

Opiskelu työuran pidentäjänä ravintola-alalla

Leena Johansson

16.11.2014



Tekijä Leena Johansson	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Opiskelu työuran pidentäjänä ravintola-alalla	Sivu- ja liitesivumäärä 32 + 11
Opinnäytetyön nimi englanniksi Studying as lengthener of career on catering branch	
<p>Tämän työn tilaaja on Kaupunki X:n ruokapalvelu. Tilauksessa yhdistyivät työharjoittelu ja opinnäytetyö johon liittyi toiminnallinen kehittämistyö. Kehitin ruokapalvelun henkilöstölle ravitsemisalan koulutustietokansion. Kansio antaa vinkkejä mistä, ja miten löytyy vastauksia opiskeluaiheisiin kysymyksiin, kun on kyse sähköisistä tietolähteistä. Kehittämistyön käyttöönottajat antoivat sen nimeksi Opintopolku, ja se löytyy kaupungin sisäisestä Kotra-sivustossa.</p> <p>Opinnäytetyön aiheena on työurien pidentäminen ja tavoitteena on Kaupunki X:n ruokapalvelun henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen ja työuran pidentäminen koulutuksen avulla. Työ on rajattu tarkastelemaan työuran pidentämisen mahdollisuuksia koulutuksen avulla ja selkiyttämään, mitä polkuja pitkin opintoihin hakeudutaan. Kiinnostuksen kohde on myös, auttaako koulutuksellinen tasa-arvo jaksamaan työssä ja pidentääkö se työuraa.</p> <p>Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä käytettiin harjoittelun aikana tapahtunutta havainnointia sekä kohderyhmään tutustumista. Lisäksi kohderyhmää sitoutettiin kansion ylläpitäjiksi. Puolistrukturoitu kysely toteutettiin Webropol -ohjelmalla. Kyselyn syventämiseksi suoritettiin henkilökohtaisia haastatteluita. Kysymykset kartoittivat kohderyhmän koulutus- ja työhistoriaa. Kysely lähetettiin 21:lle Kaupunki X:n ruokapalvelun henkilöstöön kuuluvalle. Vastauksen perusteella saatiin tietoa kehittämistyön taustaksi.</p>	
Asiasanat Ravintola-alan työuran pidentäminen, koulutus, koulutuksellinen tasa-arvo, työhyvinvointi .	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työurien pidentäminen.....	3
3	Työhyvinvointi ja ravintola-alan koulutus	4
3.1	Elinikäinen oppiminen ja työura.....	6
3.2	Erilaiset oppijuudet.....	8
3.3	Ravintola-alan tietojen ja taitojen vaatimukset.....	10
4	Koulutuksellinen tasa-arvo ja työhyvinvointi	11
5	Syventävän työharjoittelun raportti	14
5.1	Kaupunki X	14
5.2	Työharjoittelupaikka Kaupunki X:n kaupungin ruokapalvelukeskus.....	15
5.3	Ruokapalvelupäällikön vastuu ja tuloksellisuuden seuraaminen.....	15
5.4	Harjoittelun ja opinnäytetyön toteutuminen.....	16
6	Projektina opiskeluun kannustavan sähköisen kansion suunnittelu	19
6.1	Kansion suunnittelu.....	20
6.2	Tutkimuskysymysten valmistelu ja tulokset	20
6.3	Kyselyjen toteuttaminen	21
6.4	Haastattelut ja kansion esittelyä kohderyhmälle	24
7	Kyselyn ja haastattelun analyysin tulokset.....	25
8	Pohdinta ja johtopäätökset	28
	Lähteet	30
	Liitteet.....	33
	Liite 4. Webropol kyselylomake	36

1 Johdanto

Työurien pidentäminen on ajankohtainen aihe. Julkisuudessa käydään vilkkaasti ruoka-keskustelua, mutta haluan kiinnittää huomiota tuosta keskustelusta sivuun jääneeseen aiheeseen, ravintola-alan ammattilaisten koulutuksiin. Tämän työn teemana on koulutus ja työurien pidentäminen.

Koulutukseen on erilaisia vaihtoehtoja, kuten ammatillisia tutkintoja tai kursseja. Minua kiinnostaa lähinnä koulutus yleisessä mielessä eikä se, mitkä ovat vastaajien tavoittelemat tutkinnot tai niiden tasot. Tässä työssä etsin kysymyksillä vastausta siihen, mitkä ovat vastaajien ilmaiset esteet opiskelun aloittamiseksi. Kiinnostukseni kohde on myös, auttavatko koulutuksellisen tasa-arvon mahdollistamat uudet koulutusmahdollisuudet jakamaan työssä ja pidentävätkö ne työuraa.

Tämän opinnäytetyön osana on kehittämistyö (luku 6) Kaupunki X:n ruokapalvelulle. Kehittämistyön tehtävänä on tuottaa toimeksiantajalle väline, jolla edistää koulutuksellista tasa-arvoa. Kehittämistyö on osana koulutukseen innostavaa toimintaa. Lisäksi siihen kuuluu käytännön työvälineen suunnittelu.

Olen päätenyt sähköisesti päivitettävään kansioon. Kansio on käytettävissä Kaupunki X:n ruokapalvelukeskuksen sisäisessä intranetissä. Jokainen uusi ravintola-alan työntekijä saa tiedon kansioista perehdyttämisen yhteydessä, ja suunnitteilla on, että kansio liitetäisiin osaksi perehdyttämiskansiota. Henkilöstö päättää kansion nimestä sen käyttöönoton yhteydessä syksyllä 2014.

Kansio avaa sähköisiä prosesseja, joiden kautta koulutuksiin hakeudutaan. Kansioon on koottu yhteen www-sivustoja oppilaitoksista, ravintola-alan koulutuksista ja opiskeluajan rahoitusvaihtoehdoista. Kansion perimmäinen tarkoitus on ohjata ajatuksia omaehtoisen osaamisen kehittämiseen sekä innostaa ravintolahenkilöstöä etsimään omia vahvuuksiaan. Pidän tärkeänä suunnata kansion kannustavuutta, jotta henkilöstö ottaisi vastuuta oman osaamisensa kehittämisestä. Kansiota päivitetään toivottavasti opiskelemaan motivoituneiden ravintola-alan työntekijöiden toimesta, jolloin he käyvät sivustoilla ja päivittävät omia sekä kansion tietoja.

Suomessa virtuaalihankeiden toteutuksessa on otettu käyttöön paljon uutta teknologiaa, minkä seurauksena verkkomaailmassa tieto siirtyi sähköisiin sivustoihin. Kansion sisältö

ottaa huomioon myös verkkomaailman vaikeudet. Kansion tarkoitus on säästää suurelta etsimistyöltä henkilöä, joka suunnittelee tietojensa päivittämistä tulevaisuudessa.

Toivon, että työni avulla voi kokea jotain sellaista ammatillisesti, mikä auttaa jaksamisessa ja turvaa työkykyä koulutuksen avulla.

Tämä työ sisältää myös harjoitteluraportin (luku 6).

Tähän opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn laadin kehittävän työntutkimuskäytännön perusperiaatteen mukaisesti. Kaupunki X:n ravintopalvelun henkilöstö vastasi laatimiini Webropol-kysymyksiin. Kyselyä täydensin henkilökohtaisilla teemahaastatteluilla. Vastaukset auttoivat minua myös em. kansion laatimisessa.

2 Työurien pidentäminen

Työpaikkojen, jotka haluavat huolehtia työn tuottavuudesta, on hyvä ottaa huomioon kehittämis- ja toimintatavoissaan työntekijöiden ikä- ja elämänvaihe. Henkilöstön vaihteleva ikärakenne ja tarpeet voidaan nähdä työpaikan voimavarana, joista on hyötyä työnantajalle ja työntekijälle. Vaikuttamismahdollisuudet työhyvinvointiin paranevat eri elämänkaaren vaiheet huomioitaessa. Kehittämistarpeet määritellään työpaikan omista tarpeista ja sopimukset huomioon ottaen, jolloin voidaan laatia erillinen työpaikan ikäohjelma. Toinen tapa on liittää työpaikan aikaisempiin ohjelmiin ikänäkökulma henkilöstö-, työkyky-, koulutus- tai tasa-arvosuunnitelmiin. Ikänäkökulma voidaan lisätä myös työsuojelun tai työterveys- huollon toimintasuunnitelmaan. Näitä muokataan ja ylläpidetään pitkäjänteisesti työpaikan eri-ikäisten tarpeisiin. (Kuntatyönantajat 2014.)

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt asettivat vuoden 2009 tavoitteeksi työurien pidentämisen. Tavoitteena on nostaa 25 vuotta täyttäneiden eläkkeelle siirtymistä vuoteen 2025 mennessä keskimäärin kolmella vuodella. Keinoja etsimään on asetettu eläkeneuvotteluryhmä ja työelämätyöryhmä. Työelämätyöryhmän raportissa (Kuntatyönantajat 2010, 3) tarkastellaan myös työurien pidentämistä uran alkupäästä ja työllistymisedellytysten parantamis- ta. Työkyvyttömyyseläkkeelle lähdetään keskimäärin 52 vuoden iässä ja vanhuuseläkkeel- le 63-vuotiaina. Vuonna 2008 vanhuuseläkkeelle siirtyi 30 800 ja työkyvyttömyyseläkkeel- le 25 600 henkilöä. Sairauspoissaolojen vähentämisellä voidaan vaikuttaa työurien pituu- teen. Työelämätyöryhmien tärkein tavoite on työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrän vähentäminen. Sitä pyritään vähentämään työterveyshuollon keinoin ja tarjoamalla välinei- tä työhyvinvoinnin kehittämiseksi työpaikoilla.

Erityisesti mielenterveysongelmiin pyritään tarttumaan ajoissa, jotta sairaslomat eivät pit- kittyisi. Varhaisesta työstä poistumisesta ei ole kysymys. Suomessa jää 3000 – 4000 pe- ruskoulun päättänyttä ilman koulutusaloituspaikkaa ja ammattikoulun keskeyttäneitä on 10 000 nuorta. Myös korkeakouluun siirtyminen kestää pitkään ja kansainvälisessä vertai- lussa korkeakoulututkinnon suorittaneet ovat keskimäärin korkeassa keski-iässä. (Kunta- työnantajat 2010, 3.)

3 Työhyvinvointi ja ravintola-alan koulutus

Tilastollisesti on havaittavissa, että mitä korkeampi koulutus työllisellä on, sitä pidempään hän viihtyy työmarkkinoilla. Perusasteen koulutuksen saaneet lopettivat työuransa vuonna 2010 keskimäärin 59 vuoden ikäisinä. Henkilöt, jotka olivat suorittaneet keskiasteen tutkinnon, jäivät kahta vuotta myöhemmin eläkkeelle ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneet jäivät eläkkeelle lähes 63-vuotiaina. (Tilastokeskus 2012.)

Osaamisen kautta työntekijä identifioituu oman alansa asiantuntijaksi ja kyky työssä selviämiseen kasvaa. Puutteellinen osaaminen on huomattava riski työkyvylle. Osaaminen on koulutuksen ja kokemuksen tulos, jotka yhdessä vaikuttavat työntekijän suoriutumiseen työtehtävistä. (Lundell, ym. 2011, 181.)

Työhyvinvointi koostuu neljästä eri osa-alueesta, jotka ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa: osaaminen, vointi, rakenne ja työyhteisö. Osaaminen koostuu ammattitaidosta, työturvallisuudesta ja ammatillisesta osaamisesta. Voinnin ulottuvuudet koostuvat terveydestä, elintavoista, vapaa-ajasta ja työkyvystä. Rakenne sisältää yrityksen tavoitteet ja toimintatavat sekä työn organisoinnin. Työyhteisö puolestaan muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. (Etera, 2014.)

Työtä tehdessään ihminen käyttää fyysisiä ja psyykkisiä voimavarojaan. Psyykkisessä ponnistelussa energiaa kuluu ajatteluun ja itseilmaisuun vuorovaikutustilanteissa. Energiaa käytetään vuoron perään fyysisissä ja psyykkisissä ponnisteluissa. Työ on tavoitteellista ja ennalta suunniteltua toimintaa, johon on sidottu energiaa jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Ihminen voi kokea tyytyväisyyden tunnetta, kun työ on mieltä. Työtä pidetään toimintana, johon ihmisellä on sisäsyntyinen tarve. Sigmund Freudin sanoin: ”Ihminen on terve, kun hän osaa rakastaa ja tehdä työtä.” (Mulari 2014, 84.)

Nykyistä työmarkkinatilannetta ei voida ylläpitää ilman työkykyä ja terveyttä. Siksi on panostettava riskien ennaltaehkäisyyn, niiden varhaiseen tunnistamiseen ja vaihtoehtojen etsimiseen. Työskentelymahdollisuus osatyökyvyttömille on yksi vaihtoehto, jolloin työuraan suhtaudutaan niin, että kaikki pääsevät maaliin, kuten maratonissa. (Hyppänen 2010, 229.)

Jokaiseen työhön sisältyy henkisesti ja ruumiillisesti kuormittavia tekijöitä. Kuormitus on sopivaa, kun se on työntekijän fyysisten ja psyykkisten toimintojen kanssa sopusoinnussa. Vastaavasti jos edellä mainitut toiminnot ovat ristiriidassa, kyseessä on haitallinen kuormitus. (Koivisto 2001, 207.)

Fyysiseen toimintakykyyn liittyvät kehon rakenne, tuki- ja liikuntaelimistön suorituskyky, hengitys- ja verenkiertoelimistö ja sen palautumiskyky. Myös yöuni, sen laatu ja määrä vaikuttavat toimintakykyyn. Iän mukana syntyy muutoksia ja työpaikalla on löydettävä keinoja tukea ikääntyvien toimintakykyä. (Lundell ym. 2011, 101.)

Fyysinen toimintakyky korostuu fyysisesti kuormittavassa työssä. Usein palvelualojen työssä työn vaatimukset eivät muutu iän myötä. Ikääntyvän työntekijän saattaa olla tästä syystä vaikea selviytyä työstä. Myös istumatyössä, esimerkiksi tietokoneen ääressä, riski kasvaa iän myötä, koska tietokoneen ääressä toistetaan samoja kädenliikkeitä. (Lundell ym. 2011, 133.)

Fyysistä hyvinvointia kuvastaa muun muassa se, että tuki- ja liikuntaelimissä ei ole jatkuvaa särkyä, jäykkyyttä ja puutumista. Ravintola- ja matkailualalla toimivista lähes puolet kuvaa em. oireiden esiintyvän usein. Vajaa kolmannes alalla toimivista, keittiön ja salin henkilöstö sekä vuoropäälliköt, kärsii oireista olkapäässä ja selässä. (Tilev ym. 2009, 8.)

Vähäiset stressituntemukset kuvaavat hyvää henkistä hyvinvointia. Stressi eli henkinen rasitus määritellään tilaksi, jossa ihminen kokee olevansa jännittynyt, levoton, hermostunut tai ahdistunut ja asiat vaivaavat niin, että ei voi nukkua. Ravintola- ja matkailualalla tätä kokee joka viides melko paljon ja erittäin paljon joka kahdeksas. Väsymystä koetaan eniten keittiötyössä. Salissa yksi kolmesta kokee väsymystä, vuoropäälliköt mukaan luki-en. Joka viidennellä alalla työskentelevällä esiintyy unettomuutta ja yksi kymmenestä kokee hermostuneisuutta niin, että ei voi keskittyä. Alalla esiintyy muita aloja harvemmin masennusta. Tutkimusten mukaan viimeisen 30 vuoden aikana henkisten oireiden tuntemus on säilynyt lähes samana. (Tilev ym. 2009, 8.)

Työhyvinvointiin liittyvissä ongelmatilanteissa on keskeistä avoin keskustelukulttuuri työolojen ja -järjestelyjen käsittelemisessä. Työelämän joustavuus sekä tauot tai niiden puuttuminen nousevat usein esiin. Yksipuolinen työ ja fyysinen kuormittavuus ravintola- ja matkailualalla on yleistä. Ilta- ja yötyöt sekä niiden sovittaminen arkeen hankaloittavat yksityiselämää ja vaikuttavat hyvinvointiin. Näitä asioita on hyvä käsitellä esimiesten kesken. Yhteinen osallistuva suunnittelu on todettu hyväksi tavaksi kehittää toimivia ratkaisuja. Kehittämisen lähtökohtana on, että ongelmatilanne on kartoitettu ja tavoitteet asetettu sen pohjalta. Laaja työntekijöiden osallistumisen turvaaminen kehitystyöhön on tärkeää. (Tilev ym. 2009, 8.)

Hyvinvoinnin osatekijät ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Työn imua kuvaa tarmokkuus, työlle omistautuminen ja siihen uppoutuminen. Kaikki osatekijät ovat yhteydessä toisiinsa, mistä muodostuu kokonaisuus, jossa työntekijä pääsee hyödyntämään osaamistaan ja suorituskyykyään. (Kandolin ym. 2009, 75.)

Työhyvinvointi palvelualoilla on heikompaa verrattuna muihin aloihin. Tämä näkyi sairauspoissaoloina ja stressituntemuksina. Sosiaalisessa hyvinvoinnissa ei kuitenkaan ole havaittu eroja. (Kandolin ym. 2009, 76.)

3.1 Elinikäinen oppiminen ja työura

Kosunen (Kosunen ym. 2007, 27) korostaa jokaisen tarvetta kasvaa ja kehittyä sekä oppia uusia asioita myös peruskoulutuksen jälkeen. Tällöin on mahdollisuus tehdä omia valintoja, parantaa sivistystä ja ammattipätevyyttä sekä omaksua tietoja ja taitoja. Tietojen sisällöt ovat historiallisesti muuttuvia, joten jähmeän tietovaraston tilalle tulee jatkuva halu oppimiseen ja tiedon hankintaan. Pysyvä tiedonjano ja käsitys tiedonhakuun liittyvän kriittisyyden tärkeydestä ovat Kosunen mukaan merkkejä luovasta luonteesta.

Nykyään opiskellaan työnteon ohella myös aikuisena. Nuorena hankittu tieto ja ammattitaito vanhenevat sekä työn sisällöt muuttuvat. Lisä- ja täydennyskoulutuksille syntyy tilaus, ja puhutaan elinikäisestä oppimisesta. (Mulari 2013, 60.)

Elinikäinen oppiminen on kaikkea sitä oppimista, joka tapahtuu läpi elämän. Oppimisen kohde, intensiteetti ja systemaattisuus vaihtelevat yksilön ja hänen elämäntilanteensa mukaan. (Ropo 1993). Työelämässä ja työelämän ulkopuolella oppiminen aikuisena on elämänlaajuista, elinikäistä oppimista. Elinikäisessä oppimisessa aikuinen ja lapsi oppivat kaikkialla, perheen kesken, vapaa-aikana ja yhteisöelämässä. Oppimista tapahtuu riippumatta siitä, miten se tapahtuu. ”Termi elinikäinen oppiminen korostaa opiskelijakeskeisyyttä ja oppimisprosessin yksilöllisyyttä elinikäisten kasvatuksen ja kehittymisen lähtökohtana.” (Engeström 1991; Raudaskoski 2009 -2010, 4.)

Elinikäisen oppimisen politiikan läpimurto tuo uuden työjärjestyksen luutuneeseen käsitykseen, jonka mukaan kouluttautuminen ja opiskelu ovat osa vain ihmisen lapsuuden tai nuoruuden elämänkaarta. Perinteiset nuoruuden ja aikuisuuden määritelmät hämärtyvät. Koulutusjärjestelmä ja koulutuspolitiikka ovat muuttumassa samansuuntaisesti. Koulutusjärjestelmä sulkee nykyään sisäänsä opiskelijoita, jotka olivat perinteisesti ikänsä ja elämäntilanteensa puolesta aikaisemmin sen ulkopuolella. Raja-aita rikkoutuu yhä massiivi-

semmin työn ja koulun välillä. Aikuiskoulutuksen ja muiden opiskelijoiden välillä on ollut pakko liudentaa rajaa. (Rinne ym. 2003, 20.)

Ihminen selviää vanhenevien aivojensa kanssa hyvin, kun hän hyödyntää aivojensa ”tietopankkia” (Stähle & Ainamo 2012, 170.) Raudaskoski kuvaa vanhenevien aivojen ”tietopankkia” oppimisena, joka voi olla satunnaista ja huomaamatonta muutokseen mukautumista tai tietoista ulkoisen käytöksen muuttumista. Oppiminen voi olla tiedon ja kokemusten muokkaamisen kautta syntyvän uuden tiedon rakentamista tai kokemusten muokkaamista tiedoksi ja taidoiksi sekä asenteiksi. Aikuinen voi tietoisesti rakentaa elämää ja samalla oppimista. Reflektiivisellä oppimisella tarkoitetaan sen määrittämistä, miten uusi tieto suhtautuu vanhaan tietoon ja kokemuksiin. Merkitysperspektiivistä tarkastellen oppimisprosessissa voi syntyä kriittistä arvioimista tiedon perusoletuksista tai luoduista maailmankuvista. Syvällä tasolla aikuinen oppii muokaten uudelleen aikaisemmin oppimaansa ja sulattaa sen selitysmallien muodostamista rakenteista uusiksi tiedoiksi ja taidoiksi. (Raudaskoski 2009 - 2010, 3.)

Eläkeiän saavuttamisen ei tarvitse merkitä työuran loppumista. Kyse on siitä, onko valmiutta ja halua jäädä vielä työelämään. Eläkeikäisten jääminen työelämään on yleistynyt Suomessa nopeasti. Työelämästä poistuu puolet työikäisistä ennen 60. ikävuoden rajaa, mutta osa pystyy jatkamaan työelämässä joustoilla ja tukitoimilla. Merkittävä osa haluaa jatkaa eläkeikäisenä työelämässä jollain panostuksella. (Lundell ym. 2011, 23–25.)

lökkäämpi henkilö saattaa puntaroida, paljonko aikaa ja rahaa hän uhraa koulutukseen. Hän ehkä miettii työelämän jäljellä olevan ajan pituutta ja sen aikaista oppimisen iloa, mitä uutta ne tuovat elämän sisältöön. (Mulari 2013, 27.)

Työelämä muuttuu jatkuvasti ja yhä harvemmillä on mahdollisuus pysyvään työpaikkaan. Työelämässä pysyminenkin merkitsee välttämättömyyttä ylläpitää ja hankkia käyttökelpoisia tietoja ja taitoja. Teknologian kehittyminen tuo mukanaan uusia osaamisvaatimuksia ja työntekijältä vaaditaan ongelmratkaisutaitoja ja uudistumiskykyä. (Lundell, ym. 2011, 23–25.)

Julkusen tutkimuksen mukaan työssä pysymisen ehdoksi ei nostettu niinkään taloudellisia vaan pystymiseen, osaamiseen ja tarpeellisuuteen liittyviä seikkoja. ”Kävi ilmi, että työssä voi jatkaa, vaikka se ei parantanutkaan toimeentuloa.” (Julkunen 2003, 243–244.) Palkansaajaryhmissä esiintyi kuitenkin eroja. Työväestö toi enemmän esiin toimeentuloon liittyviä huolia kuin muut ammattiryhmät.

Ammattikorkeakoululain valmistelu aloitettiin vuonna 1994 ja laki säädettiin seuraavana vuonna. Ammattikorkeakoulun verkko ja toiminta kehittyivät yhdessä uudeksi organisaatioksi, missä opetus oli tieteellistä mutta myös käytäntöön suuntautunutta. Vuonna 1997 opetusministeriön kunnianhimoinen tavoite oli saada suomalaiset ammattikorkeakoulut eurooppalaiseen kärkeen vuosituhanen vaihteeseen mennessä. Tämä merkitsi opintojen tason ja laadun kohottamista. Ammattikorkeakoulut vahvistivat ja uudistivat yhteyksiä työelämään. Ammattikorkeakoulu kehittää sellaisia valmiuksia, joissa opiskelijat kykenevät ja haluavat kehittää ammatillista osaamistaan, myös muodollisen koulutusjakson jälkeen. Elinikäinen oppiminen on myös ammattikorkeakoulun työskentelyä ohjaava periaate. (Lehtisalo & Raivola 1999, 152–154.)

3.2 Erilaiset oppijuudet

Leimaamisen välttämiseksi tutkimukset ovat alkaneet korostaa oppimistapojen erilaisuutta ja geneettisiä perusteita. Luonnollista erilaisuutta korostavan määritelmän kautta jokainen oppija on erilainen oppija. Tarkempaa määritelmällistä rajausta erilaiselle oppijuudelle on vaikea antaa. Oppimispulmat ovat hyvin yksilöllisiä ja korostavat erilaisia päällekkäisyyksiä. Erilaisten oppijuuden määritelmien variaatioista huolimatta voidaan pyrkiä määrittelemään erilaisia tapoja oppia, hahmottaa, prosessoida tietoa yleensä omaan osaamiseensa. (Lonka2000; Hämäläinen 2008; Markkanen 2011, 37.)

Osaamisensa edistymisen kautta työntekijä identifioituu oman alansa asiantuntijaksi jolloin kyvyt työssä selviämiseen kasvavat. Puutteellinen osaaminen on huomattava riski työkyvylle. Osaaminen on koulutuksen ja kokemuksen tulos, jotka yhdessä vaikuttavat työntekijän suoriutumiseen työtehtävistä. (Lundell, ym. 2011,181.)

Muistin heikentyminen ja tiedonkäsittelyn hidastuminen eivät ole välttämättä oppimiskyvyn heikentymistä. Oppiminen on moniselitteinen ilmiö, jota ei voi hahmottaa pelkästään tiedonkäsittelyprosesseja tarkastelemalla. Mieleen painaminen on toisarvoista ammatillisen kehittymisen kannalta, koska työelämässä on harvoin päntättävä asiayhteyksistään irrallisia tietoja. Muistin ikämuutokset eivät vie oppimiskykyä. Tätä käsitystä ovat vahvistaneet tutkimukset, joissa on vertailtu eri-ikäisten ihmisten suoriutumista muistitehtävissä. (Lundell ym. 2011, 193–194.)

Kaikenikäisillä on oppimiseen vaikuttavia tekijöitä, jotka liittyvät oppimisvaikeuksiin ja työympäristön tarjoamiin oppimismahdollisuuksiin. Oppimiseen vaikuttavat yksilöön liittyvät tekijät, aikaisemmat oppimiskokemukset, minäkäsitys ja se, millaiset mahdollisuudet on ollut kehittää kykyjään elämänsä aikana. Asenteella ja motivaatiolla on suuri vaikutus.

Lisäksi ammatilliset tavoitteet ja se, miten luottaa oppimiskykyynsä, vaikuttavat oppimiseen.

Oppimisen perustana on kognitiivinen toimintakyky, johon vaikuttavat tiedonkäsittelyprosessit sekä aikaisemmin opitut tiedot ja taidot. Oppiminen on riippuvainen kyvyistä ohjata omaa oppimistaan kulloisessakin tilanteessa tarkoituksenmukaisella tavalla. Kyse on oppimaan oppimisesta, jossa yksilö säätelee omaa oppimistaan. Ihminen, sekä nuori että vanha, oppii parhaiten asioita, joista on aidosti kiinnostunut. Omassa työssä kiinnostava ja merkityksellinen tieto jää parhaiten mieleen. (Lundell ym. 2011, 193–194.)

Epäonnistumisen kokemukset heikentävät oppimista ja onnistumisen kokemukset vahvistavat myönteisempää suhtautumista opiskeluun. Perinteisten oppimisen tarkastelutapojen rinnalle on noussut lähestymistapoja, jotka korostavat oppimisen yksilöllisiä lähestymistapoja. Riittävä määrä myönteisiä kokemuksia antaa itseluottamusta ja vahvistaa oppimiskokemuksia. (Lundell ym. 2011, 195.)

Ihmisen oppimiseen vaikuttavat ulkoiset ja sisäiset tekijät. Uutta tietoa omaksutaan suhteessa aikaisemmin opittuun tietoon. Kenellekään ei voi tietoa siirtää. Tästä syystä on hyvä tietää, mitä aikaisemmin on oppinut ja mitä tapoja oppijalla on hahmottaa maailmaa. (Manka 2006, 114.)

Oppimisen motivaatiolla on tärkeä merkitys. Oppija oppii vain sitä, mitä hän haluaa oppia aktiivisesti. Oppijaa ei voi pakottaa oppimaan. Mitä paremmin oppimiseen kuuluvat asiat liittyvät arkeen, ja mitä todennäköisemmin niistä on hyötyä, sitä enemmän oppiminen kiinnostaa.

Syvälle juurtuneet koulunaikaiset negatiiviset kokemukset vaikeuttavat uusien asioiden omaksumista. Opiskelusta on voinut vierähtää pitkä aika, joten mielessä voi olla kielteisiä kokemuksia, joita on mielestä kytkettävä pois ja opeteltava oppimaan oppimisen taitoja. Oppimiseen oppiminen tarvitsee usein ulkopuolista keskustelua, jotta omaa oppimista voi havainnoida.

Siirtovaikutuksella on suuri rooli. Mitä enemmän oppija osaa siirtää uutta tietoa uusiin olosuhteisiin, sitä laadukkaampaa oppiminen on. Tietoa voi myös luokitella eri tasoihin tiedostosta piilevään ja näkyvään tietoon tai viisauteen. (Manka 2006, 115.)

3.3 Ravintola-alan tietojen ja taitojen vaatimukset

Hotelli - ja ravintola-alan ammattilainen voi tehdä työtään tarjoilijana, kokkina, ravintolapäällikkönä, hovimestarina tai hotellipäällikkönä. Hotelli- ja ravintola-alalla toimivalla ammattilaisella tulisi olla asiakaspalvelualttiutta ja ahkeruutta. Alan työt ovat hyvin intensiivisiä ja fyysisesti raskaita. Alalla pärjäämiseksi ja jaksamiseksi erilaiset koulutukset tarjoavat apuaan. Seuraavissa kappaleissa kerron tavallisimmista ravintola-alan ammattien tehtävänimikkeistä ja niiden koulutusvaatimuksista sekä koulutusten sisällöistä. Alan tutkinnon suorittanut henkilö toimii asiakaspalvelutehtävissä, jossa merkittäviä osaamisalueita ovat asiakaspalvelu ravintoloissa, alan julkisen sektorin toimipaikoissa sekä kahvioissa, henkilöstöravintoloissa, liikeasemilla, pikaruoka -, juhlapalvelu-, tai matkailuyrityksissä ja suurtalouksissa. (Helsingin kaupunki 2014a.)

Kokin tutkinnon suorittanut henkilö omaa tietoja ja taitoja joilla osaa toimia ravintoloissa ja julkisen sektorin toimipaikoissa, kahviloissa, henkilöstöravintoloissa, liikenneasemilla, pikaruoka- ja juhlapalveluyrityksissä sekä suurtalouden toimipaikoissa kokin tehtävissä (Helsingin kaupunki 2014b.)

Dieettikokin ammattitaidolla kykenee ruoka- ja asiakaspalveluita tuottavassa valmistuskeittiössä valmistamaan erityisruokia. Osaaminen vaatii toimipaikan kokonaisvaltaisen palvelutehtävän ymmärtämistä. Dieettikokin on osattava itsenäisesti hakea tietoa ja ratkaista ongelmia, koska hänellä on vastuu asiakkaan terveydestä ja hyvinvoinnista. Dieettikokin on oltava huolellinen ja välitettävä oikeaa tietoa asiakkaalle. Hänen pitää myös osata hakea tietoa uusista ruokavalioista. (Helsingin kaupunki 2014c.)

Majoitus- ja ravitsemusalan esimiehen johtamistaitojen merkitys on tärkeää. Hänen pitää pystyä työskentelemään ravintolan, cateringpalveluiden tai vastaavien yritysten tai julkisten sektorien yritysten asiakaspalveluissa ja keittiöissä. Lisäksi pitää hallita johtaminen operatiivisena esimiehenä majoitus- ja ravitsemisalalla, henkilöstön esimiehenä sekä asiakas ja sidosryhmäsuhteiden hoitamisessa. (Helsingin kaupunki 2014d.)

Restonomin pitää hallita tietoja ja taitoja, joilla hänellä on edellytykset hoitaa palvelualan, erityisesti ruokapalvelualan, esimiehen tehtäviä. Hän voi toimia asiantuntijatehtävissä, keittiöpäällikkönä, keittiömestarina tai yrittäjänä sekä kotimaassa että ulkomailla. Restonomilla pitää olla valmiudet asiakaslähtöiseen, vastuulliseen ja ennakoivaan johtamiseen. Johtamisen osaaminen näkyy markkinoinnin, laskentatoimen ja juridiikan osaamisena. Restonomin on myös kyettävä yhteistyöhön elinkeinoelämän kanssa. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.)

4 Koulutuksellinen tasa-arvo ja työhyvinvointi

On epärealistista ajatella, että kaikki saapuisivat koulumaailmaan yhtä aikaa ja lähtisivät sieltä samaan aikaan pois sinne palaamatta. Koulutus on mahdollisuuksien kokonaisuus, jota voi toteuttaa lapsuudesta eläkepäiviin saakka. Elinikäisen oppimisen avulla on mahdollisuus korjata myös sosiaalista epäoikeudenmukaisuutta. Varoja koulutukseen ei jaeta pelkästään pakollisen koulutuksen alkumenestyksen perusteella. Vanhemmat ikäluokat joutuvat kilpailemaan työelämässä paremmin koulutettujen nuorten kanssa. Tasa-arvoa ei toteuteta pelkästään laajentamalla pakollista peruskoulutusta. Suomessa yhdenvertainen koulutusmahdollisuus on lisääntynyt johdonmukaisesti. Peruskoulun jälkeinen kouluttautuminen on lisääntynyt ja se on elinikäisen oppimisen keskeisiä tunnusmerkkejä. (Lehtisaalo & Raivola 1999, 77–79.)

Vanha, lineaarinen elämänkulku on muuttumassa spiraalimaiseksi. Koulutukselliset ja yhteiskunnalliset tavoitteet sekoittuvat niihin tietoihin ja taitoihin, joita vaaditaan työelämässä. Ainoastaan koulutetut on katsottu osaaviksi tuottamaan yrityksille tulosta. Pulmana on keskeisesti se, että työvoiman määrän ja taitojen vaatimusten yhteensovittaminen on vaikeaa. Taitojen realisoituminen näkyy vasta työelämässä. Työelämä on jatkuvasti muuttuvaa, ja koulutuksen tulisi muuttua mukana vastatakseen muutoksiin. Perinteinen ”yhden uran normi” on käymässä harvinaiseksi kuten sekin että ammattitaito hankitaan vain nuoruusiässä. (Rinne ym. 2003, 14–15.)

Ammatillista tulevaisuutta suunnitteleva tarvitsee tietoa valittavana olevista opiskeluvaihtoehdoista, oppilaitoksista, opintolinjoista, tutkinnoista, pääsymahdollisuuksista ja opintojen rahoitusmahdollisuuksista. Työelämäänsä pyrkivä tai työtehtäviä vaihtava taas tarvitsee tietoa työmahdollisuuksista ja työn hausta. Lisäksi tietoa saa yrittämisestä, piilotyöpaikoista jne. Tietoa ja ohjausta saa internetistä ja muista viestimistä konsulttipalvelusta saa tarvittaessa syventävää tietoa. Ohjauspalvelua antavat työ- ja elinkeinotoimistojen koulutusneuvojat sekä oppilaitosten opinto-ohjaajat. (Mulari 2014, 123, 142.)

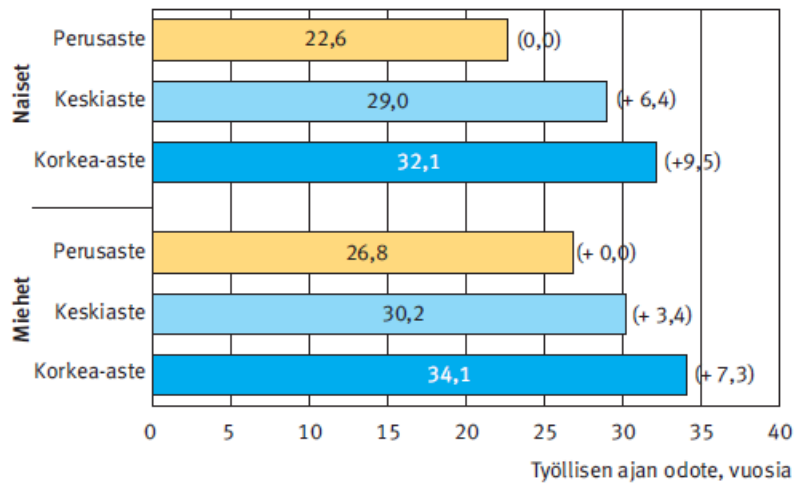
Ammatinvalintaongelmissa voi lähteä liikkeelle omista ammattitoiveista, haaveista ja unelmistakin. Tärkeintä on päättää, mitä puolta haluaa itsessään kehittää. Usealle löytyy tie toteuttaa haave ammatillisessa osaamisessa työelämässä jossakin muodossa. (Mulari 2014, 123.)

Korkea-asteen koulutuksen suorittaneille miehille kertyy työvuosia jopa 50 prosenttia enemmän kuin perusasteen koulutuksen suorittaneille miehille (ks. kuvio 2). Naisilla ero

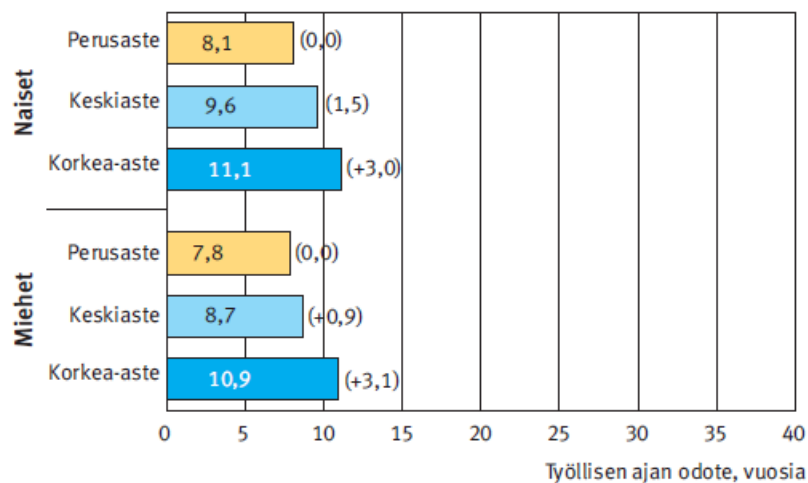
on vieläkin suurempi eli korkea-asteen suorittaneille naisille kertyy työvuosia 67 prosenttia enemmän kuin perusasteen suorittaneille naisille. Heikommin koulutetut naiset tulevat perhevapaiden vuoksi hyvin myöhään työmarkkinoille. Keski- ja korkea-asteella naisten ja miesten työvuosikertymissä ei ole paljon eroja. Naiset alkavat kiriä perhevapaisiin käyttämäänsä vuosia kiinni yli 40-vuotiaina. Huomattavin työllisyyden nousu 2000-luvulla on tapahtunut 50 vuotta täyttäneillä naisilla. Työvuosikertymän kannalta koulutuksen hankkiminen on erittäin tuottava investointi. (Tilastokeskus 2012.)

Kaavio. Työllisen ajan odotteet a) 25-vuotiaalle ja b) 50-vuotiaalle (64 ikävuoteen asti) vuonna

a) Työllisen ajan odote 25-vuotiaalle 2010



b) Työllisen ajan odote 50-vuotiaalle 2010



(Tilastokeskus 2012)

Aikuiskoulutukseen on tarjolla suurimmaksi osaksi työhön tai ammattiin liittyvää koulutusta. Lisäksi siihen kuuluu työllisten työpaikkakoulutus ja työttömien työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus. (Ilmarinen 2006, 158.)

5 Syventävän työharjoittelun raportti

Työharjoitteluni aloitus käynnistyi harjoittelupaikan etsimisellä. Löysin sen Kaupunki X:n kaupungin ruokapalvelukeskuksesta. Asetin harjoittelulleni tavoitteita ja kerron miten asettamani tavoitteet toteutuivat.

Kuvaan tässä työharjoitteluraportissa Kaupunki X:n kaupungin ruokapalvelukeskusta, sen tehtävää ja toimintaa sekä sitä, mitkä olivat harjoittelupaikan johtamisen vahvuuksia ja miten kehittäisin niitä edelleen.

Lisäksi kuvaan tässä raportissa miten Kaupunki X:n kaupungin ruokapalvelupäällikön tehtäväalueen sisältöön perehdyttäminen kehitti esimies- ja asiantuntijavalmiuksiani. Lopuksi kuvaan sitä, miten pohjustin kehittämistyötäni ja sen onnistumista.

5.1 Kaupunki X

Kaupunki X sijaitsee kauniissa Sydän-Satakunnassa. Kaupunki X on maantieteellisesti helppojen liikenneyhteyksien varrella, Pori - Helsinki valtatie 2:n sekä Pori - Tampeen rautatien varrella. Kokemäenjoki tarjoaa virkistysmahdollisuuksia ympäri vuoden 8000 asukkaalleen, joista huolehditaan laadukkailla kaupungin palveluilla. (Kaupunki X.fi)

Kaupunki X:n kaupunkistrategian mukaan toiminta-ajatus on ”Kaupunki X-kuntalaisia varten.” Arvoina ovat asukaslähtöisyys, yhteisö, kehittämishalukkuus, innovatiivisuus, turvallisuus sekä kestävä kehitys. Visiosta vuodelle 2016 ”Hyvä elämä Kaupunki X.” johdetut strategiset päämäärät ovat: Hyvät peruspalvelut, monipuoliset vapaa-ajan palvelut, oman kunnan arvostaminen, monipuolinen elinkeino rakenne, turvallinen, viihtyisä ja luonnonläheinen elinympäristö, tasapainoinen kuntatalous, toimiva ja kehittyvä kuntaorganisaatio. (Kaupunki X:n talousarvio 2014, taloussuunnitelma.)

Kaupungin hallinto-organisaatio vastaa palveluiden toiminnasta ja suunnittelusta. Kunnan talousarviovuosi on kalenterivuosi. Kaupunginvaltuuston on hyväksyttävä talousarvio vuoden loppuun mennessä. Talousarvio ja -suunnitelma hyväksytään samanaikaisesti, ja niiden valmistelusta vastaa kaupunginhallitus. (Kaupunki X:n talousarvio 2014, taloussuunnitelma.)

5.2 Työharjoittelupaikka Kaupunki X:n kaupungin ruokapalvelukeskus

Kaupunki X:n kaupungin linja-organisaatiossa ruokapalvelukeskus toimii kaupungin tilahallinnossa teknisen lautakunnan alaisuudessa. Ruokapalvelukeskus kuuluu kunnallisorganisaation yhdyskuntaosaston tilahallinnon tulosalueeseen. (Kaupunki X:n talousarvio 2014 taloussuunnitelma.)

Kaupungin ruokapalvelukeskuksen tuottamat ateriamäärät kertyvät keskuskeittiön ja sivukeittiöiden palveluiden tuottamista ateriamääristä. Ruokahuollon budjetti on yhteensä noin 1,3 miljoonan euron suuruinen.

Ruokapalvelukeskuksen toimintaa ohjaavat kaupunginhallituksen asettamat arvot sekä toimintastrategiat hyvän johtamisen kautta. Kaupungin ruokapalvelukeskuksen tehtävä on tuottaa ateriapalveluja. Lisäksi sen tehtävä on palvelujen edelleen kehittäminen, tulojen ja menojen tasapainottaminen sekä uusien palvelujen hallinta muutosjohtamisen kautta. Ruokapalvelukeskuksen tulee toimia asiakaslähtöisesti hallintosäännön sekä kaupungin strategioiden mukaisesti.

Kaupunki X:n ruokapalvelukeskuksessa on tuotantokeittiöitä eli valmistuskeittiöitä. Valmistuskeittiöt ovat monitoimikeittiöitä, joista kaksi suurinta ovat valmistuskeittiöt: Keskuskeittiö ”Köökki” ja terveysaseman keittiö.

Keskuskeittiön ateriapalveluun sisältyy oppilasruokailu keskuskoulussa, kyläkouluissa, päiväkodeissa, iltapäiväkerhoissa sekä jakeluruokailut päiväkoteihin ja kotipalveluun vanhustenhuollon kotihoitoon. Lounasaterioiden määrä kuukaudessa on noin 30 914.

5.3 Ruokapalvelupäällikön vastuu ja tuloksellisuuden seuraaminen

Ruokapalvelukeskuksen määrärahat ja tuloarvio ovat budjettimääräisiä, ja niitä seurataan ruokahuollon ohjaus- ja seurantajärjestelmää käyttäen. Ruokapalvelukeskuksen taloudellisenä tavoitteena on toimia palveluja eri hallintokunnille myyvänä yksikkönä +/-0 budjetilla. Laskutus tapahtuu aiheuttamisperiaatteen mukaisesti. Lisäksi tavoitteena on siivous- ja ruokapalvelutoiminnan yhteensovittaminen tilahallintopalvelussa. (Kaupunki X:n talousarvio 2014, taloussuunnitelma.)

Ruokapalvelukeskus toteuttaa suunniteltua budjettia Kaupunki X:n kaupunginhallituksen hyväksymän taloussuunnitelman mukaisesti. Kunnallisen palvelutoiminnan menestymistä arvioidaan nk. tuloksellisuuskäsitteellä. Tuloksellisuuskäsitteen osatekijöitä ovat toiminnan

tuottavuus, taloudellisuus, palvelukyky ja vaikuttavuus. Osatekijöiden mittaaminen ja arviointi edellyttävät tuloksen eli loppusuoritteiden kustannuslaskentaa sekä palvelukyvyn ja vaikuttavuuden seurantaa. Tuloksen seuraaminen ja parantamisen arviointi ovat jatkuvia haasteita.

Ruokapalvelukeskuksen taloudellinen vastuu sekä ohjaus - ja seurausjärjestelmä kattavat kaikki ruokapalvelujen yksiköt. Tuloslaskennan seurannassa toteutumat ovat kirjanpidon alaisuudessa kuukausittain siten, että kirjanpito sulkeutuu kuun lopussa ja taloudesta raportoidaan kuukausittain kaupunginhallitukselle. Toteutumia seurataan kuukausittain laskemalla ja vertaamalla suoritteita käyttäen hyväksi suoritelaskennan mittareita ja tunnuslukuja. (Kaupunki X:n talousarvio 2014, taloussuunnitelma.)

Ruokapalvelupäällikkö toimii yhdyskuntaosaston tilahallinnon ruoka- ja siivouspalvelun tulosalueen päällikkönä. Tehtäviin kuuluu johtaa asiakassuhteita, henkilöstöä ja taloushallintoa sekä vastata tuloksellisuudesta. Ruokapalvelupäällikkö suunnittelee palvelujen tuotanto- ja toteutusprosesseja esimiehenä ja asiantuntijana. Henkilökuntaa ruokapalvelussa on noin 21 ravintola-alan ammattilaista eri yksiköissä.

5.4 Harjoittelun ja opinnäytetyön toteutuminen

Kaupunki X:n ruokapalvelukeskus toimii vaativassa ja muuttuvassa toimintaympäristössä, joka on osa laajempaa kehittämistyötä. Ruokapalvelun vahvuutena on ravintola-alalla toimiva ammattitaitoinen henkilöstö. Henkilöstö on joutunut osittain vastaamaan kehittämistoiminnan haasteisiin ja sopeutumaan kehittämistoiminnassa syntyneisiin muutoksiin.

Ruokapalvelupäällikön vaativan ravintola-alan asiantuntijajohtaminen ja muutosjohtamisen onnistuminen on lisännyt ruokapalvelun vahvuutta. Johto on nähnyt, että työntekijöiden kouluttaminen on sekä työntekijöiden itsensä että työnantajan etu. Ruokapalvelu toteuttaa koulutusmyönteisyydellä käytännössä kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa ja koulutustasa-arvoa. Ruokapalvelupäällikkö toimii kaupungin suuntaaman johtosäännön mukaan, ja suhtautuu myönteisesti työntekijöiden työn ohella tapahtuvaan omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Koulutuksen aloittaville tarjotaan mahdollisuus anoa opintovapaata ja sen lisäksi mm. työaikajärjestelyissä joustetaan silloin, kun se työyksikön toiminnan kannalta on mahdollista. Kaupungin hallintosäännön 2013 mukaan ”Koulutuksen asiasisällön ohella koulutuksella nähdään olevan lukuisia myönteisiä vaikutuksia kehitykselle, ennen kaikkea kehitysmuutoksen ilmapiiri, oppimis- ja kehittyminenvalmiuksien sekä elinikäisen oppimisen jatkumon luojana.” (Kaupunki X:n hallintosääntö 2013.)

Työharjoitteluni tavoitteiksi asetin ruokapalvelupäällikön työalueen tehtäväalueen oppimisen. Lisäksi yhdistin työharjoittelun opinnäytetyön kehittämistyöhön. Kokonaisuutena tämä kattaa työharjoittelusuunnitelmani, jonka olen laatinut ennen työharjoittelun aloittamista.

Ennen työharjoitteluni aloittamista olen ensin laatinut harjoittelusuunnitelman ja opinnäytetyöni suunnitelman. Sen jälkeen otin yhteyttä Kaupunki X:n ruokapalvelupäällikköön ja tiedustelin työharjoittelu/opinnäytetyömahdollisuudesta. Ennen työharjoittelun alkua soimme opinnäytetyö- ja työharjoittelusopimukset. Kaupunki X:n työnantajan ruokapalvelutehtävät edellyttävät monipuolista esimiesosaamista, mikä laajentaa aikaisempaa osaamistani ravintola-alalta. Tavoitteena on kehittää esimies- ja asiantuntijavalmiuksiani ruokapalvelupäällikön tehtävissä.

Toisena tavoitteenani oli kehittää ko. kaupungin ruokapalvelukeskuksen henkilöstön ammatillista osaamista, työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Opinnäytetyön aihe on työelämän pidentäminen koulutuksen avulla. Toimintaympäristön muuttuessa kaupungin ruokapalvelun kehittämisessä on tärkeää turvata henkilöstön ammattitaito ja osaaminen tulevaisuuden haasteita vastaaviksi.

Työharjoittelun aikana tutustuin opinnäytetyön tilaajan toimintaan, toimintatapaan ja johtamiseen. Työharjoittelusuunnitelmani keskeisenä teemana oli ruokapalvelupäällikön tehtäväalueen oppiminen. Toisena tavoitteena oli työharjoittelupaikan vahvuuksien edelleen kehittäminen, mistä raportoin opinnäytetyöni toiminnallisessa osuudessa tarkemmin.

Työharjoittelun alkoi Kaupunki X:n ruokapalvelukeskuksen tehtävään ja toimintatapaan perehdytyksellä. Perehdytys sisälsi aluksi tutustumista kaupungin johtosäätöön, jota noudatetaan ruokapalvelun johtamisessa. Tämän jälkeen tutustuin johtamisen käytäntöön, jossa oli minulle paljon uutta opittavaa.

Tutustuin ruokapalvelupäällikön tehtäväalueeseen, joka käsitti julkishallinnon talouden seurannan osaamista, henkilöstöjohtamisen hallintaa sekä kehittämistaitoa. Ruokapalvelupäällikkö perehdytti minut tuotantoyksiköiden toimintaan ja niiden suoritelaskennan tunnuslukuihin ja vertailuun sekä sen onnistumisen keinoihin ruokapalvelukeskuksessa.

Työharjoitteluni tavoite oli ruokapalvelupäällikön työalueen oppiminen ja kehittämistehtävän onnistuminen. Perehdytys sisälsi tärkeitä ruokapalvelun johtamisen onnistumistavoitteiden saavuttamisen keinoja. Perehdytys auttoi näin saavuttamaan oppimistavoitteena olleen ammatillisen osaamisen lisääminen ravintopäällikön työssä.

Tärkeää kehittämistyöni kannalta oli käytännön työssä mukanaolo valmistavassa keskuskeittiössä. Isoissa valmistuskeittiöissä opin keittiöyksiköiden johtamista ja toimintatapaa. Käytännön työt yksiköissä olivat minulle ennestään tuttuja, mutta niissä oli toiminnan tavoitteiden sanelemia yksilöllisiä toteutusratkaisuja.

Uskon työharjoittelunaikana saavuttaneeni tavoitteeni, jotka syntyivät opinnäytetyön kyselyn, haastattelun ja ennen kaikkea harjoittelun aikana toteutuneen perehdytyksen avulla. Opin tuntemaan työnantajan, työtehtävien vaatimukset ja henkilöstön. Tämä kaikki pohjasti opinnäytetyön toiminnan osuuden suunnittelun onnistumista, joka oli samalla työharjoittelupaikan kehittämisosio.

6 Projektina opiskeluun kannustavan sähköisen kansion suunnittelu

Opinnäytetyön toiminnalliseen osuuteen kuului käytännönläheisen ja sähköisesti ylläpidettävän kansion luominen Kaupunki X:n ruokapalvelukeskuksen ravintola -alan henkilöstölle henkilöstön sisäisille intranet-sivuille. Kansion avulla voi ohjata lukijan ajatuksia omaehtoiseen opiskeluun valmiiksi haettujen nettiosoitteiden avulla. Kansiota on helposti löydetävissä ravintola-alan opintopaikkakunnat ja kaikki opiskeluun liittyvät asiat. Näin aikaa säästyy osoitteiden ja hakujen etsimisessä. Kansion kehittämisellä on suurempi merkitys kuin itse valmiilla kansiolla, koska toiminnallinen tutkimustyö suuntaa henkilöstön ajatuksia omaehtoisen opiskelun suunnitteluun, mikä on tilaustyön perimmäinen tarkoitus.

Työharjoittelu antoi mahdollisuuden pyytää kritiikkiä ja kantaaottavia mielipiteitä ravintola-alan asiantuntijoilta. Kansion luomisen aikana tarjosin heille palautteen antajan roolia, ja samalla heistä syntyi ensimmäisiä kansion eteenpäin kehittäjiä. Tämä oli samalla ensimmäinen askel kohti kansion käytännön toteutusta. Kansio alkoi toimia jo kehittämisen aikana sen suuntaisesti, mihin sitä on suunniteltu eli vuoropuheluksi.

Viisikymmentä vuotta täyttäneenä ja pitkään alalla olleena olen itse elävä esimerkki aikuisopiskelijasta. Esimerkkinä oleminen helpotti tiedonkeruun suunnittelua ja toteutumista. Tein perusteellisen taustaselvitystyön ennen opinnäytetyön toiminnallisen osuuden luomis- ja toteutusvaihetta. Taustatyöhön liittyi lisäymmärryksen etsiminen käyttäjien tarpeista ja taustasta kyselyillä ja haastatteluilla. Tiedonkeruun toimintatavan luominen ja suunnittelu tapahtui työharjoittelun aikana.

Kansion suunnittelun tiedonkeruun yhdeksi toimintatavaksi valitsin henkilöstön kuuntelemisen työharjoittelun ammattityön suorittamisen yhteydessä. Keskustelut opiskelusta syntyivät luonnollisena jatkeena sille, kuinka itse olin valinnut tien aikuisopiskeluun ja tein nyt työharjoittelua heidän työtoverina. Tämä oli lisätukena kyselyn ja haastattelun lisäksi. Vapaan vuorovaikutuskeskustelun avulla pyrin ohjaamaan henkilöstöä pohtimaan ääneen omia näkemyksiään työstään, työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja opiskelusuunnitelmistaan. Pyrin lisäksi ymmärtämään heidän toiveitaan, mitä tietoa he kaipasivat omaehtoisen opiskelun aloittamisen suunnitteluun ja miten tiedonsaantia tulisi kehittää.

6.1 Kansion suunnittelu

Uusi virtuaalinen oppimisympäristö saattaa olla hämmentävä. Sivustoissa kerrotaan opiskelun tarjontaan ja taloudellisiin tukiin liittyviä asioita, joista tiedonetsijä todennäköisesti aloittaa. Esimerkiksi sivustojen etsiminen ja niille kirjautuminen sekä polkujen löytymisen vaikeudet voivat olla arkea sähköisessä virtuaalimaailmassa. Kansion tarkoitus on helpottaa väylän löytymistä ja säästää näin aikaa vievältä etsimistyöltä.

Kansion suunnittelun lähtökohtana on, että sen tuli olla sähköisesti ylläpidettävä, koska ajallisesti tiedot vanhenevat nopeasti. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että käyttäjät, jotka ovat Kaupunki X:n ruokapalvelukeskuksen ravintola-alan henkilöstöä, lukevat itse ja myös päivittävät kansion tietoja. Kansion käyttäjä, ravintola-alan henkilöstö, on myös sen jatkotuottaja. Opinnäytetyöni kehitettävä toiminnallinen osuus ei siis tule koskaan valmiiksi.

Tapasin kohderyhmää kansion teon aikana ja esittelin kansioprojektia. Tässä kohdassa työtä sitoutin kohderyhmää kansoin ylläpitämiseen työn tarkastelun avulla ja pyysin palautetta sekä toiveita. Henkilöstö päätti itse kansion nimestä nimikilpailun kautta, johon osallistumisesta sai pienen palkinnon. Nimi annetaan, kun käyttäjät aloittavat kansion päivittämisen. Toivoin, että henkilöstölle syntyi käsitys, että kansio on heitä varten ja että siitä on apua tiedonhaussa.

Näen tärkeänä, että opinnäytetyöni toiminnallinen osuus ei ole ainoastaan opas joka ojennetaan tiedoksi, vaan se on ensimmäinen askel kohti opiskelua. Kansio ohjaa lukijaa kohti opiskelun taitoja, jotka ovat opiskelijan ammattiosaamista.

6.2 Tutkimuskysymysten valmistelu ja tulokset

Tiedonkeruussa tutkimuskyselyillä ja haastatteluilla hain yleiskuvaa siitä, miten kohderyhmä suhtautui työssä jaksamiseen, koulutukseen ja niiden yhteisvaikutukseen. Lisäksi etsin henkilöitä, jotka tarttuvat opinnäytetyöni aiheeseen ja innostuvat konkreettisesti puhumaan opiskelusta.

Hain vastaajia, jotka suhtautuvat opiskeluun kriittisesti ja uskovat itse osaavansa paljon ja odotin, että he todistavat sitä jakamalla tietoaan. Tulkitsen kritiikin piileväksi kilpailunhaluksi. Kilpailunhalu herättää toivottavasti halun kehittää kansiota vastaamaan palautteen antajan odotuksia.

Haen vastauksia peruskysymykseen, mitkä ovat vastaajien ilmaisemat esteet opiskelun aloittamiseksi? Opinnäyteprosessini aikana tätä kysymystä täydentävät seuraavat kysymykset:

1) Mikä voisi olla ikäjakauman ja viimeisen opintovuoden suhde virtuaalisen tiedonhaun taitoon ravintola-alalla toimiville? Etsin myös tietoa siitä, ovatko alan koulutusvaatimukset ajan tasalla. Koulutuksellisen tasa-arvon tulisi olla johtava periaate suomalaisilla työpaikoilla. Miten vastaajat kokevat koulutustasa-arvon toteutuvan omalla kohdallaan ja ovatko he valmiita lähtemään eri-ikäisinä sähköiseen tiedonhakuun?

2) Tarvitaanko erityistoimenpiteitä ravintola-alalla, niiden ammattihenkilöiden kohdalla, jotka opiskelivat ennen 2000-lukua ja ovat syntyneet ennen 1970-lukua? Etsin tietoa, joka auttaa minua ymmärtämään, minkälainen kansion tulisi erityisesti olla. Kansion, joka edistäisi omaehtoista koulutushalukkuutta henkilöstössä sekä tasa-arvoista ja koulutusmyönteistä johtamista. Kansion tekeminen perustuu opinnäytetyön toiminnalliseen osuuteen.

3) Etsin ja odotin tietoa siitä, onko elämänkaariajattelulla yhteys opiskelun aloittamiseen esimerkiksi 1950-luvulla syntyneiden tai 1980-luvulla syntyneiden välillä? Saako oppimisen ilo ja tiedon jano jatkua kaiken ikäisenä? Hain kyselyllä tietoa, josta saan tietopintaa, jota voin käyttää hyväksi. Hain vastaajien taustoja syntymäajoista, viimeisestä koulutuksesta sekä heidän aikaisemmasta työkokemuksestaan.

6.3 Kyselyjen toteuttaminen

Valitsin tutkimuskeinoksi Webropol-kyselyn ja teemahaastattelun, mistä syntyi opinnäytetyön analysoimani aineisto (liite 1). Kävin myös vapaita keskusteluja työharjoittelun aikana henkilöstön kanssa, mikä lisäsi ymmärrystäni ja pohjusti kyselyn ja haastatteluiden onnistumista.

Pidän tärkeänä työn onnistumisen kannalta, että kyselyyn sai vastata mahdollisimman moni. Kyselyn toteutin Webropol-ohjelmalla. Kysymykset lähetin vastaajille sähköpostissa ja vastaukset tulivat nimettöminä. Analysoin kyselyn tuloksia kvantitatiivisin menetelmin.

Valitsin kvantitatiivisen kyselytutkimusmenetelmän, jossa on mahdollisuus strukturoitujen kysymysten lisäksi antaa vapaita kommentteja. Nimettömien vastausten avulla saan yleiskuvan alan henkilöstön suhtautumisesta työssä jaksamiseen ja koulutukseen.

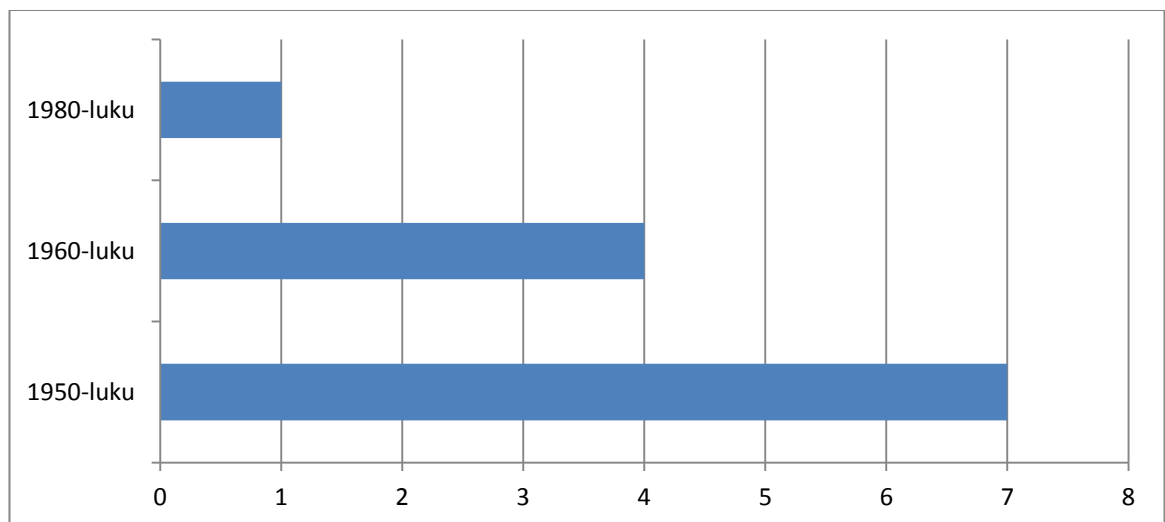
Kyselyn vastaajat olivat matalasti koulutettuja, perustutkinnon suorittaneita. Voisi ajatella, että koulutukselliset alan tieto- ja taitovaatimukset kohdistuivat heihin? Yliopisto - ja korkeakouluopintoja ei vastaajilla ollut. Ammattikohtaiset koulutusvaatimukset olivat perustutkintotasoa. Perustutkinnot ravintola-alalla eivät sisällä atk -kursseja, eikä ammattikohtaisissa koulutusvaatimuksissa vaadita atk-taitoja. Atk-taidot ovat tärkeitä etä- ja monimuoto-opiskelussa, jotka ovat myös taloudellisia kysymyksiä, esim. matkojen ja majoitusten vuoksi.

Vastaajien ikäryhmittämisellä oli suuri merkitys, koska yhteiskunnallinen konteksti vaikuttaa suhtautumiseen, mihin elämänkaaren kohtaan vastaaja sijoittaa mielessään opiskelun. Suomalainen sivistysajan koulutuspolitiikka on muokannut elämänkaarelliset kysymykset ja niihin liittyvät eri aikakaudet mieltämään opiskelun johonkin ikäryhmään tai elämänvaiheeseen kuuluvaksi, esim. opiskelun kuuluu vain nykyajan nuorille. Halusin tietää, minkä aikakauden kasvatteja vastaajat olivat.

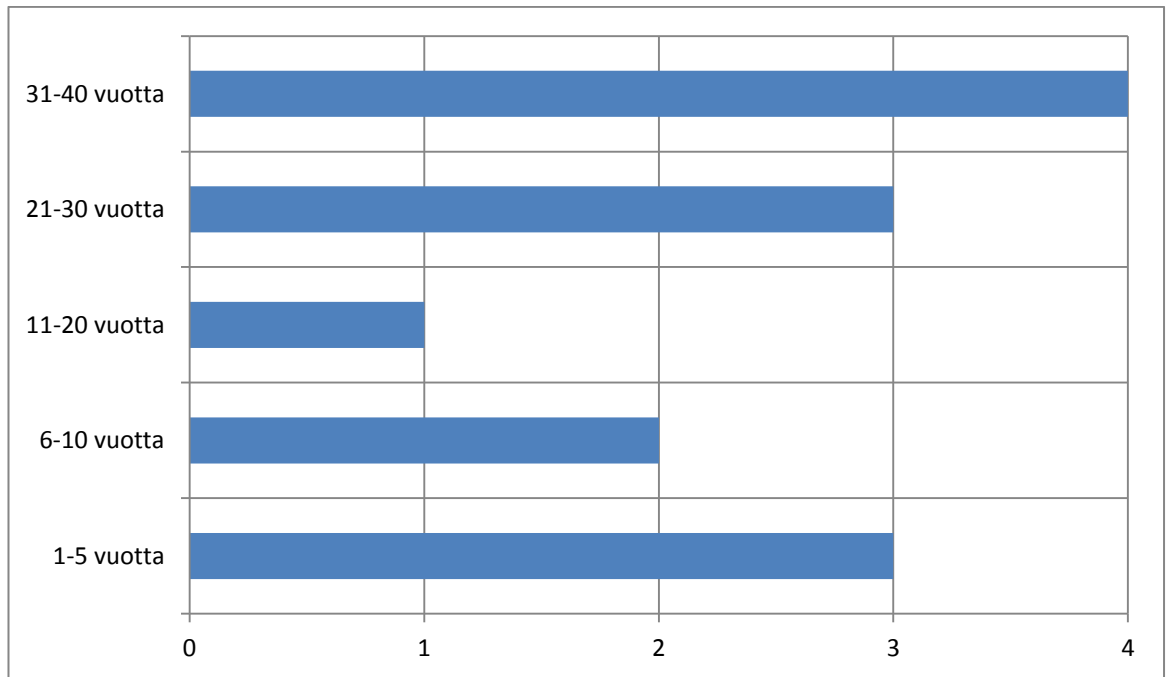
Tätä kyselyaineistoa täydentävät muutamat haastattelut, joiden kautta sain syvempää tietoa koetusta työhyvinvoinnista ja sen suhteesta koulutukseen, koulutusmahdollisuuden jatkamiseen ja työssä jaksamiseen. Haastateltavaksi valitsin mahdollisimman hyviä informanteja, jotka ovat olleet pitkään työelämässä ja henkilöitä, jotka olivat kiinnostuneita opiskeluista vaikka heillä oli erilaisia esteitä opiskelun aloittamiseen.

Seuraavassa esittelen Webropol-kyselyjen tuloksia taulukoiden muodossa.

Taulukko 1. Vastaajien lukumäärä ja syntymävuosikymmen

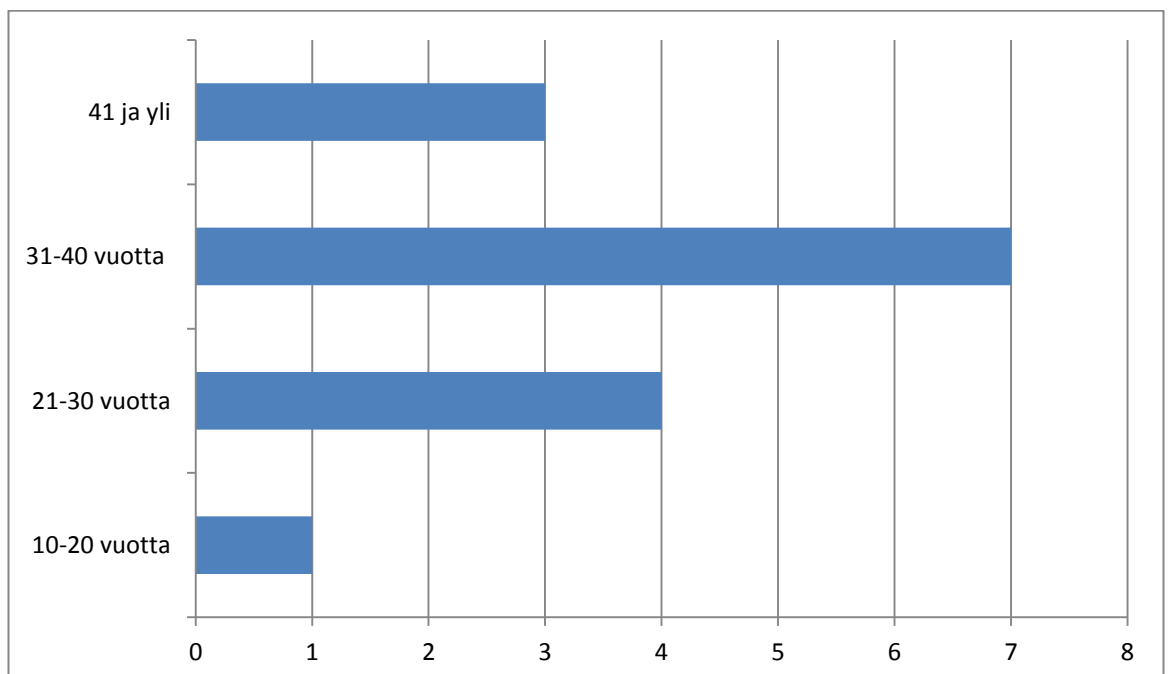


Yllä olevasta taulukosta ilmenee selkeästi 1950- ja 1960- luvulla syntyneiden vastaajien enemmistö. Vastaajien keski-ikä oli 49,8 vuotta, ja kaikki olivat naisia.



Taulukko 2. Vastaajien lukumäärä ja aika, joka on kulunut vastaajan viimeisestä alan tutkinnosta

Yllä olevasta taulukosta erottuu kaksi ryhmää: yli 20 vuotta kulunut viimeisestä alan tutkinnosta ja alle 10 vuotta alan tutkinnosta kulunut ryhmä.



Taulukko 3. Vastaajien lukumäärä ja ansiotyön aloittamisesta alalla kulunut vuosia

Taulukosta erottuu yli 30 alalla työskennelleiden korkea lukumäärä.

6.4 Haastattelut ja kansion esittelyä kohderyhmälle

Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne omiksi muistiinpanoikseni. Haastateltaviksi valitsin kaksi henkilöä ja mietin niiden jälkeen, tarvitsenko lisää haastateltavia.

Haastattelut antoivat taustatietoa Webropol-kyselyyn. Haastatteluiden keskeiset teemat koskivat koulutusta ja sitä, miten se on vaikuttanut työuraan. Kysyin myös, kokivatko haastateltavat hyötyvänsä opiskelusta, ja miten he kokivat jaksavansa eläkeikään asti. Tiedustelin haastattelussa, oliko heillä keinoja jaksamiseensa ja ajattelivatko he vielä lähteä opiskelemaan.

Haastateltava A oli suorittanut perustutkinnon ja dieettitutkinnon ja kaipasi lisää dieetikoulutusta. Koulutus ei ole auttanut häntä palkallisesti, mutta itselleen hän koki siitä olevan hyötyä. Yleensä hän näki koulutuksen hyötynä, joka tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuisi. Eläkeikään jaksaminen mietitytti ja keinoja jaksamiseen hän haki kotirintamalta.

Haastateltava B oli suorittanut suurtalouskokkitutkinnon, keittiöalan kursseja ja peruskoulutuskursseja ja kaipasi dieetikoulutuksia. Opiskelu kiinnosti, mutta tällä hetkellä se ei ollut ajankohtaista. Koulutus hänen mukaansa antaa tietoa ja siitä on hyötyä työhaussa. Koulutus antaisi mahdollisuuden jaksamiseen koska työstä saisi enemmän ”irti” ja ”innostusta työhön”.

Vapaasti kysymysten ja vastauksien lisäksi haastateltava mainitsi: ”Projekti on hyvä sinänsä (tarkoitti kansiota) että olis hyvä, kiva saada semmoinen kansio, sais alkuinformaatiota. Vois katsoa mihin lähtis. Ja olis helpompi lähteä, potkaisee helpommin lähtemään.”

Kansion valmistelun aikana tapasin kohderyhmää yhteisissä työpaikkatapaamisissa, joiden koollekutsuja oli ravintopäällikkö. Näiden tapaamisten tarkoituksena oli esitellä kansion valmistusprosessia ja sitouttaa kohderyhmää sen käyttäjiksi sekä tulevaisuudessa myös ylläpitäjiksi. Samalla tapaamisella pyysin palautetta, toiveita ja kysymyksiä. Kysymykset koskivat sitä, milloin ja miten kansio tulee heidän käyttöönsä, sekä kansion sisältöä. Sisältöä esitellessä kerroin, miten kansio tulee palvelemaan ja miten opiskelun polut on kansioon kirjoitettu. Palautteen antamisessa koettiin selvää arkuutta tai tottumattomuutta, ja annoin siihen vielä aikaa toiseen tapaamiseen.

7 Kyselyn ja haastattelun analyysin tulokset

Kyselyn tuloksena opiskelukokemukset koettiin hyvinä. Vastauksen keskiarvo ylsi korkealle tasolle, kun kysyttiin aikaisemmasta opiskelusta ja miten he sen kokivat, eli kokemus oli positiivinen. Kun vastaajilta kysyttiin suunnitelmia koulutuksen jatkamiseksi, vastaukset jakautuivat niin, että ne eivät olleet selvästi kielteisiä eivätkä myönteisiä. Taloudellisen toimeentulon turvaaminen koulutuksen aikana koettiin epävarmaksi, koska koulutustuen taloudelliseen kannattavuuteen ei suhtauduttu luottavaisesti, kuten työn vaativuuden laajentumisen muuttumiseen niin, että palkkaperusteet muuttuisivat tulotasoa nostavasti. Taloudellinen epävarmuus saattaa selittää, miksi hyvistä kokemuksista huolimatta ei oltu halukkaita jatkamaan opiskelua. Yksi vastaajista toteaa: ”Taloudellinen puoli kiinnostaa ja vaikuttaa vahvasti päätöksen tekemiseen.” Tai toinen vahva ilmaisu yhdellä vastaajalla: ”Raha ratkaisee paljon.” Kuten vastaajat kertovat, raha on tärkeää, mutta onko kyseessä myös vastaajien tietämättömyys vaihtoehtoisista opiskelumuodoista ja rahoituksista?

Monet vastaajat suhtautuivat varovaisesti opiskelun aloittamiseen, koska taloudellinen toimeentulo huolestutti. Huolta ja epävarmuutta opiskelun aloittamiseen toi myös oppilaitoksen sijainti, koska mahdollisuudesta tietojen päivittäminen virtuaalisesti tai etä- ja monimuoto-opiskelun avulla ei tiedetty. Oletan, että tiedon puutetta ilmeni, koska tiedot olivat siirtyneet sähköiseen muotoon. Vastaajien koulutuksiin ei sisältänyt tietoteknisiä kursseja.

Kysyttäessä erikseen taloudesta, uskooko vastaaja yhteiskunnan tukien riittävän opiskelun aloittamiseen, vastaajista enemmistö ei joko osannut sanoa tai epäili taloudellisen tuen riittävyyttä. Vastaajat kokivat taloudellisten seikkojen olevan esteenä opiskelun aloittamiselle tai eivät uskoneet tietävänsä. Tietämättömyys eli tieto taloudellisista tuista näyttäisi liittyvän taloudelliseen epävarmuuteen.

Kyselyssä vastaajat kokivat työnantajan koulutusmyönteiseksi, mutta vastaukset hajosivat, kun kysyttiin, onko koulutuksesta ollut hyötyä työtehtävissä. Vastauksissa ei koettu uralla etenemistä koulutuksen avulla. Vastaukset kyselyssä olivat pääosin kielteisiä tai epävarmoja. Näyttäisi siltä, että vastaajien saamat koulutukset eivät tukeneet työtehtävissä pärjäämistä eikä koulutusten kautta voinut työnantajan kanssa suunnitella ammatillista uraa.

Kysyttäessä, auttaako koulutuksen tuoma osaaminen sinua jaksamaan työssäsi, vastaajia oli 13 joista 9 vastasi myönteisesti tai osittain myönteisesti. Opiskelu liitetään selvästi työssä jaksamiseen ja vastaajat liittävät sen osaksi työhyvinvointiaan.

Kyselyssä viimeisestä ammatillisen tutkinnon suorittamisesta oli vastaajista 58 %:lla kulu-
nut yli 20 vuotta. Koulutuksellinen tasa-arvo heräsi yhteiskunnassa vasta ammattikorkea-
koululain valmistelun jälkeen vuonna 1994, mikä saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, että
opiskelu liitetään kulttuurisesti elämänkaaren alkuvaiheeseen. Kyselyssä vastaajat ovat
syntyneet ja opiskelleet 1950 -1970- luvuilla. (Taulukko 1 ja 2) Yhteiskunnallinen koulutus-
tasa-arvon herääminen alkoi 1990-luvulla, jolloin esimerkiksi Avoin yliopisto ja ammatti-
korkeakoulut syntyivät ja koulutus raja-aidat lievenivät eri sukupolvien välillä. Tämä käy
esille seuraavasta lähdeaineistosta.

Ammattikorkeakoululain valmistelu alkoi 1994 ja laki säädettiin seuraavana vuonna. Am-
mattikorkeakoulun verkko ja toiminta kehittyi yhdessä koulujen kanssa jossa opetus oli
tieteellistä mutta käytännöllisesti suuntautunutta. 1997 opetusministeriön kunnianhimoinen
tavoite oli saada suomalaiset ammattikorkeakoulut eurooppalaiseen kärkeen vuosituhan-
nen vaihteessa. (Lehtisalo&Raivola 1990,152).

Haastattelussa vastaajat kuitenkin uskoivat opiskelevansa tulevaisuudessa. Opintojen
kestoon suhtauduttiin varovaisesti. Lähinnä toiveena oli kurssimuotoista tietojen päivitystä.
Keskusteluissa vedottiin usein työnantajan haluun maksaa opinnot tai selkeä rahallinen
tuki. Esille ei tullut puhetta stipendeistä tai sähköisestä tietopalveluista ja niiden kokemuk-
sista (etä- ja monimuoto-opiskelut). Yksi haastateltava piti kansioprojektia hyvänä, juuri
tiedonsaannin polkujen löytymisen kannalta. Haastateltava koki työnantajan koulutus-
myönteisenä. Työssä jaksamiseen suhtauduttiin varovaisen epäilevästi.

Lähdeaineiston mukaan korkeakoulutuksen saaneet ja pitkään opiskelleet elävät työkykyi-
sempinä. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneille miehille kertyy työvuosia jopa 50 pro-
senttia enemmän kuin perusasteen koulutuksen suorittaneille miehille. (Tilastokeskus
2012.)

Kyselyn ja haastattelun yhteisten tulosten pohjalta vastaajat suhtautuivat myönteisesti
koulutukseen ja opiskeluun, ja myös aikaisemmat opinnot koettiin positiivisena. Haastatel-
tavat kertoivat selkeästä uskosta lähteä tulvaisuudessa opiskelemaan. Toinen haastatel-
tavista koki kansion hyvänä projektina. Kansio helpottaisi hänen mukaansa opintojen
suunnittelun alkua, koska sivustoista on tietotarvetta.

Kyselyn ja haastattelun vastaajien ikäjakauma ajoittui ennen yhteiskunnan kehittymistä
koulutustasa-arvon heräämisen vuosikymmenille, jolloin koulutuksen katsottiin kuuluvan
nuoruuteen. Tämä näkyi ristiriitana vastauksiin ja tuo opiskeluun lähtöön varovaisuutta.
Koulutustoiveet sisälsivät lyhyitä kursseja, eikä tarvetta tutkintoon johtaviin koulutuksiin

esiintynyt vastauksissa. Tähän ristiriitaan antavat ymmärrystä vastaukset kysyttäessä yhteiskunnan antamista taloudellisista tuista. Pääosin vastaajat epäilivät yhteiskunnan tai yhdistysten koulutustukien riittävyyttä, lähinnä tietämättä tukien olemassaolosta. Kyselyyn vastaajat eivät kyenneet löytämään tukimuodoista tietoja sähköisistä lähteistä, internetistä eivätkä tärkeistä tiedoista koulutuksista ja opiskelun uusista urista.

8 Pohdinta ja johtopäätökset

Työharjoitteluni aloittamisen yhteydessä tekemäni työharjoittelusuunnitelman mukaan lähdin siitä ajatuksesta, että opinnäytetyöni toiminnallisen osuuden toteuttamisen pohjustaminen alkaisi työharjoittelussa. Tutustuin Kaupunki X:n kaupunkiin, Kaupunki X:n kaupungin ruokapalvelun toimintaan, - henkilöstöön ja ruokapalvelupäällikön tehtäväalueeseen. Kaupunki X:n kaupungin toimintaa koskevien asiakirjojen sisältöön perehtymisellä oli merkittävä vaikutus siihen, miten toimintani suuntautui.

Kesäajan aikataulujen työaikajärjestelyt vaikuttivat kyselyn käytännön järjestelyyn. Kyselyn aikana työntekijät vuorottelivat, ja vastaukset viivästyivät tai hukkuivat loma-ajan tietotulvaan. Vastaajat pyysivät kysymyksiä uudelleen. Tämä tuotti työruuhkan elokuuhun. Työ tapahtui työharjoittelun yhteydessä lomittain ja limittäin, mikä antoi mahdollisuuksia tehokkuuteen, mutta menetin mahdollisuuksia suunnitelman puutteellisuuksien myötä.

Vastaajat kokivat olevansa aluksi ymmällään, mihin heidän vastauksia kaivataan. Totesin, että yksi tiedotustilaisuus sitouttamiseen ei riitä. Minun on tulevaisuudessa hyvä muistaa, että kehittävä toimintautkimus on vietävä eteenpäin spiraalin tavoin. Tämä toteutuisi vuorotellen kehittämisen ja palautteen välillä, joka etenee esimerkiksi näin: Palaute, kirjaus ja kehittämisen, kirjaus ja useen jälkeen uudelleen kokeilu ja palautepyyntö. Tämä olisi toiminnallista tutkimusta käytännössä.

Opin tutkimuksen ja projektityön hyvän suunnittelun merkityksen. Vastaisuudessa otan huomioon työsuunnitelman, jossa aika on jaksoitettu, ja sen käyttö jäsennetty eri aihealueelle, kuten esimerkiksi milloin tutustun kuhunkin asiaan ja milloin kirjoitan. Samalla toiminnan sujuvuutta ja loogisuutta kykenisi tarkentamaan. Tätä voisi toteuttaa esimerkiksi visuaalisesti.

Mitä pidemmälle työni eteni, sitä enemmän mielenkiintoni työtä kohtaan alkoi kohota. Eritäin mielenkiintoista oli yhdistää aikaisempia tutkimuksia ja havainnoida omaa kohderyhmää niiden valossa.

Henkilöstökoulutuksen avulla ikääntyvät työntekijät tarvitsevat tietotekniikkaoppia. Aikaisempaan ammatilliseen osaamiseen ei kuulunut tietotekninen osaaminen, josta nyt on tullut välttämätön ja konkreettinen työkalu. Ihmisiä tulee työelämäänsä eri-ikäisenä ja erilaisista olosuhteista sekä eri koulutuksilla. Työelämästä lähdetään vielä erilaisempana. Työelämästä luopumisessa tulisi olla joustavuutta, koska työelämä kohtelee työntekijöitä eri tavalla. Oikeudenmukaiselta ratkaisulta tuntuisi joustava eläkeikä, jonka voi vielä valita.

Työelämän lopussa ei ole pistettä, joka on eläkkeellesiirtyminen, vaan eläkkeelle siirtyminen olisi nähtävä prosessina, johon kuuluu siirtymävaiheen suunnittelu, toteutus ja sen tukemisen johtamiskeinot. (Ilmarinen 2006, 161.)

Elinikäinen oppiminen on koulutuksellisen tasa-arvon edistämisen työväline kaikilla ammattialoilla. Opiskeluun hakeutuvan tarvitsema ja opiskelussa tarvittava tieto on siirtynyt sähköiseen muotoon ja tiedonhaku tapahtuu tietokoneiden avulla.

Kohderyhmäni oli pieni, joten tuloksia ei voi suoraan yleistää, mutta viitteitä antava se voi olla. Lähdeaineistoon ja oman kohderyhmän kyselytutkimukseen tukeutuen tulen lyhyeen johtopäätökseen: Tietotekniikkataidot, elinikäinen oppiminen, koulutuksellinen tasa-arvo ja työelämän pidentäminen liittyvät kumuloituvasti yhteen. Työelämän pidentäminen on suuri haaste. Tähän liittyen näkisin mielelläni omaehtoisen opiskelun strategian kuuluvan ravintola-alan työelämän tulevaisuuteen. Strategiamallia ei vielä ole. Ehdottaisin jatkotutkimuskohteeksi mahdollisen mallin suunnittelua. Kehittämistyön tuotosta ei ollut mahdollista laittaa liitteeksi tietosuojasyistä.

Lähteet

Etera 2014. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Etera Työhyvinvointi. Luettavissa: www.etera.fi/tyoantaja/tyohyvinvointi. Luettu 26.9 2014

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi> 20.8 2014
Luettu 27.9 2014

Helsingin kaupunki 2014. Luettavissa:
<http://www.hel.fi/hki.fi/ammattilainen/fi/Aikuiskoulutus/Tutkinnot/perustutkinto%20kokki>.
Luettu: 20.8 2014

Helsingin kaupunki 2014. Luettavissa:
<http://www.hel.fi/hki.fi/ammattilainen/fi/Aikuiskoulutus/Tutkinnot/perustutkinto%20tarjoilija>.
Luettu: 20.8 2014

Helsingin kaupunki 2014. Luettavissa:
<http://www.hel.fi/hki.fi/ammattilainen/fi/Aikuiskoulutus/Tutkinnot/perustutkinto%20dieettiko>
kki. Luettu: 20.8 2014

Helsingin kaupunki 2014. Luettavissa:
<http://www.hel.fi/hki.fi/ammattilainen/fi/Aikuiskoulutus/Tutkinnot/perustutkinto%20esimies>.
Luettu: 20.8 2014

Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin, parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Talentum. Helsinki

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. SiPh, ISSN 1238-8025;73 Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Kandolin, I., Tilev, K., Lindström, K., Vartia, M., Ketola, R.2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työympäristöntutkimuksen raporttisarja, ISSN 1458-9311;43.Työterveyslaitos.Helsinki.
Kaupunki X.fi. Luettu: 26.6.2014

Kaupunki X:n talousarvio 2014, taloussuunnitelma 2014–2016.

Kh:n kokouspöytäkirja 25.11 2013 §280 ja kaupunginvaltuuston pöytäkirja 9.12. 2013 §75.

Kaupunki X:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Kaupunginhallituksen pöytäkirja 28.5. 2012§127. Ei julkista tietoa

Kaupunki X:n hallintosääntö 2013–2014, kaupunginhallituksen kokous 25.11 2013 § 280, kaupunginvaltuuston pöytäkirja 9.12 2013 § 75, 7) Ei julkista tietoa.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Yrityskirjat. Helsinki.

Kosunen, T., Joutinmäki, Herno, M. 2007. Avoin yliopisto. Sivistystä, osaamista, ja tasa-arvoa. Helsingin avoimen yliopiston 30-vuosijuhlakirja. Gaudeamus. Helsinki.

Kosunen, T., Joutinmäki, Herno, M. 2007. Avoin yliopisto. Sivistystä, osaamista, ja tasa-arvoa. Helsingin avoimen yliopiston 30-vuosijuhlakirja. Gaudeamus. Helsinki.

Kuntatyönantajat. 2010. Ehdotuksia työelämän pidentämiseksi. Työelämätyöryhmän loppuraportti. Luettavissa: [//kuntatyönantajat.fi](http://kuntatyonantajat.fi). Luettu 5.9.2014.

Kuntatyönantajat 2014. työelämän-kehittäminen/hyvät-kaytannot/tyourien-pidentäminen. Luettavissa: <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/tyoelaman-kehittaminen/hyvät-kaytannot/tyourien-pidentaminen/Documents/opas-ikaohjelman-laatimiseen.pdf>. Luettu 26.9 2014

Lehtisalo, L, Raivola, R. 1999. Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle Wsoy. Helsinki.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Kelmola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma- Thiel, T., Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Helsinki.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum. Helsinki.

Mulari, M. 2013. Tietoisien ammattivalinnan opas. Atena. Jyväskylä

Raudaskoski, P. 2009. Suomalainen aikuiskasvatustiede nykyään?-ajankohtaista keskustelua tutkimuksesta. HY/Avoin yliopisto. Luettavissa:

<https://www.mv.helsinki.fi/home/praudask/P1JOH/.../artikkeli2008>. Luettu 4.10 2014

Rinne, R., Jouhiainen., Tuomisto, H., Aho- Malmelin, M., Halttunen, N., Lehtonen, K. 2003. Avoimen yliopiston opiskelija. kokovartalokuvasta eriytyneisiin muotokuvaan. Turun Yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja. A:200. Turun Yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan laitos. Turku.

Ståhle, P. & Ainamo, A. 2012 (toim.) Innostava yliopisto. Kohti uudistuvaa yliopistojohtamista. Gaudeamus. Helsinki.

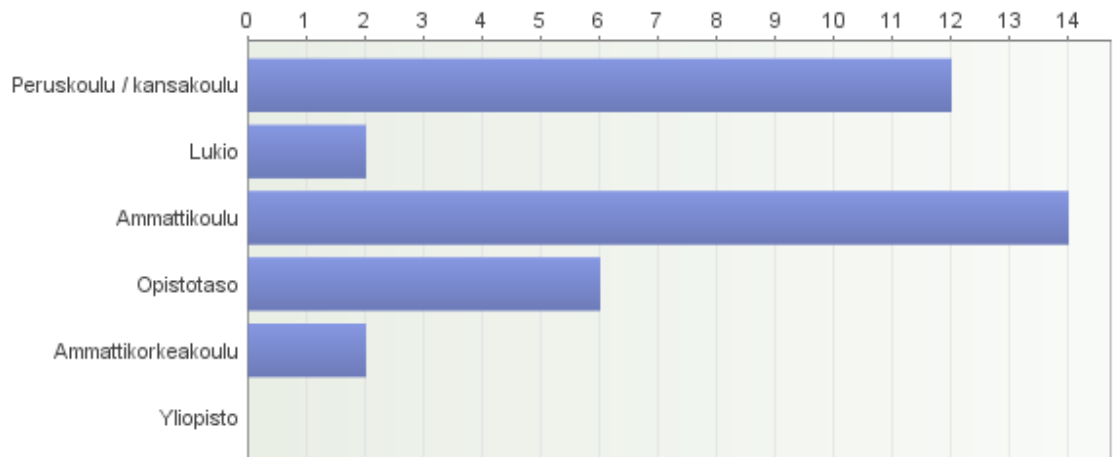
Tilastokeskus 2012. Koulutustaso selittää työurien pituutta. Luettu 10.2 2014 Luettavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-12_002.html. Luettu 10.2.2014.

Työterveyslaitos 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf. Luettu: 24.3.2014.

Liitteet

Liite 1 Taulukko 4. Vastaajien koulutustaso

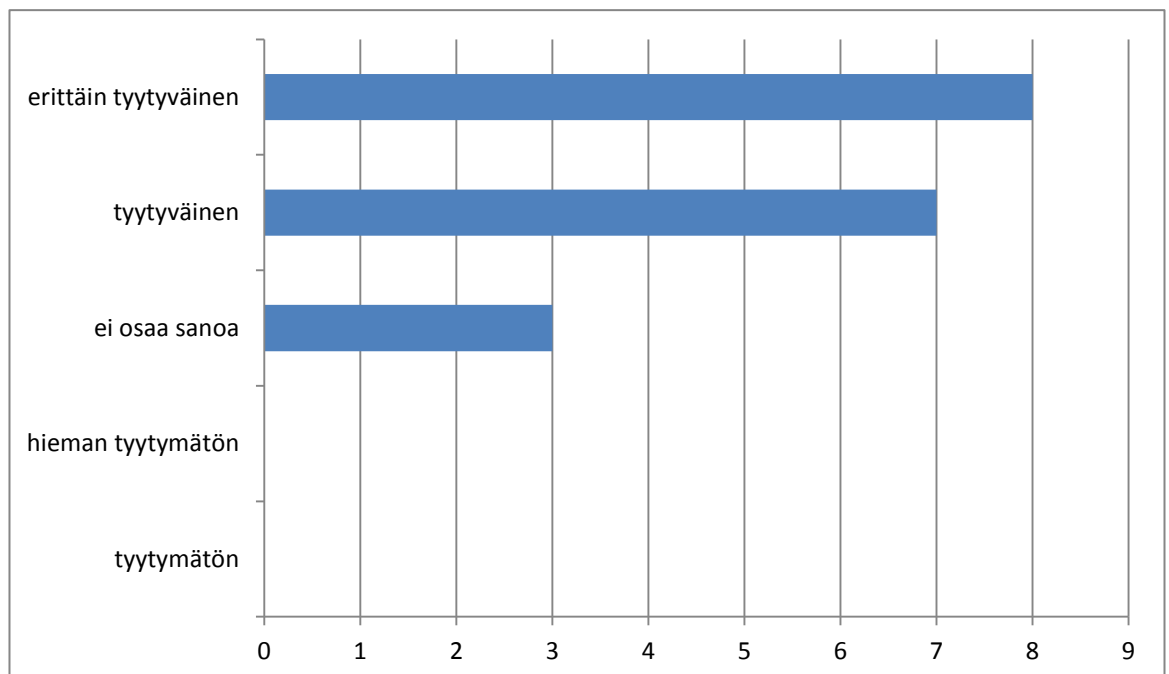
Taulukosta erottuvat perus/kansakoulun käyneiden ryhmä sekä ammattikoulun käyneiden ryhmä suuri lukumäärä.



Liite 2.

Taulukko 5. Vastaajien lukumäärä ja koettu tyytyväisyys aikaisemmasta opiskelusta

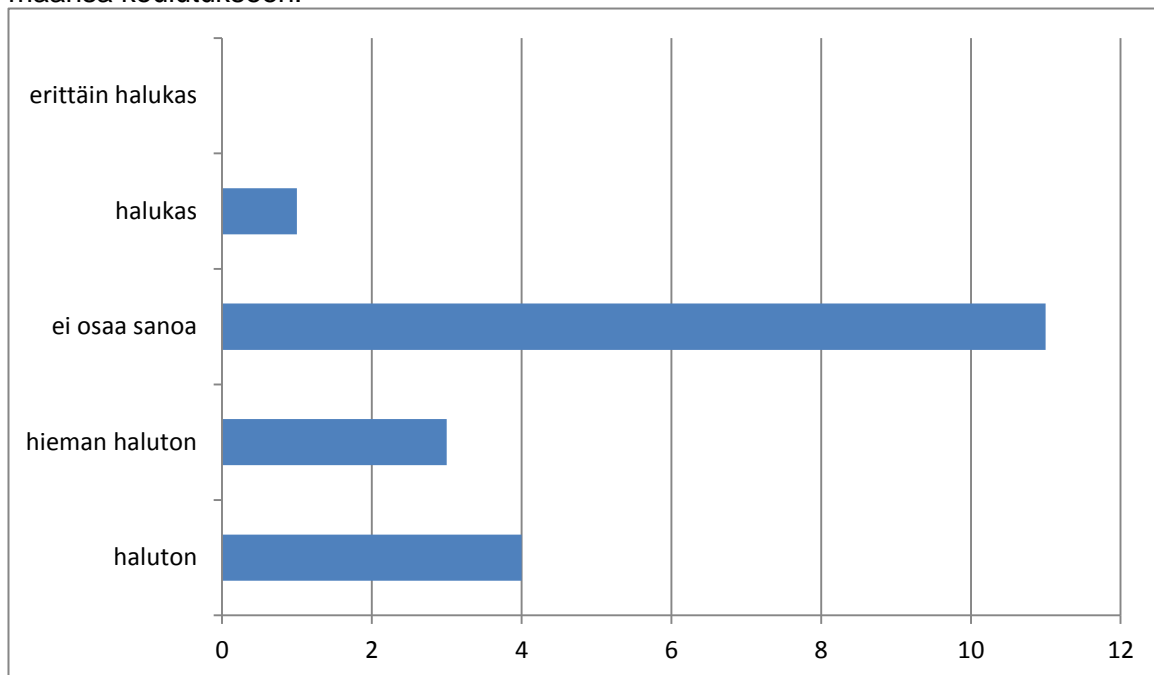
Taulukosta on havaittavissa tyytyväisyys tai erittäin tyytyväisyys opiskeluun. Tyytymättömyyden ilmaisut puuttuvat kokonaan.



Liite 3.

Taulukko 6. Vastaajien halukkuus ja lukumäärä opiskelun jatkamiseen

Taulukosta ilmenee vastaajien hämmennys. Vastaajat eivät osanneet sanoa halukkuudestaan jatkaa alan opiskeluaan, vaikka taulukossa 5. he ilmaisivat tyytyväisyytensä saamaansa koulutukseen.



Työelämän pidentäminen koulutuksen avulla harjoitus

Tavoitteenani on opinnäytetyön toimintona luoda kansio. Vastaamalla tähän kyselyyn autat minuaansion luomisessa, josta saa tietoa koulutusmahdollisuuksista ja motivaatiota opiskeluun ravintola- alalla.

1. Sukupuoli?

Mies

Nainen

2. Syntymävuosi

Päivämäärä:

Koulutustausta

3. Koulutus ja tutkintonimikkeesi

Valitse koulutukset, mitä olet suorittanut.

Peruskoulu/kansakoulu

Ammattikoulu

Ammattikorkeakoulu

Yliopisto

Opistotaso

Muu

4. Mitä alan täydennyskoulutusta olet suorittanut?

5. Millaista täydennyskoulutusta olet kaivannut työssäsi?

6. Oletko saanut sitä?

Kyllä

En

7. Viimeisen tutkinnon suoritusvuosi

Päivämäärä:

Vastaus asteikolla 1-5 nouseva positiivisin.

8. Onko aikaisemmasta opiskelusta jäänyt positiivista kokemusta?

1 2 3 4 5
1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 5

9. Olisitko valmis jatkamaan opiskelua?

1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 5

Työkyky

Avaan tässä kysymys-sarjassa, koetko koulutustarvetta nykyisessä työssäsi

10. Pärjäätkö koulutuksen avulla paremmin työtehtävissäsi?

Kyllä

En

11. Jaksatko paremmin koulutuksen avulla?

Kyllä

En

12. Koetko nyt tekeväsi koulutustasi vastaavaa työtä?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Työelämä

Tässä kysymys-sarjassa selvitän työkokemustasi

13. Työelämän aloitusvuosi

Päivämäärä:

14. Monessako työpaikassa olet ollut?

1 2 3 4 5
1 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 2

15. Oletko ollut eri aloilla?

Ravintola-alalla yksityisellä ja / tai julkisella sektorilla ravitoloissa

- ☐ Julkisella ravintola-alalla
- ☐ Yksityisellä ravintola-alalla
- ☐ Muu ravintola-ala

16. Onko työpaikat tukeneet opiskeluasi?

Ei

Kyllä

Menestys työelämässä opiskelun avulla

17. Onko opiskelu parantanut toimeentuloasi?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

18. Oletko opiskelun kautta saavuttanut muuten paremman työuran?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Arvioi opiskelun tuomia etuja työurallasi

19. Jaksaminen pidenpään alallasi

Osaamisen ja jaksaminen. Auttaako osaaminen jota olet saanut opikelusta jaksamaan alallasi pidempään?



Opiskelun aloittamisen mahdollistajat

Kartoitan kysymyksellä miten taloudellinen tuki vaikuttaa opiskelun aloittamiseen. Uskotko yhteiskunnan eri taloudellisten tukien mahdollistavan opiskelun aloittamista kohdallasi?

20. Oletko saanut paremman työuran koulutuksen avulla?

En

Kyllä

En osaa sanoa

21. Oletko saanut mielekkäämpiä töitä koulutuksen avulla?

Kyllä

En

En osaa sanoa

Oman uran kehittäminen

Tässä kysymys-sarjassa käsitellään tulevaisuuden nkymiä

22. Uskotko koulutuksen parantavan mahdollisuuksiasi tulevaisuudessa urallasi?

Kyllä

En

En osaa sanoa

23. Oletko kiinnostunut oman yrityksen perustamisesta?

Kyllä

En

En osaa sanoa

24. Oletko kiinnostunut alan koulutuksesta?

Kyllä

En

En osaa sanoa

25. Jaksatko työskennellä alallasi pidentään?

Kyllä

En

En osaa sanoa

26. Halutessasi voit toivoa opaskansion sisältöä.

Tähän voit vapaasti kirjoittaa toiveita minkälainen kansion sinun mielestäsi tulisi olla. Mitä tietoa haluat sen sisältävän, joka helpottaisi koulutuksen aloittamisen päätöstä.



27. Onko jotain muuta, mitä haluat kertoa liittyen tyelämän pidentämiseen?

