

Opinnäytetyö (YAMK)

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

Restonomi (YAMK)

2012

Anu Elomaa

HUIPPUOSAAMINEN VIINIMESTARIEN SILMIN



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma | Matkailu- ja ravitsemusalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

2012 | 70

Eija Koivisto

Anu Elomaa

HUIPPUOSAAMINEN VIINIMESTARIEN SILMIN

Tämä opinnäytetyö on kartoitus osaamiseen ja huippuosaamiseen viinimestarien silmin. Työn tehtävänä on selvittää mitä on viinimestarin huippuosaaminen. Haen vastauksia kysymyksiin; mihin viinimestarin ammatissa työskentelevien henkilöiden asiantuntijuus ja huippuosaaminen perustuu, miten se on saavutettu ja millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan.

Tein työtäni varten kartoituksen selvittääkseni mitä on ammatillinen osaaminen ja huippuosaaminen viinimestareiksi opiskelevien viinimestarien mielestä. Pyrin työssäni teorian kautta selvittämään huippuosaajan kriteerejä ja peilaamaan niitä viinimestariopiskelijoiden käsitykseen huippuosaamisesta. Tein teemahaastattelun neljälle menestyneille viinimestareille, joita voidaan pitää alan huippuosaajina. Näiden menestyneiden viinimestarien haastattelujen näkemysten pohjalta pyrin tuomaan esille osaamista, jota huippuosaajalta vaaditaan. Haastattelujen tarkoitus on antaa huippuosaajien puhua ja kertoa, mitä on olla huippuosaaja.

ASIASANAT:

viinimestarin huippuosaaminen, osaaminen, ammattitaito, ammatillinen osaaminen

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's Degree programme in Hospitality Management

2012 | 70

Eija Koivisto

Anu Elomaa

SUPERIOR EXPERT PERFORMANCE THROUGH SOMMELIER'S EYES

This research is a survey to professional skills and superior expert performance through sommelier's eyes. The main aim of the research is to explore sommelier's superior expert performance. I am searching answers to following questions: where is professional sommelier's personal extensive knowledge and superior expert performance based on, how it is achieved and what kind of professional skills will be needed in future.

I made a survey to find out what is professional experience and superior expert performance in sommelier student's opinion. I will try to work through the theory of the leading experts to examine the criteria and reflects the sommelier student's perception of the superior expert performance. I made the theme of an interview with the four successful sommeliers, which can be considered superior experts. I will try to bring out the skills required by superior experts. Interviews are to let successful sommeliers talk and tell what it is to be a superior expert.

KEYWORDS:

sommelier's superior expert performance, extensive knowledge, professional skills

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
1.1 Työn taustaa	7
1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset	10
1.3 Tutkimusmenetelmät	11
2 OSAAMISEN JA HUIPPUOSAAMISEN RAKENTUMINEN	13
2.1 Työelämän laaja-alainen osaaminen	13
2.1.1 Vahva erikoisosaaminen	13
2.1.2 Osaamisen jatkuva kehittäminen	14
2.2 Dynaaminen kokonaisuus	16
2.3 Osaamisen kehittyminen ammattiosaajasta huippuosaajaksi	18
2.4 Ammatillinen huippuosaaminen	20
2.4.1 Halu menestyä	23
2.4.2 Luovuus ja innovatiivisuus	24
2.4.3 Psykologinen omistajuus ja maine	24
3 VIINIMESTARIN HUIPPUOSAAMINEN	27
3.1 Kartoituksen tulokset	27
3.1.1 Ammattitaito ja ammatillinen osaaminen	28
3.1.2 Huippuosaaminen	29
3.1.3 Huippuosaajaksi kehittyminen	30
3.1.4 Huippuosaaja ravintolassa	31
3.1.5 Huipulla pysyminen	32

3.1.6 Yhteenveto kartoituksesta	33
3.2 Viinimestarien henkilökuvat	33
3.2.1 Mika Mattila Ravintola Luomo	34
3.2.2 Pasi Mamia Ravintola Bertha	39
3.2.3 Tarmo Koskenoja Ravintola Viinille	41
3.2.4 Samuil Angelov Ravintola Muru	45
4 VIINIMESTARIN HUIPPUOSAAMISEN RAKENTUMINEN	48
4.1 Viinimestarin huippuosaaminen	48
4.2 Huippuosaamisen saavuttaminen	52
4.3 Huippuosaajan kehittyminen	56
4.4 Huippuosaajan profiili	58
4.5 Tulevaisuuden osaamistarpeet	60
5 YHTEENVETO	63
 LIITTEET	
Liite 1. Esitutkimuksen kysymykset	68
Liite 2. Haastattelurunko	69
 KUVIOT	
Kuvio 1. Osaaminen	17
Kuvio 2. Viiden tason hierarkia	19
Kuvio 3. Ekspertin osaaminen	21

Kuvio 4. Ammattitaito ja ammatillinen osaaminen	28
Kuvio 5. Huippuosaaminen	30
Kuvio 6. Viinimestarien osaamisprofiilit	59

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa

Opetus- ja kulttuuriministeriön strategia 2020:n mukaan ministeriön toiminta-ajatuksena on vastata tulevaisuuden osaamis- ja luovusperustasta. Osaaminen edellyttää tietojen ja taitojen oppimista ja soveltamista. Luovuus yhteisöjen ja yksilöiden voimavarana tekee mahdolliseksi uusien ajattelu- ja toimintatapojen oivaltamisen ja itsensä toteuttamisen. Työelämän nopeat muutokset ja niiden ennustamattomuus asettavat haasteita ammattitaidon määrittelylle ja sen kehittymiselle. Ammattitaidon käsite muuttuu jatkuvasti uusien työn kohteiden, muuttuvan työnjaon ja organisoinnin, teknologian ja uuden tiedon mukana. Tulevaisuudessa vaaditaan valmiuksia jatkuvaan uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Hyvää työntekijää on luonnehdittu omaa työtään arvioivaksi ammattilaiseksi. Opetussuunnitelmien perusteiden mukaan ammattitaidolla ymmärretään laaja-alaisia työ- ja toimintakokonaisuuksia. Laaja-alaisuuden lisäksi ammattitaidolta edellytetään erikoisosaamista. Tulevaisuuden ammatiosaamisessa pyritään tasapäistämisen sijaan mahdollistamaan yksilön kehittyminen huippuosaajaksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010).

Tutkimusprojekti (MoVE) tuotti tietoa ammatillisen huippuosaamisen kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä ja ammatillisen huippuosaamisen työelämäyhteyksistä vuosina 2007 ja 2008. Tutkimuksen tuloksena syntyi nuoren ammatillisen huippuosaajan ominaisuuksia ja huippukyvyn kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä kuvaava malli. Tutkimus tuotti tietoa nuorten ammatillisten huippuosaajien persoonallisuuspiirteistä (vahvuusalueet, motivoituneisuus, itsesäätely, sosiaalisuus) ja heidän tulevalle työnantajalleen asettamista odotuksista (Ruohotie, Nokelainen & Korpelainen, 2008; Korpelainen, Nokelainen & Ruohotie, 2008; Nokelainen, Korpelainen & Ruohotie 2009).

Keittiömestarin ammattinimike on tunnettu ja 2000-luvulla erittäin trendikäs. Viinimestarin ammattinimike on uusi ja monessa työpaikassa viinimestari työskentelee jonkun muun ammattinimikkeen alla.

Viinimestari tunnetaan myös nimellä sommelier. Nimitys tulee Ranskasta, jossa nimi alkuperäisesti kuului luostareiden talouspäälliköille eli henkilölle, jotka vastasivat luostarin ruoka-, juoma- ja liinavaatevarastoista. Täältä nimitys siirtyi kuninkaiden hoviin, jossa sommelierit olivat raskaiden taakkojen kantajia eli hoitivat hovin kalustuksen ja käärsivät raskaita viinipulloja varastoon ja takaisin. Ranskan kuninkaan Ludvig XIV hovin sommelierit vastasivat matkatavaroiden kuljetuksesta hovin muuttaessa paikasta toiseen. Englannin yläluokan lordit palkkasivat sommelierejä jo keveämpiin töihin eli vastaamaan päivällisten katkauksesta, ruoan yhteydessä tarjottavista viineistä ja jälkiruoasta. Nykyisin viinimestareita on hienoimmissa ravintoloissa, joissa heidän tehtävänsä on vastata tarjoiltavien viinien virheettömyydestä (Suomen Viinimestarit ry 2000).

Tämän päivän sommelier on kovan tason ammattilainen, joka vastaa ravintolan kalleimmasta artikkelista eli juomista. Sommelier tunnistaa juomista laadun, ostoarvon ja myyntiarvon. Hän tunnistaa juomien elinkaaren ja käyttötarkoituksen. Sommelier on yhteys asiakkaan ja ravintolan tuotteiden välillä. Sommelier tietää toimipaikkansa ruokatuotteen ja osaa yhdistää siihen juomia niin, että pyhä kolminaisuus tapahtuu. Nykypäivän viinimestari ei ole pelkästään henkilö, joka kaataa viiniä lasiin ja auttaa asiakasta valitsemaan juuri hänellä sopivan tuotteen. Nykypäivän viinimestarin tulisi olla myös vahva johtajapersoona sekä hyvinkin ammattitaitoinen ja pätevä esimies. Viinimestari on usein ravintolassa ainoa henkilö, kuka on aivan täysillä perille, mitä jokaisessa pöydässä tapahtuu ja missä vaiheessa kukin ruokailija on (Lehtonen 2010, 4 - 5).

Viinimestarin käytännön työ on erittäin laaja. Ensimmäinen ja tärkein asia on asiakkaan tyytyväisyys ja ammattitaitoinen asiakaspalvelu. Jotta pääsisimme omaan ja asiakkaan tavoitteeseen tyytyväisyyden suhteen, on viinimestarin hallittava suuri määrä eri työtehtäviä ennen ja jälkeen asiakaspalvelutapahtuman. Ennen tehtävät työt ovat hyvää esivalmistelua kyseiseen työpäivään salissa, ja tarvittavat työt illan jälkeen ovat taas esivalmistelua seuraavaan aamuun. Työn yksi vaativimmista tehtävistä on näkeminen tulevaisuuteen. Varastojen tilausten tekeminen seuraavaa viikkoa varten sekä tulevaisuuden viinien valitsemista tuleville ruokalistoille, ovat yksi tärkeimmistä taustatöistä, joita tulee tehdä vii-

koittain. Näin viinimestari pystyy omalta osaltaan tuottamaan huippulaatuista palvelua sekä kehittämään ja saamaan etumatkaa muihin kilpailijoihin ravintolamaailmassa. Viinilista on viinimestarin yksi tärkeimmistä työvälineistä. Viinilista kertoo usein viinimestarista itsestään, hänen mieltymyksistään viinien suhteen sekä miten laajasti ja asiakaslähtöisesti hän sen on suunnitellut ja minkälainen suhde viinilistan ja ravintolan ruokatuotteen välillä on. Taloudellinen osuus viinimestarin työssä on tärkeässä roolissa. Hyvä taloudellinen asema antaa erittäin hyvät perusedellytykset ravintolan toiminnan jatkumiselle sekä kehitykselle (Lehtonen 2010, 6 - 9).

Viinimestarin työhön kuuluu monia eri osa-alueita, joita tulisi harjoittaa säännöllisesti. Näitä ovat viinin ja ruuan yhdistäminen, oikeaoppinen maistaminen, teknillinen osaaminen ja muiden alkoholijuomien hallitseminen omassa työssään. Pelkkä viinitietous ei ole pitkäjänteisesti kovin kannattavaa, vaan osa-alueiden kirjo on erittäin laaja viinimestarin työssä (Lehtonen 2010, 14).

Viinimestarit opiskelevat viinitietoutta sekä kotimaassa että ulkomailla. Viinimestarikoulutukseen sisältyy kokonaisuudessaan neljä viikkoa käytännön työharjoittelua; koulutuksen alussa kaksi viikkoa viinitilaharjoittelua ulkomailla, koulutuksen keskivaiheessa viikon kotimaan työharjoittelu / tapahtumien järjestäminen ja koulutuksen loppuvaiheilla viikon ulkomaanharjoittelu. Lisäksi opiskelijat tekevät koulutuksen aikana päättötyön, joka on viinialueen syventävä tutkielma. Viinitilatyöharjoittelun lisäksi opiskelu koostuu erikoisteemoista, eri osa-alueiden erikoisluennoista ja tastingeista eli maistelutilaisuuksista. Opiskelu vaatii ohjatun koulutuksen ohella paljon itsenäistä opiskelua ja syventymistä viinien maailmaan. Tarkka haju- ja makuaisti sekä muisti edesauttavat opiskelua. Viinimestariksi opiskelua helpottaa, jos opiskelijalla on kielitaito kunnossa. Suurin osa alan kirjallisuudesta on vieraskielistä. Viinimestari joutuu opiskelemaan myös historiaa, biologiaa, maantietoa ja kemiaa viinitietouden lisäksi.

Viinimestarit opiskelevat viininvalmistusprosessia ja valmistuessaan viinimestarilla on kokonais käsitys maailman viinituotannosta; sen historiasta, nykytilanteesta ja tulevaisuuden visioista. Viinimestari hallitsee tärkeimpien viinimaiden viinilainsäädännön ja valmistuksessa käytettävät rypäleet sekä

niiden erikoispiirteet ja aromit. Hän tuntee kunkin maan tuotannolliset olosuhteet, erityispiirteet ja viinien arvostuksen maailmanmarkkinoilla. Opiskelija hallitsee viinien aistienvärisen arvioinnin tekniikan ja viinikielen ilmaisut sekä osaa suositella ruuille sopivat viinit ja perustella valintojaan. Opiskelija hallitsee viinien myyntiin ja tarjoiluun liittyvät erityispiirteet ja osaa luoda viinin nauttimistilanteesta asiakkaalle elämyksellisen hetken. Lisäksi viinimestari hallitsee viinien varastoinnin, laatii ravintolan viinilistat, huolehtii viinin tarjoiluun liittyvistä asioista, auttaa asiakasta valitsemaan eri tilanteisiin sopivat viinit sekä kouluttaa muuta henkilökuntaa viiniasioissa. Valmistuttuaan koulutuksesta viinimestari on pätevä viinien sisäänostaja. Viinimestari toimii viinien myyminen edistämistehtävissä alkoholitukuihin tai ravintoloiden palveluksessa.

1.2 Työn tavoitteet ja rajaukset

Tein syyskuussa 2009 kyselyn 16 viinimestariopiskelijalle saadakseni pohjatietoa siitä, mitä on osaaminen ja huippuosaaminen viinimestarien silmin (liite 1). Hyödynnän työssäni viinimestariksi opiskelevien ravintola-alan ammattilaisten näkemyksiä siitä, mitä on ammatillinen osaaminen ja huippuosaaminen. Helmikuussa 2012 tein teemahaastattelun neljälle menestyneille viinimestareille, joita voidaan pitää alan huippuosaajina. Näiden menestyneiden viinimestarien haastattelujen näkemysten pohjalta pyrin tuomaan esille osaamista, jota huippuosaajalta vaaditaan. Haastattelujen tarkoitus on antaa huippuosaajien puhua ja kertoa, mitä on olla huippuosaaja. Selvitän työssäni, mihin viinimestarin ammatissa työskentelevien henkilöiden huippuosaaminen perustuu, miten se on saavutettu ja millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan.

Tämän työn tavoitteena on tarkastella huippuosaamista viinimestarien silmin. Työn tarkoitus ei ole vain selittää ja ymmärtää tapoja, kuinka huippuosaajat ovat erinomaisia, vaan ymmärtää kuinka huippuosaajat tulivat huippuosaajiksi, jotta muutkin voisivat oppia tulemaan taitavimmiksi ja arvostetummiksi. Viinimestarin ammattinimike on vähän käytetty, ja monessa työpaikassa viinimestarin palkka määräytyy jonkin muun ammattinimikkeen kautta. En tarkastele työssäni viinimestarin ammattinimikkeen käyttöä ja palkkausta, vaan keskityn selvittämään

miten viinimestarien huippuosaaminen on rakentunut ja mitä ovat olleet tärkeimmät kehitysetapit matkalla huipulle.

Työssä tullaan vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä on viinimestarin huippuosaaminen?
- Miten viinimestari on saavuttanut huippuosaamisen?
- Millaista osaamista tulevaisuudessa tarvitaan?

Lisäksi tämän työn tavoitteena on tuoda esille tietoa, joka perustuu menestyneiden viinimestarien omiin kertomuksiin siitä, mitä on viinimestarin huippuosaaminen ja miten se on saavutettu. Työn tarkoitus on motivoida ammattilaisia tavoittelemaan omaa korkeampaa osaamista ja haastaa kohti huippua.

1.3 Tutkimusmenetelmät

Tutki ja kirjoita – teos kiteyttää ytimekkäästi haastattelututkimuksen tavoitteen: ”Kun tutkitaan ihmistä, miksi ei käytettäisi hyväksi sitä etua, että tutkittavat itse voivat kertoa itseään koskevia asioita?” Haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 193).

Valitsin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelua käytetään monien eri tieteenalojen tutkimuksissa. Teemahaastattelulla tehdyllä tutkimuksella tuotetaan kokemukseen pohjautuvaa tietoa. Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi myös silloin, kun ei tiedetä, millaisia vastauksia tullaan saamaan, tai kun vastaus perustuu haastateltavan henkilön omaan kokemukseen. Haastattelua käytetään myös, kun halutaan syventää tietoa jostakin asiasta. Haastatteluna tutkimusta toteuttavan tutkijan tehtävä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35 - 41).

Hirsjärvi, Remes, Sajavaaran (2000) mukaan haastattelututkimus valitaan usein seuraavista syistä:

- Halutaan korostaa sitä, että ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa subjektina. Hänelle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Ihminen on tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli.
- Kysymyksessä on vähän kartoitettu, tuntematon alue. Tutkijan on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia.

Haastattelun etuna on, että vastaajaksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Haastateltavat on mahdollista tavoittaa helposti myöhemminkin, jos on tarpeen täydentää aineistoa (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 194 - 195).

Teemahaastattelu mahdollistaa parhaiten vapaamuotoisen keskustelun etukäteen päätetyn tarkoituksen saavuttamiseksi. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina eli haastatteliija ohjasi keskustelua ennalta määrättyjen väljien kysymysten perusteella (liite 2). Kysymykset lähetettiin haastateltaville etukäteen ennen haastattelua ja haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluna. Teemahaastattelu on hyvä menetelmä saada esiin menestyvien viinimestarien käsityksiä omasta huippuosaamisestaan. Menetelmän kautta välittyy kuva haastateltavista ja siitä, mitä on olla huippuosaaja ja mihin heidän huippuosaamisensa perustuu. Haastateltavien tekstit ovat aitoja ja niitä ei ole muokattu tai pakotettu yhtenäiseen tyyliin. Jokainen haastateltava on saanut kertoa omalla tyylillään tarinansa. Työ on kokemuskähtöinen ja pyrkimyksenä on tuoda esille aineistoa, jonka avulla jokainen voi miettiä omaa osaamistaan ja keinoja löytää tai säilyttää huippuosaaminen omassa työssään.

Koin teemahaastattelun melkoisen vaativana tiedonkeruumuotona. Se vaati tarkkaa etukäteissuunnittelua ja tutkimusongelman pohdiskelua. Lisäksi se vei aikaa, vaati tarkkaa keskittymistä haastateltavaan ja siihen, että haastattelun rakenne pysyi hallinnassa.

2 OSAAMISEN JA HUIPPUOSAAMISEN RAKENTUMINEN

2.1 Työelämän laaja-alainen osaaminen

Hotelli- ja ravintola-ala on suhdanneherkkä ja kausivaihtelut heijastuvat siihen nopeasti. Ala on hyvin työvaltainen ja se on vahvasti sidoksissa matkailun menestykseen, kotitalouksien ostovoimaan ja kokonaistuotannon kehitykseen. Hotelli- ja ravintola-alan toimintakulttuuri on kansainvälistä. Kansainvälisyys on alan yrityksissä merkittävä osa päivittäistä elämää. Useimmat majoitus- ja ravitsemisalalan työt vaativat työn kansainvälisen ymmärtämisen lisäksi monipuolisia kädentaitoja, joustavuutta, yhteistyökykyä ja muutosvalmiutta (Turpeinen 2009, 40). Yksi kansainvälisistä ammattinimikkeistä on viinimestari - sommelier. Viinimestarin ammattikunta on nuori Suomessa ja työnimike vähän käytetty. Ravintola-alan työnantajat tietävät, että osaaminen maksaa ja siksi viinimestarin työnimike on usein yhdistetty jo alalla käytettyyn nimikkeeseen, kuten tarjoilija-viinimestari, baarimestari-viinimestari, ravintolapäällikkö-viinimestari. Viinimestarin työ on monipuolista ja työ hallitseminen edellyttää viinimestarilta kehittyneitä itsesäätelytaitoja.

2.1.1 Vahva erikoisosaaminen

Itsesäätelyvalmiudet ovat välttämättömiä ammatillisen kompetenssin ylläpitämiseksi ja sen edelleen kehittämiseksi. Itsesäätelytaitojen kehittyminen edistää huippuosaajaksi kehittymistä. Itsesäätelytaito ei ole yleinen valmius tai saavutettu kehitystaso. Itsesäätely on tilannesidonnaista. Motivaatio ja toimintaan sitoutuminen, toiminnan kontrolli ja itsereflektio muodostavat itsesäätelyvalmiuksien oppimissyklin (Turpeinen 2009, 23). Ruohotien (2003a) mukaan kompetenssi, taito, kvalifikaatio, kyky, kapasiteetti, tehokkuus ja taitavuus viittaavat jonkin taidon hallintaan: taitoon oppia jotain, tehdä jotain tai ylittää johonkin tavoitteeseen. Ne ovat myös yhteydessä luovuuteen, innovatiivisuuteen, joustavuuteen, kestävyteen ja tarkkuuteen/täsmällisyyteen. Vahva ammatillinen

osaaminen, ekspertiisi, perustuu aina myös spesifisiin kognitiivisiin kompetensseihin. Spesifiset kompetenssit voivat olla kapea-alaisia tai hyvinkin laajoja ja avoimia. Ekspertiisi perustuu pikemminkin sisältöspesifisiin tietorakenteisiin, taitoihin ja rutiineihin kuin yleiseen kognitiiviseen kyvykkyyteen. Spesifisten kompetenssien kehittyminen edellyttää pitkäjänteistä oppimista, laajaa kokemusta, aihealueen syvää ymmärtämystä sekä automaattisia toimintarutiineja ja toiminnan metakognitiivista kontrollia ja säätelyä (Tampereen yliopisto 2012).

Ruohotien (2005) mukaan ammatillisessa huippuosaamisessa korostuvat usein vahva ammattispesifinen tietämys, taito soveltaa tietämystään käytännön ongelmien ratkaisussa sekä metakognitiiviset ja korkean asteen ajattelun taidot. Ajattelun taidot viittaavat kykyyn analysoida asioita kriittisesti ja käyttää tietoa luovasti, kykyyn ennakoida kehitystä ja sen seurauksia sekä kykyyn reagoida proaktiivisesti tulevaisuuden haasteisiin. Lisäksi tarvitaan itsesäätelytaitoja ja itsesäätelyä tukevia motivationaalisia valmiuksia, kuten uskoa omiin kykyihin ja suunnitella ja toteuttaa aktiviteetteja, jotka johtavat taitavaan suoritukseen (Tampereen yliopisto 2012).

2.1.2 Osaamisen jatkuva kehittäminen

Ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön merkitys on korostunut niin sanotun laatuajattelun myötä, joka levisi Japanista 1980-luvulla (Juran 1988). Henkilöstön ja asiakkaiden välisten suhteiden toimivuuden on katsottu olevan jopa tärkein niistä tekijöistä, joiden perusteella palvelujen laatua arvioidaan (Ganesh, Arnold & Reynolds 2000). Esimerkiksi palveluprosessin aikana mahdollisesti syntyneiden virheiden ja ongelmien korjaaminen aiheuttaa kustannuksia, jotka voitaisiin välttää, jos palvelu olisi toiminut moitteettomasti (Grönroos 2001, 166). Ammattitaitoon liittyvät vaatimukset vaikuttavat myös palvelujen saavutettavuuteen siten, että erityisammattitaitoa vaativissa tehtävissä tilapäisen henkilöstön palkkaaminen ei ole helppoa. Laadukkaan palvelun edellytyksenä on ammattitaitoinen henkilöstö. Grönroosin (2001, 297) mukaan laadukas palvelu merkitsee muun muassa sitä, että työntekijät osaavat tehdä työnsä kerralla oikein.

Asiakkaiden on todettu myös arvostavan pitkään palvelleita ja ammattitaitoisia luottohenkilöitä. Työntekijän ammattitaito ja osaaminen perustuvat hänen saamaansa ja omaksumaansa koulutukseen. Työntekijän ammattiaan varten hankkiman peruskoulutuksen ja työnantajan tarjoaman täydennyskoulutuksen lisäksi ammattitaito on sidoksissa työntekijän omaehtoiseen haluun kehittää itseään. Työvoiman osaaminen on yksi tärkeimmistä kilpailukykytekijöistä nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa toimintaympäristössä. Osaamisella tarkoitetaan usein työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin (Valtiovarainministeriö 2001). Organisaation ja sen toimintaympäristön muutokset ovat entisestään kiihtyneet. Kaoottisuus ilmenee monin eri tavoin: jatkuvasti syntyä uudenlaisia toimintamuotoja ja innovaatioita, jonka seurauksena muutoksilla voi olla yllättäviä vaikutuksia jopa globaalisti. Osaamisen kehittämisen avainkäsitteiksi onkin noussut ennakoimattomuus ja hallitsemattomuus. Ammattitaito muodostuu työntekijän kyvyistä ja valmiuksista toimia ammattiin liittyvissä työtehtävissä, ja se muuttuu toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan vaatimusten sekä myös yksilön kehittymisen ja henkisen tilan mukaan (Pohjonen 2005, 47).

Tehtävä työ määrittelee pätevyys- ja osaamisvaatimukset, jotka ovat merkityksellisiä itse työn suorittamisen kannalta. Pohjosen (2005, 105) mukaan näiden tekijöiden haltuunottoon liittyvät termit kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Työstä nousee esille kvalifikaatiovaatimuksia, eli osaamistarpeita, jolloin kvalifikaatio on se osaaminen, jolla työntekijä vastaa asetettuihin kvalifikaatiovaatimuksiin. Kompetenssi liittyy puolestaan työntekijän ammattitaitoon, joka mahdollistaa tarvittavan osaamisen (Elykeskus 2012).

Työelämässä tarvitaan laaja-alaista osaamista, halua oppia uutta sekä hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Huippuosaaminen ei suinkaan ole pelkästään teknologista osaamista. Strateginen johtaminen, osaamisen johtaminen, verkotuneen liiketoiminnan hallinta ja liiketoimintamallien kehittäminen ovat osaamisen alueita, joiden merkitys kasvaa koko ajan. Aivan olennainen asia on kuitenkin muistaa, että Suomi tarvitsee kovan luokan osaajia kaikissa tehtävissä kai-

killä organisaatiotasolla (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012). Osaamistarpeiden ennakoitumallien peruslähtökohtina voidaan pitää eri aikavälejä koskevien toimintaympäristön muutosten vaikutusten huolellista analysointia sekä ennakoitiedon tuottajien ja hyödyntäjien vuorovaikutteisuutta. Osaamistarpeiden ennakoinnin tarkoituksena voidaan pitää tulevaisuuden työmarkkinoiden osaamiskysynnän dynamiikan ”kääntämistä” eri koulutusasteiden ja -alojen opetussisältöjen kehittämiseen. Osaamistarpeiden ennakoitumallin rakentamisen lähtökohdina tulisi olla menetelmiä, joiden avulla voidaan mitata työvoiman osaamiskysynnän ja osaamistarjonnan muutoksia nykyhetkestä tulevaisuuteen (Opetushallitus 2012).

2.2 Dynaaminen kokonaisuus

Sanotaan, että osaaminen on uudistumista. ”Osaaminen, joka ei tuota uutta ja erilaista, on parhaimmillaankin vain asiantuntijuutta, staattista asioiden hallintaa. Innovatiivisuuden kytkeminen siihen tuo mukanaan liikkeen, edistymisen. Ja jos maailma ympärillämme todella muuttuu, niin kuin toistuvasti itsellemme ja toisillemme uskottelemme, silloin osaaminen ilman uudistumista merkitsee jälkeenjäämistä” (Juuti 2005, 9). Huippuosaamisen taustalla on aina vahva osaaminen, joka rakentuu useasta eri osa-alueesta. Osaaminen, varsinkin ammattiosaaminen, liitetään usein suoritettuihin opintoihin tai tutkintoihin. Opintomenestys ei kuitenkaan vielä takaa, että henkilö käytännössä pystyy hankkimaan tai saamaan tarvitsemaansa tietoa tai käyttämään sitä hyväkseen.

Yksilön osaaminen muodostuu osaltaan synnynnäisistä ja sisäistetyistä piirteistä, persoonallisuudesta ja toisaalta yksilöllisistä sosiaalisista kyvyistä, kuten vuorovaikutustaidoista, toiminnan energiasta, motivaatiosta sekä arvoista, arvostuksesta ja asenteista. Osaaminen on nähtävä dynaamisena kokonaisuutena, joka koostuu tieto- ja tietämysresursseista, arvoresursseista ja sosiaalisista kyvyistä, jotka ohjaavat yksilön toimintaa ja saavat erilaisia keskinäisiä painoituksia toimintaympäristöstä ja tilanteista riippuen (Juuti 2005, 151). Yksi näkökulma osaamiseen on ihmisen halu ja kyky. Ihmistä ei voi pakottaa oppimaan.

Oppimista tapahtuu, jos ihminen haluaa oppia. Toki ihmisten kyky ja taidot oppia ovat erilaisia ja oppimisen tehokkuuteen voidaan vaikuttaa (Laamanen 2001,182).

Osaamisen rakentuminen on monisäikeinen vyyhti, jonka eri osa-alueet tukevat toisiaan. Konstruktivisen oppimiskäsityksen mukaan oppija rakentaa itse oman tietopohjansa kokemuksiin perustuen. Hyvä koulutus pohja yhdessä käytännön kautta opittujen taitojen kanssa luo vahvan osaamis pohjan.



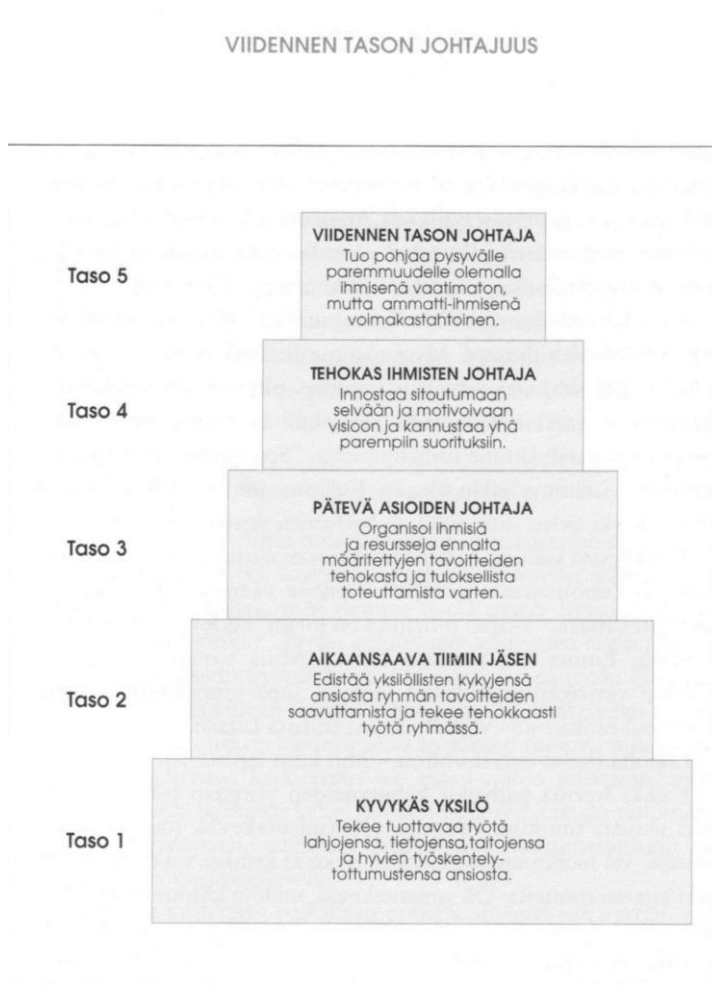
Kuvio 1. Osaaminen (Helakorpi 2005)

Osaaminen on henkilön hallussa olevan tiedon ja taidon käyttöpotentiaali, kyky tehdä jokin asia oikein. Ammattitaito taas on muistinvaraisen tiedon hyödyntämiskykyä. Osaaminen on jotain enemmän kuin vain tietojen ja ammattitaitojen summa. Yksilön hallussa oleva tieto ikään kuin välittyy tai hyödyntyy hänen taidoissaan ja taas kyky niiden soveltamiseen käytännössä, on osaamista eli jotain enemmän tai lisää. Osaaminen on näin ajatellen tietämisen ja taitamisen ylittymä (Juuti 2005, 69).

2.3 Osaamisen kehittyminen ammattiosaajasta huippuosaajaksi

Hyvä on parhaan vihollinen. Paljolti tästä johtuukin, että yliveraisuutta on niin vähän (Collins 2001,17). Yliveraisuuteen yltäminen saattaa olla tilastollisesti harvinaisempaa, mutta se ei vaadi enempää kärsimystä kuin keskinkertaisuuden jatkaminenkaan (Collins 2001, 281).

Jim Collins esittää kirjassaan, Hyvästä paras, teorian viidennen tason johtajuudesta. Sen mukaan yksilö, jossa yhdistyvät suunnaton vaatimattomuus ihmisenä ja ammattilaisen rautainen tahto, esiintyy jokaisessa hyvästä parhaaksi kehittyneessä henkilössä. Nämä henkilöt ovat itseään korostamattomia yksilöitä, jotka tekevät tiukan määrätietoisesti sen, mitä suurenmoisuuden takaamiseksi on tehtävä. Täysin kehittyneet viidennen tason johtajat hallitsevat pyramidin kaikki tasot. Tasolta 1 ei tarvitse siirtyä tasolle 5 numerojärjestyksessä, vaan alempia tasoja pystyy hyvin täydentämään myöhemminkin. Viidennen tason johtajat ovat kaksijakoisia: vaatimattomia ja määrätietoisia, nöyriä ja pelottomia. (Collins 2001, 43 - 47).



Kaavio 5. Viiden tason hierarkia.

Kuvio 2. Viiden tason hierarkia (Collins 2001, 46)

Viidennen tason johtajat pitäytyvät siinä minkä osaavat, ja mitoittavat tekemissensä kykyjensä eivätkä egonsa mukaan (Collins 2001, 144). Ammattiosaajasta kehittyminen huippuosaajaksi vaatii sisältä syntyvää innostusta ja palavaa halua olla oman alansa huippuosaaja. Jokainen haluaa olla paras, mutta kaikilla ei ole kurinalaisuutta mieltä ilman itsekorostusta, missä he voivat olla parhaita. Kaikilla ei ole myöskään tahdonvoimaa tehdä kaikkea tarvittavaa, jotta mahdollisuus toteutuisi. (Collins 2001, 186).

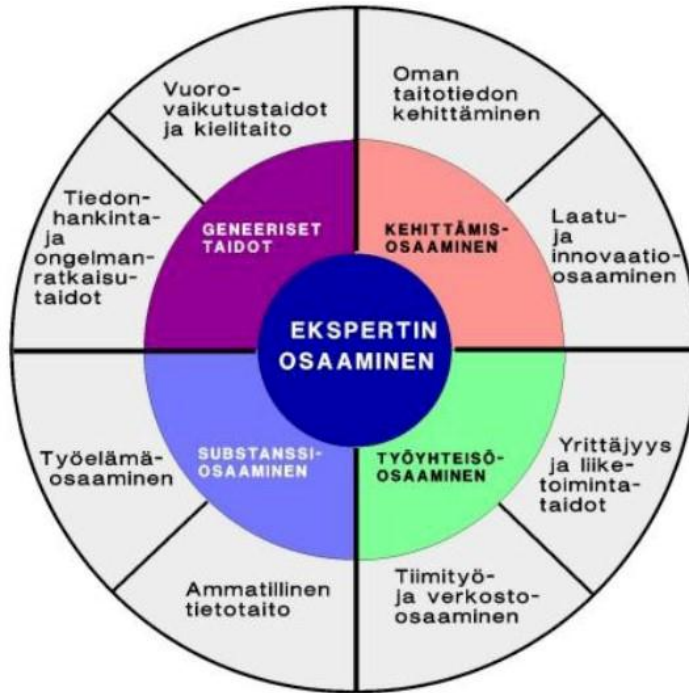
Itsesäätely tarkoittaa oppijan aktiivista osallistumista omaan oppimisprosessiin. Henkilö, jolla on hyvä itsesäätelyn kyky, oppii opettajasta riippumatta. Tällöin tehokas oppiminen edellyttää sisältöalueen jonkinasteista tuntemusta, oppimi-

sen perustaitoja ja oppimismotivaatiota. Itsereflektiiviset taidot ja tietämys itsestä oppijana ovat oleellisia. Huippusuoritukseen yltäminen samoin kuin huippuosaajaksi ja huippuosaajana kehittyminen edellyttävät itsesäätelytaitoa ja toimintaa ja kehitystä tukevia motivationaalisia uskomuksia – kuten uskoa omaiin kykyihin suoriutua vaativasta tehtävästä (Ruohotie 2003, 79, 105).

Päätöksentekoa edeltävää tilaa kutsutaan motivaatioksi ja sen jälkeinen tila on tahto. Tietyn tavoitteen saavuttamiseen liittyvät päätökset ovat tahdonalaisia prosesseja ja niitä edeltää motivationaalinen tila. Motivaation ja tahdon erottaminen toisistaan on välttämätöntä, koska jopa voimakkaasti motivoituneiden opiskelijoiden saattaa olla vaikeaa asettaa selkeitä tavoitteita. Reflektio siitä, mitä on opittu ja mitä tulevaisuudessa pitää oppia, voi rakentaa siltoja työn ja oppimisen välille ja tukea oppimista työskentelyn aikana. Reflektiiviset prosessit liittyvät myös syvempien ajatteluprosessien ja eksperttiyden kehittymiseen (Ruohotie, 76, 87–88).

2.4 Ammatillinen huippuosaaminen

Ammatillinen huippuosaaminen nähdään kolmen eri ominaisuuden funktiona; 1) ammattispesifinen taitotieto, jossa yhdistyvät ammatin hallintaan liittyvien tietorakenteiden kompleksisuus ja syvä ymmärrys, 2) kyky soveltaa ammattispesifistä taitotietoa erilaisissa konteksteissa sekä 3) metakognitiiviset taidot, joilla tarkoitetaan oppijan kykyä reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan. Metakognitiiviset itsesäätelytaidot luovat edellytykset ammattispesifisen osaamisen ylläpitämiselle ja uusimiselle samoin kuin osaamisen siirtämiselle erilaisiin konteksteihin ja tilanteisiin (Ruohotie 2003, 14).



Kuvio 3. Ekspertin osaaminen (Helakorpi 2005)

Vahva ammatillinen osaaminen ja hyvä itsetunto mahdollistavat menestymisen. Henkilö, joka on varma omasta osaamisestaan ja tietoinen mahdollisuuksistaan siirtyä ammattiosaajasta huippuosaajaksi, saa aikaan tahtotilan, joka auttaa siirtymään seuraavalle tasolle. On olemassa monenlaisia tapoja olla erinomainen, mutta miten pystyä siirtymään erinomaisuudesta huipulle? Menestyneillä henkilöillä on olemassa yhteisiä tunnuspiirteitä. Huippuunsa viety erinomaisuus on sitä, että se on ainoata lajissaan. Huippuosaajalle syntyy henkilökohtainen brändi, jota on mahdoton kopioida juuri sellaisenaan, mutta josta muut voivat ottaa oppia oman ainutlaatuisuutensa kehittämiseen.

Richard Voorhees (2001) määrittelee kompetenssin (pätevyys, kelpoisuus) taitojen, kykyjen ja tietämyksen yhdistelmäksi, joka auttaa suoriutumaan spesifisestä työtehtävästä. Persoonallisuuden piirteet ja ominaisuudet ovat pohjana oppimiskokemusten kautta syntyneille taidoille, kyvyille ja tietämykselle. Ratkaisukeskeisten oppimiskokemusten avulla syntyy pätevyyttä, jossa yhdistyy opitut taidot, kyvyt ja tietämys. Tämä pystytään toteuttamaan näyttämään käytännön tehtävissä eli huippusuorituksissa (Ruohotie 2003, 20–21).

Huippuosaajalla yhdistyvät vahva ammattispesifinen taitotieto, kuten tiedon kompleksisuus ja ymmärryksen syvyys, tietojen ja taitojen siirtämistä edistävät taidot sekä metakognitiiviset taidot, kuten kyky analysoida kriittisesti ja käyttää tietoa luovasti, kyky ennakoida tulevaa kehitystä ja seurauksia sekä vastuu työtehtävistä ja toiminnan jatkuvuudesta. Menestyminen edellyttää myös itsesäätelytaitoja ja itsesäätelyä tukevia motivationaalisia valmiuksia – etenkin tehokkuuskokemuksia: uskoa omaan kykyihinkin suunnitella ja toteuttaa aktiviteetteja, jotka johtavat taitavaan suoritukseen (Ruohotie & Honka 2003, 25). Huippuosaaja myös tietää, milloin hän tarvitsee ulkopuolista apua, ja hän osaa ja uskaltaa hakea sitä.

Huippuosaajaksi kehittymiseen tarvitaan vahvaa ammatillista osaamista, joka syntyy koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Oppimisen on oltava sydämenasia. Kun oppimisesta on tullut menestystekijä, olisi myös oppimiseen liittyviä käsityksiä kyettävä muuttamaan. Perinteisesti on nähty, että oppiminen alkaa kaoottisesta tilasta ja vaatii suurta työtä ja tuskaa ennen kuin asiat alkavat selkiintyä. Kuitenkin parhaimmillaan oppiminen on hauskaa. Oppiminen lisää ihmisen itsetietoisuutta ja parantaa hänen olemassaolonsa laatua (Juuti 2005, 191). Jatkuva oppiminen ei ole ulkoa oppimista tai pyrkimyksiä muistaa joitakin merkityksettömiä detalleja. Uuden oppiminen on tiedon etsimisprosessi (Juuti 2005, 192). Mielekäs työ ja työhön liittyvät mielekkäät tavoitteet, joihin henkilö on jatkuvasti sitoutunut, luovat työssä oppimisen keskeisen puitteen, jota ei millään muulla keinolla voi korvata. Ihminen, joka samaistuu työhönsä ja tavoittelee työhön liittyviä päämääriä on avoin uudelle. Tällainen henkilö oppii jatkuvasti ja on innostunut hakemaan uusia oppeja ja ajatuksia sieltä, mistä niitä suinkaan on mahdollista saada (Juuti 2005, 198).

Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi huippuosaajalta vaaditaan henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden avulla on mahdollista nousta parhaaksi. Huippuosaajalta tarvitaan halua menestyä ja olla paras. Haluavan yksilön asenne on röyhkeämpi kuin ulkokohtaisen informaation omaksujan: hän pyrkii aktiiviseen lähi-kontaktiin tiedon kanssa. Hän toteuttaa itseään, koska halu lähtee yksilön sisäisistä ylläkkeistä. Liikaa halua ja liian vähän tarvetta ei ole hyvä, mutta toisin päin

tilanne on vähintään yhtä kestävä (Tuominen 2008, 155, 166). Halu on kuitenkin merkittävin tekijä menestymiseen ja halu herättää yksilössä ominaisuuksia, joita huipputasajalta vaaditaan.

2.4.1 Halu menestyä

Vanhan sanan mukaan ”mikään ei ole niin menestyvä kuin menestys”. Sille löytyykin yllättäen vankka tieteellinen perusta. Motivaatiota tutkivat havaitsivat, että sen päätekijä on yksinkertaisesti motivoitujen koehenkilöiden havainto siitä, että he itse asiassa pärjäävät hyvin. Mielleyhtymä aikaisempaan henkilökohtaiseen menestykseen johtaa suurempaan sitkeyteen, korkeampaan motivaatioon tai johonkin, joka saa meidät pärjäämään paremmin (Peters 2007, 95).

Menestyneet ihmiset uskovat omiin taitoihinsa ja kykyihinsä. Menestyneiden ihmisten mielessä kiertää jatkuvasti yksi ajatus, mantra, joka kuuluu näin: ”Olen menestynyt. Olen menestynyt. Olen menestynyt.” Se on näiden ihmisten tapa vakuuttaa itselleen, että heillä on jatkuvaan onnistumiseen tarvittavat taidot ja kyvyt. Menestyvät ihmiset uskovat, että heillä on kyky saada toivottuja asioita tapahtumaan. Menestyneet ihmiset uskovat kirjaimellisesti, että he voivat pelkän persoonallisuutensa, lahjakkuutensa tai älykkyytensä avulla ohjata tilannetta haluamaansa suuntaan. Ne, jotka uskovat voivansa menestyä, näkevät mahdollisuuksia siinä missä muut näkevät uhkia (Goldsmith 2007, 31 - 34).

Menestyjät saattavat olla myös ideavarkaita. Ennen kaikkea he kuitenkin ovat niitä pragmaattikkoja, jotka tarvittaessa tarttuvat jonkun toisen luomaan teoreettiseen ajatusrakennelmaan ja härkäpäisesti ajavat se toteutukseen asti (Peters 2007, 249). Menestykseen tähtäävän, myönteisen ja innovoivan ympäristön yksi erityispiirre on huomattava suvaitsevaisuus epäonnistumista kohtaan. Kaikilla on oltava kyky epäonnistua. Ei ole mahdollista luoda uutta, ellei ole valmis hyväksymään virheitä. Epäonnistumisten suvaitseminen on erittäin oleellinen osa menestymistä, joka tulee suoraan huipulta (Peters 2007, 265).

Menestyvillä ihmisillä on yleensä hyvin voimakas sisäinen luottamus siihen, että he ovat tilanteen herroja. He eivät tunne olevansa kohtalon armoilla. He näke-

vät oman menestymisensä ja muiden menestymisen hyvin pitkälle motivaation ja osaamisen – ei onnen, satunnaistekijöiden eikä ulkoisien tekijöiden – funktiona. Menestyvät ihmiset ovat todellisia optimisteja. He eivät ainoastaan usko, että he voivat luoda menestystä, vaan he uskovat käytännöllisesti katsoen, että se on heidän oikeutensa (Goldsmith 2007, 34 - 36).

2.4.2 Luovuus ja innovatiivisuus

Luovuus ja innovatiivisuus liittyvät kiinteästi toisiinsa. Luovuudesta puhutaan silloin, kun syntyy uusia ajatuksia ja innovatiivisuudesta puhutaan silloin, kun uudet ajatukset otetaan käyttöön niin, että niistä on hyötyä käytännössä. Luovuus ilman innovatiivisuutta on päämäärätöntä puuhastelua ja innovatiivisuus ilman luovuutta on hyödytöntä kopiointia. Ihmiset, jotka ovat kokoa ajan kiireisiä, eivät ole yleensä luovia, koska heillä ei ole aikaa pysähtyä sulattelemaan oppimaansa. Huippuosaaja oppii löytämään intohimonsa hämärät kohteet. Motivointia ei juurikaan tarvita, koska huippuosaaja saa tehdä rakastamansa sisällön kanssa työtä (Juuti 2005, 20, 120, 133). Hyvistä parhaiksi kehittyneet henkilöt eivät sano: ”No niin, innostutaanpa nyt siitä, mitä teemme”. He omaksuvat järkevästi aivan päinvastaisen lähestymistavan: meidän tulee tehdä vain sitä, mistä voimme innostua (Collins 2001, 161).

2.4.3 Psykologinen omistajuus ja maine

Psykologinen omistajuus nostaa esille usein sisäisen yrittäjyyttä. Tämä tarkoittaa tunnetta siitä, että ihminen tuntee ja kokee työn tai asian omakseen. Ihminen tuntee kuuluvansa työhönsä ja työpaikkaansa, olevansa sen tärkeä osa. Psykologinen omistajuus vahvistuu, jos ihminen tuntee tehneensä panostuksia ja uhrauksia siihen, minkä samalla tuntee omakseen. Ihminen tuntee kiintymystä työtään kohtaan. Hän saa työstään työniloa (Juuti 2005, 56). Kun henkilöllä on vahva sisäinen yrittäjä, hän pyrkii kohti omia päämääriään, juuri kuten yrittäjä tekisi. Hänellä on halu ja valmius ottaa riskejä ja luoda uutta.

Maine on luottamusta. Luottamus on maineen muodostumisen tärkein peruspalikka. Luottamuksen rakentaminen ei ole helppo tehtävä; luottamus ansaitaan jatkuvilla hyvillä teoilla ja toimintatavoilla (Aula 2002, 66). Arvostava suhtautuminen asiantuntijaan ja hänen saavutuksiinsa lopultakin ratkaisee menestyksen (Juuti 2005, 199). Huippuammattilainen tarvitsee julkisuutta saavuttaakseen statuksensa. Jos kukaan ei tunne tai tiedä huippuammattilaista, voiko hän edes saavuttaa huippuammattilaisen statusta? Jokainen menestykseen tähtäävä tarvitsee mainepääomaa selviytyäkseen ja menestyäkseen mielikuvien taloudessa. Mielikuvatekijöistä on tullut keskeinen menestystekijä. Vaikka maine on aineetonta, se on todellista siinä missä aineellinenkin todellisuus. Mainepääoman arvo voi olla suurempi kuin muiden ominaisuuksien arvo, joten siksi henkilön on tiedettävä onko pääoma hyödyllisessä käytössä vai onko se jäänyt hyödyntämättä (Aula 2002, 79).

Hyvä maine on huippuammattilaiselle todellinen kilpailuetu, koska kilpailijoiden on hyvin vaikea jäljitellä mainetta. Maine ja imago perustuvat eri lähtökohtiin. Imagon pääasiallinen tarkoitus on vedota mielikuvitukseen. Maine on puolestaan lupaus jostain. Imagon voi rakentaa, mutta maine on ansaittava (Aula 2002, 52.) Kumpi tulee ensin, hyvä maine vai menestys? Menestyminen ei synny päivässä, vaan vaatii pitkäjänteistä ja määrätietoista työtä. Sama asia on maineen kanssa. Sitä ei voi saavuttaa yhdessä yössä, vaan se on vuosien työn tulos (Aula 2002, 124).

Mielikuvatalous perustuu voimallisesti tarinoihin, ja julkisuus on yksi sen keskeisistä tekijöistä. Kaikki merkittävä näkyy mediassa, ja ellei asia ole esillä tiedotusvälineissä, on kuin sitä ei olisi olemassa. Mediajulkisuutta voidaan hankkia kahdella tavalla; maksettuina mainontana tai tiedottamisen keinoin (Aula 2002, 143 – 144). Suhteet ovat maineen kannalta merkittävä tekijä. Julkisuus pystyy nostamaan melko tuntemattomat henkilöt kaikkien tuntemiksi lyhyellä ajanjaksolla. Maineen näkökulmasta julkisuus ei voi kuitenkaan olla pelkkää mediajulkisuutta, vaan tunnettuutta, näkymistä ja vuorovaikutusta oman alan tekijöiden ja sidosryhmien kanssa (Aula 2002, 150). Maineen johtaminen on prosessi, jonka perusajatukset ovat varsin yksinkertaiset. On tiedettävä oma tilanne suh-

teessa kilpailijoihin, tehtävä maineen strategiset valinnat, luotava hyvä kertomus ja löydettävä sidosryhmien kohtaamisen työkalut sekä maineen seuranta- ja luottamusmenetelmät (Aula 2002, 170).

3 VIINIMESTARIN HUIPPUOSAAMINEN

Tulevaisuuden osaamistarpeiden tiedostaminen auttaa ennakoimaan millaisia osaajia tulevaisuudessa tarvitaan. Tein syyskuussa 2009 kyselyn 16 viinimestariopiskelijalle saadakseni pohjatietoa siitä, mitä on osaaminen ja huippuosaaminen viinimestarien silmin. Valitsin kartoitukseen valikoidusti mukaan syyskuussa 2009 viinimestarikoulutuksessa opiskelevat ravintola-alan ammattilaiset. Kartoituksen ulkopuolelle jäivät ne viinimestariopiskelijat, jotka eivät työskentele ravintolassa, ja joita ei voida pitää ravintola-alan ammattilaisina. Näitä ovat Alkossa, maahantuonnissa ja oppilaitoksissa työskentelevät henkilöt. Halusin rajata tutkimuksen henkilöt ravintolapuolen viinimestariopiskelijoihin, jotta kaikkien tausta olisi samankaltainen. Suoritin kartoituksen luokkatilanteessa viinimestarien kontaktipäivänä ja vastausprosentti oli 100 %.

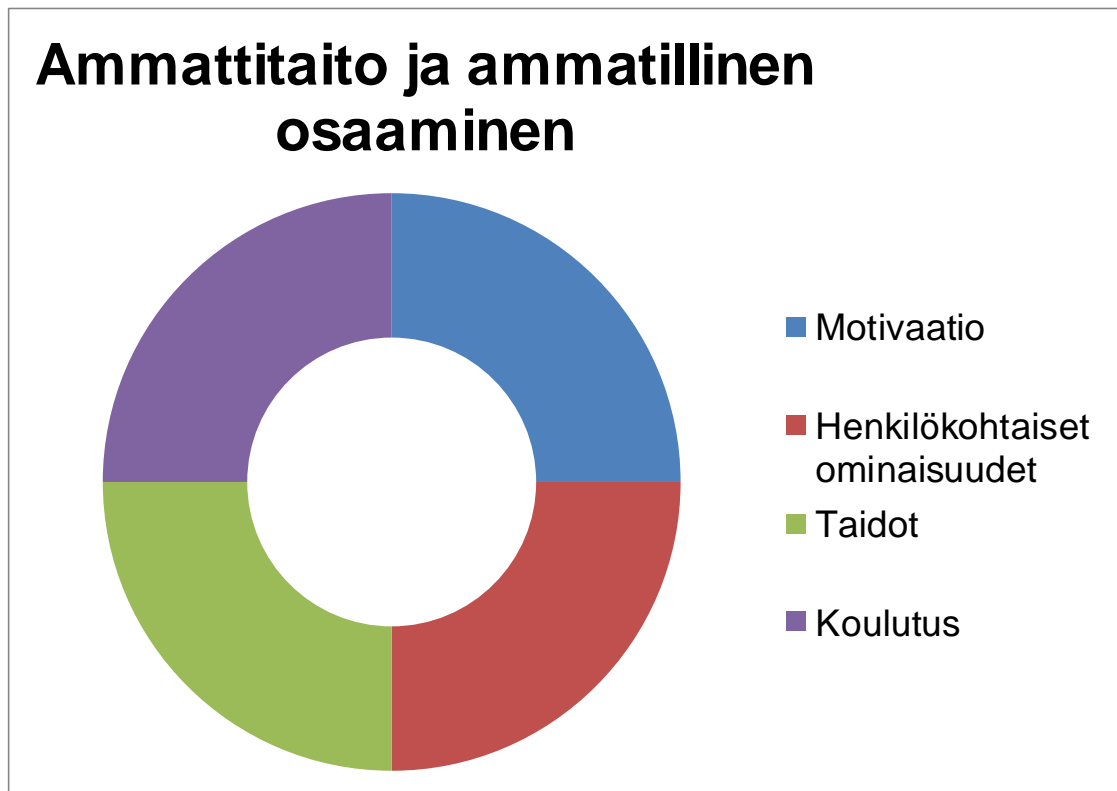
Ravintola-alan ammattilaisen määrittelin kolmiportaisesti; koulutus, työkokemus ja sen hetkinen työpaikka ravintola-alalla. Kaikki kartoitukseen osallistuvat täyttivät edellä mainitut kriteerit. En koe tärkeäksi selvittää vastaajien ikäjakaumaa, koulutustaustaa enkä ammattinimikettä. Merkitsevää on se, että kaikki työskentelivät tutkimusta tehdessä ravintola-alan ammattilaisina.

3.1 Kartoituksen tulokset

Hain kartoituksen avulla vastauksia siihen, mitä on ammattitaito, ammatillinen osaaminen ja huippuosaaminen viinimestariopiskelijoiden silmin. Laadin viisi kysymystä (liite 1.), joiden avulla pyrin saamaan kuvan siitä, miten ammatillinen osaaminen eroaa huippuosaamisesta, ja mitä ovat huippuosaamisen saavuttamiseen vaadittavat ominaisuudet.

3.1.1 Ammattitaito ja ammatillinen osaaminen

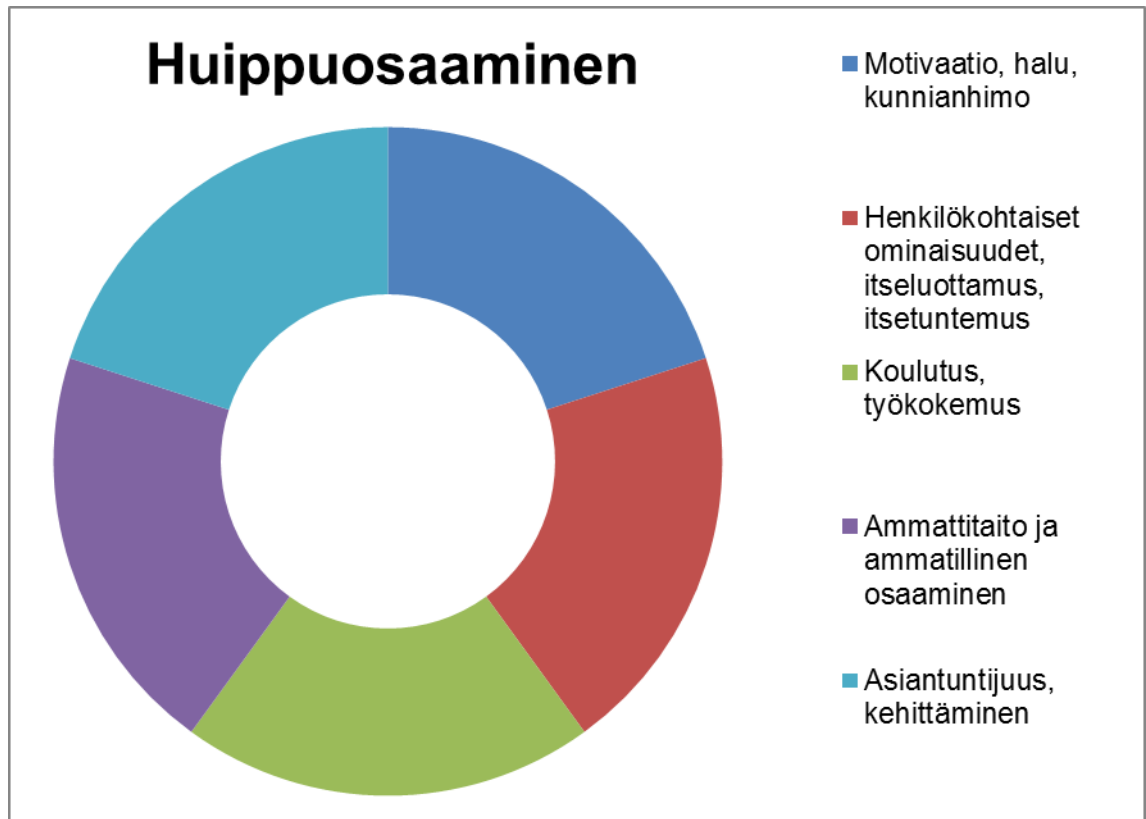
Viinimestariopiskelijoiden mukaan ammattitaidossa ja ammatillisessa osaamisessa korostuvat seuraavat kokonaisuudet: koulutus, taidot, motivaatio ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Motivaatio on lähtökohtana ammattitaidolle ja ammatilliselle osaamiselle. Peruskoulutus, ammattia tukevat koulutukset ja halu olla ja jäädä alalle tukevat kehittymistä ammattilaisuuteen. Koulutuksen määrällä ja käytännön asiakaspalvelutaidoilla työnsaantimahdollisuudet ja uralla eteneminen paranevat. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu perustaidot sekä työssä vaadittavat tekniset taidot. Myös monitaitoisuutta arvostetaan. Henkilökohtaiset ominaisuudet korostuivat vastauksissa. Ammatilliseen osaamiseen sisältyy reipas asenne, palveluhenkisyys ja – halukkuus, oman työn kunnioitus ja sosiaaliset vuorovaikutustaidot. Ammattitaitoa on myös täsmällisyys, tunnollisuus, ahkeruus, joustavuus ja taito noudattaa sääntöjä.



Kuvio 4. Ammattitaito ja ammatillinen osaaminen

3.1.2 Huippuosaaminen

Huippuosaamisen pohjana on ammattitaito ja ammatillinen osaaminen. Viinimestariopiskelijoiden mukaan huippuosaajaksi ei synnytä, vaan kasvetaan. Se vaatii aikaa ja oppimiseen ja osaamiseen panostamista. Huippuosaamisen lähtökohdista on motivaation lisäksi kunnianhimo. Huippuosaajalla on taustalla vahva ammatillinen osaaminen, joka on hankittu sekä koulutuksen että työkokemuksen kautta. Huippuosaaja haluaa jatkuvasti kehittyä ja on valmis vastaanottamaan uusia haasteita. Jossain vaiheessa kehittyminen johtaa kehittämiseen, ja se erottaa huippuosaajan ammatillisesta. Huippuosaajalla on vahva tietotaitopohja; asiantuntemus ja pitkä kokemus omasta osaamisalueestaan. Huippuosaajalta vaaditaan myös hyvää kielitaitoa. Henkilökohtaiset asiakaspalveluominaisuudet ovat kehittyneet; huippuosaajalla on kyky lukea asiakasta ja taito kohdella asiakasta. Huippuosaaja hallitsee kokonaisuuden; hän omaa hyvän tilannetajun ja osaa ennakoida tulevaa. Tämän lisäksi hänellä on pelisilmä. Ammatillinen asenne korostuu kaikessa työhön liittyvässä, niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Huippuosaaja arvostaa työtään ja tuntee tuotteet hyvin, osaa toimia käytännössä, tiedostaa omat heikkoutensa, omaa itseluottamusta ja arvostusta sekä itseään että muita kohtaan.



Kuvio 5. Huippuosaaminen

3.1.3 Huippuosaajaksi kehittyminen

Huippuosaaminen perustuu tietoon, taitoon ja itseluottamukseen. Tietoa ja taitoa voi oppia työssä ja opiskelemalla, mutta ulospäin näkyvä palveluhenkisyys tulee itsestä. Tähän liittyy itsensä arvostus; jos ammattilainen ei arvosta ammatiaan tai työtään, se näkyy kaikkialla ilmapiirissä. Osaaminen perustuu koulutuksiin sekä työkokemusvuosiin, tekemällä oppii. Kasvua huippuosaajaksi vahvistaa omalla vapaa-ajalla suoritettavat koulutukset, ne ovat tärkeitä oman työmarkkinapysyvyyden ja kehittymisen vuoksi. Osaaminen perustuu riittävän laajaan tietomäärään, jota ollaan valmiita päivittämään jatkuvasti. Huippuosaaminen voi perustua myös työskentelemisen kautta hankittuun kokemukseen. Jokainen saavuttaa osaamisensa yksilöllisesti itselleen sopivalla tavalla, joko kokemuksen, koulutuksen tai molempien kautta. Tärkeää on motivaatio ja ajan

tasalla pysyminen. Ala muuttuu koko ajan ja trendejä pitää seurata, ettei tipu käreilytä. Huippuammattilaisen pitää olla oma-aloitteinen sekä kunnianhimoinen ja tärkeintä on halu olla oikeasti huippuammattilainen. Se vaatii sekä kovaa työtä että hyviä suhteita alan ihmisiin.

3.1.4 Huippuosaaja ravintolassa

Viinimestariopiskelijoiden mukaan jokainen ravintola tarvitsee huippuosaamista, mutta jotta huippuosaamisesta olisi hyötyä, koko henkilökunnan täytyy olla mukana ammattimaisella asenteella. Huippuosaamisella on merkitystä kohdistuuko se rajattuun osa-alueeseen vai kokonaisvaltaisesti tehtyyn työhön ja siihen miten se osataan nivota kokonaiskuvaan. Yksi voi tehdä maalit, muttei ilman joukkuetta. Huippuosaaja on kärsivällinen, ystävällinen asiakaspalvelija ja työtoveri. Parhaassa tapauksessa huippuosaajasta hyötyy koko henkilökunta; huippuosaaja jakaa tietoaan ja oppiaan ja auttaa muita kehittymään työssään. Huippuosaaja on vahva joukkuepeluri, joka osaa ja saa käyttää parhaita taitojaan. Huippuosaajalla on laaja ja asiantunteva tietotaito, avoin, palveluhenkinen ja hienotunteinen palveluasenne. Huippuosaaja on tarkka ja omaa hyvät käytöstavat. Huippuosaaja pystyy tarvittaessa paikkaamaan muiden vähempiä tietoja, ja sitä kautta auttamaan ja opastamaan heitä.

Huippuosaamista arvostetaan ja tunnetun huippuosaajan saaminen palkkalistoille on tärkeää, ellei muuten, niin ainakin imagon kannalta. Huippuosaamisella ravintolat pystyvät erottumaan massasta. Huippuosaaminen nostaa aina paikan arvoa. Tunnettuus julkisuuden kautta on myös merkittävä tekijä, ainakin yrityksen sisäisen dynamiikan ulkopuolella.

Huippuosaamisella on kasvava merkitys, koska kuluttaja on yhä vaativampi ja entistä tietoisempi. Huippuosaamisen avulla asiakkaiden kanssa voi muodostua luottosuhteita ja syviä vuorovaikutteisia keskusteluja, joista molemmat hyötyvät. Huippuosaaja hankkii asiakaspalvelun; hän saa asiakkaat viihtymään, osaa myydä ja hallitsee talouden. Hän myös saa työtoverit viihtymään; asiakas huomaa työntekijöiden kiristävät välit aivan liian helposti.

3.1.5 Huipulla pysyminen

Sanotaan, että huipulle on melko helppoa päästä, mutta huipulla on vaikea pysyä. Miten vaikeaa on todellisuudessa päästä huipulle ja pysyä siellä? Viinimestariopiskelijoiden vastaukset jakaantuivat täysin kahtia huipun saavuttamiseen ja siellä pysyminen. Osan mielestä huipulle pääsee helposti, jos haluaa ja uskoo määrätietoisesti asiaansa, mutta sieltä on myös mahdollisuus tulla alas nopeasti. Jonkun tietyn asian huippuosaaminen ei pitemmän päälle riitä, vaan tarvitaan kokonaisvaltaista osaamista ja huipun pitää pystyä myös laajentamaan osaamistaan. Jatkuva tietotaitojen hankinta ja kouluttautuminen on oleellista.

Osa viinimestariopiskelijoista on sitä mieltä, että huipulle pääseminen ei ole niin helppoa kuin sanotaan, mutta kovalla työllä, oikeilla yhteyksillä ja ehkä pienellä onnellakin sinne on mahdollista päästä. Siellä pysyminen on sitten kiinni itsestä ja omasta päänupista. Huipulle pääseminen vaatii itsekuria ja valmiutta uhrauksiin, valmiutta hakeutua uralla paikkoihin, joista saa uutta oppia kenties pienemmällä palkalla. Huipulle ei ole helppoa päästä ja siellä tuulee usein. Tietotaitoa ja verkostoa on päivitettävä joka päivä. Kaikkien tarjousten perään ei kannata heti ryhnyä, vaan tulee harkita tarkoin omat tavoitteet ja edetä niitä kohti.

Mediaseksikkyyys on nopeasti ohimenevää jonkun ihmisen kohdalla, koska ihmiset kyllästyvät nopeasti. Huono ja epäasiallinen, ylpeä käytös vähentää ihmisten arvostusta. Tärkeintä huipulla pysymiseen on jonkinlainen nöyryys, ymmärrys, että se vaatii yhtä paljon työtä kuin sinne pääsy, koskaan ei osaa ja tiedä kaikkea. Kun huipulle pääsee, on jatkuva tietojen päivittäminen tärkeää. Elinikäinen oppiminen, muutokseen tottuminen ja kehittyminen nousevat vielä tärkeämmäksi, kuin huipulle pyrkiessä. Huipulla pysyäkseen joutuu tekemään töitä. Kärki on Suomessa kapea. Huippuosaaja luo uusia suhteita ympäristöön ja huolehtii, ettei ole vaihtamassa liian usein työpaikkaa, eikä koskaan polta siltoja takanaan. Huipulla pitää muistaa pitää itsestään huolta; pitää yllä osaamistaan ja uudistua.

3.1.6 Yhteenveto kartoituksesta

Ammatillisen osaamisen ja huippuosaamisen suurimmat erot ovat halu ja valmius kehittyä ammattilaisesta huippuosaajaksi. Huippuosaamiseksi kehittyminen on tahtotila, joka on mahdollista saavuttaa tiedostamalla päämäärät, joita kohti pyrkii. Se edellyttää psyykkisiä voimavaroja, jotka mahdollistavat uskomään, että ”minusta on siihen”. Ihmisen pitää uskoa itseensä ja mahdollisuuksiinsa onnistua. Päämäärätietous edesauttaa asettamaan haasteita. Huippuosaamisen saavuttamiseksi vaaditaan itseluottamusta, kykyä ja halua ottaa riskejä ja olla valmis hyppäämään kohti tuntematonta senkin uhalla, että epäonnistuu. Huippuosaajalta vaaditaan rohkeuden lisäksi sitkeyttä; tie huippuosaajaksi vaatii elinikäistä oppimista ja siitä nauttimista. Huippuosaaja on nöyrä ja tiedostaa, ettei ole koskaan työssään valmis. Huippuosaajalla on vahva sitoutuminen osaamiseensa ja sen kehittämiseen. Aito sitoutuminen on tunnepohjaista sitoutumista ja kuvastaa omaa uskomusta työn arvoihin, päämääriin ja tavoitteisiin. Kokonaisvaltainen sitoutuminen on mahdollista, jos pystyy uskomaan itseensä ja siihen, että työ on arvokasta.

3.2 Viinimestarien henkilökuvat

Teemahaastatteluun osallistui neljä menestynyttä viinimestaria. Halusin löytää haastatteluun mukaan henkilöitä, joilla kaikilla on haastatteluhetkellä mahdollisimman samankaltainen tausta. Valinnan kriteereiksi muodostuivat seuraavat lähtökohdat:

- ravintola-alan ammattilainen
- viinimestarikoulutus
- yrittäjä
- menestyminen alalla, tunnettuus, kunniamaininnat

Kaikki teemahaastatteluun valitut henkilöt ovat miehiä. En löytänyt naisviinimestareita, jotka olisivat täyttäneet kaikki valinnan kriteerit. Työkokemusvuosia haastatelluille oli kertynyt 15 – 35 vuotta, ja he olivat iältään 32 – 57 -vuotiaita

viinimestari-yrittäjiä. Seuraavaksi selvitän haastateltavien taustoja siitä, miten he ovat päätyneet ravintola-alalle ja millainen on jokaisen yksilöllinen kehityspolku. Kaikki haastateltavat antoivat luvan käyttää omaa nimeään tutkimuksessa, joten tutkimustulokset esitetään avoimena henkilöiden nimillä. Haastateltavat esittelään työssä haastattelujärjestyksessä.

3.2.1 Mika Mattila Ravintola Luomo

Mika Mattila on 39-vuotias viinimestari-yrittäjä Helsingistä Ravintola Luomosta. Mattila kertoo, että ollessaan vasta kahdeksan-vuotias, hän oli perhetuttujen kanssa laivaristeilyllä ja pääsi tällöin seuraamaan baarimestarien työskentelyä. Silloin se näytti hohdokkaalta ja hän muistelee kiinnittäneensä huomiota siihen, että ympäristö oli täynnä iloisia ihmisiä. Mattilan ensimmäinen kesätyöpaikka ravintola-alalla oli raisiolainen Iken grilli. Mattila oli tuolloin 14-vuotias. Hän työskenteli myös seuraavana kesänä samassa työpaikassa. Peruskoulun jälkeen kaikki kaverit jatkoivat lukioon miettimään mitä tekisivät, mutta Mattilalle ammattikoulu oli selvä valinta, koska lukuhommat eivät maistuneet. Mattila kävi ammattikoulun peruslinjan Raisiossa ja hänellä oli mielessä kokin ammatti, mutta ammattikoulun opinto-ohjaaja kehotti häntä hakemaan hotelli- ja ravintola esimieslinjalle.

Ammattikoulun ensimmäisen vuoden jälkeen Mattila pääsi kesäksi työhön naantalilaiseen Tavastin Tapakseen pizzakokiksi. Ensimmäinen erittäin merkittävä työjakso oli esimieslinjan 6 kuukauden mittainen työharjoittelujakso, jonka Mattila suoritti Naantalin Kylpylässä kokkina. Myös toisen opintoihin liittyvän työharjoittelujakson Mattila suoritti samassa työpaikassa, mutta pikku hiljaa hän alkoi siirtyä keittiötehtävistä salin puolelle. Mattila pääsi vakituiseen työsuhteeseen opintojen valmistuttua ja armeijan päätyttyä kesällä 1994. Kahden vuoden ajan hän teki sekä tarjoilijan että baarimestarin töitä eri ravintolaosastoilla. Kesällä 1995 Mattila pääsi avaamaan Naantalin Kylpylän hallintaan siirtynyttä Rantara-vintolaa.

Keväällä 1996 Mattilasta tuntui siltä, että hän kaippaa uusia virikkeitä, ja hän halusi tutustua sesonkityöhön. Vuonna 1996 hän työskenteli kesän Nauvossa L'Escalessa tarjoilijana ja talvella Ylläksellä rinneravintolan ravintolapäällikkönä.

”Kesällä 1997 työskentelin Nauvossa L'Escalessa hovimestarina ja sen kesän aikana heräsi lopullisesti mielenkiinto viinejä kohtaan. Silloin kyseisen ravintolan viinilistalla oli laaja valikoima ranskalaisia klassikkoja. Talven vietin jälleen Ylläksellä ravintolapäällikön toimessa. Keväällä Naantalın Kylpylä ja baarimestarin työ kutsui muutaman vuoden tauon jälkeen. Hetkellisesti tuntui siltä, että voisin pysähtyä paikalleni, mutta ei. Kolmas talvi Ylläksellä tuli itsellenikin hieman puskista. Keväällä 1999 hyvä ystäväni soitti ja kysyi mielenkiintoani lähteä avaamaan kesäravintolaa Kustaviin. Tämän kesän vietin sekä salin että keittiön puolella ja kyseinen kesä jäi tällä hetkellä viimeiseksi keittiönpuolen työkokemukseksi.

Syksyn 1999 vietin yllättäen Naantalın Kylpylässä viinikassana ja joulukuun alussa lähdin Rukalle apulaisravintolapäälliköksi SkiBistroon. SkiBistrossa vastualueeseeni kuului mm. juomapuoli. Viinimyynti oli aika huimaa määrällisesti, mutta ei aina niinkään laadullisesti. Määrä korvaa laadun piti paikkaansa ainakin tuona talvena. Keväällä 2000 lähdin hovimestarin duuniin Nauvoon ja tuo kesätyö venähti joulukuun 2002. Tämä ajanjakso L'Escalessa ja Victoriassa oli ehkä yksi merkittävimpiä omalla kohdallani. Tänä aikana hakeuduin viinimestarikoulutukseen ja valmistuin viinimestariksi. Työni viinien parissa syventyi entisestään ja tuntui, että nyt ollaan oikealla tiellä”.

Tammikuussa 2003 Mattila koki, että hän tarvitsee lisää haastetta työhönsä, ja tällöin hän otti vastaan ravintolapäällikön työtehtävät tamperelaisessa Ravintola Bravossa, joka avattiin helmikuussa 2003. *”Tätä raskasta hupia jatkui alkusyksyyn 2004, kunnes ravintola vaihtoi omistajaa ja samalla myös liikeideaansa. Loppuvuosi 2004 ja alkuvuosi 2005 menivät erilaisissa extrahommissa ympäri Tamperetta ja helmikuun lopulla otin tietoisesti kolmen kuukauden irtioton ruokaravintolahienostelusta ja menin Pispalan Pulteriin myymään kaljaa. Vaikka tuo kaljanmyyntijakso oli lyhyt, niin uskon, että sillä oli suuri merkitys. Bravon*

työjakso ja extrahommat olivat aika raskas kokemus ja kaljanmyynti toimi eräänlaisena terapiana ja latautumiskeinona uusiin haasteisiin”.

Toukokuussa 2005 Mattilaa pyydettiin Poriin Ravintola Raatihuoneen Kellarin ravintolapäälliköksi. *”Tämä pesti oli alun perin määräaikainen ja ajatuksena oli laittaa kyseisen ravintolan asiat kuntoon ja jatkaa taas matkaa”.* Helmikuussa 2006 Mattila muutti Helsinkiin ja aloitti hovimestarina Ravintola Palace Gourmetissa. *”Ravintolan sommelier Pekka Koiranen oli lähdössä kohti uusia haasteita ja hänen työtehtävät siirtyivät aika nopeasti minulle. Helsinkiin muutto aukaisi ihan uusia ovia myös viinien maailmaan”.* Syksyllä 2006 Pekka Koiranen otti Mattilaan yhteyttä ja kysyi hänen kiinnostustaan siirtyä Ravintola Chez Dominiqueen, joka avattiin uusiin tiloihin. *”Muutaman kuukauden mietinnän jälkeen olin valmis uusiin haasteisiin ja siirryin Domppaan. Ensin toimin hovimestarina ja kakkossommelierina ja tammikuussa 2007 otin sommelierin työt kokonaan itselleni”.*

Mattilan siirtyminen työntekijästä yrittäjäksi alkoi toteutua vuonna 2008. *”Joulukuussa 2008 vitsistä tuli totta, ja aloimme etsiä nykyisen yhtiökumppanini kanssa liiketilaa omaa ravintolaa varten. Sopiva huoneisto löytyi ja toukokuussa 2009 avattiin Ravintola Luomo. Työtehtävät menevät tällä hetkellä laidasta laitaan. Sen verran on sovittu, että keittiön puolen jätän rauhaan. Uusia haasteita on löydettävä aina, kun tilanne alkaa vakiintua, muuten tylsistyy. Vaihtelevat työtehtävät tyyliltään erilaisissa ravintoloissa ovat vaikuttaneet omalla tavalla ammattitaitoni kehittymiseen. Jokaisella paikalla on ollut jotain uutta annettavaa ja nyt niitä anteja niitetään. Alkukesästä 2012 muutamme Luomon uusiin tiloihin ja lisäksi avaamme samaan kiinteistöön uuden bistrohenkisen ravintolan. Kehityspolku jatkuu”.*

Mika Mattilan kehityspolku on ollut hyvin tietoinen ja suunnitelmallinen. Hän on kehittynyt noviisista erikoisosajaksi sekä opintojen, että ennen kaikkea eri työtehtävien kautta. Mattila kertoo, että kaikilla opinnoilla on ollut suuri merkitys. *”Esimieslinjalla ja varsinkin sen työharjoittelujaksoilla opin perustiedot ja taidot. Viinimestarikoulutus antoi hyvät pohjat viiniosaamiselle, jonka päälle on ollut hyvä rakentaa osaamista”.* Mattila on hakenut työkokemusta sekä keittiön että

salin puolelta ja tietoisesti työskennellyt hyvin erityyppisissä ravintoloissa laajan osaamisen saavuttamiseksi.

Mattila kertoo, että hänen osaamisensa on kehittynyt pitkän työhistorian aikana valtavasti. *”Jokainen työpaikka on ollut tietoisesti erilainen valinta. Kaikissa paikoissa on ollut erilaiset lähestymistavat asiakkaaseen ja erilainen liikeidea. En ole vaihtanut paikkaa vain kyllästymisen takia, vaan oppiakseni jotain uutta. Myös eri kaupungit ovat vaikuttaneet paljon varsinkin ihmistuntemuksen saralla”.*

Mattilan osaaminen ammatillisesta osaamisesta huippuosaamiseksi on kehittynyt kahdessa osassa. *”Yrittäjyyden kannalta vuodet 2003 - 2004 olivat todella jalostavaa aikaa, kun Bravo avattiin ja laitettiin myyntikuntoon puolentoista vuoden aikana. Silloin kävin ravintolapäällikkönä läpi sellaista aivomyrskyä, josta pystyn poimimaan tälläkin hetkellä paljon hyviä johtoajatuksia. Toinen ratkaiseva kehitysaskel on ajanjakso 2006 – 2009 ravintoloissa Palace Gourmet sekä Chez Dominique”.* Mattila kertoo ryhtyneensä yrittäjäksi vuonna 2009, koska se tuntui luonnolliselta ratkaisulta jatkaa eteenpäin Chez Dominiqueen jälkeen.

Ravintola Luomo

Ravintola Luomo on perustettu vuonna 2009. Luomo on kahden ravintola-alan ammattilaisen, viinimestari Mika Mattilan ja keittiömestari Jouni Toivasen, ensimmäinen oma ravintola. Molempien edellinen työpaikka oli Michelin-ravintola Chez Dominique. Ravintola Luomo kertoo kotisivuillaan, että se on 30-paikkainen ravintola Helsingin Kruununhaassa, joka tarjoaa modernia maukasta ruokaa ja rentoa asiantuntevaa palvelua.

Luomon menestys on noteerattu kaikissa alan lehdissä. *”Helsingin Kruununhaassa sijaitsevan Luomo-ravintolan keittiöltä meni yhdeksän kuukautta siihen, mihin kymmeniltä ruokapaikoilta vaaditaan vuosia tai ikuisuuksia: tämä oman rahan fine dining -ravintola saavutti Michelin-tähden. Symboli merkitsee sitä, että ravintola on omassa kategoriassaan poikkeuksellisen hyvä. Luomo oli*

vuonna 2011 Helsingin ainoa uusi tähtiravintola”. ”Aivan loistavalta tuntuu, jännittyneeltä ja loistavalta. Osattiin me tähteä varovaisesti toivoa, mutta kyllä se silti yllätyksenä tuli, kommentoidaan Luomosta”. Luomon omalaatuinen nimi kuvastaa osuvasti ravintolan kekseliäisyyttä ja innovatiivisuutta. Ravintola lienee tätä nykyä Helsingin tyylipuhtain avantgardistisen molekyyliogastronomian edustaja” (Kauppalehti 2012).

Luomo on valittu Viisi tähteä – lehden 50 Parasta ravintolaa äänestyksessä Suomen seitsemänneksi parhaaksi ravintolaksi vuonna 2010 ja viidenneksi parhaaksi vuonna 2011. ”Perustamisestaan lähtien, vuodesta 2009, Luomo on ollut innostava ja kiinnostava nyrjähdys Suomen ravintolakartalla. Eihän pelkkien maistelumenuiden pitäisi olla mahdollista liiketoimintakonseptiksi – ei ainakaan, jos pitkän linjan ammattilaisia olisi uskomista. Mutta homma toimii. Asiakas valitsee Luomo - kokemuksen pituuden. Luomon nimi on aina arvoitus. Se antaa lupauksen luomusta, mutta myös jostakin käsittämättömästä ja kokemattomasta, kuten itse kerätyistä villiyrteistä ja - vihanneksista. Juuri ennakoimattomat, kekseliäät törmäykset ovat mestari Jouni Toivaselle leimallisia, johon sommelier Mika Mattilan oivaltavat viinivalinnat luovat synesteettisen kokemuksen, eri aistien rajapintojen ylitykset. Luomossa maku voi olla sininen, suutuntuma äänekäs ja väri voi olla karvas. Luomo on samaan aikaan kekseliäs ja innovatiivinen, mutta äärimmäisen kurinalainen. Taustalla on huikea tekninen osaaminen” (Viisi tähteä 2012).

Mattilan mukaan kerta toisensa jälkeen palaavat asiakkaat ovat kuitenkin suurin tunnustus, mitä yrittäjä voi saada. Mattila oli ehdokkaana Aromi-lehden Progaalan finaalissa vuonna 2008 ravintolan asiakaspalvelija sarjassa. Voiton vei kuitenkin tuolloin Christina Suominen, ravintoloitsija ja viinimestari Tampereelta Ravintola C:stä.

3.2.2 Pasi Mamia Ravinteli Bertha

Pasi Mamia on 46-vuotias viinimestari-yrittäjä Tampereelta Ravinteli Berthasta. Mamia kertoo ravintola-alan kiinnostaneen jo yläasteelta asti. Tuolloin hänen tavoitteenaan oli kokin työ ja ulkomaat. ”*Opiskelin kotitalouden peruslinjan Nokian Ammattikoulussa ja tajusin tuolloin, ettei minusta ole ”suurkokiksi”. Kauha-joen koti- ja laitostalouden oppilaitoksessa opiskelin kotitalousteknikoksi ja opin taitoja ja tapoja palvella - asiakaspalvelijaksi. Vuonna 2006 suoritin Haaga Instituutissa WSET Advance -kurssin ja tuolloin todellinen kiinnostuminen viineihin räjähti. Turun Viinimestarikoulutuksessa 2007 – 2008 sain ammatillisen pätevyyden ja osaamisen”.*

Mamian työhistoria ravintola-alalla alkaa extratöitä tekemällä sekä salin- että keittiön työtehtävissä. Mamian ensimmäinen työpaikka oli Nokian Hesburger vuosina 1994 - 1999. Ensimmäisen vuoden Mamia työskenteli vuoropäällikkönä, josta eteni ravintolapäälliköksi. ”*Se, joka pärjää duunissa pikaruokapaikassa, on nähnyt paljon ja tehnyt kovasti työtä. Pikaruokapaikka kyllä opettaa asiakaspalvelun perustaidot”.* Pikaruokakokemuksen jälkeen Mamia lähti uusiin haasteisiin Scandic Hotel Tampereelle apulaisravintolapäälliköksi 1999 – 2002.

Mamia kertoo, että hotelliympäristön erilaiset haasteet innostivat häntä kehittämään osaamistaan. ”*Hotelleissa paljon asuvat asiakkaat hakevat ravintoloista tuttuja asiakaspalvelijoita, jotka muistavat heitä. Koin miellyttäväksi toteuttaa asiakkaiden erilaisia tarpeita ja yllättää heitä muistamalla lempiruuan tai juoman”.* Mamia kertoo, että Scandic Hotel Tampereen jälkeen hän siirtyi Scandic Hotel Rosendahliin samaan työtehtävään, apulaisravintolapäälliköksi. Lisäksi tuolloin hänen vastuualueelleen tuli lisäksi bankettitarjoilut, henkilöstömiehitykset ja tilaukset. ”*Tilaukset saattoivat olla pienistä sadan hengen tilauksista isoihin 800 hengen banquetteihin. Tuotteiden menekin laskeminen ja tilaukset olivat aluksi haasteellisia. Yhteistyö myyntipalvelun kanssa oli opettavaista ja yhdessä tilaisuuksien järjestäjien kanssa tehtävä ennakkotyö sekä tilaisuuden jälkihoito olivat aluksi haasteellisia, koska en ollut aiemmin tehnyt suuria tilauksia”.*

Tämän jälkeen Mamia siirtyi KlubiKeittiö & KokousKeskus Holiday Club Tampereen Kylpylään 2004 - 2008, jossa hänen vastuualueinaan oli ruoka- ja viinikurssien kehittäminen, ketjun viinituotteiden valintaan osallistuminen, paikan avaaminen sekä tilaisuuksien toteuttaminen. Virallinen työnimike oli kokouspäällikkö. *”Uutena ja innostavana työnkuvana tuli ohjelmallisten dinnereiden suunnittelu, niiden myyminen myyntipalvelulle ja sitä kautta asiakkaalle”*. Tampereen Kylpylästä Mamia siirtyi Ravintola Masuuniin Sokos Hotel Ilvekseen viinimestariksi 2008 - 2010. *”Työn kuva muuttui totaalisesti. Fine dining tuli uutena osa-alueena kokonaisuudessaan. Vaativat tilaisuudet, johon sisältyi paljon viinin ja ruuan yhdistämistä, antoivat loistavat lähtökohdat haluta enemmän”*. Masuunista Mamia lähti yrittäjäksi. Ravinteli Bertha perustettiin vuonna 2010 ja Mamia työskentelee nykyisin ravintolassa viinimestari-yrittäjänä.

Mamia kertoo, että hänen osaamisensa on kehittynyt pitkän työhistorian aikana valtavasti. *”Jokainen työpaikka on opettanut paljon ja kehittänyt erilaisia osaamisalueitani, joita nyt voin pitää vahvuutenani. Osaamiseni kehittyi ison askeleen vuonna 2010 eli Ravinteli Berthan perustamisen aikana”*.

Ravinteli Bertha

Ravinteli Bertha on perustettu vuonna 2010. Bertha on kolmen ravintola-alan ammattilaisen, viinimestari Pasi Mamian sekä kahden keittiömestarin Mika Roiton (myös viinimestarikoulutuksen käynyt) ja Pekka Salmelan ensimmäinen oma ravintola.

”Ravinteli Bertha on tuonut Tampereelle erittäin laadukkaan helposti lähestyttävän bistromaisen ruokailun. Raaka-aineet vaihtuvat lähes päivittäin. Ruokien suunnittelua ohjaavat raaka-aineiden saatavuus ja laatu – tosin ruokalistan lopullisen sisällön määräävät hankitut viinit. Berthan filosofian mukaan on ruoka helpompi sovittaa viineihin kuin viini ruokiin. Paistinkääntäjien Veljeskunta on myöntänyt Rôtisseurs-kilven Ravinteli Berthalle. Saadakseen kilven tulee ravintolan täyttää tietyt vaatimukset: kilpiravintolassa on oltava mahdollisuus ruokailuun rauhallisessa ilmapiirissä, kilpiravintolan juomavalikoiman ja viinilistan on

oltava monipuolinen ja tasokas ja ravintolan tulee tarjota hyvistä raaka-aineista valmistettua maukasta, maistuvaa ja kauniisti esille laitettua ruokaa. Sen lisäksi, että koko henkilökunnalta edellytetään korkeaa ammattitaitoa ja hyvää palvelua, on kahden heistä oltava Paistinkääntäjä - järjestön ammattilaisjäseniä. Ravinteli Berthassa vaaditut arvot täyttyvät seuraavasti: Maître Rôtisseur - arvolla Mika Roito, Chef Rôtisseur - arvolla Pekka Salmela ja Sommelier - arvolla Pasi Mämä (Ravinteli Bertha 2012).

Ravinteli Bertha on valittu Viisi tähteä – lehdessä 50 Parasta ravintolaa äänestyksessä Suomen 21. parhaaksi ravintolaksi vuonna 2011. ”Bertha sijaitsee Rautatienkadulla vanhassa Rautatietyöläisten talossa, jossa on tarinaa ja tunnelmaa. Tätä kautta selittyy myös ravintolan nimi. Aikanaan asemapäällikkö Johan Gustav Johanssonin rouva oli Bertha. Bertha on noussut vauhdilla Tampereen ravintolatarjonnan kapeaan kärkeen. Joidenkin mielestä Bertha on kaupungin ykkönen, vaikka Suomen Gastronomien seura valitsikin ravintola C:n vuoden ravintolaksi 2011. Berthan etuliite on Ravinteli. Sana kertoo asenteen. Rennolla mutta osaavalla otteella asiakas nauttii ruokailusta kaikilla aisteilla. Linja on globaali. Raaka-aineita hankitaan meiltä ja muualta. Bertha ei painota varsinaisesti mitään keittiötä, kaikki lähtee raaka-aineesta. Maku on ykkönen.

Sesonkien mukainen toiminta nostaa joka viikko uusia annoksia listalle, joka pitää vaihtelunhaluiset asiakkaat aktiivisina. Useimmiten viini on annoksia ohjaava tekijä. Samppanja talonviininä on piste i:n päällä. Ruokalistassa mainitaan vain pääraaka-aineet, mikä on kiusoittavaa peliä asiakkaan kanssa, sillä idea jättää odottavan tunteen mitä tuleman pitää. Myös jälkiruoat saavat kiitosta. Menuvaihtoehtojen hintakategorioiden lisäksi kaikki annokset maksavat saman, jolloin hinta ei ole enää määräävin valintaperuste” (Viisi tähteä 2012).

3.2.3 Tarmo Koskenoja Ravintola Viinille

Tarmo Koskenoja on 57-vuotias viinimestari-yrittäjä Viinille - ravintolasta Turusta. Koskenoja kertoo, että hänen päätymisensä ravintola-alalle on aika lailla sat-

tuman kauppaa. ”1970 - 80 - luvun taitteessa ravintoloitsijoille ei ollut tärkeää, oletko saanut peruskoulutuksen alalle vai et. Ei tarvittu alkoholi- ja hygieniapasseja. Tärkeintä oli, että myit hyvin, hoidit hommat niin kuin kuuluu ja asiakkaat olivat tyytyväisiä”. Koskenoja kertoo tehneensä työhistoriansa alkuaikoina paljon extrauksia eri paikoissa: laivan luovutukset Wärtsilästä venäläisille, valtiovierailut Turkuun, lounaat ja päivälliset Turun Linnan juhlakerroksessa.

”Jostain syystä minut laitettiin heti saleihin ruokatarjoiluun. Kaikki tapahtui tuolloin vadiilta nosteluna, alkuruoasta jälkiruokaan. Sain onnekseni passata Turun ”kermaa”, jotka olivat vaativia ja pistivät nuoren miehen skarppaamaan ja harjoittelemaan. Näiden oppivuosien jälkeen päädyin vuosiksi 1981 - 84 Turun Upseerikerholle, Kaivokadulle, kakkoseksi eli iltavastaavaksi, jonka työkuva oli silloin vuoropäällikkö tai hovimestari. Tuolloin siellä oli viikko viikon jälkeen karonkka- ja muita yliopiston akateemisia tilaisuuksia, sekä tietenkin puolustusvoimien täsmällisiä ja kaavoihin sidottuja manööverejä, jotka opettivat järjestykykyä”.

Koskenoja kertoo työskennelleensä myös laivalla samaan aikaan Upseerikerhon aikana. *”Tuona aikana oli mahdollisuus tehdä myös laivahommia, koska kerho oli kiinni kesät ja Ruotsin laivoillahan tarvittiin osaavia käsiä. Työskentelin Viking Sallylla, joka muuten myöhemmin upposi Estonian nimellä, baaritarjoilijan tehtävissä. Se oli mukavaa vaihtelua ruokatarjoilusta”.*

Koskenoja siirtyi Upseerikerhoajan jälkeen vuonna 1985 Arc-tian, Hotelli Marina Palacen, kirjoille Hotelli Juliaan viinuriksi ja vuorovastaavaksi. Ravintola Julia valittiin myös vuoden ravintolaksi vuonna 1985 Koskenojan työskennellessä siellä. Koskenoja kertoo, että Julian vuoden ravintolaksi valinta velvoitti häntä kehittämään itseään eteenpäin ja kannusti hakemaan lisää tietoa.

”Tein myös parin vuoden kierroksen Tampereen seudulle, Lempäälään, ja toimin Hakkarin Kartanoravintolassa, nykyisin Villa Hakkari nimellä tunnettu, ravintolapäällikkönä vuosina 1990 – 93”. Koskenoja palasi vuonna 1994 takaisin Arc-tian palvelukseen Turkuun. *”Paluu Turkuun toi uuden mielenkiintoisen jakson Julian tiimissä. Tähän ajanjaksoon liittyy myös vaihdokkiaika maailman suurim-*

man keloravintolan yhtenä hovimestarina, Arctia Luostolla Sodankylän kupeessa vuonna 1996, Lapissa. Lappiaikanani meidät myytiin ruotsalaiselle Scandic – hotelliketjulle. Paluun jälkeen siirryin lisääntyvin tunnein hoitamaan Turun Linnan juhlahuoneiston tilaisuuksia, Linnanrouvan oikeana kätenä, lähinnä juomien osalta. Hoidin siis Turun Linnan renessanssikerroksen juomat samanaikaisesti Julian töiden kanssa. Tämä jakso kesti syksyyn 2001 asti”.

Syksyllä 2001 Koskenoja siirtyi Ravintola Roccaan viinimestariksi. Vuonna 2003 hän perusti oman yrityksen, joka myöhemmin johti myös omaan ravintolaan. Koskenoja kertoo, että Klassikon iltalukion jälkeen varsinainen ravintola-alan opiskelu on ollut vähäistä. *”Arctian, kylläkin kiitettävien henkilökunnan peruskoulutusten lisäksi, oppini on tullut tekemällä työtä. Olen ollut erittäin onnekas, voidessani työskennellä todellisten ”vanhan ajan” ammattilaisen puulaakeina, jotka ovat ehtineet myös opettaa minua”.* Koskenojalla on ollut perinteinen kehittyminen noviisista mestariksi. *”On jotenkin kovin vaikeaa eritellä sitä, mikä on aiheuttanut eri kehitysvaiheet ammatillisella urallani, kun kaikki on jotenkin aina loksautanut paikalleen, ja asiat ovat menneet jouhevasti eteenpäin ilman varsinaista pyrkyryyttä”.*

Koskenoja kertoo, että hän hakeutui viinimestarikoulutukseen vuosituhannen vaihteessa, koska se tuntui luonnolliselta vaihtoehdolta. *”Tuona aikana käsittelin poikkeuksellisen paljon erittäin laadukkaita viinejä ja huomasin, että olin niissä todella epävarma. Koulutus toi kaivattua varmuutta työskentelyyn ja ohjasi kiinnostusta eteenpäin viinimaailmassa. Lopulta se on ollut johtamassa minua nykytilaani, yrittäjäksi”.* Koskenojan yrittäjähistoria on vajaan 10-vuoden mittainen. Vuonna 2003 hän perusti oman toiminimen viinitastingien pitoon. Vuonna 2004 Koskenoja avasi oman ravintolan. Viinille Ravintola toimi ensimmäisen vuoden toiminimen alla, jonka jälkeen se muuttui avoimeksi yhtiöksi vuonna 2005.

”On ollut mukavaa huomata, että vuosi vuodelta kaikki tapahtuu hieman jouhevammin. Osaamisen karttuessa oma elämä on helpottunut. Jokaista pientä tapahtumaa varten ei tarvitse tehdä hirveästi pohjatyötä. Sitä on enemmän rutinoitunut, osaa luottaa itseensä ja pärjää usein ilman luentopohjaa tapahtumis-

sa”. Koskenojan Ravintola Viinille, valittiin ensimmäiseksi vuoden viiniravintolaksi Suomessa vuonna 2011. *”Tämä viimeinen kunniaininta tuntuu tosi mukavalta päänsilitykseltä. Tietää, että edelliset seitsemän vuotta on tehty jotain oikein ja asiakkaat ovat sen myös noteeranneet”.*

Ravintola Viinille

Ravintola Viinille on perustettu vuonna 2004. Viinille on ravintola-alan ammattilaisen, viinimestari Tarmo Koskenojan ensimmäinen oma ravintola. *”Olen perustanut Turkuun ensimmäisen, pelkästään viineihin keskittyneen ravintolan, ilman lounasta, ruokalistaa ja muita tyypillisiä ravintolan elementtejä, jotka olisivat tukeneet viinibaaritoimintaa. Perustamani ravintola on pärjännyt suhteellisen hyvin vuosien saatossa ja myös kiristyneessä kilpailussa. Uskon, että minulla henkilökohtaisesti on aika hyvä maine viiniosaajana”.*

”Viini-lehden järjestämässä Vuoden viiniravintola -äänestyksessä voiton vei turkulainen Ravintola Viinille. Lähes 2000 viininystävää äänesti omaa suosikkiaan viidentoista finalistin joukosta. Kamppailu äänestyksen kärkisijoista oli tasaista, mutta lopussa kolmen viiniravintolan kärki erottui omaksi joukokseen. Tiukimmin Ravintola Viinille kanssa äänestyksen voitosta kisasivat Mange Sud Helsingistä ja Pöllöwaari Jyväskylästä, kärkisijoille ylsivät myös turkulainen Tintå ja Silja Serenaden Bon Vivant. Vuoden viiniravintola – äänestys järjestettiin vuonna 2011 ensimmäistä kertaa. Äänestys oli kaksiosainen. Ensimmäisessä vaiheessa lukijat lähettivät sähköpostilla ehdotuksiaan Vuoden viiniravintolaksi. Viisitoista eniten mainintoja saanutta viiniravintolaa selvitti tiensä finaaliin. Finaali toteutettiin nettiäänestyksenä. Viininystävillä oli mahdollisuus äänestää finalistien joukosta omaa suosikkiaan. Ravintola Viinille keräsi reilut 300 ääntä, yli 15 prosenttia kaikista annetuista äänistä, ja lunasti itselleen Vuoden viiniravintola 2011 –tittelin” (Viinilehti 2011).

3.2.4 Samuil Angelov Ravintola Muru

Samuil Angelov on 32-vuotias viinimestari-yrittäjä Helsingistä Ravintola Murusta. Angelov kertoo, että hän on halunnut ravintola-alalle aina, ja hän pyrki ravintolakouluun ensimmäisen kerran heti peruskoulun jälkeen vuonna 1996. Hän ei kuitenkaan tullut valituksi, ja hän suoritti 10.luokan, jonka jälkeen hakeutui uudelleen ravintolakouluun. Angelov opiskeli Perhossa kokiksi vuosina 1997 – 1999. *”Työtä pelkäämättömänä tein koko kouluajan töitä milloin kahviossa, tiskissä, R – kioskillä, tanssilavalla ja tein keikkaa jos jonnekin. Armeija-aikana olin työssä keittiössä ja olin oikeastaan ainoa siellä, joka osasi puuroa keittää. Siellä oli 120 sotilasta ja valmistin heille kuusi kertaa päivässä ruokaa. Lisäksi hoidin edustustilaisuudet kommodorille”.*

Angelov siirtyi Scandicin palvelukseen vuonna 2001 ensin aamiaistarjoilijaksi, josta hän eteni nopeasti ilta- ja kokoustarjoilijaksi. Työkaverin kehotuksesta hän haki töihin Ravintola Sundmansiin. *”Pääsin ensin ekstraksi ja sitten vuonna 2002 tarjoilijaksi. Tämä oli minulle mahtava onnenpotku, sillä samalla tiimillä teimme työtä yli viisi vuotta kuudessa laaturavintolassa Helsingin keskustassa. Ravintolat, joissa työskentelin olivat: Est. 1887, FishMarket, Sasso, Boat House, Yume, Kämp Cafe ja Kämp Club”.*

Angelov kertoo, että hän tarvitsi työssään viinietoutta ja suoritti ensin Haagassa WSET Advance – kurssin vuonna 2002. Viinimestarikoulutukseen hän hakeutui vuonna 2003 – 2004. Tämän jälkeen hän on opiskellut WSET Diploma-kurssia, mutta ei ole suorittanut kurssia päätökseen vielä. *”Perholla ja viinimestarikoulutuksella on ollut erityisen suuri merkitys nykyiseen osaamiseeni”*, Angelov kertoo. Lisäksi työkokemuksella erilaisissa ravintoloissa ja työtehtävissä, on ollut tärkeä merkitys.

”Työskentelin Meritorpassa vuonna 1998 tiskissä ja patatiskissä. Vuonna 1999 olin Mc Grousessä baarimikkona ja samaan aikaan Ristorante Taorminassa keittiössä kallassa ja hellassa. Vuonna 2000 pääsin HeartBreakersiin plokkariksi, josta siirryin Ravintola Operaan baari-apulaiseksi. Vuosina 2000 – 2004 olin Scandicin palveluksessa Kappelissa ja Ravintola Lapissa. Samaan aikaan olin

vuodesta 2002 lähtien Ravintola Sundmansissa tarjoilijana. Siirryin kokonaan Est.1887 vuonna 2004 hovimestariksi, FishMarkettiin ja Palace Goupiin sommelieriksi ja tämän jälkeen Chef Sommelieriksi Kämp Cafeeseen ja Kämp Clubiin. Viimeinen työpaikkani vieraan palveluksessa oli Ravintola Savoy vuosina 2006 - 2010. Työskentelin sielläkin Chef Sommelierina”.

Angelov kertoo, että hänen osaamisensa on kehittynyt työhistoriansa aikana siinä missä tehtävätkin ovat kehittyneet. Kokemus on alalla valttia ja taito sopeutua tilanteisiin on kasvanut kokemuksen mukana. Angelovin mukaan hänen osaamisensa on kehittynyt ammatillisesta osaamisesta huippuosaamiseksi jokaisen työtehtävän myötä. *”Kaikella on tarkoituksensa. Ehkä Palacen aika oli oman oppimiseni kannalta tärkein viinimestarin työhön. Scandicissa sain oppia kokous- ja kabinetityöstä. Sundmansilla ja Estissä opin fine dining - tarjoilua. Ja viimeisin, muttei missään nimessä vähäisin, oli Ravintola Savoy, jossa sain kasvaa klassiseen ja herkkään asiakaspalveluun. Tämä on siksi tärkeä etappi, koska koen olleeni jo aikuinen Savoyssa”.*

Vuonna 2007 Angelov perusti oman Angelov Oy:n, jonka idea oli kerätä rahaa ravintolan tai viini-baarin perustamiseen. Tämä päivä realisoitui vuoden 2010 syyskuussa, kun Angelov osti neljänneksen Muru-Dinigistä ja yhdessä kolmen muun henkilön kanssa perusti Ravintola Murun. *”En osaa sanoa, onko osaamiseni tällä hetkellä huippuosaamista. Usein unohdetaan karu tosiasia, että ravintolatyö ei ole yksilöosaamista. Minulle on pidetty jos kuinka monta puhuttelua nuorempana, juurikin tästä aiheesta. Huippuosaaminen on varmaan sitä, että osaa nostaa ympärillään työskenteleviä kollegoita. Yksikään super- tai hypersommelier ei ole mitään ilman ensiluokkaista keittiötä ja priimaa salia. Ravintolat hengittävät ja elävät henkilökunnasta”.*

Ravintola Muru

Samuil Angelov kertoo Murun kotisivuilla itsestään: *”Uskon, että epämuukavuus-alueelle meneminen ja avoimuus ovat nauttimisessa tärkeää. Otan mielelläni haasteita vastaan, rikon ennakkoluuloja kun voin ja laitan itseni aina satapro-*

senttisesti likoon. Olen kilpailuhenkinen ja suhtaudun työhöni vakavasti. Murun ydin on neljä erilaista persoonaa, joilla on omat vahvuutensa. Tarjoamme erinomaista ruokaa, mainioita puhtaita viinejä ja sydämellistä palvelua” (Muru dining 2012).

”Suomen gastronomien seura on valinnut helsinkiläisen ravintola Murun vuoden 2012 ravintolaksi. Fredrikinkadulla sijaitsevaa ravintolaa kiitellään laadukkaista raaka-aineista ja hyvästä palvelusta. Palkitsijoiden mukaan ravintola on laadukas mutta mutkaton bistro. Valinnan perusteluissa kiiteltiin myös päivittäin tarjolla olevien raaka-aineiden perusteella syntyvää menua. Maan vanhin ruokaseura, Suomen gastronomien seura, on valinnut vuoden ravintolan vuodesta 1985 lähtien. Ruokakulttuuria vaaliva seura perustettiin vuonna 1945, ja siihen kuuluu 300 jäsentä” (Helsingin Sanomat 2012).

Muru on valittu Viisi tähteä – lehden 50 Parasta ravintolaa äänestyksessä Suomen yhdeksänneksi parhaaksi ravintolaksi vuonna 2011. ”Kun kaiken kokenut ja nähnyt All Stars – joukkue Henri Alén, Samuil Angelov, Timo Linnamäki ja Nicolas Thieulon ilmoittivat perustavansa ravintolan, kaikki jotain alasta ymmärtävät tiesivät, että tuloksena syntyy ensinnäkin jotakin, joka täältä puuttuu, mutta myös jotakin joka on tekijöidensä näköinen mesta eli rento, ulkopuolelta annettujen totuuksien kyseenalaistamisesta ja ehdottomalla ammattitaidolla luotsattu ravintola. Kyse on bistrosielusta. Se joko on tai sitä ei ole. Sitä ei saa rahalla, se perustuu elettyyn elämään ja elämänfilosofiaan. Murun jengille ravintola on ainoa tapa olla tässä maailmassa. Olla luova, hyödyksi, kommunikoida ja olla onnellinen. Henry Alénin sanoin: ”Elämä on liian lyhyt huonon ruoan tekemiseen.” Murun menu vaihtuu joka päivä ja raaka-aineista ei tingitä. Siksi valinta osuu usein luomuun, mutta siitä ei riekuta erikseen. Tarjolla on myös bistroklassikoita” (Viisi tähteä 2012).

4 VIINIMESTARIN HUIPPUOSAAMISEN RAKENTUMI- NEN

4.1 Viinimestarin huippuosaaminen

Mika Mattila Ravintola Luomosta kertoo, että viinimestarin huippuosaaminen on sitä, että viinimestari osaa yhdistellä vanhoja perinteisiä sekä uusia ideoita viinien ja ruokien yhdistelyn suhteen. Huippuosaaja toimii ennakkoluulottomasti ja haastaa jatkuvasti itsensä. Perinteitä on hyvä kunnioittaa, mutta ajatuksia ja toimintatapoja on välillä hyvä tuulettaa. Jos vuodesta toiseen jatkaa samalla kaavalla samojen alueiden jutuilla, niin huippuosaaminen muuttuu perussuorittamiseksi.

Mattilan mukaan huippuosaaminen vaatii pelisilmää. Asiakkaiden lukutaito on tärkeää. Kaikki asiakkaat eivät ole yhtä innostuneita viineistä kuin itse viinimestari, joten silloin asiakkaalle on hyvä antaa hieman tilaa. Pelisilmään liittyy myös tämä: viinilistaa rakentaessa kannattaa asiakkaalle jättää muutama täky, jonka asiakkaat tuntevat. Näin asiakkaalla on mukavampi olo ja hän uskaltaa lähteä kokeilemaan jotain uutta. Yleensä tässä vaiheessa kuunnellaan viinimestarin ehdotuksia. Pelisilmää vaaditaan myös viinien osalta. Viini elää ja muuttuu. Välillä muutokset voivat olla aika nopeitakin ja viedä viiniä tyyllillisesti hyvin eri suuntaan verrattuna siihen, mitä viini on ollut silloin, kun se on listattu. Muutosten kohdalla täytyy olla hereillä ja valmis tekemään uusia valintoja ruoan ja viinin yhdistämisen suhteen. Jos viinin kehitymisestä huolimatta jatketaan samalla kaavalla kuin ennenkin, niin lopputulos voi olla kaikkea muuta kuin miellyttävä. Huippuosaamiseen liittyy myös kyky ymmärtää aikaa ja paikkaa ja niiden vaikutus tuotevalintoihin. Vuodenaikojen vaikutusta laiminlyödään aika usein.

”Ehkä huippuosaamiseni kiteytyy siihen, että perusosaaminen on kunnossa ja työ tehdään aina, joka tilanteessa, niin hyvin kuin sen pystyy tekemään. Huono päivä jää työpaikan oven ulkopuolelle tai ei ainakaan tule asiakkaan pöytään saakka. Välitetään siitä, mitä ollaan tekemässä”.

Mattilan mukaan yhteistyökumppaneiden valinnalla on merkitystä lopputulokseen. Jos viinikauppias myy tuotteitaan kuin käytettyjä autoja, niin ei huippuosaajakaan saa niitä hirveästi viriteltyä. Huippuosaaja ei yksistään riitä, vaan hänen on saatava ympärilleen myös muita osajia. *”Itse näen asian niin, että huippuosaaja on yhtä hyvä tai huono kuin ryhmänsä heikoin lenkki”*, Mattila toteaa.

Pasi Mamian mukaan huippuosaaminen on asiakaspalvelua, jossa asiakkaan toiveet vähintään täyttyvät ja toivottavasti ylittyvät. Huippuosaamisen ja asiakaspalvelun onnistumisen taustalla on tietoa, taitoa, halua ja yhteistyökykyisyyttä. *”Huippuosaajan pitää tietää paljon viineistä, kuten rypäleet, eri viinityypit, viininvalmistusprosessi, viinialueet ja lisäksi hänen tulee osata arvioida viinejä. Huippuosaaja ylläpitää osaamistaan opiskelemalla koko ajan lisää, käymällä tastingeissa, lukemalla alan kirjallisuutta ja lehtiä, seuraamalla Internet-uutisia sekä konkreettisesti ravintolakäynneillä itse asiakkaana”*. Mamian mukaan asiakaspalvelussa on tärkeintä halu työskennellä asiakaspalvelijana: *”Jollei ole halua tehdä asiakaspalvelua, niin ei ole asiakaspalvelua”*. Yhteistyökykyisyys ja neuvottelutaito työpaikalla ovat huippuosaajan avainsanoja.

Mamia kertoo, että hän kävi vuonna 1993 yrittäjän peruskurssin Tampereen ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa. Hänellä oli jo silloin mielessä oman yrityksen perustaminen. Tämä oli lama-aikaa ja lama alkoi juuri loppua, joten töitä löytyi ja Mamian yrittäjähaaveet jäivät taka-alalle. Ravinteli Berthan perustamiseen Mamia joutui opettelemaan yrittäjäkurssin aikana opitut tiedot uudelleen. *”Niin moni asia on muuttunut; lainsäädäntö, tavat toimia, markkinointitavat ja moni muu. Olen saanut opetella lähes kaiken uudelleen”*.

Tarmo Koskenojan mielestä on ensiarvoisen tärkeää se, ettei omassa pääkopassaan pidä itseään liian huippuosaajana. Hän ei tarkoita tällä itsensä aliarviointia, vaan pelkästään realistisuutta, koska jos ei tee sitä itselleen selväksi saattaa ”keltainen” nousta päähän. *”Tästä huolimatta voi, ja pitääkin, arvostaa ja olla ylpeä omasta osaamisestaan ja tietotaidostaan. Taka-alalla pitää olla kuitenkin aina ymmärrys siitä, että on hirveän paljon asioita, joista ei tiedä mitään”*. Koskenojan mielestä omaan osaamiseensa pitää suhtautua riittävällä

nöyryydellä, mutta ei nöyristelemällä ketään. Huippuviinimestarin on osattava koko ajan etsiä uutta tietoa ja pystyttävä siirtämään jo hieman vanhentunut tieto taka-alalle, mutta sitä ei saa kokonaan unohtaa, koska sieltä pystyy aina ammentamaan vertailukohtia uudelle päivitetylle tiedolle. Tietoa pitää pystyä myös karsimaan ja noukkimaan sieltä se oleellinen, joka on itselle työn kannalta tärkeintä.

Koskenojan mielestä tärkeä osa huippuosaamista on tiedon siirtäminen eteenpäin. Ammatilaisen on pystyttävä lukemaan ryhmää, jolle hän pitää esimerkiksi alustuksia, luentoja tai tastingeja. On tärkeää pystyä muuntautumaan kuulijoiden mukaan ja pystyä muuttamaan taktiikkaansa sen mukaan, mitä ryhmästä voi lukea. Ammatilainen ei koskaan tyrkytä omia mielityksiään, vaan luo mahdollisuuksia asiakkaalleen löytää omat parhaat juttunsa itse. Tietenkin on hyvä hieman luoda polkuja tämän helpottamiseksi, mutta jättää onnistumien jokaiselle itselleen. Edellä mainittu on Koskenojan mielestä äärettömän tärkeää tastingsien lisäksi myös viinien myyntitilanteissa.

”Hyvä viinimestari saa tastingsit ja koulutukset tuntumaan todelliselta vapaaajalta. Hän saa ryhmän innostumaan ja viihtymään. Ainoastaan tämä takaa jatkuvuuden. Yhtälailla yksityisen asiakkaan, kuin pruuviyhmänkin saaminen ovesta sisään vaatii suhteellisen paljon työtä, joten yhdessäolo asiakkaan kanssa pitää käyttää hyväksi niin, että hän saapuu toistekin. Vasta silloin tietää onnistuneensa”. Konkreettiset viinimestaritaidot ovat myös tärkeässä asemassa huippuviinimestarilla. ”Huippuammattilainen hallitsee työvälineet ja niiden käytön (karahvit, avaajat, sapelit, portviinipihdit, avaamiset ym.). Niiden avulla on monesti helppo luoda pientä illuusiota ja teatteriakin, jota asiakkaat kaipaavat”.

Koskenoja kertoo, että kun toimii viinien parissa elinkeinonharjoittajina, on siitä myös saatava elantonsa. Tämä edellyttää, että osaa myös hinnoitella oman osaamisensa oikein. Ilmaista työtä olisi tarjolla vaikka kuinka. Tuttavat, sukulaiset ja monet muut ovat valmiita ottamaan vastaan viihdyttäviä tuokioita viinien merkeissä erilaisissa tilaisuuksissa. Vie aikansa, että ei häpeä pyytää niistä myös maksua. Tämä on Koskenojan mielestä yksi, monta kertaa taka-alalle

jäänyt, ammattilaisen tunnusmerkki. Koskenoja kertoo, että ammattilaisena hänen on osattava valita tarjottavat tuotteet määrältään ja laadultaan niin, että ne vastaavat hänen ravintolansa liikeideaa. Tarjonnan on vastattava myös kilpailutilanteeseen hinnoittelun, kausien ja trendienkin puitteissa. Tämä ei saa toteutua missään nimessä matkien muita, vaan toteuttaen omaa linjaa. Koskenojan pitää tuntea tuotteensa myös säilytyksen osalta, koska niissä on oma kukkaro kiinni. *”Yrittäjä-viinimestarina on uskallettava ottaa riskejä, mutta ei saa olla hullunrohkea. Pitää muistaa, että kaikki mitä ostaa myyntiin, on tarkoitettu asiakkaiden nautittavaksi, eikä omaan fiilistelyyn”*, Koskenoja kiteyttää.

Samuil Angelovin mukaan huippuosaaminen on asiakkaan oikein lukemista, kollegoiden kannustamista ja työkaverien arvostamista. Lisäksi huippuosaamiseen kuuluu järkevää tulosta tuottavaa hinnoittelua ja järkevää kellarinhallintaa. Kysyn Angelovilta, mikä tekee hänestä huippuosaajan? ” *Jaa, hyvä tuuri, ripaus hulluutta ja halu palvella ihmisiä”*. Angelovin mukaan luomalla esikuvia luodaan tavoitteita, unelmia ja idoleita, joihin halutaan samaistua. Huippuosaajalta tarvitaan siis uskoa omaan osaamiseen ja luottoa tulevaisuuteen. Lisäksi menestymistä voi edesauttaa kannustava ilmapiiri ja mediaseksikkyyys.

Laamasen (2001) mukaan yksi näkökulma osaamiseen on ihmisen halu ja kyky. Haastateltujen viinimestarien vastauksista nousi esiin aito halu palvella asiakasta ja tahto täyttää ja ylittää asiakkaiden toivomukset. Asiakkaiden arvostus, työn arvostus ja oman itsensä arvostus ovat pohjana huippuosaamiseen. Viinimestarit ovat osanneet rakentaa oman tietopohjansa kokemuksiinsa perustuen. Jokaisella on alalle erilainen taustakoulutus, mutta myös yhtenäinen syventävä kouluttautuminen viinien saralla. Yhteistä kaikille on usko itseensä ja tunne siitä, että työn ja itsensä kehittäminen palveluasenteella ovat oikea tapa edetä ja menestyä.

Kaikkien neljän haastateltavan viinimestarin henkilökohtainen kehityspolku kuvaa hyvin sitä, että asioita on osattu tehdä oikein. Mika Mattilasta huokuu päämäärätietoisuus ja uusiutumisen tarve. Pasi Mamian ja Tarmo Koskenojan vahva osaaminen pohjautuu ennen kaikkea pitkään työhistoriaan ja kokemukseen.

Samuil Angelovin menestyminen perustuu rohkeuteen toteuttaa unelmia ja edetä kohti huippua. Kaikkien neljän haastateltavan taustalla on vahva halu ja kyky olla parhaita. Lisäksi jokaisen haastateltavan miellyttävä ja mielenkiintoinen persoona on varmasti edesauttanut tavoitteiden saavuttamista.

4.2 Huippuosaamisen saavuttaminen

Mika Matila kertoo, että pelkkä työajan käyttäminen ei riitä tietotaidon kehittämiseen sille tasolle, mitä se hänellä tällä hetkellä on. Mattila kiteyttää oman huippuosaamisensa viineihin, joiden parissa hän pääasiassa työskentelee, yrittäjyyden haasteiden lisäksi. Viinit ovat olleet Mattilalle myös harrastus ja varsinkin Chez Dominiqueen aikana hän kertoo keskittyneensä omalla ajallaan erityisesti sellaisiin viinialueisiin ja rypälelajikkeisiin, joille ei aiemmin ollut töissä osaamistarvetta. *”Olen ollut hyvässä asemassa sen suhteen, että olen saanut käyttää vapaasti eri maahantuojien tuotteita. Käsiäni ei ole sidottu ostosopimuksilla, vaan ostoja olen saanut tehdä aina tilanteen mukaan. Näin on ollut mahdollista tehdä vertailuja eri tuottajien kesken samalta alueelta samasta rypäleestä. Näin olen muodostanut itselleni sen ajatusmaailman mikä on hyvää ja mikä ei. Olen omasta mielestäni oppinut luomaan ajatuksissani ne raamit, minkä sisällä millainen tyyli eri viineillä voi olla”* Mattila kertoo.

Mattilan mukaan maahantuojien ja eri toimijoiden tastingit eli maistelutilaisuudet ovat myös olleet suuressa roolissa oppimisen kannalta. Hän kertoo, että varsinkin silloin, kun häntä ei vielä tunnettu, hänellä oli mahdollisuus tutustua viineihin rauhassa. Nykyään tastingeissa hän vaihtaa mielipiteitä muiden kollegoiden kanssa ja samalla saa hyviä vinkkejä.

”Mitä enemmän on vertailupohjaa, sen helpompi on tehdä valintoja. Vaaditaan paljon toistoa, toistoa ja toistoa. Omia mielipiteitä on uskallettava muokata ja muuttaa silloin kun siihen on aihetta. Oma tekemistä on hyvä kyseenalaistaa aina silloin tällöin. Osaamista ja ajanhermolla pysymistä on helppo kehittää erilaisissa tapahtumissa. Varsinkin pääkaupunkiseudun näkökulmasta katsottuna niitä on runsaasti. Pyrin käymään mahdollisimman monessa tastingissä kuin

vain voin ja useimmiten se tapahtuu ”omalla” ajalla. Omia tietoja tarkistan kirjallisuudesta aina silloin tällöin kun tulee hieman epävarma olo. Varsinkin maantieteelliset seikat ja lähimmät kaupungit on hyvä tarkistaa uuden viinin suhteen. Monet asiakkaat ovat yllättävänkin kiinnostuneita hyvin tarkasta sijainnista tuottajan kylän suhteen. Suomalaiset viinilehdet olen jättänyt rauhaan mutta ulkomaista lehdistöä tulee seurattua aina silloin tällöin” Mattila kertoo.

Mattilan mielestä erittäin tärkeässä roolissa on matkailu. Hän pyrkiikin matkustamaan niin usein kuin mahdollista, koska jokaiselta matkalta jää aina jotain takataskuun. Näkemällä viinintuotannon ympäristön oppii ymmärtämään sen, miten kovan työn takana on se viini, jota työssään käyttää.

Tiedustelen Mattilalta, mikä tekee hänestä huippuosaajan? Mattila kertoo suhtautuvansa tinkimättömästi siihen mitä tekee. Hän hakee parasta lopputulosta niin kauan kuin tarvitaan. Ihan ok ei hänelle riitä. Mattilan mielestä hän osaa katsoa myös hintalapun taakse; korkea hinta ei aina tarkoita korkeaa laatua tai matala hintataso matalaa laatutasoa. Yksi tärkeä vahvuus hänen osaamisessaan on se, että hän osaa lukea asiakasta eli hänen odotuksiaan ja tarpeitaan. Mattilan mukaan yksi tärkeimpiä huippuosaajan ominaisuuksia on jalat maassa pysyminen. *”Huippuosaaja ei lähde keulimaan tai kyykyttämään. Tilannelukutaitoa ja jonkinlaista itsesuojeluvaistoakin tarvitaan. Omien valintojen takana on seistävä. Keskustelen mielelläni sekä asiakkaiden että työkavereideni kanssa heidän kokemuksistaan. Mieluummin kannustan kokeilemaan uutta, kuin halveksin jonkun intoa viineihin, jotka eivät juuri sillä hetkellä itseäni kiinnosta”*.

Mattilan mukaan huippuosaajalla on tilannetajua. Viiniostoissa tärkeä taito on se, että pystyy kyseenalaistamaan viinikauppiaan väitteet siitä, että hänen viininsä on paras. On erotettava keskinkertainen ja hyvä viini toisistaan. Tärkeää on myös hallita, minkälaisilla toimenpiteillä viinistä saadaan herkullisempi ja miten viinin saa eloon. Huippuosaajan on toimittava tinkimättömästi kaikilla eri osa-alueilla. Valitettavan usein viinin tarjoilulämpötilat ovat aivan väärät. Tarjoilulämpötilojen hallitseminen voi myös muuttaa viinin käyttötarkoitusta ja saada samasta viinistä monipuolisemman. Näinä taloudellisina aikoina korostuu myös

hinta/laatusuhteen ymmärtäminen ja muutenkin taloudellinen ajattelu on aina tervetullutta.

Pasi Mamiä kertoo, että hän on saavuttanut tämän hetkisen osaamisensa samojen ominaisuuksien avulla, joita hän edelleen pyrkii huoltamaan ja joita hän aktiivisesti kehittää itsessään. *”Tämä ammatti on kokovartalotyötä”*. Tärkein ominaisuus on ennakkoluuloton asenne ja rohkeus olla oma itsensä. Mamiällä on aina ollut halu oppia ja kehittyä, ja opiskeleminen sekä tietojen ylläpitäminen ja toisilta oppiminen ovat olleet avainasemassa. *”Työ opettaa joka päivä ja se on merkittävässä roolissa kehittämisessäni”* Mamiä kertoo. Yhteistyökykyisyys, virheistä oppiminen ja nöyryys, joka Mamiän mukaan ei ole lainkaan negatiivinen asia, ovat osaamisen kulmakiviä. *”Myös mahdollisuuksien saaminen on mahdollistanut kehittämiseni ammattiosaajasta huippuosaajaksi. Termi huippuosaaja, löytyykö muita termejä? Jos on jo huippuosaaja, mitä sen jälkeen on tehtävissä enää? Kutsuisin itseäni enemmän osaavaksi tekijäksi. Teen työtä, josta pidän ja nautin”*.

Tarmo Koskenoja kertoo, että hänen kehityskaarensa nykyhetkeen on ollut aika pitkä ja joskus hyvinkin tuskainen. *”Tietenkin se on lähtenyt liikkeelle omasta kiinnostuksesta asiaan ja alaan. Aikanaan, kun itselle kävi selväksi, ettei ravintola-alalla enää nykyaikana selviä ilman hyvää viiniosaamista, kaikki alkoi loksahtella pienin askelin paikoilleen. Hyvin ratkaiseva etappi oli Viinimestarikoulutus vuosituhannen vaihteessa ja pienet jatkot Haagassa Mykkäsen opissa”*. Koskenojan mukaan tärkeää on ollut jatkuva itsensä testaaminen. Se on edellyttänyt harjoittelua ja lisää harjoittelua. *”Olen mielestäni ollut tuollainen vastaanottavainen epäilijä, joka on halunnut kokea kaikki itse omilla aisteillaan. Pelottomuus ja uskaltaminen lähteä mukaan erilaisiin, joskus alkuun hulluiltakin tuntuviin juttuihin, on vienyt aika paljon eteenpäin. Määrätynlainen sitkeys ja sinnikkyys on ollut kehittämisessä myös tärkeä tekijä, moni asia ei ole onnistunut ensimmäisellä, eikä toisellakaan kerralla, mutta itselleen ei voi antaa periksi”*. Koskenoja on tiedostanut, että ainoastaan kovalla työllä saavutetaan tuloksia. Ei ole olemassa minkäänlaista oikotietä osaamiseen ja kehitykseen.

Samuil Angelov vastaa kysymykseeni miten olet saavuttanut huippuosaamisen: ” *Olenko saavuttanut? Kuka sen määrittää mikä osaamisen taso on ja mihin sitä verrataan?*”. Hyviä kysymyksiä ja varmasti täysin oikeaa vastausta ei edes ole. ” *Jos unohdetaan tuo edellinen, niin jokainen askel jokaiseen suuntaan luo varmuutta ja kokemusta uuteen ja seuraavaan osaamiseen. Osaaminen on kokonaisuuden kehittyvää, ja niin kuin monet muutkin alat niin myös ravintola-ala on työtä, jossa ikinä ei ole valmis tai täydellinen. Mutta milloin on riittävästi tietoa? Asiakaspalvelussa kun tulee olla tietoa niin kukista kuin rakentamistakin, sekä autoista aina historian merkkipaaluihin. Kaikesta tulee tietää vähän ja osata soveltaa tietämistään niin, että pystyy sujuvasti keskustelemaan muutaman lauseen asiasta kun asiasta. Pitää omata luovuutta ja tilannetajua. Ihmisiä pitää oppia lukemaan oikein ja olla sopivasti supliikkimies*”.

Angelov on ansioitunut viinimestarikilpailuissa. Hän on voittanut Nuori Sommelier kilpailun Suomessa ja sijoittunut Nuori Sommelier Mailmanmestaruus kisoissa kolmanneksi. Lisäksi hän on voittanut Sommelier Suomen mestaruus kisat kolme kertaa. Sommelier Euroopan mestaruus kisoissa Angelov on sijoittunut kymmenen parhaan joukkoon ja osallistunut Sommelier Maailmanmestaruus kisoihin kaksi kertaa. Angelov on ollut myös Aromilehden Pro-Asiakaspalvelija – finaalissa mukana sekä Vuoden Hovimestari finaalissa kolme kertaa. Mielenkiintoista on Angelovin vastaus kysymykseeni huippuosaamisen saavuttamisesta. Angelovin kilpailuvietti ja menestyminen kilpailuissa jo todistaa, millaisesta huippuosaajasta on kyse.

Haastatelluilta viinimestareilta kysyttäessä, mitä on huippuosaaminen ja miten se on saavutettu, viinimestarit pystyivät aluksi selvittämään osaamisestaan vain osan. Mitä enemmän he miettivät ja puhuivat, sitä paremmin he pystyivät tiedostamaan menestymisensä syitä ja onnistuivat muuttamaan hiljaista tietoa näkyväksi. Tieto on läheisessä yhteydessä toimintaan. Osaamisen ja toiminnan rinnalla hiljaiseen tietoon liittyy myös tunteminen, joka syntyy kokemuksesta (Helin 2007, 33). Hiljaisen tiedon jakaminen ei saa olla itsestäänselvyys, koska hiljainen tieto on niin henkilökohtaisesti saavutettua tietoa (Helin 2007, 48). Viinimestarit ovat osanneet rakentaa oman tietopohjansa kokemuksiin perustuen.

Haastatellut viinimestarit edustavat erittäin hyvin viidennen tason johtajuuden sisältöä. Kaikkien haastateltavien puheesta huokui ymmärrys, että menestyminen vaatii oikeanlaista asennetta ja nöyryyttä. Huippuosaajan pitää omata rauhallinen ammattitaito, mutta ymmärtää, että sen jatkuva huoltaminen on välttämätöntä. Haastatellut viinimestarit ovat kaikki vahvoja ja aikaansaavia yksilöitä, mutta ennen kaikkea tiimiosaajia. He tekevät kaikki johtamistyötä käytännön töiden rinnalla ja ovat osanneet löytää oikean tasapainon kahden vaativan kokonaisuuden välille. Haastatelluilla viinimestareilla on hyvä itsetuntemus, itsesäätelytaito ja ymmärrys itsestä kehittyvänä yksilönä.

4.3 Huippuosaajan kehittyminen

Mika Mattilan mukaan kehittymistä pitää tapahtua joka päivä. Mattila kehittää osaamistaan käymällä mahdollisimman paljon ravintola- ja viinialan eri tapahtumissa ja tapaamalla alan ihmisiä. Lisäksi hän pyrkii kyseenalaistamaan aiempia valintojaan. Mattilan mukaan myös pieni irtiotto omasta työstä on aina paikallaan, hän näkee sen tärkeänä osana itsensä kehittämistä. Itsensä kehittämistä on myös oman mukavuusalueen ulkopuolelle uskaltautuminen. ”*Omalla kohdallani esimerkiksi luennoitsijana toimiminen ja yliopiston seminaariin osallistuminen puhujana luovat minulle haasteita, joita varten pyrin kehittämään jatkuvasti itseäni ja osaamistani*”, Mattila tarkentaa.

Mattilan mukaan huipulle pääsy vaatii vahvan osaamisen lisäksi onnistunutta ajoitusta. Jalan saaminen oikean oven väliin ensimmäistä kertaa voi vaatia kärsivällisyyttä. ”*Tänä päivänä huippu on leveämpi eli mahdollisuuksia päästä haluamaansa työtehtävään on enemmän. Kun työnsä hoitaa kunnolla ja itsestä löytyy halua pysyä huipulla, niin siellä kyllä pysyy. Omasta haluamisesta tuo kaikki on kiinni. Mutta sen olen huomannut että mitä hitaammin saavuttaa tavoitteensa niin sen tiukemmin saavutetusta pitää kiinni. Kaikkea osaa arvostaa enemmän jos on joutunut tekemään saavutustensa eteen töitä*”.

Pasi Mamia kertoo, että kun vastuuta annetaan, vastuu kasvaa ja sitä myötä luottamus omaan tekemiseen sekä riskien ja kokeilujen tekeminen lisääntyy.

Tämä antaa hyvät edellytykset jatkuvaan kehittymiseen. Myös nöyryys oppimiseen kasvaa osaamisen lisääntymisen myötä. Mamia kertoo, että hyvän palautteen saaminen lisää uskoa tekemiseen ja motivoi kehittymään. *”Ammatillinen verkostoituminen muiden viiniosaajien kanssa on tuonut lisää myös omaan osaamiseen. Tiedon jakaminen, ideoiden heittäminen, muiden auttaminen ja avun saaminen kehittävät valtavasti”*.

Tarmo Koskenoja toteaa, että huippuosaajalta vaaditaan hyvää organisointikykyä, pitkäjänteisyyttä, järjestelmällisyyttä, muuntautumiskykyä, joustavuutta, kykyä toimia ryhmässä ja myös yksin. Nämä kaikki yhdistettynä laadukkaaseen asiakaspalveluun luovat huippuosaajan. *”Uskoisin, että kaikkia näitä ominaisuuksia löytyy minusta, mutta jokaista pitää edelleen kehittää”*. Koskenojan mukaan itsensä kehittäminen tuntuu joskus ylivoimaisen vaikealta. Hän toteaa, että onneksi on olemassa Internet, koska se on oiva apu ajantasaistamiseen. Tietoa on tarjolla valtavasti. Koskenoja pyrkii käymään eri tilaisuuksissa tapaamassa ihmisiä ja maistelemassa viinejä aina kun mahdollista. Oma yritys tosin sitoo häntä paikalleen aika paljon ja toinen rajoittava tekijä on se, että lähes kaikki tapahtuu omalla rahalla. Nämä molemmat tekijät rajoittavat myös jonkin verran matkustamista. Koskenojan mielestä huipulle ei ole mitenkään helppoa päästä.

”Itse en tunne olevani kovin huipulla, se tuntuu hieman ylisanalta”. Tämän päivän ihmiselle on tarjontaa ja aktiviteetteja niin paljon, että usein hyväkin asia hukkuu massaan. *”Oman yritykseni noteeraaminen vei todella monta vuotta. Se on vaatinut mahdottomasti ympäröiväitä päiviä ja elämistä muiden aikataulujen mukaan. En tosin ole olettanutkaan, että tämä tapahtuisi helpolla. Sitten kun on saavuttanut hieman tunnettuutta, ei voi missään nimessä istahtaa ja ajatella, että ”se siitä”. Työ jatkuu vähintään yhtä kovana ja tiiviinä, jotta saavutetut asemat on mahdollista säilyttää”*. Koskenojan mukaan aina kun jokin asia on kunnossa, löytyy monta uutta korjattavaa. Tämä pitää tosin myös mukavasti veren liikkeessä ja ajatukset kirkkaina.

Samuil Angelov kertoo, että paras tapa pystyä kehittymään edellyttää nöyryyttä ja oppimisen halua. Huippuammattilaiseksi pystyy kehittymään vain, jos omaa

todellisen halun palvella asiakkaita ja tuottaa heille uusia kokemuksia. Angelov kertoo kehittävänsä itseään kuuntelemalla ympäristöä ja aistimalla tilanteita ja tilaisuuksia. ”*Jokaiselle huippu on omanlainen ja sinne pääseminen on erilaisten tavoitteiden ja unelmien saavuttamista. Niin kuin portaikossa on aina välillä tanssi, jossa voi levätä hetken ja sitten jatkaa eteenpäin kohti tulevaisuutta. Näin pitää edetä myös omassa kehittymisessään. Nälkä on hirveä sana, mutta halu kehittyä ja kunnianhimo ovat luonteenpiirteitä, joka auttavat saavuttamaan parempia ja suurempia unelmia ja lopulta toteuttamaan ne. En osaa sanoa miten huipulla pysytään, mutta uskon että jatkuvalla kehityksellä ja sparraamisella se on mahdollista. Niin kuin armeijassa sanotaan, tuleen ei saa jäädä makaamaan. Tärkeintä huipulla pysymiseen on myös se, että tuntee itsensä ja ympäristönsä, muistaa mistä on tullut ja pitää jalat maassa ja kädet työssä. Jos hellittää ja rupeaa ravintola-alalla leijumaan, niin sieltä on vaikea palata sorvin ääreen”.*

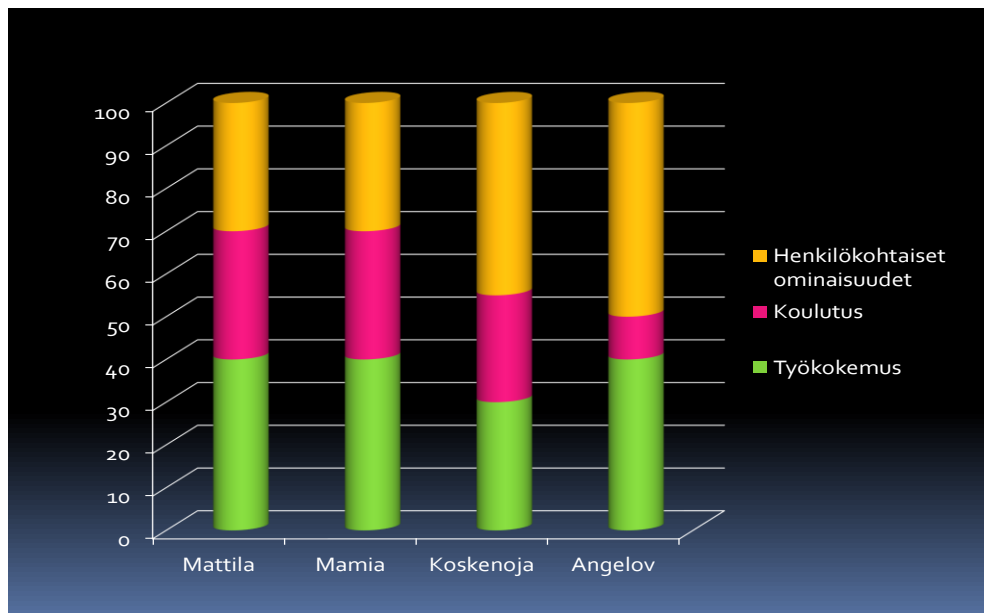
Haastatellut viinimestarit ovat osanneet asettaa itselleen väli- ja kokonaistavoitteita. Sanotaan, että taitava oppija osaa ja pystyy refleктоimaan oppimaansa ja hyödyntämään aikaisemmin opitun tiedon seuraavassa haasteessa. Haastatellut viinimestarit ovat kokeneet tavoitteet haasteina, joista selviytyminen on haastanut heitä eteenpäin. Osaaminen on uudistumista ja haastatellut viinimestarit ovat osanneet uudistua ja kehittyä kehityskaarensa aikana edeten kohti tavoitteitaan.

4.4 Huippuosaajan profiili

Pyysin haastateltavia laatimaan oman osaamisprofiilinsa. Ohjeistin tehtävän pyytämällä heitä ajattelemaan omaa osaamistaan 100 prosentin kokonaisuutena ja kertomaan, miten suuri osuus on seuraavilla asioilla:

- koulutus
- työkokemus
- henkilökohtaiset ominaisuudet

Lisäksi annoin mahdollisuuden listata muita ominaisuuksia, jos he kokivat sen tarpeelliseksi. Kaikki haastateltavat pitäytyivät kolmessa annetussa osaamisalueessa. Mika Mattilan ja Pasi Mamian osaamisprofiilit olivat täysin samanlaiset. Molempien mielestä työkokemuksella on suurin merkitys, 40 %. Koulutus ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat molemmat 30 % kokonaisuudesta. Tarmo Koskenojan osaamisprofiilissa henkilökohtaiset ominaisuudet ovat 45 % kokonaisuudesta, työkokemus 30 % ja koulutus 25 %. Samuil Angelovin osaamisprofiilissa henkilökohtaiset ominaisuudet ovat 50 %. Angelov mainitsi tähän kohtaan erityisenä tekijänä asenteen. Työkokemuksen osuus on 40 % ja koulutuksen 10 %.



Kuvio 6. Viinimestarien osaamisprofiilit

Johtaminen on ennen kaikkea työn tekemistä oman persoonan keinoin. Persoonana on tärkein työväline ja sen kehittäminen keskeisin keino johtajana kehittymiseen. Johtajalle on tärkeitä tutkia, millaisia ajatuksia ja tulkintoja hän alaisissaan ja kollegoissaan herättää ja millaisista seikoista johtopäätöksiä tehdään (Psycon 2012).

Koskenojan ja Angelovin osaamisprofiileissa korostuivat henkilökohtaiset ominaisuudet. Vaikka Mamia ja Mattila eivät olleet määrittäneet oman osaamisprofiilinsa merkittävämmäksi ominaisuudeksi henkilökohtaisia ominaisuuksia, ne

tulivat esille heidän omista kertomuksissaan. Kaikkien neljän tutkimukseen haastatellun viinimestarin kertomuksissa korostuivat luovuus ja innovatiivisuus, halu menestyä, riskinotto-kyky ja psykologinen omistajuus.

4.5 Tulevaisuuden osaamistarpeet

Tulevaisuudessa tasapäistämisen sijasta kaikista on mahdollista tulla huippuja. Jokaiselta oppilaalta löytyy jokin osa-alue, jossa hän on erityisen hyvä. Opetuksen rooli on löytää nämä osa-alueet ja tukea niiden kehittymistä (Aalto, Ahokas, Kuosa 2008, 25).

Mika Mattilan mukaan tulevaisuudessa tarvitaan enemmän hyvät perustaidot omaavaa huippuporukkaa, joista aletaan hioa huippuosaa. *”Jonkinlainen kisa- ja kilpailijajärjestelmä olisi meillekin hyvä luoda tai palauttaa. Huomiota pitäisi kiinnittää myös siihen, minkälaisiin paikkoihin potentiaalisia tulevia huippuosaa päästetään työharjoitteluihin. Lisäksi huomiota pitäisi kiinnittää myös asennepuoleen. Perustarjoilijan työtä ei pidetä juuri minään ja kuitenkin se on se työstä meidän alan huiput oikeasti ammentaa osaamisensa”.*

Pasi Mamia näkee huippuosamisen kehittymisen hidasteeksi ketjuravintoloiden korkean määrän. *”Se miten ravintolamaailma tänään Suomessa makaa (ketjuravintoloiden määrä vs. yksityiset ravintolat), ei edesauta välttämättä huippujen kehittymistä tai sinne pääsyä. Perustarjoilijan koulutuksessa viinitietouden lisääminen ja ehkäpä alaan innokkaasti suhtautuvien sekä osaavien opettajien lisääminen oppilaitoksiin lisäisi opiskelijoiden kiinnostusta viineihin sekä innokkuutta omatoimiseen opiskeluun. Myös opettajien tietojen päivittäminen olisi ensiarvoisen tärkeää”.* Mamia näkee erittäin tärkeäksi sen, että alan huiput jakavat tietoaan ja opastavat alalle haluavia – tutor-meiningillä. *”Mitään en menevä vaikka ammattitaitoani jaan”.*

Tarmo Koskenojan mielestä ravintolan salipuolen työn väheksymisestä tulisi päästä eroon. Keittiöpuolella siinä on onnistuttu aika hyvin. Ammattiin on hyvä tapa rutinoitua tekemällä aluksi niitä vähemmän arvostettuja toimia. Entinen nissejärjestelmä oli Koskenojan mukaan loistava ammattiin sitouttaja. Siinä teh-

tiin töitä vanhemman työtoverin apuna ja samalla pystyttiin imemään itseensä hyvät asiat ammatin kannalta, ja mahdollisesti myös nähtiin joskus hieman negatiivisetkin puolet toiminnasta.

”Järjestelmä mahdollisti huomaamaan oman kehityksen ja onnistumisesta saatu nautinto oli valtava kannustin tuossa vaiheessa. Nämä mahdollisuudet on minusta jätetty nykyään käyttämättä hyväksi”. Koskenoja on sitä mieltä, että jo opiskeluvaiheessa olisi pystyttävä todistamaan alalle aikoville, ettei ilman viiniosaamista alalla ole tulevaisuutta. Tämä koskee myös keittiöpuolen ammattia. Yhteistyö sujuu huomattavasti helpommin, jos salin lisäksi myös keittiöpuolella arvostetaan viinejä ja tiedetään niistä edes vähän. *”Vaikka jokaiselle on varmasti tehnyt hyvää olla siellä oluthanan varressa ja kantamassa einelautasannoksia jossain vaiheessa työelämäänsä, pitäisi kuitenkin voida suosia pieniä yksilöllisiä ja yksityisiä ravintoloita, joissa voisi kehittyä alan huippuja. Tällaiseen ei valitettavasti ketjuravintoloissa työskentelevillä useinkaan ole mahdollisuuksia”*, Koskenoja toteaa.

Samuil Angelovin mielestä evoluutio on varmaan sama tässä kuin kaikessa muussakin. Kehittyminen etenee osittain omalla painollaan, mutta luomalla esikuvia luodaan tavoitteita, unelmia ja idoleita, joihin halutaan samaistua. Tarvitaan siis uskoa omaan osaamiseen ja luottoa tulevaisuuteen. Kuten myös tarvitaan kannustavaa ilmapiiriä ja seksikkyyttä. Onko se sitten jatkossa TV:n tai jonkun muun kautta, Angelov miettii. *”Jos tulevaisuudessa koulusta valmistuu vuodessa 148 kokkia ja 4 tarjoilijaa, niin kusessa ollaan”.*

Mattila ja Mamia nostivat molemmat esiin koulutuksen merkityksen huippuosaamisen syntymiseen. Oppilaitosten tuleekin kiinnittää huomiota osaamiskäsitteeseen ja sen ymmärrykseen. Yhteiskunnassa tarvitaan laajempaa osaamiskäsityksen ymmärtämystä ja eri tahojen on yhteistyössä luotava aivan uusia oppimisympäristöjä ja osaamiskehityksen kohtauspaikka. Myös osaamisen osaaminen korostuu ja opettajien täydennyskoulutus korostuu entisestään. Yhteiskunnan pitkään jatkunut ekspertoituminen lisää tarvetta generalististen piirteiden kehittämiseen kuten ilmaisutaidot, globaali kulttuurinen sivistys, ymmär-

rys asioiden keskinäisriippuvuudesta sekä verkko- ja verkosto-osaaminen (Aalto ym. 2008, 28, 31).

5 YHTEENVETO

Olen pyrkinyt työssäni löytämään vastauksia siihen, mitä on huippuosaaminen viinimestarien silmin. Tein tutkimustani varten kartoituksen osaamisesta ja huippuosaamisesta, jotta saisin viinimestareiksi opiskelevien ravintola-alan ammattilaisten näkemyksiä huippuosaamisesta. Olin itse luonut etukäteen ajatusmallin huippuosaamisesta oman maailmankuvaani pohjautuen. Oman näkemykseni mukaan huippuosaajaksi kehittymisen edellytyksiä ovat innostuneisuus, voimakas tahto, rohkeus, sinnikkyys ja halu menestyä. Sekä viinimestariopiskelijoiden, että teemahaastattelun huippuosaajien, vastauksissa korostuivat nämä samat osa-alueet, joita itse pidin tärkeänä. Ilman edellä mainittuja ominaisuuksia henkilö voi opiskella, tehdä työtä, kehittyä ja päästä eteenpäin, mutta jos nämä tahtotilan ominaisuudet ovat liian heikkoja, lopputuloksena syntyy keskinkertaisuutta ja se ei riitä huipulle.

Huippuosaamisen lähtökohtana ovat motivaatio, kunnianhimo, halu ja hullu luovuus. Huippuosaajat ovat vahvan ammatillisen osaamisen omaavia henkilöitä, jotka haluavat jatkuvasti kehittyä, ja ovat valmiita vastaanottamaan uusia haasteita. Kaikkien haastateltujen huippuosaajien kehittyminen on johtanut kehittämiseen; jokainen neljästä huippuosaajasta on luonut ravintola-alan tarjontaan jotain erinomaista.

Huippuosaaja on itsensä tunteva, rohkea heittäytyjä, jolla on vankka päämäärätieto mihin suuntaan tulee edetä. Itseluottamus, oman ja muiden työn arvostus ja oikeanlainen nöyryys heijastuvat huippuosaajasta. Huippuosaajan henkilökohtaiset asiakaspalveluominaisuudet ovat kehittyneet; huippuosaajalla on taito lukea ja kohdella asiakasta omaten hyvää tilannetajua ja pelisilmää.

Huippuosaaminen on yksilön kykyä osata kasvattaa oman osaamisen pääomaa, taitoa lukea ihmisiä ja siirtää hiljaista tietoa ympäristöstään omaan osaamiseensa. Huippuammattilaiseksi ei voi tulla ilman itsestä lähtevää motivaatiota. Huippuosaajat ovat omistautuneita työlleen. He haluavat olla erinomaisia tai maailman parhaita. Vaikka heillä ei olisikaan rajoitteita, he jatkaisivat

todennäköisesti juuri siinä työssä, mitä he nyt tekevät. Heillä on halu ja motiivi olla huippuammattilaisia.

Huippuosaaminen on ennen kaikkea asiantuntijuutta. Asiantuntijuus on paljon enemmän kuin osaaminen ja ammattitaito. Asiantuntijuuden syntyminen on tiedon, kokemuksen ja kehittymisen kautta syntynyttä pääomaa ja kokonaisvaltaista ymmärrystä omasta osaamisestaan. Huippuosaaja on oman elämänsä ja osaamisensa asiantuntija.

LÄHTEET

Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turku.

Aula, P. & Heinonen J. 2002. Maine. Menestystekijä. WSOY.

Collins, J. 2001. Hyvästä paras. Miksi jotkut yritykset menestyvät ja toiset eivät? Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2012, viitattu 15.4.2012

http://www.ek.fi/ek/fi/suomi_ei_menesty_vanhoilla_toimintamalleilla-2633

Elykeskus 2012, viitattu 2.5.2012

<http://www.elykeskus.fi/fi/ELYkeskukset/uudenmaanely/Ajankohtaista/Julkaisut/ulkaisusarja/2011/Documents/Palvelualojen%20osaamistarpeiden%20ennakointiselvitys.pdf>

Goldsmith, M. 2007. Tästä eteenpäin (tarvitaan vielä enemmän). Karisto Oy. Hämeenlinna.

Helakorpi S. 2005, viitattu 24.1.2012

<http://www.elisanet.fi/seppo.helakorpi/tiedostot/Osaamistekstii.htm> > Taidot ja osaaminen.

Helin, K. 2007. Kun tiedostaminen ja oivallus kohtaavat – työkirja PK-yrityksen hiljaisen tiedon jakamiseksi. PIRAMK. Tampere.

Helsingin Sanomat 2012, viitattu 22.2.2012

<http://www.hs.fi/kotimaa/Helsinkil%C3%A4inen+Muru+valittiin+vuoden+ravintolaksi/a1305555194358>

Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Juuti P.(toim.), 2005. Osaa ja innovoi – osaaja innovoi. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Kauppalehti 2012, viitattu 18.3.2012

<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2010/03/31589&ext=rss>

Lehtonen, T. 2010. Sommelier. Viinimestarikoulutuksen päättötyö 12.9.2012. Turun ammatti-instituutti, Ravintola-akatemia.

Muru dining 2012, viitattu 18.3.2012 <http://www.murudining.fi/ravintola/muruset/>

Opetushallitus 2012, viitattu 15.4.2012

http://www.oph.fi/download/117285_VOSEselvitys_Ammatillisten_osaamistarpeiden_ennakointimallit.pdf

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, viitattu 15.4.2012

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OKM04.pdf?lang=fi> > Opetus- ja kulttuuriministeriön strategia 2020

Peters, T. & Waterman, R. 2007. Menestyjän muotokuva. Helsinki: Talentum.

Psycon 2012, viitattu 15.3.2012 <http://www.psycon.fi/ajankohtaista/psycon>

[views/0101/fiFI/johtamisajattelu-on-itse-rakennettava/](http://www.psycon.fi/ajankohtaista/psycon-views/0101/fiFI/johtamisajattelu-on-itse-rakennettava/)

Ravinteli Bertha 2012, viitattu 18.3.2012 <http://www.bertha.fi/Rotisseur>

Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Skills-julkaisu 2/2003. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Tampereen yliopisto 2012, viitattu 2.5.2012

http://www.uta.fi/arkisto/aktk/projects/move/pdf/OPM_MoVE_tutkimussuunnitelma.pdf > Tutkimussuunnitelma

Turpeinen, V. 2009. Keittiömestarin huippuosaaminen mestarien itsensä kertomana. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 100. Jyväskylä.

Savolainen, J. 2009. Osaamisen kehittämisen tutkimus. Osaamisen tunnistaminen perusta ammatilliselle kehitymiselle. Tekniikan akateemisten Liitto TEK ry. Helsinki.

Suomen Viinimestarit ry 2000, viitattu 4.3.2012

<http://www.netti.fi/~parvela/Viinimestarit.html> > Taustaa

Tuominen, K. 2008. Tiedon partaalla. Kuinka hallita informaatiotulvaa. Gummerus Kirjapaino Oy, Vaajakoski.

Viinilehti 2011, viitattu 3.21.2012

<http://webdev.viinilehti.fi/KenticoCMS/Lehti/Uutiset/Uusimmat/Ravintola-Viinille-on-Vuoden-viiniravintola-2011.aspx>

Viisi tähteä 2012, viitattu 25.1.2012 <http://www.viisitahtea.fi/parhaat-ravintolat.html>

> Parhaat ravintolat

HAASTATTELUT

Mika Mattila, Ravintola Luomo, Helsinki 2.2.2012

Pasi Mamia, Ravintola Bertha, Tampere 11.2.2012

Tarmo Koskenoja, Ravintola Viinille, Turku	17.2.2012
Samuil Angelov, Ravintola Muru, Helsinki	23.2.2012

Liite 1. Esitutkimuksen kysymykset

1. Mistä osatekijöistä muodostuu ammattitaito ja ammatillinen osaaminen?
2. Miten huippuosaaminen eroaa ammatillisesta osaamisesta?
3. Miten huippuosaajaksi kehitytään
4. Mitä on huippuosaaminen ravintolassa
5. Miten huippu on mahdollista saavuttaa ja miten siellä pysytään

Liite 2. Haastattelurunko

Haastattelut toteutettiin teemahaastattelulla. Tavoitteena oli saada mahdollisimman konkreettista ja kokemuksellista tietoa haastateltavien huippuosaamisesta. Kysymysrunon kysymykset ohjasivat keskustelua, ja ne oli annettu haastateltaville etukäteen.

HUIPPUOSAAMINEN VIINIMESTARIEN SILMIN – HAASTATTELURUNKO

Viinimestari-yrittäjän henkilökuva

Tausta; miten olet päätenyt ravintola-alalle ja millainen on yksilöllinen kehityspolkusi?

Mitä, missä ja koska olet opiskellut?

Onko jollain opiskelulla ollut erityisen suuri merkitys osaamiseesi?

Millainen on työkokemushistoriasi ja millaisissa työtehtävissä olet toiminut?

Miten osaamisesi on kehittynyt työhistoriasi aikana?

Milloin osaamisesi on kehittynyt ammatillisesta osaamisesta huippuosaamiseksi?

Millainen on yrittäjätaustasi?

Millaisia palkintoja / kunniamainintoja / tunnustuksia olet saanut urasi aikana?

Mitä ja koska?

Miten ne ovat edistäneet / vaikuttaneet urakehitykseen ja kehittymiseen huippuammattilaiseksi?

Pääkysymykset

Millaista on huippuosaaminen viinimestarin silmin?

Miten olet saavuttanut huippuosaamisen ja millaisia ovat sen kehittämistä edistävät tekijät?

Lisäkysymykset

Mikä tekee sinusta huippuosaajan?

Mihin osaamisesi pohjautuu?

- a) millaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia huippuosaajalta vaaditaan ja miten ne näkyvät sinussa
- b) millaista taitoa ja osaamista huippuosaajalta vaaditaan

Miten kehität itseäsi?

Sanotaan, että huipulle on melko helppoa päästä, mutta huipulla on vaikea pysyä. Miten vaikeaa on todellisuudessa päästä huipulle ja pysyä siellä?

Millaisia huippuosaajia tulevaisuudessa tarvitaan ja miten tavoitteisiin päästään?

Huippuosaajan profiili

Ajattele omaa osaamistasi 100 % kokonaisuutena ja kerro, miten suuri prosentuaalinen osuus on seuraavilla asioilla:

- a) henkilökohtaiset ominaisuudet
- b) koulutus
- c) työkokemus

Jos haluat listata jonkun muun ominaisuuden, niin voit lisätä sen. Pääasia on, että saat tulokseksi 100 %.