



# 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelman vaikutus uraan

Kati Lilja

OPINNÄYTETYÖ  
Toukokuu 2021

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma  
Restonomi

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Palveluliiketoiminta  
Restonomi

LILJA, KATI  
100 Nuorta Kokkia koulutusohjelman vaikutus uraan

Opinnäytetyö 30 sivua, joista liitteitä 6 sivua  
Toukokuu 2021

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kokivatko Atrian 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelman käyneet ihmiset sen hyödylliseksi urallaan ja jos kokivat niin miksi tai miksi eivät. Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa koulutusohjelman käyneiltä koulutusohjelman hyödyllisyydestä ja saada tarkempaa tietoa koulutusohjelman hyvistä ja huonoista puolista. Tutkimuskysymyksenä on: onko Atrian 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelma vaikuttanut sen käyneiden henkilöiden uraan.

Opinnäytetyön teoriaosuudet käsittelivät 100 Nuorta Kokkia- koulutusohjelmaa, Atriaa yrityksenä, pohjakoulutusta ja kvantitatiivista tutkimusta. Atrian yritysosuudessa keskityttiin Atrian perustamisvaiheisiin, liikevaihtoon sekä Atrian nykyiseen markkina-alueeseen. Pohjakoulutuksessa käsiteltiin toisen ja kolmannen asteen koulutusohjelmia ravintola- ja cateringalan perustutkintoa sekä palveluliiketoiminnan koulutusta restonomi (AMK) sekä lukiota. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin internet kyselynä Microsoft Forms ohjelmalla ja tulokset analysoitiin Microsoftin Excel tilasto-ohjelman avulla.

Kyselyn tuloksista selvisi, että suurin osa koulutusohjelmaan osallistuneista oli tyytyväisiä koulutusohjelmaan ja suurin osa koki sen hyödylliseksi omalle uralleen. Kyselyyn vastanneiden mielestä koulutusohjelman parasta antia ovat verkostoituminen ja luennoitsijat. Konkreettiseksi hyödyiksi nimettiin työpaikan saanti, verkostoituminen ja suhteet, kattava oppi ravintola-alasta ja uudet näkemykset. Vain muutama kyselyyn vastannut koki koulutusohjelman hyödyttömäksi uralleen. Heidän kommentteissansa sanottiin osan sisällöstä jääneen vain pinta-raapaisuksi, koulutusohjelman keskittyneen vain fine dining- konseptiin ja koettiin konkreettisten hyötyjen jääneen vähäisiksi, vaikka luennot olivat hyviä ja uusia asioita ja ilmiöitä nousi esiin.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme of Hospitality Management

LILJA, KATI:

How the 100 Young Chefs Study Program Affected the Participant's Careers

Bachelor's thesis 30 pages, appendices 6 pages  
May 2021

---

The aim of this thesis was to find out whether the people who attended Atria's 100 Young Chefs education program found it useful in their careers. The purpose of the thesis was to obtain information from the participants about the usefulness of the program. The study sought to answer the question whether Atria's 100 young chef's education program affected the careers of those who had participated in.

The theoretical parts of the thesis examined the 100 Young Chef education programs, Atria as a company, education and quantitative research. The quantitative research was conducted as an internet survey and the results were analyzed using Microsoft Excel statistical software and Microsoft Forms diagrams.

The results of the survey revealed that most of the people who had participated in the 100 Young Chefs by Atria thought that it was useful in their careers. Only a few participants thought that the program was too focused to fine dining concept and the topics of the course were covered only superficially and that is why they thought the program did not affect their career. Most people said that they would like to take the course again if that was possible.

---

Key words: atria, education, 100 young chef's

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	100 NUORTA KOKKIA .....	6
	2.1. Atria.....	8
	2.2. Atria liikevaihto .....	10
	2.3. Atria markkina-alue .....	11
3	POHJAKOULUTUS .....	12
	3.1. Tulevaisuuden haasteet .....	13
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	14
	4.1. Kvantitatiivinen tutkimus.....	15
	4.2. Internet kysely .....	16
	4.3. Tulokset .....	17
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	26
6	POHDINTA .....	27
	LÄHTEET .....	29
	LIITTEET .....	31
	Liite 1. Kyselylomake (kuvakaappaus) 1 (6) .....	31

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka hyödylliseksi koulutusohjelman käyneet kokivat osallistumisensa 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelmaan. Työssä tutkitaan koulutusohjelman vaikutusta sekä sen hyödyllisyyttä käyneiden uraan. Opinnäytetyöprosessia aloittaessani mietin, millaisesta aiheesta voisin kirjoittaa ja hyödyntää omia kokemuksiani. Mietin omaa urapolkuaani ennen ammattikorkeakouluun pääsyä ja mieleeni tuli Atrian 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelma ja kyseisen koulutusohjelman vaikutuksista uraan tulikin opinnäytetyöni aihe.

Työn teoriaosuus painottuu Atriaan yrityksenä, koulutusohjelmaan, toisen ja kolmannen asteen koulutuksiin sekä kvantitatiiviseen tutkimukseen. Työssä kerrotaan Atrian historiasta, miten 100 Nuorta Kokkia on saanut alkunsa sekä kerrotaan myös mahdollisista tulevaisuuden haasteista ravintola-alalla ja kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän peruseräkkeistä. Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi valikoitui, onko Atrian 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelma vaikuttanut sen käyneiden henkilöiden uraan.

Työn tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselyä, joka toteutettiin Microsoft Forms lomakkeella ja jaettiin koulutusohjelman käyneille suljetussa Atrian 100 Nuorta Kokkia Official Facebook ryhmässä. Suljettuun ryhmään jakamisella varmistettiin vastaajien pätevyys. Kyselyssä kysyttiin peruskysymyksiä kuten, ikää, sukupuolta, pohjakoulutusta, koulutusohjelman vuosikurssia ja olivatko henkilöt työsuhteessa vai opiskelivatko koulutusohjelman aikana. Lisäksi tutkittiin heidän tyytyväisyyttänsä koulutusohjelmaan ja sen hyödyllisyyttä uralle kysymällä koulutusohjelman konkreettisia hyötyjä, oman vuosikurssin parasta asiaa, mikä sai henkilön hakemaan koulutusohjelmaan, opiskeluja ja työtehtäviä koulutusohjelman jälkeen sekä muuta sanottavaa koulutusohjelmasta.

## 2 100 NUORTA KOKKIA

Atrian 100 Nuorta kokkia koulutusohjelma on saanut alkunsa 18-vuotta sitten, vuonna 2003 Atrian 100-vuotisjuhlien kunniaksi. Koulutusta on järjestetty siitä lähtien joka vuosi. Koulutukseen hakijan pääsyaatimuksia ovat halu ruoka-alan ammattilaiseksi, hyvä asenne, täysi-ikäisyys, mutta alle kolmenkymmenen vuoden ikä sekä plussaa on muutaman vuoden työkokemus. Koulutusohjelmaan osallistuaksesi ei vaadita pohjakoulutusta, mutta on eduksi tietää, miten ravintolan keittiössä tai salissa työskennellään. Koulutusohjelman anteina ovat uudet ideat, näkökulmat, ystävät, verkostot ja elämykset. (Atria 100 NK n.d.)

Koulutusohjelma on muuttunut vuosien saatossa ja ohjelmaa on päivitetty. Suurin muutos on varmaankin ollut koulutusohjelman vaihtuminen yksipäiväiseksi. Vuonna 2018 koulutusohjelma uudistui täysin ja koulutusohjelma järjestettiin tiiviimmälle joukolle intensiivisemmällä koulutusohjelmalla. Uudistus oli toivottu ja kiinnostus koulutusta kohtaan oli suurempi kuin ennen. Koulutusohjelmaan otettiin vain 20 opiskelijaa entisen 100 sijasta ja näin ollen pienemmälle porukalle voitiin taata osallistaminen, mahdollisuus kokea ja nähdä, mitä esimerkiksi teurastamolla tapahtuu. Uudistunut koulutusohjelma vastaa entistä enemmän muuttuneen ravintola-alan työntekijän tarpeisiin tehtäväkentän muuttuessa ja auttaa nuoria kokkeja kehittämään itseään, ammattitaitoaan ja auttaa etenevämmään ravintola-alalla omalla urapolulla. (Atria 2018.)

Nykyään koulutusohjelman aikana nautitaan hyvästä ruuasta ja vierailaan muun muassa nautatilalla ja Kyrö Distillery Companyn tislaamossa. Koulutusohjelman johtajana nykyään toimii keittiömestari Tommi Tuominen. Luennoitsijoina toimii pitkään uralla toimineita rautaisia ammattilaisia sekä myös nuorempia nykyhetken kuumimpia nimiä, esimerkiksi viimevuonna luennoitsijoina ovat toimineet muun muassa keittiömestari Matti Jämsén sekä yritys- ja konseptimuotoilija Kalle Ruuskanen. Lisäksi koulutusohjelma huipentuu oman pop up-ravintolan avaamiseen, jossa jokaisella joukkueella on apunaan tutor chef, joka auttaa ruokatuotteen ja ravintolan suunnittelussa. (Atria 100 NK n.d.)

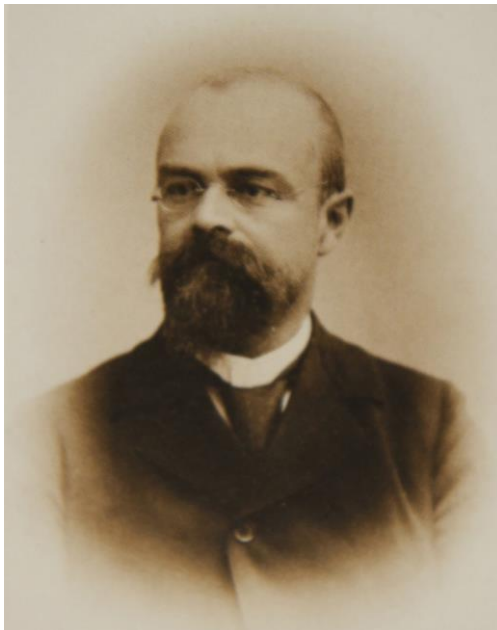
Minä pääsin vuonna 2016 koulutusohjelmaan mukaan ja se koostui silloin kolmesta kaksipäiväisestä workshopista 5/16, 8/16 ja 10/16, jotka järjestettiin kokoushotelli Gustavelundissa Tuusulassa (kuva 1). Silloin koulutusohjelman johtajina toimivat Janne Tirkkonen ja Aki Wahlman. Luennoitsijana olivat muun muassa Anikó Lehtinen, Kim Heiniö, Matti Santala, Kalle Ruuskanen, Kari Aihinen ja Tommi Tuominen. Workshopien teemat olivat idea, tuote ja minä. Ensimmäisessä workshopissa käsiteltiin liikeideaa. Liikeidea on yrityksen konkreettinen tapa toteuttaa liiketoimintaa sekä yrityksen tapa ansaita rahaa. (Wahlman 2016.) Toisessa workshopissa käsiteltiin tuotetta ja tuotekehitystä prosessina ja sitä mitä asiakkaalle kannattaa myydä, kun kuluttajan valintoja ohjaa muun muassa saatavuus, arvomaailma, taloudellinen tilanne sekä laatu. Laatu on tuotteen kyky täyttää asiakkaan odotukset ja tarpeet. (Wahlman 2016.) Viimeisessä workshopissa käsiteltiin omaa uraa, sekä pyrittiin antamaan ideoita luomaan omannäköistä urapolkua. Ammattitaito on kuin pyramidi, se koostuu tuhansista kivistä, jotka ovat kaikki opittuja asioita. (Wahlman 2016.)



KUVA 1. Atria 100 Nuorta kokkia vuosikurssi 2016. (Mäntysalo 2016)

## 2.1. Atria

Atrian tarina alkoi vuonna 1903, kun talonpoika nimeltään Bruno Ilmoniemi kahdeksan muun talonpojan johdolla halusi tarjota talonpojille oikeudenmukaisen lihan hinnan ja taata mahdollisuuden toimeentuloon, viljan viljelyn muututtua kannattamattomaksi (kuva 2). Osuuskunta-aatteen noustua ja viljelyperinteen muutoksen takia nousee tarve järjestää lihakauppaa myös tuottajaa tyydyttävällä tavalla. Brunon johdolla perustettiin Kuopion Karjanmyyntiosuuskunta (KKO), joka oli ensimmäinen osuustoiminnallisella pohjalla toimiva liha-alan yritys Suomessa. Laajentuessaan Pohjois-Karjalaan vuonna 1938 osuuskunnasta tulee Savo-Karjalan Osuusteurastamo (SKO). Kun vuonna 1954 saadaan uusi tuotantolaitos valmiiksi Kuopiossa, tullaan Savo-Karjalan Osuusteurastamossa (SKO) siihen tulokseen, ettei nimi enää anna oikeaa kuvaa yrityksestä. Näin ollen syntyy Liha-kunta, joka rekisteröidään vuonna 1956 ja toimii aina vuoteen 1990 asti. (Atria historia n.d.)



KUVA 2. Talonpoika Bruno Ilmoniemi. (Atria n.d.)



Atrian toiset juuret juontavat Pohjanmaalle, Seinäjoelle, jossa vuonna 1914 perustetaan Etelä-Pohjanmaan Karjanmyyntiosuuskunta Itikka (kuva 3), jonka toiminta alkaa hieman myöhemmin osuuskunnan saadessa riittävästi jäseniä. Vaikka Itikka on perustettu Seinäjoella, on sen toimipaikka kuitenkin Vaasassa hyvien kulkuyhteyksien varrella, kun yrityksen toiminta alkaa teurasnautojen viennillä Ruotsiin. (Atria historia n.d.)



KUVA 3. Itikan teurastamo vuosina 1914–1932. (Atria n.d.)

Vuonna 1990 nykyisenlaisen Atrian pohja luodaan, kun kaksi suurta lihataloa Itikka ja Lihakunta yhdistävät voimansa. Siitä syntyy Suomen suurin liha-alan yritys, joka nimetään Itikka-Lihapolar Oy. Yhtiö työllistää yli 2200 henkilöä, sen lihanhankinta osuusteurastamoista on yli 40 prosenttia ja yhtiön tuottaa noin viidennesen markkinoilla myytävistä lihatuotteista. Kesällä 1991 Itikka-Lihapolar Oy listautuu pörssiin. (Atria historia n.d.)

Atria on tuotemerkkinä perustettu jo vuonna 1963, kun tarvittiin Tuottajain Lihakeskuskunnalle (TLK) yhteinen tuotemerkki mainostusta varten, kun maakunnallisten teurastamoiden merkkejä ei voitu käyttää. Tuottajain Lihakeskuskunnan alasajon myötä Atria saa yksinoikeuden merkkiin vuonna 1991. Sen seurauksena vuonna 1994 Itikka-Lihapolar Oyn nimeksi otetaan yhtiön päätuotemerkki Atria (kuva 4). (Atria historia n.d.)



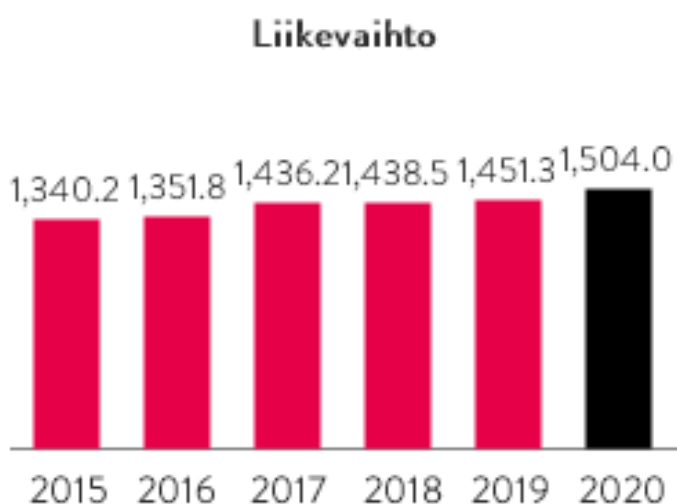
KUVA 4. Atrian logo vuonna 1991. (Atria n.d.)

## 2.2. Atria liikevaihto

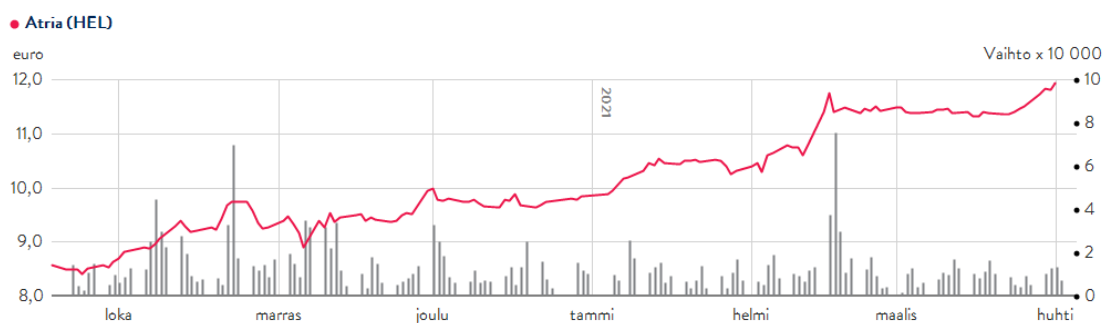
Atria on nykyään johtavia liha- ja ruoka-alan yrityksiä niin Pohjoismaissa, Virossa kuin Venäjällä Pietarin alueellakin. Atria on tehnyt ruokaa ihmisille yli sata vuotta ja toimii kunnioittaen niin maapalloa, ihmisiä ja ruokaa vielä tänäkin päivänä.

Atrian erinomainen kaupallinen osaaminen ja tehokas, vastuullinen toimintatapa mahdollistavat uusiutumisen sekä kasvun.

Liikevaihto Atrialla vuonna 2020 oli noin 1,5 miljardia euroa (kuvio 1). Yhtiöllä työskenteli noin 4 440 liha- ja ruoka-alan osaajaa niin Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Venäjällä kuin Virossa (Kuva 4). Vuodesta 1991 lähtien Atria Oyj:n osake on listattu Nasdaq Helsinki Oy:ssä (kuvio 2). (Atria historia n.d.)



KUVIO 1. Atrian liikevaihto vuosina 2015–2020. (Atria n.d.)



KUVIO 2. Atrian osakkeiden myynti 2020. (Atria n.d.)

### 2.3. Atria markkina-alue

Atria on laajentunut Ruotsiin vuonna 1997, kun Atria osti suurimman ruotsalaisen yksityisen lihatalon, Lithells -yhtiön. Kaupassa Atria sai arvostetun ruotsalaisen Sibylla tuotemerkin omakseen. Kaupan myötä Atriasta tuli pohjoismaiden suurin lihatalo, Atria työllisti silloin yli 3300 henkilöä ja liikevaihto oli yli 3,3 miljardia markkaa. (Atria years of atria n.d.)

Vuonna 2005 Atria osti Viron Valga Lihätööstus -yhtiön, jolla oli myös Viron toiseksi suurin sikala sekä teurastamo, lihanleikkuuosasto ja valmistetuotantotehdas Valgassa. Lisäksi yrityksen tuotteita myydään muun muassa Latviassa sekä Liettuassa. Myös Viron yksi vanhimmista ja arvostetuimmista lihatuotemerkeistä Maks & Moorits siirtyi kaupan myötä Atrian omistukseen. (Atria years of atria n.d.)

Atria jatkoi laajentumistaan Pohjoismaihin ostaessaan ruotsalaisen johtavan leivänpäällisten tuottajan, Sardus yhtiön vuonna 2007, jolloin samalla Atrian toiminta laajeni myös juustoihin. Kaupan myötä Atria perusti Ruotsiin ja Tanskaan täysin uuden, Atria Skandinavia liiketoiminta-alueen, jonka tavoitteena on jatkuvasti kehittää yhtiön toimintaa johtavana pohjoismaisena liha- ja ruokatalona. (Atria years of atria n.d.)

Viimeisimpinä Atria on laajentunut itänaapuriin, Venäjälle ostaessaan Campomos- lihanjalostus yrityksen vuonna 2008. Yrityksen päätuotteita ovat makkarat ja pizzat, ja heillä on myös oma sikala sekä viljelysmaata. (kuva 5.) (Atria years of atria n.d.)



KUVA 5. Atria markkina-alue. (Atria n.d.)

### 3 POHJAKOULUTUS

Pohjakoulutuksena voidaan pitää joko toisen asteen koulutusta tai kolmannen asteen koulutusta. Ravintola- ja catering alan perustutkinnon suorittanut henkilö osaa toimia ravitsemisalan ruoanvalmistustehtävissä tai asiakaspalvelun tehtävissä. Henkilö osaa toimia laatutietoisesti, tuloksellisesti ja kannattavasti sekä vastuullisesti.

Hän osaa hygieniavaatimukset sekä toimii niiden mukaan, ja hän on myynti- ja asiakaspalveluhenkinen. Perustutkinto kestää noin kolme vuotta ja siinä erikoistutaan joko tarjoilu- tai ruoanvalmistustehtäviin, joten perustutkinnon suoritettuaan heistä valmistuu tutkintonimikkeiltään joko asiakaspalvelun osaamisalan suorittaneita tarjoilijoita tai ruokapalvelun osaamisalan suorittaneita kokkeja. Suomessa ravintola- ja catering alaa voi opiskella 12 eri toisen asteen ammattikoulussa ympäri Suomen. (Opintopolku n.d.)

Ammattikorkeakoulussa voi syventää ravintola-alan osaamistaan matkailu- ja ravitsemisalan tutkinnolla Restonomi (AMK). Tutkinto kestää noin 3,5 vuotta ja on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Tutkinnossa opiskellaan johtamista, palveluprosessien kehittämistä, vieraanvaraisuutta ja alan perustaitoja. Valmistuttuaan restonomi nimikkeellä voi työskennellä muillakin aloilla, kun koulutus tarjoaa asiakas- ja markkinointiosaamista sekä kehittämistaitoja. Restonomi voi työskennellä esimerkiksi asiakaspäällikkönä, ravintolapäällikkönä, palvelupäällikkönä, projektipäällikkönä, suunnittelijana, tiimihohtajana ja tuotekehittelijänä. (Opintopolku n.d.)

Lukio on toisen asteen yleissivistävä koulutus, jossa ei valmistuta mihinkään tiettyyn tutkintoon tai ammattiin. Lukion oppimäärä koostuu kursseista, joita suoritetaan nykyään 75 kappaletta ja opiskelu kestää yleensä kolme vuotta. Lukiokoulutusta uudistetaan tällä hetkellä ja se siirtyy käyttämään opintopisteitä kurssien laskemisen sijaan. Lukion päätteeksi suoritetaan ylioppilaskirjoitukset, jotka suoritettuaan on opiskelijasta tullut ylioppilas. Lukio antaa hyvät mahdollisuudet ja valmiudet hakea jatko-opiskeluihin niin yliopistoon kuin ammattikorkeakouluunkin. (Lukio n.d.)

### 3.1. Tulevaisuuden haasteet

Kuten Lotta Eerikäinen toteaa Pro gradu- tutkielmassaan (2020), on palvelualoilla etenkin tärkeää henkilökunnan sitoutuneisuus ja motivoituneisuus. Ajan kuluessa on työntekijöiden sitoutuminen laskenut merkittävästi ja se on huomattu myös Suomessa, kun ravintola-alalla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Tutkielmassa huomattiin vaihtuvuuteen vaikuttavan etenkin ravintola-alan erityispiirteet, koska ne vaikuttavat suuresti joko positiivisesti tai negatiivisesti, riippuen työntekijän elämäntilanteesta. Onhan totta, ettei esimerkiksi pienten lasten vanhempi voi elämäntilanteensa vuoksi tehdä enää ilta- tai yövuoroja, kun taas vaikka nuorelle perheettömälle opiskelijalle sopivat kyseiset vuorot hyvin. Tutkielman tuloksista huomattiin myös, että sitoutuneisuus työhön alkaa työntekijällä usein yksilöllisestä kokemuksesta, mihin taas vaikuttaa muun muassa työntekijän asenne sekä elämäntilanne ja työnantajan toimet. Työntekijä sitoutuu työhönsä intensiivisemmin, jos hän kokee tulleen arvostetuksi ja kuulluksi työyhteisön jäseneksi. Tuloksien perusteella olisi siis tärkeää työnantajien tuntea työntekijänsä, koska silloin voidaan panostaa yksilöllisiin sitouttamistoimiin ja näin saada pysyvämpää henkilökuntaa. (Eerikäinen 2020.)

Tulevaisuudessa odotetaan ravintola-alan työntekijöiltä vielä laajempaa osaamista, kun ravintola-ala muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Koulutusohjelmia päivitetään vastaamaan tulevaisuuden työnantajien tarpeita. Tärkeitä osa-alueita tulevaisuudessa ovat esimerkiksi gastronomia, kasvipohjaiset ruokavaliot, luovuus, tiimityöt, uudet teknologiat sekä sosiaalisen median taidot ja tärkeimpänä intohimo ruoan tekemiseen. Tulevaisuuden kokonaisuus olisi hyvä olla todellinen moniosaaja sekä yrittäjähenkinen. Espoon Omnia koordinoi CORE hanketta, Cooking for the Future, jonka tarkoituksena on kehittää yhteisiä tutkinnon osia vastaamaan muuttuviin työelämän tarpeisiin. Viiden maan yhteishanke on ollut hyödyllinen, ja se on ollut verkossa toteutettava. Tutkinnon osissa korostuu tulevaisuuden tarpeet kuten, paikallinen ruoka, kestävä gastronomia, brändäys ja markkinointi sekä perinteiset ja ammattimaiset ruoanvalmistustaidot nykyaikaisella tekniikalla ja laitteistolla. (Opetushallitus 2020.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tarkoituksena oli selvittää, kuinka koulutusohjelma on vaikuttanut opiskelijoiden uraan ja millä tavalla koulutusohjelmasta oli hyötyä omalla urapolulla. Idea tutkimukseen lähti, kun mietin omaa urapolkuani ja sitä mistä koen olevan hyötyä työmarkkinoilla nykyisen koulutukseni jälkeen. Halusin selvittää, kokivatko muut 100 Nuorta Kokkia osallistujat koulutuksen hyödylliseksi ja jos kokivat niin millä tavoin. Minua kiinnosti myös, jos kokemukset koulutusohjelmasta eivät olleet positiivisia, niin mitkä syyt siihen vaikuttivat ja mistä se johtui. Lisäksi koen, että koulutusohjelman muuttuessa on tärkeää saada tietoa siitä, onko muutos ollut parempaan vai huonompaan suuntaan opiskelijoiden mielestä.

Kun lähdetään miettimään tutkimuksen aihetta, on tärkeää miettiä aihetta, joka on kiinnostava, mutta tarpeeksi rajattu, jotta tutkimuskysymyksen määritteleminen onnistuu. Yleensä idea tutkimukseen tulee ihan tavallisesta arjesta.

Tutkimuskysymyksen määritteleminen voi olla vaikein asia tutkimuksessa sillä tutkimuskysymykseen määrittyy koko tutkimuksen idea, miksi tutkimusta tehdään ja mihin halutaan saada vastaus. Tutkimuskysymyksen tulee olla täsmällinen ja selkeä, jotta se ymmärretään vain tietyllä tavalla. Tutkimuskysymys on raamit, jotka kertovat mitä suoritetaan, miten toteutetaan ja mistä näkökannasta ja sitä voidaan tarvittaessa täsmentää lisäkysymyksillä, jotka voivat myös rajata tutkimusaihetta. Tutkimuksen teoria ja aineisto määrittävät tutkimuskysymystä, on tärkeää pohjata teoria sekä saatu aineisto tutkimuskysymykseen, koska aineiston tehtävänä on vastata tutkimuskysymykseen. (Näpärä 2017.)

Lopulta tutkimuskysymykseksi valikoitui, onko Atrian 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelma vaikuttanut sen käyneiden henkilöiden uraan. Tutkimuskysymyksen määrittely oli lopulta helppoa, koska halusin sen olevan selkeä sekä helposti vastattava. Tutkimuskysymys on selkeä. Se luo raamit tutkimukselle, sekä se kertoo selkeästi mitä tutkitaan, ketkä ovat kohderyhmää ja mikä on tutkimuksen näkökulma. Kysymykseen on helppo vastata kyllä tai ei, mutta sitä voidaan tutkia sekä analysoida myös laajemmin sekä pohtia syitä miksi näin on vastattu. Tutkimuksen vastauksia on helppo pohjata tutkimuskysymykseen, kun se on tarkkaan mietitty.

#### 4.1. Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, joskus myös nimeltään tilastollinen tutkimus, vastaa kysymyksiin kuten mikä, missä, paljonko sekä kuinka usein. Sen avulla voidaan kartoittaa prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä ongelmia. Aineistoa kerätään yleensä tutkimuslomakkeilla, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Tuloksista pystytään yleensä kartoittamaan nykyinen tilanne, mutta ei voida riittävästi selvittää asioiden syitä, koska tutkimuslomakkeissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Jotta kvantitatiivinen tutkimus olisi onnistunut, se edellyttää riittävän suurta otosta, eli tarpeeksi suurta vastausmäärää. (Heikkilä 2014, 15.)

Kun lähdetään miettimään aineiston keruuta, on päätettävä tutkimusongelman mukaan, mikä tiedonkeruumenetelmä sopii parhaiten kyseiseen tarkoitukseen. On tärkeää huomioida myös tutkimuksen kohderyhmä, esimerkiksi vanhemmalle väestölle suunnattu kysely ei yleensä toimi internetin välityksellä. Tietoa voidaan kerätä esimerkiksi postitse, puhelimitse, haastatteluna tai informoituna kyselynä. Informoitu kysely on kirjekyselyn ja haastattelun välimalli, siinä kohdehenkilö saa kysymyslomakkeen henkilökohtaisesti haastattelijalta ja näin ollen voi kysyä tarkentavia tai mieltä askarruttavia kysymyksiä. Survey-tutkimuksessa on kyse suunnitelmallisesta kysely- tai haastattelututkimuksesta. Se on tehokas tapa kerätä paljon tietoa kyselylomakkeella ja sitä käytetään yleisimmin silloin, kun tutkittavia on paljon. (Heikkilä 2014, 17.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan sitä prosessia, joka kerää ja analysoi numeerista tietoa. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään yleensä löytämään tiettyjä toimintakaavoja ja keskiarvoja sekä yleistää saatuja tuloksia isommalle joukolle. Kun tieto on kerätty, seuraavaksi se analysoidaan. Analysointia ennen voi kuitenkin joutua muuttamaan kyselytutkimuksen sanat numeroiksi, jotta tilastotietä vastaa tutkimuskysymykseen. Tuloksista voi tehdä esimerkiksi tiivistelmän ja siihen sisällyttää graafisia elementtejä, kuten pylväitä tai diagrammeja, jotta tuloksia on helpompi analysoida. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän etuina pidetään sen luotettavuutta, uudelleen käytettävyyttä, laajojen tutkimustuloksien saamista sekä raportointia ja lisäksi tulosten luotettavaa vertailua. (Bhandari 2021.)

## 4.2. Internet kysely

Internet kysely on nopea tapa kerätä tietoa isoltakin joukolta. Nopeuteen vaikuttaa myös se, että kyselyn tulokset tallentuvat tietokantaan, josta ne voi kerätä haluamassaan muodossa heti kyselyn päätyttyä. Tulokset saadaan reaaliajassa, eikä tarvitse odotella esimerkiksi vastausten postitusta. Kysely toimii verkossa, joten siihen ei tarvitse panostaa rahallisesti, mikä antaa suuremmalle joukolle mahdollisuuden käyttää palvelua. Kyselyn käyttäjä voi helposti ohjelma-toimintojen avulla tehdä tuloksista yhteenvedon tai siirtää tiedot haluttuun muotoon, esimerkiksi Microsoftin Excel taulukkoon tai Power Point esitykseen. (Heikkilä 2014, 66.)

Kyselymuotoon päädyttiin sen nopeuden ja kontaktittomuuden vuoksi. Internet kysely toteutettiin Microsoft Formsin lomakkeella ja jaettiin Facebookissa olevaan suljettuun 100 Nuorta Kokkia Official ryhmään, jossa on 397 jäsentä. Suljettuun ryhmään jakamisella pystyttiin varmistamaan se, että vastaajat ovat oikeasti käyneet koulutusohjelman ja kukaan ulkopuolinen ei pääse vastaamaan. Microsoft Forms valikoitui kyselylomakkeen pohjaksi sen helppokäyttöisyyden vuoksi. Vastausaikaa kyselylle oli 20.4.2021-26.4.2021.

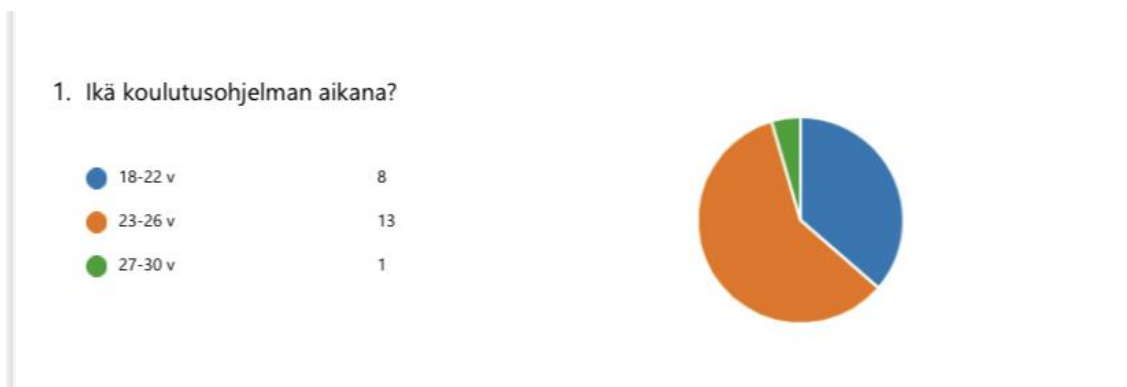
Kyselyn alussa haluttiin kartoittaa vastaajien perustietoja, kuten ikää, sukupuolta, pohjakoulutusta, koulutusohjelman aikaista opiskelua tai työntekoa ja mahdollisia työtehtäviä sekä koulutusohjelman käyntivuotta. Seuraavana vastaajilta kysyttiin, minkä takia he hakivat koulutusohjelmaan, ovatko he opiskelleet jotain koulutusohjelman jälkeen, millaisissa työtehtävissä ovat työskennelleet, kokivatko koulutusohjelman hyödylliseksi, mikä oli konkreettinen hyöty, mikä oli paras asia omalta vuosikurssilta ja vapaa sana. Kysymyksiä lomakkeella oli yhteensä viisitoista. Kyselylomake on liitteenä työn lopussa.

Kyselyn vastauksia analysoitiin käyttämällä lomakkeelta tulostettuja kaavioita sekä diagrammeja ja lisäksi kyselyn tulokset vietiin Excelin taulukko ohjelmaan. Lomakkeen omat kaaviot olivat helposti luettavissa ja niistä näkyi suoraan myös prosenttiluvut. Kaaviot olivat selkeitä ja niiden värit olivat helposti eroteltavissa. Kuviot ovat kuvakaappauksia tuloksista. Avoimien kysymysten vastaukset ovat lainattu suoraan kyselyn tuloksista.



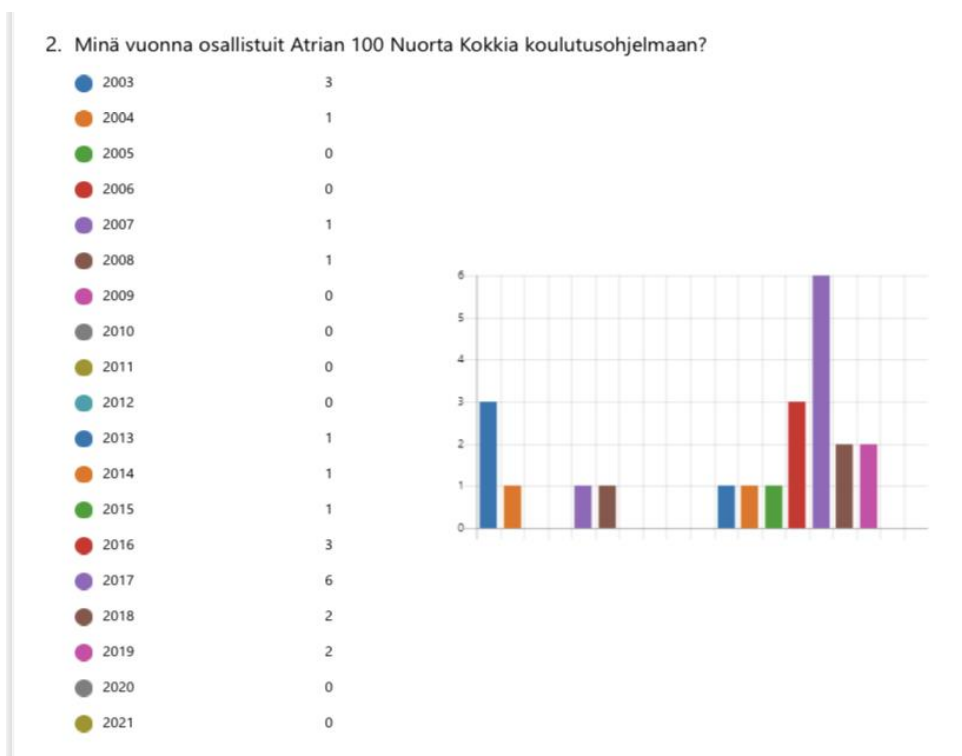
### 4.3. Tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 22 osallistujaa yhteensä 11 eri vuosikurssilta. Lähtään suurin osa vastanneista oli 23–26-vuotiaita. Heitä oli vastanneista 59 %, kun 18–22-vuotiaita oli 36 % ja 27–30-vuotiaita oli 5 %. (kuvio 3)



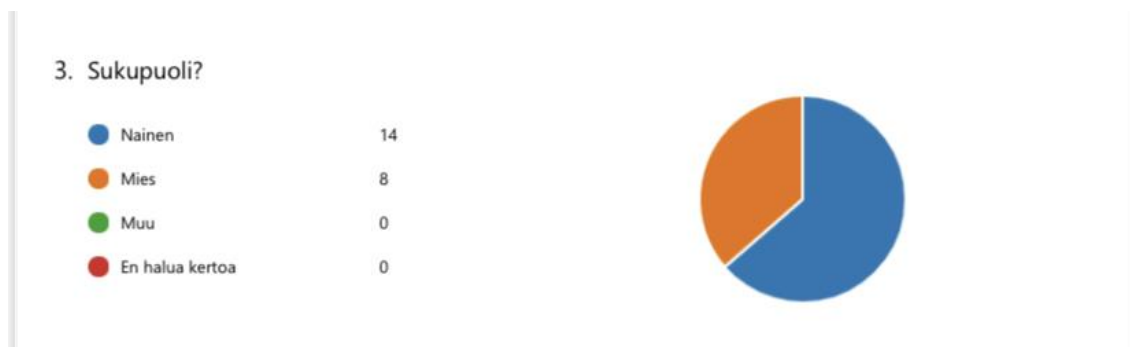
KUVIO 3. Ikä

Kyselyyn vastasi selkeästi eniten vuosikurssin 2017 osallistujia, heitä vastasi kuusi. Vuoden 2003 ja 2016 osallistujia vastasi molempia kolme. Vuoden 2018 ja 2019 osallistujia vastasi molempia kaksi. Vuoden 2004, 2007, 2008, 2013, 2014 ja 2015 osallistujia vastasi vain yksi jokaiselta vuodelta. (kuvio 4)



KUVIO 4. Vuosikurssi

Naisia vastasi kyselyyn enemmistö, 64 % eli 14 vastaajaa. Miehiä vastasi 36 % eli 8 vastaajaa ja muun sukupuolisia ei vastannut ollenkaan. Lisäksi annettiin myös vaihtoehto olla kertomatta sukupuoltaan, mutta sitä ei kukaan valinnut. (kuvio 5)



KUVIO 5. Sukupuoli

Pohjakoulutukseltaan suurin osa vastaajista eli 55 % oli käynyt ammattikoulun, ammattikorkeakoulun oli käynyt 32 % ja lukion oli käynyt 14 %. Yksikään vastaajista ei ollut käynyt yliopistokoulutusta. (kuvio 6)



KUVIO 6. Pohjakoulutus

Vastaajista 64 % oli töissä koulutusohjelman aikana, kun taas 36 % opiskeli. Lisäksi kolme vastaajaa kertoi sekä työskennelleensä että opiskelleensa koulutusohjelman aikana. (kuvio 7)



KUVIO 7. Opiskelu vai työ

Toissä vastanneilta kysyttiin seuraavaksi heidän työtehtäviään.

*"Vuoropäällikkö, keittiö"*

*"Ravintolakokki"*

*"Kokki"*

*"Ravintola-ala"*

*"Olin koulun aikana vuoropäällikkönä ravintolassa"*

*"Kokkina"*

*"Leipomon esimies"*

*"Lihatiskillä Stockmannilla"*

*"Kokkina ravintolassa"*

*"Kokkina"*

*"Ravintolakokki"*

*"Keittiöhommissa"*

*"Kokki"*

*"Kokki/ vuorovastaava"*

*"Keittiöapulainen"*

*"Kokkina"*

*"Kokki"*

Kymmenen vastaajaa kertoi työskennelleensä kokkina, mikä ei ollut yllätys, kun pääsääntöisesti koulutusohjelmaan hakeutuvat kokit. Mielenkiintoisimmat työt mitkä nousivat esiin, olivat leipomon esimies ja Stockmannin lihatiskin asiakaspalvelija.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin mikä sai heidät hakemaan mukaan koulutusohjelmaan.

*"Verkostoituminen sekä asioiden oppiminen uudesta näkökulmasta."*

*"Mielenkiinto päästä oppimaan uutta ja kokonaisvaltaisempaa käsitystä ravintolamaailmasta."*

*"Entinen keittiömestari suositteli"*

*"Verkostoituminen"*

*"Uuden oppiminen kiinnostaa aina ja koulutuksen sisältö vaikutti kiinnostavalta."*

*"Kaikki uusi kiinnostaa."*

*"Kuulin että koulutus oli hyvä."*

*"Ajattelin saavani sieltä hyödyllistä alan tietoa ja sen olevan hyödyksi tulevissa ravintola-alan jatko-opinnoissa. Koulutusohjelma vaikutti todella kiinnostavalta."*

*"Mainos"*

*"Koulutuksen antamat mahdollisuudet ja sen ainutkertaisuus."*

*"Mielenkiintoinen koulutusohjelma, nimekkäät kouluttajat, Atria."*

*"Pari kaveria oli ollut edellisenä vuonna ja suositteli."*

*"Kuulosti mielenkiintoiselta"*

*"Halu kehittää itseään"*

*"Innotus kutsuu"*

*"Mielenkiintoisia luennoitsijoita, hyvää ruokaa ja hyvää seuraa kivassa paikassa!"*

*"Halu oppia ja kokea uutta ja kehittyä."*

*"Olin nähnyt mainoksia ja kuullut muiden olleen mukana. Se herätti mielenkiinnon."*

*"Restonomiopinnot ja yleinen kiinnostus ruoka-alaa kohtaan. 100 Nuorta Kokkia -koulutusohjelma sisälsi upeita juttuja, verkostoitumista sekä oli kaiken lisäksi ilmainen, joten kannatti ehdottomasti osallistua!"*

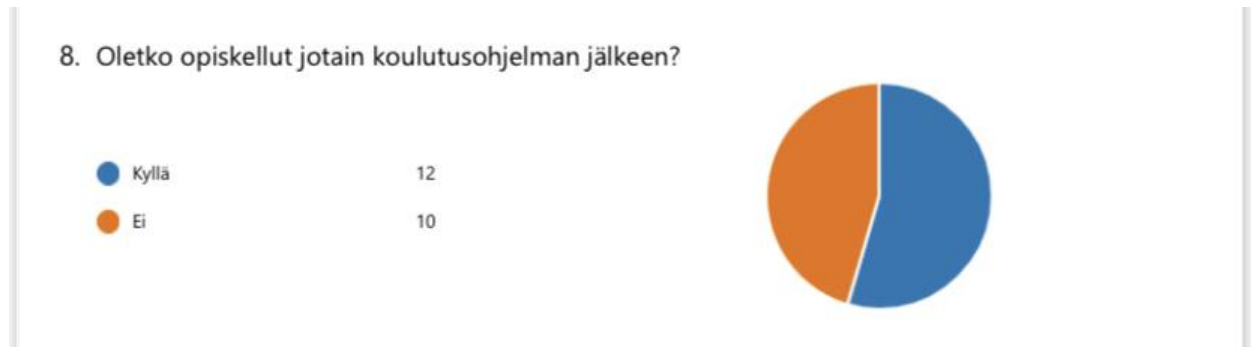
*"Lehdessä oli mainos.. En muista missä."*

*"Tilaisuus oppia uutta."*

*"Haku tuli juuri oikeaan aikaan, kun mietin mitä tekisin seuraavaksi ja kiinnostus ravintola-alaa kohtaan oli hiipunut."*

Vastauksista selvisi, että suurin osa päätyy hakemaan koulutusohjelmaan suosittelun ja positiivisten kuulopuheiden perusteella. Lisäksi koettiin Atrian brändillä ja nimekkäillä luennoitsijoilla olevan myönteinen vaikutus.

Enemmistö, eli 55 % on opiskellut jotain koulutusohjelman jälkeen, 45 % ei ole opiskellut. (kuvio 8)



KUVIO 8. Opiskelu

Niiltä, jotka vastasivat kyllä opiskeluun koulutusohjelman jälkeen, kysyttiin mitä he ovat opiskelleet.

*"Restonomi"*

*"Opiskelin koulutuksen aikaan restonomiksi"*

*"Viimeistelin opinnot yliopistossa. Kasvatustiede"*

*"Ravintola-alan perustutkinto, ravintolakokki. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen ko., restonomi (AMK)"*

*"Atria Akatemia"*

*"Opiskelin loppuun bio- ja elintarviketekniikan koulutusohjelman."*

*"Aloitin kättilö opinnot tammikuussa 2021"*

*"Leipuri-kondiittori, tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto"*

*"Uuden ammatin"*

*"Opiskelen klassista laulua."*

*"Hain koulutusohjelmaan restonomiopintojeni aikana"*

*"Restonomi amk"*

Vastanneista viisi mainitsi restonomin tutkinnon, mikä on suurimmalle osalle luonnollinen jatkumo ravintola-alan perustutkinnon jälkeen.

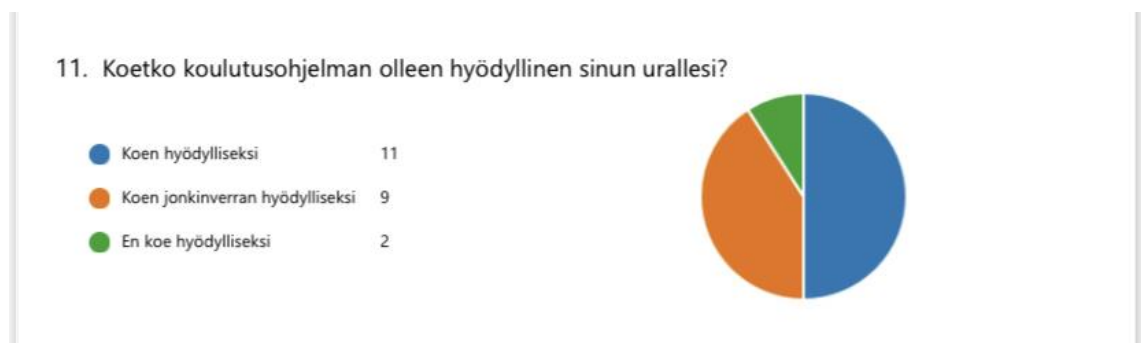
Vastaajista kuusi oli työskennellyt sekä perustehtävissä että esimiestehtävissä. Neljä vastaajaa oli työskennellyt perustehtävissä. Yksi vastaaja oli työskennellyt

esimiestehtävissä. Viisi vastaajaa kertoi työskennelleensä sekä perus- että esimiestehtävissä, mutta vaihtaneensa alaa. Kaksi vastaajaa kertoi työskennelleensä esimiestehtävissä, mutta vaihtaneen alaa. Kolme vastaajaa kertoi työskennelleensä perustehtävissä, mutta vaihtaneen alaa. Yksi vastaaja kertoi vaihtaneensa alaa heti koulutusohjelman jälkeen. Ala on monipuolinen. (kuvio 9)



KUVIO 9. Työtehtävät

50 % vastaajista koki koulutusohjelman hyödylliseksi omalle uralleen. 41 % koki jonkin verran hyödylliseksi ja 9 % koki koulutusohjelman hyödyttömäksi. (kuvio 10)



KUVIO 10. Hyödyllisyys

Heiltä, jotka kokivat koulutusohjelman hyödyttömäksi uralleen, kysyttiin jatkokeskustelunä miksi. He vastasivat näin.

*”Pääsääntöisesti siellä käytiin fine dining puolen asioita silloin.”*

*”Vaikka sinällään koulutuksessa käytiin paljon kiinnostavia asioita, niin jäi suurin osa sisällöstä pintaraapaisuksi. Olen tyytyväinen koulutukseen ja kiitollinen siitä, mutta ei se ole uraani edistänyt.”*

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin miten he ovat konkreettisesti hyötäneet koulutusohjelmasta.

*"Päässyt tutustumaan todella mainioihin tulevaisuuden rautaisiin ammattilaisiin."*

*"Koulutusohjelma antoi jonkilaiset alkeet asioihin jotka herätti mielenkiintoni, joihin olen jälkeenpäin perehtynyt enemmän."*

*"Kontaktejen saaminen"*

*"Uusia työpaikkoja vinkataan säännöllisesti fb-ryhmässä"*

*"Jotkin käydyistä teemoista on sittemmin tullut vastaan omasta teemasta ja aiheesta saatu käsitys on auttanut minua."*

*"Olen tavannut huikeita ihmisiä ja verkostoitunut"*

*"Verkosto, uudet ajatukset, kokkitakki ;)"*

*"Verkostoiduin, sain lisäkeikkaa ravintola-alalta. Pääsin mukaan kiinnostaviin projekteihin."*

*"Paljon verkostoa sain ja sitä kautta mielenkiintoisia keikkoja ja tapahtumia"*

*"Avasi silmiä, sai jalkaa oven väliin, antoi konkreettista tietoa suomalaisesta ruoasta ja ravintolayrittäjyydestä."*

*"Pääsin Atrialle töihin, on ollut siis suurta hyötyä."*

*"Sai suhteita ja tietoa asioista joita ei koulussa ja töissä käsitellä."*

*"Sain erilaista näkemystä asioihin"*

*"Kattavasti tuli nuorelle tietoa ravintola-alasta"*

*"Opin uusia asioita ja sain uudet yhteydet"*

*"Sai hienoja ajatuksia ravintola alan ammattilaisilta ja ammattiylpeyttä tekemiseen!"*

*"Opin paljon uutta ja sain uusia näkökulmia. Ja iusia ystäviä."*

*"En millään. Luennot oli hyviä. Uusia ja mielenkiintoisia asioita nousi esiin, mutta konkreettiset hyödyt jäivät vähäisiksi."*

*"Etenkin luennoista sekä muilta oppilailta jäi tiettyjä asioita ja oppeja mieleen. Olen sittemmin päätenyt vähän eri alalle, vaikkakin ravintoloiden kanssa tekemisessä edelleen, mutta vähän eri näkökulmasta."*

*"Kurssikaveri sanoi hae tonne töihin.. Nyt jo 15v. töissä siellä. Paljon kavereita joihin edelleen yhteydessä."*

*"Olen verkostoitunut yleisen ihmisten kanssa"*

*"Sain paljon vinkkejä uralle sekä uusia tuttuja."*

Lisäksi vastaajilta kysyttiin mikä oli oman vuosikurssin paras asia.

*"Yhteisöllisyys ja Aki Wahlman tottakai!"*

*"Tavata uusia ihmisiä erilaisista työpaikoista ja erilaisista elämäntilanteista."*

*"Hyvä porukka"*

*"Viimesen illan bileet"*

*"Verkostoituminen ja mielenkiintoiset luennot."*

*"Kaikki!"*

*"Yhteishenki, luennot ja niissä olleet mielenkiintoiset puhujat, tehtävät ryhmissä*

*"Yhteishenki, muut opiskelijat. Erityisesti meidän oman tiimin yhteistyö, joka kulminoitui grillikisoissa koulutusvuotena. Kouluttajat olivat legendaarisia. Missään muulla alalla ei ole sellaista yhteishenkeä kuin ravintola-alalla."*

*"Ihan kaikki!"*

*"Kontaktit ja yhteisöllisyys"*

*"Kouluttajat, ruoka ja puitteet"*

*"Iltabileet 😊 ja tietty myös monet vierailevat luennoitsijat."*

*"En muista"*

*"Yhdessä tekeminen ja loppuillallinen"*

*"Osallistuneen porukan"*

*"Illallinen viimisenä iltana ja se ihana ja innostava kurssin vetäjä mies!"*

*"Nasan kokki Vicky Glorins' n luento"*

*"Hyvät luennot ja mielenkiintoinen retki Seinäjoelle."*

*"Kivat tyypit, erilaiset kilpailut ja luennot."*

*"Muut kurssilaiset."*

*"Pohjanmaan retki. Atrian teurastamo ja Kyrö distilleryn tislaamo"*

*"Yleinen fiilis, innostunut ja odottava."*

Oman vuosikurssin parhaiksi asioiksi nostettiin yhteisöllisyys, yhteishenki, muut kurssilaiset, hyvät luennot sekä kouluttajat. Retkiä Pohjanmaalle, Atrian teurastamolle sekä Kyrön tislaamolle pidettiin parhaimpina asioina. Myös viimeisen illan illallista sekä iltabileitä muisteltiin lämmöllä. Yksi vastaaja oli vastannut ettei muista, ilmeisesti hän ei ole ollut tyytyväinen koulutusohjelman tarjontaan. Lisäksi yksi vastaaja oli sitä mieltä, että vuosikurssilla parasta oli kaikki.



Lisäksi viimeiseen kohtaan sai kertoa vapaasti, jos jotain jäi vielä sanomatta.

*"Erittäin kiitollinen, että sain mahdollisuuden osallistua ko. Koulutukseen"*

*"Suosittelisin koulutusohjelmaa kaikille jotka vähänkin haluaa tietää enemmän tai kehittyä ravintolatyössä."*

*"Mielestäni uusi muutos kattavampaan koulutukseen ja pienempiin ryhmiin oli hyvä👍"*

*"Huikea, elämyksellinen, lähtisin heti uudestaan"*

*"Erittäin tärkeä nostamaan mm. alan arvostusta ja opiskelijoiden itsetuntoa. Ala on raaka ja hyvin alipalkattu, vain hullu lähtee ja jää ravintola-alalle."*

*"Suosittelen lämpimästi kaikille!"*

*"Ehdottomasti jatkoon!"*

*"Pääsin osallistumaan myös Atrian Luovat Jatkot-koulutusohjelmaan tämän jälkeen"*

*"En lähtisi nykyään mukaan kun koulutuksessa on vain päiväohjelmia eikä yön yli."*

*"Kiitos ja suosittelen"*

*"Huippu koulutusohjelma kaiken kaikkiaan"*

*"Loistavaa että vieläkin jatkuu."*

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tuloksista selvisi, että vain muutama koki koulutusohjelman hyödyttömäksi uralleen. Perusteluina he kertoivat konkreettisten hyötyjen jääneen vähäisiksi, koulutusohjelman keskittyneen liikaa fine dining- konseptiin ja suurimman osan koulutuksen sisällöstä jääneen vain pintaraapaisuksi. Selkeästi vastauksista nousi esille positiivisena koulutusohjelman yhteisöllisyys, yhteishenki ja verkostoituminen. Osa vastaajista oli saanut koulutuksen avulla työpaikankin. Uudet muutokset pienempiin ryhmiin ja kattavampaan koulutukseen koettiin positiivisina. Suurin osa suosittelee koulutusohjelmaa ja pitää hyvänä asiana sen jatkuvuutta. Yksi vastaaja ei enää lähtisi mukaan, kun koulutuksessa ei enää yövytä, vaan ohjelmat ovat päiväohjelmia, hän on pitänyt ilmeisemmin iltaohjelmista eniten. Lisäksi mielestäni oli hienoa, että niin moni vapaa sana kohdassa oli kiitollinen ja tyytyväinen koulutusohjelmaan.

Pohjakoulutuksena ammattikoulu sekä ammattikorkeakoulu eivät yllättäneet, kun on kuitenkin kyseessä ravintola-alaan liittyvä koulutusohjelma. Lukion käyneet kolme vastaajaa hieman yllättivät, koska mietin mistä ovat saaneet idean hakeutua koulutusohjelmaan mukaan. Lisäksi yliopiston käyneitä kurssin aikana ei ollut vastaajissa ollenkaan, mikä ei oikeastaan yllättänyt.

Tuloksista voi huomata konkreettisesti, että ravintola-alalla voi työskennellä niin monipuolisissa paikoissa ja monipuolisissa työtehtävissä. Kuitenkin kävi myös ilmi alan raakuus, sekä alipalkkaus. Siksi varmaan osa vastaajistakin on vaihtanut alaa, kuten aloittanut kättilön opinnot. Matkailu- ja ravintola-alaa on useamman vuoden ajan vaivannut työvoimapula ja alan kiinnostavuus toisen asteen kouluissa on laskussa, mikä on huomattavissa työntekijöiden vaihtuvuudella ja halukkuudella vaihtaa kokonaan alaa (Lappi, 2019).

Kuten Lotta Eerikäisen Pro gradu- tutkielmassa todetaan myöskin, on Suomessa ravintola-alan työntekijöiden vaihtuvuus suurta, johtuen työn piirteistä (Eerikäinen 2020). Sama piirre on huomattavissa koulutusohjelman käyneiden keskuudessa, osa on vaihtanut työpaikkaa ja osa vaihtanut kokonaan pois ravintola-alalta. Molemmista tuloksista on huomattavissa myös ravintola-alan henkilökunnan merkitys, alalla on vahva yhteishenki mikä luo yhteisöllisyyden tunnetta.

## 6 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi olisi voinut onnistua paremmin jos aikataulutus olisi ollut hieman joustavampi, työn lopussa meinasi tulla hieman kiire kun kevät lähestyi. Olin hieman ylioptimistisesti ajatellut prosessin keston lyhyemmäksi, kuin mitä se loppujen lopuksi oli ja olisi ollut tärkeää aloittaa työ heti vuoden alusta ja näin ollen saada koko kevätlukukausi työn tekemiseen. Onneksi aiheeni oli hyvin rajattu, mikä helpotti työtä. Kuitenkin olen työhöni suhteellisen tyytyväinen.

Teoriaa työhön oli hieman vaikea löytää alussa, mutta tutkimusmenetelmän varmistuttua oli teoriaosuuskin helpommin täydennettävissä. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä osoittautui juuri oikeaksi valinnaksi tähän työhön, ja koen, että aineiston analysointi oli työn mieluisin vaihe. Kuitenkin vastausprosentti jäi odotettua alemmaksi, kun 397 osallistujasta vain 22 vastasi kyselyyn. Kyselyn alkupäivät vaikuttivat lupaavilta ja kahdessa ensimmäisessä päivässä vastauksia tuliakin 15, mutta sen jälkeen tahti hiipui. Olisin ehkä toivonut hieman enemmän vastauksia, jotta olisi saatu laajempi kuva koulutusohjelman hyödyllisyydestä. Koen saaneeni kuitenkin arvokasta tietoa.

Minua eniten yllätti se, että kaksi vastaajaa koki koulutusohjelman hyödyttömäksi uralleen. Olin ajatellut kaikkien kokevan sen vähintään jokseenkin hyödylliseksi. Toki ymmärrän, jos koulutusohjelmassa on käyty asiat ovat jääneet vain pintaraapaisuksi, niin kokonaisyödyt ovat silloin heikot. Mielestäni koulutusohjelman hyödyt riippuvat myös vähän itse opiskelijasta, koska jos kiinnostuksen kohteet täsmäävät ohjelman ja luentojen suhteen, on helpompi kokea hyötyvänsä, kun saa itseä kiinnostavaa tietoa ja oppia. Mukavaa oli kuitenkin lukea vastaajien saamista konkreettisista hyödyistä, osa oli saanut jopa työpäikänkin koulutusohjelman avulla. Vastauksista tuli myös ilmi, että muutosta pienempiin ryhmäkokoihin ja päiväohjelmiin pidettiin positiivisena muutoksena.

Tutkimuskysymykseen onko Atria 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelma vaikuttanut sen käyneiden henkilöiden uraan, saatiin tutkimuksessa vastaus. 50% kyselyyn vastaajista kokivat koulutusohjelman hyödylliseksi uralleen. Avoimessa kysymyksessä konkreettisista hyödyistä mainittiin merkittävämpänä työpaikkojen saaminen sekä yksi vastaaja oli päässyt koulutusohjelman kautta Atrialle töihin. Lisäksi verkostoituminen yhtenä konkreettisena hyötynä on tärkeä, ravintola-alalla yhteisöllisyys on merkittävä voimavara ja verkostoitumalla eri ihmisten kanssa voi löytää esimerkiksi uuden työpaikan..

Validiteetti eli pätevyys kertoo, onko tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä oikea mittaamaan tutkittavaa asiaa ja reabiliateetti eli luotettavuus kertoo, miten luotettavasti valittu tutkimusmenetelmä mittaa tutkimuksen ilmiöitä. (Hiltunen 2009.) Mielestäni kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli työhöni juuri sopiva, ja tutkimukseni olleen pätevä. Tutkimukseni oli myöskin luotettava vaikkakin tutkimuksen luotettavuutta voisi parantaa tekemällä kyselyn uudestaan, jolloin voisi verrata molempien vastauskertojen vastauksia ja niistä näkyisi mahdolliset eroavaisuudet tai samankaltaisuudet. Kuitenkin tutkimusta ei ole järkevää uusia kovin nopeasti, etenkin, kun Covid-19 pandemiasta johtuen ei ole varmuutta voidaanko koulutusohjelmaa järjestää nykyisten rajoitusten takia. Tutkimuksen voisi mahdollisesti uusia ehkä viiden vuoden kuluttua, jolloin olisi jo monia uusia koulutusohjelman käyneitä vastaamassa kyselyyn jolloin tulokset voisivat olla erilaisia.

## LÄHTEET

Atria. n.d. 100 Nuorta kokkia. Luettu 22.3.2021. <https://www.atria.fi/100nk/>

Atria. 2018. Uudistunut 100 Nuorta Kokkia auttaa ammatillisessa kasvussa. Luettu 28.4.2021. <https://www.atria.fi/konserni/ajankohtaista/nakoaloja-ruokaan/uudistunut-100-nuorta-kokkia-auttaa-ammatillisessa-kasvussa/>

Atria. n.d. Sijoittajat. Luettu 22.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/sijoittajat/atria-sijoituskohteena/atria-lyhyesti/>

Atria. n.d. Konserni. Luettu 22.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/>

Atria. n.d. Historia. Luettu 22.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/historia/>

Atria. n.d. Missio ja visio. Luettu 22.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/missio-ja-visio/>

Atria. n.d. Years of atria. Luettu 29.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/historia/years-of-atria/1997/atriasta-tulee-iso-lihatalo-myos-ruotsissa/>

Atria. n.d. Years of atria. Luettu 29.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/historia/years-of-atria/2005/teollisuutta-ja-alkutuotantoa-virosta/>

Atria. n.d. Years of atria. Luettu 29.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/historia/years-of-atria/2007/atriasta-vahva-skandinaavinen-ruokatalo/>

Atria. n.d. Years of atria. Luettu 29.3.2021. <https://www.atria.fi/konserni/yritys/historia/years-of-atria/2008/atria-astuu-moskovan-markkinoille/>

Eerikäinen, L. 2020. "Laulaen työtäs tee"- työntekijän sitoutuminen ravintola-alalla. Turun kauppakorkeakoulu. Markkinointi. Turun yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reabiliteetti. Jyväskylän yliopisto.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. Painos. Helsinki: Edita publishing Oy.

Lukio. n.d. Perustietoa lukiosta. Luettu 6.4.2021. <https://lukio.fi/tietoalukiolaiselle/perustietoa-lukiosta/>

Mara. 2019. Osaavan työvoiman pula heikentää kasvumahdollisuuksia. Luettu 14.4.2021. <https://www.mara.fi/ajankohtaista/lausunnot-ja-kannanotot/paakirjoi-tus-osaavan-tyovoiman-pula-heikentaa-kasvumahdollisuuksia.html>

Näpäri, L. 2017. Tutkimuskysymyksen muodostaminen. Luettu 1.4.2021. <https://spoken.fi/tutkimuskysymyksen-muodostaminen/>

Opintopolku. n.d. Restonomi (AMK). Luettu 1.4.2021. <https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/palvelualat-kauneudenhoito-liikenne-ja-kuljetus-liikunta-matkailu-ja-turvallisuus-ammattikorkeakoulussa/>

Opintopolku. n.d. Ravintola- ja catering-alan perustutkinto (OPH-2707-2017). Luettu 1.4.2021. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/kooste/4221360>

Opetushallitus. 2020. Tulevaisuuden kokki on yrittäjähenkkinen moniosaaja. Luettu 6.4.2021. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/tulevaisuuden-kokki-yrittajahenkkinen-moniosaaja>

Bhandari, P. 2021. An introduction to quantitative research. Julkaistu 12.6.2020. Päivitetty 15.2.2021. Luettu 6.4.2020. <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>

Wahlman, A. 2016. Liikeidea. Luento. 100 nuorta kokkia koulutusohjelma 3.5.2016. Tuusula.

Wahlman, A. 2016. Tuote. Luento. 100 nuorta kokkia koulutusohjelma 29.8.2016. Tuusula.

Wahlman, A. 2016. Minä. Luento. 100 nuorta kokkia koulutusohjelma 3.10.2016. Tuusula.

**LIITTEET**

Liite 1. Kyselylomake (kuvakaappaus)

1 (6)

## Atria 100 Nuorta Kokkia- koulutusohjelman vaikutus uraan

Olen Kati Lilja, viimeisen vuoden restonomiopiskelija Tampereen Ammattikorkeakoulusta. Olen itse ollut mukana 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelmassa ja nyt opinnäytetyössäni tutkin Atrian 100 Nuorta Kokkia- koulutusohjelman vaikutusta koulutusohjelman käyneiden uraan. Vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyöhöni ja ne ovat luottamuksellisia. Jos mieleenne tulee kysymyksiä, ne voitte lähettää sähköpostiini, [kati.lilja@tuni.fi](mailto:kati.lilja@tuni.fi) (<mailto:kati.lilja@tuni.fi>). Kiitos paljon vastauksista!

\* Pakollinen

1. Ikä koulutusohjelman aikana? \*

- 18-22 v
- 23-26 v
- 27-30 v

2. Minä vuonna osallistuit Atrian 100 Nuorta Kokkia koulutusohjelmaan? \*

- 2003
- 2004
- 2005
- 2006
- 2007
- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015
- 2016
- 2017
- 2018
- 2019
- 2020
- 2021



## 3. Sukupuoli? \*

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

## 4. Pohjakoulutus? \*

- Ammattikoulu
- Lukio
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto

## 5. Opiskelitko vai olitko työelämässä koulutusohjelman aikana? \*

- Opiskelin
- Toissä

## 6. Jos vastasit edelliseen töissä, millaisissa työtehtävissä?



7. Mikä sai sinut hakemaan mukaan 100 Nuorta Kokkia- koulutusohjelmaan? \*

8. Oletko opiskellut jotain koulutusohjelman jälkeen? \*

Kyllä

Ei

9. Jos vastasit edelliseen kyllä, niin mitä?

10. Millaisissa työtehtävissä majoitus- ja ravitsemisalalla olet työskennellyt koulutusohjelman jälkeen? \*

Perustehtävissä

Esimiestehtävissä

Olen vaihtanut alaa



11. Koetko koulutusohjelman olleen hyödyllinen sinun urallesi? \*

- Koen hyödylliseksi
- Koen jonkinverran hyödylliseksi
- En koe hyödylliseksi

12. Jos vastasit edelliseen en, miksi?

13. Millä tavoin olet konkreettisesti hyötynyt koulutusohjelmasta? \*

14. Mikä oli mielestäsi paras asia vuosikurssiltasi? \*

15. Muuta kommentoitavaa koulutusohjelmasta?

---

Tämä ei ole Microsoftin luomaa tai suosittelemaa sisältöä. Lähettämäsi tiedot lähetetään lomakkeen omistajalle.

 Microsoft Forms

