



## **ENNAKOINTIKAMARI: MAJOITUS- JA RAVITSEMISALA**

Ennakkokyselyn tulokset

## Sisällys

1 Kyselyn tausta ja tavoite .....	3
2 Vastaajien tausta .....	4
3 Yritysten työvoiman tarve.....	5
4 Yritysten rekrytointi .....	7
5 Koulutuksen ja työelämän vastaavuus.....	9
6 Oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö .....	15
LIITE 1 Avoimet vastaukset .....	17

## 1 Kyselyn tausta ja tavoite

Pääkaupunkiseudun elinkeinoelämän ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteisenä tavoitteena on turvata osaavan työvoiman saatavuus pääkaupunkiseudulla. Helsingin seudun kauppakamari sekä pääkaupunkiseudulla toimivat ammatillisen koulutuksen järjestäjät Helsingin kaupunki, Vantaan kaupunki, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia (Espoon ja Kauniaisten kaupungit sekä Kirkkonummen kunta), Ami-säätiö, Kauppiaitten Kauppaoppilaitos Oy, Helsingin kauppaoppilaitos Oy, Malmin kauppaoppilaitos Oy ja Suomen liikemiesten kauppaopiston säätiö ovat sopineet yhteistyöstä seudullisen ennakoituyhteistyön toteuttamiseksi. Tämä yhteistyöorganisaatio on nimetty Ennakointikamariksi.

Ennakointikamari on keskustelufoorumi, jossa osallistujien välistä tiedonvaihtoa tuetaan avoimella ja syvällisellä keskustelulla niistä konkreettisista tarpeista, joita toimialan tilanteeseen ja osaamiseen liittyy. Ennakointikamari kokoontuu toimialakohtaisesti, osallistujajoukon koostuessa kulloinkin käsiteltävän toimialan yritysedustajista, alan oppilaitosten edustajista ja muista toimialaa lähellä olevista tahoista.

Nyt tehtävän majoitus- ja ravitsemisalun ennakkokyselyn tavoitteena oli selvittää mm. seuraavia asioita:

- Mitä tarpeita on yrityksiin rekrytoitavien pohjakoulutukselle?
- Minkälaiset ovat työssä olevien koulutustarpeet?
- Miten hyvin oppilaitoksista valmistuvien taidot sopivat yrityksille?
- Mitä osaamista yritykset tarvitsevat?
- Saada vastauksia yrityksiltä oppilaitoksille koulutussuunnittelua ja yritys yhteistyötä varten.
- Mitä yritykset tietävät koulutustarjonnasta?
- Saada yritysten mielipiteitä määrällisestä ja laadullisesta kehittämisestä.
- Mitä tiedotustarpeita toimialan yrityksillä on koskien seudun koulutustarjontaa.

Internet-kysely suunnattiin toimialan yrityksille ja oppilaitoksille. Yrityskysely perusjoukkona käytettiin Helsingin seudun kauppakamarin (HSKK) ja Matkailu ja ravintolapalveluiden (MaRa) jäsenyritysrekistereitä sekä Fonectan yritysrekisteriä. Perusjoukosta jätettiin pois ne toimialan yritykset, joissa henkilöstömäärä jäi alle 2 henkilön. HSKK rekisteri käsitti 74, MaRa:n 514 ja Fonectan 252 yritystä yhteyshenkilöineen. Näiden kolmen rekisterin sähköpostiosoitteista oli toimimattomia yhteensä 120. Linkki saatekirjeineen lähetettiin siis yhteensä 720 yritykselle. Yrityskyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi ollen 14 % (n=98). Oppilaitoskyselyn perusjoukkona olivat pääkaupunkiseudun oppilaitokset (n=13), jotka tarjoavat toimialan koulutusta. Oppilaitoskyselyn vastausprosentti oli 77 % (n=10). Näistä 10 oppilaitoksesta kyselyyn vastasi yhteensä 14 vastaajaa.

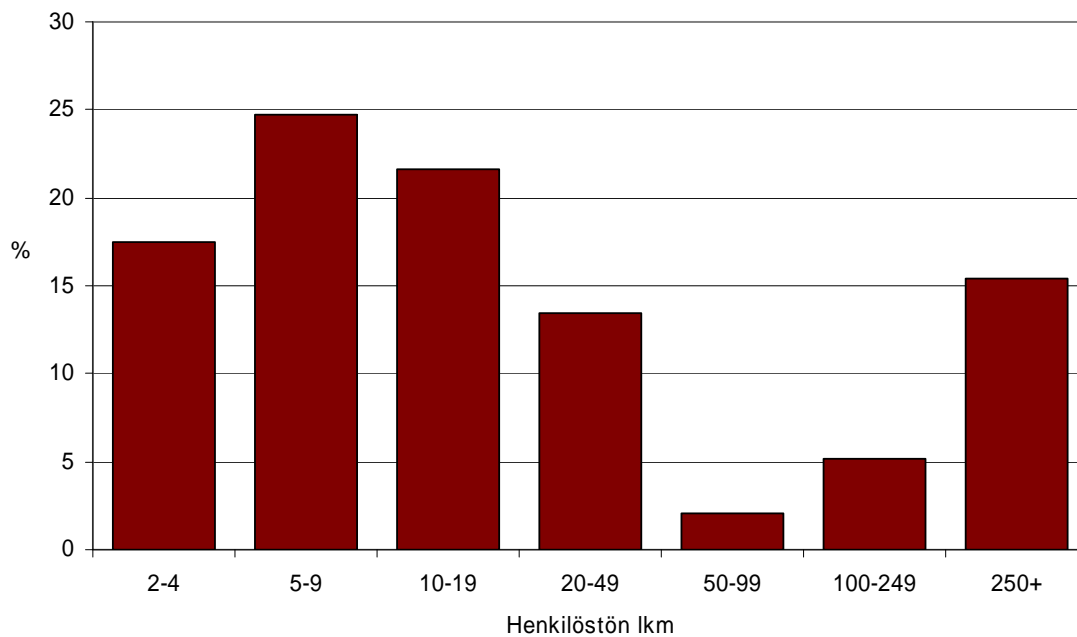
Kyselyiden tulokset ja haastatteluista saadut vastaukset on jaettu tässä raportissa seuraaviin lukuihin:

- luku 2: Vastaajien tausta
- luku 3: Yritysten työvoiman tarve
- luku 4: Yritysten rekrytointi
- luku 5: Koulutuksen ja työelämän vastaavuus
- luku 6: Oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö.

## 2 Vastajien tausta

Yrityskyselyyn vastanneista suurin osa, 85 %, on pk-yrityksiä (kuvio 2.1). Henkilöstömäärältään suuria yrityksiä edusti vastaajista 15 %. Suurin osa vastaajista toimi ylemmissä johtotehtävissä: vastaajien joukossa oli mm. toimitusjohtajia, omistajia/yrittäjiä, hotellin ja ravintolan johtajia, sekä erilaisia päällikkötason esimiehiä.

Kuvio 2.1: Yrityskyselyyn vastanneiden yritysten henkilöstömäärä, %



Oppilaitoskyselyyn vastasivat seuraavat toimialan koulutusta pääkaupunkiseudulla tarjoavat oppilaitokset:

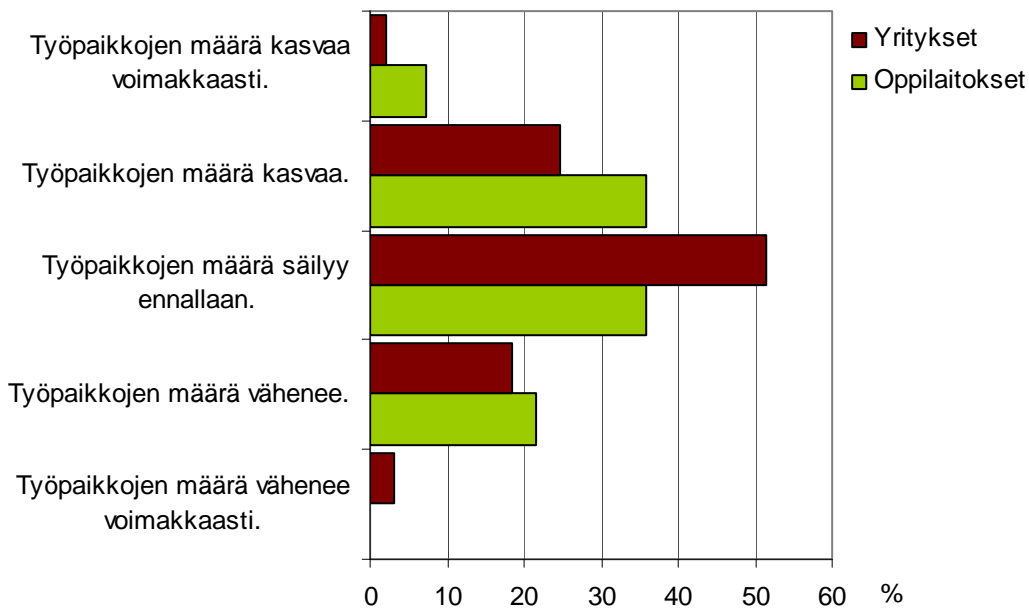
- Amiedu
- Adulta
- Edupoli
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, aikuisopisto
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, ammattiopisto
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, oppisopimustoimisto
- Helsingin oppisopimuskoulutustoimisto
- Helsingin palvelualojen oppilaitos
- Ravintolakoulu Perho
- Vantaan ammattiopisto Varia

Vastaajina toimivat koulutusyksikön johtajat, päälliköt tai kouluttajat.

### 3 Yritysten työvoiman tarve

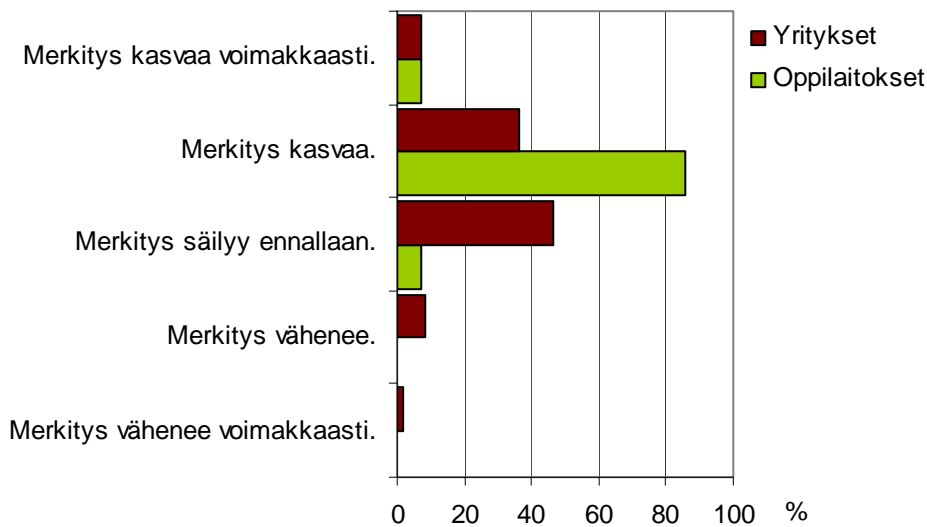
Sekä yritysten että oppilaitosten edustajia pyydettiin arvioimaan toimialan kotimaisten työpaikkojen määrän kehitystä seuraavan neljän vuoden kuluessa. Yritysten edustajista hieman yli puolet arvioi, että työpaikkojen määrä tulee säilymään ennallaan seuraavan neljän vuoden kuluessa (kuvio 3.1). 27 % vastaajista arvioi työpaikkojen määrän kasvavan ja 21 % puolestaan työpaikkojen vähenevän seuraavan neljän vuoden kuluessa. Oppilaitosten edustajien enemmistö arvioi työpaikkojen määrän säilyvän toimialalla ennallaan tai määrän kasvavan seuraavan neljän vuoden kuluessa.

Kuvio 3.1: Kotimaisten työpaikkojen määrän kehitys seuraavan neljän vuoden aikana, %



Yritysten edustajista suurin osa arvioi, että maahanmuuttajataustaisen työvoiman tai työperäisen maahanmuuton merkitys tulee seuraavan neljän vuoden aikana joko säilymään ennallaan (46 %) tai kasvamaan (43 %) (kuvio 3.2). Vain 10 % yritysten edustajista katsoi maahanmuuttajataustaisen työvoiman merkityksen vähenevän tulevaisuudessa. Oppilaitosten edustajien enemmistö (12 vastaajaa, 86 %) oli sitä mieltä, että merkitys tulee kasvamaan.

Kuvio 3.2: Maahanmuuttajataustaisen työvoiman tai työperäisen maahanmuuton merkitys seuraavan neljän vuoden aikana, %

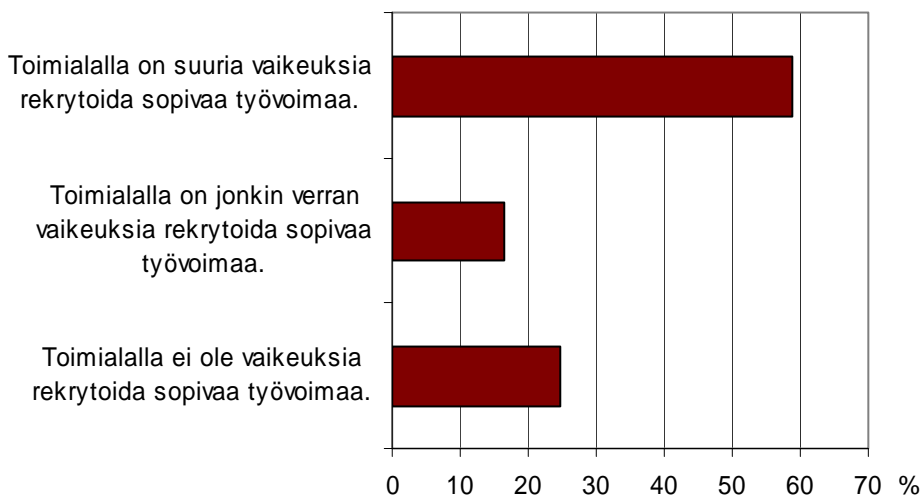


Sekä yritysten että oppilaitosten edustajia pyydettiin nimeämään kolme tärkeintä majoitus- ja ravitsemisalan työmarkkinoilla vuoteen 2012 mennessä tapahtuvaa muutosta. Yritysten edustajien vastauksissa tärkeimmäksi muutokseksi nostettiin työvoiman saatavuuden heikkeneminen ja pula ammattitaitoisesta työvoimasta. Myös alan työvoiman eläköityminen mainittiin muutamaan otteeseen. Työpaikkojen arveltiin talouden taantuman myötä vähenevän ja taloustilanne mainittiin myös yleisenä muutoksena alalla. Muutamassa vastauksessa työvoiman saatavuuden ajateltiin kuitenkin paranevan laman myötä. Muita tärkeimmäksi muutokseksi nostettuja asioita olivat mm. palkkarakenne ja työn hinta sekä verotus. Työvoiman saatavuus ja työvoimapula mainittiin myös toiseksi tärkeimpänä muutoksena alan työmarkkinoilla. Usein mainittiin myös työvoiman ammattitaito ja osaaminen sekä ulkomaisen ja maahanmuuttajataustaisen työvoiman osuuden lisääntyminen. Osa-aikaisen ja vuokratyövoiman osuuden uskottiin kasvavan. Muutoksia nähtiin tulevan myös palkkarakenteeseen ja työn hintaan. Myös talouden taantuman katsottiin tuovan muutoksia alan työmarkkinoille. Eniten mainintoja kolmanneksi tärkeimmäksi sai niin ikään työvoiman saatavuus ja maahanmuuttajataustaisen työvoiman osuuden kasvu. Useamman kerran mainittiin myös ammattitaidon heikkeneminen ja palkkaukseen liittyvät muutokset sekä verotus. Pienten ravintoloiden määrän arveltiin lisääntyvän. Luokitellut vastaukset ovat luettavissa liitteessä 1.

## 4 Yritysten rekrytointi

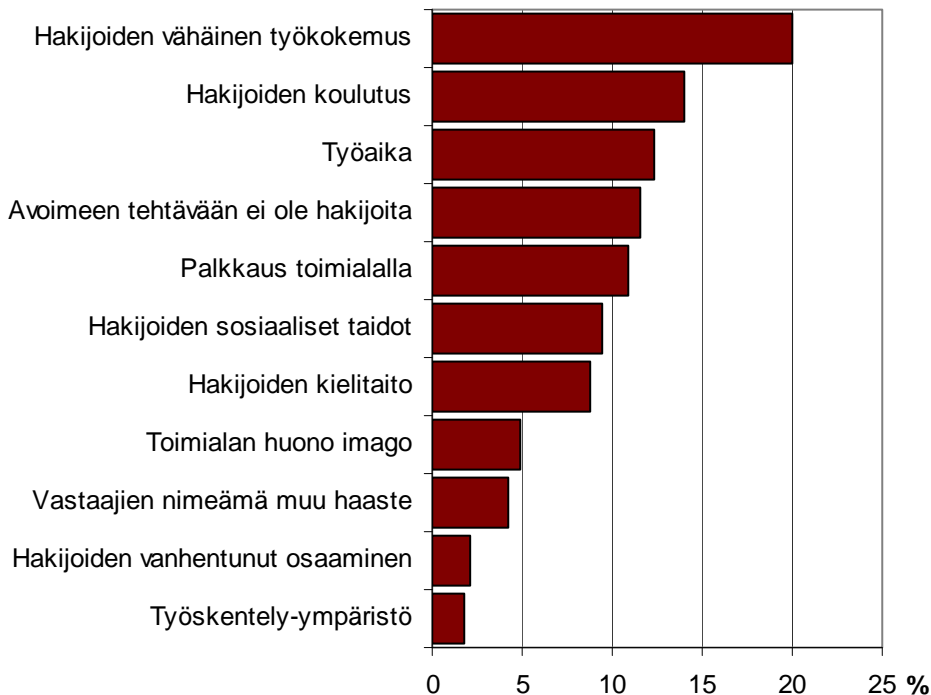
Yritysten edustajista enemmistö (75 %) arvioi, että toimialalla on jonkin verran vaikeuksia tai suuria vaikeuksia rekrytoida sopivaa työvoimaa seuraavan neljän vuoden aikana (kuvio 4.1). Neljännes vastaajista katsoi, ettei toimialalla ole rekrytointivaikeuksia lähitulevaisuudessa.

*Kuvio 4.1: Yritysten edustajien arvio työvoiman rekrytointimahdollisuuksista toimialalla seuraavan neljän vuoden aikana, %*



Yritysten edustajien pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä rekrytoinnin haastetta oman yrityksensä näkökulmasta. Suurimmaksi haasteeksi nousi hakijoiden vähäinen työkokemus, mikä nostettiin esiin viidesosassa vastauksista (kuvio 4.2). Toiseksi tärkeimmäksi haasteeksi vastaajat valitsivat työnhakijoiden koulutuksen. Kolmanneksi tärkeimmäksi haasteeksi nousi työaika. Hakijoiden vanhentunut osaaminen ja työskentely-ympäristö saivat vähiten mainintoja. Muina syinä vastaajat nimesivät mm. seuraavia asioita: hakijoiden asenne työhön, ammattitaidon puute, työn sesonkiluonteisuus, työntekijöiden vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset.

Kuvio 4.2: Yritysten edustajien valitsemat rekrytoinnin haasteet tärkeysjärjestyksessä, %



Yritysten edustajia pyydettiin nimeämään ne työtehtävät, jotka vastaajien mielestä muuttuvat (sisällöllisesti tai määrällisesti) eniten neljän vuoden aikana yrityksessä. Vastauksissa korostui eniten moniosaajius; työnkuvan ajateltiin laajenevan tulevaisuudessa ja tarvetta katsottiin olevan sellaiselle työvoimalle, joka hallitsee sekä keittiön että salin. Seuraavaksi useiten mainittiin hallinto- ja esimiestehtävät. Useampia mainintoja saivat myös keittiötehtävät, tarjoilutyö ja asiakaspalvelu sekä palveluun liittyvät muutokset. Useampi vastaaja katsoi kuitenkin, ettei alan tehtävissä tapahdu suuria muutoksia neljän vuoden kuluessa.

Yritysten edustajia pyydettiin arvioimaan edustamansa yrityksen ammatillisen koulutuksen saaneiden työvoiman rekryointitarvetta seuraavan neljän vuoden aikana. Ammatillisen perustutkinnon suorittaneista haluttiin rekrytoida eniten palveluvastaavan tutkinnon suorittaneita. Kysyntää on myös tarjoilijoille, suurtaloukskokeille ja ravintolakokeille. Muutama alan suuryritys (henkilöstö 250+) ilmoitti rekryointitarpeekseen useita satoja ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneita työntekijöitä. Majoitus- ja ravitsemisalalle haluttiin rekrytoida eniten ammatillisen peruskoulutuksen saaneita.

Suurin tarve ammattitutkinnon suorittaneiden rekryointiin oli tarjoilijan tutkinnon suorittaneille. Kysyntää on myös ravintola- ja suurtaloukskokeille. Muutama alan suuryritys ilmoitti rekryointitarpeekseen useita satoja ammattitutkinnon suorittaneita henkilöitä.

Erikoisammattitutkinnon suorittaneiden rekryointitarve oli pienintä. Eniten kysyntää on hotelli-, ravintola- ja suurtalousesimiehen tutkinnon suorittaneille. Kaksi alan suuryritystä aikoi rekrytoida muutamia satoja erikoisammattitutkinnon suorittaneita seuraavan neljän vuoden aikana.

Suuret rekryointimäärät voivat johtua myös työvoiman suuresta vaihtuvuudesta ja sesonkiluonteesta, jolloin työntekijät palkataan sesongiksi kerrallaan, eikä sitä voida pitää suoraan ennusteena alan työpaikkojen kasvusta.

Yritysten edustajia pyydettiin vielä nimeämään sellaisia ammatteja tai työtehtäviä, joihin on vaikea löytää sopivia työntekijöitä. Taulukossa 4.1 on lista ammattinimikkeistä ja niiden yritysten lukumäärä, joilla on

ollut vaikeuksia löytää sopivia työntekijöitä. Usealla yrityksellä oli ollut vaikeuksia löytää ravintolakokkeja ja ravintolan tarjoilijoita.

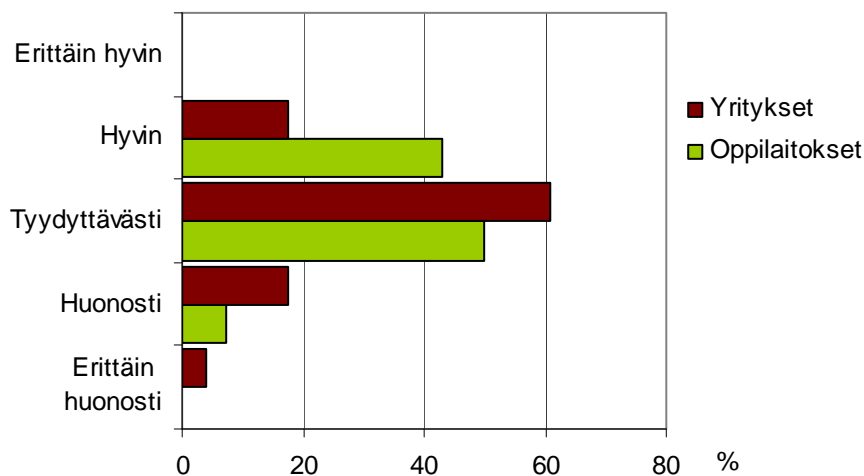
Taulukko 4.1: Ammatteja, joihin yritysten on ollut vaikea löytää sopivia työntekijöitä

Ammattinimike	Yritysvastaajien lkm
Ravintolakokki	30
Ravintolan tarjoilija	25
Ravintolatyöntekijä	14
Tarjoilija	13
Keittiöpäällikkö	11
Baarimestari	9
Ravintolapäällikkö	9
Vuoropäällikkö	9
Kahvilatarjoilija	5
Suurtaloukokki	4
Palveluvastaava	4

## 5 Koulutuksen ja työelämän vastaavuus

Yritysten ja oppilaitosten edustajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin oppilaitoksista valmistuvien nuorten ammattitaito vastaa työelämän vaatimuksia. Oppilaitoksilla on asiasta selvästi positiivisempi näkemys kuin alan yrityksillä. Sekä yritysten edustajat (61 %) että oppilaitokset (50 %) arvioivat nuorten ammattitaidon vastaavan työelämän tarpeisiin pääasiassa tyydyttävästi. Kummastakaan ryhmästä kukaan ei arvioinut nuorten ammattitaidon vastaavan erittäin hyvin työelämän vaatimuksia. Yli 40 % oppilaitoksista arvioi koulutuksen vastaavan työelämän vaatimukseen hyvin, kun yritysten edustajista arvioi niin vain 18 %. Yli viidennes yrityksistä katsoi koulutuksen vastaavan työelämän tarpeita huonosti tai erittäin huonosti, kun oppilaitoksista katsoi sen vastaavan huonosti vain 7 %.

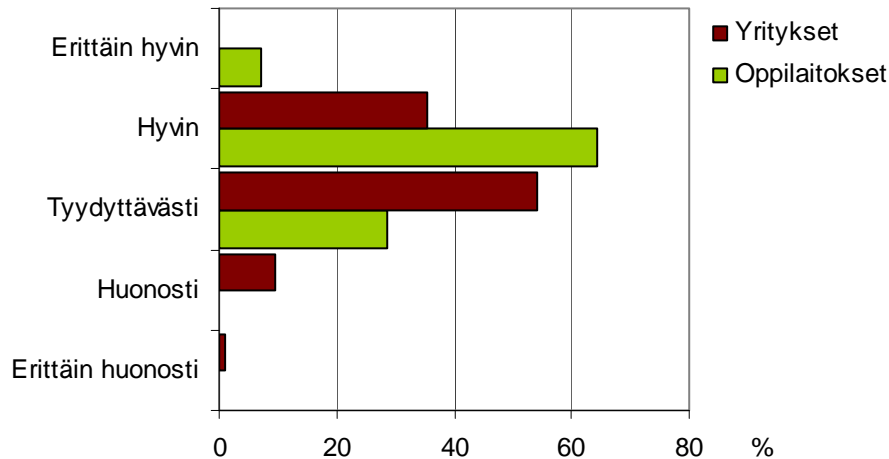
Kuvio 5.1: Nuorten ammattitaidon vastaavuus työelämän vaatimukseen, %



Yritysten ja oppilaitosten edustajia pyydettiin arvioimaan myös, miten hyvin oppilaitoksista valmistuvien aikuisten (perus-, täydennys- ja lisäkoulutus) ammattitaito vastaa työelämän vaatimuksia. Kaiken kaikkiaan

vastaavuus koettiin molemmissa ryhmissä paremmaksi kuin nuorten koulutuksessa. Oppilaitosten edustajat arvioivat aikuisten ammattitaidon vastaavan työelämän tarpeisiin pääasiassa hyvin, yli 60 % vastaajista. Yritysten edustajat olivat sitä mieltä, että myös aikuisten ammattitaito vastasi tyydyttävästi työelämän tarpeisiin, 54 %. Oppilaitosten edustajista 7 % oli sitä mieltä, että koulutus vastaa työelämän tarpeisiin erittäin hyvin, kun taas yritysten edustajista kukaan ei ollut sitä mieltä. Yritysten edustajista 10 % katsoi vastaavuuden olevan huono tai erittäin huono.

Kuvio 5.2: Aikuisten ammattitaidon vastaavuus työelämän vaatimuksiin, %

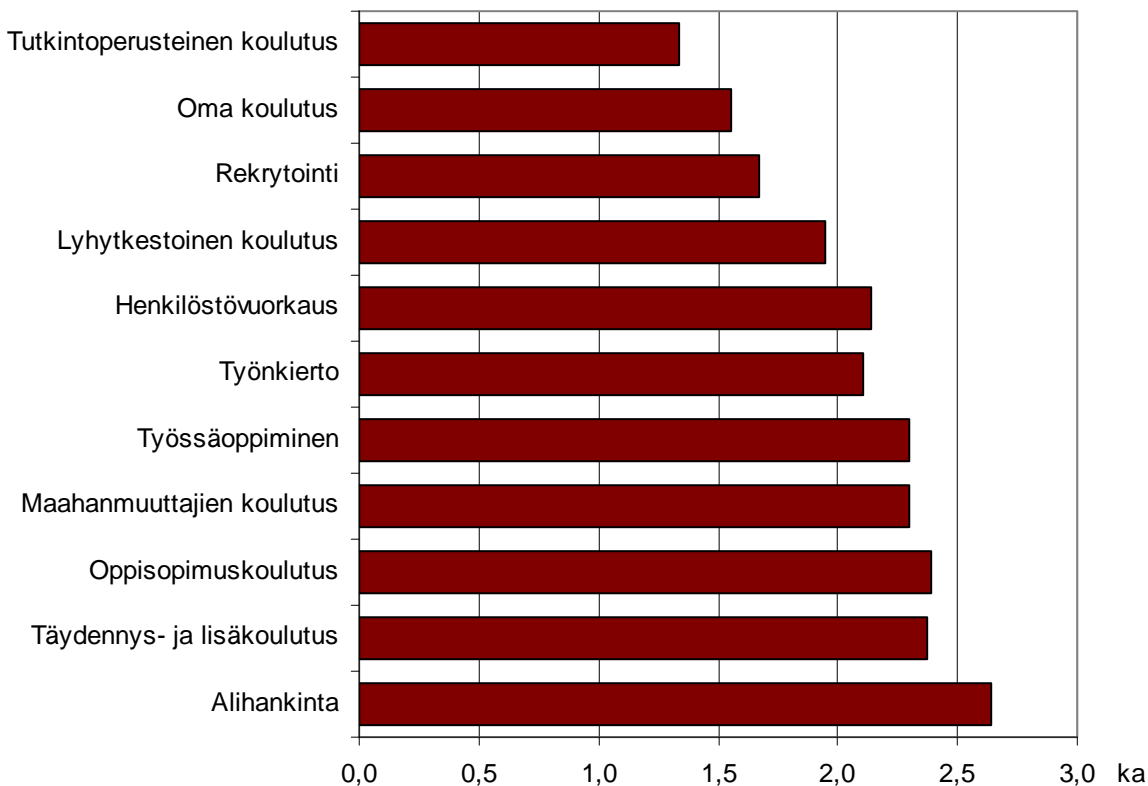


Niitä vastaajia, jotka arvioivat joko nuorten tai/ja aikuisten ammattitaidon vastaavan työelämän vaatimuksia huonosti tai erittäin huonosti, pyydettiin vielä perustelemaan mielipidettään lyhyesti. Nuorten koulutuksen vastaamattomuutta perusteltiin eniten nuorten asenne- ja motivaatio-ongelmilla ja puutteellisilla työelämätaidoilla. Valmistuneiden taidot ja osaaminen nähtiin usein myös puutteellisina.

Myös oppilaitosten opetus koettiin puutteelliseksi, suppeaksi tai vanhentuneeksi ja työnhakijoiden käytännön työkokemus liian vähäiseksi. Aikuiskoulutuksen vastaamattomuutta perusteltiin useiten valmistuvien motivaation puutteella. Vastaukset ovat luettavissa liitteessä 1.

Yritysten edustajia pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä keinoa, jota he käyttävät yrityksensä osaamisen kehittämisessä. Tärkeimmäksi keinoksi nousi tutkintoperusteinen koulutus, toiseksi tärkein oli yritysten oma koulutus ja kolmanneksi tärkein oli rekrytointi. Vähiten tärkeimmäksi keinoksi jäi alihankinta.

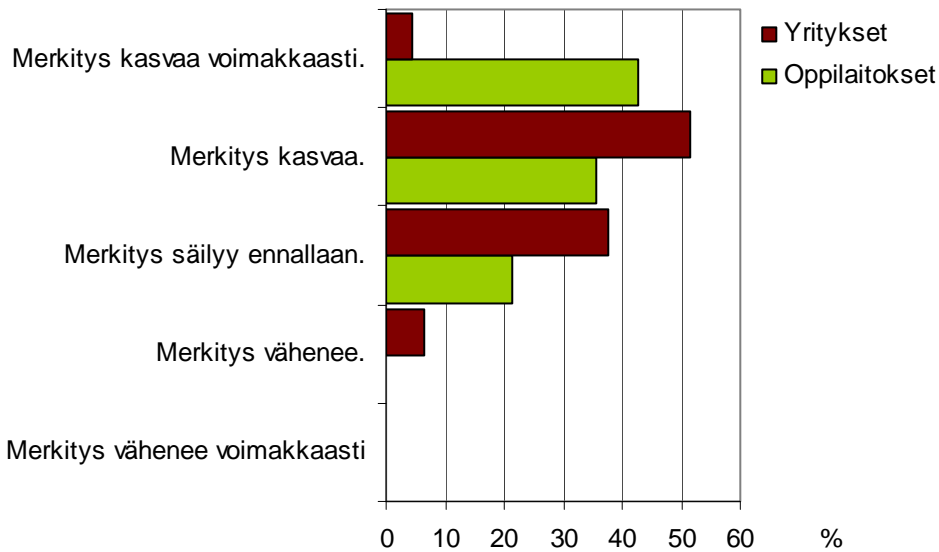
Kuvio 5.3: Yritysten osaamisen kehittämisessä käyttämät keinot, ka  
Asteikko: 1=tärkein keino, 2=toiseksi tärkein keino, 3=kolmanneksi tärkein keino



Yritysten edustajia pyydettiin nimeämään täydennys- ja jatkokoulutustarpeita yrityksessä seuraavan neljän vuoden aikana. Useiten mainittiin esimieskoulutus. Myös asiakaspalvelussa, kokien ja baarimestareiden tehtävissä sekä tarjoilussa koettiin koulutustarpeita. Usean vastaajan edustamassa yrityksessä ei ollut lainkaan koulutustarpeita neljän vuoden sisällä.

Sekä yritysten että oppilaitosten edustajia pyydettiin arvioimaan ammatillisen aikuiskoulutuksen merkitystä tulevaisuudessa toimialan näkökulmasta. Yritysten ja oppilaitoksen edustajien näkemykset olivat samansuuntaisia, mutta oppilaitokset katsoivat aikuiskoulutuksen merkityksen kasvavan tulevaisuudessa yrityksiä useammin. Yritysten edustajista hieman yli puolet arvioi ammatillisen aikuiskoulutuksen merkityksen kasvavan, mutta vain 4 % arvio sen kasvavan voimakkaasti (kuvio 5.4). Oppilaitosten edustajista sen sijaan 36 % arveli merkityksen kasvavan ja yli 40 % arvioi merkityksen kasvavan voimakkaasti. Yrityksistä vajaa 40 % arveli merkityksen säilyvän ennallaan kun oppilaitoksista näin ajatteli viidesosa. Yksikään vastaaja ei arvioinut merkityksen vähenevän voimakkaasti ja vain 6 % yrityksen edustajista arvioi merkityksen vähenevän ylipäätään.

Kuvio 5.4: Ammatillisen aikuiskoulutuksen merkityksen muuttuminen tulevaisuudessa, %

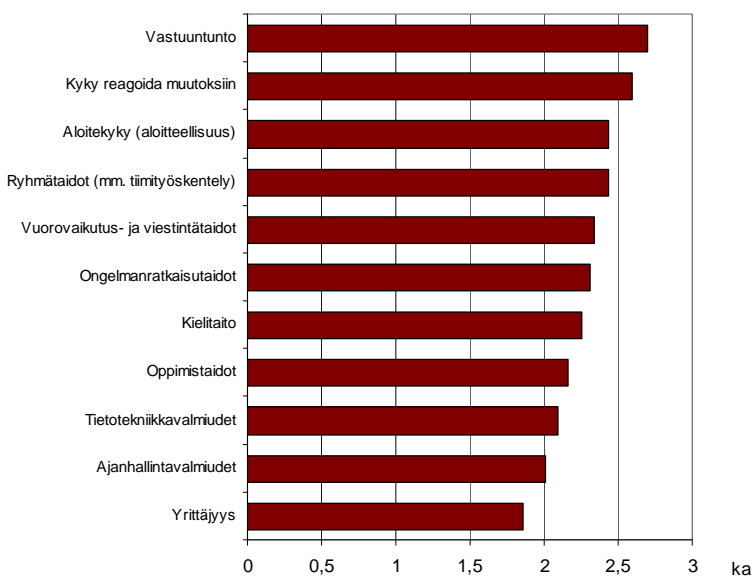


Kuviossa 5.5 on nähtävillä, mikä yleisosaaminen vastaajien mielestä korostuu ammatillisen pohjakoulutuksen tehtävissä seuraavan neljän vuoden aikana. Yritysten edustajien mielestä vastuuntunto ja kyky reagoida muutoksiin korostuvat paljon, ja kaikki loput annetut vaihtoehdot korostuvat jonkin verran, kolmen kärjen ollessa aloitekyky, ryhmätaidot sekä vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Oppilaitosten edustajien mukaan yleisosaamisessa korostuvat paljon suurin osa annetuista osaamisalueista, kolmen kärki oli vastuuntunto, aloitekyky ja oppimistaidot. Osaamisen kärki on yritysten ja oppilaitosten edustajilla melko samanlainen, tosin oppilaitokset näkevät huomattavasti useamman osa-alueen korostuvan paljon kuin yritykset.

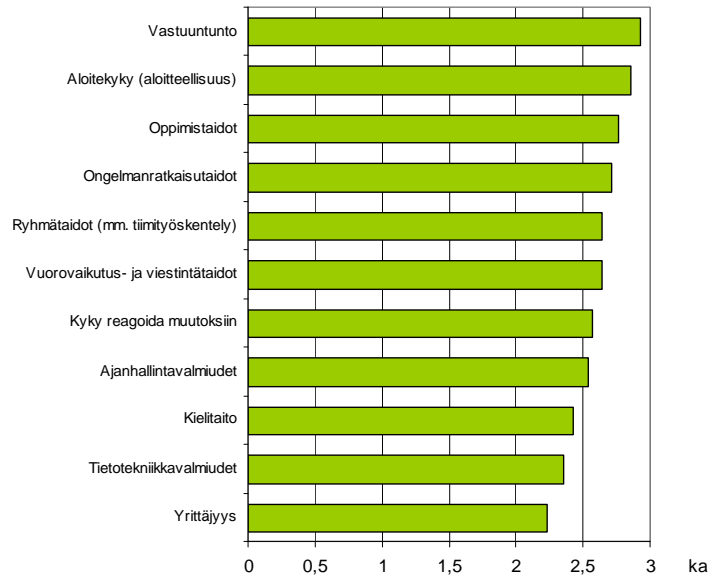
Kuvio 5.5: Yleisosaamisen korostuminen toimialan ammatillisen pohjakoulutuksen tehtävissä seuraavan neljän vuoden aikana, ka

Asteikko: 1=ei korostu, 2=korostuu jonkin verran, 3=korostuu paljon

Yritykset



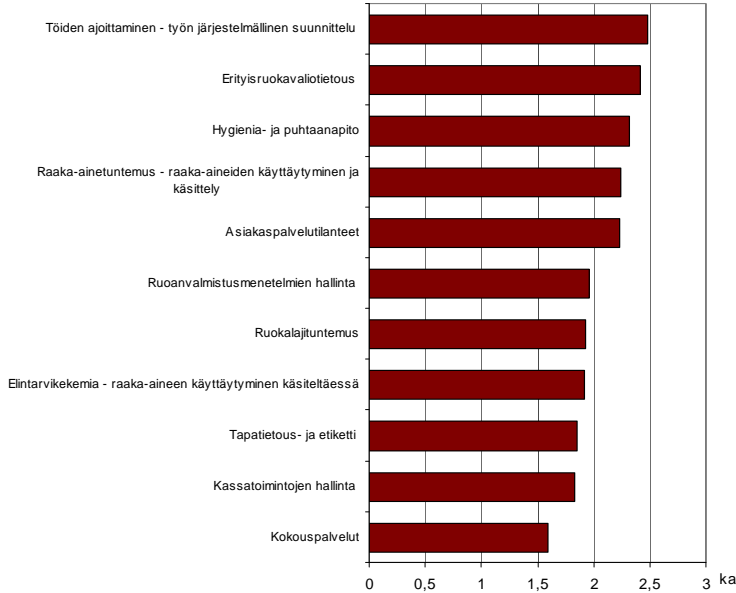
Oppilaitokset



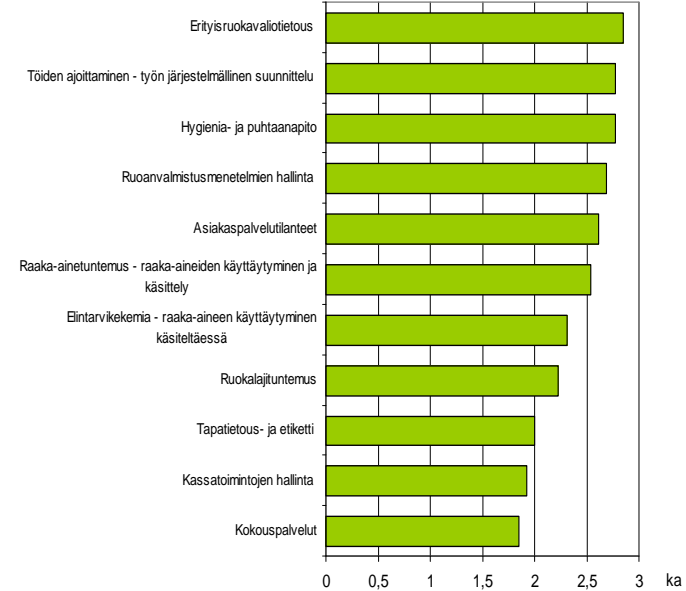
Kuvio 5.6: Ammatillisen osaamisen korostuminen toimialan ammatillisen pohjakoulutuksen tehtävissä seuraavan neljän vuoden aikana, ka  
Asteikko: 1=ei korostu, 2=korostuu jonkin verran, 3=korostuu paljon

Keittiötoiminnot (esim. kokit)

Yritykset

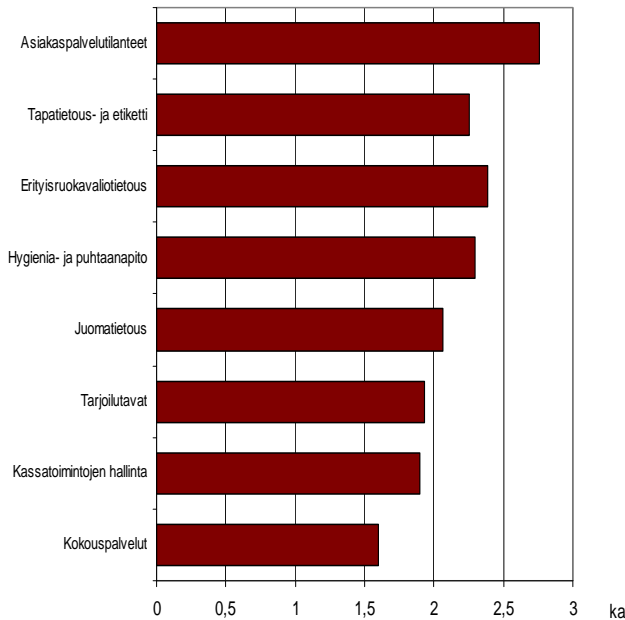


Oppilaitokset

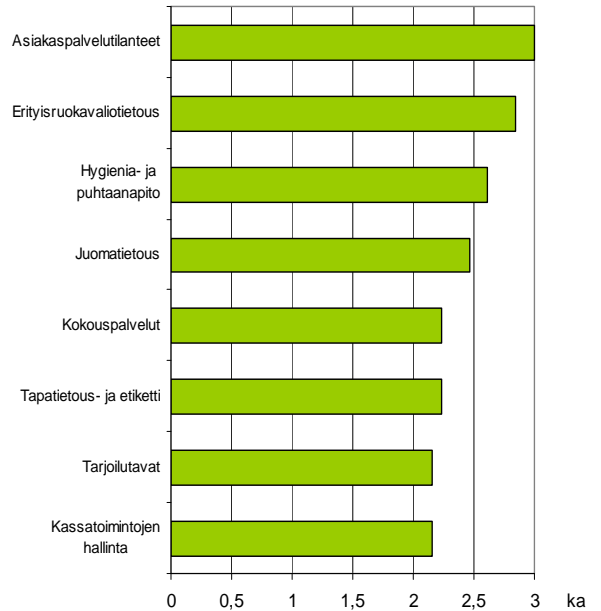


Asiakaspalvelu (esim. tarjoilijat)

Yritykset



Oppilaitokset



Kuviossa 5.6 on nähtävillä, mikä ammatillinen osaaminen vastaajien mielestä korostuu ammatillisen pohjakoulutuksen keittiö- ja asiakaspalvelutehtävissä seuraavan neljän vuoden aikana. Yritysten edustajien mielestä kaikki annetut vaihtoehdot keittiötehtävissä korostuvat jonkin verran. Kärjessä ovat

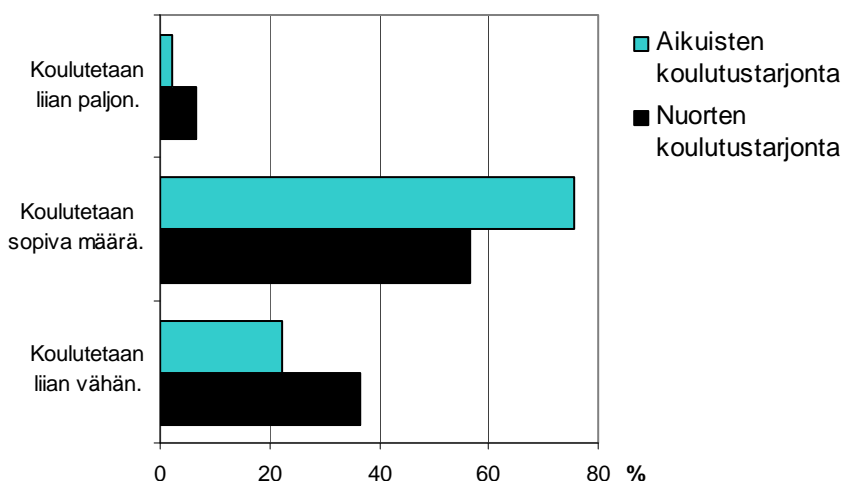
töiden ajoittaminen, erityisruokavaliotietous sekä hygienia ja puhtaanapito. Oppilaitosten edustajien mielestä paljon korostuvat erityisruokavaliotietous, töiden ajoittaminen, hygienia ja puhtaanapito, ruunavalmistusmenetelmien hallinta, asiakaspalvelutilanteet sekä raaka-ainetuntemus. Osaamisen kärki on yritysten ja oppilaitosten edustajilla hyvin samankaltainen, mutta oppilaitokset arvioivat yrityksiä useamman osaamisen alueen korostuvan paljon. Yritysten edustajien mielestä ammatillisen pohjakoulutuksen asiakaspalvelutehtävissä korostuu paljon asiakaspalvelutilanteet, kaikki loput annetut vaihtoehdot korostuvat jonkin verran. Oppilaitosten edustajien mielestä paljon korostuvat asiakaspalvelutilanteet, erityisruokavaliotietous sekä hygienia ja puhtaanapito.

Yritysten edustajat saivat vielä vapaasti nimetä jonkin muun yleis- tai ammatillisen osaamisen alueen, joka korostuu paljon tai jonkin verran. Erityisesti moniosaamisen nähtiin korostuvan paljon, mainintoja saivat myös joustavuus ja sopeutuvaisuus, asiakaspalvelu, myyntitaidot, talousosaaminen ja kielitaito.

Yritysten edustajilta kysyttiin, miten nuorten ja aikuisten alueen ammatillinen koulutustarjonta vastaa toimialan määrällisiä tarpeita. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että alueen koulutustarjonta vastaa määrällisesti toimialan tarpeita, erityisesti aikuisten koulutustarjonta nähtiin riittävänä. Kuitenkin lähes 40 % vastaajista katsoi, että nuorten koulutustarjonta on riittämätöntä ja aikuiskoulutuksen osalta hieman yli viidennes oli tätä mieltä. Vain muutama vastaaja katsoi, että koulutustarjonta on liiallista.

Koulutustarjonnan riittämättömyyttä toimialan tarpeisiin nähden perusteltiin nuorten koulutuksen osalta rekrytointivaikeuksilla, alan heikolla houkuttelevuudella sekä alanvaihdoksilla ja heikolla motivaatiolla. Aikuiskoulutuksen puolella ehdotettiin koulutuksen lisäämistä ja vastaamattomuutta perusteltiin niin ikään rekrytointivaikeuksilla.

Kuvio 5.7: Alueen ammatillisen koulutuksen koulutustarjonnan vastaavuus toimialan määrällisiin tarpeisiin, %



## 6 Oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö

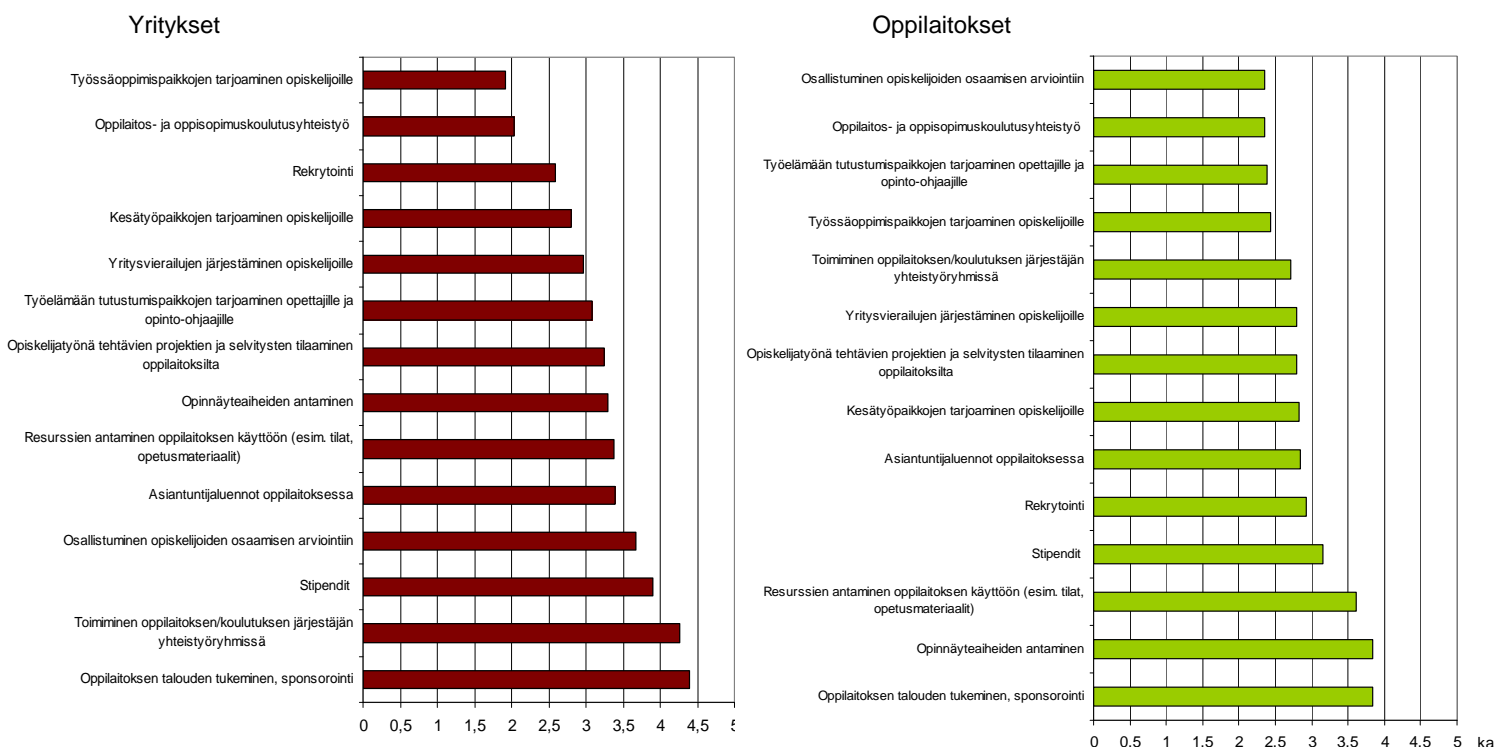
Yritysten ja oppilaitosten edustajia pyydettiin laittamaan annettuja yhteistyömuotovaihtoehtoja tärkeysjärjestykseen, siten että ensimmäisenä on toivottavin ja toteuttamiskelpoisin yhteistyömuoto, jolla pyritään kehittämään ammatillista koulutusta tulevaisuudessa. Yritysten edustajien viiden kärki on seuraava:

1. Työssäoppimispaikkojen tarjoaminen opiskelijoille
2. Oppilaitos- ja oppisopimuskoulutusyhteistyö
3. Rekrytointi
4. Kesätyöpaikkojen tarjoaminen opiskelijoille
5. Yritysvierailujen järjestäminen opiskelijoille

Oppilaitosten edustajien viiden kärki on seuraava:

1. Osallistuminen opiskelijoiden arviointiin
2. Oppilaitos- ja oppisopimuskoulutusyhteistyö
3. Työelämään tutustumispaikkojen tarjoaminen opettajille ja opinto-ohjaajille
4. Työssäoppimispaikkojen tarjoaminen opiskelijoille
5. Toimiminen oppilaitoksen/koulutuksen järjestäjän yhteistyöryhmässä

*Kuvio 6.1: Yhteistyömuodot, jotka ovat toivottavia ja toteuttamiskelpoisia yritysten ja oppilaitosten välillä pyrittäessä kehittämään ammatillista koulutusta tulevaisuudessa, ka  
Asteikko: 1=tärkein, 2=toiseksi tärkein, 3=kolmanneksi tärkein, 4=neljänneksi tärkein, 5=viidenneksi tärkein*



Yritysten ja oppilaitosten edustajia pyydettiin kertomaan, miten he kehittäisivät ammatillisen koulutuksen yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Vastauksissa toivottiin enemmän työharjoittelua koulutukseen. Oppilaitosten opettajien toivottiin päivittävän säännöllisesti

osaamistaan yrityksissä. Yritykset ehdottivat myös yritysvierailujen lisäämistä ja toivoivat oppilaitoksilta aktiivisempaa otetta yhteistyöhön.

Yritysten edustajia pyydettiin vastaamaan, mihin alueen oppilaitoksiin he pitävät yllä yhteistyösuhdetta. Alla olevassa taulukossa 6.1 on oppilaitokset ja yhteydenpidon säännöllisyys kuvattuna.

*Taulukko 6.1: Yritysten yhteistyösuhteiden säännöllisyys alueen oppilaitoksiin, lkm*

Oppilaitos	Yhteistyötä satunnaisesti	Yhteistyötä vuosittain	Yhteistyötä kuukausittain	Yhteistyötä viikottain	Yhteistyöyritysten lkm yht.
Amiedu, Helsinki	17	11	5	2	35
Edupoli, Helsinki	5	1	1		7
Helsingin palvelualojen oppilaitos	13	10	7	1	31
Keskuspuiston ammattiopisto, Helsinki	2	2	1		5
Omnian aikuisopisto, Espoo	6	10	4	1	21
Omnian ammattiopisto, Espoo	9	8	6	2	25
Ravintolakoulu Perho, Helsinki	16	18	7	5	46
Vantaan ammattiopisto Varia, Vantaa	6	5	4	3	18
Yrkesinstitut Prakticum, Helsinki	8	7	2	1	18
<b>Yhteensä</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>206</b>

Lisäksi yritysten edustajat nimesivät vaihtoehtojen ulkopuolelta yhteistyökumppaneitaan. Eniten mainintoja sai Haaga-Helien ammattikorkeakoulu, muutamia mainintoja saivat Adulta, Länsi-Uudenmaan koulutuskeskus, Edupoli Porvoo, Axxel ja Lönnrot-opisto. Yrityksillä oli lisäksi yhteistyösuhteita yksittäisiin oppilaitoksiin.

Lopuksi kartoitettiin yritysten innokkuutta osallistua kehittämään ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta esimerkiksi toimimalla alan yritys-oppilaitostyöryhmässä tai osallistumalla syvähaastatteluun. Vastaaajista vajaa kolmasosa oli kiinnostunut kehittämistyöstä ja jätti yhteistyötietonsa. Lisäksi yrityksiltä kysyttiin, haluaisivatko he, että alueen alan oppilaitos olisi heihin yhteydessä. Vastaaajista hieman yli kolmannes ilmoitti halukkuutensa ja jätti yhteystietonsa. Toivotuin yhteistyömuoto oli työharjoittelupaikkojen tarjoaminen oppilaille.

## LIITE 1 Avoimet vastaukset

Yritysten edustajien antamat vastaukset ovat mustalla ja oppilaitosten edustajien antamat vastaukset ovat [sinisellä](#). Vastaukset ovat suoria lainauksia annetuista vastauksista.

### Mitkä ovat mielestänne kolme tärkeintä toimialanne työmarkkinoilla tapahtuvaa muutosta vuoteen 2012 mennessä?

#### 1. Ensimmäiseksi tärkein:

##### Pula ammattitaitoisesta työvoimasta

- Pula ammattiosaajista
- ammattitaitoisien henkilökunnan saatavuus heikkenee
- liian vähän osaavaa henkilökuntaa saatavilla
- ammattitaitoisien työvoiman saanti
- ammatillisen työvoiman saaminen vaikeutuu
- Ammattitaitoinen työvoima
- Työvoiman saanti
- Työvoiman saanti
- työvoiman saanti
- työvoiman saanti
- Työvoiman saanti vaikeutuu
- Työvoimapulan alueellinen paheneminen
- työvoimapula
- henkilökunta pula
- työvoiman riittävyys
- työvoiman saanti vaikeutuu
- työvoiman saanti vaikeutuu
- ammattitaitoisien työvoiman puute
- Ammattitaitoisten työntekijöiden saanti vaikeutuu
- työvoiman saatavuus vaikeutuu
- ammattitaitoisien väen saatavuus
- [osaavan työvoiman saanti vaikeutuu entisestään](#)

##### Kotimaisen työvoiman saatavuus

- koulutetun kotimaisen työvoiman puutteen kasvu
- kotimainen työvoima

##### Eläköityminen

- työntekijöitä jää eläkkeelle yhä enemmän per vuosi
- suurten ikäluokkien eläköityminen
- Eläkkeelle siirtymiset
- suurten ikäluokkien eläköityminen
- Eläköityvä työvoima
- [Suurten ikäluokkien eläköityminen](#)
- [suurten ikäluokkien eläköityminen](#)
- [eläköityminen](#)
- [Koulutetun henkilöstön poistuma työmarkkinoilta kasvaa](#)

##### Työpaikkojen väheneminen

- henkilöstön väheneminen
- lama-> työpaikkojen määrä vähenee
- lama vähentää työpaikkoja
- työt vähenee
- Työpaikkojen väheneminen
- Työpaikat vähenee
- työpaikkojen säilyminen
- Keväällä 2009, lomautukset

### Työvoiman saatavuus paranee

- Henkilöstön saatavuus helpottuu laman myötä
- työvoiman saatavuus paranee

### Taloustilanne

- LAMA
- taantumien vaikutus
- Selvitä tämän hetkisestä kriisistä
- talous
- taloussuhdanne
- [Lamaa korkeatasoisessa ruokaravintola toiminnassa, kahvila ja pikaruoka kukoistavat](#)
- [kannattavuus laskee](#)

### Työn hinta ja palkkarakenne

- palkkarakenne
- nousevat palkkakustannukset
- työn hinta

### Verotus

- alvin alennus
- alv alennus luo lisää työpaikkoja
- ALV kohtuullisuus
- VEROTUS

### Palveluun liittyvät muutokset:

- Palvelun tarjonta
- palvelutarve vähenee
- palvelun merkitys kasvaa

### Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito

- Henkilöstön osaamisen merkitys kasvaa
- Ammattitaito lisääntyy
- Työvoiman osaaminen
- [ammattitaidon merkitys kasvaa](#)

### Muut muutokset:

- tehokkuus lisääntyy
- tehotavoitteita on kiristettävä
- Joustavuuden lisääntyminen
- paikallinen sopiminen helpottuu
- työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy työntekijöiden aloitteesta
- ulkoistaminen
- [kausi-/pätkätyöllisyys kasvaa](#)
- [työvoimatarpeen ennakointi vaikeampaa kuin aiemmin](#)
- koulutus
- koulutus
- alan kiinnostavuus
- ASIAKASKUNNAN YLLÄPITO
- asiakaskato
- [palvelujen kysyntä](#)
- markkinat kansainvälistyvät
- KILPAILUTILANNE
- etniset lisääntyvät
- Monimuotoisuus kasvaa
- [maahanmuuttaja työllistyvät paremmin](#)
- matkustus Suomeen
- Turistit lisääntyvät

- Ravintola ala
- sotilaskoti
- Anniskelukokemusta omaavat esimiehet
- Markkinoinnin priorisointi
- asennevammaisuus

## 2. Toiseksi tärkein:

### Ammattitaito

- Ammattitaito
- henkilökunnan työtaito / osaaminen
- ammattitaito
- ammattitaito
- henkilökunnan ammattitaito
- työvoiman pätevyys
- AMMATTITAITOINEN HENKILÖKUNTA
- osaamisen puute
- [riittävän ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointi \(15352266\)](#)

### Työvoiman saatavuus

- Osaavan työvoiman eläköityminen
- Kun suuri ikäluokka poistuu työelämästä on käsillä työvoimapula
- työvoimapula
- työvoimapula
- työvoiman saatavuus
- Vapaa työntekijät
- TYÖVOIMAPULA
- Työvoimapula
- Työvoimapula
- [työvoimapula](#)
- Henkilökunnan saatavuus
- Saatavuus heikkenee

### Epättyypillisten työsuhteiden ja vuokratyövoiman käytön lisääntyminen

- vuokratyövoiman käyttö (14998783)
- vuokratyövoiman kysyntä kasvaa (14998426)
- osa-aikaisten määrä kasvaa (14998779)
- Ulkoistettujen palvelujen käyttö (14998390)
- osa aikaisuus (14998647)
- osa-aikaisuus lisääntyy työntekijöiden pyynnöstä (14998722)

### Maahanmuuttajataustaisen työvoiman osuuden kasvu

- kansainvälistyminen
- ulkomaalaisten työntekijöiden määrän kasvu
- ulkomaalaisten määrä entisestään varmaan lisääntyy
- ulkomaalaisten lisäys
- lisää ulkomaista työvoimaa
- työvoiman monikansallisuus lisääntyy
- maahanmuuttajataustaisten lisääntyminen
- maahanmuuttajientaustaisten työntekijöiden määrä kasvaa
- [ala tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa](#)
- [Maahanmuuttajia tulee lisää alalle, tarvitaan suomenkielen opetuksen ja ammatillisuuden lisäämistä](#)
- [maahanmuuttajataustaiset työntekijät lisääntyvät](#)

### Suomalaisen/suomenkielisen työvoiman saatavuus

- Suomalaisia on entistä vaikeampi löytää palveluammatteihin
- Suomea puhuvien työntekijöiden saanti vaikeutuu

### Työntekijöiden ikääntyminen

- työntekijöiden keski-ikä kasvaa
- Ammattitaitoisen henkilökunnan vanheneminen

#### Koulutus

- [lisäkoulutuksen tarve aikuisille](#)
- [Koulutus ei pysty tuottamaan riittävästi työntekijöitä kentälle](#)
- koulutus

#### Muut työvoimaan liittyvät muutokset

- henkilökunnan sitouttaminen vaikeutuu
- positiivisella, työtä pelkäämättömällä asenteessa omaavia nuoria ei välttämättä löydy töihin
- motivaatioaste
- Uuden henkilöstön sisäänajo
- laitekanta uudistuu, perusammattitaitoa ei enää tarvita niin paljon: laitteet huolehtivat kypsyyden yms. tunnistamisesta

#### Taloustilanteeseen liittyvät muutokset:

- irtisanomiset
- konkurssin välttäminen
- lama kääntyy hitaaseen kulutuksen kasvuun
  
- voimakas hinnankasvu
- Rahoitus
- raaka-aineen hinta

#### Palkkaus, työn hinta ja työvoimakustannukset

- palkkaus
- palkat nousee
- PALKKARAKENNE
- työn hinta
- ammattitaitoisen työvoiman arvo kasvaa
- [koulutetun työntekijän arvo nousee](#)
- työvoima kustannusten aleneminen

#### Ravintolaruokailun lisääntyminen

- ravintolaruokailu lisääntyy
- Ulkona ruokailu lisääntyy

#### Vaihtuvuus

- Työvoiman pysyvyys laskee (14998415)
- Ala " läpikulkuala" nuorille (15312182)

#### Muut muutokset:

- Lisä joustoa työehtoihin (14998306)
- lakimuutokset (14998631)
- [Työpaikat eivät lisäännny](#)
- työpaikat
- laadun tarve
- palvelu paranee
- hok-elanto valtaa mark
- TEHOKKUDEN LISÄÄNTYMINEN
- tes-rakenne on avattava
- [verotus kasvua](#)
- [kielitaitovaatimukset kasvavat](#)
- [yrittäjyys, omat toiminimet](#)

### 3. Kolmanneksi tärkein:

#### Työvoiman saatavuus

- alalle kouluttautuneiden saatavuus vähenee
- työntekijöiden saatavuus
- saatavuus
- työvoima pula ajoittain
- henkilökunnan saatavuus

- saatavuus
- Työvoimapula uhkaa taas vuodesta 2011 eteenpäin
- [2012 alkaa nousu ja tarvitaan uutta työvoimaa](#)

#### **Maahanmuuttajataustaisen työvoiman osuuden kasvu**

- ulkomaalaiset valtaavat työpaikkamme
- Maahanmuuttajien kasvu
- Monikulttuuriset työyhteisöt lisääntyvät
- ulkomaalaisen työvoiman kasvu
- Ulkomaalaisia on hotelleissa töissä entistä enemmän
- Henkilökunta monikasallistuu
- [maahanmuuttajien tarve kasvaa](#)
- [maahanmuuttajat ym. lisääntyvät](#)
- [mamujen yritystoiminta kasvaa](#)

#### **Ammattitaito**

- ammattitaidon puute
- ammattitaito vähenee
- ammattitaitoinen työvoima
- Ammattitaito heikkenee
- [osaamisen turvaaminen](#)

#### **Palkkaus**

- palkat liian korkeita
- palkkauksen oheiskulut
- palkkojen kehitys
- palkkojen nousu

#### **Verotus**

- arvonlisäveroprosentit
- verotuksen helpottuminen
- korkea verotus

#### **Muut talouden ilmiöt**

- vuokratasot
- INFLAATIO
- OSTOVOIMA
- Matkailun pysähdys
- harmaatalous lisääntyy

#### **Lainsäädäntö**

- lakiviidakko rajoittaa
- muuttuva lainsäädäntö

#### **Muut työvoiman ominaisuudet**

- Asenne työhön
- työhaluttomuus
- työvoiman luotettavuus
- moniosajia tarvitaan enemmän

#### **Koulutus**

- harjoittelupaikat
- Koulutuksen liian hidas muutos
- liikakoulutus
- alan kiinnostuksen lisääminen

#### **Pienten ravintoloiden määrän kasvu**

- luomu- ja lähiruoan kysyntä kasvaa, perinteet nousevat merkittävämpään osaan. Tämä voi kumota osan siitä käsityksestäni, että ammattitaitoa ei tarvita. Syntyy lisää pieniä ruokapaikkoja, jotka satsaavat itse tehtyyn, eettiseen ruokaan.
- pienet ja perheravintolat lisääntyvät
- ketjujen purku

### Epättyypilliset työsuhteet ja henkilökunnan vaihtuvuus

- osa-aikaisuus
- Vaihtuvuus lisääntyy
- pysyvyys
- [osa-aikaisten määrä lisääntyy](#)
- [osa-aikaiset työsuhteet](#)
- [vakinaisten työsuhteiden määrä laskee](#)
  
- Extra firmojen merkitys vähenee

### Muut muutokset

- esimiestason osaaminen korostuu
- eläköityminen
- Miesten osuus kasvaa
- työhyvinvointiin panostetaan entistä enemmän
- JATKUVA KEHITYS
- markkinointia
- PALVELUN ONTUMINEN
- Yhteistyön lisääntyminen työmarkkinajärjestöjen kesken
- Tarve kokonaisuudessaan vähenee
- Maahanmuuttajien kielitaito
- hinnoittelu
- ikääntyminen tuo johtamiseen uusia haasteita
- [henkilöstön keski-ikä kasvaa](#)
- [kotimaan matkailun kasvu](#)

## Mitkä työtehtävät mielestänne muuttuvat (sisällöllisesti tai määrällisesti) eniten neljän vuoden aikana yrityksessänne?

### Moniosaaminen

- keittiöhenkilökunta astuu myös saliin
- Tulevaisuudessa on eniten käyttöä sellaisilla, joita voi käyttää sekä sali- että keittiötehtävissä (= horisonttaaliosaaminen)
- kaikki ammatti ryhmät yhdistyy
- tarvitaan moniosaajia
- tarjoilijan ja kokin merkitys, tarvitsee molempien hallita molemmat puolet
- Koko työnkuva muuttuu niin että kaikki tulevat/joutuvat tekemään kaikkea mahdollista ravintola-alen työtä
- Tarjoilijan työ monipuolistuu
- kaikkien tulee tehdä enemmän kaikkea, yli omien osastojen sekä jokaisen tulisi olla enemmän myyntihenkisiä
- Kaikki- monialaosajia tarvitaan enemmän.
- Henkilökunnan monipuolinen osaaminen tulee kasvamaan, koska tehtävät laajenevat sisällöllisesti.

### Hallinto- ja esimiestehtävät

- Hallinnon ja esimiesten
- hallinnolliset tehtävät
- Sisällöllisesti esimiestehtävät
- Esimiestyö
- esimiestehtävät
- hallinnollisen puolen työmäärä kasvaa.
- esimiestyöstä tulee aina vaan haasteellisempaa, pääsääntöisesti vuoropäällikkötasolla.

### Keittiö

- Keittiöön liittyvät työtehtävät
- keittiötyö/pitopalvelu osaajat puuttuvat kädentyön merkitys kasvaa
- keittiötyöt
- Ruoanvalmistus muuttuu entistä suunnitellummaksi järjestelmien kautta
- sekä sali, että keittiötyötehtävät, mikäli ammattitaitoisen henkilökunnan saanti yhtään nykyisestä vaikeutuu
- KEITTIÖTEHTÄVÄT

### Asiakaspalvelu

- Asiakaspalvelu sähköistyy
- Asiakaspalvelu
- suora asiakaspalvelu
- asiakaspalvelu ja tehokkuus korostuvat
- asiakaspalvelutehtävät muuttuvat koko ajan haastavimmiksi vaatimusten kasvaessa.

### Tarjoilija

- tarjoilijan
- tarjoilutehtävät lisääntyvät, pöytiin tarjoilu lisääntyy
- salitarjoilu
- sekä sali, että keittiötyötehtävät, mikäli ammattitaitoisen henkilökunnan saanti yhtään nykyisestä vaikeutuu

### Baari

- Drinkkikoulutus.
- Vakituiset osa-aikaiset baarityöntekijät vähentyvät

### Muut työtehtävät

- ravintolatyö
- Myyntitehtävät
- määrällisesti suorittavat tehtävät
- KALUSTONKÄSITTELY
- Palvelualan alempipalkkaiset työt, kuten kerroshoito, tiskaus, kaikki aputyöt

### Tehostus

- mikäli henkilöstön määrä vähenee, niin sama työ pyritään tekemään tehokkaammin pienemmällä väellä
- tehostettava jos lama

### Palveluun liittyvät muutokset

- Palveluita halutaan lisää mikä vaatii työvoimaa
- palvelun lisääntyminen
- palvelun taso paranee
- Palvelun tason säilymiseen vaikuttavat työtehtävät
- itsepalvelu

### Henkilöstöön kohdistuvat vaatimukset

- ammattitaitovaatimukset kasvavat kun business kovenee, koskee kaikkia ammattiryhmiä
- Palveluhenkisyys, siisteys, nopeus
- Kielitaitovaatimukset kasvavat

### Muut muutokset

- Kriisin kautta rekrytointi helpottuu mikäli siihen on tarvetta
- Työ tehdään pitkälle käsityönä. Noin 70 % liikevaihdosta muodostuu lentokoneaterioiden valmistamisesta ja 30 % myynnistä ulkopuolisille asiakkaille. Ulkopuolisten asiakkaiden myyntiä pyritään lisäämään.
- kokoaika lisääntyvä tietotekniikka matkahuoltotoiminnan puolella. Kahvilan puolella kokoajan muuttuvaa virkamiessäädäntää.
- yrittäjän oman panoksen lisääntyminen
- kuljetusten lisääntyminen
- Puolivalmisteiden lisääntyminen
- BYROKRATIA
- vastaanoton työvuorot. Kolmivuorotyötä kukaan ei halua tehdä, työvuorot muuttuvat korkeintaan 2 vuoroiseksi, aamu-ilta tai ilta-yövuoroja
- asiakkaan viihtyvyyteen vaikuttavat, tuotekehittelyyn panostaminen
- moni ei halua vain tarjoilla, vaan kaipaa suurempia haasteita jo liian aikaisin

### Ei muutoksia

- Ei mitään
- Ei suuria muutoksia, mutta keittiöhenkilökunnan tarve kasvaa edelleenkin
- ei muutosta
- ei mikään
- alalla ei muutoksia
- Ei todella merkittäviä muutoksia
- Ei suuria muutoksia

#### Luopuu alasta

- Olemme luopuneet ravintolatoiminnasta
- suunnittelen lopettavani yritystoiminnan ja siirtyväni toiselle alalle

### **Koska nuorten koulutus vastasi tarpeita erittäin huonosti tai huonosti niin toivomme, että voisitte perustella mielipidettänne lyhyesti:**

#### **Asenne ja työelämätaidot**

- Asenne työelämään ja työntekoon turhan usein naiivi ja liian pehmeä. Työelämän ja ammatin asettamiin haasteisiin ei olla valmiita vastaamaan.
- Työelämätaidot monilla olemattomat.
- Joko käden taidot ovat kunnossa, mutta työelämätaidot / asenne pielessä tai päinvastoin.
- alalle tarvittava asenne puuttuu: uskotaan olevan baarimestareita, kun on käyty alan peruskoulutus.
- muu koulutus on niin joustavaa että työelämän pelisääntöjen opettamiseen menee kuukausia. Ei osata tulla ajoissa tai ollenkaan, ei oteta vastuuta, ei kunnioiteta esimiehiä, eikä tunneta minkäänlaista ammattilypeyttä. Jos ei huvita, vaihdetaan alaa kuin sukkia.
- KOUULUIHIN VALITTAAN HENKILÖITÄ JOITA ALA EI ERITYISEMMIN KIINNOSTA. ASENNE TYÖNTEKOON JA NORMAALIT TYÖELÄMÄN SÄÄNNÖT OVAT VAIKEITA NUORILLE
- Ja uudet valmistuneet ovat ymmärtäneet työelämän väärin. Yleensä nuorilla on kasvava asenneongelma.
- ASENNE JA TYÖMOTIVAATIO
- Heillä ei ole käsitystä työelämän velvollisuuksista. Lyhyesti sanottuna ei tottele eikä kunnioita ketään. Asiakaspalvelusta ei harmainta aavistustakaan, eivät osaa kohdata asiakasta. Oma -aloitteisuus puuttuu täysin. Pitäisi ottaa käyttöön vanha systeemi eli ensin töihin ja sitten vasta kouluun että tietävät mihin ovat ryhtymässä niin ei tarvitse marista että joutuu tekemään työtä palkan eteen.
- suurimmalla osalla on hyvin vähäinen tieto siitä, mitä nykyaikana ravintolatyöntekijältä vaaditaan. Harjoittelupaikkoja pitäisi miettiä tarkemmin.

#### **Puutteelliset taidot ja osaaminen**

- Perustaidoissa selkeitä puutteita, puhumattakaan syvällisemmästä osaamisesta. Alan uusimmista virtauksista ei mitään käsitystä.
- Ammattiutkinnoista valmistuvien käden taitojen osaaminen yhdistettynä työelämätaitoihin / asenteeseen on hyvin vähäistä. Joko käden taidot ovat kunnossa, mutta työelämätaidot / asenne pielessä tai päinvastoin. Restonomitaustaisia "johtajia" on tarjolla yllin kyllin, mutta heidän todellinen osaaminen edes esimiestaitojen osalta (puhumattakaan käden taidoista) on suurella osalla todella puutteellista.
- Työtehtävät ehkä hallitaan yleisellä tasolla, mutta erikoistumisessa parantamisen varaa.
- Olemme rekrytoineet viime vuosina aikana muutamia eri oppilaitoksista juurivalmistuneita kokkeja (n. 6 henk.) kesätöihin
- haaveillen, että saisimme heistä sesonkiapua keittiössä. Ja voi hurja! Vain YKSI heistä pystyi parin kuukauden INTENSIIVISEN KOULUTUKSEN/OPASTUKSEN jälkeen toimimaan KOKIN tehtävissä. Kaikki muut olivat surkeita vielä kesänlopulla KEITTIÖAPULAISINAKIN - kokeiksi emme heitä voineet kyllä päästää lainkaan. Emme ole mikään tasokas gourmet -paikka, vaan tarjoamme ihan tavallista, mutta maukasta perusruokaa.
- Osaamisen taso ei ole kokemuksemme mukaan riittävän korkea. Tämä koskee baarimestareita sekä tarjoilijoita.
- Suomenkielellä opiskelleet eivät osaa edes ruotsia ja kielitaito muutenkin on paljon heikompaa kuin vanhemmalla sukupolvella, jotka osaavat jo peruskoulun perusteella jopa hieman saksaa englannin lisäksi. Meillä luokitellaan kielitaitoisiksi ne jotka osaavat suomen, ruotsin ja englannin kielen lisäksi jonkun muun kielen. Nykynuoret osaavat vain suomea ja englantia.

#### **Opetus puutteellista/suppeaa/vanhentunutta**

- Opettajien pitäisi käydä enemmän kentällä päivittämässä tietoja alasta, työmenetelmistä ja trendejä.
- Alan uusimmista virtauksista ei mitään käsitystä.
- Nykykoulutuksessa ei opiskella ammattia laaja-alaisesti, vaan kärjistäen keskitytään siihen, että kokki osaa paistaa pihvin pannulla ja keittää perunoita, sekä että tarjoilija osaa kantaa lautasia joten kuten ja avata viinipullon häthätää. Keittiöhenkilökunnan tulisi jo koulussa tutustua elintarvikkeisiin ja niiden käsittelyyn laajemmin (mm. ruohojen käsittelyä, mitä ovat erilaiset yrteit, kalojen käsittely käytännössä) samoin kuin salityöntekijöiden tulisi koulutuksessa saada laajempi näkemys ammatinharjoittamisesta (mm. salissa annosten viimeistely ja sitä kautta keittiötyön perusteet, jotta osaa asiakkaille välittää tietoa, eri juomien oikeaoppiset anniskelutavat etc.) Näitä kaikkia taitoja molempien (keittiö ja sali) tulisi vielä harjoitella runsaasti koulussaan, jotta he kykenisivät oikeasti tekemään opiskelemaansa työtä valmistuttuaan. Nykykoulut tuntuvat enemmän keskittyvän tuloksen tekoon ja tuntien karsintaan.
- Esimerkkinä konkreettisesta vastaavuusongelmasta on erikoisruokavalio-osaamisen muuttuminen vapaaehtoiseksi kurssiksi, vaikka ko. osaamisen tarve vain lisääntyy.
- Huonosti koskee tarjoiluhenkilökuntaa Yrityksemme kaipaa VATITARJOILUUN kykeneviä henkilöitä
- Kouluissa opetetaan liian hienoa asiakaspalvelua. Tavallinen ruokaravintola / itsepalvelu on unohdettu

### **Käytännön työkokemus vähäistä**

- Koulussa käytännön kokemusta tulee hyvin vähän. Työharjoittelua pitäisi olla huomattavasti enemmän, jolloin nuoret joutuisivat etsimään itsellensä työpaikat ja oppivat käytännössä asioita opiskelun yhteydessä.
- ammattiin on opittava kuitenkin lopulta vasta työpaikassa, eri ravintoloissa on eri menut.
- varsinainen koulun ohella tehty työ kokemus puuttellinen
- Alalla opitaan eniten työelämässä.
- vähän kokemusta käytännön työstä, usein henkilö luulee osaavansa enemmän kuin todellisuudessa osaa

### **Alalle ei koulutusta**

- Pizzeriatyöntekijöitä ei kouluteta missään, joten osaavaa henkilökuntaa emme saa mistään koskaan.
- ko. huvi-,teema- ja elämyspuistoalalle ei sopivaa koulutusta. Esimieskoulutuskin vain majoitus ja ravitsemisalalle, muttei huvipuistoalalle

## **Koska aikuiskoulutus vastasi tarpeita erittäin huonosti tai huonosti niin toivomme, että voisitte perustella mielipidettänne lyhyesti:**

### **Työmotivaatio ja kiinnostus alaa kohtaan**

- Työmotivaatio puuttuu usein
- Aika paljon valmistuu ihmisiä, joilla ei ole oikeasti halua/motivaatiota tehdä raskasta ravintolatyötä. (15312284)
- Aikuiskoulutuksen saaneet ovat usein vajaatehoisia ja huonon itsetunnon omaavia pakkokoulutuksen saaneita, joita ala ei alun perin kiinnosta mutta ovat joutuneet pakosta uudelleen kouluttautumaan johonkin, ja hotelliala oli huonoista vaihtoehdoista paras.
- Ks. kohta 15. Aikuisilla usein paremmat työelämätaidot. Usein oma aktiivisuus ja motivaatio oppimiseen ja tiedon itsenäiseen hakemiseen antavat nuoriin verrattuna parempia valmiuksia.
- Mihinkään koulutukseen ei sisälly pizzan valmistusta, riittävästi asiakaspalvelua tai kassajärjestelmien opetusta, joten valmistuneet eivät käytännössä osaa yhtäkään pizzerian työtehtävää.
- KOSKA TYÖ ON AJOITAIN KIIREISTÄ JA RASKASTA EI NYKYINEN KOULUTUS ANNA SIIHEN VALMIUKSIA

## **Minkälaisia täydennys- tai jatkokoulutustarpeita yrityksellänne tulee olemaan seuraavan neljän vuoden aikana?**

### **Esimieskoulutus**

- Esimieskoulutusta
- Esimieskoulutus
- esimieskoulutus
- Esimiesvalmennukset ovat suurin pullonkaula. Suorittavaa tason työntekijöitä löytyy taas tällä hetkellä, samoin tulosvastuullisia esimiehiä, mutta suurin pula on työnjohtotasosta.
- Päällikkö tason
- Keittiöesimiesten koulutus aina keittiömestariksi ja päälliköksi asti, kuin myös salin puolella viinimestarikoulutus ja baarimestarikoulutus aina hovimestariksi asti
- esimiestaitojen kehittäminen
- esimies jatkokoulutus
- Esimies koulutus

### **Asiakaspalvelu**

- asiakaspalvelukoulutus
- palvelukoulutus
- Asiakaspalvelun parantaminen
- asiakaspalveluosaamisen kehittäminen
- asiakaspalvelu
- Asiakaspalvelu

### **Kokki**

- ravintolakokin täydennyskoulutus
- kokin perustutkinto, vastaava
- osaamisen päivittämistä kokeille
- Tavallista Kokkien koulutusta ammattioppilaitosten kanssa

### **Baarimestari**

- Baarimestarin koulutus
- Baarimestarinammattitutkinto
- Baarimestari joka hallitsee myös keittiön
- Baarikoulutuksen tarvetta

### **Tarjoilu**

- tarjoilijakoulutuksen tarvetta
- osaamisen päivittämistä tarjoilijoille
- Tavallista Tarjoilijan koulutusta ammattioppilaistosten kanssa

### **Muut**

- Alan lisäkoulutus ohjelmia
- koulutamme säännöllisesti kaikkia henkilöstötasoja.
- Jatkuva sisäinen koulutus
- omaan koulutukseen aikaa
- henkilökunnan täydennyskoulutus
- Tällä hetkellä työntekijöitä opiskelee oppisopimuksella elintarvikealan perustutkintoa.
- ammatti tutkinto
- Oman ketjukonseptien koulutusta
- tarpeita olisi kyllä mutta halukkuutta koulutukseen ei juuri ole. Tuuraajien järjestäminen on vaikeata koulutuksen ajaksi.
- koulutamme todennäköisesti jo listoilla olleita talon sisällä.
  
- ensiapukurssit kaikille
- Rekrytoitavan henkilöstön työelämävalmiuksien kehittymisestä riippuen: - käden taitojen täydennyskoulutusta – esimiestaitojen koulutusta - kotouttamiskoulutusta jne.
- Viinikoulutusta, lyhyitä muutaman päivän teemakursseja yleensäkin.
- Henkilöstöhallinto, turvallisuus
- monitaitoisuuden lisääntyminen
- Monimuotoisuuden johtaminen, Asiakaspalvelu, Vastuullisuus,
- Myyntitoimintojenkehittäminen

### **Ei tarvetta**

- Jatkamme edelleen "työssäoppimisen kautta kehitty" -linjalla.
- ei mitään
- ei suunnitteilla
- ei tarvetta
- EI OLE TARPEITA
- Ei tiedossa
- epätodennäköistä, että on tarvetta
- ei tällä hetkellä tiedossa olevia tarpeita
- ei ole
- EI OLE VIELÄ TIETOA TULAVAISSUUDEN VAATIMUKSISTA

### **Jokin muu yleis- tai ammatillinen osaaminen, joka korostuu paljon:**

#### **Moniosaaminen**

- Monipuolinen koulutus ja osaaminen. Halu työskennellä monen laista osaamista vaativissa työtehtävissä.
- moniosaajius
- SE ETTÄ PYSTYY JA ON TARVITTAESSA VALMIS TEKEMÄÄN MUUTAKIN KUIN AMMATTINIMIKKEEN ALLA ON
- Monipuolisuus eli moniosaaminen. Etenkin pienyrityksessä on erittäin tärkeää, että työntekijä kykenee auttamaan niin salissa kuin keittiössä esim. yllättävissä kiiretilanteissa.

#### **Sopeutuminen ja joustavuus**

- Asennemuutos että välillä voidaan olla töissä salissa, välillä tiskissä, välillä narikassa, välillä tarjoilla kahvia jne. Eli halukkuutta tehdä töitä siinä pisteessä missä on tarvetta eri kelloinaikoina
- sopeutuminen muuttuviin tilanteisiin
- joustavuus

#### Asiakaspalvelu

- suora asiakaspalvelu
- luontainen asiakaspalvelu
- palveluhalukkuus

#### Myynti

- Myyntitaidot
- Myyntityö

#### Talousosaaminen

- taloudellisuus
- Näkisin mielelläni perus - ja ammattiopetuksessakin tuloslaskennan perusteiden mukaanottamista. Alan kannattavuus on tiukoilla ja tilannetta helpottaisi, jos ammattityöntekijöillä olisi jo koulusta perustiedot esim. myyntikatteesta ja tehokkuuden merkityksestä tulokseen.

#### Kielitaito

- Kielitaito
- Kielitaito. Töitä saavat ne jotka osaavat kieliä ja joiden ulkoinen olemus ei ole täynnä nastoja ja henkilökohtaisia anarkistisia symboleita. Asenne ja halu tehdä töitä, nykynuorilla hovit ja vapaa-aika menee töiden edelle.

#### Muut

- yhteistyövalmiudet
- Yleisasenne jatkuvaan työsuhteeseen.
- Vastuun ottaminen omasta työstä
- TILANNE HALLINTA
- työelämän perustaidot
- viinitietous
- tuotevastuu:raaka-aineiden alkuperä
- annoskokojen optimointi suhteessa koko ruokailijamäärään lautastarjoilu / buffet
- Vatitarjoilu Banquet-toiminta
- turvallisuus
- yrittäjänvaihdoksen kautta tuleva uusien toimintamallien sisäistäminen jne.

#### Jokin muu yleis- tai ammatillinen osaaminen, joka korostuu jonkin verran

- tarjoilijoilla myös jonkinasteinen esimiestaidot, koska jos on vain yksi tarjoilija paikalla täytyy kyetä toimimaan myös vastaavana.
- Tuotetuntemus.
- iloinen asiakaspalvelu
- Hygienia
- työturvallisuus
- ajankäyttöhallinta, työvuorosuunnittelu
- moniosaajisuus
- Asennemuutos että välillä voidaan olla töissä salissa, välillä tiskissä, välillä narikassa, välillä tarjoilla kahvia jne. Eli halukkuutta tehdä töitä siinä pisteessä missä on tarvetta
- Kansainvälisyys (esim. ruokakulttuurin kansainvälistyminen, etnisten asiakasryhmien palveluhaasteet)
- epämiellyttäviin työaikoihin ei löydy hakijoita. Se joka on aamuvirkku tai jaksaa valvoa öitä saa töitä.
- LUOTETTAVUUS

#### Koska nuorten koulutus ei vastannut määrällisiä tarpeitanne niin toivomme, että voisitte perustella mielipidettänne lyhyesti:

##### Toimiala/koulutus ei ole houkutteleva/arvostettu

- Toimialaa ei koeta tällä hetkellä nuorison kesken kovin haluttavaksi
- Ammatillisen koulutuksen suosio ei ole ollut riittävällä tasolla tarvittaviin paikkoihin nähden. Tulevaisuudessa asia tulee korostumaan, koska ikärakenne alalle on senkaltainen, että lähivuosina ammatillaisia poistuu työmarkkinoilta merkittävästi enemmän kuin sinne on tulossa väkeä.
- Yhteiskunta-arvot ovat palvelualaa vastaan
- Ongelma ei sinällään ole aloituspaikkojen määrä oppilaitoksissa, vaan alalle hakeutuvien määrä. Kurssit ammottavat tyhjiyttään ja täysillä kursseilla on paljon "pakkokoulutettavia" ja siten asennevammaisia.
- Alan kiinnostus nuorten parissa ei ole tarpeeksi suurta

### **Alan vaihto ja motivaatio**

- Alan koulutuksen saaneet vaihtavat alaa. Hotelli ja Ravintola ala ei vastaa odotuksia.
- ammattitaitoisen työvoiman saanti hankalaa ja alan vaihto nuorilla melko lyhyessä ajassa
- koulutettava aines ei ole motivoitunutta alalle, haetaan, koska muualle ei päästä. Entisaikainen työharjoittelu ennen alalle koulutukseen hakemista olisi järkevää, koska silloin nuori pystyisi hahmottamaan mille alalle on lähtemässä.
- Valmistuvia ammattilaisia on liian vähän, mutta aloituspaikkojen lisääminen ei välttämättä ole paras ratkaisu ongelmaan. Näkisin, että oppilasvalinnalla ja opintojen tukemisella päästäisiin parempaan määrälliseen tulokseen kuin vain paikkoja lisäämällä.
- pitäisi kouluttaa enemmän, koska vain osa päätyy alalle
- MaRa alan opiskelija työllistyvät myös muille aloille. Kaikki valmistuneet eivät sijoitu tälle alalle.

### **Ammattitaitoista väkeä ei ole saatavilla/alalle vaikea rekrytoida**

- Alueellamme ei ole riittävästi ammattitaitoisia keittiö - ja salityöntekijöitä, mikä näkyy alueella jo asuvien hakijoiden määrän vähytenä kun uusia henkilöitä haetaan töihin. Olemassa olevan koulutuksen taso on myös liian alhainen; kun ihminen tulee suoraan koulunpenkiltä työhön ei hän kykene juuri muuhun kuin yksinkertaisimpiin tehtäviin ammatissaan. Koulutusvastuu on näin siirtynyt yrityksille.
- paikkakunnalla, jolla toimin rekrytointiongelma
- Emme löydä työharjoittelijoita emmekä työntekijöitä helposti.
- Oppilaitoksiin laittamamme kesätyöpaikat eivät tuottaneet yhtään hakemusta v. 2008
- Rekrytoitaessa ei riittävästi koulutettuja tarjolla.
- vaikea saada tarjoilijoita
- Kahvila-alalle työnhakijoista vain murto-osalla (<10%) on ammatillista koulutusta alalle.
- Osaavia ruokatuotannon työntekijöitä ei saatavilla
- VAPAITA TYÖPAIKKOJA TÄYTETTÄESSÄ YLEENSÄ NUORIA HAKIJOITA ON ERITTÄIN VÄHÄN
- keittiötyöhön vaikea löytää henkilöä, missä koulutettu henkilöstö piileskelee
- Tarjolla ei ole vaihtoehtoja HYVISTÄ työntekijöistä, oma-aloitteisia ja reippaita, asiakaspalvelukaitoisia ja -haluisia
- Siksi että työpaikkoja on auki nytenkin, mutta ei ole hakijoita.

### **Yleisosaamista/peruskoulutuksen osuus**

- Yleisosaamista koulutetaan liikaa, ammatillista osaamista painotettava enemmän.
- Peruskoulutusta on liikaa, koska niillä taidoilla ei juuri ole käytännön merkitystä
- Yleisosaamisen taitoa pitäisi lisätä, paljon pieniä yrittäjiä joilla ei ole rahaa palkata sekä tarjoilijaa ja kokkia erikseen.

### **Muut**

- vähän teoriaa ja enemmän käytäntöä
- Matkailualan koulutuspaikkoja on luotu aivan liikaa eri tasoille
- Pizzeriatyötä ei opeteta ollenkaan.
- Olemme kahvilamatkahuoltoasiamies Joudumme työn lomassa opettamaan paljon uudelle tulokkaalle oppimisaika on pitkä .Paljon muistettavaa. Ei voi joka tilanteessa kun palvelut asiakasta ottaa ohjeita esiin. Täytyy ohjeistaa sivusta erittäin paljon. oppimisaika saattaa kestää 3 -6kk jotta pystyy yksinäiseen työskentelyyn. Työ on monipuolista. Kahvilan puoli on helppo koulusta saapuneelle, mutta kun pitää osata pienessä yrityksessä kaikki.
- Vastaanoton tuuraajaksi sopii parhaiten korkeakoulu tai yliopisto opiskelija jolla on mahdollisuus tuurata myös arkena opiskelujensa ohella. Hyvän asenteen omaava kielitaitoinen henkilö (esim. yloppilas) pärjää vastaanotossa paremmin kuin suoraan koulusta tullut henkilö joka luulee tietävänsä kaiken ja tavoittelee esimiespaikkaa jota ei ole eikä hän kielitaidottomana sitä saisi vaikka sellainen olisi tarjolla.

## **Koska aikuiskoulutus ei vastannut määrällisiä tarpeitanne niin toivomme, että voisitte perustella mielipidettänne lyhyesti:**

### **Liian vähän koulutusta**

- Alueella ei juurikaan ole aikuisten ammatillista koulutusta alallemme.
- Keittiöalan aikuiskoulutusta enemmän ja alalle suuntaamista. Olisi jo vastuu taskussa moni kotikokki pärjää alalla paremmin kuin koulusta tulleet kädettömät.
- Tässä voisi olla parantamisen paikka eli määrän lisääminen ja tässäkin opiskelijavalinnan oikea kohdentaminen, jotta alalle saataisiin todella uusia ammattilaisia.

### **Työvoiman heikko saatavuus**

- ei työvoimaa saatavilla
- Ammattitaitoista henkilökunta vaikea saada
- Työpaikkoja olisi auki, mutta ei ole edes hakijoita.

### **Koulutuspuutteita**

- Elintarvikealan perustutkinto olisi suotavaa olla työntekijöillä, jotta ymmärtävät paremmin hygieniavaatimukset ym. (talossa on oma kerran vuodessa pidettävä hygieniakoulutus).
- Koulutuksessa ei opeteta riittävästi tarjoilutehtäviä palvelu- ravintolassa, vain itsepalvelulinjaston hoitoa.
- Pizzeriatyöntekijöitä ei kouluteta ollenkaan.

### **Muut**

- Ylitarjontaa
- alan vaihto
- Liian vähän käytännön työkokemus, kirjasta ei opi asiakaspalvelua ja todelliset työt. Ne pitää tehdä ja oppia käytännössä
- sotilaskoti saa tarvittavan työvoiman harrastuksen kautta koulutus annetaan työpaikalla tai nuoren ammattiopinnoista
- Aikuisilla on yleensä jokin koulutus jo ennestään. Olisi hyödyllisempää kehittää kyseistä henkilö hänen omalla osaamisalueellaan kuin ohjata hänet täysin uudelle alalla. Useimmat tehtävät tarvitsevat vain tekijän ei koulutuksen saanutta henkilöä joka halajaa heti muihin tehtäviin.
- aikuisia ei juurikaan hakeudu koulutuksen jälkeen tietäen kyseessä olevan ns kesäsesonki työ. työllistyvät siis mitä ilmeisimmin vakituiseen työsuhteeseen muualle.

## **Miten kehittäisitte ammatillisen koulutuksen yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä? Mitä uusia yhteistyömuotoja ehdotatte?**

### **Lisää työharjoittelua**

- työharjoittelun lisääminen ja monipuolistaminen, siis työharjoittelua sekä salin että keittiön puolella (14998618)
- Enemmän työharjoittelua
- Työharjoittelu
- Pidemmät työssäoppimisjaksot, joita jaksotettaisiin niin että ensin teoriaa sitten työelämää sitten teoriaa ja taas työelämää. Opettajat enemmän yrityksen välillä kommunikoimassa kuin vain kerran voidaan siirtää opiskelija tasoa ylemmälle tai alemmalle tasolle töissä kun yhdessä keskustellaan taidoista ja tiedoista. Itse olin aikoinani ensin töissä sitten vasta keittiökouluun ja 8vko harjoittelu menikin koulunkeittiön siivouksessa, todella lähellä opiskelujani?
- Enemmän käytännön töihin tutustumista opiskelijoille. Mieluummin palkattuina/palkittuina kuin ylimääräisinä, ilmaisina työntekijöinä. Liiallinen sivusta seuraaminen latistaa aloitekykyä, eikä vala opiskelijalle uskoa omiin kykyihinsä.
- HARJOITTELUJAKSOJA

### **Opettajat yrityksiin**

- Myös alan oppilaitoksien opettajien olisi hyvä välillä hakeutua yrityksiin ns. harjoittelujaksoille päivittämään osaamistaan. moni yritys varmasti mielellään tarjoaisi opettajille myös mahdollisuuksia päivittää osaamistaan käytännön työssä. Oppilaitoksilla voisi olla mahdollisuus myös tarkemmin seurata alan kehitystä muualla mailamassa ja tuoda oppilaiden välityksellä ideoita alan yrityksille.
- Alan opinahjojen ammattiopettajat tutustumiskäynteihin alan paikkoihin pitäisi olla päivänselvä asia, vaan kovin nihkeää on ollut, toivoisin reipastumista tässä asiassa. Yrityskäynti 1 -2 krt/vuosi suositeltavaa, eikä vain huippu gourmet paikkoihin vaan myös pienempiin korkeatasoisiin ravintoloihin.
- opettajat kentälle oikeisiin töihin
- Oppilaitosten työntekijöiden (opettajat, rehtorit, opot jne.) ja yritysten välisen yhteistyön lisääminen, jotta oppilaitosten työntekijöillä on aina käytettävissään viimeisin tieto yritysmaailmasta.
- Opettajat katsomaan mitä on real life

### **Yritysvierailut**

- enemmän yritysvierailuja
- Haluaisin tutustua oppilaitosten opoihin tms. ja järjestää heille mahdollisuuden tutustua omaan yritykseen. "Tutustumispäivät"
- tutustumiset, tiedottaminen alan opiskelijoille yrityksistä

### Aktiivisempi yhteydenpito

- aktiivisuutta myös koulujen puolelta, esim itselläni ei minkäänlaisia yhteydenottoja koulujen puolesta.
- oppilaitoksien aktiivisempaa yhteydenpitoa alan yrityksiin. Näin saadaan tietoa välitettyä paremmin.
- **Oppilaitokset järjestävät erilaisia yhteistyötilaisuuksia, mutta työpaikan edustajia on erittäin vaikea saada paikalle!**

### Vapaamuotoinen tutustuminen

- Pidän tärkeänä myös vapaamuotoisempaa tutustumista yksöiden vetäjien ja ammattiohjaajien välillä, uskoakseni tästä hyötyvät sekä opettajat, yksiköiden vetäjät ja myös työssäoppijat.
- **Puolivirallisia tilaisuuksia, joissa yritykset ja oppilaitosten henkilöstö voi tutustua toisiinsa.**

### Koulutusta yrityksissä

- **Opetus osittain yrityksessä opettajalle tutussa paikassa ja esim. pienryhmissä.**
- **utkintojen suorittaminen monikansallisissa yrityksissä aikuisopiskelijoille**

### Huonot kokemukset yhteistyöstä

- Alueen oppilaitokset eivät halua tehdä yhteistyötä koska pitävät pizzeriatyötä ala-arvoisena ravintola-alan opiskelijoille. Jos saataisiin edes tarjota opiskelijoille harjoituspaikkoja...
- meidän erikoisolosuhteet antavat eri haasteet kuin muu kahvilatoiminta, joten yhteistyö on näennäistä ja harvoissa kokeiluissa ei ole tullut valmista

### Muut

- korostetaan palvelussa onnistumista ja sitä kautta työtyytyväisyyttä " ammattilaiset " voisi kertoa miksi voi viihtyä alalla mikä ei ole suinkaan helpoimpia
- Enemmän tietoa alan vaihtoehdoista oppilaille. Täsmäkoulutusta. Palvelu, palvelu ja palvelu!
- oppisopimuskoulutus on toimiva muoto
- Mentorointi yhteistyö on osoittautunut hyvin antoisaksi ja suhteista edistäväksi.
- Oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittäminen
- teillä on yllä hyvät kohdat, yhteistyötä ja tutustumista alan yrityksiin olisi vain lisätävä ja hankittava kouluhih yritysten edustajia,rittäjiä, kertomaan yrittäjyyden faktat ja kannustaa ryhtymään siihen.
- Oppilaitoksen opintosuunnitelmaa voisi kehittää esim. siten, että koulutus vastaisi enemmän sitä VAATIVAA, RANKKAA ravintolatyötä, mitä se todellisuudessa on. Kokemustemme mukaan esim. juurivalmistuneet kokit ovat kuin "TV-kokkeja", joiden työtehtäviin EI ITSE ASIASSA KUULUKAAN VALMISTAA RUOKAA ASIAKKAILLE (saati huolehtia työpisteidensä siisteydestä). Heidät on koulutettu siten, että heillä on jokin YLVÄÄMPI VISIO siitä, mitä keittiössä tehdään (mutta mikä, se ei kyllä sekään ole meille selvinnyt...).
- Oppilaitosten olisi ensiarvoisen tärkeää tehdä yhteistyötä MYÖS PIENTEN ja vaatimattomienkin yritysten kanssa. Näin koulutukseen saataisiin myös "tavallisia työelämän elementtejä" eikä oppilaitoksista valmistuvilla olisi niin suurta kynnystä mennä töihin "tavalliseen yritykseen", missä pitää tehdä töitä - valitettavasti! Ja kaikki valmistuvathan eivät kuitenkaan millään pysty työskentelemään "YKKÖSLUOKAN PAIKOISSA".
- **Yritysten esimies ja suorittavantason vierailut oppilaitoksiin esim. osallistumalla koulutukseen. Esim. kampanjaviikkojen suunnittelu ja tekeminen yrityksissä yhdessä opiskelijoiden kanssa. Suunnitelmallinen opiskelijoiden ja yritysten yhteistyö.**
- **Opiskelijoiden kummiyritys-toimintaa niin, että opiskelijalla on koulutuksen alusta asti yritys, jossa voi olla koko koulutuksen ajan henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti oppimassa tekemisen kautta. TOP -jaksot palkallisia jolloin motivaatio on korkeampaa.**
- **Yhteistyösopimuksia, työssäoppimista erilaisissa toimipaikoissa, stipendejä kysellen, yritysesityksiä, kenties pidempiä työssäoppimisjaksoja.**
- **yhteisesti suunniteltujen koulutusten toteuttamista ja erityisesti työelämän lähtökohdista.**
- **yhteistyöprojektit**

## Mihin oppilaitoksiin yrityksenne pitää yllä yhteistyösuhdetta?

### Haaga

- Haaga-Helia
- Haaga Helia Haagassa
- Haaga-Helia
- Haagaan, osallistumalla itse kursseille
- Haaga Helia
- Haaga Instituutti
- Haaga Instituutti
- Haaga Instituutti

**Länsi-Uudenmaan koulutuskeskus**

- Länsi-Uudenmaan koulutuskeskus lohja
- Länsi-Uudenmaan koulutuskeskus/Nummelan toimipiste
- Länsi-Uudenmaan ammatillinen oppilaitos LUKK

**Adulta**

- Adulta
- Adulta
- Adulta
- adulta järvenpää

**Edupoli Porvoo**

- Edupoli Porvoo
- edupoli porvoo
- Porvoon oppilaitos

**Axxell**

- axxell, Karjaa
- Axxell, Karjaa ja Tammisaari

**Lönnrot-opisto**

- elias lönnrötin opisto
- Lönnrot opisto

**Muut**

- Vantaalla olevia kotitalousoppilaitokset
- Jyväskylä, Joensuu, Pori, Turku, Vaasa alan oppilaitokset
- ELKO Sammatti
- Keuda
- Östra Nylands yrkesinstitut, Amisto Askola. Keravan ammattioppilaitos.
- malmin kauppiis
- SLK
- Roihuvuoden ammattikoulu leipurilinja
- Innofocus
- Hanken
- tuusulanjärven ammattiopisto järvenpää.
- Koulut työharjoittelut
- Oma baarikoulutus.