaen
- 2= Käytetään puolivalmisteita (esim. jauhe/ tiiviste)
- 3= Käytetään teollisuuden valmistuotetta (esim. pakaste/ eines)
- 4= Ei valmisteta / käytetä ollenkaan



## TAULUKKO 22. Eri ruokalajien valmistus.

Vastaukset eritelty vastaajien **määrän** mukaan

	1 (n)	2 (n)	3 (n)	4 (n)
49. Liemet	0	12	23	11
50. Alkuruokakeitot	13	11	15	7
51. Salaatinkastikkeet	15	3	28	0
52. Bechamél- pohjaiset kastikkeet	26	9	5	6
53. Velouté- pohjaiset kastikkeet	24	13	6	3
54. Voikastikkeet	3	11	25	7
55. Espagnole- pohjaiset kastikkeet	9	22	13	1
56. Graavikalat	10	4	27	5
57. Hyytelöidyt alkupalat	5	1	6	33
58. Savu (-kylmä/lämmin)kalat	2	3	37	4
59. Alkuruokasalaatit	37	3	0	6
60. Alkuruokamousset tai mousseliinit	7	5	3	31
61. Pateet/ terriinit	2	2	6	36
62. Paistit/ fileet alkuruoaksi	13	1	10	21
63. Kalaruoat : pariloitu/paistettu kala	39	12	3	2
64. Kalaruoat: haudutettu kala ( uuni/liesi)	33	11	0	2
65. Kalaruoat: täytetty kala	5	1	3	37
66. Liharuokat: paistit	19	3	1	17
67. Kalaruoat: friteerattu kala	9	6	9	21
68. Kalaruoat: gratinoitu kala	15	8	3	20
69. Linturuokat ( broileri/ kalkkuna)	24	19	3	0

	1 (n)	2 (n)	3 (n)	4 (n)
70. Jauheliharuoat	22	7	15	2
71. Leikkeet	16	20	7	3
72. Pihvit	12	15	4	15
73. Kyljykset	10	21	3	12
74. Lihakääryleet	8	9	8	20
75. Paistit	23	3	3	17
76. Kokonaiset fileet	23	1	3	19
77. Kruunupaisti	1	2	7	34
78. Höystöt, padat	17	14	12	3
79. Kastikkeet, vatkulit	20	10	5	6
80. Uunissa paistettavat perunalisäkkeet	19	23	3	1
81. Pannulla paistettavat perunalisäkkeet	19	25	1	1
82. Rasvakeittimessä valmistettavat pl.	1	3	39	1
83. Riisi tai pasta	39	6	0	0
84. Keitetyt tai haudutetut kasvislisäkkeet	9	8	27	0
85. Raasteet	25	5	15	1
86. Paistetut/pariloidut kasvislisäkkeet	6	9	28	2
87. Uunissa valm. kasvislisäke esim. terriini	4	6	12	24
88. Kasvisruoat pääruoaksi	16	8	9	13
89. Sisäelinruoat	10	3	5	28
90. Riistalinnut	5	6	0	35
91. Suurriista	5	6	1	33
92. Munaruoat	21	1	1	22
93. Lämpimät leivät/ sandwichit/hampuril.	13	9	6	18
94. Pizzat	17	9	8	12
95. Keitot pääruoaksi	28	3	2	11
96. Laatikkoruoat	27	3	12	4
97. Jälkiruokahyytelöt	10	3	14	19
98. Jäädykkeet, sorbetit	8	3	16	19
99. Jälkiruokamousset	7	3	28	8
100. Leivonnaiset	27	1	17	1
101. Kiisselit	36	1	5	4

102. Marja/hedelmäsalaatit	31	7	4	4
103. Rahkat	31	1	0	4
104. Vanukkaat	8	0	13	25
105. Kohokkaat	6	1	2	37

Varsinaisen ruoanvalmistuksen osiot, jossa kysyttiin perinteisesti ravintolakeittiössä valmistettavien ruokalajien valmistuksen omavalmistusastetta, poimittiin ”mielenkiintoisimmat” tulokset tähän yhteenvetoon. Alusta alkaen itse tai joitain osia puolivalmisteilla (lähinnä esikäsitellyllä raaka-aineella tai jauheella) täydentäen ravintolakeittiössä valmistetaan edelleen pääosin valkoiset (bechamél) ja vaaleat (velouté) – pohjaiset kastikkeet (26 ja 24 vastaajaa), alkuruokasalaatit (37), perinteiset kalaruoat, kuten paistettu ja/tai pariloitu (39) sekä haudutettu kala (30), broileriruoat (24), jauhelihasta valmistettavat ruoat (22), paistit (23) sekä kokonaiset fileet (23). Lisäksi itse pitkälti valmistetaan (kypsennys) riisi ja pasta (39) ja tehdään raasteet (25), myös munaruoat (21, kaikissa paikoissa joissa valmistetaan, tehdään itse alusta alkaen), keitot pääruoksi (28) sekä laatikkoruoat (27). Jälkiruoista ja kahvileivonnaisista itse valmistetaan pitkälti leivonnaiset (27), kiisselit (36) ja marja- ja hedelmäsalaatit (31) sekä rahkajälkiruoat (31).

Puolivalmisteita (jauhe/tahna) käytetään usein ruskean kastikkeen (espagnolé) pohjissa (22), sekä uunissa (23) tai pannulla (25) paistettaviin perunalisäkkeisiin (ilmeisesti valmiiksi kuorittu ja muotoiltu peruna suurimmalla osalla keittiöitä jo käytössä). Liharuoista teollisuuden puolivalmisteisiin turvaudutaan usein leikkeissä (20) ja kyljyksissä (21). Myös linnut (lähinnä broileri) tulevat usein pitkälle esikäsiteltynä (19).

Kokonaan teollisuuden valmistuotetta (eines/pakaste/kuivatuote/säilyke) käytettiin liemissä (23) (usein fondi- tiivisteitä nykyään), salaatinkastikkeissa (28), voikastikkeissa (25), graavikaloissa (27), sekä kylmä- ja lämminsavustetuissa kaloissa (37).

Sellaisia tuotteita, joita ei kysely-yrityksissä valmisteta tai käytetä juuri olle n-kaan, olivat hyytelöidyt alkupalat (37), alkuruokamousset/mousseliinit (31), pa-teet/teriinit (36), kruunupaisti tai satulapaisti (34) ja jälkiruoista kohokkaat (37).

#### 5.4 Suhtautuminen työssäoppimiseen

**Seuraavasta taulukosta selviää, onko työpaikalla ollut työharjoittelijoita tai työssäoppijoita (kysymys 106)?**

TAULUKKO 23. Työssäoppijat

		n	%
	Kyllä	41	89
	Ei (jos vastasi tähän, ei vastannut seuraaviin kahteen kysymykseen)	5	11

**Seuraavasta taulukosta selviää, miten työssäoppijat koetaan työpaikoilla (kysymys 107).**

TAULUKKO 24. Kokemukset työssäoppijoista.

		n	%
	Lisää työtä	10	24
	Lisää työvoimaa	31	76

Työssäoppijoita oli ollut 89 %:ssa työpaikoista, ja 76% vastaajista koki, että saivat heistä apua ja lisää työvoimaa. Vastaajista 24 % koki, että heistä on lisää työtä.

**Seuraavasta taulukosta ilmenee, miten vastaajat kuvailevat työharjoittelijoiden/ työssäoppijoiden tasoa (kysymys 108).**

TAULUKKO 25. Työssäoppijoiden tason kuvaaminen

	n	%
Erittäin hyvä	1	2
Hyvä	18	44
Vaihteleva	20	49
Huono	2	5
Erittäin huono	0	0

Työssäoppijoiden tason erittäin hyväksi tai hyväksi koki 46 % vastaajista, vaihtelevaksi 49 % vastaajista ja huonoksi kaksi vastaajaa. Oma-aloitteisuus ja nopeuden korostaminen koulutuksessa nostettiin erittäin monessa vastauksessa esille.

**Seuraavista sanallisista vastauksista selviää, mitä asioita oppilaille pitäisi vastaajien mielestä opetuksessa enemmän korostaa sekä jos vastaaja saisi päättää, otettaisiinko työpaikalle jatkossa työssäoppijoita (kysymys 109).**

Vastauksissa nousi selvästi esille kolme tärkeää kohtaa, jota opetuksessa tulisi enemmän korostaa. Oma-aloitteisuuden korostamista peräänkuulutti moni vastaaja, myös nopeutta toivottiin korostettavan. Kaikki työpaikat halusivat työssäoppijoita jatkossakin. Sanallisissa vastauksissa oli mm.

*"Oma-aloitteisuutta. Painottaa sitä että kokin työ ei ole todellisuudessa mitään helppoa eikä todellakaan pelkkää ruoanlaittoa vaan suurin osa ajasta menee muuhun kun ruoan valmistukseen. Jos haluaa olla hyvä työssäoppija kyselee paljon ja tekee paljon. reippautta. 25% opiskelijoista ei sovellu tälle alalle koska heiltä puuttuu sähkökyky, koska ryhmät ovat liian suuria. Korostaisin opiskelijoille että nykyajan ruoanvalmistus on tehokasta jossa käytetään paljon puolivalmiita tuotteita"*

*"Nopeutta, alan työtahtia muutenkin. Otetaan varmaan jatkossakin."*

*"Joustavuutta ja aikataulututusta. Varmaan otamme..."*

*"Nopeus, työmotivaatio, asioihin tarttumista, oma-aloitteisuutta, kassavalmiutta, reippautta, otetaan jatkossakin, kivoja nuoria ollut."*

*"Meille sattunut hyviä työssäoppijoita, ehkä sitä nopeutta ja "asioiden huomaamista" ja oma-aloitteisuutta tarttua työhön voisi korostaa."*

## 6 POHDINTA

Tutkimuksen päätavoitteina oli kartoittaa kokin ammattia, sen ammattitaitovaatimuksia sekä selvittää, miten kokit kokevat työnsä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Kyselyyn on poimittu tarkoituksella erityyppisiä yrityksiä, joihin kokin koulutuksella tähdätään. Olen pohtinut koulutuksen vastaavuutta kokin työhön tämän kyselyn tulosten pohjalta, siellä esille tulleiden kehittämisideoiden sekä oman näkemykseni ja oppimieni asioiden pohjalta ja tuon muutamia niistä esille. Tuloksista löytyykin vastauksia tutkimuksen tavoitteisiin. Tulokset eivät ole kuitenkaan koko ravintola-alaa kuvaavia, koska näin pienellä aineistolla ei voida saavuttaa täyttä luotettavuutta eivätkä tutkimuksen tulokset ole yleistettävissä, mutta suuntaa se kokin tämänhetkisestä työstä se mielestäni antaa hyvin. Nykyään koko alan työntekijöihin kohdistuu korkeita vaatimuksia. Entisen erikoisosaamisen sijaan moniammatillisuus ja -taitoisuus korostuvat alalla ja nykyinen työnkuva kattaakin

useita erilaisia tehtäviä. Toimintatapa on ongelmallinen ja kuormittava. Nopea yhteiskunnallinen muutos tuo työhön jatkuvasti uusia haasteita. Tietojen ja taitojen päivittämisen tarve korostuu, ja lisäksi työntekijöiltä odotetaan vuorovaikutus-, yhteistyö- ja ryhmätaitoja sekä joustavaa päätöksentekovalmiutta ja epävarmuuden kestokykyä. Tutkimuksessani tuli esille, että kysely-yritysten kokit eivät juurikaan tee muuta työtä kuin kokin työtä, vaikkakin asiakaspalvelun ja myyntityön rooli onkin viime vuosina kasvanut. Mielestäni moniammattillisuudesta puhuttaessa ollaan välillä menty jo liian pitkälle. Koulutuksessa ja opetussuunnitelmissa se näkyy siinä, että esim. lähiopetustuntien määrä on minimissä ja perinteisen kokin ammatin tehtävien harjaannuttamisen sijaan keskitytään yhä enemmän juuri asiakaspalveluun, tarjoiluun ja tietoperustassakin esille tuomiin moninaiisiin kva- lifikaatiovaatimuksien kehittämiseen. Toisaalta se on hyvä asia, mutta kaikista opiskelijoista ei ole alan moninaiisiin työtehtäviin ja mielestäni olisi tarpeellista hallita joku asia, vaikka se ruoanvalmistus, perusteellisesti. Kokinkin ammattitaito hankitaan vuosien työllä, sitä ei voi saavuttaa kirjasta lukemalla vaan ainoastaan tekemällä. Kokit ovat perinteisesti olleet käsityöläisiä ja ammattitaitoon on aina liitetty vahva kädentaidon hallinta. Myös nykyisin ammattitaito vaatii tiettyä kädentaitoa, mutta kuten edelläkin tuli jo ilmi, on hallittava muutakin kuin varsinainen ruoanvalmistus. Entiset ammattinimikkeet siis alkavat menettää merkitystään. Alalla on käsite ammattitaito jouduttukin määrittämään uudestaan. Toisaalta osa alan ammanteista vaatii pikemminkin oikeanlaista reipasta palveluun sopivaa asennetta monivuotisen koulutuksen sijaan.

Vakituisessa työsuhteessa toimi yli 60 % työntekijöistä ja vajaa 40 % toimi osa-aikaisessa työsuhteessa ja sattumaa tai ei, vain yksi osa-aikainen työntekijä oli mies. Miesten on ilmeisesti parempi edetä perinteisellä miesvaltaisella alalla vakituisiin työsuhteisiin. Tutkimuksessa tuli ilmi, että työaikoihin ja työsuhteen luonteeseen oltiin kokolailla tyytyväisiä, vaikkakin vuoro- ja viikonlopputyö tuntuvat ajoittain raskaalta ja häiritä sosiaalista elämää tai harrastusmahdollisuuksia. Asiakaspalvelutyötä tekevät kokit eivät voi paljoakaan vaikuttaa omaan työtah- tiinsa ja esille tuli myös se, että ennen työvuoroa et voi juurikaan ennustaa, tu- leeko vähän vai paljon asiakkaita. Kyselyssäni oli mukana myös yrityksiä, jotka toimivat pelkästään tilauspohjalta tai ovat asiakasmäärät ovat vakioita, joten hei-

dän työvuorojen ”tahti” on usein ennalta arvattavissa. Monissa työpaikoissa kokki tekee yksin työtään, joten vastuullisuus ja kiire on oman työn osalta lisääntynyt ja samalla myös tietynlainen paine siitä, että pystyy hoitamaan oman työvuoronsa mahdollisimman hyvin. Myös koulutuksessa tulisi mielestäni korostaa vastuullisuutta, että oma työ tulee hoidettua tietyssä ajassa ja opettaja voi luottaa, että annettu työ hoidetaan. Monet kokivat, että tehokkuusajattelu on viety jo liian pitkälle ja tämä näkyy esim. siinä, että työtehtävät ovat lisääntyneet, työtahti kiristynyt sekä työn tauot vähentyneet, poistuneet jopa kokonaan. Koneet ja laitteet lisäävät tietysti tehokkuutta, mutta ihmistä ja kädentaitoja ne eivät korvaa. Työpaikoilla oleva paine aiheuttaa työntekijöille henkistä ja fyysistä uupumista. Työntekijöiltä vaadittava suoritustaso on jopa epäinhimillistä. Työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus oman työnkuvansa luovaan kehittämiseen ja tällöin työntekijät voisivat tehdä omasta työstään tuottavampaa. Jokaisen ihmisen perusoikeus on olla työssään arvostettu. Tuloksista tuli esille, että moni kokki koki, että hänen työtään arvostetaan. Työsuojelun kehittäminen uuden tehokkuusajattelun aikana on tärkeää. Työntekijän hyvinvointi on paitsi yrityksen, myös koko kansantalouden kannalta tärkeää. Tämän tutkimuksen kokit kokivat jaksavansa tehdä hyvin fyysisesti työtänsä ja luottavat omiin kykyihinsä kokin työssä sekä omaavat korkean työmoraalin.

Kokin työssä toimii hyvin monenlaisen pohjakoulutuksen saaneita ihmisiä. Se kertoo alan luonteesta ja siitä, että alalle on mahdollisuus päästä useaa eri koulutusväylää pitkin ja alalla on mahdollista kehittyä, mikäli tahtoa ja taitoa riittää. Tutkimuksen kokit kokivat, että heidän koulutuksensa on antanut hyvin valmiuksia toimia eri tehtävissä ja se on antanut työelämään tarvittavia tietoja. Taitojen puolella vastaus oli hieman ristiriitaisempi, yli puolet vastanneista kokivat koulutuksesta saatavat taidot vain osittaisiksi tai jopa huonoiksi. Eli sananlasku ”työ tekijäänsä opettaa” pätee tähänkin. Koulutus ei myöskään ole antanut aivan oikeaa kuvaa alasta koska yli puolet sanoivat sen vastaavan alaa osittain tai huonosti. Tähän pystyy mielestäni koulutuksella vaikuttamaan. On tuotava alasta sen ”karukin” totuus esille mm. kertomalla kokin työpäivästä, tekemällä tutustumiskäyntejä ja haastatteluja kokeille ja olla kaunistelematta esim. vuoro- ja viikonlopputyötä. On kerrottava alan vapaapäivä-järjestelmästä sekä sesongeista. Alan hekti-



nen luonne on tuotava esille ja muistutettava siitä lähes päivittäin.

Christer Lindgren (2003) sanoo lehtiartikkelissaan, että ”TV-tähdet ja tähtipaikkojen mestarit saavat kokin työn näyttämään seksikkäältä. Työ on kuitenkin raskasta, eivätkä tulotkaan vastaa kuvitelmia. Kovankin tekijän voimat ehtyvät, glamour haalistuu ja motivaatio katoaa. Joskus ratkaisuna on siirtyminen elintarviketeollisuuteen, alan laitteiden ja välineiden myyntitehtäviin tai tukun palvelukseen. Ravintola-alan oppilaitosten mukaan kokkilinjat imevät nyt pyrkijöitä enemmän kuin ikinä. Syynä ovat usein median luomat, ylimitoitettut odotukset ja virheelliset kuvitelmat. Gourmet-ravintolat työllistävät vain pienen superlahjakkuuksien joukon, ja niissä harvoissa TV-ohjelmissakin vaaditaan kokin taitojen lisäksi viihteellistä karrismaa. Useimmat ammattiin valmistuvat kokit työllistyvät suurten ketjujen rivimieheksi, suurtaloustehtäviin tai näkymättömään työhön pikkuravintoloiden kuumiin keittiöihin. Työolosuhteet ovat usein vaikeita, vuorotyö ja pitkät päivät uuvuttavat, eikä palkka taatusti riitä leveään elämään. Uusilla liesillä, uuneilla ja paremmalla ilmastoinnilla olosuhteita koetetaan parantaa hyvissä ravintoloissa, mutta työ on edelleen raskasta ja sellaisena pysyy”. (Lindgren, 2003.)

Työelämän ammattitaitovaatimukset voivat olla myös ristiriitaisia: työntekijöiltä voidaan esimerkiksi odottaa osallistumista suunnitteluun, mutta samanaikaisesti heidän edellytetään hyväksyvän ylhäältä annetut ohjeet (esim. annoskortit). Nopeuden ja oma-aloitteisuuden varsinainen opettaminen on aika vaikeaa, koska taidot hioutuvat työtä tehdessä ja kokemus auttaa nopeuttamaan ja järjeistämään työtä. On tietenkin tärkeitä, että oppilailta vaaditaan suoriutumista työstään tietyllä aikataululla ja oma-aloitteisuuteen aktivoidaan.

Kyselyn vastauksista tuli siis varsin selvästi esille, että kiire lisää työn vaativuutta ja samalla puolivalmisteet ja valmisruokatuotteet ovat vallanneet alaa ja ovat tulleet osaltaan kiirettä helpottamaan. Puolivalmisteiden ja valmisruokatuotteiden yleistyminen on helpottanut kokin työtä merkittävästi, ja perinteinen kuoriminen ja pilkkominen ovat monessa työpaikassa aivan minimissä. Toisaalta ruoista tulee helposti saman makuisia, kun samoja pohjatuotteita käytetään useisiin annoksiin. Koulutuksessa tulee mielestäni edelleen korostaa myös perinteisiä työtapoja ja

kädentaitojen harjaannuttamista. Eri ruokalajien alusta asti valmistaminen auttaa ymmärtämään myös kokin työn ”syvimmän” luonteen, eli sen, mistä kaikki on saanut alkunsa. Myös puolivalmisteita ja valmistuotteitakin on hyvä kokeilla ja tehdä syvällistäkin arviointia ja vertailua niiden eduista ja haitoista. Yksi tavoite työssäoppimiseen voisi olla, että oppilaat ”muistuttaisivat” kokkeja esim. jälkiruokamoussin helposta valmistamisesta. On helppoa siirtyä puolivalmisteiden ja valmistuotteiden käyttöön ja todella vaikeaa palata entisiin työtapoihin, olivatpa ne sitten kuinka yksinkertaisia tahansa.

Myös Nakkila (2000) on todennut omassa tutkimuksessaan, että ainainen kiire työssä ja epäselvyys työn tavoitteista alentavat työtyytyväisyyttä. Kokkien työtyytyväisyys parani merkittävästi, jos keittiöihin palkattaisiin lisää henkilökuntaa. (Nakkila 2000.) Taloudellisuusnäkökulma tutkimuksessani tuli esille juuri työtehokkuusajattelussa, vaikka sitä en varsinaisesti erikseen kysynytäkään. Taloudellisuusajattelu on yritysten kannalta erittäin tärkeä mutta äärimmilleen vietynä se syö tärkeintä voimavaraansa, ihmistä, joka tiukan paineen alla työtänsä tekee. Tulospaineiden kasvaessa henkilökunnan ja/tai palvelujen karsiminen näyttää olevan yleinen suunta, mutta pitäisi muistaa, että jos ei ole rahaa tai resursseja, niin kasvu on vaikeaa. Jos taas työilmapiiri on huono (esim. kovan paineen alla) tai järjestelmät eivät toimi, niin tuloksen tekeminen on vaikeaa. Tai jos työntekijät eivät osaa tehtäviään tai eivät ole motivoituneita, ei työn jälki varmaankaan ole parasta mahdollista.

Oman työn suunnittelun osuus on kasvanut, ja kokki saa monissa paikoissa suunnitella monenlaisia asioita työssään. Moni kokki kokee, että luovuutta voisi käyttää enemmänkin, mikäli ei olisi tiukkoja annoskorteja ja aikaa olisi enemmän. Tosin kiireessä ihminen usein turvautuu luovuuteen. Suunnittelussa luovuuden osuus näkyy kuitenkin eniten, ja lähes kaikki kokit saavat käyttää luovuuttaan esim. salaattien, lisäkkeiden ja kastikkeiden tekemiseen sekä annosten koristelussa. Koulutuksesta koettiin olevan hyötyä paljon juuri suunnittelussa, ja tämän uskon olevan ainakin omien oppilaidenkin kohdalla vahvuus. Entistä enemmän oppilaat suunnittelevat ateriakokonaisuuksia itse ja hoitavat jopa raaka-ainetilaukset suunnittelemiinsa ateriakokonaisuuksiin. On siirrytty entistä enem-

män valmiista resepteistä sovelluksiin, ja omaa mielikuvitusta ruokitaan erilaisin variaatioin. Koristelussa ja esille laitossa on oppilaan käytettävä omaa luovuuttaan.

Työskentelyolosuhteet ovat monissa paikoissa parantuneet ja kuten aiemmin tuli esille, koneet ja laitteet ovat tehneet työstä tehokkaampaa, jopa tehdasmaista. Vastauksista tuli ilmi, että työkokemuksen myötä omasta työstä tulee varmempaa ja omaa työtään osaa nopeuttaa ja helpottaakin monella tapaa. Opetuksessa pitäisikin ohjata oppilasta sellaisiin työtapoihin ja menetelmiin, jotka säästäisivät aikaa ja oppilasta itseään. Ergonomia on erittäin tärkeä, jotta työstä selviytyy terveenä.

Työssäoppiminen on muodostunut jo yhdeksi merkittäväksi yhteistyömuodoksi oppilaitoksen ja työelämän kesken ja mikä näkyi myös vastauksissa. Lähes kaikissa yrityksissä oli ollut työssäoppijoita. Ammatillisen koulutuksen työelämäyhteyksiä on kehitetty paljon viimeisen vuosikymmenen ajan. Työssäoppiminen ja alueen elinkeinoelämän aktivointi opetussuunnitelmatyöhön ovat tärkeä osa yhteistyötä. Paikallisen elinkeinoelämän tulisi ainakin säädösten mukaan olla mukana ammatillisten oppilaitosten kehittämistyössä. Koulutustarpeita ja opintoja suunniteltaessa on otettava huomioon työelämän näkemykset. Näin elinkeinoelämä sitoutuu ammatilliseen koulutukseen paremmin ja pystyy perehtymään tuoreiden ammattilaisten osaamiseen jo hyvissä ajoin. Ammattiin valmistuneiden on voitava luottaa, että heidän koulutuksensa vastaa työelämän tarpeita. Koulutuksen on oltava kiinteässä yhteydessä elinkeinoelämään, ja koulutuksen aikana on saatava kokonaiskuva alasta.

Tarkastellessani kyselyn vastauksia kokonaisuutena, vertailin erityyppisten työpaikkojen ja kyselyn eri osioiden tuloksia ja muodostin näkemykseni kokonaisuudesta tällä hetkellä. Mitään "mullistavia" uusia tuloksia ei kyselyni antanut, enkä niitä odottanutkaan. Tein kyselyn erikseen miehille ja naisille ja vastauksissa havaitsin joissain kohdin pieniä eroja heidän vastausten välillä, mutta erot olivat niin pienet, että näiden kysymysten aihepiireissä liikuttaessa ei kokonaisuutena sukupuolella ollut väliä ja en kokenut tarpeelliseksi käsitellä niitä

vertailullisestikaan enempää. Sanallisista vastauksista saa hyvän käsityksen kokin työstä ja sen muutoksista viime aikoina. On kuitenkin mahdotonta antaa yhtä yksiselitteistä vastausta kokin ammatista eikä se tässä yhteydessä liene tarpeellistakaan. On myös vaikeaa näin suppean kyselyn avulla tehdä kovin yleistäviä johtopäätöksiä, mutta aika hyvän suunnan tulokset kokin ammatista tällä hetkellä mielestäni antaa. Vaikka kyselyssä ei pyrittykään analysoimaan kaikkia yksittäisiä tekijöitä, olisi kuitenkin ollut hyvä saada enemmän tietoa kysymysten taustalle. Olisi esim. mielenkiintoista haastatella vastaajia ja tehdä lisäkysymyksiä joihinkin kohtiin, joissa oli selkeästi tyytymättömyyttä. Lisäkysymyksillä pystyisi tarkentamaan juuri tietyn kohdan vastausta. Yhtenä kyselyni puutteena voin pitää jonkin toisen tutkimusmenetelmän, kuten haastattelun puuttumista. Käyttämällä rinnakkain useampia tutkimusmenetelmiä olisi voitu saada syvällisempää ja tarkempaa tietoa. Tuloksia hieman väärästi myös se, että kyselylomake lähetettiin 28 työpaikkaan ja vastauksia tuli 46, joten samasta työpaikasta on voinut vastata useampikin kokki (suositus oli enintään kolme vastaajaa/ työpaikka) kyselyyn ja näin ollen työpajkaa ja ruoanvalmistusastetta koskevat vastaukset on näillä vastaajilla samat.

Olen saanut tuoda myös omaa näkemystäni tähän työhön, koska ymmärrystäni ravintola-alaa ja kokin työtä kohtaan on lisännyt omakohtaiset kokemukset alan moninaisista työtehtävistä. Olen itse työskennellyt mm. kokkina ja kouluttanut kokkeja usean vuoden ajan tekemällä tiivistä yhteistyötä alan elinkeinoelämän kanssa. Toivon, että työstäni olisi hyötyä omalle oppimisprosessilleni sekä oman työpaikkani kokin koulutusohjelman kehittämistyössä. Näkemystäni kokin ammatista se on ainakin avartanut.

## LÄHTEET

ACNielsen. Viitattu 18.4.2006. [Http://www.acnielsen.fi/news/20051123.shtml](http://www.acnielsen.fi/news/20051123.shtml).

Alasoini, T., Lifländer, T., Rouhiainen, N. & Salmenperä, M. 2002. Innovaatioiden lähteillä. Miksi ja miten suomalaista työelämää kannattaa kehittää? Työelämän kehittämissuunnitelma. Helsinki: Työministeriö.

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Ammattikasvatustieteiden tutkimuskeskus. Nuori ja kädentaidot. 1991. VAPK-kustannus.

Finfood. 2006. Viitattu 23.3.2006.  
[Http://www.finfood.fi/finfood/finnfoo1.nsf/printpage/C73240BA4257E698C22570F800374E18?opendocument](http://www.finfood.fi/finfood/finnfoo1.nsf/printpage/C73240BA4257E698C22570F800374E18?opendocument)

Eskola, A. 2001. Vapaaehtoistyössä oppimisen sosiaalipsykologiaa. Teoksessa Eskola, A. & Kurki, L. (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Vastapaino. Jyväskylä: Gummerus.

Helakorpi, S. & Olkinuora, A. 1997. Asiantuntijuutta oppimassa. Porvoo WSOY.

Helakorpi, S. 2000. Laaja ja suppea käsitys ammattitaidosta. Teoksessa Seinä, S. (toim.) 2000. Ammattitaitokilpailut ammattitaidon kehittäjänä ja mittaajana. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Heinänen, S. & Periäinen, T. 1997. Käsityö - mitä se on. Raportti kansallisesta tilanteesta. Jyväskylä: Gummerus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. painos. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 1995. Kirjassa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. ja Torstila, I. (Toim.). Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen.

Jaksaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Viitattu 28.12.2005.  
[Www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/jaksaminen%20hotelli-%20ja%20rav.alalla2.doc](http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/esitteet/jaksaminen%20hotelli-%20ja%20rav.alalla2.doc).

Joensuun yliopiston gradusivusto. Viitattu 13.3.2006.  
[Http://graduttaja.joensuu.fi/index.php?profiili=12](http://graduttaja.joensuu.fi/index.php?profiili=12), kvalitatiivinen tutkimus.

Jurvansuu, S. 2002. Paikallisyhdistysten menestystekijät. Tutkimus kansalaistoiminnan hyvistä käytännöistä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja A. Tutkimuksia 2. Kansalaistoiminta ja nuorisotyö 1/2002. Nykypaino Oy.

Kankaanpää, A. 1997. Ammatin kuvaus koulutuksen apuna. Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia. Helsinki:

Kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmä- ja toimikuntaraportteja 23/1995. Käsieteollisuuden luonne, ongelmat ja toimenpideehdotuksia. Painatuskeskus.

Kehitysnäkymiä. 2005. Viitattu 13.4.2006.

[Http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,529,889,1064,11455](http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,529,889,1064,11455)

Kivinen, K. 1999. Äänetön ammattitaito pätevyyden osatekijänä. Teoksessa Räsänen, A. (toim.) 1999. Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Helsinki. Opetushallitus.

Koivisto, T. & Koski, P. 1999. Asiakassuuntautunut, joustava ja verkottunut. Analyysi tuotantojärjestelmien ja osaamistarpeiden kehityssuunnista. Tuotantojärjestelmien organisatoriset ja sosiaaliset innovaatiot –tutkimusprojektin loppuraportti. ESR-julkaisu 54/99. Helsinki: Edita.

Lehtinen, M., Peltonen, H., Talvinen, P. 2003. Mestarikokin käsikirja. Porvoo: WSOY.

Lehtinen, M., Peltonen, H., Talvinen, P. 2003. Ruoanvalmistuksen käsikirja. Porvoo. WSOY.

Lindgren, C. 2003. Artikkel. [Http://www.viisitahtea.fi/content/view/453/51/](http://www.viisitahtea.fi/content/view/453/51/)

Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Kirjassa Aro, T. & Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos. Keskinäinen vakuutusyhtiö Ilmarinen.

Nakkila, P. 2000. Ravintolakokkien työn muutokset ja heidän kokemansa tyytyväisyys. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, matkailu-, ravitsemis- ja kuluttajapalvelujen koulutusohjelma.

Nonaka, I. & Takeuchi H. 1995. The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press. New York: Oxford University Press.

Nykysuomen laitos. 1995. Nykysuomen sivistyssanakirja, vierasperäiset sanat. 19. p. Juva: WSOY.

Otala, L. 1992. Koulutus menestystekijänä. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto.

Palvelut 2020. Viitattu 18.4.2006.

[Http://www.ek.fi/ek\\_suomeksi/osaaminen/tulevaisuuden\\_osaamistarpeet/palvelut2020/PDF/Palvelut\\_2020\\_korj.pdf](http://www.ek.fi/ek_suomeksi/osaaminen/tulevaisuuden_osaamistarpeet/palvelut2020/PDF/Palvelut_2020_korj.pdf).

Räsänen, A.(toim.) 1998. Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Helsinki: Opetushallitus.

Räsänen, J. 2000. Kehityksen ulottuvuuksia: Kehityssuuntautunut oppiminen ja arviointi. Järvenpää: Julkiviestintä.

Seinä, S. 2000. Ammattitaitokilpailut ammattitaidon kehittäjänä ja mittaajana. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Suomen Hotelli- ja ravintolaliitto ry. 2002. Viitattu 28.3.2006.

[Http://www.shr.fi/Table\\_pict/Info\\_txt/id1174/Trenditutkimus2002.doc](http://www.shr.fi/Table_pict/Info_txt/id1174/Trenditutkimus2002.doc).

Taatila, V.2004. Väitöskirja. The Concept of Organizational Competence – a Foundational Analysis (Perusteanalyysi organisaation kompetenssin käsitteestä). Jyväskylän Yliopisto.

Talvi. Viitattu 18.4.2006. [Http://www.keskiaika.org/kirjasto/gastro/talvi.html](http://www.keskiaika.org/kirjasto/gastro/talvi.html)

Tanttu, A-M., 1996. Food from Finland. Keuruu: Otava.

Terveydensuojeluasetus. Viitattu 18.4.2004.

[Http://www.ymparistojaterveys.fi/ohjeetjasuosituksset/pukeutumisohjeet2003.pdf](http://www.ymparistojaterveys.fi/ohjeetjasuosituksset/pukeutumisohjeet2003.pdf)

Turpeinen, R. 1995. Ammattitutkintojen ja näyttökokeiden teoreettisia perusteita. Helsinki: Opetushallitus.

Turpeinen, R. 1998. Ammattitaito ja sen arviointi näyttökokeessa. Haka paino. Helsinki. Opetushallitus.

Työministeriö. Viitattu 15..03.2006.

[Http://www.mol.fi/Tietoa/Ammatti/00/7/1/1/71101.html](http://www.mol.fi/Tietoa/Ammatti/00/7/1/1/71101.html).

Valkonen, V. 2003. Opinnäytetyö. Catering-alan ammattitaitokilpailut osana ammatillista opetusta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, Palvelutuotannon ja -johtamisen koulutusohjelma

Vihanti, M-L (toim.). 2002. Ammattialakuvaukset ja osaamistarpeet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Opetushallitus. Viitattu 20.3.2006.

[Http://www.edu.fi/julkaisut/aakuvaukset.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/aakuvaukset.pdf)

Viitaniemi. A.1999. Puhtaus on puoli ruokaa. Eurokokin pukeutumiskoodi. Aito kokki 3.

Vuorinen, P. 1988. Työn ja ammattien muuttuminen. Teoksessa Numminen (toim.) Opetussuunnitelman laatiminen ammatillisessa oppilaitoksessa. Helsinki: Opetushallitus.

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Rovaniemi. Lapin yliopisto.

Väärälä, R. 1997. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Rovaniemi. Lapin yliopisto.

Ähtärin ammatti-instituutin opetussuunnitelma. 2005. Ähtärin ammatti-instituutti.



## LIITTEET

### Liite 1. Kyselylomake

#### Yritykset: Internetkysely, miehet

Tällä kyselyllä pyritään selvittämään kokonaisuudessaan ammattitaitovaatimuksia tällä hetkellä. Tutkimuksen avulla kehitetään ravintolakokoinen koulutusohjelmaa Ähtärin ammatti-instituutissa. Kiitos osallistumisesta!

#### 1. Vastaajan ikä

- 17-24 vuotta
- 25-34 vuotta
- 35-44 vuotta
- 45-54 vuotta
- 55 tai enemmän

#### 2. Alan koulutus

- Ei alan koulutusta ( Siirry kysymykseen 6.)
- Ammattikurssi
- Ammattikoulu
- Ammattitutkinto
- Opistoasteen tutkinto
- Ammattikorkeakoulu
- Muu

3. Koulutusammatti

4. Koulutuspaikka

5. Valmistumisvuosi

#### 6. Työpaikkani ravintolatyyppi

- Hotellin yhteydessä oleva ravintola
- Erillinen ruokaravintola
- Henkilöstöravintola
- Kahvila-ravintola

Muu

#### 7. Onko työpaikkasi ravintola

- Yksityisen omistuksessa  
 Ketjupaikka

#### 8. Työni on

- Vuorotyötä  
 Päivätyötä  
 Ilta/ yötyötä

#### 9. Työsuhteeni on

- Vakituinen  
 Osa-aikainen  
 Muu

#### 10. Olen työaikoihini ja työsuhteeni luonteeseen

- Erittäin tyytyväinen  
 Jokseenkin tyytyväinen  
 Hieman tyytymätön  
 Tyytymätön

#### 11. Miten kuvailisit useimmiten tahtia työpaikallasi

- Pääasiassa rauhallinen  
 Vaihteleva ajan ja päivän mukaan  
 Melko kiireinen  
 Erittäin kiireinen

#### 12. Tähän voit kirjoittaa kommenttejasi, miksi olet esim. tyytymätön työaikoihisi tai työsuhteesi luonteeseen tai jos haluat tuoda erityisesti esille jotain.

JOS SINULLA EI OLE AMMATTIKOULUTUSTA, JÄTÄ KOHDAT 13-18 TÄSSÄ OSIOSSA VASTAAMATTA

Erittäin hyvin	Hyvin	Osittain	Huonosti	Ei lain- kaan
-------------------	-------	----------	----------	---------------------

13. Ammattikoulutukseni antoi valmiuksia toimia eri tehtävissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Ammatillinen koulutus antoi työelämään tarvittavat tiedot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ammatillinen koulutus antoi työelämään tarvittavat taidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Ammatillinen koulutus antoi minulle oikean kuvan alasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Työharjoittelu/ työssäoppiminen edesauttoivat oppimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Luotan omiin kykyihini kokin työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Huolehdin ammatitaitoni pitämisestä ajantasalla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Hallitsen alan uudet tiedot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Otan mielelläni vastaan ammatillisia haasteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Sitoudun vahvasti työtehtäviin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Mukaudun nopeasti muutoksiin työssä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Jaksan fyysisesti tehdä hyvin kokin työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Minulla on korkea työmoraali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Selviydyn hyvin asiakaspalvelutilanteista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Mitkä asiat ovat eniten muuttuneet työssäsi viimeisen kahden vuoden aikana? Kuvaaile esim. työoloja, työtapoja, haasteellisuutta, työtehokkuutta, omaa osallistumistasi suunnitteluun jne.

29. Työnkuvani on muuttunut tai vaihtunut viime vuosina

- Ei lainkaan
- Vähän
- Paljon

30. Teen työpaikallani muitakin tehtäviä kuin varsinaista kokin työtä (esim. tarjoilua, vahtimestarin työtä tms.)

- Ei koskaan
- Harvoin
- Usein

31. Millaisissa asioissa koulutuksestasi on ollut hyötyä työssäsi?

32. Mihin voit käyttää kokon ammattitaitoa?

33. Miten voit käyttää luovuuttasi ruoanvalmistuksessa?

34. Työpaikallani on käytössä annoskortit, joissa ruoka-annos on määritelty

- Tarkasti
- Pääpiirteittäin
- Ei ole käytössä annoskortteja

35. Millaisia asioita suunnittelet työssäsi?

36. Saan osallistua annosten suunnitteluun ja tuotekehittelyyn

- Aina
- Usein
- Toisinaan
- Harvoin
- En juuri koskaan

37. Koen työni haasteelliseksi

- Aina
- Usein
- Toisinaan

- Harvoin
- En juuri koskaan

38. Koen työni mielekkääksi

- Aina
- Usein
- Toisinaan
- Harvoin
- En juuri koskaan

39. Olen mielestäni hyvä työntekijä työpaikallani

- Aina
- Usein
- Toisinaan
- Harvoin
- En juuri koskaan

40. Työtäni arvostetaan ( esimiehet, työtoverit, asiakkaat)

- Aina
- Usein
- Toisinaan
- Harvoin
- Ei juuri koskaan

41. Miten työpäiväsi työtehtävät jakaantuvat työpäivälle? Kuvaile toimintaasi ja työtehtäviäsi normaalina työpäivänä esim. prosentuaalisesti suunnittelun, esivalmistuksen, ruoanvalmistuksen, tiskauksen ja yleisen puhtaanapidon osalta

42. Työpaikallani on hyvät valmiudet tehokkaaseen työhön

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

43. Minulle on annettu enemmän vastuullisia töitä viime vuosina

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä

- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

44. Saan jatkuvasti palautetta työstäni (esimieheltä, työkavereilta, asiakkailta)

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

45. Työpaikallani pyritään valmistamaan kaikki ruoat alusta alkaen itse

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

46. Puolivalmisteet helpottavat työtäni

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

47. Ruoan maku tulee oikeuksiinsa vain alusta alkaen itse valmistamalla

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

48. Ammattitaitoinen kokki tekee hyvää ruokaa puolivalmisteistakin

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Seuraavassa on erilaisia ravintolakeittiössä perinteisesti valmistettavia ruokalajeja. Valitse kuvaavin vaihtoehto.

	Valmistetaan alusta alkaen itse	Käytetään puolivalmisteita	Käytetään teollisuuden valmistuotetta	Ei valmisteta/käytetä ollenkaan
49. Liemet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. Salaatinkastikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. Alkuruokakeitot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. Maitokastike (Bechamel)- pohjaiset kastikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. Vaalea peruskastike ( Veloute)- pohjaiset kastikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54. Voikastikkeet ( esim. Bearnaise)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55. Ruskea peruskastike ( Espagnole)- pohjaiset kastikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56. Graavikalat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57. Hyytelöidyt alkupalat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58. Savu (- kylmä/lämmin)kalat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59. Alkuruokasalaatit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60. Alkuruokamousset tai mousseliinit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61. Pateet/ terriinit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
62. Paistit/ fileet alkuruoaksi ( esim. paahtopaisti/ riimihärkä jne.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
63. Kalaruoat : parioitu/paistettu kala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
64. Kalaruoat: haudutettu kala ( uuni/liesi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
65. Kalaruoat: täytetty kala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
66. Liharuoat: paistit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
67. Kalaruoat: friiteerattu kala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
68. Kalaruoat: gra-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Valmistetaan itse alusta alkaen	Käytetään puolivalmisteita esim. jauhe	Käytetään teollisuuden valmistuotetta	Ei valmisteta/käytetä ollenkaan
tinoitu kala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
69.Linturuoat ( broileri/ kalkkuna)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
70. Liharuogat: jauheliharuoat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
71. Liharuogat: leikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
72. Liharuogat: pihvit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
73. Liharuogat: kyljykset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
74. Liharuogat: lihakääryleet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
75. Liharuogat: paistit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
76. Liharuogat: kokonaiset fileet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
77. Liharuogat: kruunupaisti, sata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
78. Liharuogat: höystöt, padat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
79. Liharuogat: kastikkeet, vatkulit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
80. Päälisäkkeet: uunissa valmistettavat perunalisäkkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
81. Päälisäkkeet: Pannulla paistettavat perunalisäkkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
82. Päälisäkkeet: Rasvakeittimessä valmistettavat perunalisäkkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
83. Päälisäkkeet: Riisi tai pasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
84. Kasvislisäkkeet: keitetyt/haudutetut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
85. Kasvislisäkkeet: raasteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



86. Kasvislisäkkeet: paistettu (=wok-tyyppiset) / pariloitu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
87. Kasvislisäkkeet: Uunissa valmistetut esim. terrinit tai gratiinit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
88. Kasvisruoat pääruoaksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Valmistetaan itse alusta alkaen	Käytetään puolivalmisteita (esim. jauhe)	Käytetään teollisuuden valmistuotetta	Ei valmisteta/käytetä ollenkaan	
89. Sisäelinruoat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
90. Riistalinnut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
91. Suurriista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
92. Munaruoat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
93. Lämpimät leivät/sandwichit/hampurilaiset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
94. Pizzat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
95. Keitot pääruoaksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
96. Laatikkoruoat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
97. Jälkiruoat: hyytelöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
98. Jälkiruoat: jäädykkeet, sorbetit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
99. Jälkiruoat:mousset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
100. Jälkiruoat: leivonnaiset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
101. Jälkiruoat: kiisselit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
102. Jälkiruoat: marja/hedelmäsalaatit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
103. Jälkiruoat: rahkat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
104. Jälkiruoat: Vanukkaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
105. Jälkiruoat: kohokkaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

106. Onko työpaikallasi ollut työharjoittelijoita tai työssäoppijoita?

Kyllä

Ei ( ei tarvitse vastata seuraaviin kysymyksiin)

107. Miten koet pääsääntöisesti heidän tulonsa työpaikalle?

- Lisää työtä
- Lisää työvoimaa

108. Miten kuvailisit työharjoittelijoiden/ työssäoppijoiden tasoa?

- Erittäin hyvä
- Hyvä
- Vaihteleva
- Huono
- Erittäin huono

109. Mitä asioita oppilaille pitäisi mielestäsi opetuksessa enemmän korostaa? Jos saisit päättää, otetaanko työpaikallesi jatkossa työssäoppijoita, mitä mieltä olisit?

## Liite 2. Sanalliset vastaukset suunnittelun, esivalmistuksen, ruoanvalmistuksen, tiskauksen ja yleisen puhtaanapidon osalta.

- 131"suunnittelu 5%, esivalmistus 15%, ruoanvalmistus 30-50%, loppu tiskausta ja puhtautta."
- 132"Suunnittelu 10%, esivalmistus 30%, ruoanvalmistus 40%, tiskaus, puhtaanapito 20%."
- 133"Suunnittelu 10 , esivalmistelu 20, varsinainen ruoanteko 50, tiskaus 10, puhtaanapito 10."
- 134"Suunnittelun osuus ehkä 10% Ruokien valmistus 60 % Loput 30 % puhtaanapitoon ja tiskaukseen ja esivalmisteluun."
- 135"Ruoanvalmistus ja suunnittelu 80 %, muu aika tiskaukseen ja siivoukseen."
- 136"Riippuen vuorosta. Kaikkea tasaisesti, miten milloinkin."
- 137"Puhtaanapito ja tiskaus neljännes työpäivästä, muuten aika menee ruoanvalmistuksessa ja esivalmistelutehtävissä."
- 138"Suunnittelu 20 %, ruoanvalmistus 40%, esivalmistelu seuraavalle päivälle 20%, 20% muut työt."
- 139"Kahvinkeittoa, leivonnaisten esille laittoa, lounaan valmistamista, asiakaspalvelua, siivousta, tiskausta, kaikkia sopivassa suhteessa."
- 140"Esivalmistelu 30 % Varsinainen annosten laittaminen 40% Ulkotilaukset (kapsuihin, saunalle) 10 % Siivous, tiskaus 20%."
- 141"Puhtaanapitoon ja tiskaukseen menee ehkä viidennes työajasta, muut ajat varsinaista kokkausta tai esivalmistelua."
- 142"Ruuanlaitto 80%, muuta 20%."
- 143"Aika paljon puhtaanapitoa ja tiskausta, ehkä 40 % työvuorosta, loput esivalmisteluja ja ruuantekoa."
- 144"Suunnittelu 10 %, esivalm.10%, varsinainen kokkaus 60 %, puhtaanapito ja tiskaus loput 20%."
- 145"Paljon ruoanvalmistusta, esille laittoa, linjastonhoitoa, yht. ed. 80 %, loput siivousta ja tiskausta."
- 146"Tiskausta ja puhtaanapitoa liikaa siihen nähden mitä koulutuksessa korostettiin....."
- 147"Minulla paljon siivousta ja tiskausta, tosin paljon saan osallistua ruoanvalmistukseen ja varsinkin ruokien esille laittoon (linjasto)."
- 148"Suunnittelu 10%, esivalmistus 30%, ruoanvalmistus 40%, tiskaus ja siivous 20%. Riippuu toki päivästä teenkö kaikkia noita vai vain tiettyjä alueita."
- 149"Aamuvuorossa kastikkeiden ja muiden esivalmisteiden lämmitykset hauteeseen ja lämpökaappiin. Pizzapohjat sulamaan ja pannupizzat kohoamaan. Esivalmisteiden tekoa aina kun ehtii (ja tiskausta).illalla lattian pesut ja muut siivoukset."
- 150"Esivalmistelu/ suunnittelu 20% Ruoanvalmistus 60 % Tiskaus/ siivous 20 %."
- 151"Esivalmistus 20 Ruoanvalmistus 55 Tiski/ siivous 15 Suunnittelu 10."
- 152"Esivalmistus 20 Ruoanvalmistus 50 Puhtaanapito/ tiski 15 Suunnittelu 15."
- 153"Aamuvuorossa aloitetaan ruoanvalmistus, tiskaillaan, siivoillaan sitä mukaa kun "sotketaan". Ilta tulee klo 10.30 ja alkaa esivalmistelemaan seuraavaa päivää ja salaattien teolla. Sitten kaikki tekee vähän kaikkea mutta aamuvuoro vastaa ruoan riittävydestä."
- 154"80 % ruoanvalmistus 20 % suunn., tiskaus, puht.pito."
- 155"iltavuorossa vastuu seuraavan päivän esivalmisteluista Salaattien teko, paikan siivous, tiskaus."
- 15620 % siivous/ tiskaus, muu aika menee enemmän tai vähemmän ruoanvalmistuk-

- seen ja esivalmisteluun.”
- 157”Ruoanvalmistusta se on pääasiassa, erillinen tiskari joka myös osallistuu puhtaanaapitoon.”
- 158”Ruoanvalmistus 30 %, kahvilatuotteet 20%, myyntityö 30%, loput siivousta ja tiskausta.”
- 159”Tiskausta, puhtaanaapitoa 20%, muuten ruoanvalmistusta ja esillelaittoa, vähän myyntiä kassallakin (10%).”
- 160”Esivalmistelu 10 %, ruoanvalmistus 20%, kassatyö 40%, linjaston hoito 20%, siivous/tiskaus 10%.”
- 161”Suunnittelu 10% Kokkaus 50 % Siivous 20% Tiskaus 20%.”
- 162”Myyntiä 40% Ruoanlaittoa 40% Siivous 20 %.”
- 163”Myyntityötä melkein puolet työajasta, ruoanvalmistusta ja siivoilua, hyllyjen täyttöä, linjaston hoitoa, kahvikeittoa, tiskausta loput tasaisesti vaihdellen päivän ja työvuoron mukaan.”
- 164”Vaihtelee kovasti päivän ruoan mukaan, joskus aikaa jää enemmän siivoukseen, joskus vähemmän.”
- 165”Ruoanteko 60%, muut loput 40%.”
- 166”Kahvilassa myyntityötä ja kahvilatuotteiden esille laittoa 30%, muu aika ruuante-koa ja siivousta.”
- 167”Ruoanvalmistus ja siihen liittyvät asiat 80% Muu työt 20%.”
- 168”Suunnittelua vain 10%, ruoanlaittoa 40%, esille laittoa/ jakelua 20%, siivous ja tiskaus loppuaika.”
- 169”Eniten ruoanlaittoa, paljon kuitenkin tiskausta ja siivoustakin (60/40).”
- 170”Ruoanvalmistus 3/4 osaa päivästä, muita töitä loput.”
- 171”Esim. aamuvuoro: Lounasruoan teko, erillisten annosten teko 70% Linjaston tuotteiden laittamista, noutopöydän kokoaminen, 20% Siivous, tiskaus 10%.”