

Opinnäytetyö (AMK)
Restomi

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
2010

Cora Eloranta

Koulutustarvekartoitus Koulutuskeskus Salpauksessa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK)TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma

Työn nimi Koulutustarvekartoitus

Ohjaaja(t): Tarja Suominen

Opinnäytetyön valmistumisajankohta

Cora Eloranta

Sivumäärä 48

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on koulutustarvekartoituksen tekeminen. Lisäksi opinnäytetyössä selvitetään kvantitatiivisella kyselyllä Päijät-Hämeen ravitsemisalan yrittäjiltä ja esimiehiltä henkilöstön osaamista sekä koulutustarpeita. Työn tavoitteena on antaa tietoa Koulutuskeskus Salpauksen aikuiskoulutuspäälliköille ravitsemisalan toimijoiden osaamisen tasosta ja koulutustarpeista. Lisäksi kartoituksen tuloksia käytetään koulutussuunnittelussa.

Suomen väestörakenne ikääntyy lähivuosina, mikä vaikuttaa myös ravitsemusalan toimialojen kehitykseen. Aiempina vuosina työmarkkinoilta lähtevät sukupolvet ovat olleet suhteellisen helposti korvattavissa työmarkkinoille tulevilla uusilla tekijöillä. Tulevaisuudessa ravitsemisalan työntekijöistä saattaa olla pulaa. Alan ammattitaitovaatimukset ovat muuttuneet vuosien varrella ja muutoksia tulee varmasti lisää. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että mahdollisimman moni ravitsemusalan koulutuksesta työmarkkinoille valmistuva opiskelija saa työelämän tarpeita vastaavan koulutuksen.

Työn tilaajana oli koulutuskeskus Salpauksen aikuiskoulutuksen ja työelämän marata-alan aikuiskoulutuspäällikkö Hely Korpela. Tutkimusta varten laadittiin kysely, johon vastasi ravitsemusalan yrittäjiä ja toimijaa. Tutkimustuloksia hyödynnetään alan koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksissa.

Hakusanat: ammattitaitovaatimukset, ravitsemisala, koulutustarve
Säilytyspaikka: Turun ammattikorkeakoulun kirjasto

Hakusanat: ammattitaitovaatimukset, ravitsemisala, koulutustarve
Säilytyspaikka: Turun ammattikorkeakoulun kirjasto

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES ABSTRACT

Degree Programme in Production and Management of Services

Author(s)

Title

Tarja Suominen

Cora Eloranta

Instructor(s)

Date

Total number of pages 48

Main goal for this thesis is to survey the need of education. In addition, this diploma work will define the knowhow and education needs for human resources by doing quantitative query for Päijät-Häme catering entrepreneurs and managers.

The goal is to give information about the level of expertise and educational needs of Catering industry to the head of adult education in Koulutuskeskus Salpaus.

The results of the survey will also be used in planning of education.

In the next few years the population structure of Finland will age which will also have effect on development of Catering industry. During the previous years the leaving generations in labor market have easily been substituted by new incoming workers. However in the future there might be a lack of catering employers.

Over the years the professional standards of the industry have changed and for certain, there will be even more changes. Because of this it is very important that as many as possible of the graduating students in catering will have education that will fulfill the needs of the working life.

The orderer of this thesis was Hely Korpela, who works as the Head of Adult Education for Koulutuskeskus Salpaus in adult education and working life marata-sector. The entrepreneurs and workers in catering industry answered query which was created for this research.

The results of this research will be benefitted in the planning and execution of the education in Catering industry.

Keywords: Keywords: professional standards, catering industry, the need of education

Deposit at: The library of University of Applied Sciences in Turku

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	OPINÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	8
	2.1 Tutkimusongelma ja – kysymykset sekä rajaukset	8
	2.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus ja tutkimuksen toteuttaminen	8
3	HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN KOULUTUKSEN AVULLA	12
	3.1 Osaamisen määrittelyä	12
	3.2 Osaamistarve ja sen selvittäminen	13
	3.3 Henkilöstrategia ja tulevien henkilöstötarpeiden ennakointi	14
	3.4 Nykyisen osaamisen ja tulevien osaamistarpeiden arviointitavoista	15
4.	KOULUTUKSEN MERKITYS	16
	4.1 Strategian määrittelyä	17
	4.2 Koulutuksen strategiset tavoitteet	17
	4.3 Toimenpidesuunnitelman tekeminen	18
5.	KYSELYN TOTEUTTAMINEN	20
	5.1 Kyselyn analysointi	20
	5.2 Taustakysymykset	20
	5.3 Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa	23
	5.4 Koulutuksen arvostaminen	25
	5.5 Rekrytointi	27
	5.6 Työtehtävien muuttuminen	28

5.8 Uudenlaiset oppimistavat	30
5.9 Oppisopimuskoulutus	31
5.10 Alan ammattitaitovaatimukset	32
5.11 Tulevaisuuden näkymät	34
5.12 Koulutuksen kehittämistarpeet	35
5.13 Koulutukseen hakeutuminen	36
5.14 Puutteellinen ammattitaito	37
5.15 Työpaikan koulutustarpeet	38
5.16 Koulutuksen pituus työpaikan henkilöstölle	39
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	40

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Koulutuskeskus Salpaukselle. Toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen ja alan kirjallisuuden perusteella päädyttiin tekemään koulutustarvekartoitus Päijät-Hämeen ravitsemisalan yrittäjille sekä esimiehille.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa ravitsemisalan yritysten koulutustarpeita koulutuksen suunnittelun apuna. Koulutustarpeiden selvittäminen on todella tärkeää koulutuskeskukselle, jotta tiedetään mitä ja minkälaista koulutusta työelämä tarvitsee.

Väestön ikääntyminen, toimintaympäristön nopeat muutokset ja käytettävissä olevien resurssien niukkuus asettavat kovat haasteet niin kouluttajille kuin työelämän yrittäjille. Työelämän muutoksista ja koulutuksen tarpeista keskustellaan nykyisin paljon. Koulutusorganisaatioiden haasteena on miten näihin tarpeisiin kyetään vastaamaan. Yritykset tarvitsevat osaavaa henkilökuntaa. Koulutusorganisaatioiden näkökulmasta on tärkeää, että opiskelijat työllistyvät alan työpaikkoihin. Koulutuksen järjestäjiltä odotetaan, että he pystyvät vastaamaan elinkeinoelämän vaatimuksiin.

Työelämän paikalliset tarpeet ja erityisosaaminen pitää ottaa koulutuksia suunniteltaessa huomioon. Jatkuva vuoropuhelu ja yhteistyö kouluttajien ja työelämän välillä on erittäin tärkeää. Tällä tutkimuksella kartoitetut kehittämiskohteet ja innovaatiot ovat vakavasti otettavia signaaleja koulutuksia järjestettäessä.

Osaamista on mahdollista tutkia monella eri tavalla ja eri tasolla. Osaamisen tutkimistapaan vaikuttaakin se, mihin tutkimustuloksia tarvitaan. Jos tutkimusta käytetään strategiasuunnittelussa, tehdään arviointia organisaatiotasolla. Tutkimus on tärkeää tehdä sillä tasolla, jolla sitä pyritään hyödyntämään;

esimerkiksi jos arviointia tehdään henkilökohtaisen kehityksen näkökulmasta, käydään tutkimusta yksilö- tai ryhmätasolla. (Lecklin 1999, 235.)

Nykyistä osaamista ja tulevia osaamistarpeita arvioidessa, voidaan samalla arvioida millä tasolla osaamisen tulisi olla ja millä tasolla se on tutkimushetkellä. Erilaisten tutkimusten avulla ja mittaamisella pyritään tekemään osaamisen arvo näkyväksi ja asia helpommin ymmärrettäväksi. Mittaamisen avulla pystytään seuraamaan osaamisen kehittymistä. Mittaaminen ja mittariston kehittäminen eivät kuitenkaan ole pääasia, vaan tärkeää on, että mittaristo näyttää kehityksen suuntaa ja saatuja tuloksia pystytään hyödyntämään jatkuvassa kehityksessä. (Ranki 1999, 50.)

Etsittäessä Internetistä tietoa hakusanalla ”koulutustarvekartoitus” huomaa, että erilaisia kartoituksia tehdään melkein kaikilla aloilla toimiville, opettajista kuljetus- ja logistiikkahenkilöstöön.

Tutkimuksen avulla muodostetaan kuva siitä, voidaanko työelämäkyselyjen avulla saada aikaan entistä laadukkaampaa koulutusta joka vastaa työelämän tarpeita. Työskennellessäni ravitsemusalalla 20 vuotta ja opettaessani sen alan opiskelijoita tiedän, että työelämän tarpeet ja koulutusten tarjonta ei aina kohtaa toisiaan. Tämä on askarruttava kysymys ja sitä tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään.

2OPINÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimusongelma ja – kysymykset sekä rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on koulutustarvekartoituksen tekeminen Päijät-Hämeen koulutus konsernin Koulutuskeskus Salpaukselle. Tässä opinnäytetyössä etsitään vastauksia kysymyksiin:

- 1) Millaista osaamista työelämän edustajilla on?
- 2) Onko henkilöstöllä koulutustarvetta?
- 3) Minkälaisia ammattitaitovaatimuksia työelämässä arvostetaan?
- 4) Minkä pituisia koulutuksia työelämä haluaa kouluttajalta?

Osaamista tarkastellaan yrittäjien ja esimiesten näkökulmasta.

Teoriaosuudessa käsitellään henkilöstön osaamiseen liittyviä teemoja kuten. koulutustarpeita, ammattitaitovaatimuksia ja koulutusten kestoa.

Rankin mukaan (1999, 147) henkilöstön osaamiseen liittyvät läheisesti myös yrityksen ilmapiiri ja ihmisten työtyytyväisyys. Nykyisin yritykset pyrkivät huolehtimaan työntekijöiden ammattitaidon päivityksistä kouluttamalla työntekijöitään tai kannustamalla työntekijöitään omaehtoiseen koulutukseen. Naumanen ja Silvennoinen (1996, 9) toteavat, että kovenevassa kilpailussa osaamisen tehokas tuotanto edellyttää joka tapauksessa myös julkiselta koulutukselta järjestelyjä, joissa työelämän paikalliset tarpeet ja alojen erityistarpeet otetaan huomioon. Opinnäytetyön tavoitteena on löytää yritysten koulutustarpeet, jotka myöhemmin yritetään toteuttaa. Saadut tulokset antavat pohjaa ammatillisen koulutuksen kehittämiseen.

2.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus ja tutkimuksen toteuttaminen

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran mukaan (2004, 129) tutkimus voi olla kartoittava, kuvaileva, selittävä tai ennustava. Tässä opinnäytetyössä

koulutustarvekartoitusta käytetään nimensä mukaisesti koulutustarpeiden kartoittamiseen.

Koulutustarvekartoitukseen vastasi Päijät-Hämeen marata-alan yrittäjiä ja esimiehiä. Kyselyyn osallistui 19 henkeä. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen menetelmä. Tämä valinta mahdollistaa pidemmän kyselylomakkeen laatimisen. Yleensä koulutustarvekartoitus muodostuu melko pitkäksi, kun kartoitetaan tarpeita ensi kertaa.

Esitutkimuksessa lähestyttiin kirjeitse työelämän edustajia, jotka valittiin aiemmista koulumme yhteyksistä. Kysely lähetettiin suostumiskyselyn kolmellekymmenelle marata-alan toimijalle ja loppujen lopuksi saatiin yhdeksäntoista vastausta.

Kyselylomake jakautui neljään: 1. Yhteystiedot 2. Toiminta Koulutuskeskus Salpauksen kanssa 3. Ammattitaitovaatimukset 4. Koulutustarpeet Lomake laadittiin Webropolin avulla. Se on kyselyihin erikoistunut Internet-pohjainen sovellus, jolla voidaan suunnitella ja toteuttaa erilaiset kyselyt aina lomakkeen luomisesta tulosten raportointiin.

Tutkimusmenetelmän valinnassa auttoi myös näkemys, että se auttoi pysymään etäämmällä tutkittavasta ryhmästä. Vallinin (2001,31) mukaan kvantitatiivisessa menetelmässä tutkija ei vaikuta läsnäolollaan vastauksiin, toisin kuin esimerkiksi haastatteluissa.

Hänen mukaansa luotettavuutta lisää myös se, että kysymykset olivat kaikille vastaajille täysin samassa muodossa. Silloin ei myöskään ole vivahteita sananmuodoissa eikä äänenpainoissa. Heikkouksina kvantitatiivisessa kyselyssä Vallin (2001,31) mukaan voi olla, että vastaaja ei voi saada lisäinformaatiota epäselvissä kysymyksissä. Tähän kiinnitettiin erityistä huomiota tekemällä selkeät kysymykset ja käyttämällä esitestausta.

Asteikkona käytettiin kyselyssä Likertin viisiportaista asteikkoa. Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty, tavallisesti 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on useimmiten vaihtoehto täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin erimieltä. (Heikkilä 2001,53.)

Kyselyssä on kolme avointa kysymystä. Tämä on tärkeää, jotta vastaaja saa sanoa oman mielipiteensä kysymyksistä tai jos vastasi jotain muuta niin saa selventää omaa vastaustaan. Avointen kysymysten etu Vallin (2001,46) mukaan on se, että vastausten joukosta voi löytyä hyviä ideoita, kun vastaaja saa vapaamuotoisesti muotoilla vastauksensa. Huonona puolena hän pitää sitä, että niihin jätetään helposti vastaamatta. Aina vastaajat eivät myöskään vastaa kysymykseen vaan sen vierestä ja silloin vastaukset ovat hedelmättömiä. Tässä kyselyssä avoimet kysymykset ovat sen laatuksia, joita on vaikea kysyä strukturoidussa muodossa.

Aihe opinnäytetyöhön tuli Koulutuskeskus Salpauksen aikuiskoulutuspäälliköltä keväällä 2008. Hän pyysi tekemään marata alan esimiehille kyselyn koulutustarpeista ja kiinnostuksesta oppisopimuskoulutuksen mahdollisuuteen.

Aihe oli mielenkiintoinen ja haastava itse kyselyn toteuttamisen suhteen, koska Webropol-ohjelma ei ollut aikaisemmin tuttu. Aluksi kartoitettiin kenelle kysely lähetetään. Kohteeksi valittiin yrityksiä, joissa on ollut oppilaitoksen opiskelijoita työssä oppimassa tai suorittamassa oppisopimuksella hankittavaa tutkintoa. Toimeksiantajan kanssa keskusteltiin siitä, minkälaisia kysymyksiä kyselyyn kannattaisi laittaa.

Lomakkeen kysymykset suunniteltiin siten, että niistä saisi selkeän kuvan ammattitaitovaatimuksista ja minkälaista koulutusta työpaikoille voisi tarjota ja markkinoida. Koulutustarvekartoituksen kyselylomake testattiin kahden Koulutuskeskus Salpauksen työntekijöillä. Testauksen jälkeen tehtiin vielä muutamia korjauksia sanamuotoihin. Koulutustarvekartoituksen mukana oli saatekirje jossa selvennettiin kyselyyn osallistuville miksi ja ketä varten kysely

tehdään. Kyselyn toteuttaminen alkoi syksyllä 2008. Vastauksia saatiin ensin muutamia, mutta uusien yhteydenottojen jälkeen saatiin kokoon yhdeksätoista vastausta.

Tiedon hankinnassa on tärkeätä, että tietopohja analysoidaan, koska tiedon laatu vaikuttaa koko analysointiprosessin laatuun. Tiedon hankinnassa on myös erittäin tärkeää, että lähteet ovat riittävän kattavia ja luotettavia. On siis tärkeätä ottaa riittävän laaja otanta, jottei saada virheellistä tietoa. (Kamensky 2003, 101) Piiraisen mukaan (1996,88) henkilöstökyselyjen vaikuttavuudesta ja vaikuttavuuteen yhteydessä olevista tekijöistä voidaan tarkastella tutkimusstrategisesti sekä deskriptiivisen (kuvailevan) että komparatiivisen (vertailevan) ja osin myös eksperimentaalisen (kokeellisen) toteutustavan näkökulmasta.

3HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN KOULUTUKSEN AVULLA

3.1 Osaamisen määrittelyä

Osaaminen on työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtävissä. Yksilöosaaminen on sidottu yksittäisiin ihmisiin. Yksilöosaaminen käsittää ammattipohjaisen, teoreettisen ja käytännön tiedon ja taidon sekä fyysiset ja psyykkiset valmiudet saavuttaa määrällisiä ja laadullisia tavoitteita työssä. (Ahvo-Lehtinen & Maukonen 2005, 63.)

Alla olevassa kaaviossa Seppo Helakorpi selvittää mitä osaamisella tarkoitetaan.

Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Kvalifikaatio ja kompetenssi ovat ammatillisen osaamisen peruskäsitteitä. Ongelmana on vain se, että ne ymmärretään monella tavalla. Viereinen kuvio pyrkii kuvaamaan kvalifikaatioiden ja kompetenssin suhdetta työhön ja työntekijän ominaisuuksiin.



Kuvio 1. Osaaminen

Ammattitaito, kvalifikaatio ja kompetenssi (vrt. Keurulainen 1998)

openetti.aokk.hamk.fi/.../ty%C3%B6.htm

Ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista osaamista, jonka organisaation työntekijät taitavat erityisen hyvin ja jonka avulla organisaatio on muita parempi ja menestyy. Ydinosaamisalueita voi olla muutamia, ja ne koostuvat yleensä hiljaisesta niin sanotusta kokemukseen pohjautuvasta tiedosta. Ydinosaamisalueen osaamista on vaikea kopioida, sillä jokaisella organisaatiolla on omat ydinosaamisalueensa. (Phahalad& Hamel 1990, 79-91.)

3.2 Osaamistarve ja sen selvittäminen

Osaamistarpeen kehittämisen pohjana toimii yrityksen nykyinen henkilöstön osaaminen, joka itsessään ohjaa hyvin paljon sitä mihin suuntaan osaamista voidaan kehittää. Osaamista yrityksen sisällä voidaan tarkastella joko yksilö- tai ryhmätasolla. Yrityksen on tärkeää tiedostaa osaamisensa taso sekä vaadittava osaamisentarve, jotta ympäristön aiheuttamat muutokset eivät ole vaikeita tai jopa mahdottomia henkilöstön sopeutumisen kannalta. Yritys- ja ryhmä tasolla osaamista voidaan selvittää SWOT-analyysillä, jossa heikkoudet, uhat, vahvuudet ja mahdollisuudet jaetaan omiin lokeroihinsa. SWOT-analyysissä pyritään hahmottamaan, mitä ongelmia on mahdollisesti tulossa ja mitkä ovat yrityksen henkilöstön osaamisvahvuudet.

(Lecklin 1999, 246–247.)

<p>Vahvat puolet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - käytä hyväksi - vahvista 	<p>Heikot puolet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vältä - lievennä - poista
--	--

Mahdollisuudet: - varmista niiden hyödyntäminen	Uhkat: - kierrä - lievennä - poista
---	---

KUVIO 2. SWOT- analyysi

3.3 Henkilöstrategia ja tulevien henkilöstötarpeiden ennakointi

Henkilöstöstrategian luomisen tärkeänä pohjana on osaamistarpeiden hahmottaminen yritystasolla. Osaamistarpeita on kuitenkin mahdotonta selvittää ilman, että selvitetään, mikä on yrityksen näkemys tulevaisuudesta. Tärkeää on siis tietää yrityksen visio eli pidemmän aikavälin näkemys tulevaisuuden toiminnasta. Visio siis kertoo, mikä on yrityksen tavoite tulevaisuudessa, ja strategia pitää sisällään sen, miten visio pyritään toteuttamaan. Tulevaisuuden näkemys ja strategia on välttämätöntä olla tiedossa ennen kuin osaamistarpeita voidaan alkaa ennakoida. Strategian luomiseen vaikuttaa kuitenkin yrityksen nykyinen osaamis pohja, joka toimii yrityksen strategian perustana ja pohjana mahdolliselle tulevalle henkilöstön koulutus ja muulle kehittämistarpeelle. Henkilöstöstrategian pohjaksi tarvitaan näkemys nykytilasta, tulevaisuuden tavoitteista ja parhaista keinoista, joilla toteuttaa tavoitteet.

(Ranki 1999, 43–44.)

Ura on läpi elämän jatkuva ammatillisen kasvun prosessi. Ura on yhä enemmän yksilön osaamisen kasvua, jossa hänen asiantuntemuksensa ja taitonsa lisääntyvät. Yrityksen tehtävänä on tarjota puitteet tälle työntekijän kasvulle ja kehittymiselle. Tietenkin myös yritys hyötyy tästä kasvusta.

Totuus kuitenkin on, että osaaminen on sellaista tietoa ja taitoa, minkä työntekijä vie väistämättä mukanaan vaihtaessaan työpaikkaa.

3.4 Nykyisen osaamisen ja tulevien osaamistarpeiden arvioimistavoista

Osaamista on mahdollista tutkia monella eri tavalla ja eri tasolla. Osaamisen tutkimistapaan vaikuttaakin se, mihin tutkimistuloksia tarvitaan. Jos tutkimusta käytetään strategiasuunnittelussa, tehdään arviointia organisaatiotasolla. Tutkimus on tärkeää tehdä sillä tasolla, jolla sitä pyritään hyödyntämään; esimerkiksi jos arviointia tehdään henkilökohtaisen kehittymisen näkökulmasta, käydään tutkimusta yksilö- tai ryhmätasolla. (Lecklin 1999, 235.)

Osaaminen on kykyä suoriutua tehtävästä hyvin. Kyky taas edellyttää sekä oikeanlaisia kokemuksia että oikeaa informaatiota. Osaaminen voidaan siis määritellä kyvyksi suoriutua hyvin tehtävään liittyvien kokemusten ja oikean informaation tuloksena. Tässä on jälleen keskeinen tehtävä esimiehelle: luoda mahdollisuuksia työntekijöiden kokemuspiirin laajentumiselle ja jakaa tarvittavaa informaatiota. Vahvasti sitoutuneet työntekijät haluavat myös itse kehittää osaamista ja etsiä koko ajan uusia näkemyksiä ja virikkeitä, miten voisivat tehdä työnsä vieläkin paremmin.

(Honka, Ruohotie, Suvanto & Mustonen 2000, 18.)

4KOULUTUKSEN MERKITYS

Koulutusta pidetään kaiken oppimisen pohjana. Nykyisin työelämässä opitaan suurin osa työtehtävien suorittamisesta, luo aiempi oppilaitoksista saatu koulutus pohjan sille mitä työssä opitaan.

Aiemmista koulutuksista on hyötyä uusien asioiden sisäistämisessä työpaikalla. Koulutus on usein myös välttämätöntä monilla eri aloilla, esimerkiksi hoitohenkilökunnalla.

Koulutusta vaaditaan myös suurimpaan osaan esimiestehtävistä ja työnjohtotehtävistä. Monet alat myös vaativat peruskoulutuksen, jotta töitä ylipäänsä pystyttäisiin suorittamaan. Tähän kuitenkin riittää yleensä ammatillinen toisen asteen koulutus. Vuosia sitten oli tosin eli päästiin töihin ilman koulutusta ja ammattitaito hankittiin työpaikalla.

Koulutus antaa pohjan myös asioille, jotka eivät suoranaisesti ole työtehtäviä, mutta jotka tukevat ja nopeuttavat töiden suorittamista. Tällaisina tukevinä asioina voidaan pitää atk-taitoja, englannin, toisen kotimaisen ja äidinkielen kirjallista ja suullista hallintaa sekä kykyä työskennellä ryhmässä ja pysyä aikataulussa.

Erilaisia henkilöstön kehittämisen muotoja on melkoisesti. Aina ei ole mahdollista panostaa henkilöstön kehittämiseen taloudellisia resursseja. Henkilöstön kehittäminen voidaan jäsennellä sen mukaan, kohdistuvatko tavoitteet ensisijaisesti yksilön osaamisen kehittämiseen vai ryhmän osaamistason nostamiseen ja sen mukaan, tapahtuuko kehittäminen työn äärellä vai sen ulkopuolella. (Viitaila 2005, 260- 261.)

Ryhmille sopivia koulutusmuotoja voivat olla vierailut, opintokäynnit, palaverit, koulutukset sekä erilaiset ongelmanratkaisutilanteet. Koulutuksen piiriin voidaan katsoa kuuluvaksi kaikki organisoitu, oppimisen tähtäävä toiminta. Koulutus voi olla lyhyt luento, päivän koulutus tai jopa vuosiakin kestävä, tutkintoon johtava

koulutusprosessi. Yksittäiset, lyhytkestoiset koulutustilaisuudet soveltuvat parhaiten jonkin rutiiniasian päivittämiseen. On tarkkaan mietittävä, voiko tiedon hankkia nopeasti esimerkiksi Internetin kautta, jotta ei tuhlaata turhaa aikaa ja rahaa koulutukseen, jos tieto on muutenkin helposti saatavilla. (Viitaila 2005, 270-276.)

Koulutuskeskus Salpauksessa on tarjolla yrityksille paljon erilaisia lyhytkestoisia koulutuksia ja viime vuosina niihin on osallistunut paljon marata-alan yritysten työntekijöitä ja esimiehiä.

4.1 Strategian määrittelyä

Suomalainen strategiatutkija Juha Näsi määrittelee strategian näin: ” Strategia on organisaation toiminnan juoni, sen tapahtumisen punainen lanka.” Sisällöllisesti ”strategia” ja sitä heijastava strategiaprosessi koostuvat joukosta pohdintoja, johtopäätöksiä, valintoja ja toimenpiteitä, joiden avulla organisaatio pyrkii saavuttamaan vision päämäärät. (Lindroos & Lohivesi 2004, 28.)

Wikipedian mukaan strategia tarkoittaa joukkoa toimintaperiaatteita, joiden katsotaan olevan edullisia tai mieluiten optimaalisia jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Strategiset päätökset ovat ajallisesti verrattain kauaskantoisia ja hyvä toimintastrategia on erittäin tärkeää esimerkiksi yritysjohdossa. (Wikipedia 2009.)

4.2 Koulutuksen strategiset tavoitteet

Strategiasuunnittelun kannalta on tärkeää, että strategialla on tavoitteita. Jotta tavoitteet saavutettaisiin, on tärkeää, että on riittävästi tahtoa. On myös tärkeää, että ”joukkue” pelaa samaan suuntaan, eli kaikilla on sama yhteinen tavoite. Strategiaa on mahdotonta toteuttaa, jos kaikki ajavat omia etujaan ja pelaavat eri suuntiin varsinaisen joukkueen kanssa. (Kamensky 2003, 183.)

Visio on näkymä, jota kohden halutaan yrityksessä kulkea, tai asiantila, joka halutaan saavuttaa. Strategiaa voidaan kuvata reitiksi kohti visiota. (Viitaila 2002, 52.)

Strategioita tehdessä mietitään, millä tavalla pystytään kilpailemaan muita vastaan. Mitä kilpailuetuja on ja miten niitä pystytään vahvistamaan. Tärkeää on, ettei keskitytä pelkkiin etuihin, vaan selvitetään myös mahdolliset heikkoudet ja haitat. Mitä kilpailuhaittoja on ja miten niitä voidaan vähentää tai mahdollisesti kääntää eduksi. Kilpailuettujen tunnistaminen vaatii hyvää itsetuntemusta, jotta niitä voidaan edes yrittää tunnistaa. Kilpailuettuja ovat ne, jotka näkyvät yhteistyökumppaneilla ja mahdollisille tuleville opiskelijoille.

On tietenkin huomioitava myös mahdolliset fyysiset edut, kuten esimerkiksi tilat, sijainti ja niin edelleen. Koska kilpailustrategian teko ei ole helppoa, vaatii niiden löytäminen erityistä luovuutta. Kilpailustrategioiden löytämisessä käytetäänkin hyödyksi luovaa ongelmanratkaisuprosessia. Onkin sanottu, että itse ongelman näkeminen on puolet ongelman ratkaisusta (Kamensky 2003, 234.)

Ulkoisen tehokkuuden tavoitteilla tarkoitetaan asioita, joita yrityksen ja ympäristön välisestä suhteesta halutaan mitata. Ulkoisten tavoitteiden tärkeä tavoiteryhmä on yritykset, joiden kanssa oppilaitokset toimivat yhteistyössä. Suhde muuhun ympäristöön on myös tärkeä tekijä ulkoisen tehokkuuden tavoitteissa. Tunnettavuutta ja mainetta taas voidaan pitää tekijöinä, jotka luokitellaan suhteessa muuhun ympäristöön ja ryhmään. (Kamensky 2003, 193.

4.3 Toimenpidesuunnitelman tekeminen

Strategiat on tärkeää purkaa konkreettisiksi. Strategioiden ja toimenpiteiden tulisi kohdata toisensa eikä toimia omilla alueillaan itsenäisesti. Kaikkien toimenpiteiden on perustuttava strategiavalintoihin, koska muutoin strategiat olisivat aivan turhia. Toimenpidesuunnitelmaa tehtäessä on keskityttävä strategian kannalta tärkeimpiin seikkoihin ja oltava riittävän yksityiskohtainen,

muttei kuitenkaan tehdä listaa kaikista päivittäisistä toimenpiteistä. Strategioita ikään kuin puretaan toimenpidesuunnitelmiksi. Strategioiden purkaminen on jaettu neljään eri vaiheeseen: tavoite, toimenpide, mittari ja vastuu. Ensimmäiseksi määritetään tavoite, jonka jälkeen toimenpiteillä pyritään saavuttamaan asetetut tavoitteet. Toimenpiteiden on hyvä olla selkeitä ja yksiselitteisiä, jotta jokainen vastuullinen tietää, mitä todella aiotaan tehdä. Toimenpiteitä suunniteltaessa on hyvä suunnitella ne yhtä pitkälle aikavälille kuin itse strategiat on tehty. On tärkeää, että toimenpidesuunnitelmat pystytään käynnistämään mahdollisimman nopeasti. Toimenpiteet ovat usein riippuvaisia toisistaan, ja siksi niiden tulee toimia jatkuvana prosessina. Kun toimenpidesuunnitelma on tehty ja toimenpiteet käynnistetty, tarvitaan mittareita. Mittarilla tarkoitetaan asetettua tasoa ja sen saavuttamisen seuraamista, jokaiselle mittarille asetetaan vastuuhenkilö, joka on ensisijaisesti vastuussa, että määritelty taso saavutetaan. Vastuuhenkilö ei välttämättä ole itse suorittamassa toimenpiteitä, mutta on kuitenkin vastuussa, että ne suoritetaan hyvin ja aikataulussa. (Kamensky 2003, 111–113.)

Strategioita pyritään turvaamaan erilaisilla riskianalyyseillä ja varasuunnitelmillä. Strategioille luodaan myös valvontajärjestelmä ja huolehditaan strategian tiedottamisesta ja oikeanlaisesta koulutuksesta. Eräänä strategian varmistustapana pidetään myös operatiivista johtamista. Riskianalyyseillä ja varasuunnitelmillä pyritään selvittämään, mikä on epäonnistumisen todennäköisyys ja mikä on sen merkitys tulevaisuuden kannalta. On tärkeää olla toimenpidesuunnitelma, jolla riskejä pyritään välttämään sekä varasuunnitelma siltä varalta että riski toteutuu. Varasuunnitelma nopeuttaa ja antaa paremmat lähtökohdat toiminnalle riskin sattuessa sekä vähentää taloudellisia tappioita. (Newman & Yavits 1984, 52)

5 KYSELYN TIEDONKERUU

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, ja se määritellään kyvyksi tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia eli luotettavuutta. Puutteellinen reliabiliteetti voi johtua satunnaisvirheistä. Otanta ja erilaiset mittaus- ja käsittelyvirheet aiheuttavat satunnaisvirheitä. (Heikkilä 2001, 187.) Käsittelyvirheitä tämän opinnäytetyön tulosten tarkastelussa vähensi se, että Webropol- sovellukseen kuuluvat myös valmiit Excel-matriisit, joten niihin ei tarvinnut syöttää tietoja. Myös vastaukset saadaan Webropolin avulla reaaliajassa ja suoraan taulukkomuodossa.

Heikkilän mukaan (2001, 29) validiteetti kuvaa, missä määrin onnistuttiin mittaamaan sitä, mitä pitikin mitata, eli tutkimuksen pätevyyttä. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin osaamista, asenteita ja koulutustarvetta. Tässä onnistuttiin hyvin. Toki vastauksia olisi saanut olla enemmän.

Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruu suoritettiin puolistrukturoituna, www-pohjaisena lomakekyselynä. Lomake testattiin ennen varsinaista kyselyä. Kysymyksiin oli vastattu johdonmukaisesti ja huolella. Yhtään lomaketta ei hylätty.





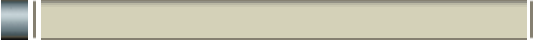
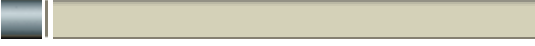














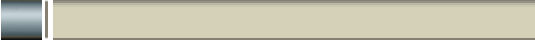






5.1 Kyselyn analysointi

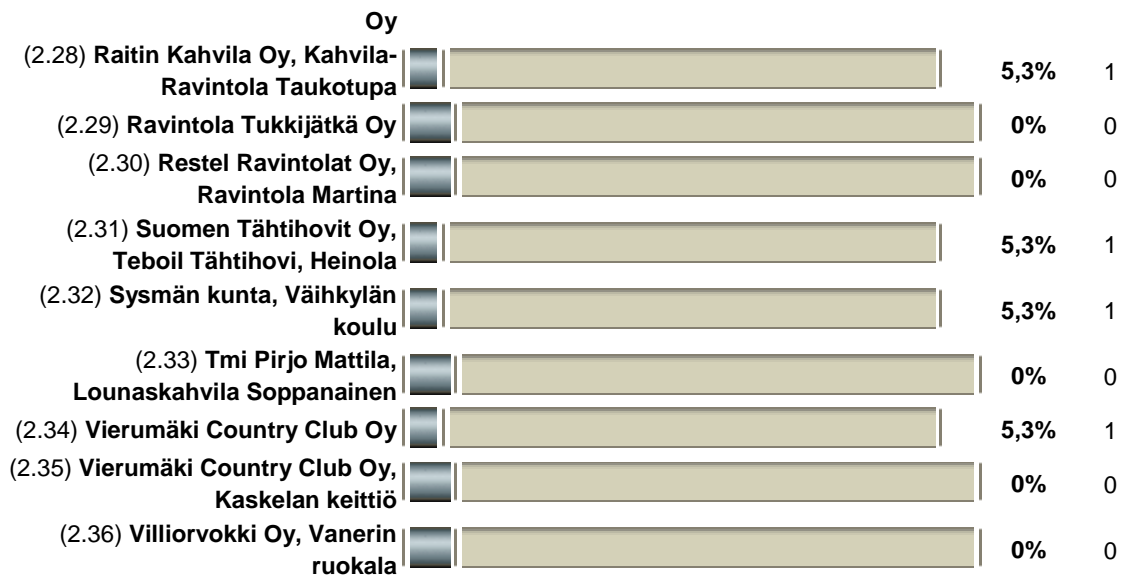
Vastaajia kyselyyni tuli 19. Kysely lähetettiin noin kolmellekymmenelle esimiehelle ja yrittäjille ympäri Päijät-Hämettä. Kyselyn vastaajista yli 31,6 % oli työskennellyt alalla yli kaksikymmentä vuotta. Tähän tietoon vedoten voidaan osaamisen tason olettaa olevan oman työn hoidossa korkea.

5.2 Taustakysymykset

Kuviossa 3 selviää, että kyselyyn osallistui 19 vastaajaa ja mukana oli ravintoloiden ja suurkeittiöiden esimiehiä ja yrittäjiä. Kysely toteutettiin Päijät-Hämeessä.

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 13,2)

(2.1) ABC Heinola, Osuuskauppa Hämeenmaa		21,1%	4
(2.2) ABC Kuortti, Osuuskauppa Hämeenmaa		5,3%	1
(2.3) Alex Park Lahti Oy, Hotel Alex Park		0%	0
(2.4) CBM Catering Oy, Ravintola Santa Fe		0%	0
(2.5) Cumulus Oy, Cumulus Lahti, Hotelli Cumulus		5,3%	1
(2.6) De Faria Ravintolat Oy, Ravintola Valentina		0%	0
(2.7) Esan kirjapaino Oy, Henkilöstöravintola Lunssi		5,3%	1
(2.8) Hartolan kunta, Kirkonkylän koulu		5,3%	1
(2.9) Heinolan Autohuolto Oy		0%	0
(2.10) Heinolan kaupunki, Hopeasillan tuotantokeittiö		5,3%	1
(2.11) Heinolan kaupunki, Kirkonkylän tuotantokeittiö		5,3%	1
(2.12) Heinolan kaupunki, Niemelän tuotantokeittiö		5,3%	1
(2.13) Heinolan kaupunki, Terveystoimen tuotantokeittiö		5,3%	1
(2.14) Heinolan kaupunki, Vierumäen koulu		5,3%	1
(2.15) Hotelli Kumpeli Oy		5,3%	1
(2.16) Jari-Pekka Oy, Neste Jari-Pekka Hartola		0%	0
(2.17) Joukhanna Oy, Ravintola Kelopirtti		0%	0
(2.18) Kautle Ky, Kouvon baari		0%	0
(2.19) Kettu ja Kana Ky		0%	0
(2.20) KRV- Palvelu Oy, Neste Heinola kk		0%	0
(2.21) Kuninkaan Portti Hartola Oy, Shell Kuninkaanportti		0%	0
(2.22) Kätkö Oy, Kahvila-Ravintola Kätkö		0%	0
(2.23) Lumon Oy, Antel Catering		0%	0
(2.24) Lunkka& Lunkka Ay, Stora Enso Oyj:n ruokala		5,3%	1
(2.25) Pekan Leipä Oy, Torikahvila Pekan Leipä ja Deli		0%	0
(2.26) Pertunmaan kunta		0%	0
(2.27) Päijät-Hämeen pitomestarit		0%	0

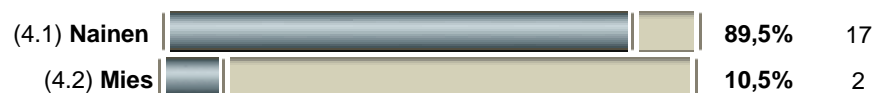


Kuvio 3. Vastaajien työpaikat

Kuviossa 4 selviää, että vastaajista 89,5 % oli naisia ja vain vähän yli 10 % miehiä. Marata-alan on vielä nykyisin aika naisvaltainen ala.

Sukupuoli

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 1,1)

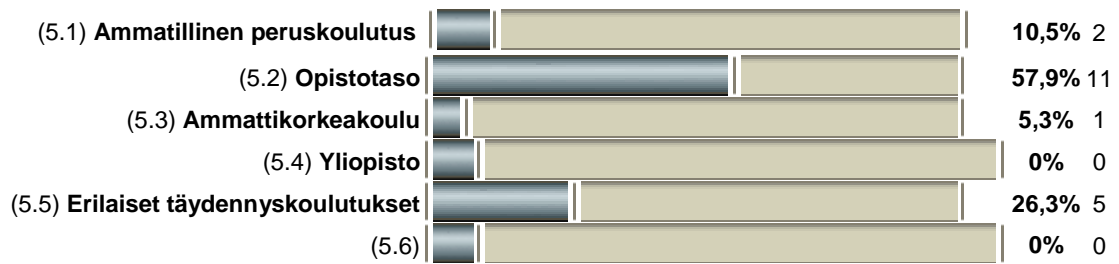


Kuvio 4. Vastaajien sukupuoli

Koulutus

Kuviossa 5 selviää vastaajien koulutustausta. Suurin osa vastaajista on suorittanut opistotason koulutuksen. Se vaadittiinkin aiemmin esimies tason työtehtävistä.

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 2,7)

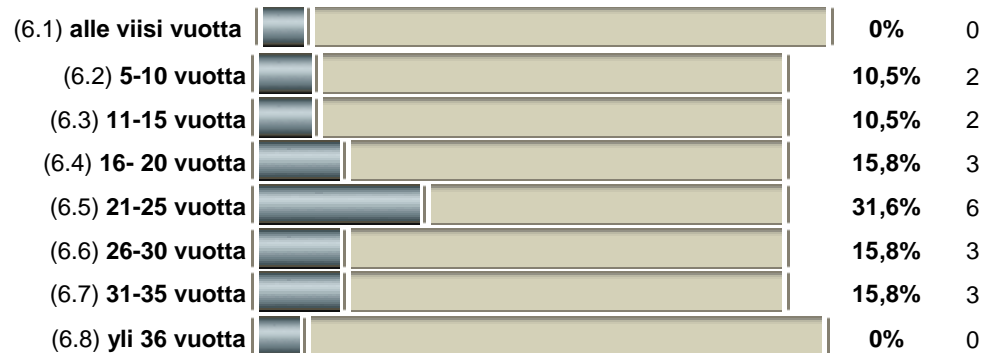


Kuvio 5. Koulutustausta

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työkokemus

Kuviosta 6 voi myös nähdä, että kaikki vastaajat ovat olleet vähintään 5-10 alalla. Vastaajista 31,6 % ilmoitti olleensa yli 21-vuotta alalla.

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 4,8)



Kuvio 6. Alan työkokemus

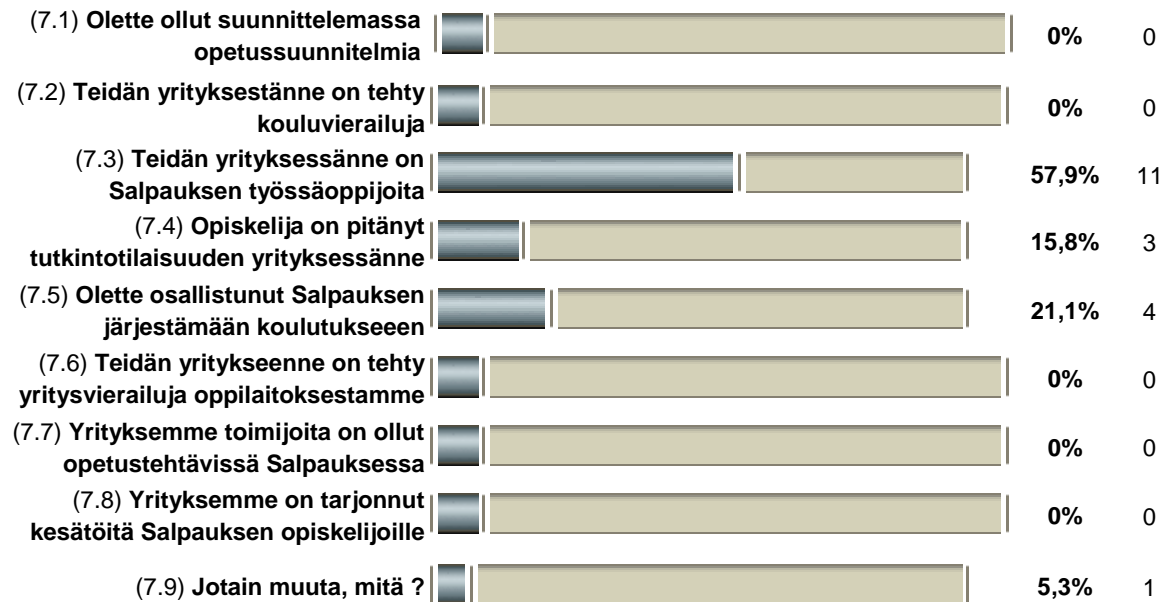
5.3 Yhteistyö Koulutuskeskus Salpauksen kanssa

Kuviossa 7 ja 8 on selvitys siitä, minkälaista yhteistyötä työpaikka on tehnyt tai haluaisi tehdä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Vastaajista 57,9 % ilmoitti, että heidän työpaikassa on ollut Koulutuskeskus Salpauksen työssäoppijoita. Myös tulevaisuudessa vastaajien työpaikkoihin toivotaan työssäoppijoita. Työssäoppijoita tukee työpaikoilla työpaikkaohjaaja joita oli vastaajissa noin 60 prosenttia. He myös hyötyvät pitkään alalla olleiden kokemuksesta ja ns. hiljaisesta tiedosta sillä vastaajissa oli yli yhdeksänkymmentä prosenttia ollut alalla pitkään.

Osalla vastaajista oli halukkuutta osallistua opetussuunnitelmatyöhön.

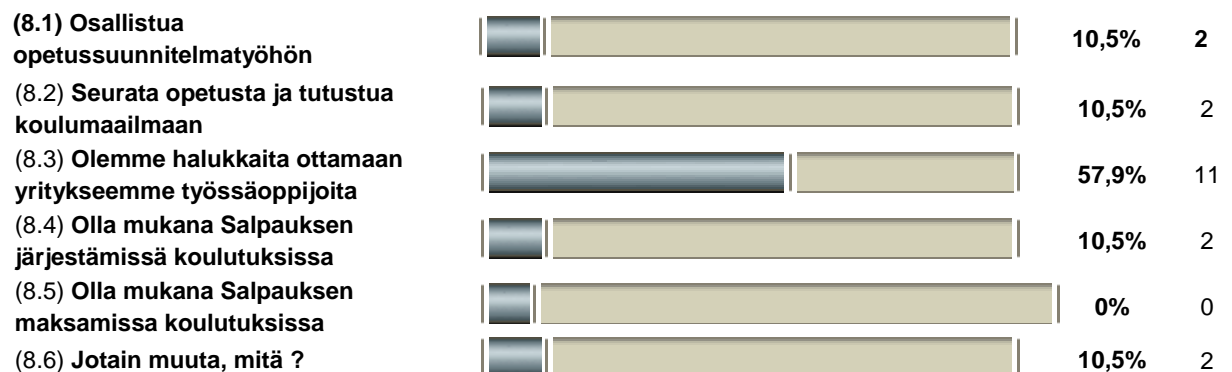
Minkälaista yhteistyötä olette tehnyt Salpauksen kanssa?

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 3,9)



Kuvio 7. Yhteistyö Salpauksen kanssa

Minkälaista yhteistyötä haluaisitte tehdä Salpauksen kanssa?



Kuvio 8 Minkälaista yhteistyötä yritys haluaisi tehdä?

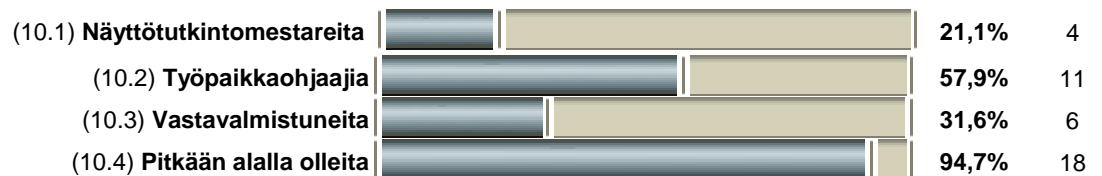
Jos vastasitte edellisiin kysymyksiin jotain muuta, niin mitä?

Vastaus vaihtoehdossa kolme vastaajaa halusi mm. olla mukana koulutuksissa ja yleensäkin koulutukset kiinnostivat vastaajia.

1. Koulutuksissa mukana (-17315409)
2. Olemme myös kiinnostuneita koulutuksista. (-18822113)
3. Olen ollut ostamassa koulutusta Salpaukselta (-19331252)

Yrityksessänne työskentelee

Kuviossa 8 Vastaajien yrityksissä on yli 57 %:a työpaikkaohjaajia. He ovat opiskelijoiden ohjaajia työssäoppimisjaksoilla. Myös aikuisopiskelijoiden tutkintotilaisuuden arvioijia eli näyttötutkintomestareita oli 21 %:a vastaajista.



Kuvio 9. Työntekijöiden kokemus

5.4 Koulutuksen arvostaminen

Kuviossa 9 on työnantajien ja esimiesten vastauksia siitä minkälaista koulutusta he arvostavat työntekijöillä olevan.

Näitä vastauksia tarkastellessa on huomioitava, että 85,7 % vastaajista piti ammatillista koulutusta tärkeimpänä. Jos taas tarkastellaan mitä koulutusta he pitivät tärkeimpänä esimiehillä, niin vastauksista ilmeni, että ammattikorkeakoulua tai alan erikoisammattitutkintoa.

Erikoisammattitutkinnon voi suorittaa ammatillisessa koulutuksessa joko oppisopimuksella tai päätoimisena koulutuksena.

Millaista ammatillista koulutusta arvostatte seuraavilla työntekijöillä?

	esimiehet (arvo: 1)	kokit (arvo: 2)	tarjoilijat (arvo: 3)	keittiötyöntekijät (arvo: 4)	salityöntekijät (arvo: 5)
yliopisto	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0	0% 0
ammattikorkeakoulu	85,7% 12	7,1% 1	7,1% 1	0% 0	0% 0
ammattikoulu	7,4% 5	25% 17	19,1% 13	26,5% 18	22,1% 15
oppisopimuskoulutus	9,1% 3	24,2% 8	21,2% 7	24,2% 8	21,2% 7
ammattitutkinto	14% 7	26% 13	20% 10	20% 10	20% 10
alan erikoisammattitutkinto	35,5% 11	29% 9	19,4% 6	9,7% 3	6,5% 2
	19,4% 38	24,5% 48	18,9% 37	19,9% 39	17,3% 34

Kuvio 9. Koulutuksen arvostus eri työntekijä ryhmissä.

5.5 Rekrytointi

Tuloksia tarkastellessa näkee, että uusia työntekijöitä on palkattu lähinnä kokkien ja tarjoilijoiden työtehtäviin.

Yksi vastaajista ilmoitti, että kaupunki on palkannut hyvin vähän uusia työntekijöitä säästösyiden vuoksi. Myös lomaturauksiin on palkattu uusia työntekijöitä.

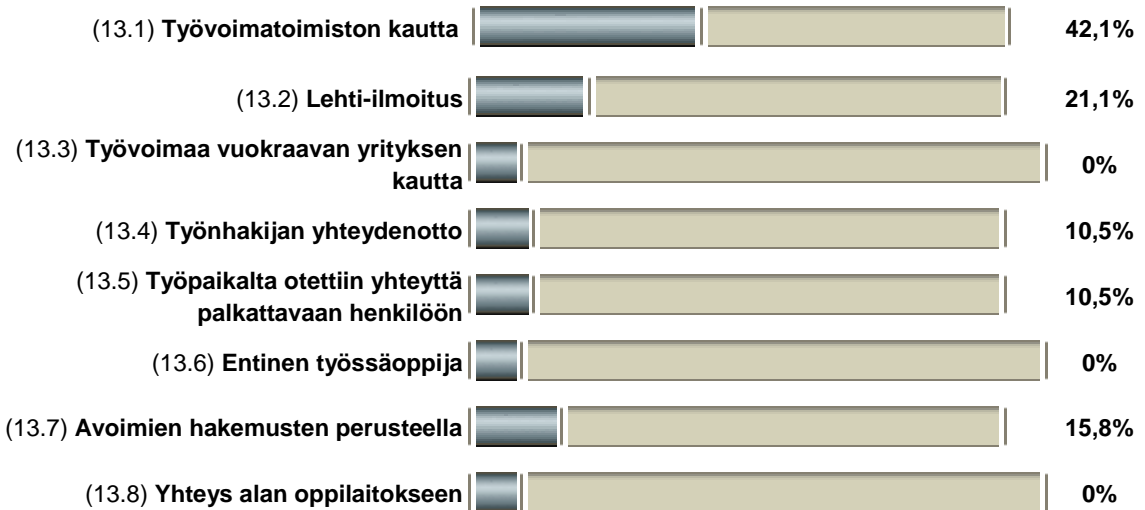
Rekrytointitapa on ollut yli 40 % mukaan työvoimatoimisto. Myös lehti-ilmoitusten välityksellä etsitään uusia työntekijöitä.

Millaisiin työtehtäviin olette palkanneet työntekijöitä lähiaikoina?

1. kokki ja tarjoilija (-14839997)
2. Kokki (-14903842)
3. aamiaishoitaja (-15016741)
4. lomaturauksia (-15141922)
5. Kassatyöhön (-16174769)
6. liikennemyymälätyöntekijöitä sali ja keittiö tehtäviin (-16277508)
7. asiakaspalvelutehtäviin (-16319850)
8. Kesälomien sijaisuuksiin. Ravintopalveluiden perustehtäviin. (-17285706)
9. ei palkattu (-17315409)
10. ravitsemistytöntekijä (-17315217)
11. Kaupunki on palkannut hyvin vähän uusia työntekijöitä. (säästölinja) (-18822113)
12. Ravitsemistytöntekijä (-18849999)
13. Työvoimatoimistosta on palkattu tuuraaaja jotta vakituiset työntekijät ovat voineet pitää lomat. (-18850805)
14. tarjoilutehtäviin (-18875288)
15. Ruokapalvelutyöntekijöitä (-18878746)
16. Ruokapalveluvastaavan ja ruokapalvelutyöntekijän tehtäviin (-19331252)
17. * ruokapalveluvastaava (-19331845)

Rekrytointitapanne

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 2,9)



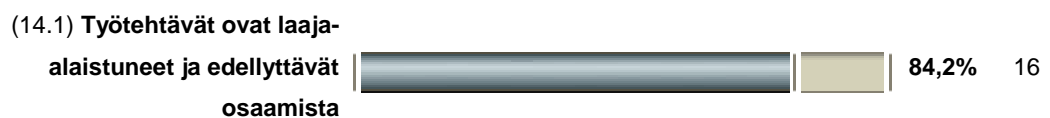
KUVIO 10. Rekrytointi ja rekrytointitapa

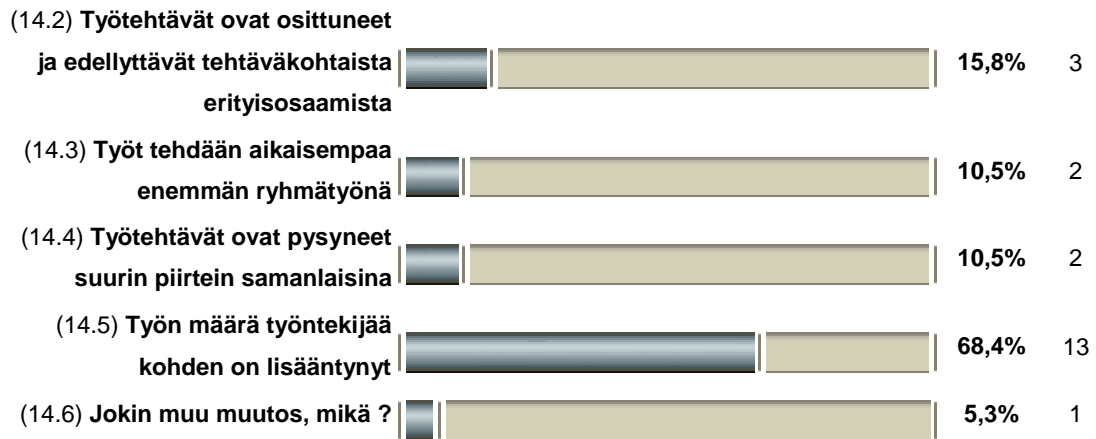
5.6 Työtehtävien muuttuminen

Yrityksien henkilöstön työtehtävien muuttuminen näkyy seuraavassa kuviossa. Vastaaajista 84,2 % vastasi, että työtehtävät ovat laaja-alaistuneet ja edellyttävät osaamista. 68,4 % vastaaajista oli sitä mieltä, että työn määrä työntekijää kohden oli vuosien varrella lisääntynyt.

Miten henkilöstönne työtehtävät ovat muuttuneet vuosien varrella?

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 2,9)





Kuvio 11. Työtehtävien muuttuminen

Tuloksia tarkastellessa olen itsekin samaa mieltä vastaajien kanssa. Ennen koulutettiin keittiötyöhön ja salipuolen työtehtäviin eri opetussuunnitelmien mukaan, mutta nykyisin koulutuksen ovat muuttuneet siten, että molempiin työtehtäviin tulee sali- ja keittiö opetustakin. Myös työssäoppimispaikat valitaan siten, että opiskelijat oppivat molempien puolien hallintaa.

Työtahdin kiristyminen alalla on lisääntynyt vuosien varrella ja monet yritykset ovat mitoittaneet eri tehtävät jotta ns. loppoaikaa ei jää työntekijöille.

1.7 Ammattitaitovaatimusten arvostus

Ihmisen kehittymistä sosiaalisilta taidoiltaan yhteiskunnan jäseneksi kutsutaan sosiaalistumisprosessiksi, joka alkaa varhaisessa lapsuudessa.

Sosiaalinen vuorovaikutus on yläkäsite, johon kuuluvat mm. käsitteet sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset taidot.

Vuorovaikutukseen liittyy kommunikaation käsite, jolla tarkoitetaan sanallista tai sanatonta viestintää.

Ihmisen kommunikaatiolla on sosiaalisissa tilanteissa vuorovaikutuksellinen merkitys. Hyvä vuorovaikutustaito edellyttää hyvää viestintätaitoa.

Puheella on ratkaiseva merkitys kulttuurien kehityksessä. Sen avulla ihminen on pystynyt kehittämään ja valloittamaan käsitteellistä maailmaa sekä siirtämään tietotaitoa seuraavalle sukupolvelle.

<http://www.joensuu.fi/tkk/projektit/vava/cdrom4/Sosiaalinen%20vuorovaikutus/mit%E4%20sosiaalinen%20vuorovaikutus>

Kuviossa 12 esitellään sitä minkälaisia ammattitaitovaatimuksia vastaajat arvostavat. Vastauksista käy ilmi, että sosiaalisia taitoja piti 55,6 % tärkeänä. Myös asiakaspalvelutaitoa arvostetaan ja 55,6 % vastaajista piti myös niitä tärkeänä omilla työntekijöillään.

Ammattitaitovaatimusten arvostus

Kysymykseen vastanneet: 18

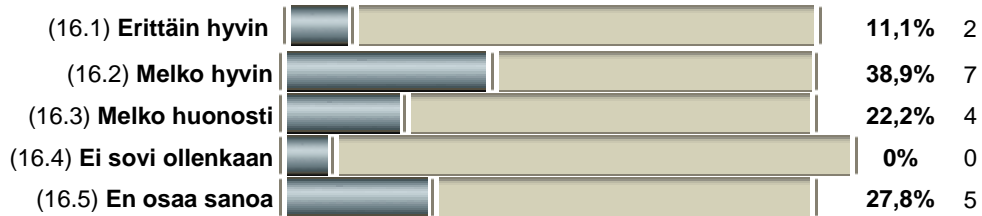
	1 = huono (arvo: 1)	2 = välttävä (arvo: 2)	3 = tydyttävä (arvo: 3)	4 = kohtalainen (arvo: 4)	5 = hyvä (arvo: 5)	6 = kiitettävä (arvo: 6)
Yleissivistys	0%	0%	33,3%	27,8%	33,3%	5,6%
	0	0	6	5	6	1
Ammatilliset perustaidot	0%	0%	22,2%	55,6%	16,7%	5,6%
	0	0	4	10	3	1
Ammatillinen perusosaaminen	0%	0%	16,7%	50%	22,2%	11,1%
	0	0	3	9	4	2
Kielitaidot	0%	0%	17,6%	52,9%	29,4%	0%
	0	0	3	9	5	0
Taloudellinen osaaminen	0%	0%	38,9%	55,6%	5,6%	0%
	0	0	7	10	1	0
Sosiaaliset taidot	0%	0%	27,8%	11,1%	55,6%	5,6%
	0	0	5	2	10	1
Sisäinen yrittäjyys	0%	16,7%	27,8%	50%	5,6%	0%
	0	3	5	9	1	0
Asiakaspalvelutaidot	0%	0%	0%	44,4%	55,6%	0%
	0	0	0	8	10	0

KUVIO 12. Ammattitaitovaatimusten arvostus

5.8 Uudenlaiset oppimistavat

Kuviossa 13 tarkastellaan vastaajien näkemystä siitä, kuinka hyvin heidän työpaikoille soveltuisi malli jossa työntekijän tarvittava ammattitaito hankittaisi henkilöstökoulutuksena. Vastaajista 38,9 % piti tällaista koulutusmuotoa hyvänä. Kukaan vastaajista ei pitänyt tällaista koulutusmuotoa huonona.

Miten hyvin työpaikallenne soveltuisi malli, jossa yritys ja oppilaitos yhteistyönä laativat työntekijälle tutkintoon tähtäävään opetussuunnitelman, jonka työntekijä suorittaa henkilöstökoulutuksena? Ammattitaito saavutettaisiin työssäoppimalla.



Kuvio 13. Oppimistavat

5.9 Oppisopimuskoulutus

Taulukoissa tarkastellaan oppisopimus koulutusta. 47,4 % vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikkansa on tarjonnut oppisopimus koulutuspaikan työntekijälle. 52,6 % vastaajista ei ollut tarjonnut oppisopimusmahdollisuutta työntekijöilleen. Taulukoissa ilmenee myös, että oppisopimus on solmittu mm. kokin, keittiötyöntekijän sekä keittiömestarin tutkintoon.

Viimeisenä taulukossa tarkastellaan kokemuksia oppisopimuskoulutuksesta. 41,7 % vastaajista oli ollut hyviä kokemuksia koulutuksesta joka järjestettiin oppisopimuksella. 8,3 % oli ollut joko huonoja tai välttäviä kokemuksia oppisopimuksesta.

Yrityksemme on tarjonnut oppisopimustyöpaikan ?

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 1,5)



Kuvio 14. Oppisopimus yrityksessä

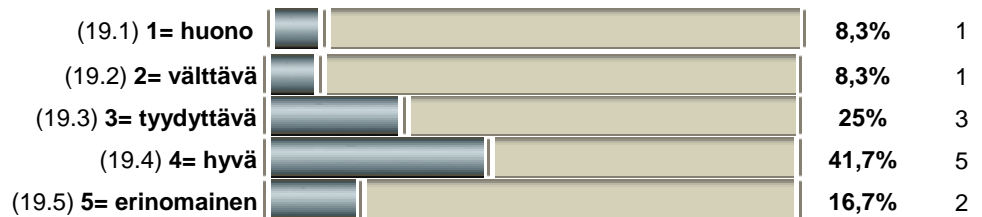
Mihin tutkintoon?

1. JET, perustutkinto (-14903842)
2. keittiömestari (-15016741)
3. liikennemyymäläpäällikkö ja siivouspalvelut (-16277508)
4. Suurtalousesimiehen ammattitutkintoon. (-17285706)
5. Keittiötyöntekijä, kokki (-18822113)
6. - (-18850805)
7. lähiaikoina oppisopimuskoulutusta ei ole ollut (-18875288)
8. Kokin ja esimiehen tehtäviin (-18878746)
9. Suurtaloukokki, palveluvastaava, esimies (-19331252)
10. *suurtaloukokki *suurtalousesimies (-19331845)

Kuvio 15. Mihin tutkintoihin?

Kokemuksenne oppisopimuksesta

Kysymykseen vastanneet: 12 (ka: 3,5)



Kuvio16. Oppisopimuskoulutus

5.10 Alan ammattitaitovaatimukset

Ammattitaitovaatimuksista selviää, että vastaajista 35,7 % pitää erittäin tärkeänä ydinosaamista. Ne käsittävät oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot. Yllättävää oli, että vastaajista 5,3 % piti erittäin tärkeänä kielitaitoa. Itse olisin vastannut tähän kohtaan, että se on erittäin tärkeää. Sen sijaan tieto- ja viestintätekniikan osaamista 61,1 % piti tärkeänä.

Mitä ammattitaitovaatimuksia pidätte tärkeinä / tärkeimpinä?

Kysymykseen vastanneet: 18

	1 = ei tärkeä (arvo: 1)	2 = jonkin verran tärkeä (arvo: 2)	3 = en osaa sanoa (arvo: 3)	4 = tärkeä (arvo: 4)	5 = erittäin tärkeä (arvo: 5)
Kaikille aloille yhteiset ydinosaamiset (oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot, eettiset ja esteettiset taidot) (ka: 4; yht: 14)	7,1% 1	7,1% 1	0% 0	50% 7	35,7% 5
Kielitaito (ka: 2,737; yht: 19)	21,1% 4	31,6% 6	5,3% 1	36,8% 7	5,3% 1
Tieto- ja viestintäteknikka (ka: 3,333; yht: 18)	5,6% 1	27,8% 5	0% 0	61,1% 11	5,6% 1
Cateringalan keittiötoiminnot (ka: 3,778; yht: 18)	11,1% 2	5,6% 1	0% 0	61,1% 11	22,2% 4
Cateringalan asiakaspalvelu (ka: 3,833; yht: 18)	11,1% 2	5,6% 1	0% 0	55,6% 10	27,8% 5
Cateringalan palvelu- ja myyntitoiminnot (ka: 3,556; yht: 18)	11,1% 2	11,1% 2	5,6% 1	55,6% 10	16,7% 3
Tilaus- ja jakelupalvelut (ka: 3,278; yht: 18)	11,1% 2	16,7% 3	5,6% 1	66,7% 12	0% 0
Suurtalouden ruokatuotanto (ka: 3,389; yht: 18)	22,2% 4	5,6% 1	11,1% 2	33,3% 6	27,8% 5
Tilaus- ja teemaruokien valmistus (ka: 3; yht: 18)	16,7% 3	27,8% 5	0% 0	50% 9	5,6% 1
Juhlapalvelut (ka: 2,722; yht: 18)	11,1% 2	44,4% 8	5,6% 1	38,9% 7	0% 0
Kahvila- ja pikaruokapalvelut (ka: 2,833; yht: 18)	11,1% 2	38,9% 7	16,7% 3	22,2% 4	11,1% 2
Ruokapalvelut asiakaskohteessa (ka: 3,389; yht: 18)	11,1% 2	22,2% 4	0% 0	50% 9	16,7% 3
Muut valinnaiset opinnot (ka: 2,812; yht: 16)	12,5% 2	18,8% 3	43,8% 7	25% 4	0% 0
ka: 3,271; yht: 229	12,7% 29	20,5% 47	7% 16	46,7% 107	13,1% 30

Kuvio 17. Ammattitaitovaatimukset

5.11 Tulevaisuuden näkymät

Tulevaisuuden näkymiä tutkittiin taulukossa 18. Vastaajista 84,2 % on sitä mieltä, että moni osaaja tarvitaan. 52,6 % vastaajista oli sitä mieltä että erikoistuotteita ja palveluja tulee olla entistä enemmän. Tekniikan lisääntymiseen uskoo 47,4 %. Osaamisvaatimusten kasvaessa 10 % vastaajista oli sitä mieltä, että nykyinen koulutusjärjestelmä ei pysty työpaikkojen osaamistarpeisiin. Maahanmuuttajien lisääntymiseen alan työtehtävissä uskoo 31,6 % vastaajista ja 63,2 % vastaajista oli myös jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.

Mitkä ovat mielestänne toimialan tulevaisuuden näkymät?

Kysymykseen vastanneet: 19

	1 = täysin samaa mieltä (arvo: 1)	2 = jokseenkin samaa mieltä (arvo: 2)	3 = ei samaa eikä eri mieltä (arvo: 3)	4 = jokseenkin samaa mieltä (arvo: 4)	5 = täysin eri mieltä (arvo: 5)
Tekniikka lisääntyy (ka: 1,684; yht: 19)	47,4% 9	42,1% 8	5,3% 1	5,3% 1	0% 0
Moniosaaja tarvitaan (ka: 1,316; yht: 19)	84,2% 16	10,5% 2	0% 0	0% 0	5,3% 1
Käytetään entistä enemmän teollisuuden valmistamia tuotteita (ka: 2,105; yht: 19)	47,4% 9	21,1% 4	15,8% 3	5,3% 1	10,5% 2
Erikoistuotteet ja palvelut lisääntyvät (ka: 1,632; yht: 19)	52,6% 10	42,1% 8	0% 0	0% 0	5,3% 1
Itsepalvelu lisääntyy (ka: 2,056; yht: 18)	33,3% 6	33,3% 6	27,8% 5	5,6% 1	0% 0
Tarve ihmistyövoiman käyttöön vähenee (ka: 3,053; yht: 19)	26,3% 5	15,8% 3	10,5% 2	21,1% 4	26,3% 5
Maahanmuuttajia tulee entistä enemmän alalle (ka: 1,737; yht: 19)	31,6% 6	63,2% 12	5,3% 1	0% 0	0% 0
Nykyinen koulutusjärjestelmä ei pysty vastaamaan toimipaikkamme osaamisvaatimuksiin (ka: 3,55; yht: 20)	5% 1	5% 1	50% 10	10% 2	30% 6
ka: 2,151; yht: 152	40,8% 62	28,9% 44	14,5% 22	5,9% 9	9,9% 15

KUVIO 18. Tulevaisuuden näkymät

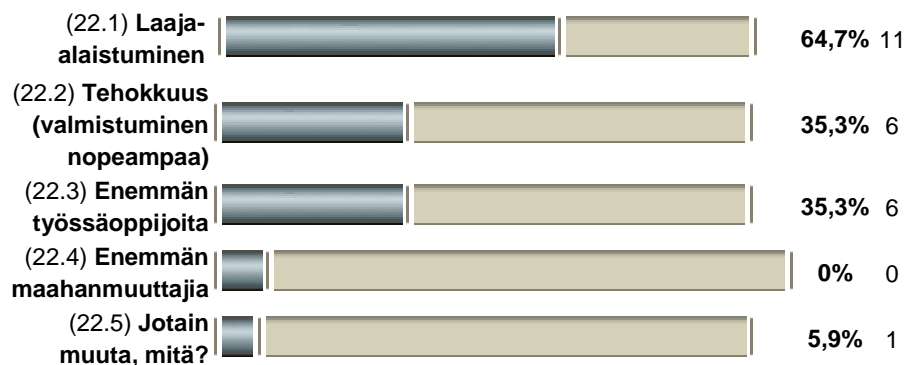
5.12 Koulutuksen kehittämistarpeet

Taulukossa yhdeksäntoista 64,7 % vastaajista pitää tärkeänä, että koulutus laaja-alaistuisi. 35,3 % vastaajista toivoisi opiskelijoiden valmistuvan nopeammin.

Työssäoppijoita vastaajista 35,3 % toivoi enemmän työpaikoille. Maahanmuuttajia ei kukaan vastaajista toivonut lisää alalle töihin. Vastaajista 50 % koki, että koulutuksen ja työelämän tarpeiden kohtaavan tällä hetkellä hyvin. Tyydyttävästi tarpeiden kohtaamista piti 44,4 %.

Millaisia kehittämistarpeita näette alan koulutukseen?

Kysymykseen vastanneet: 17 (ka: 1,9)



Kysymys [22.5] (Millaisia kehittämistarpeita näette alan koulutukseen ?. Jotain muuta, mitä?)

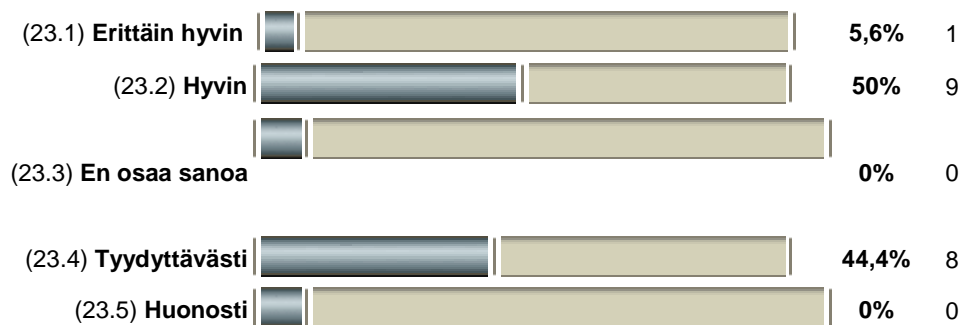
1. Selkeyttä ja enemmän yhteistyötä työelämän kanssa (-14903842)

Kuvio 19. Koulutuksen kehittämistarpeet

Miten alan koulutus ja työelämän tarpeet kohtaavat mielestänne tällä hetkellä?

Vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että koulutus ja työelämän tarpeet kohtaavat hyvin tai erittäin hyvin. 44 %:a vastaajista koki tarpeiden kohtaavan tyydyttävästi.

Kysymykseen vastanneet: 18 (ka: 2,8)



Kuvio 20. Koulutuksen ja työelämän kohtaaminen

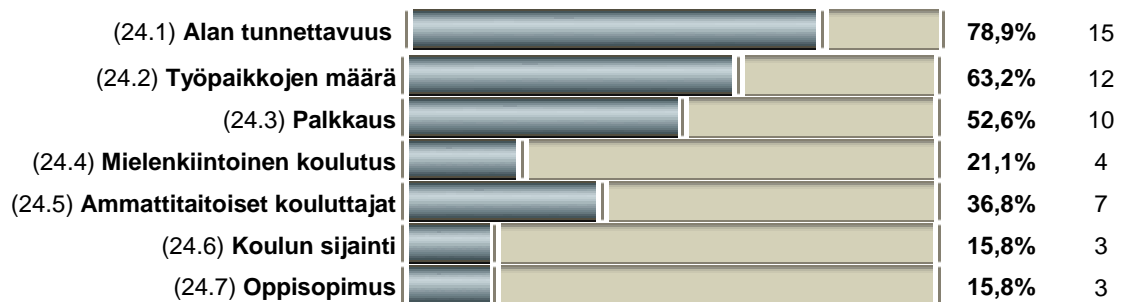
5.13 Koulutukseen hakeutuminen

Alan tunnettavuutta pitää 78,9 % tekijänä joka johtaa koulutukseen hakeutumiseen. Myös työpaikkojen määrää 63,2 % vastaajista pitää seikkana joka johtaa siihen, että alalle tullaan opiskelemaan.

Koulun merkitys tässä kohdassa ei vastaajien mukaan ole ensisijalla. Ammattitaitoisien kouluttajien merkitystä vastaajista 36,8 % piti tärkeänä.

Mitkä tekijät vaikuttavat alan koulutukseen hakeutumiseen ?

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 2,9)



KUVIO 21. Koulutukseen hakeutumisen syyt

5.14 Puutteellinen ammattitaito

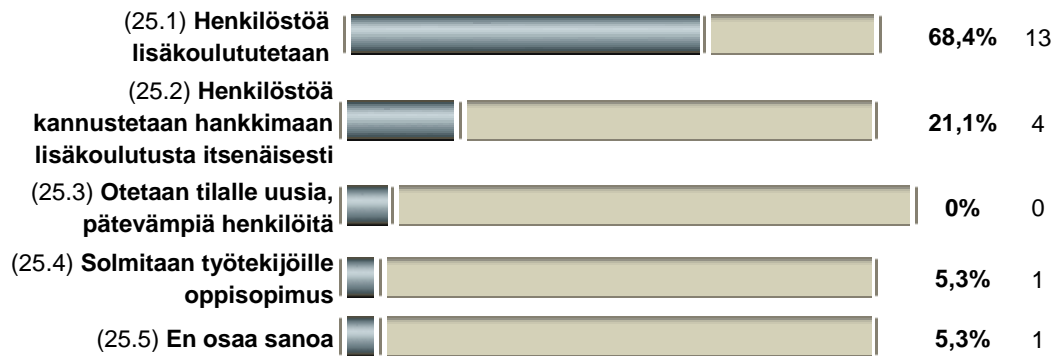
Jos työntekijöiden ammattitaito on puutteellista, niin lisäkoulutus on vastaajien mielestä paras vaihtoehto eli 68,4 % vastaajista oli tätä mieltä.

21,1 % vastaajista taas kannustaisi työntekijöitä hankkimaan tarvittavan ammattitaidon itsenäisesti.

Myös oppisopimus koulutusmahdollisuuteen uskoo 5,3 % vastaajista.

Mikäli henkilöstön osaaminen käy työtehtävien vaatimuksiin nähden puutteelliseksi, niin mikä seuraavista strategioista on mielestänne sopivin toteutettavaksi edustamassanne yrityksessä?

Kysymykseen vastanneet: 19 (ka: 1,6)



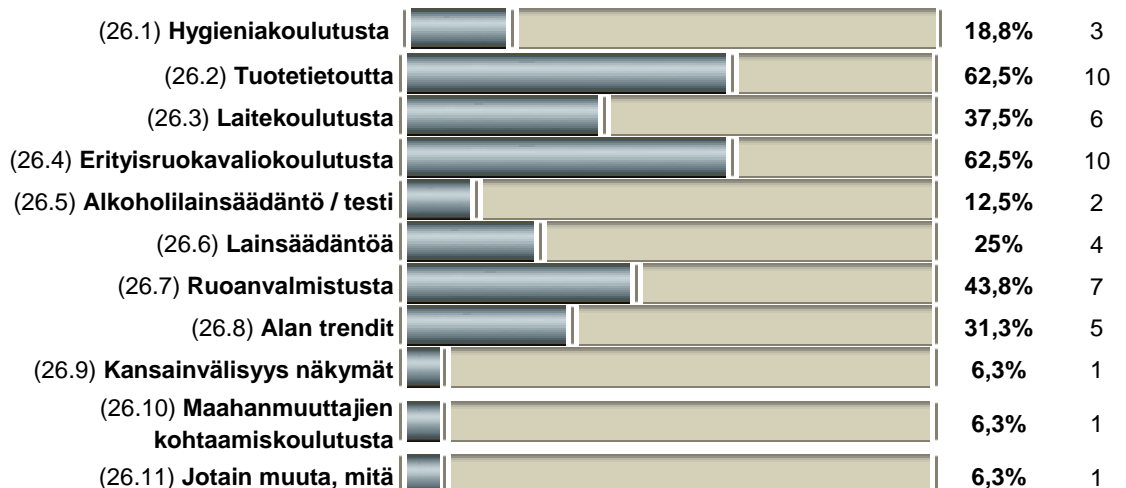
Kuvio 22. Henkilöstön kouluttautuminen

5.15 Työpaikan koulutustarpeet

Taulukossa 16 tarkastellaan, minkälaista koulutusta kyselyyn osallistuvien työpaikoilla tarvitaan. Vastaajista 62,5 % haluaisi alaisilleen tuotetietous ja erityisruokavalio koulutusta. Ruoanvalmistus koulutusta 43,8 % vastaajista haluaisi työpaikalleen. 25 % vastaajista haluaisi lainsäädännöstä tietoutta omaan organisaatioonsa. Hygieniakoulutusta haluaisi 18,8 % vastaajista tarjottavan heidän työpaikalleen ja heidän työntekijöille.

Minkälaista koulutusta edustamanne organisaation työntekijät mielestäsi tarvitsevat?

Kysymykseen vastanneet: 16 (ka: 4,7)



Kysymys [26.11] (Minkälaista koulutusta edustamanne organisaation työntekijät mielestäsi tarvitsevat ?
Jotain muuta, mitä)

1. Uusia toimintatapoja tehdä työtä (-18822113)

KUVIO 23. Koulutustarpeet

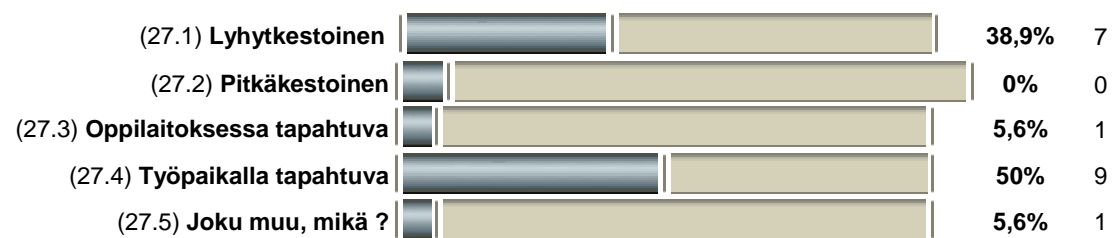
5.16 Koulutuksen pituus työpaikan henkilöstölle

Taulukossa 24 tuli ilmi, että vastaajista 38,9 % haluaisi tarjottavan lyhytkestoista koulutusta oman työpaikkansa henkilöstölle. Pitkäkestoista koulutusta ei kukaan vastaajista haluaisi työpaikkansa henkilöstölle.

50 % vastaajista toivoisi koulutuksen tapahtuvan työpaikalla ja 5,6 % vastaajista oli taas sitä mieltä, että koulutus voisi tapahtua oppilaitoksessa.

Millainen koulutus palvelisi mielestänne omaa organisaatiotanne parhaiten?

Kysymykseen vastanneet: 18 (ka: 2,8)



Kuvio 24. Minkä pituista koulutusta yritykset haluaisivat?

2. JOHTOPÄÄTÖKSET

Alan esimiesten ja työnantajien haastattelusta voi päätellä, että alan koulutusta arvostetaan. Tarpeellisuus tulee korostumaan erityisesti tulevaisuudessa jos alan työtehtävät laaja-alastuvat lisää tai tietotekniikka lisääntyy.

Suurien ikäluokkien lähtö eläkkeelle tulee näkymään myös marata-alalla, sillä kyselystäkin käy ilmi se, että alalla työskentelee tällä hetkellä pitkään alalla olleita. Korkeakoulu koulutusta tullaan myös tarvitsemaan alan esimiestehtävien hoidossa. Päijät-Hämeessä alan koulutusta järjestää Koulutuskeskus Salpaus ja lyhytkestoisia koulutuksia eri järjestäjät lähinnä työvoimakoulutuksena.

Koulutustarjonnan muuttumista toivottiin vastaajien keskuudessa ja lähinnä pidettiin lyhytkestoista koulutusta parhaimpana vaihtoehtona. Koulutuksen halutaan tapahtuvan entistä enemmän työpaikoilla, mikä kenties tuo omat haasteensa opettajille ja koulutuksen järjestäjälle.

Opetusohjelmat peruskoulutuksessa vastaa suhteellisen hyvin nykypäivän työelämän vaatimuksia, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Opetuksen laatuun tulee panostaa ja miettiä myös uusia tuulia koulutustarjontaan ja keston.

Myös tällaisten kyselyjen teko olisi tärkeää jotta myös työelämän edustajien näkemykset saataisi kuuluville koulutuksia suunniteltaessa. Tärkeää on myös päättää kuinka koulutustarpeita seurataan jatkossa. Tähän antaa hyvän mahdollisuuden Webropoliin tekemäni valmis koulutustarvekartoitus, jota voidaan hyödyntää vaikkapa uuden kyselyn muodossa sopivana ajankohtana.

Vastaajista osa haluaisikin tulla mukaan opetussuunnitelma työhön. Koulutuskeskus Salpauksessa toimiikin jo tällä hetkellä työelämän edustajien ja opettajien työryhmä joka yhdessä suunnittelevat opetussuunnitelmia.

Vastaajissa heitä ei ollut kuin muutama jotka ovat olleet jo mukana suunnittelutyössä.

LÄHTEET

- Ahvo-Lehtinen, S. & Maukonen, S. 2005. Osaamisen johtaminen kuntasektorilla- kuntaosaaja 2012-työkirja.Efeko Oy, Helsinki
- Helakorpi, S. 2005. Työn taidot. HAMK. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 2/2005. Hämeenlinna.
- Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus.3.uudistettu painos.Edita.Helsinki.
- Hirsjärvi, S.& Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10 osin uudistettu painos, Gummerus, Jyväskylä.
- Honka, J., Ruohotie, P., Suvanto, A. & Mustonen, L. 2000. Ammattikasvatuksen haasteet 2000. Hämeen ammattikorkeakoulu julkaisu D:125.
- Kamensky, M. Kauppakaari Oyj, 2003. Strateginen johtaminen.6.painos, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.
- Lecklin, O. Kauppakaari Oyj, 1999. Laatu yrityksen menestystekijänä. 3. painos, Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy
- Lindroos, J-E & Lohivesi, K. 2004. Onnistu strategiassa. WSOY, Helsinki.
- Naumanen, P. & Silvennoinen, H. 1996. Työn ja koulutuksen vuoropuheluun.Hakapaino Oy, Helsinki
- Prahalad, C.K. & Hame, G. 1990. The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review, May / June, 79-91.
- Piirainen, I. 1996. Henkilöstöpalautte oppilaitoksen sisäisen kehittämisen apuna
- Ranki, A. Kauppakaari oyj, 1999. Vastaako henkilöstön osaaminen yrityksen tarpeita?
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Gummerus, Jyväskylä.
- Viitaila, R. 2002. Henkilöstöjohtaminen. 2. tarkastettu painos. Edita, Helsinki.
- Viitaila, R. 2005. Johda osaamista. Otava. Keuruu.
- Wikipedia 2009, www.wikipedia.fi
- Yavits, B. & Newman, W. 1984. Strateginen suunnittelu käytännössä. Rastor- Julkaisut Strategia-sarja 3. 1. painos, Juva, WSOY
- <http://www.joensuu.fi/tkk/projektit/vava/cdrom4/Sosiaalinen%20vuorovaikutus/mit%E4%20sosiaal>



Hyvä Työnantaja ja yhteistyökumppani !

Olen koulutuskeskus Salpauksen opettaja ja suoritan restonomitutkintoa Turun ammattikorkeakoulussa.

Opintoihini kuuluu opinnäytetyö jonka teen Salpauksen aikuiskoulutus puolen toimeksiannosta.

Tarkoitukseni on kysellä teidän ajatuksia ravitsemisalan ammattitaitovaatimuksista ja tulevaisuuden näkymistä.

Tutkimustuloksia tullaan käyttämään opetuksien suunnittelussa ja toteutuksessa.

Jos teillä on kiinnostusta olla mukana kehittämässä alaamme ja haluatte vastata. Lähettäkää silloin suostumuslomake takaisin yhteystietojenne kera niin palaan mielelläni asiaan. Teen kyselyn sähköisesti ja sen vastaamiseen menee noin 10 minuuttia.

Kyselyn vastaustiedot ovat luottamuksellisia ja ne tulevat vain koulutusta suunnittelevien henkilöiden käyttöön.

Yhteistyöterveisin: Cora Eloranta

Kouluttaja

NTM

Vipusenkatu 5 F

044-7080184

SUOSTUMUS

1. **Kyllä**, haluan osallistua ja vaikuttaa

Mikäli vastaat tähän kyllä niin laita alla olevalle viivalle sähköposti yhteystietosi jotta voin lähettää kyselylomakkeen.

2. En halua osallistua kyselyyn

Nalle Puhin filosofia... Paras tietää, mitä etsit,
ennen kuin aloitat etsimisen.