

**HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan
koulutusohjelmasta valmistuneiden työllistyminen ja sen yhteys
opetussuunnitelman kehittämiseen**

Ida Abendstein, Nelli Hemminki

Opinnäytetyö

Hotelli- ja ravintola-alan koulutus-
ohjelma

2014



Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma

<p>Tekijä tai tekijät Ida Abendstein ja Nelli Hemminki</p>	<p>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi 2011</p>
<p>Raportin nimi HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneiden työllistyminen ja sen yhteys opetussuunnitelman kehittämiseen</p>	<p>Sivu- ja liitesivumäärä 73+8</p>
<p>Opettajat tai ohjaajat Markku Halmeenmäki</p>	
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmalle. Työn tavoitteena on tutkia, millaisiin työtehtäviin hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomit ovat päätyneet ja kuinka hyvin koulutus vastaa sille asetettuja työelämän vaatimuksia koulutusohjelmasta valmistuneiden opiskelijoiden näkökulmasta. Työssä haluttiin myös selvittää millaista osaamista koulutuksessa ja uudessa opetussuunnitelmassa tulisi kehittää.</p> <p>Työn tietoperustassa käsitellään hotelli- ja ravintola-alan tilannetta, alan koulutusta Suomessa, HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulua, hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa ja sen opetussuunnitelmaa, keittiöesimiesten osaamistarpeita sekä hotelli- ja ravintola-alan työllisyystilannetta.</p> <p>Opinnäytetyön ensimmäisenä tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua Webropol-kyselyä, jonka kysymykset koskivat valmistuneiden työllistymistä, osaamistarpeita sekä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa. Kysely lähetettiin 79 koulutusohjelmasta valmistuneelle opiskelijalle koulun alumnirekisterin kautta ja siihen saatiin 25 vastausta. Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta työllisyystilanteen olevan hyvä, sillä 80% valmistuneista työskentelee tällä hetkellä vakituisessa työsuhhteessa. Varteentottavia kehitysehdotuksia ilmeni valmistuneiden vastauksista monipuolisesti.</p> <p>Kyselyä täydentämään tehtiin puhelinhaastattelut neljälle valmistuneelle. Haastatteluissa kartoitettiin omassa työssä tarvittavia tärkeimpiä taitoja sekä koulutusohjelman kehitysehdotuksia. Kyselyn ja haastattelujen perusteella saatiin tietoa siitä, vastaako hotelli- ja ravintola-alan tutkinto työelämän haasteisiin.</p>	
<p>Asiasanat Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma, restonomit, työllistyminen, opetussuunnitelma, keittiömestarit</p>	



Authors Ida Abendstein and Nelli Hemminki	Group or year of entry 2011
The title of thesis Current employment of the graduates of the culinary management program	Number of pages and appendices 73+8
Supervisor(s) Markku Halmeenmäki	
<p>This thesis has been made for HAAGA-HELIA University of Applied Sciences and specifically for the culinary management degree program. The aim of this bachelor's thesis is to study what kind of occupations the bachelors of culinary management have been employed in and what kind of skills they need in their work now and in the future. The purpose is also to find out how the culinary management degree program should be developed in the opinion of the graduates.</p> <p>The theory part of this thesis discusses the current situation in hospitality industry, HAAGA-HELIA University of Applied Sciences, culinary management training program and its curriculum and hospitality education in Finland as well as the hotel and restaurant sector employment situation.</p> <p>The first research method of the thesis was a Webropol survey. The survey focused on graduate employment, skills needed in their workplace, as well as the culinary management and the hotel and restaurant industry degree program. The survey was sent to 79 graduates whose contact information was received from the school's alumni register. 25 replies were received. The results show that the employment situation is good, because 80% of the graduates are currently employed in permanent employment.</p> <p>To support the survey there was an interview carried out with four graduates. The interviews focused on what their key skills in their own work are and how they would develop the culinary management degree program. The survey and interviews gave valid information about how the degree program prepares students for working life challenges.</p>	
Key words Culinary management degree program, employment, curriculum, chefs	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Hotelli- ja ravintola-ala ja sen koulutusjärjestelmä.....	3
2.1	Hotelli- ja ravintola-alan rakenne	3
2.2	Hotelli- ja ravintola-alan nykytila ja tulevaisuus	5
2.3	Hotelli- ja ravintola-alan toisen asteen koulutus	7
2.4	Hotelli- ja ravintola-alan korkeakouluopetus.....	8
2.5	HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu	10
2.5.1	Hotelli-, ravintola- ja matkailualan koulutusyksikkö.....	11
2.5.2	Hotelli- ja ravintola-alan (keittiömestari) koulutusohjelma.....	12
3	Keittiöesimieheltä vaadittavat tiedot ja taidot	16
3.1	Osaaminen.....	17
3.2	Ravintola-alan asettamat vaatimukset koulutukselle.....	20
4	Keittiöesimieheksi aikovien restonomien työllistyminen.....	26
4.1	Ravitsemisala työllistäjänä	27
4.2	Palkkaus ja työsuhteiden eri muodot	29
4.3	Työelämään siirtyminen.....	30
5	Tutkimuksen toteutus.....	34
5.1	Kysely ja sen toteutus	34
5.2	Haastattelujen toteutus	36
5.3	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	37
6	Tutkimuksen tulokset	39
6.1	Kyselylomakkeen tulokset.....	39
6.2	Haastattelujen tulokset.....	58
7	Johtopäätökset ja pohdinta	62
7.1	Tutkimuksen arviointi.....	62
7.2	Jatkotutkimusehdotukset ja kehityskohteet	66
7.3	Oma oppiminen	67
	Lähteet.....	69
	Liitteet.....	74

1 Johdanto

Hotelli- ja ravintola-ala on suhdanneherkkä, ja kausivaihtelut heijastuvat siihen todella nopeasti. Ala on hyvin työvaltainen, ja se onkin vahvasti sidoksissa matkailun menestykseen, kotitalouksien ostovoimaan ja kokonaistuotannon kehitykseen. Toimintakulttuuri alalla on kansainvälistä. Suurin osa alan töistä vaatii työn kansainvälisen luonteen ymmärtämisen lisäksi monipuolisia kädentaitoja, joustavuutta, hyviä yhteistyökykyjä sekä muutosvalmiutta. (Turpeinen 2009, 40.)

Keittiömestarilta ja keittiöpäälliköltä odotetaan kattavaa gastronomista tietämystä ja johtajuutta ja heidän työnkuvaansa kuuluu prosessien, ruokalistojen ateriakokonaisuuksien sekä ruokalistojen suunnittelu (Heikkinen 2004, 190). Keittiöesimies toimii henkilökunnan ja ylimmän johdon välissä, mutta voi toimia myös yrittäjänä ja/tai vastata keskijohdon ylimmän ja yritysjohtajan tehtävistä. Keittiöpäällikön ja -mestarin työpaikoja ovat muun muassa ruokaravintola, henkilöstöravintola ja suurkeittiö. Välittömiä alaisia keittiöesimiehillä ovat muun muassa kokit, keittiö- ja ravintola-apulaiset ja vuoropäälliköt. (Heikkinen 2004, 166–168.) Työelämä edellyttää alakohtaista ja ajan tasalla olevia tietoja ja taitoja. Keittiömestariopiskelijan haasteena onkin kehittää itsesäätelyvalmiuksia, jotta työntekijä osaa vastata työelämän muuttuviin ja kehittyviin haasteisiin. (Turpeinen 2009, 120.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, miten ja mihin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman valmistuneet keittiömestariopiskelijat ovat työllistyneet. Työssä otetaan selvää siitä, kuinka tutkinto on vastannut työelämän vaatimuksiin ja mitä kehitysehdotuksia valmistuneilla opiskelijoilla on koulutusohjelmalle?

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytämme Webropol-kyselyä sekä puhe-
linhaastatteluita. Kysely lähetettiin 79 koulutusohjelmasta valmistuneelle opiskelijalle. Perusjoukon ollessa jo suppea, tuloksia ei voida yleistää, mutta ne ovat päteviä kyseiselle koulutusohjelmalle. Vastauksia saimme kyselystä yhteensä 25 kappaletta, joten vastausprosentiksi tuli 32%. Analysoimme kyselyiden tulokset kuvioiden ja taulukoiden

avulla. Kyselyn katoa tukemaan teimme neljälle valmistuneelle syventävät puhelinhaastattelut. Haastattelut litteroitiin ja tulokset analysoitiin Word-ohjelman avulla.

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman opetussuunnitelma uudistetaan vuonna 2015, minkä vuoksi tekemämme tutkimus on hyvinkin ajankohtainen. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu voi halutessaan käyttää työmme tuloksia hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman opetussuunnitelman kehittämiseksi. Koulu saa nimittäin tutkimuksesta arvokasta tietoa siitä, miten tutkinto antaa valmiudet työelämään ja ol-laanko koulutuksen sisältöön yleisesti tyytyväisiä.

Tietoperustassa selvitetään lukijalle minkälaista hotelli- ja ravintola-alan koulutustarjontaa Suomessa on ja mitä koulutusohjelma pitää sisällään. Työssä selvitetään, mitä osaa-mistarpeita keittiömestareilta vaaditaan nyt ja tulevaisuudessa, mitä vaatimuksia ravintola-ala asettaa koulutukselle ja millaisia työtehtäviä toimialalta löytyy. Työstä käy myös ilmi, miten keittiöesimieheksi aikovat restonomit työllistyvät ja millaisia eväitä HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu tarjoaa työelämään siirryttäessä.

Aiempiä tutkimusta kyseisestä aiheesta on tehty vuonna 2011, jolloin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu antoi toimeksiannon tehdä restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen. Tämä tutkimus selvitti valtakunnallisesti ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien palkka- ja urakehitystä. Tutkimuksessa tahdottiin selvittää niin restonomi (AMK) kuin restonomi (ylempi AMK) tutkintonimikkeillä vuosina 1994-2011 valmistuneiden työllistymistä. Muista HAAGA-HELIA:n ammattikorkeakoulun koulutusohjelmista valmistuneista on kyseisen palkka- ja työllisyystutkimuksen jälkeen tehty syventäviä tutkimuksia, mutta hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneiden työllistymistä ei ole tarkemmin tutkittu ja raportoitu.

Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään vain HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa ja siitä valmistuneita opiskelijoita. Valmistuneiden restonomien työllistyminen ja näkemys työelämän asettamista vaatimuksista kiinnostaa siis tekijöitä heidän omien urapolkujensa suunnittelussa. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella työn tekijät voivat itse kartoittaa työllistymistilannetta ja sijoittumista ravintola-alalla.

2 Hotelli- ja ravintola-ala ja sen koulutusjärjestelmä

Ensimmäisessä luvussa käsitellään hotelli- ja ravintola-alan rakennetta ja niitä koulutusjärjestelmän polkuja, joiden kautta Suomessa voi kouluttautua keittiöalan restonomiksi. Tarkemmin tässä luvussa tarkastellaan HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulua ja hotelli-, ravintola- ja matkailualan koulutusyksikköä sekä sen hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa.

2.1 Hotelli- ja ravintola-alan rakenne

Hotelli- ja ravintola-ala tai myös usein majoitus- ja ravitsemispalvelualaksi kutsuttu teollisuuden osa-alue muodostuu hotelleista ja muusta majoitustoiminnasta, ravintoloista, kahvila-ravintoloista, kioskeista, kahvi- ja olutbaareista, henkilöstö- ja laitosruokaloista sekä ateriapalveluista. Näihin kuuluvat yksiköt majoittavat asiakkaita ja/tai tarjoavat välittömästi nautittavaksi tarkoitettuja aterioita, välipaloja ja juomia. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 35.)

Toimiala on suhdanneherkkä, ja kausivaihtelut heijastuvat siihen todella nopeasti. Ala on hyvin työvaltainen, ja se onkin vahvasti sidoksissa matkailun menestykseen, kotitalouksien ostovoimaan ja kokonaistuotannon kehitykseen. Toimintakulttuuri alalla on kansainvälistä. Suurin osa alan töistä vaatii työn kansainvälisen luonteen ymmärtämisen lisäksi monipuolisia kädentaitoja, joustavuutta, hyviä yhteistyökykyjä sekä muutosvalmiutta. (Turpeinen 2009, 40.)

Tilastokeskuksen tilinpäätöstietojen (2012) mukaan hotelli- ja ravintola-alan yritysten kannattavuus kääntyi vuonna 2012 huomattavaan laskuun, kun se vielä kolmena edellisenä vuonna oli tasaisesti noussut. Toimialan liikevaihto kasvoi 4,6 prosenttia eli noin 6,0 miljardiin euroon. Vuonna 2011 kasvu oli 6,4 prosenttia. Liikevaihdon kasvu kertyi keskisuurilta ja pieniltä yrityksiltä. Suurten yritysten liikevaihto laski edellisvuodesta 0,8 prosenttia.

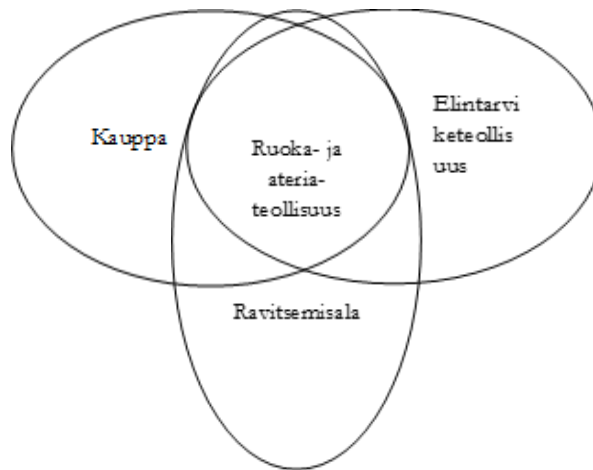
Vuonna 2012 majoitustoiminnan liikevaihtoa kertyi 1,3 miljardia euroa eli lähestulkoon saman verran kuin vuotta aiemmin. Kasvua oli edellisvuodesta vain 0,4 prosenttia, mikä

ei riittänyt peittämään kohonneita liiketoiminnan kuluja. Näiden tunnuslukujen mukaan toiminta on edelleen kannattamatonta. Alan rahoituskulut laskiva nettotuloksen jo neljättä vuotta miinuksien puolelle. (Tilastokeskus 2012.)

Ravitsemistoiminnalle liikevaihtoa kertyi 4,6 miljardia euroa vuonna 2012. Kasvua edellisvuodesta oli noin 6,0 prosenttia jolloin muutos oli silloinkin 7,6 prosenttia. Alan kannattavuus heikkeni kuitenkin kaikilla tunnusluvuilla mitattuna. (Tilastokeskus 2012.)

Matkailu- ja ravintolapalvelut ry eli Mara (2013) toteaa sivuillaan, että vuoden 2014 alussa toimiala on vielä taantumassa. Nousevat alkoholi-, virvoitusjuoma- ja makeisverot sekä edustuskulujen verovähennysoikeuden poisto leikkaavat kysyntää entisestään. Veron korotuksen vuoksi alkoholimyyni laskee 2–3 prosenttia. Vaikka raaka-aineiden kustannusten suuri nousu tasaantuu jää kustannustaso korkealle eikä yritysten kannattavuus parane.

Kuten alla olevassa kuviossa 1 on nähtävissä, hotelli- ja ravintola-ala, sen yritykset ja toimipaikat ovat osa ruoka- ja ateriateollisuutta yhdessä elintarviketeollisuuden, vähittäis- ja tukkukaupan ja ravintolaketjujen kanssa. Hankintatoimen, tuotekehityksen sekä tuotanto- ja palveluprosessien suunnittelun ja kehittämistyön osalta esimerkiksi ruokaravintola- ja pikaravintolaketjut sekä huoltoasemaravintolat ja -kahvilat tekevät yhteistyötä toisten alojen sidosryhmien kanssa. Alan yritysten verkostoon ja liikekumppaneihin kuuluu muun muassa matkailu-, liikenne-, kuljetus-, kauneus-, ja terveys-, ohjelma-, kulttuuri-, liikunta-, pesula-, puhdistus-, toimitila-, viihde-, peliautomaatti- sekä turvallisuuspalveluja tuottavia yrityksiä kuten myös työvoiman vuokraus- ja välitysyrityksiä sekä laite- ja välinevalmistajia. (Heikkinen 2004, 71–74.)



Kuvio 1. Ruoka- ja ateriateollisuussektori (Heikkinen 2004, 72)

Hotelli- ja ravintola-ala on osa matkailuteollisuutta ja siksi se on myös toimijana Suomessakin yleistyvässä elämysteollisuudessa. Elämysteollisuus tuottaa palveluja matkailu-, teknologia- ja viihdeteollisuuden toimialoilla. Tyypillisimmin elämysteollisuuden yritykset toimivat vapaa-aika-, liikunta- ja kulttuurikeskuksissa sekä vastaavissa tapahtumissa (Heikkinen 2004, 71–73.)

Osittain yllä esitetystä johtuen hotelli- ja ravintola-alalla työskentelevien ikärakenne on keskimäärin nuorempi kuin muiden ammattikuntien työntekijöiden. Suurin ero löytyy ravintola-alan työntekijöiden ammattiryhmässä, jossa jopa yli 40 prosenttia työntekijöistä on alle 30-vuotiaita. Keskimääräistä iäkkäämpiä työntekijöitä löytyy toimialan johtaja asiantuntijatehtävissä. Suorittavaa työtä tekee noin kaksi kolmasosaa koko alan työvoimasta ja heistä suurin osa toimii kokkeina tai tarjoilijoina. Joka neljäs alan työntekijöistä toimii esimiestehtävissä, joita ovat muun muassa ravintolapäällikkö, vuoromestari tai vuoroemäntä. Alan työvoiman koulutustarve jakautuu opetushallituksen tekemän matkailu- ja ravitsemisalan taustaselvityksen (Järvinen, Vataja & Tuominen 2011, 6–7) mukaan siten, että 56 prosentilla työntekijöistä on alan ammatillinen peruskoulutus ja 12 prosentilla on alempi korkeakoulututkinto. Selvityksen mukaan joka kolmannella alan työntekijällä ei ole minkäänlaista alan ammatillista koulutusta.

2.2 Hotelli- ja ravintola-alan tulevaisuus

Elinkeinoelämän keskusliitto teki vuonna 2006 hankkeen (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006), jonka tavoitteena oli ennakoida yksityisellä palvelusektorilla tapahtuvia muutok-

sia, palvelualojen tulevaisuuden toimintaympäristöä ja näiden heijastumista alojen osaamisvaatimuksiin. Hankkeen ennakkoinninaikajänne ulottuu vuoteen 2020 asti. Hankkeen mukaan alan osaamistarpeiden ennakointi on keino vaikuttaa valtakunnalliseen koulutussuunnitteluun. Ennakointia tarvitaan, jotta osaavaa henkilöstöä olisi riittävästi ja osaaminen vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla elinkeinoelämän tarpeita. Alla käsitellään hankkeessa ilmenneitä arvioita alan tulevaisuudesta.

Hotelli- ja ravintolapalveluille globalisaatio eli kansainvälistyminen on tärkeää, ja sen merkitys tulevaisuudessa tulee korostumaan entisestään, kun asiakkaiden kiinnostus yhä moninaisempiin matkailutuotteisiin ja -palveluihin kasvaa. Kansainvälisillä markkinoilla menestyminen vaatii yrityksiltä uusia innovaatioita ja liikeideoita. Tämän seurauksena kansainvälinen yhteistyö lisääntyy ja monet suomalaiset hotellit ja ravintolat ovat mukana esimerkiksi maailmanlaajuisissa varausjärjestelmissä. Varsinkin hotellialalla ulkomaisten yritysten määrä Suomessa on lisääntynyt. Kansainvälisten hotelli- ja ravintolaketjujen kasvun lomassa paikallisille markkinoille on jäänyt pienille ja keskisuurille majoitus- ja ravitsemispalvelualan toimijoille kannattavia liiketoimintamahdollisuuksia. Vaikka majoitus- ja ravitsemispalveluja käytetään paikallisesti, mutta palvelujen tuottajat ovat entistä kansainvälisempiä. Suomesta löytyy toisaalta yhä enemmän kansainvälisiä yritysketjuja sekä maahanmuuttajataustaisia pienyrittäjiä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 35.)

Alan tuotteet tulevat yhdenmukaistumaan kansainvälistymisen seurauksena, joten asiakkaidenkin tarpeet muuttuvat entistä enemmän samantapaisiksi. Itse kuluttajakäyttäytyminen sekä asiakkaiden makutottumukset kansainvälistyvät. Uudet trendit rantautuvat maailmalta Suomeen yhä nopeammin ja ovat yhä lyhytkestoisempia. Toisaalta alalla tahdotaan nykyään korostaa paikallisuutta ja ekologisuutta, ja kotimaiset raaka-aineet, kuten marjat, sienet, juurekset, riisi ja ruis, ovat entistä arvostetumpia. Asiakkaiden vaatimukset palveluiden suhteen muuttuvat aina vain hajanaisemmiksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 35.)

Globalisaatio vaikuttaa tulevaisuudessa myös alan hankintakanaviin ja tavarantoimittajasuhteisiin. Logistiikkaketjut toimivat menestyksellisesti ja ovat yhä kansainvälisempiä. Raaka-aineiden ja tavaroiden hankinnassa kiinnitetään huomiota turvallisuuskysymysten

lisäksi tuotteiden alkuperään liittyviin seikkoihin. Ravintoloissa asioivat asiakkaat ovat entistä vaativampia, ja yhä suurempi osa heistä edellyttää paitsi hyvää hinta-laatusuhdetta myös turvallisia, terveellisiä ja eettisesti tuotettuja ruokapalveluja. Kansainväliset sekä kansalliset ja kotimaiset laatusertifikaatit ovat yleistymässä, ja ympäristöön ja kestäväan kehitykseen liittyvät asiat ovat entistä tärkeämpiä ja vaikuttavat yhä suuremmalle osalle asiakkaita palvelun valintaan. Vieraiden kulttuurien läsnäolo Suomessa tulee lisäksi voimistumaan. Eri kulttuuritaustaisille asiakkaille täytyy räätälöidä heidän haluamiaan palveluja esimerkiksi ruokapalvelujen ja hotellihuoneiden sisustuksen suhteen. Myös alan henkilöstö kansainvälistyy nopeasti ja liikkuu globaalisti. Työntekijöiden kansainvälistymisen seurauksena alalle saadaan ihmisiä, joilla on ammattitaitoa ja hyvä palveluasenne. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006, 35.)

2.3 Hotelli- ja ravintola-alan toisen asteen koulutus

Ammatillisella asteella hotelli- ja ravintola-alan tutkintoja Suomessa ovat hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnot, joista voi suorittaa joko kokin, asiakaspalvelun tai hotellipalvelun koulutuksen. Alan ammatillisen tutkinnon laajuus on 90 opintoviikkoa. Kokin tutkinnossa kaikille oppilaille yhteinen pakollinen osa on majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen. Muita tutkinnon pakollisia osia ovat lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus. (Järvinen ym. 2011, 10.)

Kokin tutkintoon kuuluu valinnaisia osia, jotka tukevat opiskelijan ammatillista suuntautumista, kuten à la carteruokien sekä tilaus- ja juhlaruokien valmistusta, palvelu- ja jakelukeittiön sekä suurkeittiön toimintoja, pikaruoka- ja kahvilapalveluja sekä laivataloutta sisältäviä opintoja. Opiskelija voi myös valita tutkintoonsa osia muista ammatillisista perustutkinnoista ja ammattitutkinnoista. (Järvinen ym. 2011, 10.)

Kokin ammatillisen tutkinnon suorittanut osaa (Järvinen ym. 2011, 10.):

- valmistaa maukasta, ravitsevaa ja terveellistä ruokaa huomioiden myös erityisruokavaliiasiakkaat sekä laittaa ruoan esille annoksittain tai suurelle joukolle työpaikan liikeidean ja toiminta-ajatuksen mukaisesti
- selviytyä työnsä vuorovaikutustilanteissa yhdellä vieraalla ja toisella kotimaisella kielellä sekä hyödyntää kulttuurien tuntemusta
- toimia oma-aloitteisesti ja myynti- ja asiakaspalveluhenkisesti

- toimia vastuullisesti, hygieniavaatimusten ja kestäväen toimintatavan mukaisesti
- toimia laatutietoisesti, kannattavasti ja tuloksellisesti
- toimia alan säädöksen, turvallisuusmääräysten ja laatumääritysten mukaisesti
- suunnitella ja arvioida työtään, ottaa vastuun omista töistään ja työskennellä sekä itsenäisesti että työryhmässä
- hyödyntää matematiikan ja luonnontieteiden perustietoja työssään
- laatia tarvittavia viestejä ja työraportteja tietotekniikkaa hyödyntäen
- ottaa työssään huomioon työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen kehittämällä ammattitaitoaan.

2.4 Hotelli- ja ravintola-alan korkeakouluopetus

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on Suomessa mahdollista suorittaa matkailu- ja ravitsemisalan 210 opintopisteen ammattikorkeakoulututkinto, jonka nimike on restonomi (AMK). Alalla on 11 koulutusohjelmaa, joista viisi on suomenkielistä, viisi englanninkielistä ja yksi ruotsinkielinen. Osassa koulutusohjelmia voi valita eri suuntautumisvaihtoehtoja, joissa opiskelijoilla on mahdollisuus erikoistua koulutusalan johonkin osa-alueeseen. Opiskelija voi suorittaa osan korkeakouluopinnoistaan myös ulkomailla. Koulutusohjelmien opinnot muodostuvat perus- ja ammattiopinnoista sekä opiskelijan vapaasti valittavista opinnoista, harjoitteluista sekä opinnäytetyöstä. Restonomiopinnot ovat usein projektimaisia ja tiivis yhteistyö elinkeinoelämän kanssa on läsnä koko opintojen aikana. Opintojaksojen aikana tehtävät projektinomaiset työt, työharjoittelut sekä opinnäytetyö valmentavat opiskelijaa työelämään ja auttavat häntä luomaan verkostoja alan yritysten kanssa. Työharjoittelujaksot vahventavat opiskelijan käytännön ammattitaitoa, parantavat liiketaloudellista osaamista sekä suuntaavat asiantuntijuuden kehittämistä henkilökohtaisella ammattiuralla. Opinnäytetyö syventää opiskelijan omaa erikoistumisalaa, ja siinä hän osoittaa kykenevänsä soveltamaan opintojensa aikana oppimiaan tietoja ja taitoja. (Järvinen ym. 2011, 6–7.)

Suomen restonomikoulutusohjelmia ovat seuraavat (Akavan Erityisalat 2013, 12):

- Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
- Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma

- Matkailun koulutusohjelma
- Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma
- Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
- Utbildningsprogrammet för turism
- Degree Programme in Experience and Wellness Management
- Degree Programme in Facility Management
- Degree Programme in Hotel and Restaurant Business

Alan perusopinnot ovat viestinnällisiä, yhteiskunnallisia, luonnontieteellisiä ja liiketoiminnallisia. Ammattikorkeakouluissa painotetaan liiketoimintaopintoja sekä kansainvälisyyttä kaikissa koulutusohjelmissa. Koulutusohjelmien ammattiopinnot painottuvat asiakas- ja palveluprosessien sekä palvelutuotteiden kehittämiseen eri toimialoilla. Ammattikorkeakoulut painottavat koulutusohjelmien sisältöä eri tavoin. Esimerkiksi palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma tarjoaa monia erikoistumismahdollisuuksia, kuten ravitsemus-, majoitus-, elintarvike-, kuluttaja- ja toimitilapalvelujen opintoja. Myös matkailun koulutusohjelma on myös laaja-alainen, ja se sisältää matkailupalvelujen lisäksi opiskelua esimerkiksi majoitus- ja ravitsemispalveluista. (Järvinen ym. 2011, 6–7.)

Restonomin tutkinnon suorittaneilla on kokonaisnäkemys ravitsemis-, matkailu-, ja talousalasta ja sen eri kehittämismahdollisuuksista. Restonomi osaa myös suunnitella, tuottaa, toteuttaa, kehittää ja myydä palveluja erilaisille kohderyhmille. Restonomin ydinosaamisena onkin palveluprosessien hallinta. (Suomen restonomit 2014a.)

Matkailu- ja ravitsemisalalan ammattikorkeakoulututkinnon sekä työkokemuksen jälkeen voi suorittaa 90 opintopisteen laajuisen ylempään ammattikorkeakoulututkinnon. Koulutusohjelmista valmistuvien tutkintonimike on restonomi (ylempi AMK) ja englanninkielinen tutkintonimike on Master of Hospitality Management. Ylempi amk-tutkinto antaa valmiudet toimia alan vaativissa kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä kuten kehittämispäällikkönä palveluyrityksessä. Opinnot syventävät työyhteisöjen ja niiden palvelujen kehittämisessä ja johtamisessa tarvittavaa osaamista. (Järvinen ym. 2011, 6–7.)

Restonomi (AMK) – tutkinnon voi suorittaa seuraavissa ammattikorkeakouluissa (Suomen Restonomit 2014b.) :

- Arcada – Nylands svenska yrkeshögskola
- HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu
- Högskolan på Åland
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kajaanin ammattikorkeakoulu
- Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu
- Lahden ammattikorkeakoulu
- Mikkelin ammattikorkeakoulu
- Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu
- Rovaniemen ammattikorkeakoulu
- Saimaan ammattikorkeakoulu
- Savonia- ammattikorkeakoulu
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu
- Tampereen ammattikorkeakoulu
- Turun ammattikorkeakoulu
- Vaasan ammattikorkeakoulu
- Yrkeshögskola Novia

2.5 HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

HAAGA-HELIA on yksityinen ammattikorkeakoulu, joka kouluttaa liike-elämän ja palveluelinkeinojen asiantuntijoita sekä tutkii ja kehittää näihin aloihin liittyvää osaamista ja toimintaa. Koulun toimintaa johtaa kaksi hallitusta, jotka ovat osakeyhtiöhallitus ja ammattikorkeakouluhallitus. HAAGA-HELIAN rehtorina ja toimitusjohtajana toimii tällä hetkellä Ritva Laakso-Manninen. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014a.)

HAAGA-HELIAN koulutusaloja ovat liiketalous, tietotekniikka, hotelli-, ravintola- ja matkailuala, johdon assistenttityö, toimittajakoulutus, liikunta-ala sekä ammatillinen opettajankoulutus. Eri koulutusohjelmissa opiskelee yhteensä noin 10 500 opiskelijaa ja työntekijöitä on noin 650. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014b.)

HAAGA-HELIAssa on lähes 40 koulutusohjelmaa, joista osa on myös ruotsiksi ja englanniksi. Koulu tarjoaa useita aikuiskoulutuksena suoritettavia koulutusohjelmia ja myös ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavia koulutusohjelmia. Ammattikorkeakoululla on kuusi toimipistettä, joista suurin osa toimii pääkaupunkiseudulla. Toimipisteet sijaitsevat Helsingin Haagassa, Pasilassa, Malmilla, Vallilassa sekä Porvoossa ja Viierumäellä. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014d.) HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulusta valmistuu restonomeja, tradenomeja, medianomeja ja liikunnanohjaajia. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014c.)

Koulun visio eli näkemys itsestään on kansainvälisesti kasvava ammattikorkeakoulu, joka on osaamiseltaan ja laadultaan alansa johtava ja tukee opiskelijoiden, työyhteisöjen ja yritysten menestystä. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014d.) Missionaan eli päämääränään koulu näkee myynti-, palvelu- ja yrittäjähenkisten asiantuntijoiden kouluttamisen sekä alojensa osaamisen ja toiminnan tutkimisen ja kehittämisen, jotta se voi vahvistaa niiden elinkeinoelämää ja hyvinvointia. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014d.)

2.5.1 Hotelli-, ravintola- ja matkailualan koulutusyksikkö

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Haagan toimipiste sijaitsee Helsingin Haagassa. Toimipisteessä opiskelee noin 1 100 opiskelijaa ja talossa työskentelee noin 70 henkilökunnan jäsentä. Koulun yhteydessä toimii Best Western Hotel Haaga. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014e.)

Haagan toimipisteessä löytyvät seuraavat koulutusohjelmat (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014e.) :

- Hotelli- ja ravintola-alan (Keittiömestari) koulutusohjelma
- Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma
- Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma
- Degree Programme in Hospitality, Tourism and Experience Management
- Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma (ylempi AMK)

– Erikoistumisopinnot: HRD-osaa ja Matkailun sähköinen liiketoiminta

HAAGA-HELIA:n Haagan toimipisteen tarina alkoi 60-luvulla. Hotelli- ja ravintolaopistosäätiö perustettiin Helsingissä Hotelli- ja ravintolaneuvoston vuosikokouksen yhteydessä 1964. Hotelli- ja ravintolaopiston toimitalo valmistui ja opisto aloitti toimintansa Haagassa syksyllä 1969. Vuonna 1985 Hotelli- ja ravintolaopiston nimi muuttuu Haaga Instituutiksi, ja restonomin ammattinimike hyväksyttiin ammattikasvatushallituksessa opintolinjaksi. Haaga Instituutin hotelli-, ravintola- ja matkailualan ammattikorkeakoulu aloitettiin 1991. Vuonna 1995 valmistuivat Suomen ensimmäiset ammattikorkeakouluopiskelijat Haaga Instituutin ammattikorkeakoulusta. Vuonna 2005 alkoivat valtakunnalliset ammattikorkeakouluyksikköjen rakennekeskustelut. Tällöin Heliasäätiön kanssa käytiin omistusjärjestelykeskusteluja ja koulut yhdistyivät maaliskuussa 2006. Uusi HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu aloitti toimintansa Haagan tiloissa vuoden 2007 alussa. (Haaga Yhtymä 2014.)

2.5.2 Hotelli- ja ravintola-alan (keittiömestari) koulutusohjelma

HAAGA-HELIA:n Haagan toimipisteessä on voinut vuodesta 2006 lähtien opiskella Hotelli- ja ravintola-alan (keittiömestari) koulutusohjelmassa, joka on alan johtava restonomikouluttaja. Koulutusohjelmassa keskitytään tuottamaan vahvaa ruokatuotannon johtamistaidon osaamista. Toimialan yritykset ja kansainväliset yhteistyökumppanit osallistuvat aktiivisesti koulutusohjelman sisällön suunnitteluun ja toteutukseen, ja koulutuksessa yhdistyvätkin vahva liikkeenjohdollinen ajattelutapa ja ammatillinen identiteetti. Työelämälähtöisyys, liikkeenjohdollisuus, esteettisyys ja kansainvälisyys ovat hotelli ja ravintola-alan koulutusohjelman neljä kulmakiveä ja ne sisältyvät kaikkiin opintokokonaisuuksiin. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014f.)

Koulutusohjelman perustamisen johtohahmona toiminut Jaakko Nuutila (27.5.2014) kertoo, että aloite hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman perustamiseen tuli Suomen keittiömestarit ry:ltä ja elinkeinosta: nämä kokivat, että keittiöesimiesten koulutustasoa oli tarve parantaa ja kehittää. Perinteisesti vain ravintoloiden ravintolapäälliköt olivat suorittaneet alan ammattikorkeakouluopinnot, mutta myös keittiömestareille

tahdottiin tarjota vastaavia opintoja, jotka liittyisivät ruokapalvelutoimintojen kehittämiseen ja johtamiseen. Koulutusohjelman perustamisella tahdottiin korjata tämä esimieskoulutuksen puute keittiöissä ja parantaa keittiöesimiesten osaamista liikkeenjohdollisilla ja -taloudellisilla tasoilla. Haaga Instituutti haluttiin nostaa edelläkävijäksi koulutusohjelman kouluttajana sillä keittiömestareita alettiin kouluttaa muissakin kouluissa ja oli tärkeää erottua toisista oppilaitoksista ja nostaa koulutus ammattikorkeakoulutasoiseksi. (Nuutila, J. 27.5.2014.)

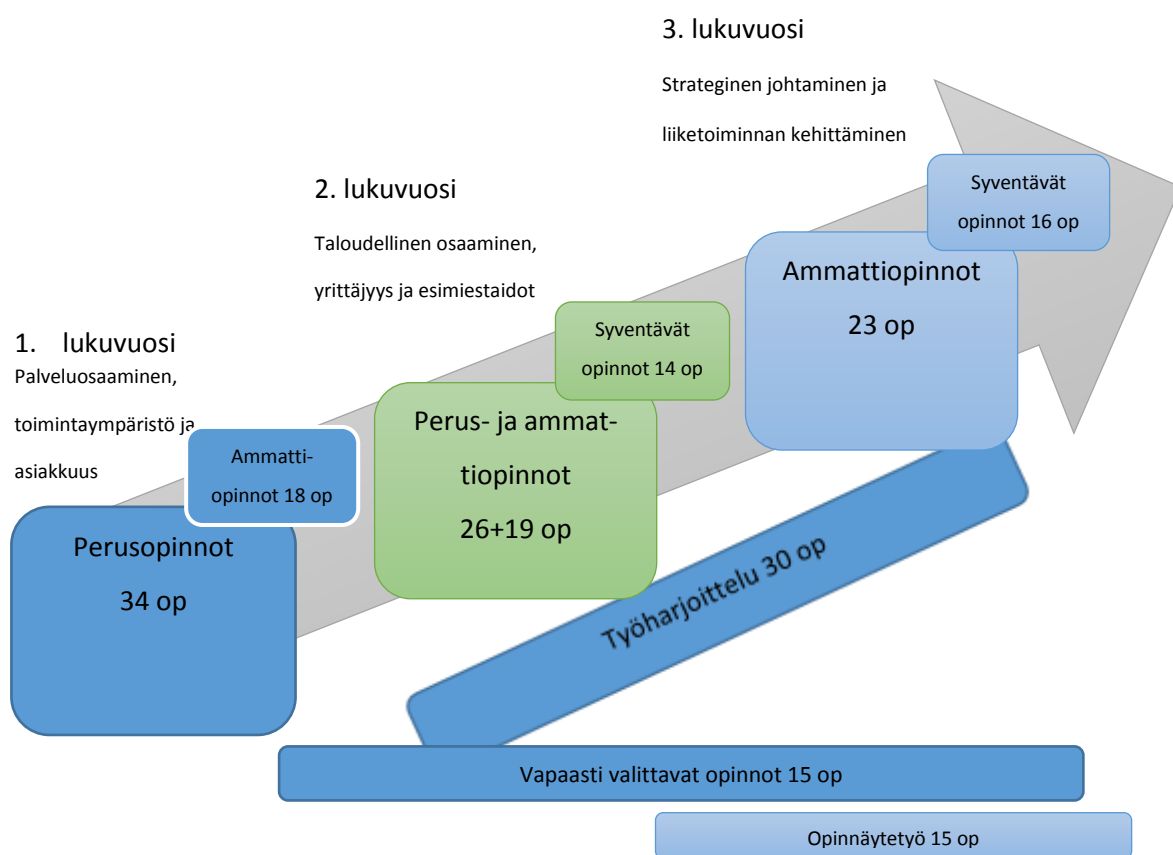
Koulutusohjelman perustamisessa avainhenkilöinä toimivat Jaakko Nuutila ja Kirsti Parkkinen. Perustamiseen osallistui myös kehitystiimi, jonka tarkoituksena oli parantaa koulutusohjelmaa koko Suomessa. Lopulta koulutusohjelma päätettiin toteuttaa kuitenkin vain HAAGA-HELIAN Haagan toimipisteessä. (Nuutila, J. 27.5.2014.)

Koulutusohjelmasta valmistuu ruokatuotannon osaajia, joilla on yrittäjähenkkinen ja vastuullinen asenne omaan työhön. HAAGA-HELIAN mukaan koulutus antaa kattavan kuvan palveluelinkeinosta, teoreettiset tiedot ruokapalvelutoimintojen suunnittelusta ja johtamisesta sekä tarpeelliset ammatilliset käytännön taidot. Koulutusohjelman työelämälähtöinen opiskelu ja opetussuunnitelman sisältö on suunniteltu yhdessä Suomen Keittiömestarit ry:n kanssa. Teoriaopinnot pyritään aina siirtämään käytännönosamiseksi monipuolisten harjoitustöiden avulla, jotka tehdään ammattikeittiössä. Koulutusohjelmasta valmistuneella on edellytykset toimia palvelualan, erityisesti ruokapalvelualan yritysten esimies- ja asiantuntijatehtävissä, keittiöpäällikkönä ja keittiömestarina, sekä yrittäjänä niin kotimaassa kuin ulkomailla. Koulutusohjelman voi suorittaa päiväopiskeluna tai monimuoto-opiskeluna. Monimuoto-opiskelija suorittaa opintonsa lähiopetuspäivien aikana, joita on 3–5 päivää kuukaudessa, sekä itsenäisesti opiskellen. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014f.)

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman tavoitteena on, että opiskelija muodostaa itselleen selkeän käsityksen hotelli- ja ravintola-alan eri osa-alueista sekä asiakaskestä ja tuloksellisesta toiminnasta. Opiskelijan tulisi osata käyttää oppimaansa alan elinkeinon kehittämiseen. Opiskelijan laaja-alainen ammatillinen ajattelu ja looginen työskentely kasvaa opiskelun aikana. Kun koulutusohjelman tutkinto yhdistetään työ-

kokemukseen, on opiskelijalla erinomaiset valmiudet edetä omalla urallaan. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014g.)

Opiskelijan ammatillinen kasvu etenee opintojen aikana kohti vahvistuvaa ammattilaisuutta. Kaikilla kolmella lukuvuodella on oma painopistealueensa, joka pyrkivät kaikki tukemaan opiskelijan ammatillista kasvua. Opiskelijaa myös kannustetaan opintojen aikana henkilökohtaisen ammatillisen suuntautumisensa pohdintaan. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014g.)



Kuvio 2. Opiskelijan ammatillinen kehittyminen, Hotelli- ja ravintola-alan (keittiömes-tari) koulutusohjelma (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014g)

Koulutusohjelman opintojen ensimmäisen lukuvuoden painopisteenä on opiskelijan perusammattitaidon kehittäminen, kuten yllä olevassa kuviossa 2 on kuvattu. Ensimmäisen lukuvuoden aikana opiskelija sisäistää lähinnä hotelli- ja ravintola-alalla tarvittavan ammatillisen perusosaamisen, jota tukevat perus- ja ammattiharjoitte-lu. Ensimmäisen lukuvuoden teemoina ovat muun muassa palveluosaaminen, yrityksen

toimintaympäristö ja asiakkuuden hallinta. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014g.)

Edelleen kuvioista 2 näkyy, kuinka ammattialan tarkastelu, tutkiminen ja ymmärtäminen ovat koulutusohjelman toisen lukuvuoden painopisteitä. Käytännön esimiestaidot tulevat lukuvuoden aikana opiskelijalle tutuiksi. Käsiteltäviä teemoja ovat taloudellinen osaaminen, yrittäjäyys ja esimiestaidot. Syventävä työharjoittelu on osa toisen vuoden opintoja, ja sen painopiste on esimies- ja asiantuntijataitojen kehittämisessä. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014g.)

Viimeisenä lukuvuonna opiskeltavat kurssit liittyvät suurimmalta osalta yritys- ja organisaatiotason strategiseen ja tulokselliseen toimintaan. Kolmannen lukuvuoden teemoina ovat muun muassa strateginen johtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen. Itse valitut syventävät opinnot kehittävät opiskelijan ammatillista erikoisosaamista. Opinnäytetyöaiheen valitseminen ja sen tekeminen ovat usein osa kolmannen vuoden opintoja. Opinnäytetyöllä opiskelija todistaa kykynsä käsitellä opittua tietoa, siten, että se hyödyttää alalla toimivaa yritystä tai muuta organisaatiota. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014g.)

3 Keittiöesimieheltä vaadittavat tiedot ja taidot

Usealla keittiömestarilla on nykyisin restonomin koulutus. Heikkisen (2004) tutkimuksessa ”Matka restonomin ydinosaamiseen” havainnollistetaan majoitus- ja ravitsemisalan esimieheksi valmistuneen restonomin ydinosaamista. Turpeisen (2009) tutkimus taas perustuu keittiömestareiden kertomuksiin omasta huippuosaamisestaan ja sen kehittymisestä. Näiden kahden teoksen teoriat tukevat hyvin toisiaan ja niitä rinnastaen saadaan tähän työhön erilaisia näkökulmia. Tässä työssä tullaan myös osittain peilamaan näitä kahta näkökulmaa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaan.

Kokin ammatti on nuorten suosiossa ja mediassa esiintyvillä keittiömestareilla onkin merkittävä vaikutus ravintola-alan yleiseen arvostukseen ja mielikuviin ammatista (Turpeinen 2009, 13). Ruokatuotanto ja siihen liittyvät keittiötoiminnot ovat muuttuneet ravintoloissa viime vuosina merkittävästi, joten on syytä määritellä keittiössä toimivien johtohenkilöiden työnkuvaa uudelleen. Keittiömestarilta ja keittiöpäälliköltä odotetaan kattavaa gastronomista tietämystä ja johtajuutta. Heikkisen mukaan keittiömestarin työnkuvaan kuuluvat muun muassa prosessien, ruokalistojen ateriakokonaisuuksien sekä ruokalistojen suunnittelu. (Heikkinen 2004, 190.)

Keittiöesimies toimii henkilökunnan ja ylimmän johdon välissä. Hän voi toimia yrittäjänä ja/tai vastata keskijohdon ylimmän ja yritysjohtajan tehtävistä. Välittömiä alaisia keittiöesimiehillä ovat muun muassa kokit, keittiö- ja ravintola-apulaiset ja vuoropäälliköt. Heikkisen (2004, 166–168) mukaan keittiöpäällikön ja mestarin työpaikka on ruokaravintola, henkilöstöravintola, suurkeittiö ja mahdollisesti ulkomailla tavaratalon tai supermarketin ruokaosasto. Ammattinetti (2014) taas listaa keittiöpäällikön työpaikoiksi seuraavia: hotelli- tai ruokaravintola, laivan ravintola, tanssiravintola tai yökerho, jossa myydään ruokaa.

3.1 Osaaminen

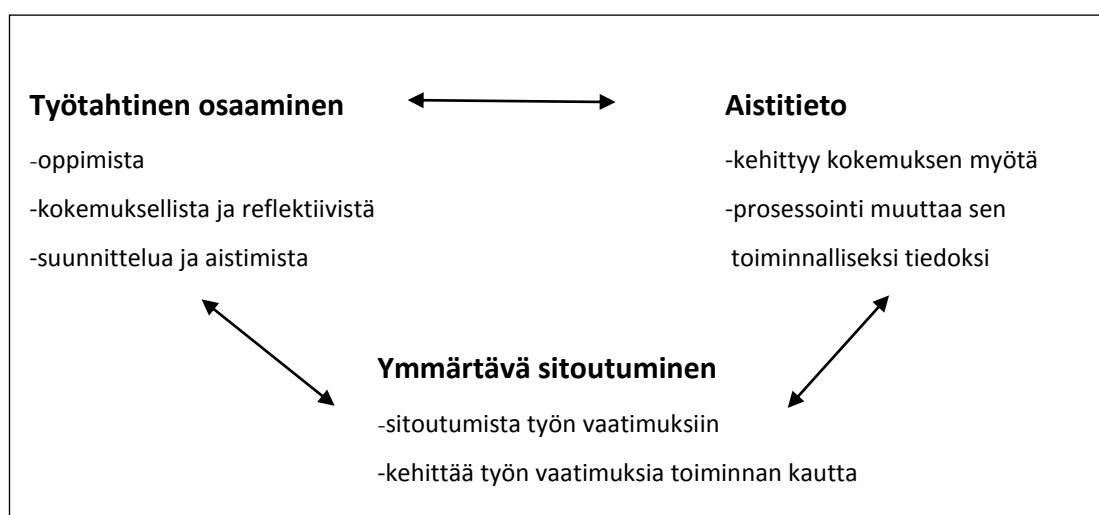
Hotelli- ja ravintola-alan ammatin rakentuessa ratkaisevia tekijöitä ovat yritys, organisaatorakenne, toimipaikat ja asiakas. Esimiestyö muodostuu useista tehtävistä, joissa vaaditaan tietoja, taitoja, kykyjä, asiantuntemusta sekä työkokemusta. (Heikkinen 2004, 165–167.) Suomen kielen perussanakirjan (2001, 222) mukaan ”taito” määritellään harjaantuneen oppimisen avulla saavutettu käytännön kyky, tai jonkin toiminnan hallinnaksi, taitamiseksi ja osaamiseksi. Tieto puolestaan on tietämistä ja jostakin selvillä olemista, tosiasioiden tuntemista ja tietoisuutta (Suomen kielen perussanakirja 2001, 300). Ravintola-alalla kokemuksen kautta hankittu tieto on ensiarvoisen tärkeää. Tämä on usein hiljaista osaamista, ja sitä on hankala ilmaista kielellisesti. (Turpeinen 2009, 21.)

Keittiömestarin työtehtävät vaativat niin fyysisiä kuin henkisiäkin taitoja, sillä keittiöesimies suunnittelee, johtaa, tekee kauppaa, seuraa ja kehittää yritystä ja sen toimintaa. Esimiehen tehtäviin kuuluvat myös henkilökunnan johtaminen, valvominen sekä uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdyttäminen. (Heikkinen 2004, 165–167.) Matkailu- ja ravintolapalvelujen ry eli Maran (2014a) mukaan toimialalla käden taidot ja ihmistuntemus ovat tärkeitä ominaisuuksia. Myös monipuolinen kielitaito, palvelualltius ja kiinnostus erilaisia kulttuureita kohtaan ovat tarpeellisia ominaisuuksia matkailu- ja ravintolauravalintaa harkittaessa.

Heikkisen (2004, 163–164) mukaan keittiöesimiehen tarvittavaa osaamista voidaan kuvata neljän työmallin kautta, joita ovat käsityöläisyys, tuotannollisuus, taitotietotyö ja elämyksen rakentaminen. Nämä osaamisalueet erottavat esimiehen muista työntekijöistä. Käsityöläisyys tarkoittaa käytännössä ruoanvalmistusta, hankintatoimia sekä johtamista. Ruoanvalmistus on etenkin huippuravintoloissa käsityötä aina raaka-aineiden valinnasta esillepanoon asti. Tuotannollisuus puolestaan tarkoittaa esimerkiksi catering-yritysten palvelujen toteuttamista. Tämä voi olla ajoittain massapalvelutuotantoa, kuten esimerkiksi joukkoruokailua. Taitotietotyö on toiminnan suunnittelua, liikkeenjohtoa, organisaation kehittämistä ja konseptien mahdollista kopioimista. Elämyksen rakentaminen taas on ohjelma- ja ruokapalvelujen monipuolistamista visuaalisin keinoin sekä markkinointiviestintää. Pienissä yrityksissä esimiestyö on yhdistelmä yrittäjyyttä sekä

monipuolista ja yksilöllistä työskentelyä. Heikkinen jatkaa edelleen, että suuremmissa yrityksissä esimiestyössä korostuu ammattimainen ote työhön sekä oman osaamisen, aseman ja vastuun tunteminen.

Turpeinen (2009) puolestaan jakaa huippuosaamisen kolmeen kulmakiveen (kuvio 3). Näitä ovat työtahtinen osaaminen, ymmärtävä sitoutuminen ja aistitieto. Näistä työtahtinen osaaminen tarkoittaa sitä, että työtä, oppimista ja osaamista on vaikea pitää erillään toisistaan. Työtahtinen oppiminen sisältää työstä saatua kokemusta, vuorovaikutusta työympäristössä ja erilaisia suunnittelutehtäviä, kuten ruokalistasuunnittelua. (Turpeinen 2009, 84–85.) Jokivuoren mukaan ymmärtävä sitoutuminen ominaispiirteenä tarkoittaa sitä, että osaamisen rakentumiseen ei ainoastaan vaikuta ainoastaan yksilö, vaan siihen osallistuvat myös toimintarakenteet, työympäristö ja toimintakulttuuri (Turpeinen 2009, 10). Esimerkiksi osallistuminen kokkilpailuun sitouttaa työntekijää kehittymään urallaan. Sitoutuminen on siis oman työnsä ja työyhteisön kehittämistä sekä kiinnittymistä omaan työhön. (Turpeinen 2009, 105–106.) Aistitieto taas kertoo ammattilaisen kyvystä ja taidosta aistia laatu ruoassa, mikä onkin yksi ruoanlaiton kulmakivistä. Ruoanvalmistaja käyttää haju-, näkö-, maku-, tunto- ja kuuloaisteja ruoan aistimisessa. Keittiömestarin aistitieto kehittyy erilaisten kokemusten myötä. (Turpeinen 2009, 99–101, 152.)



Kuvio 3. Keittiömestarin huippuosaamisen malli (Turpeinen 2009, 143)

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu kouluttaa yritys-elämän asiantuntijoita, jotka oppivat alan uusimmat tiedot ja taidot sekä asenteen oppimiseen, työntekoon ja yrittä-

miseen (HAAGA-HELIA 2014g.) Kuten Turpeinen (2009, 151) osuvastu toteaa, on keittiömestari oman alansa asiantuntija. Suomen kielen perussanakirjan (2001, 57) mukaan ”asiantuntijalla” viitataan henkilöön, jolla on asiantuntemusta ja erikoisosaamista. Asiantuntijalla on siis erityinen perehtyneisyys jonkin asian hallintaan ja kyky osoittaa oma asiantuntemus. Tynjälän mukaan asiantuntijuus on erilaisten osaamisalueiden yhdistämistä. Palonen puolestaan esittää, että se on yksilön hallitsevia tietoja ja taitoja. (Turpeinen 2009, 20.) Asiantuntijuus on täten erityisosaamista, jossa yhdistyy niin käytäntö ja teoriakin tehtävä- ja ongelmakohtaisesti (Heikkinen 2004, 232.) Tämä määritelmä tukee hyvin HAAGA-HELIAssa hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa opiskelevien asiantuntijuutta.

Restonomiin ydinosaaminen on ulkoisen maailman ja sisäisen minän kohtaamista, jossa ammattitaito tulee esiin. Tämä rakentuu joka tilanteessa vaadittavista eri osaamisalueista. (Heikkinen 2004, 254–255.) Osaaminen tarkoittaa taitotietoa (Kotimaisten kielten tutkimuskeskus 2001c, 369). Turpeisen (2009) tutkimuksessa olleet keittiömestarit kuvasivat, että perustietojen ja taitojen hankkimiseen kuluu 6-7vuotta. Tällöin luodaan osaamisen perusta ja täten huippuosajaksi tuleminen vaatii pitkäjänteistä itsensä kehittämistä. Tekemisen taitojen oppiminen on muun muassa raaka-aineen tuntemusta, työtekniikoiden jatkuvaa kehittämistä ja työvälineiden oikeaoppista käyttöä. Tekemisen taidot ovat yhteydessä aistitietoihin, joita ovat perusmakujen (makea, suolainen, hapan, karvas ja umami) tunnistaminen ja eri aistien harjoittelemista. (Turpeinen 2009, 172.)

Keittiöpäällikön tai mestarin keskeisin tehtävä on vastata kokonaisvaltaisesti keittiön toiminnasta. Hän suunnittelee ruokalistat, tekee tarvittavat tilaukset, johtaa keittiön työtä sekä vastaa keittiön hankinnoista ja jakelutoiminnasta. Hän hoitaa myös suhteet tavarantoimittajiin ja kehittää logistiikkajärjestelmää ja huolehtii ostosopimuksista. Keittiöesimiehen tehtäviin kuuluu ruokatarvikkeiden hankinta, kustannuslaskenta sekä ruoka- tuotteiden varastointi. (Heikkinen 2004, 168.)

Keittiöesimiehen päätehtävä on rakentaa ruokalistat (menu design) raporttien, raaka-aineiden saatavuuden ja hinnan, ruokasesonkien sekä organisaation ja henkilökohtaisten liiketaloudellisten, gastronomisten ja laadullisten tavoitteiden mukaan (Heikkinen 2004, 168).

Keittiöesimieheksi kouluttavan koulutusohjelman tulee vastata elinkeinon tarpeisiin. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa erikoisosaamisalueet voidaan jakaa seuraavasti (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.):

- taloudellinen osaaminen
- johtamisosaaminen
- ravintolapalvelu- sekä asiakasosaaminen
- majoitus- ja ravitsemisalun liiketoimintaosaaminen
- ruokatuotanto-osaaminen sekä
- ravitsemus- ja elintarvikeosaaminen.

Taloudellinen osaaminen koostuu laskentatoimen ja taloudellisten asioiden hallitsemisesta sekä tuloksen muodostumisen ymmärtämisestä. Turpeinen (2009, 148) määrittelee taloudellisuuden siten, että se on raaka-aineiden käyttöön ja työaikaan liittyvä tekijä (Turpeinen 2009, 148) Tutkinnon suoritettuaan tulisi hallita kustannus- ja kannattavuuslaskennan periaatteet sekä budjetoinnin, investointilaskennan ja verotuksen taidot. Johtamisosaamisen osa-alueita ovat henkilöstöjohtamisen periaatteet ja tieto niihin vaikuttavista prosesseista. Keittiömestarin tulisi tuntea työhyvinvoinnin merkitys, operatiivinen ja strateginen johtaminen sekä osata tehdä päätöksiä ja ennakoita. Johtamisosaamiseen kuuluu, että osaa tehdä päätöksiä, perustella niitä sekä toimia esimiehenä alan yrityksessä. Nykyään tulee ottaa huomioon myös monikulttuurisuus sekä kestävä kehitys. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.)

Ravintolapalvelu- sekä asiakasosaaminen koostuvat palveluprosessista ja asiakaspalveluprosessista. Keittiömestari osaa tunnistaa, kehittää, hankkia ja ymmärtää asiakkaita sekä heidän odotuksiaan ja tarpeitaan. Kokonaisuuteen kuuluu myös asiakasviestinnän hallitseminen ja oikean palveluasenteen löytäminen menestymiseen. Majoitus- ja ravitsemisalun liiketoimintaosaaminen jaetaan myynti- ja markkinointiosaamiseen sekä organisaatio- ja yritysosaamiseen. Opiskeltuaan keittiömestariksi henkilö tuntee ravintola-alan monimuotoisuuden ja toimintaympäristön. Hän myös tuntee lainsäädännön ja kilpailukeinot sekä ymmärtää kuluttajakäyttäytymistä, tuotekehitystä, työelämän toiminta-

poja sekä käsittää liiketoiminnan riskit ja sisäisen yrittäjyyden merkityksen. Lisäksi hän tuntee ravintola-alan yritys kenttää Suomessa ja kansainvälisesti. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.)

Ruokatuotanto-osaaminen sananmukaisestikin kertoo ruokatuotannon ja ruoanvalmistuksen prosessien hallitsemisesta. Keittiömestari tuntee ruokalajit, raaka-aineet ja juomat sekä osaa käyttää tarvittavia laitteita ja välineitä. Osaaminen koostuu myös ruokalistasuunnittelusta ja tuotteistamisesta. Ravitsemus- ja elintarvikeosaaminen perustuu elintarvikkeiden ominaisuuksiin ja ruoan valintaan vaikuttavien tekijöiden ymmärtämiseen. Keittiömestari osaa soveltaa ravitsemuksesta saatuja tietoja toiminnassaan ja ymmärtää ruoan laadun varmistamisen tärkeyden. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (2011, 12) mukaan vuonna 2020 Suomen elinkeinoelämän osaamistarpeet tulevat olemaan seuraavat:

- verkosto-osaaminen,
- kansainvälisyys,
- liiketoimintaosaaminen,
- ympäristöosaaminen,
- teknologiaosaaminen,
- palveluosaaminen ja
- design-ajattelu.

Yhden ihmisen ei tarvitse kuitenkaan kaikkea osata, vaan tulevaisuudessa ryhmissä tekeminen ja osaamisten jakaminen korostuu, jolloin yksilöiden osaamisen tulee olla laajaa ja syvää. Suomessa tulisi jo opiskeluaikana kiinnittää huomiota näihin asioihin kuten myös toisilta oppimisen ja toisten ideoiden jalostamisen taitoihin. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 13.)

3.2 Ravintola-alan asettamat vaatimukset koulutukselle

Hotelli- ja ravintola-ala on todella suhdanneherkkä ja tarjottavien palvelujen laatu edellyttää jatkuvaa kansainvälisten tapahtumien ja uusien trendien seuraamista. Työelämä olettaa alakohtaisten tietojen ja taitojen olevan ajan tasalla. Osaamisvaatimusten lisäksi työntekijältä vaaditaan myös asenteellista valmiutta sekä vuorovaikutus- ja viestintätaitoja. Yhtenä koulutuksen haasteena onkin kehittää itsesääätelyvalmiuksia, jotta työntekijä osaa vastata työelämän muuttuviin ja kehittyviin haasteisiin. Huippuosajaksi kehittyminen edellyttää usean vuoden aktiivista opiskelua ja työkokemuksen hankkimista. Oppilaitoksissa opettajat opettavat ammatillisen kasvun alkutaipaleella olevalle paitsi itse alaa myös tapoja toimia erilaisissa työyhteisöissä. (Turpeinen 2009, 120.)

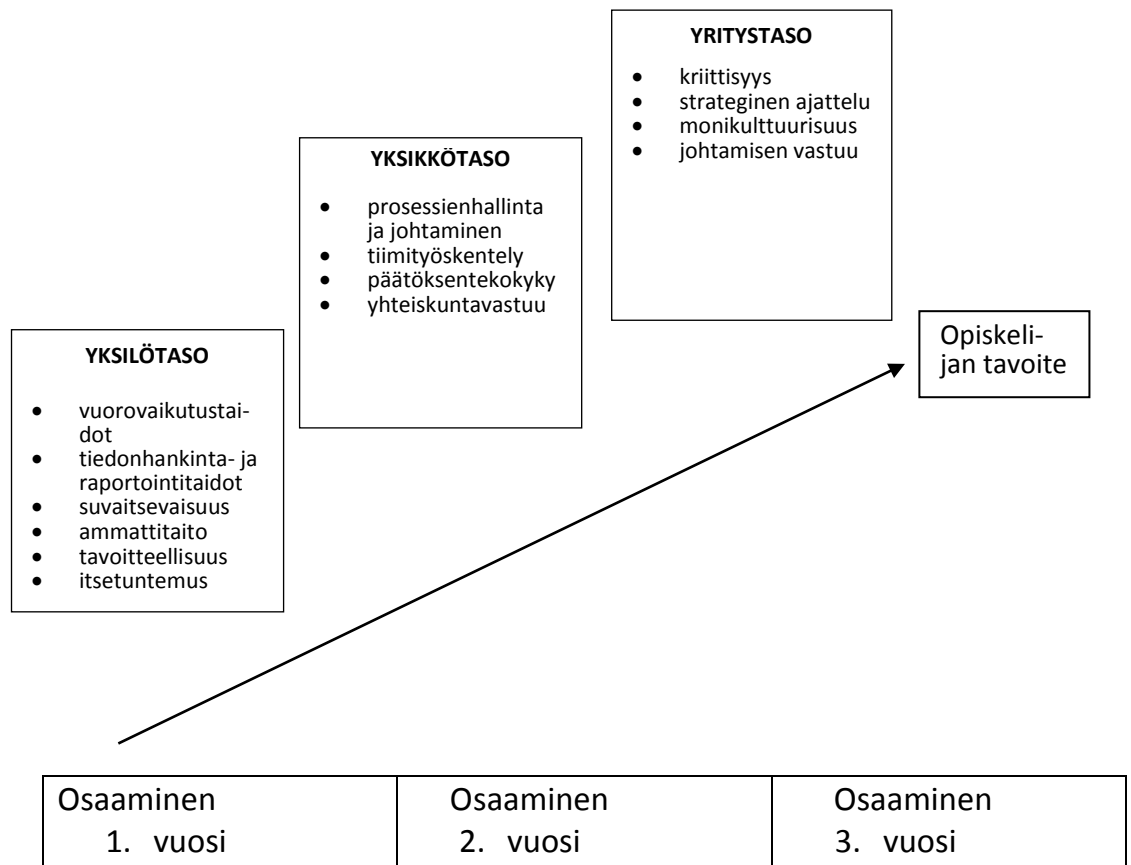
Keittiöesimiehen ammatti on sidoksissa yritykseen, organisaatorakenteeseen, imagoon, asemaan, arvoon ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja osaamiseen. Esimieheltä odotetaan pitkää teoreettista koulutusta, josta hän on saanut tarvittavan tietoperustan, korkeaa ammattietiikkaa sekä luottamusta esimies-asiakassuhteissa. (Heikkinen 2004, 164–165.)

Taiwanissa tehdyn tutkimuksen (Ko 2010, 136–137.) mukaan hotelli- ja ravintola-alan opiskelijat näkevät tärkeimpinä oman arvioimisen kehittymisen määreenä kulinaarisen asenteen sekä perustiedot. Kulinaarinen asenne on positiivinen asia, mutta se ei vaikuttanut keittiömestarin uravalintaan. Santichin mukaan ruoan ja viinin rooli matkailussa on tullut yhä tärkeämmäksi. Kulinaarisista kokemuksista on viime vuosina tullut yleisesti merkittävä osa matkailua. Tutkimuksen mukaan miehillä ja senioreilla on parempi kulinaarinen johtamiskyky, kun taas hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneilla opiskelijoilla perustiedot ruoasta ja asenteesta ovat tutkimuksen mukaan korkeammat kuin muilla. Keittiöpäälliköillä ei ole aikaa opettaa työntekijöitään ruoanvalmistuksen perusteissa alan luonteen ja nopean kasvun vuoksi. (Ko 2010, 136–137.)

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun Haagan restonomikoulutuksen opetussuunnitelmia arvioitaessa eniten kehittämisen tarvetta on oppimisen ohjauksessa ja erityisesti arvioinnissa. Koulutuksen toteutuksen osalta kehittämistä vaativat teemakokonaisuuksien hiominen toimivammaksi. Parhaat arviot opetussuunnitelmaa katsottaessa tulivat

osaamisen kehittymisen osalta. Opiskelijat arvostavat Haagan toimipisteessä opettajien ammattitaitoa ja oppilaitosta, ja oppilaitoksella on siis hyvät edellytykset tuottaa restonomin työssä ja sen kehittämässä tarvittavaa osaamista. Haagan restonomikoulutuksen opetussuunnitelmien perustana onkin ammatillisen kasvun prosessi. (Kotila & Auvinen 2007, 47–149.)

Haagan restonomikoulutuksen tavoitteena on opiskelijan ammatillinen kehittyminen, joka korostaa työelämässä tarvittavia tietoja, taitoja, henkilökohtaisia ominaisuuksia ja asenteita. Kuvioista 2 nähtiin opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittyminen eri lukuvuosina. Alla olevassa kuviossa 4 puolestaan on kuvattu opiskelijan urapolun vaiheet lukuvuosittain, minkä avulla voidaan tarkastella opiskelijan kehittymistä esimieheksi ja asiantuntijaksi. Urapolun keskeisiä vaiheita ovat yksilö-, yksikkö- ja yritystaso. Yksilötasolla tärkeitä ominaisuuksia urapolun kannalta ovat muun muassa vuorovaikutustaidot ja ammattitaidon kerryttäminen. Toisena opiskeluvuotena yksikkötasolla tärkeää on muun muassa johtaminen ja tiimityöskentely. Viimeisenä opiskeluvuotena yritystasolle mentäessä tärkeinä pidetään taas muun muassa kriittisyyttä ja strategista ajattelutapaa. Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ohjaavatkin hänen kehittymistään esimieheksi. (Kotila & Auvinen 2007, 17.)

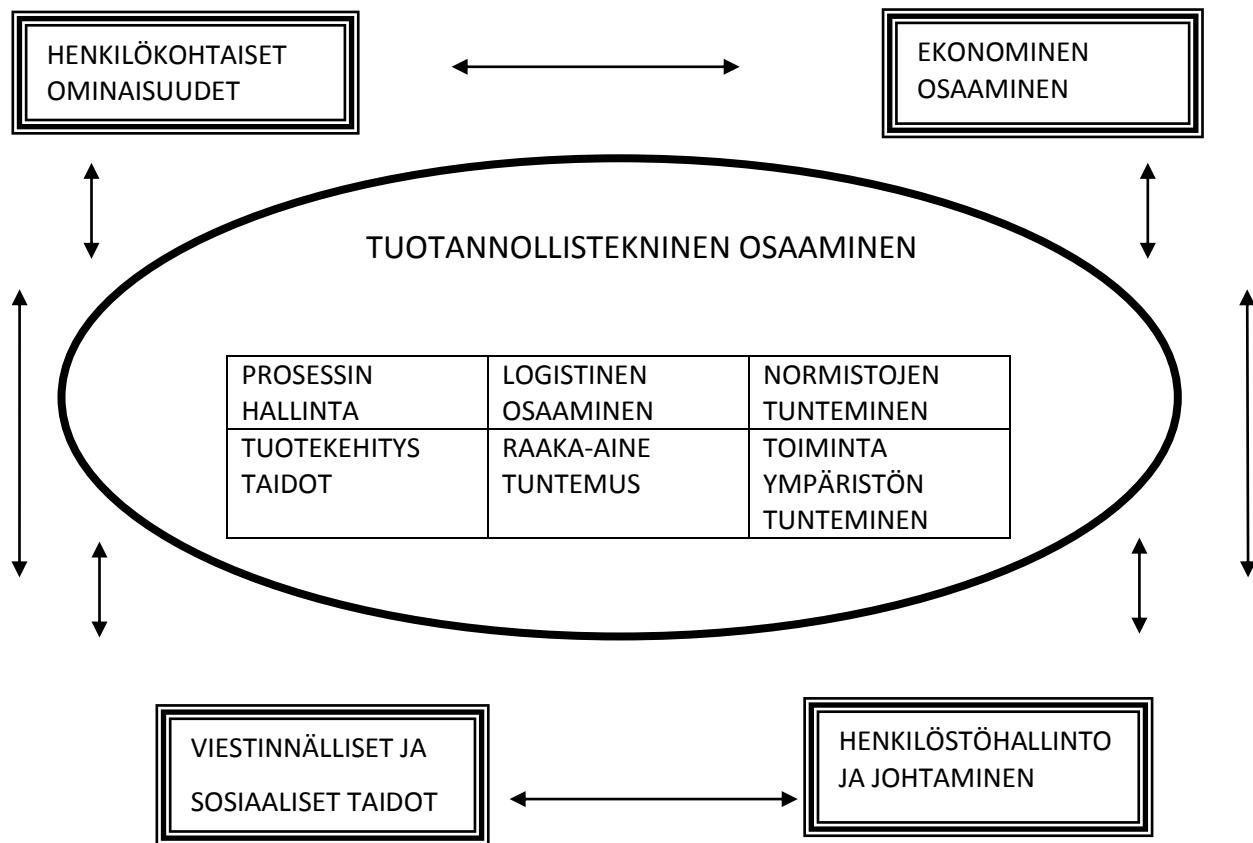


Kuvio 4. Opiskelijan urapolku (Kotila & Auvinen 2007, 17)

Tulevaisuuden keittiön kokkien ja muiden ammattilaisten tulee olla todella hyvin koulutettuja, jotta he hallitsevat ruoanvalmistuksen lisäksi uudet laitetekniikat ja etenkin ruoanvalmistuksen kemian. Keittiöhenkilökunnan täytyy tietää, mitä ruoka-aineissa tapahtuu ruoanvalmistuksen aikana ja mistä syystä. Halmetojan mukaan ruoanlaitto ei tule nykyistä helpommaksi, vaan keittiön ammattilaisten tulee hallita laajempi tehtäväkirjo ja tämä luo paineita hotelli- ja ravintola-alan koulutuksen kehittämiseksi. (Lehtinen 2008.)

Työelämään siirryttäessä keittiömestarilla tulisi olla Nuutilan (9.6.2014) mukaan monia osaamistarpeita. Alla olevassa kuivossa 5 ne on jaettu eri ryhmiin teemoittain. Osaamistarpeita ovat henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi ekonominen osaaminen, viestinnälliset ja sosiaaliset taidot, henkilöstöhallinto ja johtaminen. Tuotannollistekniseen osaamiseen taas kuuluu muun muassa raaka-ainetuntemus ja tuotekehitystaidot.

Nämä teemat kuvaavat ydinkvalifikaatioita eli ydinosamista, joilla keittiömestarin tulisi ammatissaan päteviytyä. Työssä tarvitaan ja edellytetään työntekijältä tiettyjä valmiuksia, taitoja ja kykyä suoriutua työtehtävistä. Näitä ammattitaitovaatimuksia kutsutaan kvalifikaatioiksi.



Kuvio 5. Keittiömestarin osaamistarpeet (Nuutila, J. 9.6.2014. Haastattelu)

4 Keittiöesimieheksi aikovien restonomien työllistyminen

Restonomiin tulee hankkia monipuolista kokemusta työelämästä jo opiskeluaikana opintojen tueksi. Oman alan suorittavan työn tehtävät tulee hallita hyvin ennen kuin siirtyy esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Restonomien sijoittuminen työelämään on haastavaa, sillä työkokemusta ei ole ehtinyt välttämättä karttua opintojen ohella riittävästi. Akavan Erityisalojen ammattijulkaisun mukaan 80% restonomeista työllistyy heti tutkinnon suoritettuaan. Restonomeista suuri osa jää kuitenkin työskentelemään suorittavalle tasolle ja päätyy keskimäärin vasta viiden vuoden kuluttua valmistumisesta koulutusta vastaaviin tehtäviin. Koulutuksen kehittäminen sekä tunnettuus yritysten ja työnantajien keskuudessa ovat keinoja päästä nopeammin koulutusta vastaaviin tehtäviin. Suurin vastuu on silti opiskelijoilla itsellä ja restonomiopettajilla, joiden tulisi kannustaa opiskelijoita hankkimaan työkokemusta myös asiantuntijatyöstä opiskeluaikana esimerkiksi yrityksille tehtävien projektien kautta. Globalisoitumisen myötä osaamista tulee kehittää koko ajan, minkä vuoksi opetuksen tulee huolehtia myös aikuiskoulutuspuolella sen laadullisesta kehittämisestä. (Akavan Erityisalojen ammattijulkaisu 2013, 9–10.)

Suomen korkeakoulutus jakaantuu ammatilliselle- ja yliopistosektorille, joilla on erilaiset koulutusmuodot. Silti ammattikorkeakouluista ja yliopistoista valmistuneet kilpailevat osin samoista työpaikoista. Kilpailuasetelmasta on seurannut korkeakoulutuksien välillä osin vaikutteiden vaihtoa, ja molemmat ovat alkaneet omaksua toistensa toimintamallien piirteitä. Työnantajien näkökulmasta kilpailu korkeakoulutusten välillä on hyväksi ja se mahdollistaa koulutusten kehittämistä. Purhosen mukaan elinkeinoelämä vaatii tuloksellisuutta korkeakoulutuksilta, sillä henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeet ovat kasvaneet. Sama vaatimus koskee koulutuksen laatua. (Vuorinen & Valkonen 2007, 13–15.)

Palvelualat eivät kiinnosta nuoria kouluttautumaan. Houkuttelevuutta kehitetään lisäämällä yhteistyötä oppilaitosten kanssa, tavoitteena mielikuvien parantaminen ja tietämyksen lisääntyminen. Elinkeinoelämän keskusliiton (2006, 12, 62) mukaan vuoteen 2020 mennessä uhkakuvan palvelualoilla synnyttää työvoimapula. Kilpailu toisen asteen ammattiosaajista on kovaa suurten ikäluokkien siirryttyä eläkkeelle ja työntekijäpulaan

vastataan tehokkuutta lisäämällä sekä kouluttamalla ja rekrytoimalla myös maahanmuuttajia. Koulutusjärjestelmän tulee sopeutua työelämän muutoksiin ja osaamista tulee kehittää jatkuvasti.

4.1 Ravitsemisala työllistäjänä

Suomen vahvimpiin kasvualoihin kuuluvat matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden toimialat, jotka tarjoavat mielenkiintoisia, monipuolisia ja kansainvälisiä työtehtäviä. Toimiala on myös tulevaisuudessa taattu, sillä alan työtehtäviä ja yritysten liikevaihtoa ei voi siirtää pois Suomesta. Suurimmat ammattiryhmät matkailu- ja ravintola-alalla ovat kokit ja tarjoilijat. (Mara 2014a.) Restonomit voivat työskennellä ravitsemis-, matkailu- ja talousalalla. Opintojen alkaessa opiskelijat aloittavat yleensä työuriaan esimerkiksi keittiön ja salin tehtävien parissa. Aikaisempi kokemus mahdollistaa sijoittumisen esimerkiksi esimies- ja opetustehtäviin. (Suomen Restonomit 2014c.)

Suomen Restonomit (2014c) listaavat restonomin työtehtäväalueet seuraavasti:

- Asiantuntija- ja johtotehtävät alan yrityksissä
- Elintarvike- ja ruokapalvelut
- Kehitys- ja suunnittelu
- Kotitalouspalvelut
- Kuluttajapalvelut
- Koulutus- ja konsultointi
- Majoitus- ja ravintolapalvelut
- Matkailu- ja kongressipalvelut
- Myynti-, markkinointi- ja edustaminen
- Puhtaus- ja kiinteistöpalvelut
- Tuottamis- ja kehittämistehtävät
- Turvallisuuspalvelut
- Ympäristö- ja toimitilapalvelut
- Yrittäjyys

Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry (2014b) toteaa tuoreessa raportissaan, että matkailu- ja ravintolapalvelujen kysyntä on vähentynyt selvästi, kun sitä verrataan viime

vuoden vastaavan jakson lukuihin. Ravintolaruoan myynti laski vuoden 2014 ensimmäisten kolmen kuukauden aikana noin kaksi prosenttia ja alkoholin anniskelu noin kuusi prosenttia verrattuna vuoden 2013 samaan vuosineljännekseen. Mara ry arvioi kysynnän laskun syiksi sekä hintojen yleisen nousun että kuluttajien ostovoiman heikkenemisen. Viime vuosina on korotettu jatkuvasti alkoholi- ja muita veroja, jotka koskettavat kyseistä alaa. Korotusten seurauksena raaka-ainekustannukset ovat nousseet kahden viime vuoden aikana noin 11 prosenttia. Kun lisäksi vuokrat ja palkat ovat nousseet yli viisi prosenttia, on ilmiselvää, että matkailu- ja ravintola-ala on joutunut nostamaan kuluttajahintojaan pystyäkseen kannattavaan liiketoimintaan. Samaan aikaan vielä kuluttajien ostovoima on heikentynyt erilaisten tuloverojen korotuksella ja niihin nähden pieneksi jääneillä palkankorotuksilla. Tällaisen kehityksen tuloksena voidaan vain todeta, että alan kysyntä on pienentynyt. Raportissa ilmaistaan vielä huoli nuorten aikuisten työllisyyden kehityksestä. Matkailu- ja ravintola-ala on työvoimavaltaisena alana tärkeä työllistäjä; sen työvoimakustannusten osuus liikevaihdosta on noin 30 prosenttia. Kun alan työvoimasta 30 prosenttia on alle 26-vuotiaita, on huoli aiheellinen. Työntekijöiden työehdot ja palkkaus koostuu työlakien, työmarkkinajärjestöjen solmimien työehtosopimusten ja henkilökohtaisen työsopimuksen perusteella.

Matkailualat, johon kuuluvat majoitus- ja ravitsemisala, työllisti vuonna 2009 yhteensä 130 500 henkeä. Työvoiman määrä kasvoi 35% vuodesta 1995 vuoteen 2012. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan yritysten kannattavuus on laskenut vuodesta 2012, vaikka kolmena sitä edeltävänä vuotena kannattavuus oli tasaisesti kasvanut. (Tilastokeskus 2014.)

Matkailun edistämiskeskuksen eli MEKin raportin (2014) mukaan matkailu tulee pysymään liiketoimintana Suomessa, sillä sitä ei ole mahdollista siirtää muualle tuotettavaksi. Suomalaisten matkailu kotimaassaan on noin 70% kaikesta Suomessa tapahtuvasta matkailusta, mutta ulkomainen turismi Suomeen on kasvussa. Ulkomaisia matkailijoita kävi viime vuonna yhteensä 7,6 miljoonaa, joista potentiaalisimpia matkailijoita Suomeen ovat venäläiset. Matkailualaa työllittää yhteensä 184 400 henkilöä.

4.2 Palkkaus ja työsuhteiden eri muodot

Mara neuvottelee yhdessä työntekijöitä edustavan Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n kanssa työehtosopimukset. Työehtosopimuksen palkat ovat aina vähimmäispalkkoja ja palkka vaihtelee työpaikan, työtehtävien tai esimerkiksi henkilön aiemman työkokemuksen mukaan. (Mara 2014c.)

Ravintola-alan palkkataso on työn henkisiin ja fyysisiin kuormittavuustekijöihin nähden alhainen. Suomessa maksetaan usein työehtosopimusten määräämien palkkataulukoiden (taulukko 1) mukaan. Pääkaupunkiseudulla kilpailu huippuammattilaisista on kuitenkin kovaa ja keittiömestareita voidaan ostaa kilpailijoilta, jolloin palkat nousevat väistämättäkin. (Nuutila 2006, 19.) Vuoden 2014 palkkataulukon mukaan keittiömestarin peruspalkka on 2104 euroa, kun työsuhde on kestänyt 0-2 vuotta ja tapahtunut ravintolassa, jossa anniskellaan yli 4,7-tilavuusprosenttisia alkoholijuomia. Alalle tyypilliset työajat tuovat peruspalkan päälle lisää, esimerkiksi ylityö- ja sunnuntailisät. (Palvelualojen ammattiliitto 2014a.)

Taulukko 1. Ravintolaesimiesten palkkataulukko (Palvelualojen ammattiliitto 2014)

<i>työkokemus ravintola-alalta</i>	0-2v.	yli 2v.	yli 5v.	yli 10v.
vuoropäällikkö/mestari	2003€	2059€	2123€	2185€
keittiömestari	2104€	2164€	2234€	2302€
ravintolapäällikkö	2249€	2302€	2358€	2416€

Nuutilan (2006, 98) tutkimuksen mukaan rahapalkka koetaan riittämättömäksi, mutta tämä ei silti tarkoita, etteikö rahapalkka motivoisi. Pikemminkin se tarkoittaa, että liian alhainen rahapalkka voi aiheuttaa työtytymättömyyttä. Esimerkiksi palkkaan sidotulla bonusjärjestelmällä rahasta tulisi työmotivaatiota lisäävä tekijä. Suurimpana motivaationa keittiötyössä toimii keittiötyö itsessään. Myös uralla etenemismahdollisuudet ja tieto työn arvokkuudesta lisäävät motivaatiota. Lisäksi esimiehen antamalla kiitoksella on merkitystä, ja sitä pidetäänkin yhtenä tärkeimmistä palkkioista työntekijälle. (Nuutila 2006, 97–100.)

Työtä voidaan tehdä erilaisilla työsopimuksilla. Ravintola-alalla tyypillisiä ovat lyhytkestoiset työsuhteet ja vuokratyövoiman käyttö. Työsuhteen muotoja ovat vakituinen työ, määräaikainen työ, vuokratyö ja keikkatyö, ja työ voi olla luonteeltaan kokoaikaista tai osa-aikaista. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2014.)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevan esimiesten työehtosopimuksen mukaan ajalla 1.5.2014–31.1.2017 esimiesten työsuhteita voivat olla toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen) työsopimus tai määräaikainen työsopimus. Koeaika alkaa molemmissa työsopimuksissa työnteon aloittamisesta ja kestää enintään neljä kuukautta. Alle kahdeksan kuukauden määräaikaisissa työsopimuksissa koeaika on enintään puolet työsuhteesta. Esimiehen noudattama irtisanomisaika on yksi kuukausi. Säännöllinen työaika esimiehellä on enintään 111 tuntia kolmessa viikossa. Esimies on osa-aikatyötä tekevä, mikäli hänen työaikansa on vähemmän kuin keskimäärin 111 tuntia kolmessa viikossa. Työnantaja ja esimies voivat sopia, onko työaika kiinteä vai keskimääräinen kolmiviikkoisjaksolla. (Palvelualojen ammattiliitto 2014b.)

4.3 Työelämään siirtyminen

Ravintola-alalle hakeutuu ihmisiä, jotka valitsevat ammatin joko vanhempien ihmisten esimerkistä tai omasta halustaan työhön jo varhaisessa vaiheessa. Myös opinto-ohjauksella sekä sillä, että ammatti sisältää paljon käsityötä, on merkitystä uravalinnalle. (Turpeinen 2009, 114.) Hotelli- ja ravintola-alan koulutuksesta valmistunut restonomi voi työskennellä elintarvike- tai ravintola-alalla sekä johtaa majoitus-, ravitsemis- tai matkailualan organisaatiota. Opetushallitus (2014) listaa valmistuneelle restonomille seuraavanlaisia tehtävänimikkeitä:

- keittiöpäällikkö,
- ravintolapäällikkö,
- hovimestari,
- hotellin johtaja,
- hotellin myyntisihteeri,
- ravitsemispäällikkö ja
- vastaanottopäällikkö.

Tulevaisuudessa tarvitaan ravintola-alan ammattilaisia. Opetuksen ja opetussuunnitelmien kehittäminen on tärkeää, jotta opiskelijat oppivat peruskoulutuksen aikana perustiedot ja -taidot, itsesäätelyvalmiudet sekä tunnistamaan ruoanvalmistuksen ilmiöitä. Näiden yhdistäminen onkin työelämän ja koulutuksen haaste. Peruskoulutuksessa tulee tukea ja ottaa huomioon opiskelijan yksilölliset oppimisen lähtökohdat, käyttää aikaa opiskelijan ammattityön opettamiseen, kehittää itsesäätelyvalmiuksia, kannustaa ammattikilpailuihin osallistumista ja opastaa haasteellisten työpaikkojen hakemisessa. (Turpeinen 2009, 173.)

HAAGA-HELIA:n opetussuunnitelman mukaan keittiömestarin siirtyessä työelämään hänellä tulee olla seuraavia työelämävalmiuksia:

- itsensä kehittäminen
- viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
- kansainvälisyys- ja kulttuuriosaaminen
- kehittämistoiminnan osaaminen sekä
- yhteiskuntavastuu ja eettinen osaaminen.

Itsensä kehittäminen on todella kannattavaa, joten keittiömestari oppii tuntemaan itsensä ja osaa arvioida omaa osaamistaan. Oman ammattiympäristön- ja identiteetin ymmärtäminen sekä kiinnostuminen alan työtehtävistä on työn mielekkyyden kannalta tärkeää. Viestintää tarvitaan vuorovaikutustilanteissa esimerkiksi neuvotteluissa, ja onkin ensisijaisen tärkeää hallita asiakaspalvelutilanteen viestiminen niin omalla äidinkielellään kuin yhdellä vieraallakin kielellä suullisesti. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.)

Suomalaisen kulttuurin tunteminen on työn kannalta merkittävässä roolissa, samoin kuin erilaisten kulttuurien tuntemus. Valmistuneen keittiömestarin tulisi tosin myös ymmärtää kansainvälisyyskehityksen vaikutukset ja mahdollisuudet. Kehittämistoiminnan ymmärtäminen puolestaan on arvokasta, jotta valmistunut omaksuu aloitteellisen työtavan ja kykenee ratkaisemaan ongelmia sekä tekemään päätöksiä. Tällöin tulee osata innovoida, luoda ja yhdistellä asiakokonaisuuksia sekä olla kriittinen tiedon arvioinnissa. Yhteiskuntavastuuseen kuuluvat taloudelliset, ympäristölliset, sosiaaliset ja kulttuurilliset periaatteet, joita tulee osata soveltaa kestävä kehityksen kannalta. Vastuuseen

kuuluu myös vastuu omasta toiminnasta vastuu sekä muiden huomioon ottaminen. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.)

Hotelli- ja ravintola-alan koulutuksessa tulisi mahdollistaa opiskelijoille hyödyllisiä, soveltavia, kattavia tietoja, taitoja ja asenteita, jotka parantavat heidän suorituksiaan elinkeinossa. Santichin mukaan koulutuksen tulisi sisällyttää gastronomisia osia ja tarjota opiskelijoille paremmat tiedot ruuan ja juoman historiasta ja kulttuurista. Kriegl ilmaisee, että kolme tärkeintä kansainvälistä johtamistaitoa hotelli- ja ravintola-alalla ovat kulttuurierokkyys, ihmissuhdetaidot sekä johdon joustavuus. (Ko 2010, 137–138.)

Barronin ja Maxwellin mukaan monilla oppilailla ei ole hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmiin hakeutuessaan tietoa alan työmahdollisuuksista ja niiden saatavuudesta. Hotelli- ja ravintola-alan kouluttajat voivat vaikuttaa tilanteeseen siten, että he tarjoavat kattavamman näkymän uramahdollisuuksista ja työntekijöiden työoloista sisällyttäen siihen tiedot palkkatasosta, ylenemismahdollisuuksista sekä urapoluista. (Ko 2010, 144.) Ammattikorkeakoululain 4 ja 5 §:n (351/2003) mukaan ammattikorkeakoulujen tulee olla yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa sekä tehdä yhteistyötä suomalaisten- ja ulkomaisten korkeakoulujen ja muiden oppilaitosten kanssa. Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on tähdätä ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea yksilön ammatillista kasvua. Tämän vuoksi koulutuksen on tärkeä olla työelämälähtöistä.

Peruskoulutuksena Turpeinen (2009, 117–119) näkee kokon koulutuksen erittäin tärkeänä ja hyödyllisenä. Tämä siksi, koska koulutus käydään melko nuorella iällä ja aivan ammatillisen kehittymisen alkutaipaleella. Suoritustason koulutus antaa hyvät perustiedot ja mahdollisuudet kokon työssä tarvittaviin ruoanvalmistusmenetelmiin. Huippuosajilla on hyvä motivaatio oppia uutta sekä halu olla hyvä ja menestyä koulutuksen alusta alkaen. Koulutus nähdään tärkeänä ammatilliselle kasvulle, mutta siihen suhtaudutaan myös kriittisesti ja esimerkiksi työtä kaivataan enemmän, sillä se luo pohjan asiantuntijatiedon paremmalle ymmärtämiselle. Ruohotien mukaan huippuosajaksi kehittäkseen tarvitaan ammatin perustietoa työstä, ammatista ja ammattialasta sekä yleisivistävää tietoa. Koulutuksen ensisijainen merkitys on tiedollisen osaamisen lisääminen, sillä tekemisen taidot opitaan käytännön työssä. (Turpeinen 2009, 117–119.)

Turpeisen (2009, 131) mukaan keittiömestareiden huippuosaajaksi kehittymisen polku on ajallisesti pitkä. Mestarin huippuosaamisen saavuttamiseen voi mennä jopa 13-15 vuotta siitä, kun henkilö on hakeutunut koulutukseen ja on varmistunut haluamisestaan työskennellä alalla. Useilla aloilla huippuosaamisen saamiseen menee 10 vuotta.

Teichler (2007, 16) pitää onnistuneen työllistymisen avaimina viittä kriteeriä. Ensimmäisenä on työelämään siirtyminen sujuvasti, jolloin työpaikka on odottamassa heti koulusta valmistuttua. Keittiömestarin uran kannalta tämä tarkoittaa esimerkiksi aiempien kokien töiden jälkeen siirtymistä vuoromestariksi tai keittiömestariksi. Toisena kriteerinä on alhainen työttömyysaste valmistumishetkellä, ja tuoreen restonomin haaveena onkin luonnollisesti hyvä työllisyystilanne valmistumishetkellä. Kolmantena kriteerinä on epätyypillisten työsuhteiden, kuten osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden välttäminen. Vakituinen työpaikka on nimittäin tärkeä osatekijä onnistuneelle työllistymiselle, joskin ravintola-alalla on yleisiä lyhyetkin työsuhteet. Neljäntenä kriteerinä Teichler pitää koulutuksen hyödyllisyyttä ja tärkeyttä työnhaussa. Tämä tarkoittaa työhön sijoittumisen kannalta sitä, että valmistuneella tulee olla hyötyä opiskeluistaan työtä hakiessa. Viimeisenä kriteerinä on koulutuksen ja työn vastaavuus, joka liittyy siihen, kuinka paljon työntekijä voi työssään hyödyntää korkeakoulussa oppimaansa. Tätä voidaan kutsua myös horisontaaliseksi onnistumiseksi. (Vuorinen & Valkonen 2007, 16.)

Yllä olevat kriteerit täyttyivät hyvin aina 1990-lamaan saakka. 2000-luku on tuonut yhä lisääntyvässä määrin tullessaan osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhdemuodot. Korkeakoulujen tutkintonimikettä on alettu pitää jopa työelämän perustutkintona, mutta sekin ei välttämättä takaa varmaa työllistymistä. Korkeakoulutus on pikemminkin hyvä perusta työllistymiselle kuin varma työllistäjä. Korkeakoulutus on kuitenkin jossain määrin hyvä suoja työttömyyttä vastaan: vuonna 2002 ammattikoulusta valmistuneita työttömiä oli noin 14% kun taas ammattikorkeakoulusta heitä oli vain noin 7%. (Vuorinen & Valkonen 2007, 17–19.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön tutkimusmenetelmiä ja niiden toteutusta. Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto kerättiin sekä määrällisesti että laadullisesti: tutkimusmenetelmänä toimivat sekä sähköisesti lähetettävä Webropol-kysely että teemahaastattelu puhelimitse. Tavoitteena on, että nämä kaksi tutkimusmenetelmää täydentäisivät toisiaan. Työn empiirinen eli kokemuseräinen osa suoritettiin vuoden 2014 touko- ja kesäkuussa. Tutkimusmenetelmillä tahdottiin saada vastaus työn tutkimusongelmiin eli selvittää, miten hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneet ovat työllistyneet ja millaista osaamista he työssään tarvitsevat. Lisäksi pyrimme saamaan selville, miten HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman opetussuunnitelmaa voitaisiin tutkimuksemme pohjalta kehittää.

5.1 Kysely ja sen toteutus

Määrällisenä eli kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä toimi opinnäytetyössä puolistrukturoitu Webropol-kysely (liite 1). Kysely laadittiin toukokuun 2014 alussa ja se lähetettiin kohdejoukolle sähköisesti 15.5.2014. Kohdejoukkona oli HAAGA-HELIA:n 79 valmistunutta opiskelijaa, joiden tiedot kerättiin HAAGA-HELIA:n alumnirekisterin avustuksella. Kesäkuun loppuun mennessä kyselylle oli tehty vielä kaksi karhukierrosta, ja kaiken kaikkiaan siihen vastasi 25 valmistunutta. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui siis 32 prosenttia.

Kyselylle metodina on tyypillistä, että aineistoa kerätään standardoidusti eli siten, että kysymykset kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Tutkimusmenetelmänä kyselyä kannattaa käyttää silloin, kun tarvitaan laajaa tutkimusaineistoa, kyselyn avulla on mahdollista tavoittaa paljon henkilöitä ja kysyä heiltä monia asioita. Kysely säästää myös usein tutkijan vaivannäköä ja aikaa. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2008, 188–190.)

Toisaalta kyselyä voidaan myös pitää heikkona tutkimusmenetelmänä. Tällöin kyselyllä saatua aineistoa pidetään pinnallisena ja sen haittoina nähdään esimerkiksi:

- epävarmuus siitä, kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat tutkimukseen
- epäselvyys siitä, miten onnistuneita annettut vastausvaihtoehdot ovat vastaajien mielestä ja ovatko he ymmärtäneet kysymykset väärin
- epäselvyys siitä, miten selvillä ja perehtyneitä vastaajat ovat kysytystä aihealueesta ja
- vastausprosentin pienuus. (Hirsjärvi ym.2008, 190.)

Näistä syistä johtuen tässä tutkimuksessa käytettiin kyselyn tukena myös laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, joka tässä opinnäytetyössä oli puhelinhaastattelu. Haastattelulla tahdottiin täyttää kyselystä mahdollisesti jääneet tietoaukot.

Kyselylomakkeessa tahdottiin aluksi saada selville valmistuneen taustatietoja kuten ikää, sukupuolta ja valmistumisvuotta ja opintoja edeltävää työkokemusta. Kyselyn päätehtävänä oli kuitenkin selvittää valmistuneen työllistymistilanne ja hänen näkemyksensä siitä kuinka koulutus on vastannut työelämän asettamia haasteita. Kyselyä tehtäessä pyrittiin siihen, että vastaaja ei koe, että sen täyttämistä aiheutuisi suurta vaivaa ja kyselyn saattekirjeessä mainittiinkin, että kysely kestää enintään 10 minuuttia. Tämä testattiin etukäteen koehenkilöillä, jotka kokeilivat kyselyn täyttöä ja raportoivat sen mahdollisista puutteista tai virheistä. Sähköisten kyselyiden vastausprosentti jää usein todella pieneksi, joten kyselyn lopussa annettiin vastaajille mahdollisuus osallistua illallisen arvontaan. Tällä pyrittiin vähentämään kyselyn katoa.

Kysely koostui avoimista ja monivalintakysymyksistä. Monivalintakysymyksissä laadittiin valmiiksi vastausvaihtoehdot, joihin vastaaja merkitsee vastauksensa rastilla. Ideana on, että monivalintakysymykset tuottavat vastaajalle vähemmän kirjoitettavaa ja siksi niihin vastataan mieluummin, kuin avoimiin kysymyksiin; valmiit vastausehdot auttavat vastaajaa tunnistamaan kysymyksessä kysyttävää asiaa, eikä hänen pidä muistaa sitä itse, mikä myös osaltaan helpottaa vastaamista. (Hirsjärvi ym.2008, 196).

Kyselyssä käytettiin myös strukturoidun kysymyksen ja avoimen kysymyksen välimuotoa, jossa valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitetään avoin kysymys. Tämän avoimen vaihtoehdon avulla toivottiin saatavan esiin näkökulmia, joita ei oltu etukäteen osattu ajatella. Esimerkkitapaus tällaisesta tilanteesta on kysymys numero 11 (ks. Liite 1): *Mitä toimialaa nykyisen päätoimesi työnantaja pääosin edustaa?* Valmiiksi mietittyjen vas-

tausvaihtoehtojen lisäksi annettiin mahdollisuus vastata *Joku muu, mikä?*. Vaihtoehdon avulla saatiin tietoon kaikki mahdolliset vaihtoehdot aloista, joille valmistuneet voivat työllistyä.

Kyselyssä käytettiin myös avoimia kysymyksiä, joissa esitetään vain yksi kysymys ja jätetään tyhjä tila vastausta varten. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden ilmaista itseään omin sanoin; kysymykset eivät ehdota mitään valmista vastausta, jolloin vastaajalla on mahdollisuus osoittaa tietämystään ja kokemustaan aiheesta. (Hirsjärvi ym.2008, 196).

5.2 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutettiin teemahaastattelun avulla puhelimitse (ks. liite 2). Puhelinhaastattelujen suurimpia etuja on kiireellisten ihmisten tavoittaminen helposti. Lisäksi matkakustannuksissa säästetään, vaikka soittamisista tuleekin kuluja. Haastattelutekniikka on hieman erilainen puhelimitse tehtävässä haastattelussa kuin kasvokkain tehtävässä haastattelussa, ja kysymysten tuleekin olla lyhyitä ja puherytmin hitaampaa kuin normaalisti. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 65.)

Haastattelumuotona käytettiin puolistrukturoitua haastattelua, jota kutsutaan myös teemahaastatteluksi. Valitsimme menetelmän sillä perusteella, että tiesimme kaikkien haastateltavien taustan olevan sama, nimittäin hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman tutkinto. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastaukset eivät ole sidottuja vastausvaihtoehtoihin. Näin ollen haastateltavat voivat vastata omin sanoin ja haastattelijä voi vaihdella kysymysten järjestystä tilanteen mukaan. Haastattelu kulkee tietyn teeman mukaisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Tässä työssä tekemämme haastattelun tärkeimmät teemat olivat omassa työssä tarvittavat osaamistarpeet sekä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman kehittäminen.

Haastateltavana oli neljä valmistunutta henkilöä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta. Valitsimme teemahaastatteluun henkilöt kyselyistä saamiemme yhteystietojen avulla satunnaisesti. Laitoimme haastateltaville haastattelupyynnön 3.6.2014 ja kysyim-

me heiltä sopivaa ajankohtaa haastatteluun. Noudatimme Vilkan (2005, 154) listausta siitä, mitä haastattelupyynnössä tulee käydä ilmi:

- Mistä tutkimuksessa on kysymys ja ketkä ovat tutkimuksen osapuolet?
- Mihin tarkoitukseen tutkimusta tehdään?
- Kuka on tutkimusta saatavien tulosten käyttäjä ja mihin niitä käytetään?
- Milloin tutkimuksen arvioidaan valmistuvan ja missä siihen voi tutustua?
- Miksi vastaajan kyselyyn vastaaminen on tärkeää?
- Lisätietoa antavien henkilöiden yhteystiedot.

Haastateltavat saivat teemahaastattelun aihepiirin valmiiksi. Haastattelimme henkilöitä tiistaina 10.6.2014 ja torstaina 12.6.2014. Haastattelut kestivät keskimäärin 5-10 minuuttia ja ne nauhoitettiin. Tämän jälkeen haastattelut litteroitiin Word-ohjelman avulla ja analysoitiin teemoittelun avulla. Teemoittelulla tarkoitetaan haastatteluista nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä useammalle haastateltavalle. Nämä piirteet pohjautuvat yleensä teemahaastattelun teemoihin, mutta muitakin teemoja voi nousta esiin. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 173.) Haastattelut luettiin moneen otteeseen ja niistä etsittiin yhdistäviä tekijöitä. Niitä olivat muun muassa työssä tarvittavat osaamistarpeet ja hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman kehittäminen.

5.3 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä. Se kertoo tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin selvittää. Tulokset vääristyvät, jos vastaajat ajattelevatkin eri tavalla kuin tutkija oletti. Tutkimus on pätevä silloin, kun määritelmät ovat samankaltaisia. Tämä tarkoittaa tutkimuksen teorian käsitteiden linkittämistä onnistuneesti tutkimuslomakkeeseen. (Vilka 2005, 161.) Reliabiliteetti puolestaan kuvaa tutkimuksen luotettavuutta. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta ja toistettavuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos tutkimus tehdään uudelleen kohdejoukolle, tulee sitä saada tarkalleen samat mittaustulokset riippumatta tutkijasta. Validiteetti ja reliabiliteetti rakentavat yhdessä kokonaisluotettavuuden. Heikkilän ja Uusitalon mukaan tutkimuksen kokonaisluotettavuutta voidaan pitää hyvänä kun tutkittu otos ilmentää perusjoukkoa ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta. (Vilka 2005, 161–162.)

Koska opinnäytetyön kohderyhmä on pieni, tutkimusta ei voida täysin yleistää. Tulokset ovat kuitenkin riittäviä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman kehittämiseen ja siitä valmistuneiden työllistymisen kartoittamiseen, sillä vastauksia tuli prosentuaalisesti riittävästi. Myös haastattelujen validiteetti oli hyvä, sillä niiden avulla saatiin lisää vastauksia niihin kysymyksiin, joita tahdottiin kyselyn jälkeen syventää. Osa vastauksista saattoi mennä hieman ohi aiheen, eikä kysymykseen saatu täysin suoraa vastausta. Haastattelujen avulla saatiin kuitenkin vastaus tutkimusongelmiin ja tukea sähköiselle kyselylle, mikä oli haastatteluiden tarkoitus.

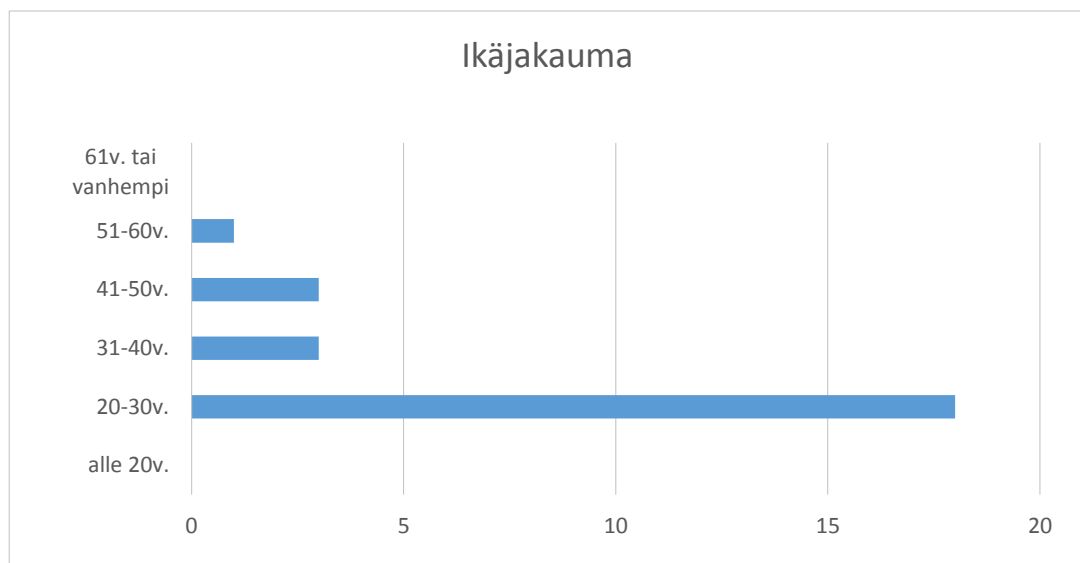
Näemme opinnäytetyömme validiteetin olevan hyvä, sillä työ antoi vastaukset haluttuihin kysymyksiin ja kyselylomakkeet oli täytetty oikein. Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan myöskin pitää hyvänä, koska tutkimuksessa tavoitettiin koko perusjoukko. Lisäksi kahden tutkimusmenetelmän käyttäminen vahvistaa luotettavuutta.

6 Tutkimuksen tulokset

Opinnäytetyön kohderyhmänä eli perusjoukkona olivat kaikki vuodesta 2004 lähtien valmistuneet päiväpuolen restonomit HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta. Tutkimustuloksissa tarkastellaan valmistuneiden sähköisen kyselyn sekä puhelinhaastattelun tuloksia. Kyselyn tuloksissa esitetään kuviota vastaajien taustatiedoista ja työllistymisestä. Tuloksissa käsitellään myös valmistuneiden ammateissa tarvittavia osaamistarpeita sekä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman kehitysehdotuksia. Teemahaastatteluiden tulokset perustuvat koulutusohjelman kehittämiseen ja ne on esitetty teemoittelun avulla.

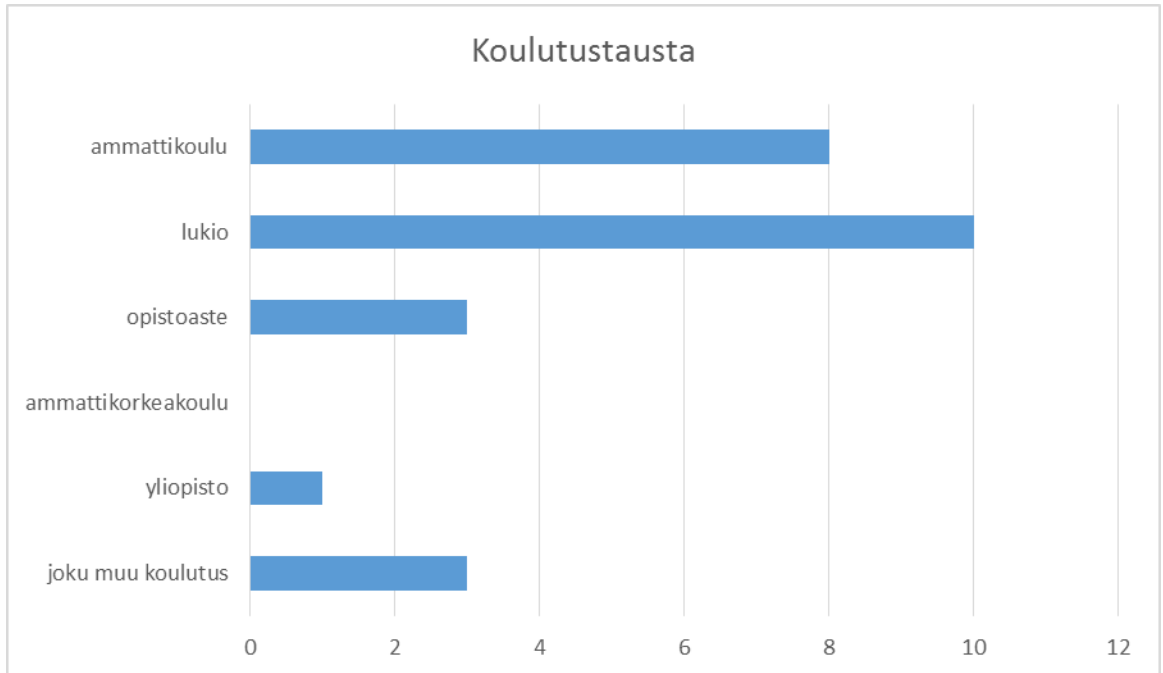
6.1 Kyselylomakkeen tulokset

Työn sähköiseen kyselyyn vastasi 25 henkilöä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta. Vastaajista 36% oli naisia ja 64% miehiä. Ikäjakauma (kuvio 6) on hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa 20-30 vuotiaisiin painottuva, sillä heitä oli kyselyyn vastanneista eniten, 72%. On selkeää, miksi ikäjakauma painottuu 20-30 vuotiaisiin, sillä koulutusohjelma on toiminut vasta vuodesta 2004 lähtien. Alle 20 vuotiaita ei ollut yhtään. 31-30 ja 41-50 vuotiaita oli yhteensä 24% vastanneista. Vastaajista vain yksi oli 51-60 vuotias.



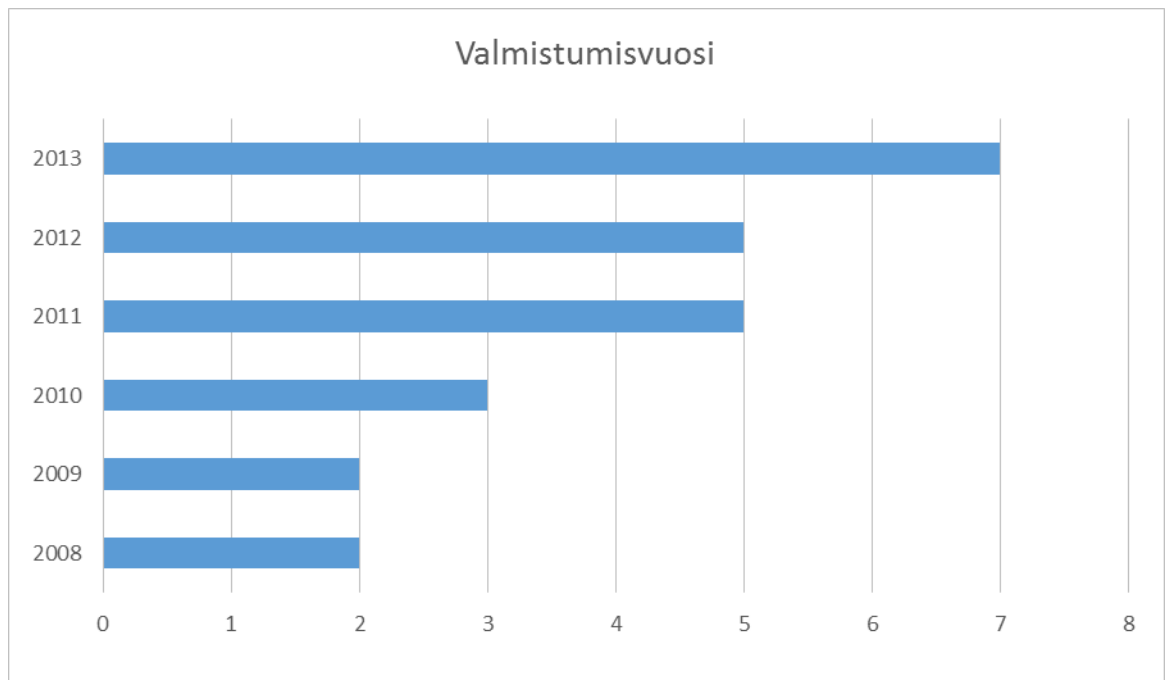
Kuvio 6. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneiden ikä (n=25)

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta kyselyyn vastanneiden koulutustausta (ku-
vio 7) oli 40%:sti lukio ja 32%:sti ammattikoulu. Opistoasteen oli suorittanut 12% ja
ammattikorkeakoulua ei ollut suorittanut kukaan. Yliopiston koulutustausta oli 4%.
Muita koulutustaustoja oli yhteensä 12%, jossa koulutustaustana mainittiin sekä lukio,
että ammattikoulu.



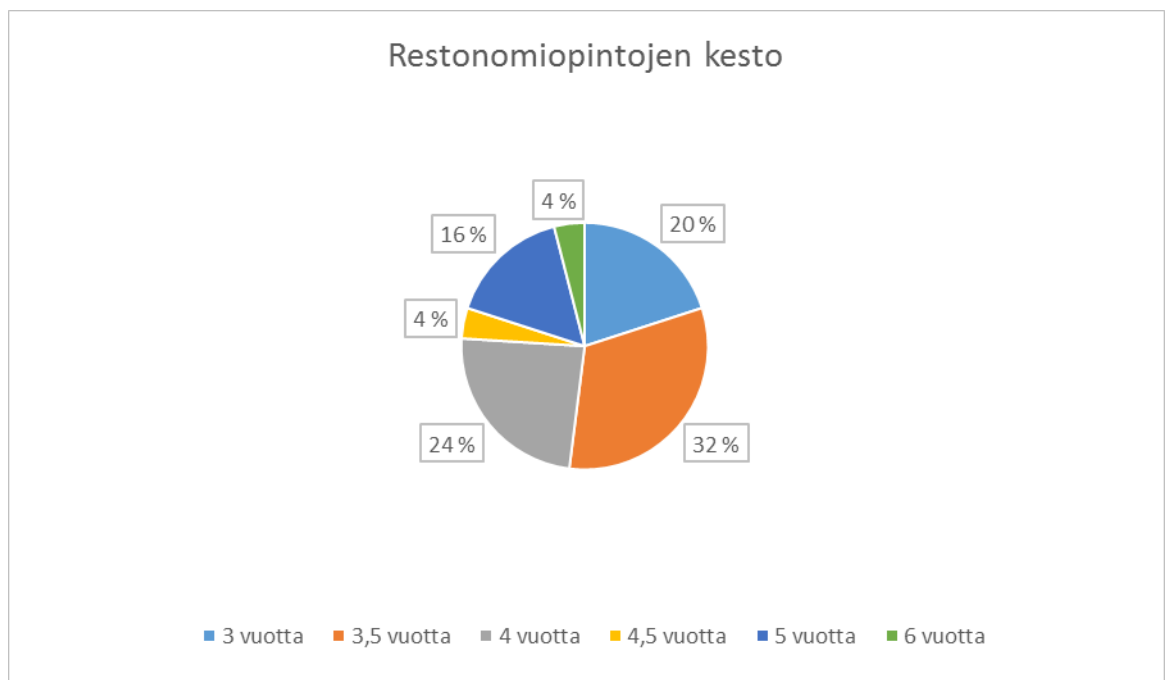
Kuvio 7. Kyselyyn vastanneiden koulutustausta (n=25)

Kyselyyn vastanneilla restonomitutkinnon valmistumisvuosi (kuvio 8) oli vuonna 2013 28%:lla kaikista valmistuneista. Vuonna 2012 ja 2011 restonomiksi valmistui 20% eli yhteensä lähes puolet, 40%. Tutkinnon valmistumisvuosi oli 12%:lla vastanneista vuosi 2010, kun taas vuosina 2009 ja 2008 tutkinnon sai 16% kyselyyn vastanneista. 4% vastanneista ei vastannut valmistumisvuottaan kysymykseen.



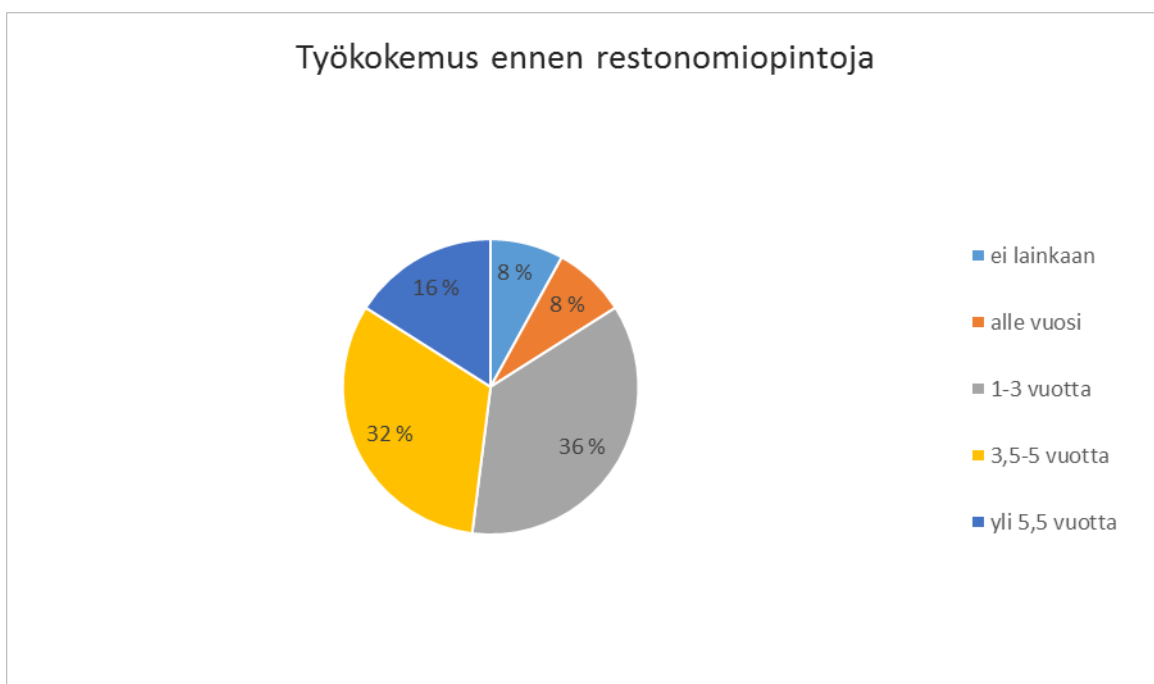
Kuvio 8. Restonomitutkinnon valmistumisvuosi hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneilla (n=25)

Kaikilla kyselyyn vastanneilla restonomiopintojen kesto (kuvio 9) ajoittuu kolmen ja kuuden vuoden välille. 5 henkilöä, eli 20% kyselyyn vastanneista suoritti opinnot kolmessa vuodessa. Restonomin tutkinnon kesto on 3,5 vuotta ja 32% vastanneista olikin suorittanut opintonsa 3,5 vuodessa. Neljä vuotta restonomiopintoja suorittaneita oli 24%. Viisi vuotta opintoja suorittaneita oli 16% hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaan vastanneista. Pienimmät ryhmät olivat 4,5 ja 6 vuotta opiskelleet, joita oli yhteensä vain 8% vastaajista.



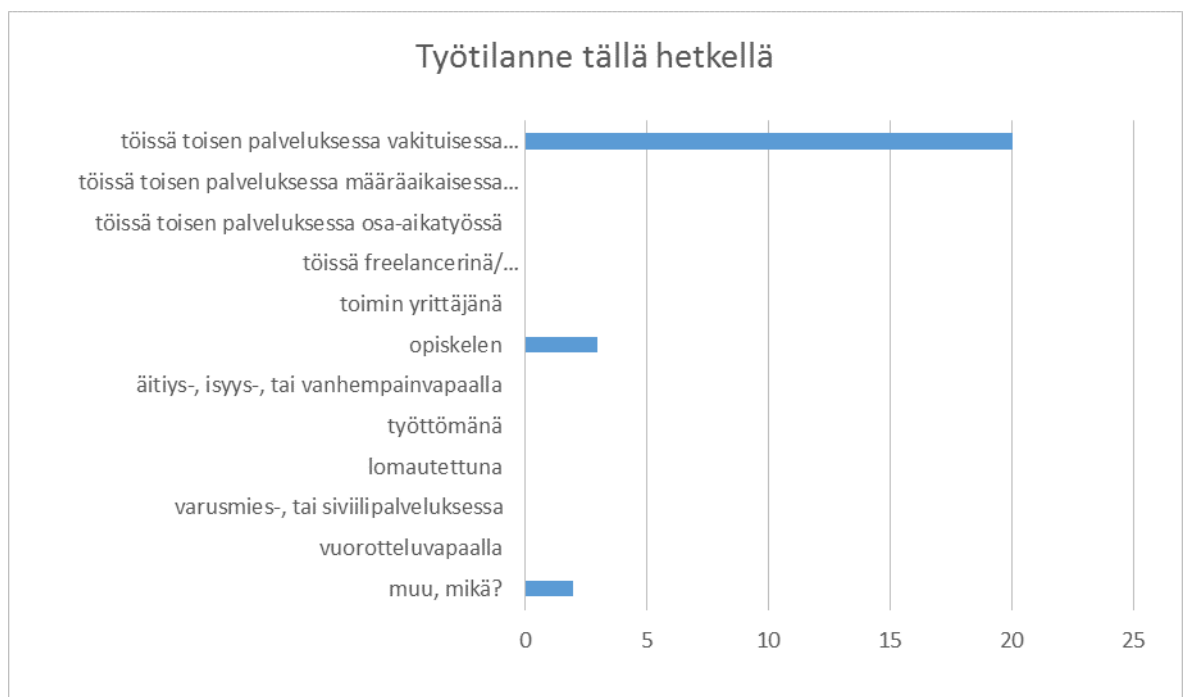
Kuvio 9. Valmistuneiden keittiömestareiden restonomiopintojen kesto (n=25)

Kysyimme hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneilta myös heidän työkokemustaan (kuvio 10) hotelli-, ravintola- ja matkailualalta ennen mitään restonomiopintoja. Saimme kysymykseen hyvin erilaisia vuosia työkokemuksesta hotelli-, ravintola- ja matkailualalta. Eniten työvuosia oli kertynyt yhdellä henkilöllä jopa 20 vuotta ennen opintoja. 1-3 vuotta työkokemusta hotelli-, ravintola- ja matkailualalta oli 10 henkilöllä, eli 36%:lla kaikista vastaajista. Alle vuoden tai ilman työkokemusta oli vain 4 henkilöä, 16% vastanneista. 3,5-5 vuotta ennen restonomiopintoja työskennelleitä oli 32% vastanneista. Yli 5,5 vuotta työkokemusta oli 16%:lla vastaajista.



Kuvio 10. Työkokemus ennen mitään restonomiopintoja (n=25)

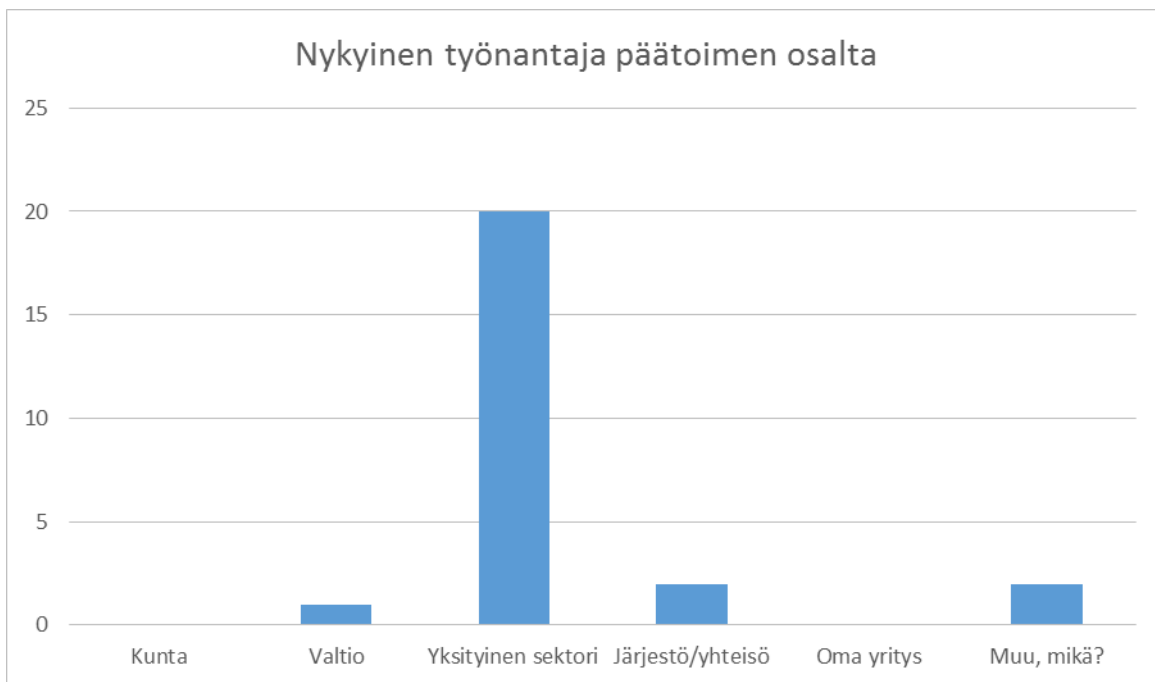
Kaikkien vastaajien kesken työtilanne (kuvio 11) näytti kaiken kaikkiaan hyvältä. Kysymyksessä pystyi vastaamaan vain yhteen vaihtoehtoon, sillä kysyimme työtilanne päätoimen osalta nykyhetkellä. Suurin osa eli 80% työskenteli kyselyhetkellä vakituisessa työsuhteessa toisen palveluksessa. Neljä henkilöä, eli 16% oli kyselyhetkellä opiskele-
massa. Viimeisessä vapaasti kirjoitettavaan kohtaan vastasi vain yksi henkilö, joka toimii sesonkityöntekijänä kesän ja talven.



Kuvio 11. Työtilanne päätoimen osalta tällä hetkellä (n=25)

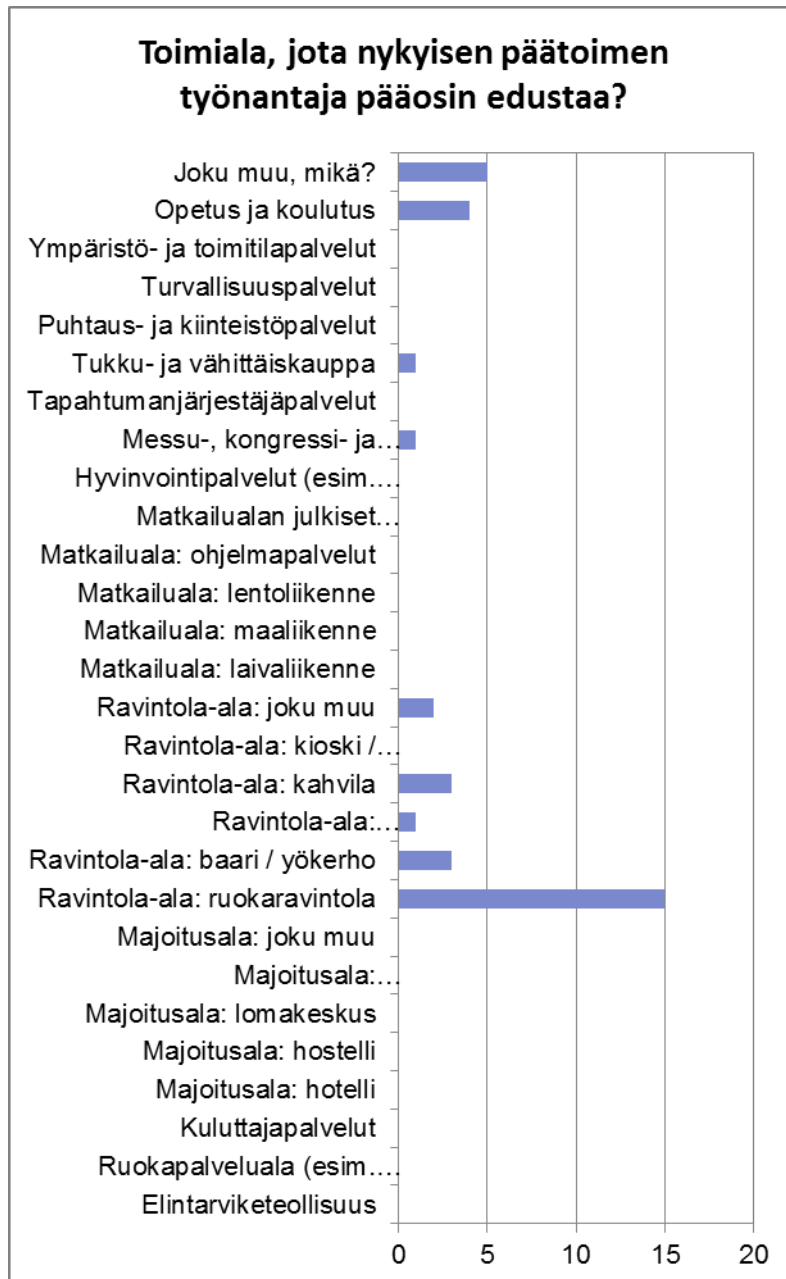
Kyselyssä kysyttiin myös, kuuluuko nykyiseen työsuhteeseen alaisia. 56% vastaajista kertoi, että heillä on alaisia nykyisessä työssään kun taas 44%:lla ei ollut yhtään alaista omassa työssään. Halusimme lisäksi kartoittaa vastaajilta, missä talousalueista päätoimen työpaikka sijaitsee. 92% vastaajista työskentelee pääkaupunkiseudulla ja 8% vastaajista työskentelee jossain muussa talousalueista.

Tutkimuksen yhtenä kysymyksenä oli myös nykyinen työnantaja päätoimen osalta (ku-
vio 12). Enemmistö, 80% vastaajista, työskenteli yksityisellä sektorilla. Tämä on hyvin
tyypillistä ravintola-alalle, sillä yksityisiä ravintoloita on paljon. Valtiolle työskentelee
vain 4%. Järjestölle tai yhteisölle työskentelee 8%. Kaksi henkilöä eli 8% vastaajista
laittoivat vastaukseen Helsingin yliopiston. Nämä kaksi henkilöä opiskelevat siellä, eikä
Helsingin yliopisto ole sinänsä työnantajana heille.



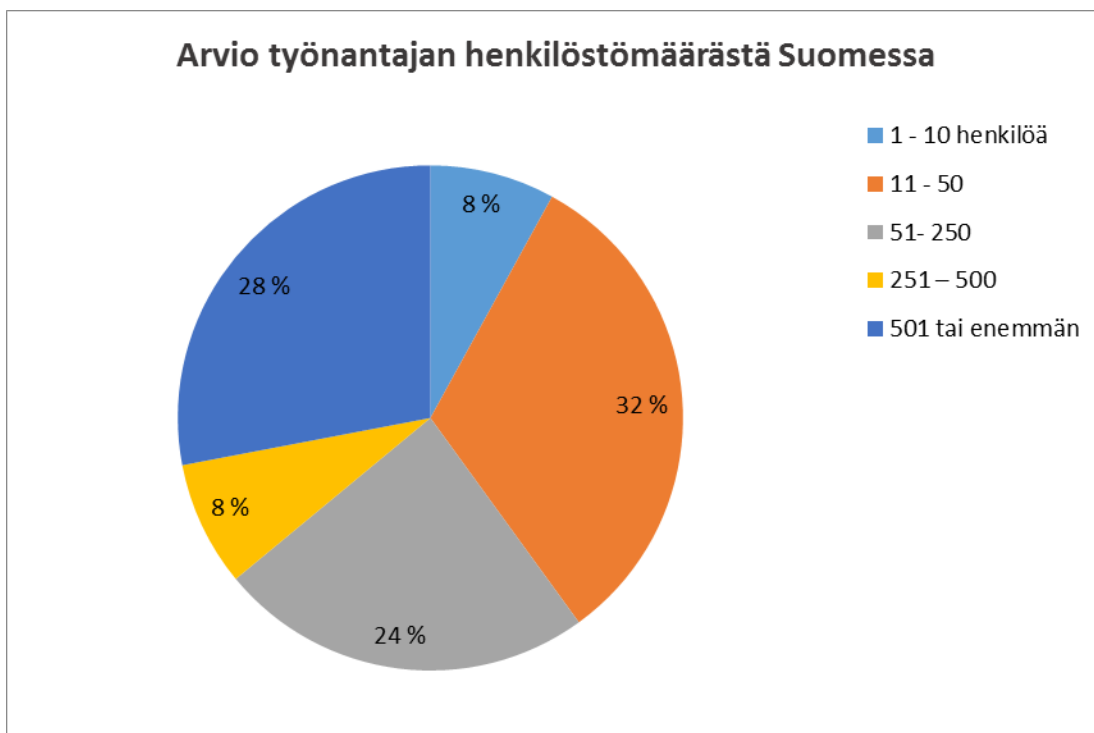
Kuvio 12. Nykyinen työnantaja päätoimen osalta (n=25)

Kyselyssä tahdottiin selvittää, mille toimialalle valmistuneet restonomit ovat työllistyneet (kuvio 13). Suurimmat työllistäjät olivat ruokaravintolat (42%) ja muut ravintola-alan toimialat. Loppujen toimialojen kesken vastaukset ovat jakautuneet melko tasaisesti.



Kuvio 13. Toimialat, joihin hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomit ovat työllistyneet (n=25)

Kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan oman työnantajan henkilöstömäärää Suomessa (kuvio 14), jotta saataisiin selvyys siitä, minkä kokoisissa yrityksissä valmistuneet työskentelevät. 8% vastanneista arvioi työnantajallaan olevan 1-10 työntekijää. 32% valmistuneista arvioi työskentelevänsä yritykselle, jolla on 11-50 työntekijää. 51-250 työntekijän yrityksissä arvioi työskentelevänsä 24% vastanneista, kun taas 8% työskentelee 251-500 henkilökunnan yrityksissä. 501:n tai suuremman työntekijämäärän yrityksissä työskentelee 28% vastanneista.



Kuvio 14. Vastanneiden arvio työnantajansa henkilöstömäärästä Suomessa (n=25)

Valmistuneilta kysyttiin avoimella kysymyksellä myös tärkeimpiä tekijöitä, jotka vaikuttivat nykyiseen työpaikan valintaan. Vastaukset on jaoteltu taulukkoon (taulukko 2)

sopiviin osa-alueisiin. Suluissa oleva luku kertoo, kuinka monta kertaa tietty tekijä mainittiin avoimissa vastauksissa. Suurimmaksi tekijäksi työnvalinnassa osoittautui työtehtävän mielekkyys ja kiinnostavuus sekä etenemismahdollisuudet työpaikalla.

Taulukko 2. Tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttivat nykyisen työpaikan valintaan (n=25)

Työpaikan valintakriteerit osa-alueittain:	Yksittäisiä vastauksia:
Työtehtävä (10)	Toimenkuvan laajuus, haasteet, mahdollisuus toteuttaa itsenäisesti, mielenkiintoinen työ, kiinnostava työnkuva, työn sisältö
Etenemismahdollisuudet (6)	Kehittymismahdollisuus, kohtuullisen hyvät etenemismahdollisuudet talon sisällä
Yrityksen maine (5)	Menestyneisyys, vakaa palkanmaksaja, iso työnantaja, hyvä maine työnantajana, tuttu yritys
Sijainti (3)	Työpaikan sijainti
Työaika (3)	Paremmat työajat, päivätyö
Luovuus ja vapaus tehdä (3)	Halu päästä hyödyntämään työkokemusta, koulutusta ja alan tuntemusta
Halu laajentaa asiantuntemusta (3)	Korkeampi tutkinto, jotta saisi edistettyä omaa uraa, ammatillinen kehittyminen
Palkka (3)	Oikeudenmukainen palkka
Työkaverit (3)	Mukavat työkaverit
Velvollisuus (2)	Pakko tehdä töitä
Ala (2)	Mahdollisuus toimia alalla

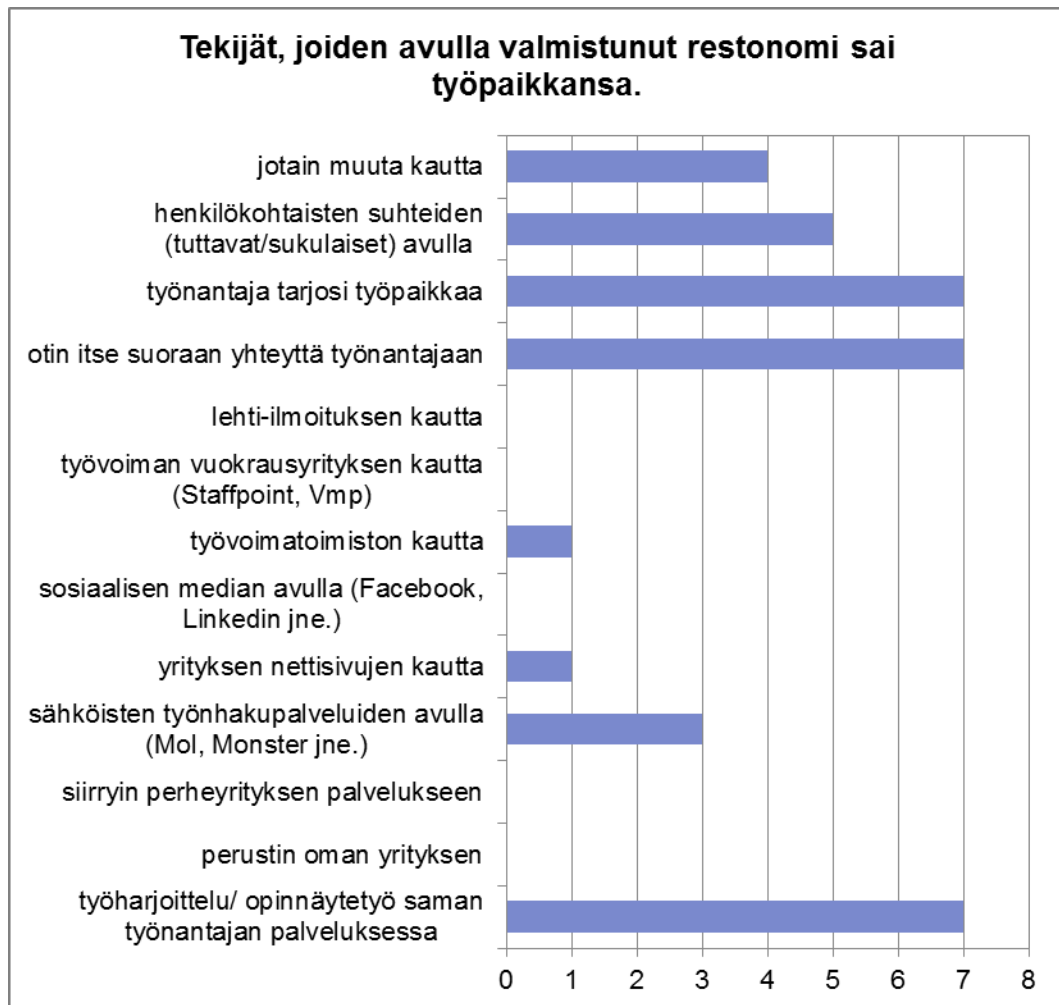
Kun vastaajilta kysyttiin aikaa, jonka sisällä he työllistyivät kokopäivätyöhön valmistumisensa jälkeen (kuvio 15), lähes puolet eli 48% vastasi olleensa jo valmistumishetkellä kokopäivätyössä. 20% vastanneista kertoi työllistyneensä välittömästi valmistumisen

jälkeen ja 16% 1–6 kuukauden kuluessa valmistumisesta. Valmistuneista 12% sai kokopäivätyötä 7–12 kuukauden kuluessa ja 4% ei ole saanut niitä vielä ollenkaan.



Kuvio 15. Aika, jonka kuluessa valmistunut restonomi sai kokopäivätyötä (n=25)

Kyselyn avulla tahdottiin myös selvittää, mitä kautta restonomit työllistyivät ensimmäiseen työpaikkaansa (kuvio 16). Vaihtoehtoja sai valita useita ja niitä oli yhteensä 35 kappaletta. Seitsemän vastanneista teki työharjoittelun tai opinnäytetyön työntajalle. Seitsemän valmistunutta otti itse yhteyttä suoraan työnantajaan, ja seitsemälle työnantaja tarjosi työpaikkaa. Kolme löysi työpaikkansa sähköisen työnhakupalvelun avulla, ja yksi löysi työpaikan yrityksen nettisivujen kautta. Yksi valmistunut työllistyi työvoimatoimiston kautta. Yksikään valmistuneista ei siirtynyt perheyrittäjien palvelukseen. Sosiaalisen median kautta ei myöskään löydetty työpaikkaa, mutta henkilökohtaisien suhteiden avulla työpaikan löysi viisi vastaajaa. Neljä valmistunutta työllistyi joltain muuta kautta.



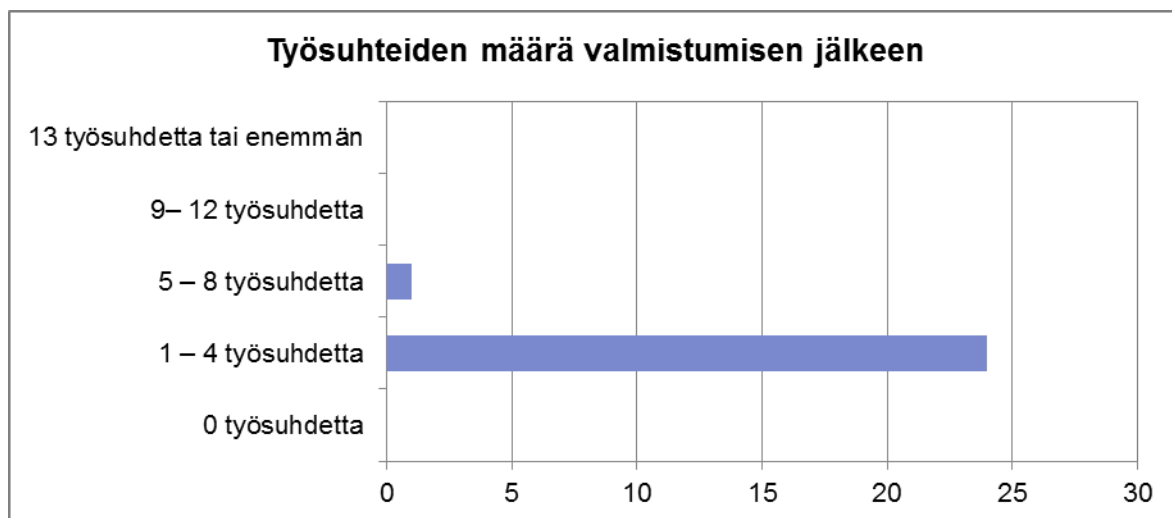
Kuvio 16. Tekijät, joiden avulla valmistunut restonomi sai työpaikkansa (n=25)

Seuraavassa taulukossa on nähtävissä mitä tehtävänimikkeitä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomeilla on (taulukko 3). Yleisimpiä tehtävänimikkeitä olivat keittiömestari, vuoromestari, myyntineuvottelija, kokki ja opiskelija.

Taulukko 3. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomien tehtävänimikkeitä (n=25)

Keittiömestari	9
Vuoromestari	4
Keittiöpäällikkö	1
Ravintolapäällikkö	1
Myyntineuvottelija	2
Kylmäkkö	1
Kokki	2
Opiskelija	2
Koulutusohjelmanjohtaja	1
HR Koordinaattori	1
Account Manager	1

Kun valmistuneilta kysyttiin kuinka monta vähintään kolmen kuukauden pituista työsuhdetta heillä on valmistumisensa jälkeen ollut, 96% vastanneista vastasi niitä olleen 1–4. Loput 4% valmistuneista oli ollut 5–8 työsuhhteessa.



Kuvio 17. Valmistuneiden työsuhteiden määrä valmistumisen jälkeen (n=25)

Kyselyssä valmistuneilta kysyttiin haluavatko he työskennellä nykyiselle työnantajalleen viiden vuoden kuluttua (kuvio 18). 48% vastanneista ei osannut sanoa halustaan jatkaa työsuhdetta. 32% vastasi, ettei halua enää työskennellä nykyiselle työnantajalleen viiden vuoden kuluttua. Vain 20% vastanneista vastasi kysymykseen myöntävästi.



Kuvio 18. Halukkuus työskennellä nykyiselle työnantajalle viiden vuoden kuluttua (n=25)

Kun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomeilta kysyttiin, saavatko he mielestään restonomitutkintoa vastaavaa palkkaa (kuvio 19), jakautuivat vastaukset taiseisesti. 52% vastanneista vastasi kysymykseen ei ja 48% vastasi kyllä.



Kuvio 19. Valmistuneiden mielipide siitä saavatko he tutkintoansa vastaavaa palkkaa (n=25)

Valmistuneita pyydettiin avoimella kysymyksellä luettelemaan tärkeimpiä taitoja, joita he nykyisessä työssään tarvitsevat. Vastaukset on jaoteltu taulukkoon (taulukko 4) sopiviin osa-alueisiin. Suluissa oleva luku kertoo, kuinka monta kertaa tietty tekijä mainittiin avoimissa vastauksissa. Eniten valmistuneet kokivat tarvitsevansa työssään alan ammattitaitoa, sillä se mainittiin eri muodoissa vastauksena kahdeksan kertaa. Lähes yhtä usein eli seitsemän kertaa mainittiin yleiset organisointitaidot ja niihin sisältyvä tarkkuus ja huolellisuus. Valmistuneet kokivat erilaiset johtamistaidot, työprosessien hallinnan ja innovoinnin sekä kehittämisen tärkeiksi, sillä jokainen näistä taidoista löytyi vastauksista kuusi kertaa. Sosiaalisuus, johon sisältyivät yhteistyötaidot ja kommunikointi henkilöstön ja asiakkaiden välillä sekä taloudellinen osaaminen molemmat löytyivät vastauksista viisi kertaa. Kärsivällisyys, johon laskettiin myös kiireensietokyky ja joustaminen, mainittiin neljä kertaa, kun taas delegointitaidot mainittiin kolme kertaa. Myyntitaidot ja viestintä sekä työvuoro- ja ruokalistojen tekeminen löytyivät molemmat vastauksista kahdesti.

Taulukko 4. Valmistuneiden nykyisessä työssä tarvittavat tärkeimmät taidot (n=25)

Tärkeimmät taidot osa-alueittain:	Yksittäisiä vastauksia:
Alan ammattitaito (8)	Ravintola-alan tuntemus, tilannetaju, ruuanvalmistusmenetelmien hallinta, käden taidot, kokonaisvaltainen tieto ravintola-alasta, tiedot eri alkoholijuomista, yrittäjyyden ja matkailu- ja ravintola-alan tuntemus
Organisointi (7)	Organisointikyky, tarkkuus, huolellisuus, ajanhallinta
Johtaminen (6)	Johtaminen, päivittäisjohtaminen, esimiestaidot, henkilöstöjohtaminen, ruokatuotannon johtaminen
Työprosessit (6)	Ruokatuotannon prosessien hallitseminen, prosessien hallinta, prosessien ymmärtäminen ja kehittäminen
Innovointi ja uuden keksiminen (6)	Innovatiivisuus, ajan hermolla pysyminen, luovuus, suunnittelu ja kehittämistaidot, uuden keksiminen ja löytäminen
Sosiaalisuus (5)	Yhteistyötaidot, asiakaslähtöinen näkökulma, palveluhenkisyys, kommunikointi työntekijöiden ja asiakkaiden välillä
Taloudellisuus (5)	Laskentataito, matematiikka, taloudellisuuden laskeminen kokonaisuutena
Kärsivällisyys (4)	Kiireen sietokyky, joustaminen
Delegointitaidot (3)	Delegointi
Myyntitaidot ja markkinointi (2)	Viestintä, myyntitaidot
Työvuoro- ja ruokalistojen tekeminen (2)	Tes-koulutus, luovuus ja käytännöllisyys

Vastaajia pyydettiin mainitsemaan mitä työelämässä tarvittavia tärkeitä taitoja heidän koulutuksestaan mahdollisesti puuttui. Vastaukset on lueteltu taulukkoon (taulukko 5), jossa vastaukset esitetään vastaajakohtaisesti. Usein mainittuja taitoja olivat käytännön ruuanlaiton opetus, oikeiden työelämätilanteiden läpikäyminen ja selostus, työehtosopimuksen ja työaikalainsäädännön tarkka läpikäyminen, tiettyjen tietokoneohjelmien kuten Maraplan opetus sekä verkostoitumisen tärkeyden korostus. Valmistuneet mainitsivat muutamaa otteeseen, että koulutusohjelman opetus on liian suurpiirteistä tai, että se tuntui vain pintaraapaisulta. Puuttuvia opetusaiheita löytyi monia, ja lähes jokainen vastaus antoi kehitys- ja parannusideoita koulutusohjelmalle.

Taulukko 5. Koulutusohjelmasta puuttuneet työelämässä tarvittavat tärkeät taidot (n=25)

Vastaaja 1	Linkitystä työelämän oikeisiin tilanteisiin
Vastaaja 2	Ei mitään.
Vastaaja 3	Aivan liian vähän keittiöopetusta niille, joilla ei ole aikaisempaa koulutusta ja kokemusta alalta.
Vastaaja 4	Käytännön ruoanlaittotaitojen osaaminen.
Vastaaja 5	Asioita voisi syventää. Esimerkiksi vuorolistojen suunnittelua, ruokalistakoulutusta sekä TES-tuntemusta. Keittiömestaripuolella tuntui keittiömestariosuus jäävän aikalailla pintaraapaisuksi. Suoranaisesti ei ole mitään mikä olisi suoranaisesti puuttunut.
Vastaaja 6	Perus psykologia.
Vastaaja 7	Huomattavaa puutetta en osaa nimetä. Koulutus tosin oli erittäin laaja-alaista, minkä vuoksi moniin tärkeisiin taitoihin ei ehditty paneutua niin syvällisesti, kuin ne olisivat vaatineet. Esimerkiksi keittiömestarin koulutusohjelmassa elintarvikeopin- toja sekä käytännön tekemistä olisi mielestäni saanut olla enemmän.
Vastaaja 8	Keittiön johtamista.
Vastaaja 9	Työnantajan alati muuttuvien vaatimusten kohtaamisvalmiuksiin valmistautuminen
Vastaaja 10	Omana aikana ei juuri mitään.
Vastaaja 11	Tietokoneohjelmien opettelu esim. Aterix ja Maraplan
Vastaaja 12	Mielestäni kokonaisuus oli toimiva.

Vastaaja 13	Enemmän tietoa alueen ravintoloille palveluja tarjoavista yrityksistä. Tietoa siitä kenen kanssa mikäkin yritys tekee yhteistyötä.
Vastaaja 14	Verkostoitumista pitäisi harrastaa vielä enemmän. Myynnin kurssia ja toiminnanohjausjärjestelmien tuntemusta tarvitaan enemmän.
Vastaaja 15	Päivittäisessä esimiestyössä tarvittavia taitoja olisi voitu opettaa lisää.
Vastaaja 16	Alalla toimivien henkilöiden tapaamisia. Voisivat kertoa millaista työkentällä oikeasti on.
Vastaaja 17	En ole huomannut nykyisessä työssäni vielä tarvetta johonkin, joka olisi jäänyt uupumaan.
Vastaaja 18	Johtamistaitoja olisi voinut opettaa enemmänkin. Ruotsia vähemmän ja englantia enemmän.
Vastaaja 19	Myyntikoulutusta.
Vastaaja 20	Lisää työvuorolistojen tekemistä.
Vastaaja 21	En osaa vastata.
Vastaaja 22	Soveltaminen, nopea sisäistäminen ja realistinen kuva työelämästä.
Vastaaja 23	Ei mitään oleellista.
Vastaaja 24	Välineitä ja tekniikoita oman työn organisointiin, aikataluttamiseen ja siihen miten saa aikaan tehokkaasti asioita kun tekee töitä omalla tahdilla esim. toimistossa. Tärkeää esimiehille joiden työhön kuuluu muutakin kuin suorittavaa työtä ja varsinkin yrittäjille.

Vastaja 25	Työaikalainsäädännön perusteellinen läpikäynti. Eri järjestelmien käyttäminen esim. Maraplan, hotellinx ja kassajärjestelmiin tutustuminen valinnaisena kurssina. Selkeitä kursseja, joissa tutustutaan esimiestyön arkeen (raportointi yms.) Nyt koulutus oli suurpiirteistä.
------------	--

Kyselyssä tahdottiin myös selvittää, miten valmistuneet haluaisivat kehittää hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa (taulukko 6). Restonomit toivoisivat enemmän käytännönläheistä opetusta, siten, että kurssitehtävät linkitettäisiin oikeisiin työelämätilanteisiin. Johtamisen opintoja kaivattiin enemmän. Vastauksissa toistui useaan kertaan toive siitä, että opinnoista ja kurssien tehtävistä tehtäisiin käytännöllisempiä. Moni toivoikin lisää työelämäyhteyttä opintoihin. Esimerkkeinä olivat aktiivisempi yhteistyö yritysten kanssa, yritysvierailut ja luennoitsijat alan eri toimialoilta. Elinkeinon ja opiskelijoiden kohtaamismahdollisuuksia toivottiin olevan enemmän. Kattavampia kieliopintoja toivottiin lisää. Entiset opiskelijat mainitsivat, että verkostoitumiseen tulisi panostaa enemmän. Lisäksi toivottiin lisää yhteistyötä ja samoja kursseja muiden koulutuslinjojen kanssa. Teoria-aineiden osalta toivoissa oli myös käytännönläheisyyttä ja mahdollisuutta yhdistää niitä käytännöllisempiin kursseihin. Vastajat ehdottivat kurssia, jonka aikana opiskelijalle opetetaan esimiestyön arkirutiineja, kuten alan ohjelmien (esimerkiksi Maraplanin) käyttöä ja yleistä organisaatiotaitoa.

Taulukko 6. Valmistuneiden opiskelijoiden kehitysehdotuksia koulutusohjelmalle (n=25)

Enemmän	Vähemmän	Kehitettävää
<ul style="list-style-type: none"> - Käytännöllisyyttä - Lisää käytännön koulu- 	<ul style="list-style-type: none"> - Turhia kursseja - Markkinointia 	<ul style="list-style-type: none"> - Teoria-aineiden toteuttaminen aidossa

<p>tusta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Käytännön johtamisen harjoittelua eri tehtävien kautta - Liikkumavapautta opiskelijoille, etenkin mahdollisuuksia valita opintoja jotka ovat yksilöllisesti hyödyllisiä - Vapaus päättää läsnäolosta opetuksessa, niissä aineissa joissa läsnäolo ei ole välttämätöntä oppimisen kannalta - Tutustumista eri firmoihin - Verkostoitumista - Ruokalistasuunnittelua - Henkilöstösuunnittelua - Työvuorolistatekoa - Painoarvoa keittiöopinnoille - Työharjoittelua ja opiskelua lähemmäksi todellisuutta - Alkoholijuomakoulutusta - Myyntikoulutusta - Kieliopintoja 		<p>työympäristössä tai harjoituksissa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ammatti- ja teoria-aineiden yhdistämistä - Vaativammat opettajat - Koulutusohjelman aseointi työmarkkinoilla - Vaativammat pääsykokeet - Yhteistyö työelämän kanssa vielä tiiviimmäksi ja koulutuslinjojen välistä yhteistyötä - Musiikkitunnit lukujärjestykseen - Rohkaisua kansainvälisyyteen vaihtoopiskeluun kannustamalla - Valinnaisia kursseja, joissa käsitellään esimiestyön tehtäviä (Maraplan)
---	--	---

6.2 Haastattelujen tulokset

Valitsimme tutkimukseemme puhelinhaastattelut, jotka täydentävät kyselystä saatuja vastauksia. Kyselyyn yhteystietonsa antaneista valittiin 4 haastateltavaa. Haastateltavien työnkuvat olivat kaikki erilaiset, mikä olikin erittäin hyvä tutkimuksemme kannalta, sillä myös kyselyssä tuli esille erilaisia ammattinimikkeitä. Haastateltavien tehtävänimikkeitä olivat:

- kokki
- keittiövuoromestari
- myyntineuvottelija ja
- HR-koordinaattori.

Kysyimme nykyisen tehtävänimikkeen lisäksi vastaajien omassa työssä tarvitsemiaan tärkeimpiä tietoja ja taitoja. Erilaisten työnkuvien vuoksi haastateltavilla olikin erilaisia tietoja ja taitoja (taulukko 2), joita he pitävät tärkeimpinä osaamistarpeinaan, mitä he työssään tarvitsevat. Haastateltavista yksi oli mies ja kolme naista. Koulutustausta ennen restonomiopintoja oli seuraavat: kahdella oli lukiotausta, yksi oli kokki ja yhden tausta oli kokki sekä ylioppilastutkinto.

Taulukko 7. Haastateltavien tehtävänimikkeet sekä tärkeimmät tiedot ja taidot (n=4)

Tehtävänimike	Osaamistarpeet omassa työssä
Kokki	<ul style="list-style-type: none"> ▪ joustavuus ▪ organisointi ▪ ennakointi ▪ ruuanlaittotaito ▪ luovuus
Keittiövuoromestari	<ul style="list-style-type: none"> ▪ johtaminen ▪ ruuanvalmistusmenetelmät (esivalmistus, valmistus, esillelaitto) ▪ tavarantilaaminen ▪ varastointi ▪ puhtaanapito ▪ markkinointi ▪ kirjanpito ja budjetointi
Myyntineuvottelija	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ravintola-matkailu- ja hotellialan tuntemus ▪ myynti ▪ ihmissuhdetaidot
HR-koordinaattori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ hotelli- ja ravintola-alan tuntemus ▪ keittiö- ja salitehtävien tuntemus ▪ ihmistuntemus ▪ asiakkuuksien tuntemus ▪ tarpeiden tunnistaminen

Vastauksista voi huomata, että osaamistarpeet vaihtelevat työnkuvien mukaan. Keittiössä työskentelevät tarvitsevat omassa työssään ruuanlaittotaitoja, kun taas myynti- ja henkilöstöpuolella hotelli- ja ravintola-alan tuntemus sekä ihmissuhdetaidot nähdään kaikkein tärkeimpänä.

Kysyimme myös koulutusohjelman vastaavuutta työelämään sekä kehitysehdotuksia hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaan. Haastateltavilta saimme seuraavia kehitysehdotuksia koulutusohjelmaan:

- tarkempia ruuanvalmistusmenetelmiä,
- ruuanvalmistusmenetelmien trendien opettaminen/kertominen,
- myynnin korostaminen,
- yrityskulttuurin esittämistä (ei vain ravintolan näkökulmasta),
- enemmän ruuanlaittotunteja ja selkeät ohjeet,

- laskentapuolen opintoja lisää,
- johtamisen korostaminen ja
- enemmän yhteistyötä elinkeinon kanssa.

Kokiksi valmistunut kertoi, että hänen uransa alkuvaihe oli ollut haastava, koska hänellä ei ollut kokkitaustaa. Tästä syystä hän kaipasi ruuanlaittotunteja, joissa olisi selkeät ohjeet jokaiselle henkilölle, eikä tehtäisi pelkkiä ryhmitöitä, joissa oma oppiminen saattaa jäädä vähäisemmälle. Toisaalta hän myös pohti, kuuluvatko keittiötunnit ammattikorkeakouluihin, sillä hän koki hankkineensa omat ruuanlaittotaitonsa harjoitteluiden kautta. Tästä syystä hänen mielestään oli hyvä, että sai itse valita työharjoittelupaikat. Hän kannusti valitsemaan eri työharjoittelupaikat harjoitteluihin eikä jäämään vain yhden työnantajan palvelukseen, jotta voi saada hyvät kontaktit yrityksiin. Haastateltavan kehittämisehdotuksia koulutusohjelmaan olivat kattavammat opinnot johtamiseen ja laskennantaitoihin, kuten esimerkiksi katelaskentaan. Hän oli kuitenkin saanut koulusta johtamistaitoja, ja itse arvostaakin nimenomaan pehmeitä arvoja esimiehissä, eikä esimerkiksi huutamista. Hänen mielestään koulutus oli kattava kokonaisuus ja hyvä esimieskoulutus.

Kysyessämme keittiövuoromestarilta, joka työskentelee ravintolassa, sitä, miten hän kehittäisi hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa, hän totesi, että tarjolla pitäisi olla enemmän ruokatuotannollisia painotuksia lukiosta tulleille. Käytännössä hän toteuttaisi tämän erikoistumiskursseilla. Hän ehdotti, että koulutusohjelmassa opetettaisiin tarkemmin ruuanvalmistusta sekä nykyajan ja tulevaisuuden trendejä. Valmistunut koki lisäksi, että monipuolisesta kielitaidosta, kuten englannista, ruotsista ja venäjistä on hyötyä alalla. Kaiken kaikkiaan valmistunut koki koulutusohjelman hyväksi paketiksi.

Myyntineuvottelijaksi valmistunut koki, että koulutusohjelmassa opetettiin tuntemaan ja ymmärtämään alaa. Hänen mielestään olisi tarpeellista, että myyntiaspektia korostettaisiin kaikilla koulutusohjelman kursseilla, joilla se vain olisi mahdollista. Valmistunut korostaisi koulutuksessa myös yrityskulttuuria enemmän, sillä monet valmistuneet eivät suuntaudu keittiöön töihin.

HR-koordinaattorin työ on välittää hotelli- ja ravintola-alan työntekijöitä eri työtehtäviin ja eripituisiin työsuhteisiin. Haagasta hän sai hyvät valmiudet johtajuustaitoihin ja pomona olemiseen sekä budjettilaskentaan ja bisneksen pyörittämiseen. Koulutusohjelma oli hänen mielestään kattava. Henkilöstökoordinaattori työskenteli heti valmistuttuaan keittiössä, joten hän kaipasi lisää käytännön taitoja erilaisten järjestelmien kanssa, esimerkiksi työvuorosuunnitteluun ja reseptiikkaan liittyvien tietokonejärjestelmien kanssa. Koulutusohjelmaan hän kaipasi lisää yhteistyötä yritysten ja asiakkaiden kanssa, sillä siitä olisi saanut hyvät suhteet työelämään ja yrityksiin, mikä olisi ammatillisessa mielessä tarpeellista. Ryhmätöitä kyllä oli, mutta hän ei tiennyt, olivatko ryhmätöet kuitenkaan kauaskantoisia valmistumisen jälkeen.

Kysyimme vielä lopuksi seuraavan kysymyksen: ”Koitko valmistuttuasi olevasi ammattitaitoinen restonomi ja valmis työelämään?”. Kolmen haastateltavan vastaus oli kyllä. Heidän mielestään kokemus täydentää entuudestaan opittua. Ainoastaan yksi vastasi, että nuorena työelämän kovuus hämmästytti, kun kaikki oli opeteltava kantapään kautta. Kun hän oli työskennellyt alalla viisi vuotta, ja siitä vuoden esimiehen asemassa, hän tunsi itsensä ammattitaitoiseksi restonomiksi. Hänen mielestään osaamisen kartoittaminen on kiinni asenteesta ja halusta oppia, ja tällöin opiskelutaustallakaan ei ole niin paljon väliä. Kaikki haastattelussa mukana olleet olivat yllpeitä restonomin tutkinnostaan.

Kaikesta yllä kuvaillusta voidaan päätellä, että haastateltavien mielestä hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma (keittiömestari) on kokonaisuudessaan kattava tutkinto. Joidain puutteita tutkinnossa henkilöt kuitenkin näkevät nimenomaan tämän hetkisen työnsä kannalta. Käytännön töitä kaivataan lisää ja suhteita elinkeinon kanssa pidetään todella tärkeinä. Koska kaikki eivät suuntaudu koulutuksesta ravintolaan töihin, pidetään myös muita osaamistarpeita, kuten johtamista, tärkeinä osa-alueina koulutuksessa.

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneet ovat työllistyneet ja millaisia osaamistarpeita he työelämässään tarvitsevat. Selvitimme, millaisiin työtehtäviin restonomit ovat työllistyneet ja millaisten kanavien kautta. Opinnäytetyön yhtenä tarkoituksena oli myös antaa kehitysehdotuksia HAAGA-HELIA ammattikorkeakoululle siitä, mihin suuntaan koulutusohjelmaa tulisi kehittää. Johtopäätöksissä pohditaan, vastaavatko tutkimuksen tulokset asetettuihin tutkimusongelmiin. Tutkimusongelmamme olivat seuraavat:

1. Miten ja mihin valmistuneet keittiömestarit ovat työllistyneet?
2. Kuinka tutkinto on vastannut työelämän vaatimuksiin?
3. Mitä kehitysehdotuksia valmistuneilla on koulutusohjelmalle?

7.1 Tutkimuksen arviointi

Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneiden nykyisessä työssä tarvittavia osaamistarpeita tuli esille paljon. Sekä kysely – että puhelinhaastattelututkimuksessa nousi esiin useita samoja osaamistarpeita. Eniten mainintoja molemmissa aineistoissa saivat seuraavat aiheet:

- ravintola-alan tuntemus,
- ruuanlaittotaito,
- ruuanvalmistusmenetelmien hallinta,
- organisointikyky ja
- johtaminen/esimiestaidot.

Osaamistarpeet vahvistavat hyvin sitä ajatusta, että kokemusten kautta hankittu tieto on ensiarvoisen tärkeää ravintola-alalla (vrt. Turpeinen 2010, 21). Esimerkiksi ruuanlaitosta löytyy paljon kirjallisuutta ja tietoa, mutta ruuanlaittotaito syntyy loppujen lopuksi vain tekemällä ja harjoittelemalla. Keittiömestareiden perustietojen ja taitojen hankkiminen vaatii pitkäjänteistä itsensä kehittämistä ja silloin luodaankin osaamisen perusta. Tekemisen taitojen oppiminen on muun muassa raaka-aineen tuntemusta ja työtekniikoiden

hallitsemista. (Turpeinen 2010, 172.) Tuloksista käy ilmi, että erilaisten työnimikkeiden osaamistarpeet ovat erilaiset. Esimerkiksi myyntineuvottelijalla työssä tarvittavina tärkeimpinä taitoina olivat myynti ja ihmissuhdetaidot kun taas kokin työssä ne olivat ruuanlaittotaidot ja luovuus.

Tutkimuksessamme kävi myös ilmi, kuinka valmistuneiden nykyisessä työssä tarvitsemansa taidot vastaavat Heikkisen (2004) neljää tärkeintä osaamisaluetta (käsityöläisyys, tuotannollisuus, taitotietotyö ja elämyksen rakentaminen), jotka erottavat esimiehen muista työntekijöistä. Käsityöläisyys näkyi tutkimukseen saamisamme vastuksissa ruuanvalmistusmenetelmien hallintana, ruuanlaittotaitoina sekä johtamisena. Tuotannollisuus taas näkyi ruokatuotannon prosessien hallitsemisena ja organisointikykyinä. Taitotietotyö näkyi suunnitteluna ja kehittämistaitoina sekä uuden keksimisenä. Elämyksen rakentaminen puolestaan näkyi viestinnässä ja markkinoinnissa. Ainoastaan olennaisena osana elämyksen rakentamiseen liittyvää visuaalista puolta ei mainittu vastanneiden kesken ollenkaan.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu jakaa hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman erikoisosaamisalueet seuraavasti (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010): taloudellinen osaaminen, johtamisosaaminen, ravintolapalvelu- sekä asiakasosaaminen, majoitus- ja ravitsemisalalan liiketoimintaosaaminen, ruokatuotanto-osaaminen sekä ravitsemus- ja elintarvikeosaaminen. Tutkimustuloksista (taulukko 4) näemme, kuinka kaikki osaamisalueet löytyvät valmistuneiden nykyisessä työssä tarvittavista taidoista. Ainoa, jota tuloksissa ei mainita lainkaan, on ravitsemus- ja elintarvikeosaaminen. Se perustuu elintarvikkeiden ominaisuuksiin ja ruoan valintaan vaikuttavien tekijöiden ymmärtämiseen, jolloin keittiömestari pystyy soveltamaan ravitsemuksesta saatuja tietoja toiminnassaan ja ymmärtää ruoan laadun tärkeyden. (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010.) Tämä oli mielestämme todella outoa, sillä nykyään on niin paljon merkitystä myös ruuan ravitsemuksellisuudella ja laadulla. Varmasti tulevaisuudessa ravitsemus- ja elintarvikeosaamisella tulee olemaan suurempi rooli työntekijöiden työssä.

Tulevaisuuden osaamistarpeet ovat seuraavat: verkosto-osaaminen, kansainvälisyys, liiketoimintaosaaminen, ympäristöosaaminen, teknologiaosaaminen, palveluosaaminen ja design-ajattelu (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 12). Kun peilataan osaamisia tut-

kimuksessamme esiinnousseisiin tärkeimpiin taitoihin (taulukko 4), voidaan huomata samankaltaisuuksia. Verkosto-osaaminen näkyy yhteistyötaitoina ja kommunikointina, liiketoimintaosaamisessa näkyy taloudellinen osaaminen, teknologiaosaaminen näkyy prosessien hallitsemisena, kehittämisenä ja innovatiivisuutena ja palveluosaaminen näkyy palveluhenkisytenä. Kansainvälisyyttä ja design-ajattelua ei maininnut kukaan tärkeimmäksi taidoksi tällä hetkellä, joten se tulee varmaankin olemaan tulevaisuudessa tärkeä tarvittava taito. Toisaalta kaikkea ei tarvitse yhden ihmisen hallita, vaan tulevaisuudessa yhdessä tekeminen ja osaamisen jakaminen yleistyy, jolloin yksilöiden osamista tulee syventää. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2011, 13.)

Kuten Akavan Erityisalojen ammattijulkaisusta (2013, 9–10) käy ilmi, 80% restonomeista työllistyy heti valmistumisen jälkeen. Kyselytutkimuksessamme 80% työskentelee tällä hetkellä vakituksessa työsuhteessa toisen palveluksessa, ja 48% kaikista vastanneista oli jo valmistumishetkellä kokopäivätyössä. Kuitenkin vain 20% vastanneista haluaa työskennellä nykyiselle työnantajalle vielä viiden vuoden kuluttua. Kolme eniten käytettyä työnhakukanavaa oli kyselyyn vastanneilla työharjoittelu- tai opinnäytetyö työnantajalle, suora yhteys työnantajaan ja työnantajan tarjoama työpaikka. Yksikään vastaaja ei ollut löytänyt työpaikkaa sosiaalisen median kautta, mutta uskomme asian muuttuvan sosiaalisen median ollessa nykyään niin yleinen yhteydenpito- ja tiedonhakupaikka.

Lähes kaikilla kyselyyn vastanneilla keittiömestareilla oli ennen restonomiopintoja kertynyt työkokemusta, jota 36%:lla oli kertynyt 1–3 vuotta. Ainoastaan 16%:lla vastanneista oli alle vuoden- tai ei lainkaan työkokemusta hotelli- ja ravintola-alalta ennen opintoja. Työsuhteiden määrä valmistumisen jälkeen on ollut jopa 96%:lla 1–4 työsuhdetta ja 4%:lla 5–8 työsuhdetta, joten kaikki ovat työskennelleet valmistumisensa jälkeen. Tämä on hyvä merkki työnsaannin kannalta.

Valmistuneen restonomien työnimikkeitä Opetushallituksen (2014) mukaan olivat keittiö-, ravintola- ja ravitsemispäällikkö, hovimestari, hotellin johtaja ja myyntisihteeri sekä vastaanottopäällikkö. Akavan Erityisalojen ammattijulkaisun (2013, 9–10) mukaan moni restonomi jää kuitenkin suorittavalle tasolle töihin, esimerkiksi kokiksi. Tutkimuksetamme käy kuitenkin ilmi (taulukko 3) valmistuneiden restonomien tehtävänimikkeet,

ja voimme huomata, että jopa 9 henkilöä toimii keittiömestarina ja 4 henkilöä vuoromestarina.

Kun valmistuneilta kysyttiin koulutusohjelmasta puuttuneita työelämässä tarvittavia taitoja, ilmeni vastauksista ristiriitaisuuksia HAAGA-HELIAN (2014) sivuillaan antaman kuvan kanssa siitä, mitä koulutusohjelma pitää sisällään. Entiset opiskelijat listasivat puuttuviksi osa-alueiksi muun muassa opintojen linkitystä työelämän oikeisiin tilanteisiin ja käytännönläheisyyden puutetta, kun taas HAAGA-HELIAN mukaan koulutus antaa kattavan kuvan palveluelinkeinosta, teoreettiset tiedot ruokapalvelutoimintojen suunnittelusta ja johtamisesta sekä tarpeelliset ammatilliset käytännön taidot. Koulu mainitsee myös sivuillaan, että se pyrkii aina siirtämään teoriaopinnot käytännönsaamiseksi monipuolisten harjoitustöiden avulla. Verkostoitumista pitäisi valmistuneiden mukaan harrastaa koulussa entistä enemmän, ja opiskelijoiden olisi tärkeää saada lisää tietoa ravintoloille palveluja tarjoavista yrityksistä. Johtamistaitojen opettaminen ja keittiön johtaminen jäi valmistuneiden mielestä koulussa vähälle, vaikka koulu mainitsee-kin, että käytännön esimiestaidot tulevat toisen lukuvuoden aikana opiskelijalle tutuiksi. Käsiteltäviä teemoja toisena lukuvuonna ovat taloudellinen osaaminen, yrittäjäjys ja esimiestaidot. Monet näistä ristiriitaisuuksista saattavat toki johtua siitä, että valmistuneet eivät enää muista kaikkien koulutusohjelman kurssien sisältöä tai eivät ole osanneet yhdistää opintojensa aikana opittua tietoa työhönsä, mutta koemme, että HAAGA-HELIAN tulisi silti kiinnittää huomiota näihin seikkoihin.

Valmistuneiden kehitysehdotuksista koulutusohjelmalle (nähtävissä taulukosta 6) voi huomata, miten käytännöllisyyttä ja verkostoitumista alan muiden yritysten ja yrittäjien kanssa toivottaisiin opintoihin enemmän. Nämä kaksi osa-aluetta mainittiin useaan otteeseen valmistuneiden vastauksissa. Koulun läsnäolopakkoa pitäisi valmistuneiden mielestä kehittää vähän joustavammaksi. Opiskelijoista suurin osa nimittäin tekee töitä opiskelujensa ohella, ja monien koulunkäynti kärsii, kun työt painavat päälle. Hotelli-, ja ravintola- ja matkailualan koulutusyksikössä on työelämälähtöinen koulutus ja opiskelijoiden tulisi pystyä sitoutumaan työpaikkaansa, tietenkin opintojensa väheksymättä. Esimerkki tällaisesta tilanteesta olisivat kurssitehtävät, jotka voisi halutessaan suorittaa omalla työpaikalla tai omalle työnantajalle. Tämän avulla opiskelija saisi tarvitsemaansa käytännön työkokemusta ja voisi muuntaa teoreettiset opinnot käytännön osaamiseksi.

Uutta opintosuunnitelmaa tehdessä tulisikin ottaa nämä mainitut mahdolliset puutteet huomioon.

7.2 Jatkotutkimusehdotukset ja kehityskohteet

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaan kaivataan selkeästi lisää käytännön harjoittelua. Tämä tarkoittaa sitä, että opinnot tulisi linkittää paremmin työelämän tilanteisiin ja harjoittaa enemmän verkostoitumista elinkeinon kanssa. Työelämälähtöisyyttä tulisi lisätä koulutuksen opintosuunnitelmaan. Yhteistyötä alan yritysten ja opiskelijoiden välillä voitaisiin lisätä erilaisilla ryhmitöillä ja käytännön tehtävillä. Käytännönopetusta taas voisi parantaa lisäämällä koulutusohjelmaan työharjoitteluja. Monesti opiskelijan on vaikea löytää hyvää harjoittelupaikkaa, ja siksi harjoittelu saatetaan suorittaa paikassa, joka ei vastaa opintoja tai, jossa hän ei pääse kokeilemaan koulussa opittua käytännössä. Työharjoittelupaikan valinta on ensiarvoisen tärkeää ja se tulisi opiskelijan valita yhdessä opettajan kanssa, jotta paikka vastaisi omia kehitystarpeita. Tällöin yksilöiden koulutustausta huomioitaisiin ja työharjoittelusta saisi jokainen enemmän irti. Työharjoittelut ovat opinnäytetyön mukaan varteentotettavia työllistymisen kanavia, sillä 20% valmistuneista työllistyi valmistumisen jälkeen ensimmäisenä työharjoittelupaikkaansa. Työharjoittelusta saa myös korvaamaton ta työkokemusta, mikä on monessa hotelli- ja ravintola-alan työpaikassa välttämätöntä työllistymiselle.

Lisäksi opiskelijat kaipasivat keittiöopetusta lisää etenkin niille, jotka aloittavat opinnot suoraan lukiosta valmistuttuaan tai niille, joilla ei ole aiempaa kokemusta ravintola-alalta. Myös joihinkin asioihin, kuten Maraplan ohjelmaan syventymistä pidettiin tärkeänä, mutta puuttuvana osana opintoja. Koulutusohjelma koettiin melko laajaksi ja kattavaksi kokonaisuudeksi, joten siitä syystä juuri keittiömestariksi johtavissa opinnoissa kaivataan syventymistä. Turpeisen (2009, 117–119) mukaan koulutuksella on ensisijainen merkitys tiedollisen osaamisen lisäämisessä, kun taas tekemisen taidot tulisi oppia käytännön työssä. Tämä vahvistaa hyvin sitä, että koulutuksen lisäksi työharjoittelulla on suuri merkitys opiskelijoiden työuralla. Niiden avulla työelämään siirtyminen on helpompaa, ja koulusta saatujen teoreettisten tietojen lisäksi on opiskelijoilla on käytännön taitoja opittuna.

Keittiömestarikoulutuksen kehityskohteeksi ehdotamme myös joidenkin kurssien yhdistämistä tai karsimista. Esimerkiksi matkailun perusteet ja majoitusliiketoiminnan kurssit olivat hyvin laajoja ajatellen hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa. Nämä kaksi kurssia voisi yhdistää yhdeksi tiiviiksi kurssiksi. Lisäksi syventävän elintarviketiedon ja laatu hotelli-, matkailu- ja ravintola-alalla kurssit olivat hyvin samankaltaisia kuin vastuullisen liiketoiminnan kurssi. Käsittelimme lähes samoja asioita ja mielestämme vastuullisen liiketoiminnan kurssi antoi meille enemmän eväitä työelämään. Vastuullinen liiketoiminta kurssi oli kolmantena opiskeluvuotena ja se vaikutti myös kurssin tehokkuuteen. Näin ollen kurssien aikatauluttamisella on myös suuri rooli niiden vaikuttavuuteen.

Vapaasti valittavia kursseja tulee valita 15 opintopisteen edestä. Mielestämme vapaasti valittavien kurssien valintaa voisi ohjata siten, että erikoistuminen keittiömestariksi olisi selkeämpää. Mielestämme esimerkiksi ruoan ja viinin yhdistämisen kurssi sopisi erinomaisesti koulutusohjelman kokonaisuuteen ja sitä voisi suositella kaikille hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa opiskeleville. Vaikka valinta vapaasti valittavilla kursseilla on aina opiskelijoilla itsellään, heidän opintojaan voisi kuitenkin tällä tavoin suunnata enemmän ja niin sanotut turhat kurssit karsiutuisivat kokonaan pois. Uutta opetussuunnitelmaa tehdessä tulisi myös miettiä tarkkaan mitkä kurssit ovat oppilaille oikeasti hyödyllisiä ja vastaavatko ne työelämän haasteisiin.

7.3 Oma oppiminen

Aihe oli meille erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen oman lähentyvän valmistumisemme takia. Olimme innoissamme opinnäytetyötä tehdessämme ja odotimme saavamme tuloksia valmistuneiden työllistymisestä, sillä oma valmistumisemme ja vakituisen työllistyminen lähenee. Kiinnostavaa oli myös saada selville, miten restonomin tutkinto vastaa työelämän haasteisiin valmistuneiden mukaan. Olemme nimittäin itsekin pohtineet, onko kaikista kurseistamme varmasti hyötyä omassa tulevassa työssämme. Toivoimme, että opinnäytetyöstä saadut tulokset ja kehitysehdotukset olisivat myös hyödyllisiä koulutusohjelmalle, jotta se voi kehittää opetussuunnitelmaa ja hakuproses-

siaan niin, että tulevat opiskelijat saavat realistisen ja ajan tasalla olevan kuvan alasta ja koulutuksesta. Täten yleinen tyytymättömyys alaan ja opintoihin voisi laskea ja alasta oikeasti kiinnostuneet opiskelijat löytäisivät koulutusohjelman.

Jos tekisimme työn uudestaan, muuttaisimme haastattelu tapaa syvällisemmäksi. Halusimme kyselyn rinnalle tuloksia vahvistamaan haastattelun, ja lopulta päädyimme puhe-
linhaastatteluihin. Jälkeenpäin tekisimme haastattelun, jossa keskittyisimme samoihin aiheisiin, mutta aikaisempaa haastattelua yksityiskohtaisemmin. Kysyisimme haastateltavilta lisää tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä, jotka antaisivat mahdollista lisätietoa työlle. Työn kannalta olisi ollut myös mielenkiintoista tutkia tarkemmin valmistuneiden koulutustaustoja ja urapolkuja keittiö- ja vuoromestariksi ja sitä, miksi osa valmistuneista tekee alan muita töitä tai ei ole jäänyt ravintola-alalle töihin. Tämä olisi myös yksi hyvä jatkotutkimusaihe.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki 9.5.351/2003.

Ammattinetti 2014. Keittiöpäällikkö Luettavissa:

http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/619_ammatti. Luettu: 5.6.2014.

Akavan Erityisalat 2013. Ammattina restonomi. Luettavissa:

http://www.akavanerityisalat.fi/files/2062/Ammattina_restonomi.pdf. Luettu: 4.6.2014.

Elinkeinoelämän Keskusliitto 2011. Oivallus. Loppuraportti. Luettavissa:

http://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus_loppuraportti.pdf. Luettu: 8.6.2014.

Elinkeinoelämän Keskusliitto 2006. Palvelut 2020 – Osaaminen kansainvälisessä palvelu-yhteiskunnassa. Luettavissa:

http://pda.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf. Luettu: 2.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014a. Organisaatio. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/organisaatio>. Luettu: 28.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014b. HAAGA-HELIAsta. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta>. Luettu: 28.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014c. Ammattikorkeakoulututkinnot. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot>. Luettu: 28.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014d. HAAGA-HELIA:n strategia. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helian-strategia>. Luettu: 28.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014e. Haaga. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/kampukset/haaga>. Luettu: 28.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014f. Hotelli- ja ravintola-alan koulutus (keittiömestari), restonomi. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/koulutus/ammattikorkeakoulututkinnot/hotelli-ja-ravintola-alan-koulutus-keittiomestari-restonomi>. Luettu: 28.5.2014.

HAAGA-HELIA 2014g. Opiskelijan ammatillinen kehittyminen, Hotelli- ja ravintola-alan (keittiömestari) koulutusohjelma, Helsinki, nuoret ja aikuiset. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-keittiomestari-koulutusohjelma-helsinki-2>. Luettu: 2.5.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014 h. Opinto-opas. Yleistä HAAGA-HELIAsta. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/yleista-haaga-heliasta>. Luettu: 29.4.2014.

HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2010. Opetussuunnitelma 2010. Hotelli-, ravintola-alan koulutusohjelman osaamisprofiili. Luettavissa: http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Opinto-opas/hotelli-_ravintola-alan_koulutusohjelman_osaamisprofiili.pdf. Luettu: 3.4.2014.

Haaga Yhtymä 2014. Haaga Yhtymä historia. Luettavissa: <http://www.haaga.fi/yritys/historia>. Luettu: 29.5.2014.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Gaudeamus. Tallinna.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14. uudistettu painos. Tammi. Helsinki.

Heikkinen, V.A. 2004. Matka restonomiin ydinosaamiseen. Kuvaus majoitus ja ravitsemisalan esimiehen osaamisalueista, asiantuntijuudesta ja dynaamisesta ammattitaidosta. Haaga Instituutin ammatti-korkeakoulu, Haaga Tutkimus. Helsinki.

Järvinen, J., Vataja, I. & Tuominen, T. 2011. Matkailu- ja ravitsemisalan taustaselvitys. Foredata Oy.

Ko, W-H. 2010. To Evaluate the Professional Culinary Competence of Hospitality Students. *Journal of Culinary Science & Technology*, 8:136-146. Taiwan. Luettavissa: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=d5e4c0e0-ad67-489b-a686-766ab7de44ba%40sessionmgr110&vid=6&hid=123>. Luettu: 26.4.2014.

Kotila, H. & Auvinen, P. 2007. Haagan restonomikoulutuksen opetussuunnitelmien arviointi. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Puheenvuoroja 3/2007. Edita Oyj. Helsinki.

Lehtinen, E. 2008. Tulevaisuuden keittiössä ei selviä vain napin painalluksella. *Aromi*. Luettavissa: <http://aromilehti.fi/aromi-lehti/2008/06/tulevaisuuden-keittiossa-ei-selvia-vain-napin-painamisella/>. Luettu: 23.4.2014.

Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry 2014a. Tervetuloa luomaan oma urapolkusi moinen mahdollisuuksien toimialalle!. Luettavissa: <http://www.mara.fi/nuoret>. Luettu: 6.6.2014.

Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry 2014b. Matkailu- ja ravintolapalvelujen kysyntä jyrkässä laskussa Luettavissa: <http://www.mara.fi/matkailu-ja-ravintolapalvelujen-kysynta-jyrka/>. Luettu: 5.6.2014.

Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry 2014c. Matkailu- ja ravintola-alan palkkaus ja työajat. Luettavissa: <http://www.mara.fi/tyoajat-ja-palkkaus/>. Luettu: 6.6.2014.

Matkailu- ja ravintolapalvelut Mara ry 2013. Matkailu- ja ravintola-alan suhdannekatsaus. Luettavissa: <http://www.mara.fi/suhdannekatsaus/>. Luettu: 27.4.2014.

Matkailun edistämiskeskus MEK 2014. Matkailu on kasvava ala. Luettavissa:
<http://www.mek.fi/tama-on-mek/matkailu-on-kasvava-toimiala/>. Luettu: 9.4.2014.

Nuutila, J. 9.6.2014. Lehtori. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. Haastattelu. Helsinki.

Nuutila, J. 27.5.2014. Lehtori. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu. S-postiviesti.

Nuutila, J. 2006. Fine dining-ravintoloiden keittiötyöntekijöiden työmotivaatio. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Helsinki.

Opetushallitus 2014. Hotelli- ja ravintola-ala. Luettavissa:
http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/koulutusalat_ja_ammattit/opetusohjelma.aspx?StudyProgrammeId=cb698233-17ac-4266-a25e-0ba482bccdd7a. Luettu:5.6.2014.

Palvelualojen ammattiliitto. 2014a. Palkkataulukot. Luettavissa:
<http://www.pam.fi/fi/tyo/palkat/Palkkataulukot/Matkailu-,%20ravintola-%20ja%20vapaa-ajan%20palvelujen%20esimiesten%20palkat%201.6.2013%20alkaen.pdf>. Luettu: 12.6.2014.

Palvelualojen ammattiliitto 2014b. Työehtosopimukset. Luettavissa:
http://www.pam.fi/fi/tyo/tessit/Tyehentosopimukset/Matkailu-,%20ravintola-%20ja%20vapaa-ajan%20%20palveluita%20koskeva%20tes_ESIMIEHET%201.5.2014%E2%80%931.1.2017.pdf. Luettu: 12.6.2014.

Suomen kielen perussanakirja. Niteet 1-3. 2001. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus. Edita Oyj. Helsinki.

Suomen Restonomit –SURE ry 2014a. Koulutus toimenkuvat. Luettavissa:
<http://www.restonomit.fi/restonomi>. Luettu: 28.5.2014.

Suomen Restonomit –SURE ry 2014b. Restonomi (AMK) –tutkinto. Luettavissa:
<http://www.restonomit.fi/koulutus>. Luettu 28.4.2014

Suomen Restonomit –SURE ry 2014c. Toimenkuvat. Luettavissa:
<http://www.restonomit.fi/restonomi-toimenkuvat>. Luettu: 28.5.2014.

Suomen Restonomit –SURE ry 2013. Ammattina restonomi. Luettavissa:
http://www.akavanerityisalat.fi/files/2062/Ammattina_restonomi.pdf. Luettu.
6.6.2014.

Tilastokeskus 2014. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan kannattavuus heikkeni vuonna 2012. Luettavissa: http://www.tilastokeskus.fi/til/matipa/2012/matipa_2012_2014-02-13_tie_001_fi.html. Luettu: 9.4.2014.

Tilastokeskus 2012. Majoitus- ravitsemistoiminta. Luettavissa:
<http://tilastokeskus.fi/til/matipa/index.html>. Luettu: 09.04.2014.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2014. Työn eri muodot. Luettavissa:
<http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/tyon-eri-muodot/>. Luettu: 12.6.2014.

Turpeinen, V. 2009. Keittiömestarin huippuosaaminen mestarien itsensä kertomana. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Juvenes Print. Jyväskylä.

Vuorinen, P. & Valkonen, S. 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

HAAGA–HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola–alan
koulutus–ohjelmasta valmistuneiden työllistyminen ja urapolut

ARVOISA RESTONOMI,

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta vuosina 2006-2013 valmistuneiden työllistymistä ja urapolkuja. Tutkimuksen toimeksiantajana toimii HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman kehittämisessä. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti. Henkilökohtaisia vastauksiasi ei julkisteta. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu saa tulokset käyttöönsä. Vastanneiden kesken arvomme gaalailallinen kahdelle hengelle.

Toivomme sinun vastaavan toukokuun loppuun mennessä.

Tutkimuksesta lisätietoja antavat Ida Abendstein (040 719 1191) ja Nelli Hemminki (045 633 5503).

Kiitos vastauksestasi!

Vastaa ensin pariin taustakysymykseen

1. Sukupuoli *

- nainen
- mies

2. Ikä *

- alle 20v.
- 20-30v.
- 31-40v.
- 41-50v.
- 51-60v.

- 61v. tai vanhempi

3. Mikä oli korkein koulutustasosi ennen kuin aloitit mitään restonomiopintoja?

*

- ammattikoulu
- lukio
- opistoaste
- ammattikorkeakoulu
- yliopisto
- joku muu koulutus, mikä?
-

Seuraavat kysymykset koskevat restonomiopintojasi

4. Mikä on alemman restonomitutkintosi (restonomi, amk) valmistumisvuosi? *

0 merkkiä jäljellä

5. Mikä oli restonomiopintojesi kesto? *

0 merkkiä jäljellä

6. Kuinka paljon sinulla oli työkokemusta hotelli-, ravintola- ja matkailualalta ennen mitään restonomiopintoja? *

1 merkkiä jäljellä

Seuraavat kysymykset koskevat työtäsi ja toimenkuvaasi

7. Mikä on työtilanteesi päätoimesi osalta nyt? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- töissä toisen palveluksessa vakituksessa kokopäivätyössä
- töissä toisen palveluksessa määräaikaisessa kokopäivätyössä
- töissä toisen palveluksessa osa-aikatyössä
- töissä freelancerina / henkilöstövuokrausyrityksessä

- toimin yrittäjänä
 - opiskelen
 - äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaalla
 - työttömänä
 - lomautettuna
 - varusmies- tai siviilipalveluksessa
 - vuorotteluvapaalla
 - muu, mikä?
-

8. Onko sinulla alaisia nykyisessä työssäsi? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- kyllä
- ei

9. Missä seuraavista talousalueista päätoimesi toimipaikka sijaitsee? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- Jyväskylän talousalue
- Kuopion talousalue
- Lahden talousalue
- Oulun talousalue
- Pääkaupunkiseudun talousalue
- Rovaniemen talousalue
- Tampereen talousalue
- Turun talousalue
- Vaasan talousalue
- joku muu talousalue

10. Nykyinen työnantajasi päätoimesi osalta on (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- kunta
- valtio
- yksityinen sektori
- järjestö/yhteisö

- oma yritys
 - muu, mikä?
-

**11. Mitä toimialaa nykyisen päätoimesi työnantaja pääosin edustaa?
(valitse yksi tai useampia vaihtoehtoja) ***

- Elintarviketeollisuus
- Ruokapalveluala (esim. suurkeittiö)
- Kuluttajapalvelut
- Majoitusala: hotelli
- Majoitusala: hostelli
- Majoitusala: lomakeskus
- Majoitusala: maatilamajoitus tms.
- Majoitusala: joku muu
- Ravintola-ala: ruokaravintola
- Ravintola-ala: baari / yökerho
- Ravintola-ala: pikaruokaravintola
- Ravintola-ala: kahvila
- Ravintola-ala: kioski / huoltamo
- Ravintola-ala: joku muu
- Matkailuala: laivaliikenne
- Matkailuala: maaliikenne
- Matkailuala: lentoliikenne
- Matkailuala: ohjelmapalvelut
- Matkailualan julkiset toimijat (esim. kaupunkien matkailutoimistot, alueorganisaatiot, edunvalvonta)
- Hyvinvointipalvelut (esim. kylpylät jne.)
- Messu-, kongressi- ja kokouspalvelut
- Tapahtumanjärjestäjäpalvelut
- Tukku- ja vähittäiskauppa
- Puhtaus- ja kiinteistöpalvelut
- Turvallisuuspalvelut
- Ympäristö- ja toimitilapalvelut

Opetus ja koulutus

Joku muu, mikä?

12. Arvioi päätoimesi työnantajan henkilöstön määrä Suomessa (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- 1 - 10 henkilöä
- 11 - 50
- 51- 250
- 251 – 500
- 501 tai enemmän

13. Mitkä olivat tärkeimmät tekijät jotka vaikuttivat nykyisen työpaikkasi valintaan?

14. Minkä ajan kuluttua valmistumisesi jälkeen sait ns. kokopäivätyötä? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- olin valmistumishetkellä kokopäivätyössä
- välittömästi valmistumisen jälkeen
- 1 – 6 kuukauden kuluessa
- 7 – 12 kk:n kuluessa
- 1,1- 2 vuoden kuluessa
- 2,1 v. kuluessa tai myöhemmin
- en ole saanut kokopäivätyötä

15. Poimi listasta ne tekijät, joiden avulla sait nykyisen työpaikkasi. *

- työharjoittelu/ opinnäytetyö saman työnantajan palveluksessa
- perustin oman yrityksen
- siirryin perheyrityksen palvelukseen
- sähköisten työnhakupalveluiden avulla (Mol, Monster jne.)

- yrityksen nettisivujen kautta
- sosiaalisen median avulla (Facebook, LinkedIn jne.)
- työvoimatoimiston kautta
- työvoiman vuokrausyrityksen kautta (Staffpoint, Vmp)
- lehti-ilmoituksen kautta
- otin itse suoraan yhteyttä työnantajaan
- työnantaja tarjosi työpaikkaa
- henkilökohtaisten suhteiden (tuttavat/sukulaiset) avulla
- jotain muuta kautta

16. Mikä on ammatti-/tehtävänimikkeesi nykyisessä päätoimessasi? *

17. Montako eri työsuhdetta (vähintään 3 kk:n pituista) sinulla on ollut valmistumisen jälkeen nykyinen työsuhteesi mukaan lukien? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- 0 työsuhdetta
- 1 – 4 työsuhdetta
- 5 – 8 työsuhdetta
- 9 – 12 työsuhdetta
- 13 työsuhdetta tai enemmän

18. Haluatko työskennellä nykyiselle päätoimen työnantajallesi 5 vuoden kuluttua? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

19. Saatko mielestäsi tällä hetkellä viimeisimpää restonomitutkintoasi vastaavaa palkkaa? (valitse vain yksi vaihtoehto) *

- kyllä
- en

20. Mitkä ovat omassa työssäsi tarvittavat tärkeimmät taidot tällä hetkellä? *

21. Miten kehittäisit restonomikoulutusta? *

22. Mitä työelämässä tarvittavia tärkeitä taitoja restonomien koulutuksestasi mahdollisesti puuttui? *

**23. Jätä yhteystietosi ja olet mukana kahden hengen gaalailallisen arvonnassa.
Kiitos osallistumisestasi!**

Etunimi _____

Sukunimi _____

Matkapuhelin _____

Sähköposti _____

Liite 2. Teemahaastattelun runko

- 1) Mikä on ammatti-/tehtävänimikkeesi nykyisessä päätoimessasi?
- 2) Mitkä ovat tärkeimmät tiedot ja taidot, joita tarvitset työssäsi tällä hetkellä?
- 3) Mitä omassa työelämässäsi tarvittavia tärkeitä taitoja koulutusohjelmassa oli ja mitä puuttui?
- 4) Miten kehittäisit hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmaa?
- 5) Koitko valmistuttuasi olevasi ammattitaitoinen restonomi ja valmis työelämään?