

Opinnäytetyö (YAMK)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Restonomi (YAMK)

2014

Sari Joronen

Y-SUKUPOLVI TYÖELÄMÄSSÄ

– Varsinais-Suomen ravitsemisalan opiskelijoiden
ajatuksia ammatillisesta tulevaisuudesta



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma | Restonomi (Ylempi AMK)

Toukokuu 2014 | 74

Eija Koivisto

Sari Joronen

Y-SUKUPOLVI TYÖELÄMÄSSÄ

Ravitsemisalán toimintaympäristössä työskentelyyn tulee tulevaisuudessa vaikuttamaan monet eri asiat globalisaation tuomat muutokset, kansainvälistyminen, teknologiakehitys ja verkosto-osaaminen asettavat alan yrityksille paineita uudistumiseen ja uudenlaisten innovaatioiden kehittämiseen. Y-sukupolvi haluaa tehdä työelämästä oman arvomaailmansa mukaisen, ja he arvostavat työn laadullista merkitystä sekä joustavaa ja motivoivaa johtamista. Heille on tärkeää työskennellä yrityksessä, joka tiedostaa yhteiskuntavastuun merkityksen osana yrityksen toimintaa.

Tässä työssä tutkitaan Varsinais-Suomen ammatillisista oppilaitoksista valmistuvien nuorten ajatuksia ammatillisesta tulevaisuudesta. Tarkoituksena on selvittää, miten tulevaisuuden ennusteet tulevat vaikuttamaan ravitsemisalalla työskentelyyn. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään survey-tutkimusta, jonka avulla saadaan kerättyä tutkimusaineistoa laajasti. Kysely lähetettiin kolmeen Varsinais-Suomen alueella olevaan ammatilliseen oppilaitokseen.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että nuorilla on lähtökohtaisesti realistinen kuva ravitsemisalán toimintaympäristössä työskentelyyn. Tutkimustuloksista voidaan päätellä myös nuorten ammatillisten valmiuksien kehittämiskohteita. Työssä kartoitetaan myös nuorten omia mielikuvia ravitsemisalán tulevaisuuden suuntauksista.

ASIASANAT: Y-sukupolvi, tulevaisuus, ammatillinen kehitys, ravitsemisala, ammatillinen koulutus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's Degree Program in Hospitality Management

2014 | 74

Eija Koivisto

Sari Joronen

GENERATION Y IN WORKING LIFE

Many different things will impact the ways of working in the service sector in the future. Globalization, internationalization, technology improvements and network skills place pressure on the organisations in the service sector to be reformed and to develop new innovations. Generation Y want to adjust their working life according to their own values, and they appreciate meaningful work with flexible and motivational leadership. It is important for them to work in an organisation that recognises social responsibility as a part of its ethos.

The purpose of this study is to research how the students of the vocational schools in Southwest Finland think about their working life in the future. This study will also investigate how the prediction of the future will impact work within the service sector. The research material was collected by survey, which enabled the collection of replies from a wide area. The surveys were sent to three vocational schools in Southwest Finland.

Based on the research, it can be concluded that these students have a realistic image of work in the service sector. According to the outcome of the research, conclusions can also be drawn regarding students' professional capacity for development, and their own views regarding the future of the service sector.

KEYWORDS:

Generation Y, future, professional development, service sector, occupational education

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn taustaa	6
1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset	7
1.3 Työssä käytetyt tutkimusmenetelmät	8
1.4 Kohdeorganisaatioiden kuvaus	9
2 RAVITSEMISALAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA MUUTOSHAASTEET	11
2.1 Ravitsemisala tilastojen valossa	11
2.2 Ravitsemisalan muutoshaasteet	14
2.3 Tulevaisuuden ruokatuotanto	15
2.3.1 Muutoksia ruoan tuotannossa ja kulutuksessa	16
2.4 Vaihtoehtoisia skenaarioita ruoan kulutuksen ja tuotantoon tulevaisuudessa	17
2.4.1 Ilmastonmuutoksen vaikutus elintarviketuotantoon	20
2.4.2 Teknologian vaikutus tulevaisuuteen	21
2.5 Tulevaisuuden trendit ravitsemisalalla	22
2.5.1 Globalisaatio ja kansainvälistyminen	24
2.5.2 Teknologiakehitys ja verkosto-osaaminen	26
2.5.3 Kestävä kehitys ja yhteiskuntavastuu	27
3 Y- SUKUPOLVEN JOHTAMINEN PALVELU-ORGANISAATIOSSA	30
3.1 Mitä Y- sukupolvi haluaa	30
3.2 Mitä Y- sukupolvi odottaa työelämältä	31
3.3 Työhyvinvointi	34
3.4 Nuorten tulevaisuuskuvat tutkimusten valossa	36
3.4.1 Visio 2025- tutkimus: nuorten kulutuskäyttäytyminen tulevaisuudessa	36
3.4.2 Nuorten tulevaisuuskuvat	38
4 SELVITYS VARSINAIS- SUOMEN RAVITSEMISALAN OPISKELIJOIDEN AMMATILLISESTA TULEVAISUUDENKUVASTA	39
4.1 Kyselyn toteuttaminen	39
4.2 Kyselytutkimuksen tulosten analysointia	40
4.1.1 Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen	47
4.1.2 Työllistyminen ja ammatillinen ura	48
4.1.3 Tiedot, taidot ja ammatilliset valmiudet	57

4.3 Tulevaisuuden kehittämishaasteita kyselyn tulosten perusteella	60
4.4 Työn luotettavuus	62
5 YHTEENVETO	64
LÄHTEET	66

LIITTEET

Liite 1. Mikä minusta tulee isona? Kyselylomake.

KUVAT

Kuva 1. Matkailu- ja ravitsemisalalan työllistävyys.	11
Kuva 2. Työllisyysaste ikäryhmittäin 1990–2009.	12
Kuva 3. Skenaariokenttä.	20
Kuva 4. Millainen on mielestäsi hyvä esimies.	33
Kuva 5. Työhyvinvointi panostusten kannattavuus.	36

TAULUKOT

Taulukko 1. Keittiöiden lukumäärät ja annosmäärät toimialoittain.	13
Taulukko 2. Nuorten näkemyksiä oman ammattialansa tulevaisuuden suuntauksista.	41
Taulukko 3. Palvelutyön vaikutus työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä.	43
Taulukko 4. Kansainvälisyys vetovoimaa lisäävänä tekijänä.	45
Taulukko 5. Arvot ja imago työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä.	46
Taulukko 6. Työn sisällön merkitys työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä.	48
Taulukko 7. Nuorten todennäköisimmät syyt alan vaihtoon	50
Taulukko 8. Kiinnostavin työsuhteen muoto nuorille työelämään siirryttäessä.	52
Taulukko 9. Nuorten näkemyksiä jatkokouluttautumiseen liittyen.	53
Taulukko 10. Tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta.	54
Taulukko 11. Itsensä kehittäminen vetovoimaa lisäävänä tekijänä.	56
Taulukko 12. Nuorten ammatillinen tulevaisuuskuva vuoteen 2020 mennessä.	57
Taulukko 13. Nuorten näkemyksiä omista ammatillisista valmiuksista.	60
Click here to enter text.	

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa

Nuorten käsitykset tulevaisuudesta kiinnostavat, koska heidän vastuulla on suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen ja kehittäminen. Jokainen sukupolvi muokkaa yhteiskunnasta sellaisen kuin haluavat. (Seppänen 2008, 5 – 6.) Taloudellisen tiedostustoimiston (TAT) tekemästä tutkimuksesta käy ilmi, että nuorten näkemyksistä työelämästä tulevaisuudessa korostuvat vapaa-aika ja ihmissuhteet sekä työn mielekkyyteen ja kiinnostavuuteen liittyvät asiat. Olisi hienoa, jos työelämä kykenisi vastaamaan kyseisiin tarpeisiin tukemalla ihmisenä kasvamista ja olemalla elämyksellistä ja mielekästä. Tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen edellyttää kekseliäisyyttä ja luovuutta (TAT b) 2012, 14, 31.)

Nuorten mielestä hyvä esimiestyö on tärkeämpää kuin korkea palkkataso. Nuoret haluavat esimiehiltään selkeitä tavoitteita, ja he haluavat mahdollisuuden tehdä työtä itsenäisesti. Työn täytyy olla edelleenkin tuottavaa ja tuloksellista, mutta samalla se tehdään mielekkääksi ja joustavaksi. Y-sukupolvi haluaa, että työ on innostavaa, motivoivaa, hauskaa, iloista ja joustavaa. Tämä asettaa johtamiselle haasteen, miten työssä voidaan pitää yllä haastavuus, innovatiivisuus, mielenkiinto, yhteisöllisyys, yksilöllisyyden huomioiminen ja osallisuus. Nämä asiat johtavat työkultuurin muuttumiseen. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 53 – 54.)

Valtioneuvoston tekemästä tulevaisuusselonteosta käy ilmi, että vuonna 2030 kaikki elävät Suomessa arvokasta ja merkityksellistä elämää. Taloudellinen kasvu ja suomalainen osaamisen ansiosta hyvinvoinnille on luotu vakaa perusta. Suomi on rakentanut yhteiskuntaa kestävästi nojautumalla omaleimaisiin menestystekijöihinsä ja samalla kantaen vastuuta myös globaalisti. Kasvu on vaikuttanut positiivisesti ihmisten hyvinvointiin. Vastuuta kantavat niin yhteiskunta kuin yksilöt ja yhteisötkin. (Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 2013, 12.)

Hotelli-, ravintola- ja cateringalan tavoitteena on luoda asiakkaille palveluja ja elämyksiä. Yritykset toimivat erilaisilla liikeideoilla ja tarkoituksena on tuottaa asiakkaille laadukkaita tuotteita ja palveluita taloudellisesti kannattavasti. Kokki työskentelee ravintoloiden, cateringalan yritysten ja suurkeittiöiden ruoanvalmistustehtävissä ja osallistuu annosten suunnitteluun, valmistamiseen ja esillelaittoon. Kokilla tulee olla hyvä makuaste ja gastronomian tuntemus. Kokki tietää yrityksen liikeidean ja osaa toimia myös asiakaspalvelutehtävissä. Tarjoilija osaa toimia myynti-, tarjoilu- ja kassatehtävissä. Tarjoilijan työssä vaaditaan asiakaspalvelutaitoa, tilanneherkkyyttä, vuorovaikutus- ja organisointitaitoja, myyntihenkisyyttä ja kielitaitoa. (Turun ammatti-instituutti 2013.) Kokin ja tarjoilijan työpaikkoja voivat olla ravintolat, kahvilat, henkilöstöravintolat, suurkeittiöt, cateringalan yritykset, lasti- ja matkustajalaivat sekä juhla- ja pitopalveluyritykset. (Opetushallitus 2010, 9).

1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset

Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja sitä on koko ajan vaikeampi hallita. Muutokset vaikuttavat ammatillisten opettajien osaamisen kehittämiseen ja työnkuvaan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjille on haasteena toteuttaa opetusta eri oppimisympäristöissä opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Myös yhteiskunnan vaatimukset ja elinkeinoelämän ammattitaitovaatimukset tulee ottaa huomioon opetusta toteuttaessa. (Piha 2011, 18.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään Varsinais-Suomen ravitsemisalan opiskelijoiden ajatuksia ammatillisesta tulevaisuudestaan. Tavoitteena on myös perehtyä ravitsemisalan tulevaisuuden toimintakenttään vaikuttaviin asioihin teoreettisen viitekehityksen pohjalta sekä tutustua aiheeseen liittyviin tutkimuksiin ja peilata niitä tämän kehittämistehtävän tuloksiin.

Tavoitteissa mainittuja mielikuvia selvitetään kyselyllä, joka on tehty kolmessa Varsinais-Suomen alueella olevassa ammatillisessa oppilaitoksessa vuonna 2013. Oppilaitokset ovat Turun ammatti-instituutti, Naantalinnin ammatti-opisto ja

Raision ammatti-opisto. Veikko Hyvönen ja Heidi Hintikka (2012) ovat tehneet pääkaupunkiseudulla vastaavan kyselytutkimuksen ja tässä opinnäytetyössä käytetään samaa kyselylomaketta, jonka he ovat laatineet. Tarkoituksena on verrata tutkimustuloksia keskenään. On mielenkiintoista nähdä, miten esimerkiksi demografiset tekijät mahdollisesti vaikuttavat opiskelijoiden ajatuksiin ammatillisesta tulevaisuudesta.

Tarkoituksena on myös miettiä, miten opiskelijoille tehtävän kyselyn tulokset hyödyttävät eri tahoja; ravitsemisalalan elinkeinon edustajia, oppilaitoksia sekä opiskelijoita itseään. Elinkeinoon edustajien on helpompi kehittää omaa toimintaansa, kun he tietävät mitä nuoret odottavat työelämältä, ja miten he haluavat heitä johdettavan. Näin elinkeinoelämä saa uudenlaista voimavaraa toteuttaa ja uudistaa toimintastrategiaansa. Oppilaitokset voivat hyödyntää tietoa nuorten tulevaisuuden ajatuksista monilla tavoilla. Esimerkiksi siitä onko opiskelijoille muodostunut todenmukainen kuva alan toimintaympäristössä työskentelyyn. Oppilaitokset voivat myös miettiä, miten oppimisympäristöjen ja opetuksen tulisi muuttua elinkeinoelämän tarpeisiin mahdollisimman hyvin valmentaviksi. Nuoret saavat myös tietoa, mitä mieltä toiset nuoret ovat ammatillisesta tulevaisuudesta. Kysely saattaa herättää nuoria keskustelemaan asiasta ja peilaamaan omia ajatuksiaan.

Tässä työssä tutkittiin ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien opiskelijoiden näkemyksiä, joten tutkimuksen ulkopuolelle on jätetty työnantajat, työntekijät ja ammatillisten oppilaitosten työntekijät. Työssä on pyritty ennustamaan tutkimukseen eli tutkimuskysymyksellä on haluttu selvittää uusia näkökulmia sekä ennustamaan ilmiöitä ja miettimään mihin niiden aiheuttamat tulokset johtavat.

1.3 Työssä käytetyt tutkimusmenetelmät

Tässä työssä käytetään kvantitatiivista tutkimusta, jonka juuret ovat luonnontieteissä. Kvantitatiivisen tutkimuksen taustalla on erilaisia paradigmoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 139). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat:

- aiemmissa tutkimuksissa tehdyt johtopäätökset

- hypoteesien esittäminen ja aiemmat teoriat
- aineiston kerääminen siten, että se sopii määrälliseen eli numeeriseen mittaamiseen
- perusjoukon määrittely, josta otetaan otos tutkimuksen toteuttamiseen
- aineiston muokkaaminen taulukkomuotoon
- päätelmien teko havaintoaineistoista perustuen tilastolliseen analysointiin mm. kuvaamalla tuloksia prosenttitaulukoiden avulla (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Kvantitatiivisen perinteisiä tutkimustyypppejä on kolme: survey-tutkimus, kokeellinen tutkimus ja tapaustutkimus. Aineistonkeruumenetelmänä kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään haastattelua, kyselyä, havainnointia ja dokumenttien käyttöä. Tässä työssä kerätään aineistoa strukturoidun kyselyn avulla, joka on keskeinen menetelmä survey-tutkimuksessa. Kyselytutkimuksen etuna on se, että tutkimusaineistoa voidaan kerätä laajasti ja samalla voidaan kysyä monenlaisia asioita. (Hirsjärvi ym. 2009, 192 - 195.)

Kyselylomakkeen huolellisella laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelemisella voidaan vaikuttaa tutkimuksen onnistumiseen. Lomakkeen tulee olla helpposti täytettävä ja selkeä. Sähköisten kyselylomakkeiden tekemisessä webropol ohjelma auttaa pääsemään näihin tavoitteisiin. Kysymyksiä tehdään usein kolmella eri tavalla, joita ovat avoin kysymys, monivalintakysymys tai avoimen- ja strukturoidun kysymyksen välimuoto. (Hirsjärvi ym. 2009, 199.)

1.4 Kohdeorganisaatioiden kuvaus

Kysely tehtiin kolmeen Varsinais-Suomen alueella olevaan ammatilliseen oppilaitokseen, joita ovat Turun ammatti-instituutti, Naantalin ammatti-opisto ja Raision ammatti-opisto. Turun ammatti-instituutissa on 19 eri koulutusala ja opintoja suoritetaan kahdeksassa eri toimipaikassa. Turun ammatti-instituutissa on mahdollisuus suorittaa tutkinto oppisopimuskoulutuksella. Turun ammatti-instituutissa on n. 1500 aloituspaikkaa ja siellä voi suorittaa seuraavat ravitsemisalan perustutkinnot:

- Hotelli-, ravintola ja cateringalan perustutkinto, kokki.
- Hotelli-, ravintola ja cateringalan perustutkinto, tarjoilija.
- Hotelli-, ravintola ja cateringalan perustutkinto, vastaanottovirkailija.

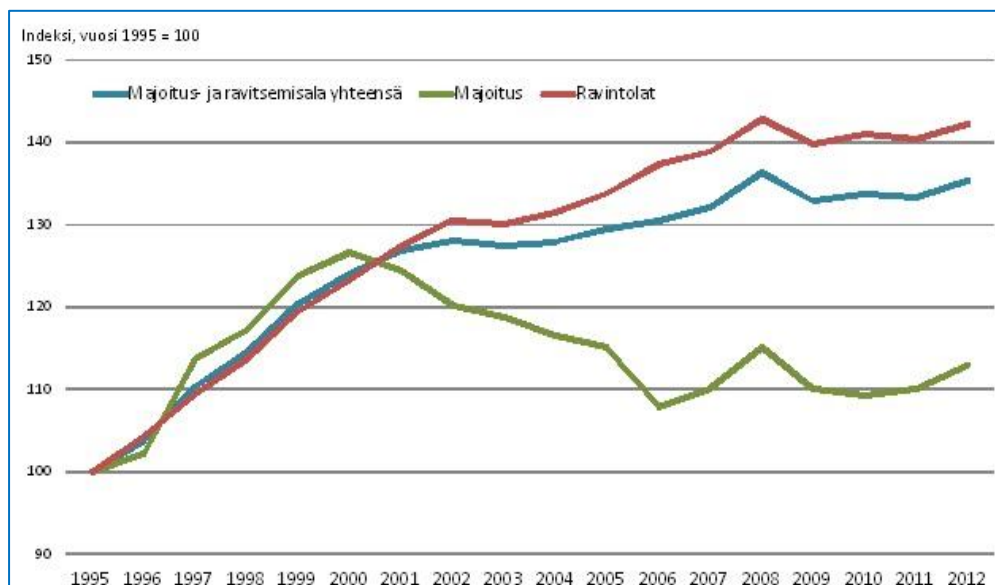
(Turun ammatti-instituutti 2014.)

Naantalin ammattiopistosta ja Raision ammatti-opistossa on 1900 opiskelijaa ja 9 eri koulutusala. Hotelli-, ravintola ja cateringalan aloituspaikkoja on 55. Raision ammattiopistossa on myös ylioppilaspohjainen linja. Raision ammattiopiston mottona on ”Taidolla työelämään!”. Taidolla tarkoitetaan vahvaa ammatillista osaamista ja työelämälähtöisyyttä. Raision ammattiopisto perustettiin vuonna 1963. Naantalin ammattiopistossa annetaan koulutusta ja työelämälähtöisyys on huomioitu. Naantalin ja Raision ammattiopistot kuuluvat Raision seudun koulutuskuntayhtymään. (Raseko 2014.)

2 RAVITSEMISALAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA MUUTOSHAASTEET

2.1 Ravitsemisala tilastojen valossa

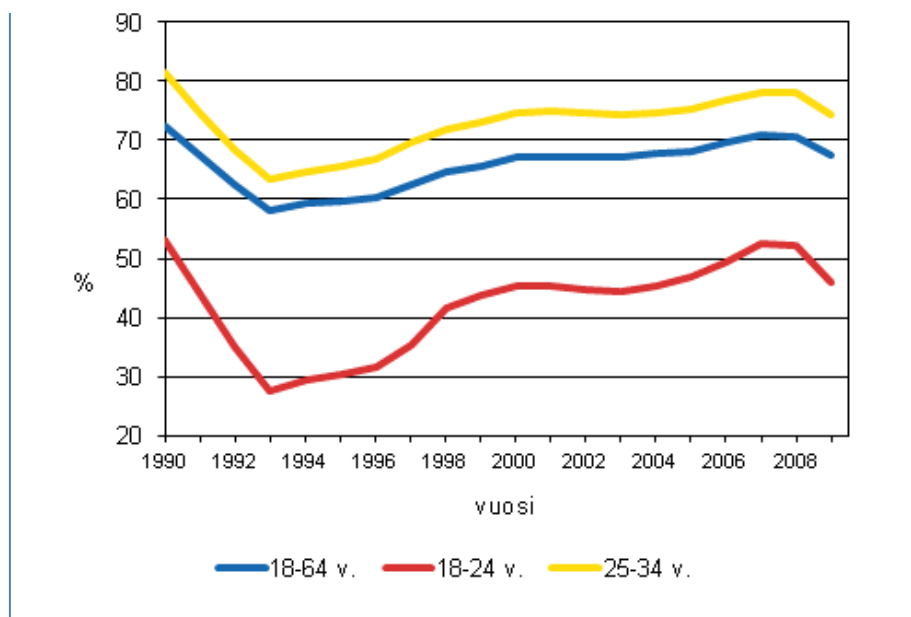
Suomen matkailuelinkeino muodostuu eri toimialojen kokonaisuudesta, joita ovat majoitus- ja ravitsemistoiminta ja henkilöliikenne. Matkailualalla työskentelevien yleisempiä ammatteja ovat: kokit, tarjoilijat ja vastaanottovirkailijat, matkaoppaat ja matkatoimistovirkailijat. Suurin osa majoitusyritysten henkilöstöstä kuuluu ravitsemistoiminnan ammattinimikkeistön piiriin. Osaavasta henkilöstöstä (erityisesti kokit ja tarjoilijat) on pulaa, ja henkilöstön tarve vaihtelee sesonkien mukaan. (Harju - Autti 2013, 9, 13.) Matkailualat työllistävät 130 500 henkeä (2009). Vuoteen 2020 mennessä alalle odotetaan 50 000 uutta työpaikkaa. Matkailuun keskeisesti kuuluvan majoitus- ja ravitsemisalan työvoiman määrä kasvoi 35 prosenttia vuosina 1995 - 2012. Matkailualat työllistävät enemmän kuin esimerkiksi maatalous tai elintarviketeollisuus. (Tilastokeskus 2014, Taloussanomat 2012.)



Kuva 1. Matkailu- ja ravitsemisalan työllistävyys. (Tilastokeskus)

Vuonna 2012 Suomessa toimi 13 065 ravitsemisliikettä. Ravintola-, kahvila ja catering palveluja tarjoavia yritysten osuus oli 11 941. Ravitsemisalan kokonaismyynti oli yhteensä 5,46 miljardia euroa. Majoitus- ja ravitsemisalalla työsken­ teli vuonna 2012 yhteensä 80 800 ihmistä (kuva 1). Työntekijöiden keskian­ sio vuonna 2010 oli 2094 €/kk. (MaRa c) 2014.)

Laskusuhdanne jatkuu matkailu- ja ravintola-alalla, tämä käy ilmi matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n suhdannekatsauksesta. Ruokamyyn­ ti pienentyi vuonna 2013 tammi-syyskuussa 1,1 prosenttia. Vuonna 2010 toteutunut ravintolaruokien alv:n alentaminen on vaikuttanut positiivisesti ravintoloiden ruokamyyn­ nin kehitykseen. (MaRa b) 2014.) Matkailu- ja ravintola-alojen palveluiden kysynnän määrä väheni vuonna 2013 3 - 4 prosenttia. Virvoitusjuoma-, alkoholi ja makeisverot sekä verovähennysoikeudenpoisto edustuskuluista vähentävät kysyntää entisestään. Alkoholimyyn­ ti laskee 2-3 prosenttia veron korotuksen seurauksena. Raaka-aineiden kustannusten kohoaminen tasaantuu, mutta kus­ tannustasot pysyvät silti korkealla eikä yritysten kannattavuus käänny nousuun. (Harju – Autti 2013, 9.) Vuonna 2008 alkanut taantuma vaikutti eniten nuorten työllisyysasteeseen. (kuva 2)



Kuva 2. Työllisyysaste ikäryhmittäin 1990–2009. (Tilastokeskus 2010)

Mara-ala on työ- ja elinkeinoministeriön mukaan strateginen toimiala tulevaisuudessa. Tämän linjauksen tulisi näkyä myös poliittisessa päätöksenteossa. Yhtenä myönteisenä uutisena matkailu- ja ravintola-alalle on aasialaisten ja venäläisten matkailun kasvu. (MaRa b) 2014.) Tilastokeskuksen mukaan matkailuun kuuluvien toimialojen liikevaihto oli vuonna 2011 14,5 miljardia euroa, josta ravitsemustoiminta muodosti 30,8 % eli 4,5 miljardia euroa. (Harju – Autti 2013, 9).

Elinkeinoelämän tilanne Varsinais-Suomessa on suurimmilta osin nykytasolla ja Vakka - Suomen alueella jopa parempi, ainoastaan Salossa ja Turunmaalla kehitys näyttää olevan heikompaa. (ELY 2013.) Tuoreen analyysin mukaan Turku on yritysdynaamisin alue Suomessa. Alueiden kehitystä kuvailtiin elinvoima- ja kilpailukykyanalyysin avulla. Elinkeinorakenteen ja yritystoiminnan monipuolisuus ja tasainen kehitys ovat Turun valtteja, ja ne ovat antaneet turvaa suhdannevaihteluilta. (Turkulainen 2014, 5.)

Vuonna 2011 ravintoloissa, henkilöstöravintoloissa, kahviloissa ja julkisissa keittiöissä valmistettiin 889 miljoonaa ateriaa. Kasvua verrattuna vuoteen 2009 oli 4,6 %. Eniten kasvoi kahviloiksi luokiteltujen toimipaikkojen (kahvilat, pizzeriat, kebab-, ja hampurilaispaikat sekä pito- ja ateriapalvelut) ruokamyyni. (taulukko 1.) (Taloustutkimus Oy 2014.)

Taulukko 1. Keittiöiden lukumäärät ja annosmäärät toimialoittain, v. 2011 (Taloustutkimus Oy 2014.)

	Lkm	Annokset (milj.)
Ravintolat, kahvilat, baarit, hotellit jne.	11930	398
Henkilöstöravintolat	1550	72
Julkiset keittiöt	9162	419
Yhteensä	22642	889

2.2 Ravitsemisalalan muutossaasteet

Olemme siirtyneet teollisuusyhteiskunnasta kohti tietoyhteiskuntaa (puhutaan myös kokeiluyhteiskunnasta ja elämysyhteiskunnasta). Yritysten ansainlogiikka perustuu tietoyhteiskunnassa yhä enemmän innovaatioihin. Yritysten tulisi toimia uudella tavalla edistäen erilaisten uusien innovaatioiden syntymistä. ”By the book” eli mekaaninen ajattelu alkaa olla voimavara yhä harvemmin. Varautukseen tulevaisuuteen yritykset ovat alkaneet muuttaa toimintatapojaan. (Oivallus 2011, 8.) ”Zygmunt Bauman (2002) kuvaa uutta yhteiskuntavaihetta ”keveyen” modernin käsitteellä. Baumanin mukaan keveä moderni on notkea irrottautumisen aikakausi, johon kuuluvat löyhät organisaatiot ja yhteenliittymät ja jossa tila ja aika ovat muuttumassa pitkälti yhdentekeviksi” (Palvelut 2020, 11). Uuteen yhteiskuntavaiheeseen siirtyminen vähentää kulutuksen ja tuotannon ainekeskeisyyttä ja inhimilliset voimavarat nousevat keskeiseksi tuotannolliseksi voimaksi. Uudelle aikakaudelle ovat keskeisiä osaamisen, tiedon ja vuorovaikutuksen korostuminen. Kyseessä on dynaaminen ja monitahoinen kokonaisuus, joka pitää sisällään myös paradoksaalisia ja sekavia elementtejä. Puhumme nopean ja jatkuvan muutoksen, yksilöllisyyden ja vapauden, mutta samalla myös riskien ja epävarmuuden, paikattomuuden ja sitoutumattomuuden aikakaudesta. (Palvelut 2020, 11 - 12.) Kulttuurinen innovaatio tarkoittaa työ- ja organisaatiokulttuurin uudistamista, ja se on lähtökohtana kaikelle muulle innovoinnille. (Oivallus 2011, 11.)

Jotta yksilön ja työelämän tarpeet vastaisivat toisiaan, on tärkeää että, henkilöillä on mahdollisuuksia ja halua kehittää ammattitaitoaan koko ajan. Tärkeää on myös seurata oman alan ja siihen kytköksissä olevien muiden alojen rajapintojen muutoksia. Työelämän muuttuviin tarpeisiin tulisi osata reagoida nopeasti tämä edellyttää koulutusjärjestelmältä joustavuutta ja koulutuspoluilta selkeää jatkuvuutta myös täydennyskoulutukseen tulee antaa mahdollisuudet. On tärkeää reagoida nopeasti muutoksiin, koska niitä ei voida aina kovinkaan tarkasti ennustaa. Muutoksiin vaikuttavat monet eri asiat: globaalin toimintaympäristön muutokset, teknologiset muutokset ja erilaiset innovaatiot. Sosiaalisen median hyödyntämiseen opetuksessa tulee kiinnittää enemmän hyötyä nyt ja tulevai-

suudessa. (Opetushallitus 2012, 34.) Elinkeinorakenteen uudistuminen, talouden kasvu ja kilpailukyky pitkällä aikavälillä vaativat korkeatasoista osaamista, joka edellyttää vahvaa perustutkimusta sekä uutta soveltavaa ja luovaa tutkimusta, joka on kytköksissä yrityksiin. (Koulutuksen kehittämissuunnitelma 2011, 31.)

Hallitus on linjannut tavoitteeksi nostaa suomalaiset maailman osaavimmaksi kansaksi vuoteen 2020 mennessä ja tavoitteena on myös se, että Suomi sijoittuu kärkijoukkoon aikuisten ja nuorten osaamisvertailuissa sekä koulupudokkaiden vähydessä. (Koulutuksen kehittämissuunnitelma 2011, 21.) Eurooppa 2020 – strategian tavoitteena on edistää osallistuvaa, älykästä ja kestävä kasvua, yritykset ovat tärkeässä asemassa pyrittäessä pois taloudellisesta kriisistä. (Eurofound 2013.)

2.3 Tulevaisuuden ruokatuotanto

Poliittiset päättäjät ovat huolissaan ruoan riittävydestä ja ilmastonmuutoksen tuomista ongelmista tulevaisuudessa. Niinpä valtioneuvoston kanslia asetti vuonna 2009 asiantuntijoista koostuvan johtoryhmän pohtimaan kansallista ruokastrategiaa. Strategiatyön tavoitteena on löytää erilaisia keinoja, joiden avulla voidaan turvata kotimaisen ruokasektorin toimintaedellytykset ja kilpailukyky sekä huoltovarmuus elintarvikkeille tulevaisuudessa. (Maa- ja metsätalousministeriö 2010, 7.)

Ruoan tuottamiseen ja kuluttamiseen vaikuttavat tulevaisuudessa monet eri tekijät: ruoan hinta, kulutusmieltymykset, kansainvälinen kilpailu luonnonvarojen ja markkinoista, ilmastonmuutoksen tuomat muutokset ja globaalin kysynnän kehitys. Ilmastonmuutoksen, markkinoiden ailahtelujen ja rajallisten luonnonvarojen aikaansaamiin ongelmiin tulisi kehittää kestäviä ratkaisuja organisaatioiden kehitys, tutkimus ja innovaatio menetelmien toimesta. Vuonna 2009 oman tuonnin ja tuotannon avulla palveltiin 5,35 miljoonaa suomalaista kuluttajaa kotimaisella ruokajärjestelmällä. Vuonna 2030 kotimaisia kuluttajia arvioidaan olevan noin 5,9 miljoonaa. Ruokaa tarvitaan aina ja sen varmistaminen ja turvaa-

minen tapahtuvat julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyöllä. Ruualla on vahva kansantaloudellinen ja yhteiskunnallinen ulottuvuus, koska ruuan tuottaminen, jakelu ja valmistus ammattikeittiöissä työllistävät suuren määrän suomalaisia. (Maa- ja metsätalousministeriö 2010, 9.)

2.3.1 Muutoksia ruoan tuotannossa ja kulutuksessa

Muutokset suomalaisten ruoankulutusrakenteessa viimeisen 25 vuoden aikana ovat olleet silminnähtäviä, ja ruokavaliot ovat muuttuneet paljon elintason noustessa ja teollisen prosessoinnin ja ruoan valikoimien lisääntyessä. Viljatuotteiden ja perunan kulutus on laskenut ruokavalioiden monipuolistumisen seurauksena. Hedelmien ja vihannesten sekä lihan kulutus on noussut. Suomalaiset syövät lihaa 77,5 kg vuodessa (Lihatiedotus 2012).

Kuluttajien odotukset ja toiveet ruuan suhteen tulevat muodostumaan yhä moninaisemmiksi. Kuluttajien ruokavalintoihin vaikuttavat monet eri tekijät: ruoan alkuperä, eläinten hyvinvointi, terveellisyys, jäljitettävyyden, ympäristöasiat ja hinta. Kuluttajille tulisi luoda uudenlaisia ruokapalveluita ja valmiita ateriakokonaisuuksia, sillä niille olisi kysyntää arjen ajankäyttöongelmien lieventämiseksi. Kotimaisen ruokajärjestelmän elinehtoja ovat erilaistuvaan kysyntään vastaaminen ja uusien asiakassegmenttien kartoittaminen vientimarkkinoilta. Veden globaali kysyntä kasvaa 30 – 85 prosenttia ja ruuan 70 – 85 prosenttia tulevan 50 vuoden aikana. Puhtaan veden niukkuudesta kärsii jo nyt joka kuudes ihminen maapallolla. (Maa- ja metsätalousministeriö 2010, 9.)

Tulevaisuudessa ruoan valintaan vaikuttava politisoituminen tulee todennäköisesti korostumaan osana vastuullista ja eettistä kulutusta. Kuluttajat voivat ottaa kantaa ruoan kulutuksella. Suosimalla esimerkiksi luomu- ja lähiruokaa suositaan kestävästä ruokatuotannosta ja eläinkunnan tuotteista kieltäytymällä otetaan kantaa globaaliin ruokatilanteeseen ja eläinten oikeuksiin. (Maa- ja metsätalousministeriö 2010, 11.)

Kansainvälisten arvioiden perusteella ruoan kulutuksen ja tuotannon pitäminen tasapainossa tulee olemaan valtavan haasteellista tilanteessa, jossa ilmaston-

muutos hankaloittaa ruoan tuotantoa ja väestön kasvu menee yli 8 miljardin vuoteen 2030 mennessä. FAO:n (YK:n maatalous- ja elintarvikejärjestön) arvioiden mukaan maapallolla tarvitaan vuonna 2030 55 % enemmän elintarvikkeita kuin nykyään ja 30 % enemmän kasteltua viljelyalaa. Ilmastonmuutoksen seurauksena laajat alueet voivat muuttua viljelykelvottomiksi, ja myös kotieläintuotanto vaikeutuu samalla. Toisaalta ilmaston lämpeneminen suomalaisen puutarhaviljely ja maatalous voivat hyötyä muutoksesta. Toisaalta ennalta arvaamaton sää ja kasvitautien määrän kasvu saattaa vaikeuttaa tulevaisuuden ruokatuotantoa. Ruoan tuotannon vaikeudet nostavat ruoan hintaa ja nälkähäädäisyys kasvaa. Tulevaisuudessa sotia käydään ehkä ruoasta ja puhtaasta vedestä. Luonnon biodiversiteetti joutuu uhatuksi, kun karjankasvatukseen ja kasvi- tuotantoon kelpaava pinta-ala kutistuu. (Kirveennummi 2008, 8.)

Ruuan tuotantokustannukset ja hinta ovat nousseet eri puolilla maailmaa. Tähän on syynä taloudellinen epävarmuus, ilmastonmuutos ja säätilojen ääri-ilmiöt. Suomessa tulisi säilyttää omavaraisuusaste mahdollisimman korkeana ja kaikkien ruokaketjuun vaikuttavien tahojen tulisi olla aktiivisesti tukemassa tätä. Kansallisessa ajattelussa ruuan omavaraisuusasteen ja ruokakulttuurin tärkeyden ymmärtämisessä tulisi ottaa uudenlainen ajattelu käyttöön. Ruokaketjun eri vaiheet tulisi tuoda ihmisten tietoisuuteen ja teollisuuden, tuottajien ja kaupan tulisi toimia yhteistyössä. Kotimaisen ruokatuotannon tukeminen on hyvä keino tukea työllisyyttä ja lisätä työpaikkoja. Lähellä kuluttajaa tuotettu ruoka on ekologisesti kannattavaa ja vähentää hiilijalanjälkeä. (Aromi 2012, 81.)

2.4 Vaihtoehtoisia skenaarioita ruoan kulutuksen ja tuotantoon tulevaisuudessa

Tulevaisuuden tutkimuskeskus on toteuttanut ”Mitä ruoaksi huomenna”? eli MIRHAMI hankkeen, joka perehtyy kyselyiden, asiantuntijahaastattelujen ja kuluttajaverstaissa pidettyjen ryhmäkeskustelujen avulla siihen, minkälaista ruoan kulutus olisi vuoden 2030 näkökulmasta. Tavoitteena on käsitellä tulevaisuutta ihmisten arkielämän näkökulmasta, osana alati muuttuvia toimintaympäristöjä. Vuonna 2030 aterioiden uskotaan olevan puolivalmiita aterioita, pikaruokia sekä

niiden yhdistelmiä. Osa väestöstä uskottiin nauttivan tulevaisuudessa parhaista raaka-aineista valmistettua elitististä kotiruokaa. Asiantuntija keskusteluissa pohdittiin myös erilaisia uhkakuvia, jotka liittyivät esim. ruoan riittävyteen, geenimanipulointiin, ruoan puhtauteen, lähiruoan olemassaoloon, ruoan yksipuolittumiseen. (Kirveennummi 2008, 8, 9.)

Tutkimusaineistojen mukaan on luotu erilaisia todennäköisenä tai toivottavana pidettyjä tulevaisuuskuvia. Skenaariot on luotu yhdistämällä erilaisia tulevaisuuskuvia ja muutosvoimia loogisiksi kokonaisuuksiksi. Ensimmäinen skenaario on *runsaudensarvi*, jossa arkisten tottumuksien vaihtelu ja muuttumattomuus ovat keskeisiä kun valinnanvaraa on runsaasti. Ruoasta haetaan hyvää oloa, makua, yhteisöllisiä ja yksilöllisiä nautintoja, hemmottelua ja tunnelmia. Osalle ruoanlaitto on tärkeä harrastus, johon panostetaan kunnolla. Osa taas olisi valmis luopumaan koko ruoanlaitosta ja panostamaan ennemmin johonkin muuhun. Vuonna 2030 suomalaisuus on erittäin arvostettu tuotteiden alkuperämaa, mutta laadukkaista tuotteista on myös maksettava. Skenaariosta esiin nostavat ongelmat liittyvät maailmaan, joka vaatii äärimmäistä joustavuutta, jossa työtä ja kiirettä on koko ajan enemmän. Sairaudet ja terveysongelmat lisääntyvät yksilöllisten nautintojen myötä. Myös ympäristöongelmat kasvavat kestäättömien kulutusympäristöjen myötä. Ongelmien vähentämiseksi haetaan kestävyyttä ja joustavuutta lisääviä tuotteita ja palveluita. Samalla tulisi kehittää tapoja, joilla tuotettaisiin paikallisia tuotteita kustannustehokkaasti ja eettisesti oikein, jotta tuotteet pärjäisivät myös kansainvälisillä markkinoilla. Asiantuntijoiden ja kuluttajien arvioissa runsaudensarvi-skenaariossa avattuja ilmiöitä ja tulevaisuuskuvia pidettiin erittäin todennäköisinä ja monesti jopa toivottavina. (Kirveennummi 2008, 52 - 53.)

Toinen skenaario *Ekoteko* kuvaa sellaista yhteiskuntaa, jossa liiallisen kulutuksen ja ilmastonmuutoksen aiheuttamien ongelmien ratkaisemiseksi on kehitetty järjestelmä, jossa ongelmia ratkaistaan keskusjohtoisesti. Kaikissa ruokajärjestelmän osissa on pyritty vähentämään ilmastonmuutoksen aiheuttamia haitallisia vaikutuksia. Maatalouteen on kehitetty tuotantoratkaisuja, jotka edistävät kestävästä kehitystä. Ekotehokkaisuuteen systeemeihin ja innovaatioihin kannuste-

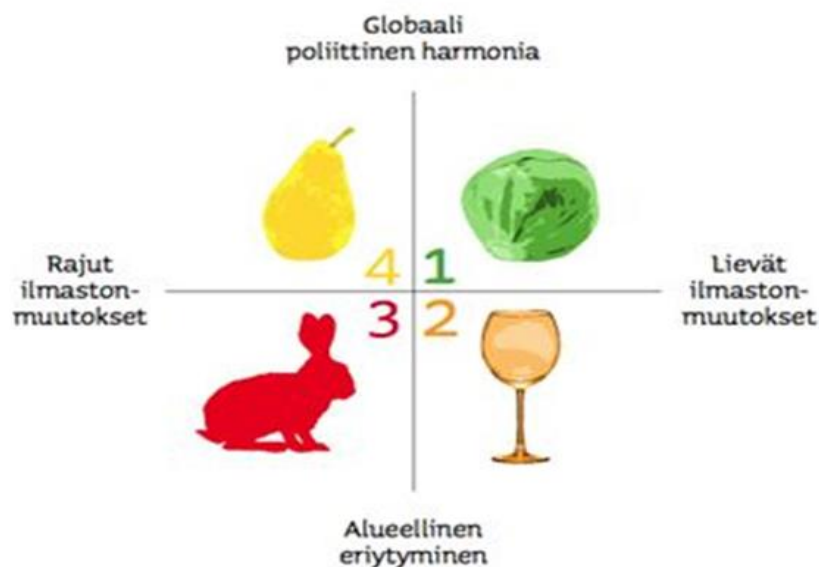
taan erilaisilla taloudellisilla kannustimilla tai rangaistuksin. Ratkaisuja ongelmiin haetaan neuvottelulla ja kestäväällä päätöksenteolla. Parhaimmillaan kansallisesti on vallalla yksimielisyys ehkäistäessä globaalien ympäristökatastrofien aiheuttamia ongelmia ja suomalaiset ovat valmiita tinkimään asioista ympäristön hyvinvoinnin auttamiseksi. (Kirveennummi 2008, 52 – 53.)

Kolmas skenaario on Niukkuus ja puute, jossa kuvataan maailmaa, missä keskitytään ruoan tasa-arvoiseen saatavuuteen ja riittävyyteen näkökulmana globaalinen vastuu. Väestö on polarisoitunut varakkaisiin ja köyhempiin ihmisiin. Ruoan tuotannossa pyritään hyödyntämään niin kansalliset kuin kansainvälisetkin resurssit tehokkaasti. Tuotanto tapahtuu suurissa yksiköissä, mutta myös lähiruokaa tuotetaan. Ruokaa arvostetaan niukkuuden maailmassa ja yksinkertainen ruoka tuottaa terveyttä. Ongelmia ratkaistaan yhteisien turvaverkoston ja vapaaehtoisten voimin. (Kirveennummi 2008, 53.)

Viimeisenä teknoelämää skenaariossa teknologian avulla on kehitelty innovaatioita, joiden avulla on ratkaistu ruoan tuotannon, säilyvyyden ja saatavuuden ongelmia. Uuden teologian avulla on parannettu ihmisten hyvinvointia, terveyttä ja ajankäytön hallintaa. Teknologiakehityksen myötä on syntynyt myös uudenlaisia ongelmia, jotka liittyvät ihmisten yksilönsuojaan sekä kemikalisoitumiseen ja medikalisaatioon liittyvien riskien hallintaan. Suuri osa maailman ruoasta prosessoidaan isoissa yksiköissä ja monikansallisissa yritysverkostoissa ja luotettavia alkuperätietoja ei ole saatavilla. Ihmiset eivät tiedä, miten ruoan valmistusketju on muodostunut. Ratkaisuja ongelmiin haetaan tuotevalvonnasta ja uudistuvista kontrollin keinoista. (Kirveennummi 2008, 53.)

2.4.1 Ilmastonmuutoksen vaikutus elintarviketuotantoon

Sitran Elintarvike- ja ruokaohjelma ERA selvitti, miten ilmastonmuutos vaikuttaa elintarviketuotantoon. Tulevaisuusajatuksen syntyyn vaikutti moni eri asiantuntija ja ne pohjautuivat makroskenaarioihin. Alan asiantuntijoille järjestettiin työpajoja, joiden pohjalta skenaariot nimettiin nelikenttään (Kuva 3). Mirhamihankkeen tulevaisuuskuvat ovat mielenkiintoinen vertailukohde näille tarinoille. (Sitra 2008,3.)



Kuva 3. Skenaariokenttä. (Sitra)

Skenaariokentässä vasemmalla puolella ilmastonmuutos kuvataan rajuksi ja oikealle puolella lieväksi. Näistä lähtökohdista on kirjoitettu neljä skenaariotarinaa (skenaario 1 haasteen hyödyntäjät, skenaario 2 tilaisuuden tuhlaajat, skenaario 3 ääriolojen uhrin, skenaario 4 vaikeuksista selviytyjät) (Sitra 2008, 3). Skenaariot esittelevät, miten maailma mahdollisesti jäsentyisi, jos ilmastonmuutokset yhtäältä ovat lieviä tai rajuja ja toisaalta maailmassa vallitsee alueellinen eriytyminen tai poliittisesti globaali harmonia. Kuluttajien valintamahdollisuuksiin vaikuttaa se, perustuuko toimintaympäristö paikallisesti vaikuttaviin ratkaisuihin vai ruoan kulutusta ja tuotantoa sääteleviin sopimuksiin. Ruokatutannon tule-

vaisuuden luotaamiseen tarvitaan yhteistyötä ruokajärjestelmän eri toimijoiden kesken. (Maa- ja metsätalousministeriö 2010, 12.)

Skenaario 4 on Sitran mukaan ns. ”toiseksi paras vaihtoehto,” jossa poliittiset toimijat ja ihminen sekä kuluttajat ja tuottajat miettivät keinoja, joilla selvittää haasteista, joita ilmastonmuutos aiheuttaa. Pahin vaihtoehto olisi skenaario 3, jossa eletäisiin hajanaisesti ilman poliittista päätöksentekoa. Köyhien ja rikkaiden väliset erot kasvaisivat ja tilanne kriisiytyisi. Vaihtoehdot 1 ja 2 perustuvat ajatukseen, että ilmastonmuutos olisi niin lievä, ettei se aiheuttaisi suuria muutoksia. (Sitra 2008.)

Ruokamuutos 2030 ja Mirhami hankkeen kehittämishankkeet täydentävät toisiinsa. Tutkimustulokset olivat samansuuntaisia. Molemmissa skenaariotöissä ruoan kulutuksen ja tuotannon ekologisuus oli vahvasti esillä (Sitra 2008.) Elina ja Kari Hiltunen ovat tutkineet teknologian vaikutusta tulevaisuuteen, ja he ovat laatineet kolme eri skenaariota, joita ovat: teknologia on pettänyt, lineaarinen kehitys ja Eksponentiaalinen kehitys. (Hiltunen & Hiltunen 2014, 37.)

2.4.2 Teknologian vaikutus tulevaisuuteen

Skenaario 1 Teknologia on pettänyt

Geenimanipuloitujen raaka-aineiden tuottaminen on kielletty. Geenimanipulaatio kiellettiin kokonaan teknokapinan seurauksena. Ruoasta on pulaa eläin- ja kasvitautien sekä ilmastokatastrofien vuoksi. Kalat sisältävät yhdisteitä, joista on haittaa ihmisten terveydelle, joka on seurausta nanomateriaalien hajoamisesta luonnossa. Levää ja hyönteisiä käytetään ravintona ja ruoan kasvattamista kotona suositaan. (Hiltunen & Hiltunen 2014, 37).

Skenaario 2 Lineaarinen kehitys

Luomuruoan suosio on kasvanut, mutta myös geenimanipuloidut tuotteet ovat ratkaisseet kasvavan väestön ruokkimisongelmia. Meijerituotteet ja liha ovat kalliita, niiden kysyntä on kasvanut rajusti. Liha on luksustuote. Lihaa printataan

ja kasvatetaan reaktoreissa isoissa lihantuotantolaitoksissa. Vegaanit suosivat tällaista lihaa. (Hiltunen & Hiltunen 2014, 37).

Skenaario 3 Eksponentiaalinen kehitys

Ruoka kasvatetaan laboratorioissa (liha) ja kaupunkiviljelmillä. Kaikki ruoka on geenimuunneltua ja ihmisen geeniprofiilin mukaan ruoka räätälöidään yksilölle sopivaksi. Ruokatulostin on keittiön yleisväline, ja se tulostaa kehon tietojen mukaan terveellistä ruokaa. Uusia ruokalajeja on onnistuttu kehittämään biologian avulla. Uudenlaisen vivahteen makumaailmaan antaa nanoruoka. (Hiltunen & Hiltunen 2014, 283).

Skenaarioiden avulla saadaan ihmiset ajattelemaan omien valintojen vaikutuksia. Skenaariot haastavat myös tutkijat tuottamaan kokonaisvaltaisempaa ja monipuolisempaa tietoa. Meidän tulee selvittää monia asioita pohdittaessa tulevaisuuden ruokatuotantoa liittyen väestönkasvuun, lihansyöntiin, geenimanipuloituun ruokaan, ruoan tuotannon vastuullisuuteen, ekologisuuteen ja terveellisuuteen. (Sitra 2008.)

2.5 Tulevaisuuden trendit ravitsemisalalla

Trendit kertovat tavasta toimia ja ilmaista erilaisia asioita. Trendien avulla voidaan peilata arvoja ja ne ovat osa arkista käyttäytymistämme ja sosiaalisia riittejämme. (Merisalo 2012, 11). Ravitsemisalalla tulevaisuuden skenaarioita voidaan hahmottaa heikkojen signaalien avulla. Heikot signaalit ovat tärkeä keino kehitettäessä yrityksen toimintaan vastaamaan tulevaisuuden tarpeita ja toiveita – mahdollisuuksia ja uhkia. Havaittaessa heikkoja signaaleja voidaan reagoida nopeammin toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin tai hyödyntää markkinoilla olevia tarpeita. Heikot signaalit ovat kipinöitä, joista lähtee ideointiprosessi, joka kehittää yrityksen toimintaa. Lopputuloksena syntyy uusi palvelu, tuote tai uudenlainen tapa toimia tai jopa uusi suunta toiminnalle. (Silvån 2006, 13 - 14.)

Yksi sosiologinen ajuri, joka vaikuttaa merkittävästä tulevaisuuden ravitsemis- palveluiden tuottamiseen on väestön ikääntymien monissa EU:n jäsenvaltioissa. Tulevaisuuden tärkeänä marata - alaan vaikuttavana trendinä voidaan pitää uusia asiakassegmenttejä. Väestö ikääntyy ja ikääntyneillä on enemmän rahaa käytössään kuin aiemmin. Marata - alan sektoreiden tulee varautua palvelemaan uutta kulutuskykyistä, vaativaa ja aktiivista asiakasjoukkoa. Tämän asiakasjoukon sisällä on erilaisia elämäntapoja omaavia henkilöitä, jotka vaativat erilaisia palveluita eikä heitä voida pitää yhtenä samanlaisena markkinana. Marata - alan toimijoilta tämä edellyttää herkkyyttä tunnistaa uusia asiakassegmenttejä ja heidän vaatimuksia tai toiveita eli taitoa toimia kysyntä- ja käyttäjä- lähtöisesti. (Suomen matkailustrategia 2020, 2009.)

Yritysten toiminnalla ja median viestinnällä on huomattava vastuu kehitettäessä tulevaisuuden kulutusmalleja. Meidän pitää nopeuttaa trendien kehittymistä ja kiinnittää huomiota myös laadullisiin vaatimuksiin. (Merisalo 2010, 24.) ”Meidän tulee tarkastella ympäristöämme hiljaisten signaalien valossa sekä yhteiskuntamme sosiaalisena kasvu-ympäristönä. Olemme aina jotain suhteessa ympäristöömme, fysiikkaamme ja ennen kaikkea ymmärrykseemme” (Merisalo 2010, 24). Esimerkkinä hiljaisesta signaalista voisi mainita ekologisen ajattelun, joka on kehittynyt viimeisen 15 vuoden aikana kaikkien ihmisten arkea koskettavaksi. Sen toteuttaminen tulee olemaan itsestäänselvyys myös nykynuorisolle seuraavien 15 vuoden aikana. (Merisalo 2010, 24.)

Vuoden 1980 ja sen jälkeen syntyneet yrityspäätäjät ja lähitulevaisuuden suurkuluttajat luovat pohjan taloudelliselle arvojärjestykselle nyt ja tulevaisuudessa. Kyseisen ikäpolven toiminta perustuu itsellisyyden ja oikeudenmukaisuuden varmistamiseen maailmassa tavoitteena globaali turvallisuus. 15 vuoden kuluttua vuonna 2025 heillä on valta toimia omien arvomaailmojensa mukaan. (Merisalo 2010, 22.)

Kasvun trendit Merisalon mukaan (Merisalo 2012, 94 – 98):

- Hiilijalanjäljen optimointi ja energiatehokkuus

- Ekobuumiin liittyvä materiaalien uudelleenkierrätys ja raaka-ainevirtojen tehokkaampi hyödyntäminen
- Palvelumallien kehittäminen eri liiketoiminta-alueilla verkostotoiminnan konsultointiin ja laadunhallintaan kasvaa merkityksellisesti. (competence hunterit rakentavat siltoja eri organisaatioiden välille)
- Digitaalinen ID (kaikki yhteiskunnallinen tieto yksittäisestä kansalaisesta) ja yritysten tiedonhallinta siirtyy verkkopohjaisiin pilvipalveluihin
- Maatalous ja viljely nostavat arvostustaan (kilpailuvalttina toimiva palvelu- ja tuotantoketju)
- Hyvinvointimatkailu muuttaa osaltaan muotoaan (mm. detox-hoidot ja rankat kuntopiirit)
- Folkloristinen teema pitää sisällään merkityksellisen mahdollisuuden myös suomalaiselle käsityöperinteelle ja sen nousulle maailman design-kartalle
- Ekologiset materiaalit ja perinteiset rakennustavat

Trendien mukaan saadaan erilaisia ideoita uudenlaisten liikeideoiden kehittämiseen tulevaisuudessa sekä jo olemassa olevien organisaatioiden liiketoimintamallien kehittämiseen.

2.5.1 Globalisaatio ja kansainvälistyminen

Globalisaatio tarkoittaa yksinkertaisesti määriteltynä globaalin ja paikallisen monimutkaista keskinäistä riippuvuutta ja yhteen kietoutumista eli glokaalia. Globalisaatiolla viitataan myös muihin ilmiöihin, kuten tilan ja ajan tiivistymiseen, kansainvälistymiseen, ihmisten, pääoman ja tavaroiden liikkuvuuteen, maailmanlaajuiseen hyvinvointiin, uuteen aikakauteen, globaaleihin ympäristöongelmiin, globaaliin markkinatalouteen ja maailmanyhteisöön. Globalisaation määritteleminen on monisyistä ja määritelmät ovat keskenään ristiriidassa perustuen erilaisiin taustaoletuksiin. (Flusty 2004, 2.)

Globalisaatio merkitsee työpaikkojen ja pääomien liikkuvuuden lisäämistä maasta toiseen. Suomen globalisoitumiseen on vaikuttanut negatiivisesti 1990-luvun alun lama, jolloin valtio velkaantui. Hyvinvointipalvelujen taso on Suomessa korkea ja se aiheuttaa lisäkustannuksia valtiolle. Suomi on globaalisti ajatellen pieni maa. Suomen pitää olla nopea, innovatiivinen, tehokas ja joustava, jos haluamme pärjätä globaaleilla markkinoilla (Juntunen 2006, 165.) Suomella on tällä hetkellä hyvä kilpailukyky globaalissa taloudessa. Meillä on korkea osaamisen ja koulutuksen taso, terve taloudellinen perusta ja korruptoimaton yhteiskunta. Vahvuudet tulee hyödyntää, jotta talous kasvaisi ja hyvinvointivaltion edellytykset toteutuisivat myös tulevaisuudessa. (Stähle & Wilenius 2006, 224.)

Globalisaatiokehityksen tulisi vastata enemmän ihmisten tarpeisiin, eikä edetä vain markkinoiden ehdoilla. Oikeudenmukainen ja hallittu globalisaatio olisi kaikkien etu vähentäen työttömyyttä ja köyhyyttä ja edistäen inhimillistä kehitystä ja talouskasvua. Kehitysmaiden pitäisi antaa päättää itsenäisesti taloutta ja kauppaa koskevia asioita. (Tilastokeskus 2004.)

Suomi liittyi Euroopan unionin jäseneksi vuonna 1995. EU:n yksi keskeinen periaate on työntekijöiden vapaa liikkuvuus. Suomessa asuu 29000 muiden EU-maiden kansalaisia. Komissio yrittää parantaa työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia ja oikeuksia toisissa jäsenvaltioissa. Komission mukaan liikkuvuuden esteitä ovat sosiaaliturvan saaminen, byrokratia, kielivaikeudet, vaikeus löytää sopivaa työtä ja rajoitukset koskien ammatinharjoittamista. EU-säännöksillä on pyritty korjaamaan näitä vaikeuksia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013).

Maatalousvaltaisuudesta tietoyhteiskuntaan siirtyminen on vaikuttanut myös yritysten ansaintalogiikkaan, joka perustuu uusiin innovaatioihin yhä enemmän nyt ja tulevaisuudessa. Keskeiseksi asiaksi nousee se, osataanko yrityksissä työskennellä uuden tavan mukaisesti, niin että saadaan kehiteltyä uusia palveluita ja tuotteita. (Oivallus 2009, 34.)

2.5.2 Teknologiakehitys ja verkosto-osaaminen

”Teknologiaa on osattu ennustaa, mutta ei sitä, mitä se tulee merkitsemään ihmisten elämässä ” –Osmo A. Wiio (Hiltunen & Hiltunen 2014, 44). Teknologista tutkimusta suoritetaan jatkuvasti tutkimuslaitoksissa, yrityksissä ja yliopistoissa, jolloin syntyy uudenlaisia innovaatioita. Teknologian kehitystä voidaan ohjata verotuksella ja lainsäädännöllä. Valtiovalta pyrkii erilaisten toimenpiteiden avulla ympäristöystävällisten teknologia innovaatioiden kehittämiseen. (Hiltunen & Hiltunen 2014, 37, 39.) ”Technology” push – käsite viittaa siihen, että jokin uusi teknologia kehitetään ja tuodaan kuluttajien ulottuville markkinoille. Toisin kuin markkinoiden vetovoimassa (market pull), kuluttajat eivät ole kenties osanneet kaivata tiettyä uutta tuotetta” (Hiltunen & Hiltunen 2014, 37). Esimerkkinä tämäntyyppisestä voidaan mainita televisio ja puhelin.

Verkosto-osaaminen tulee ilmi tiedon liikkumisesta. Tiedolla operoiminen vaatii mm. uteliaisuutta ja hereillä olemista ympärillä tapahtuvia asioita kohtaan ja se edellyttää vuorovaikutusta muiden verkostoon kuuluvien jäsenten kanssa. Verkosto-osaamisesta voidaan puhua kun nämä edellä mainitut asiat toteutuvat. Tulevaisuudessa kansainvälisyys on luonnollinen osa kaikessa liiketoiminnassa, ja se edellyttää verkosto-osaamisen ohella myös kykyä ja halua ajatella globaalisti. Teknologia osaaminen on vahva osaamisalue suomalaisille. Tulevaisuudessa teknologian kehittämiseen tulee käyttää aikaa. Ympäristöliiketoiminta tulee olemaan teknologian keskeinen sovellusalue tulevaisuudessa. (Oivallus 2009, 12.)

Teknologia pitää sisällään tuotteiden lisäksi myös prosesseja ja tapoja, joilla erilaisia asioita ja tuotteita käsitellään ja tuotetaan. Teknologia on levinnyt yhteiskunnassamme pysyvästi ja tiiviisti eri osa-alueille ja tulevaisuudessa se erittäin todennäköisesti kytkeytyy elämäämme yhä tiukemmin. (Hiltunen & Hiltunen 2014, 23.)

Tieto- ja viestintäteknologiaa käytetään yhä enemmän opetuksessa. Sosiaalinen media ja verkko ovat luonteva osa tulevaisuuden työelämään valmistautuessa. Teknologia mahdollistaa myös maailmanlaajuisuuden ja suuri osa oppi-

misesta tulee tapahtumaan oppilaitosten ulkopuolella. Tämä mahdollistaa myös kansainvälisen oppilaitosyhteistyön ja opiskelijoilla on mahdollisuus valita kursseja maailmalaajuisesti eli oppimista tapahtuu kaikkialla. (Oivallus 2009, 27.) Työpaikkoja voidaan myös hakea maailmanlaajuisesti ja työpaikkahaastattelua voidaan käydä skypein, twitterin ym. ohjelman välityksellä. Työpaikkahaastatteluja verkossa käydään myös kansallisesti koko ajan enemmän. Nämä asiat viittaavat myös työn ja opiskelun tapojen muutokseen tulevaisuudessa, eli ne eivät ole aina fyysisesti tiettyyn paikkaan sidottuja, vaan työn tekemistä ja opiskelua tapahtuu monenlaisissa toiminta/oppimisympäristöissä. Verkosto-osaaminen vaatii, että on halukas ja kykenevä hakemaan tietoa, kytkeytymään tietovirtoihin ja kehittämään niitä. (Oivallus 2009, 28.)

2.5.3 Kestävä kehitys ja yhteiskuntavastuu

Kestävä kehitys on kehitystä, joka täyttää ihmisten tarpeet viemättä kuitenkaan tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta omien tarpeidensa tyydyttämiseen. Kestävä kehitys pohjautuu ihmiskeskeiseen ajatteluun ja sen määritelmässä puhutaan ihmisten tarpeista ja niiden tyydyttämiseen liittyvistä reunaehdoista. Nämä reunaehdot ja tarpeet koostuvat sosiaalisesta, ekologisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta. Mikäli yritys, yksilö ja yhteiskunta haluavat sitoutua kestäväan kehitykseen, tulee sen kantaa vastuunsa taloudellisista, sosiaalisista ja ympäristöön liittyvistä asioista. Ratkaisuja pitäisi osata tarkastella siitä näkökulmasta, miten kestäviä ne ovat pitkällä aikavälillä. (Rohweder 2004, 15 - 16).

Silvan toteaa, että "tähän asti ekologisuus on ollut harvojen herkkua. Tiedostavat ihmiset ovat nostaneet sen avulla itsensä meidän tavallisten, maapalloa tuhoavien materialistien yläpuolelle". Olemme nyt hyvinvointiyhteiskunnassa tarpeeksi korkealla tarvehierarkiassa, jotta pennosia ja ajatuksia liikenee vähän myös luonnonvarojen kunnioitukseen ja yhteisen tulevaisuuden ajatteluun. (Silvan 2006, 39). Kestävä kehitys, kierrätys, ekotuotteet, luomutuotteet ovat kasvattaneet suosiotaan koko ajan ja ne ovat nouseva trendi, jotka ovat saavutta-

massa sellaiset mittasuhteet, että voidaan puhua massakulutuksesta. (Merisalo 2010, 26.)

Ruokapalvelusektorilla julkiset hankinnat ovat suuressa roolissa ympäristöta-voitteiden edistämisessä. Tuotteiden ympäristövaikutukset ovat nousseet tärkeiksi valintaperusteiksi. Julkisilla hankinnoilla on suuri volyyymi ja niillä on erityinen rooli uusien innovaatioiden lanseerauksessa, hyvinvoinnin edistämisessä ja kielteisten ympäristövaikutusten vähentämisessä. Suomessa julkiset keittiöt tarjoavat yli 850 milj. aterialla vuodessa. Valtioneuvoston periaatepäätöksen tarkoituksena on kannustaa julkisia keittiöitä toteuttamaan kestäviä ruokahankintoja ja näyttää samalla esimerkkiä muille. Kestäviin ruokahankintoihin kuuluu kasvipohjaiset, luonnonmukaiset ja sesongin mukaiset raaka-aineet. Ympäristöasiat tulee huomioida myös jakelussa, ruoan valmistuksessa, jätehuollossa, varastoinnissa, puhtaanapidossa jne. (Ekocentria 2012.)

Monilla yrityksillä on nykyään yhteiskuntavastuuohjelma, joka tukee periaatetta, että yritykset haluavat huolehtia ihmisistä ja ympäristöstään. ”Good business + sustainability = succes, sanoo eräs yritysjohtaja” (Piha & Poussa 2012, 104). Näiden asioiden merkitys korostuu työnantaja näkökulmasta koko ajan. Arvot ovat ihmisille tärkeitä ja yli puolelle nykynuorista on erittäin tärkeää, että heidän työpaikka on sellainen, jota muut arvostavat. Yhteiskuntavastuuohjelman laatiminen ja sen noudattaminen ovat välttämättömiä ja sen sisällöstä tulee kertoa rehellisesti. Arvomaailmojen tulee sopia yhteen. (Piha & Poussa 2012, 105 - 107). Yhtenä konkreettisenä yhteiskuntavastuun muotona voidaan mainita suomalaisen yrittäjäyyskasvatukseen vaikuttaminen (Nuoret yrittäjät 2014).

Sodexo on laatinut yhteiskuntavastuuohjelman, jonka lähtökohtana on tarjota parempi huominen, yrityksille, asiakkaille ja yhteisöille, joissa he toimivat. Kolmena painopistealueena on terveys, ravitsemus ja hyvinvointi. Ohjelma pitää sisällään 14 sitoumusta, jotka toteutetaan seuraavien 5 – 10 vuoden aikana eri maiden toimintaympäristöissä soveltaen.

Sodexo tarjoaa hyvinvointia ja terveyttä edistäviä ruokapalveluita asiakkaille. Ruokalistasuunnittelussa hyödynnetään kansallisia ravitsemussuosituksia. So-

dexo kuuluu kahdenkymmenen joukkoon maailman suurimpana työnantajana. Heidän sosiaalinen vastuu tarkoittaa vastuuta henkilöstöstä. Sodexo toimii eettisesti palveluiden – ja tavarantoimittajien kanssa (Code of Conduct). He noudattavat tuotteille ja toiminnalle tehtyä laatusitoumusta (Code of practice). Sodexo tukee paikallistalouden toimintaa, ja he aloittivat STOP Hunger – ohjelman jo 10 vuotta sitten. Sodexo on sitoutunut vähentämään: biojätettä, energiankulutusta, vedenkulutusta. He painottavat hankinnoissaan kestävyyttä ja ympäristöystävällisyyttä. (Sodexo 2013.)

Nuorten akatemia teki selvityksen 14 eri organisaatiolle siitä, millaisena he näkevät nuorten roolin organisaatiossaan nyt ja myös tulevaisuudessa. Kesätyö- ja harjoittelupaikat ovat yleisin tapa tehdä yhteistyötä nuorten kanssa. Työpaikoilla koetaan, että tarvetta nuorten lähestymiseen on, jotta heidän osaaminen ja näkemykset tulisivat paremmin esille. Yritykset totesivat myös, että nuorten kanssa tehtävää yhteistyötä pitää suunnitella järjestelmällisemmin. Nuorissa nähtiin paljon mahdollisuuksia, joita yritykset eivät olleet aikaisemmin osanneet hyödyntää. (Nuorten akatemia 2013.)

3 Y- SUKUPOLVEN JOHTAMINEN PALVELU- ORGANISAATIOSSA

3.1 Mitä Y- sukupolvi haluaa

”Huolestukaa vanhakantaiset pomot. Riesaksenne saapuu pian lauma nuoria, jotka eivät alistu mihin tahansa. He eivät kumarra titteleitä, eikä heitä saa motivoitua rahalla” (Suutarinen & Vesterinen 2011, 114). ”Y-sukupolvesta on tullut legendaarinen jo ennen kuin se on kunnolla astunut työelämäänsä. Työnantajat ovat vähän kuin Y:n kummitusjunassa, ”Huu! täältä tulee Y, oletko valmis?” (Piha & Poussa 2012, 149).

Uusi sukupolvi eli Y-sukupolvi vuosina 1980 - 2000 syntyneet ovat astuneet työelämäänsä ja heidän kannattamat arvot aiheuttavat hämmennystä perinteisiin työn tekemisen ja yritysten johtamiseen tottuneissa toimintaympäristöissä. Y-sukupolven ajatukset työn tekemisestä tulevaisuudessa eroavat aika paljon esimerkiksi suurten ikäluokkien käsityksistä työn tekemisestä. Esimiehille tämä asettaa monenlaisia haasteita, jotta he osaisivat ottaa huomioon uuden sukupolven tarpeet työelämässä. Y-sukupolvi arvostaa työn laadullista merkitystä ja he haluavat joustavaa ja motivoivaa johtamista. Vuonna 2010 laaditun raportin mukaan Y-sukupolven työntekijät muodostavat 25 % maailman väestöstä. (Gibson 2013.)

Työterveyslaitoksen kyselyn kohderyhmänä olivat Y-sukupolven edustajat, jotka ovat syntyneet muistitikkujen ja tietokoneiden aikakauteen. Tehdyssä kyselyssä mukaan nuoret haluavat töihin yritykseen, jonka arvomaailmaan pystyy samaisumaan. Suurin osa nuorista haluaa tehdä projektityötä, mahdollisuuden pitää palkatonta lisälomaa ja arvostaa työtä sen laadun mukaan eikä pelkästään määrällisesti. Kolmannes selvitykseen vastaavista nuorista oli sitä mieltä, että konttorit poistuvat ja verkko korvaa ne. (Taloussanomien 2012.) Nuorten mielestä työn tulisi olla hauskaa, motivoivaa ja joustavaa. Heille on tärkeää olla mukana tekemässä jotain merkityksellistä niin lokaalisti kuin globaalisti.

Y-sukupolven edustajat ovat koulutetumpia verrattuna aikaisempiin sukupolviin, kuten veteraanit vuonna 1909 – 1943, suuret ikäluokat 1947 - 1960 ja X-sukupolvi 1960 – 1980. Y-sukupolvi tiedostaa vahvan asemansa, tilanteessa jossa ”suuret ikäluokat” jäävät eläkkeelle ja työvoimasta on pulaa. Uusi sukupolvi tietää mitä haluaa ja luottaa itseensä (Vesterinen & Suutarinen 2011, 17.) Vuonna 1980 – 1990 syntyneille on annettu monia eri nimiä mm. Millenaalit, Nintendo-, Peter Pan, Netti (N - Gen) – Diginatiivit, sukupolvi 2001 ja mosaiikit jne. Y-sukupolvi on saanut paljon tunnettavuutta, vaikka se ei ole vielä kokonaan työelämässä. Tämä sukupolvi on valmis ja halukas muuttamaan maailmaa. Jotta se olisi mahdollista, johtajien tulisi muuttaa johtamistapaansa. 35 – 39 -vuotiaiden ikäluokasta tulee suurin ikäluokka työelämässä vuoteen 2020 mennessä. Y-sukupolvi on elänyt melko vakaata elämää taloudellisesti. He ovat saaneet paljon huomiota vanhemmiltaan lapsuudessa. Koulussa he ovat saaneet palautetta opettajilta. Heille on korostettu vaikuttamisen, itsensä ilmaisun ja verkottumisen tärkeyttä. He osaavat hyödyntää, näitä opittuja taitoja myös ollessaan työelämässä. Tämä sukupolvi osaa käyttää sosiaalista mediaa tiedon tuottamiseen ja jakamiseen. He ovat syntyneet digimaailmaan. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 19.)

3.2 Mitä Y- sukupolvi odottaa työelämältä

Työelämä on viime vuosina muuttunut aivan liian vähän. Johtamis- ja yhteistyö ja käyttäytymisarvioinneissa käy ilmi, että esimiesten tehtävien hoito ja johtamisen etiikka ovat aina olleet tärkeämpiä kuin henkinen jousto tai ihmissuhteiden hoito. Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan 32 prosenttia eri alojen vastavalmistuneista nuorista ovat tyytymättömiä pomoonsa. 56 prosenttia nuorista ajattelee, että ”ihanne” johtaja olisi valmentajan tai mentorin roolissa. (Gibson 2013.)

Y-sukupolvelle työtä ei tehdä työn vuoksi, vaan sitä tehdään, jotta saadaan ansioita, jotka ovat ”elämän mahdollistajia”. Y-sukupolven kohtaaminen vaatii esimieheltä enemmän. Esimiehen tulee olla läsnä, aidosti välittävä ja kyettävä

kommunikaatioon. Nuoret haluavat, että heitä johdetaan selkeiden raamien mukaan, ja he haluavat työskennellä itsenäisesti ja saada luottamusta ja palautetta esimieheltään. (Fennia 2012.) Y-sukupolven johtamistapoja kehittämällä yritykset edesauttavat uusien innovaatioiden syntymisessä. On vaikeaa tietää, mitä markkinat haluavat tulevaisuudessa. Tunnettu tähän liittyvä kommentti on kuultu Henry Fordin suusta: ”Jos kuluttajilta olisi kysytty, minkälaisia kulkuneuvoja he haluavat tulevaisuudessa, vastaus olisi ollut nopeampia hevosia” (Hiltunen 2012, 275)

Nuorten mielestä hyvä esimiestyö on tärkeämpää kuin korkea palkkataso. Nuoret haluavat esimiehiltään selkeitä tavoitteita, ja he haluavat mahdollisuuden tehdä työtä itsenäisesti. Työn täytyy olla edelleenkin tuottavaa ja tuloksellista, mutta samalla se tehdään mielekkääksi ja joustavaksi. Y-sukupolvi haluaa, että työ on innostavaa, motivoivaa, hauskaa, iloista ja joustavaa. Tämä asettaa johtamiselle haasteen, miten työssä voidaan pitää yllä haastavuus, innovatiivisuus, mielenkiintoisuus, yhteisöllisyys, yksilöllisyyden huomioiminen ja osallisuus. Nämä asiat johtavat työ kulttuurin muuttumiseen. Taloudellisen tiedostustoimiston nuorille (alle 30v.) tekemästä nuoret ja johtaminen tutkimuksesta kävi ilmi, että hyvä esimies on nuorten mielestä kannustava, tasapuolinen, antaa palautetta ja kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti (kuva 4) (TAT a) 2012).



Kuva 4. Millainen on mielestäsi hyvä esimies. (TAT a) 2012)

Tutkimusten mukaan nuoret uskoo vahvasti itseensä taloudellisesta taantumasta huolimatta. Ranskassa vuonna 2011 tehdyn tutkimuksen mukaan yli 90 % nuorista uskovat itse pystyvänsä parantamaan omaa tulevaisuuttaan ja yli 80 % luottaa siihen, että oman alan vastaavaa osaamista löytyy. Työelämässä johtamiskulttuurin muutos kohti osallistavaa, avointa ja valmentavaa sopii paremmin Y-sukupolven edustajille kuin perinteinen hierarkkinen johtaminen. On erittäin haasteellista luoda sellaisia organisaatioita, joissa Y-sukupolvi voi valita, milloin ja missä työskentelevät ja kuinka paljon ja lisäksi pitää yllä jo saavutettu elintaso. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 102). Organisaatioiden on pakko keksiä uusia toimintamalleja, joiden avulla Y-sukupolvi antaa täyden työpanoksensa ja yritys menestyy.

Informaatio- ja kommunikaatioteknologian kehittyminen avaa lähes rajattomat mahdollisuudet liiketoiminnan kehittämiseksi. Yritysten johtotason tulisi hyödyntää nämä mahdollisuudet, ja kääntää ne voimavaraksi yrityksen toiminnalle. Y-sukupolven edustajat ovat aidosti, ja nettinatiiveja he omaavat valmiudet hyödyntää uusia mahdollisuuksia. Y-sukupolven edustajat ovat oppimassa koko

ajan taitavammiksi esim. sosiaalisen median käyttämisen myötä. Organisaatiot eivät ole vielä kunnolla tarttuneet tähän mahdollisuuteen, mikä olisi erittäin merkittävä lisä yrityksen kilpailukyvyn parantamisessa. (Vesterinen & Suutarinen 2011, 106, 107.)

Y-sukupolven rinnalle työelämään on astumassa sukupolvi Z, ja he saattavat aiheuttaa vielä enemmän ”häiriötä” työpaikoilla. Amerikkalaistutkimuksen mukaan Z – sukupolvi haluaa vaikuttaa työn kautta maailmaan enemmän kuin Y - porukka. Z-sukupolvelle on tärkeää saada aitoja kokemuksia maailmasta ja niitä hankkiakseen, he voivat mahdollisesti jättää opiskelut suorittamatta. Nuoret ovat kiinnostuneita tekemään omasta harrastuksestaan ammatin. Nämä nuoret tietävät jo huomattavasti nuorempina, että mitä he haluavat tehdä. Näiden tutkimustulosten perusteella työnantajien tulee kehittää malleja, jotka edesauttavat elinikäistä oppimista. Uudet toimintamallit pitäisivät sisällään koulutusta, käytännön työkokemusta ja mentorointia. (Talouselämä 2014.)

Y-sukupolven johtamisen haasteisiin on pyritty vastaamaan kehittämällä organisaatioiden johtamiskulttuuria. Kuntaliiton yhteistyössä kuntien kanssa kehittämän USO – hankkeen (uuden sukupolven johtaminen ja organisaatio) tarkoituksena oli kehittää ratkaisuja, joiden avulla kuntaorganisaatiot voivat vastata paremmin tulevaisuuden haasteisiin. Hankkeen tavoitteena oli kehittää uuden sukupolven organisaatorakenteita ja johtamistapoja. (USO 2013).

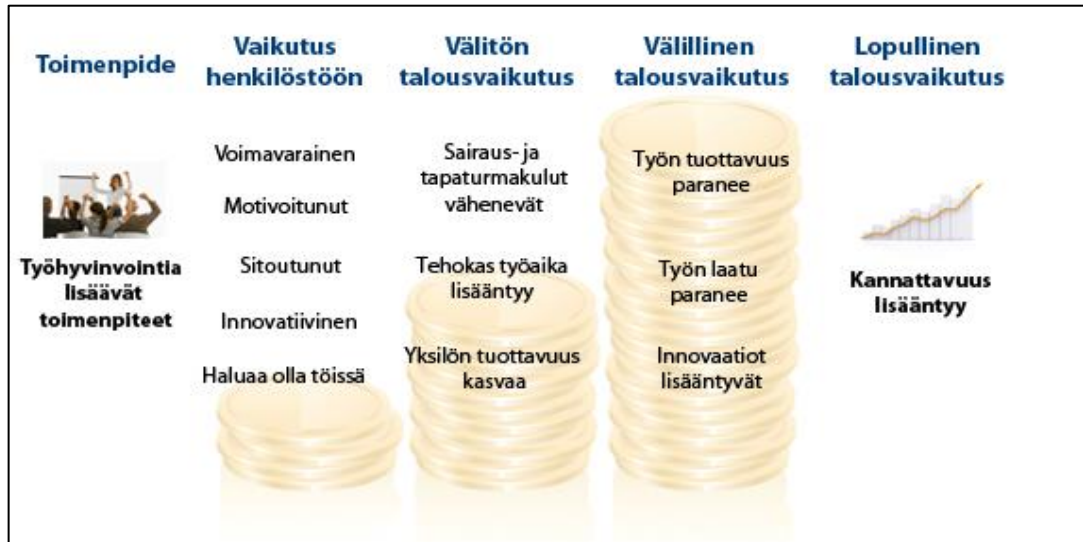
3.3 Työhyvinvointi

Työn imu – käsite (”engagement”) kuvaa työhyvinvointia, jossa olennaista ovat kokemukset työhön syventymisestä, vireydestä sekä työhön sitoutumisesta. Työn imu on voimavara, joka vaikuttaa myös ihmisen terveyteen. Työsitoutuneisuus, työtyytyväisyys ja työn imu kuvaavat työntekijän myönteistä suhtautumista. Työntekijä kokee työn mielekkääksi ja on valmis panostamaan siihen. Tutkimusten mukaan työn imua tuntevat nauttivat työstään keskimääräistä enemmän. Parhaimmillaan työ parantaa ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. ”Aamulla, kun heräät sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän” (Veste-

rinen 2006, 8-10). Työkyky muodostuu työyhteisön, yksilön ja työympäristön muodostaman kokonaisuuden lopputuloksena. Jokainen työntekijä on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työpaikan ulkopuoliset tekijät kuten perhe, lähiympäristö ja yhteiskunnan rakenteet. Työhyvinvoinnin ja osaamisen edistäminen organisaatioissa edesauttaa innovaatioprosessia ja tulevaisuuden kilpailukykyä. Organisaatioiden ja johtajien haaste on kehittää työntekijöiden osaamista ja edistää heidän hyvinvointiaan ja jaksamistaan, jotta voidaan toteuttaa luovaa taloutta. (Vesterinen 2006, 61.)

Työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvointi vaikuttaa taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja maineeseen organisaatiossa. Työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin tutkimusten mukaan saatu hyöty on kuusinkertainen panostuksiin nähden (kuva 5). (Työterveyslaitos 2014.) Terveys 200 tutkimuksesta käy ilmi, että Suomessa noin joka neljäs työssäkäyvä kärsii jonkin asteisesta työuupumuksesta. Joka vuosi Suomessa menetetään noin puoli miljoonaa työvuotta, koska isot joukot jäävät pois työelämästä ennen virallista eläkeikää. Menetys on työvoimakustannuksina laskettuna noin 21 miljardia euroa. (Piha & Poussa 2012, 23.)

Tulevaisuudessa työpaikkojen downshifiaajia, Y-sukupolvea ja työuupuneita yhdistää muutoksentarve. He vaativat elämältä ja työpaikalta enemmän. Työpaikan arvojen tulee olla oikeat ja työn pitää olla mielekästä ja tavoitteellista. Suomalaisen työelämän yhtenä tärkeänä haasteena on pitää väestö työkykyisenä, innovatiivisena, osaavana sekä sitoutuneena organisaation tavoitteisiin. (Vesterinen 2006, 139.)



Kuva 5. Työhyvinvointi panostusten kannattavuus. (Mukaillen: työterveyslaitos ja Guy Ahonen 2014.)

3.4 Nuorten tulevaisuuskuvat tutkimusten valossa

3.4.1 Visio 2025- tutkimus: nuorten kulutuskäyttäytyminen tulevaisuudessa

Visio 2025-tutkimuksessa selvitettiin nuorten kulutuskäyttäytymiseen tulevaisuudessa vaikuttavia asioita. Tutkimuksen toteutti markkinointi/mainostoimisto Punda. Tavoitteena oli kartoittaa nyt valloillaan olevien hiljaisten signaaleja ja niiden kasvua tulevien vuosikymmenien aikana. (Merisalo 2010, 35). Tulevaisuuden arjessa kyseiset asiat näkyvät seuraavilla tavoilla:

- itse tehdyn arvostaminen lisääntyy
- tuotteiden elinkaariodotukset pitenevät
- huoltopalvelut syntyvät uudelleen
- design esiintyy uudentlaisessa roolissa tuotannossa, joita ovat muun muassa interaktiiviset palvelumuodot ja massaräätälöinti
- maailma pyrkii miettimään kainoja ruokapulan ehkäisyyn, joka johtuu väestön kasvusta ja viljelyyn soveltuvan maa-alan vähyydestä
- e-koodien määrät vähenevät ruokapakkauksissa
- perinneruoka ja puhdas lähiruoka ja niiden hankinta pieteettisellä ostotavalla

- peruselintarvikkeiden jakelu ja tilaus siirtyy verkkopalveluna hoidettaviksi

Tulevaisuuden digitalisoituminen nähdään koko kehitystä ohjaavana tärkeänä tekijänä. Teknologia hallitsee aikaa ja etäisyyksiä paremmin kuin koskaan. Tuleville sukupolville se on jo itsestäänselvyys. Teknologia tarjoaa tulevaisuudessa erilaisia välineitä uusille käyttäjäsällöille ja toteuttaa käytännössä henkilökohtaista luovuutta ja turvallista arkea. (Merisalo 2010, 35 – 36.)

Ryhmätyötaidot, toisilta oppiminen ja toisten ideoiden muokkaaminen ovat taitoja, jotka vaativat harjoittelua Suomessa. Niitä pitää vahvistaa kouluissa nykyistä systemaattisemmin. Yrittäjyyskasvatusta tulisi myös antaa entistä enemmän kouluissa. Oivallus raportista käy ilmi, että yritteliään asenteen tulisi olla koulutuksien läpileikkaava lähtökohta. Koulutuksessa yrittäjyyskasvatus pitäisi ymmärtää laajasti yritteliään asenteen, mindsetin kasvattamiseksi ja tukemiseksi. Oppimisen tavat tulisi muuttaa sellaisiksi, että ne kannustaisivat testaamaan ja kokeilemaan ja jopa edellyttävät niitä. (Oivallus 2011, 13 - 14.) Tulevaisuudessa työelämä haluaa osaajia, joilla on kyky ymmärtää myös muita osaamisalueita. Puhutaankin T-mallista, jossa syvän substanssiosaamisen lisäksi työntekijä ymmärtää myös muita osaamisalueita. Koulutuksen tulisi tulevaisuudessa antaa opiskelijoille eväät, joiden avulla he pystyisivät toimimaan T-mallin vaatimalla tavalla. (Oivallus 2011, 16.) Opiskelijat saavat jonkinlaisen näkemyksen työelämän vaatimuksista työssäoppimisjaksoilla. Erilaisiin palvelualan yrityksiin he tutustuvat myös yritysvierailujen avulla esimerkiksi hotellien-, kahviloiden-, ravintoloiden-, ja pitopalveluiden toimintaan.

Opintojen sisällön tulisi vastata työelämän tarpeita ja opettajan tulisi verkostoitua rohkeasti alan eri toimijoiden kanssa. Taskisen tekemä tutkimus tulevaisuuden skenaarioista ammattikeittiöissä, antaa mielenkiintoisia näkökulmia tulevaisuuden ruokapalveluiden tulevaisuudesta. Teknologiaosaamisen vaikutus ruokapalveluihin nousee tutkimustuloksista selkeästi esille. Tulevaisuudessa uusia työntekijöitä rekrytoitaessa painotetaan teknisiä valmiuksia ja täsmäosaamista. Perinteisiin ruoanvalmistustaitoihin liittyvä osaaminen ja tieto-taito ovat jonkin verran vähentyneet. Myös luovuuden merkitys ruoanvalmistuksessa on vähentynyt. Luovuutta tarvitaan enemmänkin prosessien kehittämisessä ja suunnitte-

lussa, ja kyseiset työtehtävät ovat suosittuja ja todella hyvin palkattuja. Uudentyypiseen teknologiaan ja kevyisiin laiteratkaisuihin on panostettu ja se mahdollistaa myös pienten toimipaikkojen laitehankinnat. (Taskinen 2007, 51.)

3.4.2 Nuorten tulevaisuuskuvat

Sitra ja Tekes toteuttivat yhteistyössä nuorten tulevaisuuskuvat tutkimuksen, jonka tavoitteena oli selvittää nuorten ajatuksia tulevaisuudesta ja omasta elämästään tulevaisuudessa. Tutkimusryhmän nuoret olivat 15 – 24 -vuotiaita ja heidän pyydettiin kirjoittamaan tarina ”Minun maailmani vuonna 2020”. Tutkimuksesta käy ilmi, että nuorten tulevaisuuskuvat ovat perinteisiä:

- perhe-elämää arvostetaan
- vastuu vanhemmista on suuri ja se menee jopa oman uran edelle
- Suomi on turvallinen ja mukava paikka elää, mutta tylsä ja siksi ura nähdään ulkomailla, mieluiten Yhdysvalloissa
- Menestymisestä ja rikastumisesta haaveillaan, mutta maine ja raha ei tuo onnea
- Mielikuva työelämästä perinteinen
- Nuoret ovat:
 - o työntekijöinä ahkeria ja lojaaleja
 - o ystävinä luotettavia
 - o perheenjäsenenä rakastavia ja rakastettuja
 - o ylpeitä omasta kotimaastaan, mutta myös maailmalla matkailevia

Nuorten tarinoista kävi myös ilmi, ettei yrittäjyys korostunut vastuksista sekä alkamalla yrittäjäksi ei ajatella, sillä rikastuttavan. Siksi yrittämisen motivaattorit tulisikin miettiä uudelleen, kuten esimerkiksi nuoret voitaisiin ehkä houkutella yrittäjyyteen tekemällä hyvää, eikä raha olisikaan ainoa motivointikeino. (Sepänen 2008, 7, 34.)

4 SELVITYS VARSINAIS- SUOMEN RAVITSEMISALAN OPISKELIJOIDEN AMMATILISESTA TULEVAISUUDENKUVASTA

4.1 Kyselyn toteuttaminen

Kyselyssä käytettiin eniten asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymystyypppejä eli suljettuja kysymyksiä. Kysymyksissä esitettiin väittämiä, ja vastaaja valitsee niistä sen, miten voimakkaasti hän on samaa tai eri mieltä kuin esitetty väittäjä. Likertin asteikkoa on hyvä käyttää apuna vastausvaihtoehtoja laadittaessa, jolloin asteikot ovat useimmiten 5- ja 7-portaisia, ja vaihtoehdot muodostavat laskevan tai nousevan skaalan. (Hirsjärvi ym. 2009, 200.) ”Lisäksi kyselyssä käytettiin kysymyksiä, joiden avulla pyrittiin selvittämään, mitkä vastausvaihtoehdot saavat eniten kannatusta. Työssä selvitettiin tutkimusjoukon näkemyksiä erilaisten asenneväittämien avulla, jolloin pyrittiin saamaan selville, kuinka suuri merkitys tietyillä väittämillä on vastaajille. Kyselystä jätettiin tietoisesti pois ns. neutraali vastausvaihtoehto (”en osaa sanoa”), jolloin vastaajan on pohdittava oma näkökulmaansa kyseiseen väittämään liittyen sekä kallistuttava mielipiteessään jompaankumpaan suuntaan” (Hintikka & Hyvönen 2012, 62 – 63).

Kyselylomakkeella kerättiin tietoa toukokuussa 2013 eri ravitsemisalan oppilaitoksissa suoritetussa kyselyssä. Kyselylomakkeisiin saatiin vastauksia 67 kpl (kokkeja 50 ja tarjoilijoita 17). Kyselyn tulokset on tehty taulukkomuotoon, jotta niitä on helpompi tulkita.

4.2 Kyselytutkimuksen tulosten analysointia

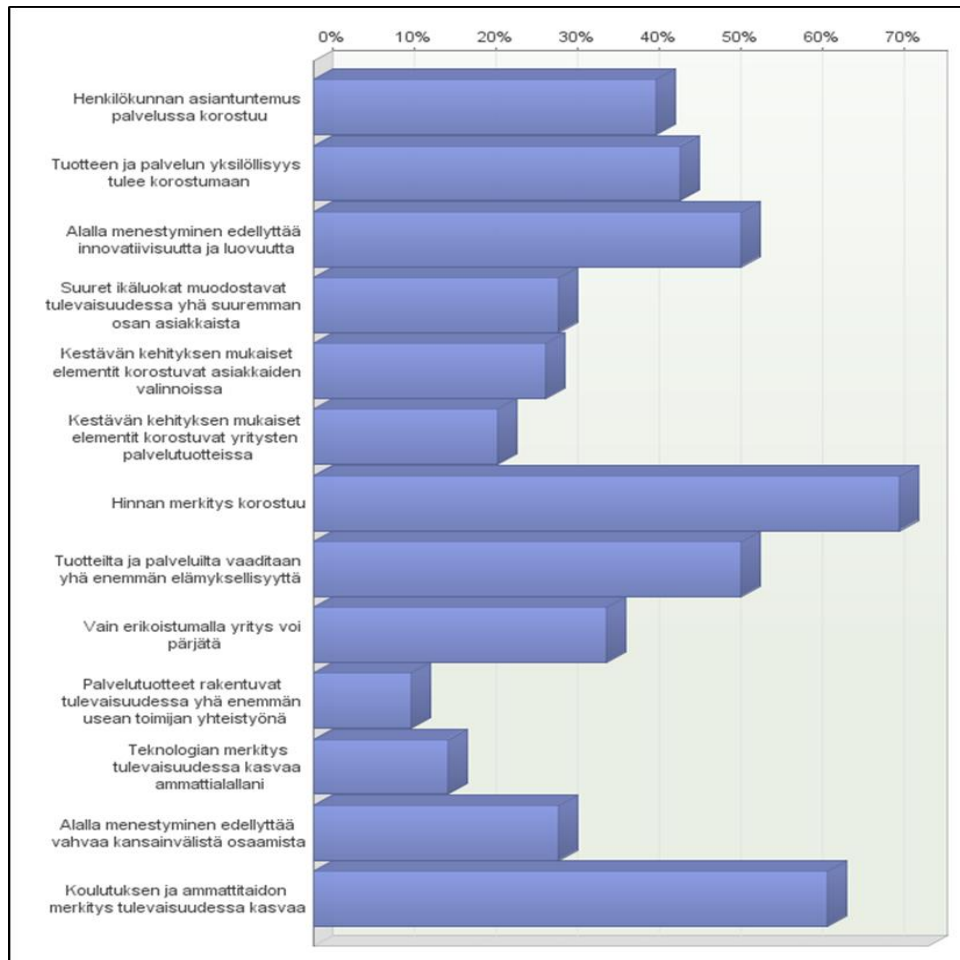
Kyselyn tuloksia verrataan aiheeseen liittyviin tutkimuksiin, jotka antavat konkreettisen kosketuspinnan Varsinais-Suomen ravitsemisalan opiskelijoiden ammatillista tulevaisuuskuvaa tutkittaessa. Kirsi Piha ja Liisa Poussa ovat selvittäneet Aalto – yliopiston opiskelijoiden ja yhteistyö yritysten kanssa tulevaisuuden työtä. He toteuttivat tutkimuksen kyselyllä ja työpajatyöskentelyllä johtoryhmätason edustajien kanssa. (Piha & Poussa 2012, 11.) TAT on tutkinut nuorten ajatuksia työelämästä, nuoria kannattaa kuunnella, koska he pitävät yrityksiä oppimisympäristöinä toisin kuin monet heidän opettajistaan. (TAT b) 2012, 7.) Veikko Hyvönen ja Heidi Hintikka (2012) ovat tehneet tutkimuksen pääkaupunki seudun nuorten ammatillisista tulevaisuuskuvista, joihin on mielenkiintoista verrata tämän työn tutkimustuloksia.

4.1.1 Ravitsemisalan tulevaisuus

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään viisi todennäköistä tulevaisuuden suuntausta. Vastaajista 72 % olivat sitä mieltä, että hinnan merkitys tulee korostumaan tulevaisuudessa. Tähän vaikuttaa tämän hetkinen taloudellinen epävarmuus niin Suomessa kuin maailmanlaajuisestikin. Koulutuksen ja ammattitaidon merkityksen kasvamiseen tulevaisuudessa uskoi 62 % vastaajista. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että alalla menestyminen edellyttää innovatiivisuutta ja luovuutta, ja että tuotteilta ja palveluilta vaaditaan enemmän elämyksellisyyttä. (taulukko 2).

Tulevaisuudessa teknologian kehittyminen saattaa johtaa siihen, että ruokapalveluiden tuottamiseen ei tarvittaisi enää niin paljon työntekijöitä. Teknologiaosaaminen saattaa olla uhkana alan työllistymiselle. Toisaalta tulevaisuuden tutkimuksista käy ilmi, että asiakkaat haluavat enemmän yksilöllistä palvelua tulevaisuudessa, jota koneet ja laitteet eivät voi tarjota. Kyselyyn vastanneet eivät myöskään uskoneet teknologiakehityksen vaikuttavan palvelualojen työpaikkoihin. Pääkaupunkiseudulla tehdyn kyselyn tuloksista tärkeimmiksi tulevaisuuden suuntauksiksi nousivat samat asiat.

Taulukko 2. Nuorten näkemyksiä oman ammattialansa tulevaisuuden suuntauksista.



Nuoret saivat myös esittää omia ajatuksiaan tulevaisuuden suuntauksista. Vaipaita vastauksia tuli 23. Nuorten vastauksista korostui usko ravitsemisalán työpaikkoihin ja alan arvostukseen.

”Työpaikkoja todennäköisesti on koko ajan tulossa lisää - ihmistä tullaan aina tarvitsemaan ruoanlaittoon jossakin vaiheessa...”

”Ihmiset syövät aina...”

”Kokkeja tarvitaan aina, toivottavasti ainakin...”

Nuorten vastauksista oli nähtävissä, että ala muuttuu vaativammaksi ja palvelujen tuottamisessa tullaan ottamaan huomioon yksilöllisyys. Alan toimintaympäristön uskotaan myös muuttuvan tulevaisuudessa.

”Vaativammaksi...”

”Henkilöitä vähennetään ja työpaikat tulee täyttämään tämän hetken nuoret...”

”Ala tulee kokemaan uudet tuulet ulkonäkönsä ja tuotteidensa kohdalla...”

”Alalla tulee oikeasti olemaan yksilöllistä ja otetaan todella monia asioita huomioon...”

”Suomalaiset tulevat havaitsemaan, että ravintola ruoan ei tarvitse olla isoja annoksia pihvi lisukkeineen. Vaan hyvä rehellinen lähiruoka kivalla esille laitolla, kolmen ruokalajin menulla nautittuna ei kiireesti mätättyä turpaan. On parempi kokemus...”

Nuorten vastuksista oli nähtävissä myös teknologiakehityksen tuomat muutokset. Teknologiakehityksen uskottiin vaikuttavan ravitsemisalaan ainakin uudenlaisten laitteiden avulla. Uudenlaisten laitteiden ei uskottu kuitenkaan korvaamaan työntekijöitä.

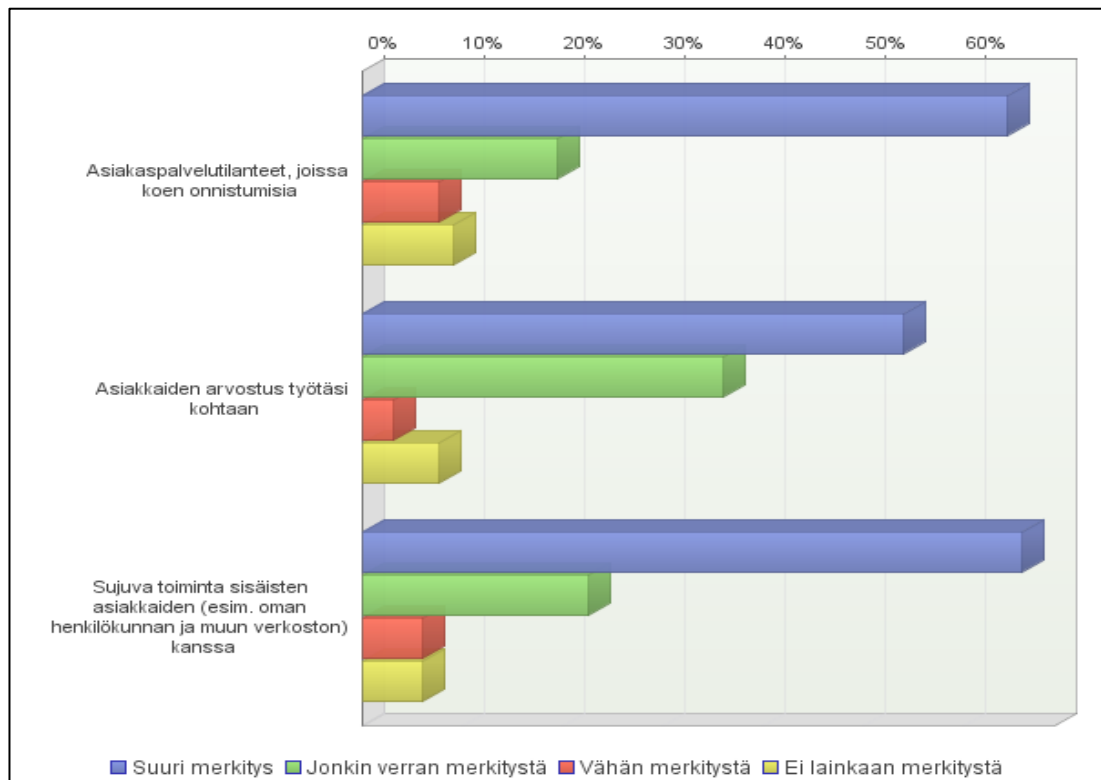
”Lisää laitteita...”

”Kaikesta tulee valmista ja koneellista...”

Nuorista 64 % kokivat, että onnistuneilla asiakaspalvelutilanteilla on suuri merkitys, palvelu työtä tehtäessä. Asiakkaiden arvostus työtä kohtaan koettiin myös tärkeäksi. (taulukko 3) Palvelutyössä toimiminen on vaativaa ja fyysisesti raskasta, joten voidaan todeta, että opiskelijat ovat ymmärtäneet edellä mainittujen seikkojen tärkeyden työssä jaksamisen kannalta. Hyvösen ja Hintikan (2012) tutkimus osoittaa samanlaisia tuloksia nuorten ajatuksista onnistuneiden asiakaspalvelutilanteiden vaikutuksesta työn vetovoimaisuuteen.

Y-sukupolvi haluaa tehdä työtä yhdessä, ja he ovat hyvin tiimiorientoituneita. Pihan ja Poussan tekemän tutkimuksen mukaan suurin osa nuorista (87 %) haluavat tehdä töitä mieluiten ryhmässä. Y-sukupolvi on tottunut ryhmätyöskentelyyn jo päiväkodista lähtien, ja he ovat hyviä yhteistyössä ja avoimessa kommunikoinnissa. Tiimin avulla kaikki saavat osallistua päätöksentekoon ja työntekijät tuntevat olevansa tärkeässä osassa yrityksen toiminnassa. Y-sukupolvella on myös jatkuva palautteen nälkä ja palautetta halutaan saada jatkuvasti, eikä vain kerran vuodessa pidettävässä kehityskeskustelussa. (Piha & Poussa 2012, 32, 60.)

Taulukko 3. Palvelutyön vaikutus työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä.



4.1.2 Arvot, imago ja kansainvälisyys

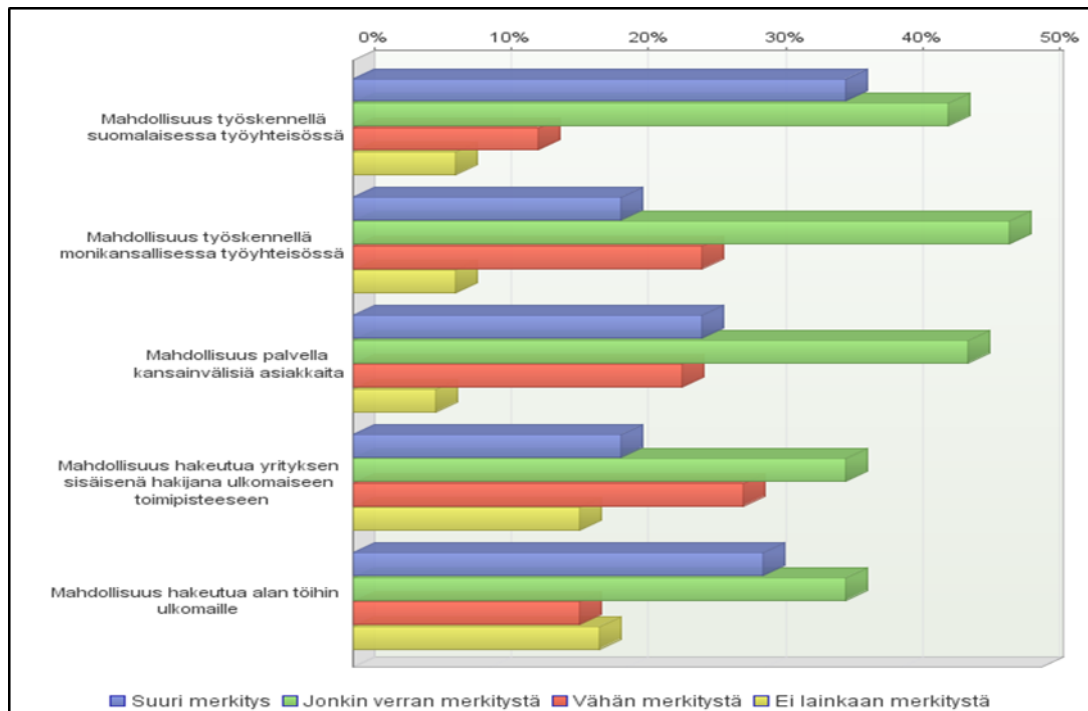
Y-sukupolvi on kielitaitoinen ja maailmaa nähnyt, voidaankin puhua ensimmäisestä aidosti kansainvälisestä sukupolvesta. Nuoret näkevät kansainvälisyyden kuitenkin tärkeämpänä henkilökohtaisen ammatillisen kehittymisen kannalta, eikä niinkään mahdollisuutena kansainväliseen läpimurtoon. Suomalaisten yritysten tulisi omata enemmän itsetuntoa ja verkostoitua globaalisti, jotta kansainvälistyminen toisi yrityksille uusia innovaatioita ja kasvua. Pihan ja Poussan mukaan 20 prosenttia nuorista olisivat valmiita muuttamaan ulkomaille pysyvästi töihin. (Piha & Poussa 2012, 119.) Tässä työssä tehdyn kyselyn perusteella vastanneista nuorista 30 % olisivat valmiita työskentelemään ulkomailla. (taulukko 4) Hintikan ja Hyvösen tutkimuksessa 43 %:lle vastaajista ulkomailla työskentelyllä oli suuri merkitys. Pääkaupunkiseutu on aina ollut kansainvälinen ja alueella onkin puolet koko maan ulkomaalaissyntyisistä, ulkomaan kansalaisista

ja muunkielisistä. Suomessa asuu ulkomaan kansalaisia 3,6 % (195 511) väestöstä ja heistä noin 11 % asuu pääkaupunkiseudulla. (Helsingin kaupunki 2013; Väestöliitto 2014.) Varsinais-Suomessa kansainvälistä houkuttelevuutta ja imagoa tulee kehittää. Tehokas tapa Varsinais-Suomen kansainvälistä imagoa rakennettaessa on panostaa kotouttamispalveluiden erikoisosaamiseen ja laatuun. (Varsinais-Suomen TE - keskus 2007, 16.)

Myös EU: tukee nuorten kansainvälistymistä uuden Erasmus+ ohjelman myötä, jolta voi hakea apurahoja toisessa EU-maassa suoritettavaa työharjoittelua tai opintoja varten. Erasmus+ ohjelman budjetti on kokonaisuudessaan 14,7 miljardia euroa. (Euroopan parlamentti 2013.)

Kansainvälisyys on nuorille itsestäänselvyys ja englannin kieltä käytetään esimerkiksi facebookissa. Kansainvälistymiseen liitetään monia asioita: monikulttuurinen työyhteisö, matkustaminen, organisaation oppiminen, uusien ideoiden saaminen, kielitaidon kohentuminen sekä globalisaatio. TAT:n nuorille tekemäntutkimuksessa eräs nuori kuvasi kansainvälisyyttä työelämässä näin: ” Kansainvälisyys on tärkeää nyky-yhteiskunnassamme, missä lähes kaikki yritykset edesauttavat omalta osaltaan globalisaatiota, halusivat tai eivät. Eikä kansainvälistymistä voi enää estääkään. Uusien ihmisten tapaaminen avartaa näkökenttiä ja maailmankatsomusta. Työpaikoilla se onnistuisi mitä parhaiten, sillä työ on oiva keino yhdistää ihmisiä” (TAT 2012 b), 53).

Taulukko 4. Kansainvälisyys vetovoimaa lisäävänä tekijänä.



Vastaajista 88 % pitivät tärkeinä sitä, että työpaikalla on hyvä maine. (taulukko 5) Työnantajamielikuvan merkitys on korostunut entistä enemmän, koska kilpailu osaavista työntekijöistä kiristyy. Työnantajamielikuva perustuu yksinkertaisimmillaan kahteen asiaan: tekoihin ja lupauksiin. Positiivisella yrityskuvalla saadaan nuoret pitämään yritystä vetovoimaisena työnantajana. Keskeisenä ajurina työnantajamielikuvan vahvistamisessa on tehokas ja toimiva viestintä niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. (Piha & Poussa 2012, 146 – 147.)

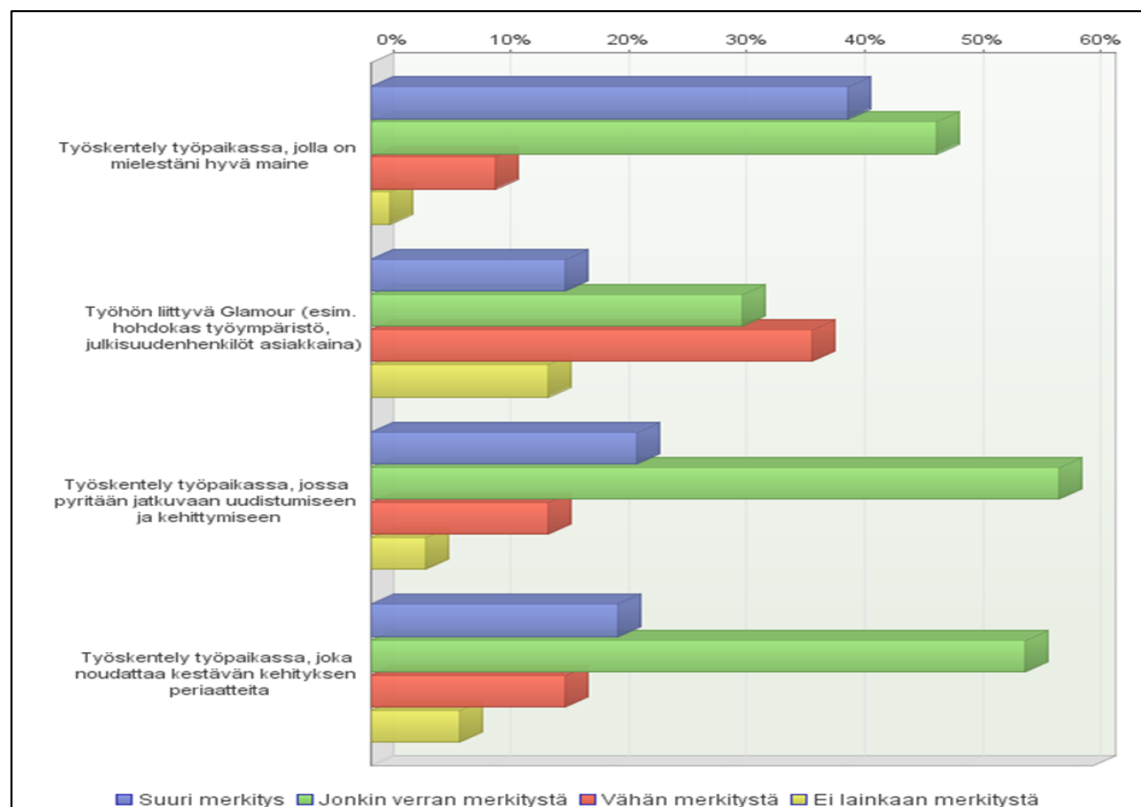
Lancasterin ja Stillmannin mukaan Y-sukupolvelle on tärkeää työn merkityksellisuuden kannalta, että työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä. Heidän tekemästä laajasta kyselytutkimuksesta kävi ilmi, että 90 %:lle nuorista oli erittäin tärkeää saada mahdollisuus antaa yhteiskunnalle takaisin työskentelemällä työnantajaorganisaatiossa. (Piha & Poussa 2012, 101).

Vastaajille on tärkeää, että yritys on valmis uudistumaan ja kehittymään, sillä asialla on suuri merkitys 22 %:lle ja jonkin verran merkitystä 44 %:lle vastaajis-

ta. Strategisesti ketterät organisaatiot osaavat muuttua ilman että niiden vauhti hiipuu. Ne haluavat hyötyä jatkuvasti toimintaympäristö murroksista ja muutoksista. Niiden johto edellyttää sitä, että organisaation on osattava viihtyä ja toimia jatkuvassa muutostilassa. Vastakohtana tällaiselle toiminnalle on se, että yritys pyrkii vakauteen ja joskus pakon edessä joutuu muuttumaan. Strategisen ketteryyden omaavat yritykset vaativat, että koko organisaatio oppii nopeasti uudet strategiset pelisäännöt. (Doz & Kosonen 2008, 15.)

Kestävän kehityksen periaatteiden noudattamisella on suuri merkitys 21 % ja jonkin verran merkitystä 56 % vastaajista. Kestävä kehityksen mukainen toiminta näkyy ravitsemisalalla sekä kuluttajien keskuudessa. Nuorille on tärkeää, että yritys huomioi ekologisuuden ja ympäristöasiat. Yritysten tuleekin kiinnittää enemmän huomiota kestävien arvojen esilletuomiseen ja niiden noudattamiseen. Ravintolapalveluita käyttävät myös monet julkisuuden henkilöt, mutta sen ei koettu lisäävän työn vetovoimaa mitenkään merkittävästi.

Taulukko 5. Arvot ja imago työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä

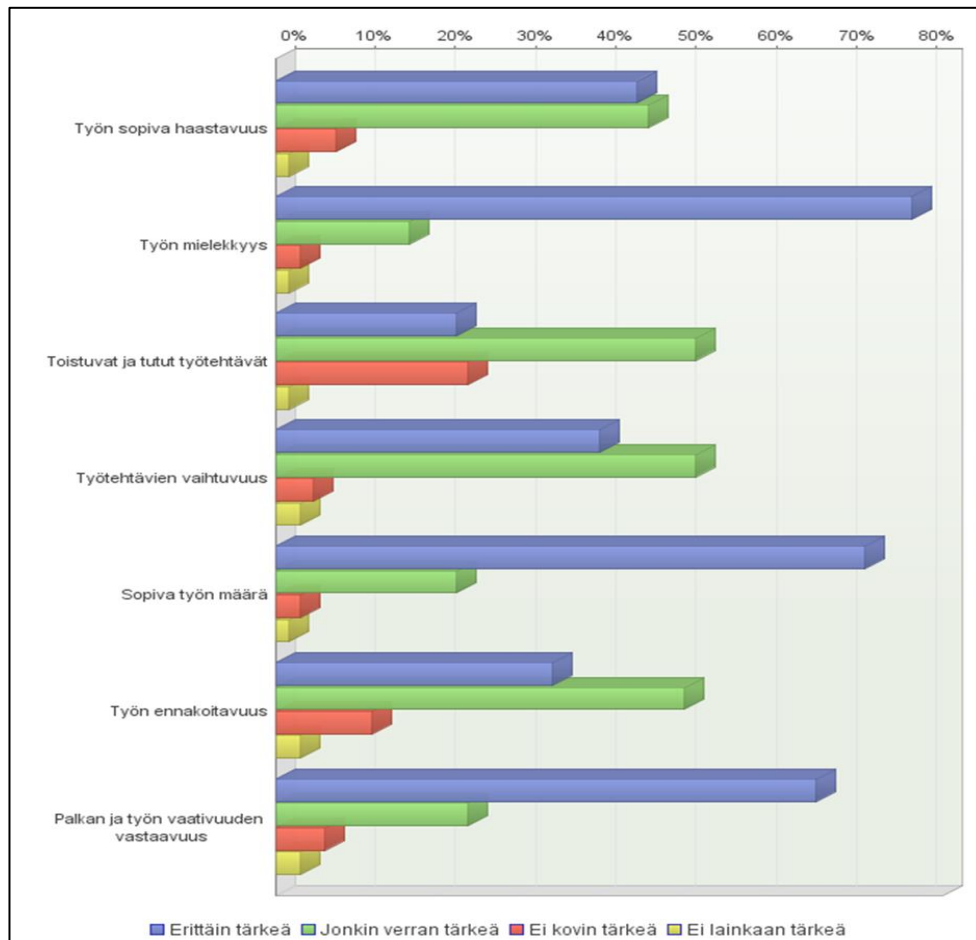


4.1.1 Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen

Työelämän muutoksessa nuorten yksi pysyvä arvo on työn tärkeys. Nuorisotutkimus seuran mukaan kyselytutkimuksissa käy ilmi, että kaikkien nuorten mielestä työ on tärkeä osa elämää ja vakituista työsuhdetta pidetään tavoittelemisen arvoisena. Yhä useamman nuoren mukaan työelämää pidetäänkin vaativana, että ihmiset eivät jaksaa ja palavat loppuun. (TAT 2012 b), 13.) Monet Y-sukupolven edustajat ovat kasvaneet ylityöllistettyjen vanhempiansa kanssa, ja he ovat nähneet, kuinka työ voi aiheuttaa stressiä. 73 % kyselyyn vastanneista nuorista kokivat erittäin tärkeäksi työn vetovoimaisuuden kannalta sen, että työtä on sopiva määrä. (taulukko 6) Y – sukupolvi arvostaa työelämän tasapainoa enemmän kuin muut sukupolvet, heidän mottonsa on ”työskentele viisaammin, älä kovemmin”. (Gibson 2013.)

79 prosenttia nuorista pitävät työn mielekkyyttä erittäin tärkeänä. Työn haastavuus on erittäin tärkeää 44 prosentille vastaajista ja jonkin verran tärkeää 46 prosentille vastaajista. Pihan ja Poussan tutkimukseen vastanneista nuorista 70 % ovat sitä mieltä, että jos saa työskennellä riittävän kiinnostavassa työtehtävässä työtuntien määrällä ja ajalla ei ole merkitystä. Y-sukupolvi haluaa vastuuta työpaikoilla, mutta vastuu halutaan kantaa yhdessä tiimin kanssa. Vastuuta halutaan, jotta työ koetaan merkitykselliseksi. ”Vastuussa kiehtoo se, että sillä on jotain väliä mitä sä teet. Sä olet sitten kusessa itse jos menee puihin” (Piha & Poussa 2012, 33).

Taulukko 6. Työn sisällön merkitys työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä



4.1.2 Työllistyminen ja ammatillinen ura

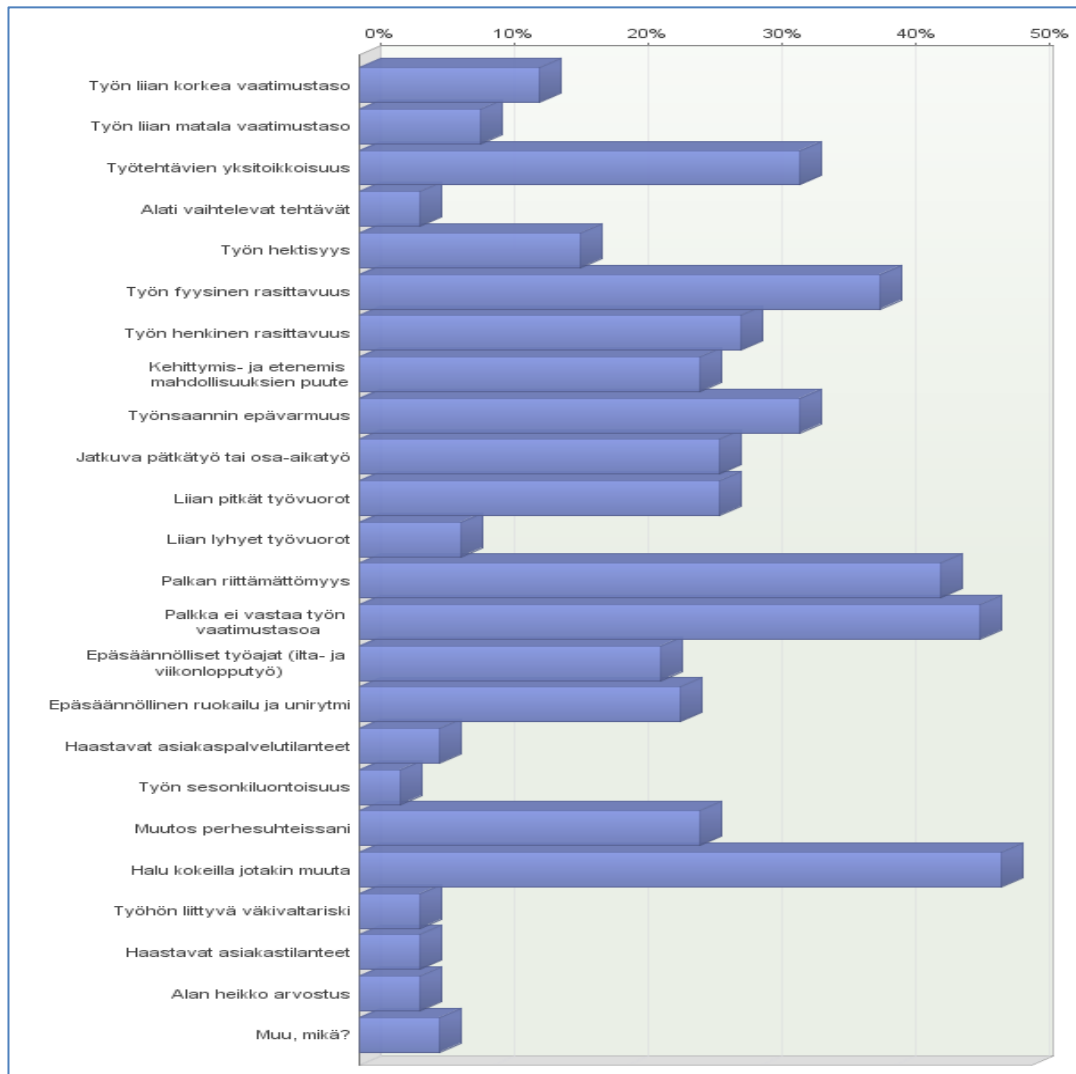
Nuorten mielestä (47 %) suurin syy alan vaihtoon on halu kokeilla jotain muuta. Hyvösen ja Hintikan tutkimukseen vastanneista nuorista yli puolet 53 % vastasivat saman seikan syyksi alan vaihtamiseen. Lähes puolet Varsinais-Suomeen alueella kyselyyn vastanneista nuorista kokivat, että palkka ei vastaa työn vaatimustasoa ja palkka on riittämätön. (taulukko 7) Pääkaupunkiseudulla yli puolet kyselyyn vastanneista kokivat, että palkka on riittämätön, eikä se vastaa työn vaatimustasoa. Pääkaupunkiseudulla asuminen on kalliimpaa kuin Varsinais-Suomessa ja vaikka siellä saa vähän parempaa palkkaa, niin se ei riitä kattamaan korkeita elinkustannuksia. Y-sukupolvelle palkka ei ole niin tärkeää, mutta sen tulee turvata perus toimeentulo. Yli kolmannes vastaajista ajattelivat, että

työn fyysinen rasittavuus, työtehtävien yksitoikkoisuus ja työsaannin epävarmuus ovat syitä alan vaihtoon. 26 % nuorista vastasi, että muutos perhesuhteissa vaikuttaisi alan vaihtoon. Ravintola-alalla tehdään usein vuorotyötä, joten perhettä perustettaessa halutaan säännöllisemmät työajat.

Helsingin Sanomien artikkelissa pitkään ravintola-alalla ollut henkilö toteaa ”Valitettavasti kokin työstä on tullut läpikulkuammatti. Nuoret vääntävät sitä aikansa, ja that’s it”. Nuoret ovat innokkaita ja valmiita uhraamaan itsensä. Sitten se kostautuu jossain vaiheessa, ja harva on alalla enää yli kolmekymppisenä, etenkin, jos on perhettä. Ravintola – alalla esiintyy erilaisia epäkohtia liittyen palkkoihin ja työaikoihin. Ketjuravintoloissa asiat on usein paremmin hoidettu kuin pienyrityksissä, tosin poikkeuksia esiintyy. Ravintola, joka riistää työntekijöitä jättämällä viikonloppu – ja iltalisät sekä ylityöt maksamatta syyllistyy harmaaseen talouteen. Nuorten on voi olla vaikeaa lähteä vaatimaan muutosta, koska he eivät välttämättä tunne alan lainsäädäntöä. (Helsingin Sanomat 2013.)

Professori Juha Siltalan mukaan nykynuoret ovat ensimmäinen sukupolvi pitkään aikaan, jotka eivät ohita vanhempia yleisellä elintasollaan. Nykyään korkeakoulutus ei takaa työllistymistä omalle alalle. Y-sukupolvi uskoo hyvää muista ja itsestään, mutta talouskriisi on vaikuttanut nuoriin. Nuorten luottamus ihmisten hyvyyteen on heikentynyt. Nuoret tuntevat olonsa helposti riittämättömiksi ja aikuisten tulisikin painottaa nuorille, että työelämässä pärjää, vaikka ei olisikaan huippuyksikössä töissä huippuyksilönä. (Turkulainen 2013, 9.)

Taulukko 7. Nuorten todennäköisimmät syyt alan vaihtoon



Nuorilta kysyttiin, minkälaisissa työsuhteissa he todennäköisesti tulevat työskentelemään tulevaisuudessa. Opiskelijoista 76 % haluaisivat työskennellä vakituisessa työsuhteessa. Osa-aikaiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen olivat tyytyväisiä 16 % vastaajista. Nuorista 6 % olivat kiinnostuneita yrittäjyydestä valmistumisen jälkeen. Monet (taulukko 8) haluavat todennäköisesti hankkia ensin alan työkokemusta ja ryhtyä sitten vasta yrittäjäksi. Tilastokeskuksen mukaan jatkuvaa koko aikaista työtä Suomessa tekee 1 566 800 henkilöä (65 %). Määräaikaisessa ja osa-aikaisessa työsuhteessa on 426 900 henkilöä (17,7 %) ja vuokratyötä tekee 28 900 henkilöä (1,2 %). (Tilastokeskus 2011) Nuorista alle 25-vuotiaista vuokratyötä tekee 5 %. Suurin osa vuokratyötä tekevistä haluaisi-

vat vakituisen työsuhteen. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemän kyselyn mukaan vuokratyön tekijöistä 67 prosenttia haluaisi työskennellä vakituisessa työsuhteessa. (Niemelä 2012.) Määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleminen voi aiheuttaa eriarvoistumista, koska työssä jaksamisen ja työssä kehittymisen vastuu on työntekijällä itsellään.

Vuokratyövoiman käyttö on ravintola-alalla erittäin yleistä ja tyypillinen vuokratyöntekijä on nuori alle 35 – vuotias. Vuokratyövoiman käyttö on herättänyt paljon keskustelua ja aiheeseen liittyen on tehty paljon tutkimuksia. Henkilöstöpalveluyritysten liiton teettämästä tutkimuksesta selviää, että kaksi kolmasosaa vuokratyöntekijöistä ovat tyytyväisiä työn sisältöön. Ammattiliitto Pron (esimiehiä ja asiantuntijoita edustava) tutkimuksesta puolestaan ilmeni vuokratyöntekijöiden pelkäävän työpaikan menettämistä ja epäonnistumisia enemmän kuin vakituiset työntekijät. (Kaapro 2012.)

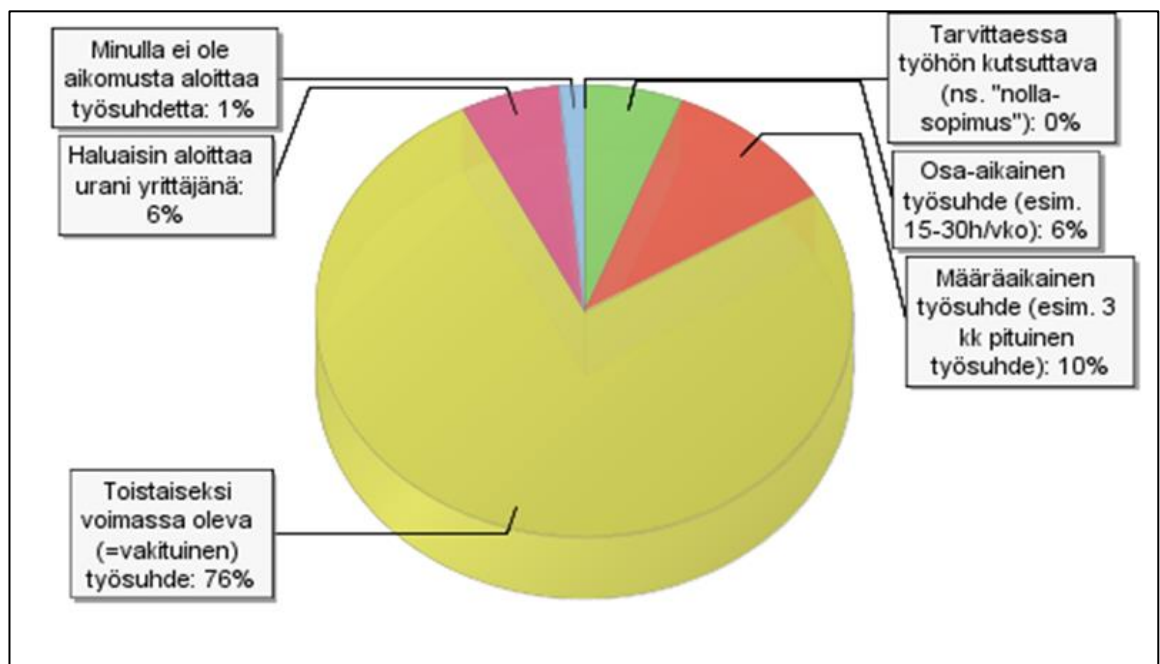
Tanskasen (2012, 34) mukaan vuokratyöläisille maksetaan vähemmän palkkaa ja työelämän laatu on heille heikompaa kuin muille. Korkeimman oikeuden uuden linjauksen mukaan ”vuokratyössä vakituisuus on sääntö, määräaikaisuus poikkeus”. Työsuhteen määräaikaisuudelle tulee antaa kunnan perustelut. Vuokratyöntekijöiden työelämän laatua voitaisiin parantaa takuupalkkajärjestelmän avulla, jossa ideana on, että työvoiman vuokratyö maksaisi vuokratyöntekijälle osan palkasta, vaikka työntekijälle ei onnistuttaisi löytämään töitä. Takuupalkan määräksi on julkisissa keskusteluissa ehdotettu 90 % työntekijän palkasta. Vuokrausyritykset etsisivät töitä työntekijöilleen tehokkaammin, koska työntekijät tulisivat muuten turhan kalliiksi. (Tanskanen 2012, 49.)

Vuokratyövoiman käyttö antaa nuorille mahdollisuuden työskennellä erilaisissa ravitsemisalan yrityksissä ja oppimaan erilaisia taitoja ja saamaan itseluottamusta. Nuori pystyy myös halutessaan valitsemaan työvuoroja niin, että esimerkiksi samalla voi opiskella uutta tutkintoa. Vuokratyöntekijänä työskentely mahdollistaa myös sen, että työvuoroja voi ottaa vastaan silloin, kun itselle sopii ja sovittaa yhteen muun elämän kanssa. Toisaalta tutkimuksen perusteella 76 % haluaa työskennellä vakituisessa työsuhteessa. Vakituinen työ edesauttaa

elämän muiden osa-alueiden järjestämisessä. Hintikan ja Hyvösen (2012, 87) tutkimuksen mukaan 74 % nuorista haluaisi työskennellä vakituudessa työsuhhteessa. Ravitsemisalan yritysten tulisi kiinnittää tulevaisuudessa enemmän huomiota työntekijöiden hyvinvointiin ja etenemismahdollisuuksiin.

Hotelli- ja ravintola-alan uhkia tulevaisuudessa ovat määräaikaiset työsuhhteet, läpikulkuammattina pysyminen, suhdanneriippuvuus sekä alan ammattitaidon huono arvostus esim. palkkauksen suhteen. Catering-alan uhkia ovat tulevaisuudessa ammattitaidon puute, työvoimapula, tylsistyminen, jakelu- ja valmistuskeittiöt, laitostuminen lisääntyä, työn kuormittavuus ja rankkuus, huono palkka, pienet määrärahat ruoka-annosten tekemiseen, työntekijöiden terveys ja jaksaminen. (Opetushallitus 2010, 107.)

Taulukko 8. Kiinnostavin työsuhteen muoto nuorille työelämään siirryttäessä.



Nuoret uskovat itsensä kouluttamisen tärkeyteen myös tulevaisuudessa. Vastaajista melkein kaikki aikovat tulevaisuudessa kehittää osaamistaan kouluttamalla erilaisten kurssien avulla oman työnsä ohella. Yli puolet vastaajista aikoo todennäköisesti suorittaa toisen asteen tutkinnon tai ammattikorkeakoulu-

tutkinnon tulevaisuudessa. Alle puolet vastaajista on myös kiinnostuneita yrittäjyydestä. (taulukko 9)

Taulukko 9. Nuorten näkemyksiä jatkokouluttautumiseen liittyen.



Tilastokeskuksen laatiman tilaston mukaan (taulukko 10) toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneista vuoden kuluttua valmistumisen jälkeen 17 % opiskelivat joko päätoimisesti tai työn ohella. Työpaikan on onnistunut saamaan 69,7 valmistuneista ja työttöminä on 13,5 %.

Taulukko 10. Tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta (Tilastokeskus 2013)

	Tutkinnon suorittaneita 2011 yhteensä		Työllisiä yhteensä		Työllisistä työn ohessa opiskelevia		Päätoimisia opiskelijoita		Työttömiä		Muita	
		%		%		%		%		%		%
Yhteensä	134 512	100	92 886	69,1	22 169	16,5	18 980	14,1	11 226	8,3	11 420	8,5
Toisen asteen ammatillinen tutkinto	60 917	100	42 474	69,7	6 008	9,9	4 500	7,4	8 203	13,5	5 740	9,4

Nuoret ovat kiinnostuneita etenemään urallaan esimiestehtäviin. Kyselyyn vastanneista 80 % pitivät tärkeänä etenemismahdollisuuksia esimies – ja johtotehtäviin. (taulukko 11) Taloudellisen tiedotustoimiston ja T-median nuorille (17 – 29 v.) tekemästä tutkimuksesta käy myös ilmi, että 69 % nuorista on kiinnostuneita työskentelemään esimiestehtävissä jossain vaiheessa työuraansa. Heidän toteuttamaan kyselyyn vastasi 2442 nuorta, joten tulos on luotettava vertailukohde. (TAT b) 2012.)

Yrityksen johdon pitää olla sitoutunut osaamisen kehittämiseen ja johtamisen pitää muuttua. ”Hyvät narsistit ja kontrollifriikit, kohta te ette enää pärjää johtajina. Nuoret menestyneet johtajat sanovat Evan analyysissä, että teidän aikanne on ohi” (Tojkander 2009). Evan analyysin mukaan tulevaisuudessa johtamisen painospiste siirtyy entistä enemmän ryhmätyötaitoihin ja johtajan pitää pystyä työskentelemään tiimissä. Hyvä johtaja osaa myös luoda työpaikalla hyvän yhteishengen, ilmapiirin ja toimivat prosessit. Edellä mainitut seikat ovat erittäin tärkeitä tekijöitä organisaatioiden innovaatiokyvyn ja joustavuuden parantamisessa. Johtamisen keskeisempänä haasteena nähdään organisaation kehittäminen siten, että toimintaympäristön muutoksiin kyetään vastaamaan. Nuoret

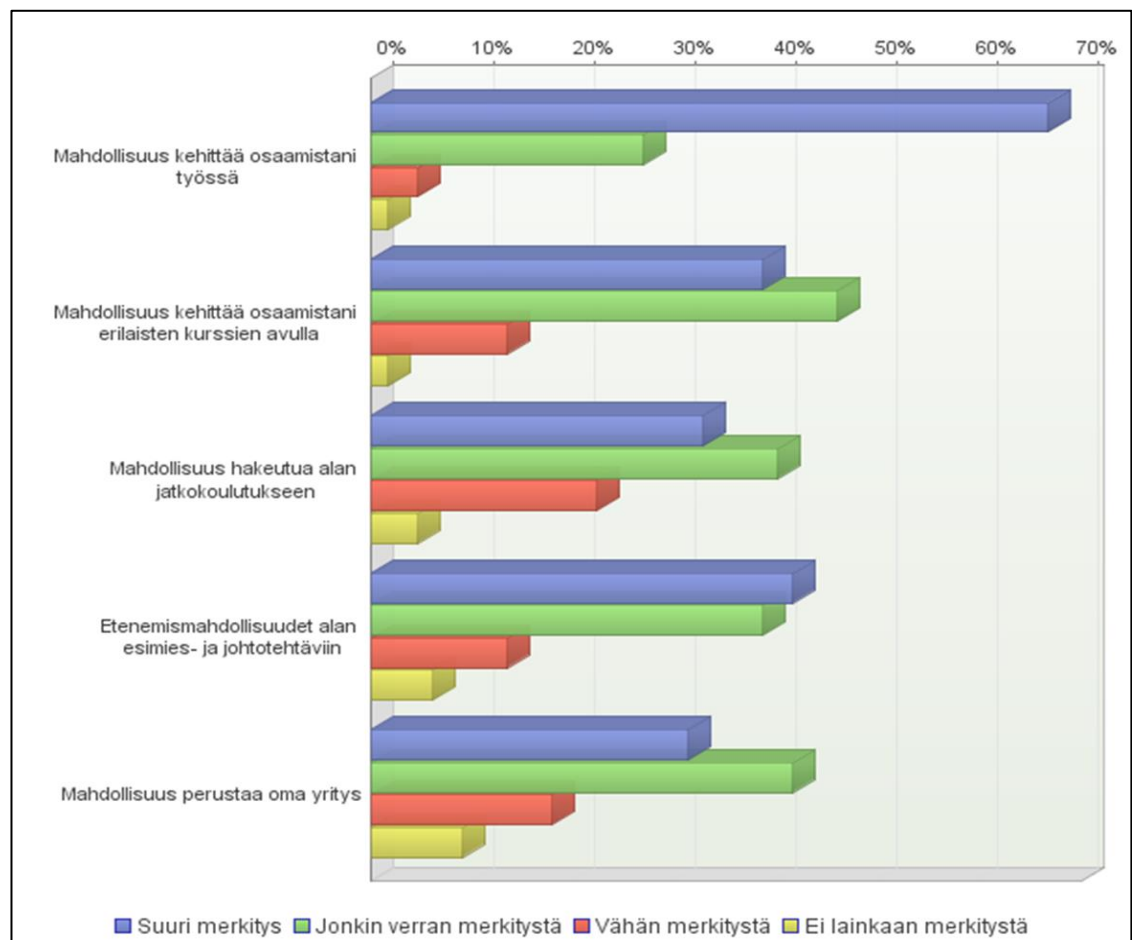
johtajat kokevat, että oma organisaatio ei ole onnistunut varautumaan kyseiseen haasteeseen riittävästi. Pätevän työvoiman sitouttaminen ja saanti sekä innovatiivisuuden lisäämistä koko organisaatiossa koettiin myös tarvitsevan kehittymistä. Nämä haasteet ja niihin vastaaminen koettiin johtaminen keskeiseksi koetinkiveksi lähitulevaisuudessa. (EVA 2009.) Monet innovaatiot ja ideat ovat syntyneet eri tietoa omaavien asiantuntijoiden kohtaamisesta ja heidän substanssiosaamisen yhdistämisestä. Strateginen oivaltaminen perustuu samoihin aineksiin: tiivis vuorovaikutus ulkomaailman kanssa yhdistettynä syvälliseen pohdintaan. Kehitettäessä strategiaa on painotettava voimakkaasti kokemuspohjaista otetta sekä erilaisia kokeellisia lähestymistapoja ja tiedonhaun menetelmiä. (Doz & Kosonen 2008, 90).

Restel Oy:n toimitusjohtaja Harri Sivulan mukaan johtamisen suurin haaste on ihmisten johtaminen, eikä niinkään asioiden johtaminen. Tutkimusten mukaan 75 prosenttia ei koe, että johtaminen olisi inspiroivaa, 59 prosenttia ei saa palautetta onnistuneista työsuorituksista ja yrityksistä vain yksi kymmenestä toimii strategiansa mukaisesti. Yrityksen strategian toteuttaminen on 90 prosenttia ja hyvän strategian määrittäminen on vain 10 prosenttia. Yrityskulttuurin kulmakiviä ovat muun muassa, kuinka erilaisuutta osataan arvostaa, miten asiat tuodaan esille ja tärkeimpänä, suhtaudutaanko yrityksen työntekijöihin epäluulisesti vai luottaen. Huono johto ruokkii vastakkainasettelua, latistaa ihmisen ja vähättelee, kun taas hyvä ja vahva johto sitouttaa tavoitteisiin, rohkaisee käyttämään kykyjään ja antaa jokaisen olla oma itsensä. Fiksuun ilmapiiriin kuuluvat myös kunnioittaminen ja positiivinen suhtautuminen kollegoita kohtaan. (Aromi 2012.)

Kyselyyn vastanneista nuorista 66 % mielestä oman osaamisen kehittämisellä on suuri merkitys työelämässä, myös pääkaupunkiseudun nuorista 73 % (Hintikan ja Hyvönen 2012, 89.) ajattelivat asialla olevan suuri merkitys. Tästä voidaan päätellä, että ravitsemisalaa opiskelleet nuoret ovat sisäistäneet alaa kohtaavat tulevaisuuden suuntaukset, ainakin oman osaamisen kehittämisen osalta.

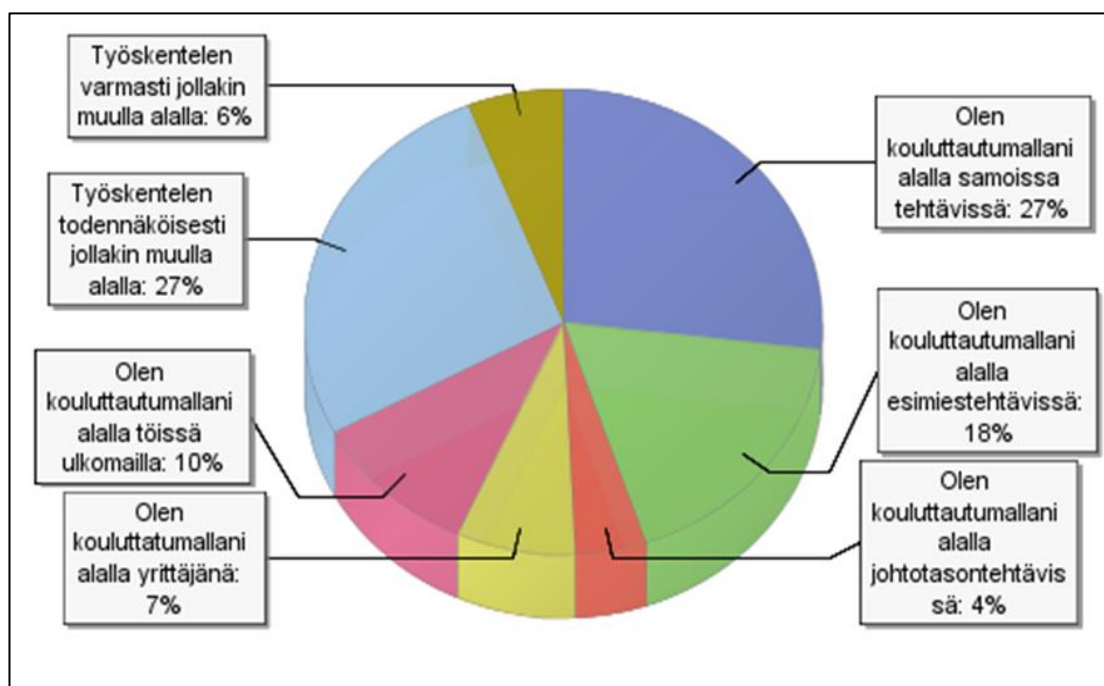
Kolmannes kyselyyn vastaajista pitivät erittäin tärkeänä mahdollisuutta perustaa oma yritys. Oivallus raportista käy ilmi, että yritteliään asenteen tulisi olla koulutuksien läpileikkaava lähtökohta. Y-sukupolvi ei halua kantaa vastuuta yksin ja töitä halutaan tehdä tiimeissä, joten se vaikuttaa yrittäjäksi ryhtymiseen. Tosin nuoret voivat ryhtyä tulevaisuudessa yrittäjiksi erilaisin tavoin esimerkiksi verkostoitumalla alan osaajien kanssa ja kehittämällä uudenlaisia liikeideoita, joissa tuotteiden tai palveluiden tuottamisessa hyödynnetään uutta teknologiaa. Tulevaisuudennäkymistä palvelualan yritysten tulee ottaa henkilöstön kehittäminen vakavammin ja parantaa siten mahdollisuuksiaan kilpailussa. Henkilöstön sitouttaminen työpaikkaan ja etujen antaminen saattaa vaatia lainsäädännön laatimia lakeja. (Eurofound 2002.)

Taulukko 11. Itsensä kehittäminen vetovoimaa lisäävänä tekijänä



Tehdyn kyselyn perusteella voi sanoa, että suurin osa kyselyyn vastanneista 66 nuoresta ajattelivat luovansa pitkää työuraa ravitsemisalalla. 27 prosenttia kyselyyn vastanneista ajattelivat olevansa samoissa työtehtävissä ja toisaalta 27 prosenttia vastaajista ajattelivat työskentelevänsä todennäköisesti jollain muulla alalla. 6 prosenttia vastaajista olivat varmoja vaihtavansa alaa tulevaisuudessa. (taulukko 12) Pääkaupunkiseudun kyselytutkimuksen (2012) tulokset ovat samansuuntaisia. Ainoastaan eroa oli siinä, että nuorista alan esimiestehtävissä uskoi olevansa Varsinais-Suomessa 18 % ja pääkaupunkiseudulla 9 %. Pääkaupunkiseudun nuorista taas 15 % ajatteli työskentelevänsä alan töissä ulkomailla, kun vastaavasti Varsinais - Suomen nuorista 10 %. Pääkaupunkiseutu on kansainvälinen paikka Suomessa, joten voidaan päätellä, että työskentely ulkomailla on luontevampaa seudun nuorille.

Taulukko 12. Nuorten ammatillinen tulevaisuuskuva vuoteen 2020 mennessä.



4.1.3 Tiedot, taidot ja ammatilliset valmiudet

Ravitsemisalalla työskentelyssä tarvitaan monenlaista osaamista. Opetushallituksen laatimassa osaamistarveraportissa ennakointiryhmä pohti matkailu- ja

ravitsemisalaan keskeisesti vaikuttavia alan tulevaisuuden muutosvoimia (aika-perspektiivi oli 2021 - 2026). Ryhmä määritteli muutosvoimille erilaisia mahdollisia tulevaisuuden tiloja ja tulevaisuustaulukkomenetelmää käyttäen he laativat neljä erilaista skenaariota alaa koskien. Osaamistarveraportista ilmenee seuraavanlaisia osaamistarpeita tulevaisuuden ruoka- ja ravintolapalveluissa: alan perustaidot (ydinosaaminen), tieto- ja viestintätekniiikan hallinta (sosiaalinen media), kielitaito, ympäristöasiat ja kestävä kehitys, raaka-aineiden, elintarvikkeiden ja juomien tuntemus (luomu- ja lähiruoka, slow food, juomiin liittyvä tuotetuntemus ja lainsäädäntö), eettisyys, hahmotuskyky toimintaympäristön muutoksiin liittyen, markkinointiosaaminen ja innovointi, luovuus, tuotekehitys, työ-lainsäädännön hallinta, asiakasosaaminen, alan lainsäädännön hallinta, tutkimustiedon ymmärtäminen ja käyttäminen kehitystyössä ja ennakoitiosaaminen Tulevaisuudessa on kehitettävä omaa ammattitaitoa ja osaamista. Osaamistarveraportissa hyödynnettiin monipuolisesti myös muiden alojen koulutustoimikuntien asiantuntijoiden näkemyksiä sekä matkailu- ja ravitsemisalan rajapinnoissa tapahtuvia muutoksia tulevaisuudessa. (Opetushallitus 2012, 5 – 6.)

Nuorilta kysyttiin, millaiset ammatilliset valmiudet he omaavat ammattiin valmistuessaan. Nuorten vastusten perusteella voidaan todeta, että ammatillinen koulutus on onnistunut tarjoamaan monipuoliset eväät ravitsemisalan toimintaympäristöissä työskentelyyn. Yli 60 % tuntee osaavansa kiitettävästi joustavuutta, tiimityöskentelytaitoja, vastuunkantokykyä ja työskennellä työyhteisön osana. Ongelmanratkaisutaidot, esteettiset taidot ja kestävä kehityksen mukaan toimiminen koettiin olevan hyvin hallussa. Noin neljännes kyselyyn vastanneista ajatteli, että kielitaito, myynti- ja markkinointitaidot ja eri uskontojen ja kulttuurien tuntemus kaipaisi vielä harjoitusta. (taulukko 13) Hintikan ja Hyvösen (2012, 94.) tutkimuksen mukaan nuoret kokivat osaavansa kyseisiä taitoja tyydyttävästi. Tästä voidaan päätellä, että ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulisi kiinnittää huomiota kielitaidon, myynti- ja markkinointitaitojen sekä eri uskontojen ja kulttuurien tuntemukseen. Työelämässä näihin taitoihin saa lisää itseluottamusta ja kokemusta.

Ammatillinen koulutus on parantanut vetovoimaisuuttaan ja 41,5 % (vuonna 2012) perusopetuksen päättäneistä siirtyy ammatilliseen koulutukseen. Vuonna 2001 osuus oli 36 %. Ammatillisen koulutuksen pitää perustua työelämän osaamistarpeisiin. Tutkintojärjestelmän pitää muodostaa kokonaisuuden, joka on johdonmukainen ja selkeä. Tutkintojärjestelmä tukee opintojen suorittamista joustavasti ja elinikäistä oppimista. Lähtökohtana on, että opiskelija saa vahvan ammattitaidon, jonka avulla hän pääsee nopeasti työelämään. (Koulutuksen kehittämissuunnitelma 2011, 26.)

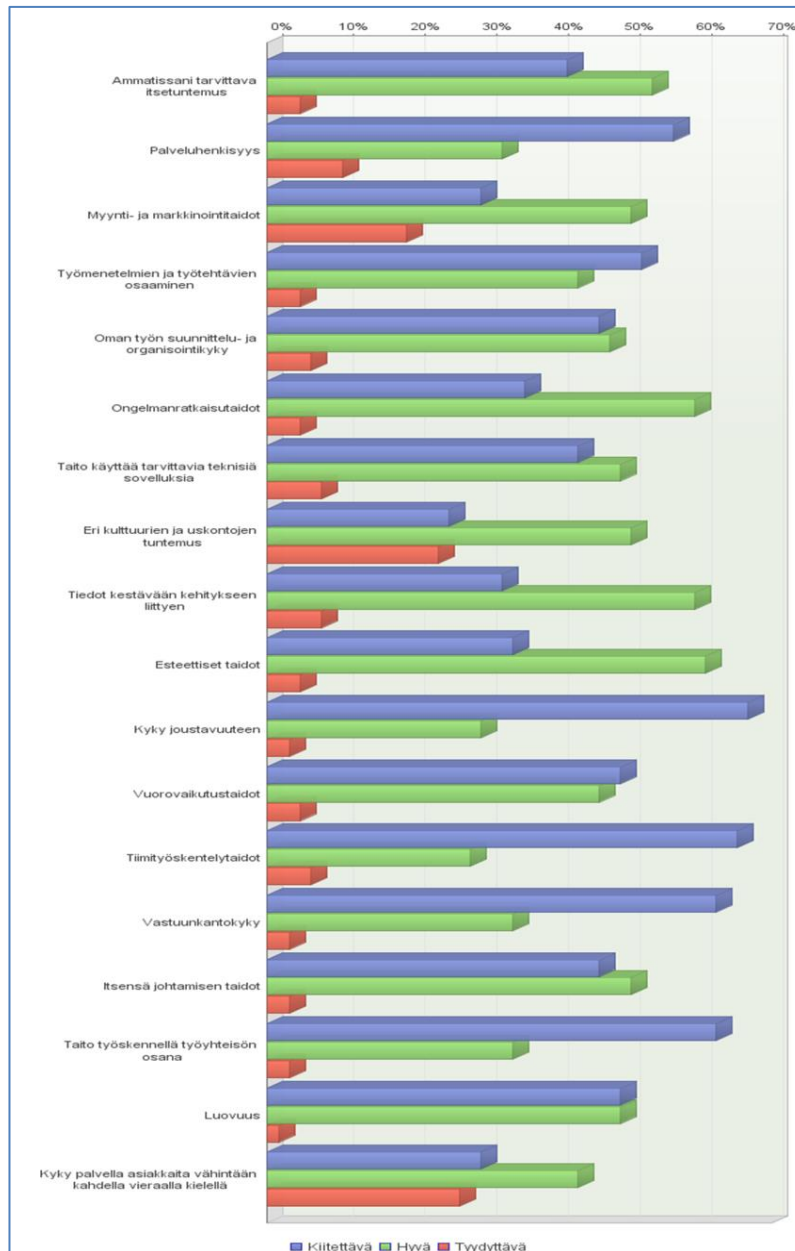
Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristö muuttuu nopeasti ja sitä on koko ajan vaikeampi hallita. Muutokset vaikuttavat ammatillisten opettajien osaamisen kehittämiseen ja työnkuvaan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjille on haasteena toteuttaa opetusta eri oppimisympäristöissä opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Myös yhteiskunnan vaatimukset ja elinkeinoelämän ammattitaitovaatimukset tulee ottaa huomioon opetusta toteuttaessa. (Piha 2011, 18.)

Työelämän muutoshaasteet edellyttävät ammattialan taitojen ja tietojen päivittämistä, jatkuvaa opiskelua, osallistumista kansainvälisiin vaihtoihin ja työelämäjaksoille ja yhteistyö työelämän ja oppilaitosten välillä erilaisten projektien puitteissa. Verkosto-osaaminen, benchmarking – taidot ja opettajien ja työelämäneustajien vaihdot ja eri alojen yhteistyö nähtiin tulevaisuuden mahdollisuuksina kehitettäessä ammatillista opetusta. (Opetushallitus 2010, 43, 50.)

Hallitus on päättänyt, että ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä uudistetaan kokonaisuudessaan vuoden 2015 alussa. Rahoitus uudistetaan palkitsemaan laadun parantamisesta ja koulutuksen laadusta. Tutkimuksen ja koulutuksen kehittämissuunnitelman mukaan ammatillisten oppilaitosten rahoitusta tulee kehittää, jotta se muodostaisi selkeän kokonaisuuden ja tukisi elinikäistä oppimista, yhteiskuntatakuun toteuttamista sekä koulutusjärjestelmän tehokkuudelle, tuloksellisuudelle ja laadulle asetettavien tavoitteiden saavuttamista. Työelämäyhteyksien parantaminen otetaan myös huomioon. Rahoitusjärjestelmää uudistetaan niin, että oppilaitokselle maksetaan ensisijaisesti tuloksista ja suori-

tuksista, ei opiskeluajasta. Tavoitteena on lyhentää koulutusaikoja ja parantaa koulutuksen laatua. (Opetushallitus 2013.)

Taulukko 13. Nuorten näkemyksiä omista ammatillisista valmiuksista



4.3 Tulevaisuuden kehittämishaasteita kyselyn tulosten perusteella

Ravitsemisala on monelle läpikulkuammatti ja työpaikkoja on paljon, toimiala pystyy palkkaamaan paljon nuoria, joka edesauttaa myös nuorten syrjäytymisen

ja nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä. Tulevaisuuden haasteena onkin saada kouluttautuneet työntekijät pysymään alalla, mikä edesauttaisi alaa kehittymään. Työ – ja elinkeinoministeriön mukaan Ravitsemisala on strategien toimiala tulevaisuudessa, jonka kehittäminen tulee huomioida myös poliittisessa päätöksenteossa. Ravitsemisalan organisaatioiden tulee kehittää malleja, joiden avulla työntekijöiden työssä jaksaminen ja työhyvinvointi huomioidaan konkreettisesti yrityksen kaikessa toiminnassa. Yritysten tulee myös välittää kannattamiaan arvoja ja jalkauttaa ne yrityksen toimintaan kokonaisvaltaisesti. Nuorille on erittäin tärkeää, että yritys toimii myös yhteiskuntavastuun mukaisesti. Näin alan arvostus nousisi ja läpikulkuaammattin leimasta päästäisiin eroon.

Opinnäytetyössä tehdyn kyselyn tulokset osoittavat, että nuoret hallitsevat hyvin eri osaamisalueita, kuten tiimityöskentelytaidot, työyhteisön osana työskentely, ongelmanratkaisutaidot, vastuunkantokyky ja kestävän kehityksen periaatteet. Oman osaamisen kehittäminen koettiin tärkeäksi ja nuorille oli tärkeää työnantajan hyvä maine sekä organisaation jatkuva uudistuminen ja kehittyminen. Nuoret ajattelevat kansainvälisyyden olevan luonteva osa nyky-yhteiskuntaa ja kansainvälistyminen avartaa maailmankatsomusta ja edesauttaa erilaisten kulttuurien tuntemusta.

Monet nuorista ovat valmiita työskentelemään ulkomailla. Yrittäjyys ja esimiestyö kiinnostavat myös nuoria jossain määrin, mutta nuoret haluavat ensin kokemusta suorittavan tason työtehtävistä ja kehittää omaa osaamistaan. Kyselyn tulokset antoivat myös viitteitä siitä, miten ammatillisen koulutuksen järjestäjät voisivat kehittää koulutusta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että nuoret kokevat tarvitsevansa harjoitusta kielitaidossa, myynti- ja markkinointitaidoissa sekä eri uskontojen ja kulttuurien tuntemuksessa. Ammatillisten oppilaitosten tulisi kiinnittää huomiota yrittäjyyskasvatukseen toimimalla yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Esimerkiksi yrittäjyyskasvatuksen opettaminen työelämälähtöisten projektien kautta olisi tärkeää, jotta tulevaisuudessa alalla olisi nuoria osaavia yrittäjiä kehittämässä ravitsemisalan toimintaympäristöä tulevaisuuden haasteet huomioon ottaen.

Ravitsemisalan yritykset ovat kansainvälistyneet ja monissa ravintoloissa puhutaan englantia työntekijöiden keskuudessa. Nuorten kielitaidon kehittämisessä olisi järkevää hyödyntää yhteisopettajuutta, jossa kielten opettaja voisi olla mukana opetuskeittiöissä ruokaa valmistettaessa. Kielten opiskelu olisi mielekkäämpää integroitaessa se käytännön työskentelyyn.

Y-sukupolvi haluaa, että työ on innostavaa, motivoivaa ja hauskaa. Tämä asettaakin johtamiselle haasteen, miten työssä voidaan ylläpitää haastavuus, innovatiivisuus, mielenkiintoisuus, yhteisöllisyys, yksilöllisyyden huomioiminen ja osallisuus. Työ on tuottavaa ja tuloksellista sekä samalla mielekästä ja joustavaa. Tulevaisuudessa Y-sukupolven johtaminen asettaa suuren haasteen organisaatiokulttuurin muuttamiseen sellaiseksi, että nuoret viihtyvät töissä ja antavat täyden panoksensa. Organisaatioiden tulee kehittää johtamistapoja, siten että ne edistävät uusien innovaatioiden kehittämisen. Hyvä työilmapiiri ja toiminnan sujuvuus yrityksen sisäisten ja ulkoisten asiakkaiden kanssa todettiin olevan tärkeitä asioita nuorille.

4.4 Työn luotettavuus

Kysely lähetettiin ravitsemisalan oppilaitosten opettajille ja heidän johdollaan kyselyt tehtiin ATK-luokissa. Näin vastausmäärä saatiin melko hyväksi, kyselyyn vastasi 67 nuorta. Tosin lähemmäs sata nuorta oli aloittanut kyselyn tekemisen, mutta heistä alle kolmannes ei ollut tehnyt kyselyä loppuun. Mutta kyselyn pätevyys ja luotettavuus kannalta suurempi vastausprosentti ei olisi välttämättä tässä tapauksessa auttanut, jos kyselyn kesken jättäneet olisivat vastanneet kyselyyn sattumanvaraisesti. Tutkimus on tehty pääkaupunkiseudulla ja Varsinais-Suomessa, ja tulokset ovat samansuuntaisia, joten reliabelius ja validius toteutuvat. Myös tutkimusaiheeseen tehdyt samankaltaiset tutkimukset ovat antaneet samansuuntaisia tuloksia. ”Reliabelius voidaan todeta usealla tavalla. Esimerkiksi, jos kaksi arvioijaa päätyy samanlaiseen tulokseen, voidaan tulosta pitää reliabelina” (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Vastausprosenttia pyrittiin

kasvattamaan lähettämällä muistutusviestejä ja myös olemalla puhelimitse yhteydessä oppilaitoksiin.

5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ravitsemisalalan opiskelijoiden ajatuksia omasta ammatti-alastaan. Työssä perehdyttiin aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, raportteihin ja tulevaisuusennusteisiin. Ravitsemisalalan tulevaisuuden suuntauksina nähtiin kestävä kehitys, yhteiskuntavastuu, globalisaatio, kansainvälistyminen, teknologiakehitys ja verkosto-osaaminen. Työn teoriaperustassa käsiteltiin ruoantuotantoon ja kulutukseen tulevaisuudessa vaikuttavia tekijöitä. Ravitsemisalalan yritysten tulevaisuuden menestystekijöinä nähtiin liiketoiminnan rakentaminen kestävästi ja uusien innovaatioiden kehittäminen tukeutuen omaleimaisiin menestystekijöihin. Nuorten mielestä alalla menestyminen tulevaisuudessa vaatii innovatiivisuutta ja luovuutta. Työssä käsiteltiin myös Y-sukupolven johtamiseen ja työelämään siirtymiseen vaikuttavia asioita.

Nuorten näkemyksiä oman ammattialansa tulevaisuuden suuntauksista selvitettiin tässä työssä kyselyllä. Kysely toteutettiin kolmessa Varsinais-Suomen alueella olevassa ammatillisessa oppilaitoksessa. Pääkaupunkiseudulla on tehty samanlainen tutkimus vuonna 2012 ja tutkimustuloksia verrattiin keskenään. Oli mielenkiintoista huomata, että molempien alueiden nuorten ajatukset oman ammattialansa tulevaisuuden suuntauksista olivat erittäin samansuuntaisia ja karkeita eroja ei ollut huomattavissa. Ainoastaan kansainvälisyys näkyi hieman voimakkaammin pääkaupunkiseudun nuorten vastuksista. Varsinais-Suomessa kyselyyn vastanneista nuorista taas hieman suurempi osa oli kiinnostunut työskentelemään esimiestehtävissä ravitsemisalalla.

Y-sukupolvi haluaa työskennellä tiimeissä ja he haluavat palautetta esimiehiltään. Tiimityöskentely on oiva tapa kehittää uudenlaisia innovaatioita ja kehittää organisaatioiden toimintaa, mutta yrityksellä tulee olla johtaja, joka ottaa lopullisen vastuun toiminnasta ja päätöksistä. Y-sukupolvella on hyvät tietotekniset valmiudet ja yritysten tulee kanavoida nuorten osaaminen oikein, jotta saadaan luotua uudenlaisia innovaatioita ja muuttamaan työskulttuuria enemmän avoimeen ja osallistavaan suuntaan. Yritysten tulee myös huomioida toiminnassaan

kestävä kehitys, eettisyys sekä yhteiskuntavastuu, jotta he saavat nuoria osajia mukaan organisaation toimintaan.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että nuorilla on realistinen käsitys ravitsemisalalan toimintaympäristössä työskentelyyn. Nuoret kokevat omaavansa riittävät taidot alalla työskentelyyn ja omaa ammatillista osaamista halutaan kehittää. Koulutuksen ja ammattitaidon merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Nuoret edellyttävät, että työnantajat haluavat kehittää toimintaansa. Ammatillinen koulutus on onnistunut tarjoamaan nuorille hyvät mahdollisuudet ravitsemisalalla työskentelyyn.

"Tulevaisuus on täynnä mahdollisuuksia ja muutoksia, joihin tarvitaan luovuutta ja kekseliäisyyttä"

LÄHTEET

Aromi ruoan ja ammattilaisten lehti / nro 8 lokakuu 2012.

Ekocentria Savon ammatti – ja aikuisopisto 2010. Ammattikeittiöt kestävästä kehityksen edelläkävijöinä. <http://www.ekocentria.fi/etusivu>. Ei päivitystietoa. Luettu 27.3.2014.

ELY-keskus. Alueelliset kehitysnäkymät 1/2013. http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1711/Elinkeinoelaman_tilanne_seutukunnittain.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 10.1.2014.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2013. Ehdotus työvoiman liikkuvuutta edistävästä direktiivistä korostaa parempaa tiedonsaantia.. <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2013/06/17/ehdotus-tyovoiman-liikkuvuutta-edistavasta-direktiivista-korostaa-parempaa-tiedonsaantia/> Ei päivitystietoa. Luettu 27.3.2014

EVA elinkeinoelämän valtuuskunta, Eva analyysi nro. 8 2009. Johtamisen uusi resepti –Nuorten johtajien näkemyksiä. http://ek2010.multiedition.fi/ek/fi/yrittajyys_ym/yrittajyys/tietoa_pk-yrityksista/liitteet/2506_no_08_Nuoret-johtajat.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 18.4.2014.

Eurofound 2013. Surveys. www.eurofound.europa.eu/surveys. Päivitetty 25.11.2013. Luettu 16.4.2014.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EMCC) 2006. Sector Futures. The hotels and catering sector. Ei päivitystietoa. Luettu 11.4.2014. Pdf löytyy sivulta: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/publications/2005/ef0561en1-3.pdf>

Hanna Suoranta 2009. Eva-analyysi.. Johtamisen uusi resepti – Nuorten johtajien näkemyksiä.http://ek2010.multiedition.fi/ek/fi/yrittajyys_ym/yrittajyys/tietoa_pkyrityksista/liitteet/2506_no_08_Nuoret-johtajat.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 19.4.2014.

Flusty, Steven 2004. De-coca-colonization: Making the globe from the inside out. New York: Routledge.

Gibson, Ryan 2013. Want to retain generation Y in your workplace. (Definition of generation Y). <http://www.generationy.com>. Ei päivitystietoa. Luettu 16.4.2014.

Harju-Autti, Anneli. Toimialaraportti. TEM:n ja ELY-keskusten julkaisu 8/2013. http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1976/Majoitustoiminta_2013.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 14.4.2014.

Hiltunen Elina & Hiltunen Kari 2014. Teknoelämää 2035. Miten teknologia muuttaa tulevaisuuttamme.

Hirsjärvi, S, Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita., 15 uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hyvönen. V & Hintikka. H. 2012. Mikä minusta tulee isona. Pääkaupunkiseudun matkailu- ja ravitsemisalan opiskelijoiden näkemyksiä ammatillisesta tulevaisuudesta. Turun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Juntunen. Kalevi 2006. Globalisaatio ja kansainvälinen talous. Bangkok Thailand.

Kaapro Laura. Helsingin Sanomat 19.5.2013. Tarjolla tänään kokin selkänahka. <http://www.hs.fi/sunnuntai/a1368850371828>. Ei päivitystietoa. Luettu 19.4.2014.

Karttunen, Kaisa & Ruokastrategiaryhmä 2010. Huomisen ruoka – Kansallisen ruokastrategian taustaraportti. Maa- ja metsätalousministeriö. Yliopistopaino

Kirveennummi, Anna, Saarimaa, Riikka & Mäkelä, Johanna 2008. Syödään leväpullia pimeässä. Tähtikartastoja suomalaisten ruoan kulutukseen vuonna 2030. Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen julkaisuja.

Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 – 2016 Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriö http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf

Kosonen, Mikko & Doz, Yves 2008. Nopea strategia, Talentum.

Kärppä, J, Laurila, T, & Lungren, K. Kestävää ammatillista koulutusta. Raportit ja selvitykset 2010:7. Opetushallitus.

Lihatiedotus 2014. Lihan kulutus Suomessa kg / hlö. http://www.lihatiedotus.fi/www/fi/tilastot/lihan_kulutus_suomessa.php. Ei päivitystietoa. Luettu 16.2.2014.

MaRa 2014 a). Matkailu- ja ravintola-alan suhdannekatsaus 26.11.2013. <http://www.mara.fi/suhdannekatsaus>. Ei päivitystietoa. Luettu 7.1.2014.

MaRa 2014 b). Uusi vuosi ei tuo valoa matkailu- ja ravintola-alalle. <http://www.mara.fi/mara-uusi-vuosi-ei-tuo-valoa-matkailu-ja-ravi>. Ei päivitystietoa. Luettu 7.1.2014

MaRa 2014 c). Tilastotietoja hotelli- ja ravintola-alalta. <http://www.mara.fi/ext/cms3/attachments/taskutilasto-2013.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 9.1.2014.

Merisalo, Riikka 2010. Me teemme huomisen visio 2025. Kehityksen kirjapaino. Pori.

Merisalo, Riikka 2012. Sokaisevat trendit. Kariston kirjapaino. Hämeenlinna.

Niemelä Kyösti. Helsingin Sanomat 13.5.2012. Suloinen, kirottu vuokratyö. <http://www.hs.fi/tyoelama/a1305570780226>. Ei päivitystietoa. Luettu 18.4.2014.

Niemi, J, Knuuttila, M, & Vatanen, E. 2013. Suomen ruokaturvan ja elintarvikehuollon nykytila ja tulevaisuuden näkymät. MTT raportti.

Nuorten akatemia 2013. Tilaus nuorille. Nuorten akatemian selvitys nuorten rooleista yrityksissä ja yhteisöissä. Luettu 27.3.2014. Ei päivitystietoa.

Nuoret yrittäjät 2014. Vastuu tulevaisuudesta on meille nuoremmille yrittäjille selvää. <http://nuoretyrittajat.fi/vastuu-tulevaisuudesta/> Ei päivitystietoa. Luettu 13.4.2014.

Oivallus loppuraportti 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. <http://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/oivallus/> Ei päivitystietoa. Luettu 15.3.2014.

Opetushallitus 2013. Ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen uusi rahoitusjärjestelmä

Opetushallitus 2010. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto. http://www.oph.fi/saadokset_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/ammattilliset_perustutkinnot/matkailu_ravitsemis_ja_talousala

Paaso, Aila & Korento, Kati 2010. Osaava opettaja 2010–2020. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opetushenkilöstön osaaminen Loppuraportti. Opetushallitus.

Palvelut 2020. Kohti palvelujen tulevaisuutta väliraportti 2005. Elinkeinoelämän keskusliitto.

Palvelut 2020. Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa loppuraportti 2006. Elinkeinoelämän keskusliitto. http://pda.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf. Ei päivytystietoa. Luettu 13.2.2014.

Piha, Kirsi & Poussa, Liisa 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta. Balto print, Liettua.

Piha, Leena 2011. Opiskelijalle hyvä tulevaisuus- sopivasti eri tavalla. Hämeen ammattikorkeakoulu. Offset Kolmio Hämeenlinna.

Raseko 2014. Vuosikertomus. <http://www.rao.raseko.fi/Toimintakertomus/2012/index.html>. Ei päivytystietoa. Luettu 28.3.2014.

Rohweder Liisa 2004. Yritysvastuu – kestävä kehitystä organisaatitasolla. WSOY. Porvoo

Ruokamuutos 2030. Kansallinen ennakoitiverkosto 2008. Toim. Riitta Nieminen-Sundell. Helsinki. <http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Ruokamuutos2030.pdf?download=Lataa+pdf>. Ei päivytystietoa. Luettu 15.3.2014.

Sodexo 2013. Yhteiskuntavastuu on tekoja. <http://www.sodexo.fi/yhteiskuntavastuu>. Ei päivytystietoa. Luettu 27.3.2014.

Seppänen, Eija 2008. Nuorten tulevaisuuskuvat. Sitra ja Tekes. Fountain Park Oy.

Silvan, Sissi 2006. Valppaus on valttia. Helsinki: Talentum

Sitra 2008. Ruokamuutos 2030 – neljä skenaariota. <http://www.sitra.fi/uutiset/elintarvikkeet-ja-ravitsemus/ruokamuutos-2030-nelja-skenaariota>. Ei päivytystietoa. Luettu 26.3.2014.

Stähle, Pirjo & Wilenius, Markku 2006. Luova tietopääoma. Helsinki: Edita

Suomen matkailustrategia 2020. 4 hyvää syytä edistää matkailutoimialojen kehitystä. Viitattu 14.9.2012.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Sijoittuminen koulutuksen jälkeen [verkkojulkaisu] 2012, Liitetäulukko 1. Tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta vuoden 2012 lopussa. http://www.stat.fi/til/sijk/2012/sijk_2012_2014-02-12_tau_001_fi.html. Ei päivytystietoa. Luettu 20.2.2014.

Taipale-Lehto, Ulla 2012. Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti. Opetushallitus.

TAT taloudellinen tiedotustoimisto 2012 a). Nuoret ja johtaminen. http://www.tat.fi/wp-content/uploads/2012/06/Nuoret-ja-johtaminen-2012_tiiivistelm%C3%A4.pdf. Ei päivytystietoa. Luettu 20.4.2014.

TAT taloudellinen tiedotustoimisto 2012 b). Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa. Helsinki: Kirjapaino Kopijyvä Oy. Luettu 26.3.2014.

Talouselämä 12.2.2014. Unohtakaa itseks Y-sukupolvi - kohta tsunamin työpaikoilla aiheuttaa Z-sukupolvi. <http://www.talouselama.fi/uutiset/unohtakaa+itsekas+ysukupolvi++kohta+tsunamin+tyopaikoilla+aiheuttaa+zsukupolvi/a2232178>. Ei päivytystietoa. Luettu 23.4.2014.

Tojkander, Maria. Talouselämä 4.9.2009. Uusi johtaja, tule jo. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/uusi+johtaja+tule+jo/a2065877>. Ei päivytystietoa. Luettu 19.4.2014.

Taloustutkimus Oy 2014. Kodin ulkopuolella valmistettiin 889 miljoonaa ateriaa vuonna 2011. <http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutiskirje/uutiskirje-2-2012/kodin-ulkopuolella-valmistettiin/>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.2.2014.

Tanskanen, Antti 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Väitöskirja. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsingin Yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>. Ei päivitystietoa. Luettu 19.4.2014.

Tilastokeskus 2011. Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html?s=5. Päivitetty 12.12.2011. Luettu 18.4.2014.

Tilastokeskus 2004. Köyhät aina keskuudessamme. http://www.stat.fi/tup/tietoaike/tilaajat/ta_08_04_koyhat.html Päivitetty 24.8.2004. Luettu 27.3.2014

Turun ammatti-instituutti 2013.. <http://www.turku.fi/public/default.aspx?nodeid=10262&culture=fi-FI&contentlan=1>. Päivitetty 14.10.2013.

Turkulainen viikonvaihte 8. - 9.3.2014. Turun seutu Suomen yritysdynaamisin.

Turkulainen viikonvaihte 28. – 29. 2013. Nuorten luottamus ihmisten hyvyyteen on heikentynyt.

Turun ammatti-instituutti 2014. Mitä Tai on? <http://www.turkuai.fi/public/default.aspx?nodeid=10235&culture=fi-FI&contentlan=1>. Päivitetty 10.2.2014. Luettu 28.3.2014.

TEM työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Työnvälitystilaston koko maan tilastotietoja keskimäärin 1991 – 2013. <http://www.tem.fi/files/31889/tilkm2013.pdf>. Päivitetty 22.10.2014. Luettu 28.3.2014.

Työterveyslaitos 2014. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>. Päivitetty 7.1.2014. Luettu 10.4.2014.

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 18/2013. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: kestäväällä kasvulla hyvinvointia. <http://vnk.fi/julkaisukansio/2013/j18-vn-tuse-fi-19-sv-20-en/PDF/fi.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 13.3.2014.

Vartiainen Saara. Taloussanomien 11.12.2012. Tältä alalta saa töitä ilman koulutustakin. <http://www.taloussanomien.fi/palvelut/2012/12/11/talta-alalta-saa-toita-ilman-koulutustakin/201243537/12->. Ei päivitystietoa. Luettu 18.4.2014.

Varsinais-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 10 / 2007. Monikulttuurinen Varsinais-Suomi. Varsinais-Suomen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuoteen 2015. Ei päivitystietoa. Viitattu 13.4.2014. <file:///C:/Users/TEMP.OPAS.755/Downloads/2012-02-21T14-20-53187.pdf>

Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WS Bookwell Oy. Juva.

Vesterinen, Pirkko-Liisa, & Suutarinen, Marjaana 2011. Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Hansaprint.

Mikä minusta tulee isona? Kyselylomake

Liite 1.

Varsinais-Suomen ravitsemisalan opiskelijoiden ammatillinen tulevaisuudenkuva ja siihen vaikuttavat tekijät

Pääasiallinen tutkimuskysymys Varsinais-Suomen ravitsemisalan opiskelijoiden ammatillinen tulevaisuudenkuva ja siihen vaikuttavat tekijät Alakysymys: Varsinais-Suomen ravitsemisalan opiskelijoiden näkemys oman ammattialansa tulevaisuuden suuntauksista

1. Sukupuoli

nainen mies

2. Oppilaitos, josta valmistut

Turkuai Raseko

3. Opintosuuntauksesi

tarjoilija kokki

4. Opiskelen ammatillisessa koulutuksessa

peruskoulupohjaisessa ryhmässä ylioppilasohjaisessa ryhmässä

5. Tämän hetkisen tilanteen kartoitus. Valitse parhaiten sopiva vaihtoehto.

en tee tällä hetkellä töitä opintojen ohella

teen töitä opiskelun ohella eri alalla, jolle valmistun

teen töitä opiskelun ohella alalla, jolle valmistun

6. Arvioi, millainen merkitys alla mainituilla tunnusmerkeillä on sinulle

työn vetovoimaa lisäävänä tekijänä. Vastausvaihtoehdot ovat: Suuri

merkitys/jonkin verran merkitystä/vähän merkitystä/ei lainkaan merkitystä.

6.1 Työn luonne

Mahdollisuus pelkkään päivätyöhön Mahdollisuus pelkkään iltatyöhön

Mahdollisuus vuorotyöhön, jossa viikonloput vapaat

Mahdollisuus vuorotyöhön maanantaista sunnuntaihin

Mahdollisuus työskennellä sesonkien mukaan

6.2 Palvelutyö

Asiakaspalvelutilanteet, joissa koen onnistumisia

Asiakkaiden arvostus työtäsi kohtaan

Sujuva toiminta sisäisten asiakkaiden (esim. oman henkilökunnan ja muun verkoston) kanssa

6.3 Mielikuva yrityksestä

Työskentely työpaikassa, jolla on mielestäni hyvä maine

- o Työhön liittyvä Glamour (esim. hohdokas työympäristö, julkisuudenhenkilöt asiakkaina)
- o Työskentely työpaikassa, jossa pyritään jatkuvaan uudistumiseen ja kehittymiseen
- o Työskentely työpaikassa, joka noudattaa kestävän kehityksen periaatteita.

6.4 Kansainvälisyys

- o Mahdollisuus työskennellä suomalaisessa työyhteisössä
- o Mahdollisuus työskennellä monikansallisessa työyhteisössä
- o Mahdollisuus palvella kansainvälisiä asiakkaita
- o Mahdollisuus hakeutua yrityksen sisäisenä hakijana ulkomaiseen toimipisteeseen
- o Mahdollisuus hakeutua alan töihin ulkomaille

6.5 Ammatissa kehittyminen ja eteneminen

- o Mahdollisuus kehittää osaamistani työssä
- o Mahdollisuus kehittää osaamistani erilaisten kurssien avulla
- o Mahdollisuus hakeutua alan jatkokoulutukseen
- o Etenemismahdollisuudet alan esimies- tai johtotehtäviin
- o Mahdollisuus perustaa oma yritys

7. Miten tärkeänä pidät seuraavia työhyvinvointiin ja työiihtyvyyteen sekä terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavia asioita? Vastausvaihtoehdot ovat: Erittäin tärkeä/jonkin verran tärkeä/ei kovin tärkeä/ei lainkaan tärkeä

7.1 Henkilöstöetuudet

- | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| o Kattava työterveyshuolto | o Henkilökunta-alennukset |
| o Lounas –tai työmatkasetelit | o Liikunta- ja/tai kulttuurisetelit |

7.2 Työn sisältö ja työmäärä

- | | |
|---|---------------------------|
| o Työn sopiva haastavuus | o Työn mielekkyys |
| o Toistuvat ja tutut työtehtävät | o Työtehtävien vaihtuvuus |
| o Sopiva työmäärä | o Työn ennakoitavuus |
| o Palkan ja työn vaativuuden vastaavuus | |

7.3 Työhyvinvointi ja työiihtyvyys

- | | |
|---|---|
| o Organisaation yhteiset virkistystilaisuudet | o Onnistumisen ilo työssä |
| o Työvuorojen paikkansapitävyys | o Tasapuolinen kohtelu |
| o Ilmapiiri ja yhteishenki | o Tunne kuulumisesta johonkin yhteisöön |
| o Suhteiden toimivuus työkavereiden kanssa | o Suhteiden toimivuus esimiesten kanssa |
| o Palautteen saaminen | |

- Työpaikkakiusaamiseen ja seksuaaliseen ahdisteluun liittyvä nollatoleranssi
- Työpaikan turvallisuus Työympäristön ja työtilojen toimivuus

7.4 Terveys ja toimintakyky

- Riittävät tauot työvuoron aikana
- Riittävä lepoaika työvuorojen välillä
- Työhön soveltuva työasu
- Mahdollisuus säännölliseen harrastamiseen vapaa-ajalla
- Monipuoliseen ja terveellinen henkilöstöruokailu tai ateriaetu

8. Mitkä olisivat todennäköisimmät syyt, mikäli päätyisit alan vaihtoon.

Valitse viisi todennäköisintä vaihtoehtoa.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Työn liian korkea vaatimustaso | <input type="checkbox"/> Työn liian matala vaatimustaso |
| <input type="checkbox"/> Työtehtävien yksitoikkoisuus | <input type="checkbox"/> Alati vaihtelevat tehtävät |
| <input type="checkbox"/> Työn hektisyys | <input type="checkbox"/> Työn fyysinen rasittavuus |
| <input type="checkbox"/> Työn henkinen rasittavuus | <input type="checkbox"/> Kehittymis- ja etenemismahdollisuuksien puute |
| <input type="checkbox"/> Työnsaannin epävarmuus | <input type="checkbox"/> Jatkuva pätkätyö tai osa-aikatyö |
| <input type="checkbox"/> Liian pitkät työvuorot | <input type="checkbox"/> Liian lyhyet työvuorot |
| <input type="checkbox"/> Palkan riittämättömyys | <input type="checkbox"/> Palkka ei vastaa työn vaatimustasoa |
| <input type="checkbox"/> Epäsäännölliset työajat (ilta- ja viikonlopputyö) | <input type="checkbox"/> Epäsäännöllinen ruokailu ja unirytmii |
| <input type="checkbox"/> Haastavat asiakaspalvelutilanteet | <input type="checkbox"/> Työn sesonkiluonteisuus |
| <input type="checkbox"/> Muutos perhesuhteissani | <input type="checkbox"/> Halu kokeilla jotakin muuta |
| <input type="checkbox"/> Työhön liittyvä väkivaltariski | <input type="checkbox"/> Haastavat asiakastilanteet |
| <input type="checkbox"/> Alan heikko arvostus | <input type="checkbox"/> Muu, mikä? |

9. Millaisen työsuhteen haluaisit siirtyessäsi työelämään? Valitse yksi

parhaiten sopiva vaihtoehto.

- Tarvittaessa työhön kutsuttava (ns. "nolla-sopimus")
- Osa-aikainen työsuhde 8esim. 15-30 h/vko)
- Määräaikainen työsuhde (esim. 3 kk pituinen työsuhde)
- Toistaiseksi voimassa oleva (=vakituinen) työsuhde
- Haluaisin aloittaa urani yrittäjänä
- Minulla ei ole aikomusta aloittaa työsuhdetta

10. Seuraavana on erilaisia vaihtoehtoja työllistymiseen liittyen. Vastausvaihtoehdot ovat: olen samaa mieltä / olen eri mieltä

- Minulla on valmistumisen jälkeen tarjolla koulutustani vastaava vakituinen työsuhde
- Työsuhteeni tulevat olemaan pääosin määräaikaisia.
- Työsuhteeni tulevat olemaan pääosin osa-aikaisia.
- Tulen työskentelemään pääasiassa vuokratyöyritysten kautta.

Tulen jossakin vaiheessa todennäköisesti olemaan työtön.

- Koulutustani vastaavan työn saanti edellyttää pois muuttoa kotipaikkakunnaltani
- Tulen jossakin vaiheessa perustamaan oman yrityksen

11. Millaiset ammatilliset valmiudet, tiedot ja taidot sinulla on mielestäsi

valmistuttuasi? Vastausvaihtoehdot ovat: kiitettävä/hyvä/tydyttävä

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ammatissani tarvittava tuotetuntemus | <input type="checkbox"/> Palveluhenkisyys |
| <input type="checkbox"/> Myynti- ja markkinointitaidot | <input type="checkbox"/> Työmenetelmien ja työtehtävien osaaminen |
| <input type="checkbox"/> Oman työn suunnittelu- ja organisointikyky | <input type="checkbox"/> Ongelmanratkaisutaidot |
| <input type="checkbox"/> Taito käyttää tarvittavia teknisiä sovelluksia | <input type="checkbox"/> Eri kulttuurien ja uskontojen tuntemus |
| <input type="checkbox"/> Tiedot kestävän kehitykseen liittyen | <input type="checkbox"/> Esteettiset taidot |
| <input type="checkbox"/> Kyky joustavuuteen | <input type="checkbox"/> Vuorovaikutustaidot |
| <input type="checkbox"/> Tiimityöskentelytaidot | <input type="checkbox"/> Vastuunkantokyky |
| <input type="checkbox"/> Itsensä johtamisen taidot | <input type="checkbox"/> Taito työskennellä työyhteisön osana |
| <input type="checkbox"/> Luovuus
raalla kielellä | <input type="checkbox"/> Kyky palvella asiakkaita vähintään kahdella vie- |

12. Millaisena näet oman tulevaisuutesi vuonna 2020. Valitse alla olevista

vaihtoehdoista todennäköisin vaihtoehto.

- Olen kouluttautumallani alalla samoissa tehtävissä
- Olen kouluttautumallani alalla esimiestehtävissä
- Olen kouluttautumallani alalla johtotasotehtävissä
- Olen kouluttautumallani alalla yrittäjänä
- Olen kouluttautumallani alalla töissä ulkomailla
- Työskentelen todennäköisesti jollakin muulla alalla
- Työskentelen varmasti jollakin muulla alalla

13. Arvioi alla olevat vaihtoehdoista, kuinka tulet pitämään ammattitaitoasi yllä ja kehittämään itseäsi tulevaisuudessa? Vastausvaihtoehdot ovat

erittäin todennäköisesti/melko todennäköisesti / melko epätodennäköisesti/erittäin epätodennäköisesti

- Koulutukseni on riittävä ammatissani myös tulevaisuudessa

Kehitän ja ylläpidän ammattitaitoani yllä tulevaisuudessa käytännön työn avulla.

Tulen tulevaisuudessa kouluttautumaan lähinnä erilaisten kurssien avulla

Tulen suorittamaan jonkin muun toisen asteen perustutkinnon tulevaisuudessa

Tulen suorittamaan jatkotutkinnon (esim. ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa) alalla johon valmistun

Tulen suorittamaan jatkotutkinnon (esim. ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa), mutta suuntaudun jollekin toiselle alalle

Tulen tulevaisuudessa suuntautumaan yrittäjäkoulutukseen

14. Alla on väittämiä ammattialasi tulevaisuuden suuntauksiin liittyen. Mihin suuntaan alasi on mielestäsi tulevaisuudessa menossa? Valitse

viisi todennäköisintä tulevaisuuden suuntausta.

Henkilökunnan asiantuntemus palvelussa korostuu

Tuotteen ja palvelun yksilöllisyys tulee korostumaan

Alalla menestyminen edellyttää innovatiivisuutta ja luovuutta

Suuret ikäluokat muodostavat tulevaisuudessa yhä suuremman osan asiakkaista

Kestävän kehityksen mukaiset elementit korostuvat asiakkaiden valinnoissa

Kestävän kehityksen mukaiset elementit korostuvat yritysten palvelutuotteissa

Hinnan merkitys korostuu

Tuotteilta ja palveluilta vaaditaan yhä enemmän elämyksellisyyttä

Vain erikoistumalla yritys voi pärjätä

Palvelutuotteet rakentuvat tulevaisuudessa yhä enemmän usean toimijan yhteistyönä

Teknologian merkitys tulevaisuudessa kasvaa ammattialallani

Alalla menestyminen edellyttää vahvaa kansainvälistä osaamista

Koulutuksen ja ammattitaidon merkitys tulevaisuudessa kasvaa

15. Oma näkemyksesi siitä, miten ala tulee kehittymään tulevaisuudessa?