

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketoiminta ja kulttuuri Imatra
Majoitus- ja ravitsemisala
Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma, Aikuiskoulutus

Kari Tuomainen

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT YRITYKSEN JA AMMATTIOPISTON YHTEIS- TYÖSSÄ

Opinnäytetyö 2011

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
1.1 Perusteluja valitun aiheen tutkimiselle	5
1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset	6
1.3 Opinnäytetyön eteneminen	7
2 TYÖSSÄOPPIMINEN	7
3 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	9
3.1 Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoitus	9
3.2 Opiskelijan näkökulma	9
3.3 Koulutuksen järjestäjän ja opettajan näkökulma	10
3.4 Työelämän näkökulma	10
3.5 Opiskelijan osaamisen arviointi	11
3.6 Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö	12
4 YRITYKSEN REKRYTOINTI.....	13
4.1 Rekrytointikanavat	13
4.2 Rekrytointiongelmia ravintola-alalla	14
4.3 Rekrytointi oppilaitosyhteistyön avulla	15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
5.1 Tutkimuksen yhteistyökumppanit	17
5.2 Tutkimuksessa käytetty menetelmä	18
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	19
6.1 Näytön hyödyt.....	19
6.2 Yhteistyö oppilaitoksen kanssa	21
6.3 Ongelmia.....	21
6.4 Työhön palkkaaminen	22
6.5 Alan koulutuksen merkitys	22
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	23
7.1 Tutkimuksen arviointi	25
7.2 Jatkotutkimusehdotuksia.....	25
LÄHTEET	27

LIITTEET

Liite 1 Haastattelulomake

TIIVISTELMÄ

Kari Tuomainen

Ammattiosaamisen näytöt yrityksen ja ammattiopiston yhteistyössä, 28 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu Imatra

Liiketoiminta ja kulttuuri, Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma, Aikuiskoulutus

Ohjaaja: lehtori Marja Antikainen

Opinnäytetyön aiheena oli selvittää, miten ammattiosaamisen näytöt toimivat paikallisen osuuskaupan ja ammattiopiston yhteistyössä koskien ravintolan salipuolen tarjoilijoita. Ammattiosaamisen näytöt ovat olleet käytössä työssäoppijoiden arvioinnissa viisi vuotta. Tavoitteena oli saada tietoa näyttöjen hyödyistä työantajanäkökulmasta katsottuna sekä löytää mahdollisia kehittämiskohteita.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa selvennettiin työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön käsitteitä, mikä on niiden merkitys ammattikoulutuksessa ja toisaalta niiden merkitys työelämälle. Lisäksi selvitettiin yritysten rekrytointikäytäntöjä ja sitä, mitä on työelämän ja oppilaitosten yhteistyö.

Tutkimuksen empiirisessä osassa käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastateltavat olivat paikallisen osuuskaupan ravintoloiden esimiehiä, ja haastattelut tehtiin kuudelle henkilölle. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanasta sanaan tietokoneelle jatkoanalyysia varten.

Tutkimuksen tuloksena vahvistui se, että ammattiosaamisen näytöt ovat kaikille selkeä asia ja niistä on hyötyä sekä työnantajalle että opiskelijalle. Yhteistyö osuuskaupan ja ammattiopiston kanssa toimii hyvin, eivätkä näyttötilanteet ole aiheuttaneet suurempia ongelmia. Ainoastaan työssäoppijan osaamisen arviointi koetaan hankalana nykyisellä asteikolla.

Alan ammattiopistotasosta koulutusta tarvitaan edelleen Joensuun alueella, ja tutkimuksen mukaan sitä pitäisi jopa lisätä. Koulutetun työvoiman puute ei vielä ole maakunnassa suuri ongelma verrattuna pääkaupunkiseutuun, mutta uhkakuvia on jo nyt havaittavissa. Tähän tulisi yhteistyökumppaneiden kiinnittää huomiota, jotta jatkossa Joensuun alueella koulutetaan riittävästi työvoimaa alalle.

Asiasanat: työssäoppiminen, ammattiosaamisen näytöt, oppilaitosyhteistyö, rekrytointi

ABSTRACT

Kari Tuomainen

Collaboration between a Company and Vocational College of Vocational Skills

Demonstrations, 28 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences, Imatra

Unit of Tourism and Hospitality

Degree Programme in Hotel and Restaurant Business

Bachelor's Thesis 2011

Instructor: Mrs. Marja Antikainen, Lecturer

The purpose of the thesis was to find out how the collaboration between a company and vocational college works concerning vocational skills demonstrations of restaurant waiters. In addition, the task was to examine if there is any benefit of skills demonstrations for the company, and how to develop co-operation. Partners for the study are a local hotel and restaurant company and a local vocational college.

The information was gathered from literature, journals, the Internet and by interviewing. In the theoretical part of the study the main issue was to explain what on-the-job learning is and what vocational skills demonstrations are, and what their consequence is for vocational education and for work life. Also how companies carry out their recruitment was clarified.

Data for this study were collected by interviewing six supervisors in partner restaurants. The results of the study show that vocational skills demonstrations are perceived well without any complexities. Rather the results indicate more utilities for students, for the company and for the vocational school.

The final result of this thesis was that it is important to keep on vocational education in Joensuu and even to enhance it. Now the lack of trained waiters is a fact in southern Finland. A vision is that it will be a threat also in eastern Finland in the future. To ensure professional labour for hotel and restaurant business, companies support for vocational education is essential.

Keywords: On-the-Job Learning, Vocational Skills Demonstrations, Collaboration, Recruiting

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, kuinka yhteistyö sujuu ammatillisen oppilaitoksen ja paikallisen yrityksen kesken koskien toisen asteen ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvää ammattiosaamisen näyttöä. Yhteistyökumppaneina ovat Pohjois-Karjalan Osuuskauppa (PKO) alan yrityksenä sekä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä koulutuksen järjestäjänä.

Ammatillinen peruskoulutus on toisen asteen koulutusta, joka muuttui kolmivuotiseksi koulutukseksi vuonna 2000. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammatillista peruskoulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, ammatilliset erityisoppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Alaan kuuluu hotelli-, ravintola- ja suurtalousalan, koti- ja laitostalousalan, puhdistuspalvelualan, tekstiilihuoltoalan sekä matkailualan ammatillinen koulutus. Tehtävänimikkeitä ovat mm. tarjoilija, vastaanottovirkailija ja ravintolakokki, suurtalouskokki.

Ammattiosaamisen näytöt ovat liitetty 1.8.2006 alkavasta koulutuksesta lähtien osaksi opiskelijan arviointia ammatillisissa perustutkinnoissa. Ammattiosaamisen näyttö on työtilanne tai työprosessi, jossa opiskelija osoittaa osaamistaan ja työelämän edellyttämää ammattitaitoa tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa ammattiosaamisen näytöt ovat osa koulutusta ja sijoittuvat koko koulutuksen ajalle. Näyttöjä annetaan kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista.

1.1 Perusteluja valitun aiheen tutkimiselle

Koska ammattiosaamisen näytöt ovat olleet käytäntönä työssäoppijoiden arvioinnissa jo viidettä vuotta, on tärkeää saada selville yhteistyökumppanin kokemuksia ja suhtautumista ja mahdollisia kehittämisehdotuksia ammattiosaamisen näyttöihin. Onko menetelmä heidän mielestään oikea mittaamaan työssäoppijoiden osaamista?

Aiheen valintaan vaikuttavana tekijänä on myös opinnäytetyön tekijän oma työkokemus hotelli- ja ravintola-alan esimiestehtävissä ja sitä kautta osallistuminen näyttöihin työnantajan edustajana. Lisäksi kokemusta on kertynyt vuoden mittaisista ammattiopiston alan opetustehtävistä, jolloin olen huomannut, että työnantajille ammattiosaamisen näytöt eivät mielestäni ole olleet kirkaana selvillä. Epävarmuutta on ollut siitä, mitä näytöt tarkoittavat ja mitä niillä haetaan, vaikka työpaikkaohjaajan koulutusta on lisätty alan oppilaitoksen toimesta.

Opinnäytetyön aihe ei ole tyypillinen restonomiopiskelijalle. Koska ammattikorkeakoulusta valmistuvat restonomit opiskelevat alan esimiestutkintoa, niin heidän pitää tulevana esimiehenä osata ohjata työpaikoilla olevia työssäoppijoita ja ymmärtää, mitä ammattiosaamisen näytöillä tarkoitetaan. Työssäoppijoiden ohjaaminen siirtyy aika usein heidän vastuulleen jo vuoropäällikköinä, eikä yksikön ravintolapäällikkö enää välttämättä osallistu näyttöprosessiin.

Ammattiosaamisen näytöistä hotelli- ja ravintola-alalla on aikaisemmin tehty tutkimuksia keittiöpuolen työssäoppijoiden näytöistä (Lybäck 2007). Tutkimusta ei kuitenkaan ole tehty salihenkilökunnan tarjoilijoista ja baarityöntekijöistä työnantajanäkökulmasta katsottuna.

Uskon, että tutkimuksesta hyötyvät molemmat osapuolet, työnantajana Pohjois-Karjalan Osuuskauppa sekä koulutuksen toteuttaja Joensuun ammattiopisto ja sitä kautta opiskelijat, sillä ammattiosaamisen näytöt siirtyvät yhä enemmän suoritettavaksi työssäoppimispaikoille. Mikäli tutkimuksen avulla saadaan selville mahdollisia ongelmakohtia tai kehittämisehdotuksia, voidaan niiden perusteella miettiä kaikille yhteisiä käytäntöjä sujuvan yhteistyön aikaansaamiseksi ja sitä kautta helpottaa molempien osapuolten arkea.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Tavoitteena opinnäytetyössä on selvittää ammattiosaamisen näyttöjen hyödyllisyys eri osapuolille. Vastausta haetaan siihen, ovatko ammattiosaamisen näytöt käsitteenä selkeä työnantajien edustajille ja miten yhteistyö sujuu yrityksen ja oppilaitoksen kesken. Keskeinen tutkimusongelma on se, onko ammattiosaamisen näytöillä saavutettu se alkuperäinen tavoite, mitä sillä alun perin haettiin työnantajan ja koulutuksen järjestäjän näkökulmasta. Lisäksi selvyttä haluttaan

saada siitä, minkälaisia mahdollisuuksia opiskelijalla on saada töitä siitä PKO:n yksiköstä, jossa hän on suorittanut työssäoppimisen ja siihen liittyvän näytön. Ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä ongelmakohtia sekä työnantajan mielipiteitä alan koulutuksen tarpeesta Joensuun alueella on myös tarkoitus saada selville.

Opinnäytetyö rajataan niin, että ammattiosaamisen näytöt koskevat hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinnon suorittavia tarjoilijoita ja baarityöntekijöitä. Maantieteellisesti opinnäytetyö rajataan koskemaan yhteistyökumppanin Joensuun kaupungissa olevia toimipaikkoja.

1.3 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa selvennetään työssäoppimisen käsitettä, siihen liittyviä ammattiosaamisen näyttöjä sekä yritysten rekrytointikäytäntöjä.

Tutkimusosassa selvitetään, mikä on ammattiosaamisen näyttöjen tämän hetkinen tila, miten työssäoppiminen sujuu ja kuinka yhteistyö toimii näyttöjen osalta Joensuun ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan Osuuskaupan kesken. Onko PKO huomionnut työssäoppijat ja etenkin näytön suorittaneet rekrytoidessaan uusia työntekijöitä.

Tutkimuksen empiirinen osuus suoritetaan laadullisella tutkimusotteella teema-haastatteluiden avulla. Haastattelut tehdään yksilöhaastatteluna ja henkilöt valitaan sen mukaan, ketkä vastaavat ammattiosaamisen näytöistä PKO:n hotelli- ja ravintola-alan Joensuun yksiköissä. Haastattelut tallennetaan nauhurille, ja aineisto litteroidaan ja puretaan tietokoneelle.

2 TYÖSSÄOPPIMINEN

Työssäoppimisella on aina ollut tärkeä asema ammatillisen osaamisen ja kehittämisen muotona ammatillisessa koulutuksessa (Pohjonen 2005, 3). Se on korostunut vuoden 1999 lainsäädäntökokonaisuuden myötä, joka on tarkoittanut työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kietomista osaksi ammatillisia tutkintoja ja toisaalta työssä opitun tunnustamista (Pohjonen 2005, 15).

Työssäoppiminen on aiemmin ollut suosittu ammatin oppimisen muoto, sillä esimerkiksi käsityöammatteihin liittyi kiinteästi oppipoika-kisälli-mestari asetelma. Työssäoppimisesta on olemassa useita eri asiantuntijoiden määritelmiä.

Pohjosen määritelmän (Pohjonen 2005) mukaan

Työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosesseissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden.

Opetushallituksen (Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2010, 197) mukaan työssäoppiminen on osa ammatillista koulutusta. Se on koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työskentelemällä työpaikalla aidossa työympäristössä. Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua ja työssäoppimisjaksojen on oltava ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyöllä varmistetaan työssäoppimisen laatu, ajantasaisuus sekä työelämävastaavuus.

Työssäoppimisen toteutuksesta vastaa koulutuksen järjestäjä, joka huolehtii siitä, että työssäoppimispaikoissa toteutuvat vaadittavat työssäoppimiselle asetetut kriteerit. Yleensä opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan, eikä hänelle makseta palkkaa työssäoppimisjaksojen aikana (Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2010, 198).

Työpaikoilla tulee muistaa, että työssäoppija ei koskaan voi korvata vakituisen henkilöstön työpanosta ja siten horjuttaa työpaikan työntekijöiden asemaa (Pohjonen 2005, 130).

Työssäoppimista tulee sisältyä ammatilliseen perustutkintoon puolen vuoden ajan vähintään 20 opintoviikkoa (Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2010, 10).

3 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT

Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Ammattiosaamisen näytöillä arvioidaan muun arvioinnin ohella opiskelijan ammatillista osaamista työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa. Ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa ammattiosaamisen näytöt ovat osa koulutusta ja sijoittuvat koko koulutuksen ajalle. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 6.)

3.1 Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoitus

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotolla pyritään varmistamaan koulutuksen laatua ja vahvistamaan työelämäyhteyksiä. Lisäksi näytöt yhtenäistävät opiskelijan arviointia ja helpottavat antamaan palautetta opiskelijan käytännön ammatitaidosta sekä helpottavat opiskelijoiden siirtymistä työelämään. Ammattiosaamisen näytöt antavat koulutuksen järjestäjille tietoa opetussuunnitelmien, opetusjärjestelyiden sekä ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta sekä tuottavat tietoa oppimistulosten kansalliseen arviointiin. Hyötynäkökohtia voidaan tarkastella eri näkökulmista: opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja opettajan sekä työelämän perspektiivistä. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 7.)

3.2 Opiskelijan näkökulma

Opiskelijan näkökulmasta ammattiosaamisen näytöt tuovat opiskeluun tavoitteellisuutta, sillä opiskelija osallistuu suunnitelmien tekemiseen yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Näin hänelle selkeytyy, mitä osaamista arvioidaan ja millaisia kriteerejä arvioinnissa käytetään. Opiskelijan itsearviointitaidot ja opiskelumotivaatio tehostuvat. Näytöissä käytännön tekeminen korostuu, sillä opiskelija pääsee näyttämään käden taitojaan, jotka näin antavat hänelle mahdollisuuden näyttää ammatillinen osaamisensa käytännössä. Kokemusten mukaan opiskelijat arvostavat työpaikalla oman alan ammattilaiselta saatua palautetta, ja sen vuoksi työelämästä tulevalle arvioijalle halutaan näyttää parasta. Tällä on myös kasvattava vaikutus opiskelijan ammatti-identiteetille.

Ammattiosaamisen näytöistä saamallaan todistuksella hän voi myöhemmin osoittaa pätevyyttään työnhakutilanteessa ja näin helpottaa työllistymistään. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 7.)

3.3 Koulutuksen järjestäjän ja opettajan näkökulma

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto edellyttää opettajien välistä sekä opettajien ja työelämän välistä tiivistä yhteistyötä. Lisäksi näytöt ohjaavat opetusta ja arviointia opetussuunnitelmien ja muuttuvan työelämän tarpeiden suuntaiseksi. Opiskelijan arviointi ja arviointimenetelmät monipuolistuvat, kun arvioinnissa korostetaan työelämän tarpeita. Laatua ammattiosaamisen näyttöihin tuovat työpaikkaohjaajien kouluttaminen arviointityöhön ja opettajien mahdollisuus päivittää työelämän ammattitaitoaan. Kun ammattiosaamisen näytöillä saadaan tietoa opiskelijoiden oppimistuloksista, voidaan saadun tiedon perusteella päätellä, tuottaako opetus riittävää ja työelämän kannalta olennaista osaamista. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 8.)

3.4 Työelämän näkökulma

Työelämälle on tärkeää varmistaa alalle valmistuvien työntekijöiden ammatillinen osaaminen sekä varmistaa ammatillisen koulutuksen laatu vastaamaan työelämän tarpeita. Tiivistyvä yhteistyö oppilaitosten kanssa sekä ammattiosaamisen näytöt antavat mahdollisuuden vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle valmistuu. Opetuksessa on jo otettu käyttöön nykyistä työelämälähtöisempiä ratkaisuja työelämältä saadun palautteen vuoksi.

Opiskelijat saavat ammattiosaamisen näytöistä näyttötodistuksen, joka arvosanan lisäksi kertoo sen, millaisia näyttöjä opiskelija on tehnyt, ja missä näytöt on annettu. Työhönottotilanteissa näyttötodistuksen perusteella on mahdollista päätellä entistä tarkemmin, millaista osaamista opiskelijalla on. Tämä helpottaa työnantajaa rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin on laadittu kansalliset näyttöaineistot. Näiden pohjalta toteutetuissa näytöissä työnantajat voivat luottaa myös siihen, että eri oppilaitosten antamat arvosanat osaamisesta ovat vertailukelpoisia.

Ammattiosaamisen näytöt työpaikalla ovat innostaneet syventämään ja päivittämään myös työyhteisön omaa osaamista työelämäedustajien, opettajien ja opiskelijoiden yhteisissä keskusteluissa syntyneiden ideoiden pohjalta. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 8 – 9.)

3.5 Opiskelijan osaamisen arviointi

Lähtökohtana ammattiosaamisen näytöissä on ollut lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta ja saada työelämän edustajat mukaan opiskelijan ammattitaidon arvioimiseen. Näyttöjen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin on laadittu kaikkia ammatillisia perustutkintoja koskevat kansalliset ammattiosaamisen näyttöaineistot voimassa olleiden opetussuunnitelman perusteiden ja näyttötutkinnon perusteiden pohjalta. Aineiston tarkoitus on olla koulutuksen järjestäjälle, opettajille ja työpaikkaohjaajille tukimateriaali, jota he voivat käyttää suunnitlessaan ja toteuttaessaan ammattiosaamisen näyttöjä. Lisäksi aineisto auttaa yhdenmukaistamaan opiskelijan arviointia sekä auttaa koulutuksen järjestäjää varmistumaan siitä, että näytöt kattavat keskeisen tutkinnossa vaadittavan ammatillisen osaamisen. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006, 9.)

Arvioinnin kohteet on päätetty ja kriteerit laadittu opetussuunnitelman perusteiden pohjalta, ja ne ovat kaikissa perustutkinnoissa samat. Arvioijan tulee kiinnittää huomiota ammattiosaamisen näytöissä neljään arviointikohteeseen, jotka ovat (Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2010, 10) mukaan tarjoilijan koulutusohjelmassa tutkinnon osan mukaan:

- työprosessin hallinta kokonaan
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta
- työn perustana oleva tiedon hallinta
- elinikäisen oppimisen avaintaidot

Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat osaamista, jota tarvitaan jatkuvassa oppimisessa, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotossa sekä työelämän muutoksessa selviytymisessä. Näitä ovat oppiminen ja ongelmanratkaisukyky, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, terveys, turvallisuus ja toimintakyky, aloitekyky ja yrittäjäyys, kestävä kehitys, estetiikka, viestintä ja mediaosaaminen sekä matematiikka ja luonnontieteet. (Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2010, 13 – 14.)

3.6 Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö

Yleensä ammatillisen koulutuksen oppilaitoksilla on ollut hyvät yhteydet työelämään. Henkilösuhteet ja yhteistyö ovat pääosin sujuneet hyvin, mutta aina on kuitenkin parantamisen varaa. Ei riitä, että oppilaitos tekee osuutensa ja yritys omansa. Työssäoppiminen ja siihen liittyvät näytöt tulee suunnitella yhdessä, ja perustana suunnittelulle tulee olla opiskelijan lähtökohdat. Sujuvan yhteistyön saavuttamiseksi oppilaitoksen johdon kaikilla tasoilla työskentelevien tulee aktivoitua yritys yhteistyöhön. (Pohjonen 2005.)

Tutkimuksen mukaan työelämäyhteistyö on ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä pääasiassa lisääntynyt ja muuttunut tavoitteellisemmaksi (Jussila, Mahlamäki-Kultanen & Paavola 2008).

Koska ammattiopettajat hoitavat yleensä työelämäyhteyksiä, on tärkeää, että he ymmärtävät elinkeinoelämän lainalaisuuksia. Yritysten omiin tulostavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin työssäoppimisen kehittämistarpeet voivat olla vaikea sovittaa. Vastaavasti yritysten edustajien pitää ymmärtää oppilaitoksen toimintaperiaatteet, jotta voidaan löytää toimintamalli, joka hyödyttää molempia osapuolia. (Pohjonen 2005.)

Yritysten työpaikkaohjaajat ovat tärkeässä roolissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäjinä, ja sitä kautta he ovat rakentamassa laadukasta ammatillista peruskoulutusta. Työpaikkaohjaajien koulutusta on järjestetty vuodesta 2000 lähtien varmistamaan, että sekä koulutuksen järjestäjällä että työpaikoilla noudatetaan yhdenvertaisia toimintamalleja työssäoppimisessa ja siihen liittyvissä näytöissä. Tavoitteena on ollut, että työpaikkaohjaajat hahmottavat oman alansa ammatillisen peruskoulutuksen sisällön tavoitteineen ja kykenevät kehittä-

mään sitä enemmän työelämälähtöiseen suuntaan sekä suunnittelemaan työsäöppimistä ja näyttöjä omalla työpaikallaan.

Vastaavasti opettajat tarvitsevat myös koulutusta työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Koulutuksen voi toteuttaa esimerkiksi opettajien työelämäjaksojen yhteydessä, ja opiskelun voi sisällyttää opettajien työelämäosaamisen opintoihin. (Frisk 2007.)

4 YRITYSTEN REKRYTOINTI

Rekrytointi on monivaiheinen prosessi ja parhaimmillaan palapelin kokoamista, jossa informaatiota hankitaan useista eri lähteistä (Markkanen 2002, 5).

Useimmiten rekrytointitilanne yrityksissä alkaa siitä, kun organisaatiosta vapautuu työpaikka ja tilalle tarvitaan korvaava työntekijä. Joskus rekrytointitarve liittyy yrityksen kasvuun, jolloin entisellä työvoimalla ei enää pärjätä, vaan uusia työpaikkoja(toimia) perustetaan, jotta yrityksen tavoitteet toteutuisivat halutulla tavalla. (Eräsalo 2008.)

Yrityksen henkilöstösuunnittelulla on keskeinen rooli työvoiman tarpeen määrittelyssä. On otettava huomioon kaikki työvoiman tarpeeseen liittyvät tekijät, kuten työn laatu ja määrä sekä työpaineen vaihtelut. Todetun tarpeen pohjalta päätetään, minkälaisia työsuhteita ja millä perusteella työntekijöitä ruvetaan hakea ja laaditaan konkreettiset suunnitelmat ja aikataulut työvoiman rekrytointiin. (Eräsalo 2008.)

4.1 Rekrytointikanavat

Yrityksen mielikuvalla ja tavalla ilmoittaa avoimesta työpaikasta on merkitystä siinä, minkälaisia hakijoita se tulee saamaan. Arvostettu yritys on haluttu työpaikka. Ehdokkaiden hankinta voi olla sisäistä tai ulkoista. Sisäisellä hankinnalla on olemassa etunsa ja haittapuolensa. Etuna ovat mm. hakijan tunteminen ennakoon, hakija tuntee talon tavat, jolloin perehdyttäminen on lyhyt, sekä haku-

prosessi on lyhyt ja taloudellisesti edullinen. Ulkoinen hakeminen on työläämpää ja vaatii enemmän ammattitaitoa prosessin läpivientiin. Ulkoisia hankintakanavia ovat lehti-ilmoitukset, Internet, työvoimatoimisto, erilaiset rekrytointimessut, oppilaitokset, rekrytointifirmat, suora värväys ja puskaradio. Yritys valitsee parhaimmin tehtävään soveltuvan hankintaväylän, sillä kanavan valinnalla on merkitystä siihen, minkälaisia hakijoita saadaan. (Eräsalo 2008.)

4.2 Rekrytointiongelmia ravintola-alalla

Ammattitaitoisen työvoiman saanti on taantumasta huolimatta vaikeutunut monilla aloilla. Hotelli- ja ravintola-alalla on huutavin pula ammattitaitoisista alan ammattilaisista, etenkin Etelä-Suomen alueella sekä sesonkiaikoina Pohjois-Suomessa ja jossain määrin uhkakuvia työvoimapulasta leijuu myös muun Suomen osalla.

Palvelualan työpaikat tulevat olemaan suurimpia työllistäjiä tulevaisuudessa. Yksi vahvimmista kasvualoista on matkailu- ja ravintola-ala, jossa on tarjolla monipuolisia, mielenkiintoisia ja kansainvälisiä työtehtäviä kaikkialla Suomessa. Alan työpaikat ovat turvallisia ja pysyviä myös tulevaisuudessa, sillä alan työtehtäviä ja yritysten liikevaihtoa ei voi siirtää pois Suomesta. (MaRa.)

Kuitenkin alan uhkakuvana on ennustettu työvoimapulaa, sillä alan imago ei houkuttele opiskelijoita koulutukseen, eikä Suomi ole ulkomailta tulevalle työvoimalle houkutteleva kohde.

Erityisesti työvoimapula pahenee ja on tämän päivän todellisuutta pääkaupunkiseudulla. Suomen suurimman osuuskaupan toimialajohtajan antama haastattelu vuoden 2011 ensimmäiseen Mara-alan ammattilehteen Vitriiniin kuvaa tilannetta:

Työvoimapula pahenee koko ajan ja tulee olemaan älytön, Jouko Heinonen, HOK – Elannon toimialajohtaja huokaa. Nyt ei esimerkiksi tarjoilijoilla ole juurikaan etenemismahdollisuuksia. Mahdollisuuksien lisääminen ja palkkauksen parantuminen etenemisen myötä houkuttelisivat väkeä alalle (Heikkilä & Löfving 2011, 26).

Tutkimuksen (Arnkil, Järvensivu, Luoma & Pitkänen 2009) mukaan pulaa ravintola-alalla on erityisesti osaavasta eli koulutetusta ja työkokemusta omaavasta henkilökunnasta, joka pystyy toimimaan itsenäisesti vaativassa työssä ja kiireissä työyhteisöissä. Haasteena työnantajilla on ollut saada rekrytoituksi uutta henkilökuntaa alalle, jossa koulutuksen keskeyttäminen on yleistä ja vaihtuvuus alalta kouluttautumisen jälkeen on suuri.

Vastaavasti työnhakijahaastatteluiden mukaan ravintola-alalle rekrytoitumisessa on merkitystä hyvän tyypin kriteerin täyttämällä ja mahdollisuudella päästä alan keskeisenä rekrytointikanavana toimivaan verkostoon.

Vahvimmin rekrytointiongelmien syyksi nousivat esille työehtoihin liittyvät tekijät, kuten työn pätkätyöluonne ja epämiellyttävät työajat sekä työnantajien asennoitumiseen ja työyhteisössä kohteluun liittyvät tekijät.

Yksi rekrytointiongelmia aiheuttava tekijä ravintola-alalla on edelleen työssäoppijoiden kohtelu työssäoppimisjakson aikana. Työssäoppijoille on tärkeää työpaikan ilmapiiri ja positiivinen palaute, jotta heitä saadaan sitoutumaan alalle ja työpaikkaan. Tähän ei ole aina kiinnitetty huomiota. Ravintola-alan hektisessä työssä on tyypillistä antaa suoria käskyjä, jotka pahimmillaan ovat kadottaneet harjoittelujaksolla työssäoppijoiden itsetunnon ja kiinnostuksen alaan jo viikon aikana. Kiireen, välinpitämättömyyden ja työssäoppimisjaksojen tavoitteiden tietämättömyyden takia työssäoppijat on ohjattu avustaviin töihin siivoamaan ja tiskaamaan, eikä opettelemaan varsinaisia työtehtäviä.

Mikäli kouluttajat saavat kielteistä palautetta useilta opiskelijoilta samasta paikasta, sitä ei jatkossa suosita harjoittelupaikkana (Arnkil ym. 2009).

4.3 Rekrytointi oppilaitosyhteistyön avulla

Kun vaikeuksia on ollut saada työvoimaa ravintola-alalle, on yhdeksi keinoksi tullut rekrytoida työvoimaa suoraan työssäoppimisen kautta. Varsinkin yritykset, joiden suhtautuminen työssäoppimiseen on ollut myönteistä, ja he ovat halunneet tiivistää yhteistyötä oppilaitosten kanssa, ovat onnistuneet työvoiman

saannissa. Oppilaitosten kannalta työssäoppiminen on ollut yksi tärkeä rekrytointikanava. Onnistuneesta rekrytointiyhteistyöstä on hyvä esimerkki yksi hotelli- ja ravintola-alan suuryrityksistä Restel Oy, joka on tehnyt tiivistä yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa käynnistämällä keskitetyn oppilaitosyhteistyöprojektin vuonna 2007. (Forsberg 2007.)

Opiskelijoiden kiinnostuksen herättäminen työvoimapulasta kärsineille aloille toimii myös tulevaisuuden rekrytointikäytäntönä (Tynkkynen 2006).

Hotelli- ja ravintola-alan edunvalvoja, työmarkkinajärjestö MaRa on lähtenyt mukaan Taloudellisen Tiedotustoimiston nuoriso-ohjelmaan, jonka tavoitteena on edistää yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Käytännössä ohjelmaa toteuttaa MaRan oma koulu-coach, joka toimii linkkinä yritysten ja koulujen välillä.

Kun työvoimatarjonta eläköitymisen ja pienenevien ikäluokkien myötä supistuu, kilpailu tulevaisuuden parhaista osaajista kiihtyy, ja nyt ratkaistaan pitkälle se, mitkä alat pärjäävät tässä kisassa. Niin MaRa kuin muutkin toimialat ja julkinen sektori kilpailevat parhaasta työvoimasta yhä varhaisemmassa vaiheessa ja houkuttelevat peruskoulun ja lukion oppilaita oman alansa koulutukseen. (MaRa.)

MaRa:n viesti eri osapuolille on tiivistettynä (MaRa):

Nuorille halutaan antaa realistisia ja reaaliaikaisia tietoja työskentelystä matkailu- ja ravintola-alalla. Myönteinen kokemus työelämästä voi johtaa nuoren opiskelumaailmaan alaa ja sitä kautta motivoituneeksi alan ammattilaiseksi. Samalla koulumaailmaan halutaan tuoda lisää ajantasaista tietoa alasta ja lisätä opettajien ja muun kouluväen yrityselämän tuntemusta.

Yritysten rooli nuoriso-ohjelmassa on tärkeä. Yritykset hyötyvät mukanaolollaan siten, että ne saavat nuoriso-ohjelman kautta oppilaitosverkoston, yhteyshenkilöitä ja työkaluja kumppanuuteen oman alueensa koulujen kanssa ja varmistavat näin nuorten keskuudessa näkyvyyden, joka siten helpottaa mm. kesätyöntekijöiden saantia. Tällä voidaan varmistaa työvoiman saantia jatkossa ja siten edistää osaavan työvoiman riittävyttä alalla. Yhteistyö oppilaitosten kanssa

varmistaa yrityksen edustajien ajantasaisen tiedon siitä, mitä opetuksessa tapahtuu.

Nuoriso-ohjelman tavoitteena on rakentaa pitkäjänteistä yhteistyötä ja kumppanuuksia yritysten ja oppilaitosten välille sekä parantaa elinkeino- ja työelämän tuntemusta (MaRa).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen yhteistyökumppanit

Tutkimuksen yhteistyökumppaneina olivat Pohjois-Karjalan Osuuskauppa sekä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä.

Pohjois-Karjalan Osuuskauppa (PKO) on yksi S-ryhmään kuuluvista 22 alueosuuskaupoista. PKO:n omistaa asiakkaat, ja yrityksen tehtävänä on tuottaa kilpailukykyisiä etuja ja palveluja oman alueensa asiakasomistajille. PKO on alueensa yksi suurista työllistäjistä, sillä se tarjoaa työpaikan noin 910 henkilölle. Asiakasomistajia on yli 56 000 (PKO).

PKO on alueensa merkittävin toimija hotelli- ja ravintola-alalla. Kolmen hotellin lisäksi se omistaa 21 erilaisella liikeidealla toimivaa ravintolaa. Hotellit ovat Sokos Hotel Kimmel, Sokos Hotel Koli ja Sokos Hotel Vaakuna, ja ne kuuluvat valtakunnalliseen Sokos Hotels - ketjuun. Osa ravintoloista kuuluu valtakunnalliseen ketjuun, josta ruokaravintoloita ovat Rosso, Fransmanni, Amarillo, Torero sekä Prisman ja Sokoksen ravintolamaailmat. Kahvilaketjuun kuuluu Coffee House. Juomaketjuravintoloita ovat Public Corner, Bar Play, Bepop ja Night (PKO - ravintolat).

Lisäksi PKO harjoittaa päivittäistavarakauppaa (Prisma ja S-marketit), polttonestekauppaa (ABC-liikenneasemat) ja käyttötavarakauppaa (Sokos) 11 kunnan alueella yli 60 toimipaikassa. PKO tekee yhteistyötä monien eri tahojen kanssa Pohjois-Karjalassa ja on vahvasti mukana toiminnallaan maakunnan kehittämisessä.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (PKKY) on 14 kunnan muodostama koulutus- ja kehittämisorganisaatio. Jäsenkuntaan kuuluu Iloanta, Joensuu, Juuka, Kesälahti, Kitee, Kontiolahti, Lieksa, Liperi, Nurmes, Outokumpu, Polvijärvi, Rääkkylä, Tohmajärvi ja Valtimo. (Pkky.)

PKKY:n tehtävänä on kehittää ammatillista osaamista työelämä- ja yksilölähtöisesti Pohjois-Karjalan hyväksi koko maakunnan alueella. Lisäksi koulutusta ja muuta palvelutoimintaa toteuttavat Pohjois-Karjalan ammattiopistot Joensuussa, Kiteellä, Lieksassa, Niittylahdessa, Nurmeksessa, Outokummussa ja Valtimolla sekä Pohjois-Karjalan Aikuisopisto. Opiskelijoita koulutusyksiköissä on noin 7750 ja henkilökuntaa on noin 1050, josta opetushenkilöstöä on noin 650.

Keskeiset koulutusmuodot ovat ammatillinen peruskoulutus, ammatillinen aikuiskoulutus, oppisopimuskoulutus, vapaa sivistystyö ja kesäyliopistotoiminta. Lisäksi koulutuskuntayhtymä on mukana Humanistisessa ammattikorkeakoulutuksessa. (Pkky.)

5.2 Tutkimuksessa käytetty menetelmä

Tutkimuksen empiirinen osuus suoritettiin laadullisella tutkimusotteella teema-haastatteluiden avulla, joista yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu eteni tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelua kutsutaan usein puolistrukturoiduksi menetelmäksi, sillä siinä haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat kaikille samat. (Hirsijärvi & Hurme 2000.)

Tämä metodi koettiin ohjaavan opettajan kanssa soveltuvimmaksi, sillä näin saatiin enemmän irti haastateltavien tulkintoja ja määritelmiä asioista, kuin jos tutkimus olisi toteutettu lomakekyselynä, jossa kaikille on valmiit kysymykset vastausvaihtoehtoineen. Lisäksi ammattiosaamisen näyttöjä ei ole kaikissa PKO:n ravintoloissa, joten lomakekyselyssä vastaajien määrä olisi ollut liian suppea.

Haastattelukysymyksissä oli taustatietojen lisäksi viisi ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää kysymystä. Kysymyksillä haettiin vastauksia näyttöjen hyödyistä eri osapuolille, miten yhteistyö oppilaitoksen kanssa toimii, mahdollisia näyttöti-

lanteisiin liittyviä ongelmia, vaikuttavatko näytöt työhön palkkaamiseen sekä alan koulutuksen merkitystä Joensuun alueella (Liite 1).

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluna, ja henkilöt valittiin sen mukaan, ketkä vastaavat ammattiosaamisen näytöistä PKO:n hotelli- ja ravintola-alan Joensuun yksiköissä. Tutkimuksessa haastateltiin kuusi henkilöä, mikä oli riittävä määrä tarvittavan tiedon saamiseksi. Haastateltavista kaksi edusti ruokaravintoloita, yksi kahvilaa ja kolme pubityyppisiä juomaravintoloita. Ravintolat olivat Takatasku, Beer Stop, Bar Play, Coffee House sekä hotelli Kimmelin ravintola Fransmannista kaksi haastattelua.

Haastateltavista neljä oli ravintolapäällikköä ja kaksi vuoropäällikköä. Kaikki ovat olleet alan työtehtävissä useita vuosia, ja kaikilla on kokemusta näytöistä siitä lähtien, kun ammattiosaamisen näytöt tulivat käyttöön. Haastattelut kestivät keskimäärin 25 minuuttia, ja ne sovittiin puhelimitse tammikuun viimeiselle viikolle 2011. Kaikki haastattelut tehtiin helmikuun ensimmäisellä viikolla 2011. Haastattelut tehtiin jokaisen haastateltavan omassa yksikössä.

Haastattelut tallennettiin nauhurille, ja aineisto käsiteltiin litteroimalla sanasta sanaan kirjoittamalla se tietokoneelle, jolloin aineiston analyysi oli helpompaa ja monipuolisempaa.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustulokset on esitetty teemoittain haastattelulomakkeen järjestyksen mukaan. Jokaisen kysymyksen jälkeen on esitetty jonkun vastaajan suora oma näkemys asiasta sanasta sanaan paikallisella murteella ilman taustatietoja, eikä vastaajaa pysty näin tunnistamaan.

6.1 Näytön hyödyt

Kysymyksessä haluttiin saada selville, onko ammattiosaamisen näytöt käsitteenä selkeä ja onko siitä ollut varsinaista hyötyä osapuolille ja ketkä siihen osallistuvat. Ammattiopistossa korostetaan opiskelijoille, että koko työssäoppimisjak-

so on näyttöä, joka arvioidaan eikä pelkästään yksi päivä, jolloin testataan käytännön taidot.

Käsite oli kaikille vastaajille tuttu ja mitä se piti sisällään, sillä annetut ohjeet ovat olleet hyvät, ja pari vastaajaa on itse suorittanut omassa opiskelussaan näyttöjä. Pari vastaajaa oli sitä mieltä, että asia on enemmänkin opiskelijoille epäselvä heidän tullessa työpaikalle ja ohessa on yhden vastaajan mielipide:

On minulle selkeä, kun minä tein niitä koulussa ite, se työ oli sitä näyttöä koko ajan, mutta välillä tuntuu, että ne oppilaat eivät ole ihan kartalla siitä. Ne oottaa koko ajan sitä yhtä näyttöä, mutta se näyttö on koko ajan. Millon on se näyttö oppilaat hokevat. Sehän on se koko oppimisjakso se näyttö. Ensin pitää ohjata enemmän ja sitten vähentää ohjaamista. Eilen korostivat kovasti koulun illassa, että näyttö on koko työssäoppimisjakso.

Lähes kaikkien mielestä näytöt olivat tarpeellisia, sillä näytöt tuovat työssäoppijalle konkreettisen tavoitteen eli asiat, jotka pitää osata työssäoppimisjakson loputtua.

Kyllä, kyllä ja ne tuota kun ne tulee työssäoppimispaikkaan, niin ne perehtyy tosi hyvin toimintatapoihin ja kaikkeen. Tämä on se yks mikä sitouttaa siihen.

Se, miten näytöt vaikuttavat opiskelijaan ja hänen käyttäytymiseen, kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että se kyllä näkyy opiskelijoissa, toisissa enemmän toisissa vähemmän. Pääosin opiskelijat huomaavat, että työpaikalle ei voi tulla tekemään huonoa suoritusta varsinkaan siten, että keskittyy ainoastaan näyttöpäivään.

Jos opiskelija huomaa, että näyttö on viikon päästä, niin alkaa kummasti petraamaan niitä hommia, tekkee vähän niinku aktiivisemmaks opiskelijankin, että näytössä on tämmöisiä asioita, tuntuu itestään, että homma ei ole hanskassa, keskittyy niihin asioihin.

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että työnantajalle näytöistä on silloin hyötyä, kun opiskelija on suorittanut työssäoppimisjaksonsa hyvin ja se näkyy myös useimmiten näyttötilanteessa. Päinvastaisessa tapauksessa näytöllä ei ole merkitystä työnantajalle, sillä jos työssäoppimisjakso hoituu huonosti, niin ei työnantajaa näytöt enää kiinnosta sellaisen opiskelijan kohdalla. Jopa työnantajan edustajat voivat oppia jotakin työssäoppijalta näytön aikana, ainakin sen

miten prosessien pitäisi mennä oikein. Hyötynä työnantajalle on myös se, että hyvin mennyt näyttö kertoo potentiaalisesta palkattavasta henkilöstä tulevaisuudessa.

Onhan siitä hyötyä, semmoinen opiskelija joka pystyy hoitamaan jonkun tilauksen siinä niinku näytön mukana, niin kyllähän se hyödyttää työnantajaakin, totta kai. On tietenkin semmoisia oppilaita, jotka eivät pysty ja jännittää aika paljon ja vaatii meiltä aika paljon. Kyllähän se avaa silmät jos tekee jonkun väärin, voi oppii jotakin siltäkin opiskelijalta.

6.2 Yhteistyö oppilaitoksen kanssa

Kaikkien mielestä yhteistyö toimii nykyään hyvin osuuskaupan ja oppilaitoksen kesken. Opettajat on helppo saada kiinni puhelimitse tai sähköpostitse, ja opettajien ammattitaitoa pidetään hyvänä.

Myös koulutusta sekä opastusta on riittävästi saatavilla, ja sitä on tarjottu ammattiopistolta, mutta oma aktiivisuus on monen vastaajan mielestä ollut heikkoa, ja osa ei koe tarvitsevan opastusta.

Koulun suhteen omasta mielenkiinnosta riippuu haluaako sitä opastusta vai ei-kö. Koulultahan saa hirveen hyvin just tätä tietoo, elikkä kun vaan ite osallistuu näihin tapahtumiin, niin siellähän käyvvään just niitä näyttöjä, arviointia ja kaikkia tämmöistä läpi, että minusta se on ollut hirveen hyvä käytäntö. Nythän on se työssäoppimisen opas. Siinä on hirveen hyvä. Siinä käyvvään kaikki ne rakenteet läpi, mitä on opiskelijaan liittyvää, näytöt ja just nää arvioinnit, ihan kaikista oppaista, jos tarvii tietoo johonkin.

6.3 Ongelmia

Näyttötilanteen järjestämisen suhteen ongelmia ei ole varsinkaan ruokapainotteisissa ravintoloissa. Enemmän miettimistä aiheuttavat juomapainotteiset ravintolat, koska parhaimmat näyttötilanteet ovat yleensä viikonlopun illat, jolloin on asiakkaita. Toisaalta kiireessä ei ehditä seuraamaan näyttöä kunnolla. Joskus opettaja ei ole päässyt viikonloppuna tai illalla seuraamaan näyttöä, jolloin siitä on voinut tehdä kirjallisen raportin. Toistaiseksi kaikki näytöt ovat kuitenkin onnistuneet. Opiskelijoiden kanssa ei ole ollut mitään suurempia ongelmia, sillä harvoin joku on jäänyt pois näytöstä.

Opiskelijan arvioimisen kokivat kaikki vastaajat hankalaksi nykyisen asteikon 1-3 perusteella ja toivottiin takaisin vanhaa asteikkoa 1 - 5. Arvioiminen oli kaikille helppoa silloin, kun opiskelija on suoriutunut työssäoppimisesta erittäin hyvin. Vastaajat kokivat, että suurimmalle osalle täytyy antaa numeroksi kaksi, koska huonoakaan ei ilkeä antaa ja kolmonen tuntuu liian korkealta numerolta.

Tämä nykyinen 1-3 arviointi, jos vähänkin onnistuu, niin silloin kolmonen, vaikka se ei vanhalla asteikolla ihan kiitettävään menisikään. Siinä on se vähän haasteellinen paikka, kun on ohjeistettu näyttöarvioinnissa tietyt asiat ja tänä päivänä ne ovat sujuneet mallikkaasti, niin se on sit kolmonen. Asteikko on vähän hankala, vaikka opiskelija joskus kysyy parikin kertaa neuvoa esim. tuotteen valmistuksessa, niin hyvä että älyää kysyä.

Vaikeeta, minä en ymmärrä miksi ne piti ottaa ne ykköset ja viitokset sieltä pois. Kakkosesta et oikein tiää onko se heikko vai hyvä, se voi olla aika hyväkin kakkonen, jos se ei ole täydellinen, että se sais kolmosen. Siinä on tultu alas niin, että rytisee.

6.4 Työhön palkkaaminen

Kysymyksellä haluttiin saada selville, antavatko näytöt oikeaa kuvaa opiskelijan ammattitaidosta ja palkkaisiko kyseinen toimipaikka henkilön töihin tämän perusteella.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että pelkkä näyttö ei anna kuvaa hyvästä ammattitaidosta, vaan koko työssäoppimisjakso. Kaikki vastaajat ovat palkanneet ainakin yhden opiskelijan töihin kiitettävä suorituksen perusteella useimmiten kesäksi tai sesonkiajalle, muutama ravintola useita ja joka vuosi.

Työssäoppimisjakso antaa niin hyvän kuvan, että minä olen monta palkannut. Yleensä se on kesätyötä, tekijät sitä kautta, moni on jäänyt sit taloon. Tuollahan noita on ravintoloissa ympäri, ämpäri, osuuskaupallakin. Kymmenkunta voin melkein heti nimetä. Ovat täällä tehneet tovin. Asiakkaat ovat ottaneet nyt hirmu hyvin huomioon työssäoppijat. Niitä on ollut aina, eikä asiakkaat väheksy heitä, vaikka perehdyttäminen alkaa aivan perusteista.

6.5 Alan koulutuksen merkitys

Kysymyksellä haluttiin selvittää, onko Joensuussa ammattiopistotasoiselle koulutukselle tarvetta ja onko koulutus ollut tarpeeksi kattavaa ammattitaitoisen

henkilöstön saamiseksi. Kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että alan koulutusta tarvitaan ja mahdollisesti tarvitaan jopa lisää aloituspaikkoja. Perusteluina olivat mm. ammattitaitoisen työvoiman väheneminen ja pelko työvoimapulasta ja vahva maakunnallinen ravintolakulttuuri, jolloin alalle tarvitaan osaajia.

Kaikki toivoivat, että koulutuksessa kiinnitettäisi enemmän huomiota ammatillisiin valmiuksiin, kuten tuotetietouteen, käyttäytymiseen ja asiakaspalvelutaitoihin sekä vaikuttamista opiskelijoiden asenteisiin. Heille pitäisi puhua oppilaitoksessa enemmän siitä, mitä tämä ala pitää sisällään, kuten mm. työajoista. Osalla opiskelijoista on väärä käsitys siitä, että päivätyön sijaan alan työt painottuvat enemmän iltoihin ja viikonloppuihin.

Kyllä tarvii jatkuvasti, eikä ole ollut riittävästikään. Kun olen kuunnellut kollegoita, huomaa ketkä ovat olleet oppitunneilla mukana ja tietävät alkoholituotteista kun käydään tässä paikan päällä juomat läpi. Ei ainakaan saa vähentää yhtään koulutusta, vaan lisätä.

Ehdottomasti, fakta on se, että kun on puhuttu monta vuotta, että kyllä tälle alalle tarvitaan ns. suomalaisiakin työntekijöitä. Enemmänkin on pula työntekijöistä, mutta täällä ei ehkä vielä ole niin paha kuin Etelä-Suomessa. Täällä on sinänsä hyvä tilanne, on intoa kuin ilmapallossa, mutta jonkun ajan kuluttua into häviää. Nykynuorisolle pitäisi olla viikonloput vapaat ja ei iltavuoroja, pikemminkin päivätyö kun aikaisemmin alalle houkuteltiin sillä, että päivällä sai pitää vapaata, eikä viikonloppuvapaista ollut puhettakaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Tutkimuksella saatiin kattavasti vastaukset kaikkiin esitettyihin kysymyksiin. Ammattiosaamisen näytöt olivat kaikille vastaajille selkeä asia. Näytöistä on hyötyä työnantajalle varsinkin silloin, kun työssäoppija hoitaa hyvin harjoittelunsa työpaikalla, jolloin työssäoppija nähdään tulevana potentiaalisena työntekijänä yritykselle. Näytöt ovat myös terävöittäneet opiskelijan ja työnantajan suhtautumista työssäoppimiseen.

Yhteistyö PKO:n ja PKKY:n välillä toimii hyvin, sillä opettajat ja työnantajan edustajat pitävät yhteyttä melko tiiviisti erityisesti työssäoppimisen aikana. Koulutuksen järjestäjän osalta koulutusta näyttöihin ja muutenkin työssäoppijoiden valmentamiseen on riittävästi saatavilla. Jotkut vastaajista eivät koe koulutusta

tarpeellisena tai oma aktiivisuus lähteä ammattiopiston järjestämiin koulutustilaisuuksiin on ollut heikkoa. Tämän perusteella on mietittävä sitä, pitäisikö ammattiopiston tuoda koulutusta enemmän työpaikalle työntäjän tiloihin.

Näyttötilanteet eivät ole aiheuttaneet suurempia ongelmia työnantajalle. Pääosin näyttötilanteen järjestäminen on onnistunut hyvin, sillä opiskelijat ja opettajat ovat olleet paikalla.

Enemmän haastetta koetaan arvioinnissa ja nimenomaan arviointiasteikon suhteen. Se koetaan liian kapeana. Kiitettävästi työssäoppimisen suorittaneet opiskelijat eivät ole ongelma arvioinnissa vaan ne opiskelijat, joilla on ollut motivaatio-ongelmia työssäoppimisen aikana. Ei haluta antaa ykköstä, mutta joskus myös kakkonen tuntuu epäoikeudenmukaiselta numerolta. Pitäisikö arviointi muuttaa siten, että numeron sijasta arvioidaan hylätty/hyväksyty sekä kirjallinen arvio tiettyjen kriteereiden mukaan? Tämä voi antaa jatkossa työnantajalle jopa positiivisemmän kuvan hakijasta työhönottotilanteessa kuin pelkkä numeroarvosana. Haittapuolena tässä saattaa olla työnantajan mielestä se, että arviointi on työläämpää ja kestää kauan, mikäli aikaa on niukasti.

Kuten aiemmin todettiin, niin hyvin suoritettu työssäoppiminen ja kruununa näytön onnistuminen edistävät työssäoppijan työpaikan saantia siitä toimipaikasta, jossa harjoittelu on suoritettu. PKO:ssa on palkattu vuosittain useita henkilöitä työssäoppimisen jälkeen kesätöihin ja sesonkiajoille.

Alan ammattiopistotasosta koulutusta tarvitaan edelleen Joensuussa, ja mielellään sitä pitäisi jopa lisätä. Ammattitaitoisen työvoiman saanti on jo hieman vaikeutunut myös Pohjois-Karjalassa. Vielä ei aivan olla siinä tilanteessa kuin pääkaupunkiseudulla, jossa ravintola-ala on muuttunut läpikulkualaksi, jolloin työnantajilla on vaikeutena saada henkilöstöä kokopäiväiseen viikolla tehtävään työhön.

Alan ammateista selkeimmin läpikulkuammattina toimivat tarjoilijan tehtävät, joita tekevät usein muuta alaa opiskeleva nuoret. Valmistuessaan omaan ammattiinsa he jättävät ravintola-alan työn (Arnkil ym. 2009). Uhkana alan ammatilliselle koulutukselle voi työvoimapulan vuoksi tulla muut vähemmän valvotut

koulutusorganisaatiot. Esimerkiksi baarimestarikouluun houkutellaan nuoria Internetissä, ja koulutus kestää vain neljä viikkoa (Eurooppalainen baarimestarikoulu). Vaikeaa on kuvitella, että tässä ajassa omaksutaan oikea baarimestarin ammattitaito. Lisäksi tällaisella toiminnalla on negatiivinen vaikutus alan arvostukselle.

Koulutuksen sisältöön toivottiin parannusta. Enemmän koulussa tulisi painottaa opiskelijoille alan ilta- ja viikonloppupainotteista luonnetta. Lisäksi toivottiin, että opetuksessa käydään enemmän asiakaspalveluun, kommunikointikykyyn ja yleensä sosiaalisiin taitoihin liittyviä asioita läpi. Myös tuotekoulutusta tulisi lisätä, sillä usein opiskelijat eivät osaa edes perusasioita työssäoppimispaikkaan tullessaan. Myös Elinkeinoelämän keskusliiton (2006) loppuraportissa esitetään, että työntekijöiden koulutuksessa tulee korostaa asiakasosaamista, myyntitaitoja ja vuorovaikutustaitoja niin sanottujen kädentaitojen opiskelun rinnalla.

7.1 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksessa saavutettiin ne tavoitteet, jotka asetettiin. Yhteistyö paikallisen osuuskaupan ja paikallisen ammattiopiston välillä sujui hyvin. Omalta osalta kokemusta on molemmista organisaatiosta, joten yhteistyökumppanit olivat hyvin tuttuja. Uskon, että työn tulokset kertovat yhteistyökumppaneille, mikä on tämän hetkinen tilanne hotelli- ja ravintola-alan opiskelijamarkkinoilla, mikä on heidän ammattitaitonsa, mitkä ovat uhkatekijät ja miten kumpikin osapuoli voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, että Joensuussa ja koko Pohjois-Karjalassa on myös jatkossa ammattitaitoista, osaavaa alan työvoimaa saatavilla.

7.2 Jatkotutkimusehdotuksia

Tämä tutkimus tehtiin ainoastaan yhdelle isolle hotelli- ja ravintola-alan yritykselle Joensuussa. Tutkimusta voisi laajentaa jatkossa niin, että ammattiosaamisen näyttöjä ja työssäoppimista tutkitaan kaikissa Pohjois-Karjalan ravintoloissa, joissa ammattiosaamisen näyttöjä suoritetaan. Kuinka ns. yksityinen sektori hyötyy yhteistyöstä koulutuksen järjestäjän kanssa ja mitkä ovat heidän mielteensä alan kehityksestä?

Tutkimusta voisi tehdä myös kokon koulutusalan näytöistä, joissa näytöillä on jopa suurempi merkitys kuin salihenkilökunnan näytöillä, sillä keittiötyössä korostuu enemmän käden taidot.

Näin näyttöasiaan saisi laajemman näkökulman. Jatkotutkimuksessa näyttöjä tulisi edelleen tutkia työnantajanäkökulmasta, sillä oppilaitoksen näkökulmasta alan tutkimuksia ammattiosaamisen näytöistä on tehty riittävästi.

LÄHTEET

Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. 2006. Opetushallitus. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Arnkil, R., Järvensivu, A., Luoma, L. & Pitkänen, S. 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmät. Rekrytointiongelmiä syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu
2009.http://www.tem.fi/files/22247/TEM15_09.pdf (Luettu 18.1.2011)

Elinkeinoelämän keskusliitto 2006. Palvelut 2020. Osaaminen kansainvälisessä yhteiskunnassa. Loppuraportti.
http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf. (Luettu 18.1.2011)

Eräsalo, U. 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Restamark. Hansaprint Direct Oy: Vantaa

Eurooppalainen baarimestarikoulu. <http://www.barschool.fi/> (Luettu 18.2.2011)

Forsberg, L. 2007. Onnistunut rekrytointi. Case Restel Oy, keskitetyn rekrytointin toimintaohjeistus ja työkalut. Lahden ammattikorkeakoulu. Liiketalouden laitos, taloushallinto. Opinnäytetyö.

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Educa-Instituutti Oy. <http://www.educa-instituutti.fi/media/julkaisut/tyopaikkaohjaajien-koulutuksen-kaytannon-ratkaisuja.pdf> (Luettu 16.1.2011)

Heikkilä, L. & Löfving, M. Vitriini, 1/2011. Alalla edessään isoja kysymyksiä.

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino: Helsinki

Hotelli-, ravintola- ja catering-alan perustutkinto 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Opetushallitus. Määräys 3/011/2010

Jussila, A., Mahlamäki-Kultanen, S. & Paavola, A. 2008. Ammattiosaamisen näytöt – kokemuksia ensimmäiseltä kierrokselta. Opetushallituksen julkaisu ja http://www.oph.fi/download/46685_ammattiosaamisen_naytot_kokemuksia_ensimmäiseltä_kierrokselta.pdf (Luettu 26.1.2011)

Lybäck, H. 2007. Ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus ja tuki ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelmassa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajankoulutus. Opinnäytetyö.

MaRa. Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö. Monien mahdollisuuksien matkailu- ja ravintola-ala http://www.mara.fi/?path=yritysten_ja_oppilaitosten_yhteisty#2 (Luettu 12.2.2011)

Markkanen, M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. WSOY: Helsinki

Pkky. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän internet-sivut.
<http://www.pkky.fi/Resource.phx/pkky/hallinto/koulutuskunta.htx> (Luettu 17.2.2011)

PKO. Pohjois-Karjalan Osuuskauppa. Internet sivut. <http://www.s-kanava.fi/pko> (Luettu 17.2.2011)

PKO - ravintolat. Internet sivut. <http://www.pko-ravintolat.fi/> (Luettu 17.2.2011)

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Otavan Kirjapaino Oy:Keuruu

Tynkkynen, P. 2006. Hyvät rekrytointikäytännöt– rekrytointiongelmat ja niihin vastaaminen eri kanavien avulla Kaakkois-Suomessa. Kaakkois-Suomen TE-keskuksen julkaisuja 2006. <http://www.te-keskus.fi/public/download.aspx?ID=3584&GUID=%7B602D3022-7ECB-4731-85BA-2F3E3F8B26BF%7D> (Luettu 18.1.2011)

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT/HAASTATTELULOMAKE

1. TAUSTATIEDOT sukupuoli tehtävä yrityksessä
2. NÄYTÖN HYÖDYT - onko käsitteenä/toimintatapana selkeä - onko tarpeellinen - vaikutus opiskelijaan, näkykö työssäoppimisessa - hyödyt työnantajalle
3. YHTEISTYÖ OPPILAITOKSEN KANSSA - miten toimii - saako riittävästi opastusta/koulutusta - yhteistyö opettajien kanssa
4. ONGELMIA - näyttötilanteen järjestämisen osalta - opiskelijoiden kanssa - oppilaitoksen kanssa - opiskelijan arvioimisen helppous/vaikeus
5. TYÖHÖN PALKKAAMINEN - antaako näytöt oikeaa kuvaa opiskelijan ammattitaidosta - merkitys opiskelijan työnsaannille yrityksestä
6. ALAN KOULUTUKSEN MERKITYS - tarvitaanko Joensuun alueella ammattiopistotasoista alan koulutusta - jos tarvitaan, niin onko koulutus ollut riittävää, jotta saadaan ammattitaitoista työvoimaa