

Osaava kokki

Osaamisvaatimukset kokin työpaikkailmoituksissa

Riitta Harju

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2017

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Tekijä(t) Harju, Riitta	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Maaliskuu 2017
	Sivumäärä 74	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Osaava kokki Osaamisvaatimukset kokin työpaikkailmoituksissa		
Tutkinto-ohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Anne Törn-Laapio ja Enni Mertanen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän ammattikorkeakoulu		
Tiivistelmä <p>Työn tavoitteena oli nostaa esille osaamista, jota kokilta vaaditaan työpaikkailmoitusten perusteella.</p> <p>Työpaikkailmoitukset otettiin TE-palveluiden internetsivuilta huhtikuussa 2015 ja 2016 Lapin, Pirkanmaan ja Helsingin alueelta. Aineistoa analysoitiin sekä laadullisin että määrällisin menetelmin. Sisällönanalyysi tehtiin manuaalisesti taulukoiden avulla. Työntekijän kompetenssit ja työnantajan kvalifikaatiot tuotiin esille työpaikkailmoituksia tutkien sekä vertaamalla niitä ammatillisen perustutkintokoulutuksen ammattitaitovaatimukseen ja yleisesti osaamisen aineistoon. Työpaikkailmoituksia tutkimukseen rajatulla alueella oli tutkimusajankohtina yhteensä 267 kappaletta. Eniten työpaikkoja oli avoinna Helsingissä ja vähiten Lapissa.</p> <p>Työpaikkailmoituksista paljastui samoja osaamisvaatimuksia kuin mitä löytyi vertailuaineistosta. Osaamisvaatimukset, kvalifikaatiot, ovat kovia, ja useisiin työpaikkoihin vaadittiin useamman vuoden työkokemusta. Monet ilmoitukset olivat varsin vähän informaatiota antavia, joten ajatus siitä, että työpaikkailmoitus on osa yritysviestintää, lienee monelta työnantajalta jäänyt huomioimatta. Yleiset työelämätaidot kuten yhteistyö- ja tiimityötaidot, itsenäinen työskentely sekä motivaatiotekijät nousivat tärkeiksi vaatimuksiksi.</p> <p>Kokin työ on monipuolista ja vaativaa. Jokainen työpaikka on oma yksikkö, missä vaaditaan erilaisia taitoja yrityksen liikeidean mukaisesti. Yleiset työelämävalmiudet tai pelkkä ammatin osaaminen eivät yksistään riitä, molempia tarvitaan.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Osaaminen, kvalifikaatio, kompetenssi, ravitsemisala, ammattitaitovaatimus, kokki		
Muut tiedot		

Author(s) Harju, Riitta	Type of publication Master's thesis	Date March 2017 Language of publication: Finnish
	Number of pages 74	Permission for web publication: x
Title of publication A skilled chef Competence requirements for chefs in job advertisements		
Degree programme Master's Degree Program in Hospitality Management		
Supervisor(s) Anne Törn-Laapio and Enni Mertanen		
Assigned by JAMK University of Applied Sciences		
Abstract <p>The aim of this study was to highlight the skills that employers expect of chefs in job advertisements. The vacancies selected for the study were listed on the TE-services' website in April 2015 and April 2016, in Lapland, Pirkanmaa and the Helsinki area. The material was analysed using both qualitative and quantitative methods. Content analysis was performed manually by using tables. During the chosen period of study, there were 267 job advertisements published in the areas of Lapland, Pirkanmaa and Helsinki. The majority of the open positions were situated in Helsinki and only a few of them in Lapland.</p> <p>The requirements stated in the job advertisements analysed for this study appeared to be the same as those found in the students' learning requirements and in the data on student competence in the basic vocational education. The competence requirements were high, and, quite often, work experience of several years was needed. One interesting finding of this study was that in most of the job advertisements, there was a surprisingly small amount of information given on the company itself. Therefore, it can be stated that many companies seem to disregard the idea of recruitment being an important part of business communications. Generic skills, such as cooperation and teamwork skills, self-management abilities and motivation, were among the most important requirements in the job advertisements studied here.</p> <p>Being a chef is both diverse and demanding. Every workplace is a unique unit in which different kinds of skills are required depending on the business idea of the unit. Generic skills or plain professional skills alone are not sufficient because a chef needs both.</p>		
Keywords/tags (subjects) Competence, qualification, catering, professional requirement, chef		
Miscellaneous		

Sisältö

1 Johdanto	4
2 Ravitsemisala toimialana	5
3 Kokin osaaminen	8
3.1 Kompetenssia opiskelemalla	13
3.2 Kokin osaaminen OPH:n mukaan	15
3.3 Horaca-alan ammattialan kuvaus, arvoperusta ja osaamishaasteet	15
3.4 Horaca-alan perustutkinnon pakolliset tutkinnon osat, ruokapalvelu	18
3.5 Koulutuksen haasteet	19
3.6 Työllistyminen	19
4 Henkilöstö osana yritysstrategiaa	23
4.1 Rekrytointi	25
4.2 Työhyvinvointi ehkäisee turhia rekrytointeja	30
5 Tutkimus kokin työpaikkailmoituksissa esiintyvistä osaamisesta	32
5.1 Tutkimuksen toteuttaminen ja rajaus	33
5.2 Tutkimusmenetelmä	34
5.3 Tutkimustulokset	35
5.4 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	53
6 Pohdinta	58
Lähteet	62
Liitteet	67
Kuviot	
Kuvio 1. Osaamisen keskeisiä ulottuvuuksia	10
Kuvio 2. Organisaation osaaminen	11

Kuvio 3. Ravintola- ja suurtaloustyöntekijöiden kehitysnäkymät.....	23
Kuvio 4. Rekrytointiprosessi.	27
Kuvio 5. Rekrytointiprosessi.	29
Kuvio 6. Inhimillisen pääoman tekijöitä.	32
Kuvio 8. Tutkimusprosessi.	34
Kuvio 9. Työpaikkailmoitusten jakaantuminen alueellisesti.	36
Kuvio 10. Työpaikkailmoitusten jakaantuminen yhteenveto.	36
Kuvio 11. Itsenäinen työskentely ja luotettavuus.	37
Kuvio 12. Paineensietokyky, tehokkuus, ahkeruus, joustavuus ja kiire.....	38
Kuvio 13. Motivaatio ja asennetekijät.....	39
Kuvio 14. Oma-aloitteisuus ja tuloksellisuus.....	40
Kuvio 15. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, organisointikyky.....	41
Kuvio 16. Yleiset työelämätaidot yhteenveto.	42
Kuvio 17. Hygienia- ja anniskelupassivaatimus.....	42
Kuvio 18. Asiakaspalvelu ja erityisruokavalio-osaaminen.....	43
Kuvio 19. Käytännön osaamisvaatimukset yhteenveto.	44
Kuvio 20. Tes tai palkkaus.	45
Kuvio 21. Hakutapa.	46
Kuvio 22. Hakutapa yhteenveto.....	46
Kuvio 23. Koulutus vaadittu.	48
Kuvio 24. Työkokemus.....	49
Kuvio 25. Ammattitaito vaatimus.	50
Kuvio 26. Työkokemus, koulutus ja ammattitaito yhteenveto.	51
Kuvio 27. Kielitaitovaatimukset.....	51
Kuvio 28. Kielitaitovaatimukset yhteensä.....	52
Kuvio 29. Kokin osaaminen.	58

Taulukot

Taulukko 1. Ravitsemisalan SWOT-analyysi.....	8
Taulukko 2. Ennakointiryhmän tulokset alan osaamistarpeiksi.....	17
Taulukko 3. Kokin ydinosaaminen.....	18

Taulukko 4. Työllistyminen.....	21
Taulukko 5. ELY-keskusten työllisyysnäkemyksiä alueellisesti.....	22

1 Johdanto

Majoitus- ja ravitsemisalalan ammatillinen koulutus on muutoksessa muiden alojen tavoin. Yleisesti ammatillisessa koulutuksessa puhutaan nykypäivänä paljon työelämälähtöisyydestä ja koulutuksen työelämävastaavuudesta. Opetushallituksen linjaus tähän on ollut työssäoppimisen lisääminen, ja siksi työpaikoilla tapahtuvan oppimisen on ajateltu antavan tarvittavia työelämävalmiuksia. Tämä suuntaus muuttaa myös ammatillisen opettajan työtä. Ammatillisessa koulutuksessa keskeyttäminen on suuri ongelma. Lisäksi majoitus- ja ravitsemisalalla työelämään siirtyminen ja ravintolalalla pysyminen on ollut vaikeaa. Majoitus- ja ravitsemisala on työvoimavaltaista, ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Alaa on alkanut vaivata myös osaavan työvoiman väheneminen. Ala mielletään usein läpikulkuammattiksi; töitä tehdään korkeakouluopintojen ohella tai kunnes löydetään jotain muuta. Työelämän vaatimukset ovat kovia, työ on fyysisesti raskasta ja paineen- sekä epävarmuudensietokykyä tarvitaan. Tässä tutkimuksessa olen halunnut tuoda esille työnantajien vaatimuksia koululta ja pohtia ammatinopettajana, miten vaatimuksiin voi vastata opetuksessa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä osaaminen on ja mitä osaamisvaatimuksia majoitus- ja ravitsemisalalan työntekijöiltä, tässä tutkimuksessa erityisesti koululta, vaaditaan. Opinnäytetyössä olen tutkinut kokien osaamisvaatimuksia, kvalifikaatioita, työnantajan näkökulmasta työpaikkailmoituksia tutkimalla ja työntekijän kompetenssia kokien perustutkintokoulutuksen ammattitaitovaatimusten pohjalta. Tutkimusaineistona käytetyt työpaikkailmoitukset on kerätty TE-palveluiden internetsivuilta huhtikuussa 2015 ja 2016. Hakukriteereinä oli vapaa sanahaku: kokki, Alue: Lappi, Pirkanmaa ja Helsinki, Työn kesto: kaikki, Työaika: kaikki, Työn tyyppi: palkkatyö, Vuokratyöpaikat: ei mukana. Aluksi tarkoitus oli tutkia myös alueellisten sanomalehtien työpaikkailmoituksia, mutta se karsiutui pois, koska ilmoituksia ei ollut vuonna 2015 kuin yksi. Tutkimus on määrällinen, kvantitatiivinen, tutkimus, jossa on myös laadullisen, kvalitatiivisen, tutkimuksen piirteitä. Sisällönanalyysin avulla saadut tulokset on esitetty kuviona.

Huolellisesti laaditusta työpaikkailmoituksesta löytyvät hyvin työnantajan vaatimukset, joiden selkeä esille tuominen säästää sekä työnantajien että työntekijöiden aikaa, kun turhia hakemuksia ei lähetetä. Ilmoituksissa esiintyvät kvalifikaatiot on taulukoitu manuaalisesti, kerätty numeeriseen muotoon matriisiin ja laadittu kuvioiksi. Kokin osaaminen on lopuksi koottu yhteen kuvioon yksilön ominaisuuksien, työelämätaitojen, koulutuksen, työkokemuksen ja työnhakutaitojen suhteen.

Teoriaosiossa selvitetään, mitä osaaminen on ja mitä se on koulutuksen näkökulmasta. Työpaikkailmoitukset ovat osa rekrytointiprosessia, joka on osa strategista henkilöstöjohtamista. Rekrytointiprosessi voi olla yritykselle hyvinkin kallista, joten sen välttäminen esimerkiksi työhyvinvointiin satsaamalla on tärkeää.

Johtopäätöksissä tuloksia peilataan Opetushallituksen määrittelemiin ammattitaitovaatimuksiin kokin ydinosaamisesta, ravitsemisalan tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja teoriaosuudessa esiin tulleisiin asioihin.

2 Ravitsemisala toimialana

Ravitsemisalaan (engl. Food Service Industry) kuuluvat kaikki ruoka-, ravintola-, kahvila-, tila- ja ohjelmapalveluja myyvät ja tarjoavat yksityiset, julkiset ja kolmannen sektorin yksiköt ja ammattikeittiöt (Heikkinen, Kortelampi & Verhelä 2015, 26).

Ravitsemistoiminnalla tarkoitetaan ammattimaisesti tapahtuvaa ruuan ja juoman tarjoamista yleisölle elintarvikelaissa (23/206) tarkoitettussa elintarvikehuoneistossa nautittavaksi (L 28.4.2006/308).

Toimiala on hyvin suhdanneriippuvainen. Ravitsemistoiminnan toimipaikat vähenivät Tilastokeskuksen tilastojen mukaan vuosien 2013 ja 2014 välillä 117 toimipaikalla ja henkilöstö 552 henkilöllä. Ravitsemistoiminta luokitellaan ravintoloihin ja vastaaviin

toimialoihin, ateriapalveluihin ja muihin ravitsemispalveluihin sekä baareihin ja kahviloihin. Vuoden 2014 tilastojen mukaan niissä yrityksiä on ollut 10 092, toimipaikkoja 12 684 ja henkilöstöä 52 033 ja ravitsemistoiminta on suurin liikevaihtoa tuottava ala matkailuklusterilla. Tulevaisuuden näkymät ovat valoisimmat, ja lievää kasvua on havaittavissa. Luvuissa ei ole hotellien ravintoloita eikä maatilamatkailun tai ohjelmapalveluiden ravitsemistoimintaa. (Jänkälä 2016, 12-15.)

Varsinainen ravintolatoiminta määräytyy tarjoilun, valmistuksen ja anniskeluoikeuksien mukaan: ravintolat, kahvila-ravintolat ja ruokakioskit. Toisena on ateriapalvelut ja muut ravitsemispalvelut: pitopalelu ja henkilöstö- ja laitosruokalat. Kolmantena baarit ja kahvilat: olut- ja drinkkibaarit, kahvilat ja kahvilabaarit, niissä ei ole tarjolla omassa keittiössä valmistettuja ruokia. Määrällisesti suurin osa toimipaikoista on ravintoloita tai kahvila-ravintoloita. Kolmas suuri työllistäjä on henkilöstö- ja laitosruokalat. Eniten työpaikkoja on vähentynyt kahvila-ravintoloissa. (Mts. 20.) Uusia yrityksiä perustettiin 1 530 kappaletta vuonna 2014, eniten ravintolatoimintaan. Lopettaneita yrityksiä oli samana vuonna 1 589, eniten ravintolatoiminnassa (Mts. 30).

Ravitsemisalalan toimipaikat ovat sijoittuneet suurelta osin Etelä-Suomeen. Tutkimuskohteena olevassa Lapissa toimipaikkoja vuonna 2013 oli 449, joissa henkilöstöä 1 555, Pirkanmaalla 1 255, joissa henkilöstöä 4 561. Helsinkiä ei ole erikseen ilmoitettu, mutta Uudellamaalla toimipaikkoja oli 4 252, joissa henkilöstöä 21 019. (Mts. 22.)

Sesonkiaikoihin pohjautuva ravitsemistoiminta käyttää enemmän vuokratyövoimaa kuin muut alat. Vuokratyövoima ei näy yritysten henkilöstöluvuissa. Eniten vuokratyövoimaa käyttävät pohjoisen matkailukeskukset, 40 % työvoimasta, kun se kaupunkipaikoilla etelässä on vain 20 % työvoimasta. (Mts. 28.) Ravintola-alan työ on muuttunut sellaiseksi, että kaikki tekevät kaikkea ja spesifejä töitä ei juurikaan enää ole. Joissakin yrityksissä voi erikseen olla esimerkiksi tiskaaja. Työ on varsin kuormittavaa niin fyysisesti kuin henkisesti. Lisäksi vuorotyö, kiire ja henkilöstöressurssien vieminen minimiin rasittavat työntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden määrän kasvu voi hankaloida yritykseen sitoutumista, jolloin rekrytointitarvetta esiintyy usein.

Ravintola-alalla on monenlaisia yrityksiä, isoista ketjuuntuneista yrityksistä pieniin perheyrittäjiin tai yhden hengen toiminimiin, jotka työllistävät muita vain ruuhka-

huippuina. Ravintolat voidaan jakaa liikeidean ja toiminta-ajatuksen mukaisesti esimerkiksi seuraavasti: 1. Michelin -tähden ravintolat 2. Fine Dining -ravintolat 3. Tavalliset ruokaravintolat 4. Lounasravintolat 5. Pikaruokaravintolat 6. Hampurilaisravintolat 7. Pitsariat 8. Kebab-ravintolat 9. Voileipäravintolat 10. Henkilöstöravintolat, sopimusravintolat (engl. Contract catering) 11. Lentokenttäravintolat 12. Kombinaatoravintolat (esimerkiksi kahvila + lounas tai ruoka- ja iltaravintola) 13. Ravintolatavaratilat (monta ravintolaa samalla omistajalla samassa kiinteistössä) 14. Ravintolapihat ja -aukiot (engl. Food Court) 15. Tienvarsiravintolat, huoltoasemien baarit 16. Mobiiliravintolat ja katuyksiköt (esimerkiksi kärryt, kojut, ruokarekat, kuorma-autot) 17. Etniset ravintolat 18. Sushiravintolat 19. Pastaravintolat 20. Jäsen- ja klubiravintolat 21. Tilausravintolat 22. Kasarmiravintolat 23. Pitopalveluravintolat 24. Catering-toiminta 25. Teemaravintolat 26. Kausiravintolat 27. Oppilaitosravintolat 28. Elämysravintolat 29. Pulpahdusravintolat (Pop up -ravintolat) 30. Kioskit 31. Automaatit (Vending). (Heikkinen ym. 2015, 28-29.)

Ravintola-alalle tyypillistä on palveluiden tuottaminen, ja se vaatii paljon henkilökuntaa, aukioloajat ovat pitkiä ja palvelut monipuolisia, joten henkilökunnalta vaaditaan moniosaamista. Anniskelu- ja ruokamyyni työllistävät Suomessa 57 000 henkilöä, matkailutoimiala kokonaisuudessaan 140 000 henkilöä ja toimipaikkoja on 25 000 ympäri Suomen. Matkailu nähdään kasvualana, mikä edesauttaa myös ravintola-alan toimintaa. (Mara Ry 2016.)

Suurimpia ravitsemisalan yrityksiä vuonna 2014 olivat ravintoloista Restel Ravintolat Oy, Royal Ravintolat Oy ja Select Service Partner Oy. McDonald's Oy, Rami's Coffee Oy ja Picnic Finland Oy olivat kahvila-ravintoloista suurimpia. Pitopalveluista ykkössi-jaa pitivät Pelican Rouge Coffee Solutions Oy, Tiisis Oy ja Pyytivaaran Pidot ja Pullat Oy. Henkilöstö- ja laitosruokaloista suurimpia olivat Fazer Food Solutions Oy, Sodexo Oy ja LSG Sky Chefs Finland Oy. (Jänkälä 2016,34.)

Jänkälä (2016) on toimialaraportissaan tehnyt ravitsemisalan SWOT-analyysin. Tässä tutkimuksessa korostan koulutuksen tasoa, mikä nähtiin vahvuutena, alan huonoa mainetta työpaikkana ja alalle tulon matalaa kynnystä, mitkä todettiin heikkoutena. Jämähätäminen paikoilleen koettiin uhkana, jolloin henkilökunnan tai toiminnan kehittäminen heikkenee, se voi johtaa henkilökunnan vaihtumiseen ja siten rekrytointitarpeeseen. Mahdollisuutena SWOT -analyysissä nähty henkilöstön hyvä ja innostava

johtaminen, on tässä tutkimuksessa huomioitu työhyvinvointina. Tiivistin tätä tutkimusta koskevat asiat Jänkälän SWOT –analyysistä taulukkoon 1.

Taulukko 1. Ravitsemisalalan SWOT-analyysi. (muokattu Jänkälä 2016, 70.)

VAHVUUDET	HEIKKOUEDET
<ul style="list-style-type: none"> •Koulutus vastaa työelämän tarpeisiin, alalle saadaan osaavia työntekijöitä • Nuoret työllistyvät, mikä motivoi opiskelemaan alalle 	<ul style="list-style-type: none"> •Alalle helppo hakeutua ja päästä, mutta ala ei kiinnosta pitkäjänteisesti, mistä voi johtua työvoimapula • Sesonkiaikana töitä riittäisi kaikille, muuten tarvitaan miosisajia
MAHDOLLISUUDET	UHAT
<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöä halutaan johtaa hyvin ja innostavasti, edistää työhyvinvointia 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöä ei ole varaa kouluttaa, eikä toimintaa kehittää • Säästöpaineeet koulutuksessa, koulutuspaikkojen vähentyminen

3 Kokin osaaminen

Osaamisen käsite on monipuolinen. Olen tarkastellut osaamista työtehtävän, työnantajan ja työntekijän, yksilön, näkökulmasta. Osaamisella voidaan viitata koko organisaation osaamiseen, mikä sisältää sekä yksilön että ryhmien osaamisen, tai organisaation ja sen osien tapaan toimia. Salojärven (2013) mukaan yksi osaamisen näkökulma on osaamispainotteinen strategiamalli, jolloin juuri osaaminen on se, joka erottaa yrityksen kilpailijoista. Kompetenssinäkökulmassa osaamisella voidaan tarkoittaa myös yksilöllä, ryhmällä tai verkostolla olevia kykyjä, tietoja ja taitoja. Organisaatiokulttuurin näkökulmassa organisaatio voi päästä tavoitteeseensa muuttamalla kulttuurinsa sen mahdollistavaksi.

Hanhisen (2010) mukaan asenteet, tiedot ja taidot, jotka ovat syntyneet ammatillisen kasvun ja kehittymisen seurauksena, ovat työelämäosaamista. Se auttaa muuttuvan

työelämän haasteisiin vastaamisessa sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Työhaussa työntekijän kompetenssi vastaa työpaikan kvalifikaatioihin. Osaamista on kompetenssi eli yksilön kognitiivisiin kykyihin ja affektis-konatiivisiin valmiuksiin perustuva potentiaali suoriutua työn vaatimuksista. Työnantajan näkökulmasta osaaminen on työn vaatimuksia, kvalifikaatioita. Nämä yhdessä muodostavat kyvykkyyden toimia ammatissa eli ammattitaidon. (Hanhinen 2010, 142.)

Osaaminen on myös toimivuutta suhteessa tehtävään. Koulutus tai kokemus on muodollinen edellytys tehtävään, se erottelee pätevät epäpätevistä hakijoista. Uuden tehtävän omaksuminen vaatii kuitenkin aikaa ja harjaantumista, jotta osaisi tehdä työn tuloksellisesti, ja siksi valmista työntekijää ei voi saada. Pitkä koulutukseen ei ole tae osaamiselle, jos samalla viivalla on toista kautta osaamista hankkinut hakija. Usein valitaankin pätevien joukosta sopivin omaan työyhteisöön, jolloin persoonallisuuspiirteet korostuvat. (Rope & Kettunen 2012, 138-139.) Yleinen ajatus on ollut, että ”hyvä tyyppi” saa työpaikan huolimatta koulutuksesta tai muusta kokemuksesta. Hän voi olla nopea oppimaan, tai hänellä on muita persoonallisia ominaisuuksia, joihin valinnassa voi vedota. Ne eivät ole kuitenkaan mitattavissa olevia ominaisuuksia vaan perustuvat lähinnä valinnasta vastaavan esimiehen olettamuksiin. Professori Keltikangas-Järvisen (2016, 9) mukaan yleisesti ajateltuja hyvän tyyppin tunnusmerkkejä työhaussa ovat sosiaalisuus, rohkeus, aktiivisuus ja ulospäinsuuntautuneisuus. Hänen mielestään ne ovat kuitenkin synnynnäisiä temperamenttipiirteitä, jotka koostuvat joukoista taipumuksia, jotka altistavat ihmisen kokemaan asioita hänelle tyyppillisellä, yksilöllisellä tavalla. Myös reagointi ja toiminta ovat yksilöllisiä tyynejä. Ne kehittyvät kasvatuksen, kokemusten ja perittyjen valmiuksien kautta.

Manka ja Manka (2014) näkevät muuttuvan työelämän vaativan uuden oppimista niin työntekijöiltä kuin esimiehiltäkin. Heidän mielestään uusi osaaminen on sosiaalista älykkyyttä, jolloin verkostoidutaan, hyödynnetään virtuaalista maailmaa ja työyhteisön hierarkia madaltuu. Osaaminen on kansainvälisyyttä, johon liittyy maailmanlaajuinen ymmärrys ja yhteistyötaito. Osaaminen on myös johtamistaitoja, joissa korostuvat moninaisuuden ymmärtäminen, innostaminen ja ristiriitatilanteiden selvittäminen. Optimismi, itseluottamus, toiveikkuus ja sitkeys sisältyvät elämänhallin-

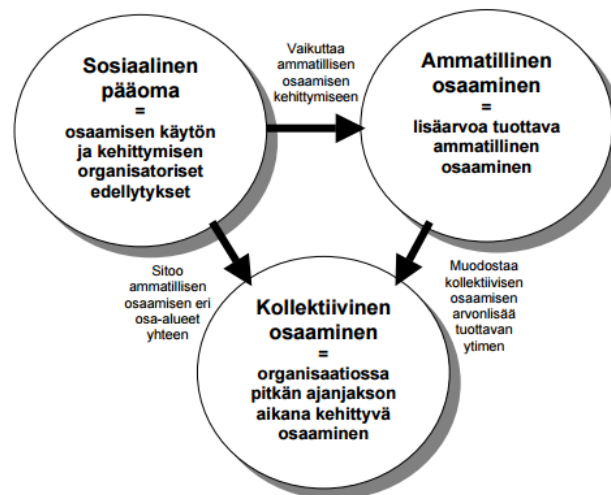
taitoihin, ja ne auttavat jatkuvassa muutoksessa. Manka & Manka näkevät digitaalisen lukutaidon tärkeäksi, jotta osataan löytää oleellinen tieto ja sitä myös hyödyntää. Uusi teknologia vaatii ihmisen ja koneen välistä yhteistyötä sekä innovatiivista yrittäjämäistä mieltä, jossa ongelmien ratkaisukyky ja epävarmuudensietokyky ovat tärkeitä.

Osaaminen mielletään usein tärkeimmäksi menestystekijäksi. Kamenskyn (2010) mukaiset osaamisen pääulottuvuudet on koottu kuvioon 1. Kamensky näkee menestymiseen liittyvän osaamisen olevan oikeista lähteistä sisäistettyä ja ymmärrettyä ja käytäntöön sovellettua tietoa, joka ei synny hetkessä. Jos yritykseltä puuttuu näkemys, se ei pysty toimimaan monimutkaisessa maailmassa. Ilman tahtoa ei jaksu ponnistella kohti päämäärää, ja rohkeutta tarvitaan sietämään jatkuvaa epävarmuutta muuttuvissa tilanteissa. Osaamisen pitäisi olla kombinaatio teknillistä, taloudellista ja sosiaalista osaamista, mutta yksistään niillä ei saada kokonaisosaamista. Kehitysosaaminen korostuu muuttuvassa maailmassa, eikä nykyinen osaamisen taso riitä muutoksen vauhdissa. Yksilöt muokkaantuvat joukkueeksi yhteishengen, yhteisen tahtotilan ja yhteen pelaamisen avulla, ja sitä seuraa menestys. Ihmisten väliset ja asioiden teknologiset sekä taloudelliset suhteet luovat uusia paineita vuorovaikutukseen, jota pitää kehittää koko ajan. (Kamensky 2010, 272-279.)



Kuvio 1. Osaamisen keskeisiä ulottuvuuksia. (Kamensky 2010, 272.)

Organisaation strateginen osaaminen on yhdistelmä ammatillisia ja yliammatillisia kvalifikaatioita. Niiden tunnistaminen ja määrittely auttavat myös keskeisten, tärkeimpien ammatillisten kvalifikaatioiden määrittelyssä, ja antavat suuntaviivoja kehitystyössä. Kollektiivista osaamista ei synny, mikäli työpaikalla henkilöstön vaihtuvuus on runsasta ja nopeasyklistä. Joustavuus, oppimiskyky, sosiaaliset taidot ym. ovat tulleet merkittävämmiksi. Organisaation osaaminen on sosiaalisen pääoman, ammatillisen osaamisen ja kollektiivisen osaamisen yhdistelmä kts. kuvio 2. (Lehtonen 2002, 178-179).



Kuvio 5.1: Organisaation osaamisen ulottuvuuksia.

Kuvio 2. Organisaation osaaminen. (Lehtonen 2002, 178.)

Ellström (1997) on Ruotsissa pohtinut osaamisen monipuolista käsitettä kapasiteetin ja pätevyyden osalta hän käsittää asian samoin kuin suomalaiset tutkijat. Ellströmin mukaan pätevyys voidaan nähdä työntekijän ominaisuutena, joka voidaan liittää parempaan tuottavuuteen, tai se on määritelmä, jolla tietyn työn vaatimukset tuodaan esille. Kapasiteetti on joukko motorisia, kognitiivisia ja affektiivisia tekijöitä, persoonallisuuden piirteitä ja sosiaalisia taitoja.

Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa tutkittiin, onko lahjakkuuskykyjen kehitymisellä positiivista vaikutusta työllistymiseen. Työllistettävyyteen liittyvät käyttäytyminen, meta-osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Tutkimustuloksena arvioitiin, että on kehitettävä järjestelmiä, jotka edistävät lahjakkuutta, jonkinlaisia yksilöllisiä

henkilöstökehittämisohjelmia lahjakkaille. Organisaatioiden pitää edistää ja mahdollistaa työn organisointia ja järjestää niitä tukevia oppimisympäristöjä. (Nilsson & Ellström 2012).

Helakorven mukaan osaaminen voidaan nähdä joko yksilöllisenä tai yhteisöllisenä. Hänen mielestä osaaminen on laajaa tekemisen hallintaa joko koulutuksen tai kokemuksen ja kehityksen tuloksena. Osaamiseen liittyy olennaisena osana sosiaalinen vuorovaikutus. Osaaminen voidaan nähdä myös joustavuutena, muutoshalukkuutena, epävarmuudensietokykyinä, jatkuvana arviointina ja kehittämisenä niin itsenkuin ulkopuolisen toimesta. Osaaminen on myös sidoksissa johonkin kontekstiin, ja sen arvosidonnainen arviointi on osa toimintakulttuuria. Osaamisen logistinen kohtaanto voi olla hyvinkin pieni, työntekijän ydinosaaminen ei kohtaa työn vaatimuksia, mikäli joustavuus ja muutoshalukkuus eivät ole olennainen osa toimintatapaa. Helakorpi siteeraa Stenlundin vuonna 1997 esittämää huomiota, että vain prosentilla työntekijöistä ydinosaaminen on juuri sitä, mitä työtä tekee. 60 %:lla jokin työkohte on ydinosaamista ja 39 %:lla ydinosaaminen on ihan väärä työkohteeseen verrattuna. Tällainen työskentely on tehotonta ja suuri haitta koituu erityisesti tuottavuudelle. (Helakorpi.)

Ammatillinen kompetenssi viittaa suorituspotentiaaliin tai kykyyn suoriutua ammatin kuuluvista ja työorganisaation arvostamista työtehtävistä. Kyseinen kompetenssi on riippuvainen paitsi työntekijän valmiuksista, myös työhön kohdistuvista roolivaatimuksista. (Ruohotie, Nokelainen & Korpelainen 2008).

Raij ja Kallioisen (2013) mukaan kokonaisvaltainen osaamisen malli rakentuu osaamisen komponenteista, joita ovat tietäminen, ymmärtäminen, taitaminen ja erilaisten tilanteiden hallintakyky integroituneena kokonaisuutena. Osaamisen tiedon lajeina ovat tällöin teorioissa ja malleissa oleva tieto, kyvyissä ja taidoissa oleva tieto, arvotieto ja kokemuksellinen tieto. (Raij & Kallioinen 2013.)

Työpaikan ammattitaitovaatimuksia kutsutaan myös rekrytointikriteereiksi. Demos Helsinki ja CIMO ovat tutkineet työnantajien tärkeinä pitämiä rekrytointikriteerejä kyselytutkimuksella (n= 283). Tutkimuksen mukaan tärkeimpiä kriteerejä olivat luottavuus, yhteistyökyky, kommunikointitaidot, kyky ymmärtää työnsä tärkeys, on-

gelmanratkaisutaidot, tilannetaju, palveluolttius, päätöksentekokyky, kyky ottaa haltuun uusia asiakokonaisuuksia ja koulutus sopivalta alalta. Koulutuksen sisältöjen ja työelämän tarpeiden kohtaamiseen täytyy kiinnittää entistä enemmän huomiota, työelämä muuttuu nopeasti. (Piilotettu osaaminen, 2013.)

Työelämää tutkitaan kaiken aikaa. Vuonna 2016 aloitettiin Taidot työhön -hanke. Osaaminen, koulutus ja tulevaisuuden työelämä, on monialainen hanke, jossa tutkitaan mm. osaamisen kysyntää ja tarjontaa. Hankkeen on tarkoitus tuottaa suosituksia, jotka ottavat huomioon elämän eri vaiheet, pitkät työurat ja osallisuuden työelämässä ts. kestävä kehitys työmarkkinoilla. (Taidot työhön 2016). Työ, dialogi ja tulevaisuus hankkeessa Dufva (2016) näkee osaamisen yksilön ja työyhteisön hyvinvointina. Työntekijän tulisi pärjätä työelämässä, sen kiireestä ja henkisestä kuormituksesta huolimatta. Itsensä johtamista vaaditaan maailman muuttuessa ja työyhteisöjen muuttuessa verkostoituneeksi. Ajan saatossa kerätty tieto voi olla vääränlaista, turhaa. Uusi tieto tulee osata yhdistellä muiden kanssa. Substanssiosaaminen väistyy vuorovaikutustaitojen tieltä. Dufva pohtii myös, että nykyinen osaamistaso ei riitä nopeasti muuttuvassa maailmassa. Tarvitaan sosiaalista ja tunneälyä. (Dufva 2016.)

3.1 Kompetenssia opiskelemalla

Koulutuksella haetaan kompetenssia vastaamaan työelämän vaatimuksia. Koulutukselta vaaditaan mm. työelämälähtöisyyttä, jotta työelämässä osattaisiin toimia. Yksi työelämäpainotteinen tapa opiskella on oppisopimuskoulutus. Oppisopimuskoulutusta markkinoidaan usein opiskelijoille, jotka eivät kykene opiskelemaan koulussa. Tutkimusten (Leino 2011, Irjala 2014) mukaan se mielikuva vaikuttaa väärältä. Oppisopimusopiskelijalta vaaditaan lahjakkuutta, sosiaalisia taitoja, vastuuta ja sitkeyttä, jotta toimiminen työyhteisön jäsenenä onnistuu. Oppisopimuskoulutus vaatii opiskelijoilta suurta itseohjautuvuutta. Ojalainen (2015) on tutkinut työpaikkakouluttajan ammatillista osaamista ja verrannut niitä opettajan ammattitaitovaatimukseen. Työ-

paikkakouluttajien näkemyksessä opettajien osaaminen oli yleisluontoista ja teoreettista, jopa opiskelijaa holhoavaa, kun taas heidän osaaminen on työpaikan tarpeiden mukaista. Ojalaisen mukaan tässä näkyi osaltaan se, että koulutus ei ole heidän kohdallaan vastannut työelämässä vaadittavia taitoja. (Ojalainen 2015, 80-81.)

Työelämä muuttuu kaiken aikaa ja sen mukana myös koulutus. Ravitsemisalalle on perinteisesti ollut paljon hakijoita, mutta vuosina 2012-2014 suuntaus on ollut laskeva. Vuonna 2016 paikkoja oli 5 496, valittuja 4 187, paikan vastaanottaneita 2 904. Vuonna 2015 paikkoja oli 5 664, valittuja 5 056 ja paikan vastaanottaneita 3 427 (Vipunen, 2016.) Eli opiskelupaikan vastaanottaneita on vuonna 2016 ollut 523 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Alan hiipuva innostus näkyy jo työpaikoilla, joissa on pulaa osaavista työntekijöistä, ennen kaikkea pääkaupunkiseudulla ja Kainuussa (Ammattibarometri 2016).

Nuoren ja alaa vaihtavan aikuisen kompetenssi pohjautuu useimmiten koulutuksen ja siihen liittyvän työssäoppimisen luomaan pohjaan. Vapaa-aikoihin liittyvä työskentely on vaihtelevaa, taloudellisesti heikkoina aikoina lisätöitä on niukasti tarjolla. Opiskelijan arviointi osaamisesta toteutuu ammattiosaamisen näytöissä. Rökköläinen (2011) on väitöskirjassaan todennut, että minimilaatuvaatimuksena näyttöjen suorittamiseen ovat, että näytöt tulee toteuttaa aidoissa ympäristöissä työelämän tilanteissa työpaikalla, arvioinnissa tulee olla yhteisarviointia opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kesken. Arviointi perustuu annettuihin kansallisiin kriteereihin. (Rökköläinen 2011, 139-140.)

Sveitsissä on havaittavissa samanlaista ongelmaa opintojen keskeytymisestä ja vaikeuksista siirtyä työelämään kuin Suomessa. Suomessa ammatillisen koulutuksen keskeyttäminen on hieman vähentynyt vuosien 2005-2013 aikana, ollen 2013 6,9 % (Tilastokeskus 2016). Sveitsissä tehdyn tutkimuksen mukaan ongelmia on koko ammatillisen koulutuksen aikana, ennen koulutukseen siirtymistä (ammatinvalinta vaikeus) sen aikana (ongelmalliset työolosuhteet, henkilöstösuhteet) ja sieltä työelämään siirryttäessä. Erilaiset oppimisvaikeudet tai muut ongelmat muilla elämän alueilla vaativat tukea, jotta ammatti opitaan. Ongelmien voittamiseksi tarvittaisiin tukea koko koulutuksen aikana, monitahoisella yhteistyöllä, jotta siirtyminen työelämään onnistuisi. (Masdonati, Lamamra & Jordan 2010).

3.2 Kokin osaaminen OPH:n mukaan

Hotelli-, ravintola-, ja cateringalan (HORACA) perustutkinnon opetussuunnitelmaa on uudistettu viime vuosien aikana useasti. Nykyinen tutkintorakenne, jossa työelämälähtöisyyttä on korostettu entisestään, on astunut voimaan 1.8.2016 (A 443/2016). Arviointi perustuu osaamiseen, ei enää aikaan, jolloin kolmivuotisen tutkinnon voi suorittaa yksilöllisesti nopeammassakin tahdissa. Tutkintorakennetta kehitetään jatkuvasti esimerkiksi työelämän osaamistarpeisiin. Tulevaisuuden visioina on mm. tutkintojen yhdistäminen, tutkintojen poistaminen tai uuden tutkinnon toteuttaminen, myös tutkintojen nimien muuttaminen on pohdinnassa. Aloitteita uudistustyölle voivat tehdä työelämän tahot, koulutuksen järjestäjät, koulutustoimikunnat, tutkintotoimikunnat, ministeriöt ja keskusvirastot, myös kokeiluhankkeista saadaan hyvää pohjatietoa uudistuksille. Opetushallituksen valmisteluiden jälkeen muutosesitykset viedään opetus- ja kulttuuriministeriölle (OPH koulutus ja tutkinnot/ammattikoulutus/tutkintorakenne 2016).

Ammatillisen perustutkintokoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja, yrittäjäyys kasvatusta ja kehitystä ihmisenä, yhteiskunnan jäsenenä ja elinikäisinä oppijoina. Jatko-opintokelpoisuutta halutaan siis myös vaalia. Perustutkinto on 180 osaamispistettä (osp), joista vähintään 30 osp on työssäoppimista. 180 osp:stä ammatillisia tutkinnon osia on 135 osp, yhteisiä tutkinnon osia 35 osp ja vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 osp. Lisäksi on valittavana tutkintoa yksilöllisesti laajentavia tutkinnon osia. (OPH, koulutus ja tutkinnot/ammattikoulutus/ ammatilliset perustutkinnot 2016).

3.3 Horaca-alan ammattialan kuvaus, arvoperusta ja osaamishaasteet

Horaca-alan palveluita tarjotaan kaikkina vuorokauden ja vuoden aikoina kaikenikäisille asiakkaille. Työ on työvoimavaltaista ja kausivaihtelut voivat olla suuriakin, mikä voi aiheuttaa vaikeuksia saada osaavaa henkilökuntaa sesonkiaikoina. Toimipaikka ja

liikeidea määrittelevät työnkuvan, ammatillisten valintojen avulla voi suunnata osaamistaan haluamaansa suuntaan. Alan kasvunäkymät ovat sidoksissa talouden kehittymiseen niin kotimaassa kuin ulkomailla, koska matkailun kasvu määrittelee hyvin paljon alan kasvua. Väestön ikääntyminen lisää hoivapalveluiden määrää ja sitä kautta myös ruokapalveluiden kysyntää. Horaca-alan tulevaisuus nähdään positiivisena, tällä hetkellä matkailijamäärät ja hyvinvointipalveluiden kysyntä ovat kasvussa. Kansainvälistyminen on myös edesauttanut alan kasvua. (Opintopolku 2017).

Horaca-alan arvoperusta

Horaca-alan arvoperustaan tavoitteena on aina tyytyväinen asiakas. Arvoperustan muodostavat alan eettinen vastuu: terve liiketoiminta ja kilpailu, ihmisarvo, eri kulttuurien kunnioittaminen, tasa-arvo, suvaitsevaisuus, luotettavuus, sopimusten ja säästöjen noudattaminen, yhteiskunnallisten veloitteiden noudattaminen, tuote- ja asiakasturvallisuus sekä ympäristöystävällinen toiminta. Keskeisiä arvoja ovat asiakaslähtöisyys, liiketoiminnan kannattavuus ja tuloksellisuus, palvelujen ja tuotteiden kilpailukykyinen hinta – laatusuhde, turvallisuus ja terveellisyys sekä henkilöstön tyytyväisyys. (Opintopolku 2016).

Horaca-alan ammattilaisen ominaisuuksia OPH: mukaan ovat vastuullisuus, omaloitteisuus, rehellisyys, suvaitsevaisuus, yhteistyökyky ja palveluhenkisyys. Arvostusta kansallisia perinteitä ja kulttuurillista erilaisuutta kohtaan on. Ammattilainen arvostaa omaa ammattialaansa, sekä omaa että toisten työtä, työyhteisöä ja työympäristöä. Vastuu asiakkaista, turvallisuudesta ja ympäristöstä on selkiytynyt, intoa kehittää omaa osaamista ja toimintaa on. (Mts. 2016.)

Horaca-alan osaamishaasteista esille on nostettu asiakaspalveluosaaminen, yhteistyö- ja tiimityötaidot, tuote- ja raaka-ainetuntemus sekä turvallisten ja ergonomisten työmenetelmien osaaminen, hyvät kädentaidot, vahva ruokatuotantoprosessi- ja hygieniosaaminen, erilaisten ravitsemustarpeiden ja erityisruokavalioiden tuntemus, muutosvalmius ja halua kehittää omaa ammattitaitoa, taloudellisen toiminnan ymmärtäminen, yrittäjyys, kansainvälisyys, tekniikan kehittyminen ja kestävä kehityksen mukainen toiminta. (Mts. 2016).

Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportin (Taipale-Lehto 2012) mukaan koko alaa koskevia osaamistarpeita olen kirjannut taulukkoon 2. Nämä eivät ole Opetushallituksen virallinen kannanotto, vaan ennakointiryhmän tulokset.

Taulukko 2. Ennakointiryhmän tulokset alan osaamistarpeiksi. (Taipale-Lehto, 6, 16-17)

Koko majoitus- ja ravitsemisala	Ruoka- ja ravintolapalvelut
Perustaidot ja ydinosaaminen	Perustaidot ja ydinosaaminen
Kielitaito	Kielitaito
Kulttuuriosaaminen	Tieto- ja viestintätekniiikan osaaminen (sisältäen sosiaalisen median-osaamisen)
Turvallisuus- riskinhallinta ja kriisiosaaminen	Kestävä kehitys ja ympäristöasiat
Tieto- ja viestintätekniiikan osaaminen	Eettisyys
Johtamisosaaminen	Elintarvikkeiden, juomien ja raaka-aineiden tunteminen
Moninaisuuden ymmärtäminen	Markkinoiden tunteminen, markkinointi ja myyntiosaaminen
Ympäristö- ja ekologinenosaaminen	Toimintaympäristön muutosten hahmottaminen
Liiketaloudellinen osaaminen	Luovuus, innovointi, tuotekehitys
Verkosto-osaaminen	Tavoiteskenaariossa lisäksi: työturvallisuus, asiakas- ja elintarviketurvallisuus, kulttuurien tuntemus, lainsäädäntö, tekninen osaaminen, erityisruokavaliot, sertifiointi
Asiakasosaaminen	
Työlainsäädäntö ja työehtosopimusten hallinta	
Alan lainsäädännön tuntemus	
Ennakointiosaaminen	Ei-toivotussa skenaariossa: konkurssikäytännöt, liiketoiminnan hallittu lopettaminen, asiakaspalvelun segmentointi, pörssi-osaaminen, ruoka-optiolla kaupan käynti, tislaukset, ankeisiin olosuhteisiin sopeutuminen
Tutkimustiedon ymmärtäminen	

Työyhteisöosaamisessa ammattilpeys, oman ja toisten työn arvostaminen nähtiin tärkeiksi. Henkilökohtaisista ominaisuuksista esille nostettiin joustavuus, paineensietokyky ja halu jatkuvaan kehittämiseen sekä tehtävien priorisointi. Koulutuksen kehittämisen toimenpide-ehdotuksiksi nousivat mm. koulutuksen sisältö ja rajapinnat eri alojen välillä, opiskelijoiksi valikoituisi sitoutuneita opiskelijoita, opettajan työn muuttuminen, korkeakoulutuksen kehittäminen, tutkimus- ja selvitystiedon lisääminen, monipuolinen kielten opiskelu, ennakkoinnin osaamisen kehittäminen, koulutuksen vastaaminen eettisyys ja vastuullisuus haasteisiin, projektiosaaminen, koulutuksen ja yritysten yhteistyö, turvallisuusosaaminen. (Taipale-Lehto 2012, 22, 31).

3.4 Horaca-alan perustutkinnon pakolliset tutkinnon osat, ruokapalvelu

Ruokapalvelun osaamisalan suorittanut kokki osaa toimia ruoanvalmistuksen tehtävissä erilaisin liikeideoin tai toiminta-ajatuksin toimivissa ravintoloissa tai julkisen sektorin toimipaikoissa. Ruokapalvelun osaamisalan ydinosaaminen muodostuu pakollisista tutkinnon osista joita ovat majoitus- ja ravitsemispalveluissa toimiminen, lounasruokien valmistus ja annosruokien valmistus. (Opintopolku 2017). Seuraavassa ks. taulukko 3, on esitettyinä näiden keskeinen osaaminen, joista perustutkinnon suorittaneen ammatillinen ydinpätevyys muodostuu.

Taulukko 3. Kokin ydinosaaminen. (Opintopolku, e-perusteet 2017)

MAJOITUS- JA RAVITSEMISPALVELUISSA TOIMIMINEN 30 OSP	LOUNASRUOKIEN VALMISTUS 40 OSP	ANNOSRUOKIEN VALMISTUS 20 OSP
kunnostaa asiakas- ja työtiloja	vastaanottaa, varastoi ja säilyttää raaka-aineita ja muita tarvikkeita	aikatauluttaa päivittäiset työtehtävänsä
valmistaa toimipaikan tuotteita ja palveluja myyntiä varten	käsittelee ja käyttää eri jalostusasteella olevia elintarvikkeita	muuntaa ruokia asiakkaiden tai asiakasryhmien tarpeet huomioiden
pitää huolta myytävien tuotteiden laadusta ja riittävydestä	valmistaa lounasruokia ja leivonnaisia perusruokaohjeiden ja -valmistusmenetelmien mukaan	valmistaa annos- ja tilausruokia sekä leivonnaisia
palvelee asiakkaita	suurentaa ja pienentää ruokaohjeita	laittaa ruoka-annoksia esille
myy tuotteita tai palveluja sekä rekisteröi myyntiä	muuntaa ruokia asiakkaiden tai asiakasryhmien tarpeet huomioiden	osallistuu toimipaikan liikeidean tai toiminta-ajatuksen mukaiseen asiakaspalveluun
järjestää ja siistii asiakas- ja työtiloja ja/tai kunnostaa majoitusliikkeen huoneita	osallistuu tarvittaessa ruokalistan suunnitteluun	siistii ja järjestää työ- ja asiakastiloja
toimii astiahuollon tehtävissä	ajoiittaa päivittäiset työtehtävänsä	noudattaa omavalvontasuunnitelmaa
puhdistaa työvälineitä, koneita ja laitteita sekä asiakas- ja työtiloja	laittaa ruokalajit esille	noudattaa gastronomian perusperiaatteita
noudattaa omavalvontasuunnitelmaa	osallistuu toimipaikan liikeidean tai toiminta-ajatuksen mukaiseen asiakaspalveluun	varmistaa asiakastytyväisyyden
	siistii ja järjestää työ- ja asiakastiloja	arvioi omaa työtään ja toimintaansa
	noudattaa oma-valvontasuunnitelmaa	

3.5 Koulutuksen haasteet

Vuonna 2012 julkaistun koulutus ja tutkimus vuosina 2011-2016 kehittämissuunnitelmassa ammatillisen koulutuksen osalta esille nostettiin esimerkiksi keskeyttämisten vähentäminen, ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittäminen, ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan vahvistaminen, rahoituksen kannustavuuden lisääminen ja ohjauksen yhtenäistäminen sekä kansainvälisyyden edistäminen (OKM 2012, 39 – 41.) Keskeyttämisisä voi näkyä SWOT -analyysissäkin esille noussut ravitsemisalan huono maine ja alalle tulon helppous. Ravitsemisalan työ on vastuullista ja raskasta, mikä voi tulla opiskelijalle yllätyksenä.

3.6 Työllistyminen

Matkailutoimiala työllistää Suomessa noin 140 000 ihmistä. Työllistyminen on parantunut ravintola-alalla vuodesta 2010 lähtien. (MaRa 2016). Opetukseen olennaisesti kuuluva työssäoppiminen ja työpaikoilla suoritettava ammattiosaamisen näyttö edesauttavat opiskelijan työllistymistä jo opiskeluiden aikana tai sen jälkeen.

Työntekijöiden ja työpaikkojen kohtaanto-ongelma on sekä määrällistä että laadullista. Yle uutisissa on uutisoitu 9.6.2015 Lohjalla esille tulleesta ongelmasta, jossa henkilöstövuokrausfirma yhdessä TE -toimiston kanssa on etsinyt kokkeja yrityksille. Kortistoissa kokin työtä hakevia on yli 200, TE -toimiston työhön osoitus lähetettiin 30 henkilölle ja siihen vastasi vain puolet, joista kaksi työllistyi. Keskustelua syntyi siitä, että onko kokin nimikkeellä työtä hakeva kuitenkaan pätevä työllistymään yrityksiin, riittääkö heillä siihen ammattitaito. (Sundgvist 2015).

5.10.2016 Yleisradion ajankohtaisohjelmassa A-studio, keskusteltiin miksi kokkeja ei löydy yritysten tarpeisiin, vaikka työttöminä heitä on runsaasti. Ongelma on keskittynyt pääasiassa pääkaupunkiseudulle. Haastateltavana oli kokki, ravintoloitsija Hans Välimäki, Palvelualan ammattiliiton edustaja Kirsi Lahtinen Porista ja HOK-Elannon ravintolatoiminnan toimialajohtaja Jouko Heinonen. Ohjelmaan oli haastateltu myös

ravintolakoulu Perhon opiskelijoita, joiden mielestä kokin työ on rankkaa ja vain yksi kolmesta haastatellusta haaveilee kokin työstä. Ohjelmassa haastateltiin myös uuden Nokian Neulomon edustajaa, yritys olisi halunnut palkata valmiita työntekijöitä, sen vuoksi he haastattelun yhteydessä olivat tehneet myös työkokeen. Tarpeeksi valmiita ja hyviä osaajia ei kuitenkaan ollut löytynyt, asian yhteydessä kritisoi koulutusta, joka ei valmenna kyseisiin töihin. (YLE, A-studio 5.10.2016.)

Kokkien kohdalta Välimäki, Lahtinen ja Heinonen pohtivat kokin työn palkan pienenä ja työn vaativuutta siihen nähden. Työ on sesonkiluonteista ja täysiä tunteja on vaikea saada, ja silloinkin palkkataso jää niin pieneksi, että erityisesti pääkaupunkiseudulla, sillä ei pärjää. Välimäki otti esille seikan, että nuoret eivät osaa käyttää perinteisiä hakumenetelmiä, hänen kriteerit työntekijälle olivat reipas mieli ja iloinen asenne, halu oppia uutta ja omaksua uusia asioita. Heinonen ihmetteli, että HOK-Elanto isona vakaana talona ei saa työntekijöitä, vaikka heillä on hyvät uramahdollisuudet, koulutusmahdollisuudet, tes:iä parempi palkkaus ja työterveyshuolto ja henkilöstöedut. Hän pohti ratkaisuna sitä, että koulutus mietittäisiin uudelleen, hänen mielestä kädentaitajat eivät ole koulunpenkillä istujia. Onko toimintoja tehostettu liikaa, miten työnteko saataisiin kannattavaksi ja haluttavaksi. (YLE, A-studio 5.10.2016).

Vuonna 2013 majoitus- ja ravitsemisalalan opiskelijoita valmistui 4 698, heistä 2 676 oli pääsääntöisesti työllisiä, 867 työttömiä. Koulutus työllisti näin ollen 54,6% opiskelijoista. Tilasto on tehty vuosi valmistumisen jälkeen. (Vipunen 2016.) Alueellista hajontaa tämän tutkimuksen kohteilla on, Lapissa ollaan samoissa keskiarvon kanssa, Pirkanmaalla sen alapuolella ja Helsingissä työllistyminen on helpompaa. Katso taulukko 4.

Taulukko 4. Työllistyminen.

2013 valmistu- neiden Horaca-alan pe- rustutkinnon suorittaneiden työllistyminen	Lappi	Pirkanmaa	Uusimaa	Koko maa
Yhteensä	153	369	996	3798
Työllinen	87	180	630	2073
Työtön	24	84	150	747
Työllisyys %	56,8 %	48,7 %	63,3 %	54,6 %

Vuosien 2015 ja 2016 aikana Lapissa, Pirkanmaalla ja Helsingissä ei muutoksia juuri-kaan ole työttömyysasteessa, se on hiukan noussut Pirkanmaalla ja Helsingissä. TE-toimiston ilmoittamia avoimia työpaikkoja on ollut kaikissa hieman enemmän vuonna 2016, mutta kokonaisuudessaan avoimet työpaikat ovat kaikissa vähentyneet kts. taulukko 5. Taulukossa ei ole mukana vuokratyö- tai rekrytointitoimeksiantoilmoitukset, jolloin Ilmiö voi osaltaan johtua vuokratyövoiman kasvusta ravintola-alalla. Ammattibarometristä selviää, että syyskuussa 2016 liikaa hakijoita ravintola- ja suurtaloustyöntekijöissä on Pirkanmaalla, tasapaino Lapissa ja pulaa hakijoista Helsingissä, katso kuvio 3. (Ammattibarometri 2016). Vaaleansinisellä on merkitty paikat, jossa on paljon pulaa hakijoista, vaaleankeltaisella tilanne on tasapainossa ja tummemmalla keltaisella hakijoita on liikaa.

Taulukko 5. ELY-keskusten työllisyysnäkemyksiä alueellisesti.

Työllisyyskatsaus	huhtikuu 2015	huhtikuu 2016
Lapin ELY-keskus	työtöntä työnhakijaa 13 881, työttömyysaste 16,6 % avoimia työpaikkoja 1 499 kokin paikkoja tässä tutki- muksessa 24	työtöntä työnhakijaa 13 527, työttömyysaste 16,4 % avoimia työpaikkoja 1 722 kokin paikkoja tässä tutki- muksessa 17
Pirkanmaan ELY-keskus	työtöntä työnhakijaa 35 352, työttömyysaste 14,5 % avoimia työpaikkoja 3 694 kokin paikkoja tässä tutki- muksessa 39	työtöntä työnhakijaa 36 528, työttömyysaste 15 % avoimia työpaikkoja 3 811 kokin paikkoja tässä tutki- muksessa 29
Uudenmaan ELY-keskus Helsinki	työtöntä työnhakijaa 38 577, työttömyysaste 11,7 % avoimia työpaikkoja 6 880 kokin paikkoja tässä tutki- muksessa 82	työtöntä työnhakijaa 40 664, työttömyysaste 12,2 % avoimia työpaikkoja 7 653 kokin paikkoja tässä tutki- muksessa 76

Ammattibarometri kertoo työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen keskeisten ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa. Voit tutustua alla olevan hakulaatikon avulla suoraan eri ammattien tilanteisiin. Ylävalikosta löydät alueiden arviot ja tiivistelmät eri alueilta.

Arviointi on tehty Syyskuussa 2016

HAE TULOKSET:

5120 Kirjoita ammatti (esim. myyjät)

[Ammatit, joista arvio on tehty](#)
[Avoimet paikat ja työvoimakoulutus TE-toimistoissa](#)

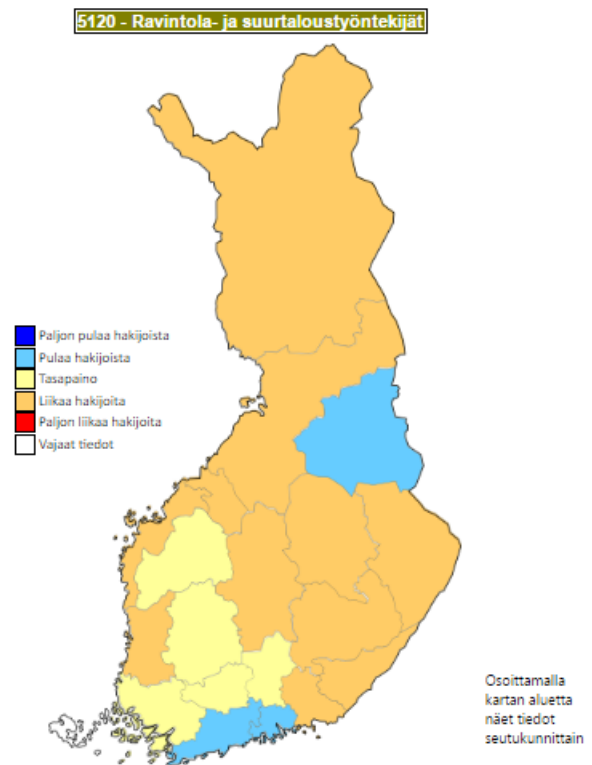
Tilastotiedot

Työttömien ja lomautettujen määrä (keskimäärin kuukauden lopussa): 7519.33

Avointen työpaikkojen määrä (keskimäärin kuukauden aikana): 2282.33

Tiedot ovat keskiarvoja aikaväliltä: Maalis-Kesäkuu 2016

Lähde: TEM työnvälitystilastot



Kuvio 3. Ravintola- ja suurtaloustyöntekijöiden kehitysnäkymät. (Ammattibarometri 3.10.2016)

4 Henkilöstö osana yritysstrategiaa

Yrityksellä on lähtökohtaisesti tavoite menestyä. Yritysstrategian laatimisessa voidaan hyödyntää erilaisia näkökulmia ja malleja henkilöstösuunnitteluun. Ravitsemisala on henkilöstövaltainen ala, joten onnistunut rekrytointi tuo myös taloudellista kannattavuutta yritykselle. Hyvään henkilöstöstrategiseen lopputulokseen voidaan

päästä hyödyntämällä käytettävissä olevia resursseja tai laajentamalla ja uudistamalla yrityksen nykyisiä resursseja rekrytoinnin avulla.

Henkilöstöstrategisessa ajattelussa on historian saatossa ollut erilaisia näkökulmia, osaamispainotteisuus 1990-luvulta alkaen korostaa yrityksen sisäisten resurssien merkitystä. Tämän näkökulman mukaan yritykset ovat resurssien yhdistelmiä, ja kilpailuetua syntyy, kun saadaan aikaan "oikea" yhdistelmä. Henkilöstön osaaminen, oppiminen ja toimintatapa nähdään tärkeinä. Henkilöstöresurssi on arvokasta, harvinaista, kopioimatonta ja korvaamatonta. Menestystekijöinä nähdään ihmisten inhimilliset ominaisuudet. Henkilöstön toimintaa voidaan viedä eteenpäin ja uudistaa oikealla johtamisella. Samanaikaisesti on ollut vallalla myös ajatus hyperkilpailusta, jonka näkemyksen mukaan maailma on jatkuvassa muutoksessa ja kestävää kilpailuetua on mahdoton ylläpitää. Heikkojen signaalien tunnistaminen on tärkeässä roolissa, kuten myös omien toimintatapojen uudelleenorganisointi nopeastikin, vaikka se olisi ollut hyvinkin kilpailukykyinen tapa toimia. (Luoma 2013, 42-47).

Exploitation-tyyppisessä painotuksessa lähtökohtana on henkilöstö tuotannontekijänä ja sen tehokas hyödyntäminen nykyisessä kilpailutilanteessa. Tässä painotetaan suoritusten mittaamista ja tehostamista, pohditaan, miten rekrytoidaan olemassa olevaan rooliin, miten saadaan kokonaissuoriutumisen paremmalle tasolle ja miten voidaan kouluttaa henkilöstöä toimimaan tehokkaammin, jotta tuotanto olisi tuottavaa ja tehokasta. Exploration-tyyppinen painotus pyrkii muuttumaan ja löytämään uusia mahdollisuuksia. Rekrytoinnin avulla tuotaisiin yritykseen uutta osaamista ja tavoitteena uudistaminen ja kehittyminen, siten laajennettaisiin yrityksen osaamista uusille alueille. (Järnlström & Luoma 2014, 50).

Kaplan ja Norton (2004, 2009) ovat laatineet strategia kartan, jonka avulla voidaan tunnistaa kriittisiä ja yritykselle elintärkeitä kohtia, joita ensisijaisesti tulisi kehittää. Henkilöstöosaamisen strategiakartta muodostuu heidän mukaan niin, että ensin tunnistetaan joillakin työtehtävillä olevan suurempi vaikutus yrityksen strategian onnistumiseen kuin toisilla. Nämä muutamat tehtävät täytyy tunnistaa huolellisesti, jotta strategia pysyy kasassa. Tehtäväosaamisprofiilien määrittelyssä otetaan huomioon tarvittavat taidot, tiedot ja arvot, joita tehtävän hoitaminen vaatii. Osaamisprofiilia käyttää henkilöstöjohto rekrytoidessaan tai kouluttaessaan uutta väkeä. Seuraavaksi määritellään olemassa oleva osaaminen, strateginen valmius. Nykyisen osaamisen

selvittyä laaditaan kehittämisohjelma, jonka avulla saadaan strategian mukaista osaamista. (Kaplan & Norton 2004, 225- 237; Kaplan & Norton 2009, 180-181.)

Henkilöstön sitouttaminen strategiaan onnistuu siihen perehdyttämällä, ottamalla huomioon henkilön omat tavoitteet (kannustimien käyttö) ja kehitysohjelmien laatiminen niin, että työntekijä saa siitä tarvittavan osaamisen. Työntekijöiden halu työskennellä yrityksessä antaa valtavan määrän sisäistä luovuutta ja energiaa. Työntekijän tulisi olla ylpeä yrityksestä jossa työskentelee, hänen täytyisi tuntea, että yritys menestyy ja toiminta on tehokasta ja tuloksellista ja hän on osa sitä. Sen vuoksi strategian jalkauttaminen työntekijätasolle on tärkeää. Työntekijän tulee olla selvillä, miten hän yksilönä auttaa yritystä tavoitteen toteuttamisessa (Kaplan & Norton 2009, 168-169). Suomessa tämä on nähty työnimuna, joka ylläpitää työtyytyväisyyttä ja siten tehokkuutta toiminnassa. Työhyvinvointi edesauttaa myös työssäjaksamista ja työssä pysymistä, jolloin turhilta ja kalliiltakin rekrytoinneilta voidaan välttyä. Siitä lisää myöhemmin.

4.1 Rekrytointi

Rekrytointi on strategisesti tärkeimpiä prosesseja henkilöstöjohtamisessa. Rekrytoinnilla on merkitystä yrityksen tulevaisuuteen pitkällä aikavälillä. Se muokkaa yrityskulttuuria ja sen avulla voi hankkia tavoiteltua osaamista nopeastikin. Jotta rekrytointiprosessissa onnistuu, olisi huomioitava, että se on pitkäjännitteistä ja sen tulisi olla ennakoivaa. Valmiin rekrytoinnin muuttaminen on vaikeaa, joten prosessin aikana on syytä olla huolellinen. Rekrytointi pitää sisällään sekä ulkoisen rekrytoinnin että sisäisen rekrytoinnin, mihin liittyy muita rekrytoinnin prosesseja kuten urasuunnittelu. Rekrytoinnilla voidaan tarkoittaa joko kaikki rekrytoinnin vaiheet ylläpitävää kokonaisuutta, tai ainoastaan ne toiminnot, jotka saavat ihmiset lähettämään yritykseen työpaikkahakemuksen. (Salojärvi 2013, 119-120).

Suomessakin on huomattavissa työsuhteiden moninaisuus. Viime aikoina on yleistynyt check in - chek out-menettely, jossa työntekijät vaihtavat työpaikkoja nopeasti-

kin. (Mts. 120). Osa näistä vaihdoista liittyy yksilön omaan urakehitykseen, mikä ainakin aloittelevalle kokille on osaamisen kehittymisen ja monipuolistumisen kannalta myös suotavaa. Viimeisten vuosien laajat irtisanomiset ovat vaikuttaneet välillisesti myös ravintola-alaan, monet yritysten yhteydessä olevat henkilöstöravintolat ovat menettäneet asiakkaita ja yleinen tulotaso on vaikuttanut siihen, että ravintolaruokailua on vapaa-ajallakin rajoitettu. Tilanne on nyt kuitenkin korjaantumaan päin ja suhdannenäkymät ravintola-alalla ovat hieman paremmat (MaRa Ry 2016).

Huono henkilöstöjohtaminen ei edesauta yrityksen kasvua ja tuloksellisuutta. Impulsiivinen rekrytointi ei ole suunnitelmallista jolloin virheiden mahdollisuus on suuri. Kun henkilöstösuunnittelu on osa organisaation strategiaa, voidaan asettaa laadullisia ja määrällisiä henkilöstötavoitteita. Tavoitteita vasten tarkastellaan nykyisiä henkilöstöresursseja ja niistä vedetään johtopäätöksiä tulevaisuuden tarpeista. Strateginen henkilöstösuunnittelu pitää sisällään suunnitelmat resursoinnista, osaamisen kehittamisestä, sitouttamisesta, joustoista, tuottavuudesta ja henkilöstön poistumasta tai vähennyksistä. (Salojärvi 2013, 121).

Rekrytinnin vaikutukset ulottuvat sekä sisäiseen, että ulkoiseen yrityskuvaan. Rekrytointi on näkyvää viestintää, ja se kiinnostaa monia tahoja, niin aktiivisia kuin passiivisiakin työnhakijoita, kilpailijoita, asiakkaita, yhteistyökumppaneita ja omaa henkilökuntaa. Prosessia voi seurata myös hakijan tukiverkko, joten rekrytointiprosessissa onnistuminen tai epäonnistuminen on yrityksen kannalta ensiarvoisen tärkeää, mielikuva yrityksestä muodostuu myös tätä kautta ja vaikuttaa näin ollen hyvinkin laajalle. Rekrytointiprosessi nähdään molemminpuolisena viestintänä myös Henry Ry:ssä. (Henry Ry 2016.) Työnantajan positiivinen maine tuo paremmin potentiaalisia työnhakijoita. Rekrytointiprosessi on näkyvä prosessi, joten työnantajakuva merkitystä siinä ei voida väheksyä. Työnantajakuvaan vaikuttavat mm. imago, identiteetti ja julkisuuskuva. Positiivinen työnantajakuva edesauttaa henkilöstön sitoutumista työpaikkaan ja helpottaa uusien työntekijöiden rekrytoimista. Jokainen työntekijä edustaa omaa yritystään, siksi heistä huolehtiminen pitäisi olla yritykselle erityisen tärkeää. Yrityksen strategia, asiakaskokemukset ja henkilöstöteot viestivät ulkopuolelle yrityksen tilasta. Työnantajakuva voi myös yrittää rakentaa tietoisemmin mm. ulkoi-

sen työnantajakuvan tutkimisella ja seurannalla, sisäisen työtyytyväisyyden kartoittamisella ja edistämisellä, arvojen määrittämisellä ja sen viestimisellä, rekrytointiprosessin rakentamisella niin, että se heijastuu positiivisena. (Salojärvi 2013, 125-127).

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on tutkinut ravintola-alan opiskelijoiden ja työntekijöiden muodostamaa työnantajakuvaa pääkaupunkiseudun ravintoloista seuranta-tutkimuksella. Kyseisen selvityksen mukaan vuoden 2016 parhaan työnantajamielikkään pääkaupunkiseudulla antoivat Kämp Collection Hotels, Royal Ravintolat, Sokos Hotels, Fazer Food Services, Scandic Hotels ja Restamax Group. Parhaina rekrytointikanavina pidettiin työvoiman välitystä internetissä, sosiaalista mediaa ja ravintola yritysten omia internetsivuja. (Työnantajatutkimus 2016.)

Seuraavassa kuviossa 4 on havainnollistettu rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan. Sisäisen haun prosessi menee hieman eri tavalla, koska kohderyhmää ei enää tarvitse tunnistaa eikä miettiä, mikä olisi paras menettelytapa. (Salojärvi 2013, 127-128.)



Kuvio 4. Rekrytointiprosessi. (Salojärvi 2013, 128)

Rekrytointiprosessi alkaa tarpeen tunnistamisella. Mikäli työpaikan uudelleen organisoinnin tuloksena tarvetta rekrytointiin on edelleen, tehdään uusi tehtäväkuvaus huolellisesti. Yrityksen henkilöstöstrategian kannaltakin on tärkeää, että tiedetään,

mihin työhön työntekijää haetaan, mitkä ovat työn tavoitteet, miten tehtävä sijoittuu organisaatioon, työn pääasialliset vastuut sekä puitteet ja olosuhteet, jossa työtä tehdään. Osaajaprofiilissa tulee esille mm. hakijan toivottu kokonaisolemus esimerkiksi ulospäin suuntautuneisuus ja aktiivisuus, pätevyys esimerkiksi koulutus, kokemus ja kompetenssit, henkilökohtaiset ominaisuudet esimerkiksi nopeus, kyky omaksua uutta ja ongelmanratkaisutaito, motivaatio ja muut ominaisuudet kuten paineensietokyky ja palveluasenne. (Mts. 129).

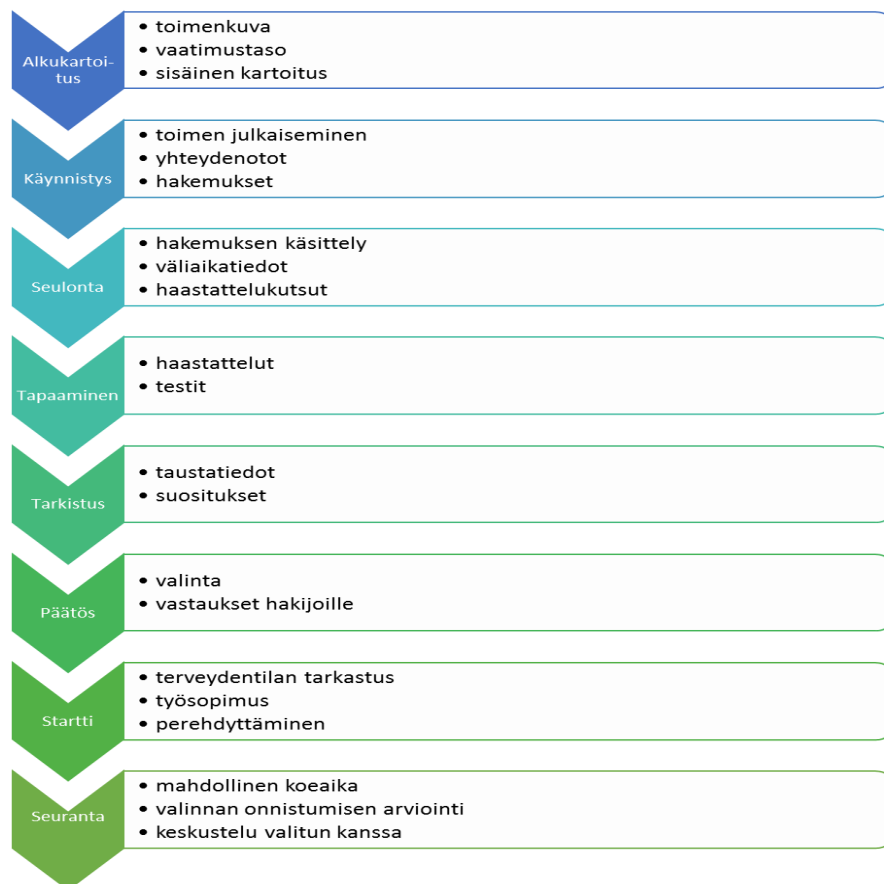
Työntekijää voidaan hakea sisäisesti, mikä voi sitouttaa työntekijöitä, mutta ei välttämättä tuo uusia tuulia yritykseen, ulkoinen haku sen sijaan voi vaikeuttaa nykyisen henkilöstön sitoutumista, mikäli koetaan, että etenemismahdollisuuksia ja urakehitystä ei yrityksessä ole. Kun on päädytty ulkoiseen hakuun, mietitään kohderyhmä, joihin työpaikkailmoituksella halutaan osua. Kun kohderyhmä on selvitetty, on helppompaa valita rekrytointi-ilmoituskanava. Internet on nykyään merkittävä rekrytointikanava, se on syrjäyttänyt lehti-ilmoittelun, jonka kohderyhmänä ovat työntekijät, jotka eivät aktiivisesti hae töitä, samalla lehti-ilmoitus on myös markkinakanavana yritykselle, siinä yritystä voidaan tuoda esille kaikille lukijoille ja näin herättää mielenkiintoa laajemminkin. Muita ilmoituskanavia ovat yritysten omat nettisivut ja muut julkaisut, oppilaitokset, puskaradio, verkostot ja suora hakukontaktit. (Mts. 129). Yrityksillä on myös omia rekrytointitietokantoja, joista sopivaa hakijaa voidaan etsiä (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen ja Ollikainen 2008, 153).

Työvoimatoimiston hakupalvelun merkitys korostuu suorittavan työn, sijaisuuksien ja määräaikaisten palvelujen tarjoajana, ilmoitus yrityksen internetsivuilla toimii trendikkäissä, tunnetuissa ja halutuissa yrityksissä. Rekrytointiprosessin ulkoistaminen, rekrytointitoimeksianto, on myös yleistynyt, houkuttelevan ilmoituksen laatiminen ja hakemusten vastaanottomenettelystä sopiminen voivat olla yritykselle haastavia, joten rekrytointitoimeksiantoja käytetään apuna. Hakukanavan päättämisen yhteydessä täytyy sopia hakemusten vastaanottotapa ja vastataanko hakemuksiin. (Salojärvi 2013, 128-130). Vaikein osa prosessissa lienee valinta. Valintaan on hyvä osallistua vähintään kaksi, jotta virheiden mahdollisuus pienenee. Esivalinnassa luetaan läpi hakemukset ja valitaan jatkoon pääsevät. Jatko voi olla esimerkiksi haastattelu, ryhmäarviointi, työnäyte ja työn simulointi. Haastattelun luotettavuus lisääntyy, kun haastattelijoina on useampia ja haastattelussa olisi mukana myös henkilö, jonka

kanssa haastateltava tulee työskentelemään. Esimies on kuitenkin ensisijainen haastattelija ja päätöksentekijä. (Mts. 133-134).

Viestintä työpaikan täyttymisestä usein unohtuu, mikä heikentää työnantajakuva. Kaikille hakijoille lähetetty kiitoskirje lopettaa myös hakijoiden työnhakuprosessin ja saa yrityksen imagon säilymään työnhakijan silmissä. Rekrytointiprosessin loppuksi kannattaa arvioida sen onnistumista, onko pysytty aikataulussa? oliko valinta selkeä? minkälainen julkisuuskuva prosessista jäi? (Mts. 137). Positiivista työnantajakuva ja sen tärkeyttä on korostanut tutkimuksessaan myös Turkulainen (2012, 61).

Onnistunut valinta sitouttaa työntekijän yritykseen ja säästää rahaa, koska uutta rekrytointiprosessia ei tarvita. Uuden työn omaksuminen vie aikaa, on todettu, että täysipainoiseen tuottavan työhön hänestä on vasta noin vuoden kuluttua. (Mts. 138). Samaa mieltä ovat myös Kortetjärvi-Nurmi ym. he ovat kuvanneet rekrytointiprosessia kuitenkin hieman eri tavalla kuin Salojärvi, kts. kuvio 5 (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2008, 151-152.)



Kuvio 5. Rekrytointiprosessi. (Kortetjärvi-Nurmi ym. 2008, 152)

Rope ja Kettunen näkevät rekrytoinnin ratkaisevana tekijänä menestysjoukkueen luomisessa. Rekrytointikriteeristö rakentuu heidän mukaan kriteereistä, jotka muodostuvat toimivuudesta yritykseen/yksikköön, toimivuudesta esimiehen ja henkilöstön kanssa sekä toimivuudesta tehtävään. (Rope & Kettunen 2012,137.)

4.2 Työhyvinvointi ehkäisee turhia rekrytointeja

Työhyvinvointi on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista. Hyvinvoiva työyhteisö on tuottava, työn oltava mielekästä, eikä työskentely saa vaarantaa työntekijän uraa tai terveyttä. Työhyvinvointiin satsaamalla voidaan välttää kalliita rekrytointiprosesseja, mikäli huonot työolot on työntekijän syy vaihtaa työpaikkaa. Yleisestikin kehittämistyössä pitäisi ottaa esille mikä työssä vetää ja mikä työntää pois työpaikoilta.

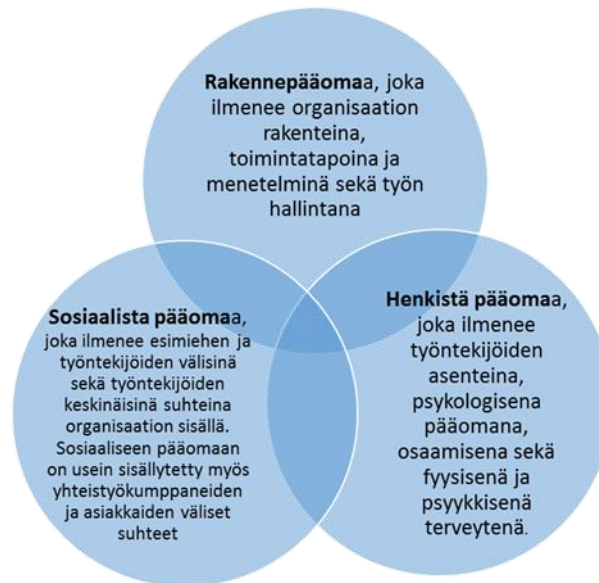
Kokien ammatinvaihto on varsin suurta. Alalle on vaikea saada sitoutuneita ja motivoituneita työntekijöitä. Koulutukseen hakeutuu paljon opiskelijoita, jotka eivät oikein tiedä alan vaatimuksista, eivätkä ole tienneet mihin hakeutuvat. Kaikkonen ja Peuha (2014) ovat YAMK-opinnäytetyössään tutkineet tekijöitä, jotka vaikuttavat kokkien työmotivaatioon ja työyhteisöön sitoutumiseen sekä tekijöitä, jotka saavat kokkeja pysymään alalla. Tutkimustuloksina he löysivät sitovina ominaisuuksina hyvän työilmapiirin ja yhteishengen, sekä hyvän vuorovaikutuksen kollegoiden ja esimiesten kanssa. Esimiehen rooli korostuu tasapuolisuuden, oikeudenmukaisuuden sekä työntekijöiden kunnioituksen ja luottamuksen kohdalla. Ala vaihdettiin kyseisen tutkimuksen tuloksena siksi, että haluttiin vaihtelua. Alan työtehtävät koettiin yksitoikkoisiksi, joten motivoituminen työhön ei säilynyt, työtä ei koettu tarkoituksenmukaisena tai monipuolisena ja mielenkiintoisena. (Kaikkonen & Peuha, 2014.)

Työn imuun on perehtynyt myös Järvinen (2008), hänen mukaan työ synnyttää ihmisessä tunteita ja kokemuksia, sekä myönteisiä että kielteisiä, kts. taulukko 6. Työ toisaalta imee puoleensa mielenkiintoisilla ja voimaannuttavilla asioilla, kuten kiinnostavilla työtehtävillä, osaamisen ja hallinnan tunteilla ja töiden sujumisella. Toisaalta työ

työntää luotaan sen sisältämällä vaikeilla ja tylsillä asioilla, kuten kyllästyttävillä rutiineilla ja työn merkityksettömyydellä. Jokainen työntekijä on kuitenkin yksilö, toisille rutiinien noudattaminen on tyydyttävää ja toinen kyllästyy heti. Työn imu vaihtelee tilanteen ja joskus jopa tuurinkin mukaan, kiitoksella ja hyvällä palautteella saadaan kuitenkin parempia tuloksia ja työntekijälle halua kehittyä. Järvinen myös kehottaa, esimerkiksi opettajia, realistisen kuvan antamiseen työstä, jotta mielikuvat ja todellisuus eivät olisi niin kaukana toisistaan. (Järvinen 2008.) Nykyään television kokkiohjelmien antama vääristyneen kuvan nuorelle kokin työstä ja palkkauksesta, sen mielikuvan mureneminen voi osaltaan vaikuttaa alalta poistumiseen tai opintojen keskeyttämiseen.

Työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi säännöllisillä kehityskeskusteluilla, jossa otetaan työntekijä huomioon yksilönä. Työhyvinvointitoimenpiteitä laaditaan yhdessä henkilöstön kanssa, ravintola-alalla ne voivat liittyä esimerkiksi työn hallinnan ja osaamisen varmistamiseen, työilmapiirin luomiseen ja työaikajärjestelyihin. Palvelualan ammattiliiton (PAM) sivuilta löytyy esimerkkejä toimenpiteiksi työhyvinvoinnin lisäämiseen. (PAM 2016).

Manka ja Manka (2014) ovat ottaneet työhyvinvoinnin näkökulmaksi inhimillisen pääoman ks. kuvio 6. Heidän mielestään se on merkittävin asia kansantalouden kasvussa ja kehittämisessä. Aineetonta pääomaa kuten työntekijöihin ja toimintatapoihin sisältyvää osaamista, työvoimavaltaisilla aloilla on paljon ja se vie jopa 50 % organisaation kuluista. Menestymiseen ei enää riitä toiminnan tehokkuus ja laadukkuus vaan tarvitaan uudistumista, innovaatioita. Aineetonta pääomaa kehittämällä on uskottu saadun 50-90 %:n vaikutus arvoon, mikä tarkoittaa, että aineettomaan pääomaan tulee yrityksessä satsata. (Manka & Manka 2014.)



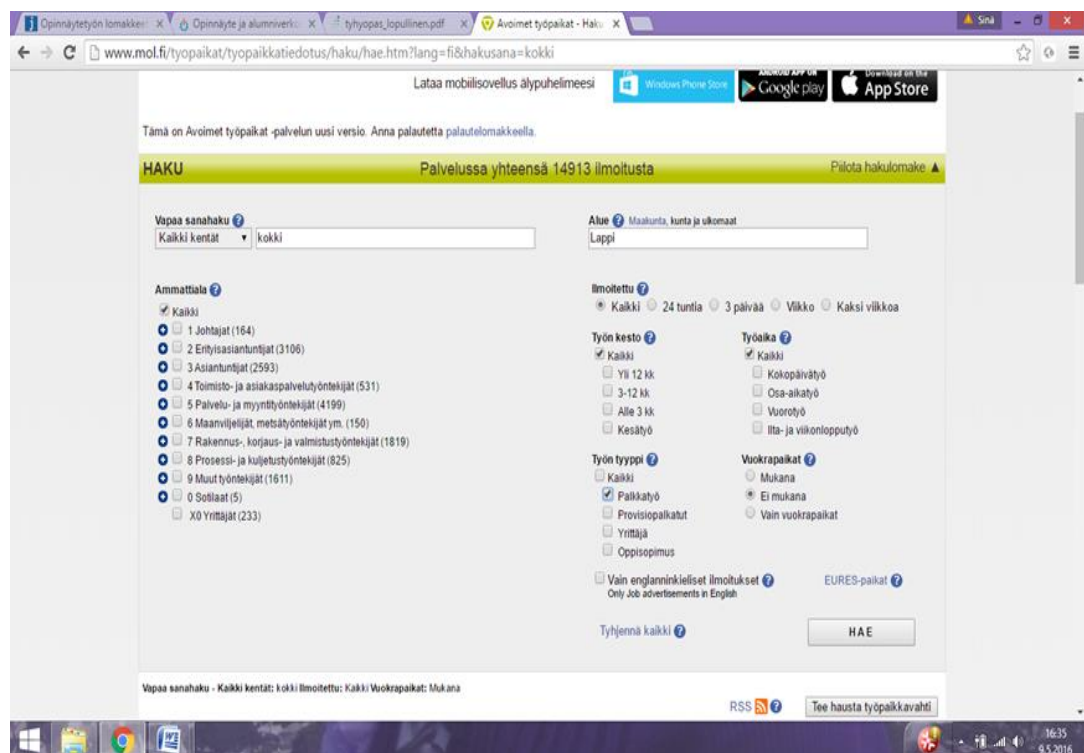
Kuvio 6. Inhimillisen pääoman tekijöitä. (Manka & Manka, 2014)

Työhyvinvoinnin panostukset näkyvätkin yleensä erilaisten kustannusten vähenemisenä. Työhyvinvoinnin puutteeseen liittyviä kustannuksia ovat: sairauspoissaolot, alentunut työkyky tai työkyvyttömyys, masennuksesta aiheutuneet kustannukset, työn tehostomuus, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, työn heikko laatu. Näihin asioihin voi jokainen työyhteisö ja työyhteisön jäsen vaikuttaa. Hyvinvoivassa työyhteisössä sairauskulut ovat pienemmät, työaika on tehokasta, työn laatu on parempaa mikä näkyy lopulta hyvänä kilpailukyknä ja parempana kannattavuutena. (Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju, 13). Työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen ovat myös osa työntekijän omaa työelämäosaamista.

5 Tutkimus kokin työpaikkailmoituksissa esiintyvistä osaamisesta

5.1 Tutkimuksen toteuttaminen ja rajaus

Tutkimuksen kohteena on osaaminen ja mitä osaamista kokilta vaaditaan avoimissa työpaikkailmoituksissa. Tutkimusaineisto on koottu TE-toimiston Internetsivuilta, www.mol.fi. Työskentelen itse Pirkanmaalla ammatillisessa oppilaitoksessa, joten alueelliseksi valinnaksi muodostui Pirkanmaan ja sen lisäksi vertailun vuoksi Helsinki ja Lappi. Helsinki siksi, että siellä on paljon ravitsemisalan yrityksiä ja vuonna 2016 on ollut paljon keskustelua työntekijäpulasta. Lappi siksi, että se on alueena jo ravitsemispalveluiden osalta erityinen, sesonkiluonteinen ja kesämatkailun kannalta hiljaisempi. Alkujaan ajatuksena oli ottaa tutkimukseen mukaan myös alueiden valta-lehdet Aamulehti, Helsingin Sanomat ja Lapin kansa, mutta totesin, että lehdissä kokin työpaikkoja ei enää juurikaan ole tarjolla, joten hylkäsin sen ja keskityin ainoastaan TE-toimiston Internetsivustoon. Tein hakuja huhtikuussa neljä kertaa vuosina 2015 ja 2016, kuun puolivälissä ja kuun lopussa. Hakukriteereinä oli kokki, työn kesto kaikki, työajat kaikki, työn tyyppi palkkatyö, vuokratilat ei mukana, ks. kuvio 7. Lisäksi rajasin käsittelyvaiheessa pois vielä rekrytointitoimeksiannot.



Kuvio 7. Hakukriteerit.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitä kokon osaamista löytyy työpaikkailmoituksista (rajattua aikana ja rajatulla alueella)?
2. Miten ilmennyt osaaminen on yhteydessä teoreettisen viitekehyksen tuomaan käsitykseen osaamisesta?
3. Mitä muuta huomioitavaa ilmoituksista löytyy?

Tutkimus on laadittu seuraavalla tavalla:



Kuvio 8. Tutkimusprosessi.

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on laadullinen, kvantitatiivista tutkimusaineistoa voi muokata numeeriseen muotoon (KvantiMOTV), tutkimusaineisto on ollut tietyn ajan saatavilla internetsivuilla sähköisessä muodossa, aineiston myöhempää käsittelyä varten kopioin tiedot tiedostoksi omalle koneelleni.

Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, missä valmista tekstiä tarkastelemalla pyritään saamaan esille tiivis kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, tekstiä voidaan tarkastella mm. eritellen, kuten minä olen tehnyt. Sisällön erittelyssä analysoidaan määrällisesti dokumentin sisältöä, esimerkiksi sanojen esiintymistiheyttä, sisällön analyysissä taas kuvaillaan tekstin sisältöä. Sisällön analyysi voidaan tehdä myös aineistolähtöisesti (KvantiMOTV), mihin tämä tutkimus perustuu. Tutkimuksen tarkoitus on olla sekä kartoittava että kuvaileva (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 1345-135.)

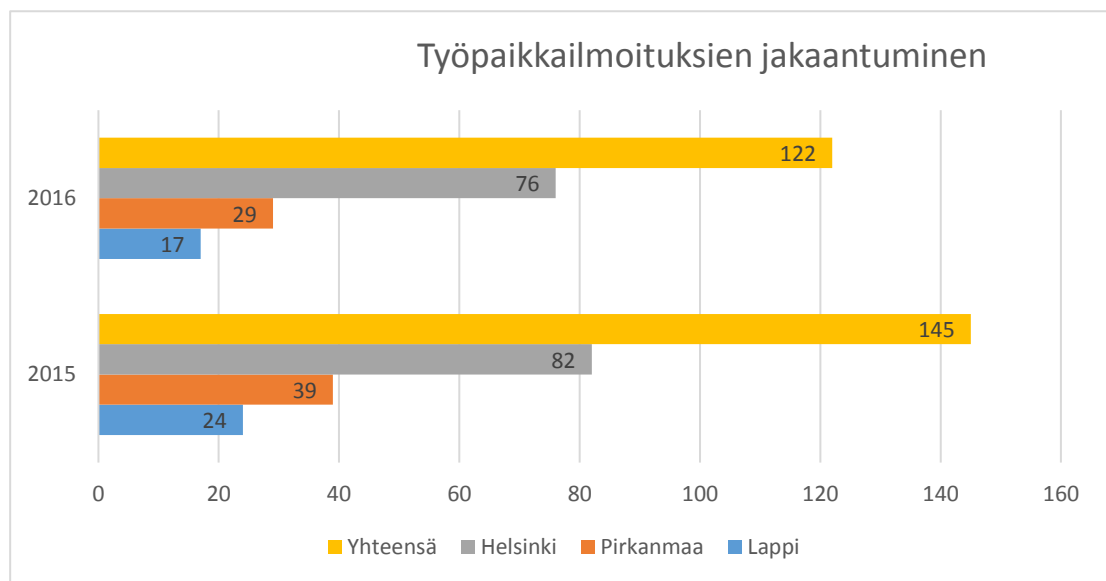
Sisällönanalyysin olen tehnyt manuaalisesti taulukoinnin avulla, Liite 1. Taulukoinnissa käytin apuna myös eri värejä, jotta asiat oli helpompi merkitä havaituiksi. Taulukon laadin niin, että erittelin ensin tehtävänimikkeen ja työn tavoitteen, seuraavaksi erilaisia kvalifikaatioita kuten ulospäinsuuntautuneisuus, aktiivinen, koulutus, työkokemus, ongelmanratkaisutaito, nopeus/ripeys, paineensietokyky, hakumenettely, tes/palkkaus. Taulukoinnin jälkeen laskin toiseen taulukkoon, kuinka monta mainintaa kyseisestä asiasta on eri tutkimusalueilla kulloisenakin vuonna, Liite 2. Tuloksia olen lopuksi koonnut havainnollistamaan kaavioihin kuvat 10 – 29. Näiden perusteella tein johtopäätökset, mitä osaamista työpaikkailmoituksista löytyy.

Vaikka olen tutkinut aineistoa numeerisesti määrällisen tutkimuksen keinoin, on sisällön tutkiminen ollut myös laadullista. Laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto pilkotaan osiin, käsitteellistetään ja järjestetään erilaiseksi kokonaisuudeksi (Kvali-MOTV). Kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta käytetään myös täydentämässä toisiaan (Hirsjärvi ym. 2007, 132-133.) Tutkimusaineisto voidaan katsoa joukkotiedotuksen tuotteeksi. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä ja antaa sille teoreettisesti mielekäs tulkinta. Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysissä käydään kohta kohdalta aineisto läpi. Ensin päätetään mikä ilmiössä kiinnostaa, sen jälkeen aineisto käydään läpi, kiinnostavat aineet luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään ja lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Sisällönanalyysillä on tarkoitus saada tiivistetty ja yleistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 84-85, 92, 95, 103, 106).

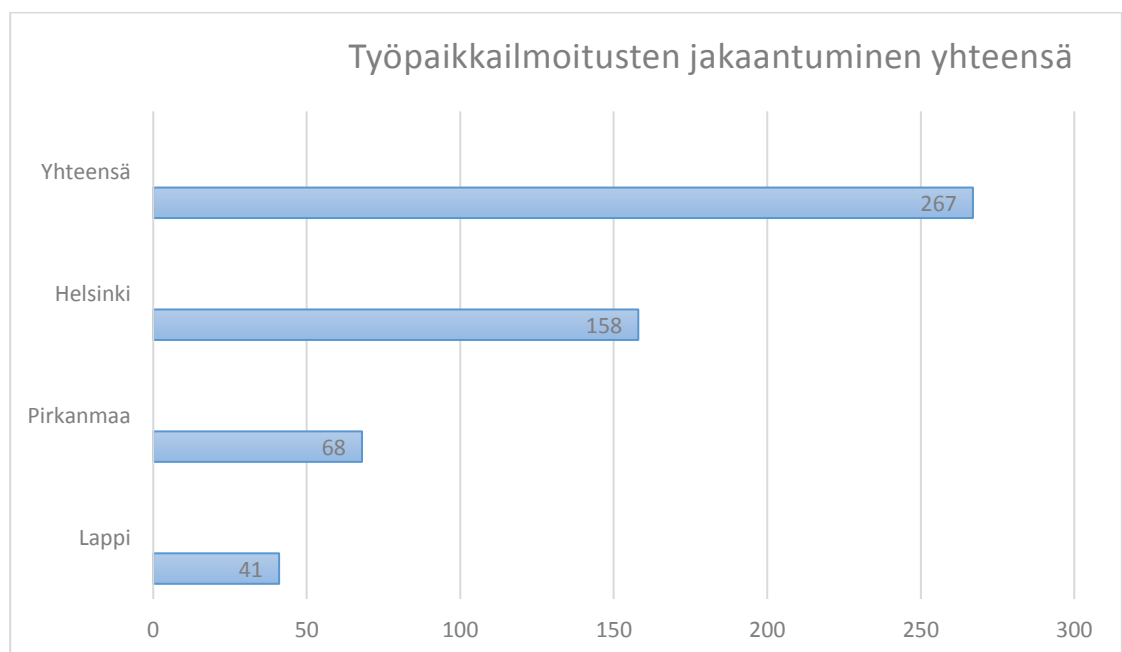
5.3 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksia esitän kuviomuodossa havainnollisuuden vuoksi. Työpaikkailmoituksia tutkimusajankohtana ja annetuilla kriteereillä löytyi yhteensä 267 kappaletta. Luonnollisesti isomman väestöpohjan ja kesämatkailun ykköskohteella Helsingillä ilmoituksia löytyi enemmän kuin Pirkanmaalla ja Lapissa. Ilmoituksista 59,2 % oli Helsingissä, 25,4 % Pirkanmaalla ja 15,4% Lapissa. Ilmoitusten määrä putosi vuoden

2015 tasolta kaikissa tutkimusryhmissä, yhteensä 23 ilmoitusta. Erityisesti Lapin se-
sonkiluontoinen matkailu edesauttaa vuokratyövoiman käyttöä, mikä oli tässä tutki-
muksessa rajattu pois. Tutkimuksen alkuvaiheissa pohdin mielessäni mitä mahdolli-
suuksia vastavalmistuneella kokilla on työllistyä ja onko ajankohta otollinen kesätyö-
paikkojen suhteen. Huhtikuu on kyllä auttamattomasti myöhäinen ajankohta ilmoi-
tella kesätyöpaikoista varsinkaan ravintola-alalla. Joitakin sellaisia kuitenkin vielä oli.

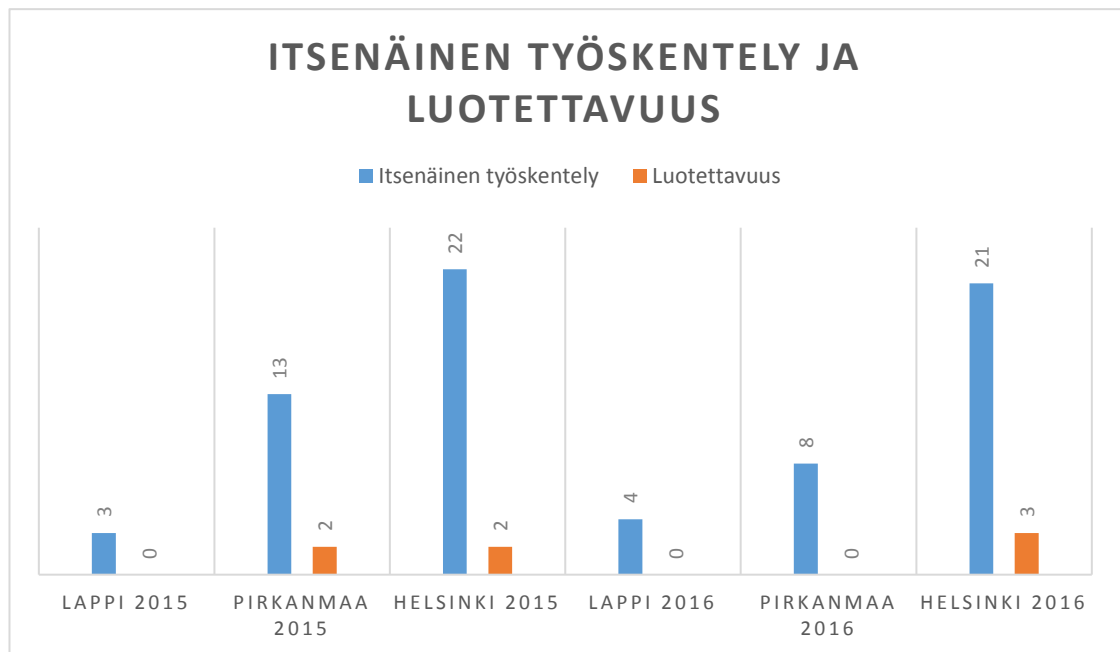


Kuvio 9. Työpaikkailmoitusten jakaantuminen alueellisesti.



Kuvio 10. Työpaikkailmoitusten jakaantuminen yhteenveto.

Työpaikkailmoitusten jakaantuma oli luonnollinen. Helsingissä on enemmän yrityksiä kuin Pirkanmaalla tai Lapissa, näin ollen myös tarvetta työntekijöille. Yli puolet ilmoituksista oli Helsingistä. Lapilla ja Pirkanmaalla ei kovin suurta eroa ollut, vaikka väestöpohjaan ja ravitsemisliiketiheyteen nähden näin olisi olettanut. Kesä ei ole Lapissa suurinta sesonkiaikaa.



Kuvio 11. Itsenäinen työskentely ja luotettavuus.

Itsenäinen työskentely oli mainittu Lapissa yhteensä vain seitsemän kertaa, luotettavuutta ei mainittu kertaakaan. Luotettavuutta ei ollut mainittu Pirkanmaalla tai Helsingissä yhteensä kuin seitsemän kertaa, joten luottamusta työntekijöihin on tai sitä oletetaan olevan ilman muuta. Itsenäiseen työskentelyyn kykeneviä haluttiin. Heistä oli yhteensä 71 mainintaa, mikä on noin 26 % kaikista ilmoituksista. Ilmoituksissa näitä oli mainittu esimerkiksi näin:

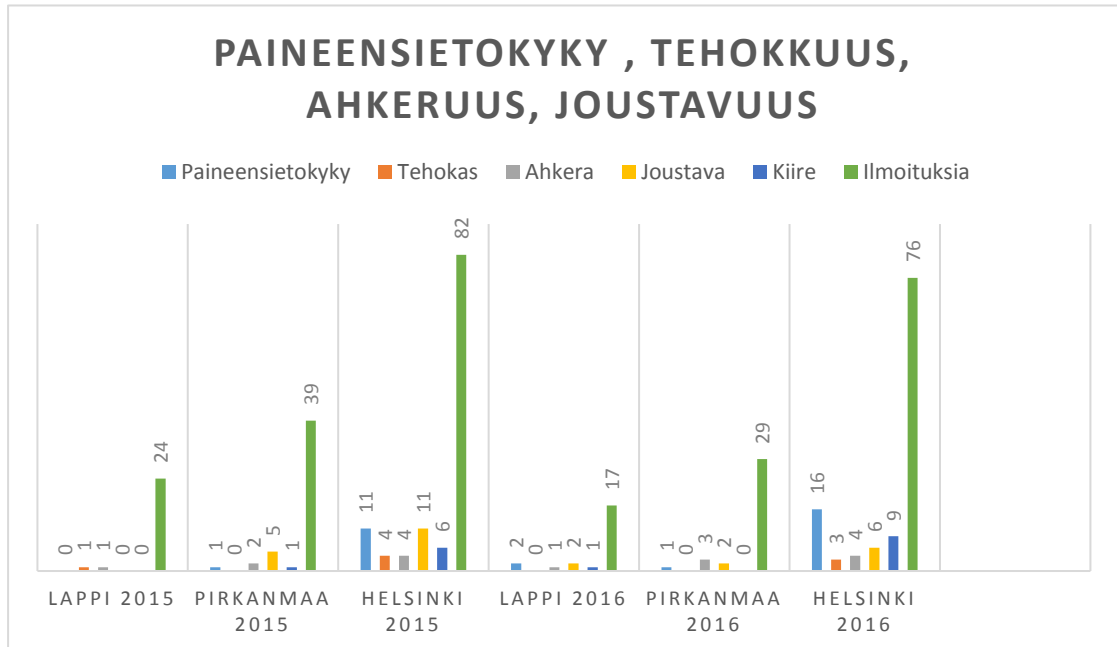
Sinulla on:

- kokon koulutus

- aikaisempaa kokemusta maukkaan lounasruuan valmistamisesta itsenäisesti reseptiikan mukaan

- asiakaspalvelutaitoja ja aikaisempaa kokemusta kassatyöskentelystä
- itsenäinen työskentelyote
- hygieniapassi

Olet asiakaslähtöinen, aurinkoinen, luotettava ja hyvä persoona.



Kuvio 12. Paineensietokyky, tehokkuus, ahkeruus, joustavuus ja kiire

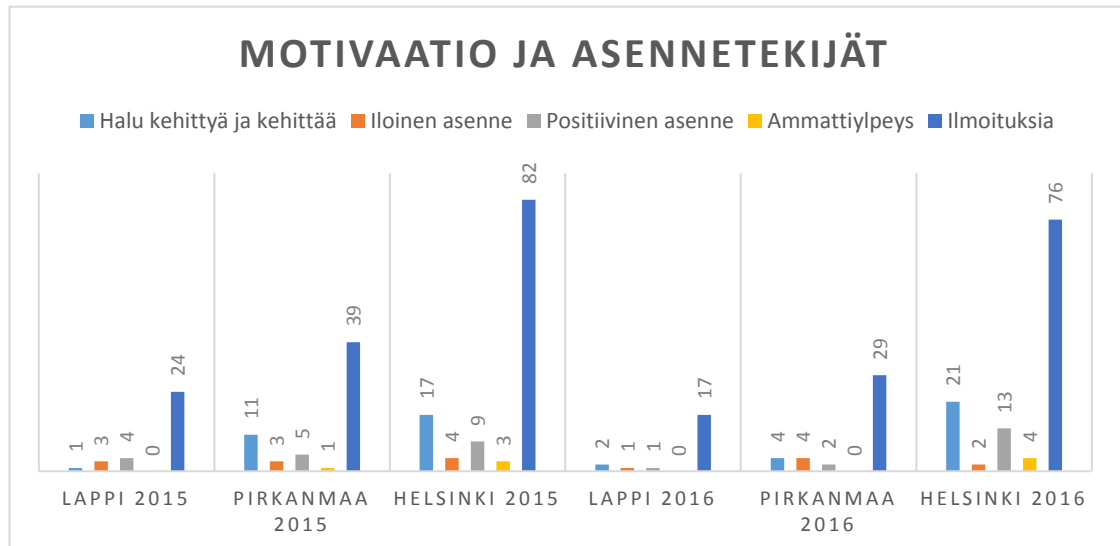
Paineensietokyky oli mainituin asia lähinnä Helsingissä. Kiireiseksi mielletty Horacala ei tutkimuksen perusteella näyttäydä samalla tavoin, sillä kiire oli mainittu vain kerran Pirkanmaalla ja Helsingissä 15 kertaa. Ahkeruutta ja joustavuutta haluttiin jonkin verran. Paineensietokyky esiintyi ilmoituksissa esimerkiksi näin:

Hyvä paineensietokyky etkä pelkää työntekoa pienessä kiireessä, olet motivoitunut ja kiinnostunut ammatistasi pitkällä tähtäimellä.

Arvostamme paineensietokykyä ja hurttia huumoria! Paikka on kova ja ruokaa saa nostaa tosissaan!

Pienessä porukassa yhteistyötaitosi ja laaja osaamisesi korostuvat, sillä töitä tehdään ajatuksella "Kaikki tekee kaikkea".

Odotamme työntekijöiltämme rehellisyyttä, työaikojen noudattamista, ahkeruutta, paineensietokykyä sekä tietenkin työtä pelkäämätöntä asennetta.



Kuvio 13. Motivaatio ja asennetekijät.

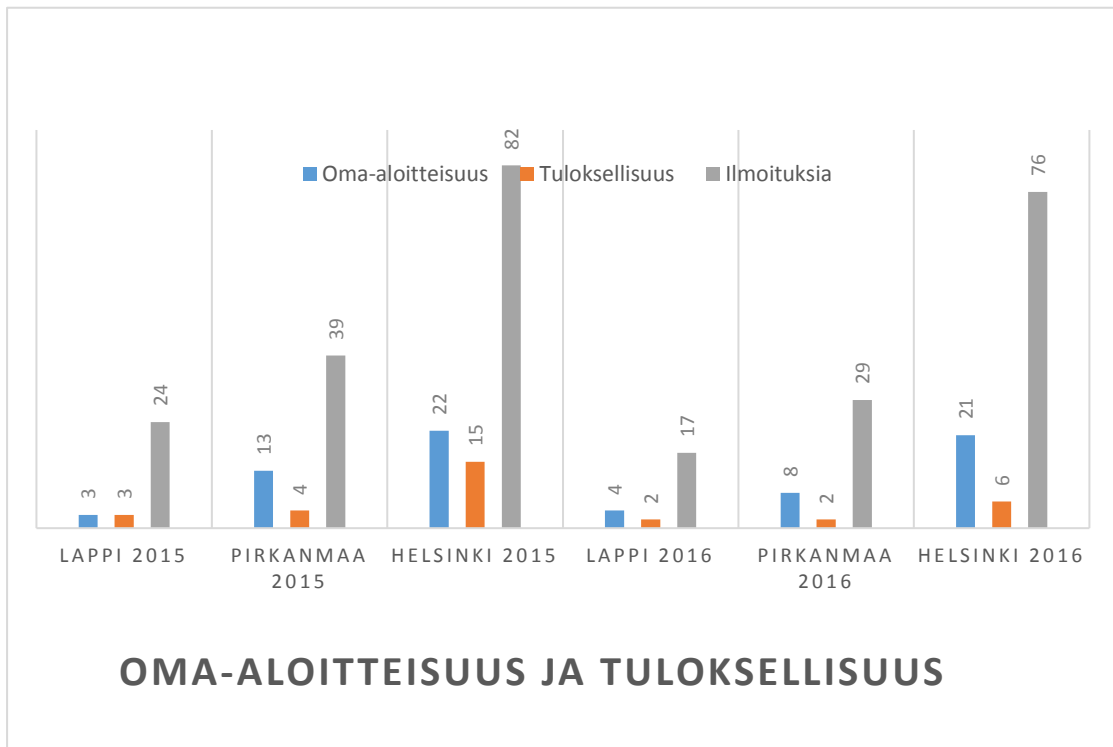
Eniten mainintoja motivaatiotekijöihin oli Pirkanmaalla haluun kehittyä ja kehittää sekä positiivinen asenne, samoin kuin Helsingissä. Helsingissä oli mainintoja myös ammattiylpeydestä, joka oli mainittu vain kerran Pirkanmaan ilmoituksissa. Lapissa iloinen ja positiivinen asenne oli mainittu muutamissa ilmoituksissa. Motivaatio ja asennetekijöitä oli ilmoituksissa mainittu esimerkiksi näin:

Yes I Can! palveluasennetta.

Ps - tutustu toimintaamme huolella, niin tiedät mihin olet tulossa!

Perään kuulutamme Asennetta.

Menestyminen työssä edellyttää ammatillisten valmiuksien lisäksi positiivista asennetta, yhteistyökykyä sekä halua kehittää ja kehittyä työssäsi.



Kuvio 14. Oma-aloitteisuus ja tuloksellisuus.

Oma-aloitteisuutta tarvitaan kokon työpaikoilla yhä enemmän, koska työntekijämäärä on nipistetty minimiin ja pienemmissä ravintoloissa ollaan työvuorossa usein yksin. Oma-aloitteisuutta on vaadittu Lapissa 17 %:ssa Pirkanmaalla 30 %:ssa ja Helsingissä 27 %:ssa ilmoituksista. Tuloksellisuus oli mainittu Lapissa 12 %:ssa, Pirkanmaalla 9 %:ssa ja Helsingissä 13 %:ssa ilmoituksista. Oma-aloitteisuus ja tuloksellisuus mainittiin ilmoituksissa esimerkiksi näin:

Osaamisesi perustuu alan koulutukseen ja monipuoliseen työkokemukseen vastaavissa tehtävissä. Omaat itsenäisen työskentelyotteen, positiivisen asenteen ja organisointikyvyn sekä erinomaiset vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaidot. Arvostat laatua ja hyviä tuotteita sekä seuraat alan trendejä. Sinulla on halua kehittyä ja kehittää toimintaa asiakaslähtöisesti, yhteisiin toimintatapoihin sitoutuen.

Edellytämme sinulta:

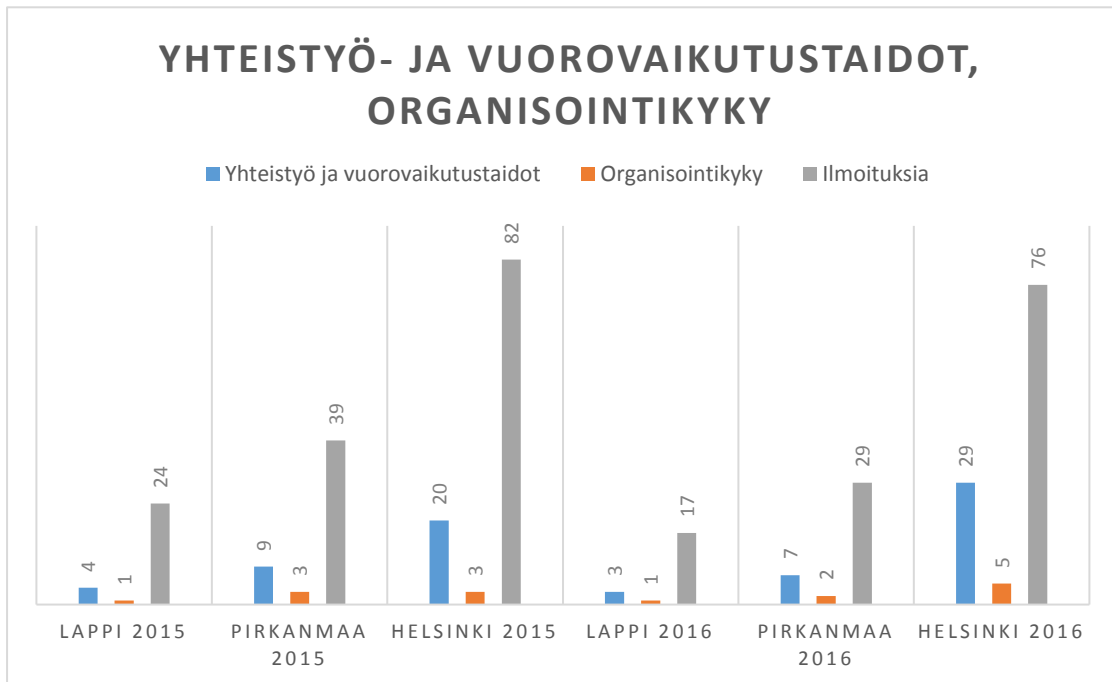
Ammattitaitoa

Tiimityötaitoja

Paineensietokykyä

Kykyä työskennellä kiireisessäkin keittiössä

*Katsomme eduksi anniskelu- ja hygieniapassin
Palkkaus TES mukaan.*



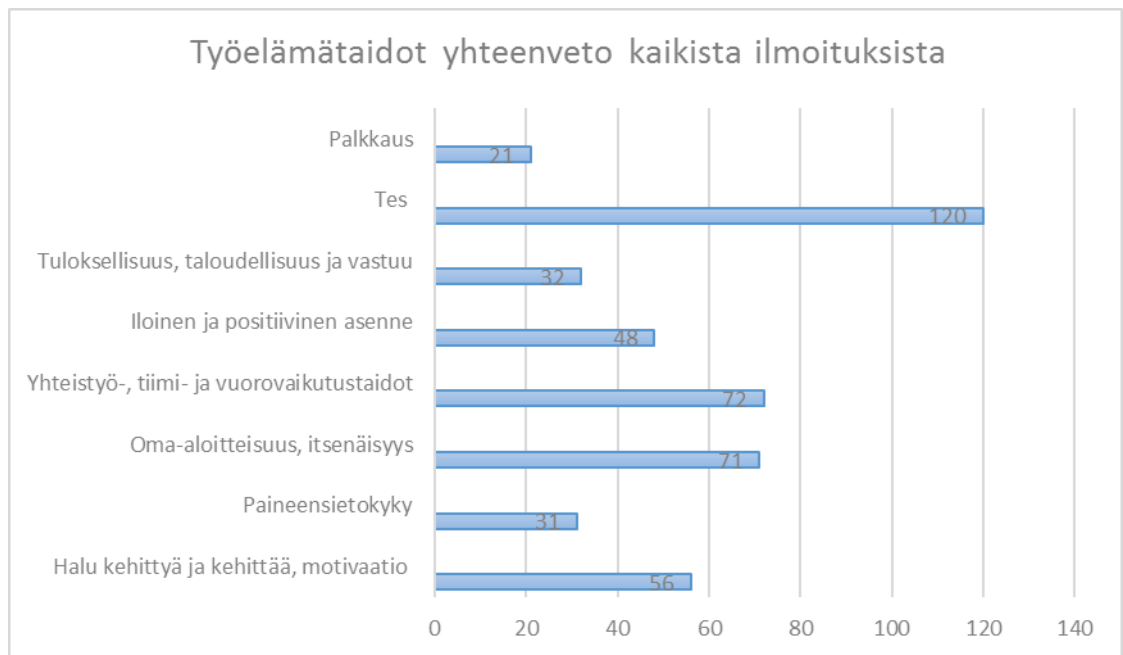
Kuvio 15. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, organisointikyky.

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoa tarvitaan yleisestikin työelämässä paljon. Usein ravintola-alalla mielletään, että vähemmän sosiaaliset menevät keittiöön ja ulospäin-suuntautuneet saliin. Kuitenkin keittiön ja salin välillä tulee olla hyvä kommunikaatio, jotta työt saadaan sujumaan. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot oli mainittu Lapissa 17 %:ssa, Pirkanmaalla 24 %:ssa ja Helsingissä 31 %:ssa ilmoituksista. Organisointikykyä vaadittiin Lapissa 5 %:ssa, Pirkanmaalla 7 %:ssa ja Helsingissä 5 %:ssa ilmoituksista. Vuorovaikutustaidot oli ilmoituksissa mainittu esimerkiksi näin:

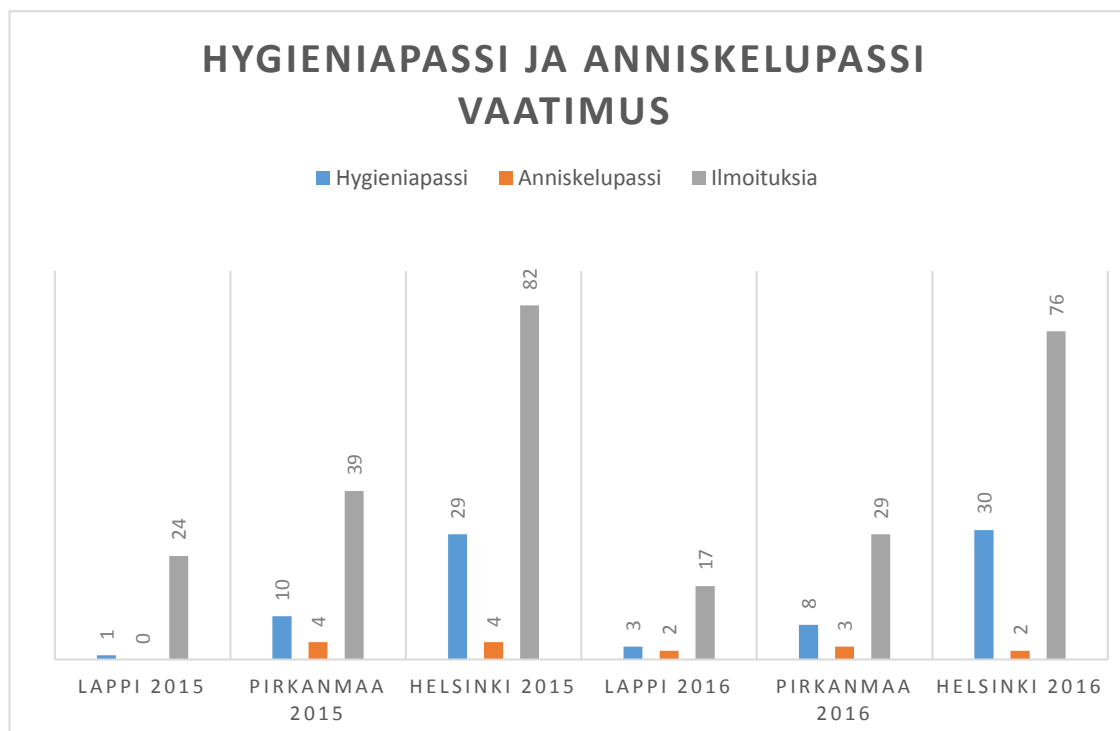
Taitoa toimia erilaisissa asiakas- ja vuorovaikutustilanteissa.

Edellyttämme hakijoilta aktiivista ja kehittävää työtettä, hyviä vuorovaikutus- ja asiakaspalvelutaitoja sekä taloudellista työskentelytapaa.

Arvostamme joustavuutta, rivakkaa otetta työhön, oma-aloitteisuutta sekä hyviä vuorovaikutustaitoja.



Kuvio 16. Yleiset työelämätaidot yhteenveto.



Kuvio 17. Hygienia- ja anniskelupassivaatimus.

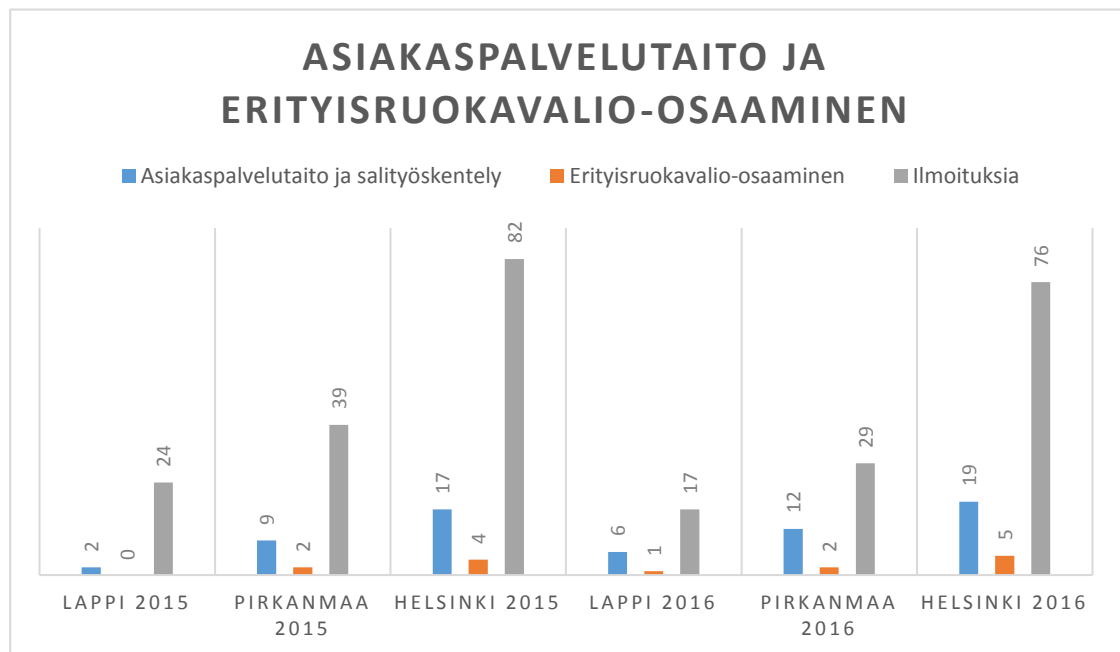
Kaikkiaan hygieniapassivaatimus löytyi noin 81 ilmoituksessa, mikä on noin 30 % ilmoituksista. Lapissa hygieniapassimainintoja oli vain neljä, ilmoituksia 41, eli noin 10 %:ssa ilmoituksista. Pirkanmaalla hygieniapassimainintoja oli 18, ilmoituksia kaikkiaan 68, eli noin 26 %:ssa ilmoituksista hygieniapassi mainittiin. Helsingissä 158:sta ilmoituksesta 59:ssä, eli noin 37 %:ssa ilmoituksista, oli hygieniapassimaininta. Anniskelupassi oli mainittu 15 ilmoituksessa, mikä on noin 6 % kaikista ilmoituksista. Ravitsemuspassista ei ollut yhtään mainintaa. Hygienia- ja anniskelupassi oli mainittu ilmoituksissa esimerkiksi näin:

Tehtävässä menestyminen edellyttää sinulta hygieniapassia, alan koulutusta tai riittävää kokemusta ja hyvää suomen kielen taitoa sekä tietoteknisiä perustaitoja.

Hygieniapassi on välttämättömyys.”

Hygieniapassia ja suomen kielen taitoa vaaditaan.

Anniskelupassi katsotaan eduksi.



Kuvio 18. Asiakaspalvelu ja erityisruokavalio-osaaminen.

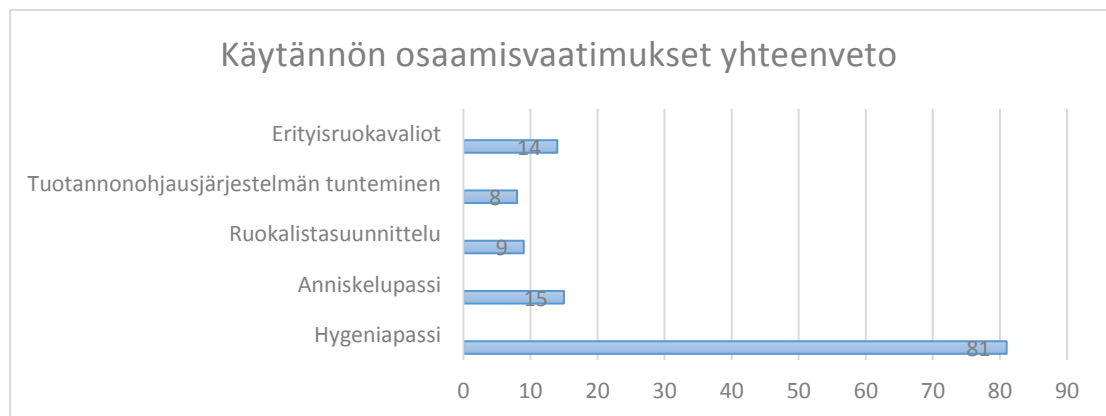
Erytisyruokavalio-osaaminen on nykypäivänä keskeinen osa kokon ammattitaitoa. Erytisyruokavalio-osaamista oli vaadittu kuitenkin vain kaikkiaan 14 ilmoituksessa, mikä on varsin mitätön määrä erityisyruokavalioiden yleisyyteen nähden.

Asiakaspalvelutaitoa, salityöskentelyä yhdessä keittiötyöskentelyn kanssa sen sijaan vaadittiin enemmän. Lapissa yhteensä 19 %:ssa, Pirkanmaalla 30 %:ssa ja Helsingissä 23 %:ssa ilmoituksista oli maininta asiakaspalvelusta. Asiakaspalvelu oli mainittu ilmoituksissa esimerkiksi näin:

Työtehtävä sisältää monipuolisesti keittiötyöskentelyn perustehtäviä kuten ruuanvalmistus, leipominen ja astiahuolto. Lisäksi työ sisältää kassa- asiakaspalvelua ja siivoustehtäviä.

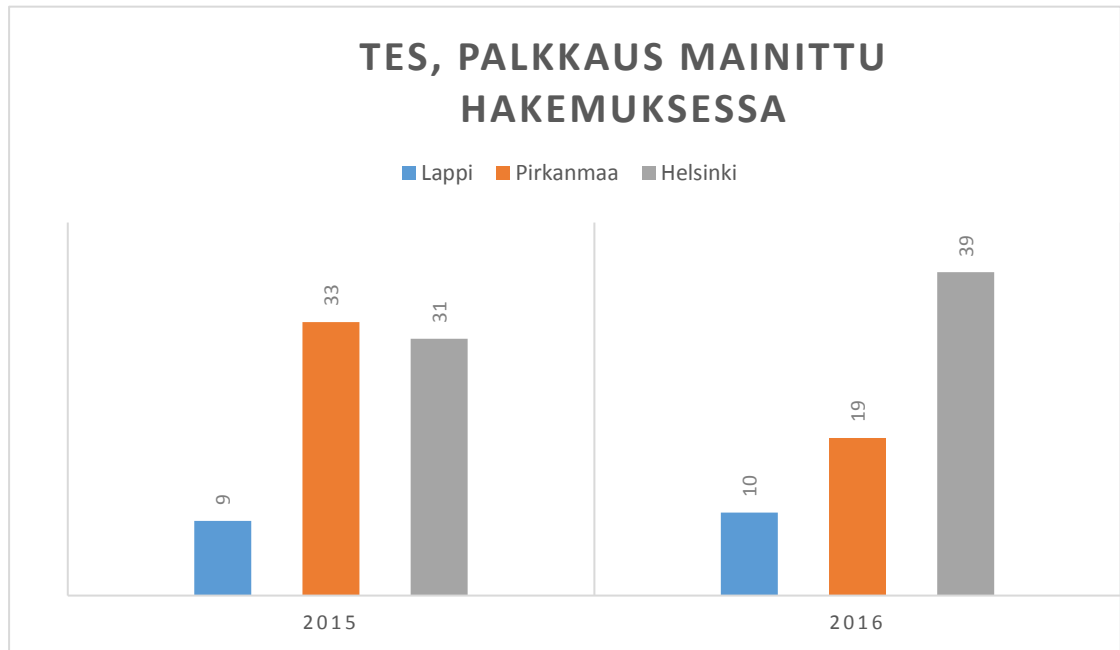
Sinun tehtäväsi on valmistaa lounaan erikoisruokavaloita päivittäin. Jos olet erilaiset allergeenit hallitseva joukkuepelaaja, joka tekee mieluummin itse kuin sulattaa pakkasesta.

Olet positiivinen tiimityöskentelijä, jolle ystävällinen asiakaspalvelu on itsestäänselvyys.



Kuvio 19. Käytännön osaamisvaatimukset yhteenveto.

Kuviossa 19 tulee selkeästi esille, että työpaikkailmoituksissa ei juurikaan spesifejä taitoja vaadittu. Tuotannonohjausjärjestelmän tunteminen ja erityisyruokavaliot liittyivät julkishallinnon työpaikkoihin (koulut, sairaalat, päiväkodit), anniskelupassi luonnollisesti ravintoloihin, joissa painotettiin moniosaajuutta. Ruokalistasuunnittelu oli mainittu harvoin. Hygieniapassivaatimus tuli esille noin 30 %:ssa ilmoituksista.

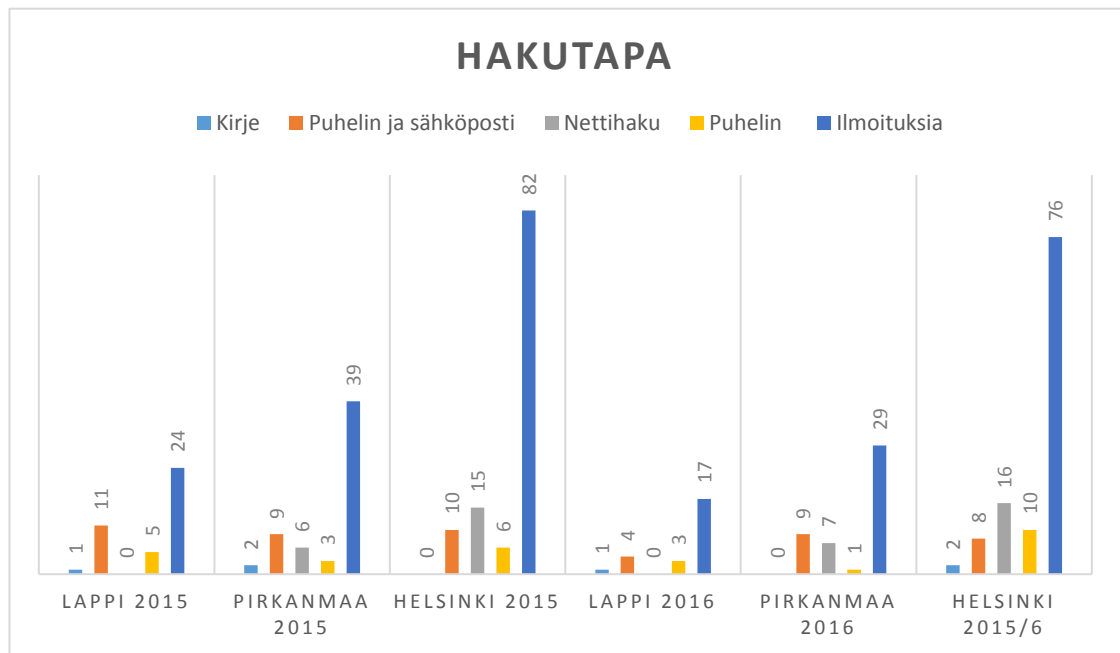


Kuvio 20. Tes tai palkkaus.

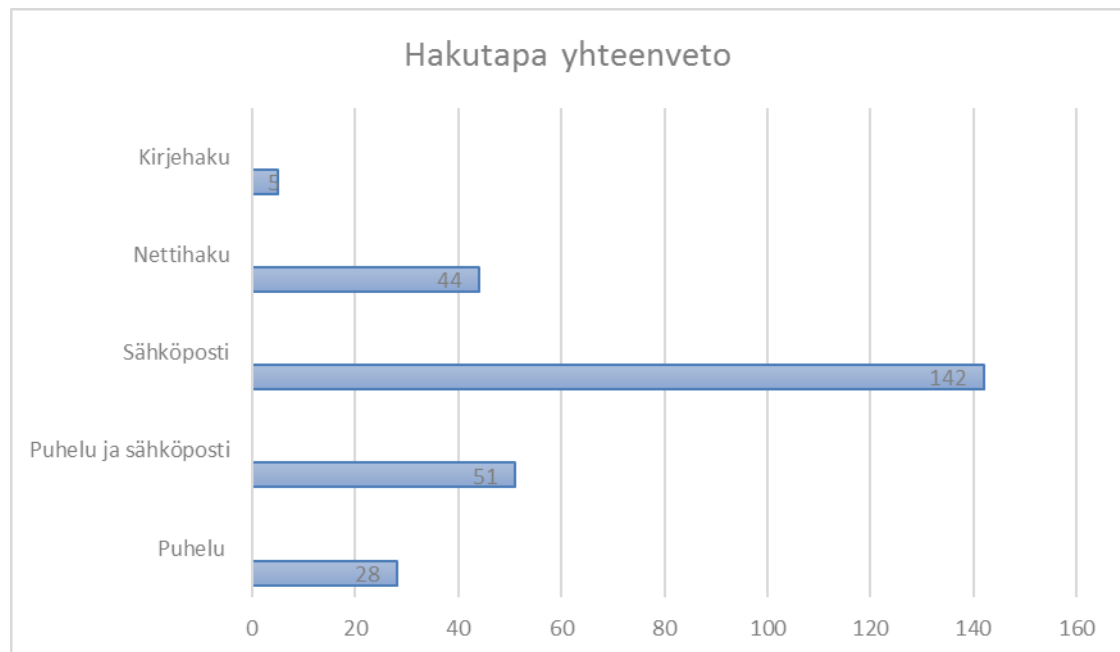
Palkkaus on mainittu reilussa puolessa kaikista tutkimuksen ilmoituksista, 141 ilmoituksessa. Maininta oli joko Tes- nimellä, sopimuspalkkana tai rahasummana. Tes tai palkkaus oli mainittu Lapissa yhteensä 19 kertaa, noin 46 %:ssa ilmoituksista, Pirkanmaalla 76 %:ssa ilmoituksista ja Helsingissä noin 44 %:ssa ilmoituksista. Tes mainintoja oli KVTES, Mara Tes, Kipan tes ja Yksityinen sosiaalipalvelualan TES. Esimerkkejä ilmoituksissa mainitusta palkkauksesta:

Palkka on yli taulukko palkan.

Palkka sopimuksen mukaan.



Kuvio 21. Hakutapa.



Kuvio 22. Hakutapa yhteenveto.

Hakutavan ilmoittaminen kuuluu hyvän työpaikkailmoituksen laatimiseen. Puhelinha-
kua ei nykyään enää suosita, menettely on siirtynyt enemmän sähköpostihakuun ja
netissä suoritettava hakeminenkin on yleistynyt. Vielä kuitenkin cv:tä ja hakemuksia

pitää osata kirjoittaa. Lapin hakemuksissa ei ollut yhtään nettihakumahdollisuutta, mikä selittynee ketjupaikkojen vähäisyydellä. Lapissa suosituin oli puhelimen ja sähköpostin yhdistelmä noin 36 %:ssa ilmoituksista. Pirkanmaalla tulokset menivät melko tasan puhelin ja sähköpostihaun sekä nettihaun kanssa, nettihaku mainittiin 19 %:ssa, puhelin ja sähköposti 26 %:ssa ilmoituksista. Helsingissä suosittiin nettihakua, se mainittiin noin 20 %:ssa ilmoituksista. Pääsääntöisesti hakutapa oli ilmoitettu Lapissa 60 %:ssa ilmoituksissa, Pirkanmaalla 54 %:ssa ja Helsingissä 42 %:ssa ilmoituksista. Työpaikkahakemusten lähettäminen kirjeitse oli mainittu vain muutamassa julkishallinnon työpaikassa. Suosituin oli sähköposti ja sen yhteydessä mainittiin myös cv:n lähettäminen. Nettihaku oli isommilla yrityksillä, joilla rekrytointitarvetta on enemmän ja mahdollisesti omat henkilöstöpäälliköt, jotka sitä hoitavat. Hakutapa oli mainittu esimerkiksi näin:

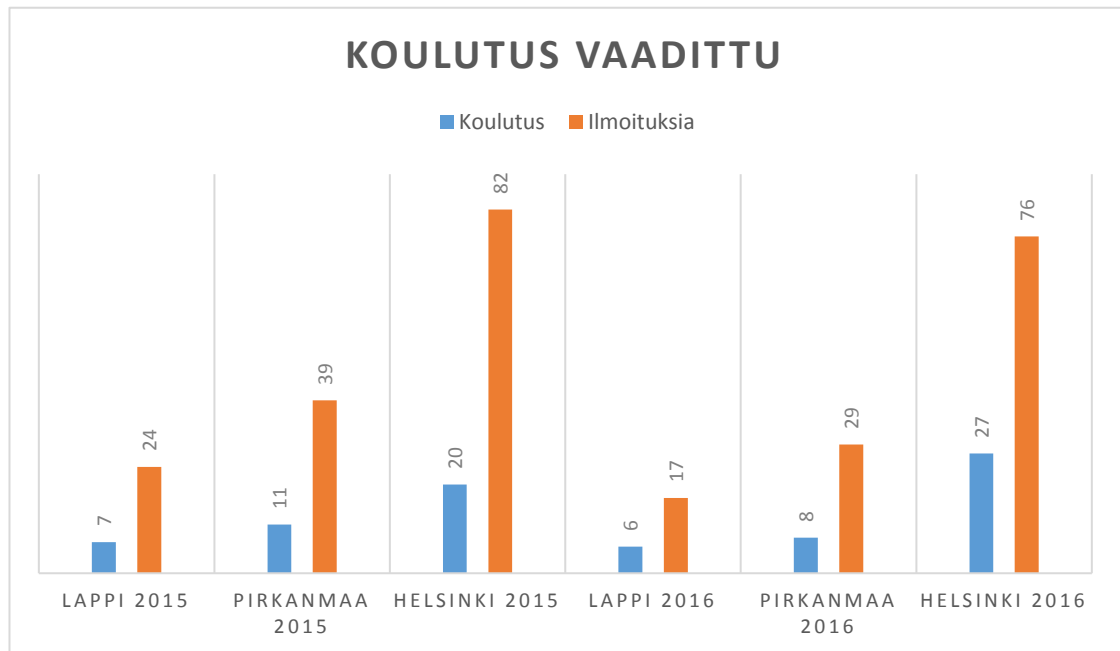
Laita sähköpostiimme lyhyt esittely itsestäsi, yhteystietoineen, sovitaan haastattelusta

Lähetä vapaamuotoinen hakemus ja cv sähköpostilla. Kyselyt yms. tiedustelut puhelimitse vain klo 15-17.

Yhteydenotto puhelimitse.

Jätä hakemus osoitteessa www.kairest.fi kohdassa ilmoittaudu työnhakijaksi.

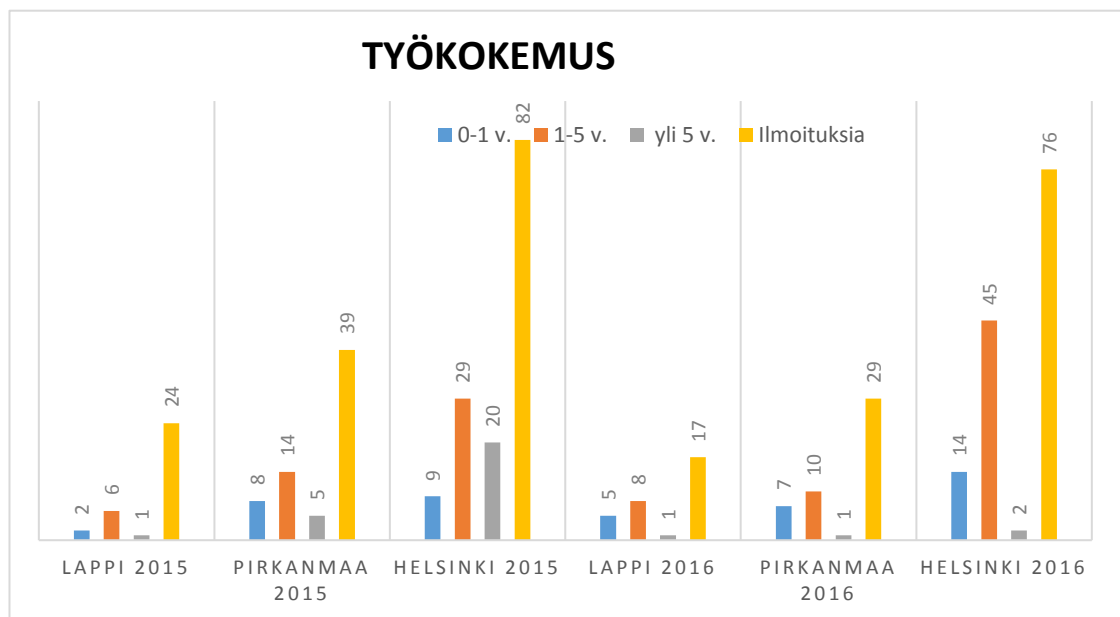
Laita avoin hakemus sähköpostilla yhteystietoineen.



Kuvio 23. Koulutus vaadittu.

Koulutusta oli vaadittu yhteensä 79 ilmoituksessa, noin 29 %:ssa kaikista. Luku on varsin pieni. Suhde on pysynyt verrattain samana vuosien välillä, Helsingissä ja Lapissa maininnat koulutukselle kasvoivat vuonna 2016 noin 35 %:iin.

Alan koulutus, kokin koulutus, kokin ammattitutkinto, suurtalouskokki, catering-alan tutkinto, ravintola- tai suurtalouskokki, tai cateringalan perustutkinto, dieettikokin erikoisammattitutkinto, kylmäkön, kokin tai cateringalan peruskoulutus.



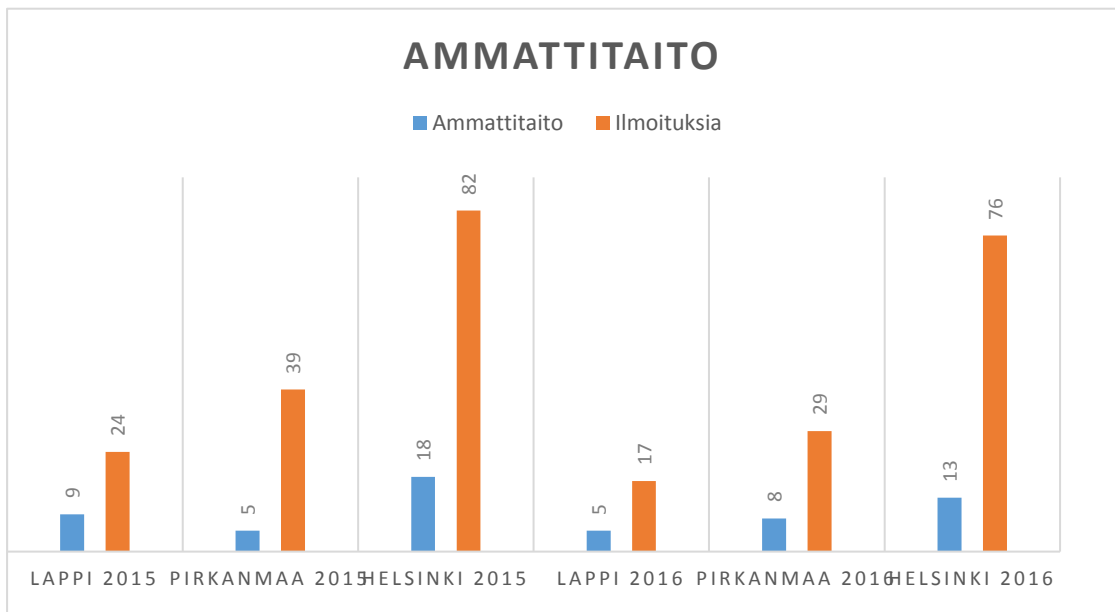
Kuvio 24. Työkokemus.

Työkokemusvaatimus jakaantui Lapissa seuraavasti: 0-1 v. 17 %, 1-5 vuotta 34 % ja yli 5 v. 5 %. Pirkanmaalla jakaantuma oli 0-1 v. 22 %, 1-5 vuotta 35 % ja yli 5 v. 9 %. Helsingissä jakaantuma oli 0-1 v. 15 %, 1-5 vuotta 47 % ja yli 5 v. 16 %. Kaikilla tutkimusalueilla suosituin työkokemuksen määrä on 1-5 vuotta. Ravintola-alalla henkilökunta on nuorta MaRa Ry:n tilastojen mukaan 30 % työntekijöistä on alle 26 vuotiaita, mutta perustutkintokoulutuksen jälkeen hekin ovat ehtineet työkokemusta kerätä, mikäli ovat heti päässeet töihin. Työkokemus oli ilmoituksissa mainittu esimerkiksi näin:

Työkokemus alalta lasketaan ehdottomaksi plussaksi, sillä kokemus on tarpeen kiireisessä keittiössä. Meille on tärkeää, että olet hyvä tyyppi, sillä good vibes are contagious!

Edellytämme riittävää työkokemusta kokin tehtävissä

Toivotaan, että työkokemusta on vähintään 2-3 vuotta.



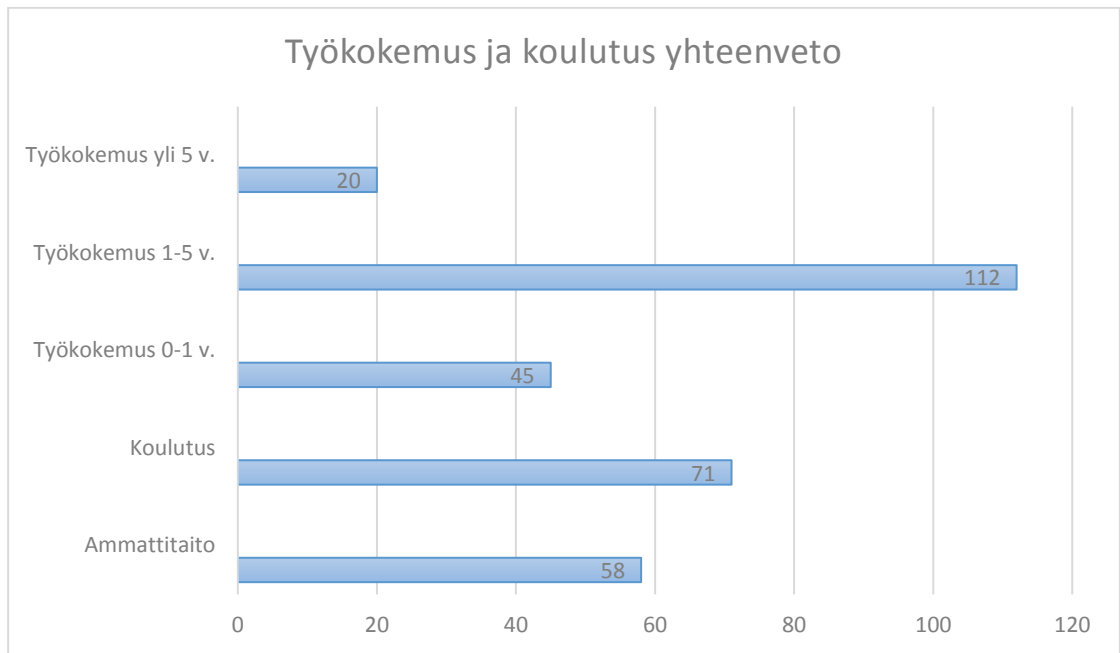
Kuvio 25. Ammattitaito vaatimus.

Ammattitaitoa vaadittiin Lapissa yhteensä 34 %:ssa, Pirkanmaalla 17 %:ssa ja Helsingissä 19 %:ssa ilmoituksista. Ammattitaito lienee yleisvaatimus joka pitää sisällään koulutuksen tai työkokemuksen tuoman kompetenssin. Ammattitaito oli mainittu ilmoituksissa esimerkiksi näin:

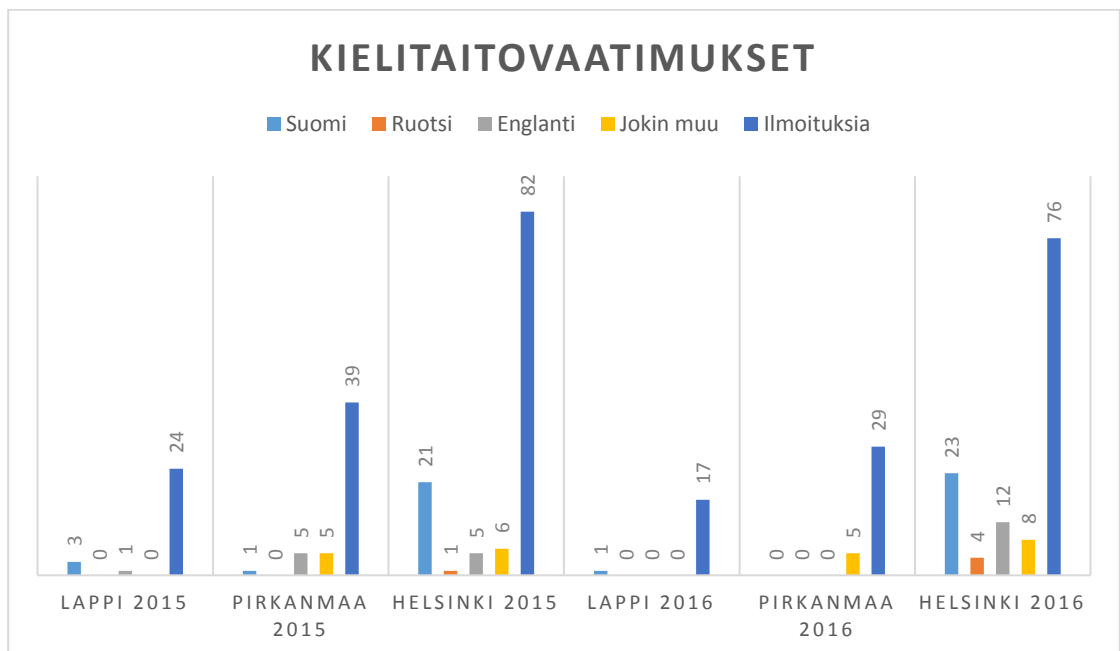
Haluamme tietää sinusta kaiken. Laita heti tulemaan kuvallinen hakemuksesi, suositteijasi yhteystiedot, sekä perustelusi, miksi juuri sinä olet hakemamme erinomainen kokki.

Arvostamme oma-aloitteisuutta ja tehokkuutta ja toivomme, että oma-valvonta ja hävikin ym. keittiön taloudellinen ajattelutapa on luontevasti osa ammattitaitoasi.

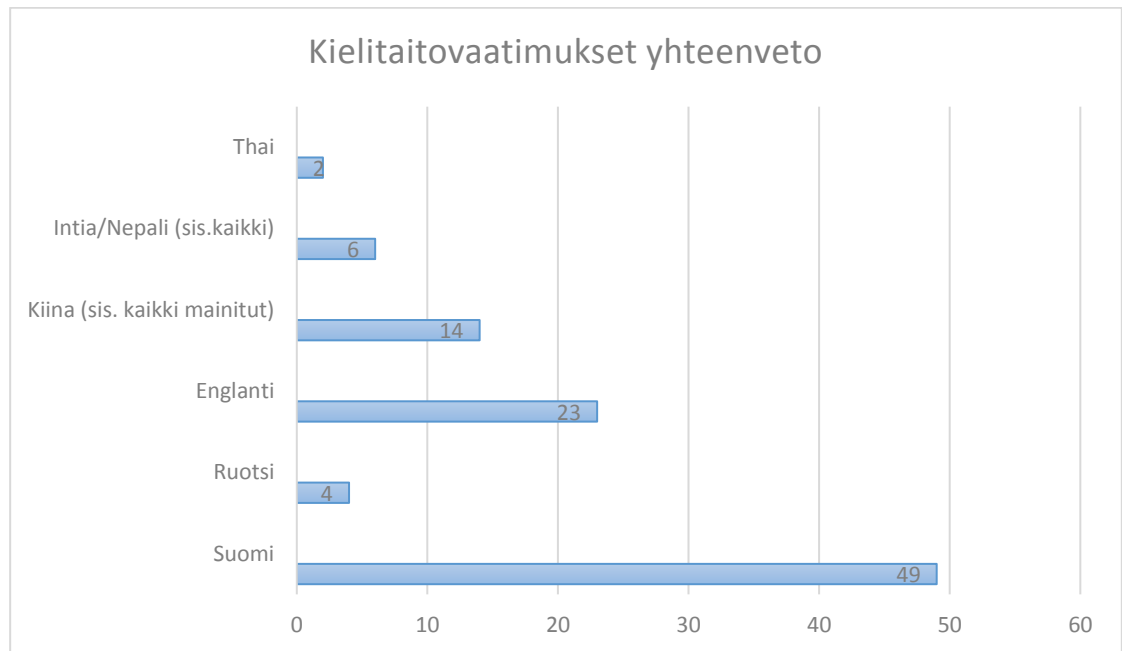
Arvostamme hyvää ammattitaitoa, asiakaspalvelutaitoja sekä asiakaslähtöistä työskentelytapaa.



Kuvio 26. Työkokemus, koulutus ja ammattitaito yhteenveto.



Kuvio 27. Kielitaitovaatimukset.



Kuvio 28. Kielitaitovaatimukset yhteensä.

Kielitaitovaatimuksena nousi esiin suomen kieli, lähinnä Helsingissä, ruotsia ei vaadittu kuin viidessä ilmoituksessa Helsingissä. Karkeasti arvioiden kielitaitovaatimukset ovat hieman lisääntyneet vuodesta 2015. Etnisten ravintoloiden hakemukset lisäsivät muiden kielten vaatimusta, esimerkiksi kiinankielen eri versiot, nepalin kieli ja thai olivat edustettuina. Se on kuitenkin niin spesifiä kielitaitoa, että niitä ei perustutkintokoulutuksessa opeteta. Kielitaito oli mainittu ilmoituksissa esimerkiksi näin:

Kielitaito (suomi, englanti, ruotsi)

Vaaditaan suomen kielen taitoa ja muu kielitaito katsotaan eduksi.

Kielitaitovaatimuksena on hyvä suullinen ja kirjallinen suomen kielen taito. Ruotsin ja englannin kielen taito katsotaan eduksi.

Kielitaidoksi toivotaan mandariini / kantonin kiinaa.

Thaimaan kielen taito.

Toivomme, että osaat nepalin kieltä.

5.4 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksen luotettavuutta arvioi sen reliiabelius ja validius. Tutkimuksen reliiabelius on mittaustulosten toistettavuutta. Voidaan esimerkiksi tutkia useamman tutkijan toimesta samaa aineistoa, mikäli päästään samaan tulokseen, on tutkimus reliiabeli. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää myös tilastollisia menettelytapoja, joilla arvioidaan mittareiden luotettavuutta. Validius tarkoittaa menetelmän ja mittareiden kykyä mitata juuri aiottua. Tutkimus tulee arvioida, vaikka näitä termejä ei käyttäisikään. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-227).

Tämä tutkimus on tehty yhden tutkijan toimesta, mutta samankaltaisiin tuloksiin on päästy myös muissa samankaltaisissa tutkimuksissa. Olen liittänyt tutkimuksen perään esimerkkejä tutkittavasta aineistosta ja tutkimusmenetelmästä. Tutkimusaineisto on vapaata, kaikkien käytössä olevaa, joten sitä ei tutkija ole voinut muokata. Rajaus on tutkimusaineistolle tehty selkeästi ja perustellusti. On ollut tutkijan omassa harkinnassa mitä asioita hän on aineistosta nostanut esille, tässä olisi voinut käyttää apuna mallia tai todettua menetelmää. Tutkimuksessa olisi ollut hyvä käyttää koneellista aineistonkeruuta, jotta moninkertaiselta työltä olisi vältytty.

Tutkimusta voi käyttää hyväksi ammatinopettajat ja ravitsemisalalla toimivat esimiehet, joille rekrytointiasiat kuuluvat. Työpaikkailmoituksia ei tiedon lisääjinä kannata väheksyä.

Tehtyihin kaavioihin laitoin tiedon siitä, kuinka paljon työpaikkailmoituksia kyseisellä alueella on. Ilmoituksia on näin helpompi havainnollistaa suhteessa kyseiseen osaamiseen. Niitä verratessa huomaa, että juuri mikään vaatimus ei nouse yli 50 % ilmoituksista. Se on mielestäni merkki siitä, että iso osa ilmoituksista on täytetty huolimattomasti, ei ole laitettu esille niitä vaatimuksia, mitä työntekijältä halutaan. Lähimäksi nousee työkokemuksen ilmoittaminen, mikä tietysti voi osaltaan kertoa osaamisen tasosta, mutta ei sinällään vielä ole selkeä merkki juuri sen työpaikan osaamiseen vastaamisesta. Työpaikkahakemuksessa on vaikea kohdistaa oma osaaminen vaadittavaan, mikäli sitä ei ole ilmoituksessa mainittu.

Vuosien 2015 ja 2016 ilmoituksissa ei eroja ilmennyt, ilmoituksia oli vuonna 2016 hieman vähemmän, mikä voi johtua esimerkiksi vuokratyövoiman tai rekrytointitoimik-siantojen lisääntymisestä, ne oli rajattu tutkimuksessa pois. Työpaikkoja voidaan ilmoittaa useammalla eri ilmoituskanavalla, Sitran mukaan avoimien työpaikkailmoitusten kautta työllistyy 23 %:a, tämä voi myös näkyä ilmoitusten vähenemisenä.

Tutkimuskysymys 1. Mitä kokin osaamista löytyy työpaikkailmoituksista?

Tutkimuksessa tuli esille, että teknistä osaamista ei juurikaan ole auki kirjoitettu vaan se tulee esille yrityksen liikeideasta. Keskitytään esimerkiksi lounasruokaan, a' la car-teen, pikaruokapalveluihin tai juhlapalveluihin. Ilmoituksissa oli mainittu myös asia-kasmääriä, joista saa viitteitä siitä mitä osaamista vaaditaan. Muuten käytännön osaamisvaatimuksista tuli esille hygieniapassi, jonkin verran anniskelupassi. Hygieniapassilla on helppo osoittaa elintarvikehygienian osaaminen myös elintarvikevalvonnan tarkastusten yhteydessä. Anniskelupassin maininta kokin työpaikkailmoituksissa ei ole yleinen, mutta moniosajien tarvetta alkaa jo ilmetä. Erityisruokavaliot ja erityisesti tuotannonohjausjärjestelmän tunteminen oli mainittu vain julkishallinnon työpaikkojen ilmoituksissa. Asiakaspalvelutaito ja salityöskentely ei tullut esille Lapin ilmoituksissa, mutta Pirkanmaalla ja Helsingissä sitä vaadittiin jonkin verran. Kokin osallistuminen asiakaspalveluun on joillekin yrityksille osa liikeidea, halutaan, että myös ruoan tekijä näkyy asiakkaille. Kokki voi esimerkiksi käydä kertomassa ruokien tarinan pöytäseurueelle tai viedä osan annoksista.

Hyvän työpaikkahakemuksen ja cv: laatiminen vaatii taitoja, joita kannattaa harjoitella. Sähköpostin käyttö ei ole välttämättä kokin ammatinharjoittamisessa tärkeässä roolissa, ei siis ole itsestään selvää, että se osataan. Tietokoneenkäyttötaitoa vaadittiin suurimmassa osassa työpaikkailmoituksista juuri hakemisen osalta, puhelimitse hakeminen on kiireisessä toimintaympäristössä usein mahdotonta toteuttaa. Yleistyvä sosiaalisen median käyttö ei vielä näissä työpaikkailmoituksissa näkynyt. Työnhakutaidoissa korostuu myös palkkauksen ymmärtäminen, TES eri aloilla ja miten toimia, kun kyseessä on sopimuspalkka.

Yleisiä työelämätaitoja vedin yhteen kuviossa 16. Siitä voidaan todeta, että eniten vaaditaan vuorovaikutus-, tiimi- ja yhteistyötaitoja. Työtä tehdään yhdessä ja yhteis-

työ myös salihenkilökunnan kanssa täytyy toimia kitkattomasti, palvelujen tuottamisessa jokainen osa palveluketjua on tärkeä. Myös oma-aloitteisuutta ja itsenäistä työskentelyotetta vaaditaan ravitsemisalalla. Työvuoroissa voidaan olla yksinään varsin hiljaisena aikana. Eli vaaditaan sekä yksin että yhdessä työskentelyä. Motivaatiotekijät ja halu kehittyä ja kehittää olivat myös tärkeitä. Osaaminen on tahtotila, työntekijä motivoituu tekemään asioita ja haluaa pysyä kehityksessä mukana.

Koulutuksen osalta ammattinimikkeitä oli paljon, suurtalouskokki, kokin ammattitutkinto jne. Koulutuksen kirjo alalla on toki laaja, koulutuksen kehittämisen yhteydessä ammattinimikkeet ovat vaihtuneet. Työpaikkailmoituksista ei käynyt ilmi miksi haetaan juuri ammattitutkinnon suorittanutta, mutta ehkä se on vain yleisnimitys koulutuksen suorittaneelle, ei niinkään osoita koulutusjärjestelmän tuntemusta. Kaiken kaikkiaan koulutusta vaadittiin vain noin 30 %:ssa ilmoituksista, mikä on mielestäni vähän siihen nähden, että koulutusta Suomessa saa ja sen tasoon ollaan tyytyväisiä ravitsemisalalla SWOT -analyysissä. Voi olla, että ammattitaito pitää sisällään myös koulutuksen, eikä sitä siksi erikseen mainita.

Ravitsemisala on kansainvälinen ja globaali ilmiö. Kielitaidon merkitys ei kokin osaamisessa tullut merkittävästi esille. Suomen kielen taito korostui Helsingin ilmoituksissa, etenkin julkishallinnon työpaikoissa, joissa toimitaan yleensä yksin ja tietoa täytyy välittää organisaatiossa puolin ja toisin myös tietokoneen välityksellä. Kielitaitovaatimuksia oli kuitenkin laajalti, koska työpaikkailmoituksissa oli edustettuna paljon etnisiä ravintoloita, kuten kiinalainen ja nepalilainen. Hakemukset oli kirjoitettu suomeksi, vaikka kielitaitovaatimuksena oli tietyn kielen osaaminen, esimerkiksi hakkiina.

Tutkimuskysymys 2. Miten ilmennyt osaaminen on yhteydessä teoreettisen viitekehysten tuomaan käsitykseen osaamisesta?

Työpaikkailmoituksissa on vaadittu samoja asioita kuin mitä olen teoriaosiossa maininnut. Osaaminen on kontekstisidonnaista, tietyssä paikassa tehdään tietyllä tavalla, tämä osaaminen ei siirry työpaikasta toiseen, silloin vaaditaan uuden oppimista ja joustavuutta. Eräässä työpaikkailmoituksessa oli maininta, ”olet jo kannuksesi ansainnut”, ei silti tuo heti valmista työntekijää uuteen työpaikkaan, jossa toimintatavat

ovat erilaisia. Myös työyhteisön osaaminen voi murentua, jos osa sen palasista vaihtaa työpaikkaa, tällöin työyhteisön osaaminen täytyy rakentaa uudelleen, siinä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja ja sosiaalista älykkyyttä. Osaaminen on seurausta kehityksestä mikä vie aikaa, siksi hakijoilta vaaditaan työkokemusta vähintään vuosi tai pari. Hyvän tyyppin ominaisuudet eivät yksistään riitä, vaan tarvitaan myös konkreettista osaamista, tietämistä, ymmärtämistä ja joustavuutta erilaisissa tilanteissa. Tämä näkyy työpaikkailmoituksissa esimerkiksi kiireen ja paineensietokyvyn vaatimuksena.

Vaikka koulutusta ei juurikaan ilmoituksissa vaadittu, on sen tuoma hyöty mielestäni tärkeä. Kun katsoo ruokapalveluosaamisen perustutkinnon ydinosaaamista, huomaa, että tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset suorittanut on osoittanut osaavansa valmistaa tuotteita erityisruokavaliot huomioiden, pitää työ- ja asiakastilat siistinä, eli toimia hygieniaosaamisvaatimusten mukaisesti sekä aikatauluttaa eli organisoida työtään. Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja opetellaan koulutuksen aikana ryhmässä. Koulutukseen kuuluu myös työelämän pelisääntöjen, työelämätaitojen ja työhakemusten laatimisen opettaminen. Työpaikkailmoituksissa esiintyvä osaaminen ei mitenkään eroa koulutuksessa annettavasta opista. On opiskelijan kyvyistä ja motivaatiosta kiinni, miten hän sen omaksuu ja muuntaa osaamiseksi.

Tulevaisuuden osaamistarpeista ei näkynyt vielä ympäristöasiat. Kehittämishalua, innostusta ja luovuutta vaadittiin. Työpaikan ammattitaitovaatimukset ovat samoja kuin Demos Helsingin tutkimuksessa. (Piilotettu osaaminen, 2013). Poikkeamaa tähän tutkimukseen on luotettavuuden vaatimus, mikä ei korostunut tässä tutkimuksessa.

Kamenskyn osaamisen keskeisiä ulottuvuuksia työpaikkailmoituksista löytyy kaiken kaikkiaan. Taloudellinen osaaminen ei noussut tässä tutkimuksessa merkittävään asemaan, vaikka se yrityksen liiketalouden kannalta olisi olettanut olevan merkittävä.

Tutkimuskysymys 3. Mitä muuta huomioitavaa ilmoituksista löytyy?

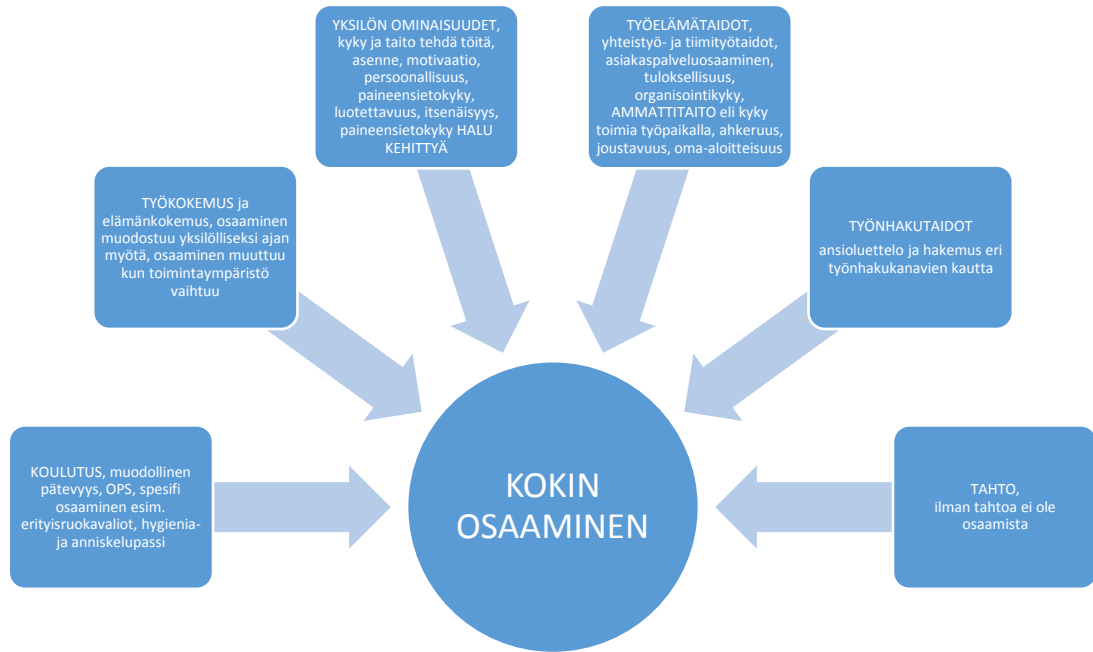
Ilmoituksia oli laadittu eri tavoin, hyvin ja heikosti. Liitteet 3 – 6 ovat esimerkkejä erityyppisistä ilmoituksista. Liite 3 on hyvin niukasti laadittu, siitä ei käy juurikaan esille mitä koki vaaditaan, ravintolaa ei ole mainostettu ollenkaan, joten jää työnhakijan aktiivisuuden varaan ottaa selvää mihin työnhaussa kiinnittää huomiota. Liite 5 työ-

paikkailmoitus on laadittu selkeästi, siinä tulee esille se mitä työnantaja työllään tarjoaa ja mitä työnhakijalta odottaa, ilmoituksessa näkyy vuorovaikutus työntekijän ja työnantajan välillä. Liite 5 on hyvä esimerkki siitä, mitä kaikkea työ voi olla, ruoan suunnittelua, laittoja ja tarjoilua eritasoisina tarjoiluina mukaan lukien ruokien ja juomien yhteensovittaminen. Leipomista, huonepalvelua siivouksineen, asiakaspalvelua ja itsenäistä. Myös oma auto vaaditaan. Liite 4 ja 6 ovat esimerkkejä siitä, miten omaa yritystä voi mainostaa ilmoituksen yhteydessä. Liite 7 on myös esimerkki ilmoituksesta, jossa osaaminen on piilotettuna tekstiin ”lounasbuffa 200-350 henkilölle”. Siinä annetaan myös vaihtoehtoja toisenlaisista tehtävistä yrityksen sisällä, joten on myös vuorovaikutteinen ilmoitus.

Huomioitavaa kokonaisuudessaan oli työnantajamielikuvan huomioimattomuus suuressa osassa ilmoituksia. Työpaikkailmoitus oli laadittu niukasti, siinä yksinkertaisesti vain haluttiin kokki. Joistakin ilmoituksista jäi mieleen kiireen tuntu, ”heti meille kokki, paikka on kiireinen ja vaatii paineensietokykyä”. Joissakin oli ennakoitu tulevaa tarvetta ja ilmoituksesta nousi esiin hyvä henki työpaikalla, kun entisestä työntekijästä puhuttiin kauniisti ”Pitkä aikaisen kokkimme jäädessä jne.”.

Työpaikkailmoituksista näkee, että ravitsemisala on hyvin monipuolinen ja ala vaatii monenlaista osaamista, näin ollen sopii myös monenlaisille persoonille. Ura kehittyy yksilön kiinnostuksen pohjalta. Perustutkintokoulutuksessa kokin ydinosaaminen muodostuu jo asiakaspalvelusta, lounasruokien- ja annosruokien valmistuksen osaamisesta. Siitä omaa osaamistaan voi kehittää joko annostarjoilun tai linjastotarjoilun suuntaan.

Kaiken kaikkiaan tiivistin tämän tutkimuksen seuraavaan kuvioon 29.



Kuvio 29. Kokin osaaminen.

Kokin osaaminen ei ole ainoastaan ammatillista, teknistä, osaamista vaan suurelta osin vuorovaikutustaitoa erilaisissa toimintaympäristöissä. Työ vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja kaikilta osapuolilta, jotta työtyytyväisyys ja työhyvinvointi säilyvät. Hyvä tyyppi ei pelkällä persoonallisuudellaan saa kokin työpaikkaa, mutta toisaalta menestystä ei tuo myöskään pelkkä hyvä tekninen osaaminen.

6 Pohdinta

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Kompleksisessa, epävarmassa maailmassa pärjäämiseen tarvitaan mm. verkostoitumista ja tiimityötä, työelämää rikastuttavat globalisaatio ja teknologian jatkuva kehittyminen. Osaaminen on sekä rutiinia että visiointikykyä. (Nokelainen). Voiko yksi henkilö samanaikaisesti rutinoitua ja visioida? Rutiinin muodostuminen vie aikaa. Onko kerran vuodessa työpaikkaa vaihtavan

osaaminen parempi kuin esimerkiksi viisi vuotta samassa työpaikassa olleen, vaikka cv näin pitempi onkin? Molemmille tulee osaamista eri asioista. Molempien osaamista tarvitaan, ja sitä voidaan tarvittaessa jakaa.

Osaamista on monenlaista. Harvalla suoraan peruskoulusta tulleella opiskelijalla on työkokemusta jo nuoren iän vuoksi. Ravitsemisala on suhdanneherkkä, joten taloudellisen matalasuhdanteen aikana ala ei työllistä kuin välttämättömiin tehtäviin, jolloin työkokemuksen kerryttäminen on hankalaa. Siksi kouluttautuminen on tärkeää. Itse koen, että koulutuksen tarkoituksena on tuoda esille, mitä asioita osaaminen on, ikään kuin sanallistaa sitä. Tulevaisuudessa ei pärjää pelkästään työn tekemisen osaamisella. Sosiaaliset ja vuorovaikutustaidot korostuvat, niitä voi opetella koulutuksen aikana opiskelijaryhmässä. Yksilöosaamisen lisäksi osaaminen on myös ryhmänä osaamista.

Ammatillisen perustutkintokoulutuksen kehittyminen on ollut nopeaa.

Työelämälähtöisyyden ja lisääntyvän työelämässä oppimisen vaikutukset ovat muuttaneet myös opettajan työnkuvaa suuresti. Työpaikoille siirtyvä oppiminen voi vähentää opettajan tuntiresurssia, mikä toimii säästökeinona, kun koulutuksen järjestäjien on etsittävä säästöjä koulutukseen annettavan tuen vähentyessä. Opetusoppilaitoksessa vähenee ja pirstaloituu. Työpaikan merkitys arvioinnissa korostuu, vaikka kaikki työpaikat eivät ole samantasoisia.

Kriittisen arvion työelämälähtöisyydestä esittävät Aarnio ja Pulkkinen (2015, 71-73). He kritisoivat mm. työelämälähtöisen koulutuksen vastaavuuden olevan vielä tasolla, joka kertoo miten koulutusta toteutetaan työelämälähtöisesti. Lisäksi työelämän tarpeet nähdään tulkinnanvaraisina. Aarnio & Pulkkinen peräänkuuluttavat taloudellista resursointia myös työssäoppimisen ajalle.

Paaso (2012, 55) on tutkinut väitöskirjassaan opettajan työnkuvan muutosta. Paason mielestä työyhteisön jäsenenä toimiminen tulee tärkeämmäksi eikä enää voi toimia yksin. Toisin sanoen vuorovaikutustaidot nousevat tärkeiksi myös opettajan ammatissa. Samalla muuttuu koko koulutusorganisaatio työyhteisönä.

Opetusneuvos Seija Rasku (2015) näkee ammatillisen koulutuksen tulevaisuuden uudenlaisena. Kenties kokonaisia tutkintoja ei suoriteta, ainoastaan tutkinnon osia työelämän lomassa. Se on ollut jo tavoitteena, mutta siihen ei ole vielä päästy, mikä

johtuu koulutuksen järjestäjien puutteista. Koulutuksen järjestäjien tulisi lisätä joustavuutta ja yksilöllisyyttä koulutuksissa. Työn ja koulutuksen vuorottelemine on vielä haastavaa järjestää. Osaamisperusteisuus ei ole vielä toteutunut, vaan opiskelijan oppimista on yritetty saavuttaa opetusai-ka-, oppiaine-, sisältö-, jakso-, ja/tai opetusryhmälähtöisesti. Tähän tarvittaisiin Raskun mielestä selkeä muutos ajattelutavassa. Koko yhteiskunta ja kulttuuri yleensä on muuttumassa yhtenäiskulttuurista yksilökulttuuriin, koulutuksen pitäisi pysyä etulyönti asemis- sa kouluttamassa huomisen osaajia. Muuttuuko opetus niin, että tulevaisuudessa ei tarvita tutkintoja, vaan yksilö suorittaa tutkinnon osia vastaavia osaamiskokonaisuuksia ja kokoaa niistä todennettua osaamista työmarkkinoille pääsyä, siellä pysymistä ja siellä etenemistä varten. Toisaalta nähdään, että tutkinnot eivät ole turhia, ne ovat koulutuksen ja työelämän tapa jäsentää osaaminen ymmärrettäväksi ja yhdenmukaiseksi, ne mielletään luotettaviksi. Tutkinnolla määritellään myös jatko-opintokelpoisuus, mikä on tärkeä yksilön kehityksen kannalta. Tutkinto parantaa myös tulotasoa. (Rasku 2015, 72-74.)

Uutena työelämälähtöisen oppimisen muotona oppisopimuksen ja työssäoppimisen rinnalle on kehitetty koulutussopimusta. Koulutussopimuksessa ei solmita työsu- hdetta kuten oppisopimuksessa, opiskelu tapahtuisi työpaikalla tutkinnonosa kerral- laan. Se olisi suunnitelmallista ja ennalta sovittua. Tarkoituksena on, että se mahdol- listaisi opiskelijalle sujuvan siirtymisen oppilaitoksesta työpaikalle ja takaisin eripitui- sissa jaksoissa, jolloin myös työnantajien resurssit tulisi huomioitua. (Aaltola & Vanhanen 2016, 2).

Tulevaisuuden työpaikat nähdään erityisesti vuorovaikutteisina. Huipuille maksetaan reilusti enemmän kuin hyvillä ja matalapalkkatyöt lisääntyvät. Työidentiteetti ei määrittele ihmistä yhteiskunnan jäsenenä. (Koponen 2016). Mutta kuinka nopeasti muutos koko Suomen osalta käy, Helsingissä varmasti nopeasti, mutta miten muualla?

Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että ammatin osaaminen on joukko monipuolisia taitoja, halua osata, voida, kyetä, kehittyä ja kehittää, toisin sanoen ammattitaitoa. Kuinka tähän päästäisiin pirstaloituneessa koulutuksessa, jossa säästöjä tehdään opetuksesta? Miksi työelämässä tapahtuva oppiminen olisi parempaa kuin oppilaitoksessa saatu? Opetussuunnitelma ravitsemislalla vastaa työelämän

tarpeisiin, mutta minkälaisia mahdollisuuksia sen toteuttamiseen oppilaitoksille tulevaisuudessa annetaan? Se jää tässä vaiheessa vielä tulevaisuudessa todennettavaksi.

Lähteet

Aaltola, M. & Vanhanen R. 2016. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. OKM. Selvitysmiehet: uusi koulutussopimusmalli lisäämään käytännön työssä oppimista. Opetus- ja kulttuuriministeriö / Undervisnings- och kulturministeriet. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8. Viitattu 24.4.2016. <http://www.minedu.fi/OPM/julkaisut>

Aarnio, L. & Pulkkinen S. 2015. Mitä tarkoittaa ”ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus”? Tilannekatsaus, marraskuu 2015. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2015:7. Viitattu 27.2.2017. http://www.oph.fi/download/173071_mita_tarκοittaa_ammattillisen_koulutuksen_ty_oelamavastaavuus.pdf

Ammattibarometri. 2016. Työllistymisen näkymät eri ammateissa. Viitattu 3.5.2016. <https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=16i&ammattikoodi=5120&kieli=fi&ValittuArvio=rekrytointi>

A 443/2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta. Viitattu 20.2.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160443>

Dufva, M. 2016. Dialogi, työ ja tulevaisuus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Viitattu 20.10.2016. www.tyontulevaisuus.fi

Ellström, P-E. 1997. The many meanings of occupational competence and qualification. Tieteellinen artikkeli. Journal of European Industrial Training, Vol. 21 Iss 6/7 pp. 266 – 273.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 23.4.2016. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4006.pdf

Heikkinen, V.A., Kortelampi, S. & Verhelä, P. 2015. Vieraanvaraisuusalan peruskäsitteet. Haaga-Helia. Viitattu 20.1.2017. <http://www.silab.fi/wp-content/uploads/2015/03/vieraanvaraisuusalan-kasitteet.pdf>

Helakorpi, S. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. Viitattu 23.1.2017. www.osaaja.net

Henry Ry. Viitattu 12.10.2016. <http://www.henry.fi/henry>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jänkälä, S. 2016. Toimialaraportit. Ravitsemistoiminta. Viitattu 20.2.2017. http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2576/1_2016_TOIMIALARAPORTTI_ravitsemistoiminta.pdf

Järnlström, M & Luoma, M. 2014. Henkilöstöjohtamisen strategisuus – retoriikkaa vai reaalityodellisuutta? Teoksessa: Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Riitta, V. Maria, J. (Toim.) Vaasan yliopiston julkaisuja ja tutkimuksia 302. Liiketaloustiede 107. Johtaminen ja organisaatiot Viitattu 12.10.2016. http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf#page=9

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: Talentum Media Oy. E-kirja, Jamk. Viitattu 24.4.2016. [http://fokus.talentum.fi.ezproxy.jamk.fi:2048/teos/BABBBXBTBFAFH#kohta:MENES-TYV\(\(c4\)N\(\(20\)TY\(\(d6\)YHTEIS\(\(d6\)N\(\(20\)PELIS\(\(c4\)\(\(c4\)NN\(\(d6\)T\(\(20](http://fokus.talentum.fi.ezproxy.jamk.fi:2048/teos/BABBBXBTBFAFH#kohta:MENES-TYV((c4)N((20)TY((d6)YHTEIS((d6)N((20)PELIS((c4)((c4)NN((d6)T((20)

Kaplan, R., Norton, D. 2009. Strategiaverkko. Talentum. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kaplan, R., Norton, D. 2004. Strategy maps. Converting intangible assets into tangible outcomes. Boston: Harvard Business School Press.

Kaikkonen, A, Peuha, R. 2014. Yamk opinnäytetyö. Työmotivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä - näkemyksiä kokien ammattista. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 23.4.2016.

http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/83457/Kaikkonen_Aria%20ja%20Peuha_Riitta.pdf?sequence=1

Kamensky, M. 2010. Strateginen johtaminen menestyksen timantti. Helsinki: Talentum.

Keltakangas-Järvinen, L. 2016. ”Hyvät tyypit” Temperamentti ja työelämä. WSOY.

Koponen, J. 2016. Työtä riittää, työpaikkoja ei? Akavan seminaari työelämän muutoksesta 29.2.2016. Viitattu 20.2.2017.

http://www.akava.fi/files/17882/Johannes_Koponen.pdf

Kortetjärvi-Nurmi, S., Kuronen, M-L. & Ollikainen M. 2008. Yrityksen viestintä. Helsinki: Edita Prima Oy.

KvaliMOTV. Viitattu 2.2.2017. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>

KvantiMOTV. Viitattu 2.2.2017.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/tutkimus/aineistotyypit.html>

Lehtonen, T. 2002. Organisaation osaamisen strateginen hallinta. Tampere: Tampereen yliopisto Oy. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 13.10.2016.

http://www.icinsight.fi/downloads/teemu_j_lehtonen_vaitoskirja.pdf

Luoma, M. 2013. Liiketoiminnan suurista suunnista henkilöstön toimintaan. Teoksessa: Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Toim. Martti Helsilä & Sari Salojärvi. Helsinki: Talentum.

L 28.4.2006/308. Laki majoitus- ja ravitsemistoiminnasta. Viitattu 20.1.2017.

<http://www.finlex.fi/>

Manka, M-L, Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 12.10.2016.

https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

- Manka, M-L. & Manka, M. 2014. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media Oy. Viitattu 24.4.2016.
[http://fokus.talentum.fi.ezproxy.jamk.fi:2048/teos/BAXBXATCFJFJ#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)14.11.2016](http://fokus.talentum.fi.ezproxy.jamk.fi:2048/teos/BAXBXATCFJFJ#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)14.11.2016)
- MaRa Ry. Matkailu- ja ravintolapalvelut. Viitattu. 14.11.2016. <http://www.mara.fi/>
- Masdonati, J., Lamamra, N. & Jordan, M. 2010. Vocational education and training attrition and the school-to-work transition. Tieteellinen artikkeli. Education + Training, Vol. 52 Iss 5 pp. 404 – 414.
- Nilsson, S. & Ellström, P-E. 2012. Employability and talent management: challenges for HRD practices. Tieteellinen artikkeli. European Journal of Training and Development, Vol. 36 Iss 1 pp. 26 – 45.
- Nokelainen, P. Miten ammatillista osaamista ja oppimista uudistetaan erilaisissa oppimisympäristöissä? Kasvatustieteiden yksikkö Tampereen yliopisto. Viitattu 20.2.2017.
http://www.oph.fi/download/149533_nokelainen_petri_ammattillisen_osaamisen_uudistaminen.pdf
- Ojalainen, M. 2015. Työpaikkakouluttajan ammatillinen osaaminen. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 13.10.2016. <https://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/97584/GRADU-1435567009.pdf?sequence=1>
- OKM, 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011- 2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus - ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Viitattu 4.5.2016.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>
- OPH, 2014. Opetushallitus. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2014. Viitattu 3.5.2016.
http://www.oph.fi/download/162215_hotelli_ravintola_ja_ravintola_alan_pt_01082_015.pdf
- OPH. 2015. Opetushallitus. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa. Viitattu 3.5.2016.
http://oph.fi/download/168861_ammattillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano_ammattillisessa_perusk.pdf
- Opintopolku. 2017. E-perusteet. Hotelli-, ravintola-, ja catering-alan perustutkinto. Viitattu 20.2.2017.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1352660/ops/sisalto/1352650>
- Paaso, A. 2012. Osaava ammatillinen opettaja 2020. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 14 (3), 46-56. Viitattu 13.10.2016. http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2012_3_D_Paaso.pdf
- PAM. Palvelualan ammattiliitto, työhyvinvoinnin edistäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelujen alalla. Viitattu 14.11.2016.
<https://www.pam.fi/wiki/tyohyvinvoinnin-edistaminen-matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajanpalvelujen-alalla.html>

Piilotettu osaaminen. Emme tunnista nykyajan kansainvälisiä osaajia – mutta juuri heitä jokainen työnantaja tarvitsee muuttuvassa maailmassa. Demos Helsinki, 2013. Viitattu 23.1.2017. http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/28224_Piilotettu_osaaminen_raportti_valmis_paivitetty092013.pdf

Raij, K. & Kallioinen, O. 2013 Työelämäosaaminen – mitä se on? Aikuiskasvatuksen aikakauskirja. Viitattu 23.1.2017. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 15 (4), 4 - 10/ISBN 1456-7989/© OKKA-säätiö 2013/www.okka-saatio.com

Rasku, S. 2015. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä muutosten edessä. Ammattikasvatuksen aikakauskirjan erikoisnumero. OKKA-säätiö. Viitattu 4.5.2016. http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/ERIKOISNUMERO_2015_Rasku.pdf

Ruohotie, P., Nokelainen, P. & Korpelainen, K. 2008. Ammatillisen huipputaamisen mallintaminen: Teoreettiset lähtökohdat ja mittausmalli. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Viitattu 23.1.2017. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 10 (1), (4-16)/ISBN 1456-7989/© OKKA-säätiö 2008/www.okka-saatio.com

Rope, T. & Kettunen, S. 2012. Halujohtaminen. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino Oy.

Räkköläinen, M. 2011. Mitä näytöt näyttävät? Luotettavuus ja luottamus ammatillisten perustutkintojen näyttöperusteisessa arviointiprosessissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. Viitattu 13.10.16. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66799/978-951-44-8518-3.pdf?sequence=1>

Salojärvi, S. 2013. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum. Toim. Martti, H. Sari, S.

Sundqvist, V. 2015. Pelkkä koulutus ei kokkia tee – kuviteltu ammattitaito voi haitata työllistymistä. Yle uutiset 9.6.2015. Viitattu 23.4.2016. http://yle.fi/uutiset/pelkka_koulutus_ei_kokkia_tee_kuviteltu_ammattitaito_voi_haitata_tyollistymista/8019264

Taidot työhön. Osaaminen, koulutus ja tulevaisuuden työelämä. Viitattu 20.10.2016. <http://www.taidottyohon.fi>

Taipale-Lehto, U. Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2012:13. Helsinki: Edita. Viitattu 5.9.2016. http://www.oph.fi/download/141064_987587_MARA-osaamistarveraportti_VERKKO.pdf

Tilastokeskus. Viitattu 19.1.2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Koulutuksen keskeyttäminen [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-9280. 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 19.1.2017] Saantitapa: http://www.stat.fi/til/kkesk/2014/kkesk_2014_2016-03-17_tie_001_fi.html

Turkulainen, T. 2012. Strategisuus työpaikkailmoituksissa. Aalto-Yliopisto Kauppakorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma, Talouselämä ja viestintä. Viitattu 23.4.2016. http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/12810/hse_ethesis_12810.pdf

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Työnantajatutkimus. Tutkimus selvitti hotelli- ja ravintola-alan parhaat ja kiinnostavimmat työpaikat! Tuotekortti. Haaga-Helia. Viitattu 14.11.2016. http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/tuotekortti_tyonantajatutkimus.pdf?userLang=fi

YLE. A-studio. Yle TV1. Viitattu 5.10.2016.

Vipunen. Opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 19.1.2017. <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammatillisen%20koulutuksen%20ja%20lukiokoulutuksen%20yhteishaku%20-%20koulutusala.xlsb>

Liitteet

Liite 1. Osa taulukosta, johon havaintoja on kerätty

paikka	Tehtävänimike	Työn tavoitteet	Ulospäin suuntautunut	aktiivinen	koulutus	Työkokemu s	Ongelma n- ratkaisutahto	Nopeus RIPEYS, REIPPAUS	Paineen- sietokyky	Sähköinen haku	Kirje haku	Puhelu haku	tes.
LAPPI 2015	Kokki2	Kiinalaisen ruuan valmistus										x	
1													
2	Kokki Lounas a la carte	ammattitaitoinen, välimerellinen ruoka										x	x
3	kokki	Ammattitaitoinen Oma-aloitteinen, suomi ja englantia				1-5 v				x			x
4	kokki	Toimintarakenne, tuotantoprosessi, luovuus, käytännöllisyys, kehittäminen, tulosvastuu, ruokalistasuunnittelu, ostotoiminta, omavalvonta			x	1-5 v						X ja sähkösti.	
5	Kokki 2	itsenäinen työskentely, suomi								x		X + sähkösti.	

Liite 2. Yhteenvertotaulukko tutkimustuloksista numeerisesti

267	LAPPI 2015 / 24	LAPPI 2016 / 17	PIRKANMAA 2015 / 39	PIRKANMAA 2016 / 29	HELSINKI 2015 / 82	HELSINKI 2016 / 76
	HAKUJA 25 HYLÄTTIIN 1 1 EI KOKKI HAKU	HAKUJA 19 HYLÄTTIIN 2 2 VANHOJA, TALVISESON- KIIN	HAKUJA 51 HYLÄTTIIN 12 7 ESIMIES- TASO, 5 REKRY	HAKUJA 29 HYLÄTTIIN 0	HAKUJA 96 HYLÄTTIIN 14 10 REKRY, 3 UUSITUJA HAKUJA, 1 ESIMIESTASO	HAKUJA 83 HYLÄTTIIN 7 5 REKRY, 2 REKRY YHTEIS- TYÖ
HYGIENIAOSAA- MINEN 81	1	3	10	8	29	30
TYÖEHTOSOPI- MUS 120	9	10	28	13	26	34
TUNTIPALKKA 7	0	0	0	2	3	2
KUUKAUSIPALKKA 14	0	0	5	4	2	3
PUHELINHAKU 28	5	3	3	1	6	10
PUHELIN JA SÄH- KÖPOSTI 51	11	4	9	9	10	8
SÄHKÖPOSTI 142	11	9	19	11	52	40
NETTIHAKU 44		0	6	7	15	16
KIRJEHAKU 5	1	1	1 + 1 HLÖ- KOHT KÄYNTI	0	0	2
TYÖKOKEMUS 0-1 v 45	2	5	8	7	7 + 2	14
1-5 v 112	6	8	14	10	29	45
YLI 5 v 20	1	1	5	1	10	2
KOULUTUS 79	7	6	11	8	20	27
KANSAINVÄLISIÄ KEITTIÖITÄ 71	7 2 KIINALAI- NEN 2 INTIALAI- NEN 2 VÄLIMEREL- LINEN 1 TURKKILAI- NEN	4 2 INTIALAI- NEN, NEPALI- LAINEN 1 VÄLIMEREL- LINEN 1 KIINALAI- NEN	9 5 KIINALAI- NEN 1 JAPANILAI- NEN 1 MALESIALAI- NEN 1 TURKKILAI- NEN 1 NEPALILAI- NEN	7 4 KIINALAI- NEN 2 TURKKILAI- NEN 1 HEBUN PIZ- ZERIA	21 5 INTIALAI- NEN 6 KIINALAI- NEN 2 TURKKILAI- NEN 1 PERSIALAI- NEN 1 ETIOPIALAI- NEN 1 MALESIA- LAINEN 1 TEX MEX 1 AASIALAI- NEN (INTIA	23 4 NEPALILAI- NEN 2 KIINALAINEN 2 THAIMAA- LAINEN 2 INTIALAINEN 2 ITALIALAI- NEN 1 KURDI 1 AASIALAI- NEN 1 ITÄMAINEN 1 KIINA/THAI 1 KAUKASIA- LAINEN

					JA PAKISTAN, NEPALI) 1 NEPALILAI- NEN 1 BANGLA- DESHILAINEN 1 THAIMAA- LAINEN	1 JAPANILAI- NEN 1 BANGLA- DESHILAINEN 1 TEP- PANAYAKI 1 SAKSALAIS- TYYPPIINEN 1 INTIA JA BANGLADESH 1 SRILANKA- LAINEN
KIELITAITOVAATI- MUKSET Suomi 49 Ruotsi 5 Englanti 23 Kiina kaikki 14 Nepali 3 Thai 2 Kielitaitoinen 4	4 MAININTAA 3 SUOMI 1 ENGLANTI	1 MAININTA 1 SUOMI	13 MAININ- TAA 5 ENGLANTI 2 KIINA 1 SUOMI 1 KANTONIN KIINA 1 NEPALI 1 BAHASA 1 HAKKA- KIINA 1 KIELITAITOI- NEN	5 MAININTAA 4 KIINA 1 KIELITAITOI- NEN	33 MAININ- TAA 21 SUOMI 5 ENGLANTI 1 RUOTSI 1 MANDARII- NIKIINA 1 KIINA 1 BAHASA 1 HAKKA- KIINA 1 BUNJABI 1 KANTONIN KIINA	47 MAININTAA 23 SUOMI 12 ENGLANTI (2 ENGLANNIN- KIELISTÄ IL- MOITUSTA) 4 RUOTSI (I RUOTSINKIELI- NEN ILMOI- TUS) 2 THAI 2 KIELITAITO 2 NEPALI 1 MANDARII- NIKIINA 1 KANTONIN KIINA
OMA-ALOITTEI- SUUS, ITSENÄI- SYYS 71	3	4	13	8	22	21
TULOKELLISUUS, TALOUELLI- SUUS, VASTUUL- LISUUS 32	3	2	4	2	15	6
ASIAKASPALVELU- TAITO JA SALI- TYÖSKENTELY 65	2	6	9	12	17	19
ANNISKELUPASSI 15	0	2	4	3	4	2
RUOKALISTA- SUUNNITTELU 9	2	0	1	0	5	1

TUOTANNONOH- JAUSJÄRJESTEL- MÄN TUNTEMI- NEN "JAMIX", AROMI 8	0	0	2	2	2	2
ERITYISRUOKA- VALIOT 14	0	1	2	2	4	5
YHTEISTYÖTAI- DOT, TIIMITYÖ, VUOROVAIKU- TUSTAIDOT 72	4	3	9	7	20	29
ILOINEN ASENNE 17	3	1	3	4	4	2
POSITIIVINEN ASENNE 34	4	1	5	2	9	13
PAINEENSIETO- KYKY 31	0	2	1	1	11	16
HALU KEHITTÄÄ JA KEHITTÄÄ, MO- TIVAATIO 56	1	2	11	4	17	21
Ammattitaito 58	9	5	5	8	18	13
Iloinen 15	3	1	2	5	3	1
Ahkera 15	1	1	2	3	4	4
Luotettava 7	0	0	2	0	2	3
Joustava 26	0	2	5	2	11	6
organisointikyky 15	1	1	3	2	3	5
Tehokas 12	1	0	0	0	4	3
Kiire 17	0	1	1	0	6	9
Ammattilypeys, arvostus, rakkaus ruokaan 8	0	0	1	0	3	4
Nopeus, ripeys, reippaus	3	3	9	3	5	12

Liite 3. Esimerkki heikosti laaditusta työpaikkailmoituksesta

Avoimet työpaikat

kokki, Reindeer Dreams Oy / Lappiravintola Jängällä, Kittilä

Kokin työt Lappiravintola Jängällä

Yhteystiedotreindeerdreams@gmail.com

Kimmo Särkelä 0400 305 246

Miika Bäckman 0440 8600 82

99130 SIRKKA

sopimus

Hetimiti

kokoaikatyö

1 - 3 kk

19.02.2015

8644868

Työpaikan osoite**Palkkaus****Työ alkaa****Työaika****Työn kesto****Ilmoitus jätetty****Ilmoitusnumero***Lähde: Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä 13.4.2015 11:15:27*

Liite 4. Esimerkki hyvin laaditusta työpaikkailmoituksesta

Kokki, Pirkanmaan Osuuskauppa, ABC Kolmenkulma, Nokia

Pirkanmaan Osuuskauppa on asiakasomistajiensa omistama, vastuullisesti palveleva paikallinen yritys, joka toimii osana S-ryhmää. Toimipaikkaverkostoomme kuuluvat Sokos, 2 Emotionia, 6 Prismaa, Kodin Terra, 26 S-marketia, 25 Salea, 10 kahvilaa ja ravintolaa, 8 ABC-liikennemyymälää sekä ABC-automaattiasemia. Pirkanmaan Osuuskaupan myynti vuonna 2014 oli noin 957 milj.euroa, henkilöstöä noin 2 960 ja asiakasomistajia lähes 180 000.

Haemme ABC Kolmenkulman keittiölle innokasta, ruokaa rakkaudella ja ylpeydellä valmistavaa

KOKKIA

vakituiseen, osa-aikaiseen (90 h/3 vko) työsuhteeseen.
Tehtävä alkaa sopimuksen mukaan mahdollisimman pikaisesti.

Tarjoamme:

- monipuolisen ja vaihtelevan työympäristön
- mukavan ja osaavan työporukan
- vaihtelevat työajat
- mahdollisuuden oppia ja laajentaa osaamistasi
- tilaisuuden näyttää, mitä osaat
- S-ryhmän ja Pirkanmaan Osuuskaupan erinomaiset henkilöstöedut

Odotamme:

- iloista, positiivista ja reipasta asennetta työhön
- tehtävään soveltuvaa koulutusta ja kokemusta keittiötehtävistä
- joustavuutta ja yhteistyökykyä
- sinulla on kykyä hallita kokonaisuuksia ja omaat paineensietokykyä
- olet innostunut ja innostava

WWW-osoite

<http://www.s-kanava.fi>

Yhteystiedot

liikennemyymalapaallikko.abckolmenkulma@sok.fi

Työpaikan osoite

Rounionkatu 140, 37150 NOKIA

Palkkaus

tes

Työkokemus

1-5 vuotta

Työ alkaa

sopimuksen mukaan

Työaika

osapäivätyö, osa-aikainen

Työn kesto

yli 12 kuukautta, vakituinen

Haku päättyy

03.05.2015

Jätä hakemus

liikennemyymalapaallikko.abckolmenkulma@sok.fi

Ilmoitus jätetty

20.04.2015

Ilmoitusnumero

8688472

Lähde: Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä 30.4.2015 10:30:32

Liite 5. Esimerkki moniosaajan työpaikkailmoituksesta

Edustuskokki / moniosaaja, Compass Group Finland Oy, Kemi, Kemi

Eurest Finland Oy kuuluu maailmaan johtavaan ruoka- ja tukipalvelukonserniin Compass Groupiin. Lue meistä lisää <http://www.eurestservices.fi>.

Haemme ammattitaitoista edustuskokki / moniosaajaa Kemissä sijaitsevaan klubiravintolaamme.

Palvelemme kokous- ja edustustilaisuuksien asiakkaita heidän määrittelemän aikataulun mukaan. Palvelutuotteeseemme kuuluvat myös oheispalveluina huonepalvelut.

Työtehtäviisi kuuluvat maistuvan ja näyttävän ruokatuotteen suunnittelu ja valmistaminen leipomista myöten. Hoidat asiakaspalvelun eritasoisilla tarjoiluilla. Omavalvonta kuuluu osana päivittäiseen työskentelyysi. Tarvittaessa pystyt osallistumaan raaka-ainehankintoihin. Laadukas ruoka on tavoitteesi. Lisäksi hoidat klubin huonepalvelua siivouksineen.

Odotamme ravintolakokin koulutusta ja kokemusta vastaavanlaisesta työtehtävästä. Sinulla on kala- ja riistatuntemusta ja hallitset ruoanvalmistuksen alusta loppuun sekä juomien yhteensopivuuden eri ruokien kanssa. Kykenet työskentelemään itsenäisesti ripeästi. Sinulla on ammattitaitoa ja silmää kauniille kattaukselle. Arvostamme ideointia, omatoimisuutta ja aloitekykyä. Sinulla on positiivinen palvelu- asenne ja huumorintajua sekä joustavuutta työajoissa. Kykenet sopeutumaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Sinulla on hygieniapassi ja voimassaoleva salmonellatodistus sekä oma auto.

Hakemukset palkkatoivomuksineen 17.5.2015 mennessä tiina.anttila@eurest.fi. Lisätietoja antaa ravintolapäällikkö Tiina Anttila 020 1250 562.

WWW-osoite	http://www.compass-group.fi
Yhteystiedot	Ravintolapäällikkö Tiina Anttila, 020 1250562 tiina.anttila@eurest.fi
Työpaikan osoite	94200 KEMI
Palkkaus	sopimuksen mukaan
Työkokemus	yli 5 vuotta
Työ alkaa	sopimuksen mukaan
Työaika	muu osa-aikatyö, töihin tarvittaessa pyydettyä
Työn kesto	yli 12 kuukautta
Haku päättyy	17.05.2015 klo 23:59
Jätä hakemus	Ravintolapäällikkö Tiina Anttila, 020 1250562 tiina.anttila@eurest.fi
Ilmoitus jätetty	19.04.2015
Ilmoitusnumero	8687088

Lähde: Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä 30.4.2015 10:17:36

Liite 6. Esimerkki, jossa työnantaja on liittänyt hakemukseen myös tietoja yrityksestään

Kokki, Royal Ravintolat Oy, Presto, Helsinki Tyylikäs ja rento Italian vaikutteita omaava ravintola keskellä Esplanadia hakee vahvistuksia tiimiinsä.

Etsimme iloiseen joukkoomme oma-aloitteista, joustavaa ja laatutietoisena ajattelumaailman omaavaa keittiön vuoromestaria / kokkia, jolla on halu oppia uutta ja työskennellä monipuolisessa ravintolassa. Työtehtäviin kuuluu ensisijaisesti vastata ravintola Preston herkullisen lounasbuffetin valmistuksesta.

Ravintolassa käy päivittäin lounaalla 200-350 asiakasta. Työ on pääsääntöisesti päivätyötä (ma-pe) 07.30 - 15.00. Halutessasi voit myös vaihtaa silloin työnkuvaasi ja osallistua Ala carte- ja tilausravintolamme toimintaan, esimerkiksi kaksi työvuorolistaa kerrallaan.

Aiempi kokemus vastaavanlaisesta tehtävistä katsotaan eduksi. Monipuolisen työympäristön, vaihtelevien työtehtävien ja mahtavan työporukan lisäksi tarjoamme mahdollisuuden kehittyä uralla ja kilpailukykyiset henkilökuntaedut.

Työsuhde on kokoaikainen 111h / 3 viikossa. Sinun on myös mahdollista lomaila heinäkuu. Työsuhde alkaa heti oikean henkilön löydyttyä, kuitenkin viimeistään 18.5.2015

Kurkkaa lisää ravintolan menosta ja meinigistä:

www.facebook.com/prestohelsinki

www.ravintolapresto.fi

Royal Ravintolat työnantajana:

Haluamme olla alan paras työnantaja ja toteuttaa joka päivä yhteisiä arvojamme - yhdessä menestymistä, kehittämistä, vastuullisuutta ja ihmisläheisyyttä. Pää tavoitteenamme on kehittää jatkuvasti toimintojamme ja säilyttää asemamme johtavana Helsingin keskustan ravintola-alan yrityksenä.

Royal Ravintolat on alansa suurin yksityinen yrityskokonaisuus, johon kuuluvat emoyhtiö Royal Ravintolat Oy sekä sen tytäryhtiöt Oy Union Hotels Ab ja Konseptiravintolat Oy. Toimipisteitä ovat muun muassa Hotel Haven, Hotel Fabian, 33 ravintolaa 26 eri toimipisteessä ja 15 Hanko Sushi -ravintolaa eri puolilla Suomea. Nämä yhdessä työllistävät Helsingissä yli 800 henkilöä. Liikevaihtotavoite vuodelle 2015 on noin 81 miljoonaa euroa.

WWW-osoite	http://www.royalravintolat.com
Yhteystiedot	Marko Koskinen, keittiöpäällikkö marko.koskinen@royalravintolat.com
Työpaikan osoite	Eteläesplanadi 14, 00130 HELSINKI
Palkkaus	TES-sopimuksen mukaan
Työkokemus	1-5 vuotta
Työ alkaa	sopimuksen mukaan
Työaika	2-vuorotyö, Kokoaikainen 111h/3vko
Työn kesto	6 - 12 kk
Haku päättyy	30.04.2015 klo 23:30
Hakulomakkeen WWW-osoite	http://www.royalravintolat.com/tyonhaku/avoimet
Ilmoitus jätetty	21.04.2015
Ilmoitusnumero	8689273

Lähde: Työhallinnon asiakaspalvelun tietojärjestelmä 30.4.2015 10:50:53