

KAUHA – Ammattikeittiöiden parhaat käytännöt ja hiljainen tieto tuottamaan -hankkeen oppilaitoskyselyn raportti

Henna Kettunen

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	2
1.1 PSYKOLOGISET PERUSTARPEET TYÖSSÄ	2
1.2 TYÖURAN ALOITUS JA TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN	3
1.2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET	4
2 AINEISTO JA MENETELMÄT.....	5
2.1 AINEISTON KERÄÄMINEN	5
2.2 AINEISTON ANALYYSI	6
2.3 VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT	7
3 TUTKIMUKSEN TULOKSET	8
3.1 TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT	8
3.2 VASTAAJIEN TÄRKEIMMIKSI KOKEMAT ASIAT TULEVAN TYÖELÄMÄN KANNALTA	9
3.3 TYÖELÄMÄÄN LIITTYVÄT HUOLENAIHEET	11
3.4 TYÖELÄMÄODOTUKSET	13
3.5 VASTAUSTEN EROT TAUSTAMUUTTUIJITTAIN	19
4 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS.....	21
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	22
5.1 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO	22
5.2 TUEN JA PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMISEHDOTUKSET	24
6 LÄHTEET	28
LIITTEET	30

TAULUKOT

Taulukko 1. Vastaajat taustamuuttujittain (% , n)	7
---	---

KUVIOT

Kuvio 1. Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmat (%)	8
Kuvio 2. Vastaajille mieluisimmat työpaikat ravintola- ja catering-alalla (%)	9
Kuvio 3. Vastaajien tärkeimmiksi kokemat asiat tulevan työn kannalta (% vastauksista, n=80)	10
Kuvio 4. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaajien tärkeimmiksi kokemat asiat tulevan työn kannalta (% vastauksista, n=18).....	10
Kuvio 5. Vastaajien arviot työelämään liittyvien asioiden huolestuttavuudesta (% , n=80).....	12
Kuvio 6. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaajien arviot työelämään liittyvien asioiden huolestuttavuudesta (% , n=18).....	12
Kuvio 7. Vastaajien odotukset työelämästä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)	14
Kuvio 8. Vastaajien odotukset työyhteisöstä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)	15
Kuvio 9. Vastaajien odotukset työhön perehdytyksestä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)	16
Kuvio 10. Vastaajien odotukset ja suunnitelmat työuralla etenemisestä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18) ...	17
Kuvio 11. Vastaajien kokemus omista työelämävalmiuksista % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)	18

1 Johdanto

1.1 Psykologiset perustarpeet työssä

Työelämä voi toisinaan olla uuvuttavaa. Erityisesti ravintola- ja catering-alalla muun muassa epätyypilliset työajat, työn fyysinen rasittavuus ja meluhaitat voivat toimia kuormittavina tekijöinä. Näiden tekijöiden onkin arveltu osin vaikuttaneen alan suosion heikkenemiseen ja työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen. (Ropponen, Hakola & Puttonen, 2017, 9.) Työssä jaksamisen ja viihtymisen sekä tavoiteltavien tulosten saavuttamisen kannalta työhyvinvoinnin toteutuminen on olennaista. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sujuvaa, mielekästä työtä turvallisessa työympäristössä ja -yhteisössä, joka edistää terveyttä ja tukee työuraa (Ojala & Ahonen, 2005, 28–29).

Työhyvinvointi, kuten muukin ihmisen hyvinvointi edellyttää ihmisen perustarpeiden täyttymistä. Hyvinvoinnin ja sitä tukevan autonomisen motivaation muodostumiseen on kehitelty erilaisia malleja, joista yksi merkittävimmistä on Decin ja Ryanin (2000) kehittämä itsemääräämisteoria (engl. *Self-Determination Theory*, SDT). Siinä hyvinvointi ja autonominen motivaatio nähdään syntyvän kolmen psykologisen perustarpeen: autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden täytyessä. Autonomialla tarkoitetaan psykologisen vapauden ja vapaan tahdon kokemusta, kyvykkyydellä osaamisen ja aikaansaavuuden kokemusta ja yhteenkuuluvuudella tarvetta olla osa yhteisöä ja kokea välittämistä. (Mt.) Autonominen motivaatio tarkoittaa Decin, Olafsenin ja Ryanin (2017) mukaan motivaatiota, joka on ulkoisten tahojen sijaan peräisin yksilöstä itsestään. Siinä motivaatio voi kummuta pelkästä tekemisestä tai siitä, että tekeminen on omien arvojen tai tavoitteiden mukaista. Tämä vaikuttaa myönteisesti suoriutumiseen, oppimiseen ja sopeutumiseen työssä. (Mt.)

Työelämässä työntekijät kokevat perustarpeensa todennäköisimmin täytyneiksi, ja heidän työssä suoriutuminen on esimiesten arvioimana parempaa silloin, kun työntekijöiden autonomiaa tuetaan (Baard, Deci & Ryan, 2004). Perustarpeiden täyttymisen, erityisesti autonomian osalta, on osoitettu olevan yhteydessä muun muassa autonomiseen motivaatioon, tehokkuuteen, luovuuteen, tyytyväisyyteen työtä ja elämää kohtaan sekä vähäiseen työuupumukseen (Van den Broeck, ym., 2016). Työntekijän psykologisten perustarpeiden tähtyminen on hyödyllistä siis sekä yksilön että koko työorganisaation kannalta. Monissa tutkimuksissa on Decin, Olafsenin ja Ryanin (2017) mukaan havaittu, että autonomian toteutumista voidaan tukea esimerkiksi työntekijän näkökulman huomioimisella, oma-aloitteisuuden tukemisella, sääntöjen ja ohjeiden perusteleimisella, antamalla palautetta ja mahdollisuuden valintoihin sekä tarjoamalla työntekijälle haastavuudeltaan sopivia tehtäviä. Autonomian tukemisen huomioiminen voi edistää myös ravitsemisalalle valmistuvien uusien työntekijöiden työssä viihtymistä ja sitoutumista. Esimerkiksi valmistumisen kynnyksellä

olevien opiskelijoiden työelämään liittyvien tarpeiden ja toiveiden selvittäminen ja näihin perustuvan perehdytyksen sekä kohdistetun tuen tarjoaminen saattaa vähentää vastavalmistuneiden alanvaihtamisaikeita, edistää työssä viihtymistä ja helpottaa näin alaa uhkaavaa työvoimapulaa.

1.2 Työuran aloitus ja työhön perehdyttäminen

Valtakunnallisten nuorten työelämää koskevia asenteita ja odotuksia selvittäneiden tutkimusten mukaan valtaosa nuorista suhtautuu työntekoon hyvin myönteisesti ja pitää työtä tärkeänä osana elämäänsä (Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen, 2012; Myllyniemi, 2016, 89–90). Nuoret arvostavat työn sisällön mielekkyyttä, oman osaamisen hyödyntämistä sekä mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä (Myllyniemi, 2014, 68–69; Ågren, Pietilä & Rättilä, 2020, 172). Ammattiin opiskelevat nuoret, joiden työelämäodotuksia on selvitetty Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n toimesta kymmenen vuoden ajan, ovat osoittautuneet odottavansa työelämää erittäin innoissaan ja kokevansa työelämävalmiutensa varsin hyviksi (Halme, 2018, 28–38). Myös Nuorisobarometri 2019 -tutkimuksen mukaan lähes 90 % nuorista opiskelijoista odottaa työelämään siirtymistä innoissaan, mutta samalla lähes kolmasosa kokee työelämään siirtymisen pelottavana ja on huolissaan työelämässä jaksamisesta sekä työn saamisesta tulevaisuudessa (Haikkola & Myllyniemi, 2020, 29; 62–65).

Onnistuneen työelämään siirtymisen ja työhön sitoutumisen kannalta hyvä työhön perehdytys on merkittävää (Kupias & Peltola, 2009, 17). Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, sen käytännöt, työyhteisön ja työhön liittyvät odotukset. Siihen kuuluu myös työnopastus, joka merkitsee työtehtäviin ja työkokonaisuuteen perehdyttämistä. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.) Onnistunut perehdytys helpottaa uuden työn aloittamista, kehittää osaamista sekä opastaa työtehtäviin, työympäristöön ja organisaatioon liittyvissä asioissa. Hyvässä perehdytyksessä huomioidaan ja hyödynnetään myös uuden työntekijän osaaminen. (Kupias & Peltola, 2009, 19.) Uuden työntekijän kokemus perusteellisesta ja hyvästä perehdytyksestä voi edistää sekä työntekijän hyvinvointia että työtehtävistä suoriutumista (Jokisaari, ym. 2011, 28). Huolellinen perehdytys on tärkeää erityisesti nuorten työntekijöiden aloittaessa uudessa työpaikassa, sillä heidän kokemuksensa työelämän pelisäännöistä ja työympäristön vaaroista voivat olla vielä vähäisiä ja nuorilla työtapaturmien riski on kokeneempia työntekijöitä suurempi (Työterveyslaitos, 2017). Uuden työntekijän hyvä perehdytys on lakisääteisen velvollisuuden lisäksi eduksi yritykselle, työyhteisölle sekä työntekijälle itselleen muun muassa työssä kehittymisen ja uuden oppimisen myötä (Ahokas & Mäkeläinen, 2013; Kupias & Peltola, 2009, 19; 20; 77–78). Perehdyttämisen tarkoitus on, että uusi työntekijä kykenee toimimaan täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä ja omalta osaltaan huolehtimaan työn tuottavuudesta (Kupias & Peltola, 2009, 20; 139).

1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, mitä loppuvaiheen ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan opiskelijat odottavat tulevalta työelämältä, työpaikalta ja työyhteisöltä sekä millaisiksi opiskelijat kokevat omat työelämävalmiutensa. Tietojen perusteella on tarkoitus päätellä, millaista tukea ja perehdytystä oppilaitosten sekä yritysten tulisi vastavalmistuneille kohdistaa.

Tutkimus on osa TTS Työtehoseuran *KAUHA – Ammattikeittiöiden parhaat käytännöt ja hiljainen tieto tuottamaan* -hanketta, jonka tarkoituksena on ravitsemisalan yritysten tuottavuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen erilaisten alan yritysten käyttöön kehiteltävien toimintamallien avulla. Hanketoimet kohdistuvat Pohjois-Pohjanmaalle, mutta tuloksia voidaan hyödyntää valtakunnallisesti. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella kehitetään KAUHA -hankkeen ”mestari-kisälli -mallin” perehdytysosion alustava malli, joka toimii lähtökohtana hotelli- ja ravintola-alan yrityksille suunnatun uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessin kehittämisessä. Tarvelähtöisen perehdytyksen tavoitteena on edistää vastavalmistuneiden ravitsemisalan ammattilaisten sitoutumista ja viihtymistä alalla ja vähentää näin alan työvoiman vaihtuvuutta sekä turvata työntekijöiden riittävyys alan yrityksissä. Tutkimuksen rahoittajana toimi Euroopan sosiaalirahasto (ESR).

Tutkimuksen aineisto on kerätty keväällä 2020 sähköisellä kyselylomakkeella, johon vastasi 104 ravintola- ja catering-alan loppuvaiheen opiskelijaa. Tutkimuksessa analysoidaan 80:n ruokapalvelun osaamisalan opiskelijan vastaukset, sillä KAUHA -hankkeen toimenpiteet kohdistuvat erityisesti ruokapalvelun osaamisalaan. Lisäksi tulokset raportoidaan erikseen Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevista oppilaitoksista opiskelevien vastaajien osalta hanketoimien kohdealueen mukaisesti.

2 Aineisto ja menetelmät

2.1 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen aineisto kerättiin 30.3.–19.4.2020 sähköisellä kyselylomakkeella ravintola- ja catering-alan loppuvaiheen opiskelijoilta eri puolilla Suomea sijaitsevista oppilaitoksista (ks. Liite 1). Kyselylomake lähetettiin esitestaamisen (kahdeksan testaajaa) jälkeen saatekirjeineen (Liite 2) tutkimusluvan myöntäneisiin oppilaitoksiin (Liite 1), joissa alan opettajat tai muut vastuuhenkilöt välittivät kyselyn linkin saatekirjeen mukana yhteensä 662 opiskelijalle, joista Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevista oppilaitoksista opiskelevia oli 220. Kysely pyydettiin välittämään kaikille viimeistään vuoden 2021 aikana valmistumassa oleville opiskelijoille, jotka valmistuttuaan ovat ammatillisesti päteviä työskentelemään ravintola- ja catering-alan työtehtävissä. Opiskelijoiden valmistumisajankohtaa ei voitu määritellä tarkasti, sillä ammatillisten oppilaitosten käyttämän jatkuvan haun vuoksi opiskelijat voivat aloittaa opintonsa eri aikoina ja valmistumisajankohta olla täten yksilöllinen (Opetushallitus, 2020). Kahteen kertaan lähetetyn muistutusviestin jälkeen vastauksia oli 19.4.2020 palautunut 104 kappaletta, jolloin vastausprosentti oli noin 16 %. Pohjois-Pohjanmaan oppilaitoksista vastauksia oli palautunut 25 kappaletta eli tältä osin vastausprosentti oli noin 11 %.

Kyselylomake (Liite 3) koostui strukturoiduista viisiportaisella Likert-asteikolla vastattavista väittämistä, kysymyksistä sekä niitä täydentävistä avoimista kysymyksistä. Samalla kyselylomakkeella kerättiin aineisto myös Henna Kettusen (2020) pro gradu -tutkielmaan, joten osa kysymyksistä palveli vain pro gradu -tutkielman tarkoituksia ja jätettiin siten tämän tutkimuksen yhteydessä käsittelemättä. Tämän tutkimuksen tarkoituksia palvelevat kysymykset liittyivät vastaajien taustatietoihin, tulevaisuuden suunnitelmiin sekä työelämäodotuksiin ja -valmiuksiin. Kysymysten suunnittelussa hyödynnettiin AMIS 2016 ja 2018 tutkimusten kyselyjä sekä teoriaa psykologisista perustarpeista työssä (Deci & Ryan, 2000; Deci, Olafsen & Ryan, 2017; Halme, 2018; Lehtikangas, 2016). Kyselylomakkeen suunnitteluun osallistui myös KAUHA -hankkeen tiimin jäseniä TTS Työtehosteura.

Kyselyn lopussa vastaajien oli mahdollisuus ilmaista halukkuutensa osallistua vastaajien kesken arvottavien elokuvalippujen (4 kpl) arvontaan, kyselyn aiheeseen liittyvään haastatteluun sekä KAUHA -hankkeen jatkotoimenpiteisiin aloittelevan työntekijän roolissa. Mikäli vastaaja ilmaisi halukkuutensa osallistua johonkin edellä mainittuun, pyydettiin häntä jättämään sähköpostiosoitteensa mahdollista yhteydenottoa varten.

2.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin SPSS Statistics25 -ohjelmalla. Aineiston tarkistamisen myötä havaittiin kolmen eri vastauksen tallentuneen kahteen kertaan, joten nämä kolme vastausta jouduttiin hylkäämään. Koska samalla kyselylomakkeella kerättiin aineisto myös Henna Kettusen (2020) pro gradu -tutkielmaan, oli kyselyn vastaajien joukossa ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden (72 %, n=73) lisäksi asiakaspalvelun osaamisalan opiskelijoita (19 %, n=19). Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita kuitenkin vain ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksista, joten tutkimuksessa analysoitiin ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastaukset sekä niiden opiskelijoiden vastaukset, jotka olivat ilmoittaneet erikoistuneensa sekä ruokapalvelun että asiakaspalvelun osaamisalaan (7 %, n=7). Tutkimuksessa analysoitiin siis yhteensä 80:n opiskelijan vastaukset, joiden lisäksi kvantitatiiviset tulokset raportoitiin erikseen Pohjois-Pohjanmaan oppilaitoksissa opiskelevien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden (23 %, n=18) osalta vertaillen näitä vastauksia kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksiin. On kuitenkin huomioitava, että Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaajien suhteellisen pienestä määrästä johtuen sattuman todennäköisyys kasvaa, jolloin tuloksiin on tältä osin suhtauduttava pienellä varauksella.

Aineistolle tehtiin kuvailevat analyysit taustatietojen, tulevaisuuden suunnitelmien sekä työelämäodotusten kvantitatiivisille muuttujille. Vastauksen frekvenssejä, keskiarvoja ja hajontoja, vaihteluvälejä sekä jakaumia ja niiden normaalisuutta tarkasteltiin kunkin muuttujan osalta. Tulokset raportoitiin frekvensseittäin. ”En osaa sanoa” -vastaukset koodattiin puuttuvaksi tiedoksi jatkoanalyysijä varten.

Kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden (n=80) vastauksia tarkasteltiin myös taustamuuttujittain (ikä, sukupuoli, arvioitu opintomenestys, työkokemus). Taustamuuttujien perusteella luokiteltujen vastaajaryhmien välisiä eroja selvitettiin työelämään liittyvien asioiden huolestuttavuuden osalta ristiintaulukoinnin ja Khin neliö -testin avulla, sekä työelämäodotuksiin liittyvien väittämien (25 kpl) keskiarvojen erojen osalta Mann-Whitneyn U-testillä. Koska useimmat muuttujat eivät olleet normaalisti jakautuneita, käytettiin analyysimenetelminä näitä parametrittomia testejä (Metsämuuronen, 2011, 386; 526; 645). Keskiarvojen erojen vertailu sopi työelämäodotuksiin liittyvien väittämien tarkasteluun ristiintaulukointia paremmin, sillä useiden muuttujien osalta vastausluokkien frekvenssit olivat pieniä.

Avointen kysymysten vastausten analyysissä hyödynnettiin sisällönanalyysiä. Tätä varten vastaukset siirrettiin Word-tiedostoon ja koodattiin värien avulla sisällöstä nousevien teemojen mukaisesti. Vastauksista laskettiin ilmiöiden esiintymistiheydet ja poikkeavat tapaukset, joita verrattiin aineiston määrällisiin tuloksiin. Avointen kysymysten vastauksissa ei vertailtu koko vastaajaryhmän vastauksia Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien opiskelijoiden vastauksiin vastausten vähäisestä määrästä johtuen.

2.3 Vastaajien taustatiedot

Kuten taulukko 1 osoittaa, tutkimukseen osallistuneet ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan opiskelijat olivat iältään varsin nuoria, sillä enemmistö (74 %) oli 16–20-vuotiaita. Pohjois-Pohjanmaan oppilaitoksissa opiskelevien ikäjakauma oli samankaltainen. Yli puolet opiskelijoista oli naisia ja lähes kaikki äidinkieleltään suomen- tai ruotsinkielisiä. Aiemmin suoritetuista opinnoista peruskoulun jälkeen yleisin oli jonkin toisen ammatillisen tutkinnon suorittaminen. Vastaajat olivat arvioineet opintomenestyksensä ravintola- ja catering-alan opinnoissaan pääosin hyväksi tai kiitettäväksi. Alalta hankittu työkokemus vaihteli alle puolesta vuodesta korkeintaan kolmen vuoden työkokemukseen. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevilla oli koko vastaajajoukkoon verraten suhteellisesti hieman enemmän työkokemusta.

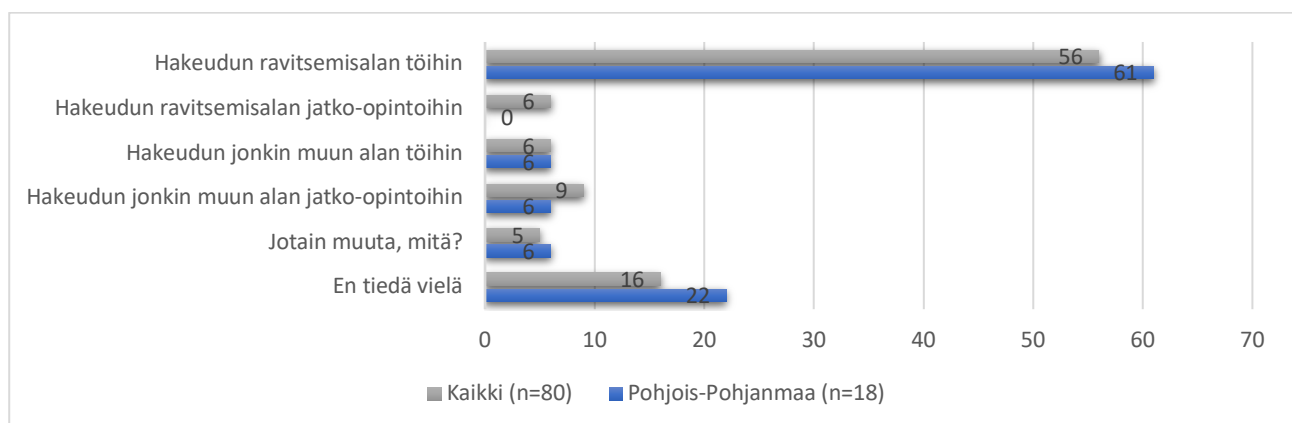
Taulukko 1. Vastaajat taustamuuttujittain (% , n)

	Kaikki % (n)	Pohjois-Pohjanmaa % (n)
Ikäryhmä		
16–17	29 % (23)	6 % (1)
18–20	45 % (36)	61 % (11)
21–25	10 % (8)	17 % (3)
26–30	5 % (4)	11 % (2)
31–35	4 % (3)	6 % (1)
Yli 35	8 % (6)	0
Sukupuoli		
Nainen	65 % (52)	61 % (11)
Mies	34 % (27)	39 % (7)
Muu	0	0
En halua vastata	1% (1)	0
Äidinkieli		
suomi tai ruotsi	95 % (76)	100 % (18)
Jokin muu	5 % (4)	0
Aiemmin suoritettut opinnot		
Peruskoulu	91 % (73)	89% (16)
Lukio	9 % (7)	11 % (2)
Jokin toinen ammatillinen tutkinto	15 % (12)	17 % (3)
Jokin korkeakoulututkinto	3 % (2)	0
Arvioitu opintomenestys nykyisissä opinnoissa		
Tyydyttävä	9 % (7)	6 % (1)
Hyvä	55 % (44)	56 % (10)
Kiitettävä	36 % (29)	39 % (7)
Työkokemus ravintola- ja catering-alalta		
Alle puoli vuotta	33 % (26)	22 % (4)
0,5–1 vuotta	35 % (28)	33 % (6)
1–3 vuotta	33 % (26)	44 % (8)
Yli 3 vuotta	0	0

3 Tutkimuksen tulokset

3.1 Tulevaisuuden suunnitelmat

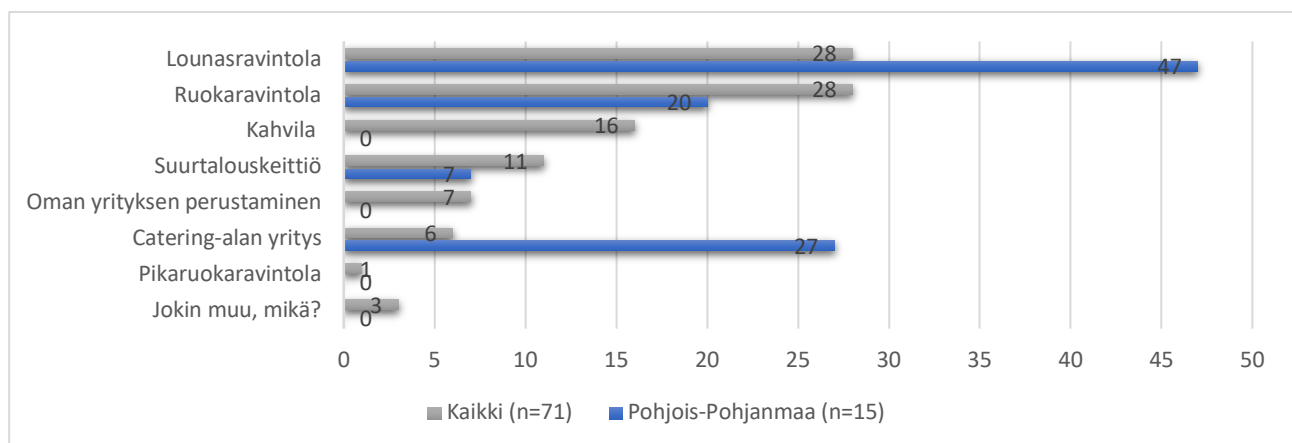
Vaikka ravitsemisalalla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta (Ropponen, Hakola & Puttonen, 2017, 9), oli tähän tutkimukseen vastanneista ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoista suurin osa vielä valmistumisen kynnyksellä kiinnostuneita jatkamaan alalla työskentelyä. Jonkin muun alan töihin tai opintoihin hakeutuminen oli kuvion 1. mukaisesti selvästi harvinaisempaa sekä kaikkien vastaajien että Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien suunnitelmissa. Toisaalta suhteellisen moni ei ollut vielä päättänyt suunnitelmistaan. Huomionarvoista oli, että ne opiskelijat, jotka olivat arvioineet opintomenestyksensä tyydyttäväksi tai hyväksi, olivat useammin epävarmoja tulevaisuuden suunnitelmistaan ja aikoivat hieman useammin vaihtaa alaa verrattuna opintomenestyksensä kiitettäväksi arvioineisiin opiskelijoihin. Muita vastausvaihtoehtojen mainitsemattomia, avoimeen vastauskenttään kirjattuja vastauksia olivat armeijan käyminen (n=2) sekä ravitsemisalan töiden tekeminen saman tai eri alan jatko-opintojen ohella (n=2).



Kuvio 1. Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmat (%)

Niiltä vastaajilta, jotka ilmaisivat aikomuksestaan vaihtaa alaa, kysyttiin heidän tärkeimmiksi kokemiaan syitä suunnitelmilleen. Tähän avoimeen kysymykseen oli kertynyt yhteensä 17 vastausta, joista neljä oli Pohjois-Pohjanmaan oppilaitoksissa opiskelevilta. Eniten mainintoja (n=9) oli henkilökohtaisesta kiinnostuksen puutteesta alaa kohtaan. Esimerkiksi eräs vastaaja oli perustellut suunnitelmiaan seuraavasti: *”En koe alaa kohtaan yhtään innostusta, pidän työn fyysisestä raskaudesta ja itse ruuan laitosta, mutta en löydä mitään paloa alaa kohtaan.”* (26–30-vuotias nainen). Kiinnostuksen puutteesta kertovissa vastauksissa viidessä mainittiin jonkin toisen alan kiinnostavan enemmän. Seuraavaksi eniten (n=6) vastauksissa oli mainintoja alan kuormittavuudesta, joista kolmessa mainittiin työn fyysinen rasittavuus. Lisäksi työn psyykinen rasittavuus sekä vaikutukset uneen ja terveyteen mainittiin kertaalleen. Kahdessa vastauksessa alan vaihtoa perusteltiin riittämättömällä palkalla ja kahdessa sillä, että vastaaja epäili alan työllistymismahdollisuuksia.

Ravitsemisalan työstä kiinnostuneilta vastaajilta kysyttiin, minkälaisessa työpaikassa he ensisijaisesti toivoisivat tulevaisuudessa työskentelevänsä. Kuten kuviosta 2. voi havaita, lounas- ja ruokaravintolat olivat kaikkien vastaajien keskuudessa suosituimmat työpaikat. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien osalta lounasravintola oli kuitenkin ruokaravintolaa selvästi suosittumpi vaihtoehto. Muutoinkin Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaukset poikkesivat jossain määrin kaikkien opiskelijoiden vastauksista. Tähän saattoi vaikuttaa esimerkiksi alueen työpaikkatarjonta. Viimeisimmän ammattikoululaisten työelämäodotuksia selvittäneen AMIS 2018 -tutkimuksen mukaan 39 % kyselyyn vastanneista opiskelijoista haluaisi toimia tulevaisuudessa yrittäjänä (Halme, 2018, 35). Tämän tutkimuksen vastaajat eivät kuitenkaan olleet yhtä innokkaita yrittäjänä toimimista kohtaan, sillä tämä vaihtoehto kiinnosti seitsemää prosenttia (n=5) kaikista opiskelijoista. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevia yrittäjyys ei kiinnostanut lainkaan, mutta sen sijaan catering-alan yrityksessä työskentely kiinnosti heitä kaikkiin vastaajiin nähden suhteellisesti huomattavasti enemmän. Vaihtoehtoisissa mainitsemattomia vastauksia (n=2) olivat mahdollisen oman yrityksen perustaminen muun työkokemuksen hankkimisen jälkeen sekä laivassa työskentely.

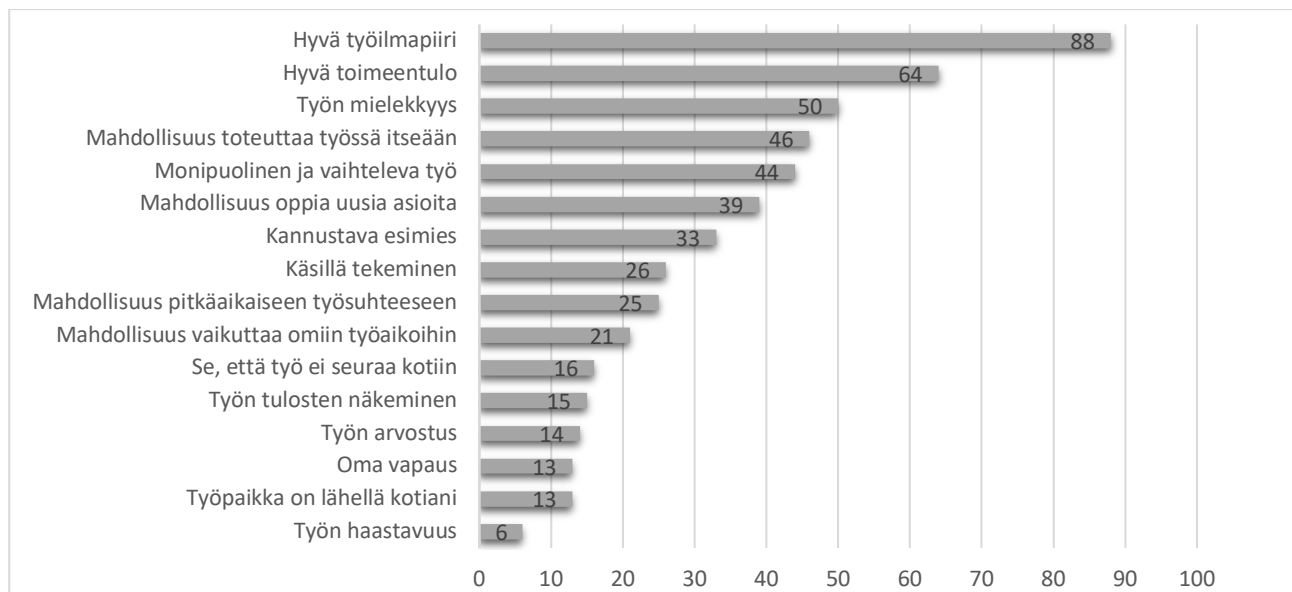


Kuvio 2. Vastaajille mieluisimmat työpaikat ravintola- ja catering-alalla (%)

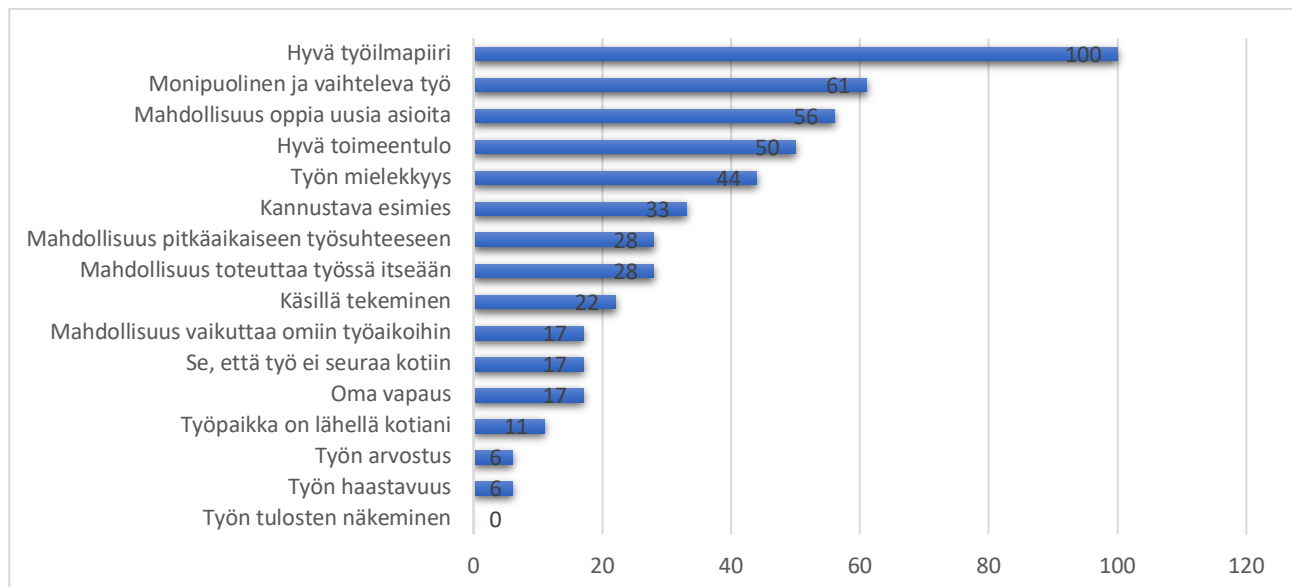
3.2 Vastaajien tärkeimmiksi kokemat asiat tulevan työelämän kannalta

Hyvä työilmapiiri nousi tulevan työelämän kannalta tärkeimmäksi koetuksi asiaksi sekä kaikkien vastaajien (Kuvio 3.) että Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien (Kuvio 4.) osalta kysymyksessä, jossa vastaajat saivat valita listalta viisi itselleen työelämän kannalta tärkeimmäksi kokemaa asiaa. Hyvä työilmapiiri on koettu työelämän kannalta tärkeimmäksi asiaksi myös valtakunnallisissa ammattikoululaisten työelämäodotuksia selvittäneissä tutkimuksissa (Halme, 2018, 36; Lehtikangas, 2016, 55). Tässä tutkimuksessa hyvä toimeentulo oli kaikkien vastaajien keskuudessa toiseksi tärkeimmäksi koettu asia ja työn mielekkyys oli sijalla kolme. Sen sijaan aiemmissa tutkimuksissa ammattikoululaiset ovat pitäneet hyvää toimeentuloa vasta viidenneksi tärkeimpänä asiana. Toisella sijalla on ollut työn mielekkyys ja kolmannella mahdollisuus oppia uusia asioita.

(Halme, 2018, 36–38.) Myös Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaukset poikkesivat hieman tämän tutkimuksen kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksista, sillä heillä toisella sijalla oli monipuolinen ja vaihteleva työ, kolmannella mahdollisuus oppia uusia asioita ja neljäntenä hyvä toimeentulo. Toisaalta tulokset olisivat saattaneet olla yhdenmukaisemmat kaikkien opiskelijoiden vastausten kanssa, mikäli Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaajien edustus olisi ollut aineistossa kattavampi.



Kuvio 3. Vastaajien tärkeimmiksi kokemat asiat tulevan työn kannalta (% vastauksista, n=80)



Kuvio 4. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaajien tärkeimmiksi kokemat asiat tulevan työn kannalta (% vastauksista, n=18)

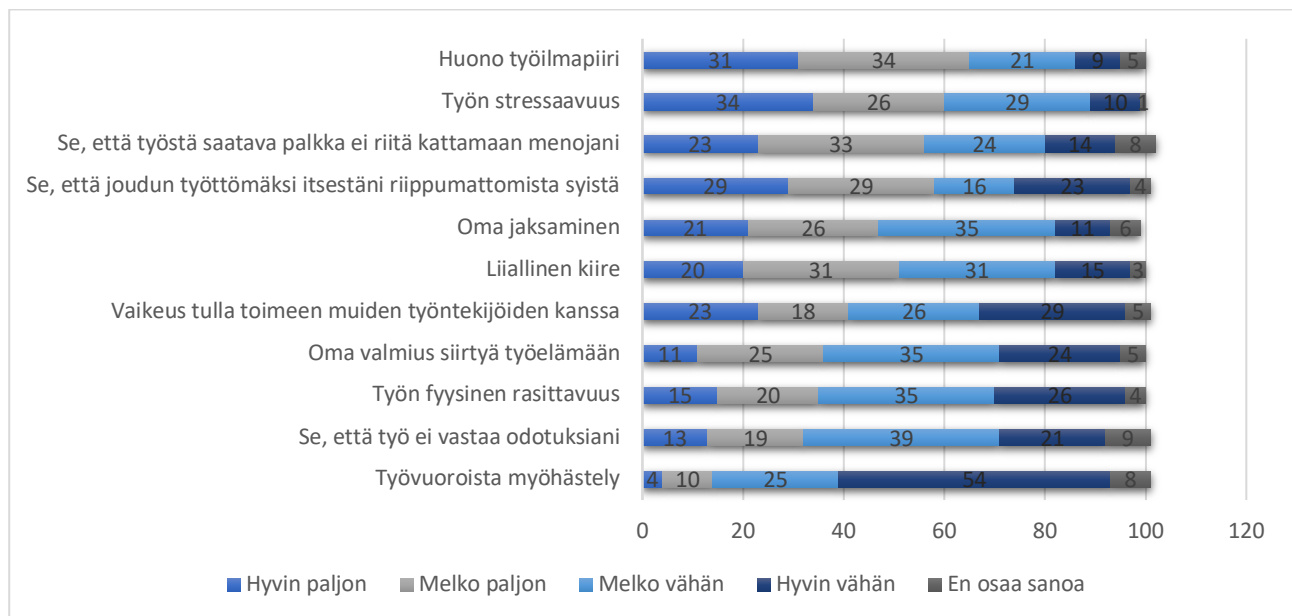
Kiinnostava havainto tuloksissa oli se, että tarkasteltaessa koko aineiston (n=101) vastauksia, jossa olivat mukana myös asiakaspalvelun osaamisalan opiskelijat (n=19) sekä erikoistumisalastaan vielä epävarmat (n=2) opiskelijat, nousi tässä tutkimuksessa tarkasteltujen kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksissa vaihtoehto ”mahdollisuus toteuttaa työssä itseään” koko aineistoon verrattuna korkeammalle sijalle (koko aineistossa vaihtoehto sijalla seitsemän) (Kettunen, 2020, 47). Voi siis olla, että ruokapalvelun osaamisalan opiskelijat pitävät itsensä toteuttamisen mahdollisuutta työssä hieman tärkeämpänä kuin asiakaspalveluun erikoistuneet opiskelijat.

Vastaajat saivat myös kirjoittaa avoimeen vastauskenttään muita työelämän kannalta tärkeiksi kokemiaan asioita. Tähän oli vastannut yhteensä 20 ruokapalvelun osaamisalan opiskelijaa. Vastauksista kuusi koski työn mielekkyyttä, esimerkiksi vastaukset: *”Se on helppoa ja kivaa.”* (16–17-vuotias mies) sekä *”se että, se on jotain jota haluan itse tehdä. Työtä josta nautin ja josta voin olla ylpeä”* (16–17-vuotias mies), kuvastivat tätä. Viidessä vastauksessa mainittiin työpaikan hyvä ilmapiiri, esimerkiksi eräs vastaaja kuvasi asiaa seuraavasti: *”Kaikki auttavat toisiaan ja ovat joustavia”* (16–17-vuotias nainen). Lisäksi kolmessa vastauksessa mainittiin kohtuullinen tai hyvä toimeentulo ja kolmessa hyvä esimies. Kahdessa vastauksessa kuvailtiin hyvän työpaikan ulkoisia puitteita tai hygieniää, kuten seuraavasta vastauksesta käy ilmi: *”Työpaikalla on hyvät tilat ja laitteet, työpaikka on viihtyisä, yrityksessä asiat toimii ja tehdään yhteistyötä”* (18–20-vuotias nainen). Vastauksissa mainittiin myös kertaalleen tasainen työsuhte sekä oma jaksaminen ja fyysinen kunto.

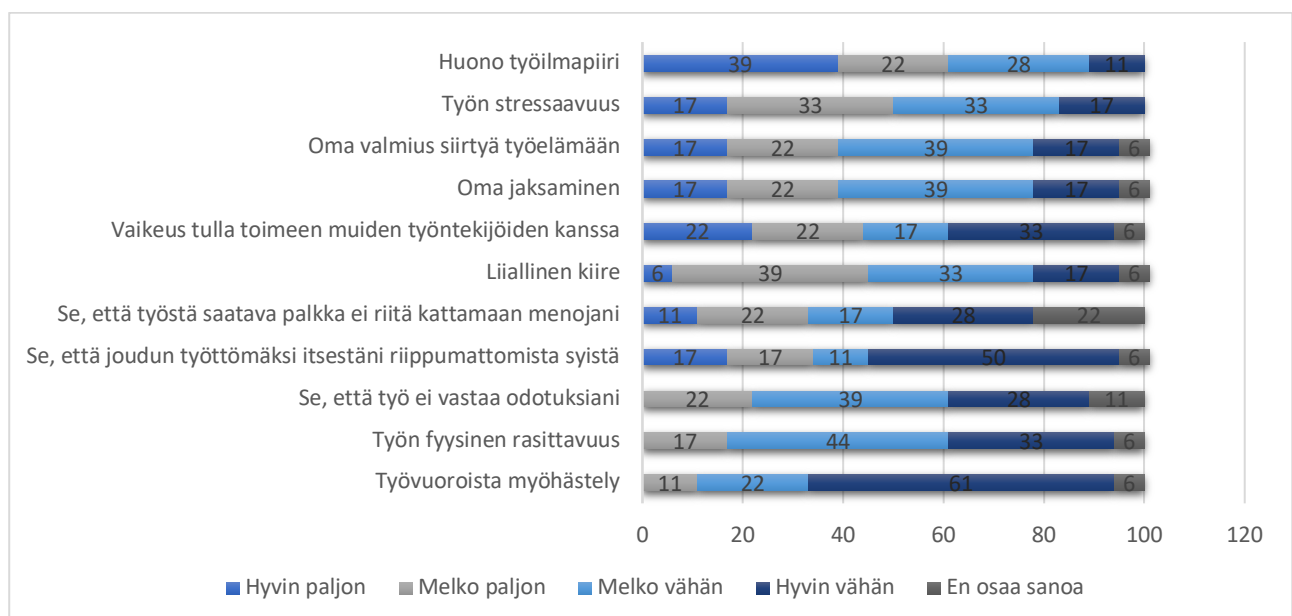
3.3 Työelämään liittyvät huolenaiheet

Vastaajia pyydettiin arvioimaan tulevaan työelämään liittyvien asioiden huolestuttavuutta. Kuten kuvio 5. osoittaa, kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden suurimmat huolenaiheet olivat huono työilmapiiri sekä työn stressaavuus. Nämä olivat myös kuvion 6. mukaisesti Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien suurimmat huolenaiheet, joskin heidän osaltaan huonoa työilmapiiriä pidettiin suhteellisesti huolestuttavampana ja työn stressaavuutta taas hieman vähemmän huolestuttavana verrattuna kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksiin. Myös oma valmius siirtyä työelämään sekä oma jaksaminen huolestuttivat Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevia suhteellisesti enemmän verrattuna kaikkiin vastaajiin. Sen sijaan työttömäksi joutuminen huolestutti Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevia suhteellisesti huomattavasti vähemmän kaikkiin vastaajiin verrattuna. Ristiintaulukoinnin ja Khin neliö -testin perusteella ero oli tilastollisesti melko merkitsevä ($\chi^2(df=1, n=77)=5,42$; $p=.020$; $\phi=.256$). Tämä voi selittyä sillä, että vastaushetkellä vallinnut koronaviruspandemia (COVID-19) ei todennäköisesti ollut vielä vastaushetkellä ehtinyt levitä laajalti Pohjois-Pohjanmaan alueelle, jolloin sen vaikutukset työllisyystilanteeseen eivät välttämättä olleet vielä konkretisoituneet alueella. Toisaalta Pohjois-Pohjanmaalla alan työllisyystilanne on voinut muutoinkin olla hieman keskimääräistä parempi.

Kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastaukset olivat pitkälti linjassa vastaavien valtakunnallisten tutkimustulosten kanssa, sillä lähes kymmenen vuoden ajan ammattiin opiskelevien kolme huolestuttavimpana pitämää asiaa työelämän kannalta ovat järjestyksessä tismalleen samat kuin tässä (Halme, 2018, 37).



Kuvio 5. Vastaajien arviot työelämään liittyvien asioiden huolestuttavuudesta (% , n=80)



Kuvio 6. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaajien arviot työelämään liittyvien asioiden huolestuttavuudesta (% , n=18)

Vastaajat saivat myös ilmaista omin sanoin muita työelämään liittyviä huolenaiheitaan avoimeen vastauskenttään, johon vastasi yhteensä 12 ruokapalvelun osaamisalan opiskelijaa. Lisäksi kyselylomakkeen (Liite 3) viimeisen avoimen kysymyksen vastauksista kaksi käsitteli kyseistä aihetta, joten ne laskettiin tässä mukaan työelämähuolia käsitteleviin vastauksiin. Kolme vastaajaa ilmaisi, ettei osaa vielä kertoa työelämään liittyvistä huolistaan. Kolmessa vastauksessa ilmaistiin huoli työllistymisestä, esimerkiksi seuraavasti: *”Saanko töitä vähän kokemuksen takia.”* (16–17-vuotias mies). Kaksi vastaajaa kertoi olevansa huolissaan siitä, että työ vie aikaa ja voimavaroja muusta elämästä, kun taas kaksi vastaajaa kertoi, ettei mikään tulevassa työelämässä aiheuta huolta. Lisäksi vastauksissa mainittiin kertaalleen työpaikkojen etäinen sijainti, vähäinen palkka, epämieluisat työtehtävät sekä huono esimies.

3.4 Työelämäodotukset

Vastaajien odotuksia tulevasta työelämästä selvitettiin yhteensä 25 eri väittämän avulla. Näistä seitsemän liittyi yleisesti työelämään, neljä työyhteisöön, kuusi perehdytykseen, kolme työuralla etenemiseen ja viisi koettuihin työelämävalmiuksiin. Liitteessä 4 on muuttujien keskiarvot, hajonnat, asteikot, vaihteluvälit ja vastausten lukumäärät kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksista ja liitteessä 5 Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksista.

Työelämä

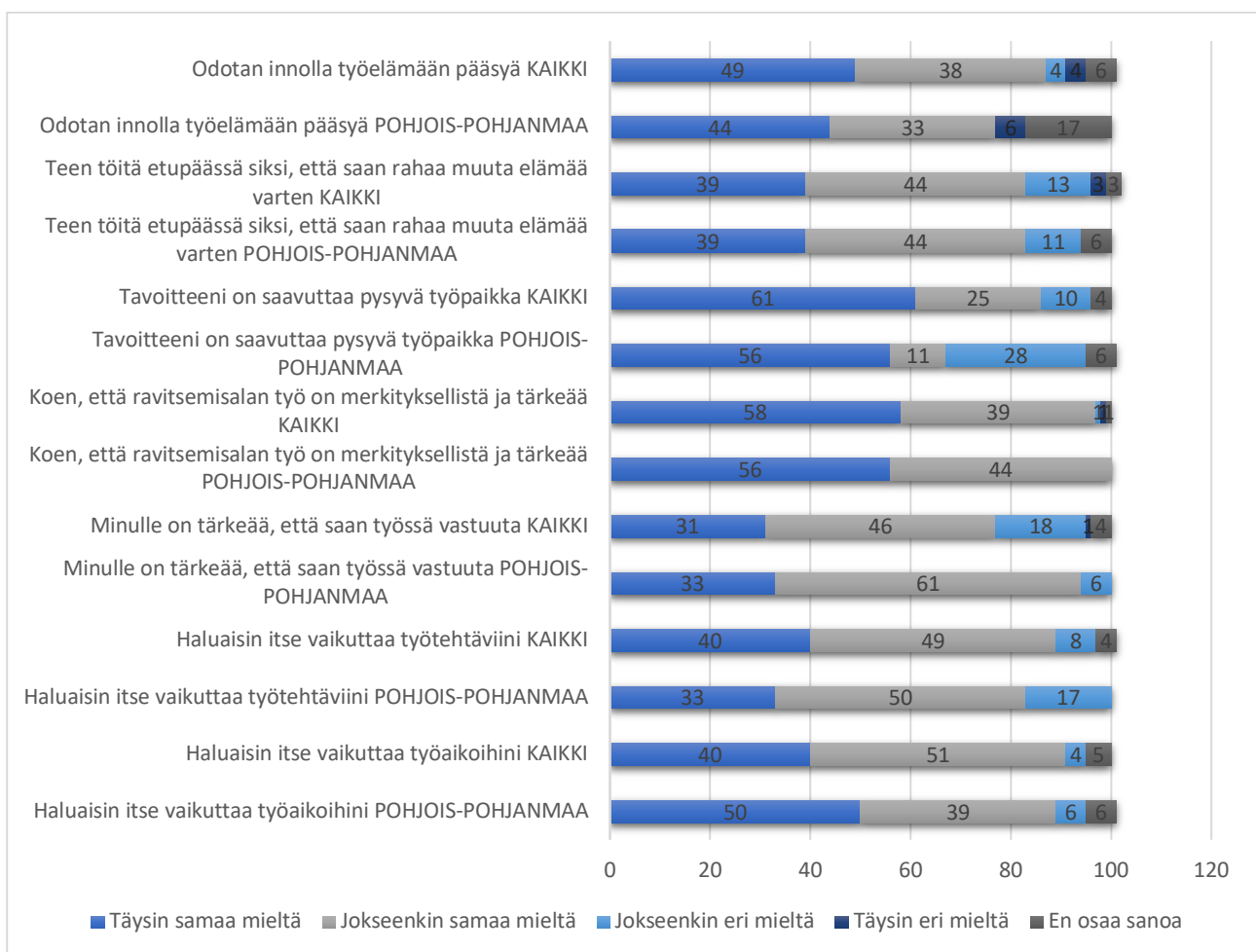
Niin kaikkien kuin Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden työelämään liittyvistä odotuksista välittyi kuvion 7 mukaisesti varsin positiivinen kuva. Työelämään pääsyä odotti innolla lähes 90 % (n=69) kaikista vastaajista. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevilla osuus oli suhteellisesti hieman pienempi, 77 % (n=14), mutta toisaalta he olivat vastanneet kysymykseen myös suhteellisen usein ”En osaa sanoa”. Nuoret ovat aiemmissakin tutkimuksissa osoittautuneet odottavansa hyvin innokkaasti työelämään pääsyä (Lehtikangas, 2016, 50–51; Myllyniemi & Haikkola, 2020, 29).

Työ näyttäisi kuitenkin olevan vastaajille ennen kaikkea keino ansaita rahaa muuta elämää varten, sillä tämän väittämän kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä oli 83 % (n=66) kaikista ruokapalvelun osaamisalan vastaajista. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevilla osuus oli tismalleen sama. Myös pysyvän työpaikan saavuttaminen oli opiskelijoille vastausten perusteella varsin tärkeää, sillä tätä ilmoitti tavoittelevansa 86 % (n=69) kaikista vastaajista. Pohjois-Pohjanmaalla opiskeleville vastaajille pysyvän työpaikan saaminen ei kuitenkaan ollut aivan yhtä tärkeää (ks. Kuvio 7).

Lähes kaikki vastaajat, erityisesti Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista, pitivät ravitsemisalan työtä merkityksellisenä ja tärkeänä. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa, sillä ammattiin

opiskelevista noin 90 % on kymmenen vuoden tarkastelujakson ajan ollut ylpeitä opiskelemastaan alasta (Halme, 2018, 11).

Autonomian kokemus eli kokemus psykologisesta vapaudesta ja vapaan tahdon toteutumisesta on olennaista työntekijän sisäisen motivaation ja hyvinvoinnin sekä työn tuottavuuden kannalta (Deci, Olafsen & Ryan, 2017; Van den Broeck, ym., 2016). Autonomian toteutuminen vaikutti olevan tutkimukseen osallistuneille opiskelijoille hyvin tärkeää, sillä kaikista ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoista lähes 80 % (n=62) koki vastuun saamisen työssä tärkeänä. Pohjois-Pohjanmaalla opiskeleville tämä oli suhteellisesti vielä hieman tärkeämpää. Lisäksi kaikista opiskelijoista lähes 90 % (n=71) toivoi saavansa vaikuttaa työtehtäviinsä ja hieman yli 90 % (n=73) työaikoihinsa. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien vastaukset olivat työtehtävien ja työaikojen osalta hyvin samankaltaiset kaikkien opiskelijoiden vastauksiin nähden.

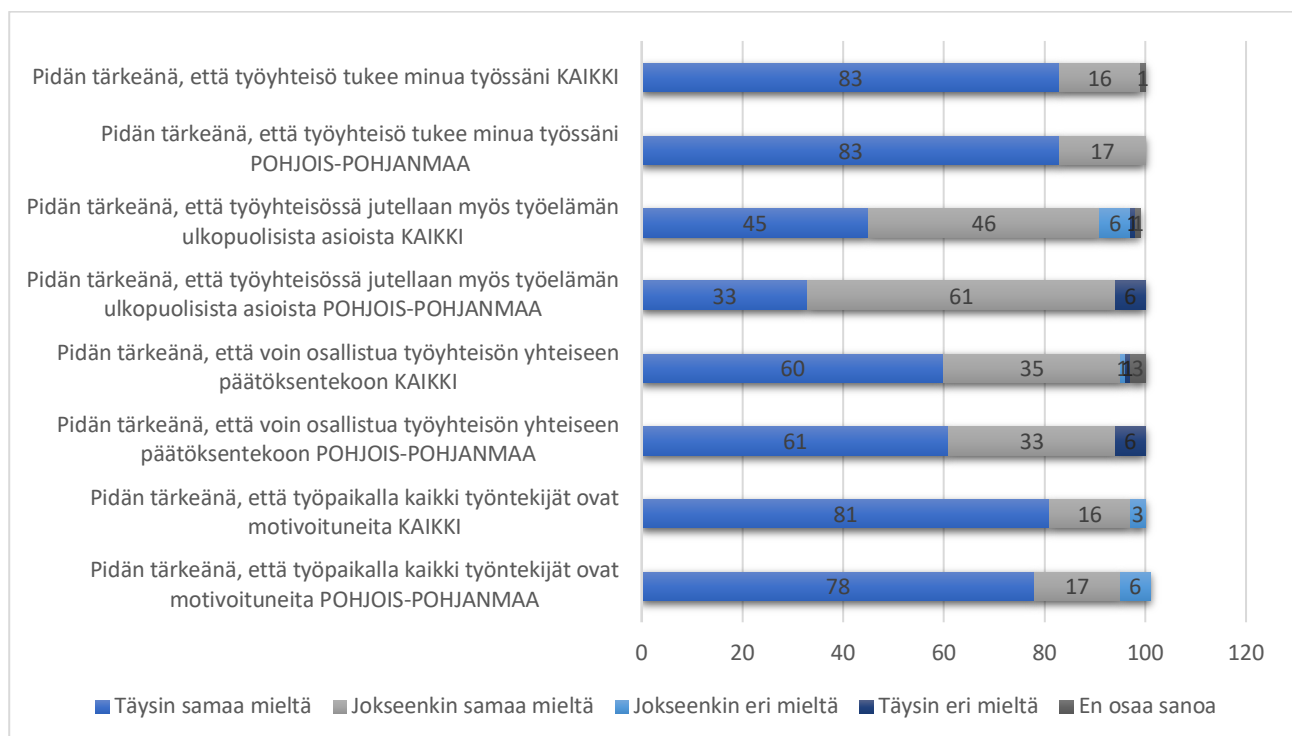


Kuvio 7. Vastaajien odotukset työelämästä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)

Työyhteisö

Yhteenkuuluvuuden kokemuksen, eli kokemuksen välittämisestä ja yhteisöön kuulumisen tunteesta, on osoitettu edistävän kahden muun psykologisen perustarpeen toteutuessa työntekijöiden sisäistä

motivaatiota, hyvinvointia sekä työn tuottavuutta (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Yhteenkuuluvuuden kokemus oli vastausten perusteella erittäin tärkeää sekä kaikille että Pohjois-Pohjanmaalla opiskeleville ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoille. Kuviosta 8 käy ilmi, että käytännössä kaikki vastaajat pitivät työyhteisön tukea tärkeänä. Lisäksi suurin osa vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä tulisi keskustella myös työelämän ulkopuolisista asioista. Lähes kaikki toivoivat pääsevänsä osallistumaan työyhteisön yhteiseen päätöksentekoon, mikä toisaalta samalla osoittaa tarvetta autonomian toteutumiseen. Myös muulta työyhteisöltä toivottiin hyvää motivaatiota, sillä valtaosa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä kyseisen väittämän kanssa.



Kuvio 8. Vastaajien odotukset työyhteisöstä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)

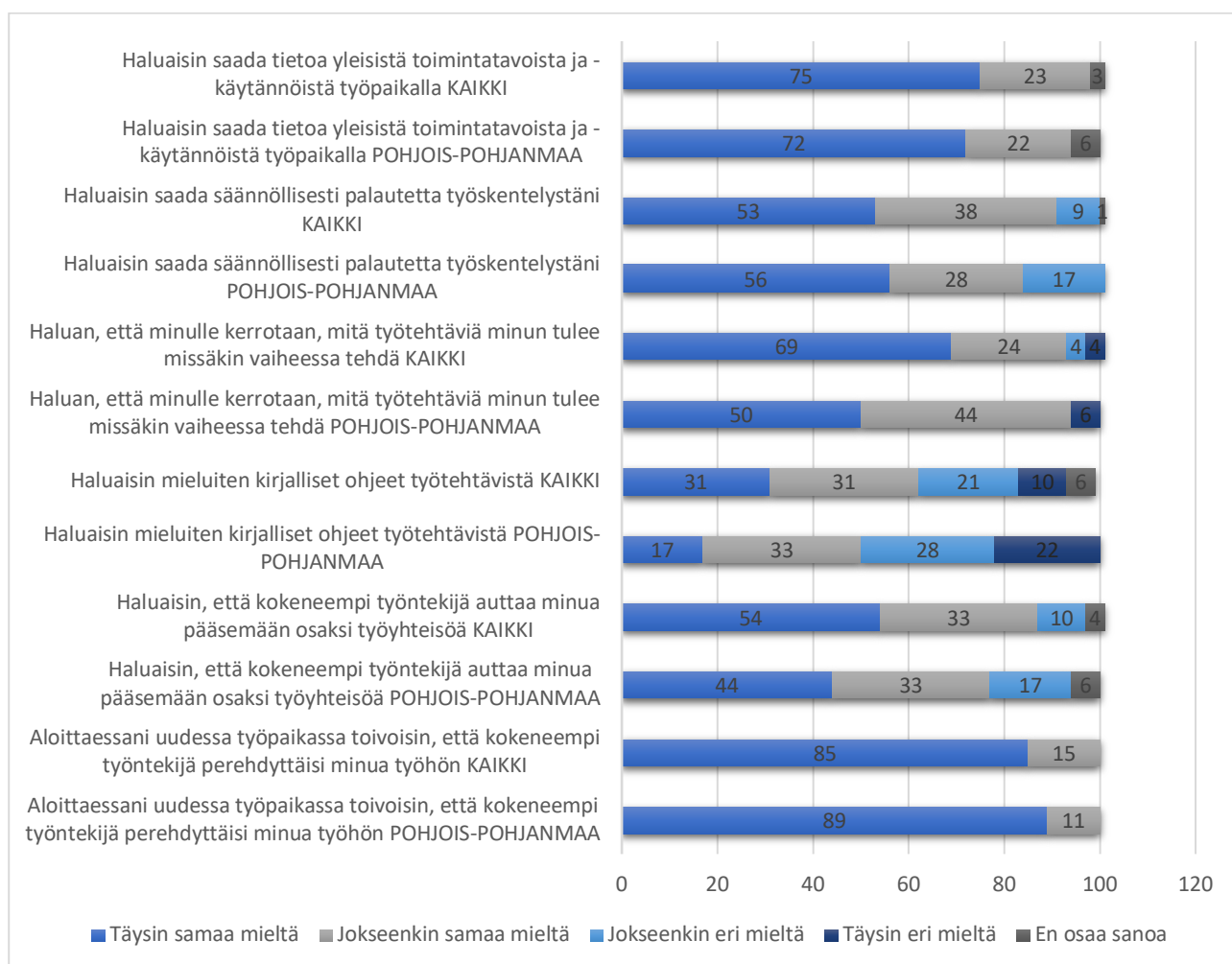
Työhön perehdyttäminen

Yksi KAUHA *Ammattikeittiöiden parhaat käytännöt ja hiljainen tieto tuottamaan* -hankkeen tarkoituksista on kehittää uusien työntekijöiden perehdytystä ravitsemisalan yrityksissä. Näin ollen kuviossa 9. esitetyt tulokset vastaajien odotuksista työhön perehdytykseen liittyen ovat hankkeen kannalta erityisen kiinnostavia.

Vastaajille näyttäisi olevan hyvin tärkeää saada tietoa työpaikan käytännöistä ja toimintatavoista, sillä tätä mieltä olivat käytännössä kaikki ruokapalvelun osaamisalan vastaajat, myös Pohjois-Pohjanmaalla, muutamaa kannastaan epävarmaa lukuun ottamatta. Myös palautteen saaminen koettiin tärkeäksi, sillä 91 % (n=72) kaikista vastaajista toivoi saavansa säännöllisesti palautetta työskentelystään. Pohjois-

Pohjanmaalla opiskelevista näin toivoi 84 % (n=15). Suurin osa kaikista vastaajista (93 %, n=74), sekä Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista (94 %, n=17), toivoi selkeää suoraa ohjeistusta työtehtävistä. Sen sijaan kirjallisia ohjeita toivoi kaikista opiskelijoista 62 % (n=50) ja Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista puolet (n=9).

Tuloksista päätellen vastaajat toivoivat työhön perehdyttämiseltä ennen kaikkea henkilökohtaista ohjausta, sillä lähes 90 % (n=69) kaikista opiskelijoista ja 77 % (n=14) Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista toivoi, että kokeneempi työntekijä auttaisi heitä pääsemään osaksi työyhteisöä. Lisäksi kaikki vastaajat, Pohjois-Pohjanmaa mukaan lukien, toivoivat, että kokeneempi työntekijä perehdyttäisi heitä työhön.

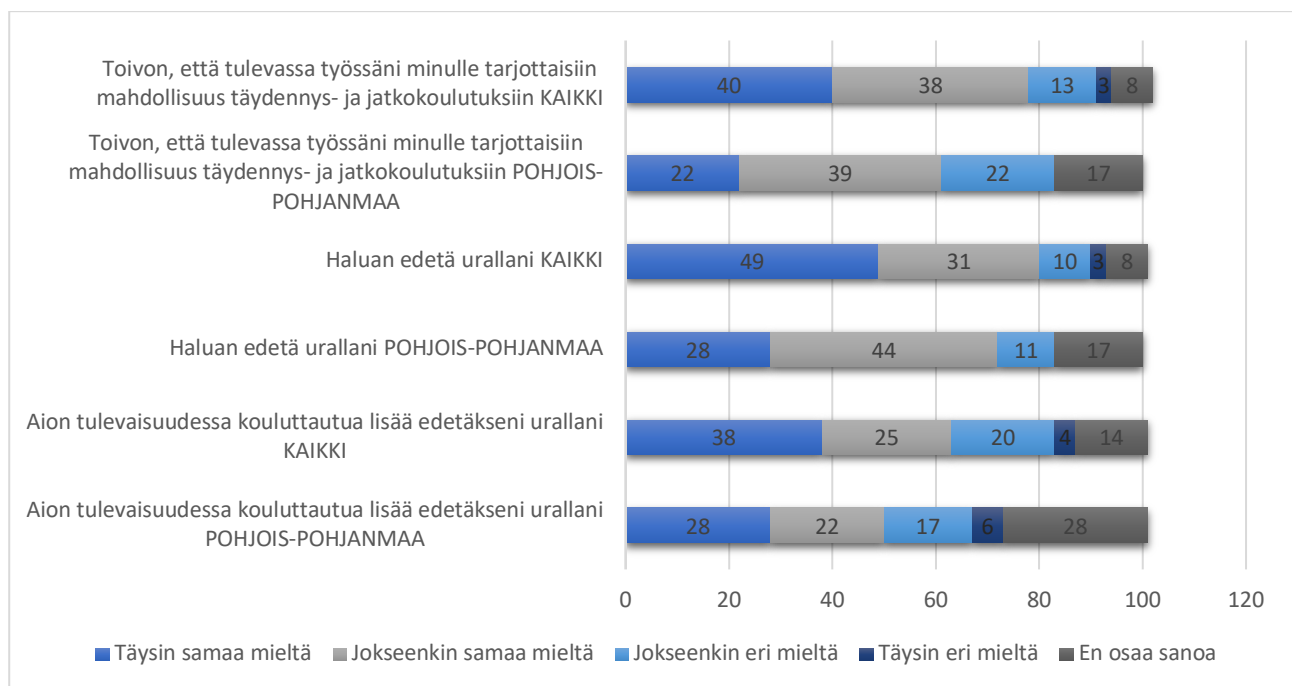


Kuvio 9. Vastaajien odotukset työhön perehdytyksestä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)

Työuralla eteneminen

Suhteellisen moni sekä kaikista ruokapalvelun osaamisalan vastaajista että Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista vastaajista näyttäisi olleen vielä jossain määrin epävarma työuralla etenemisen suhteen, sillä kuvion 10. mukaisesti, tähän liittyvät kysymykset olivat keränneet varsin paljon ”En osaa sanoa” vastauksia. Suurin osa kuitenkin toivoi myös etenevänsä työuralla tai ainakin saavansa mahdollisuuden lisäkoulutuksiin,

sillä lähes 80 % (n=62) kaikista opiskelijoista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että tulevan työn tulisi tarjota mahdollisuuksia täydennys- ja jatkokoulutuksiin. Pohjois-pohjanmaalla opiskelevilla osuus oli 61 % (n=11). Lisäksi kaikista opiskelijoista 80 % (n=64) aikoi edetä urallaan. Pohjois-pohjanmaalla opiskelevista suhteellisesti hieman harvempi ilmaisi aikomuksistaan uralla etenemisen suhteen. Lisäkouluttautumista uralla etenemistä varten suunnitteli kuitenkin vain 63 % (n=50) kaikista opiskelijoista ja puolet (n=9) Pohjois-pohjanmaalla opiskelevista.



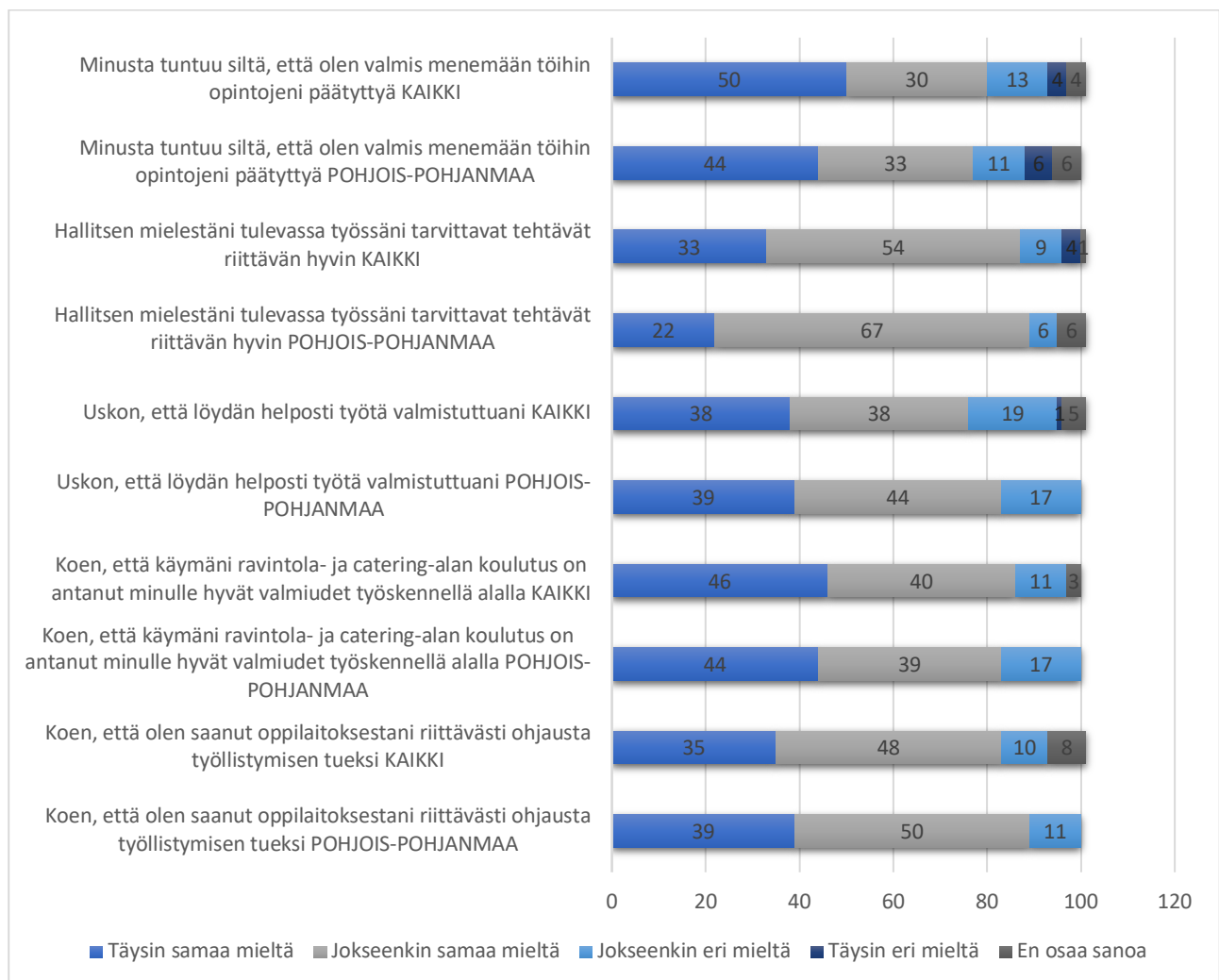
Kuvio 10. Vastaajien odotukset ja suunnitelmat työuralla etenemisestä % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)

Työelämävalmiudet

Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden kokemus omista työelämävalmiuksista vaikutti kuvion 11. mukaisesti pääosin hyvältä. Suurin osa sekä kaikista että Pohjois-pohjanmaalla opiskelevista vastaajista koki olevansa valmis menemään töihin opintojen päätyttyä. Toisaalta lähes viidesosa niin kaikista kuin Pohjois-pohjanmaalla opiskelevista oli tästä eri mieltä. Näin on kuitenkin ollut myös aikaisemmissa ammattikoululaisten työelämäodotuksia käsittelevissä tutkimuksissa, joissa noin 80 % vastaajista on esittänyt olevansa valmis menemään töihin opintojensa päätyttyä (Halme, 2018, 31; Lehtikangas, 2016, 51).

Kyvykkyyden eli osaamisen ja aikaansaavuuden kokemukset kuuluvat psykologisiin perustarpeisiin työssä ja voivat toteutuessaan muiden psykologisten perustarpeiden kanssa edistää työntekijän sisäistä motivaatiota, työhyvinvointia ja tuottavuutta (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Suurimmalla osalla vastaajista kyvykkyyden

kokemus vaikutti toteutuvan hyvin, sillä lähes 90 % sekä kaikista että Pohjois-pohjanmaalla opiskelevista vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että hallitsee tulevassa työssä tarvittavat tehtävät riittävän hyvin. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa ammattiin opiskelevista noin 90 % on uskonut pärjäävänsä tulevassa ammatissaan hyvin (Lehtikangas, 2016, 52). Vastaajat uskoivat työllistymiseensä vastaushetkellä vallinneesta koronaviruspandemian aiheuttamasta poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta varsin vahvasti. Kaikista opiskelijoista 76 % (n=60) ja Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista 83 % (n=15) uskoi löytävänsä helposti töitä valmistuttuaan. Tulos poikkeaa aikaisemmista tutkimuksista, joissa ammattiin opiskelevista lähes puolet (46 %) on ilmoittanut pelkäävänsä, ettei löydä töitä valmistuttuaan (Halme, 2018, 34; Lehtikangas, 2016, 53). Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoista työttömyyttä pelkäsi 48 % vuonna 2016, jolloin eri aloilla opiskelevien vastauksia vertailtiin tutkimusraportissa keskenään (Lehtikangas, 2016, 54). Tässä tutkimuksessa kysymys oli kuitenkin käänteinen, mikä on voinut saada opiskelijat vastaamaan optimistisemmin, eivätkä tutkimusten tulokset näin ollen ole täysin vertailukelpoisia keskenään.



Kuvio 11. Vastaajien kokemus omista työelämävalmiuksista % (Kaikki, n=80; Pohjois-pohjanmaa, n=18)

Ravintola- ja catering-alan koulutus on vastaajien kokemuksen mukaan onnistunut kysytyissä asioissa verrattain hyvin, sillä 86 % (n=69) kaikista vastaajista ja 83 % (n=15) Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista koki saaneensa käymästään koulutuksesta hyvät valmiudet alalla työskentelyyn. Myös oppilaitosten työllistymisen tueksi tarjoamaan ohjaukseen oltiin varsin tyytyväisiä, sillä kaikista ruokapalvelun osaamisalan vastaajista 83 % (n=66) ja Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista 89 % (n=16) oli vähintään jokseenkin samaa mieltä ohjauksen riittävydestä. (Kuvio 11.)

3.5 Vastausten erot taustamuuttujittain

Kaikkien ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden (n=80) vastauksia tarkasteltiin myös taustamuuttujittain työhön liittyvien asioiden huolestuttavuuden sekä työelämäodotuksia selvittävien muuttujien osalta. Tätä varten eri ikäiset vastaajat jaettiin kahteen ryhmään, alle 20-vuotiaisiin (74 %, n=59) ja yli 21-vuotiaisiin (26 %, n=21). Arvioidun opintomenestyksen osalta vastaajat jaettiin kahteen ryhmään, joista toiseen kuuluivat tyydyttävän tai hyvän arvion itselleen antaneet (64 %, n=51) ja toiseen kiitettävän arvion itselleen antaneet (36 %, n=29) opiskelijat. Ravintola- ja catering-alalta hankitun työkokemuksen osalta vastaajat jaettiin alle vuoden (68 %, n=54) sekä yli vuoden (33 %, n=26) työkokemuksen omaaviin. Työhön liittyvien asioiden huolestuttavuutta selvittäneiden väittämien vastausvaihtoehdot yhdistettiin tätä varten kahteen luokkaan, joista toiseen kuuluivat vastausvaihtoehdot ”Huolestuttaa hyvin paljon” ja ”Melko paljon” ja toiseen vastausvaihtoehdot ”Huolestuttaa hyvin vähän” ja ”Melko vähän”.

Työhön liittyvien asioiden huolestuttavuudessa ei ristiintaulukoinnin ja Khin neliö -testin perusteella ollut tilastollisesti merkitseviä eroja alle 20-vuotiaiden ja yli 21-vuotiaiden vastaajien välillä. Ainoastaan kiire huolestutti yli 21-vuotiaita hieman enemmän kuin nuorempia vastaajia. Ero oli tilastollisesti melko merkitsevä ($\chi^2(df=1, n=78)=4.10$; $p=.043$; $\phi=.224$). Niin ikään naisten ja miesten välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja työhön liittyvien asioiden huolestuttavuuden kokemisessa. Ainoa poikkeus oli työttömäksi joutuminen itsestä riippumattomista syistä, mikä huolestutti hyvin tai melko paljon 71 prosenttia naisista, mutta vain 36 prosenttia miehistä. Ero oli tässä tilastollisesti merkitsevä ($\chi^2(df=1, n=76)=8.31$; $p=.004$; $\phi=.314$). Liiallinen kiire huolestutti myös tyydyttävän tai hyvän arvion itselleen opinnoissa menestymisestä antaneita enemmän kuin kiitettävän arvion itselleen antaneita ($\chi^2(df=1, n=78)=4.97$; $p=.026$; $\phi=.245$). Samoin työn stressaavuus huolestutti jonkin verran enemmän tyydyttävän tai hyvän arvion itselleen opinnoissa menestymisestä antaneita kuin kiitettävän arvion itselleen antaneita. Ero oli tilastollisesti melko merkitsevä ($\chi^2(df=1, n=79)=4.88$; $p=.027$; $\phi=.241$). Sen sijaan työhön liittyvien asioiden huolestuttavuudessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja yhdenkään muuttujan osalta sen mukaan, oliko vastaajalla alle vuoden vai yli vuoden työkokemus ravintola- ja catering-alalta.

Työelämäodotuksia selvittävien muuttujien osalta tarkasteltiin vastaajaryhmien välisiä keskiarvojen eroja Mann-Whitney U-testin avulla. Tarkastelu osoitti, että yli 21-vuotiaat vastaajat kokivat ravitsemisalan työn hieman tärkeämmäksi kuin nuoremmat vastaajat ($U=416,5$, $p=.013$). Yli 21-vuotiaat kokivat myös olevansa nuorempia vastaajia hieman valmiimpia menemään töihin opintojensa päätyttyä ($U=432$, $p=.050$). (Liite 6.) Muiden muuttujien osalta ikäryhmien keskiarvojen väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Sukupuolten keskiarvot erosivat yhden muuttujan osalta tilastollisesti melko merkitsevästi toisistaan. Miehet toivoivat naisia hieman useammin voivansa itse vaikuttaa omiin työaikoihinsa ($U=441,5$, $p=.027$). (Liite 6.)

Arvioidun opintomenestyksen osalta ryhmien keskiarvoissa oli tilastollisesti melko merkitseviä eroja kuudessa eri väittämässä. Kiitettävän arvion opinnoissa menestymisestä itselleen antaneet kokivat ravitsemisalan työn merkityksellisempänä ($U=532$, $p=.023$), pitivät vastuun saamista työssä tärkeämpänä ($U=520$, $p=.045$) ja toivoivat tulevan työn tarjoavan mahdollisuuden täydennys- ja jatkokoulutuksiin useammin ($U=443,5$, $p=.036$) kuin tyydyttävän tai hyvän arvion itselleen antaneet opiskelijat. Kiitettävän arvion antaneet halusivat myös edetä urallaan ($U=466,5$, $p=.037$), kouluttautua lisää uralla etenemistä varten hieman useammin ($U=394$, $p=.050$) ja kokivat olevansa valmiimpia menemään töihin opintojensa päätyttyä useammin ($U=473$, $p=.013$) kuin heikomman arvion itselleen antaneet opiskelijat. (Liite 7.)

Lisäksi arvioidun opintomenestyksen perusteella jaettujen ryhmien väliset keskiarvojen erot olivat tilastollisesti merkitseviä kolmen eri väittämän osalta. Kiitettävän arvion itselleen antaneet kokivat hallitsevansa tulevassa työssä tarvittavat tehtävät paremmin ($U=464,5$, $p=.003$), uskoivat löytävänsä töitä helpommin ($U=442$, $p=.006$) ja kokivat ravintola- ja catering-alan koulutuksen antaneen paremmat valmiudet alalla työskentelyyn ($U=447$, $p=.003$) kuin heikomman arvion itselleen opinnoissa menestymisestä antaneet opiskelijat (Liite 7). Ryhmien välinen ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä yhden muuttujan osalta. Kiitettävän arvion itselleen antaneet kokivat saaneensa oppilaitoksestaan enemmän ohjausta työllistymisen tueksi kuin heikomman arvion itselleen antaneet opiskelijat ($U=363$, $p=.000$). (Liite 7.) Ravintola- ja catering-alalta hankitun työkokemuksen osalta ryhmien keskiarvojen välillä ei puolestaan ollut tilastollisesti merkitseviä eroja yhdenkään muuttujan kohdalla.

4 Tutkimuksen luotettavuus

Tässä tutkimuksessa kyselylomake oli laadittu tutkimuksen tarkoituksiin soveltuvaksi hyödyntäen teoriaa psykologisista perustarpeista työssä (Deci & Ryan, 2000), jolloin kyselyssä selvitettyjen asioiden voidaan olettaa edustaneen työelämän kannalta tärkeiksi koettuja asioita verrattain hyvin. Osa kyselyn väittämistä ja kysymyksistä oli peräisin aikaisemmista tutkimuksista (Liite 3) ja ovat näin ollen jo osoittautuneet toimiviksi. Kyselyn avoimet kysymykset täydensivät vastaajien näkemyksiä ja toivat esiin tietoa, jota ei muutoin strukturoidulla kyselylomakkeella olisi havaittu. Avoimia kysymyksiä olisi voitu hyödyntää enemmänkin, mutta toisaalta tämä olisi saattanut heikentää vastaustarkkuutta tai -innokkuutta kyselylomakkeen pidentyessä entisestään.

Kyselyssä on kuitenkin aina mahdollisuus siihen, että vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen eri tavoin, kuin alun perin on tarkoitettu. Jotkin käsitteet ovat myös voineet olla vastaajille vaikeasti tulkittavia tai vieraita. Lisäksi vastausolosuhteet ovat jossain määrin voineet vaikuttaa vastauksiin. Erityisesti vastaushetkellä vallinnut koronaviruspandemia ja sen aiheuttama poikkeuksellinen tilanne saattoi osaltaan vaikuttaa vastauksiin. Kyselylomakkeella kerätyn tiedon kohdalla ei voida myöskään täysin varmistua siitä, kuinka totuudenmukaisesti ja huolellisesti kyselyyn on vastattu tai ketkä ovat valikoituneet vastaamaan kyselyyn. Vastaajien voidaan kuitenkin olettaa olleen kiinnostuneita kyselyn aiheesta, joka liittyi omavalintaiseen opiskelualaan ja tulevaan työelämään. Näin ollen vastaamiseen on todennäköisesti suhtauduttu tietyllä vakavuudella. Vastaajien arvio omasta opintomenestyksestä ei välttämättä ollut kaikkein luotettavin opintomenestyksen mittari, vaikka toisaalta melko todennäköisesti moni vastasi tähän totuudenmukaisesti. Luotettavuutta olisi voinut tältä osin parantaa selvittämällä objektiivisemmän arvion opinnoissa menestymisestä.

Tutkimuksen tulokset olivat pitkälti linjassa aikaisempien vastaavien tutkimustulosten kanssa, minkä voidaan katsoa varmistavan tutkimuksen luotettavuutta. Vaikka tarkkoja tietoja tutkimuksen peruspopulaatiosta ei ollut saatavilla, voidaan vastaajien katsoa edustaneen kohtuullisen hyvin tätä joukkoa, sillä vastaajia oli eri puolilta Suomea, useasta eri oppilaitoksesta. Vastausprosentti jäi kuitenkin pieneksi, erityisesti Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien osalta, mikä osaltaan heikensi tulosten yleistettävyyttä.

5 Johtopäätökset

5.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Kokonaisuudessaan loppuvaiheen ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden vastauksista, Pohjois-Pohjanmaata myöten, välittyi varsin myönteinen kuva työelämäodotusten suhteen. Yli puolet vastaajista oli halukkaita hakeutumaan opintojensa jälkeen alan töihin tai jatko-opintoihin. Toisaalta lähes joka viides vastaaja oli tulevaisuuden suunnitelmiensa suhteen vielä epävarma. Epävarmoista ja alan vaihtoa suunnittelevista opiskelijoista enemmistö oli opintosuoriutumisensa tyydyttäväksi tai hyväksi arvioineita. Tärkeimmiksi koetut syyt alan vaihdon kannalta olivat henkilökohtainen kiinnostuksen puute alaa kohtaan, työn liiallinen kuormittavuus sekä työstä maksettava vähäinen palkka tai epäilykset mahdollisuuksista työllistyä alalle.

Selkeästi mieluisimmiksi alan työpaikoiksi koettiin lounas- ja ruokaravintolat. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien kokemukset mieluisimmista alan työpaikoista poikkesivat jossain määrin kaikkien opiskelijoiden vastauksista, mihin saattoi vaikuttaa esimerkiksi alueen työpaikkatarjonta.

Hyvä työilmapiiri oli sekä kaikkien vastaajien että Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien mielestä tärkein asia työelämän kannalta. Pohjois-Pohjanmaalla seuraavaksi tärkeimmiksi koettiin työn monipuolisuus ja vaihtelevuus sekä mahdollisuus oppia uutta. Tärkeysjärjestyksessä neljäntenä oli hyvä toimeentulo, mikä kaikkien opiskelijoiden vastauksissa nousi toiseksi tärkeimmäksi asiaksi. Tämän jälkeen kaikkien opiskelijoiden vastauksissa tulivat työn mielekkyys ja mahdollisuus toteuttaa työssä itseään.

Samalla, kun hyvä työilmapiiri koettiin tärkeimmäksi asiaksi, koettiin huono työilmapiiri kaikkein huolestuttavimmaksi asiaksi tulevan työelämän kannalta. Seuraavaksi huolestuttavimmaksi asiaksi koettiin työn stressaavuus. Kolmanneksi huolestuttavin asia kaikkien opiskelijoiden vastauksissa oli riittämätön palkka ja neljänneksi huoli työttömäksi joutumisesta. Työttömäksi joutuminen huolestutti Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevia suhteellisesti vähemmän verrattuna kaikkiin opiskelijoihin. Sen sijaan Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevat nimesivät kolmanneksi huolestuttavimmaksi asiaksi oman valmiuden siirtyä työelämään, mikä oli hieman yllättävää heidän muihin nähden runsaamman työkokemuksen johdosta. Neljänneksi huolestuttavin asia oli Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien kokemana oma jaksaminen työssä. Työttömyys huolestutti myös naisia enemmän kuin miehiä. Liiallinen kiire taas huolestutti iältään vanhempia vastaajia nuoria enemmän, mikä saattoi johtua esimerkiksi erilaisesta elämäntilanteesta. Myös opintomenestyksensä tyydyttäväksi tai hyväksi arvioineet kokivat kiireen sekä stressin huolestuttavampana

kuin kiitettävän arvion itselleen antaneet opiskelijat. Tähän saattoi vaikuttaa esimerkiksi vähäisempi kiinnostus alalla työskentelyä kohtaan.

Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevien työelämäodotuksiin liittyneet vastaukset olivat hyvin yhdenmukaiset kaikkien opiskelijoiden vastauksiin nähden, eikä kyseisten ryhmien vastauksissa havaittu tilastollisesti merkitseviä eroja. Kaiken kaikkiaan työelämää odotettiin hyvin innokkaasti, mikä vastasi aikaisempien tutkimusten tuloksia (Lehtikangas, 2016, 50–51; Myllyniemi & Haikkola, 2020, 29). Työn merkitys vaikutti olevan kuitenkin pitkälti muuta elämää varten hankitun tulon lähde. Suurin osa vastaajista ilmoittikin tavoittelevansa pysyvää työpaikkaa. Ravitsemisalan työtä piti merkityksellisenä ja tärkeänä lähes kaikki vastaajat. Myös vastuun saamista sekä omiin työtehtäviin ja -aikoihin vaikuttamisen mahdollisuutta pidettiin tärkeänä. Vastuun saaminen työssä oli kiitettävän arvion itselleen opinnoissa suoriutumisesta antaneille tärkeämpää kuin heikomman arvion itselleen antaneille.

Työyhteisön odotettiin tarjoavan tukea sekä olevan motivoitunutta työtä kohtaan. Lähes kaikki vastaajat pitivät tärkeänä myös työyhteisön yhteiseen päätöksentekoon osallistumista sekä työn ulkopuolisista asioista keskustelua työtovereiden kanssa. Perekhdytyksen kannalta suurin osa vastaajista toivoi saavansa tietoa työpaikan toimintatavoista ja käytännöistä sekä säännöllistä palautetta työskentelystään. Vastauksista välittyi voimakas tarve henkilökohtaiselle ohjeistukselle ja perehdytykselle. Valtaosa vastaajista toivoi, että kokeneempi työntekijä auttaisi heitä pääsemään alkuun työssä: perehdyttäisi, tutustuttaisi työyhteisöön ja neuvoisi, mitä työtehtäviä missäkin vaiheessa tehdään. Kirjallisia ohjeita työtehtävistä toivoi noin puolet vastaajista, Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevista hieman harvempi.

Työuralla etenemisen suunnitelmien suhteen moni vastaaja oli vielä epävarma. Suurin osa kuitenkin toivoi työpaikan tarjoavan jatko- ja täydennyskoulutuksia ja noin 80 % suunnitteli etenevänsä urallaan. Silti vain hieman yli puolet aikoi kouluttautua lisää urallaan etenemistä varten. Työuralla etenemiseen liittyvissä kysymyksissä opintomenestyksensä kiitettäväksi arvioineet olivat enemmän samaa mieltä kuin heikomman arvion itselleen opinnoissa menestymisestä antaneet. Tämä voi selittyä opinnoissa paremmin menestyneiden korkeammalla motivaatiolla tai kunnianhimolla työuralla etenemistä kohtaan.

Vastaajat kokivat työelämävalmiutensa pääosin hyviksi. Suurin osa koki olevansa valmis menemään töihin opintojen päätyttyä. Yli 21-vuotiaat kokivat näin nuorempia useammin ja opintomenestyksensä kiitettäväksi arvioineet useammin kuin heikomman arvion itselleen antaneet. Lähes 90 % vastaajista koki hallitsevansa tulevassa työssä tarvittavat tehtävät riittävän hyvin ja suurin osa uskoi löytävänsä töitä valmistuttuaan. Pohjois-Pohjanmaalla uskottiin työllistymiseen kaikkiin vastaajiin nähden hieman vahvemmin, mikä voi kertoa alueen työpaikkojen työvoiman tarpeesta. Kiitettävän arvion opintomenestyksestään itselleen

antaneet kokivat hallitsevansa työtehtävät paremmin ja löytävänsä helpommin töitä kuin heikomman arvion itselleen antaneet. Tämä voi jälleen kertoa korkeammasta motivaatiosta tai toisaalta pystyvyyden tunteesta ja kyvykkyyden kokemuksesta. Suurin osa opiskelijoista koki saaneensa oppilaitoksestaan hyvät valmiudet alalla työskentelyä varten sekä riittävästi ohjausta työllistymisen tueksi. Heikomman arvion opintomenestyksestä itselleen antaneet kokivat näin kuitenkin harvemmin kuin kiitettävän arvion itselleen antaneet.

5.2 Tuen ja perehdytyksen kehittämis ehdotukset

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaisia odotuksia loppuvaiheen ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoilla on tulevan työelämän, työpaikan ja työyhteisön suhteen sekä millaisiksi opiskelijat kokevat omat työelämävalmiutensa. Seuraavana näiden tietojen perusteella päätellään, millaista tukea ja perehdytystä alan oppilaitosten sekä yritysten tulisi opiskelijoille tarjota.

Oppilaitosten tarjoama tuki

Vaikka tutkimukseen osallistuneiden ravintola- ja catering-alan ruokapalvelun osaamisalan opiskelijoiden kokemus työelämävalmiuksistaan osoittautui verrattain hyväksi, tulisi oppilaitosten kiinnittää enemmän huomiota niihin opiskelijoihin, joilla opinnot sujuvat keskimääräistä heikommin. Näillä opiskelijoilla kiinnostus alalla työskentelyä kohtaan saattaa olla heikompi ja tulevassa ammatissa tarvittavat taidot osin puutteellisia. He myös saattavat kokea saaneensa oppilaitoksesta riittämättömästi tukea ja ohjausta alalla työskentelyä ja työllistymistä varten.

Jotta ravitsemisalaa uhkaavaa työvoimapulaa saataisiin paikattua, olisi ensiarvoisen tärkeää, että mahdollisimman moni alalta valmistuva hakeutuisi alan töihin tai jatko-opintoihin. Moni opiskelija osoittautui kuitenkin epävarmaksi tulevaisuuden suunnitelmiensa suhteen sekä työ- tai opiskelupaikan että työuralla etenemisen osalta. Näin ollen oppilaitosten kannattaa esittää opiskelijoille monipuolisesti erilaisia vaihtoehtoja alan työpaikoista, jatkokoulutuksista sekä uralla etenemisen mahdollisuuksista. Ravitsemisalan hyviä puolia kannattaa korostaa ja sopivasti houkutella opiskelijoita alan töihin, jotta kiinnostus alaa kohtaan vahvistuisi. Toki alan yrityksillä on viime kädessä vastuu työn hyvien puolien toteutumisesta ja heikkouksien paikkaamisesta ja näin ollen työn houkuttelevuuden lisäämisestä, mutta oppilaitoksissa on mahdollista korostaa jokaisen omaa mahdollisuutta vaikuttaa työn mielekkyyteen. Hyvä työilmapiiri oli niin tämän tutkimuksen kuin aikaisempien tutkimusten tulosten perusteella opiskelijoille kaikkein tärkein asia työn kannalta ja toisaalta huono työilmapiiri koettiin huolestuttavimmaksi asiaksi tulevassa työssä. Työilmapiiri onkin yksi niistä asioista, joihin jokainen työpaikalla voi vaikuttaa ja tätä kannattaa ehdottomasti jo opiskeluaikana pohtia ja harjoitella. Muita työhön liittyviä huolenaiheita olivat muun muassa stressi, oma

jaksaminen sekä palkan riittämättömyys, joihin olisi mahdollista oppilaitoksissa puuttua. Oppilaitoksissa voitaisiin nykyistä enemmän harjoitella esimerkiksi stressin hallintaa ja muita arjen taitoja, kuten oman talouden hallintaa (aiheesta tarkemmin Kettusen (2020) pro gradu -tutkielmassa). Oppilaitoksissa kannattaa myös korostaa opiskelijoiden yksilöllisiä vahvuuksia sekä kehittämisen kohteita alan työn kannalta ja suunnata opiskelijoita pohtimaan niitä. Säännöllisen palautteen saaminen työssä koettiin tutkimuksessa tärkeäksi, ja sitä kannattaa ehdottomasti myös opiskelun aikana antaa.

Yritysten tarjoama tuki ja perehdytys

Kuten edellä kävi ilmi, on työpaikan hyvä ilmapiiri valmistumisen kynnyksellä oleville opiskelijoille hyvin tärkeää. Yritysten kannattaakin panostaa työilmapiiriin kehittämiseen ja työntekijöiden motivoimiseen jo ennen uuden työntekijän saapumista. Uudelle työntekijälle tulisi työyhteisöön liityttyä tulla tunne hyväksytyksi tulemisesta ja yhteenkuuluvuudesta, mitä voi edistää esimerkiksi hyvällä tutustumisella puolin ja toisin. (Kupias & Peltola, 2009, 103; 96). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella vastaajat toivoivat, että työyhteisössä voitaisiin keskustella työasioiden ulkopuolisistakin asioista. Tämän toteutuminen on tärkeää, sillä työntekijä todennäköisesti panostaa enemmän työryhmän toimintaan, kun suhteet työtovereihin eivät ole vain muodollisia ja kanssakäyminen ainoastaan virallista (Jokisaari, ym. 2011, 29).

Myös työn sisällön mielekkyys koettiin hyvin tärkeäksi. Tähän tulisi kiinnittää huomiota, sillä kiinnostuksen puute työtä kohtaan koettiin tärkeimmäksi syyksi vaihtaa alaa. Uuden työntekijän kiinnostuksen kohteita voisi kartoittaa ja mahdollisuuksien mukaan räätälöidä työtehtäviä niiden mukaisiksi. Esimerkiksi tämän tutkimuksen vastaajat pitivät siitä, että työ tarjoaa mahdollisuuden luovuuteen. Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevat taas arvostivat erityisesti monipuolista ja vaihtelevaa työtä sekä mahdollisuutta oppia uusia asioita. Työn mielekkyyttä voi lisätä tarjoamalla uudelle työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa työtehtäviinsä ja työaikoihinsa sekä antamalla sopivan määrän vastuuta työssä, mitä suurin osa vastaajista tulevalta työltä toivoikin. Vastuun antaminen osoittaa luottamusta uutta työntekijää ja hänen kykyjään kohtaan. Luottamus ja kannustus on tärkeää, sillä työuraansa aloitteleva työntekijä voi olla vielä epävarma kyvyistään ja tarvita tukea, tietoa ja suoriakin neuvoja (Kupias & Peltola, 2009, 139–140; 149). Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että erityisesti opintomenestyksensä heikommalle tasolle arvioineet sekä iältään nuoremmat opiskelijat saattavat tarvita huomattavan määrän tukea, ohjausta ja kannustusta työuransa alussa. Myös Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevat ilmaisivat olevansa muihin vastaajiin nähden enemmän huolissaan omista valmiuksistaan siirtyä työelämään, joten erityisesti kyseisellä alueella vastavalmistuneita kannattaa työuran alussa kannustaa.

Uutta työntekijää kannattaa rohkaista kysymään ja kertomaan kehittämis ehdotuksiaan sekä osoittaa, että virheet ovat sallittuja ja niistä voi ottaa opikseen. On myös hyvä huomioida, että vastavalmistuneella voi olla

uutta ja ajankohtaista tietoa, josta voi olla hyötyä työn kehittämisen kannalta (Kupias & Peltola, 2009, 78–81). Laadukkaan, säännöllisen palautteen antaminen on tärkeää ja sen tulisi jatkua koko työsuhteen ajan, sillä palautteen saamisen on osoitettu edistävän työntekijän osaamista (Jokisaari, ym. 2011, 26) ja säännöllisen palautteen saamista tähän tutkimukseen osallistuneetkin toivoivat.

Ravitsemisalan yritykset voivat lisätä houkuttelevuuttaan tarjoamalla mahdollisuuden jatko- ja täydennyskoulutuksiin, sillä tätä toivoi lähes 80 % vastaajista, tosin Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevilla osuus oli hieman pienempi. Lisäkouluttautuminen voi joka tapauksessa lisätä motivaatiota alalla työskentelyä kohtaan tarjoamalla työntekijälle keinon kehittää osaamistaan ja mahdollisesti edetä urallaan. Vakituisen työpaikan tarjoaminen voi niin ikään lisätä yrityksen houkuttelevuutta, sillä lähes 90 % tähän tutkimukseen osallistuneista ilmoitti tavoittelevansa pysyvää työpaikkaa.

Uuden työntekijän työhön perehdytykseen tulisi varata riittävästi aikaa ja resursseja ja mahdollistaa myös työntekijän ja esimiehen välinen epäformaali keskustelu työtehtävistä. Työyhteisön kokeneempien jäsenten kannattaa esimiehen lisäksi osallistua uuden työntekijän perehdyttämiseen, sillä tällöin tuki ja perehdytys voivat ulottua pidemmälle ajalle ja tapahtua työnteon lomassa. (Jokisaari, ym. 2011, 28.) Tämän tutkimuksen tulosten perusteella lähes kaikki vastaajat toivoivat perehdytykseltä henkilökohtaista ohjausta ja kokeneempaa työntekijää tutustuttamaan työyhteisöön ja neuvomaan työtehtävissä. Opiskelijat toivovat myös, että työtehtävät osoitetaan selkeästi vaihe vaiheeltaan. Työtehtävät kannattaa alussa neuvoa ja ohjeistaa suullisesti esimerkein ja käytännön tekemisen kautta. Näin työsuorituksesta voidaan antaa välitöntä palautetta ja ohjeistus konkretisoituu käytännön tekemisen myötä. Kirjalliset ohjeet, joita toivoi noin puolet vastaajista, voivat toimia hyvänä lisänä työtehtäviin opastamisessa. Koska ihmiset voivat oppia monella eri tavalla, kannattaa ohjeita tarjota myös erilaisissa muodoissa, kuten kuvina tai videoina. Muutoinkin kunkin perehdytettävän yksilölliset tarpeet ja toiveet on hyvä huomioida perehdytyksessä ja räätälöidä perehdytys näiden mukaiseksi, sillä tämä tukee uuden oppimista ja motivoi uutta työntekijää. (Kupias & Peltola, 2009, 120–121; 128.)

Laadukas ja säännöllinen palaute on toimivan perehdytyksenkin kannalta olennaista ja sitä kannattaa tarjota aloittelevalle työntekijälle perehdytyksen aikana monipuolisesti. Uudelle työntekijälle tulisi tarjota myös riittävästi tietoa työpaikan yleisistä käytännöistä ja toimintatavoista, sillä lähes kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet opiskelijat toivoivat tätä, ja näin uuteen työpaikkaan sopeutuminen on sujuvampaa.

Koska hyvä työilmapiiri koettiin tärkeäksi ja sosiaalinen kanssakäyminen sekä työyhteisöön sopeutuminen vaikutti olevan vastaajille hyvin merkityksellistä, voisi uuden työntekijän perehdytykseen lisätä työyhteisön jäsenten toiveiden mukaisen, sosiaalisen ryhmäytymiseen ja tutustumiseen tarkoitetun toimen. Käytännössä

tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi kaikille yhteistä kahvihetkeä, työhyvinvointipäivää tai -tuokiota tai muuta sopivaksi katsottua yhteistä, ryhmäytymistä edistävää tekemistä. Uuden työntekijän työyhteisöön sopeutumista voi edistää myös tiedottamalla työyhteisölle ennalta uuden työntekijän tulosta ja vastaavasti uudelle työntekijälle työyhteisön kokoonpanosta, sekä rohkaisemalla työntekijöitä tutustumaan toisiinsa (Kupias & Peltola, 2009, 76).

Perehdytystä varten kannattaa luoda toimivat käytännöt ja ohjeet, mutta ottaa toteutuksessa huomioon myös uuden työntekijän yksilölliset tarpeet ja toiveet. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella uuden työntekijän perehdytykseen kannattaa ehdottomasti nimetä kokeneempi työntekijä, joka opastetaan toteuttamaan henkilökohtainen perehdytys ja työyhteisöön tutustuttaminen. Tästä huolimatta aiempien tutkimusten mukaan myös esimiehen ja muun työyhteisön tulisi osallistua perehdyttämiseen muun muassa keskustelujen ja ohjeistuksen antamisen myötä ja toisaalta päävastuu uuden työntekijän perehdytyksestä on aina esimiehellä (Jokisaari, ym. 2011, 28; Kupias & Peltola, 2009, 94).

6 Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus.
- Baard, P., Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045–2068.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43.
- Halme, I. (2018). *AMIS 2018 -tutkimus: Mitä kuuluu, ammattiin opiskeleva?*. Lahti: Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry. ISBN 978-952-94-0983-9
- Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. (2011). *Nuorten työntekijöiden sosiaalisat io työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys*. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 67. Työterveyslaitos.
- Kettunen, H. (2020). *Työelämän kynnyksellä. Ravitsemisalan opiskelijoiden arjen hallinta ja odotukset työelämästä sekä työn ja muun arkielämän yhteensovittamisesta*. Kotitaloustieteen pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Lehtikangas, A. (2016). *AMIS 2016 -tutkimus: Elämää ammatillisten opiskelijoiden silmin* (1. painos.). Helsinki: Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: Opiskelijalaitos* (E-kirjan 1. painos.). Helsinki: International Methelp.
- Myllyniemi, S. (2014). Tilasto-osio. Teoksessa S. Myllyniemi (toim.), *Vaikuttava osa: Nuorisobarometri 2013* (s. 9–99). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö : Nuorisiasiain neuvottelukunta : Nuorisotutkimusverkosto.
- Myllyniemi, S. (2016). Tilasto-osio. Teoksessa S. Myllyniemi (toim.), *Arjen jäljillä: Nuorisobarometri 2015* (s. 9–114). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö : Nuorisiasiain neuvottelukunta : Nuorisotutkimusverkosto.
- Myllyniemi, S. (2017). Tilasto-osio. Teoksessa S. Myllyniemi (toim.), *Katse tulevaisuudessa: Nuorisobarometri 2016* (s. 9–101). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Nuorisiasiain neuvottelukunta : Nuorisotutkimusverkosto.
- Myllyniemi, S & Haikkola, L. (2020). Tilasto-osio. Teoksessa L. Haikkola & S. Myllyniemi (toim.), *Hyvää työtä! – Nuorisobarometri 2019* (s. 9–108). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Nuorisiasiain neuvottelukunta : Nuorisotutkimusverkosto.
- Opetushallitus. (2020). Ammatillinen koulutus Suomessa. Opetushallitus. Viitattu 8.5.2020 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>
- Otala, L. & Ahonen, G. (2005). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä* (2. uud. p.). Helsinki: WSOYpro: [Suomen ekonomiliitto].
- Ropponen, A., Hakola, T. & Puttonen, S. (2017). *Työaikaohjen kehittäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa: Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. (2012). Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Teoksessa K. Laurén, L. Tenhunen-Ruotsalainen & K. Väisänen (toim.), *Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa?* (s. 6–7). Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT).

- Työterveyslaitos. (2017). Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. Tiedote 52/2017. Viitattu 6.6.2020 <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C-H. & Rosen C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229.
- Ågren, S., Pietilä, I. & Rättilä, T. (2020). Palkkatyökeskeisen ajattelun esiintyminen ammattiin opiskelevien työelämäasenteissa. Teoksessa L. Haikkola & S. Myllyniemi (toim.), *Hyvää työtä! – Nuorisobarometri 2019* (s. 135–155). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö: Nuorisoasiain neuvottelukunta : Nuorisotutkimusverkosto.

Liitteet

LIITE 1

Tutkimusluvan myöntäneet oppilaitokset, joihin kysely lähetettiin

Oppilaitos	Yksiköt	Sijainti Pohjois-Pohjanmaalla
Oulun seudun ammattiopisto OSAO	Kaukovainio Kempele-Liminka Haukipudas Muhos	Kyllä
Koulutuskeskus JEDU	Haapavesi Oulainen	Kyllä
Koulutuskeskus BRAHE	Raahe	Kyllä
Kainuun ammattiopisto KAO	Kajaani Kuusamo	Kyllä
Oulun palvelualan opisto OPAO	Oulu	Kyllä
Ylä-Savon ammattiopisto YSAO	Iisalmi	Ei
Palvelualan Opisto PAOK	Kuopio	Ei
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä	Kokkola	Ei
Vuoksi Suupohjan koulutuskuntayhtymä	Kauhajoki	Ei
Sedu	Seinäjoki	Ei
Keuda	Järvenpää Kerava Mäntsälä Nurmijärvi	Ei
Salon seudun ammattiopisto	Salo	Ei
Tampereen seudun ammattiopisto Tredu	Tampere Nokia Kangasala	Ei
SASKY koulutuskuntayhtymä	Tampere Sastamala Hämeenkyrö Mänttä-Vilppula	Ei
Novida -ammattiopisto ja lukio	Loimaa Uusikaupunki	Ei

LIITE 2

Kyselyn saatekirje

Hyvä ravitsemisalan opiskelija,

Voit tähän kyselyyn vastaamalla vaikuttaa ravitsemisalan työntekijöiden perehdyttämiseen ja työhyvinvointiin, sekä alan koulutuksen laatuun. Vastaaminen vie noin 10 minuuttia. **Vastanneiden kesken arvotaan 4 kpl elokuvalippuja!** (Jotka voi sitten parempana ajankohtana myöhemmin käyttää 😊)

Kyselyyn pääset tästä linkistä: <https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/103903/lomake.html>

Kysely liittyy kotitalousopettajaopintojeni opinnäytetyöhön, jonka tarkoituksena on selvittää ravintola- ja catering-alan opiskelijoiden työelämäodotuksia sekä koettuja arjen hallinnan taitoja. Toteutan opinnäytetyöni yhteistyössä TTS Työtehoseuran *KAUHA – Ammattikeittiöiden parhaat käytännöt ja hiljainen tieto tuottamaan* -hanketta, jossa kehitetään ravitsemisalan yritysten tuottavuutta sekä työntekijöiden työhyvinvointia ja perehdytystä. Hankkeen rahoittaa EU:n aluekehitysrahasto.

Kyselyn vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyöni ja KAUHA -hankkeen tarkoituksiin, eikä tietoja luovuteta ulkopuolisille tahoille. Antamiasi vastauksia käsitellään koko tutkimusprosessin ajan täysin luottamuksellisesti. Yksittäisen henkilön vastauksia ei voi erottaa tuloksista.

Voit jättää kyselyn loppuun sähköpostiosoitteesi, jos haluat osallistua 1) elokuvalippujen arvontaan, 2) kyselyyn liittyvään haastatteluun tai 3) KAUHA -hankkeen jatkotoimenpiteisiin. Tällöin sinuun ollaan yhteydessä myöhemmin.

Vastausaikaa on **14.4.2020** saakka. Kiitos etukäteen vastauksistasi!

Terveisin,

Henna Kettunen

Lisätietoja kyselystä: henna.kettunen@helsinki.fi

LIITE 3

Kyselylomake

Työelämäodotukset ja arjen hallinta

Tervetuloa vastaamaan ravintola- ja catering-alan opiskelijoille suunnattuun kyselyyn. Kyselyssä on tarkoitus selvittää opiskelijoiden tulevaan työelämään ja arkeen liittyviä odotuksia sekä koettuja arjen hallinnan taitoja. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Antamiasi vastauksia käsitellään koko tutkimusprosessin ajan täysin luottamuksellisesti. Valitse jokaisen kysymyksen kohdalla näkemystäsi parhaiten vastaava vaihtoehto tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan. Luethan jokaisen kohdan huolellisesti läpi. Muista lopuksi tallentaa vastauksesi.

Muuttuja	Vastausvaihtoehdot	Muuttujan lähde
TAUSTATIEDOT		
Ikä	16-17 18-20 21-25 26-30 31-35 yli 35	
Sukupuoli	Nainen Mies Muu En halua vastata	
Äidinkieli	suomi tai ruotsi Jokin muu	
Mikä seuraavista kuvaa parhaiten asumistasi tällä hetkellä?	Asun vanhempieni luona Asun yksin Asun kumppanini kanssa Asun soluasunnossa tai kimppekämpässä Jokin muu, mikä?	Lehtikangas, 2016, 101 (mukaillen)
Onko sinulla lapsia	Ei Kyllä	
Mitä opintoja olet suorittanut ennen nykyisiä opintojasi?	Peruskoulu Lukio Kaksoistutkinto Jokin toinen ammatillinen tutkinto Jokin korkeakoulututkinto Jokin muu	
Missä oppilaitoksessa opiskelet tällä hetkellä?	OSAO JEDU OPAO BRAHE KAO YSAO PAOK	

	Vuoksi Sedu Keskipohjanmaan ammattiopisto Jokin muu	
Erikoistuminen ravintola- ja catering-alalla	Ruokapalvelun osaamisala (kokki) Asiakaspalvelun osaamisala (tarjoilija) Sekä ruokapalvelun että asiakaspalvelun osaamisala En osaa vielä sanoa	
Arvioi miten hyvin olet suoriutunut nykyisissä opinnoissasi	Tyydyttävä Hyvä Kiitettävä	Lehtikangas, 2016, 93 (mukaillen)
Arvioitu työkokemus ravintola- ja catering-alalta *Mukaan lukien työssäoppimisjaksot.	Alle puoli vuotta 0,5-1 vuotta 1-3 vuotta Yli 3 vuotta	
TULEVAISUUDEN SUUNNITELMAT		
Mitä aiot tehdä nykyisten opintojesi päätyttyä?	Hakeudun ravitsemisalan jatko-opintoihin Hakeudun ravitsemisalan töihin Hakeudun jonkin muun alan opintoihin Hakeudun jonkin muun alan töihin En tiedä vielä Jotain muuta, mitä?	Halme, 2018, 77; Lehtikangas, 2016, 97 (mukaillen)
Mikäli aiot vaihtaa alaa, mitkä ovat tärkeimmät syyt? *Täytä vain, jos aiot hakeutua jonkin muun alan töihin tai opintoihin.	Avoin vastauskenttä	
Mikäli hakeudut ravitsemisalan töihin, minkälainen työpaikka sinua ensisijaisesti kiinnostaa?	Lounasravintola Ruokaravintola Pikaruokaravintola Suurtalouskeittiö Kahvila Catering-alan yritys Oman yrityksen perustaminen Jokin muu, mikä?	
TYÖELÄMÄODOTUKSET		
Valitse seuraavalta listalta VIISI tärkeintä asiaa tulevan työsi kannalta.	Hyvä toimeentulo Kannustava esimies Hyvä työilmapiiri Mahdollisuus pitkäaikaiseen työsuhteeseen Työn mielekkyys Mahdollisuus oppia uusia asioita Työn arvostus Monipuolinen ja vaihteleva työ Työn tulosten näkeminen Mahdollisuus toteuttaa työssä itseään Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin Työn haastavuus Käsillä tekeminen	Halme, 2018, 75-76; Lehtikangas, 2016, 95 (mukaillen)

	Se, että työ ei seuraa kotiin Oma vapaus Työpaikka on lähellä kotiani	
Mitä muita asioita pidät tulevan työsi kannalta tärkeinä?	Avoin vastauskenttä	
Arvioi kuinka hyvin seuraavat väitteet pitävät kohdallasi paikkaansa:	Täysin samaa mieltä Jokseenkin samaa mieltä Jokseenkin eri mieltä Täysin eri mieltä En osaa sanoa	Halme, 2018, 75; Lehtikangas, 2016, 94 (mukaillen)
Työelämä: Odotan innolla työelämään pääsyä Teen töitä etupäässä siksi, että saan rahaa muuta elämää varten Tavoitteeni on saavuttaa pysyvä työpaikka Koen, että ravitsemisalan työ on merkityksellistä ja tärkeää Minulle on tärkeää, että saan työssä vastuuta Haluaisin itse vaikuttaa työtehtäviini Haluaisin itse vaikuttaa työaikoihini Työyhteisö: Pidän tärkeänä, että työpaikalla kaikki työntekijät ovat motivoituneita Pidän tärkeänä, että työyhteisössä jutellaan myös työelämän ulkopuolisista asioista Pidän tärkeänä, että työyhteisö tukee minua työssäni Pidän tärkeänä, että voin osallistua työyhteisön yhteiseen päätöksentekoon Työhön perehdyttäminen: Haluan, että minulle kerrotaan, mitä työtehtäviä minun tulee missäkin vaiheessa tehdä Aloittaessani uudessa työpaikassa toivoisin, että kokeneempi työntekijä perehdyttäisi minua työhön Haluaisin saada säännöllisesti palautetta työskentelystäni Haluaisin mieluiten kirjalliset ohjeet työtehtävistä Haluaisin saada tietoa yleisistä toimintatavoista ja -käytännöistä työpaikalla Haluaisin, että kokeneempi työntekijä auttaa minua pääsemään osaksi työyhteisöä Työuralla eteneminen: Toivon, että tulevassa työssäni minulle tarjottaisiin mahdollisuus täydennys- ja jatkokoulutuksiin Haluan edetä urallani		

Aion tulevaisuudessa kouluttautua lisää edetäkseni urallani Työelämävalmiudet: Minusta tuntuu siltä, että olen valmis menemään töihin opintojeni päätyttyä Hallitsen mielestäni tulevassa työssäni tarvittavat tehtävät riittävän hyvin Uskon, että löydän helposti työtä valmistuttuani Koen, että käymäni ravintola- ja catering-alan koulutus on antanut minulle hyvät valmiudet työskennellä alalla Koen, että olen saanut oppilaitoksestani riittävästi ohjausta työllistymisen tueksi		
Arvioi kuinka paljon seuraavat työelämään liittyvät asiat huolestuttavat sinua: Liiallinen kiire Työn stressaavuus Työn fyysinen rasittavuus Oma jaksaminen Oma valmius siirtyä työelämään Työvuoroista myöhästely Huono työilmapiiri Vaikeus tulla toimeen muiden työntekijöiden kanssa Se, että työ ei vastaa odotuksiani Se, että työstä saatava palkka ei riitä kattamaan menoja Se, että joudun työttömäksi itsestäni riippumattomista syistä (esim. virusepidemian tai laman takia)	Huolestuttaa hyvin paljon Melko paljon Melko vähän Hyvin vähän En osaa sanoa	Halme, 2018, 76; Lehtikangas, 2016, 95-96 (mukaillen)
Mitkä muut tulevaan työelämään liittyvät asiat huolestuttavat sinua?	Avoin vastauskenttä	
TYÖN JA MUUN ARKIELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN		
Arvioi kuinka hyvin seuraavat työn ja arkielämän yhteensovittamiseen liittyvät väitteet pitävät kohdallasi paikkaansa: (Ajattele väitteiden kohdalla tilannetta, jossa olet jo valmistunut opinnoistasi ja siirtynyt työelämään.) Uskon, että työssäkäynnin takia joudun laiminlyömään kotiasioita	Täysin samaa mieltä Jokseenkin samaa mieltä Jokseenkin eri mieltä Täysin eri mieltä En osaa sanoa	

Uskon, että työssäkäynnin takia en ehdi tekemään riittävästi kotitöitä Työssäkäynnin takia tulen kokemaan paljon kiirettä vapaa-ajallani Työssäkäynnin takia tulen kokemaan paljon väsymystä vapaa-ajallani Uskon, että työssäkäynnin takia en jaksakaan tehdä vapaa-ajalla asioita, joista nautin Olen huolissani siitä, että työssäkäynnin takia aikani ei riitä harrastuksilleni Työssäkäynti tulee vähentämään unen määrääni Työssäkäynti tulee vähentämään ystävien kanssa viettämääni aikaa Olen huolissani siitä, että en työni takia ehdi viettää riittävästi aikaa perheeni kanssa		
Miten uskot päätoimisen työssäkäynnin vaikuttavan arkeesi?	Avoin vastauskenttä	
ARJEN HALLINNAN TAITOT		
Arvioi kuinka hyvin tällä hetkellä selviydyt arjessa seuraavista asioista: Normaalin vuorokausirytmien säilyttäminen Ruoanlaitto Siivous Pyykinpesu Kaupassakäynti Terveystieteidenhuollossa asiointi Pankki- ja veroasioiden hoitaminen Rahan käytön hallinta Oman ruutuaajan rajaaminen (esim. puhelimen, tv:n, tietokoneen käyttö) Ympäristöasioiden huomioiminen (esim. kierrättäminen, veden- ja energian säästäminen)	Selviydyn erittäin hyvin Kohtalaisesti Huonosti En selviydy ollenkaan En osaa sanoa	Myllyniemi, 2016, 241 (mukaillen)
Arvioi kuinka hyvin seuraavat arkielämään liittyvät väitteet pitävät kohdallasi paikkaansa: Arkielämä tuottaa minulle mielihyvää Pystyn tekemään elämäni liittyviä päätöksiä Koen elämäni olevan hyvin hallinnassani Koen pärjääväni elämässäni	Täysin samaa mieltä Jokseenkin samaa mieltä Jokseenkin eri mieltä Täysin eri mieltä En osaa sanoa	Myllyniemi, 2016, 241 (mukaillen)

Jos joudun vaikeuksiin, keksin niihin yleensä ratkaisun Tiedän, kenen puoleen kääntyä, jos on vaikeaa Pystyn selviytymään itsenäisestä elämästä Tehdessäni päätöksiä, pystyn huomioimaan muiden mielipiteet Minulla on ainakin yksi ystävä		
Voit vielä kertoa vapaasti työelämäodotuksiin, työn ja muun arkielämän yhteensovittamiseen tai arjen hallintaan liittyvistä ajatuksistasi.	Avoin vastauskenttä	
ARVONTAAN, HAASTATTELUUN TAI TYÖELÄMÄÄN LIITTYVÄÄN HANKKEESEEN OSALLISTUMINEN		
Mikäli haluat osallistua johonkin alla olevista asioista, voit jättää tähän sähköpostiosoitteesi. Tällöin sinuun ollaan yhteydessä myöhemmin. Antamiasi tietoja ei yhdistetä muihin vastauksiisi.		
Sähköpostiosoitteesi *Täytä vain, jos haluat osallistua johonkin alla olevista vaihtoehtoista.	Avoin vastauskenttä	
Haluan osallistua elokuvalippujen arvontaan Haluan osallistua kyselyn aiheeseen liittyvään haastatteluun Haluan osallistua KAUHA -hankkeeseen aloittelevan työntekijän roolissa (eli saat mahdollisuuden osallistua työhön perehdyttämisen kokeiluun ravitsemisalan yrityksessä) *Osallistuminen on vapaaehtoista. Minkään vaihtoehdon valitseminen ei sido sinua mihinkään.		
TIETOJEN LÄHETYS		
Tallenna Kiitos vastauksistasi!		

Tutkimuksen yhteistyökumppani ja rahoittaja:



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



LIITE 4

Keskiarvot, keskihajonnat, asteikot, vaihteluvälit ja vastausten lukumäärät työelämäodotusmuuttujista (kaikki ruokapalvelun osaamisalan vastaajat, n=80)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Asteikko	Vaihteluväli	n
<i>Työelämä</i>					
Odotan innolla työelämään pääsyä	3.40	.753	1-4	1-4	75
Teen töitä etupäässä siksi, että saan rahaa muuta elämää varten	3.22	.767	1-4	1-4	78
Tavoitteeni on saavuttaa pysyvä työpaikka	3.53	.680	1-4	2-4	77
Koen, että ravitsemisalan työ on merkityksellistä ja tärkeää	3.54	.595	1-4	1-4	79
Minulle on tärkeää, että saan työssä vastuuta	3.12	.743	1-4	1-4	77
Haluaisin itse vaikuttaa työtehtäviini	3.34	.620	1-4	2-4	77
Haluaisin itse vaikuttaa työaikoihini	3.38	.565	1-4	2-4	76
<i>Työyhteisö</i>					
Pidän tärkeänä, että työpaikalla kaikki työntekijät ovat motivoituneita	3.79	.469	1-4	2-4	80
Pidän tärkeänä, että työyhteisössä jutellaan myös työelämän ulkopuolisista asioista	3.37	.664	1-4	1-4	79
Pidän tärkeänä, että työyhteisö tukee minua työssäni	3.84	.373	1-4	3-4	79
Pidän tärkeänä, että voin osallistua työyhteisön yhteiseen päätöksentekoon	3.58	.593	1-4	1-4	78
<i>Työhön perehdyttäminen</i>					
Haluan, että minulle kerrotaan, mitä työtehtäviä minun tulee missäkin vaiheessa tehdä	3.58	.742	1-4	1-4	80
Aloittaessani uudessa työpaikassa toivoisin, että kokeneempi työntekijä perehdyttäisi minua työhön	3.85	.359	1-4	3-4	80
Haluaisin saada säännöllisesti palautetta työskentelystäni	3.44	.655	1-4	2-4	79
Haluaisin mieluiten kirjalliset ohjeet työtehtävistä	2.89	.994	1-4	1-4	75

Haluaisin saada tietoa yleisistä toimintatavoista ja -käytännöistä työpaikalla	3.77	.424	1-4	3-4	78
Haluaisin, että kokeneempi työntekijä auttaa minua pääsemään osaksi työyhteisöä	3.45	.680	1-4	2-4	77
<i>Työuralla eteneminen</i>					
Toivon, että tulevassa työssäni minulle tarjottaisiin mahdollisuus täydennys- ja jatkokoulutuksiin	3.24	.791	1-4	1-4	74
Haluan edetä urallani	3.36	.786	1-4	1-4	74
Aion tulevaisuudessa kouluttautua lisää edetäkseni urallani	3.12	.916	1-4	1-4	69
<i>Työelämävalmiudet</i>					
Minusta tuntuu siltä, että olen valmis menemään töihin opintojeni päätyttyä	3.31	.847	1-4	1-4	77
Hallitsen mielestäni tulevassa työssäni tarvittavat tehtävät riittävän hyvin	3.16	.741	1-4	1-4	79
Uskon, että löydän helposti työtä valmistuttuani	3.17	.790	1-4	1-4	76
Koen, että käymäni ravintola- ja catering-alan koulutus on antanut minulle hyvät valmiudet työskennellä alalla	3.36	.683	1-4	2-4	78
Koen, että olen saanut oppilaitoksestani riittävästi ohjausta työllistymisen tueksi	3.27	.647	1-4	2-4	74

LIITE 5

Keskiarvot, keskihajonnat, asteikot, vaihteluvälit ja vastausten lukumäärät työelämäodotusmuuttujista (Pohjois-Pohjanmaalla opiskelevat ruokapalvelun osaamisalan vastaajat, n=18)

Muuttuja	Keskiarvo	Keskihajonta	Asteikko	Vaihteluväli	n
<i>Työelämä</i>					
Odotan innolla työelämään pääsyä	3.40	.828	1-4	1-4	15
Teen töitä etupäässä siksi, että saan rahaa muuta elämää varten	3.29	.686	1-4	2-4	17
Tavoitteeni on saavuttaa pysyvä työpaikka	3.29	.920	1-4	2-4	17
Koen, että ravitsemisalan työ on merkityksellistä ja tärkeää	3.56	.511	1-4	3-4	18
Minulle on tärkeää, että saan työssä vastuuta	3.28	.575	1-4	2-4	18
Haluaisin itse vaikuttaa työtehtäviini	3.17	.707	1-4	2-4	18
Haluaisin itse vaikuttaa työaikoihini	3.47	.624	1-4	2-4	17
<i>Työyhteisö</i>					
Pidän tärkeänä, että työpaikalla kaikki työntekijät ovat motivoituneita	3.72	.575	1-4	2-4	18
Pidän tärkeänä, että työyhteisössä jutellaan myös työelämän ulkopuolisista asioista	3.22	.732	1-4	1-4	18
Pidän tärkeänä, että työyhteisö tukee minua työssäni	3.83	.383	1-4	3-4	18
Pidän tärkeänä, että voin osallistua työyhteisön yhteiseen päätöksentekoon	3.50	.786	1-4	1-4	18
<i>Työhön perehdyttäminen</i>					
Haluan, että minulle kerrotaan, mitä työtehtäviä minun tulee missäkin vaiheessa tehdä	3.39	.778	1-4	1-4	18
Aloittaessani uudessa työpaikassa toivoisin, että kokeneempi työntekijä perehdyttäisi minua työhön	3.89	.323	1-4	3-4	18
Haluaisin saada säännöllisesti palautetta työskentelystäni	3.39	.778	1-4	2-4	18
Haluaisin mieluiten kirjalliset ohjeet työtehtävistä	2.44	1.042	1-4	1-4	18

Haluaisin saada tietoa yleisistä toimintatavoista ja -käytännöistä työpaikalla	3.76	.437	1-4	3-4	17
Haluaisin, että kokeneempi työntekijä auttaa minua pääsemään osaksi työyhteisöä	3.29	.772	1-4	2-4	17
<i>Työuralla eteneminen</i>					
Toivon, että tulevassa työssäni minulle tarjottaisiin mahdollisuus täydennys- ja jatkokoulutuksiin	3.00	.756	1-4	2-4	15
Haluan edetä urallani	3.20	.676	1-4	2-4	15
Aion tulevaisuudessa kouluttautua lisää edetäkseni urallani	3.00	1.000	1-4	1-4	13
<i>Työelämävalmiudet</i>					
Minusta tuntuu siltä, että olen valmis menemään töihin opintojeni päätyttyä	3.24	.903	1-4	1-4	17
Hallitsen mielestäni tulevassa työssäni tarvittavat tehtävät riittävän hyvin	3.18	.529	1-4	2-4	17
Uskon, että löydän helposti työtä valmistuttuani	3.22	.732	1-4	2-4	18
Koen, että käymäni ravintola- ja catering-alan koulutus on antanut minulle hyvät valmiudet työskennellä alalla	3.28	.752	1-4	2-4	18
Koen, että olen saanut oppilaitoksestani riittävästi ohjausta työllistymisen tueksi	3.28	.669	1-4	2-4	18

LIITE 6

Ikäryhmien väliset keskiarvojen erot työelämäodotuksissa, U -arvot sekä merkitsevyystasot

	Alle 20-vuotiaat M	Yli 21-vuotiaat M	<i>U</i>	<i>p</i>
Koen, että ravitsemisalan työ on merkityksellistä ja tärkeää	3.45 (n=58)	3.81 (n=21)	416,5	.013*
Minusta tuntuu siltä, että olen valmis menemään töihin opintojeni päätyttyä	3.21 (n=56)	3.57 (n=21)	432	.050*

Huom. *p<.05

Sukupuolten väliset keskiarvojen erot työelämäodotuksissa, U -arvo sekä merkitsevyystaso

	Naiset M	Miehet M	<i>U</i>	<i>p</i>
Haluaisin itse vaikuttaa työaikoihini	3.29 (n=51)	3.58 (n=24)	441,5	.027*

Huom. *p<.05

LIITE 7

Arvioidun opintosuoriutumisen ryhmien väliset keskiarvojen erot työelämäodotuksissa, U -arvot sekä merkitsevyystasot

	Opintosuoriutuminen Tyydyttävä/Hyvä M	Opintosuoriutuminen Kiitettävä M	U	p
Koen, että ravitsemisalan työ on merkityksellistä ja tärkeää	3.44 (n=50)	3.72 (n=29)	532	.023*
Minulle on tärkeää, että saan työssä vastuuta	2.98 (n=48)	3.34 (n=29)	520	.045*
Toivoisin, että tulevassa työssä minulle tarjottaisiin mahdollisuus täydennys- ja jatkokoulutuksiin	3.12 (n=49)	3.48 (n=25)	443,5	.036*
Haluan edetä urallani	3.21 (n=47)	3.63 (n=27)	466,5	.037*
Aion tulevaisuudessa kouluttautua lisää edetäkseni urallani	2.96 (n=45)	3.42 (n=24)	394	.050*
Minusta tuntuu siltä, että olen valmis menemään töihin opintojeni päätyttyä	3.12 (n=49)	3.64 (n=28)	473	.013*
Hallitsen mielestäni tulevassa työssäni tarvittavat tehtävät riittävän hyvin	2.98 (n=50)	3.48 (n=29)	464,5	.003**
Uskon, että löydän helposti työtä valmistuttuani	2.98 (n=47)	3.48 (n=29)	442	.006**
Koen, että käymäni ravintola- ja catering-alan koulutus on antanut minulle hyvät valmiudet työskennellä alalla	3.18 (n=49)	3.66 (n=29)	447	.003**
Koen, että olen saanut oppilaitoksestani riittävästi ohjausta työllistymisen tueksi	3.07 (n=46)	3.61 (n=28)	363	.000***

Huom. *p<.05; **p<.01; ***p<.001