

Opinnäytetyö (YAMK)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Restonomi (ylempi AMK)

2017

Satu Taurén-Kankare

# MIKSI KOULUTETTU KOKKI EI JÄÄ ALALLE TÖIHIN?

Satu Taurén-Kankare

## MIKSI KOULUTETTU KOKKI EI JÄÄ ALALLE TÖIHIN?

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on haastattelun avulla selvittää niitä tekijöitä, jotka kiinnittävät kokiksi valmistuneet aikuisopiskelijat alan työpaikkoihin. Aikuisopiskelijoissa on alan vaihtajia ja maahanmuuttajia, joten motivaatiotekijät eivät välttämättä ole samat kuin nuorilla valmistuneilla. Ammattiin valmistuneiden työmotivaatiota ja sitoutumista on tutkittu aikaisemminkin, mutta silloin kohderyhmänä ovat olleet pääasiassa nuoret. Tämän tutkimuksen kohteena ovat Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksesta valmistuneet kokit.

Teoriaosuudessa paneuduttiin työn motivaatiotekijöiden, mielekkyyden ja johtamisen problematiikkaan sekä hyödynnettiin tilastotietoa aihepiiristä. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, joka tehtiin kuudelle hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon suorittaneelle aikuisopiskelijalle.

Haastatteluissa kävi ilmi, että motivaatiotekijöitä oli useita erilaisia ja työn mielekkyyteen vaikuttavat asiat riippuvaisia iästä, sukupuolesta ja elämäntilanteesta. Odotukset johtamisesta olivat samansuuntaisia ja realistinen käsitys alan vaatimuksista oli syntynyt jo koulutuksen aikana. Onnistunut työssäoppimispaikan valinta voi parhaimmillaan johtaa työsuhteeseen ja pahimmillaan siihen, ettei enää edes alalle hakeudu. Hyvä työilmapiiri oli yksiselitteisesti tärkein työssä viihtymisen selittäjä, koska kaikki mainitsivat siitä vähintään yhden kerran.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa pitää lisätä, koska myös uusi laki ammatillisesta koulutuksesta sitä edellyttää. Tämä vaatii työpaikoiltakin ymmärrystä siitä, että opiskelijoita todellakin ohjataan ja neuvotaan. Kun opiskelija löytää keinot verkostoitua ja luoda hyvät suhteet alan työpaikkoihin, positiivinen käsitys alasta kohenee.

### ASIASANAT:

Työmotivaatio, työhyvinvointi, työelämä, ravitsemisala

Satu Taurén-Kankare

## WHY DO TRAINED COOKS NOT STAY IN THE FIELD?

The purpose of this thesis is to examine, via a research interview, the factors that help adult cooking students stay in the workplaces of the field. The motivational factors of the adult students who are changing fields or who are immigrants may not be the same as those of young graduates'. The work motivation and commitment of graduates has been studied before; however, the target group has mainly been the young. The focus of this research are the cooks who have completed the vocational qualification in hotel, restaurant and catering services at the Adult Education of the Turku Vocational Institute.

In the theoretical part, the focus was on work motivational factors, meaningfulness, and the problematic of leadership. Statistics of the field were also utilized. The method of research was a theme interview which was conducted for six adult students who have completed the vocational qualification in hotel, restaurant and catering services.

The interviews revealed that there are several different kinds of motivational factors and that the aspects affecting the meaningfulness of the work are dependent on age, sex and life situation. The expectations regarding leadership were rather similar and a realistic impression of the demands and requirements of the work had already been established during education and training. A successful choice of an on-the-job learning place may lead to employment at best, and, at worst, to the student not seeking for a job in the field in the future. A good work atmosphere is unequivocally the most important factor in work enjoyment since it was mentioned by each interviewee at least once.

Learning in the workplace and intense cooperation with the working life need to be increased also because the new act on vocational education and training requires it. This, in turn, means that workplaces need to understand that the students truly need to be guided and helped. Finding ways to network and create good relationships with the workplaces in the field enhances a student's positive perception of the field.

### KEYWORDS:

occupational well-being, work motivation, restaurant and catering services

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
1.1 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma	6
1.2 Työssä käytettävät menetelmät	7
<b>2 MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN KOULUTUS- JA TYÖLLISYYSTILANNE</b>	<b>9</b>
2.1 Koulutuksen kiinnostavuus	9
2.2 Matkailu- ja ravintola-alan tulevaisuuden haasteet	9
2.2.1 Alan arvostus ja sen seurauksia	10
2.2.2 Ammattikeittiö työpaikkana	11
2.3 Maahanmuuttajat työvoimaresurssina	12
<b>3 MOTIVAATIO JA SEN MERKITYS</b>	<b>14</b>
3.1 Motivaatio ja työhyvinvointi	14
3.2 Johtaminen ja sen merkitys työhyvinvoinnille	16
<b>4 MIKSI KOULUTETTU KOKKI EI JÄÄ ALALLE TÖIHIN?</b>	<b>18</b>
4.1 Haastateltavien taustatiedot	18
4.2 Tulosten tarkastelua	19
4.2.1 Alan vetovoimaisuus	19
4.2.2 Työn vaativuus	19
4.2.3 Työajat	20
4.2.4 Tulevaisuuden suunnitelmat	20
4.2.5 Koulutuksen merkitys	21
4.2.6 Alan arvostus ja työssä menestyminen	22
4.2.7 Motivaatio ja työn merkitys	23
4.2.8 Johtamisen ja esimiestyön merkitys	24
4.3 Pohdintaa haastattelujen perusteella	25
<b>5 YHTEENVETO</b>	<b>27</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>28</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Teemahaastattelun kysymysrunko

## **TAULUKOT**

Taulukko 1 Vastaajien ikä-, sukupuoli sekä valmistumisvuosi.

18

# 1 JOHDANTO

Työelämän muutokset ovat vauhdikkaita ja matkailu- ja ravintola-alalla työvoimapula on jo arkipäivää. Vaikka työvoimapula Suomessa on tällä hetkellä alakohtaista- ja alueellista, on ravitsemusalalle jo monin paikoin vaikea saada työvoimaa.

## 1.1 Työn tavoitteet ja tutkimusongelma

Ravintolat ja suurkeittiöt tarvitsevat ammattitaitoista työvoimaa ja vastavalmistuneet kokit etsivät työtä. Puhutaan uhkaavasta työvoimapulasta, mutta osa valmistuneista kokeista on kuitenkin ilman töitä. Jos töitä on, niitä on tarjolla vain sesonkiluontoisesti päätittäin. Eikö kokoaikaiselle työntekijällekö alalla ole tarvetta? Mitkä ovat työntekijän odotukset? Onko koulutus antanut realistisen kuvan kokin työstä? Kouluttajan näkökulmasta tarkasteltuna vastaako koulutus työelämän tarpeita? Onko koulutuksen vetovoima hiipumassa? Millainen onkaan alan arvostus. Odottaako työelämä saavansa ”valmiin pakeitin”? Pitääkö työpaikka ja asema jotenkin ansaita? Mikä onkaan maahanmuuttajan merkitys tulevaisuuden työelämässä? Nämä kysymykset johdattelivat minut tutkimaan asiaa lähemmin, mutta asiaan vaikutti myös keskustelu kollega kanssa. Hän pohti opinnäytetyössään matkailualan tulevaisuutta ja koulutustarpeita Varsinais-Suomessa ja teki laajan kyselyn asian tiimoilta. Kyselyyn vastaajat olivat kokeneet erityisesti keittiöhenkilökunnan rekrytoinnin haastavaksi ja epäilivät, että ruokamatkailun kasvaessa myös ammattitaitoisten kokkien kysyntä kasvaa. Miksi koulutettu kokki ei jää alalle töihin?

Jatkuvasti kiihtyvä keskustelu siitä, että edessä on ruokapalvelualan työvoimapula, sai minut pohtimaan asiaa sekä valmistuneen kokin että koulutuksen järjestäjän kannalta. Onko ala edelleen vetovoimainen, vaikka opiskelijamäärät vähenevät? Hakeeko koulutettu kokki alan avoimiin tehtäviin? Jos ei hae, niin miksi ei? Mitkä asiat tekevät työpai-kasta houkuttelevan? Pitäisikö kokin koulutuksessa muuttaa jotain? Mikä merkitys on maahanmuutolla? Ratkaisevatko maahanmuuttajat alan mahdollisen pulan työntekijöistä? Oman kouluttajaurani aikana Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksessa olen joutunut pohtimaan omaa opettajuuttani ja alan kiinnostavuutta. Miten annan kokin työstä mahdollisimman realistisen kuvan vaarantamatta sen houkuttelevuutta. Entä miten varmistan, että myös suurtalouksiin riittää tulevaisuudessa työvoimaa. Oman kokemuksen mukaan ne jotka opiskelevat tutkinnon loppuun asti, myös hakevat alan töitä.

Onko ristiriita sittenkin siinä, etteivät työnantajien odotukset vastavalmistuneesta kokista, ole realistisia?

Teemahaastattelu tehtiin kuudelle hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon suorittaneelle entiselle opiskelijalle. He olivat Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksessa opiskelleita aikuisia, jotka valmistuivat 2014-2016 aikana. Lisäksi perehdyin työmotivaatioon liittyvään monipuoliseen kirjallisuuteen ja erilaisiin tutkimustuloksiin. Etsin vastauksia esimerkiksi sisäisestä motivaatiosta, työn mielekkyydestä ja johtamisen problematiikasta. Etsin tilastotietoa maahanmuutosta, ammatillisen koulutuksen opiskelijamääristä sekä tulevaisuuden työelämästä. Tulevaisuuteen kurkistamalla, yritin ymmärtää, millaisia valmiuksia alalla toimijalta tulevaisuudessa vaaditaan.

## 1.2 Työssä käytettävät menetelmät

Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii tutkittavan asian syvällisenpään ymmärtämiseen ilman tilastollisia menetelmiä. Sen avulla pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään ilmiöitä. Laadullisen tutkimuksen prosessi on syklinen, ilman kvantitatiivisen tutkimuksen tiukkoja sääntöjä. Analyysiä tehdään tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa, aineiston keruu ja analyysi vuorottelevat keskenään. (Kananen 2014, 21).

Haastattelu on yksi käytetyimmistä kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmistä. Se soveltuu monenlaisiin tutkimustarkoituksiin joustavuutensa takia. Kielellinen vuorovaikutus tutkittavan kanssa antaa mahdollisuuden ymmärtää myös vastausten taustalla olevia motiiveja. Erityisesti ei-kielelliset vihjeet auttavat vastausten ymmärtämisessä ja merkityksellisyksien tulkitsemisessa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34). Onnistunut haastattelu perustuu oikein aseteltuihin kysymyksiin, oikeiden kysymysten tekeminen on onnistumisen perusedellytys. Väärä aineisto ei tuota oikeita vastauksia, mutta oikeasta aineistosta voidaan tehdä väriä tulkintoja. (Kananen 2014,88).

Tutkijat ovat keskenään eri mieltä siitä, kannattaako haastattelua käyttää silloin, kun halutaan tutkia arkoja tai vaikeita asioita. Yhtä mieltä ollaan siitä, että haastattelu vaatii aina taitoa ja osaamista, jotta virhelähteet voidaan minimoida. Haastattelun luotattavuutta heikentää haastateltavan taipumus antaa sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia. Suora vuorovaikutus antaa mahdollisuuden tarkentaviin lisäkysymyksiin ja perustelujen pyytämiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 35).

Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on toimia välittäjänä haastateltavan ajatuksista, tunteista ja käsityksistä. Tähän heijastuu myös tutkijan oma ihmiskäsitys. Haastattelussa tutkittavaa asiaa tulkitaan sosiaalisen interaktion kautta, joten sekä tutkija että haastateltava tuovat mukanaan omat aiemmat kokemuksensa. Tämä väistämättä vaikuttaa siihen, miten haastattelua tulkitaan. (Hirsjärvi 2011, 41). Haastattelu on tavallaan tutkimusmuoto, jota voidaan luontevasti tulkita myös kvantitatiivisesti. On mahdollista, että samanaikaisesti, samalla menetelmällä saadaan tietoa, jota käsitellään sekä kvalitatiivisesti että kvantitatiivisesti. Kvalitatiivista tietoa voidaan yleensä kvantifioida. (Hirsjärvi & Hurme 2011,31).

Teemahaastattelu voidaan määritellä puolistrukturoiduksi haastatteluksi, koska haastattelun aihepiiri, eli teema on kaikille yhteinen ja omakohtaisesti koettu. Kysymykset voivat olla kaikille samat, mutta niiltä puuttuu tarkka muoto ja järjestys. Teemahaastattelu ei sido haastattelua mihinkään leiriin, eikä se ota kantaa haastattelujen määrään tai syvyyteen. Sen sijaan se kertoo siitä, että keskustelu käydään tiettyjen teemojen varassa. Teemahaastattelulla etsitään lisätietoa ilmiöistä, joita on jo tutkittu jonkin verran. Tämän tilanneanalyysin avulla tutkija on jo päätenyt tiettyihin oletuksiin, joista hän etsii lisätietoa teemahaastattelun avulla. Kaikki haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen, johon teema liittyy. (Hirsjärvi & Hurme 2011).



## 2 MATKAILU- JA RAVINTOLA-ALAN KOULUTUS- JA TYÖLLISYYSTILANNE

### 2.1 Koulutuksen kiinnostavuus

Ruokapalvelualalle on paljon koulutuspaikkoja tarjolla, eikä kaikkia paikkoja saada täytetyksi. Kun keväällä 2015 Turun ammatti-instituuttiin, hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkintoa haki suorittamaan noin 600 nuorta (Yle 2015), tänä keväänä koko Suomessa hakijoita alalle oli vain 2150 nuorta (OPH 2017.) Hakijamäärät koulutuksiin ovat selvästi vähentyneet, vaikka alalla on tulevaisuudessakin runsaasti työpaikkoja tarjolla. Kun hakijat nuorten koulutuksiin ovat vähentyneet, paikkoja on pyritty täyttämään aikuisopiskelijoilla. Näin on toimittu esimerkiksi Savonlinnassa (Helsingin Uutiset 2016), mutta myös Turussa. Tällä hetkellä Savonlinnassa jo lähes puolet aikuisopiskelijoista on maahanmuuttajataustaisia (Helsingin Uutiset 2016.), ja tulevina vuosina sama tilanne on edessä Turussa.

Matkailu- ja ravintola-ala on hyvin työvoimavaltainen käsityöala, jota on vaikea korvata koneilla. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) arvioi, että ala työllistäisi vuoteen 2020 mennessä noin 170 000 työntekijää, kun tällä hetkellä luku on noin 130 000. Luku sisältää myös osa-aikatyöt, jotka ovat yleisiä esimerkiksi huvipuistoissa ja hiihtokeskuksissa, jotka ovat avoinna vain osan vuodesta. Matkailu- ja ravintolapalveluiden (Mara ry) toimitusjohtaja Timo Lappi näkee erityisesti ravintolatoimialan merkityksen syrjäytymisen ehkäisemisessä, koska alalle voi työllistyä avustaviin tehtäviin myös vähäisellä työkokemuksella ja ilman koulutusta. Hän muistuttaa kuitenkin, että myös ammattilaisia tarvitaan, ja erityisesti kielitaidon merkitystä hän korostaa. Matkailualalla varsinkin venäjän kielen taitoinen työllistyy varmasti. (Taloussanomat 2017)

### 2.2 Matkailu- ja ravintola-alan tulevaisuuden haasteet

Ennustetaan, että vuonna 2017 kotitalouksien ostovoimaa kehittyy viime vuotta hitaammin ja hintojen nousu kaventaa kuluttajien realistista ostovoimaa. Jos työttömyys laskisi ennakoitua nopeammin, se lisäisi sekä ostovoimaa että kulutusta. Ravintoloiden ruokamyyntin ennustetaan kasvavan, mutta anniskelumyynti jää edelleen totuttua pienemmäksi. Uuden alkoholilain myötä ravintoloiden asema heikkenee kotimaisessa alkoholien

myynnissä. Jos anniskeluravintoloiden määrä laskee ja aukioloajat lyhenevät, myös alan työllisyys vähenee. (Mara 2016).

Matkailu- ja ravintola-alalla myynti kasvoi viime vuonna yhteensä 3,5 %. Eniten myynnin kasvua saavuttivat pikaruokaravintolat, joiden kasvu oli 5,2 %. Liikenneasemien ravintoloissa myynti laski 1,6 % ja henkilöstöravintoloissa 3,1 %. Elintarvikkeiden tukkuhinnat nousivat maltillisesti 0,4 %, mutta työvoimakustannukset 1,7 %. Työmarkkinoilta työikäisen väestön määrän väheneminen saattaa hidastaa monen toimialan kasvua lähitulevaisuudessa. Alan rekrytointivaikeudet näkyvät jo ja hankaloittavat esimerkiksi sesonkityöntekijöiden palkkaamista. (Mara 2016).

Tulevaisuuden työ muuttuu ja entistä useampi ammattilainen joutuu hankkimaan elämänsä aikana uuden ammatin tai ainakin jatkuvasti päivittämään osaamistaan. Metataitojen hallitseminen muuttuu entistäkin tärkeämmäksi, kun syrjäytymisen ehkäisyyn tarvitaan vuorovaikutustaitoja sekä kykyä oppia nopeasti uutta. Vielä ei voida tarkkaan arvioida, millaista työtä on tarjolla 20 vuoden kuluttua, mutta tärkeää on, että koulutuksessa painotetaan oppimaan oppimista. (TEM, 2014). Tulevaisuudessa alalla kuin alalla tarvitaan joustavia moniosaajia. Itsensä työllistäminen vaatii huomion kiinnittämistä yksilön voimavaroihin.

### 2.2.1 Alan arvostus ja sen seurauksia

Alan vetovoimaisuudesta on tehty tutkimuksia ja niiden valossa näyttäisi siltä, ettei ammattikeittiöala kiinnosta nuoria. Palkkataso ja arvostus koetaan alhaiseksi ja tarjolla on paljon pelkkää osa-aikatyötä. Nimenomaan julkinen ruokapalvelu näyttäisi nuorten keskuudessa olevan vähiten kiinnostava. Maa- ja metsätalousministeriön, vuonna 2012 tekemän tutkimuksen mukaan erityisesti nuoret arvostivat enemmän yksityisen sektorin ravintolahenkilökuntaa kuin suurtalouksien työntekijöitä. Kunta-alan vetovoimaisuudesta on myös tehty tutkimuksia ja niissä todetaan muun muassa että, parasta imagomainosta on työntekijä, joka suosittelee työpaikkaansa muille. Asiakaspalvelukokemus voi joko estää tai edistää hakeutumista kunta-alalle. (Almgrén 2014, 16-18). Kaiken kaikkiaan sen ymmärtäminen, että palvelualalla tyytyväinen, osaava työntekijä on kullan arvoinen asia, josta kannattaa pitää kiinni. Se on yrityksen tärkein voimavara.

ProTaru-hankkeen tavoitteena oli julkisten ruokapalvelujen imagon kohottaminen. Tämän hankkeen loppuraportissa todettiin, että jokaisen alalla toimijan on yhteisesti vastattava

alan arvostuksen nostamisesta. Vaikka vastuuta jaettiin myös ruokapalvelujen käyttäjille, ensisijaisesti arvostus ansaitaan teoilla ja osaamisella, joka on ruokapalveluissa toimijan vastuulla. Jokainen on siis itse vastuussa ammattitaidostaan ja sen päivittämisestä. Julkisen ruokapalvelun hyvästä imagosta kertoo myös henkilökunnan tyylikäs ja siisti pukeutuminen sekä trendikkäät ammattinimikkeet. Henkilöstöllä pitää olla käytössään ajantasainen ammattitaito ja alan terminologia. (Almgren 2014 14).

Julkinen ruokapalvelu koskee kaikkia vauvasta vaariin, ja kaikilla on jokin kokemus näistä palveluista. Kouluruokailun merkitystä korostetaan, koska siitä saatua mielikuvaa on vaikea muuttaa. Ruokapalveluhenkilöstön asiakaspalvelutaitoihin pitäisi kiinnittää huomiota, koska he ovat vahvasti luomassa tätä mielikuvaa kouluruokailusta ja sen tasosta. ”Ei kuulu meille”- asenne laskee arvostusta ja asiakkaiden laatumielikuvaa. Hyvän asiakaspalvelun merkitystä ei voi koskaan korostaa liikaa ja asiakkaiden palautteet tulisi ottaa vakavasti. Laadun ja toiminnan kehittämisen pitäisi vahvasti perustua juuri asiakaspalautteisiin ja yhteistyöhön asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa. (Almgrén 2014,15-16).

### 2.2.2 Ammattikeittiö työpaikkana

Ammattikeittiön työntekijät eläköityvät ja alalle tarvitaan nuoria tekijöitä. Kaikille ei riitä työpaikkoja trendikkäissä á la carte ravintoloissa, vaan julkishallinnon ruokapalvelutkin vaativat ammattitaitoisia tekijöitä (Yle 2015). Alalla on paljon epätyypillisiä työsuhteita, mutta julkishallinnossa on tarjolla vakituksia, kokoaikaisia työsuhteita, vaikka vuokratyötäkin on paljon tarjolla.

Vuonna 2016 päätoimista vuokratyötä teki noin 28 00 ihmistä Suomessa, mikä on vain noin 1% kaikista palkansaajista. Osa vuokratyöntekijöistä tekevät täyttä työviikkoa, mutta jotkut vain alle 10 tuntia viikossa. Tyypillisimmillään vuokratyötä tekevä on nuori alle 35 vuotias, joka tekee vuokratyötä siksi, että se sopii hyvin sen hetkiseen elämän tilanteeseen. Vaikka kaksi kolmasosaa oli tyytyväisiä työnsä sisältöön, Antti Tanskasen väitöskirjan mukaan vuokratyöläisen työelämän laatu oli heikompaa kuin muiden, lisäksi palkka oli pienempi. (HS 2017). Ravintola-alalla kärsitään jo paikoitellen työvoimapulasta, koska vain vuokratyötä on tarjolla. Harva yritys tarjoaa kokoaikaista ja vakituista työtä (Kauppalehti 2017).

Erityisesti pääkaupunkiseudulla on jo pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä. Työ on raskasta, huonosti palkattua vuorotyötä. Julkishallinnon lisäksi ketjuravintoloissa ja liikenneasemilla on työpaikkoja, joihin koulutetut ammattilaiset eivät halua mennä. (Kauppa-lehti 2017). Henkilökuntaa on usein liian vähän, ja fyysiset olosuhteet kuumankosteat. Normaali kokon palkka on alle 2000 euroa kuukaudessa, ja pahimmillaan myös lisät on sisällytetty palkkaan. Edes esimies ei koe saavansa riittävästi palkkaa tekemästään työstä. Fine dining- ravintoloissa käytetään hyväksi nuorten vastavalmistuneiden innostusta ja kunnianhimoa, eikä makseta edes työehtosopimuksen mukaista palkkaa. (City lehti 2016).

Vuokratyö on tullut jäädäkseen ja työn sisältö muuttuu todennäköisesti ad hoc-keikkatyöksi, jolloin työ ja työpaikka ovat kaksi eri asiaa. (Demos 2017.) Työnkuvat todennäköiset muuttuvat ja pirstaloituvat, ammattien monipuolisuus lisääntyy, mutta varsinaiset ammatinkuvaukset katoavat.

### 2.3 Maahanmuuttajat työvoimaresurssina

Perinteisesti lähes puolet suomalaisista on käynyt ansiotyössä, kun toinen puoli väestöstä on ollut lapsia, opiskelijoita, työttömiä, eläkeläisiä tai vanhempainvapaalla olevia. Aivan viime vuosina työllisten virta eläkkeelle on ollut vilkasta, kun 1940- luvun lopun suuret ikäluokat ovat päättäneet työuransa. (Eva 2015). Toisessa tutkimuksessa (TEM 2014) nähdään, että nimenomaan suuret ikäluokat olisivat valmiita pidentämään työuraansa ja jatkamaan työssä pidempään. Kaiken kaikkiaan tosiasia on, että Suomeen tarvitaan lisää työvoimaa, vaikka 1990-luvun lama vähensi pysyvästi työpaikkoja. Kun ennen lamaa 30-50 vuotiaista työkäisistä jopa 90 % kävi töissä, laman jälkeen työllisten osuus on vaarassa jäädä alle 80 %. (Eva 2015).

Suomessa on tällä hetkellä noin 300 000 maahanmuuttajaa, ja tässä luvussa ovat myös toisen polven maahanmuuttajat, jotka ovat syntyneet Suomessa, ja joiden äidinkieli on joku muu kuin suomen kieli. Yli puolet (59 %) maahanmuuttajista on eurooppalaisia, loput aasialaisia ja afrikkalaisia. Selkeästi suurin osa maahanmuuttajista tulee Suomeen töihin (122 000) tai opiskelemaan (44 000). Tosin viimeisimmän tilaston mukaan näyttäisi, että suhteellisesti samoissa lukemissa tällä hetkellä olisi perheiden yhdistäminen (Kazi 2016). Työkäisistä maahanmuuttajista yrittäjiä on suhteellisesti enemmän kuin

kantaväestön työikäisistä, mutta myös matalapalkka-aloilla työskentelee paljon maahanmuuttajia. Pääkaupungin kiinteistöpalveluissa jopa 40 % työntekijöistä on maahanmuuttajia. Toinen suuri työllistävä ala on ravitsemisala (Eva 2015). Tilastojen valossa erityisesti irakilaiset ja somalialaiset työllistyvät heikosti. Edes 15 vuoden oleskelun jälkeen työllisyys ei ole erityisesti parantunut. Työllisyysasteen ero saman ikäiseen kantaväestöön verrattuna oli somalialaisnaisen kohdalla yhden vuoden oleskelun jälkeen - 72 % ja 15 vuoden jälkeen - 66 %. (HS 2017)

Vaikka tutkimustulokset viittaavat siihen, että työperäisen maahanmuuton merkitys lisääntyy lähivuosien aikana (Kauppakamari 2015), niin valtion taloudellinen tutkimuskeskuksen tutkija Matti Sarvimäki on tutkinut maahanmuuttajien työllistymistä ja todennut, että maahanmuuton lisääntyminen ei välttämättä vaikuta työmarkkinatilanteeseen. Tuli-joita on vielä tällä hetkellä suhteellisen vähän työmarkkinoiden kokoon suhteutettuna. Sarvimäki epäilee, että suuri osa heistä saattaa jäädä työttömäksi, jolloin he saavat tuloonsiirtoja, eivätkä maksa veroja. Hän varoittaa tuudittautumista liian ruusuisiin odotuksiin ja kehottaa realismiin. Pakolaiskriisille ei ole hintalappua, mutta sen vaikutus julkiseen talouteen on negatiivinen. (HS 2017).

Helsingin Sanomien toimittaja haastatteli kahta maahanmuuttajaa ja pyysi heitä kertomaan näkemyksiään siitä, miksi maahanmuuttajat ovat työllistyneet niin heikosti. Molemmat pitivät Suomen kotouttamisjärjestelmää puutteellisina ja hitaana, sillä prosessi voi pisimmillään kestää jopa seitsemän vuotta. He pitivät kyllä tärkeänä kielitaidon hankkimista, mutta arvostivat sitä, että heidän arvojaan ja uskontoaan arvostetaan. Somalialainen nainen saattaa kokea syrjintänä sen, että häneltä kysytään housujen tai huivin käytöstä. (HS 2017).

Maahanmuuttajille suunnattua koulutusta on tällä hetkellä liian vähän tarjolla ja siihen pitäisi voimakkaasti panostaa. Työ- ja elinkeinoministeriössä (TEM) valmistellaan asiasta tarkempaa selvitystä. Erityisasiantuntija Villiina Katzi toteaa, että ammatillisen tutkinnon suorittaminen edistää voimakkaasti työllistymistä. Myös pätevyitymisväyliä korkeakoulutetuille on vireillä. (HS 2017)

## 3 MOTIVAATIO JA SEN MERKITYS

Kun työelämän hektisyys ja ainaiset muutokset kuormittavat työntekijöitä, motivaation lähteitä vaalimalla, on siedettävä työelämä mahdollista. Varsinkin raskasta ja yksitoikkoista työtä jaksaa tehdä päivästä toiseen, kun on ymmärtänyt tekemänsä merkityksen. Motiivit ovat yksilön haluja, pyrkimyksiä ja psykologisia tarpeita. Ne kertovat, me ihmiset toimimme ja ajattelemme, niin kuin toimimme ja ajattelemme.

Mukava ja hyvä elämä koetaan merkitykselliseksi. Mielihyvää tavoitellaan tulevaisuudesta ja nykyhetkestä, sen arvo ymmärretään menneisyyden kokemuksista. Työssä merkityksellisyys piilee tekemisessä, johon itse uskoo, ja jonka kokee arvokkaaksi. (Leiviskä 2011, 14-15). Työelämässä kohtaamme mitattavia tavoitteita, kuten esimerkiksi tulostavoitteita. Tavoitteiden kautta kirkastamme sitä merkityksellisyyttä, jota luovat toiset ihmiset ja eri asiat. Rahalla on merkityksensä, ja jollekin se on lähes itseisarvo. Työelämässä menestymistä mitataan usein rahalla, mutta mielekäs työ on silti useammin työhyvinvoinnin tärkein lähde. Palkalla on merkitystä, mutta yksinään se ei ole riittävä työhyvinvoinnin lähde. Merkitys syntyy siitä, että ihminen löytää tekemiselleen tarkoituksen ja asettaa tavoitteet sen saavuttamiseksi. (Leiviskä 2011, 18).

Merkityksellisyyttä voi kokea, kun on päämäärä, jota kohti pyrkiä. Oman arvonsa tunteminen suhteessa itseensä ja muihin sekä kokemus, siitä, että tekee jotain muiden hyväksi. (Leiviskä 2011, 19). Ymmärrys siitä, että kokee työnsä merkitykselliseksi, on tärkeä, ellei tärkein työhyvinvoinnin taustatekijä (Aaltonen, Ahonen ym. 2015, 47.) Ihminen voi vaikuttaa siihen, miten suhtautuu itseensä ja omaan kohtaloonsa. Aina on olemassa asioita, joita ei voi muuttaa, ja joiden olemassaoloon ei voi vaikuttaa. Omaan suhtautumiseensa voi vaikuttaa ja sitä kautta ymmärtää.

### 3.1 Motivaatio ja työhyvinvointi

Tunnetuin motivaatiota selittävä teoria, Abraham Maslowin tarvehierarkia on vuodelta 1943. Sitä on tulkittu jäykän hierarkkisesti, eikä se yritäkään selittää ihmisten yksilöllisiä eroja. Maslow oli aikanaan kiehtova ja urauurtava ajattelija, mutta pyramidimainen asetelu, joka arvottaa tarpeet toistensa yläpuolelle, ei ole kovin uskottava. Vaikka fyysiset tarpeemme jotenkin taipuisivat tähän hierarkiaan, muiden tarpeiden arvottaminen tuntuu

keinotekoiselta ja mahdottomaltakin. (Martela 2015,56-58). Sisäisen ja ulkoisen motivaation merkitystä on jatkuvasti tutkittu, ja itseohjautuvuusteorian (Edward Deci) mukaan ihmisiä yhdistää kolme perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Voidakseen hyvin, ihminen tarvitsee niitä kaikkia. (Mayor & Risku 2015 27-29).

Hyvään elämään tarvittava välttämätön kokemus, psykologinen perustarve, tekee elämästä elämisen arvoisen. Kokeakseen merkityksellisyyttä ja ylittääkseen itsensä, ihminen tarvitsee toisen ihmisen. Ihminen tarvitsee rinnalla kulkijoita ja tukijoita. Se on henkisen kehityksen ja arvokkaan elämän välitön ehto. Tämän yhteyden kokemiseksi haluamme tehdä hyvää ihmisille, joista välitämme. Tunne, että voimme myönteisesti vaikuttaa itseämme ympäröivien ihmisten elämään, lisää oleellisesti hyvinvointiamme. Nuori, suomalainen filosofi Frank Martela on tutkinut tätä paljon ja haluaa osoittaa, että hyvän tekeminen on itsenäinen hyvinvoinnin lähde, jonka merkitys jalostuu yhdessä vapaaehtoisuuden, kyvykkyuden ja läheisyyden kanssa. (Martela 2015, 49; 71)

Sisäinen motivaatio perustuu henkilön itsensä kokemaan innostukseen ja siihen, että saa omakohtaisen kokemuksen arvokkaasta ja tärkeästä työstä. Ihminen on lähtökohdaisesti aktiivinen ja etsii itselleen mielekästä tekemistä. Tekeminen on siis riippumatonta ulkoisista palkkioista tai rangaistuksista. Yleisesti me olemme sekä sisäisesti että ulkoisesti motivoituneita ja esimerkiksi työssä voi yhtä aikaa motivoida sekä palkka että mahdollisuus toteuttaa itseään. Motivaatiotekijät ja niiden voimakkuus voi vaihdella päivästä toiseen. (Martela 2014, 64-66).

Psykologian professori Steven Reiss kehitti motivaatioteoriansa jo 1990-luvulla, mutta Suomessa se on ollut varsin vähän esillä. Tämän teorian ytimessä on näkemys ihmisen yksilöllisyydestä ja arvoperustasta. Se on nimeltään Reissin perustarveteoria, johon kuuluu 16 motiivia. Nämä perusmotiivit ovat valta, riippumattomuus, uteliaisuus, hyväksyntä, järjestys, säästäminen/keräily, kunnia, idealismi, sosiaaliset kontaktit, perhe, status, kosto/voittaminen, esteettisyys, syöminen, ruumiillinen aktiivisuus ja mielenrauha. (Mayor & Risku 2015, 21-33). Reiss väittää, ettei jakoa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon voida tehdä, koska ulkoista motivaatiota ei ole olemassakaan. Hän on sitä mieltä, että toiset ihmiset ovat sisäisesti motivoituneita tavoittelemaan parempaa statusta ja asemaa kuin toiset. Palkkioiden vaikutus sisäiseen motivaatioon riippuu siitä, millaisia palkkioita käytetään. (Mayor & Risku 2015, 35).

### 3.2 Johtaminen ja sen merkitys työhyvinvoinnille

Yrityksen liiketoimintastrategia saadaan toteutumaan ihmisten ansiosta ja heidän onnistumishalukkuutensa avulla. Jokaisen pitää ymmärtää olevansa itse tyytyväisyydestään vastuullinen ja toiminnaltaan itseohjautuva. Inhimillisen toiminnan viisaus yhdistettynä liiketoiminnan syväosaamiseen toteuttaa työn mielekkyystrategiaa. Työn mielekkyys sisältää työn merkityksellisyyden, joka puolestaan rakentuu siitä, että jokainen yksilö kokee, että hänen työllään on merkitys. Yrityksen pitää siis huolehtia siitä, että jokainen yksilö sisäistää, mitä häneltä odotetaan, jotta hän osaa toimia sen mukaisesti. Itseohjautuvuuden ja vastuunkannon kautta, lisää vapautta tehdä hyvää työtä. (Järvinen 2014, 19-20). Työhyvinvoinnin keskeinen ydin on yksilön osaaminen ja hallinnan tunne. Se, että tietää kykynsä, mutta myös rajansa, osaa levätä tarvittaessa, eikä työmäärä kasva liian suureksi. Tärkeää on, että työn vaatimukset ovat tasapainossa osaamisen kanssa. (Luukka 2011, 31.)

Ihmisten arvoa ja taitoja ei voi mitata millään mittarilla. Silti yritysten pitäisi osata sijoittaa mieluummin lahjakkaisiin työntekijöihin kuin tarkkaan laadittuihin projektisuunnitelmiin. Viisas johtaja luottaa, että ihmisen motivaatiolla, kyvyillä ja taidolla keskittyä olennaiseen, saadaan pitkällä tähtäimellä loistavia tuloksia. Ajatuksen ydin on siinä, miten ihmiset saadaan tekemään työtään suurella sydämellä, ilman keinotekoisia esteitä. Työparhainvointi väistyy myös hyvinvointia lisäämällä, ei vain pahoinvointia poistamalla. (Järvinen 2014, 76).

Työhyvinvointi pitäisi nähdä kokonaisuutena, eikä pelkästään tyytyväisyytenä, koska tyytyväisyys on passiivinen tila. Sisäisesti motivoitunut, innostunut työntekijä on aktiivinen ja tehokas, joten innostus parantaa myös yrityksen tulosta. Siksi on kannattavaa huolehtia työntekijöiden innostuksen tukemisesta. Parhaimmillaan tämä innostus johtaa elämäntyytyväisyyteen ja työn imuun. Työn imua kokevat työntekijät taas ovat onnellisempia ja kokevat vähemmän masennusta. Sisäisesti motivoituneet työntekijät ovat sekä tuottavia että hyvinvoivia. (Martela & Jarenko 2014, 6,24).

Pyrkimys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vahvistaa esimiestä, koska myös hänen on huolehdittava jaksamisestaan. Hänen työssäjaksamistaan tukevat työntekijöiden hyvät alaistaidot. Johtaminen onnistuu, kun johtaja on näkyvä ja läsnä oleva. Hänellä pitäisi olla kyky tehdä aloitteita ja tarttua ongelmiin. Mielellään ratkaisukeskeisesti syyllistämättä ketään. (Luukkala 2011, 255,268). Viisas johtaja on monipuolisesti älykäs. Vaikka



tehokkuus ja innovatiivisuus ovat tärkeitä ominaisuuksia, empaattisuutta ja tunneälykyyttä ei pidä unohtaa. (Sydänmaanlakka 2012,103). Hyvä esimies kohtaa työntekijän yksilönä olemalla aidosti kiinnostunut hänestä.

## 4 MIKSI KOULUTETTU KOKKI EI JÄÄ ALALLE TÖIHIN?

### 4.1 Haastateltavien taustatiedot

Kaikki haastateltavat olivat suorittaneet hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon kokin osaamisalan vuosien 2014-2016 aikana. Heistä kaksi oli miehiä ja neljä naista, yksi naisista on maahanmuuttajataustainen. Vanhin oli syntynyt 1960-luvulla ja kaksi nuorinta 1990-luvulla. Halusin tarkastella alan vetovoimatekijöitä yleisesti, en niinkään nuorten kannalta. Koulutuksen näkökulmasta alalle tarvitaan myös alan vaihtajia ja maahanmuuttajia, joten pelkästään nuorten kouluttaminen ei riitä.

Taulukko 1 Vastaajien ikä-, sukupuoli sekä valmistumisvuosi.

Syntymävuosi	Valmistumisvuosi	Sukupuoli	Koodi
1963	2014	Nainen	N4
1972	2016	Nainen	N2
1972	2016	Mies	M2
1988	2016	Nainen	N1
1994	2015	Nainen	N3
1995	2014	Mies	M1

Kaikki haastateltavat kävivät työssä, mutta vain kolme teki alan töitä. He, jotka eivät työskennelleet alalla, olivat yhtä lukuun ottamatta etsineet alan töitä. Toinen heistä harkitsee jossain vaiheessa vielä palaavansa alan työtehtäviin, mutta on tällä hetkellä tyytyväinen tilanteeseensa. Toinen etsii koko ajan aktiivisesti alan töitä ja työskentelee myös kahden työvoimavuokrausyrityksen listoilla. Kolmas, joka ei alalla työskennellyt, palasi entiseen tehtäväänsä, eikä näillä näkymin aio toimia kokin tehtävissä tulevaisuudessakaan.

## 4.2 Tulosten tarkastelua

### 4.2.1 Alan vetovoimaisuus

Ruokapalvelualan selkeä vetovoimaisuustekijä on monenlaiset mahdollisuudet työntekemisen ajalle ja paikalle. Mahdollisuus tehdä pelkästään sesonkityötä tai valita sellainen työpaikka, joka mahdollistaa työn tekemisen pelkästään päivällä. Lisäansiomahdollisuuksia tuo ilta-, viikonloppu- ja yötyö niille, jotka sitä haluavat. Jokaiselle vastaajalle sopi enemmän kuin yksi vaihtoehto, kysyttäessä sopivinta työaika. Kaikki olivat ymmärtäneet, että joustavuus työaikojen suhteen tuo enemmän työmahdollisuuksia. Joskus oma perhetilanne koettiin esteeksi sesonkityölle tai muuttamiselle työn perässä. Nekkään, jotka eivät alalla työskennelleet, eivät kokeneet työaikoja vetovoimaisuutta heikentäväksi tekijäksi. Hallinnan tunne työssä ja kokemus siitä, että itse voi vaikuttaa työhönsä, on tärkeä työhyvinvointia lisäävä asia. Kaikki alalla työskentelevät eivät työskennelleet kokoaikaisissa tehtävissä ja olivat siksi valmiita tekemään enemmän työtunteja kuin tällä hetkellä oli tarjolla. Epäilystä oli kenties siitä, että miten tunteja jaettiin ja millaisilla perusteilla.

### 4.2.2 Työn vaativuus

Työn vaativuuteen liittyvät kysymykset koskivat ruokapalveluun liittyviä ominaispiirteitä ja oletuksia: esimerkiksi matalaa palkkaa ja hektisyyttä. Asiaa kysyttiin niiltä, jotka eivät työskennelleet alalla. Olivatko nämä syitä, miksi päätyivät muulle alalle. Matala palkka ei niinkään vaikuttanut, mutta hektisyys kyllä. Molemmat 1990-luvulla syntyneet vastaajat, sitä vastoin kokivat nimenomaan matalan palkan asiaksi, joka vaikuttaisi alan vaihtoon tulevaisuudessa. Samanlaisiin tuloksiin päätyivät myös Hintikka ja Hyvönen, jotka tutkivat nuorten valmistuneiden pysyvyyttä ruokapalvelualalla. Kyselyssä kävi ilmi, että peräti 57 % vastavalmistuneista nuorista harkitsisi alan vaihtoa pienen palkan vuoksi. (Hintikka & Hyvönen 2012,82.)

Työn liian korkea tai vastaavasti matala vaatimustaso ei nähty ongelmaksi, vaan sen katsottiin olevan sellainen asia, johon työntekijällä on mahdollisuus itse vaikuttaa. Vaihdamalla työpaikkaa tai tehtävää yrityksen sisällä jokaisella on mahdollisuus löytää sopivasti haastetta. Hallittavissa oleva haasteellisuuskin koettiin positiiviseksi asiaksi ja alan yhdeksi vetovoimaisuustekijäksi. Työn fyysinen rasittavuus oli erityisesti naisten kokema

ongelmatekijä, mutta henkistä rasittavuutta koettiin sukupuolesta riippumatta. Se koettiin myös selkeästi suuremmaksi haasteeksi ja tekijäksi, joka houkuttelee alan vaihtoon. Tässä kohtaa kävi ilmi, että hyvä työilmapiiri ja mukavat työkaverit vaikuttavat siihen, miten henkisesti raskaaksi työnsä kokee. Kun työpaikalla on mukava olla, niin henkinen kuormitus ei pääse kasvamaan liian suureksi. Haastatteluissa kävi ilmi, ettei kokki juuri-kaan joudu haastaviin asiakaspalvelutilanteisiin, vaan ne jäävät asiakaspalveluhenkilökunnan hoidettaviksi. Yhtä mieltä oltiin siitä, ettei se ainakaan ole sellainen tekijä, jonka vuoksi alaa vaihdetaan.

#### 4.2.3 Työajat

Työaikojen epäsäännöllisyyttä ja lyhytaikaisia pätkätöitä pidettiin alalle ominaisina, eikä välttämättä ainoastaan negatiivisina asioina. Vuokratyötä oli tarjolla ja joskus jopa niin paljon, että oli varaa valita. Vaikka Antti Tanskasen tekemän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijän työelämän laatu on heikompaa kuin muiden, esimerkiksi huonomman palkan takia, 92 % Opteamin (vuokratyönvälitysyritys) työntekijöistä suosittelisi vuokratyötä (HS 2017). Jos työtä oli valmis tekemään silloin, kun sitä oli tarjolla, pärjäsivät välillä vähemmälläkin työnteolla. Toisaalta oli myös mahdollisuus nähdä erilaisia työpaikkoja ja muodostaa oma käsityksensä niistä. Ilta- ja viikonloppukorvaukset tuovat pienen lisän palkkapussiin. Tulevaisuudessa epätyyppilliset työsuhteet lisääntyvät ja vakiintuvat, koska on ennustettu, että itsensä työllistäminen ja yksinyrittäjyys lisääntyvät (TEM 2014.)

#### 4.2.4 Tulevaisuuden suunnitelmat

Kysyessäni tulevaisuuden suunnitelmista, kukaan ei *varmastikaan* osannut sanoa työskentelevänsä muulla alalla, vaan oli sitä mieltä, että myös kokin työ olisi yksi vaihtoehtoista. Kuitenkin *todennäköisesti* muulla alalla työskentelisi puolet haastatelluista. Tärkein syy siihen miksi juuri nyt ei etsi alan töitä oli se, että oli tällä hetkellä tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Sama tilanne on todennäköisesti myös muutaman vuoden kuluttua. Samalla koettiin kynnyksen nousseen, eli ei välttämättä enää uskottu omiin taitoihin ja kykyihin. Kun ei heti mennyt alan työhön, opitut asiat unohtuvat. Alalla työskentelevät haluavat jatkossakin todennäköisesti joko jatkaa samassa työssä tai edetä urallaan. Yrittäjyys ja

esimiestyö koettiin kiinnostaviksi vaihtoehtoiksi. Toisaalta alan esimiestyö koettiin vaativaksi ja huonosti palkatuksi, eikä siksi niin houkuttelevaksi. Alan konkarit ovat sitä mieltä, että esimiestyön vaativuus ja palkka eivät kohtaa (City lehti 2016.)

Tulevaisuudessa ruokapalvelualan muutokset tuovat muutoksia myös kokin työhön ja erityisesti tulevaisuuden trendien ennakoiminen ja ymmärtäminen tuovat lisäarvoa alan yrityksille ja toimijoille. Tuotteiden ja palvelujen yksilöllisyys korostuu samoin kuin hintalaatu-suhteen merkitys. Asiakkaat ovat valmiita maksamaan hyvästä palvelusta ja laadukkaista tuotteista. Yrittäjyydestä haaveileva haastateltavani mainitsi erityisesti kasvis- ja vegaaniruoan olevan kasvava trendi, johon kannattaa suhtautua vakavasti. Suomalaiset puhtaat raaka-aineet ovat ulkomaillakin arvostettuja ja niiden käyttöä kannattaa lisätä.

#### 4.2.5 Koulutuksen merkitys

Naiset uskoivat myös koulutuksen ja ammattitaidon merkitykseen tulevaisuudessa miehiä enemmän ja olivat myös halukkaampia itse hankkimaan lisää koulutusta. Koulutuksen merkityksestä lähes kaikilla, yhtä vastaajaa lukuun ottamatta oli kuitenkin yhtenäinen positiivinen käsitys. Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto antaa hyvät perusvalmiudet toimia ammattikeittiön tehtävissä ja koulutuksen aikana ehtii saada riittävän realistisen kuvan kokin työstä. Koulutuksen lyhyt kesto ja joskus epäonnistuneet työssäoppimispaikkavalinnat aiheuttivat epäuskoa siitä, onko kaikki tarpeellinen ehditty oppia.

Haastattelussa kävi ilmi, että käsitys suomalaisesta työlainsäädännöstä jäi ohueksi ja monet asiat tulivat opituksi kantapään kautta. Tähän pitäisi tulevaisuudessa koulutuksessa panostaa enemmän, koska opiskelijat tulevat alalle niin monenlaisista erilaisista kulttuureista. Alalle tyypilliset hektisyys ja paine ovat asioita, joita ei koulutuksessa voi opettaa. Kiirettäkään ei voi opettaa, eikä paineensietokykyä, mutta työssäoppimisjaksoilla saa kuitenkin vähän käsitystä siitä, mitä alalla työskentely vaatii. Työssäoppimispaikalla on tärkeä merkitys, ja oikealla valinnalla voi olla hyvät seuraukset: voi saada esimerkiksi työpaikan. Näin oli käynyt kahdelle haastateltavalle, sillä he työskentelevät tällä hetkellä yrityksessä, jossa ovat olleet työssäoppimassa. Sama voi tapahtua myös käänteisesti, koska yksi vastaaja kertoi saaneensa huonon käsityksen koko alasta, kun oli tullut huonosti kohdelluksi ensimmäisessä työssäoppimispaikassaan. Onneksi monet yritykset tekevät mielellään yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja kehittävät toimintaansa.

Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla toimiva Ravintolakolmio-ryhmä tekee aktiivista oppilaitosyhteistyötä ja kehitysjohtaja Elina Ostela-Pyhälä kannustaakin kaikkia ideoimaan uusia yhteistyötapoja. (EK 2012.)

#### 4.2.6 Alan arvostus ja työssä menestyminen

Mielipiteet alan arvostuksesta vaihtelivat, mutta heikkona pidettyä arvostusta ei kuitenkaan pidetty esteenä alalla työskentelylle. Yhden vastaajan mielestä oma henkilökohtainen arvostus kokin työtä kohtaan nousi koulutuksen aikana, kun hän ymmärsi, kuinka vaativasta ammatista oli kysymys. Pääsääntöisesti kollegat ja lähipiiri arvostivat kokin ammattia, mutta arvostuksen puute näkyi lähinnä palkassa ja asiakkaiden asenteissa. Kaikki pitivät tärkeänä, että itse arvostaa sitä, mitä tekee. Jokaisen ruokapalveluissa työskentelevän pitäisi ymmärtää oma vastuunsa ruoan ja ruoan tekijöiden arvostamisessa. Jokainen vastaa ammattitaitonsa kehittamisestä itse ja sitä kautta ansaitsee arvostuksensa. (Almgrén 2014,14.)

Ravintolassa työskentelyä arvostetaan enemmän kuin suurkeittiön ruoan valmistusta. Useampi vastaaja oli sitä mieltä, että suurkeittiön tarkka reseptiikka ohjaa työskentelyä, eikä anna tilaa luovuudelle. Ravintolassa kokin työ on luovempaa ja itsenäisempää ja siksi myös arvostetumpaa. Tämä ei kuitenkaan ollut este sille, etteikö useampi vastaaja kokenut suurkeittiössä työskentelyä mielekkäänä ja houkuttelevana vaihtoehtona tulevaisuudessa. Säännöllinen päivätyö oli houkutteleva vaihtoehto ainakin naisille. Esimerkiksi kunta-alalta eläköityy lähivuosina 165 00 työntekijää, joten julkisiin ruokapalveluihin tarvitaan paljon uutta työvoimaa ja siksi suurkeittiötyön vetovoimaisuuteen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Lisäämällä positiivista näkyvyyttä ja nostamalla asiakkaiden laatumielikuvaa nostetaan alan arvostusta. Ammattialan hyvä maine ja arvostus houkuttelevat osaavia työntekijöitä. (Almgrén 2014,17).

Työmarkkinoilla menestymisen ehtona pidettiin ammatillista osaamista, mutta myös henkilökohtaisia ominaisuuksia. ”Hyvällä tyypillä” on oikea asenne, hyvät vuorovaikutustaidot ja hän on hyvä tiimpelaaja. Hän on henkilö, jolla on sellaisia ominaisuuksia, joita työnantaja sillä hetkellä etsii. Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota hakijan motivaatioon, persoonaan ja arvoihin, jopa enemmän kuin koulutukseen tai aikaisempaan työkokemukseen (Kauppalehti 18.5.2017). Tämä on iso haaste koulutukselle, mutta totta kai myös hakijalle. Kun asiaa kysyttiin haastateltavilta, vastaukset olivat samansuuntaisia.

Eniten painotettiin hyvää verkostoa ja henkilökohtaisia ominaisuuksia (muuta kuin ammatillisia), ”hyvä tyyppi” saa helpommin töitä. Verkostot ja hyvät kontaktit ovat tärkeitä ja niitä kannattaa luoda jo opintojen aikana. Koska ei vielä ole työkokemusta, kannattaa kysyä suosittelijoita jo työssäoppimispaikoista tai ainakin työtodistusta. Työkokemuksen määrä on yhdelle vastaajalle ollut työllistymisen esteenä. Hän kertoi, että työhaastattelun jälkeen työnantaja oli määritellyt, että työkokemusta pitäisi olla vähintään kaksi vuotta. Työnantajillakaan ei aina ole ymmärrystä siitä, mitä taitoja vastavalmistuneelta voi vaatia. Perustutkinto on alalle tulotutkinto ja siksi osaamista pitää vielä kehittää alan työtehtävissä. Tämä mahdollisuus pitäisi tarjota, muuten ei työkokemusta kartu.

#### 4.2.7 Motivaatio ja työn merkitys

Tärkeimmäksi työn motivaatiotekijäksi nousi hyvä työilmapiiri. Puolet vastaajista valitsen tärkeimmäksi ja puolet toiseksi tärkeimmäksi asiaksi. Voimaannuttavat sosiaaliset suhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne tekevät työilmapiiristä sellaisen, että töihin on mukava tulla (Leiviskä 2011, 96.) Hyvä palkka oli yhdellä vastaajalla ensimmäisenä ja yhdellä viimeisenä vaihtoehtona. Tosin molemmat miesvastaajat valitsivat palkan toiseksi tärkeimmäksi motivaation lähteeksi. Esimiehen tai työkavereiden kiitosta ei tämän kysymyksen kohdalla arvostettu korkealle. Asiakaspalautte pääsi yhden vastaajan ensimmäiselle sijalle ja toisen vastaajan viimeiselle sijalle. Tulokset kertovat paljon erilaisten motivaatiotekijöiden merkityksestä eri ihmisille.

Tällä hetkellä kokit työskentelevät usein avokeittiöissä ja vievät joskus annoksia pöytään saakka. Luonteva tilanteen hallinta on osa ammattitaitoa, ja kun hallitsee myös tarjoilijan työtehtävät, työtilaisuuksia saattaa olla enemmän tarjolla. Tulevaisuudessa ammattidentiteetti ei olekaan niin keskeisessä roolissa kuin työidentiteetti. Työntekijän arvo ei ole kiinni pelkästä koulutuksella hankitusta tiedosta tai osaamisesta, vaan kyvykkyys rakentuu palasista. (Demos Helsinki 2017). Onnistumisen kokemukset ruoanvalmistuksessa aiheuttivat eniten työniloa vastaajissa, kuten luovuuden käyttäminen, hyvä maustaminen ja esimerkiksi onnistunut kastikkeen rakenne.

Kysymykseen: Miksi menet työhön, etkä jää kotiin? tuli monenlaisia vastauksia, vastaajasta riippuen. Tarkoituksena oli saada vahvistusta aikaisemmin esitetyille kysymyksille. Olivatko ne samansuuntaisia, ja miten kukin ymmärtää, mitä työn mielekkyys tarkoittaa. Kollegat ja mukava työyhteisö koettiin tärkeäksi, hyvä henki ja rutiinit, suoriutumisen tunne sekä itsensä kehittäminen. Työhyvinvointi rakentuu osaamisesta ja vaatimuksista,

sekä niiden tasapainosta. Sosiaalinen tuki on tärkeää, erityisesti silloin, kun kuormitumme liikaa. (Luukkala 2011, 45). Työelämällä on kodin rinnalla keskeinen merkitys yhteisöön ja yhteiskuntaan sitovana voimana (Luukkala 2011, 36.) Palkka ja raha mainittiin, joten todennäköisesti pienestä palkasta jää enemmän käteen kuin pelkästä sosiaaliturvasta. Työn tekeminen perustuu myös merkitykseen, siihen että tekee jotain hyödyllistä. Työllä on toimeentulon lisäksi monta myönteistä merkitystä: ajankäytön jäsentäminen, elämän sisältö ja yhteisöön kuuluminen (Luukkala 2011, 45.)

Ilmapiirin ja ihmissuhteiden lisäksi palkka ja raha ovat työn hygieniatekijöitä. Ne eivät sinänsä paranna työsuoritusta, mutta puuttuessaan aiheuttavat paljon tyytymättömyyttä. (Viitala 2004, 158). Kun itse kokee palkkansa riittäväksi, sen merkitys on vain osa kokonaisuudesta. Silloin arvostaa muita tekijöitä enemmän. Puolet vastaajista oli joskus saanut ylimääräistä rahallista palkkiota tai bonusta työnantajaltaan ja kokenut sen positiivisena, motivaatiota nostavana asiana. Summa ei välttämättä ollut suuri, mutta ajatus siitä, että oli ansainnut sen tekemällä työnsä hyvin, oli ilahduttava. Työnantajan osoittama arvostus voi olla muutakin kuin aineellista, mutta kohtuullisen palkan ja järkevien palkitsemismallien arvoa ei pidä vähätellä. Työntekijä haluaa tulla palkituksi tuloksen perusteella ja ymmärtää kyllä markkina-arvonsa. (Aaltonen, Ahonen ym. 2015, 91-93.)

#### 4.2.8 Johtamisen ja esimiestyön merkitys

Kaikilla vastaajilla oli käsitys hyvästä esimiehestä ja hänen ominaisuuksistaan. Eniten arvostettiin oikeudenmukaisuutta. Useampi oli laittanut sen tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Esimies rakentaa luottamuksensa alaisiin toimimalla tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti, olemalla rehellinen ja kantamalla vastuunsa kaikissa tilanteissa (Laurent 2006, 45.) Luottamus täytyy ansaita, eikä se ole itsestään selvyys. Esimies, jolla on hyvät tunneälytaidot, osaa antaa palautetta oikeassa paikassa, oikeaan aikaan. Henkilökohtaista palautteen antoa pidettiin hyvänä ja tärkeänä asiana. Aitoa palautetta pitäisi saada useammin. Palautteen antamista ei pitäisi kokea työyhteisössä heikkouden tai epäonnistumisen merkinä, koska silloin siitä tulee kiusallista ja vältettävää. (Leiviskä 2011, 101.) Vuorovaikutuksen puute koettiin joskus ongelmaksi, kun esimies ei osallistunut yhteisiin kahvihetkiin, eikä keskustellut tulevista työtehtävistä yhdessä työntekijöiden kanssa.

Seuraavassa haastateltavien määritelmiä hyvästä esimiehestä:



*"Hyvä esimies huomioi työntekijän lomatoiveet ja ymmärtää sairastumiset."*

*"Kuuntelee parannusehdotuksia ja kehittämistoiveita."*

*" Hän arvostaa työntekijän panosta ja antaa siitä kiitosta."*

*"Reilu esimies ei puhu työntekijöiden asioista toisille työntekijöille, eikä suosi ketään."*

*" Kaikki saavat tasa-arvoisen kohtelun ulkoisiin tekijöihin katsomatta."*

#### 4.3 Pohdintaa haastattelujen perusteella

Koulutuksen aikana on tärkeää antaa mahdollisimman realistinen kuva kokin työstä. Todennäköisesti aikuisopiskelijalla on paremmat edellytykset ymmärtää kokin työn fyysiset ja henkiset kuormittavuustekijät, kun taas nuori on alttiimpi median antamalle vääristyneelle totuudelle. Toisaalta aikuisopiskelija on entistä useammin alan vaihtaja tai maahanmuuttaja, joten hänellä saattaa olla elämänkokemusta, johon peilata.

Työtyytyväisyystekijät ovat keskeisessä roolissa, kun pohditaan, miksi koulutettu kokki ei haluakaan tehdä työtä ammattikeittiössä. Kiirettäkin sietää, jos työilmapiiri on hyvä ja tuntee, että kaikki tekevät parhaansa. Pieninkin epäily epäoikeudenmukaisuudesta tai siitä, että joku ei hoida osuuttaan, saa pohtimaan alan tai työpaikan vaihtoa. Hyvään työilmapiiriin kannattaa kiinnittää huomiota, koska sen avulla saadaan työntekijät sitoutettua työpaikkaan. Yhteenkuuluvuudentunne ja hyvä me-henki aiheuttavat työniloa. Toiminnan tarkoitus ja tavoitteet tulee kirkastaa riittävän selkeästi. Erityisesti palveluyrityksissä on tärkeä muistaa, että työntekijät ovat sen tärkein voimavara. Työilmapiiriin jatkuva kehittäminen ja oikeudenmukainen johtaminen varmistavat, että työntekijät innostuvat tekemään parhaansa. Gordon Ramsayn ärhentely ja huono käytös eivät saa olla ihanteena alalle aikoville esimiehille.

Johtamisella ja sen onnistumisella on suuri merkitys. Esimiehen on annettava riittävästi vapautta, jotta voi vastineeksi vaatia vastuunkantoa. Turha kytääminen ja epäluulo, ovat vahingollisia työilmapiirille. Erityisesti tasapuolinen kohtelu ja oikeudenmukainen palaute, olivat asioita, jotka haastatteluissakin korostuivat. Kehittävä palaute pitäisi antaa aina kahden kesken sopivassa tilanteessa, eikä koskaan toisten työntekijöiden kuullen. Positiivisen palautteen voisi antaa saman tien, ja sille kenelle se kuuluu, pelkäämättä

kateellisten reaktioita. Positiivinen palaute esimieheltä koettiin erityisen kannustavaksi raskaan, kiireisen vuoron jälkeen, kun kaikki olivat tehneet parhaansa, ja asiakkaat olivat tyytyväisiä. Palveluyrityksissä arvostetaan esimiehen osallistumista käytännön työhön, ei pelkkiä sanoja, vaan myös tekoja. Kiireen keskellä esimies, joka auttaa asiahuollossa tai vie annoksia pöytiin, saa arvostusta alaisiltaan.

Työntekijöitä pitäisi motivoida eri tavoin, ottaen huomioon heidän yksilölliset tarpeensa. Erityisesti sisäistä motivaatiota pitäisi vaalia ja vahvistaa houkuttelemalla työntekijät löytämään sisäiset vahvuutensa. Tärkeintä on kannustaa itseohjautuvuuteen ja ajatteluun, mutta myös luottaa, että työt tulevat tehdyiksi. Ulkoiset motivaatiotekijät, kuten erilaiset bonukset ja palkkiot kyllä kannustavat, koska palkka itsessään on niin pieni. Todennäköisesti yritykset, jotka maksavat kokille työehtosopimusta suurempaa palkkaa, onnistuvat rekrytoinnissa paremmin. Työsuorituksiin liittyvät ylimääräiset palkkiot tai prosenttiosuus päivän myynnistä olisi varmasti hyvä motivointikeino. Yhteiset liikunta tai työpäivät parantavat vuorovaikutusta ja antavat mahdollisuuden tutustua työkavereihin paremmin.

Valmistuneita kokkeja työskentelee muilla aloilla, eivätkä kaikki ole löytäneet työtä. Työn mielekkyystekijät ovat eri ihmisillä erilaisia ja tulevaisuudessa joudutaan pohtimaan myös työpaikkojen vetovoimaisuustekijöitä. Ne, jotka ovat päteviä ja motivoituneita kokkeja, voivat valita työpaikkansa ja edetä urallaan. Julkishallinnon työpaikat ja liikenneasemat eivät ehkä tulevaisuudessakaan ole houkuttelevia työpaikkoja. Niillä ei myöskään ole varaa maksaa suurempia palkkoja. Alan imagon kohottaminen on siis paikallaan, jotta lapset ja vanhuksset saavat tulevaisuudessakin ruokansa.

Maahanmuuttajia ei koettu työmarkkinoilla uhkana, vaan mahdollisuutena ja yksi haastateltavistakin oli itse maahanmuuttaja. Yleinen käsitys kaikilla oli, että maahanmuuttajista saadaan tarvittavaa työvoimaresurssia aloille, joihin ei enää saada suomalaisia työntekijöitä.

## 5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli teemahaastattelun avulla selvittää miksi koulutettu kokki ei jää alalle töihin. Haastatteluissa selvitettiin motivaatiotekijöitä ja koulutuksen antamia valmiuksia ymmärtää alan vaatimuksia. Aiheeseen johdatti pohdinta siitä, että toisaalta keskustellaan vilkkaasti kokkipulasta ja toisaalta taas pohditaan miksi alan koulutuspaikkoja ei saada täyteen. Ala on pitkään ollut varsin vetovoimainen, mutta tällä hetkellä hyvistä opiskelijoista on pulaa. Pahimmillaan kolmas osa alan opiskelupaikoista koko Suomessa on jäänyt täyttämättä, Turun ammatti-instituutissakin kokonaisia ryhmiä on jäänyt perustamatta. Työpaikkoja on tulevaisuudessakin tarjolla, mutta onko innokkaita työntekijöitä?

Teoriaosuudessa keskityin työmotivaation, johtamisen ja työhyvinvoinnin kirjallisuuteen sekä monenlaiseen tutkimustietoon. Tutustuin aiheesta aikaisemmin tehtyihin opinnäytetöihin ja yhteen pro gradu työhön. Haastateltavat olivat Turun ammatti-instituutin aikuiskoulutuksesta valmistuneita, Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnon suorittaneita kokkeja. Teemahaastattelussa oli runko, joten kaikille esitettiin samat kysymykset ja annettiin joitakin vastausvaihtoehtoja. Haastattelu eteni keskustelun omaisesti, ilman tarkkaa muotoa.

Haastatteluissa kävi ilmi, että hyvä työilmapiiri ja hyvät työkaverit ovat työhyvinvointia lisääviä tekijöitä, jotka ylläpitävät työmotivaatiota. Hyvän yhteishengen varmisti tasapuolinen kohtelu ja oikeudenmukainen johtaminen. Palautetta kaivattiin lisää ja erityisesti kannustavaa palautetta esimieheltä arvostettiin. Aina työpaikka ja työntekijä eivät kohtaa, koska yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat olivat etsineet alan työtä. Kaikki alalla työskentelevät olisivat valmiita työskentelemään enemmän, koska vain yhdellä oli sopimus kokoaikaisesta työstä. Osa-aika- ja sesonkityö kuuluvat alan luonteeseen, eikä sitä pidetty varsinaisena ongelmana.

Yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä tiivistyy reformin myötä, joten yhteistä panostusta tarvitaan. Työelämä otetaan mukaan entistä enemmän myös kouluttajan rooliin, joten molemmat ovat vastuussa alan imagon nostamisesta. Parhaat työpaikat saavat parhaat työntekijät.

## LÄHTEET

Aaltonen, T., Ahonen, P. & Pajunen, H. 2015 Merkityksen kokemus, näkemyksiä ja kysymyksiä Helsinki: Auditorium

Almgrén, S. 2014 Ravitsemisalalan ammattilaisten näkemyksiä ammattikeittiötyön imagotekijöistä. Opinäytetyö Mikkelin ammattikorkeakoulu

City lehti 2016. Ravintola-alan esimies: "Työ on helvetin rankkaa, eikä se kohtaa palkkausta" Viitattu 12.5.2017 <http://www.city.fi/opas/ravintola-alan+esimies+tyo+on+helvetin+rankkaa+eika+se+kohtaa+palkkausta/10291>

Demos Helsinki. 2017. Koponen: Viisi teesiä tulevaisuuden työstä Työ 2040 -skenaarioreportin perusteella 8.3.2017 Viitattu 11.5.2017 <http://www.demoshelsinki.fi/2017/03/08/viisi-teesia-tulevaisuuden-tyosta-tyo-2040-skenaarioreportin-perusteella/>

Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2017. Oivallus. Moniosaaminen syntyy ryhmissä. Viitattu 11.5.2017 <https://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/oivallus/>

Elinkeinoelämän Keskusliitto . 2012. Sijoitus tulevaan. Yritys-oppilaitosyhteistyö osaamisen kehittäjänä. Viitattu 12.5.2017 [https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko2011\\_Sijoitus\\_tulevaan.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko2011_Sijoitus_tulevaan.pdf)

Elinkeinoelämän Keskusliitto 2017. Aikuiskoulutus. Viitattu 12.5.2017 <https://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/aikuiskoulutus/>

Helsingin Sanomat, 2017. Teittinen, P. Turvapaikanhakijat eivät työllisty – etenkin Irakista ja Somaliasta tulevien työllisyys on hyvin heikko. 24.3.2017. Viitattu 15.5.2017 <http://www.hs.fi/talous/art-2000005139833.html>

Helsingin Sanomat 2017. Suloinen, kirottu vuokratyö 13.5.2017. Viitattu <http://www.hs.fi/ura/art-2000002532432.html>

Helsingin Sanomat 2017. Asiantuntijat kertovat työelämän viisi keskeisintä muutosta – näitä taitoja vastavalmistuvat tarvitsevat 22.5.2017. Viitattu <http://www.hs.fi/ura/art-2000002902194.html>

Helsingin Seudun Kauppakamari. 2015. Maahanmuuttajista toivotaan apua majoitus- ja ravintola-alan rekrytointivaikeuksiin 13.10.2015. <http://jasentiedote.fi/fi/jasentiedote/helsingin-seudun-kauppakamari/2015/13/maahanmuuttajista-toivotaan-apua-majoitus-ja-ravintola-alan-rekr/>

Helsingin uutiset. 2016. Kokkiopiskelijoiden määrä romahti dramaattisesti – "Ammattilaisista huutava pula työpaikoilla" 16.10.2016. Viitattu 17.5.2017 [http://www.helsingin uutiset.fi/artikkeli/439556-kokkiopiskelijoiden-maara-romahti-dramaattisesti-ammattilaisista-huutava-pula\\_Luettu\\_17.5.2017](http://www.helsingin uutiset.fi/artikkeli/439556-kokkiopiskelijoiden-maara-romahti-dramaattisesti-ammattilaisista-huutava-pula_Luettu_17.5.2017)

Hintikka, H. & Hyvönen, V. 2012 MIKÄ MINUSTA TULEE ISONA? Pääkaupunkiseudun matkailu- ja ravitsemisalalan opiskelijoiden näkemyksiä ammatillisesta tulevaisuudesta. Opinäytetyö Turun Ammattikorkeakoulu, yamk- koulutus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011 Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö Gaudemus

Kananen, J. 2014 Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona Jyväskylä: Juvenes Print

Kauppalehti 2016. "Ravintola-alan palkalla ei Helsingissä elä". Viitattu 6.5.2017 <http://m.kauppalehti.fi/uutiset/ravintola-alan-palkalla-ei-helsingissa-ela/qLsEmxqR>

- Kazi, V. 2017. Migrant Integration in Finland: Policies and practises <https://www.sli-deshare.net/misakonverents/villiina-kazi-migrant-integration-in-finland-policies-and-practices>
- Kinnunen, M. 2016 Varsinais-Suomen matkailuyritysten kehitysnäkymät ja koulutustarpeet. Opin- näytetyö Turun AMK, yamk- koulutus.
- Laurent, B. 2006. Päivittäisjohtaminen matkailu- ja ravintola-alalla. Helsinki: WSOY.
- Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma
- Luukka, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Työhyvinvointitaistojen kirja. Hämeenlinna: Tammi
- Mara Jäsenuutiset 2015. 1.10.2015 <https://www.mara.fi/uutishuone/tiedotteet-2/matkailu--ja-ravintola-ala-kasvu-kiihtyy>
- Mara Jäsenuutiset 2017. Matkailu- ja ravintola-ala kasvu kiihtyy. Viitattu 4.5.2017 <https://www.mara.fi/uutishuone/tiedotteet-2/matkailu--ja-ravintola-ala-kasvu-kiihtyy>
- Mara yritysselvitys 2015. Mara-ala yritysselvitys: Osaavan työvoiman rekrytointi tulevaisuudessa entistä haastavampaa. Viitattu 4.5.2017 <https://www.mara.fi/uutiset/mara-ala-yritysselvitys-osaavan-tyovoiman-rekrytointi-tulevaisuudessa-entista-haastavampaa>
- Mara. 2016. Myynnin kasvu jatkuu loppuvuoden MARA-ALA TAKAISIN KASVUSSA [https://www.mara.fi/site/attachments/Suhdanne\\_2016\\_1\\_final.pdf](https://www.mara.fi/site/attachments/Suhdanne_2016_1_final.pdf)
- Martela, F. 2015. Valonöörin, sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Helsinki.
- Mayor, P. & Risku, P. 2015 opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum
- Opetushallitus. 2017. Ammatilliseen koulutukseen ja lukiokoulutukseen 73 500 hakijaa. [http://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/ammatilliseen\\_koulutukseen\\_ja\\_lukiokoulutukseen\\_73\\_500\\_hakijaa](http://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/0/ammatilliseen_koulutukseen_ja_lukiokoulutukseen_73_500_hakijaa)
- Ennakointikamari. 2015. Yritysselvitys tulevaisuuden osaamistarpeista. Majoitus- ja ravitsemis- ala. <http://pksennakointi.fi/wp-content/uploads/2013/08/mara-alanyritysselvityssyysy2015.pdf>
- Talouselämä 2017. Työmarkkinoista on tulossa hakijan markkinat – Rekrypäätoksissa korostuvat nyt pehmeät arvot. Viitattu 19.5.2017. [http://www.talouselama.fi/uutiset/tyomarkkinoista-on-tulossa-hakijan-markkinat-rekrypaatoksissa-korostuvat-nyt-pehmeat-arvot-6650171?utm\\_source=kauppalehti.fi&utm\\_medium=ohjausboksi&utm\\_campaign=Ohjausboksi&utm\\_content=uutisartikkeli](http://www.talouselama.fi/uutiset/tyomarkkinoista-on-tulossa-hakijan-markkinat-rekrypaatoksissa-korostuvat-nyt-pehmeat-arvot-6650171?utm_source=kauppalehti.fi&utm_medium=ohjausboksi&utm_campaign=Ohjausboksi&utm_content=uutisartikkeli)
- TEM 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>
- Thinking matters 2013. Are Flow-to-the-work Organizations right for Knowledge Workers? <https://social-biz.org/2013/10/16/are-flow-to-the-work-organizations-in-the-future-for-knowledge-workers/>
- Tulevaisuuden tekijät. 2016. – Suomi ei pärjää ilman maahanmuuttoa. Myrskylä P., Pyykkönen T. Elinkeinoelämän valtuuskunta <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2015/01/Tulevaisuuden-tekij%C3%A4t.pdf>

Uusi Suomi 2017. Nyt väläytetään 4-päiväistä työviikkoa Suomeen: ”Pitäisikö työaikaa ajatella aivan toisin?” 2.5.2017. <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/219813-nyt-valaytetaan-4-paivaista-tyoviikkoa-suomeen-pitaisiko-tyoaikaa-ajatella-aivan> EI VIELÄ viitattu

Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita

Yle Uutiset 2015. Moni haluaa huippukokiksi – sata uutta kokkia valmistuu joka vuosi Turussa 19.8.2015. <http://yle.fi/uutiset/3-8236095>

## Haastattelurunko

Teemahaastattelu                      Opinnäytetyö Satu Taurén-Kankare                      Toukokuu 2017

Haastateltavan tiedot

Sukupuoli                      Mies                                              Nainen

Syntymävuosi

Suoritettu alan tutkinto                      Perustutkinto                      Ammattitutkinto

Valmistumisvuosi

Alan työkokemus kuukausina

Tilanne tällä hetkellä                      Työssä kyllä/ei                      Alan työssä kyllä/ei  
                                                                          Työtön

Opiskelija                      Perhevapaalla  
 Muu

Työskentelen \_\_\_\_\_ tuntia/viikossa

Haluaisin työskennellä enemmän/vähemmän?

Työn vetovoimaisuustekijät/ Voi valita kaikki sopivat vaihtoehdot

- Mahdollisuus tehdä pelkkää päivätyötä
- mahdollisuus tehdä pelkkää iltatyötä
- Mahdollisuus tehdä vuorotyötä, jossa on viikonloput vapaat
- Mahdollisuus tehdä vuorotyötä myös viikonloppuisin/työvuoroja minä tahansa päivänä, mihin tahansa aikaan
- Mahdollisuus sesonkityöhön

Syyt siihen, ettei työskentele alalla/siihen että tulevaisuudessa vaihtaa alaa/mielipide työn vaativuudesta

Vaikuttaa paljon/jonkin verran/ei ollenkaan

- Työn liian korkea vaatimustaso
- Työn liian matala vaatimustaso
- Työtehtävien yksitoikkoisuus
- Työn hektisyys
- Työn fyysinen rasittavuus
- Työn henkinen rasittavuus
- Kehittymis-/etenemismahdollisuuksien puute
- Jatkuva pätkätyö, vuokratyö, osa-aikatyö
- Työsaannin epävarmuus
- Matala palkka
- Palkka ei vastaa työn vaatimustasoa
- Epäsäännölliset työajat
- Haastavat asiakaspalvelutilanteet
- Huono johtaminen
- Alan heikko arvostus

Oletettu tilanne muutaman vuoden kuluttua (esim. vuonna 2024)

- Työskentelen varmasti jollain muulla alalla
- Työskentelen todennäköisesti jollain muulla alalla
- Työskentelen kokkina ulkomailla



- Toimin yrittäjänä kouluttautumallani alalla
- Toimin samoissa tehtävissä (kokkina)
- Toimin alan esimiestehtävissä, esimerkiksi keittiömestarina
- Toimin alalla johtotehtävissä, esimerkiksi ravintola/keittiöpäällikkönä

Jos et työskentele kokin tehtävissä, niin kerro miksi et?

- Töitä ei ole löytynyt
- Teen muun alan töitä
- En tee tällä hetkellä töitä

Vastaako kokin koulutus työelämän tarpeita?

- Millaiset asiat on huomioitu hyvin koulutuksessa?
- Mitkä asiat ovat jääneet liian vähälle huomiolle?

Antaako kokin koulutus realistisen kuvan kokin ammatista?

Perusteluja

Aiotko tulevaisuudessa hankkia alan lisäkoulutusta? kyllä/ei/en osaa sanoa

ammattitutkinto (suurtalouskokin at, ravintolakokin at), erikoisammattitutkinto (dieettiko-  
kin erikoisammattitutkinto, esimiehen erikoisammattitutkinto) ammattikorkeakoulutut-  
kinto (restonomi amk, restonomi YAMK)

Miten itse koet alan arvostuksen?

Arvostetaanko kokin työtä tai yleensä työtä ammattikeittiössä?

Eroaako arvostus kun puhutaan ravintolan keittiöstä tai suurtalouskeitti-  
östä?

Onko työ arvostetunpaa ravintolankeittiössä kuin suurtaloudessa?

Oma mielipide/Käsitys yleisestä mielipiteestä

Tärkeät asiat, jotka vaikuttavat työmarkkinoilla menestymiseen/**kolme tärkeintä**

- hyvät kontaktit
- työkokemuksen määrä
- henkilökohtaiset ominaisuudet/”hyvä tyyppi”
- ammatillinen osaaminen
- tutkinto/koulutus
- hyvä tuuri
- hyvä fyysinen ja psyykinen terveys

Mielipiteitäsi alan tulevaisuuden suuntauksista/Tärkein 1 jne

- Henkilökunnan asiantuntemusta asiakaspalvelussa tarvitaan lisää
- Tuotteen tai palvelun yksilöllisyys tulee korostumaan
- Alalla menestyminen vaatii luovuutta ja innovaatiokyvykkyyttä
- Hinnan merkitys korostuu tuotteissa ja palveluissa esim. hinta-laatu-suhde
- Koulutuksen ja ammattitaidon merkitys kasvaa

Millaiset asiat saavat sinut *kokeman työniloa*? Laita tärkeysjärjestykseen, 1. tärkein

- Onnistumiset ruoanvalmistustyössä (ruoan hyvä maku, kakun kaunis ulkonäkö jne)
- Onnistumiset asiakaspalvelutyössä (asiakkaalta saamat kiitokset)
- Esimieheltä saatu positiivinen palaute
- Työkavereilta saatu palaute
- Joku muu asia

Millaisista asioista *työn mielekkyys* koostuu?

Tärkein asia miksi valitset työssäkäynnin kotiin jäämisen sijaan?

Millaista työnantajan järjestämää työhyvinvointitoimintaa arvostat?

- Yhteisiä tykypäiviä
- yhteisiä liikuntamahdollisuuksia
- kulttuuria/liikuntaseteleitä/itsevalitsemaasi liikuntaa tai kulttuuria

Oletko koskaan saanut työstäsi ylimääräistä rahapalkkiota tai bonusta?

Paljonko arvostat rahallista palkkiota/bonusta?          paljon/vähän/en ollenkaan

Mitkä asiat *motivoivat sinua* työssäsi? Tärkeysjärjestys

- raha/hyvä palkka
- itsenäisyys/päätävä valta
- haasteet
- hyvä työilmapiiri
- esimiehen kiitos
- työkavereiden kiitos
- asiakaspalaute

Mitkä asiat työpaikassa sitouttavat sinua parhaiten? Kaksi tärkeintä

- hyvä henki
- hyvä palkka
- positiivinen palaute
- työn itsenäisyys
- hyvä johtaminen

Mistä asioista *hyvä työilmapiiri* koostuu?

Millaista on sinun mielestäsi *hyvä johtaminen*?

Mitä asioita arvostat esimieheissä?

- kunnioittava
- kuunteleva
- jämäkkä
- oikeudenmukainen
- reilu
- ystävällinen
- Mitä muita ominaisuuksia?

Miten nämä ominaisuudet näkyvät tekemisenä/asenteina/muuna toimintana (esimieheissä)?

Millainen on houkutteleva yritys/Mitkä asiat tekevät työpaikasta kiinnostavan?

- urakehitysmahdollisuudet
- yrityskuva (brändi)
- yrityskulttuuri
- palkka ja muut edut

- sijainti
- työympäristö ja työaika
- ammatilliset kehittymismahdollisuudet

¶.....Osan vaihto (seuraava sivu).....

