



Hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot hienossa ravintolassa ammattilaisten kertomana

Joona Lehto

Opinnäytetyö
Hotelli- ja ravintola-alan
koulutusohjelma
2017



Tekijä(t) Joona Lehto	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot hienossa ravintolassa ammattilaisen kertomana	Sivu- ja liitesivumäärä 57+2
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää mitä keittiömestarin työ on ja mitkä ovat hyvänmestarin tiedot ja taidot hienossa ja hyvätasoisessa illallisravintolassa. Työssä pyrittiin myös selvittämään mitä fine dining on. Tutkimuskysymykset olivat: (1) Mitä on fine dining, (2) millainen on keittiömestarin ammatti ja (3) mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?</p> <p>Työ on laadullinen tutkimus ja se toteutettiin teemahaastattelujen avulla. Työtä varten haastateltiin kymmentä ravintola-alan ammattilaista, eri taustoineen ja kokemuksineen. Haastateltavia yhdistävä tekijä oli, että heillä on ollut keittiömestareita alaisina tai rinnakkaisina. Työssä ei haastateltu keittiömestareita, vaan halutut tiedot ja taidot selvitettiin henkilöiltä, jotka työskentelevät päivittäin keittiömestarin kanssa.</p> <p>Työn tekeminen alkoi tietoperustan kasaamisesta syksyllä 2016. Teemahaastattelun kysymysrunko muodostettiin tietoperustan pohjalta ja ensimmäinen haastattelu toteutui talvella. Haastatteluja tehtiin vuoden 2017 kesään asti, jolloin haastattelut litteroitiin ja analysoitiin. Sisältöanalyysissä löydettiin ydinkäsitteitä ja poikkeavuuksia, joista muodostui työn tulokset. Työ valmistui vuoden 2017 lopussa.</p> <p>Tuloksien mukaan fine diningin määritelmällä tarkoitetaan ruoan ja palvelun todella hyvää laatua, kun siihen on ennen liitetty vahvasti luksusmiljöö ja hienostelu. Keittiömestarin työtehtäviä kuvattiin näin: keittiömestari on kokki, joka johtaa keittiön henkilökuntaa, suunnittelee ruokatuotteen, vastaa ruokatuotteen laadusta ja ravintolan tuloksesta keittiön osalta. Kokin ja keittiömestarin erottaa toisistaan siis hallinnolliset työt sekä johtaminen.</p> <p>Päätulokset hyvän keittiömestarin tiedoista ja taidoista ovat: Hyvät ruoanlaittotaidot; suunnittelemansa tuote pitää pystyä valmistamaan. Keittiömestarin pitää olla luova ja hänellä on oltava aistitiedot kunnossa. Erikoisruokavaliot pitää tuntea hyvin ja ravitsemuksen perusteet on oltava kunnossa. Hänen on oltava hyvä ihmisten johtaja, joka on alaisia kohtaan tasavertainen. Hänellä tulee olla erinomaiset kommunikointi ja vuorovaikutustaidot. Työssä vaaditaan suunnitelmallisuutta ja organisointikykyä. Liikkeenjohdolliset taidot ja tuloslaske- man lukujen ymmärtäminen ovat tärkeitä taitoja. Keittiömestarin kannattaa myös verkostoi- tua alan muihin ammattilaisiin ja sidosryhmiin</p>	
Asiasanat Keittiömestari, kokki, ravintola-ala, ravintola, ammattitaito	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite	2
1.1.1	Rajaus.....	2
1.1.2	Tutkimusmenetelmät.....	3
1.1.3	Aineiston keruu ja analyysit.....	4
1.1.4	Haastattelujen kuvaus sekä haastateltavien esittely.....	5
2	Tietoperusta.....	9
2.1	Fine dining	9
2.1.1	Yleistä.....	9
2.1.2	Ruoka- ja juomatarjonta	10
2.1.3	Asiakaspalvelu	11
2.1.4	Tunnelma ja miljöö	11
2.2	Keittiömestarin ammatti.....	12
2.2.1	Keittiömestarin työtehtävät	13
2.2.2	Keittiömestariksi päätyminen ja kouluttautuminen	14
2.2.3	Palkkaus ja työsopimus.....	15
2.3	Keittiömestarin ammatissa tarvittavat taidot ja työn vaatimukset	17
2.3.1	Yleistä.....	18
2.3.2	Ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidot.....	21
2.3.3	Luovuus	23
2.3.4	Aistitiedot, raaka-ainetuntemus ja ravitseminen	24
2.3.5	Vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi ja ihmisten johtaminen	25
2.3.6	Suunnittelutaidot	30
2.3.7	Henkilöstösuunnittelu	31
2.3.8	Organisointi.....	32
2.3.9	Standardisointi	32
2.3.10	Sitoutuminen	33
2.3.11	Liikkeenjohdolliset taidot	34
3	Haastattelujen tulokset.....	35
3.1	Mitä on fine dining?.....	35
3.2	Millainen on keittiömestarin ammatti?	37
3.3	Mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?	39
4	Pohdinta.....	44
4.1	Tulosten tarkastelu.....	44
4.1.1	Fine dining tulosten tarkastelu.....	44
4.1.2	Keittiömestarin ammatti tulosten tarkastelu	45
4.1.3	Keittiömestarin ammatissa vaadittavat tiedot ja taidot tulosten tarkastelu.....	46

4.2	Luotettavuus	49
4.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	52
4.4	Oman oppimisen arviointi.....	52
Liite 1.	Teemahaastattelurunko	58

1 Johdanto

Keittiömestarin työtä pidettiin teollisuustyönä aina 60-, ja 70-luvuille asti, kunnes ammatti alkoi Ranskassa saada huomiota ja kunnioitusta. Nykyään menestyvä keittiömestari on monen nuoren unelma-ammatti. On tyypillistä, että muista ammasteista vaihdetaan keittiöön vaihtelun ja intohimon vuoksi. Tilanteeseen on vaikuttanut useat tv-ohjelmat, nettisivut, sosiaalisen median ruokakuvat, blogit, muu media, sekä ihmisten kasvava kiinnostus ruokaa kohtaan. Ihmisiltä kuitenkin puuttuu usein ymmärrys siitä, mitä keittiömestarin tulee todella osata ja millaista työtä tämä tekee. (Lechzierin 2015, 1, 6-7, 23.)

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin illallisravintoloiden keittiömestareilta vaadittavia taitoja. Tutkimuksessa haastateltiin henkilöitä, jotka ovat koko- tai osavastuussa keittiömestarista ja hänen palkkaamisestaan. Tätä työtä varten haastateltiin esimerkiksi ravintola-alan yrittäjää, keittiöpäällikköä, keittiölinjan johtajaa sekä työpaikalla koko ravintolasalin toiminnasta vastaavaa ravintolapäällikköä, joka erillisen keittiöpäällikön puuttuessa on usein myös yhteisvastuussa koko ravintolan johtamisesta keittiömestarin kanssa. (KEHA-keskus 2017.) Työssä pyrittiin saamaan vastauksia tutkimusongelmaan: Mitkä ovat hyvätasoisen ravintolan keittiömestarilta vaadittavat tärkeimmät tiedot ja taidot?

Keittiöpäällikön tai -mestarin työpaikka voi olla mikä tahansa ravintola, jossa myydään ruokaa. Tehtäviin kuuluu ruokalistojen suunnittelu, henkilöstöjohtaminen, ostojen tekeminen, omavalvonta ja ruoanlaitto. Keittiöpäällikkö on usein yrityksessä tulostavassa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.). Ursinin ja Mykkäsen (2008, 15) mukaan pienemmissä ravintoloissa yleensä yksi henkilö hoitaa kaikki esimiestehtävät, jolloin puhutaan keittiömestarista. Keittiömestari toimii keittiön esimiehenä, mutta suurissa ravintolakokonaisuuksissa saattaa olla keittiöpäällikkö, jonka alaisuudessa on useampi keittiömestari, kuten laivoilla tai hotelleissa. Nimitykset voivat olla sekaannuttavia ja siksi tässä työssä puhutaan vain keittiömestareista selkeyden takia.

Opinnäytetyön kirjoittaja on valmistunut ravintolakokiksi Lahden Koulutuskeskus Salpauksesta vuonna 2011. Kirjoittaja on työskennellyt kokkina ja vuoromestarina useissa erilaisissa á la carte -ravintoloissa Helsingissä yhteensä noin kahdeksan vuotta. Kirjoittaja on työskennellyt myös catering- ja yksityiskokkipalveluita tarjoavana pienyrittäjänä ammattikorkeakoulun ohella, sekä ollut jäsenenä Suomen kokkimaajoukkueessa vuosina 2015–2016. Kisakokemusta löytyy myös Porokokki 2016 -kisasta. Kirjoitushetkellä opinnäytetyön kirjoittaja työskentelee tulostavasti keittiömestarina á la carte -ravintola Fiskens på Diskenissä, joka sijaitsee Kampin Kauppakeskuksessa.

Kiinnostus tämän aiheen tutkimiseen syntyi, sillä keittiömestariksi pääseminen hienoon ravintolaan oli opinnäytetyön aloitusvaiheessa kirjoittajan seuraava tavoite työelämässä. Opinnäytetyön kirjoittajan omien havaintojen mukaan myös muille opiskelijoille ja kokeille on epäselvää, mitä taitoja kyseisessä työtehtävässä todella vaaditaan ja mitä ”fine dining” tarkoittaa. Fine diningin määrittely on olennaista, jotta työn lukijalle selviäisi, mitä hienolla ravintolalla tarkoitetaan. Opinnäytetyötä, jossa haastateltaisiin suoraan ravintolan keittiömestarin esimiehiä, keittiöpäällikköä, ravintolapäällikköä tai ravintolan omistajaa siitä, millainen keittiömestarin tulisi olla ja mitä hänen työhönsä kuuluu, ei ole vielä tehty. He ovat kuitenkin ne henkilöt, jotka vastaavat keittiömestarin työllistämisestä. Seuraavassa kappaleessa kerrotaan laajemmin opinnäytetyön tavoitteesta.

1.1 Työn tavoite

Työn tarkoituksena oli keittiömestarin työn tärkeimpien tietojen ja taitojen löytäminen, jotta esimerkiksi keittiömestariksi opiskeleva, kokki tai vuoromestari tietäisi, mitä hänen tulee omassa osaamisessaan kehittää saadakseen keittiömestarin töitä hienosta ravintolasta. Tämän lisäksi kirjoittaja pyrki löytämään vastauksen kysymykseen: Mitä on fine dining – hieno ruokailu? Työstä myös esimerkiksi ammattikorkeakoulut saavat informaatiota siitä, miten kurseja ja koulutuslinjoja voisi kehittää työelämäpainotteisimmiksi. Työ on tutkimustyyppinen.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli hankkia teemahaastattelujen avulla vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä on fine dining?
2. Millainen on keittiömestarin ammatti?
3. Mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?

Haastattelujen tarkoitus oli löytää näihin kysymyksiin vastaus ja verrata tuloksia teoriakehykseen ja pohtia niiden välisiä yhtenäisyyksiä ja eroavaisuuksia. Seuraavassa kappaleessa tietoa työn rajauksesta.

1.1.1 Rajaus

Keittiömestarilla tässä työssä tarkoitetaan ammattinimikettä ja asemaa työelämässä, eli ei tutkintonimikettä. Työssä ei tutkittu keittiömestariksi kouluttautuneita henkilöitä, vaan keittiömestarin töitä tekeviä henkilöitä. Opinnäytetyö oli rajattu koskemaan vain hienoja ravintoloita. Fine dining -määritelmä on kuitenkin hyvin vaihteleva ja siksi se on myös yksi tutki-

muskysymyksistä. Tarkennuksena työssä tutkittiin hyvätasoisia ravintoloita, jotka pääasiallisesti tarjoilevat käsityönä tehtyä ruokaa lautasannoksina. Työhön ei sisällytetty pikaruokaloita, salaattibaareja, kouluruokaloita, cateringyrityksiä yms.

Opinnäytetyössä tutkittiin nimenomaan keittiömestarin taitoja. Tutkimus ei kohdistunut ravintolapäällikön, tarjoilijan tai muun keittiötyöntekijän taitoihin, vaikka niillä onkin suuria yhtäläisyyksiä keittiömestarin työhön.

Haastateltavat henkilöt olivat niitä, jotka suoraan vastaavat keittiömestareiden palkkaamisesta ravintolaan. Työssä ei siis haastateltu palkattuja keittiömestareita.

Opinnäytetyö ei ota kantaa, miten HAAGA-HELIA tai jokin muu ammattikorkeakoulu onnistuu keittiömestareiden kouluttamisessa tai miten asiat voitaisiin opettaa paremmin. Työssä selvitetään ne tiedot ja taidot, mitä palkatun henkilön tulisi osata, ottamatta kantaa siihen, oliko taito hankittu koulusta vai työelämästä. Seuraavassa kappaleessa kerrotaan tutkimusmenetelmistä, joita tässä työssä käytettiin.

1.1.2 Tutkimusmenetelmät

Työ on tutkimusmenetelmältään laadullinen tutkimus, eli kvalitatiivinen. Menetelmänä toimi teemahaastattelu. Teemahaastattelu sopii hyvin tilanteisiin, joissa etsitään selitystä ja perusteluja jollekin ilmiölle (Metsämuuronen 2003, 169). Työn kirjoittaja etsi opinnäytetyön kolmeen tutkimuskysymykseen liittyvää taustateoriaa, josta muodostui erilaisia tarkentavia teemoja. Teemojen avulla muodostuivat haastatteluiden varsinaiset kysymykset. Kysymysten tehtävä oli saada haastateltavilta vastauksia, joista pystyi kokoamaan tulokset tutkimuskysymyksiin. Alla tutkimuskysymykset ja teemat.

Tutkimuskysymys ”Mitä on fine dining?”, rakentui kolmesta teemasta:

1. ruoka ja juomatarjonta
2. asiakaspalvelua
3. tunnelma ja miljöö.

Tutkimuskysymys ”Millainen on keittiömestarin ammatti?”, rakentui kolmen teeman ympärille:

1. keittiömestarin työtehtävät
2. keittiömestariksi päätyminen
3. kouluttautuminen, palkkaus ja työsopimus.

Tutkimuskysymys ”Mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?”, muodostui kuudesta teemasta:

1. ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidot
2. luovuus
3. aistitiedot, raaka-ainetuntemus ja ravitsemus
4. vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi ja ihmisten johtaminen
5. suunnittelutaidot, standardisointi, sitoutuminen
6. liikkeenjohdolliset taidot.

Haastatteluja avattiin sisältöanalyysin avulla. Tarkoituksena oli poimia tärkeimmät asiat tutkimuksen kannalta. Näin löytyi ydinkäsitteitä, eli sanoja ja asioita, jotka toistuvat useimmiten. Sisältöä ei pelkästään tule kuvata, vaan myös laajempi määrittely ja pohdinta kuuluvat analyysiin. (Anttila 2005, 293-294.) Ydinkäsitteiden lisäksi analyyseistä etsittiin poikkeamia, eli asioita, jotka jakoivat haastateltavien mielipiteet. Seuraavassa kappaleessa kerrotaan, miten aineisto kerättiin ja analysoitiin.

1.1.3 Aineiston keruu ja analyysit

Haastateltaviksi valikoitiin kokeneita ravintola-alalla työskennelleitä henkilöitä. Kaikilla henkilöillä oli yli kymmenen vuoden kokemus alalta ja useita vuosia esimiesasemassa. Haastateltaviin otettiin yhteyttä tekstiviestillä, sähköpostitse tai Facebook-messengerillä. Yhteydenottoviestissä kerrottiin opinnäytetyön aiheesta ja haastattelun arvioidusta kestosta. Viestissä kysyttiin myös sopivaa ajankohtaa haastattelulle. Haastattelussa henkilöitä pyydettiin kertomaan omakohtaisista kokemuksistaan ja mielipiteistään, viitaten hyväntasoisiiin à la carte -ravintoloihin, joissa he olivat työskennelleet. Kaikilta kysyttiin lupa heidän nimensä käyttöön valmiissa työssä ja haastattelun nauhoittamiseen. Haastateltaville myös kerrottiin, ettei heitä siteerattaisi suoraan, eikä heidän mielipiteitään pysyttäisi paikantamaan valmiista tutkimuksesta. Haastattelut toteutettiin monissa eri kohteissa, kuten kahviloissa ja ravintoloissa. Muutamaa henkilöä haastateltiin heidän työpaikoillaan ennen vuoron alkua tai tauon aikana. Yhtä henkilöä haastattelin puhelimitse siten, että puhelu tallentui nauhurille.

Haastattelun ensimmäinen kysymys oli haastateltavan taustatietojen ja työkokemuksen selvittäminen. Haastateltavat vastasivat kaikkiin kysymyksiin hyvin vapaamuotoisesti. Kaikissa haastatteluissa, Mari Kärkkäisen ensimmäinen kalibrointihaastattelu pois lukien, oli kysymysten järjestys sama. Järjestys ei ollut kuitenkaan täysin lineaarinen teemojen kanssa. Haastateltavat kertoivat omia mielipiteitään, mutta usealta heistä joutui suppean

vastauksen jälkeen pyytämään, että kertoisi aiheesta lisää. Varsinaisten haastattelukysymysten loppuessa saatettiin palata vielä keskustelemaan jostain tietystä asiasta, jotta vastauksesta tulisi laajempi.

Litterointiprosessi oli aikaa vievä, mutta kokonaisuudessa etenemistä helpottava työvaihe. Litteroinnissa jätettiin kaikki epäolennainen pois, kuten vitsit ja asiat, jotka eivät liittyneet tutkimukseen. Tätä prosessia kutsutaan valikoiduksi litteroinniksi (Metsämuuronen 2003, 196). Kun valikoitu litterointi oli suoritettu, kopioitiin tekstit omiin tiedostoihin, jotta eri henkilöiden vastauksia pystyi tarkastelemaan rinnakkain. Tästä asetelmasta pystyi etsimään toistuvia ydinsanoja, sekä toisistaan poikkeavia mielipiteitä. Haastateltavilta tuli hyvin samankaltaisia vastauksia, joka helpotti tutkimuksen tulosten tarkastelua merkittävästi. Analysointiprosessin jälkeen vastauksista muodostettiin tulokset tutkimuskysymyksen teemaan ja tutkimustehtävään. Seuraavassa kappaleessa esitellään haastateltavat.

1.1.4 Haastattelujen kuvaus sekä haastateltavien esittely

Tässä luvussa on kymmenen henkilön esittely, jotka valikoituivat tutkimuksen haastateltaviksi. Haastattelujen runko (Liite 1.) kerättiin lukumateriaalista kääntämällä tutkittua sisältöä kysymyksiksi ja itse haastattelussa kysymällä tarvittavia jatkokysymyksiä. Haastattelut kestivät noin 45 minuuttia. Ensimmäisen haastattelun jälkeen kysymykset tarkentuivat ja niitä myös lisättiin.

Ensimmäisessä haastattelussa 6.10.2016 Mari Kärkkäisen kanssa kysymyksiä kalibroitiin ja haastattelun aikana ilmeni paljon jatkokysymyksiä, jotka lisättiin teemahaastattelurunkoon (liite 1.). Kärkkäinen on aloittanut palvelualan työt vuonna 1979 Sydneyssä, jolloin hän työskenteli huonepalvelutehtävissä. Myöhemmin hän on työskennellyt erilaisissa ravintola-alan yrityksissä muun muassa ravintolapäällikkönä, ravintola-alan konsulttina, toimitusjohtajana ravintolakonsernissa ja hovimestarina. Nykyisin Kärkkäinen toimii ravintoloitsijana ja tapahtumapuolen tuotantokonsulttina. Hänellä on ollut hänen uransa aikana yhteensä noin 50 keittiömestaria alaisenaan, yhteensä 18 eri ravintolassa. Hänen omistamassaan ravintola La Maison:ssa on lanseerattu uusi konsepti ”Fine bistro”, joka tarkoittaa fine dining -tasoista ruokaa bistrokokoisina annoksina. Kärkkäinen luonnehtii ravintolaansa eurooppalaiseksi, monipuoliseksi ja korkeatasoiseksi paikaksi. Sinne voi tulla pitkälle illalliselle tai vain viinilasilliselle sekä järjestää yritystilaisuuksia. Tällä hetkellä Kärkkäisen alaisena on yksi keittiömestari. (Kärkkäinen 6.10.2016.)

Toisena haastateltiin 9.5.2017 Kristian Vuojärveä. Vuojärvi on työskennellyt erilaisissa ravintola-alan tehtävissä kokista aina keittiölinjan johtajaksi asti. Hänellä on myös kokemusta tarjoilijana ja baarimestarina työskentelystä. Vuojärvi on tehnyt töitä laaja-alaisesti eri puolin Suomea niin pihviravintoloissa kuin fine dining -paikoissakin, joista parhaita hänen mukaansa olivat jo ovensa sulkeneet Luomo ja Chez Dominique. Vuojärvi oli Suomen kokkimaajoukkueen kapteeni vuoden 2016 kokkiolympialaisissa, joista Suomi sai historiallisen hopeamitalin. Nykyisin hän johtaa useita ravintoloita keittiöiden linjajohtajana Rivermax Oy:ssä, josta löytyy Poro-niminen Lappi-teemaravintola, Ranta-niminen välimerellinen terassiravintola, klassikkoravintola Tillikka, ranskalainen fine dining -ravintola Näsinlinna sekä Porissa sijaitseva Kirjurin kesäravintola. Tämän lisäksi yrityksellä on omistuksessaan myös muutama golfravintola ja yksi pihviravintola. Vuojärvi toimii tällä hetkellä myös Suomen kokkimaajoukkueen joukkueen johtajana. Hän luonnehtii omaa työtehtäväänsä todella laaja-alaiseksi. Vuojärvi tekee edelleen suorittavaa vuoroa kaikissa toimipisteissä, jotta keittiötaidot pysyisivät tallessa. Pääasiassa työ on hallinnollista, katteiden laskemista, ruokalistasuunnittelua, henkilöstöjohtamista, markkinointia sekä myyntityötä yhdessä myyntipalvelun kanssa. Keittiömestareita on Vuojärvellä alaisena tällä hetkellä kuusi. Uransa aikana hänellä on ollut keittiömestareita alaisenaan noin kymmenen. (Vuojärvi 9.5.2017.)

Kolmantena haastateltiin 10.5.2017 Niklas Roihaa. Roiha on kolmannen polven ravintolayrittäjä. Hän on työskennellyt erilaisissa ravintola-alan työtehtävissä 15-vuotiaasta lähtien ja on ollut useissa eri rooleissa aina tiskaajasta ravintolapäällikköön. Nykyisin Roiha toimii ravintola-alalla osa-omistajana, partnerina ja toimitusjohtajana eri ravintolayrityksissä, joita ovat muun muassa kalaravintolat Fiskens på Disken ja Merimakasiini, sekä maisemaravintola Haikaranpesä. Näiden lisäksi Roiha on mukana ravintola Brewdogissa, Hotelli Seaportissa ja ravintola Café Talossa. Roihan työtehtäviin kuuluu taloushallinto, strateginen henkilöstöjohtaminen, sijoituskohteiden löytäminen, ostaminen ja ylläpitäminen sekä ravintolakonseptien luominen ja valvominen. Hänellä on tällä hetkellä alaisena viisi keittiömestaria ja hänelle on koko uransa aikana työskennellyt noin kaksikymmentä keittiömestaria. (Roiha 10.5.2017.)

Neljäntenä haastateltiin 9.6.2017 Jari Vesivaloa. Vesivalo on valmistunut Ravintolakoulu Perhosta tarjoilijaksi. Hän kuitenkin siirtyi pian keittiön puolelle ja valmistui oppisopimuksella Strandista kokiksi. Tämän jälkeen Vesivalo on työskennellyt erilaisissa keittiötehtävissä Solnassa, Sundmansissa, Savoyssa, Katajannokan kasinolla, Fishmarketissa ja Chez Dominiquessa. Nykyisessä työpaikassaan, maineikkaassa yhden Michelin-tähden ravintola Olossa Vesivalo on työskennellyt 9 vuotta ja on nykyisin myös yksi ravintoloitsi-

joista. Olossa hänen työnimikkeensä on luova johtaja. Vesivalon mukaan hänen työnkuvaansa kuuluu työn ohjaaminen ja muiden innostaminen. Vesivalo voitti vuonna 2016 arvostetun Kokkien Kokki -tittelin, jonka saamisesta päättävät Suomen Gastronomian Akatemian järjestämässä äänestyksessä muut keittiömestarit (Gastronomian Akatemia 2016). Vesivalolla on ollut hänen uransa aikana alaisena noin 10–20 keittiömestaria. (Vesivalo 9.6.2017.)

Viidentenä haastateltiin 14.6.2017 ravintola Merimakasiinin ravintolapäällikkö Reija Penttistä. Penttisen työura palvelualalla on alkanut Vaasasta lipunmyyjänä. Myöhemmin hän muutti Helsinkiin ja on työskennellyt ravintolan johtajan sijaisena, vuoropäällikkönä ja toimitusjohtajana. Penttisen työpaikkoja ovat olleet muun muassa William K, Bakers, Primula, Loose, Loosister ja Nosturi. Nykyistä työpaikkaansa Merimakasiinia hän luonnehtii tasokkaaksi à la carte -ravintolaksi, joka on erikoistunut kala- ja äyriäsruokiin. Merimakasiini on kotoisa paikka, josta saa laadukasta käsintehtyä ruokaa. Penttinen on uransa aikana ollut seitsemän keittiömestarin esimies tai vertainen. (Penttinen 14.6.2017.)

Kuudentena haastateltiin 22.6.2017 Janne Töllistä. Töllinen on työskennellyt ravintolalalla keittiössä noin kaksikymmentä vuotta. Hän aloitti keittiöapulaisesta ja siirtyi portaittain vastuullisimpiin tehtäviin. Töllisen aikaisempia työpaikkoja ovat olleet muun muassa Ravintola Näsinneula, Tampereen kylpylä ja Scandic City. Hänen nykyinen työpaikkansa on Scandic Tampere Station, jossa hänen työnimikkeensä on food & beverage manager ja hän vastaa koko hotellin ravintolatoiminnasta. Scandic Tampere Stationin Töllinen kertoo olevan hotelliketjun ravintola, jossa saa tehdä omia ratkaisuja ilman painostavaa ketjuohjausta. Töllisellä on alaisena uransa aikana kolme keittiömestaria tai vuoromestaria. Hän oli vuonna 2016 edustamassa Suomea kokkiolympialaisissa Erfurtissa, jossa Suomi sijoittui hopealle. (Töllinen 22.6.2017.)

Seitsemäntenä haastateltiin 29.6.2017 Päivi Stenmania. Stenman on työskennellyt ravintola-alalla noin kaksikymmentä vuotta. Hän on alkuperäiseltä ammatiltaan kokki, mutta siirtyi salin puolelle 3–4 vuotta kokkina työskenneltyään. Stenman on tehnyt töitä erityyppisissä ravintoloissa ja yrityksissä kuten Tony's Delissä, Royal Ravintoloilla, Palace Kämp Groupilla, Ravintola Kuukuussa ja Vaelsassa. Nykyisin Stenman työskentelee Ravintola Gaijinissa apulaisravintolapäällikkönä. Gaijiniä ja muita BW-Restaurantsin ravintoloita hän luonnehtii tasokkaiksi, mutta rennoiksi paikoiksi. Ravintoloita joissa Stenman on työskennellyt joko keittiömestarin esimiehenä tai vertaisena on yhteensä kolme, joista osassa vaihtui keittiömestari muutaman kerran. (Stenman 29.6.2017.)

Kahdeksantena haastateltiin 3.7.2017 Tony Öhmania. Öhman on työskennellyt ravintola-alalla 25 vuotta. Hän on ollut keittiön esimiestehtävissä vuodesta 2002. Öhman on työskennellyt muun muassa Solnassa, Kanavanrannassa, Kämpissä, Havis Amandassa, Elitessä ja Trattoria Sonjassa. Hän on myös tehnyt välillä myyntityötä, mutta palannut takaisin keittiöön. Öhmanin nykyinen työpaikka on Ravintola Lehtovaara. Lehtovaara on 100-vuotias klassikkoravintola, jolla on pitkät perinteet. Ravintolan työkuluttuuri kantaa kauas, sillä osa tarjoilijoista on ollut töissä yli 35 vuotta. Öhmanin rooli on olla keittiöpäällikkö ja hän vastaa ensisijaisesti kaikista keittiötoiminnoista. Öhmanilla on hänen uransa aikana ollut alaisena keittiö- tai vuoromestareita noin 10–12. (Öhman 3.7.2017.)

Yhdeksäntenä haastateltiin Ilkka Lääveriä 6.9.2017. Lääverin ensimmäinen ravintola-alan työpaikka oli vuonna 2003 Palace Gourmetin kattoterassilta. Hän valmistui kokiksi Perhosta vuonna 2004 ja siirtyi sitten vakituisesti kokiksi Palaceen. Vuonna 2006 Lääveri pääsi töihin Chez Dominiqueen ja yleni siellä portaittain aina kokista keittiömestariksi asti. 2010 hänet rekrytoitiin keittiömestariksi ravintola Oloon ja 2013 hänestä tuli Ravintola Emon keittiöpäällikkö ja ravintoloitsija. Lääveri on nykyisin Emossa ravintoloitsia, keittiöpäällikkö sekä toimitusjohtaja, jonka vastuualueena on pääasiassa keittiön hallinnolliset tehtävät, henkilökunnasta huolehtiminen, valvonta, ohjeistaminen, yrityksen raha-asiat ja edelleen hieman ruoanlaittokin. Lääverillä on ollut alaisena kolme keittiömestaria aikaisemmin. Emo on Lääverin mukaan eurooppalainen lounas- ja illallisravintola pohjoismaisella twistillä ja raaka-aineiltaan bistron ja fine diningin välimaastossa. (Lääveri 6.9.2017.)

Kymmenentenä haastateltiin Teemu Auraa 9.9.2017. Aura on yrittäjä, jolla on todella pitkä ja monipuolinen työkokemus ravintola-alalta. Hän valmistui Espoon hotelli- ja ravintolakoulusta vuonna 1995 kokiksi ja kävi valmistumisvuotenaan Sveitsissä vaihto-oppilaana töissä. Sveitsistä palattuaan Aura työskenteli niin Markus Aremolle, kuin Hans Välimäellekin. Myöhemmin Pekka Terävä soitti ja pyysi Auraa työskentelemään hänelle. Aura oppi tuntemaan kaikki Suomen keittiötähdet nuorena, joka avasi monia ovia ja kilpailuhenkisyys takasi menestyksen. Hän on työskennellyt myös Norjassa ja Yhdysvalloissa. Vuonna 2003 Aura ja Tommi Tuominen perustivat Ravintola Demon, jossa Aura työskenteli 8 vuotta. Demo voitti useita gastronomisia palkintoja ja se myönnettiin Michelin-tähti vuonna 2007. Sittemmin Aura on ollut mukana yrittäjänä muun muassa ravintoloissa Grotesk, Ox, Korttelin Story ja Kauppahallin Story. Auralla on myös leipomo nimeltä Patisserie Teemu & Markus. Nykyisin Aura toimii kaikissa yrityksissään monipuolisesti erilaisissa tehtävissä ja määrittelee oman toimenkuvansa nimikkeellä yrittäjä. Hänellä on uransa aikana ollut alaisena noin 20 keittiömestaria. (Aura 9.9.2017.) Seuraavassa luvussa on työn tietopuusta.

2 Tietoperusta

Tietoperustaan on koottu tämän opinnäytetyön kirjallinen materiaali, josta on koottu myös haastattelurunko itse tutkimukseen. Tietoperustan aloittaa kappale ”Fine dining”, jonka jälkeen ”Keittiömestarin ammatti” ja viimeisenä ”Keittiömestarin ammatissa vaadittavat tiedot ja taidot”.

2.1 Fine dining

Tässä kappaleessa on teoriaa, joka pyrkii määrittelemään ”Mitä on fine dining?”. On olemassa erilaisia ravintolaluokituksia kuten Michelin-tähdet, joilla Lane (2014, 1-8) omassa tutkimuksessaan päättää erotella fine dining -ravintolat muista ravintoloista, toisaalta maailmalla on jopa katuruokaloita, joilla on Michelin-tähti (Levius 2017).

Cambridgen yliopiston mukaan fine dining on tapa syödä, joka tapahtuu usein kalliissa ravintolassa, missä tarjotaan hyvää ruokaa muodollisesti (Cambridge University Press, 2016). Tässä työssä fine dining -ravintolaa määriteltäessä se jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen: ruoka- ja juomatarjontaan, asiakaspalveluun sekä tunnelmaan ja miljööseen. Kyseiset kolme osa-aluetta ovat myös tutkimuskysymyksen teemat.

2.1.1 Yleistä

Useat tavalliset kansalaiset kuvailevat fine diningia sanoin kuten muodollinen, hieno ja mahtaileva. Jopa ihmiset, jotka tutkitusti arvostavat laatua, pitävät usean ruokalajin fine dining -ruokailua elitistisenä, vaikka nykypäivänä näin ei useinkaan ole. Fine dining houkuttelee ruokailijoita, joilla on kehittyneempi makuaste ja etsivät uusia kokemuksia sen kehittämiseksi. Fine dining -ravintoloissa käyviä asiakkaitakin saatetaankin pitää snobeina ja elitisteinä niiden ihmisten silmissä, jotka eivät itse käy syömässä fine diningia. Tilannetta voidaan verrata muihin korkealuokkaisiin illanviettoharrastuksiin kuten oopperaan, teatteriin tai balettiin. (Lane 2014, 1-3.) Ravintoloiden sesonkien mukaan vaihtuvilta ruokailijoilta löytyy annoksia, joita ei tarjota muualla. Juomat ovat usein paritettu sopimaan ruoan kanssa yhteen. Tarjoilu on useimmiten erittäin ammattitaitoista ja käsityönä valmistettu ruoka tuodaan lautasannoksina asiakkaalle pöytään. Ravintolan sisustus, astiasto ja lasit ovat yleensä tarkasti mietitty ja yksityiskohtiin on kiinnitetty huomiota. (Mealey 2016).

Fine dining -ravintolat ovat usein yksityisomisteisia pieniä organisaatioita, jotka ovat pyhitäneet ruokatuotantonsa käsityölle. Useilla fine dining -ravintoloilla on suuren käsityömäärän ja kalliiden raaka-aineiden takia vaikeuksia tehdä taloudellista tuottoa. Siksi alemman

statuksen ravintolat usein tuottavat paremmin kuin hienot ravintolat. Rahallinen hyöty fine dining -ravintolan pyörittämisestä on usein säädyllinen. (Lane 2016, 5; Lechzierin 2015, 32.) Yksityiskohtien ylläpitäminen on ravintolalle kallista ja siksi usein hienommissa ravintoloissa on korkeammat hinnat kuin tavallisissa ravintoloissa (Fields 2007, 8-12). Fine dining -ravintoloissa suurin haaste on siis korkeatasoisen ruoka-, juoma-, ja palvelutuotteen tekeminen, jonka pitää säväyttää myös ruokakriitikot, sillä kriitikoiden arvosteluilla on suuri merkitys ravintolan menestykseen. (Egerton-Thomas 2006, 37) Menestyminen esimerkiksi Michelin-oppaassa mahdollistaa ravintolalle korkeamman hinnoittelun ja siten myös kalliimmat raaka-aineet ja suuremman käsityön määrän. Tällä tavoin kriitikoiden ja oppaiden rooli vaikuttaa siis vastavuoroisesti ravintoloiden tasoon. (Döfler, MacBryde & Stierand 2014, 15.) Seuraavassa kappaleessa kerrotaan tarkemmin fine dining -ravintolan ruoka- ja juomatarjonnasta.

2.1.2 Ruoka- ja juomatarjonta

Fine dining -ravintolan ruoka- ja juomatarjonta on usein suppea ja koostuu tarkasti valituista tuotteista. Ruoka-annokset ovat uniikkeja keittiön luomuksia, joita et muista ravintoloista löydä. Fine diningia voi olla niin etninen kuin lähiruokakin. Useissa fine dining -ravintoloissa tarjotaan valmiita menuja, eli ateriakokonaisuuksia, joissa on useita keittiön valmiiksi valitsemia annoksia. (Lane 2014, 4). Menestyäkseen kovassa kilpailussa muita ravintoloita vastaan ravintoloiden on tarjottava omaperäisiä annoksia, jotka kuitenkin ovat tunnistettavia ja herkullisia. (Leschziner 2015, 1).

Suurten organisaatioiden ja automatisoidun massatuotannon aikakaudella fine dining -ravintola näyttyy erikoisuutena. Sen tuotantolaitoksena toimii keittiömestarin kontrolloima keittiö, jossa monet käsityötuotteet valmistuvat. Taitavat käsityöläiset valmistavat yksilöllisiä ja yksityiskohtaisia elementtejä annoksiin, jossa teknologia on osana auttamassa toteutusta. Lopputuloksesta halutaan korkea- ja tasalaatuinen tuote, joka maistuu miellyttävältä sekä mielenkiintoiselta. Laadukas taso saavutetaan oikeilla raaka-aineilla sekä valitsemalla ja kouluttamalla tasokasta keittiöhenkilökuntaa. (Lane 2016, 71.) Laadukkaissa ravintoloissa on keittiöhenkilökuntaa enemmän töissä kuin esimerkiksi casual-tyylisissä ravintoloissa, jotta työntekijöillä on varmasti aikaa suoriutua haastavistakin esivalmisteluista erinomaisin lopputuloksin (Egerton-Thomas 2006, 118).

Suuren käsityöasteen takia fine dining -ravintoloissa tavoitellaan ruoasta yli 75 % katetta, kun taas tavallisimmissa ravintoloissa noin 70 % on riittävästi. (Fields 2007,73). Suuremman katteen tarkoitus on kattaa isommat palkkakustannukset.

Ravintolat vaihtavat ruokalistojaan usein varsinkin sesonkien mukaan, jotta käytettävät raaka-aineet olisivat mahdollisimman tuoreita ja herkullisia. (Mealey 2016.) Korkeatasoisissa ravintoloissa on tärkeää myös, että lautaselle aseteltu annos on kauniin ja taiteellisen näköinen, kunnes asiakas alkaa syödä sitä. (Ursin & Mykkänen 2008, 27).

Juomalistalta löytyy yleensä keskivertoa kalliimpia tuotteita. Usein varsinkin viineihin sekä illallisen jälkeen tarjottaviin juomiin, kuten konjakkeihin ja muihin digestiiveihin on panostettu. Juomavalinnat on pariteltu sopimaan ruoka-annosten kanssa. (Mealey 2016.) On tyypillistä, että fine dining -ravintolassa ruokaileva asiakas on tietoinen ruokatrendeistä ja arvostaa kokkien annoksissa käyttämää luovuutta (Lane 2014, 3). Seuraavassa kappaleessa on teoriaa fine dining -ravintolan asiakaspalvelusta.

2.1.3 Asiakaspalvelu

Asiakkaat tekevät usein pöytävarauksen, ennen kuin saapuvat parempitasoiseen ja muodollisempaan ravintolaan hintatason takia. Fine dining -tyyliseen ravintolaan harvoin saavutaan syömään hetken mielihoittoa (Fischer 2005, 38.) Fine dining -ravintolassa asiakaspalvelu on huomaavaista ja ammattitaitoista. Se ei ole vain tilauksen ottamista ja ruoan toimittamista asiakkaalle. Ravintoloissa saatetaan asiakas hänelle varattuun pöytään ja autetaan istuutumaan tuoliin. Pöytiä voidaan putsata ruoanmuruista ruokalajien välissä ja servietit saatetaan vaihtaa puhtaisiin tai vähintäänkin taitellaan siististi sillä aikaa, kun asiakas käy vessassa. Tarjoilija osaa kertoa päivän menusta sellaisia asioita, joita ei ruokalistaan ole kirjoitettu. Heidän tulee osata vastata kysymyksiin ja suositella tuotteita (Mealey 2016). Fine dining -ravintolassa asiakas saa ruokansa usein lautastarjoiluna. Lautastarjoilulla tarkoitetaan sitä, että ruoka annostellaan keittiössä valmiiksi lautaselle. (Ursin & Mykkänen 2008, 24; Mealey 2016.) Seuraavassa kappaleessa on teoriaa fine dining -ravintolan tunnelmasta ja miljööstä.

2.1.4 Tunnelma ja miljöö

Tunnelma ja miljöö saattavat vaihdella merkittävästi eri ravintoloiden välillä. Yhteistä fine dining -ravintoloille tulisi olla laadukkaan astiat, lasit sekä aterimet. Mitä hienostuneempi ravintola pyrkii olemaan, sitä mielikuvaltaan laadukkaampaa kaiken tulee olla. Kankaiset ja yleensä valkoiset servietit kuuluvat ehdottomasti fine dining -ravintolan tarjoamaan. Pöytään on usein katettu useita erilaisia ruokailuvälineitä tiettyjä ruokalajeja varten ja siinä voi olla myös koristeita, kuten kynttilöitä, kukkia tai posliinia. Ravintolan salin kattaminen jo itsessään vaatii henkilökunnalta tarkkaavaisuutta ja taitoa. (Fields 2007, 97-109.)

Perinteisissä fine dining -ravintolassa on valkoiset pöytäliinat ja musiikkina soi klassinen tai jazz. Valaistuksella yleensä haetaan romanttista tunnelmaa (Mealey 2016). Fine dining voi olla myös rennompaa. Fields (2007, 108) kirjoittaa, että New Yorkissa huippuravintolat ovat alkaneet luopua valkoisista pöytäliinoista, koska fine dining -ruokailusta halutaan arkipäiväisempää ja helposti lähestyttävämpää. Eli nykyisin fine dining -ravintoloiden miljöö ja tunnelma voivat vaihdella keskenään paljon. Olennaisinta on, että yksityiskohdat ovat hiottuja ja tarkasti harkittuja. (Lane 2016. 1-3).

Asiakaspaikkoja fine dining -ravintoloissa on usein hieman vähemmän kuin casual-tyyppisissä paikoissa tai pikaruokaloissa, joissa voi olla useita satoja istumapaikkoja. Kun istumapaikkoja on vähemmän, asiakkaalla on enemmän tilaa ympärillään. Istumapaikat ovat myös mukavammat kuin esimerkiksi pikaruokaravintoloissa, joissa halutaan asiakaspaikoille isompi kierto ja ison kertaostoksen sijaan myyntiä yritetään tehdä suurella volyymillä. Hienoissa ravintoloissa ruokailu myös kestää usein paljon pidempään kuin esimerkiksi hampurilaisravintolassa. Fine dining -ravintolassa asiakkaalle pyritään saamaan mahdollisimman mukava olo, jotta hän viipyisi pidempään ja kuluttaisi enemmän rahaa. Fieldsin kirjassa mainitaan, että fine dining -illallinen kestää kaksi tuntia tai pidempään, kun taas casual-ravintolassa se kestää yhdestä tunnista 1,5 tuntiin ja pikaruokalassa 15 minuutista puoleen tuntiin. (Fields 2007, 98; Fischer 2005, 38.)

Tähän loppuu teoriaosuus fine diningin määrittelystä. Seuraavassa luvussa on teoriaa keittiömestarin ammatista.

2.2 Keittiömestarin ammatti

Tämän luvun aloittaa tiivistelmä keittiömestarin työstä. Keittiömestari on ammatti, jossa henkilö johtaa, suunnittelee ja hallinnoi ravintolan keittiötä, missä valmistetaan asiakkaille ruokaa. Keittiömestari on usein myös vastuussa taloudellisesta tuloksesta, raaka-aineiden tilaamisesta, ruokalistojen ja työvuorolistojen laatimisesta sekä osallistuu ruoan valmistukseen. Keittiömestarin työalueena on usein keittiö ja sen läheisyydessä oleva toimisto. He ovat vastuussa kaikesta ruokaan liittyvästä työpaikallaan. Usein keittiömestareilla menee aikaa hallinnointitehtäviin, joten he eivät vietä kaikkea aikaansa keittiössä kokaten. Keittiömestari viettää osan ajastaan palaverissa, jotka koskevat esimerkiksi yrityksen tulosta ja johtamista. (CollegeGrad LLC 2016; Green & Parkinson 2001, 59-60; KEHA-keskus 2016; U.S. Bureau of Labor Statistics 2015.)

Seuraavissa kappaleissa on teoriaa tutkimuskysymykseen ”Millainen on keittiömestarin ammatti?”. Alalukuina ovat keittiömestarin työtehtävät, keittiömestariksi päätyminen sekä kouluttautuminen, palkkaus ja työsopimus, jotka ovat myös tutkimuskysymyksen teemat.

2.2.1 Keittiömestarin työtehtävät

Tässä kappaleessa kerrotaan tarkemmin keittiömestarin työtehtävistä. Keittiömestarin työtehtäviin kuuluu lukuisten päätösten tekeminen liittyen ruoan valmistukseen ja hallinnollisiin kysymyksiin (Doyle 2016). Hänen tulee olla tiukan taloudenpidon, ihmisten johtamisen ja prosessien asiantuntija. Keittiömestari voi työskennellä hotellissa, à la carte -ravintolassa, lounasravintolassa, pikaruokalassa, laivassa, baarissa, yökerhossa, laitospöytäkeittiössä, kahvilassa, pitopalvelussa tai yksityiskokkina esimerkiksi jonkun kotona (CollegeGrad LLC 2016; Doyle 2016; KEHA-keskus 2016). (Nuutila 2016, 18).

Keittiömestarin työtehtäviin kuuluu keittiön työn johtaminen, eli esimiestehtävät. Alaisena voi olla kylmäkkoja, vuoromestareita sekä kokkeja. Työn johtamisen suunnittelu tarkoittaa työvuorolistojen tekemistä, operatiivisen työn suunnittelua, alaisten työskentelyn koordinoimista sekä valvontaa. Työn johtamista helpottamaan on luotu erilaisia tietokoneohjelmia, joiden avulla työvuorolistat tehdään (CollegeGrad LLC 2016; KEHA-keskus 2016; U.S. Bureau of Labor Statistics 2015).

Useissa ravintoloissa keittiömestarit tekevät päivittäin suorittavaa työvuoroa, eli ovat mukana ruoanvalmistuksessa. He käyttävät päivittäin laitteita ja työvälineitä, kuten laadukkaita veitsiä, kylmiöitä ja lihaleikkureita. Työhön kuuluu omavalvontasuunnitelman laatiminen ja ruoan turvallisuuden varmistaminen sekä yleinen riittävän hygieenisen tason ylläpitäminen. (KEHA-keskus 2016.) Keittiömestarin vastuulla on tarkastaa välineiden, laitteiden ja työtilojen yleinen siisteys sekä vastata jätehuollon toimivuudesta (CollegeGrad LLC 2016).

Työhön sisältyy päivittäisten raaka-aineiden ja ruokatarvikkeiden tilaaminen ravintolaan (KEHA-keskus 2016). Tilattujen raaka-aineiden laadun ja tuoreuden tarkastaminen kuuluu keittiömestarin vastuulle (CollegeGrad LLC 2016). Erilaiset kustannuslaskelmat ja kulujen seuranta ovat osa keittiömestarin työtä. Keittiömestarin pitää olla taloudenpidon ja muiden hallinnollisten tehtävien asiantuntija (CollegeGrad LLC 2016; Nuutila 2006, 18). Joissakin työpaikoissa keittiömestarin tehtäviin kuuluu mainostaminen ja markkinointi sosiaalisessa mediassa, esimerkiksi kertoakseen uusista tuotteista tai nostaakseen esille suotuisaa arvostelua (CollegeGrad LLC 2016).

Keittiömestarin työnkuvaan kuuluu mahdollisesti keittiötyöntekijöiden, kuten kokkien ja kylmäkköjen palkkaaminen, heidän perehdyttäminen työtehtävään ja usein ylemmän johdon ja alaisten yhteyshenkilönä toimiminen. (CollegeGrad LLC 2016; Green, Parkinson 2001, 59. KEHA-keskus 2016.)

Keittiömestarin työhön kuuluu myös työsopimuksen päättäminen ja joskus jopa irtisanomiset. Työsuhteen päättämisperusteiden pitää olla painavat ja asialliset varsinkin, jos päätös tulee yrityksen puolelta. Työntekijä saa irtisanoa itsensä ilman perusteita. Tällaisia syitä työnantajan puolelta voivat olla tuotannolliset ja taloudelliset syyt, eli työmäärien väheneminen merkittävästi tai yrityksen maksukyvyyn heikkous. Äärimmäisin tapa lopettaa työsuhde on sen purkaminen. Tämä tarkoittaa työn ja palkanmaksun välitöntä lopettamista. Työntekijän koeaika on ainoa poikkeus, kun työsuhteen saa purkaa ilman mitään syytä, mutta se ei saa tapahtua syrjivän tai epäasiallisen perustein. Syitä työsuhteen purkamiseen muissa tilanteissa ovat muun muassa työntekijän päihtymys, työturvallisuuden vakava vaarantaminen, törkeästi asiakasta loukkaava käytös tai rikoksen tekeminen. (Eräsalo 2008, 160-164.)

Keittiömestarin työajat saattavat vaihdella paljon ravintolan liikeideasta ja sesongista riippuen. Työajat eivät rajoitu usein määrättyihin tunteihin, joten työpäivät saattavat venyä pitkiksi. Usein keittiömestarin työ on vuorotyötä, koska monet ravintolat ovat auki aamupäivästä myöhäiseen iltaan myös viikonloppuisin. (KEHA-keskus 2016). Keittiötyöntekijät työskentelevät usein juhlapyhinä. Keittiömestareille on tavallista tehdä jopa yli 40 tuntista työviikkoa, koska he haluavat olla vastaanottamassa raaka-aineita tavarantoimittajilta ja valmistella iltapäivisin uusia tuotteita ruokalistalle (CollegeGrad LLC 2016). Keittiömestarin täytyy myös suunnitella annosten esillepano ja vastata aterioiden laadukkuudesta. (CollegeGrad LLC 2016; KEHA-keskus 2016; Turpeinen 2009, 98)

Nuutilan (2006, 8) mukaan sopimuspalkkauksesta johtuen työtuntimäärät ovat kasvaneet. Tämä tarkoittaa sitä, että kiinteää korvausta vastaan tehdään säännöllisesti pitkiä päiviä, jotka voivat olla jopa 16-tuntisia. Toisaalta National career service (2016) kertoo sivuillaan keittiömestarin työviikon olevan vain 30–40 tuntinen. Seuraavassa kappaleessa on teoriaa siitä, miten keittiömestariksi voi kouluttautua ja miten työhön yleensä päädytään.

2.2.2 Keittiömestariksi päätyminen ja kouluttautuminen

Keittiömestariksi tuleminen on usein monivaiheinen prosessi siitäkin syystä, että tyypillisessä ranskalaisessa hierarkiassa on useita askelmia aina harjoittelijasta keittiöpäälli-

köksi. Keittiömestarin ammattiin usein ylennytään useiden vuosien keittiötyöskentelykokemuksen kautta. Keittiöorganisaation alapäässä ja uran alkuvaiheessa ei yleensä keskitytä luomaan annoksia tai päättämään asioista vaan noudattamaan käskyjä. (Lechzierin 2015, 6-7.) Työhön ei välttämättä vaadita minkäänasteista koulutusta. Työskentelytavat ja -taidot opitaan omilta esimiehiltä (CollegeGrad LLC 2016). Lähtökohtana tämänkaltaiseen urakehitykseen on usein toisen asteen oppilaitoksessa suoritettu hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto, kokki. Vaihtoehtona on myös suorittaa oppisopimustutkinto tai näyttötutkinto. (KEHA-keskus 2016.) Lechzierin (2015, 27,) mukaan alalla ei yleisesti ottaen arvosteta koulutuksia tai tutkintoja. Hänen tutkimukseensa vastanneiden mukaan koulusta ei täysin voi oppia taitoja, joita keittiömestari työssään päivittäin tarvitsee. Toisaalta koulujen kautta on helppo toteuttaa työharjoitteluja loistavissa ravintoloissa, joiden kautta saatetaan aueta mahdollisuus päästä töihin.

Keittiömestareille on olemassa muutamia eri koulutusmahdollisuuksia, kuten ammattikorkeakoulu sekä Majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen erikoisammattitutkinto. Ammattikorkeakoulussa voi opiskella restonomiksi. Koulutus on laajuudeltaan 210 opintopistettä ja kestää 3,5 vuotta. Koulutuksen tutkintovaatimuksia ovat opetussuunnitelman opintojen suorittaminen, työharjoittelu, opinnäytetyö ja kypsyysnäyte. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun mukaan koulutuksessa opetetaan liikkeenjohdollista ajattelutapaa, joka näkyy markkinoinnin, juridiikan, laskentatoimen, yrittäjyyden sekä johtamisen opinnoissa, mikä yhdistetään ruokatuotannon suunnitteluun ja ammatillisiin kädentaitoihin. (Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu 2016.) Ammattikorkeakouluopiskelu voidaan jakaa monimuoto-opiskeluun, joka tarkoittaa työn ohella suoritettavaa koulunkäyntiä tai päiväopiskelua (Nuutila 2006, 20)

Toinen vaihtoehto toisen asteen tutkinnon jälkeen on majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen erikoisammattitutkinto, joka suoritetaan oppisopimus-tyyppisenä. Koulutus kestää 1,5 vuotta ja on tarkoitus suorittaa oman työn ohella. Koulutus on tarkoitettu henkilöille, joilla on keittiötyöskentelystä vähintään kolmen vuoden kokemus sekä alaisia johdettavana. (Perho 2016.) Ammattitutkinto on lähinnä tarkoitettu niille, jotka ovat toimineet tehtävässä ilman koulutusta ja tarvitsevat todistuksen ammatillisista taidoista (Nuutila 2006, 20). Seuraavassa kappaleessa tietoja keittiömestarin palkkauksesta ja työsopimuksesta.

2.2.3 Palkkaus ja työsopimus

Keittiömestareille on olemassa ammattiliitto PAM:in ja MaRa:n neuvottelema taulukkopalkka (Taulukko 1), jossa keittiömestari edustaa palkkaryhmää numero 5. Taulukkopalkan lisäksi tulee paikkakuntalisä, vuorotyölisä ilta-, yö- ja sunnuntaityöstä sekä kokemus-

ja vuosilisät. Iltatyölisä (klo 18.00–24.00) on 1,06 euroa/tunti ja yötyölisä (klo 24.00–06.00) on 2,10 euroa/tunti. Sunnuntaisin ja pyhäpäivisin lisät maksetaan kaksinkertaisina. Sunnuntaina ja pyhinä tuntipalkka on kerrottu 100 prosentilla. (MaRaVa Esimiehet TES 28, 2016.)

Palkka-ryhmä	0–2 v.	Yli 2 v.	Yli 5 v.	Yli 10 v.
1	1 865 € (11,73)	1 918 € (12,06)	1 975 € (12,42)	2 034 € (12,79)
2	1 960 € (12,33)	2 014 € (12,67)	2 077 € (13,06)	2 136 € (13,43)
3	2 029 € (12,76)	2 085 € (13,11)	2 147 € (13,50)	2 210 € (13,90)
4	2 046 € (12,87)	2 102 € (13,22)	2 167 € (13,63)	2 229 € (14,02)
5	2 147 € (13,50)	2 208 € (13,89)	2 278 € (14,33)	2 346 € (14,75)
6	2 293 € (14,42)	2 346 € (14,75)	2 403 € (15,11)	2 461 € (15,48)

Taulukko 1. Esimiesten palkkataulukko. (MaRaVa Esimiehet TES 68, 2016)

Työnantajan kanssa voidaan solmia myös sopimuspalkka, joka voi ylittää taulukkopalkan. Keittiöpäällikön keskipalkka TeKes:in (2015) mukaan 2 871 euroa miesten tienatessa keskimäärin 3 258 euroa ja naisten 2 680 euroa. Parhaiten tienaava 9.desiili ansaitsi keskimäärin 3 769 euroa ja huonoiten tienaava 1.desiili keskimäärin 2 263 euroa.

Eräsalo (2008, 87) mukaan sopimuspalkalla tarkoitetaan palkkaa, jonka työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään. Se maksetaan tehdyn työajan perusteella, mutta sen tulee ylittää taulukkopalkka. Sopimus koskee vain peruspalkkaa ja lisät pitää maksaa työehtosopimuksen mukaisesti. Sopimuspalkkaus siis perustuu työntekijän taitotasoon.

Keittiötyöskentelystä on aina maksettu suhteellisen vähän pitkistä ja uuvuttavista työtunneista huolimatta. Suomalaisten keskiansioiden ollessa 3 368 euroa vuonna 2016 häviää keittiömestari keskimäärin 497 euroa kuukaudessa vertailussa. (STV 2017.). Erityisesti fine dining -ravintolassa työskentelystä saatu rahapalkkio ei yleisesti ottaen vastaa työn vaatavuutta, henkistä kuormitusta, työaikoja tai pakkotahtisuutta. Ravintolan esimiesten kanssa solmitaan usein sopimuspalkkaus, jossa on ennalta määrätty korvaus pyhä-, iltaja viikonlopputöistä, johtuen tehostamisvaatimuksista, joka on johtanut tehtyjen työtuntimäärien kasvuun, joka voi tarkoittaa aamu- ja iltavuoron tekemistä samana päivänä. (Lane 2016, 82; Nuutila 2006, 8.) Opinnäytetyön kirjoittaja huomauttaa, että hän itse myös solmi sopimuspalkkauksen, jossa oli kiinteät lisät jo kokkina ollessaan. Voidaankin todeta, että hyvätasoisten ravintoloiden palkkaamisissa on noudatettu lähes aina paikallista sopimista.

Keittiömestareiden palkkataso voi vaihdella erittäin paljon riippuen maasta, maanosasta sekä työnantajasta. Usein korkeatasoisissa ravintoloissa sekä hotelleissa palkat ovat hienan korkeammat. Yleensä palkka on korkeampi suurkaupungeissa. (CollegeGrad LLC 2016.) Nuutilan (2006, 19) mukaan lähes koko Suomessa maksetaan työehtosopimuksen määrittämän taulukon mukaista palkkaa, poikkeuksena suuret taajamat sekä koko pääkaupunkiseutu, jossa on kovaa kilpailua huippuammattilaisista. Keittiömestareita yritetään hankkia toisista ravintoloista tarjoamalla parempaa palkkaa kuin edellisessä työpaikassa. Tähän päättyy luku keittiömestarin ammatista. Seuraavassa luvussa syvennytään keittiömestarin ammatissa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin.

2.3 Keittiömestarin ammatissa tarvittavat taidot ja työn vaatimukset

Tässä kappaleessa on olennaisimmat keittiömestarin työssä tarvittavat taidot ja työn vaatimukset eri lähteiden kertomana. Opinnäytetyön kirjoittajan mukaan tämä kappale sisältää tietoja, joihin perehtymällä keittiömestariksi haluava henkilö voi pohtia omia kehityskohteitaan. Kappaleessa on teoriakehitys tutkimuskysymykselle ”Mitkä ovat keittiömestarin työssä tarvittavat taidot ja työn vaatimukset?”. Ennen alaotsikoita on yleisemmällä ja laajemmalla tasolla käsitelty taitoja ja vaatimuksia eri asiantuntijoiden näkemyksin. Näiden eri tutkijoiden tuloksista opinnäytetyön kirjoittaja koosti kuusi tärkeintä teemaa tutkimuskysymykselle, jotka ovat 1. ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidot 2. luovuus, 3. aistitiedot, raaka-ainetuntemus ja ravitseminen 4. vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi ja ihmisten johtaminen 5. suunnittelutaidot, standardisointi, sitoutuminen 6. liikkeenjohdolliset taidot.

2.3.1 Yleistä

Ruoanvalmistuksessa tarvitaan monitieteellistä osaamista. Keittiömestari tarvitsee työsään näkökulmia muun muassa kemiasta, ravitsemuksesta, taloudesta, kannattavasta toiminnasta ja elintarviketietoudesta. Keittiömestareiden pitää pystyä tulevaisuudessa perustelemaan ruoanvalmistuksessa tapahtuvia ilmiöitä teoreettisella tasolla. Ammatillaisen oletetaan tuntevan gastronomian vaatimuksia ja hänen työnsä tulee kestää tarkastelua gastronomisesta näkökulmasta käsin. Häneltä saatetaan odottaa myös annosten taiteellisen asettelun hallitsemista. Keskeistä ammatissa on myös hygieeninen työskentely keittiössä (KEHA-keskus 2016; Turpeinen 2009, 132, 138-139.)

Lechzierin (2015, 6) kulinaarisen luomistyön mallissa (kuvio 1) on viisi ominaisuutta tai lainalaisuutta, jotka pätevät erityisesti hienompiin ravintoloihin: ensimmäinen ominaisuus on se, että annosten luominen on yksilöityä. On toissijaista, käytetäänkö suunnittelutyössä muuta keittiöhenkilökuntaa, sillä annokset yksilöityvät usein keittiömestariin, joka on kokonaisuudessaan ruokatuotteen suunnittelusta vastuussa. Näin ollen myös koko tiimin onnistumiset usein nostavat keittiömestarin mainetta.

Toisena keittiömestarit nähdään myöskin ruokatuotteen toteutuksesta vastaavina henkilöinä. Keittiömestari harvoin on se henkilö, joka tekee eniten konkreettista ruoanlaittoa. Kuitenkin asiakkaat ja kriitikot usein nostavat keittiömestarin jalustalle, oli kokemus hyvä tai huono. Paljon taitoa ja tekniikkaa vaativissa annoksissa on riskinä, ettei keittiötiimi osaa toteuttaa niitä tasalaatuisesti. (Lechzierin 2015, 6-7.)

Kolmantena keittiömestarin työhön kuuluu ravintolan keittiön hallinnointi ja johtaminen, joka usein hankaloittaa ruoanlaittoon liittyvää työtä kahdella tavalla. Ensinnäkin, keittiömestareilla menee paljon aikaa hallinnollisiin töihin, joka on pois ruoanlaitosta. Tämän lisäksi hallinnollisia töitä tehdessä keittiömestarit alkavat miettiä taloudellisia ja kannattavuuteen liittyviä asioita kuten katetta ja hintoja, jotka luonnollisesti vaikuttavat luomistyöhön ja annoksiin. (Lechzierin 2015, 6-7.)

Neljäntenä Lechzierin mainitsee ruoanlaiton ja suunnittelun olevan jatkuvaa liiketaloudellista ponnistelua. Keittiömestarin tulee varmistaa ruokalistan taloudellinen toteutuskelpoisuus. Tähän liittyvät raaka-aineiden hinnat, tarvittava työvoima ja muut kustannukset. Asiakkaan oston jälkeen annoksista tulee jäädä tarpeeksi rahaa näiden asioiden kustantamiseksi. Silti annosten tulee olla riittävän edullisia, tasokkaita, yllättäviä ja rakennettu laadukkaista raaka-aineista. (Lechzierin 2015, 6-7.)

Viidentenä keittiömestarit lainaavat ideoita muilta keittiömestareilta, mutta eivät useinkaan tätä myönnä. Toisin sanoen luomistyöhön vaikuttaa myös muiden tekeminen, koska muilta saadaan ideoita. Muiden annosten suora kopiointi ei luonnollisesti ole hyväksyttävää (Lechzierin 2015, 6-7.)



Kuvio 1. Lechzierin luomistyön malli. (Lechzierin 2015, 6-7.)

Keittiömestarin työssä vaaditaan Doylen (2016) listan mukaan erityisesti kymmentä alla mainittua asiaa:

1. yksityiskohtien huomioimista
2. bisnes-tajua
3. siisteyttä
4. luovuutta
5. kulinaarista asiantuntemusta
6. nopeaa päätöksentekokykyä
7. taitoa motivoida muita
8. kykyä tehdä useaa asiaa samanaikaisesti
9. organisaatiokykyä
10. tiimitaitoja.

Doyle mainitsee, ettei keittiömestarin työ ole pelkästään kovia asioita, kuten ruoanvalmistusta tai laskentaa, vaan myös niin sanottuja pehmeitä asioita, kuten ihmisten johtamista. (Doyle 2016.) Turpeinen taas (2009) teoksessaan ”Huippuosaaminen mestareiden itsensä kertomana” kuvaa keittiömestarin osaamisen rakentuvan kolmesta keskeisestä tekijästä (kuvio 2): työtahtinen osaaminen, aistitieto ja ymmärtävä sitoutuminen. Työtahtisella osaamisella tarkoitetaan osaamisen kehittymistä, jossa olennaisinta on tekeminen, johon yhdistyy kokemuksellisuus, reflektiivisyys, vuorovaikutuksellisuus ja suunnittelu. Aistitiedolla tarkoitetaan eri aistien kautta hankittua tuntemusta ja tietoa. Sitä käytetään hyväksi ruoanvalmistuksen kaikilla osa-alueilla. Ymmärtävä sitoutuminen tarkoittaa mestarin sitoutumista omaan työntekoon ja sen asettamiin vaatimuksiin. Sitoutumisella tarkoitetaan myös sitä, osaa katsoa omaa työtään objektiivisesti. (Turpeinen 2009, 109.)

**Keittiömestarin huippuosaaminen
Turpeisen mukaan:**

1. Työtahtinen osaaminen

-osaamisen kehittyminen,
kokemuksellisuus, reflektiivisyys,
vuorovaikutuksellisuus, suunnittelu

2. Aistitieto

-aistien kautta hankittu tieto ja taito

3. Ymmärtävä sitoutuminen

-sitoutuminen omaan työntekoon ja
vaatimuksiin. Oman työn katsominen
objektiivisesti.

Kuvio 2. Keittiömestarin huippuosaaminen. (Turpeinen 2009, 109.)

Turpeisen ja kahden muun tutkijan näkökulmia mukailleen opinnäytetyön kirjoittaja koosti kuusi teemaa, jotka hän koki tutkitun tiedon avulla olevan keittiömestarin ammatissa tarvittavat tiedot ja taidot (kuvio 3).

Ydinteemat

- 1. ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidot**
- 2. luovuus**
- 3. aistitiedot, raaka-ainetuntemus ja ravitsemus**
- 4. vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi ja ihmisten johtaminen**
- 5. suunnittelutaidot, standardisointi, sitoutuminen**
- 6. liikkeenjohdolliset taidot**

Kuvio 3. Ydinteemat opinnäytetyön kirjoittajan mukaan.

Ydinteemojen avulla opinnäytetyön kirjoittaja sai jäsenneiltyä laajan ja monialaisen osaamisen järkevään ja loogiseen malliin, joka on työn lukijalle selkeä, mutta myös helpotti merkittävästi tutkimuksen viitekehysten muodostamista sekä haastateltavien vastauksien litterointia. Seuraavassa kappaleessa syvennytään ensimmäiseen ydinteemaan, eli ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaitoihin.

2.3.2 Ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidot

Ruoanvalmistus on mestarin työssä tärkeä osaamisen alue. Sen taso on hyvä saada sellaiselle tasolle, että tekeminen automatisoituu. Täten vapautuu merkittävästi henkisiä voimavaroja ajatteluun, toimintojen tarkasteluun ja työn laadun parantamiseen. (Turpeinen 2009, 92.) Maailma on täynnä erilaisia tekniikoita ja makuja eri ruokakulttuureista, silti ranskalaisen keittiön hallitseminen osoittautuu kaikista tärkeimmäksi tyyliuunnaksi hallita, kun puhutaan korkeampitasoisista ravintoloista. Lähes kaikissa paikoissa käytetään ranskalaisia tekniikoita. Nykyisin huippukeittiöissä käytetään myös ruokateollisuudesta tuttuja lisäaineita ja laitteita, joilla saadaan ruokaan uudenlaisia tekstuureita ja makuja. (Lechzierin 2015, 51-53)

Keittiömestari tarvitsee työssään perus keittiötaitoja, joita opitaan jo kokkina työskennellessä. Näihin kuuluu muun muassa tarkka oman työpisteen ja työjärjestyksen organisointi. Työpisteellä tulee aina olla useiksi tunneiksi tarvittavat välineet ja raaka-aineet, ettei niitä

tarvitse lähteä hakemaan. (Baskette 2001, 19). Keittiömestareiden tulee olla todella taidokkaita käsistään, eli esimerkiksi osata erilaisia veitsenkäsittelytekniikoita. (U.S. Bureau of Labor Statistics 2015). Fine dining -keittiömestareita tutkivassa teoksessaan Lane (2016, 71) kertoo keittiömestareiden valitsevan identiteetikseen käsityöläinen, kun vaihtoina oli tämän lisäksi myös artisti ja bisnesmies. Usein mestari-tasoiseksi käsityöläiseksi tuleminen on pitkä ja progressiivinen prosessi, jossa tehdyn työn nopeus ja laatu kasvavat kokemuksen myötä. (Lane 2016, 71) Toisaalta konkreettisen ruoanlaiton merkitystä saataan liioitella, kun kuvaillaan keittiömestarin työtä (Doyle 2016).

Turpeisen (2009, 86) tutkimuksessa ilmenee, miten suuri merkitys työkokemuksella on. Haastavat työpaikat sekä kansainvälisyys ovat keskeisiä asioita, joilla on vaikutus itsensä kehittämiseen. Kokemusta voi hyödyntää työssä ja se on keskeisessä asemassa ammatissa kehittymisen kannalta. Työkokemus, ihmisiltä oppiminen ja uudet kokemukset yhdessä luovat työtahtista osaamista. Tämä vaatii usein omakohtaista pohdintaa sekä pohdintaa muiden työntekijöiden kanssa, eli reflektiivisyyttä. (Ruohotie 2002, 23 Turpeinen 2009, 129.) Nuorena kokkina ennen keittiömestariksi päättymistä olisikin hyvä vaihtaa työpaikkaa jopa vuoden välein, jotta oppisi tekemään laaja-alaisesti töitä. Alussa ei kannatta rajata osaamistaan vain tiettyyn osa-alueeseen, kuten esimerkiksi kalaravintolaan tai hotellien ravintoloihin. Kun hyvät perustukset taidoille on rakennettu, on parempi lähteä erikoistumaan. (Baskette 2001, 19.) Turpeisen (2009, 88) teoksessa mainitaan, että kokkipailutoiminta on oivallinen tapa kehittää itsearviointitaitoja, koska kisatöille on kovat ulkoiset vaatimukset, jotka edesauttavat oman osaamisen ja toiminnan arvioimista.

Huipputasoisissa paikoissa tehdyt lyhyet, mutta palkattomat harjoittelujaksot ovat hyvin tyypillisiä uran alkuvaiheessa oleville keittiömestareiksi pyrkiville kokeille, jotka haluavat kehittää taitojaan. Esimerkiksi viikoista kuukausiin kestävässä työssäkokitoissa kokit saattavat tiedon ja taidon perässä matkustaa omarahoitteisesti ympäri maailmaa työskennelläkseen hienoissa ravintoloissa. Tällä tavoin kokit tutustuvat myös alansa suuriin mestareihin, kasvattavat tarvittavan sosiaalisen verkoston ja saavat merkinnän ansioluetteloonsa työsuorituksesta. (Lechzierin 2015, 14, 34.)

Keittiömestarit tarvitsevat työssään myös fyysistä kestävyyttä ja kuntoa, sillä työ on kuormittavaa ja pitkien vuorojen aikana seistään suurimmaksi osaksi. Työhön sisältyy myös paljon kantamista ja tavaroiden nostelua. (U.S. Bureau of Labor Statistics 2015.) Seuraavassa kappaleessa on teoriaa keittiömestarin työssä tarvittavasta luovuudesta.

2.3.3 Luovuus

Luovuutta pidetään usein yhtenä taitavan keittiömestarin tärkeimmistä ominaisuuksista. Luovuudelle ei kuitenkaan voi täysin antaa kaikkea valtaa uusien annoksien suunnittelussa, koska herkullisuuden ja maun tulee aina olla tärkein asia. Työssä on paljon luovuutta rajoittavia lainalaisuuksia, joita muilla käsityöläisillä ei ole. Fundamentaalisesti keittiömestarin tekemän luomuksen tulee olla puhdasta ja tuoretta ruokaa, sekä suurimmassa osassa tapauksista taloudellisesti kannattavaa. Vuosien työkokemuksen aikana kehittyvä taito myös ymmärtää omaa osaamistaan. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi ruokalistaa suunnitellessa voidaan intuitiivisesti yhdistellä erilaisia makuja, joiden keittiömestari luottaa toimivan keskenään. Näin ollen tiedot, kokemus ja luovuus yhdistyvät. (Leschzier 2015, 1, 7, 9.)

Huipputasoisissa kolmen Michelin-tähden keittiöissä luovuutta on kolmella tasolla: annosten ideoinnissa, luovassa keittiötyöskentelyssä ja annosten nimeämisessä. Kaikki kolme vaikuttavat toisiinsa. Luomisprosessi keittiössä on usein ajoitettua, hallittua ja tiimityötä vaativaa. Tutkimuksessa ideat annoksiin tulevat vain keittiömestareilta, koska he haluavat kontrolloida erinomaisuutta ja luovuutta tavalla, jonka he uskovat miellyttävän Michelin-tarkastajia. (Bouty & Gomez, 2013, 92.)

Keittiömestari tietää myös annoksia suunnitellessaan, mitä tekniikoita tietyn annoksen valmistaminen vaatii ja sen, mistä kyseisen ravintolan tai tilaisuuden asiakkaat pitävät. Keittiömestarin tuleekin siis aina muistaa, että annokset ovat ravintolan asiakkaita, eikä keittiömestaria varten. Keittiömestareiden, kuten muidenkin luomistyötä harjoittavien on osoitettava autenttisuutta todistaakseen ravintola-alalla kyvykkyytensä. Jos keittiömestari vaihtaa ruoanlaittotyylinsä jatkuvasti, hän ei ole löytänyt omaa osaamisaluettaan. Mutta jos hän taas jatkaa vain vanhalla tyylillään, on riski jäädä muiden ammattilaisten varjoon suuri henkilö, joka ei osaa luoda uutta. (Leschzier 2015, 1, 7, 9.)

Keittiömestarin työssä on jatkuva paine jäljitellä tai mukaila muiden menestyvien ja erityisesti samankaltaisella konseptilla toimivien ravintoloiden ruokaa, mutta toisaalta säilyttää autenttisuus. Keittiömestarit usein vakoilevat, mitä muut ravintolat tekevät. Se vaikuttaa myös omaan luomistyöhön merkittävästi. Monet taitavat keittiömestarit hakevat inspiraatiota ympäri maailmaa luodakseen jotain, mitä muut eivät ole ravintolan kotikaupungissa vielä tehneet. Mestarin on kuitenkin muistettava, että todennäköisin asiakaskunta tulee useimmiten samasta kaupungista ja kilpailijoita ovat muut alueen ravintolat. Keittiömestarin tulee ymmärtää, että hänen ruokansa muuttaa sekä hänen omaansa että koko työpaik-

kansa statusta sen mukaan, minkä tyylistä se on. Esimerkiksi käyttämällä lähellä tuotettuja raaka-aineita ravintolaa voidaan alkaa pitää lähiruokaan erikoistuneena paikkana. (Leschzier 2015, 8.)

Varsinkin uusissa ravintoloissa keittiömestarin tulee suunnitella menu omistajien kanssa, joka saattaa monelle tarkoittaa kompromisseja. Keittiömestarin on muistettava, että todistamalla taitonsa hän saa enemmän valtaa suurissa päätöksissä ja pääsee käyttämään luovuuttaan kokonaisvaltaisemmin. Useat keittiömestarit yrittävät olla nokkelia ja luoda jotain uutta ja erinomaista, jolloin ruoka onkin omistajien näkökulmasta liian erikoista, haastavaa tai vahvan makuista, varsinkin jos kyseessä ei ole erikoisiin annoksiin tai maistelumenun tarjoamiseen erikoistunut ravintola. (Egerton-Thomas 2006, 116, 122.)

Taloudellisista syistä edullisten ja erikoisempien raaka-aineiden käyttö on arkipäiväistynyt huppuravintoloissa. Ruoan hinnan noustessa yhä harvempi ravintola tarjoaa enää pelkkää fileettä ja muita arvo-raaka-aineita. Nykyään on tyypillistä nähdä esimerkiksi porsaan kylkeä, sisäelimiä tai lehtikaalia ruokalistoilla. Myös kasvisten merkitys on korostunut. (Leschzier 2015, 55) Egerton-Thomas (2006, 121) kirjoittaa, että useille ravintoloille ei ole mahdollista käyttää kalliimpia raaka-aineita, joten taitavan keittiömestarin tulee pystyä suunnittelemaan herkullista ja houkuttelevaa ruokaa edullisemmista raaka-aineista. Hänen mukaansa tulee joskus tyytyä hyvään, koska paras maksaisi liikaa.

Keittiömestarin luomistyö on innovaatioprosessi, jota ohjaa intuitio. Kuitenkin luovan fine dining -keittiömestarin työhön vaikuttaa merkittävästi kolme osa-aluetta: ravintola-ala, asiakkaat ja arvostelijat, kuten Michelin-opas. Oppaat ja arvostelijat ovat instituutioita, joilla on itsessään paljon arvostusta. Mikäli Michelin-opas arvostaa keittiömestarin luovuutta esimerkiksi Michelin-tähdellä, usein myös ravintola-ala ja sen piirit, kuten muut keittiömestarit sekä asiakkaat saavat tietoa siitä. (Döfler, MacBryde & Stierand 2014, 14-15.) Seuraavassa kappaleessa teoriaa aistitiedoista, raaka-ainetuntemuksesta ja ravitsemuksesta.

2.3.4 Aistitiedot, raaka-ainetuntemus ja ravitsemus

Aistitiedot ovat erilaisten ilmiöiden ennakoitua ja havainnointia ruoanlaitossa. Hyvät maku- ja hajuaisti ovat keittiömestarin tärkeimpiä ominaisuuksia (U.S. Bureau of Labor Statistics 2015). Siinä tarvitaan myös näkö-, tunto- ja kuuloaisteja. Kehittyneet aistit ovat tärkeitä keittiömestarin työssä. Niitä tarvitaan niin ruoan suunnittelu-, valmistus-, kuin viimeistelyvaiheessakin. Viimeistelyvaiheessa ruoan ollessa jo lautasella keittiömestarin tulee tehdä tuotteen hyväksymispäätös. Tässä vaaditaan erittäin nopeaa ja tarkkaa aistimista siitä, ylittääkö tuote laaturiman. (Turpeinen 2009, 100-104, 163.) Ruoan laatua tulee

tarkkailla jatkuvasti, koska laadun varmistaminen ravintolassa on aina aistinvaraista arvioimista. Huomioitavaa tässäkin on, että aistiminen kehittyy kokemuksen kautta. Aistitiedon integroiminen käytännön tekemiseen vaatii kokemusta, ymmärrystä ruoanlaitosta, automaattisia toimintamalleja, kovaa työtä ja jatkuvaa oppimista (Turpeinen 2009, 103-105).

Ravitsemuksen ymmärtämisen merkitys on kasvanut vuosi vuodelta. Asiakkaista tulee jatkuvasti vaativampia, koska terveellisen syömisen hyödyistä saadaan jatkuvasti uutta tietoa. Ravitsemuksellisesti rikkaan ruoan ei tule olla mautonta. Keittiömestari, joka ymmärtää paremmin esimerkiksi rasvan ja suolan tarkoituksen ruoanlaitossa, osaa käyttää niitä oikein ja harkitusti. (Baskette 2001, 21.).

Bakteerien, ruokaturvallisuuden ja ruoan kautta leviävien tautien teorian ymmärtäminen auttavat keittiömestaria tekemään ja suunnittelemaan työtään siten, että se olisi mahdollisimman turvallista. Teoreettisen ymmärtämisen kautta tulee käytännön tekeminen; puhtaanapito ja ruoan oikea säilytys sekä kypsentyminen. Henkilökunnan järkevän ja siistin työskentelyn seurauksena asiakkaille tarjotaan turvallista ruokaa. Keittiömestarin tulee myös vaatia työntekijöiltä henkilökohtaista hygieniaa. (Baskette 2001, 20.) Seuraavassa kappaleessa on teoriaa vuorovaikutuksellisuudesta, kommunikoinnista ja ihmisten johtamisesta.

2.3.5 Vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi ja ihmisten johtaminen

Keittiöesimiehen tärkeimpiä taitoja ovat kommunikointi ja vuorovaikutteellisuus. Ohjeet on annettava alaisille kirjallisesti ja suullisesti selkeästi sekä tehokkaasti, jotta asiakkaan ruoka valmistetaan oikeaoppisesti. Tämän lisäksi keittiömestarin tulee osata johtaa ja motivoida kokkeja, jotta syntyisi rakentava ja yhteistyökykyinen työyhteisö. Vuorovaikutuksen suurin tarkoitus on siis tietojen ja taitojen osaamisen kartuttaminen, kehittäminen ja välittäminen esimiehen ja alaisen välillä. Yksilö siirtää osaamistaan muiden käyttöön viestinnän avulla. (KEHA-keskus 2016, Ruohotie 2002, 23; Turpeinen 2009, 92; U.S. Bureau of Labor Statistics 2015.)

Kommunikoinnissa tulee Basketten (2001, 110) mukaan ottaa huomioon työntekijän taso. Kokeneille ja taidokkaammille työntekijöille viesti voi olla hyvin lyhyt. Kokemattomammalle työntekijälle joutuu selittämään yksinkertaisetkin asiat yksityiskohtaisesti. Merkitystä on myös sillä, millaista ammattikieltä työntekijä on tottunut käyttämään. Kommunikoinnin ol-

lessa huonoa työntekijä pahimmillaan turhautuu, kun taas sen ollessa laadukasta hän parhaimmillaan motivoituu. Keittiömestarin tulisi aina pyrkiä viestimään vain yksi asia kerrallaan, jotta kuulija ei sekoita tai unohda ohjeita. (Baskette 2001, 118).

Vuorovaikutuksen osatavoitteita Turpeinen (2009, 93-97) listaa viisi. Pyrkimyksellä päästä osatavoitteisiin keittiömestari ymmärtää taidollisen ja tiedollisen osaamisen kehittämisen ja oppimisen merkityksen. Ensimmäinen tavoite on toimintaympäristön kehittäminen niin, että laitteet ja tilat mahdollistavat laadukkaasti ruoan valmistamisen, turvallisen käsittelyn sekä työn järjeistämisen. Toinen tavoite on toimivan sosiaalisen verkoston luominen, johon kuuluvat kollegat, työyhteisö, elintarviketeollisuus sekä laitevalmistajat. Kolmas tavoite on tehtävänsä sitoutunut hyvin toimiva ryhmä, jolta löytyy joukkuehenkeä, selkeät tavoitteet ja paineensietokykyä. Ryhmä osaa hyödyntää kaikessa toiminnassa yksilöiden taitoja ja erilaista osaamista sekä oppii kokemuksen ja palautteen kautta. Neljäs tavoite on seurata ruokatrendejä ja pyrkiä kehittämään ruokakulttuuria. Viides tavoite on yhdessä pyrkiminen kannattavaan liiketoimintaan.

Keittiö on organisaatio, joka oppii. Toiminta lähtee ajatuksesta, että asiat voitaisiin tehdä paremmin. Työntekijöillä on usein taitoja, jotka olisi tärkeää saada muidenkin työntekijöiden tietoon. Keittiömestarin tulisi pyrkiä kehittämään henkilökuntaa suoritus- ja toimintavarmuutta lisäämällä. Työsopimuslaissakin on maininta työnantajan velvollisuudesta edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä, jotta tämä voisi edetä urallaan. Erilaisia henkilöstön kehittämisen menetelmiä ovat koulutukset, messumatkat, sijaisena toimiminen, tehtävien delegointi eri henkilöille, mentorointi, henkilöstöpalaverit, erilaiset projektit, työnohjaus ja työn kierrättäminen, eli keittiössä työpisteen vaihtaminen – esimerkiksi jälkiruokakokki siirretään tekemään alkuruokia. (Eräsalo 2008, 144-154)

Keittiömestarin olisi hyvä neuvotella salin esimiehen kanssa ruokalistasta, keittiön ja salin yhteistoimivuudesta, juomista ja niiden yhteensovittamisesta ruokien kanssa, pöytävarauksista ja muista työhön vaikuttavista asioista. Keittiön ja salin tulisi toimia yhdessä kitkattomasti, jotta asiakas saisi mahdollisimman hyvän ravintolakokemuksen. Ruokalistan vaihtuessa keittiömestarin tulisi kouluttaa salityöntekijöille jokainen annos mahdollisimman yksityiskohtaisesti, jotta tieto saadaan suoraan annoksen kehittäjältä sen myyjälle ja tarjoilijalle. Keittiömestarin tulisi saada kerättyä palautetta ja asiakkaiden kommentteja salityöntekijöiltä ruoan tasosta. (Fischer 2005, 31). Baskette (2001, 141-144) mainitsee kirjassaan, että keittiömestarin tulee olla kuin valmentaja, jolle tiimi on tärkein prioriteetti. Huipukeittiömestari ei välitä omasta menestyksestään, vaan pyrkii saamaan koko tiimin menestymään. Valmentajalle ominaista on olla kiinnostunut muiden ihmisten hyvinvoinnista,

kunnioittaa muiden tekemistä, priorisoida tiimin kehittäminen tärkeimmäksi asiakseen, kunnioittaa muiden mielipiteitä ja antaa palautetta.

Toisaalta todella perinteisen ranskalaisen hierarkian mukaan keittiömestari eli chef de cuisine on auktoriteetti, jota ei kyseenalaisteta lainkaan johtuen hänen maineestaan, taidoistaan sekä luovuudestaan. Hierarkian mukaan häntä tulee kunnioittaa ja hänen käskyjään tulee noudattaa. Kokeilta odotetaan tiukkaa kuria. Keittiömestarin oletetaan tekevän kaikki merkittävät päätökset. Kokkeja on rangaistu virheistään ankarasti. Useat kokit ovat maininneet, että olot auktoritaarisesti johdetussa keittiössä ovat keskiaikaisia ja jopa brutaaleja. (Lane 2016, 72). Hierarkia on Nuutilan mukaan vähentynyt myös tuotantovaatimusten takia. Erityisosaamisen organisaatioista on siirrytty yleisosaamisen korostamiseen. Kaikkien keittiötyöntekijöiden on osattava tehdä yhä useampaa työtehtävää. (Nuutila 2006, 12.)

Fieldsin (2007, 159) mukaan luovuus ja tekniset taidot ovat keittiömestarille toki tärkeitä, mutta ihmisten johtaminen on paljon tärkeämpää. Kokkeja loukkaava ja halveksiva esimies voi tuhota ravintolan liiketoiminnan, mikäli henkilökunta ei halua työskennellä keittiömestarin alaisuudessa, työvoimakulut nousevat ja ruoan laatu sekä tasalaatuisuus laskevat uutta henkilökuntaa koulutettaessa.

Nykyään auktoritaarisesta johtamistavasta on ruvettu luopumaan ja nykyaikaiset keittiömestarit ovat siirtyneet elegantimpaan ihmisten johtamistapaan ja kohteliaampaan puhe-tapaan alaisten kanssa kommunikoidessaan. Jotkut ovat hylänneet hierarkian täysin. Toisaalta usein hierarkiasta luopuvan keittiömestarin keittiötiimi on todella pieni, joten se tekee tilanteesta epätyypillisen. Vaikka auktoritaarisuudesta luovuttaisiinkin, silti fine dining -keittiöissä on tiukka kuri ja tekemisen tason on oltava huipussaan. Tutkimuksissa on osoitettu, että fine dining -ravintolassa työskentelevät kokit pitävät työkuria erittäin tärkeänä. Kuitenkin tämän on oltava balanssissa kehumisen ja positiivisen työskentelytunnelman luomisen kanssa (Lane 2016, 72-73). Keittiömestarin työntekijöilleen antama tuki ja inspiraatio pitää työntekijöiden vaihtuvuuden pienenä ja työskentelymoraalin korkeana. Esimerkillistä johtajaa kunnioitetaan ja hänen toimintamallejaan kopioidaan. Hänen tulee kuunnella muiden ajatuksia ja ideoita välittämättä siitä, miten paljon ne poikkeavat omasta näkemyksestä. Nykyaikainen johtaja ei saa huutaa työntekijöilleen tai tehdä väärää syytöksiä, eikä puhu kenestäkään pahaa selän takana. (Baskette 2001, 103-105). Kaksi menestynyttä, kaksi Michelin-tähteä ansainnutta keittiömestaria kuvailevat omaa johtamistapaansa selkeäksi, mutta humaniksi. He vaativat kokeilta hyvää laatua, mutta samalla tukevat heitä. (Lane 2016, 73.)

Vaihtoehtoisen mielipiteen antaa Green & Parkinson (2001, 61), jossa keittiömestarin kannattaa enemmän huutaa käskyt kuin pyytää, koska muuten ne unohtuvat. Heidän mukaansa pieni pelontunteen tuottaminen ei ole väärin, mutta silti se pitää tehdä asiallisesti ja kunnioittavasti. Kunnioitusta pidetäänkin tutkimusten mukaan erittäin tärkeänä asiana työpaikalla. Työpaikoilla joissa on kunnioituksen kulttuuri, tuottavuus ja laatu kasvavat. Kunnioitus lähtee siitä ajatuksesta, että jokainen on yksilö ja että jokaisella on kunnioitukseen oikeus, etnisyyteen tai sukupuoleen katsomatta. Erilaisten ihmisten monimuotoisuus tulisi nähdä etuna. Yksilöiden itsetunto ja varmuus ovat läsnä vain, jos he kokevat, että heitä kunnioitetaan taustoista riippumatta. (Chesser & Cullen, 2005, 109.)

Työntekijöiden työn valvonta kuuluu keittiömestarin tehtäviin. Työn jäljen tulee olla selkeää, mikä parhaiten palvelee yrityksen tavoitteita. Tehokas työnvalvonta tarkoittaa sitä, että ongelmiin ja virheisiin puututaan välittömästi, mutta niistä ilmoitetaan työntekijälle siten, että se on motivoivaa eikä lamaannuttavaa. Keittiömestarin tulee olla valmis ja pystyvä tekemään kaikki työt itse yhtä hyvin, kuin hän alaisiltaan vaatii. Valvontaan sisältyy ruokien maistamista, haistamista, tunnustelua sekä esillepanon ja ulkonäön tarkastelua. Siksi olisi hyvä, että keittiömestarit olisivat työskennelleet eri asemissa keittiössä, ennen kuin siirtyvät johtamaan sitä. Mestareiden tulee joka tilanteessa käyttäytyä kuin ammattilainen ja siihen kuuluu myös omien virheidensä myöntäminen. (Baskette 2001, 137).

Johtajan tulee olla jatkuvasti esimerkkinä muille. Esimerkillisyydestä tulee tehdä pysyvä tila, josta ei poiketa, jotta hyvät standardit säilyvät. Esimerkillinen johtaja osaa jättää arkihuolet kotiinsa, tulee töihin positiivisella mielellä oikeaan aikaan ja tervehtii kaikkia. Hän on kaikille tasapuolinen, auttavainen ja mukava. Jos työntekijällä on ongelma, keittiömestari ymmärtää. Hän toimii yhtiön antamien ohjeiden mukaisesti ja tähtää heidän asettamiin tavoitteisiin. Hän jakaa vapaasti tietojaan ja taitojaan työntekijöille ja muistaa myös kehua, kun muut onnistuvat työssään. Jos kritiikkiä kuitenkin tulee antaa, se annetaan yksityisesti. Hän osoittaa kiitollisuutta sitoutumista ja ammattimaisuutta kohtaan. (Baskette 2001, 135-137).

Hyvä johtaja on aidosti kiinnostunut alaisistaan ja heidän taidoistaan. Tiimiä muodostettaessa tulee ottaa huomioon ihmisten taidot ja mielenkiinnon kohteet. Hän ymmärtää, että menestys perustuu kaikkien panokseen ja työhön. Näin keittiömestari pystyy luomaan mahdollisimman tehokkaan ja motivoituneen työympäristön kokeille. Tämä tarkoittaa usein jopa työpisteiden muuttamista kokkien välillä. Henkilöistä joita ei pysty motivoimaan ja saamaan toimimaan tiimissä, tulee päästä eroon. Hyvä johtaja oppii jokaisen työntekijän yksityiset tavoitteet ja päämäärät. (Baskette 2001, 106-107, 137-140). Lane (2016, 73) mainitsee teoksessaan, että keittiötiimissä työskentelevät ovat usein kuin yhtä perhettä,

koska fine dining -ravintolassa tehdään vierekkäin pitkää päivää, eli toisin sanoen viete-
tään aikaa läheisesti yhdessä.

Keittiömestarin kannattaa sitouttaa työntekijöitä ja antaa heille paljon vastuuta ja kokonai-
suuksia hoidettavaksi. Johtajuuden ja vastuuhaluisuuden herättäminen on kannattavaa ja
tehokasta. Vastuuntuntoinen ja sitoutunut työntekijä osaa, haluaa ja uskaltaa itse ottaa
roolia ja tehdä päätöksiä. Hänestä tulee myös omasta mielestään erittäin tärkeä osa tiimiä
(Baskette 2001, 106-107, 137-139).

Keittiömestarin tulee pyrkiä saamaan työilmapiiristä sellainen, että se motivoi alaiset työn-
tekoon. Chesserin ja Cullenin mukaan (2005, 67-68) jokainen työntekijä motivoituu eri asi-
oista. Keittiössä kokit haluavat osana ryhmää pyrkiä kohti laadullisia vaatimuksia, jonka
kautta he kokevat olevansa merkityksellisiä työyhteisön jäseniä. Kun keittiön jäsenillä on
mahdollisuus vaikuttaa asioihin, he alkavat ottaa vastuuta.

Keittiömestarin tulee ohjata keittiön toimintaa antamalla palautetta alaisilleen. Palaute tu-
lisi pyrkiä antamaan vastaanottajalle siinä muodossa, että hän kokee sen positiivisena.
Kriittinenkin palaute on parhaimmillaan motivoivaa ja toimintaa korjaavaa. Palautteen idea
onkin kehittää työntekijöitä ja työyhteisöä parempaan suuntaan. Palautteen tulee olla työ-
hön suuntautunutta, tosiasioihin perustuvaa ja objektiivista. Palautteen ei tulisi olla pakot-
tavaa tai määräävää, vaan sen tarkoitus on saada kokki tekemään itse johtopäätökset sen
suhteen, miten hänen tulisi kehittää omaa toimintaansa. (Eräsalo 2008, 127.)

Keittiömestarin työhön kuuluu kokkien ja vuoromestareiden palkkaaminen. Oikean henki-
lön valitseminen on haastava ja tärkeä prosessi, joka vaatii taitoa. Hyvin valittu työntekijä
ei ole pelkästään teknisiltä taidoiltaan lahjakas, vaan hänen tulee myös pystyä työskente-
lemään tiimissä muiden kanssa ja jakamaan niin kehuja kuin kritiikkiäkin. Hyvällä työntekijällä
pitää olla tahtoa työskennellä kovaa. Keittiömestarin olisi ennen kaikkea etsittävä tiimis-
tään puutteita, joita uusi työntekijä voisi omilla taidoillaan paikata. Tällä tavoin keittiöön tu-
lee opettamisen ja oppimisen ilmapiiri. Heikkoudet pyritään minimoimaan. Palkkaamispro-
sessi pohjimmiltaan perustuu kysymykseen: sopiiko tämä henkilö tiimiimme ja laatuvaati-
muksiimme? (Baskette 2001, 145; Chesser & Cullen 2005, 330.)

Työhaastattelutilanteessa tarvitaan hyvää ihmistuntemusta ja taitoa kysyä oikeat asiat. On
myös fiksu käydä nopeasti näyttämässä keittiö ja tutustumassa muuhun henkilökuntaan.
Ihmisten ensireaktiot ja käytös usein paljastavat, sopiiko hakija rooliin. Keittiömestarin
kannattaa teettää vähintään yksi työvuoro potentiaalisimmalla työnhakijalla ennen palk-
kaamista, jotta tieto- ja taitotaso tulevat suurin piirtein selväksi. Menneeseen tietoon, eli

työkokemukseen, ei työnhakutilanteessa kannata luottaa liikaa. (Baskette 2001, 145; Chesser & Cullen 2005, 330).

Keittiömestarin työssä tarvitaan asiakaspalvelutaitoja. Mestarin näkeminen ravintolan salissa ei ole nykypäivänä mikään harvinaisuus. Se on tapa luoda imagoa ravintolalle ja asiakkaat pitävät siitä, kun voivat jutella itse mestarin kanssa ja antaa suoraa palautetta ruoasta. (Fischer 2005, 31). Sosiaalisuudesta voi olla myös apua pitkien asiakassuhteiden luomisessa. Myös erilaisissa tapahtumissa mukana oleminen, sponsorointi ja hyväntekeväisyyteen osallistuminen on tapoja kerätä positiivista tukea omalle yritykselle. (Baskette 2001, 22-23). Seuraavassa kappaleessa on teoriaa suunnittelutaidoista.

2.3.6 Suunnittelutaidot

Keittiömestarin työssä on paljon erilaista suunnittelua. Suunnittelun johdonmukaisuutta ja varmuutta edistää kokemuksen kautta saatu osaaminen, kokemuksien tarkastelu sekä sen hetkisen toimintaympäristön kanssa tapahtuva vuorovaikutus. Suunnittelutyössä tulee pystyä ottaa huomioon yrityksen toiminnan kannattavuus, työntekijöiden taidot ja jaksaminen, tehdyn työn ja lopputuloksen laadukkuus sekä asiakkaan huomioiminen. (Turpeinen 2009, 98.)

Suunnittelutaitoihin liittyy vahvasti ajanhallinta. Keittiömestarin tulee osata johtaa omaa sekä alaistensa ajankäyttöä siten, että keittiöstä lähtee ruokaa nopeasti ja tehokkaasti erityisesti silloin kun asiakkaita tulee paljon kerralla. Mestarin pitää pystyä reagoimaan tilanteisiin nopeasti, sekä kyetä tekemään suorittavaa- ja työnjohtotason tehtäviä sekä laadunvalvontaa. Hänen tulee siis pärjätä kokkina, kuin keittiön johtajanakin. (Turpeinen 2009, 92; U.S. Bureau of Labor Statistics 2015).

Työn järjevä suunnittelu tulisi olla mestarin työssä jokapäiväinen rutiini. Suunnittelussa tulee olla sekä lyhyitä- että pitkän tähtäimen tavoitteita, joilla on selkeät aikatavoitteet kehityksen seuraamiseksi. Jokainen työpäivä tulisi aloittaa toimintasuunnitelmalla. Hyvä suunnittelu estää huonon toteutuksen. Mikäli alaisia on paljon, tärkeimmille työntekijöille kuten vuoromestareille, tehdään myös toimintasuunnitelma. (Baskette 2001, 20, 137).

Mestareiden työssä tyypillistä on määrätietoinen työskentely ja selkeät tavoitteet, joilla pyritään laadukkaaseen tulokseen. Jo ruoan suunnitteluvaiheessa täytyy olla luova ja tehokas. Tehokas luovuus syntyy, kun on jo valmista tietoa siitä, mitkä raaka-aineet sopivat yhteen. Tämä on merkki siitä, että luovassakin suunnittelussa kokemuksella on merkittävä rooli. (Turpeinen 2009, 99.) Seuraavassa tarkempaa tietoa henkilöstösuunnittelusta.

2.3.7 Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelu on keittiömestarin työtehtävä, jonka tavoitteena on henkilöstöä säätelemällä ohjailla yrityksen toimintaa eri aikaväleillä laadullisesti ja määrällisesti. Tulevaisuutta visioimalla voidaan jo etukäteen suunnitella, paljonko ja minkälaista henkilöstöä tarvitaan. Henkilöstösuunnittelussa pitää aina pyrkiä mahdollisimman pitkälle tähtäävään ja stabiiliin toimintaan, vaikka näkymät olisivatkin epävakaa. Operatiivisen johtajan, eli keittiömestarin, tehtävä on vastata työnjaosta, henkilöstörakenteen suunnittelusta, henkilöstön riittävästä osaamisesta sekä visioiden seurannasta ja korjaavien toimenpiteiden tekemisestä. (Eräsalo 2008, 18.)

Kehyksen työaika-suunnittelulle antaa työehtosopimus ja lainsäädäntö, jotka keittiömestarin pitää tuntea. Työehtosopimus mahdollistaa kuitenkin joustavuuden ja paikallisen sopimisen, jotka helpottavat suunnittelua ja toimintaa odottamattomissa tilanteissa. Suunnittelussa tulee myös huomioida, että tärkeintä yritykselle on palvelun toimivuus, vaikka se tarkoittaisikin mittavia työtunteja. Asiakkaiden tulee saada palvelua ripeästi, vaikka olisikin kiire. (Eräsalo 2008, 70)

Henkilöstötarpeen määrittelyyn keittiömestari saa tietoa erilaisista raporteista ja asiakaskäyttäytymistä havainnoimalla. Henkilöstötarve muuttuu ravintoloissa aina kuukausittain, viikoittain, päivittäin ja jopa tunneittain. Tarpeen arviointi kuitenkin rutinoituu suunnittelu-työtä tehdessä. Lähtökohtaisesti mestarin tulee miettiä, kuinka paljon työtä on milläkin hetkellä. Kun on paljon työtä, tarvitaan luonnollisesti enemmän henkilökuntaa. Perusteita henkilökunnan lisäämiselle on myös kasvanut myynti. Muita huomioon otettavia asioita ovat muun muassa: konsepti, tavarantoimituspäivät, erikoistapahtumat, puolivalmisteiden käyttäminen, keittiön koko, käytettävissä olevat laitteet, työntekijöiden jaksaminen, työturvallisuuslaki ja teknologian kehitys. Vuosilomat, poissaolot ja muut vapaat tulee myös ottaa huomioon työvuorosuunnittelussa. (Eräsalo 2008, 22, 79.)

Ravintoloilla on usein tarve rekrytoida uusia työntekijöitä. Rekrytoinnissa tavoitteena on täyttää erinäisistä syistä vapautunut tai uusi perustettu työpaikka. Keittiömestarin pitää esimerkiksi kokkeja palkatessaan täyttää mahdollisimman hyvin ja nopeasti vapautunut työpaikka henkilöllä, joka vastaa vaatimuksia parhaiten ja on työpaikalle edullinen. Tarvehankinta on aina yksilöllinen ja eri ominaisuuksille tulee olla tärkeysjärjestys. Valintaperusteiden tulee olla selvillä, ennen kuin ehdokkaita työpaikkaan ruvetaan etsimään. Keittiömestarin tulee määritellä työnkuva ja työtaitojen minimivaatimus. (Eräsalo 2006, 28-31.) Seuraavaksi teoriaa keittiömestarin organisointitaidoista.

2.3.8 Organisointi

Organisointikyky on yksi keittiömestarin merkittävimmistä yksittäisistä taidoista. Organisoinnilla tarkoitetaan sitä, että tiedät mitä sinulla on, tiedät missä se on ja osaat käyttää sitä oikein. Työssä tulee pystyä muistamaan kaikenlaisia asioita, hyvin organisoidussa työssä on selkeät listat asioista, mitä tulee tehdä ja milloin. Organisoitaitoinen ihminen arvioi tarkasti, kuinka kauan asioiden, kuten lounaan, esivalmistelujen suorittamiseen kuuluu aikaa: työtä tulee pystyä suunnittelemaan monta päivää etukäteen. Esivalmistuslista on erinomainen apuväline työn suunnittelussa. Siihen tulee merkitä kaikki seuraavan tai seuraavien päivien aikana tehtävät esivalmistelut ja tarpeet. Esivalmistelulistalta vedetään yli tehtyjä töitä niiden valmistuessa. Päivän päätteeksi tehdään uusi esivalmistuslista seuraavalle päivälle. Hyvin tehdystä listasta kaikki näkevät jäljellä olevan työn määrän ja täten pystyvät suunnittelemaan työnsä järkevästi. Tämä auttaa myös motivoimaan, kun päivän aikana hahmottaa mitä on saanut aikaiseksi. Erilaiset listat ovat siis suunnittelun ja organisoinnin lisäksi kommunikointia, koska niiden viesti on tarkoitettu koko tiimille. (Baskette 2001, 19, 113-115.)

2.3.9 Standardisointi

Standardisoinnilla tarkoitetaan prosessin suunnittelua, joka on suunniteltu niin pitkälle etukäteen kuin mahdollista, jotta mahdollisimman eritasoiset työntekijät pystyvät siitä suoriutumaan hyvin pienillä poikkeamilla laadussa. Toiminnan standardoinnin tarkoituksena on taata tuotteen tasalaatuisuus ja liiketoiminnan ennalta-arvattavuus. Standardisoidut valmiit reseptit auttavat siihen, että tuote on sellainen kuin pitää. Monien eri toimintojen standardisointi helpottaa kaikkien suoritusta, lisää suoritustarkkuutta ja tehokkuutta. Hyvin luodut standardit helpottavat työn laadun ja tehokkuuden mittaamista – kun kaikki tehdään samalla tavalla, mahdollisiin ongelmiin on helpompi puuttua. (Baskette 2001, 175). Keittiömestarille ja hänen tiimilleen kertyy vuosien saatossa loistavia reseptejä, joiden onnistuminen on lähes taattua. Näin ollen listalle voi laittaa annoksia, jotka onnistuvat lähes varmasti, jos niiden valmistaminen on standardisoitu. (Baskette 2001, 176).

Hyvin ja selkeästi kirjoitetut reseptit helpottavat työtä merkittävästi. Niissä on selkeät ohjeet, jotka ohjaavat kokkien työskentelyä haluttuun suuntaan. Huonosti tehdyistä, epätarkoista resepteistä on haittaa. Resepteistä voi tarkastaa kaikki käytetyt raaka-aineet, mikäli asiakas on allerginen. (Baskette 2001, 115.)

Keittiömestarin kannattaa myös standardoida mitat ja määrät, joita käytetään annostelussa ja määrittellä niiden haluttu laatu ja käyttötarkoitus. Esimerkiksi haluaako hän 150

grammaisia ahvenfileitä vai 100 grammaisia. Pitkällä aikavälillä kätteissa alkaa näkyä muutoksia, mikäli annoskoot kasvavat huomaamatta alkuperäisestä suunnitelmasta. Siksi raaka-aineita tilatessa kannattaa käyttää kuvailevia sanoja ja mittoja. (Baskette 2001, 176).

Keittiömestarille kehittyy työvuosien aikana tietynlainen tyyli suunnitella annoksia, joten niistä saattaa tulla toisiinsa nähden saman makuisia vuodesta toiseen. Tämä on myös yksi syistä sille, miksi ravintolat joilla on tasalaatuinen tuote, saavat vakioasiakkaita. Kun asiakkaat haluavat tietynlaista ruokaa, he menevät tiettyyn ravintolaan syömään sitä. He eivät välttämättä halua tulla yllätetyiksi (Egerton-Thomas 2006, 111). Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan keittiömestarin sitoutumista.

2.3.10 Sitoutuminen

Keittiömestarin työhön tulee olla sitoutunut. Sitoutuminen tarkoittaa omaan työhön kiinnittymistä ja työyhteisön sekä työnsä jatkuvaa kehittämistä. Sitoutunut keittiömestari ymmärtää työnsä ja ammattinsa kehittämisen vaatimukset. Itsensä jatkuva kehittäminen on myös sitoutumista. Itsensä kehittämistä voi olla muun muassa itsensä asettaminen erilaisiin toimintaympäristöihin, opiskella keittokirjallisuutta, kouluttautua, kilpailla ja käydä syömässä ulkona. Hänen tulee rakentaa omaa oppimistaan. (Turpeinen 2009, 105-107,109.) Basketten (2001, 159) mukaan parhaiten tietoa saa sanoma- ja ammattilehdistä, tapahtumista, messuista, muiden mestareiden kanssa keskustelusta ja internetin keskustelupalstoilta.

Mestarina oleminen vaatii jatkuvaa harjoittelua, joka ei koskaan lopu. Alaa tulee seurata, jotta pysyisi mukana kehityksessä. (Baskette 2001,19). Alan jatkuva tarjonnan lisääntyminen ja monipuolistuminen vaativat myös keittiömestarin tyyliltä kehittymistä. Tämän toteuttamisen vaatii mestarilta laajaa ymmärrystä ravintola-alasta. Mestarin on seurattava koko ajan mitä alalla tapahtuu, myös kansainvälisesti. (KEHA-keskus 2016). Sitoutunut keittiömestari haluaa tietoisesti tulla taidokkaaksi ja hyväksi työssään. Hän ymmärtää itsearviointin merkityksen. Oma tekemistä pitää pystyä arvioimaan objektiivisesti ja olla aidosti motivoitunut. Hänen työssään tulee esille arvot, joihin hän sitoutunut. (Turpeinen 2009, 108-109.)

Keittiömestarina työskentely vaatii sitoutumista kaikilla elämän osa-alueilla. Keittiömestarin, joka ei tiedä pitääkö työstään, pitäisi lopettaa keittiössä työskentely. Se ei tarkoita sitä, että kaikkien tulisi pyrkiä Michelin-tasoiseen ruoanlaittoon vaan sitä, että tekee parhaansa ja pyrkii kehittämään toimintaansa ja tuotettaan aina vain paremmaksi. Jos ei voi antaa

parastaan, ei voi olla itseensä tyytyväinen – ja jos keittiömestari ei anna parastaan, eivät anna hänen kokkinsakaan. (Green & Parkinson 2001, 217.)

Kulinaarisella alalla työskentelevät ihmiset tyypillisesti pysyvät valitsemallaan uralla, jos he päätyvät esimiesasemaan. Heillä on tapana jatkaa uraansa yrittäjinä, asiantuntijoina, maahantuojina tai ylipäättään ruoan parissa, vaikka lopettaisivat keittiömestarin työt. (Leschzier 2015, 23.)

Keittiömestarin työhön kuuluu myös uusien kokkisukupolvien kouluttaminen. Tällä tarkoitetaan kokki- ja keittiömestarikoulutuksista työharjoitteluihin tulevia opiskelijoita ja heidän ohjaamistaan. Useat keittiömestarit ja ravintolat, jotka käyttävät keittiöharjoittelijoita vain tiskien hoitamiseen tai siivoamiseen halvalla, eivät ole sitoutuneet kouluttamaan heitä ruoanlaittoon, tunnistetaan. (Lane 2016, 76) Seuraavassa kappaleessa on teoriaa keittiömestarin ammatissa tarvittavista liikkeenjohdollisista taidoista.

2.3.11 Liikkeenjohdolliset taidot

Keittiömestarilla tulee olla taloudellista ajattelukykyä, jotta päästäisiin firman kannalta hyviin taloudellisiin tuloksiin. Taloustaitoisen keittiömestarin tulee osata budjetoida rahat, joita tarvitaan välineisiin ja raaka-aineisiin, asettaa ruokatuotteille hinnat, sekä hallita henkilöstöä siten, että toiminta on kannattavaa. Useissa ravintoloissa on myös kyettävä ennustamaan seuraavien viikkojen ja kuukausien myyntejä. Esimiestehtävissä työskentelevältä on löydyttävä halua kantaa vastuuta, ottaa kantaa asioihin ja tehdä isojakin päätöksiä. Hän vastaa tuloksista omille esimiehilleen ja yrittäjille. (KEHA-keskus 2016). Kun työpaikalla ilmenee ongelmia, johtajan pitää löytää syy ja ratkaisu nopeasti. Ongelmat kannattaa hoitaa huolellisesti, etteivät ne toistuisi. Ratkaisuiden tekeminen ei aina ole mukavaa, mutta se on osa taitavan keittiömestarin työtä (Baskette 2001, 137).

Ravintolan ruoan tai palvelun tasolla ei ole merkitystä, jos myynnillä ei tehdä tulosta liian kovien kulujen takia, ja siksi matemaattiset taidot hyödyttävät keittiömestaria. Työssä tarvitaan kerto-, prosentti-, jako- ja murtolukulaskuja. Tärkeiden lukujen arvailu on ravintolan liiketoiminnalle haitallista (Baskette 2001, 20-21; KEHA-keskus 2016; U.S. Bureau of Labor Statistics 2015.)

Inventaarion tuloksen, eri toimijoiden ostotoimeksiantojen, hintojen ja myyntiraporttien analysointi kuuluu keittiömestarin työhön. Näiden työkalujen avulla saadaan selville katteita ja kuluja. Niitä käytetään strategiseen suunnitteluun, tuotekehittelyyn sekä työvoima-suunnitteluun. Yleinen numeroiden kirjaaminen ylös ja vertaaminen edellisten viikkojen,

kuukausien ja vuosien lukuihin on tärkeää, kun halutaan tehdä tulosta. (Baskette 2001, 116). Toimistotöissä, kuten työvuorolistojen tekemisessä, tarvitaan tietoteknisiä taitoja. Tämän lisäksi kielitaito on eduksi. (KEHA-keskus 2016.)

Ravintolan markkinointi edesauttaa siinä, että ihmiset tulevat syömään. Markkinoinnin perusteiden ymmärtäminen auttaa keittiömestaria tekemään ravintolasta mahdollisesti kiinnostavamman. Markkinointi on yksi merkittävimmistä bisnestaidoista, jota työnantajatkin arvostavat. (Baskette 2001, 20.)

Hyvien raaka-ainetoimittajien tunteminen ja omaan käyttöön sopivien valitseminen on ravintolan menestyksen kannalta tärkeää. Raaka-ainetoimittajat yrittävät miellyttää asiakkaitaan mahdollisimman hyvin, mutta silti keittiömestarin tulee pitää huoli, että tuotteiden laatu ja hinnat ovat sellaiset mistä on sovittu. Eri keittiöillä on erilaiset laatuvaatimukset kuin toisilla ja joissakin paikoissa pyydetään juuri tietynlaista leikkausta esimerkiksi lihoihin. Keittiömestarin kannattaa tarkistaa tai tarkastuttaa jokainen kuorma mahdollisten puutteiden takia. Joissain huippuravintoloissa saatetaan myös tarkastaa tulleen kuorman paino ja verrata sitä kuormakirjaan. Toimittajilta tulee myös vaatia, että he toimittavat tavat järkeviin aikoihin. Lounaalle tarkoitettu raaka-aineesta ei ole hyötyä, jos se saapuu ravintolaan vasta lounaan jälkeen. (Egerton-Thomas 2006, 120; Green & Parkinson 2001, 125) Tähän loppuu opinnäytetyön tietoperusta. Seuraavaksi on vuorossa haastatteluista saadut tulokset.

3 Haastattelujen tulokset

Tässä kappaleessa käydään läpi haastatteluissa ilmenneitä tuloksia. Tulokset käydään läpi tutkimuskysymys kerrallaan aloittaen kysymyksestä ”Mitä on fine dining?”, jonka jälkeen ”Millainen on keittiömestarin ammatti?” ja viimeisenä ”Mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?”. Tulokset kerrotaan samassa järjestyksessä kuin teemoitukset tulivat teorian viitekehityksessä. Ensimmäisenä tulokset aiheesta ”mitä on fine dining?”.

3.1 Mitä on fine dining?

Aluksi tulokset yleisesti siitä, mitä on fine dining. Kolmen haastateltavan mielestä fine dining voi olla mitä tahansa, kunhan se on laadukkaasti tuotettu ravintola-elämys. Kyseisten henkilöiden mielestä käsite on aikansa elänyt eikä sen määrittely ole oleellista. Kolmen haastateltavan mielestä taas korkea hintataso on yleinen merkki fine diningista. Kolme

haastattelijaa koki oleelliseksi mainita, ettei tarvitse olla fine dining -ravintola ollakseen hyvätasoinen paikka. Seuraavassa kappaleessa on haastateltavien mielipiteitä fine dining -ravintolan ruoka- ja juomatarjonnasta.

Haastateltavien mielestä fine dining on laadukasta ja hyvää ruokaa, joka on ehdottomasti käsin tehtyä. Myös laadukkaiden raaka-aineiden käyttö ja arvostus olivat isossa roolissa useissa vastauksissa. Puolivalmisteita ei fine diningissa käytetä – vain yksi ihminen totesi puolivalmisteiden käytön olevan jossain määrin mahdollista fine dining -ravintolassakin. Kaksi ihmistä mainitsi fine dining -ruoan olevan ruokataidetta. Yksi henkilö mainitsi superpean valikoiman ruokalistalla olevan eräänlainen merkki siitä, että tuote on tarkoin harkittua ja viimeisteltyä. Kolme henkilöä mainitsivat, että fine dining -ruokakin voi olla yksinkertaista, annoksissa ei tarvitse olla useita komponentteja, kunhan se on hyvää ja huolellisesti aseteltu lautaselle. Seuraavassa kappaleessa tulokset fine dining -ravintolan asiakaspalvelusta.

Haastateltavien mielestä fine dining -ravintolan asiakaspalvelu on erittäin ammattitaitoista ja erityisen huolellista. Kolme henkilöä mainitsivat, että yhdellä tarjoilijalla on vähemmän asiakkaita palveltavana, kuin muun tyyllisissä ravintoloissa, jotta asiakkaan palvelu olisi rauhallisempaa ja tasokkaampaa. Eli kiire salissa pyritään pitämään kontrollissa huolehtimalla siitä, että tarjoilijoita on vuorossa riittävästi. Haastateltavat mainitsivat myös salin työntekijöiden ja keittiön työntekijöiden yhteistyön olevan merkittävässä roolissa fine diningissa, koska ajoitus on ensiarvoisen tärkeää. Seuraavassa kappaleessa tulokset fine dining -ravintolan miljöönsä osalta.

Useimpien haastateltavien mielestä ravintolan salin siisteys ja tarjoilijoiden hyvin organisoitu työskentely ovat tärkein osa ravintolan miljööstä ja tunnelmaa. Fine dining -ravintola on mielenkiintoinen oma maailmansa, jossa kaikki on yksityiskohtia ja miljöönsä osia myöten sovitettu yhteen. Fine dining -ravintola voi olla myös tunnelmaltaan hyvin rento, vaikka sisustukseen olisikin panostettu.

Kaksi haastateltavaa antoivat miljööseen ja tunnelmaan liittyen poikkeavan vastauksen. Heidän mielestään tietynlainen miljöö ei liity fine diningin käsitteeseen. Kyseisten henkilöiden mielestä vain tuote ja palvelu ovat relevantteja käsitteitä liittyen fine diningiin. Yhden henkilön mielestä esimerkiksi nuudelibaarin tarjoama ruoka ja palvelu voivat olla fine dining -elämys. Seuraavassa kappaleessa haastateltavien vastaukset kysymykseen ”Millainen on keittiömestarin ammatti?”.

3.2 Millainen on keittiömestarin ammatti?

Tässä kappaleessa on tutkimuksen tulokset tutkimuskysymykseen ”millainen on keittiömestarin ammatti?”. Teemoja ovat keittiömestarin työtehtävät, keittiömestariksi päätyminen sekä kouluttautuminen, palkkaus ja työsopimus.

Ensimmäisenä tulokset keittiömestarin tavanomaisimmista työtehtävistä. Tuloksissa toistui mielipide siitä, että keittiömestarin työhön kuuluvat kaikki kokin työtehtävät, mutta siihen vain lisätään vastuuta, johtamista ja hallinnollisia työtehtäviä. Hän on vastuussa koko keittiön toiminnasta. Keittiömestarin työtehtäviä ovat päivittäinen ruoanvalmistus, ruokatuotteen suunnittelu ja laadun valvonta. Kun asiakkaat saapuvat ravintolaan, keittiömestari on henkilö, joka kontrolloi ja johtaa annosten valmistusta. Keittiömestari vastaa myös keittiön turvallisuudesta, puhtaanapidosta ja laitteiden kunnossapidosta.

Keittiömestarin työhön kuuluu päivittäinen henkilöstöjohtaminen, hän toimii keittiön esimiehenä. Kokkien työn ohjaus sekä erilaisten töiden delegointi alaisille kuuluu keittiömestarin vastuulle. Myös huolehtiminen siitä, että henkilökunnalla on hyvä ja turvallinen olo olla töissä on tärkeää. Kokkien ja muiden alaisten kuunteleminen on iso osa työtä. Muutaman haasteltavan mukaan keskeisimpiä tehtäviä ovat ihmisten keskinäisten riitojen selvittäminen.

Keittiömestarin pitää tehdä tiiviisti töitä ravintolapäällikön, eli salin esimiehen kanssa. Heillä on yhteisvastuu koko ravintolasta. Tämän lisäksi keittiömestari toimii yleensä yhteishenkilönä keittiön ja salin välillä. Seuraavassa kappaleessa on tulokset keittiömestarin hallinnollisista tehtävistä, joita mestari tekee tuloksien mukaan keskimäärin 18 % työajastaan.

Keittiömestarin hallinnollisia työtehtäviä ovat: työvuorolistojen suunnittelu, varaston inventaarion tekeminen, omavalvonta, katelaskenta ruoan osalta, reseptiikan sekä annoskorttien tekeminen kokeille, keittiön tuntiseuranta, keittiön palkkailmoitukset, raaka-ainetilausten tekeminen ja työntekijöiden lomajaksojen ajoittaminen. Keittiömestarin pitää myös olla selvillä budjetista ja ymmärtää tuloslaskelman lukuja. Hän on ekonomisessa vastuussa keittiön osalta. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että MaraPlan-nimisen työvuorolistan suunnitteluohjelman hallitseminen ja käyttö ovat olennainen osa keittiömestarin työtä. Kaksi henkilöä mainitsivat, että hallinnollisten töiden määrät ja vastuut riippuvat yrityksen koosta ja tavasta hoitaa asioita. Isommilla ketjuilla ja isommilla yksiköillä on enemmän henkilöitä hoitamassa hallinnollisia tehtäviä. Muita vastuita, joita tuloksissa ilmeni, ovat keittiön henkilöstön rekrytointi, eli tarvehankinta ja yrityksen imagosta huolehtiminen. Ravintolan

ruoka usein henkilöityy keittiömestariin, joten ”julkisesti ei voi sanoa aivan mitä tahansa”. Seuraavaksi tulokset työajoista.

Tulokset olivat työaikojen osalta hyvin hajanaiset. Neljän henkilön mielestä keittiömestari tekee aamu- ja iltavuoroja kuten muutkin keittiön työntekijät. Viiden mielestä keittiömestari on käytännössä koko ajan töissä, vaikka ei fyysisesti olisikaan ravintolassa, sähköposteihin ja tekstiviesteihin pitää vastata jatkuvasti. Viiden haastateltavan mukaan työpäivien pituus on aina yli 8 tuntia ja joskus jopa 16 tuntia, kun taas neljän mukaan keskimäärin pyydytään 7,5 tunnissa työpäivää kohden. Tuloksista ilmeni myös, että keittiömestari on yleensä se henkilö, joka joustaa omista työajoistaan, kun joku työntekijöistä esimerkiksi sairastuu. Seuraavaksi tulokset keittiömestariksi päättämisestä.

Tuloksien mukaan on kiistatonta, että pitkä ja monipuolinen työkokemus erilaisista ravintoiloista ja eri asemista on kaikista tärkein tekijä keittiömestariksi päättämisessä. Yleensä keittiömestariksi päästään porras kerrallaan työtä tekemällä. Aloitetaan kokista, päästään vuoromestariksi, jonka jälkeen keittiömestariksi. On siis vaikeaa päästä keittiömestariksi tekemättä töitä ensin vuoromestarina. Viisi haastateltavaa sanoivat, ettei keittiömestariksi päästä vain kouluja käymällä, koska kyseessä on käsityöammatti, jossa pitää osata myös käytännön esimiestaitoja. Kuuden mielestä jonkinasteisesta esimieskoulutuksesta on ehdottomasti hyötyä. Usein käytännössä keittiömestarin ammattitutkinto suoritetaan keittiömestarin työn ohella. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että talousosaaminen pitää olla hallussa, ennen kuin voi ryhtyä keittiömestariksi, mutta se pelkästään ei riitä, koska kädentaitojen pitää olla loistavat. Mestariksi haluavalla pitää olla omaa näkemystä, intohimoa ja visio siitä, miten kyseisen ravintolan tuotetta ja toimintaa tulee kehittää sekä halukkuutta ottaa vastuuta, muuten ei sovellu keittiömestariksi. Seuraavassa kappaleessa käsitellään keittiömestarin palkkausta ja työsopimusta.

Tuloksien mukaan haastateltavat arvioivat keittiömestarin kuukausittaisen keskipalkan olevan 3100 euroa. Palkkaerot ovat kuitenkin merkittäviä ja ne riippuvat ravintolan koosta, tasosta ja yrityksen tuloksesta. Hyvin menestyvillä yrityksillä on mahdollisuus maksaa isompaa palkkaa. Yleisesti haastateltavien mielestä työn haastavuuteen nähden keittiömestarin palkka on huono, mutta jos verrataan esimerkiksi tarjoilijan tai kokin palkkaan, korvaus on hyvä. Palkka on poikkeuksetta yli työehtosopimuksen minimin.

Keittiömestarin työsopimus on haastateltavien mukaan pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa oleva ja siihen kuuluu kiinteät ylityö- ja sunnuntaikorvaukset sisältävä sopimuspalkka. Vain kahden haastateltavan mukaan keittiömestarin sopimuksessa maksetaan yli-

työ- ja muut lisät tehdyn työn mukaisesti, muiden mukaan lisät ovat kiinteä osa. Sopimuksessa on poikkeuksetta kuukausipalkka; keittiömestari ei ole tuntityöntekijä. Seuraavassa luvussa käsitellään keittiömestarin ammatissa tarvittavia tietoja ja taitoja.

3.3 Mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?

Tässä kappaleessa kerrotaan tulokset keittiömestarin tiedoista ja taidoista. Teemoitukset kappaleelle ovat: ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidot, luovuus, aistitiedot, raaka-ainetuntemus, ravitseminen, vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi ja ihmisten johtaminen, suunnittelutaidot, standardisointi, sitoutuminen ja liikkeenjohdolliset taidot. Ensimmäiseksi tulokset ruoanlaitto-, käden- ja työskentelytaidoista.

Haastateltavien mukaan keittiömestarilla pitää olla hyvän kokin perustaidot, eli ranskalaiset perinteiset ruoanvalmistustekniikat hallussa, koska niihin pohjautuu suurin osa ruoanlaitosta. Tärkeintä on että pystyy itse valmistamaan suunnittelemansa ruokatuotteen. Kolme henkilöä oli sitä mieltä, että keittiömestarin on oltava työryhmän paras kokki, jotta voi näyttää kaikille, miten työt hoidetaan, kun taas kahden mielestä ei. Pitää vain osata ryhmitellä oikeat henkilöt heille ominaisiin rooleihin keittiössä. Myös moniosaamista pidetään erittäin tärkeänä. Keittiömestarin pitää tarvittaessa pystyä tuuraamaan ketä tahansa kokeista heidän omalla työpisteellään. Ruokatrendien ja uusien tekniikoiden hallitsemista pidettiin tärkeänä. Monet haastateltavat totesivat, että nimenomaan oman työpaikkansa liikeidean mukainen ruoanvalmistus tulee osata perin pohjin. Seuraavana tulokset luovuudesta.

Luovuuden osalta tulokset olivat selkeät: keittiömestari tarvitsee työssään kaikenlaista luovuutta erityisesti ruokalista- ja annossuunnittelussa, ellei kyseessä ole klassikkoravintola, jossa listaa ei vaihdeta. Annosten suunnittelussa luovuutta pitää olla niin makumaailmoita kuin visuaalistakin ilmettä tehdessä. Tuloksissa toistui myös arkipäiväisen luovuuden tarve, esimerkiksi listasuunnittelussa tai tilanteessa jossa jokin laite hajoaa. Myös yllättävien erikoisruokavalioiden kanssa tarvitsee luovuutta. Luovuutta tarvitaan myös poikkeavissa tilaisuuksissa, jos esimerkiksi ravintolaa pyydetään yhden päivän ajan valmistamaan normaalista tarjoamasta poikkeavaa ruokaa. Keittiömestarin on siis tarvittaessa oltava valmis vaihtamaan kokkaustyylinsä. Haastateltavien mukaan keittiömestarit tarkkailevat paljon muiden ravintoloiden tuotteita. Varsinaisesti kukaan ei kutsunut sitä vakoiluksi, koska sosiaalisessa mediassa on yleensä kaikki julkista. Muilta saa hyvin ideoita ja inspiraatiota omaan tekemiseen. Hyviä tapoja tutkia muiden tekemistä on ulkona syöminen, keittokirjojen lukeminen ja sosiaalisen median sisällön tutkiminen. Seuraavaksi tulokset aistitiedoista.

Aistitiedoista tärkein on makuaisti. Sen tulisi olla parempi kuin tavallisella ihmisellä, jotta voi valmistaa poikkeuksellisen hyvää ruokaa. Ilman maistamista ei voi arvioida ruoan laatua. Myös hajuaisti on tärkeässä roolissa. Yleensä haistamalla tarkistetaan nopeasti raaka-aineen tuoreus ja laadukkuus. Mitään pahanmakuista tai -hajuista ei missään nimessä pidä laittaa lautaselle. Keittiömestarin pitää myös osata erotella eri perusmaut, eli umami, hapant, makea, karvas ja suolainen toisistaan, jotta voi muokata annosta esimerkiksi tasapainoisemmaksi. Seuraavassa kappaleessa tulokset ravitsemustuntemuksesta.

Keittiömestarilla tulee olla erikoisruokavalioiden suhteen hyvä ravitsemustuntemus. Nykyään on paljon erilaisia ruokavaliota ja ruoka-aineallergioita, joiden kanssa tulee olla erityisen tarkka. Tuloksien mukaan ruoan kaloripitoisuuksien tietäminen ja ruoan terveellisyys riippuu hyvin pitkälle ravintolan liikeideasta. Yleinen mielipide on se, ettei ravintolassa ravitsemus ole missään nimessä etusijalla, mutta on hyödyllistä, jos keittiömestarilla on jokin käsitys siitä. Fine dining- tai casual-ravintoloissa ruoka on usein rasvaista, koska niissä ruokailevalle ihmiselle maku on kaikista tärkein asia. Ravintolaan harvoin tullaan syömään ravitsemussuositusten mukaisesti. Isommissa ateriakokonaisuuksissa tulee kuitenkin olla rasvaa, hiilihydraatteja sekä proteiineja järkevästi. Erityisen hyödylliseksi taidoksi kaksi haastateltavaa kokivat kasvisproteiinien käytön hallitsemisen, koska kasvissyöjät usein vaativat proteiineja aterioihin siinä missä sekasyöjätkin. Seuraavaksi tuloksia vuorovaikutus- ja kommunikointitaidoista.

Tulosten mukaan nykypäivänä keittiömestarin kommunikointi ja vuorovaikutustaidot ovat perusedellytys keittiömestarina olemiseen. Kaikkien ihmisten kanssa pitää tulla toimeen. Työpaikalla keittiömestari ei voi olla riidoissa kenenkään kanssa. Keittiömestarin tulee kuitenkin olla tarvittaessa vaativa ja tiukka. Keittiömestarilla tulee olla auktoriteettia alaisiinsa nähden, joka on hankittu vastavuoroisella kunnioituksella ja alaisten kuuntelemisella. Myös salin työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa kommunikoidessa pitää osoittaa arkipäivän ystävällisyyttä ja kunnioitusta. Erityisen moni haastateltavista mainitsi erikseen, ettei kokeille tai tarjoilijoille huutaminen kuulu nykypäiväiseen keittiöön. Keittiöhierarkia on nykyisin häilyvää. Se on olemassa, mutta kaikkia puhutellaan nimillä ja kaikkia pitää kohdella reilusti. Tärkeintä on, että kaikki keittiössä tietävät oman roolinsa ja paikkansa. Kolmen haastateltavan mielestä pieni hierarkia saa keittiön toimimaan tehokkaasti kiireellisissä tilanteissa, vaikka tunnelma töissä olisikin rento. Keittiössä pitää olla henkilö, joka selkeästi johtaa.

Keittiömestarin pitää toimia eräänlaisena valmentajana työntekijöille, jonka tavoitteena on tehdä työntekijästä parempi työssään. Keittiömestarin tulee ymmärtää, että eri ihmisille tulee puhua eri tavoin, mutta kaikkia tulee silti kohdella tasavertaisesti. Työntekijöiden epäreilua kohtelu on varma tie kunnioituksen menettämiseen. Alaiset tulee oppia tuntemaan ja heille pitää koittaa luoda mahdollisimman motivoitunut olotila työntekoon. Kaikilla on omat vahvuutensa ja mielenkiinnon kohteet ja niitä tulee hyödyntää johtamisessa. Työntekijöiden vahvuuksia pitää muistaa kehua ja koittaa auttaa heikkouksissa. Jämäkkyyttä vaaditaan myös silloin, kun töitä ei hoideta sovitulla tavalla. Seuraavassa kappaleessa on tulokset suunnittelu- ja organisointitaidoista.

Haastateltujen mukaan keittiömestarin työssä pitää suunnitella toimintaa jopa kuukausia ja vuosia eteenpäin. Kaikki lähtee hyvästä suunnittelusta, jonka jälkeen esimerkiksi siirrytään käytännön tekemiseen. Esimerkiksi uusia annoksia ja ruokalistaa tulee suunnitella jopa kuukausia ennen muutoksia. Ruokalistaa suunniteltaessa pitää ottaa huomioon sesongit ja raaka-aineiden saatavuus. Kesällä tulee suunnitella syksyn ruokalistaa syksyisistä raaka-aineista. Sesongin ulkopuolisten raaka-aineiden käyttäminen on myös kallista. Keittiömestarin tulee myös saada kokit ymmärtämään suunnitelmallisuuden tärkeys.

Organisointi ja aikataulutus ovat keittiömestarin työssä ensiarvoisen tärkeitä. Keittiömestariilla on paljon erilaisia vastuita ja työtehtäviä. Ilman selkeää organisointia työstä tulee vaikeaa. Epäorganisoidussa keittiössä on jatkuvasti kiire. Keittiön perustehtävän on sujuttava ongelmitta ja siinä sivussa tapahtuvat yllättävät käännteet eivät ole uhka työskentelylle. Ruoanvalmistus tulee organisoida siten, että annokset valmistuvat nopeasti ja siten, että työmäärät jakautuvat tasaisesti kaikkien kokkien kesken. Hyvin organisoidussa keittiössä ei synny liikaa hävikkiä. Kokkien työvuorot tulee organisoida siten, että kiireaikoina keittiössä on enemmän kokkeja vuorossa kuin hiljaisena iltana. Keittiön toiminta tulee myös suunnitella siten, että tarjoilijoille on selkeää ja helppoa toimia serviisiin aikana. Seuraavassa kappaleessa tulokset keittiömestarin standardisoinnista.

Tuloksista ilmeni, että standardisointi on erityisesti katteen ja tuloksen muodostumisen kannalta merkittävää. Ruoan kätteessä näkyy suoraan, jos esimerkiksi kalliiden proteiinien annospainot heittelevät merkittävästi. Tasalaa-tuisen ruokatuotteen ja reseptiikan saavuttamien ovat yksi menestyvän ravintolatoiminnan perusedellytyksistä. Keittiömestarin on pidettävä huoli siitä, että kaikki kokit tekevät työt sovitulla tavalla. Erityisen tärkeää tasalaa-tuisuus on paikassa, jossa on annoksia, jotka ovat vuodesta toiseen ruokalistalla ja ne halutaan pitää muuttumattomina. Mestarin tehtävä on luoda standardit, joita kaikki noudattavat. Standardisointi helpottaa myös päivittäistä työskentelyä. Yksi haastateltava mainitsi, että kokkien omaleimaisuus saa näkyä ruoassa, kunhan se on pääasiallisesti sellaista

kuin keittiössä on sovittu. Osa raaka-aineiden saapumisesta ravintolaan ja muu logistiikka kannattaa vakioda tietyille päiville. Alla on tulokset sitoutumisesta alaa ja työtä kohtaan.

Tuloksien mukaan hyvältä keittiömestarilta vaaditaan äärimmäistä sitoutumista työpaikkaansa kohtaan. Jokapäiväinen työ on raskasta suorittavan vuoron tekoa ja pyrkimystä parempaan lopputulemaan tuloksen ja laadun kannalta. Vaati kovaa sitoutumista olla jatkuvasti esimerkkinä muille ja olla arvostelun kohteena. Ilman sitoutumista ei voi olla keittiömestari. Esimiestyötä tulee tehdä aina pitkällä aikajänteellä, eikä ole suotavaa, että keittiömestari vaihtaa työpaikkaa kuukauden välein, ellei niin ole erikseen sovittu. Vastauksista ilmeni myös, että varsinkin huippuravintoloissa pitää olla valmis joskus tekemään töitä työajan ulkopuolellakin. Yksi haastateltava mainitsi, että keittiömestareiden tulisi pitää huolta omista oikeuksistaan, koska kenenkään ei oikeasti tarvitsisi tehdä töitä ilmaiseksi vapaa-ajallaan. Seuraavaksi tuloksia keittiömestarin liikkeenjohdollisista taidoista.

Tuloksista ilmenee, että keittiömestarin tulee ymmärtää liiketoiminnan lukuja, kuten kateprosenttia ja tehomyyntilukua ja tarvittaessa muuttaa keittiön toimintaa siten, että katteet ja muut liiketoiminnan luvut paranevat. Isossa ravintolassa ruoan katteen tulisi olla yli 65 % ja pienemmissä, hienommissa paikoissa lähempänä 80 %. Keittiömestarin täytyy tietää, mistä ravintolan tulos muodostuu ja miten tuotteet hinnoitellaan siten, että haluttu kate saadaan. Näiden lisäksi hyödyllisiä lukuja tietää ovat ruokamyynnin ja keittiön palkkojen osuus liikevaihdosta. Keittiömestarin tulee myös seurata kuukausittaisia ostoja. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös inventaario, eli varaston arvon laskeminen. Kolme haastateltavista mainitsivat, että liikkeenjohdolliset taidot opitaan parhaiten alan esimieskoulussa. Kolmen haastateltavista mainitsi, että ruoan kate on täysin keittiömestarin vastuulla. Kolme haastateltavista mainitsi myös markkinoinnin osittaisen suunnittelun ja toteutuksenkin kuuluvan keittiömestarille. Kaksi piti ostojen keskittämistä tiettyihin toimijoihin erityisen hyödyllisenä. Kahden haastateltavan mukaan joissakin paikoissa tehdään myös vuosibudjetti yhdessä omistajien ja ravintolapäällikön kanssa.

Keittiömestarin pitää ymmärtää koko ravintolan toiminta ja visio, sekä ymmärtää kyseisen ravintolan konsepti ja asiakasryhmä. Haastateltavat kokevat sen eduksi, jos keittiömestari ymmärtää myös salin toimintaa ja pystyy antamaan perusteltuja mielipiteitä, miten sitä voisi muokata. Keittiömestarin tulee myös suunnitella annokset sillä tavoin, että tarjoilijat pystyvät kuljettamaan ne asiakkaalle. Keittiömestarin tulee myöskin tietää jokaisen työntekijän rooli työpaikassa. Kolmen henkilön mielestä ekonomiset taidot eivät kuitenkaan ole keittiömestarin työssä tärkein asia, mutta niitä tulee ymmärtää ja kuluja pitää pystyä muut-

tamaan yritysjohton päätösten mukaisiksi. Kenenkään haastateltavan mielestä pelkän hyvän ruoan valmistaminen ei nykypäivänä riitä. Seuraavassa kappaleessa tulokset verkostoitumisen merkityksestä.

Alan muihin ammattilaisiin tutustumista pidetään hyödyllisenä. Erityisesti muiden kokkien, keittiömestareiden, ravintoloitsijoiden, yrittäjien ja tavarantoimittajien tunteminen helpottaa toimimista. Rekrytointitilanteessa on hyvä, jos tuntee entuudestaan henkilöitä, joita voi kysyä töihin. Muiden keittiömestareiden tunteminen auttaa merkittävästi. Raaka-aineista, resepteistä, ideoista, hyvistä työntekijöistä ja parhaista tavarantoimittajista saa tietoa muilta keittiömestareilta. Myös avoimet työpaikat saattavat mennä, varsinkin fine dining -piireissä jo ennestään tutuille työntekijöille.

Kaikkien haastateltavien mielestä tavarantoimittajiin kannattaa pyrkiä saamaan mahdollisimman kaverilliset välit. Tavarantoimittajien tunteminen on tärkeää, koska ravintolat kiisaavat keskenään parhaista raaka-aineista. Jos tuntee tavarantoimittajat hyvin, heidän kanssaan voi neuvotella esimerkiksi hinnoista ja he lähestyvät sinua ensimmäisenä tarjouksien kanssa. Myös huonolaatuisten raaka-aineiden lähettäminen vähenee. Seuraavassa kappaleessa on muita hyödyllisiä taitoja ja ominaisuuksia mitä haastatteluissa ilmenee.

Neljän haastateltavan mukaan keittiömestarilla kannattaa olla mahdollisimman hyvä fyysinen kunto, koska se auttaa keskittymään työhön paremmin tai muuten vain jaksamaan. Tärkeänä useat pitävät myös intohimoa ruokaa ja asiakkaan miellyttämistä kohtaan. Kaksi haastateltavaa mainitsi, että olisi hyvä, jos ymmärtäisi sähkölaitteiden mekaniikkaa ja osaisi korjata niitä tarpeen tullen. Seuraavana on yksittäisiä neuvoja mitä osa haastateltavista antoi keittiömestariksi pyrkiville henkilöille.

Tuloksista ilmenee, että kova työnteko laaja-alaisesti hyvissä ravintoloissa myös ulkomailla on paras tapa oppia keittiömestarin taitoja. Osa myös mainitsi, että koulujakin kannattaa käydä. Kannattaa oppia tuntemaan mahdollisimman paljon ammattilaisia alalta ja tehdä heihin hyvä vaikutus, silloin työtarjouksia saattaa tulla suoraan henkilölle itselleen. Keittiömestariksi haluavan kannattaa näyttää olevansa motivoitunut ja valmis koska tahansa kovaan työntekoon. Kannattaa olla nöyrä ammatin edessä ja kokeilla paljon eri asioita, mutta silti luottaa omaan visioon, kun oma keittotyö on vielä epävarma. Erityisen tärkeää on kiinnittää huomiota omiin esimiehiin ja havainnoida heidän hyviä, sekä huonoja puoliaan. Kannattaa myös vaihe vaiheelta ottaa työpaikoissa itselleen lisää vastuuta, aina kun siihen on mahdollisuus. Seuraavassa luvussa on pohdintaa.

4 Pohdinta

Tulosten jälkeen tarkastellaan tutkimuksesta saatuja tuloksia ja verrataan niitä tietoperustaan. Tämän jälkeen pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, jonka jälkeen kerrotaan jatkokatkimusehdotukset. Tämän luvun päättää kappale oman oppimisen arviointi.

4.1 Tulosten tarkastelu

Tässä kappaleessa verrataan tietoperustaa saatuihin tuloksiin. Pohditaan mikä on tuloksissa olennaisinta, eli käydään läpi päätulokset kirjoittajan omia havaintoja niin tekstiä kuin haastatteluitakin hyödyntäen. Myös poikkeavuudet ja epäselvyydet teoriaan nähden otetaan tarkasteluun.

4.1.1 Fine dining -tulosten tarkastelu

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimuskysymyksen ”Mitä on fine dining” tuloksia. Päätuloks, jonka voisi mainita fine diningin määrittelystä on laadukkuus. Koko ravintolan on oltava laadukas ja huoliteltu niin tuotteen, asiakaspalvelun kuin miljöö ja tunnelmankin puolesta, jotta se voi olla fine diningia.

Ruoka- ja juomatuote fine dining -ravintolassa ovat laadukkaita. Fine dining -ruoka on käsin tehtyä ja huolellista. Asiakaspalvelu on ammattitaitoista ja tarkkaa. Miljö ja tunnelma voivat fine dining -ravintolassa olla mitä tahansa, kunhan ne ovat laadukkaita ja mieltittyjä. Asiakaspalvelu luo ison osan tunnelmasta.

Edellä mainittujen asioiden lisäksi ei voida vetää muita johtopäätöksiä kuin se, että haastateltavat eivät osanneet vastata kysymykseen yksiselitteisesti. Opinnäytetyön kirjoittajan mielestä fine diningin määrittely selkeästi on mahdotonta, mikäli se pitää tehdä työstä saatujen tulosten perusteella. Haastateltavien keskuudessa siihen liittyvät kysymykset herättivät paljon hämmennystä ja epävarmuutta. Vain muutamalta henkilöltä sai kysymykseen suoran yksiselitteisen vastauksen. Kuitenkin kaikki haastateltavat mainitsivat hyvän laadun tavalla tai toisella, joten tästä syystä se on tutkimuskysymykseen vastaus.

Tietoperustassa fine dining nähtiin kalliina, yläluokkaisena, muodollisena ja elitistisenä, mutta tuloksissa tämä ei ilmennyt yksiselitteisesti. Ruoka- ja juomatuote ovat teorian ja tulosten mukaan lähes samanlaisia; laadukkaita ja käsintehtyjä. Asiakaspalvelunkin koettiin ylimalkaisesti olevan ammattitaitoista, mutta sen suurempia selityksiä siitä, miten nämä asiat toteutuvat, ei ilmennyt. Miljöön ja tunnelman kohdalla tulivat isoimmat erot, koska tie-

topeerustassa fine dining -miljöön yhdistettiin kristallilaseihin ja yläluokkaisuuteen. Tuloksissa oli reilusti hajoavaisuutta, eikä juurikaan viittauksia luksukseen tai kalliisiin astioihin. Olennaisinta oli vain se, että siihen on panostettu ja yksityiskohtiin oli kiinnitetty huomiota. Fine dining lienee olevan asenne, jossa päätetään tehdä tärkeäksi koetut asiat niin hyvin kuin se on ravintolan omalle tyyliille uskollista.

Tulokset eivät yllätä henkilökohtaisesti opinnäytetyön kirjoittajaa, joka on itsekin koittanut useasti pohtia, mitä fine dining on. Nykyiset ravintolat ammentavat omaan tyyliinsä niin paljon asioita eri tyyli suunnista, että niistä on tullut sekoituksia. Esimerkiksi jossain ravintolassa saattaa ruokatuote olla käsintehtyä ja erittäin laadukasta, mutta ravintola muistuttaa tunnelmaltaan enemmän cocktailbaaria, kuin tietoperustassa kuvattua fine diningia. Kymmeniä vuosia sitten fine dining on ollut helpompi kategorisoida, koska ravintoloiden tyyli on ollut huomattavasti polarisoituneempaa ja toteutuskin tämän työn fine dining -teoriaosuutta muistuttavaa. Voidaankin siis ehdottaa, että fine dining on aikansa elänyt käsite ja kaipaisi laajempaa uudelleenmäärittelyä, varsinkin kun ravintoloiden miljööt saattavat poiketa huomattavasti toisistaan, vaikka ruokatuote olisikin huipputasoista. Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan keittiömestarin ammattiin liittyviä tuloksia.

4.1.2 Keittiömestarin ammatti -tulosten tarkastelu

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimuskysymyksestä ”Millainen on keittiömestarin ammatti” tuloksia. Aluksi esittelen päätulokset.

Päätulokset keittiömestarin työtehtävistä olivat selkeät: keittiömestari on kokki, jolla on vastuu johtaa keittiön henkilökuntaa, suunnitella ruokatuote, vastata ruokatuotteen laadusta ja vastata ravintolan tuloksesta keittiön osalta. Selkeää oli, että keittiömestari tekee samoja työtehtäviä kuin kokki, koska hallinnollisia töitä on loppujen lopuksi niin vähän, ettei koko työaika voi kulua vain niihin. Hallinnolliset työt ja johtaminen ovat kuitenkin todella tärkeä osa työtä ja se asia, joka erottaa keittiömestarin kokista. Hallinnollisten töiden laatu ja määrä vaihtelevat ravintolasta riippuen.

Keittiömestarin työajat ovat satunnaiset ja riippuvat hyvin pitkälti ravintolasta, jossa työskennellään. Kuitenkin puolet olivat sitä mieltä, että 7,5 tuntia päivässä ei riitä, joten keittiömestariksi pyrkivän kannattaa ottaa tämä asia huomioon. Opinnäytetyön kirjoittaja lisää, että nimenomaan laadukkaammaksi miellettyjen ravintoloiden haastateltavat totesivat, että työtunteja kertyy todella paljon.

Päättulos keittiömestariksi päätyemisestä on kova työkokemus ja mahdollinen kouluttautuminen. Keittiömestariksi pääsee ilman koulujakin. Keittiömestarilla pitää olla halu ja ammattitaito ottaa vastuuta. Tärkeintä on siis hyvät tiedot ja taidot riippumatta siitä, miten ne on hankittu.

Keittiömestarin keskipalkka on 3 100 euroa tulosten mukaan, mutta se riippuu keittiömestarin työkokemuksesta ja siitä millaisessa yrityksessä keittiömestari työskentelee. Keittiömestarilla on kuukausipalkka ja täydet tunnit. Hänellä on usein kiinteät lisät jo valmiiksi maksettuna palkassa.

Teoriaosuudessa ja tuloksissa työtehtävien määritelmät olivat lähes identtiset. Ainoa asia jota ei tuloksissa ilmennyt olivat mainostamis-, ja markkinointitehtävät. Myöskään rekrytointia ei maininnut kuin yksi henkilö. Opinnäytetyön kirjoittajan mielestä rekrytointi jäi usealta sanomatta vain siksi, koska sitä ei tarvitse tehdä jatkuvasti. Pitkistä työpäivistäkin oli maininta teoriaosuudessa. Suurimmat poikkeavuudet tulivat palkka-, ja sopimusasioissa. Tuloksista ilmeni, että keittiömestarin palkka on reilusti yli työehtosopimuksen taulukkopalkan ja myös muutama sata euroa korkeampi kuin TeKes:in ilmoittama keskipalkka, vaikka teoriaosuudessa mainitaankin, että lähes kaikille maksetaan taulukkopalkkaa. Tähän on selkeä syy: haastateltavista yhdeksän ovat helsinkiläisiä ja yksi heistä on tamperelainen – myös teoriassa oli maininta siitä, että kaupungeissa ja kasvukeskitymissä palkat ovat korkeammat.

Erikoisin havainto oli niin sanottu kiinteä sopimuspalkka, joka teoriassa yhden lähteen mukaan koskisi vain palkan perusosaa, mutta ei lisiä. Lisät tulisi maksaa erikseen työehtosopimuksen mukaisesti, mutta silti tuloksien mukaan reilulla enemmistöllä lisät ovat kiinteä osa palkkaa. Opinnäytetyön kirjoittaja huomauttaa, että hän itse myös solmi sopimuspalkkauksen, jossa oli kiinteät lisät jo kokkina ollessaan. Voidaankin todeta, että hyvätasoisten ravintoloiden palkkaamisissa on noudatettu lähes aina paikallista sopimista. Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan tuloksia keittiömestarin tiedoista ja taidoista.

4.1.3 Keittiömestarin ammatissa vaadittavat tiedot ja taidot -tulosten tarkastelu

Tässä pohditaan tuloksia, jotka saatiin tutkimuskysymykseen ”Mitkä ovat keittiömestarin ammatissa vaadittavat tiedot ja taidot?”. Ensimmäisenä esitellään saadut päätulokset ja esitän mahdolliset poikkeavuudet tai samanlaisuudet teoriaan nähden.

Keittiömestarin tulee olla hyvä kokki, jolla on perusteet kaikenlaiseen ruoanvalmistukseen. Tärkeintä on, että osaa tehdä itse suunnittelemansa ruoan. Huomioitavaa on, että pystyy

tarvittaessa työskentelemään jokaisella työpisteellä omassa keittiössään. Kuten teoriaosuudessa, myös tuloksissa ilmeni perinteisten ranskalaisten ruoanlaittotekniikoiden hallitsemisen tärkeys. Doyle (2016) totesi, ettei konkreettinen ruoanlaitto välttämättä ole enää isossa osassa keittiömestarin työtä, mutta haastateltavat kumosivat väitteen täysin. Kuten teoriassa, myös tuloksissa ilmeni monipuolisten ja erilaisten työkokemusten merkitys. Mitä laaja-alaisempi näkemys on eri toimintatapoihin, sitä monipuolisempi osaaminen. Pääasiallisesti tulokset tukivat teoriaa ruoanlaitto- ja työskentelytaitojen osalta.

Keittiömestarin pitää olla luova ihminen, koska joka työpäivä eteen tulee erilaisia tilanteita, joissa sitä tarvitaan. Luovuus ei työssä siis rajoitu pelkästään ruokatuotteen kehittämiseen. Keittiömestarin pitää pystyä tilanteesta riippuen vaihtamaan ruoanlaittotyylään. Usein se liittyy myynnin lisäämiseen, eli ravintolassa tehdään jokin poikkeava tilaisuus, josta saadaan hyvin rahaa. Toisin kuin Leschzier (2015, 8) kertoi, keittiömestarin ei tarvitse tulosten mukaan nykypäivänä vakoilla muita keittiömestareita ainakaan salaisesti, sillä tekeminen on usein julkista, mutta muiden ideoita kannattaa lainata ja käyttää laajasti. Teoriaosuudessa painotettiin todella paljon luovuutta ruoanlaitossa, kun taas tuloksien mukaan luovuutta tarvitaan arkipäiväisissä asioissa, esimerkiksi ruokalistoja suunniteltaessa tietyin väliajoin.

Keittiömestarin aistitietojen on oltava kunnossa. Painotetusti maku ja hajuaisti ovat tärkeimmät ja niiden olisi tulisi olla poikkeuksellisen hyvät. Tuloksissa ei ollut epäselvyyksiä suhteessa teoriaan.

Keittiömestarin tulee hallita erilaiset erikoisruokavaliot erinomaisesti. Hieno ravintola ei kuitenkaan ole paikka, missä tarvitsee tietää annosten tarkkoja kaloripitoisuuksia tai terveellisyttä. Isommissa ateriakokonaisuuksissa riittää, että proteiineja, hiilihydraatteja ja rasvaa on tasapainoisesti. Tulosten mukaan kasvisannoksien proteiinimäärään kannattaa kiinnittää huomiota. Erikoisruokavalioista ei teoriaosuudessa ollut juurikaan mainintaa, kun taas tuloksissa se koettiin todella kriittisenä ja huomioon otettavan asiana. Tuloksissa ei ilmennyt ruokaturvallisuuden ja ruoan välityksellä leviävien tautien ymmärtämisen merkitystä tai muita hygienia-asioita, toisin kuin teoriassa. Tähän voi olla syynä sen pitäminen itsestäänselvytenä tai vaihtoehtoisesti se, ettei siitä ollut suoria kysymyksiä.

Keittiömestarilla tulee olla erinomaiset vuorovaikutus ja kommunikointitaidot. Ihmisiä tulee osata johtaa siten, että kunnioitus ja riittävä kuri säilyvät. Hierarkia on häilyvää, mutta kriisisissä tilanteissa se tulee tarpeen, kun käskyt ovat suoria ja nopeita. Simputusta tai vähättelyä ei enää sallita. Nykypäiväisen keittiömestarin pitää käyttäytyä ystävällisesti kaik-

kia kohtaan. Ihmisiä tulee kohdella tasavertaisesti samalla ymmärtäen, että he ovat yksilöitä. Heidät tulee oppia tuntemaan ihmisinä. Alaisten motivointi on tärkeää ja siksi keittiömestarin kannattaa ikään kuin valmentaa heitä parempiin suorituksiin. Tietoperusta täsmäsi hyvin tuloksiin, vaikka haastatteluista ei yhtä syvällisiä ja yksityiskohtaisia vastauksia saatukaan. Toisaalta kaksi haastateltavaa toivoisivat takaisin vahvempaa hierarkiaa tai niin sanottua auktoritaarista johtamistapaa, mikä on hieman tietoperustan kanssa ristiriidassa.

Keittiömestarin pitää pystyä suunnittelemaan työtään kuukausiksi tai jopa vuosiksi eteenpäin. Tämä koskee erityisesti henkilöstöhallintaa ja ruokalistasuunnittelua, jotka molemmat ovat sidoksissa sesonkeihin. Keittiömestarin tulee organisoida keittiön työ siten, että hävikkiä ei synny, kiire pysyy maltillisena, ruoanvalmistus on nopeaa ja työskentely muutenkin tehokasta. Keittiömestarin on myös standardisoitava annosten koot ja taso, jotta laskettu ruoan kate ja laatu pysyvät hyvänä. Mestarin on pidettävä huoli siitä, että kaikki työntekijät tekevät työt sovitulla tavalla. Tuloksissa ja tietoperustassa ei ollut poikkeavuuksia.

Keittiömestarin tulee sitoutua työhönsä ja työpaikkaansa. On perusedellytys, että kantaa vastuun ravintolan tuloksesta ja keittiön johtamisesta. Yleisesti ottaen esimiesten nopeisiin irtisanoutumisiin ei suhtauduta omistajien puolella iloisesti. Useissa paikoissa vaaditaan keittiömestariilta esimerkiksi hallinnollisten töiden tekemistä myös vapaa-ajalla. Tulosten mukaan ravintola-alaa kohtaan ei tarvitse erikseen sitoutua. Riittää että hoitaa virkansa hyvin ja ravintolan konseptin mukaisesti.

Keittiömestarin tulee ymmärtää tuloslaskemaa ja pystyä toimillaan muokkaamaan niitä kohtia, joihin toiminnallaan voi vaikuttaa. Liikkeenjohdollisten taitojen merkitys on korostunut vuosi vuodelta. Ei voi toimia keittiömestarina, jos ei ymmärrä keittiön taloudellista puolta. Ei riitä, että keittiömestari ymmärtää keittiönsä toimintoja. Hänen tulee myös ainakin auttavasti ymmärtää koko ravintolan toiminta, koska ravintolan salin ja keittiön pitää toimia hyvin yhteen. Ravintola on kokonaisuus, jonka eri osia ei tulisi irrottaa toisistaan. Keittiömestarin rooli näyttäytyy myös ravintolan salityöntekijöille tärkeänä viestin välittäjänä ja auktoriteettina yhdessä ravintolapäällikön kanssa. Tulokset ja tietoperusta täsmäsivät hyvin, vaikkakin kaikkia liikkeenjohdollisia asioita ei kaikissa työpaikoissa keittiömestarin tarvitsisikaan tehdä. Markkinointitehtävistä vastuun ottaminen ei ole kovin yleistä, mutta täysin mahdollista työpaikasta riippuen.

Verkostoitumista alan ammattilaisiin ja sidosryhmiin pidetään tärkeänä ja pitkiä, keskitettyjä asiakassuhteita toimittajiin pidetään hyödyllisenä. Kontaktit helpottavat myös rekrytointia. Muita tärkeitä ominaisuuksia tulosten mukaan olivat hyvä fyysinen kunto, intohimo ja motivaatio ruokaa kohtaan. Kaikki nämä asiat tulivat ilmi myös teoriaosuudessa.

Yleisesti tutkimuksen vastauksista voidaan sanoa, että vastaukset jäivät hyvin yksinkertaisiksi ja pelkistetyiksi. Monesta asiasta ei saanut läheskään yhtä syvällistä analyysia kuin tietoperustassa asiat on kerrottu, eikä asiat tule haastateltavalta yhdessä hienossa lauseessa. Tämä voi osittain johtua siitä, etteivät ravintola-alan ammattilaiset itse käytä aikaa tällaisien ominaisuuksien ja asioiden analysointiin, vaan tyytyvät hiljaisesti tietämään mikä toimii ja mikä ei. Tämä on täysin ymmärrettävää. Silti kirjoitettu tietoperusta keittiömestarin tiedoista ja taidoista on ajan tasalla, eikä se ole tämän tutkimuksen perusteella juuri muuttunut opinnäytetyön kirjoittajan mielestä.

4.2 Luotettavuus

Tässä kappaleessa pohditaan tämän tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuuden arviointi on erittäin tärkeä osa tutkimusta, vaikka laadullisen tutkimuksen arviointi onkin hankalampaa kuin määrällisen (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006). Aluksi kerron yleisesti luotettavuuden arvioinnista, validiteetistä ja reliabiliteetistä, jotka molemmat ovat tieteellisen tutkimuksen arvioinnissa olennaisimmat käsitteet.

Tutkimustyö on uskottavampaa, jos tutkija itse on kriittinen työskentelyään kohtaan. Terve skeptisyys ja kyseenalaistaminen kuuluvat tutkimukseen ja lisäävät sen luotettavuutta. Tutkimuksen työvaiheet tulee kuvata myös mahdollisine virheineen ja oivalluksineen. Tutkimuksen tuloksiin ja päätelmiin vaikuttavat aina tutkijan oma tekeminen, lähteiden käyttö, tapa puhua, tapa kirjoittaa ja tapa ymmärtää. Sen takia tutkimuksillakaan ei voi ikinä tuottaa täysin yhdenmukaista totuutta, koska siinä vaikuttaa aina inhimillinen puoli. (Järvenpää 2.2.2006; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006.)

Validiteetillä tarkoitetaan pätevyyttä, eli sitä ovatko tutkimus- ja mittausmenetelmät soveltuvia juuri tämän tietyn asian mittaamiseen ja onko se perusteellisesti tehty. Validiteetti on silloin hyvää, kun kysymykset ovat oikeat ja ne on osoitettu oikealle kohderyhmälle. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa se, mitä tutkimuksella halutaan saavuttaa. Jos tutkimuksen kysymykset, haastateltavat ja tavat toimia ovat täysin vääriä, eli eivät kohdistu tutkittavaan asiaan, on validiteetti puutteellinen. Validiteetin ollessa hyvä päätelmät, soveltuvuus ja käyttökelpoisuus oikeutettavat tutkimuksessa esitetyt väitteet. Laadullisessa tutki-

muksessa totuutta ei ikinä voida saada täysin selville, joten tutkijan pitää vain pyrkiä uskottavuuden avulla tuottamaan konstruktioit ja ilmiöt tutkimuksen lukijoille. (Järvenpää 2.2.2006; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan, kuinka luotettavaa ja toistettava käytetty mittausten menetelmä on kyseistä kohdetta tutkittaessa. Tutkimuksen luonne ja aihepiiri saattavat vaikuttaa vastauksiin ja sitä tulee miettiä luotettavuutta pohtiessa. Tutkimuksen reliabiliteettia arvioi-
dessa tulee huomioida, missä olosuhteissa tietty tapa on luotettava ja johdonmukainen. Esimerkiksi joku haastateltava ei halua vastata rehellisesti, koska pelkää ettei ole sosiaa-
lisesi korrekta vastata hänen oikeasti ajattelemallaan tavalla tai hänen kokemuksensa on muuten vain subjektiivisesti erilainen. Toinen huomioitava asia on ajallinen reliabiliteetti, eli se, miten hyvin mittaukset säilyvät muuttumattomina eri aikajaksoissa. Kolmas asia on tu-
lostien johdonmukaisuus, eli pysyvätkö tulokset muuttumattomina, vaikka ne otettaisiin eri välineillä. (Järvenpää 2.2.2006; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006.)

Mittauksen reliabiliteetti tarkoittaa siis sitä, kuinka toistettava tutkimus on, eli toisin sanoen ei sisällä sattumia. Mikäli tutkimus tehtäisiin uudestaan, siitä tulisi saada samat tulokset. Haastattelujen esitestaus ja kysymysten kalibrointi lisäävät luotettavuutta. (Järvenpää 2.2.2006; Puusniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006.)

Tämä tutkimus rakennettiin kolmen kysymyksen ympärille: ”mitä on fine dining?”, ”millai-
nen on keittiömestarin ammatti?” ja ”mitkä ovat hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot?”. Teoria rakennettiin näiden kysymysten ympärille mahdollisimman laajasti erilaisia lähteitä käyttäen. Teoriaosuudessa lähteinä oli tarkoituksenmukaisesti monipuolisesti englannin-
ja suomenkielisiä lähteitä, tutkimuksia, artikkeleita, kirjoja, tilastoja, internetjulkaisuja ja se-
minariesityksiä. Lähteissä käytettiin monipuolisesti eritaustaisia henkilöitä: mukana oli muun muassa keittiömestarien, yrittäjien, professorien, tutkijoiden ja tilastokeskuksen tuot-
tamia lähteitä, joskin opinnäytetyön kirjoittajan mielestä tiedeartikkeleita ja kokeneiden ra-
vintola-alan ammattilaisten näkemyksiä olisi voinut olla enemmän. Jos työstä haluaisi vielä merkittävästi paremman, käytettyjä lähteitä olisi voinut olla tuplasti enemmän.

Tutkimuskysymykset itsessään olivat todella laajoja. Tutkimuksen olisi voinut hyvin rajata koskemaan vain jotain näistä kolmesta tutkimuskysymyksestä ja silti työstä olisi tullut to-
della laaja opinnäytetyöksi. Hienon tai fine dining -ravintolan kategorisointi oli kirjoittajalle ja myös haastateltaville vaikeaa, joten se olisi pitänyt rajata paremmin. Toisaalta, määrit-
tely päätyi tutkimuskysymykseksi juuri siksi, koska se tuntui niin hankalalta. Opinnäytetyön kirjoittajasta silti tuntui, että kaikista kolmesta aiheesta olisi saanut tämän opinnäytetyön

verran tekstiä helposti ja työ olisi ollut syvällisempi, parempi ja helpompi toteuttaa. Nyt työ jäi hieman pintapuoliseksi, vaikkakin taso on opinnäytetyöksi kohtuullisen hyvä.

Opinnäytetyön kirjoittajan mielestä työn ravintoloiden työntekijät olisi näin jälkeenpäin mietittynä pitänyt rajata jonkin tunnetun instituution määrittelemän standardin mukaisesti, esimerkiksi ”Suomen Michelin-oppaassa olevien ravintoloiden esimiehet ja yrittäjät”, toisaalta tämän työn avulla ymmärtää Michelin Guiden kaltaisten instituutioiden vallan: kun ravintola saa esimerkiksi Michelin-tähden, se saavuttaa tietyn standardin ainakin instituutiota arvostavien silmissä.

Tähän kyseiseen työhön haastateltavien valinta onnistui kuitenkin hyvin ja kymmenen haastateltavaa opinnäytetyön teemahaastatteluihin on riittävän laaja otos. Valinnat onnistuivat osittain siitä syystä, että opinnäytetyön kirjoittaja tunsikin oman työhistoriansa takia osan haastateltavista. Haastateltavilla oli laaja skaala erilaista kokemusta ravintola-alalta eri taustoineen ja tarinoineen. Valintojen onnistuneisuudesta kertoo myös se, että tulosten poikkeavuus oli yllättävän vähäistä. Koska opinnäytetyön kirjoittaja on itse ravintola-alalla töissä, oli haastateltavien käyttämät termit ja lyhenteet tuttuja, mikä teki työskentelystä ja haastatteluista sujuvia.

Kysymyksiin, joissa pohditaan keittiömestarin työn luonnetta tai ravintolan tyyliä, tarvitaan syventäviä ja kuvailevia vastauksia. Tästä syystä teemahaastattelu osoittautui oikeaksi tavaksi, vaikka haastatteluissa olikin tiettyjen henkilöiden kanssa vaikeaa päästä todella syvällisiin keskusteluihin varsinkin, jos haastateltavalla oli kiireinen aikataulu. Ensimmäisen haastattelun jälkeen kysymyksiä kalibroitiin, mutta työtä olisi pitänyt myös siinä vaiheessa rajata enemmän, koska vastausten suppeus ei johtunut pelkästään tarkentavien kysymysten vähäisyydestä, vaan myös alueen laajuudesta ja sen myötä haastattelutilanteessa ajan puutteesta. Edellä mainituista ongelmista huolimatta, opinnäytetyön kirjoittaja itse kokee tutkimuksen olevan uskottava tutkimustavan, tutkittavan aiheen ja haastateltavien henkilöiden puolesta.

Sisältöanalyysi oli teemahaastattelun tulosten avaamiseen oivallinen työkalu, jonka avulla tärkeimmät toistuvuudet ja poikkeavuudet löytyivät helposti. Analysoidun aineiston avulla oli helpompaa tutkia asioita objektiivisemmin ja löytää tutkimuskysymysten kannalta tärkeimmät asiat.

Opinnäytetyön kirjoittaja toteaa tutkimuksen tulosten olevan reliabelit, koska vastausten hajonta oli pientä, vaikka haastateltavat olivat eri asemissa ja omasivat erilaiset urapolut ja kokemukset. Todennäköisesti haastateltavat olivat rehellisiä, koska aihepiirit eivät olleet

erityisen arkoja. Heidä ei myöskään pyydetty vastaamaan heidän nykyisen työpaikkansa tilanteen mukaisesti, vaan kertomaan yleisesti kokemuksistaan hyvätasoisissa ravintoloissa. Heille kerrottiin myös, ettei kenenkään sanomisia tulaisi erikseen nostamaan esiin, joten vastaukset pysyivät anonyymeinä. Opinnäytetyön kirjoittaja uskoo tulosten olevan samanlaiset, vaikka ne otettaisiin eri välineillä ja eri ajanjaksoina tai aikoina. Tämän todistaa osittain tietoperustan ja tutkimusten tulosten yhtenäisyys. Tämän työn lukija voi kirjoittajan mielestä uskoa tuloksiin, joissa on määritelty mitä taitoja hyvältä keittiömestarilta löytyy ja mitä työhön kuuluu. Fine diningin määrittely työssä jäi suppeaksi, eikä ole tuloksiltaan kovin syvällinen, mutta se tieto mitä saatiin luo hieman käsitystä siitä, miten fine dining suomalaisten ravintola-alan ammattilaisten keskuudessa koetaan nykypäivänä. Seuraavassa kappaleessa opinnäytetyön kirjoittajan jatkotutkimusehdotukset.

4.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä kappaleessa on opinnäytetyön kirjoittajan omia ehdotuksia jatkotutkimuksista, joita tätä työtä kirjoittaessa ilmeni. Fine diningin määrittelystä voisi tehdä oman tutkimuksen, koska tässä työssä se jäi pintapuoliseksi. Mielenkiintoista olisi myös tehdä havainnointitutkimus hyvätasoisien ravintolan keittiömestarin toimintatapoihin ja verrata saatuja tuloksia tästä työstä saatuihin tuloksiin, eli tutkia miten keittiömestarit todella hoitavat työnsä ja mitä työpäiviin ajankäytöllisesti kuuluu. Mielenkiintoinen tutkimus olisi myös kysyä esimerkiksi vastavalmistuneilta Ravintolakoulu Perhon keittiömestareilta, kuinka hyvin heidän oppimansa asiat täsmäävät tästä työstä saatuihin tuloksiin. Tismalleen samat kysymykset voisi esittää esimerkiksi ammattikorkeakoulujen restonomien kouluttajille ja tutkia tuloksien mahdollisia poikkeavuuksia. Seuraavassa kappaleessa opinnäytetyön kirjoittajan oman oppimisen arviointi

4.4 Oman oppimisen arviointi

Kirjoitan viimeisen kappaleen ensimmäisestä persoonasta. Opinnäytetyö oli minulle haastava ja paikoitellen jopa epämiellyttävä prosessi. Projektin ympärillä tapahtui merkittävästi asioita. Olin avaamassa ravintolaa, osallistuin kokkien olympialaisiin, sekä muutin asunnosta toiseen. Aikataulut ja tavoitteet menivät useasti uusiksi. On vaikea motivoitua, kun on jo päässyt ”oikean” työn makuun, siksi on erittäin hyvä asia, että kouluissa aloitetaan nyt opinnäytetyöprosessi aikaisemmin.

Myös kokemuksen puute tämänlaajuisten kirjallisten tuotoksien tekemisestä toi omat haasteensa, mutta se on varmasti jokaisen lopputyöntekijän ongelma. Työstä tuli kuitenkin oikein hyvä opinnäytetyö, johon voin olla tyytyväinen. Opin mielestäni ennen kaikkea hakemaan tietoa ja kyseenalaistamaan omaa tekemistäni projektissa, jonka onnistuminen oli

vain ja ainoastaan minusta itsestäni kiinni. Opin miten tekstiä kannattaa lähteä työstämään ja sen miten vaikeaa minun on tehdä töitä siten, kun ei ole muuta kuin tyhjä paperin edessä. Tärkein oppi oli kuitenkin tieto, jota haastateltavilta ja teorian kirjoittamisesta sain. Moni uskomani asia sai vahvistuksen ja työn tekeminen auttaa minua itseäni ja toivottavasti muitakin kokkeja ja keittiömestareita kehittymään työssään paremmaksi.

Lähteet

Anttila, P. 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. Akatiimi. Hamina.

Ammattinetti 2015. TE- palvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. Keittiöpäällikön työtehtävät. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/619_ammatti. Luettu 1.9.2016.

Ammattinetti 2017. TE- palvelut. Työ- ja elinkeinoministeriö. Ravintolapäällikkö. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/630_ammatti. Luettu 28.9.2017

Baskette, M. 2001. The Chef Manager. Prentice-Hall. New Jersey.

Cambridge University Press 2016. Cambridge dictionary. Meaning of "fine dining" in the English Dictionary. Luettavissa: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/fine-dining>. Luettu 27.9.2016.

Chesser, J. & Cullen, N. 2005. The World of Culinary Supervision, Training and Management. Pearson Education, Inc. New Jersey.

Egerton-Thomas, C. 2006. How to open and run a successful restaurant. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.

Eräsalo, U. 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Restamark Oy. Helsinki.

Doyle, A. 2016. About careers. Chef Skills List. Luettavissa: <http://job-search.about.com/od/list/fl/chef-skills.htm>. Luettu 1.9.2016.

Döfler, V, MacBryde, J & Stierand Marc. 2014. Creativity and innovation in haute cuisine : towards a systemic model. Creativity and Innovation Management. University of Strathclyde. Luettavissa: <https://strathprints.strath.ac.uk/46199/> Luettu 1.11.2017.

Fields, R. 2007. Restaurant success by the numbers. A Money-Guy's Guide to Openig the Next New Hot Spot. Ten Speed Press. New York.

Fischer, J. 2005. At your service: a hands on guide to the professional dining room. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.

Gastronomian Akatemia 2016. Jari Vesivalo. Kokkien Kokki 2016. Luettavissa: <http://www.gastronomianakatemia.fi/kokkien-kokki-2016/>. Luettu 9.8.2017

GollegegradLLC 2016. Chefs and Head Cooks. Career, Salary and Education Information. Luettavissa: <https://collegegrad.com/careers/chefs-and-head-cooks>. Luettu: 5.9.2016

Bouty, I & Gomez, M. Creativity in Haute Cuisine: Strategic Knowledge and Practice in Gourmet Kitchens. Teoksessa: Journal of Culinary Science & Technology, s. 80-95. Taylor & Francis Ltd. Oxfordshire. Luettavissa: <http://ezproxy.haaga-helia.fi:2058/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=5515f5c9-2ba8-479a-a8ae-4c31cdbbc215%40sessionmgr103>. Luettu 1.11.2017.

Green, J. & Parkinson, A. 2001. Cutting it fine. Inside the restaurant business. Jonathan Cape. London.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016. Hotelli- ja ravintola-alan-koulutus Ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelma, Helsinki, päivätoteutus. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/ruokatuotannon-johtamisen-koulutusohjelma-helsinki-paivatoteutus?userLang=fi>. Luettu 6.9.2016.

Haaga-Perho 2016. Majoitus- ja ravitsemisalan esimiehen erikoisammattitutkinto, keittiömestari. Luettavissa: <https://www.haagaperho.fi/koulutukset/matkailu-ja-ravitsemisala/keittion-esimies/>. Luettu 6.9.2016.

Järvenpää, E. 2.2.2006. Professori. Laadullinen tutkimus. Tuotantotalouden osasto. Seminaariesitys. Helsinki.

Lane, C. 2014. The Cultivation of Taste. Chefs and the Organization of Fine Dining. Oxford University Press. Oxford.

Leschziner, V. 2015. At the Chef's Table. Culinary Creativity in Elite Restaurants. Stanford University Press. Stanford.

Levius, T. 2017. CNN Travel. Singapore offers the world's cheapest Michelin-starred meal. Luettavissa: <http://edition.cnn.com/2017/02/27/foodanddrink/singapore-cheapest-michelin-star-restaurant/>. Luettu 7.9.2016.

Mealey, L. 2016. Fine Dining Restaurants. What is fine dining?. Luettavissa: http://restaurants.about.com/od/restaurantconcepts/a/Fine_Dining.htm Luettu: 10.9.2016.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.

National career service 2016. Job profiles. Chef. Luettavissa: <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/advice/planning/jobprofiles/Pages/chef.aspx> Luettu: 15.9.2016

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Matkailu- ja Ravintolapalvelut Mara ry. 2015. Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus esimiehet 1.5.2014-31.1.2017. Luettavissa: <http://kampanjapalvelu.fi/epam/maravaemtes/palkat2.aspx>. Luettu 9.9.2017

Piispanen, A. 2016. Naiset keittiöiden mestareina. Tutkimussuunnitelma Pro gradu tutkielmaan. Helsingin yliopisto. Kansatiede. Helsinki.

Puusniekka, A & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. Tutkijan asema ja tutkimuksen arviointi. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3.html>. Luettu 12.11.2017

Tilastokeskus 2017. Kokoajakaisten palkansaajien yleisin kuukausiansio 2 500 euroa vuonna 2016. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/pra/2016/pra_2016_2017-09-21_tie_001_fi.html. Luettu 28.9.2017

Tilastokeskus 2015. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten ansiot ammattiluokituksen (AML 2010) mukaan vuonna 2015. Luettavissa: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__pal__yskp__2015/005_yskp_tau_104.px/table/tableViewLayout1/?rxid=c25d5672-a4eb-4853-9a06-7b0a36cbae6b Luettu 10.9.2016

Tuominen, P. 2014. Keittiömestari tyrmää fine diningin kuoleman: "Miksi suomalaiset maksavat huonosta palvelusta?". Makuja. Luettavissa: <http://www.mtv.fi/lifestyle/makuja/artikkeli/keittiomestari-tyrmaa-fine-diningin-kuoleman-miksi-suomalaiset-maksavat-huonosta-palvelusta/4649322>. Luettu: 6.9.2016.

Turpeinen, V. 2009. Keittiömestarin huippuosaaminen mestarien itsensä kertomana. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Aikuiskasvatustiede. Jyväskylä

United States Department of Labor, 2015. Bureau of Labor Statistics. What Chefs and head cooks do? Luettavissa: Luettavissa: <http://www.bls.gov/ooh/food-preparation-and-serving/chefs-and-head-cooks.htm#tab-2>. Luettu: 13.10.2016.

Ursin, H. & Mykkänen, J. 2008. Tarjoilukirja. Restamark. Vantaa.

Ruohotie, P. 2002. Kvalifikaatioiden ja kompetenssien kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena. Teoksessa J.Nieminen. Verkot ja virtuaalistaminen oppimisen tukena. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 23.

World Association of Chefs And Societies 2016. Worldchefs Certified Chef de Cuisine. Luettavissa: <https://www.worldchefs.org/Education/Global-Culinary-Certification> Luettu: 6.10.2016

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Perustiedot haastattelijasta ja työpaikasta:

- Millainen työkokemus sinulla on?
- Mikä on nykyinen työpaikka/ravintola?
- Miten luonnehtisit työpaikkaasi tai työtehtävääsi?
- Monta keittiömestaria sinulla on ollut alaisena?
- Miten määrittelet hyvätasoisen ravintolan
- Miten määrittelet fine diningin?

Keittiömestarin työ:

- Mitä eroa keittiömestarilla ja keittiöpäälliköllä? kummassa tilanteessa käytetään kumpaa, vai tarkoitetaanko usein yhtä ja samaa asiaa.
- Miten kuvailisit tavanomaista keittiömestarin työtehtäviä?
- Mitä paperitöitä kuten hallinnolliset työt keittiömestarilta vaaditaan?
- Kuinka paljon suorittavaa vuoroa keittiömestari tekee suhteessa hallintoon?
- Mitä muita vastuita ja työtehtäviä keittiömestarilla on?
- Millaisella työajalla keittiömestarilla on?
- Millaisella työ sopimuksella keittiömestari työskentelee?
- Miten kuvailisit tavanomaista keittiömestarin palkkaa?
- Miten kuvaisit keittiöhierarkiaa suomessa?
- Miten keittiömestariksi päädytään

Hyvän keittiömestarin tiedot ja taidot:

- Millaisia kokin taitoja (ruoanlaitto ja kädentaidot) hyvältä keittiömestarilta vaaditaan?
- Tarvitseeko keittiömestari luovuutta, jos tarvitsee minkäläistä?
- Millaiset aistitiedot hyvällä keittiömestarilla on?
- Millaista ravitsemustuntemusta hyvällä keittiömestarilla on?
- Määrittele minkälaiset vuorovaikutus ja kommunikointitaidot hyvällä keittiömestarilla on?
- Määrittele Millaiset suunnittelutaidot ja organisointitaidot hyvällä keittiömestarilla?
- Standardisoiko hyvä mestari toimintaa? Jos standardisoi niin miten?
- Millaista sitoutumista työtä ja alaa kohtaan hyvältä keittiömestarilta vaaditaan?
- Millaisia liikkeenjohdollisia taitoja keittiömestarilta on? Tarvitseeko ymmärtää liiketoiminnan lukuja?
- Millaisia ihmisten johtamisen taitoja keittiömestarilta vaaditaan?
- Tarvitseeko keittiömestarin ymmärtää koko ravintolan toimintaa, jos tarvitsee miten?

- Tarvitseeko keittiömestarin eri tilanteissa vaihtaa kokkaustyyliään, jos tarvitsee niin millaisissa?
- Vakoileeko keittiömestari muita keittiömestareita?
- Mitä muita hyödyllisiä taitoja hyvältä keittiömestarilta löytyy jota ei jo sanottu?
- Onko jotain neuvoja mitä keittiömestariksi haluavan tulisi tajuta/oppia/tehdä?