

Restonomikoulutuksesta valmistuneiden työllistyminen vuosina 2005, 2011 ja 2016

Emmi Lehtinen

Opinnäytetyö
Hotelli- ja ravintola-alan
liikkeenjohdon
koulutusohjelma
2016



| | |
|--|--|
| Tekijä Emmi Lehtinen | |
| Koulutusohjelma Hotelli ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Restonomikoulutuksesta valmistuneiden työllistyminen vuosina 2005, 2011 ja 2016 | Sivu- ja liitesivumäärä 68+ 24 |
| <p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Haaga-Helia ammattikorkeakoululle. Työ liittyy kansalliseen restonomitutkimukseen ja tavoite on saada vastaus pääongelmaan: kuinka valmistuneiden restonomien työllistyminen on kehittynyt vuosien 2005 ja 2016 välisenä aikana? Restonomitutkimus on toteutettu aikaisemmin vuosina 2005 ja 2011. Pääongelman lisäksi kartoitetaan vastausta alaongelmien avulla, joiden avulla selvitetään kuinka moni restonomeista työskentelee kokoaikaisesti sekä ansiotulon kehitystä ja osaamisvaatimuksia työelämässä nyt ja tulevaisuudessa.</p> <p>Tietoperustassa tutkitaan yleistä työllistymis- ja palkkaustilannetta Suomessa ja kansainvälisesti. Lähteinä käytetään aikaisempia tutkimuksia ja artikkeleita aiheista. Työllistymisellä tarkoitetaan kaikkia henkilöitä, jotka ovat työsuhteessa. Ansiotulolla puolestaan tarkoitetaan työsuhteesta saatua palkkaa tai eläkettä. Tietoperustassa käsitellään myös niin tämän hetken työelämän osaamisvaatimuksia, kuin tulevaisuudenkin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin keväällä 2016. Se toteutettiin kvantitatiivisena kyselylomaketutkimuksena. Kohderyhmäksi valikoitui jo valmistuneet restonomit vuosien 2000–2015 ajalta. Tutkimukseen lähti mukaan 12 ammattikorkeakoulua Suomesta. Kyselylomake koottiin aikaisempien tutkimusvuosien kyselylomakkeiden perusteella, kuitenkin nykyhetken sopivaksi muokaten. Poiketen aikaisemmista vuosista, tänä vuonna kysely päätettiin lähettää postikortissa kaikille osallistujille ja ohjata siinä olevan linkin avulla vastaajat www.palkkatutkimus.fi-sivuille vastaamaan sähköiseen kyselyyn. Kysely lähetettiin 13 053 henkilölle.</p> <p>Tutkimukseen vastasi 858 henkilöä. Tuloksista voidaan todeta restonomien työllistyvän hyvin, yleisestä taloudellisesta tilanteesta huolimatta. Määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä on Suomen tilanteeseen verrattuna vähemmän, vaikka osa-aikaisuus on alalle tyypillistä. Ansiotulo puolestaan ei ole noussut Suomen yleisen tason mukana. Restonomeista hiukan yli puolet onkin tyytymättömiä palkkaukseensa. Tulevaisuudessa työelämässä tullaan arvostamaan moninaisuutta ja sen ymmärtämistä, teknologiataitoja sekä erilaista joustavuutta. Restonomikoulutuksen puolestaan tulisi lisätä virtuaalista ja käytännön opetusta, kansainvälisyyttä sekä tehdä tiiviimpää yhteistyötä alan työelämän kanssa.</p> <p>Tutkimuksen avulla saatiin tietoa alan oppilaitoksille, opiskelijoille sekä yrityksille. Tulosten avulla restonomikoulutusta voidaan kehittää lähemmäs työelämän odotusten mukaisiksi ja opiskelijat puolestaan saavat käsityksen, mitä heiltä työelämässä edellytetään ja odotetaan.</p> | |
| Asiasanat Työllistyminen, ansiotulo, osaaminen, restonomi ja palkkaus | |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Työllistymis- ja palkkatilanne Suomessa ja maailmalla..... | 3 |
| 2.1 | Yleinen talouden tilanne vuoden 2008 laman jälkeen..... | 3 |
| 2.2 | Työllistyminen Suomessa ja maailmalla..... | 4 |
| 2.3 | Ansiotulon kehitys | 6 |
| 3 | Restonomikoulutus ja työntekijä tänään | 7 |
| 3.1 | Restonomikoulutuksen antamat työelämävalmiudet..... | 7 |
| 3.2 | Työelämän osaamisvaatimukset | 8 |
| 4 | Tulevaisuuden työelämä | 10 |
| 4.1 | Majoitus- ja ravitsemisalan tulevaisuus Suomessa..... | 10 |
| 4.2 | Tulevaisuuden osaamisen vaatimukset | 11 |
| 5 | Restonomien palkka- ja työllistymistutkimus vuonna 2016 | 15 |
| 5.1 | Tutkimuksen tavoitteet | 15 |
| 5.2 | Tutkimuksen toteutus | 15 |
| 6 | Restonomitutkimuksen tulokset vuosina 2005, 2011 ja 2016 | 18 |
| 6.1 | Vastaajien profiili | 18 |
| 6.2 | Vastaajien työllisyystilanne | 22 |
| 6.3 | Vastaajien palkkakehitys | 46 |
| 6.4 | Restonomiopintojen tunnettavuus ja tulevaisuus | 52 |
| 6.5 | Restonomien osaaminen ja tulevaisuus | 53 |
| 7 | Pohdinta ja johtopäätökset | 60 |
| 7.1 | Johtopäätökset..... | 60 |
| 7.1.1 | Restonomien työllistyminen yleistä tasoa parempi | 60 |
| 7.1.2 | Restonomit ovat tyytymättömiä ansiotulon nykyiseen kasvutahtiin | 62 |
| 7.1.3 | Restonomien tulevaisuus muuttuu digitaalisemmaksi ja moninaisemmaksi..... | 63 |
| 7.2 | Tutkimuksen luotettavuus | 65 |
| 7.3 | Oma oppiminen..... | 66 |
| | Lähteet..... | 69 |
| | Liitteet | 73 |
| | Liite 1. Tutkimuksen kyselylomake | 73 |

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, kuinka valmistuneiden restonomien työllistyminen on kehittynyt vuosien 2005 ja 2016 välisenä aikana. Restonomin tutkintonimikkeellä tarkoitetaan joko ammattikorkeakoulussa tai ylemmässä ammattikorkeakoulussa suoritettua majoitus- ja ravitsemusalaan erikoistunutta tutkintoa (Opetushallitus). Työ on tehty toimeksiantona Haaga-Helia ammattikorkeakoululle. Päättökäsitteenä on, miten restonomikoulutuksesta valmistuneiden työllisyys on kehittynyt vuosina 2005–2016 ja tämän tukena alaongelmat: kuinka ansiotulo on kehittynyt, kuinka moni valmistuneista työskentelee kokoaikaisesti ja minkälaista osaamista sekä taitoja restonomeilta odotetaan.

Suomen talouden heikkeneminen alkoi vuonna 2009, seurauksena Yhdysvalloista vuonna 2008 lähteneen maailman talouden laskusta (Ulkoasiainministeriö 2012). Talouden taantumasta johtuen Suomen ulkomaanvienti on heikentynyt vuosittain tasaisesti aina viime vuosiin saakka. Vasta vuonna 2015 viennin heikentyminen on saatu pysähtymään. Talouden heikko tilanne on vaikuttanut merkittävästi suomalaisten työllistymiseen, mutta toisaalta väestön ikääntyminen on saanut työttömyysasteen pysymään tasaisena. (Elinkeinoelämän keskusliitto.)

Suomen matkailualalla on mennyt taantumasta huolimatta hyvin. Matkailutulo on pysynyt yli 13 miljardin euron ja sen odotetaan kasvavan 20 miljardiin euroon vuoteen 2025 mennessä. Syy kasvuun on erityisesti kansainvälisissä majoittujissa: heidän määrä on kaksinkertaistunut 2000-luvulla. Jos kasvun ennuste toteutuu, matkailuala tulee työllistämään 180 000 henkilöä vuonna 2025. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

Tutkimuksen tietoperusta käsittelee kolmea tärkeää aihetta tutkimuksen kannalta. Työllistymis- ja palkkatilannetta niin Suomessa kuin kansainvälisestikin käsitellään laajemmin, tarkentaen majoitus- ja ravitsemusalaan. Työntekijöiden osaamisvaatimuksia tutkitaan nykyhetkessä ja ennustetaan tulevaisuuteen. Erityisesti restonomien näkökulmaa osaamisessa tarkastellaan syvemmin.

Tämä opinnäytetyö on tehty osana vuoden 2016 kansallista restonomitutkimusta. Tutkimus on toteutettu aikaisemmin vuosina 2005 ja 2011. Aikaisemmat tutkimustulokset ovat tämän tutkimuksen vertailuna. Tutkimusmenetelmä on kvantitatiivinen, eli määrällinen. Luvussa 5 ja 6 kerrotaan tutkimuksen etenemisestä ja analysoidaan tulokset.

Tutkimustulosten jälkeen luvussa 7 verrataan opinnäytteen tutkimuksesta saatuja tuloksia tietoperustaan. Vertailun avulla pyritään saamaan tarkka kuva restonomien työllistymisen ja palkkauksen kehityksestä ja osaamisvaatimuksissa. Luvussa esitetään myös kehitysehdotuksia alan tulevaisuuden koulutukselle, sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja opinnäytetyön kokonaisuutta.

Aihe on merkityksellinen hotelli-, ravintola- ja matkailualalle, toimeksiantajalle sekä restonomiopiskelijoille. Tutkimuksen avulla voidaan hahmottaa kuinka valmistuneet restonomit työllistyvät, kuinka paljon he ansaitsevat ja mitä heiltä odotetaan tulevaisuudessa. Tutkimuksesta hyötyvät myös alan oppilaitokset. Oman kokemukseni mukaan vuonna 2016 on vaikeaa löytää majoitus- ja ravitsemusalalta kokoaikaista työtä, minkä vuoksi aihe on erityisen kiinnostava.

Valtakunnallisesta restonomitutkimuksesta tullaan julkaisemaan virallinen sähköinen, tai-tettu julkaisu syksyllä 2016. Julkaisussa syvennytään tuloksiin ja vertaillaan enemmän aikaisempiin tutkimuksiin kuin tässä opinnäytetyössä.

2 Työllistymis- ja palkkatilanne Suomessa ja maailmalla

Tässä luvussa käsitellään työllistymisastetta, niin Suomessa kuin kansainvälisesti, sekä sitä, miten maailman talouden tilanne on vaikuttanut työttömyyteen. Matkailualan tilannetta tarkastellaan syvemmin: mitä on tapahtunut viime vuosina ja miltä tilanne vuonna 2016 näyttää, sekä tämän heijastuksia alan työllistymiseen. Matkailualalla tarkoitetaan yrityksiä, jotka tuottavat matkatoimisto-, liikenne-, majoitus- ja ravitsemusalanpalveluita, niin yksittäisille kuluttajille kuin yrityksille (Ammattinetti). Luvussa perehdytään työttömyyteen tarkemmin, kuinka moni työskentelee täysiaikaisesti tai osa-aikaisesti. Lisäksi katsotaan edellä mainittuja asioita myös kansainvälisestä näkökulmasta.

Yleinen ansiotulon kehitys on toinen luvun aihealueista. Luvussa vertaillaan ansiotulon kehitystä ja tyytymättömyyttä ansiotuloon, sukupuolten ja muiden maiden välillä. Lisäksi eri ammattikorkeakoulujen linjoilta valmistuneiden ansiotuloja tarkastellaan.

2.1 Yleinen talouden tilanne vuoden 2008 laman jälkeen

Maailman talous lähti laskuun vuoden 2008 syyskuussa, kun Yhdysvalloissa asuntomarkkinoiden hintakupla puhkesi. Suomessa vaikutukset näkyivät vuonna 2009, kun kansainvälinen vienti supistui, jonka vaikutuksesta Suomen bruttokansantuote (BKT) laski kahdeksan prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Tämä heijastui kansantalouksiin, mikä hyydytti valtion verotuloja mutta samalla menot kasvoivat. Tästä johtuen Eurooppa ajautui velkakriisiin vuonna 2008, mikä aiheutti esimerkiksi Kreikan talouden ahdingon. (Ulkoasiainministeriö 2012.)

Vuonna 2016 Suomen talous on kääntynyt loivaan nousuun. Vuoden ensimmäisen neljänneksen BKT:n kasvu oli 1,6 prosenttia korkeampi verrattuna vuoteen 2015. Talouteen on vaikuttanut heikentävästi Iso-Britannian äänestystulos ja päätös Euroopan Unionista eroamisen puolesta, sekä Suomen viennin takkuilu Venäjälle, mutta silti kokonaisuudessa on pysytty kasvun puolella. Luottamus talouteen on parantunut, vaikkakin se on yhä normaalia heikempi. (Suomen Pankki 2016.)

Yleisestä taloudellisesta taantumasta huolimatta matkailuala on kasvanut viime vuosina, mikä on samalla nostanut alan työllistymisastetta. Vuonna 2013 kansainvälisten yöpyjien määrä Suomessa nousi noin prosentin verran vuoteen 2012 verrattuna. Vaikka tulevaisuuden kasvu nojaa vahvasti kansainvälisiin yöpyjiin, on matkailun perusta silti kotimaisissa matkailijoissa. Kotimaiset yöpyjät muodostavat 71 prosentin osuuden kaikista yöpyjistä.

Yhteensä vuonna 2013 Suomessa yövyttiin lähes 20 miljoonaa yöpymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö.)

Matkailualan kasvu näkyy myös tilastoissa. Helsingissä yöpymiset lisääntyivät 8,1 prosenttia tammikuussa 2016 edellisen vuoden tammikuuhun verrattuna. Samoin majoitusmyynti kasvoi vuoden 2016 tammikuussa 11,6 prosenttia, kuten myös lentomatikustajien määrä kasvoi 6 prosenttia. Lukuihin vaikutti selkeästi erityisesti Helsingissä järjestetyt jääkiekon nuorten MM-kilpailut. Verrattuna muihin Pohjoismaiden pääkaupunkeihin, matkailun kasvu Helsingissä oli heikompaa. Osllossa yöpymisten määrä tammikuussa 2016 kasvoi 10 prosenttia ja Kööpenhaminassa 16 prosenttia. Ainoastaan Tukholmassa kasvu oli heikompaa, vain kolme prosenttia edellisen vuoden tammikuuhun verrattuna. (Helsingin matkailutilastot 2016.)

2.2 Työllistyminen Suomessa ja maailmalla

Vuonna 2015 työttömien määrä Suomessa kasvoi 20 000 hengellä vuoteen 2014 verrattuna. Vuonna 2015 työttömiä oli 252 000, eli keskimäärin 9,4 prosenttia koko väestöstä. Työttömien määrä on kasvanut vuodesta 2012 lähtien. Työttömyyden kasvu oli kiivainta Etelä-Suomen aluehallintoviraston alueella, jossa työttömyys kasvoi 9 000 hengellä, kun taas hitainta kasvu oli Pohjois-Suomessa, missä työttömyys ei kasvanut vuonna 2015. Työllisiä 15–64-vuotiaista oli 68,1 prosenttia, miesten työllisyysprosentti oli 68,5 ja naisten 67,7. Sekä miesten että naisten työllistyminen väheni vuoteen 2014 verrattuna. Työllisyydellä osoitetaan, kuinka monta prosenttia väestöstä on työssäkäyviä. Virallisesti osuus lasketaan 15–64-vuotiaiden joukosta. Työlliseksi lasketaan henkilöt, jotka ovat tehneet vähintään tunnin työtä, josta ovat saaneet palkkion. (Tilastokeskus 2016.)

Osa-aikainen työnteko oli vuonna 2015 yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa. Osa-aikaiseksi työntekijäksi luokitellaan ne palkansaajat, jotka ovat ilmoittaneet olevansa osa-aikaisessa työsuhteessa. Naisten keskuudessa osa-aikaisia työntekijöitä oli 19 prosenttia, kun taas miesten keskuudessa 10 prosenttia. Vuoden 2006 jälkeen on osa-aikaisten työntekijöiden osuus kaikista Suomen työntekijöistä kasvanut tasaisesti. Vuonna 2006 osa-aikaisina työskenteleviä miehiä oli noin kahdeksan prosenttia, kun taas vuonna 2015 osuus oli kasvanut lähemmäksi 11 prosenttia. Naisten osa-aikaisuuden määrän kasvu on ollut hillitympää ja heidän osuutensa on pysynyt lähes tasaisesti 20 prosentin tietämillä. Vuonna 2006 osa-aikaisia oli hiukan alle 20 prosenttia ja vuonna 2015 määrä oli hiukan 20 prosentin yläpuolella. Alimmillaan naisten osa-aikaisuuden määrä on ollut vuonna 2007, jolloin osuus oli noin 16 prosenttia. (Findikaattori 2016a.)

Määräaikaisuus oli myös yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa. Määräaikaisuus on selkeästi kausiluontoista: toisena ja kolmantena vuosineljänneksenä määräaikaisten osuus kasvoi noin 2 prosenttiyksikköä vuosina 2005–2015. Vuonna 2005 naisista keskimäärin 20 prosenttia työskenteli määräaikaisesti ja vuonna 2015 noin 18 prosenttia. Määräaikaisten osuus on pysynyt tasaisempaan miesten keskuudessa. Vuonna 2005 miehistä keskimäärin 13 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa ja vuonna 2015 noin 12 prosenttia. (Findikaattori 2016a.)

Ammattikorkeakouluista valmistuneista yli neljä viidesosaa oli työllistyneinä vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen ja työttöminä oli 9,1 %. Eniten päätoimisesti työllistyneenä vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen oli Laurean ammattikorkeakoulusta (82 %). Laurean matkailu- ravitsemis- ja talousalan tutkinnon suorittaneista 79 % oli päätoimisesti työelämässä. Vastaavasti Haaga-Helian ammattikorkeakoulusta tutkinnon suorittaneista 72 % oli päätoimisesti töissä ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta valmistuneista 68 %. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista 87 % oli päätoimisesti työelämässä vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen ja 4 % työttömänä. (Opetushallinnon tilastopalvelu 2014.)

Tradenomiliitto (TRAL) on kerännyt tradenomien työllistymis- ja palkkaustilanteesta tietoa jo yli 15 vuotta (Tradenomiliitto 2015). Vuoden 2015 tutkimuksen mukaan tradenomeista noin 86 prosenttia oli työ- tai virkasuhteessa ja seitsemän prosenttia työttömänä. Vastaavasti Insinööriliiton mukaan vuoden 2016 toukokuussa insinööri-tutkinnon suorittaneista 6,1 % oli työttömänä. (Insinööriliitto 2016.)

Vertailtaessa muihin Euroopan Unionin maihin, on Suomen työllisyysaste keskitasoa parempi 20–64 vuotiaiden keskuudessa. Työllisyysasteella tarkoitetaan työllisten prosentuaalista osuutta väestöstä. Tilastokeskuksen (2015) mukaan Euroopan Unionin keskimääräinen työllistymisprosentti oli noin 70 % vuonna 2015, kun Suomen työllistymisprosentti oli noin 73 %. Ruotsissa oli Unionin maista suurin työllistymisprosentti, noin 80 %, jonka jälkeen tuli Saksa noin 77 % työllisyysasteella. Iso-Britannia, Viro, Tanska sekä Alankomaat ylsivät myös yli 75 % työllistymisasteeseen.

Euroopan ulkopuolella työttömyys vaihtelee maittain. Yhdysvalloissa työttömyysprosentti on laskenut tasaisesti vuoden 2010 jälkeen. Vuonna 2015 työttömiä oli 23 % väestöstä. Australiassa työttömyys oli 21,8 % luokkaa vuonna 2015. Venäjällä vuonna 2014 työttömyysprosentti oli 28,1 %. (OECD 2016.)

2.3 Ansiotulon kehitys

Suomessa nimellispalkat ovat nousseet vuoden 2015 loka-joulukuussa 1,1 prosenttia, vuoteen 2014 verrattuna. Nimellispalkoilla tarkoitetaan numeroin ilmaistua palkkaa, jossa ei ole otettu huomioon esimerkiksi ostovoimaa. Yksityisellä sektorilla kasvu oli 1,2 prosenttia, valtiolla 1,2 prosenttia ja kunnilla 0,7 prosenttia. Vuoden 2011 jälkeen selkeimmin nimellispalkat ovat nousseet valtiolla ja yksityisellä sektorilla työskentelevillä. Nousua on tapahtunut niin naisten kuin miestenkin nimellispalkoissa. Kunnallisella sektorilla työskentelevien palkat ovat myös nousseet, mutta nousu on hidastunut vuoden 2012 jälkeen verrattuna valtion ja yksityiseen sektorin nousuun. (Findikaattori 2016c.)

Suomen matkailu- ja ravitolarapalveluiden (MaRa) mukaan palkat ovat nousseet vuosina 2009–2013 tasaisesti 2 prosenttiyksikön tahtia. Vuonna 2013 majoitus- ja ravitsemusalan työntekijät tienasivat keskimäärin 2088 euroa/kuukaudessa, mikä on 1,7 prosenttiyksikköä enemmän vuoteen 2012 verrattuna. Esimiehet tienasivat MaRa:n mukaan 2741 euroa/kuukaudessa, mikä on 2,2 prosenttiyksikköä enemmän kuin 2012. (Matkailu- ja ravitolarapalvelut 2013.)

Naisten tyytymättömyys ansiotuloonsa on kasvanut tasaisesti vuoden 1990 jälkeen. Ero sukupuolten välillä kasvaa vuosi vuodelta: miesten tyytyväisyys ansiotuloon on puolestaan kasvanut vuoden 1997 jälkeen. Naisista 24 % koki palkkansa olevan liian matala, kun miehistä ainoastaan 12 %. Kuitenkin naiset ovat käyneet selkeästi vähemmän palkkaneuvotteluita esimiestensä kanssa miehiin verrattuna. Erityisesti kunnallisella puolella työskentelevät kokivat tyytymättömyyttä palkkaansa (37 %). Yksityisellä puolestaan vain 13 % koki saavansa liian alhaista ansiotuloa. (Lehto & Sutela 2008, 166.)

Tradenomiliiton vuosittaisen tutkimuksen mukaan vuonna 2015 tradenomi tienasi keskimäärin 3466 euroa kuukaudessa. Keskipalkka nousi edellisestä 120 euroa, eli noin 3,5 prosenttia. Sukupuolten välinen palkkatason ero kasvoi tradenomien keskuudessa. Miehet tienasivat vuonna 2015 keskimäärin 3930 euroa kuukaudessa, kun taas naiset vain 3242 euroa. Erotus oli 119 euroa suurempi vuoteen 2014 verrattuna. (Tradenomiliitto 2015, 8.)

Saksassa palkkojen nousu on ollut kiivainta seitsemään vuoteen. Kun inflaation vaikutus otettiin huomioon, vuonna 2015 palkat nousivat 2,4 prosenttia ja nimellispalkat 2,7 prosenttia. Tämä oli suurin nousu vuoden 2008 finanssikriisin puhkeamisen jälkeen. Suomeen verrattuna Saksan palkkojen kasvu on huomattavasti suurempi. Vuonna 2016 nimellispalkat nousivat Suomessa ainoastaan prosentin verran. (Helsingin Sanomat 2016, a 30.)

3 Restonomikoulutus ja työntekijä tänään

Restonomin tutkintonimikkeellä tarkoitetaan joko ammattikorkeakoulussa tai ylemmässä ammattikorkeakoulussa suoritettua majoitus- ja ravitsemusalaan erikoistunutta tutkintoa. Koulutuksen sisällön painotus määräytyy ammattikorkeakouluittain, mutta pääpainotus on palvelukulttuuri-, liiketoiminta-, työyhteisö-, sekä kansainvälisyysosaamisessa. Koulutus antaa valmiudet esimiestason työtehtäviin, sekä erilaisten palveluiden suunnitteluun, tuottamiseen ja kehittämiseen. (Opetushallitus.)

Perusopinnoissa painotus on viestinnällisissä sekä vuorovaikutustaidoissa, kun taas ammattiopinnot keskittyvät erilaisten alalle tyypillisten prosessien ja palvelutuotteiden kehittämiseen ja johtamiseen. Perinteisen opiskelun ohella, koulutusohjelmaan kuuluu harjoittelujaksoja. Tämä mahdollistaa tiiviin yhteistyön alan yritysten kanssa. Restonomiopinnot mahdollistavat lisäksi erikoistumisen, esimerkiksi majoitus-, ravitsemus-, elintarvike- tai toimialapalveluihin. Tutkinto on voimakkaasti työelämäpainotteinen. Tässä luvussa kuvataan restonomikoulutusta ja työelämän vaatimuksia. (Opetushallitus.)

3.1 Restonomikoulutuksen antamat työelämävalmiudet

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomitutkintoon johtavien koulutusohjelmien opetussuunnitelmien mukaan restonomitutkinto tähtää ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen, jolla halutaan kannustaa opiskelijan elinikäiseen oppimiseen. Opetussuunnitelmassa on otettu huomioon erityisesti alan vaatimat työelämä-, liiketoiminta- ja johtamisvalmiudet. Näillä halutaan taata, että tutkinnon suorittaneilla on ammattimainen ja kriittinen suhtautuminen työelämään. Yhteistyötaitoja harjoitetaan koko opiskelun ajan ja opiskelijoita rohkaistaan yrittäjämäiseen asenteeseen. (Haaga-Helia.)

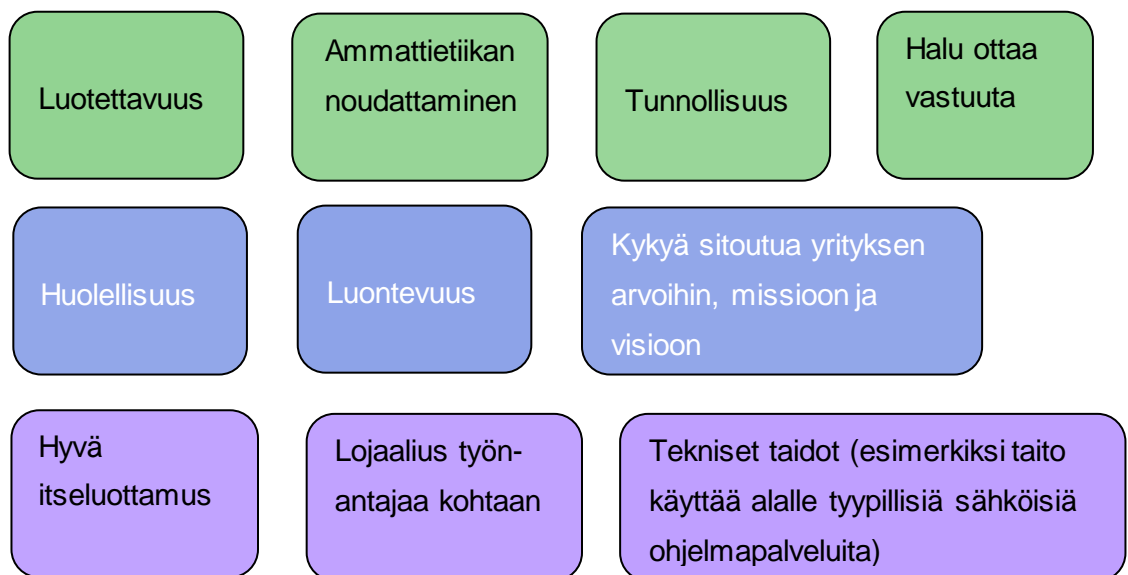
Laurea ammattikorkeakoulun restonomitutkinnon opetussuunnitelma taas painottuu kansainvälisyyteen. Opinnoista osa suoritetaan englanniksi, koulun yhteistyöverkot ovat kansainvälisesti laajat, sekä opinnot tarjoavat erilaisia vaihto-opiskelumahdollisuuksia aina muutaman viikon kokeiluista kuukausia kestäviin ajanjaksoihin. Samoin palvelu- ja liiketoimintaosaaminen, sekä yhteistyö- ja verkostoitumistaidot ovat painotettuina. (Laurea.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulu (JAMK) taas mainostaa restonomitutkintoa lauseella ” Restonomi on innovatiivinen palvelujen asiantuntija, joka osaa johtaa ja kehittää alan liiketoimintaa.” JAMK painottaa koulutusohjelmissaan erilaisia erikoistumisvaihtoehtoja, esimerkiksi kestävästä gastronomiasta tai käyttäjälähtöiset tilat- linjoja. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu.)

3.2 Työelämän osaamisvaatimukset

Restonomikoulutus antaa valmiudet pääasiassa matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle. Tutkinnon suorittaneilla on myös pohja toimia kaupallisella-alalla, erityisesti asiakaspalveluun erikoistuneissa yrityksissä. Koulutuksella opiskelijoita valmistetaan työskentelemään esimiestason tehtävissä, sekä erilaisissa opetus- ja suunnittelutehtävissä. Erityisesti alalta jo työkokemusta omaavat opiskelijat työllistyvät sujuvasti esimiestasolle. (Suomen Restonomit.)

Työn vaatimukset ovat muuttuneet viimeisen 30 vuoden aikana. Erityisesti henkisellä puolella edellytykset ovat kasvaneet, mikä taas vaikuttaa työtahdin kiristymiseen. Verrattuna kolmen vuosikymmenen taakse, naisten työstä on tullut henkisesti rasittavampaa kuin miesten työstä. Tähän on vaikuttanut kiireen lisäksi töiden emotionaaliset vaikutukset ja ristiriidat. (Lehto & Sutela 2008, 64.)



Kuvio 1. Työelämän odotukset esimiehiltä (Heikkinen 2005, 184.)

lhanteellinen restonomin tutkinnon suorittanut esimies pyrkii tuntemaan itsensä ja ymmärtämään omia mieltymyksiään, voimavarojaan ja vaistojaan. Kuvio 1 kuvastaa mitä työelämä odottaa yleisesti esimiehiltä: luotettavuutta, ammattietiikkaa, tunnollisuutta, vastuunkantoa, huolellisuutta, luontevuutta, sitoutumiskykyä, itseluottamusta, lojaaliutta sekä teknisiä taitoja. Esimiehen tulee lisäksi pyrkiä aktiivisesti arvioimaan itseään, rajojaan ja mahdollisuuksiaan. Näiden avulla hänen itsensä johtaminen kehittyy. (Heikkinen 2005,184–185.)

Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan majoitus- ja ravitsemusalan juuri valmistuneilta opiskelijoilta odotetaan ja arvostetaan kolmea asiaa. Yhteistyökyky muiden työntekijöiden kanssa oli tärkein. Erityisesti työntekijän kykyä auttaa muita, työskennellä kaikkien kanssa, sekä kykyä arvostaa ja kehittää muiden jäsenten ideoita arvostettiin eniten. Palvelutaito, jolla tässä tutkimuksessa tarkoitettiin kykyä täyttää ja ylittää asiakkaan toiveet, arvioitiin toiseksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi. Johtamistaidot oli kolmanneksi arvostetuin taito. Kykyä siis kommunikoida ja rohkaista muita, sekä motivoida ja halua ottaa vastuuta pidettiin myös tärkeänä. (Quinn 2013, 444.)

4 Tulevaisuuden työelämä

Tämä luku käsittelee työelämää tulevaisuudessa. Ensin käsitellään, kuinka majoitus- ja ravitsemisala tulee kehittymään ja millaisia odotuksia tulevaisuus tuo. Tämän jälkeen tutkitaan, mitä tulevaisuuden työntekijältä odotetaan: millaisia taitoja ja kykyjä, sekä mitä osaamista tulee omata. Osaamisvaatimuksia käsitellään myös kansainvälisestä näkökulmasta.

4.1 Majoitus- ja ravitsemisalan tulevaisuus Suomessa

Suomen matkailu- ja ravitsemuskeskuksen mukaan matkailuala on tulevaisuuden kasvu-ala. Vuonna 2015 maailmalla tehtiin 1,2 miljardia kansainvälistä matkaa ja vuoteen 2030 mennessä matkojen määrän odotetaan nousevan 1,8 miljardiin. (Mara 2015a.) Erityisesti Suomessa matkailun kasvua tulevaisuudessa voisi nostattaa mahdollinen Guggenheim-museo. Tutkimuksen mukaan matkustajien määrä nousisi yli 10 prosenttiyksikköä, jos museo päätettäisiin rakentaa Helsinkiin. (Holm, Koskela & Töyrylä 2016.)

Suomen maine turvallisena maana houkuttelee yhä enenevässä määrin turisteja ja etenkin kongressivieraita Helsinkiin. Terrorismin ja esimerkiksi zika-viruksen aiheuttamat epävakaudet maailmalla luovat Pohjoismaille valtin kansainvälisten kongressien järjestämiselle. Kysyntä suurille kongresseille erityisesti Helsingissä on kasvanut paljon, mutta hotellihuoneiden kapasiteetti ei ole kasvanut samaa tahtia. Tulevaisuuden suunnitelmissa on kuitenkin lähes kymmenen uutta hotellia. Tämä tulee samalla lisäämään työllisyyttä pääkaupunkiseudulla. (Hakkarainen 2016, A17-18).

Elinkeinoelämän keskusliitto (2006) tuotti raportin ”Palvelut 2020 – Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa”, minkä tavoitteena on ennakoida muutoksia, joita tulevaisuudessa tulee tapahtumaan yksityisellä palvelusektorilla. Raportin mukaan tulevaisuudessa eri palvelualojen toimialat tulevat lähentymään, ja tämä lisää verkosto-osaamisen tärkeyttä. Yritysten tulee kyetä toimimaan yhteistyössä muiden alojen kanssa avoimesti. Majoitus- ja ravitsemusala on lisäksi erittäin riippuvainen taloudellisesta tilanteesta; esimerkiksi mahdolliset talouden laskusuhdanteet heikentävät kysyntää huomattavasti.

Vuonna 2020 ikääntyneillä on varallisuutta ja halua saada henkilökohtaisempaa palvelua, mikä puolestaan tulee vaatimaan yrityksiltä enemmän resursseja. Samalla ikääntyminen tulee aiheuttamaan työvoimapulaa ja ammattitaitoisten työntekijöiden löytäminen onkin yksi tulevaisuuden haasteista yrityksille. Majoitus- ja ravitsemusala ei ole onnistunut houkuttelemaan tarpeeksi opiskelijoita alalle, eikä Suomi houkuta ulkomailta tulevia ammatti-

laisia. Myös työn hinta ja arvonlisäkanta Suomessa heikentää kilpailukykyä esimerkiksi Baltian maihin verrattuna. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006.)

4.2 Tulevaisuuden osaamisen vaatimukset

Opetushallituksessa toteutettiin vuosina 2011–2012 majoitus- ja ravitsemisalalan valtakunnallinen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi-projekti. Ennakointiryhmän mukaan tulevaisuudessa majoitus- ja ravintola-alalla on tärkeää osata alan perustaidot ja ydinosaaminen. Esimerkiksi ravitsemusalalla tulee tuntea siihen liittyvät osa-alueet, kuten ruokatietämys. Kielitaito, kulttuuritietämys sekä moninaisuuden hyväksyminen ja ymmärtäminen ovat tulevaisuudessa arvostettuja taitoja, kuten samoin eettisyys, kestävä kehitys ja ympäristön tunteminen säilyvät heidän mukaansa tärkeinä osaamistekijöinä. Digitaalinen markkinointi, sosiaalisen median tuntemus, virtuaaliset myyntitaidot ja kanavat, sekä uusien tuotteiden innovointi nousivat vahvoina tulevaisuuden osaamisalueina esiin matkailu- ja ravintola-alalla. (Taipale-Lehto 2012.)

Tulevaisuudessa työn tekemisen tavat tulevat muuttumaan, mikä tulee olemaan suurin syy osaamistarpeiden muutokseen työelämässä. Oivallus-hanke listasi tärkeimpiä ominaisuuksia, joita niin työnantajien kuin työntekijöiden tulee ottaa huomioon tulevaisuudessa. Niin yksilöiden kuin ryhmätaitojen tärkeys tulee korostumaan verkosto-osaamisessa. Näin yritys pystyy laajentamaan osaamistaan, ilman suuria taloudellisia resursseja. Teknologian merkitys kasvaa, minkä tulevaisuudessa tulee pystyä ratkaista asiakkaan ongelma nopeasti ja helposti, ei ainoastaan tarjoamaan käyttötarkoitusta teknologialle. Ympäristöosaaminen kannustaa kyseenalaistamaan nykyisiä ratkaisuja, samoin kuin kehittämään uusia, ekologisempia ratkaisuja. Ihmisten ymmärtäminen ja palveluosaaminen tulee kehittymään asiakkaiden vaatimusten mukaisesti. Yritysten tulee kuunnella ja tehdä enemmän yhteistyötä, jotta tulevaisuudessa Suomen palveluiden taso saadaan nousemaan kansainväliselle tasolle. Design-osaamisen ajattelutapa tulee muuttumaan. Nykyisin design-osaaminen mielletään tuotemuotoiluksi, mutta tulevaisuudessa sen avulla yritykset voivat luovasti yhdistää osaamisensa, kannattavuuden ja hyödyllisyyden. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2010.)

Tulevaisuuden osaamisvaatimusten aihetta ovat tutkineet myös Mahlamäki-Kultanen, Hämäläinen, Pohjonen & Nyyssölä koulutuksen tulevaisuuden kautta (2013). Tulevaisuuden menestyjät ovat ihmisiä, jotka haluavat oppia uusia asioita ja kehittää itseään. Positiivinen suhtautuminen itseen ja elämään on tärkeää, minkä vuoksi he kokevat oman tulevaisuutensa mielekkäänä ja haluavat kehittää sitä. Menestyjien tulee hallita perustaidot, sekä ympäristönsä. Tulevaisuutta ennustettaessa luomme tavoitteita tulevasta, jonka mu-

kaan vahvistamme tai lisäämme omaa osaamistamme. (Hämäläinen, Pohjonen & Nyysölä 2013.)

Taiwanissa toteutettu tutkimus majoitus- ja ravitsemisalán koulutuksesta ja sen tulevaisuudesta puolestaan esittää, että johtamisen teorian oppiminen ja omaksuminen tulee olemaan työllistymisen kannalta tärkein ominaisuus esimiehelle. Toisaalta työelämässä esimiehenä menestyminen vaatii itseluottamusta, mitä taas tulisi kasvattaa työharjoitteluiden kautta. Tutkimuksessa todetaan, että tulevaisuuden kasvun varmistamiseksi, tulisi opiskelun ja työelämän tehdä yhä enemmissä määrin yhteistyötä. (Wang & Tsai 2014, 133–134.)

Matkailukoulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi – tutkimuksessa pohdittiin, kuinka matkailualan työntekijöiden tulevaisuus tulee työelämässä muuttumaan ja mitä heiltä odotetaan. Tutkimuksen mukaan yrittäjyyteen tullaan panostamaan entistä enemmän. Yrittäjyys ei enää tule tarkoittamaan yksin, vaan enemmän yhdessä ryhmän kanssa työskentelyä, mikä helpottaa yrittäjäksi ryhtymistä. (Havas, Jaakonaho, Rantanen & Sievers 2006, 108–111.)

Samoin Nykiel (2011, 319) toteaa, kuinka tulevaisuudessa yksilöiden menestys tullaan korvaamaan menestyvillä tiimeillä. Menestyjät tulevat keskittymään jatkuvaan itsensä kehittämiseen, jotta ”häviämisen” mahdollisuus olisi lähes olematon. Nykielin mukaan tärkeimpiä ominaisuuksia tulevaisuuden tekijöillä on juuri kyky muutokseen, kyky oppia uutta ja ymmärtää asioiden monipuolisuus.

Tulevaisuudessa ulkomaalaistaustaisen työvoiman käyttö tulee lisääntymään (Eräsalo 2008, 170–171). Tämä tulee lisäämään erilaisuuden ja monimerkityksisyyden hyväksymistä ja ymmärtämistä työntekijöiden keskuudessa. Erityisesti esimiehinä toimivien tulee ymmärtää monikulttuurisen työyhteisön haasteet ja mahdollisuudet. Samoin asiakaskunta tulee monimuotoisemmaksi, jolloin hyvän henkilöstön ja sen johtamisen tärkeys korostuvat. Matkailukoulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi – tutkimuksessa (Havas, Jaakonaho, Rantanen & Sievers 2006, 114–116) korostetaan myös tulevaisuudessa asiakkaan tarpeiden tunnistamisen ja ymmärtämisen tärkeyttä. Suomalaisten tulee yhä enemmissä määrin tuntea erilaisten kulttuurien tapoja, niin maantieteelliset sijainnit ja ilmastot, kuin erilaiset viestintä- ja kommunikaatiotavat eri kulttuurien välillä.

Tietotekniikan kehittyessä yhä nopeammin, tulee työntekijöiden pysyä kehityksessä mukana. Palvelualat tulevat digitalisoitumaan, jolloin työntekijöiden tulee palvelutaidon lisäksi kyetä auttamaan asiakkaita tietoteknisten ongelmien kanssa. Tämä sisältää hyödyn lisäksi

uhan: mahdollisissa teknisissä ongelmissa yrityksen toiminta häiriintyy ja voi olla jopa uhattuna. Samalla liiketoimintaosaamisen merkitys kasvaa, niin johtajien kuin työntekijöiden tehtävissä. Jokaisen tulisi ymmärtää yrityksen liiketoimintaprosessi parhaan mahdollisen palvelun takaamiseksi. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2006.)

Tulevaisuudessa työura tulee olemaan moninaisempi nykyiseen verrattuna. Työtä tullaan tekemään joustavammin, sosiaalisten verkkojen ympäröimänä. Palkkatyö, yrittäjyys sekä kolmannen sektorin rajat tulevat häviämään: tulevaisuudessa työnteko tulee yhdistämään näitä kaikkia, eikä ihmisillä ole vain yhtä ammattiuraa. Jotta Suomessa tulevaisuudessa riittää osaavia ammattilaisia, tulisi koulutusta muokata ennustusten mukaan enemmän vuorovaikutus- ja verkostoitumistaitojen opettamiseen. (Aalto, Ahokas, & Kuosa 2008.)

Esimiehet odottavat tulevaisuuden työntekijöiltä paljon joustavuutta. Heiltä odotetaan luovuutta, avoimuutta ja uusien ideoiden esille tuontia. Työntekijöiden tulisi olla nopeita omaksumaan ja oppimaan uusia tietoja ja taitoja, sekä he ovat tottuneet muuttuvaan ympäristöön. Heidän itseluottamuksensa ja halunsa haastavat myös muita ympärillä olevia, ja heidän energiansa, innostuneisuutensa, työmoraalinsa sekä omistautumisensa ovat omaa luokkaansa. Yhteistyökyky, myös yli organisaation rajojen, kehittää heitä ja yhteisöä ja he arvostavat kulttuurien moninaisuutta. (Ann Pace 2012, 45.)



Kuvio 2. Työntekijän 10 tärkeintä ominaisuutta tulevaisuudessa (Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute 2011.)

Yhdysvaltalainen tutkimus "Future Work Skills 2020" tutki mitä työntekijöiltä odotetaan vuonna 2020. Tutkimuksessa todetaan, että maailma muuttuu koko ajan terveellisempään ja digitaalisempaan elämäntapaan ja ihmisillä tulee olemaan enemmän mahdollisuuksia tehdä valintoja elämässään. He ovat listanneet 10 tärkeintä ominaisuutta, jotka työntekijällä tulisi olla tulevaisuudessa (kuviot 2): kyky ymmärtää syvemmin asioita, sosiaalinen älykyys, ongelmien ratkaisutaito, myös yli rajojen, kyky ymmärtää erilaisia kulttuureja, sekä muuttamaan suuret määrät "dataa" järkeväksi vastaukseksi, ymmärtää erilaisia mediakanavia ja maailman monimutkaisuutta, pystyä luomaan ja kehittämään asioita halutun laiseksi, sekä käyttämään eri tekniikoita asioiden ratkaisemiseksi ja pystyä virtuaaliseen yhteistyöhön. (Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute 2011.)

Toinen yhdysvaltalainen tutkimus kokosi ominaisuuksia, joita tulevaisuudessa tullaan työelämässä arvostamaan. Ensimmäisenä tutkimus listasi teknologian räjähdysmäisen kasvun ja kyvyn pysyä ajan tasalla kehityksessä. Laitteita tulee osata käyttää tehokkaasti ja ymmärtää niiden toimintaa. Design-osaaminen, uudenlainen ja omaksuva ajattelutapa, sekä kognitiiviset johtamiskyvyt tulevat olemaan ratkaisevissa kykyjä tulevaisuudessa. Lisäksi monimuotoisuuden hyödyntäminen ja hyväksyminen tulevat olemaan tarpeellisia jokaiselle työntekijälle. (Weng 2015, p.421.)

5 Restonomien palkka- ja työllistymistutkimus vuonna 2016

Tämä luku käsittelee siitä, kuinka restonomien palkka- ja työllisyystutkimus toteutettiin vuonna 2016. Tiedonkeruu tämän opinnäytetyön tutkimukseen tapahtui Haaga-Helia ammattikorkeakoulun toimesta. Ensin esitellään tutkimuksen tavoitteet ja tämän jälkeen kuvaus tutkimuksen toteutuksesta.

Tutkimus päätettiin toteuttaa kvantitatiivisena tutkimuksena, eli määrällisenä. Tutkimus on jo kahtena aikaisempina kertoina, vuosina 2005 ja 2011, toteutettu määrällisenä, mikä tuki vuoden 2016 tutkimustapaa. Näin vastauksia olisi mahdollista helpommin vertailla suoraan. Myös perusjoukon ja siitä tehdyn otannan suuruuden vuoksi tutkimus päätettiin toteuttaa määrällisenä.

5.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen päätavoitteena oli saada tietoja jo valmistuneiden restonomien työllisyydestä ja palkkauksesta. Pääongelmaksi työlle asetettiin ” Miten restonomikoulutuksesta valmistuneet työllistyvät vuosina 2005–2016?” Tavoitteena on saada tietoa siitä, mihin suuntaan työllistyminen on vuosien aikana kehittynyt vai onko muutosta tapahtunut lainkaan. Tarkoitus oli lisäksi selvittää valmistuneiden restonomien ansiotulon kehityksen muutosta.

Kolmas tavoite tutkimukselle oli selvittää, mitä osaamista restonomeilta odotetaan työelämässä. Työn tuloksia hyödynnetään mahdollisesti restonomi-koulutuksessa, sekä niiden opetussuunnitelmien suunnittelussa. Tulokset auttavat hahmottamaan, mitä työelämässä todella vaaditaan.

5.2 Tutkimuksen toteutus

Tammikuussa 2016 Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa aloitettiin restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen suunnittelu. Mukaan pyydettiin kaikkia Suomen ammattikorkeakouluja, joissa koulutetaan tai on koulutettu restonomeja. Maaliskuussa Haaga-Helia ammattikorkeakoulu lähestyi 14:sta ammattikorkeakoulun rehtoria tutkimuslupapyynnöllä, näistä 12 ammattikorkeakoulua lähti tutkimukseen mukaan. Poiketen aiemmista vuosista, Laurea-ammattikorkeakoulu, sekä Saimaan ammattikorkeakoulu eivät osallistuneet tutkimukseen.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui jo valmistuneet restonomit, niin ammattikorkeakoulusta kuin ylemmästä ammattikorkeakoulusta, vuosien 2000 ja 2015 ajalta. Jokainen ammattikorkeakoulu toimitti suojatun valmistuneiden tiedoston, Haaga-Helian ura- ja rekry-

tointipalveluille. Kokonaisjoukoksi muodostui 15 361 valmistunutta restonomia. Ura- ja rekrytointipalvelut yhdisti kaikkien 12 ammattikorkeakoulun tiedot ja toimitti päivitystiedoston Väestörekisterikeskuksen päivityspalveluun, josta saatiin ajan tasalla olevat osoitetiedot kohdejoukosta.

Alkuperäinen suunnitelma oli lähettää paperinen kyselylomake koko tutkimusjoukolle (näin tehtiin vuosina 2005 ja 2011). Prosessia muutettiin johtuen tutkimusjoukon kaksinkertaisuudesta, aikaisempiin tutkimuskertoihin (2005 ja 2011) verrattuna. Syy muutoksen oli kustannukset, jotka olisivat nousseet liian korkeiksi, mikäli prosessi olisi tehty kuten aiemmin. Tästä syystä tänä vuonna päätettiin lähettää postikortti kaikille osallistujille ja ohjata vastaajat www.palkkatutkimus.fi-sivuille vastaamaan sähköiseen kyselyyn (Liite 1).

Tutkimuksen tiedonkeruu tapahtui 1.4. - 13.5.2016 välisenä aikana ja se tehtiin Webropol-ohjelman avulla, jonne kyselylomake oli rakennettu edellisten vuosien kyselylomakkeiden pohjalta. Kyselylomakkeen alussa kartoitettiin vastaajan profiilia: ikää ja sukupuolta. Tämän jälkeen vastaajilta kysyttiin, minkä restonomi-koulutusohjelman, miten ja missä he ovat suorittaneet.

Työllistymistä kartoitettiin monien eri kysymysten kautta. Tutkimuksen avulla haluttiin saada tietoa, kuinka restonomit työllistyvät, koska he työllistyivät valmistumisen jälkeen, missä ja minkä alan yrityksissä he työskentelevät, millaisissa työtehtävissä ja asemissa he ovat ja mitkä tekijät vaikuttivat työpaikan valintaan. Samoin työnantajasta haluttiin saada tietoa, jotta restonomien työllisyyskuvasta saataisiin mahdollisimman tarkka ja laaja.

Palkkakehitys nousi myös laajaksi aihealueeksi kyselyssä. Vastaajilta kysyttiin keskimääräisiä brutto- ja nettotuloja, mahdollisia ylityökorvauksia, sekä mielipidettä siitä, vastaako palkka heidän omia odotuksiaan. Kyselyn lopuksi haluttiin saada tietoja restonomikoulutuksen tulevaisuudesta ja laadusta. Vastaavatko restonomikoulutuksen eri osa-alueet työelämälähtöisyyttä, mitä tulevaisuudessa tulisi lisätä koulutukseen ja kuinka restonomikoulutus tunnetaan työelämässä? Osa vuoden 2011 kysymyksistä poistettiin ja osaa kysymyksistä muokattiin vastaamaan tämän hetken tarvittavia tietoja: esimerkiksi vastaajilta ei kysytty siviilisäätyä ja moniin vastausvaihtoehtoihin lisättiin uusia vaihtoehtoja.

Kyselyn sulkeuduttua Webropolissa 13.5.2016 aloitettiin aineiston koonti ja ristiintaulukointi. Tiivis tiedote toimitettiin heti kyselyn sulkemisen jälkeen muille ammattikorkeakouluille, jotka osallistuivat tutkimukseen. Aineiston tulokset tuotiin ristiintaulukointina Excel-ohjelmaan, jonka avulla rakennettiin suurin osa tutkimuksen kuvioista. Jokaisesta kysymyksestä laadittiin oma kuvio, jotta tulokset saataisiin esitettyä mahdollisimman selkeästi.

Ristiintaulukoinnin avulla pyrittiin laajentamaan ja tarkentamaan tuloksia. Avoimet kysymykset luettiin läpi, tehden samalla muistiinpanoja, mitkä vastauksista esiintyivät useimmiten. Avoimien vastausten tulosten analysoinnissa käytettiin apuna myös sanapilviohjelmaa.

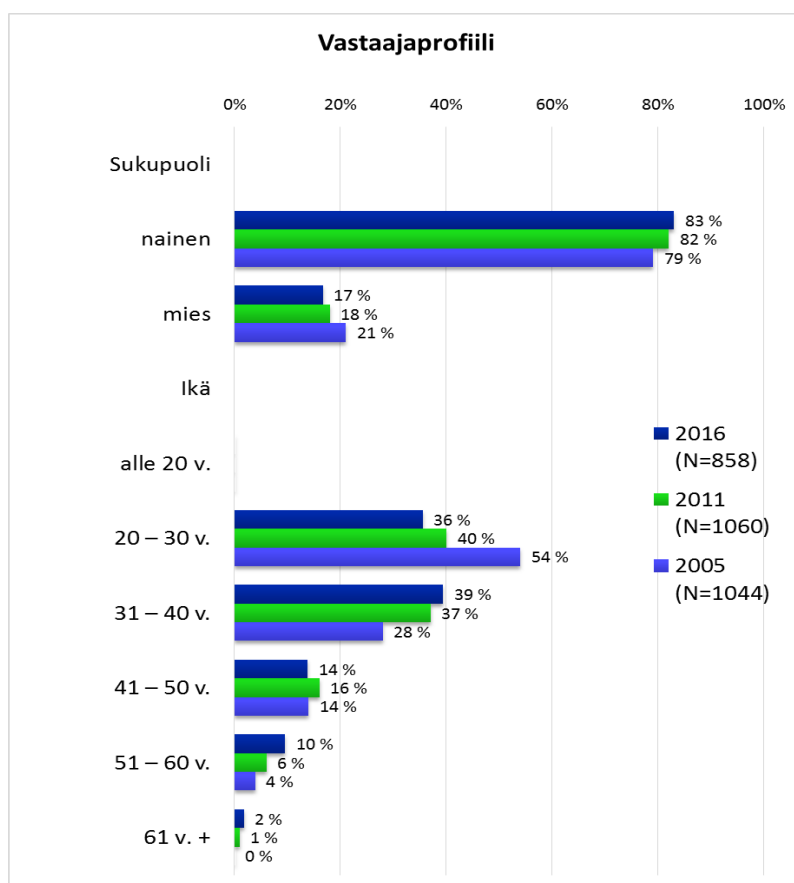
6 Restonomitutkimuksen tulokset vuosina 2005, 2011 ja 2016

Tässä luvussa esitetään vuosien 2005, 2011 ja 2016 restonomitutkimuksen tulokset. Pääpaino on kuitenkin vuoden 2016 tuloksissa. Tutkimusvuonna 2016 kyselyyn vastasi 858 henkilöä. Aikaisempina vuosina vastaajien määrä on ollut hieman korkeampi: vuonna 2011 vastaajia oli 1060 ja 2005 heitä oli 1044.

Tämä luku käsittelee tutkimuksen tuloksia. Tulokset avataan samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselylomakkeessa. Ensin kysyttiin vastaajien taustatietoja, jonka jälkeen siirryttiin restonomi-tutkimuksen suorittamiseen ja työllistymis- sekä ansiotulotietoihin. Jokaisen kysymyksen tulosta havainnollistetaan erillisillä kuvioilla. Lopuksi käsitellään vastaajien mielipidettä restonomi-tutkinnosta, sekä alan tulevaisuuden näkymiä.

6.1 Vastaajien profiili

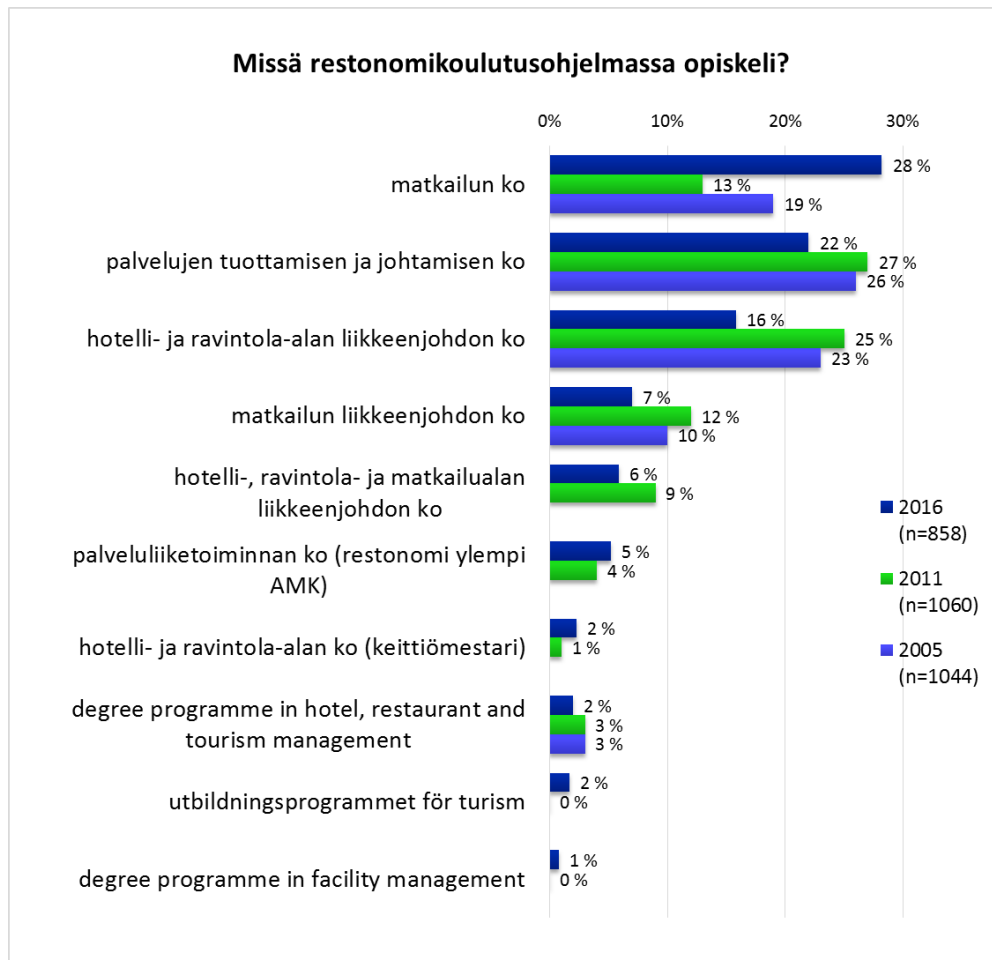
Ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin saada tietoa vastaajien profiilista. Kuviossa 3 on kuvattu vastaajien profiilia: sukupuolta, sekä ikäjakaumaa.



Kuvio 3. Vastaajien profiili

Vastaajien sukupuolten välinen osuus on pysynyt lähes ennallaan vuoden 2005 jälkeen, mikä on nähtävissä kuviossa 3. Naisten osuus vastaajista oli 80 prosentin paikkeilla, kun

taas miesten osuus on ollut 20 prosentin tuntumassa. Ainoat selkeät erot löytyvät vastaajien ikäjakaumasta. Suurin muutos löytyy 20–30-vuotiaiden osuudesta, joka on laskenut vuosittain. Vuonna 2005 heidän osuutensa vastaajista oli 54 %, kun taas vuonna 2016 vain 36 %. Vastaavasti yli 31-vuotiaiden osuus on kasvanut lähes samaa tahtia. Myös yli 51-vuotiaiden vastausosuus on noussut. Vuonna 2005 yli 51-vuotiaita vastaajia oli yhteensä 4 %, kun taas vuonna 2016 jo 12 %.

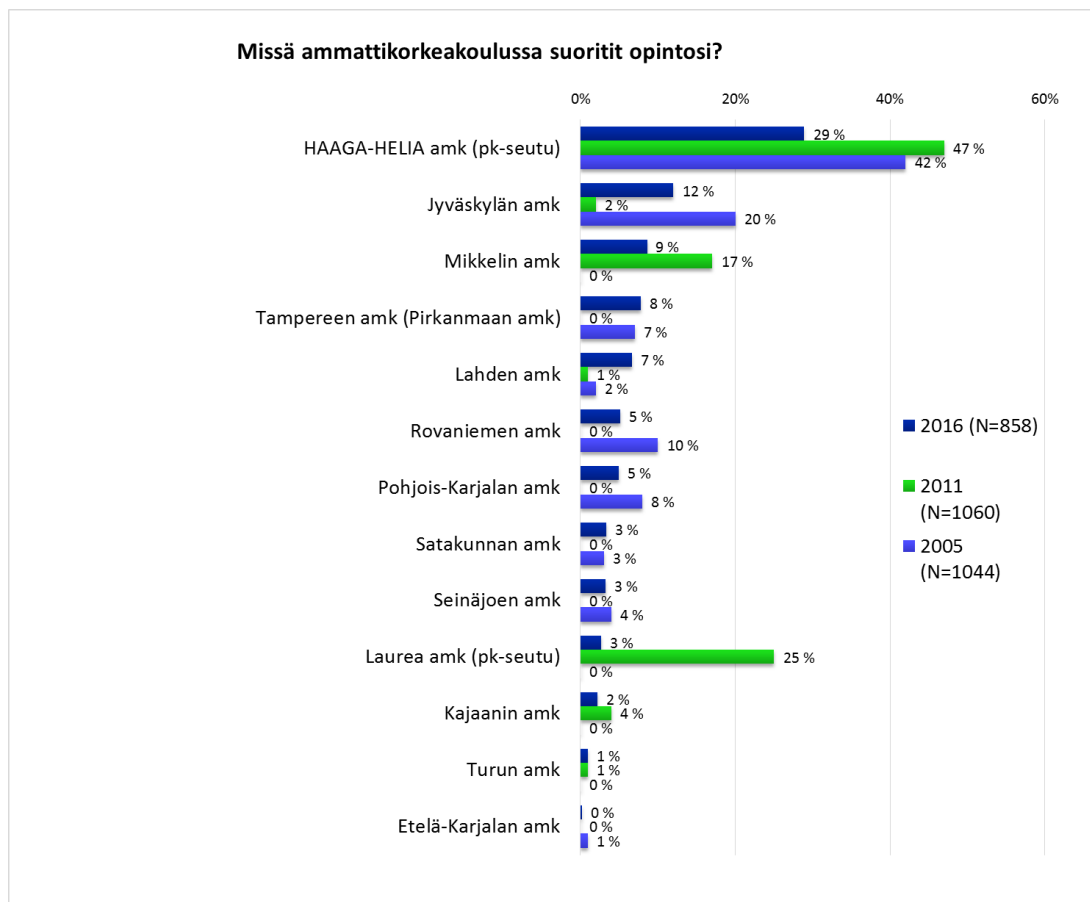


Kuvio 4. Vastaajien restonomikoulutusohjelma

Restonomikoulutusohjelmissä oli havaittavissa selkeät kolme suosituinta linjaa, jokaisena tutkimusvuonna: palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma, hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma sekä matkailun koulutusohjelma. Tämä ilmenee hyvin kuviosta 4: se kuvastaa vastaajien restonomikoulutusohjelmia. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa vastaajista opiskeli jokaisena tutkimusvuonna yli 20 %, kun taas hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon ja matkailunkoulutusohjelmissä taas yli 10 %.

Vuonna 2016 matkailun koulutusohjelman osuus kasvoi 15 prosenttiyksiköllä (28 prosenttiin) vuoteen 2011 verrattuna, mikä on suurin muutos vuoden 2011 ja 2016 tutkimusten

välillä. Toinen merkittävä muutos tapahtui hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmassa, jonka suorittaneiden osuus pieneni 9 prosenttiyksiköllä, aina 16 prosenttiin vuoden 2011 jälkeen. Kuviosta 4 voidaan todeta myös, että matkailun liikkeenjohdon, sekä hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelmassa opiskelleiden määrät vastaajien kesken ovat pienentyneet vuoden 2011 jälkeen. Palveluliiketoiminnan (ylempään amk-tutkintoon johtava) ja hotelli- ja ravintola-alan (keittiömestari) koulutusohjelmien osuudet olivat molemmat nousseet prosentilla vuoteen 2011 verrattuna. Englanninkielisten restonomiohjelmien vastaajamäärä oli puolestaan pysynyt tasaisena, kolmen prosentin tuntumassa.



Kuvio 5. Vastaajien ammattikorkeakoulut

Kuviossa 5 on kuvattu vastaajien ammattikorkeakoulua, jossa restonomitutkinto on suoritettu. Edellisistä vuosista poiketen, vuonna 2016 tutkimuksessa pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevat ammattikorkeakoulut nostivat osuuksiaan vastaajamäärällä mitattuina. Helsingin ammattikorkeakoulujen, Haaga-Helian ja etenkin Laurean, osuudet pienuivät huomattavasti edellisiin vuosiin nähden.

Haaga-Helian ammattikorkeakoulu (amk) sai suurimman osuuden 29 prosentilla vastaajista, mutta vuoteen 2011 verrattuna osuus oli pudonnut 18 prosenttiyksikköä. Aikaisempina

tutkimusvuosina on Haaga-Helian osuus vastaajista ollut yli 40 %. Suurin pudotus on tapahtunut kuitenkin Laurea ammattikorkeakoulun vastaajien lukumäärässä. Vuonna 2011 Laurean osuus oli 29 % vastaajista, kun taas 2016 ainoastaan 3 %. Samoin Mikkelin ammattikorkeakoulun osuus tippui 17 prosentista 9 prosenttiin, vuosien 2011 ja 2016 välillä.

Vastaajien lukumäärä lisääntyi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa vuonna 2016 (vastaajia 12 %) vuoteen 2011 verrattuna (vastaajia 2 %), mutta ei vieläkään yltänyt vuoden 2005 tasolle (20 %). Myös Lahden ammattikorkeakoulun osuus (7 %) vastaajista kasvoi vuosiin 2005 ja 2011 verrattuna selkeästi. Rovaniemen, Pohjois-Karjalan, Tampereen, Seinäjoen, sekä Satakunnan ammattikorkeakoulut eivät vuonna 2011 saaneet edes prosentin osuutta vastaajista, mutta vuonna 2016 jokainen ylsi 3-5 prosentin osuuteen. Edellisen kerran kyseiset koulut ovat saaneet yli 3 % osuudet vastaajista vuonna 2005.

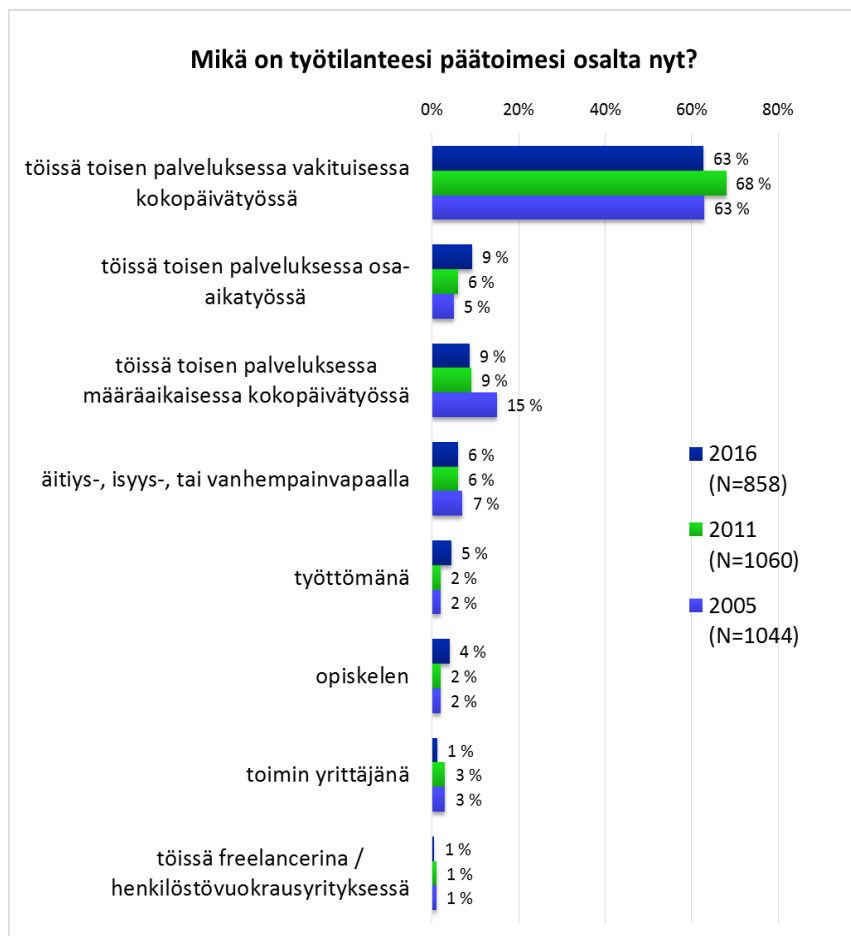


Kuvio 6. Vastaajien opiskelumuuoto

Restonomiopiskelijoista suurin osa opiskeli yhä päiväopiskelun puolella, kuten kuviosta 6 havaitaan. Muutosta ei ole tapahtunut, osuus on pysynyt tasaisen selkeästi yli 70 prosentin yläpuolella vuoden 2005 jälkeen. Iltaopiskelu näyttäisi vakiinnuttaneen asemansa vuoden 2011 jälkeen opiskelijoiden keskuudessa. Vielä vuonna 2005 osuus oli vain 3 prosenttia, mutta jo 2011 osuus kasvoi 25 prosenttiin ja vuonna 2016 osuus oli 22 prosenttia kaikista vastaajista. Täydennyskoulutus taas päinvastoin on vähentynyt, vuonna 2005 osuus oli vielä 21 prosenttia, mutta vuosina 2011 ja 2016 osuus on ollut alle 2 prosenttia.

6.2 Vastaajien työllisyystilanne

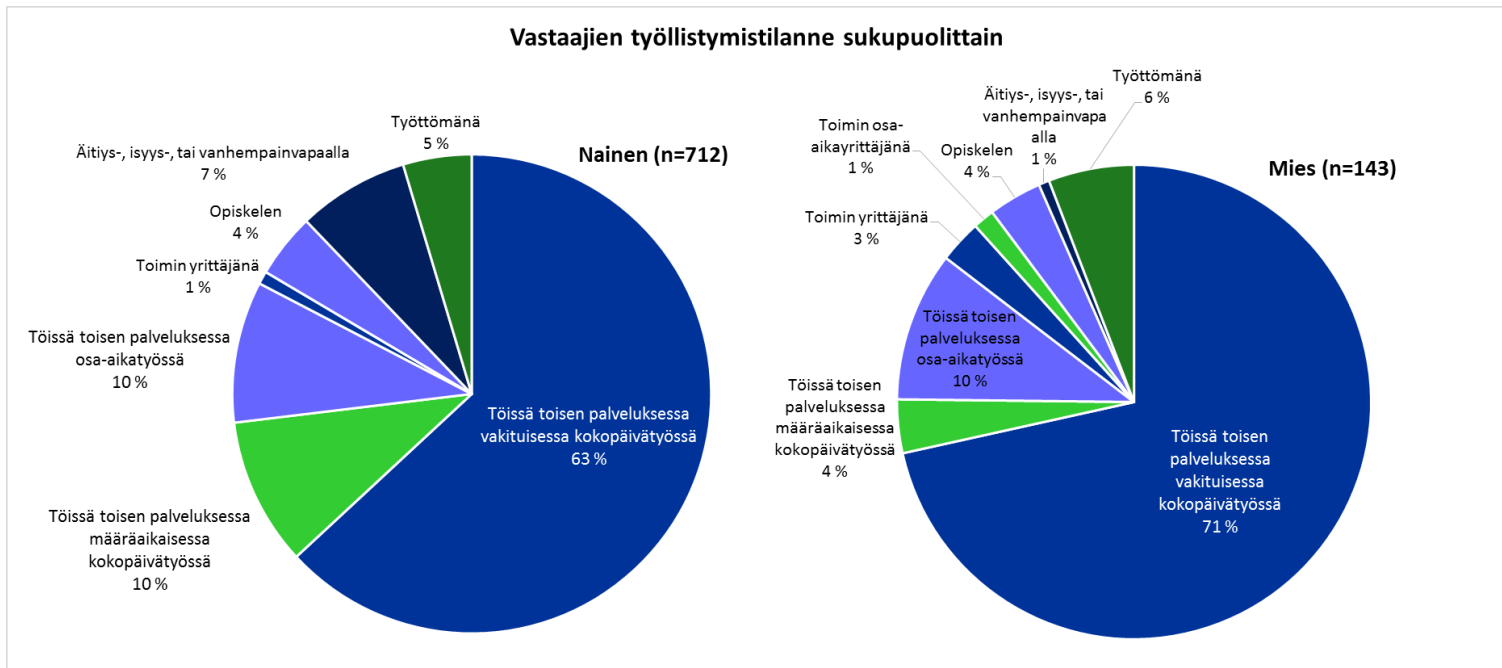
Kuvio 7 kuvaa valmistuneiden restonomien tämänhetkistä työtilannetta. Kuviosta nähdään heti, että suurin osa valmistuneista restonomeista työskenteli vakituisessa työsuhteessa, toisen palveluksessa. Heidän osuutensa on pysynyt tasaisesti yli 60 % jokaisena tutkimusvuonna. Vuosina 2005 ja 2016 heidän osuutensa vastaajista on ollut 63 prosenttia, vuonna 2011 osuus nousi jopa 68 prosenttiin. Määräaikaisten työntekijöiden osuus on pysynyt samana, 9 prosentissa vastaajista, vuosina 2016 sekä 2011. Vielä vuonna 2005 vastaajista jopa 15 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Äitiys-, isyys-, sekä vanhempainvapailla olevien määrä on pysynyt tasaisesti 6-7 prosentissa.



Kuvio 7. Vastaajien tämänhetkinen työtilanne

Vuoden 2005 jälkeen osa-aikaisten, toisen palveluksessa työskentelevien osuus on kasvanut tasaisesti. Vuonna 2005 heitä oli vielä vain 5 prosenttia, vuonna 2011 jo 6 prosenttia ja 2016 osuus oli noussut 9 prosenttiin, mikä on lähes kaksinkertainen vuoteen 2005 verrattuna. Yrittäjien määrä oli puolestaan vähentynyt vuosien 2005 ja 2011 jälkeen. Vuonna 2016 vastaajista yrittäjinä toimi ainoastaan yhden prosentin verran, kun aikaisempina vuosina heidän osuutensa vastaajista on ollut kolmessa prosentissa.

Opiskelijoiden, sekä työttömien osuudet ovat tuplaantuneet. Vuonna 2016 opiskelijoita vastaajista oli 4 prosenttia ja työttömiä 5 prosenttia. Aikaisempina tutkimusvuosina molempien osuus on ollut 2 prosenttia vastaajista. Tämä selittyy vakituisten työntekijöiden, sekä yrittäjien määrän vähenemisellä. Vaikka työttömien ja opiskelijoiden määrät ovat kasvaneet, on kuitenkin freelancerina ja vuokratyösuhteissa toimivien osuus pysynyt tasaisesti yhdessä prosentissa vastaajista vuoden 2005 jälkeen.



Kuvio 8. Vastaajien työllistymistilanne sukupuolittain

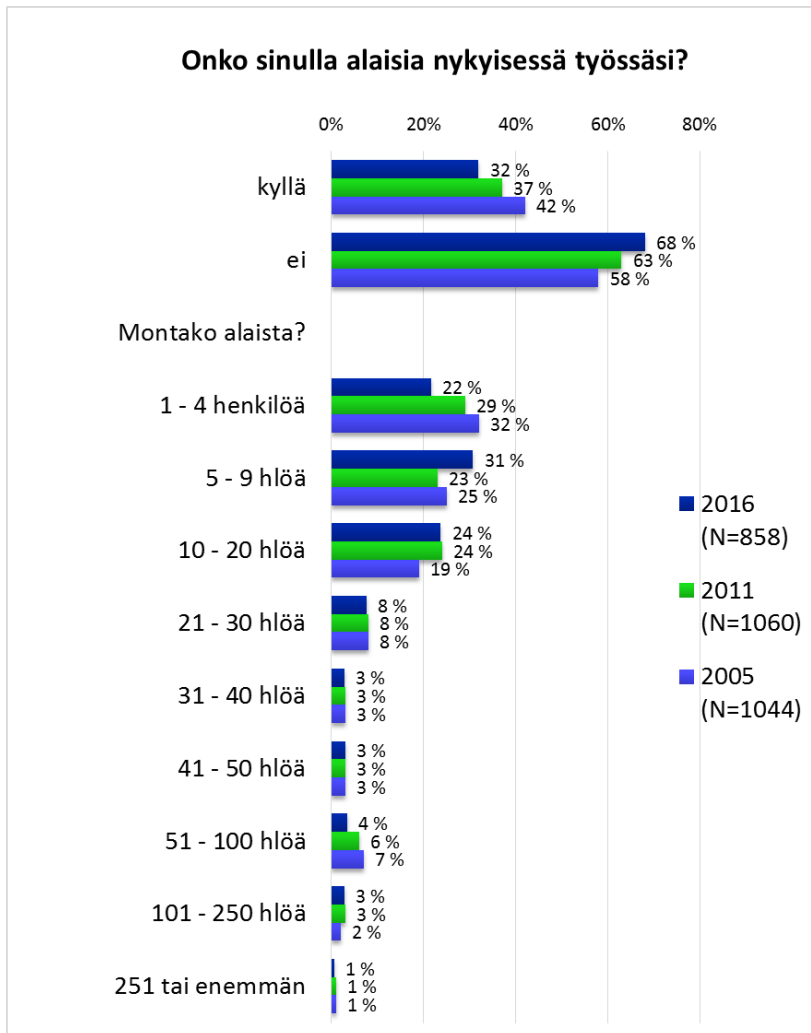
Sukupuolten välillä on selkeitä työllistymiseroja, joita kuvio 8 kuvaa. Naisista 63 prosenttia oli töissä vakituises-
sena, kun taas miehistä 71 prosenttia. Määräaikaisessa työsuhteessa naisia oli kymmenesosa, miehiä puolestaan 4 prosenttia. Osa-aikaisesti työskenteli niin naisista kuin miehistä 10 prosenttia. Yrittäjänä toimi naisista vain prosentin verran vastaajista, kun taas miehistä kolme prosenttia ja osa-aikayrittäjänä prosentti. Naisista lähes kymmenesosa oli äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, miehistä vain prosentti. Työttöminä vastaajista oli kumpaakin sukupuolta noin viisi prosenttia vastaajista.



Kuvio 9. Vastaajien osa-aikaisuuden syyt

Kyselyssä haluttiin saada lisätietoja siitä, miksi osa vastaajista työskentelee osa-aikaisina (kuvio 9). Vuonna 2005 kysymystä ei esitetty ja vuonna 2011 selitykset osa-aikaisuudelle poikkesivat vuoden 2016 vaihtoehdoista, minkä vuoksi kuviossa on esitetty ainoastaan vuoden 2016 tulokset kyseiselle kysymykselle.

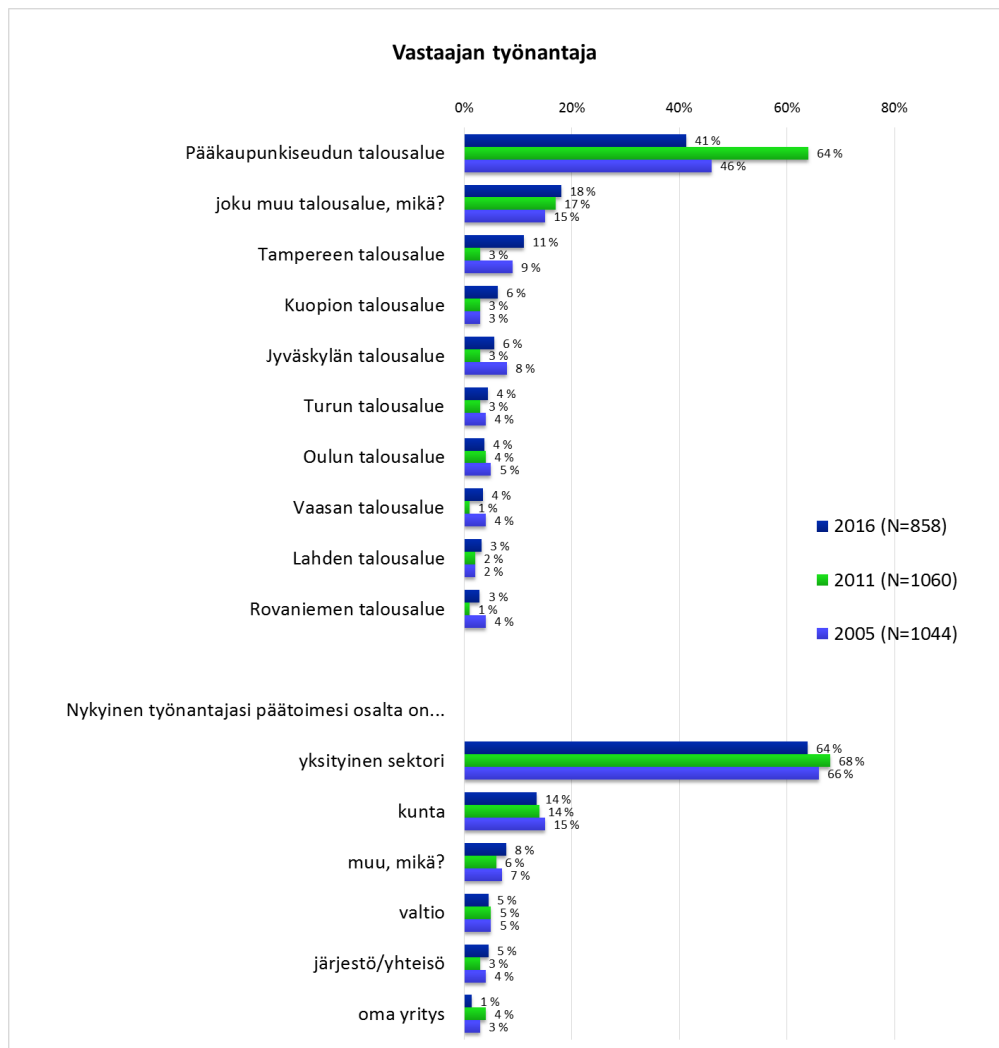
Vuonna 2016 vaihtoehdon ”kokoaikatyötä ei ole tarjolla” osa-aikaisuudelleen valitsi 53 %. Seuraavaksi yleisin luokka vastaajien kesken oli ”opiskelen samalla”, minkä valitsi 23 % vastaajista vuonna 2016. Luokissa ”lasten tai omaisten tahto” ja ”sopii ajatusmaailmaani, oma tahto tehdä vähemmän töitä” vastaajia oli noin 11 % kummassakin, kun taas luokassa ”terveydelliset syyt” vain 2 %. Muita syitä vastaajat olivat antaneet avoimina vastauksina: ”eläkkeellä”, ”siviilipalvelus”, sekä ”sesonkiluontoinen työ” esiintyivät muutamaan kertaan.



Kuvio 10. Vastaajien alaisten määrä

Kuvio 10 kuvaa, kuinka monella valmistuneista restonomeista oli alaisia, sekä heidän alaistensa määrää. Vuoden 2005 jälkeen restonomeilla on yhä vähenevässä määrin alaisia työelämässä. Vuonna 2005 alaisia oli 42 prosentilla, 2011 vain 37 prosentilla, kun taas 2016 enää 32 prosentilla. Alaisten määrässä on myös tapahtunut pieniä muutoksia. Vuonna 2016 vastaajia oli eniten luokassa "5-9 alaista", kun taas vähiten luokassa "yli 251 alaista". Verrattuna esimerkiksi vuoteen 2005, jolloin vastaajia oli eniten luokassa "1-4 alaista".

Vuonna 2005 vastaajia oli 32 % luokassa "1-4 alaista", kun 2016 enää 22 %. Vastaavasti vastaajien, joilla oli 5-9 alaista, osuus on hiukan noussut, vuonna 2016 heitä oli 31 % mikä on 8 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2011 (23 %). Muutoin alaisten lukumäärät vastaajien kesken olivat pysyneet lähestulkoon samoina, ainoastaan jo mainittujen muutosten lisäksi vastaajien määrä luokassa "51–100 alaista" oli vähentynyt. Vuonna 2005 heitä oli 7 % vastaajista, kun taas vuonna 2016 ainoastaan 4 %.



Kuvio 11. Vastaajien työnantaja

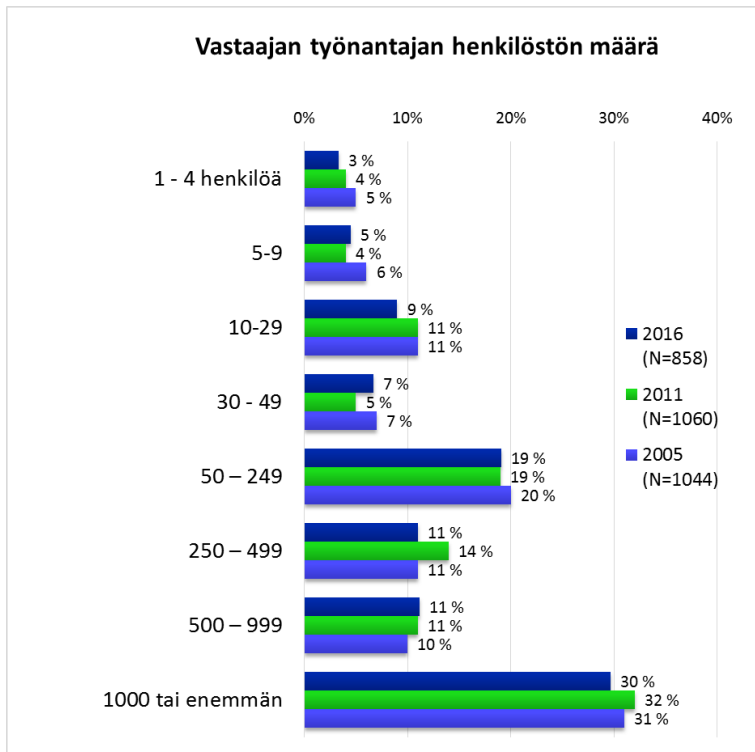
Vuonna 2016 vastaajien määrä pääkaupunkiseudun ulkopuolelta oli kasvussa. Kuvio 11 havainnollistaa, missä talousalueella vastaajien työnantaja sijaitsee. Pääkaupunkiseudun talousalueella työskenteli vastaajista yhä enemmistö, 41 %, vaikka vuonna 2011 heitä oli 64 prosenttia. Toiseksi eniten työskenteli Tampereen talousalueella, jonka vastaajien osuus nousi vuodesta 2011 (3 %) vuoteen 2016 (11 %). Kuopion ja Jyväskylän vastaajien osuudet nousivat vuodesta 2011 aina 6 prosenttiin. Samoin Turun, Lahden, Vaasan, sekä Rovaniemen talousalueet nousivat yli 3 prosentin osuuksiin.

Työnantajista suosituin oli selkeästi yksityinen sektori, kuten kuviosta 11 voi havaita. Yksityinen sektori on pitänyt selkeästi suurinta osuutta aina vuoden 2005 jälkeen (yli 64 %). Samoin kunta on pitänyt toiseksi suurimman osuutensa (14–15 %) ja valtio kolmanneksi suurimman osuuden (5 %). Yrittäjien määrä on vähentynyt 1 prosenttiin, vuoden 2011 jälkeen, jolloin vastaajista yrittäjiä oli 4 %. Tämä tukee kuvion 7 tuloksia (vastaajien työtilanne tällä hetkellä). Järjestössä tai yhdistyksessä puolestaan työskentelee 5 % vastaajista, mikä on noussut 2 prosenttiyksiköllä vuodesta 2011.



Kuvio 12. Vastaajien työnantajien toimiala vuonna 2016

Kuvio 12 kuvaa, millä toimialalla vastaajien työnantaja toimii. Vastausvaihtoehdot poikkesivat tutkimusvuosina, joten vertailuun on otettu ainoastaan vuoden 2016 tulokset. Vastaajista lähes neljäsosa työskentelee ravintola-alalla, majoitusalalla puolestaan noin 16 % vastaajista. Opetus ja koulutusalat saivat 13 % osuuden vastaajista ja ruokapalveluala 11 % osuuden. Tukku- ja vähittäiskauppa, kuljetus, liikenne, logistiikka, sekä myynti, markkinointi ja viestintä saivat jokainen 7-9 % osuudet vastaajista.



Kuvio 13. Vastaajien työnantajien henkilöstön määrä

Vastaajien työnantajan henkilöstön määrässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia, kuten kuviosta 13 voi huomata. Jokaisena tutkimusvuonna on luokka "1000 tai enemmän" työntekijää saanut selkeimmän, 30 % osuuden vastaajilta. Seuraavaksi suurimman osuuden sai luokka "50–249", noin 19 % osuudella. Vähiten vastauksia saivat luokat "1-4" ja "5-9", jokaisena tutkimusvuonna.



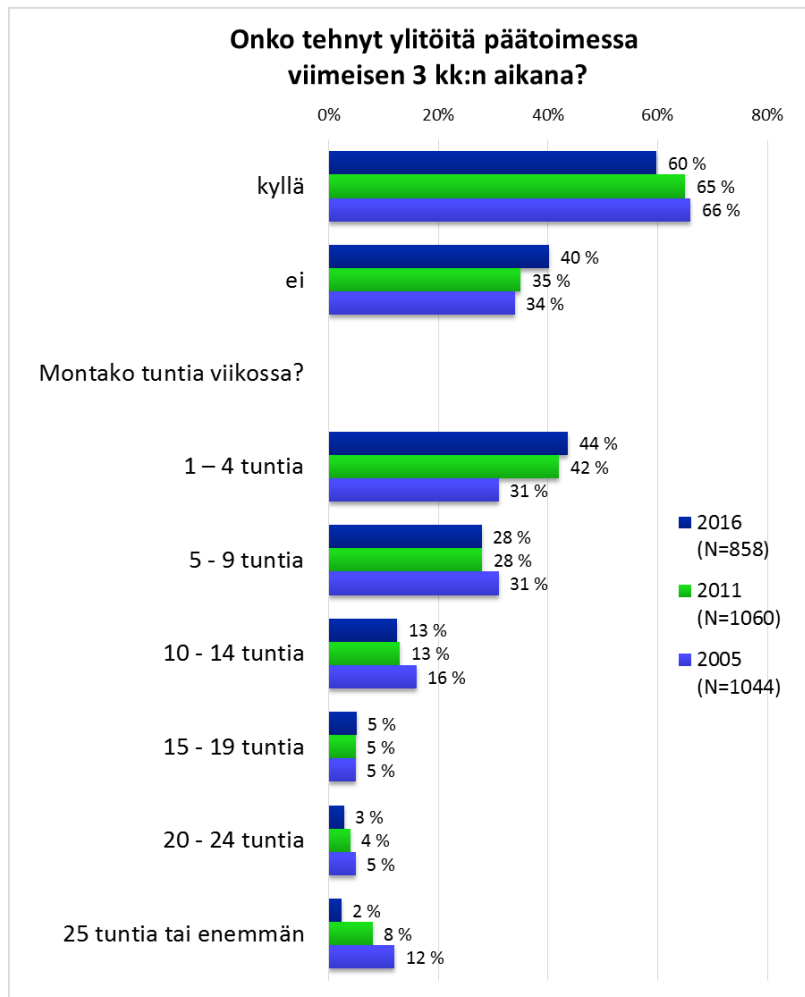
Kuvio 14. Vastaajien nykyisen työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät vuosina 2011 ja 2016

Tutkimusvuonna 2016 kysyttiin valmistuneilta restonomeilta, mitkä tekijät vaikuttivat nykyisen työpaikan valintaan, minkä vastauksia kuvio 14 kuvaa. Kolmeksi suurimmaksi tekijäksi vastaajat valitsivat luokat ”työn sisältö”, ”työn jatkuvuus, vakinaisuus” ja ”työpaikan sijainti”. ”Työn sisältö” ja ”työn jatkuvuus, vakinaisuus” vaihtoehdot valitsi yli 50 % vastaajista. ”Työpaikan sijainti” oli lähes 40 % vastaajista yksi tärkeimmistä tekijöitä työpaikan valinnassa. ”Kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet”, ”etenemismahdollisuudet”, ”joustavat työajat” ja ”palkkaus” saivat jokainen hieman yli 20 % vastaajista. Avoimia, muita syitä, tuli 14-prosentilta vastaajista.

Avoimista vastauksista nousi muutama tekijä muita yleisimmin esille. Monet vastaajista kirjoittivat, ettei ollut muuta työtä tarjolla tai heille tarjottiin palkallista työtä työharjoittelun/kesätyön jälkeen. Myös säännölliset työajat ja vapaat viikonloput olivat yleinen syy sekä sattuma.

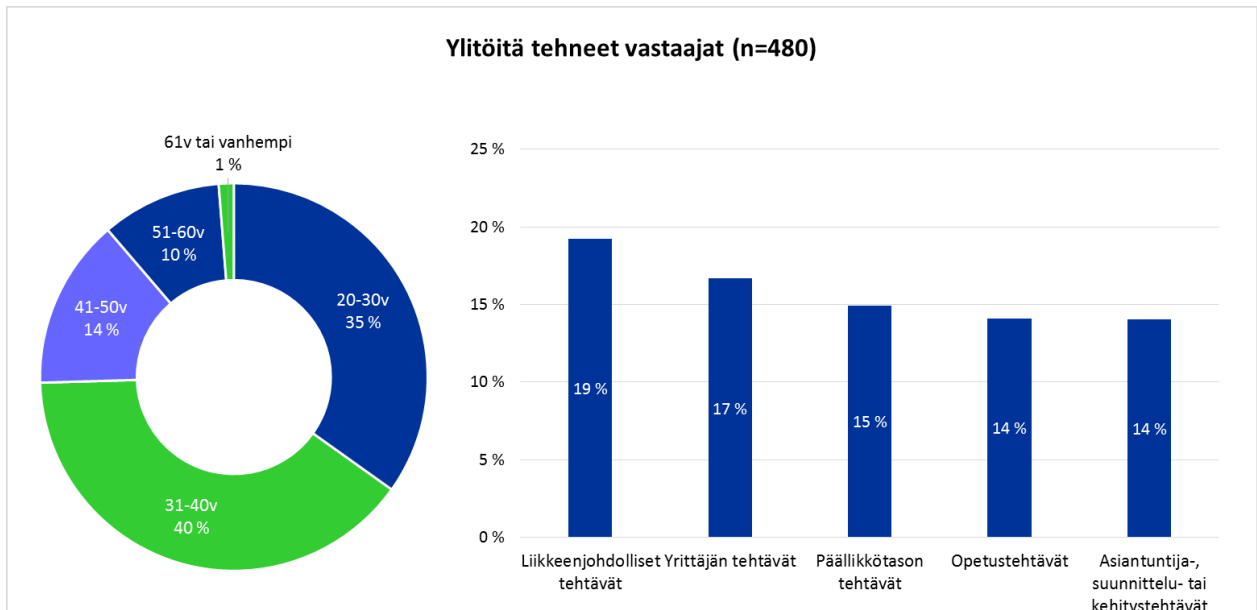
Niin vuonna 2011 kuin vuonna 2016, oli työn sisältö tärkein tekijä työpaikan valinnassa. Vuonna 2011 toiseksi eniten vastauksia sai ”työpaikan ominaisuudet”, kun vuonna 2016

vastaavasti ”työn jatkuvuus, vakinaisuus”. Työpaikan sijainti oli molempina tutkimusvuosi-
na kolmanneksi yleisin tekijä. Vuonna 2011 palkkaus oli neljänneksi yleisin, mutta vuonna
2016 vasta seitsemänneksi yleisin tekijä. ”Mahdollisuus vaikuttaa, vastuullisuus ja vapaus”
oli vuonna 2011 seitsemänneksi yleisin, kun taas vuonna 2016 vastaajat eivät yleisesti
ottaen kokeneet sitä tärkeäksi.



Kuvio 15. Vastaajien ylityön määrä

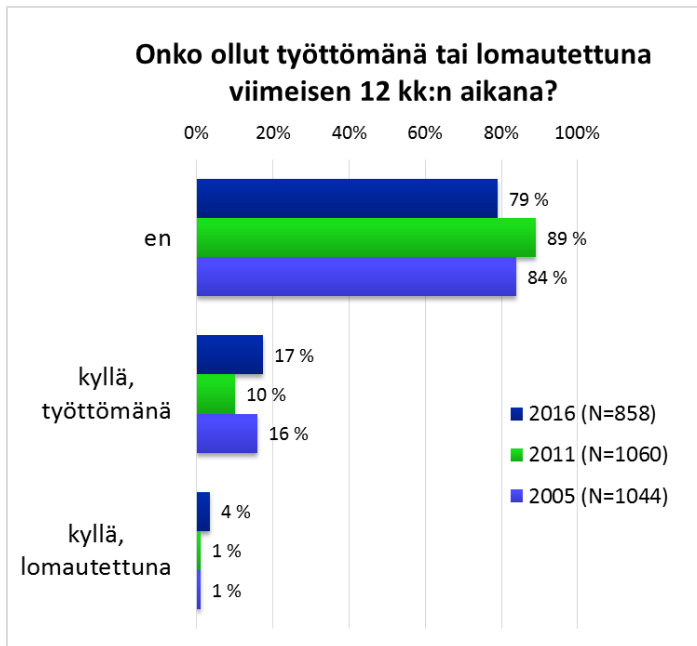
Kuvio 15 kuvastaa restonomien ylityön määrää viimeisen 3 kuukauden aikana. Vuonna 2016 ylityötä tehneiden restonomien määrä on vähentynyt vuosiin 2005 ja 2011 verrattuna. Aikaisempina tutkimusvuosina ylityötä oli tehnyt noin 65 %, kun taas vuoden 2016 tutkimuksen vastaajista 60 %. Ylityötuntien määrät olivat myös vähentyneet, erityisesti vuosien 2005 ja 2011 välissä. Vuosien 2011 ja 2016 aikana taas ylityön tuntimäärät ovat pysyneet lähes ennallaan. Suurin muutos tutkimusvuosien välissä on tapahtunut yli 25 tuntia ylityötä tehneiden osuudessa: vuonna 2005 vastaajista yli 25 tuntia ylityötä teki 12 %, 2011 vain 8 % ja 2016 ainoastaan 2 %.



Kuvio 16. Ylitöitä tehneiden vastaajien profiili

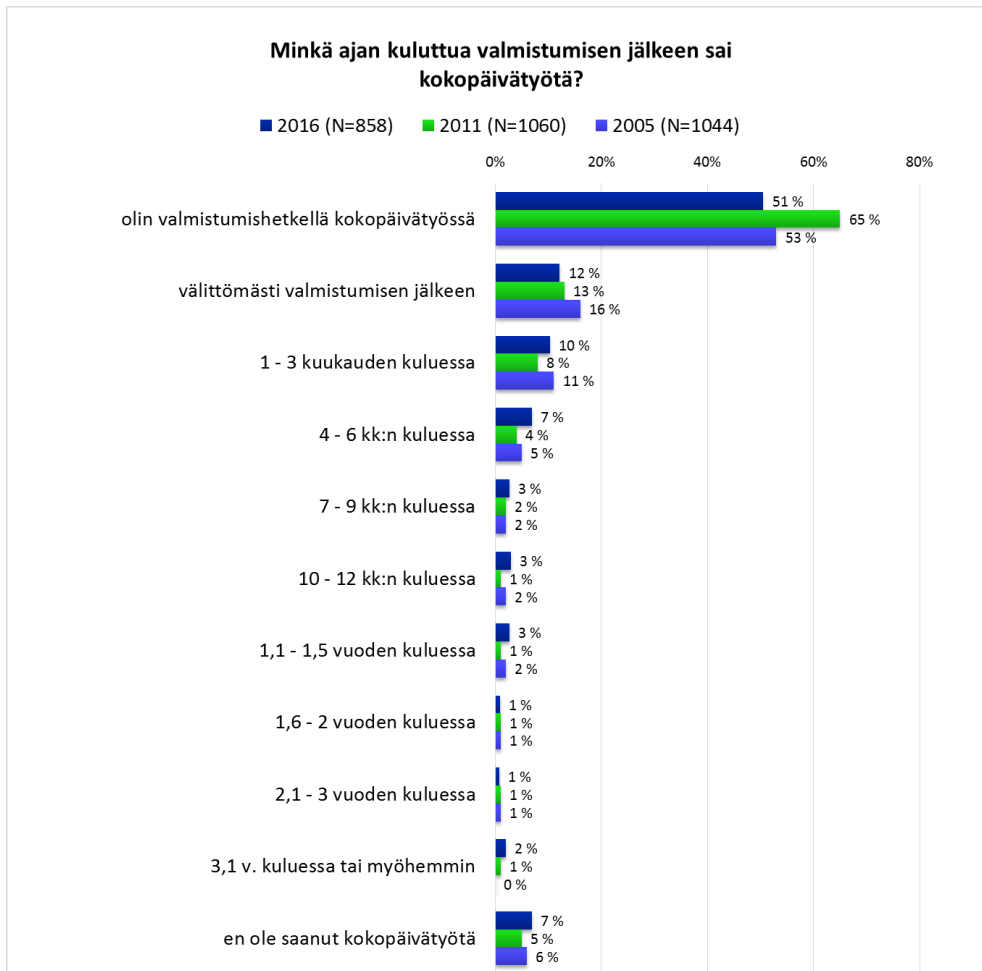
Vastaajista, jotka kertoivat tehneensä ylitöitä, oli kolme neljäsosaa alle 40-vuotiaita (kuvio 16). Lähes puolet ylitöitä tehneistä oli 31–40-vuotiaita ja reilu kolmannes taas 20–30-vuotiaita. Iän karttuessa, ylitöiden määrä vähenee selkeästi: 40 vuotta täyttäessä, ylitöitä tehneiden määrä tippuu huomattavasti. Vain 14 % yli 40-vuotiaista ja 10 % yli 50-vuotiaista oli tehnyt ylitöitä ja 61-vuotiaista ja vanhemmista ainoastaan yksi prosenti.

Kuviosta 16 voidaan nähdä, ettei työntehtävillä ole suurta merkitystä ylitöihin. Liikkeenjohdollisissa tehtävissä työskentelevistä 19 % oli tehnyt ylitöitä ja yrittäjän tehtävissä olevista 17 %. Pääliikötason, opetus- ja asiantuntija-, suunnittelu-, tai kehitystehtävissä työskentelevistä noin 15 % vastasi tehneensä ylitöitä.



Kuvio 17. Vastajien työttömyys-lomautustilanne viimeisen vuoden aikana

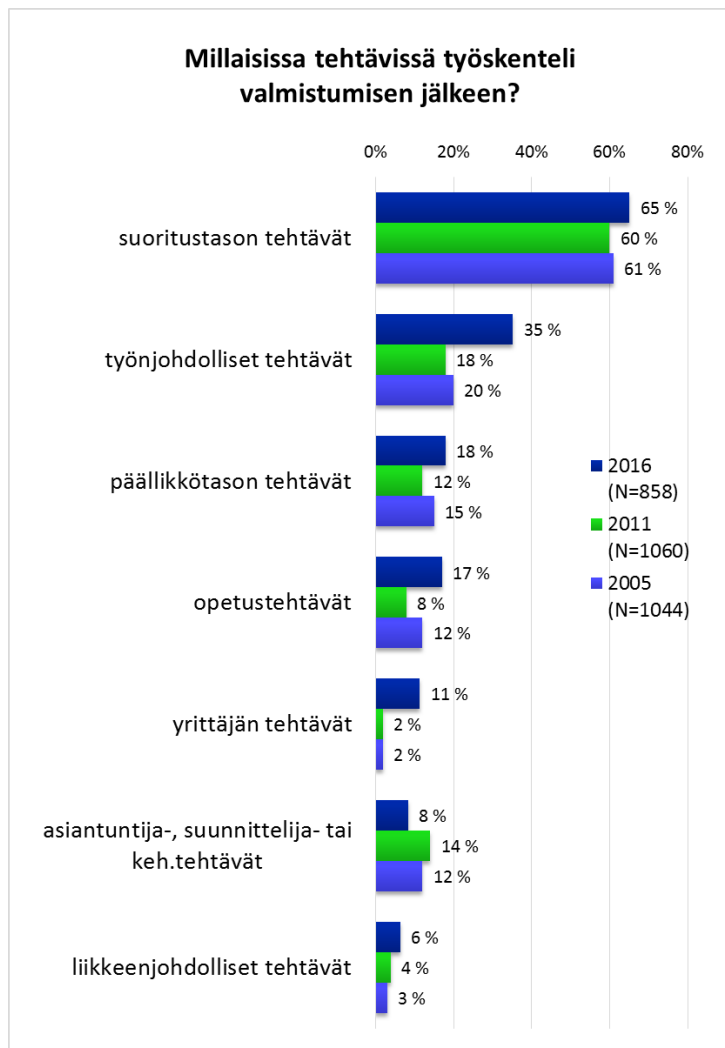
Kuviosta 17 voi nähdä, että selkeästi suurin osa valmistuneista restonomeista ei ole ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 12 kuukauden aikana. Vuosina 2005 ja 2011 jopa yli 80 % vastaajista ei ollut työttömänä tai lomautettuna, vuonna 2016 osuus tippui 79 prosenttiin. Työttömien osuus vastaajista kasvoi vuoden 2011 ja 2016 välissä 7 prosenttiyksiköllä. Myös lomautettujen määrä kasvoi vuonna 2016 aiempien tutkimusvuosien jälkeen 4 prosenttiin.



Kuvio 18. Vastaajien työllistyminen kokoaikaiseksi valmistumisen jälkeen

Kuvio 18 kuvaa, kuinka pian valmistumisensa jälkeen restonomit ovat saaneet kokoaikaisen työsuhteen. Jokaisena tutkimusvuonna on suurin osa restonomeista ollut kokoaikaisesti töissä jo valmistumishetkellä, vaikka vuonna 2016 heidän osuutensa vastaajista tip-pui 51 prosenttiin vuoden 2011 vastaavasta 65 prosentin osuudesta.

Heti valmistumisen jälkeen työllistyneiden määrä on tasaisesti laskenut jokaisena tutki-musvuonna: vuonna 2005 heidän osuutensa oli 16 %, vuonna 2011 osuus laski 13 pro-senttiin ja vuonna 2016 osuus oli 12 %. Kuten jo aiemmista kuvioista on havaittu, osa valmistuneista ei ole työllistynyt lainkaan kokoaikaisesti valmistumisensa jälkeen. Heidän osuutensa on pysynyt tasaisesti 5-7 prosentissa jokaisena tutkimusvuonna.

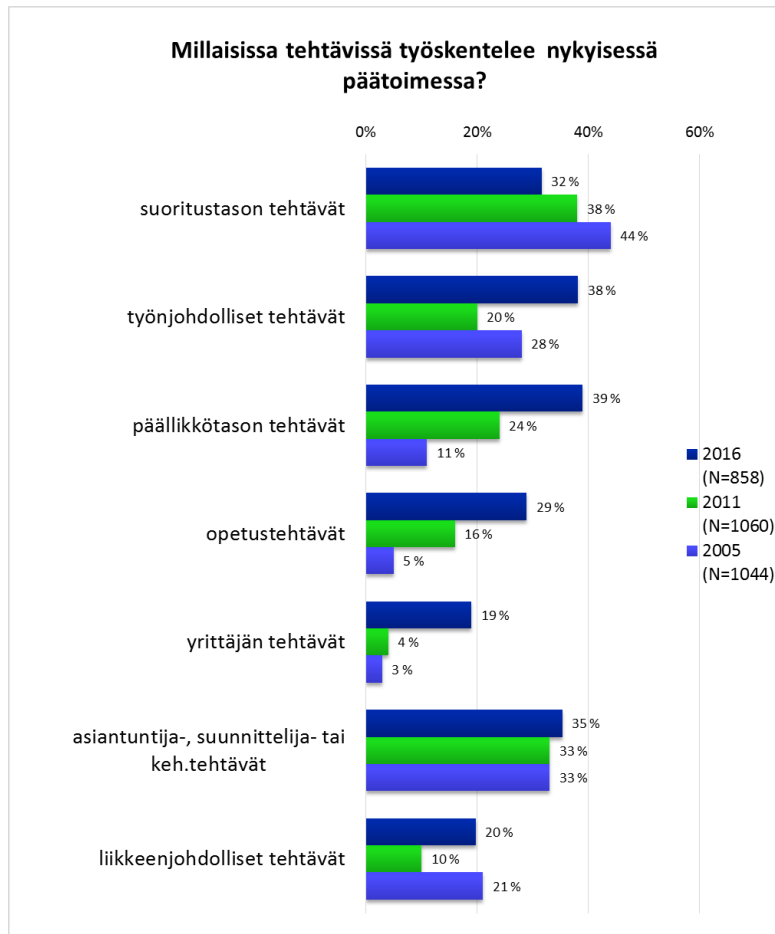


Kuvio 19. Vastaajien työtehtävät valmistumisen jälkeen

Valmistumisen jälkeen restonomit työskentelivät yleisimmin suoritustason tehtävissä, mikä voi nähdä kuvioista 19. Heidän osuutensa vastaajista vuonna 2016 oli 65 %, mikä on 5 prosenttiyksikköä enemmän edelliseen tutkimusvuoteen verrattuna. Jokaisena tutkimusvuonna ”suoritustason tehtävät”-luokka on saanut suurimman, yli 60 prosentin osuuden. Vuonna 2016 työnjohdollisissa tehtävissä työskenteli valmistumisen jälkeen 35 % vastaajista. Heidän osuutensa nousi vuodesta 2011 jopa 17 prosenttiyksikköä ja vuoteen 2005 verrattuna 15 prosenttiyksikköä. Lisäksi päällikötason työtehtävissä olevien osuus kasvoi vuonna 2016 aina 18 prosenttiin, aikaisempina tutkimusvuosina heidän osuutensa on ollut 12–15 prosenttia.

Opetustehtävissä työskennelleiden restonomien osuus kasvoi kaksinkertaiseksi vuosien 2011–2016 välillä. Yrittäjän työtehtävissä työskennelleiden määrä kasvoi aikaisempiin tutkimusvuosiin verrattuna. Vuosina 2005 ja 2011, heidän osuutensa vastaajista oli 2 %, kun taas vuonna 2016 jopa 11 %. Asiantuntija-, suunnittelija- tai kehittämistehtävissä työskennelleiden osuus puolestaan pieneni 8 % vuonna 2016, kun vielä vuonna 2011 hei-

dän osuutensa oli 14 %. Liikkeenjohdollisissa tehtävissä valmistumisen jälkeen työskennelleiden osuus on kasvanut jokaisena tutkimusvuonna tasaisesti. Vuonna 2005 vastaajista vain 3 % työskenteli liikkeenjohdollisissa tehtävissä, kun vuonna 2016 heitä oli jo 6 %.

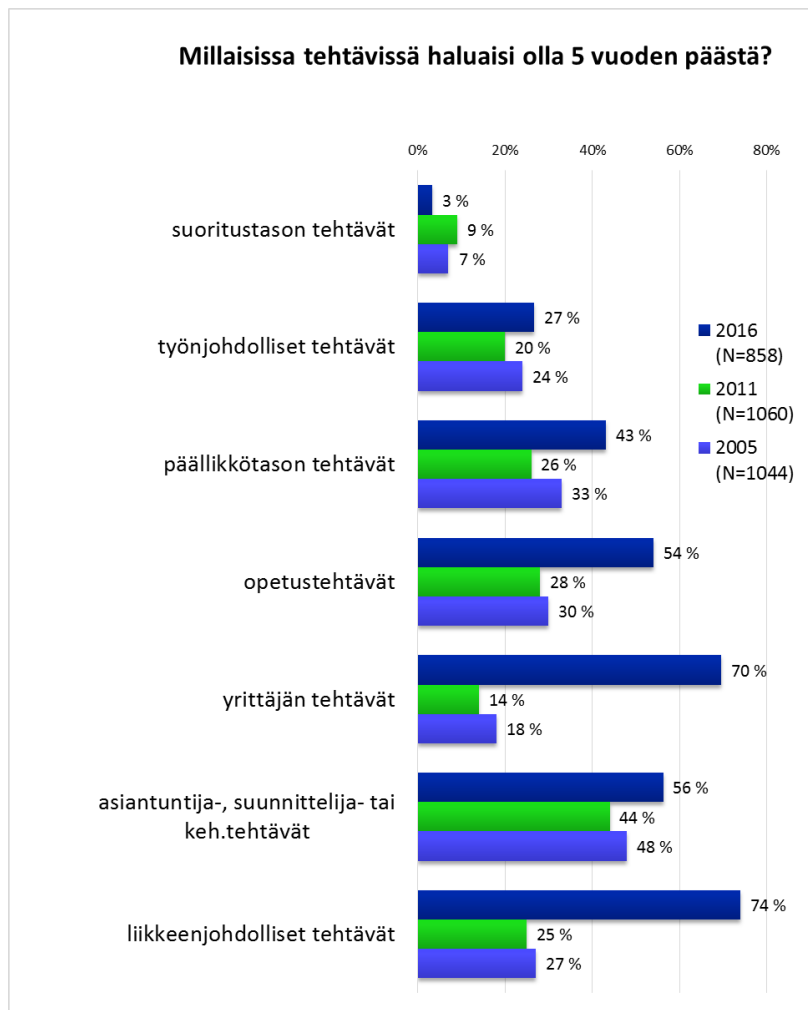


Kuvio 20. Vastaajien nykyiset työtehtävät

Kuvio 20 kuvaa, millaisissa työtehtävissä valmistuneet restonomit tällä hetkellä työskentelevät. Suoritustason tehtävissä työskentelevien osuus on pienentynyt tutkimusvuosien välillä, vuonna 2005 heidän osuutensa oli 44 prosenttia, kun taas vuonna 2016 vain 32 prosenttia. Suurimmat muutokset nykyisten työtehtävien osuuksissa, verrattuna vuosia 2011 ja 2016, on tapahtunut työnjohdollisissa, päällikötason, opetus-, yrittäjän sekä liikkeenjohdollisissa tehtävissä, mitkä ovat selkeästi kasvattaneet osuuttaan eri tutkimusvuosien välillä. Ainoastaan asiantuntija-, suunnittelija- tai kehittämistehtävät ovat pysyneet tasaisesti 33–35 prosentin osuudessa.

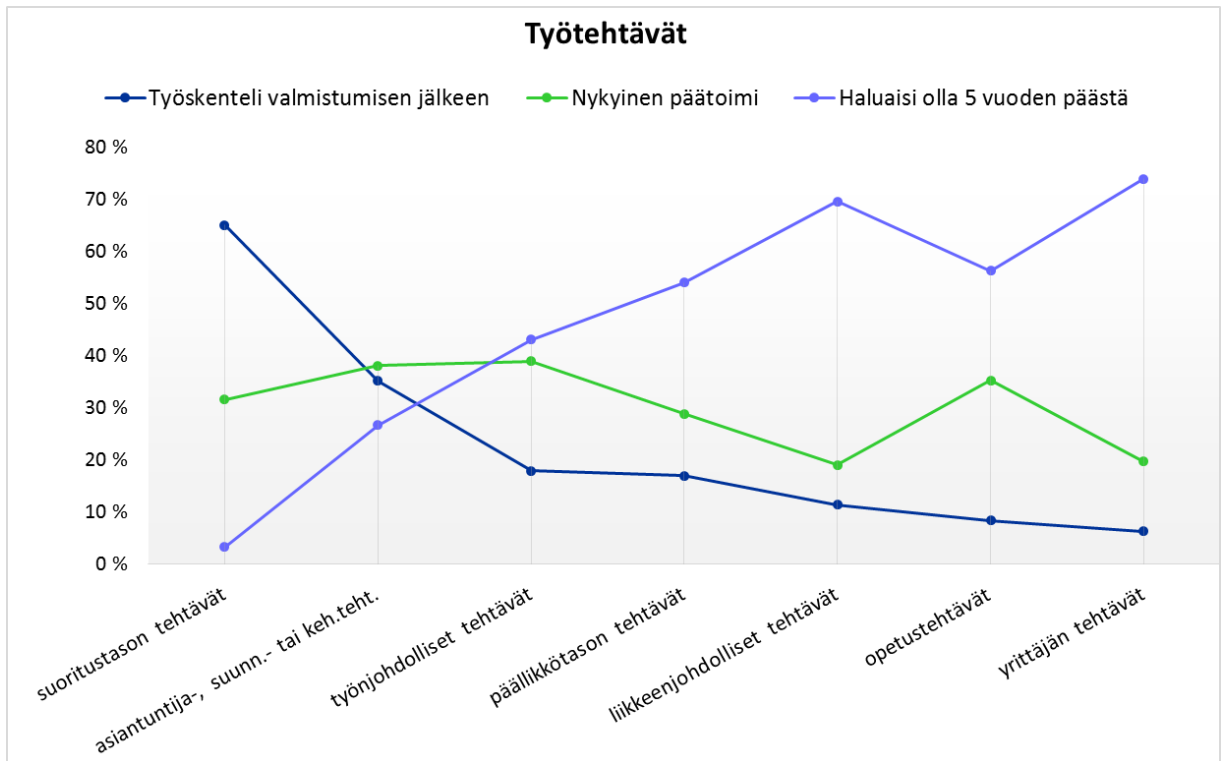
Verrattuna kuvioon 19 (vastaajien työtehtävät valmistumisen jälkeen), ei restonomien nykyisissä työtehtävissä ole selkeää luokkaa, joka olisi saanut suurimman osuuden vastaajista. Kun vertaa nykyisiä työtehtäviä valmistumisen jälkeisiin työtehtäviin, on selkeästi havaittavissa, että restonomit työskentelevät vastuullisimmissa työtehtävissä nykyisissä

päätoimessaan. Esimerkiksi valmistumisen jälkeen vain 18 % kertoi työskennelleensä päällikötason tehtävissä, kun taas nykyisessä päätoimessa päällikötason tehtävät kuu-
luvat jo 39 % toimenkuvaan.



Kuvio 21. Vastaajien toiveet tulevaisuuden työtehtäviin

Viiden vuoden kuluttua suurin osa valmistuneista restonomeista halusi toimia yrittäjän tai liikkeenjohdollisissa tehtävissä, mikä on nähtävissä kuviosta 21. Tulevaisuuden toiveet vastuullisista työtehtävistä ovat kasvaneet tutkimusvuosien aikana: Vuonna 2016 sekä yrittäjän, että liikkeenjohdollisissa tehtävissä halusi työskennellä yli 70 % vastaajista, kun aikaisempina tutkimusvuosina vastaajista vain 14–27 prosenttia halusi vastaavia työtehtäviä tulevaisuudessa. Opetus-, ja asiantuntija-, suunnittelija- tai kehittämistehtävissä taas toivoisi työskentelevän yli 50 % vastaajista vuonna 2016, edelliset olivat myös huomattavasti suuremmat osuudet vuosiin 2005 ja 2011 verrattuna. Vain 3 % vastaajista vuonna 2016 halusi työskennellä suoritustason tehtävissä 5 vuoden kuluttua, kun taas vuonna 2005 heidän osuutensa oli 7 % ja vuonna 2011 jopa 9 %.



Kuvio 22. Vastaajien työtehtävät valmistumisen jälkeen, nykyisessä päätoimessa ja toive 5 vuoden päästä

Kuviosta 22 on nähtävissä selkeä kehitys restonomien työtehtävissä. Valmistumishetkellä työskenneltiin pääosin suoritustason tehtävissä, nykyisessä päätoimessa puolestaan työnjohdollisissa, päällikötason ja opetustehtävissä. Viiden vuoden kuluttua vastaajista suurin osa haluaisi olla liikkeenjohdollisissa, sekä opetustehtävissä.

Taulukko 1. Vastaajien 7 yleisintä ammattinimikettä ensimmäisessä, nykyisessä ja tulevaisuudessa

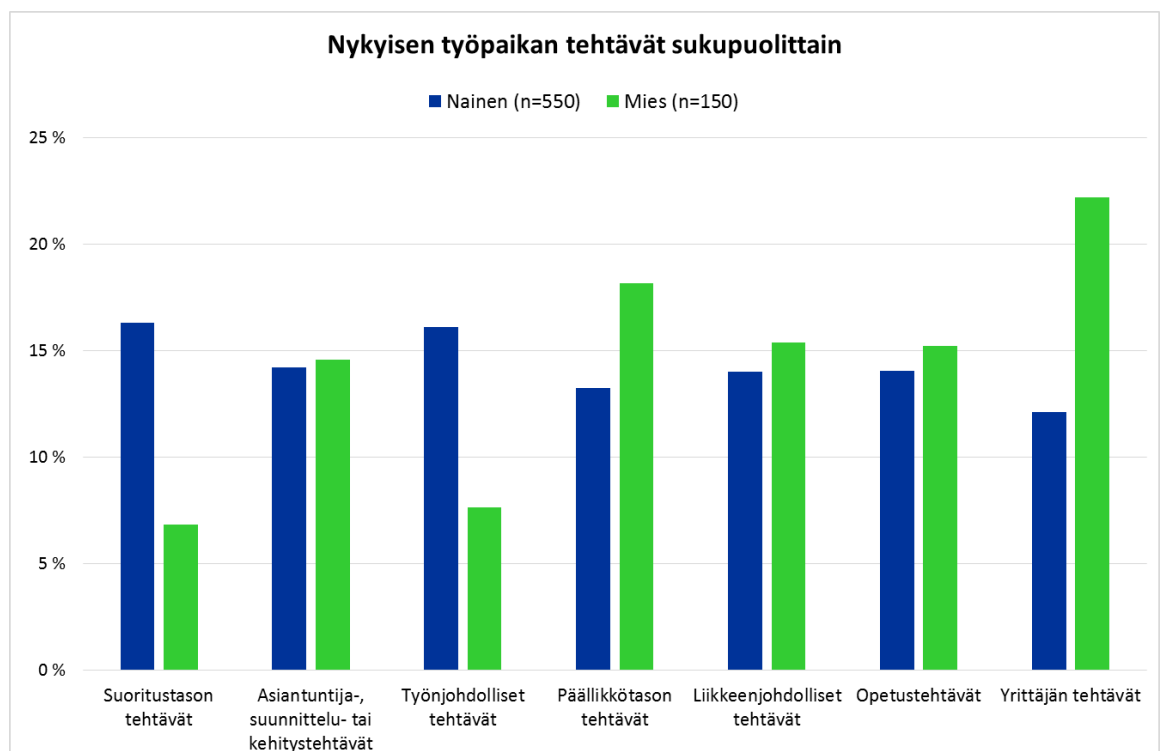
| Ensimmäinen työsuhde | | Nykyinen työsuhde | | 5 vuoden kuluttua | |
|-----------------------|-----|-----------------------|-----|-------------------------|-----|
| Vastaanottovirkailija | 8 % | Ravintolapäällikkö | 4 % | Asiantuntija | 7 % |
| Asiakaspalvelija | 7 % | Myyjä | 4 % | Yrittäjä | 5 % |
| Vuoropäällikkö | 6 % | Opettaja | 3 % | Opettaja | 5 % |
| Myyjä | 6 % | Vastaanottovirkailija | 3 % | Kehittämispäällikkö | 4 % |
| Tarjoilija | 6 % | Vuoropäällikkö | 3 % | Henkilöstöpäällikkö | 3 % |
| Ravintolapäällikkö | 3 % | Myyntineuvottelija | 2 % | Asiakaspalvelupäällikkö | 3 % |
| Myyntineuvottelija | 3 % | Asiakaspalvelija | 2 % | Esimies | 2 % |

Vastaajilta kysyttiin, mikä oli heidän ammattinimikkeensä ensimmäisessä ja nykyisessä työsuhteessa, sekä minkä he toivoisivat sen olevan 5 vuoden kuluttua, mitä taulukko 1

kuvaa. Tuloksissa vertaillaan ainoastaan 7 yleisintä ammattinimikettä vuoden 2016 tuloksista, koska vastausvaihtoehdot poikkesivat tutkimusvuosien kesken. Kyselylomakkeessa ensimmäinen vastausvaihtoehto oli ”aluejohtaja”, mikä oli automaattinen valinta, jos vastaaja ei vastannut tähän kysymykseen. Tämä aiheutti virheen tuloksiin: aluejohtaja sai jokaisessa osiossa lähes 10 % osuuden.

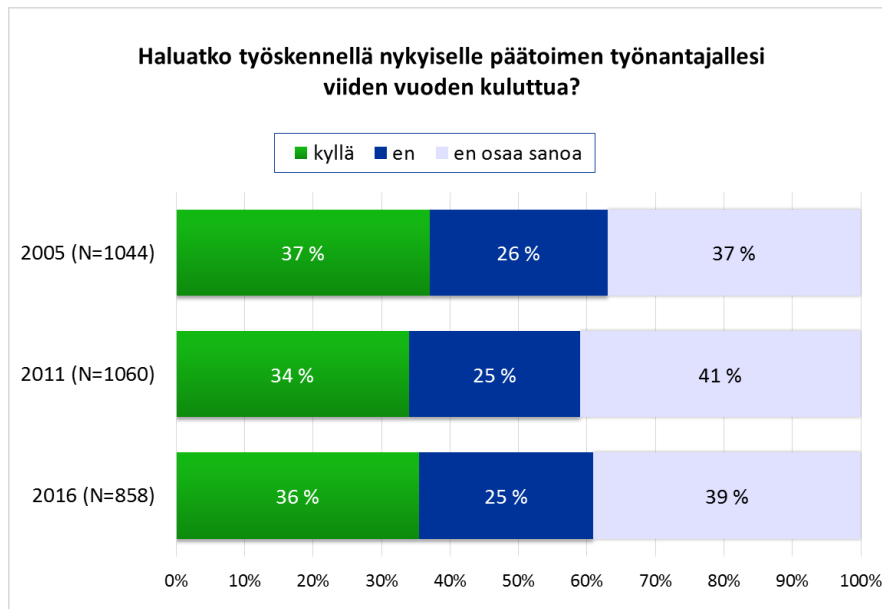
Ensimmäisessä työsuhteessa vastaajien ammattinimike oli yleisimmin (8 % vastaajista) vastaanottovirkailija, tämän jälkeen (7 % vastaajista) oli yleisin asiakaspalvelija ja kolmanneksi yleisimmät (jokainen sai 6 % vastaajista) vuoropäällikkö, myyjä ja tarjoilija. Ravintolapäällikkö ja myyntineuvottelija saivat molemmat 3 % osuudet.

Nykyisessä työsuhteessa yleisimmät ammattinimikkeet olivat ravintolapäällikkö, sekä myyjä, mitkä saivat molemmat 4 % osuudet vastaajista. Opettaja, vastaanottovirkailija ja vuoropäällikkö olivat 3 % ammattinimikevastaajista ja myyntineuvottelija ja asiakaspalvelija 2 %. Nykyisistä ammattinimikkeistä ainoastaan opettaja löytyi tulevaisuuden toiveammattinimikkeistä. Yleisin oli 7 % osuudella asiantuntija, yrittäjä ja opettaja saivat 5 % osuudet ja kehittämispäällikkö 4 % osuuden. Henkilöstöpäällikkö oli 3 % mielestä tulevaisuuden toiveammattinimike, samoin asiakaspalvelupäällikkö. Vastaajista 2 % toivoi työskentelevänsä viiden vuoden kulutta esimiehenä.



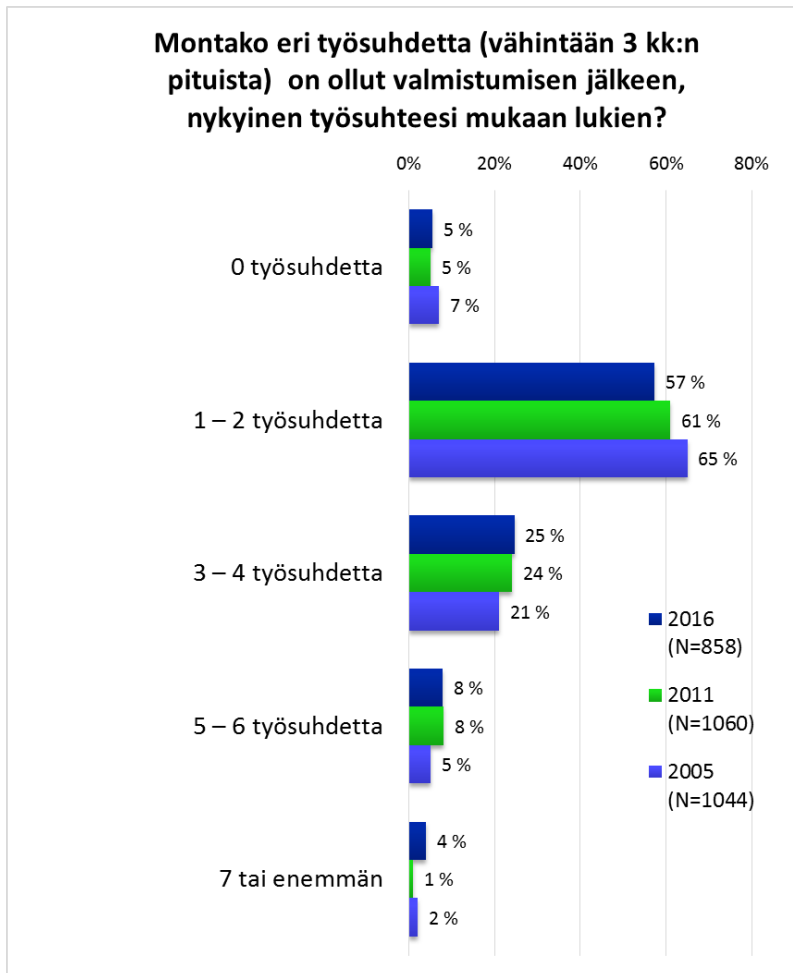
Kuvio 23. Vastaajien nykyiset työtehtävät sukupuolittain

Kuvio 23 kuvaa, missä tehtävissä vastaajat työskentelivät sukupuolittain. Selkeimmät erot olivat suoritustason, työnjohdollisissa ja yrittäjän tehtävissä. Naisista yli 15 prosenttia toimi suoritustason tehtävissä, kun taas miehistä vain noin 6 %. Työnjohdollisissa tehtävissä naista toimi noin 15 prosenttia ja miehistä reilut 5 prosenttia. Yrittäjän tehtävissä työskenteli miehistä lähes neljännes vastaajista, naisista hiukan reilu 10 prosenttia.



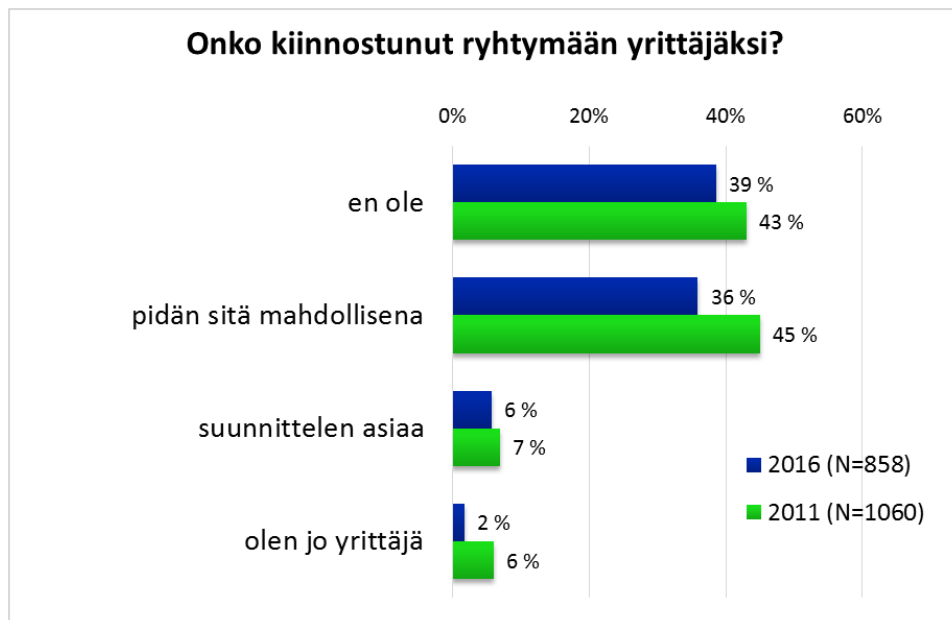
Kuvio 24. Vastaajien halu työskennellä samalle työnantajalle 5 vuoden kuluttua

Kuvio 24 kuvaa kuinka moni vastaajista haluaisi työskennellä samalle työnantajalle viiden vuoden kuluttua. Kaikkina kolmena tutkimusvuonna, tulokset ovat pysyneet lähes samantaisina. Vastaajista 34–37 prosenttia halusi olla viiden vuoden kuluttua töissä nykyisellä työnantajallaan, kun taas noin 25 prosenttia ei haluaisi. Vastaajista noin 40 % ei osannut sanoa, haluaisiko olla yhä samalla työnantajalla töissä.



Kuvio 25. Vastaajien työsuhteiden määrä valmistumisen jälkeen

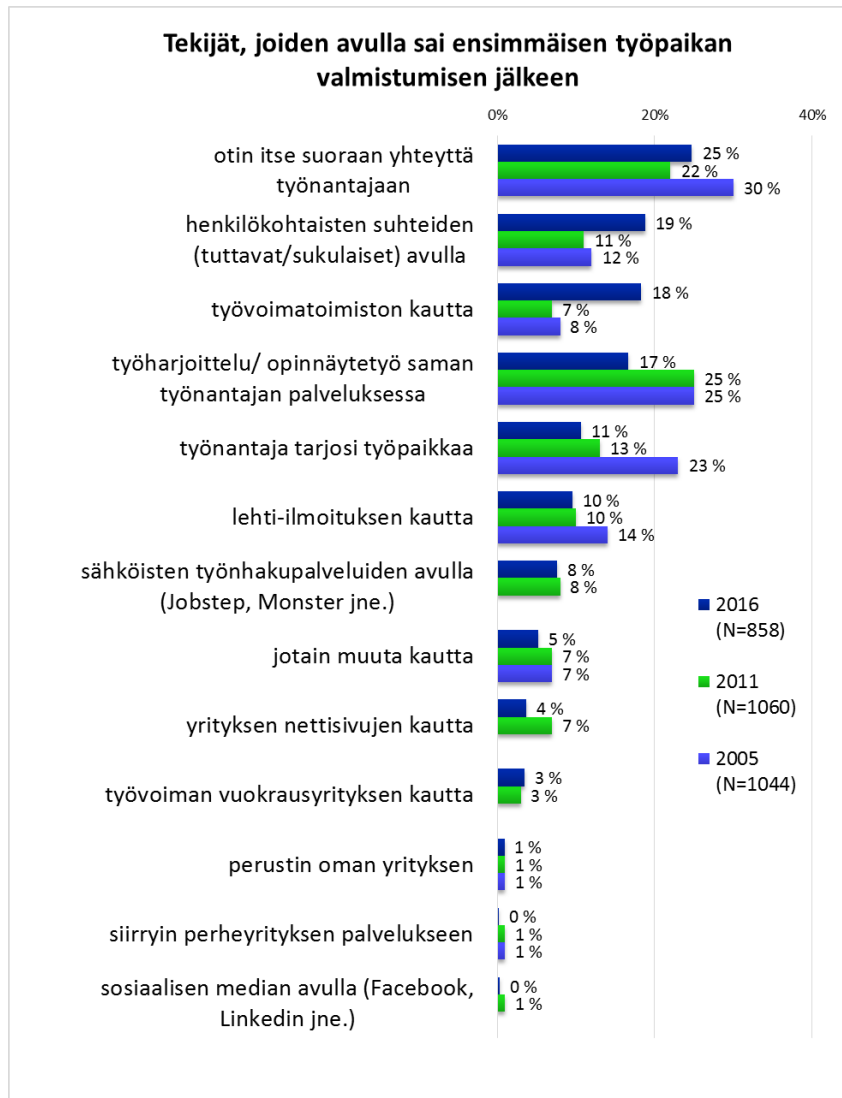
Restonomien työsuhteiden määrää valmistumisen jälkeen kuvaa kuvio 25. Jokaisena tutkimusvuonna on selkeällä enemmistöllä vastaajista ollut 1-2 työsuhdetta. Osuus on kuitenkin hiukan pienentynyt tutkimusvuosina: 2005 vuonna 65 prosentilla vastaajilla oli ollut 1-2 työsuhdetta, vuonna 2011 osuus oli 61 prosenttia ja vuonna 2016 vain 57 prosentilla. Samalla vastaajien osuus luokassa ”3-4 työsuhdetta” valmistumisen jälkeen on kasvanut. Jokaisena tutkimusvuonna heidän osuutensa on pysynyt 21 prosentissa. Yleisesti tulokset ovat pysyneet tasaisesti samoina jokaisena kolmena tutkimusvuonna.



Kuvio 26. Vastaajien kiinnostus ryhtyä yrittäjäksi

Vastaajista 39 % ei ollut kiinnostunut ryhtymään yrittäjäksi (kuvio 26). Vuonna 2016 vastaajista 39 % vastasi, ettei yrittäjyys kiinnosta, kun taas vuonna 2011 osuus oli hiukan suurempi, 43 %. Kuitenkin lähestulkoon sama osuus vastaajista piti yrittäjyyttä mahdollisena tulevaisuudessa. Vuonna 2016 vain 2 % vastaajista toimi jo yrittäjä ja 6 % suunnitteli asiaa. Osuudet ovat pienentyneet vuoteen 2011 verrattuna: tuolloin 6 % vastaajista toimi yrittäjänä ja 7 % suunnitteli asiaa.

Suurimmaksi syyksi, miksi yrittäjyys ei kiinnosta nousi, etteivät vastaajat koe yrittäjyyden sopivan heille. ”Ei ole kiinnostusta” tai ”ei tunnu omalta jutulta” olivat selkeästi yleisimpiä vatsauksia, lisäksi uskalluksen puute, haluttomuus ottaa vastuuta ja riskin oton pelko selittivät kiinnostamattomuutta. Vastaajista osalla oli kokemusta omakohtaisesta yrittäjyydestä, tai puoliso tai lähiomainen on toiminut yrittäjänä, minkä vuoksi yrittäjyys koettiin kiinnostamattomalta vaihtoehdolta. Yrittäjyyden sitovuus, liikeidean puute, vapaa-ajan vähyys ja taloudellinen riski olivat myös yleisiä syitä. Toisaalta osa vastaajista perusteli haluttomuuttaan sillä, että viihtyvät nykyisessä työssään niin hyvin, etteivät näe syytä vaihtaa työpaikkaa.

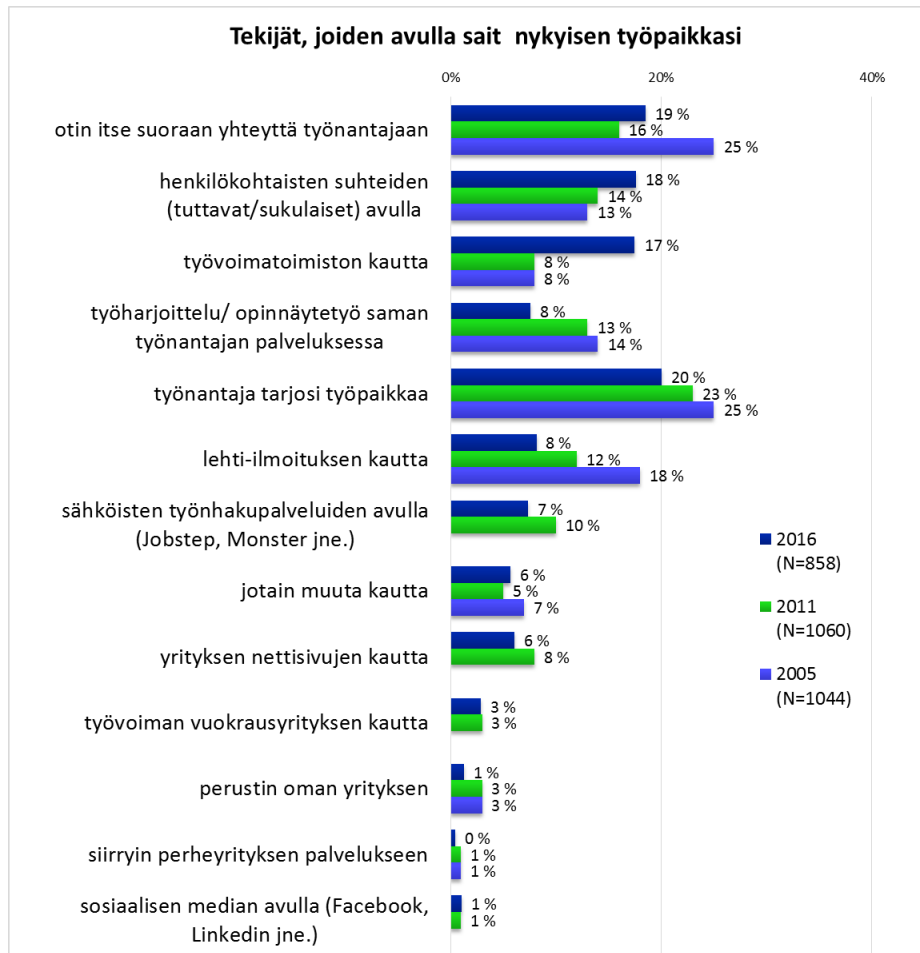


Kuvio 27. Tekijät, joiden avulla vastaajat saivat ensimmäisen työpaikkansa

Kuviosta 27 nähdään tekijät, joiden avulla vastaajat ovat saaneet ensimmäisen työpaikkansa. Poiketen edellisestä tutkimusvuodesta, vuonna 2016 yleisin tekijä (25 prosentin osuudella), oli luokka ”otin itse suoraan yhteyttä työnantajaan”. Vuonna 2011 yleisin tekijä oli ”työharjoittelu/ opinnäytetyö saman työnantajan palveluksessa”, jolloin osuus oli 25 %. Lisäksi luokan ”henkilökohtaisten suhteiden (tuttavat/sukulaiset) avulla” osuus nousi vuonna 2016 jopa 19 prosenttiin, kun aikaisempina tutkimusvuosina osuus oli noin 12 prosenttia. Suurin nousu tapahtui kuitenkin luokan ”työvoimatoimiston kautta” osuudessa: vuonna 2016 vastaajista 19 % valitsi luokan, kun aikaisemmin vuosina 2005 ja 2011 osuus oli vain noin 7 %.

Tutkimusvuonna 2005 luokan ”työnantaja tarjosi paikkaa” valitsi vastaajista 23 % tekijäksi, jonka avulla sai ensimmäisen työpaikkansa. Kuten kuviosta 27 on nähtävissä, tutkimusvuosina 2011 ja 2016 vain 11–13 % oli enää samaa mieltä asiasta. Samoin luokan ”yrityk-

sen nettisivujen kautta” osuus pieniä lähes puoleen vuoden 2011 ja 2016 välillä. Muutoin tulokset ovat pysyneet samoissa lukemissa jokaisena tutkimusvuonna.

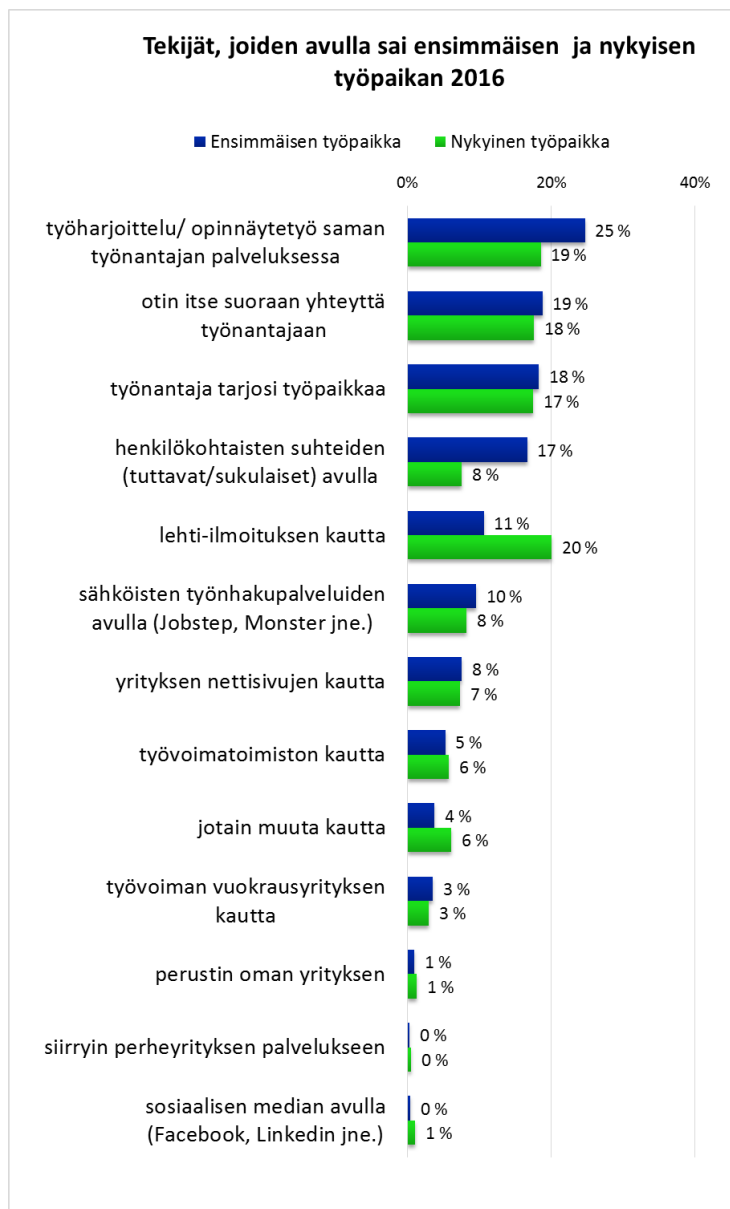


Kuvio 28. Tekijät, joiden avulla vastaajat saivat nykyisen työpaikkansa

Vastaajien nykyisen työpaikan saantiin vaikuttaneita tekijöitä kuvaa kuvio 28. Yleisin tekijä on, kuten aikaisempinakin tutkimusvuosina, ”työnantaja tarjosi työpaikkaa”. Vaikka vuoden 2005 jälkeen tekijän osuus on tasaisesti laskenut, on vastaajista joka vuosi yli 20 % valinnut sen tekijäksi työpaikkansa saannille. Vaihtoehdot ”otin yhteyttä suoraan työnantajaan” sekä ”henkilökohtaisten suhteiden avulla” kasvattivat osuuksiaan vuonna 2016 lähes 20 % vastaajista, kun edellisessä tutkimusvuonna osuudet olivat lähemmäs 15 prosenttia. Vuosiin 2005 ja 2011 verrattuna suurin muutos on tapahtunut tekijän ”työvoimatoimiston kautta” osuudessa, mikä on kuvion 28 mukaan kaksinkertaistunut vastaajien joukossa.

Muutoksia on tapahtunut tutkimusvuosien välillä myös muissa tekijöissä: ”työharjoittelu/opinnäytetyö saman työnantajan palveluksessa”, ”lehti-ilmoituksen kautta” ja ”sähköisten työnhakupalveluiden kautta” osuudet ovat vähentyneet jokaisena tutkimusvuonna. Erityisesti luokka ”lehti-ilmoitusten kautta” on tippunut lähes 5 prosenttiyksikön tahtia jokaisen tutkimusvuoden välillä.

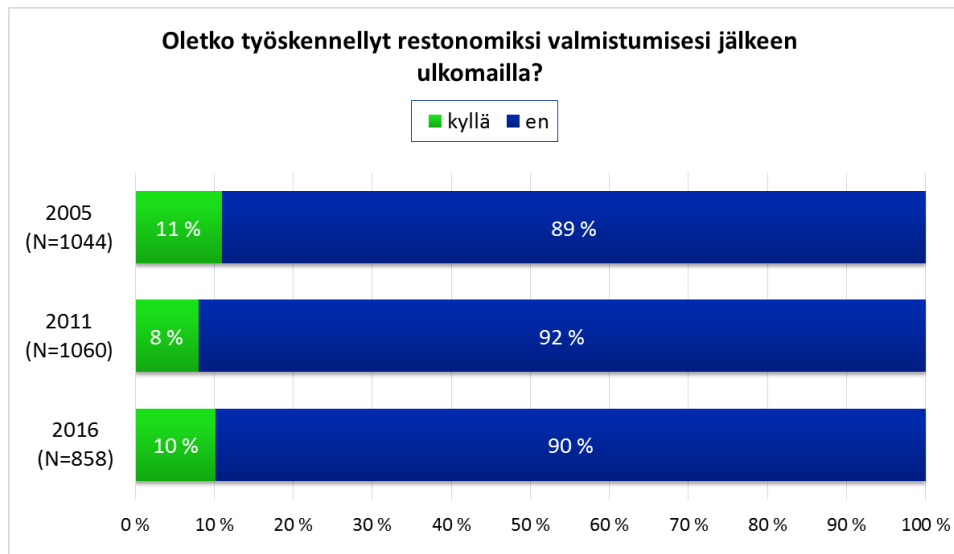
Verrattuna ensimmäisen työpaikan saantiin vaikuttaneita tekijöitä nykyisen työpaikan saantiin vaikuttaneisiin, on nähtävissä selkeitä eroja. Kun ensimmäisen työpaikan saantiin vaikuttaneeksi tekijäksi ”työharjoittelu/opinnäytetyö saman työnantajan palveluksessa” vastaajista valitsi 17–25 prosenttia, riippuen tutkimusvuodesta, valitsi sen nykyisen työpaikan saannin tekijäksi 10 prosenttiyksikköä vähemmän vastaajista. Vuosina 2011 ja 2016 tekijän ”työnantaja tarjosi työpaikkaa” taas vastaavasti valitsi ensimmäisen työpaikan saannin tekijäksi 11–13 %, kun nykyisen työpaikan saannin tekijäksi 20–23 %.



Kuvio 29. Kuinka vastaajat saivat ensimmäisen ja nykyisen työpaikan vuonna 2016

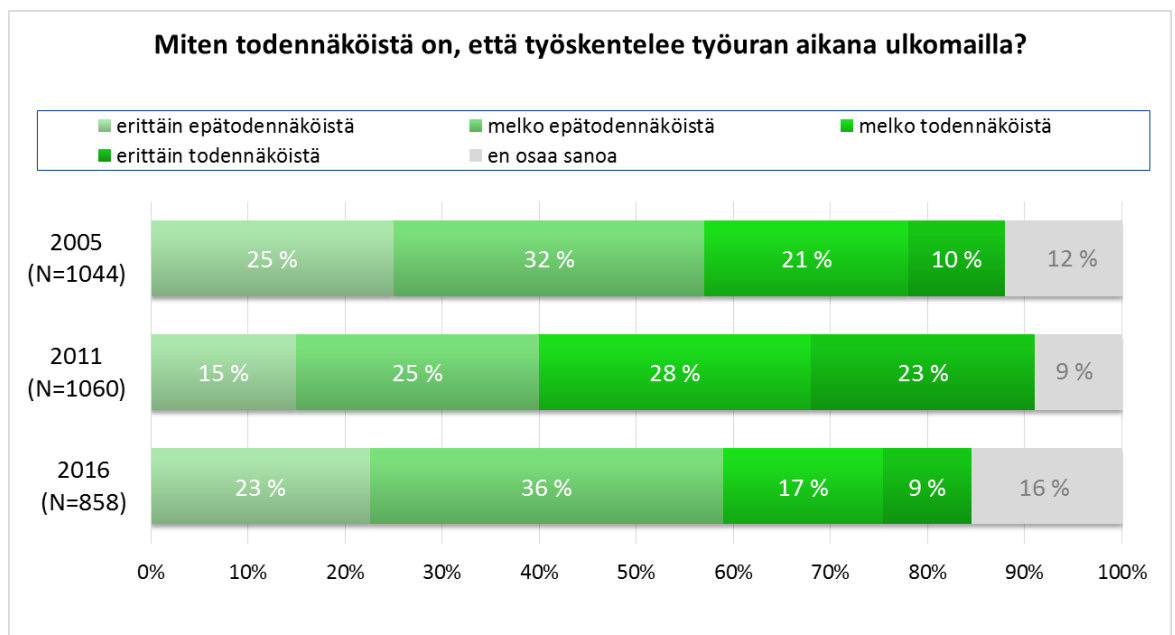
Vuonna 2016 verrattuna ensimmäisen ja nykyisen työpaikan saantiin vaikuttaneita tekijöitä, on vain muutamissa osuuksissa selkeitä eroja. Kuvio 29 voi nähdä, että henkilökohtaisten suhteiden osuus pieneni ensimmäisen työsuhteen 17 % osuudesta nykyisen työ-

suhteen 9 % osuuteen. Lehti-ilmoitusten kautta saadut työsuhteet taas nousivat ensimmäisen työsuhteen 11 % osuudesta nykyisen työsuhteen 20 % osuuteen.



Kuvio 30. Kuinka moni vastaaja on työskennellyt ulkomailla valmistumisensa jälkeen

Valmistumisen jälkeen ulkomailla työskennelleiden restonomien määrä on pysynyt tasaisessa 10 prosentissa jokaisena tutkimusvuonna, kuten kuviosta 30 voi havaita.



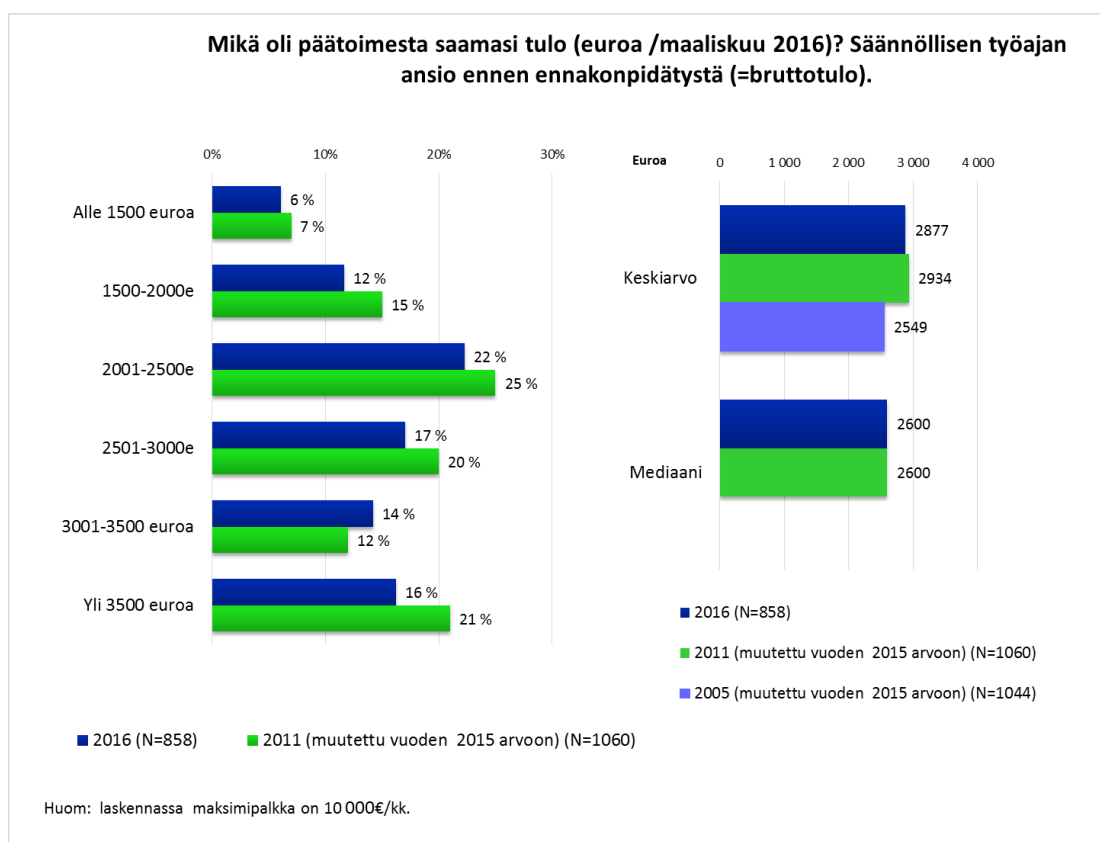
Kuvio 31. Millä todennäköisyydellä vastaaja tulee työskentelemään ulkomailla

Kuvio 31 kuvaa millä todennäköisyydellä vastaaja tulee työskentelemään ulkomailla tulevaisuudessa. Tulokset ovat vaihdelleet tutkimusvuosina, selkein ero on vuoden 2011 tuloksissa. Vuosina 2005 ja 2016 erittäin epätodennäköisesti ulkomailla tulee työskentelemään neljäsosa vastaajista, kun taas vuonna 2011 vastaajista vain 15 %. Vastaavasti vuonna

2011 vastaajista erittäin todennäköisesti ulkomailla tulee työskentelemään 23 %, mikä on kaksinkertainen määrä vuosiin 2005 ja 2016 verrattuna. Tuloksiin voi vaikuttaa se, että vuonna 2011 vain 9 % vastaajista valitsi ”en osaa sanoa”, kun taas esimerkiksi vuonna 2016 jopa 16 %.

6.3 Vastaajien palkkakehitys

Tutkimuksen tulokset vuosilta 2005 ja 2011 tulokset ovat diskontattuja nykyhetkeen. Kuvio 32 kuvaa vastaajien työajan ansion (ennen ennakkopidätystä) tapahtuneen kehityksen. Tutkimusvuodelta 2005 ei ole vastaavaa dataa, minkä vuoksi tuloksissa vertaillaan vain vuosia 2011 ja 2016.



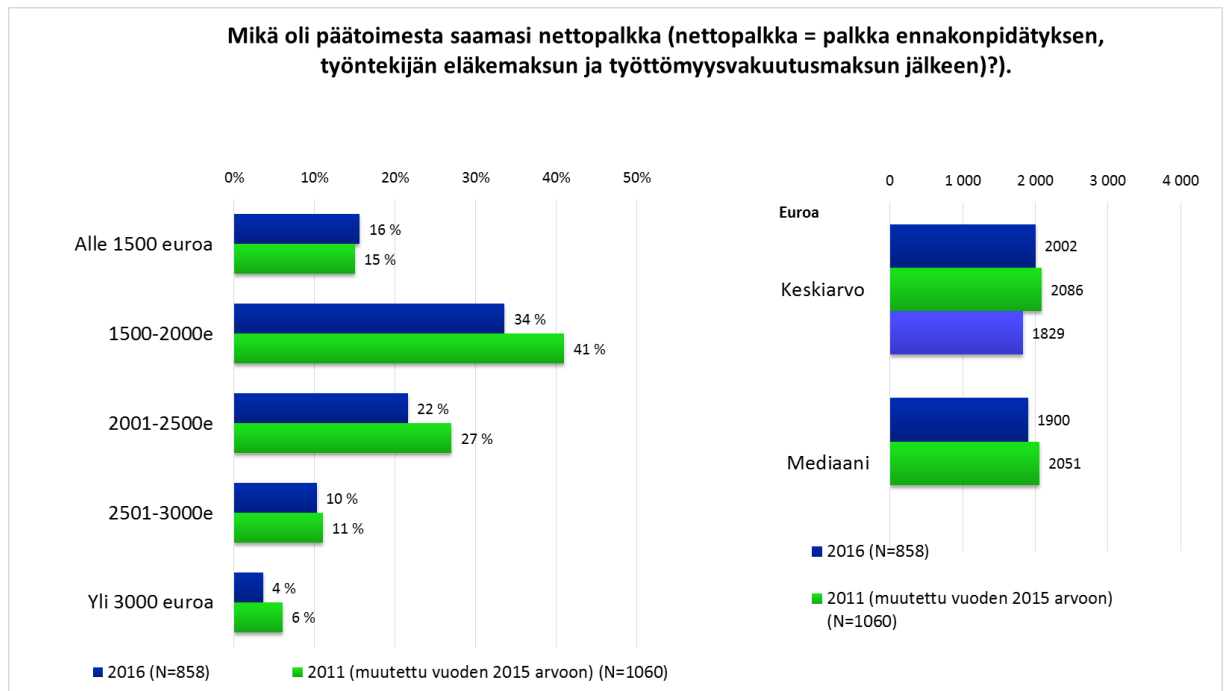
Kuvio 32. Vastaajien päätoimesta saatu bruttotulo

Tuloksissa maksimipalkka oli 10 000 euroa/kuukausi. Selkein ero on yli 3500 euroa kuukaudessa tienavien osuudessa, vuonna 2011 heitä vastaajista oli 21 % kun taas vuonna 2016 vain 16 %. Ainoastaan luokan ”3001–3500 euroa” tienavien osuus vastaajista kasvoi 2 prosenttiyksiköllä tutkimusvuosien välillä.

Jokaisena kolmena tutkimusvuotena on laskettu keskiarvo vastaajien bruttotuloista. Suurin ero on vuosien 2005 ja 2011 välillä: vuonna 2005 keskiarvoksi saatiin 2549 euroa, kun

taas vuonna 2011 jopa 2934 euroa. Bruttotulon keskiarvo laski vuonna 2016 hiukan, 2877 euroon.

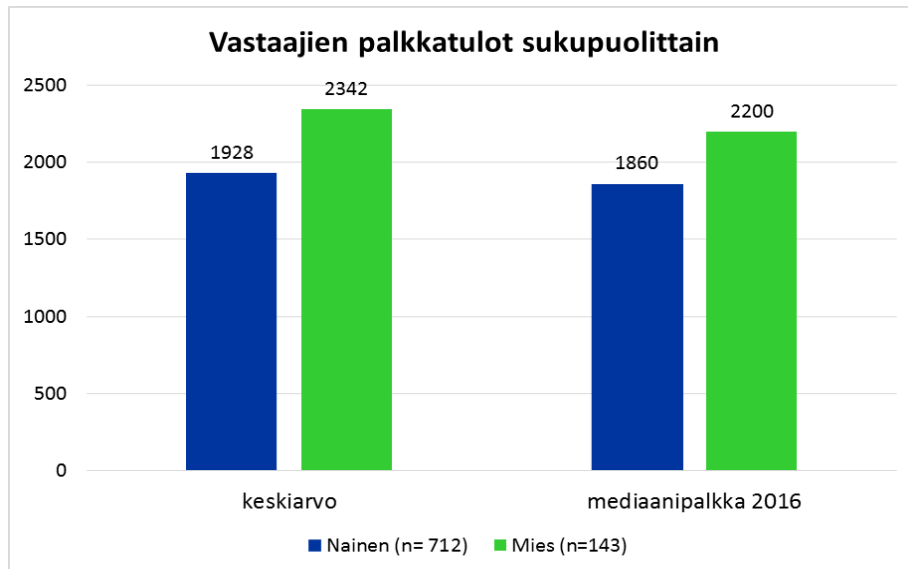
Kuvio 33 kuvaa vastaajien nettopalkan kehitystä. Kuten kuviosta 32, vastaajien bruttopalkan kehitys, on nettopalkassa nähtävissä samankaltaisuutta.



Kuvio 33. Vastaajien päätoimen nettopalkka

Nettopalkoistakaan ei ole ensimmäiseltä tutkimusvuodelta tallennettua dataa. Pääosin tulokset ovat jokaisessa luokassa tippuneet vuosien 2011 ja 2016 välillä, ainoastaan luokassa "alle 1500 euroa" on vastaajien määrä noussut yhdellä prosenttiyksiköllä.

Keskiarvon mukaan nettopalkka on vaihdellut samalla kaavalla kuin bruttopalkka. Vuoden 2005 jälkeen, jolloin keskiarvo oli 1829 euroa, keskiarvo nousi 2086 euroon vuonna 2011 ja laski taas hiukan vuonna 2016, aina 2002 euroon.



Kuvio 34. Vastaajien palkkatulot sukupuolittain vuonna 2016

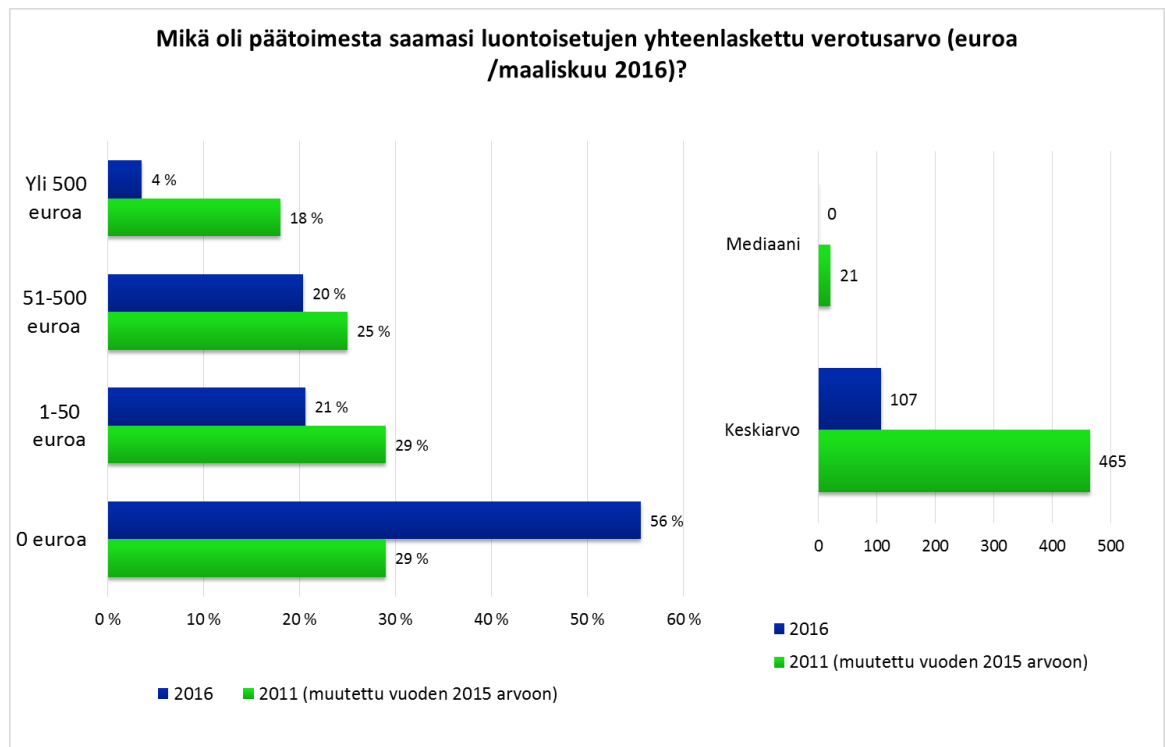
Sukupuolten välisissä palkkatuloissa oli eroja, kuten kuviosta 34 voidaan havaita. Vuonna 2016 miehet saivat keskimäärin 2 342 euroa, kun naiset vain 1 928 euroa. Mediaanin mukaan ero on lähes yhtä suuri, miesten mediaanipalkka oli 2 200 euroa ja naisten taas 1 860 euroa.

Taulukko 2. Vastaajien päätoimesta saadut tulot koulutusohjelmittain

| <i>Koulutusohjelma</i> | <i>Keskiarvo (€/kk)</i> | <i>Mediaani (€/kk)</i> |
|--|-------------------------|------------------------|
| <i>Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma (restonomi ylempi AMK)</i> | 2594 | 2651 |
| <i>Hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelma</i> | 2422 | 2050 |
| <i>Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma</i> | 2079 | 2000 |
| <i>Ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelma(keittiömestari)</i> | 1970 | 1998 |
| <i>Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma</i> | 2062 | 1980 |
| <i>Utbildningsprogrammet för turism</i> | 1768 | 1980 |
| <i>Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma</i> | 2011 | 1900 |
| <i>Degree programme in hotel, restaurant and tourism management</i> | 1926 | 1780 |
| <i>Matkailun koulutusohjelma</i> | 1737 | 1706 |
| <i>Degree programme in tourism</i> | 1668 | 1590 |

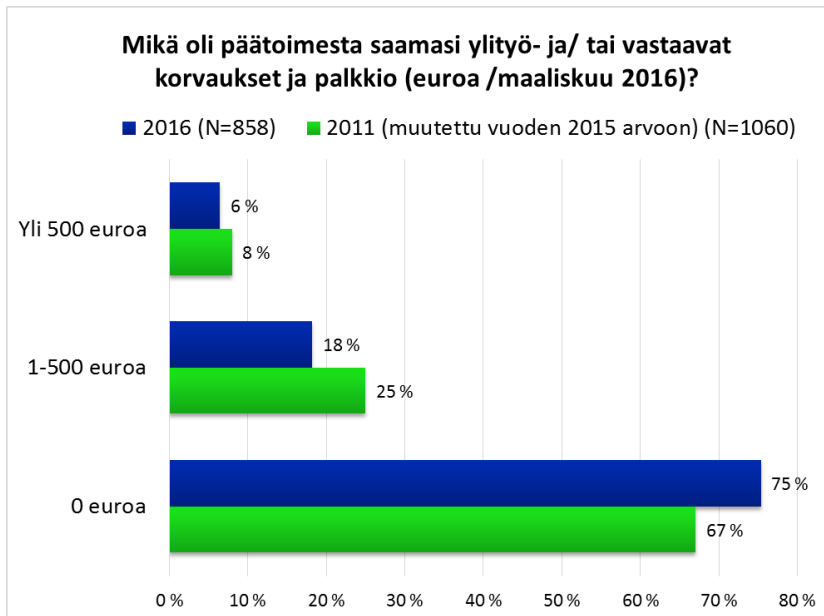
Selkeästi eniten vastaajista tienasivat he, jotka olivat suorittaneet ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (taulukko 2). Heidän tulonsa olivat sekä keskiarvolla mitattuna, että mediaanin mukaan noin 2 600 euroa. Parhaiten ammattikorkeakoulun koulutusohjelmista tienasi Hotelli-, ravinto- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelma, keskiarvon mukaan päätoimesta saadut tulot lähenivät 2 500 euroa, mutta mediaani tippui 2 050 euroon, mikä on lähes 600 euroa vähemmän kuin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneilla.

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelman, ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelman (keittiömestari), matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelman, sekä ruotsinkielisen utbildningsprogrammet för turism-koulutusohjelman suorittaneet tienasivat noin 2 000 euroa kuukaudessa. Selkeästi vähiten tuloja oli vastaajilla, jotka olivat suorittaneet degree programme in tourism- linjan, keskimäärin he tienasivat 1 600 euroa.



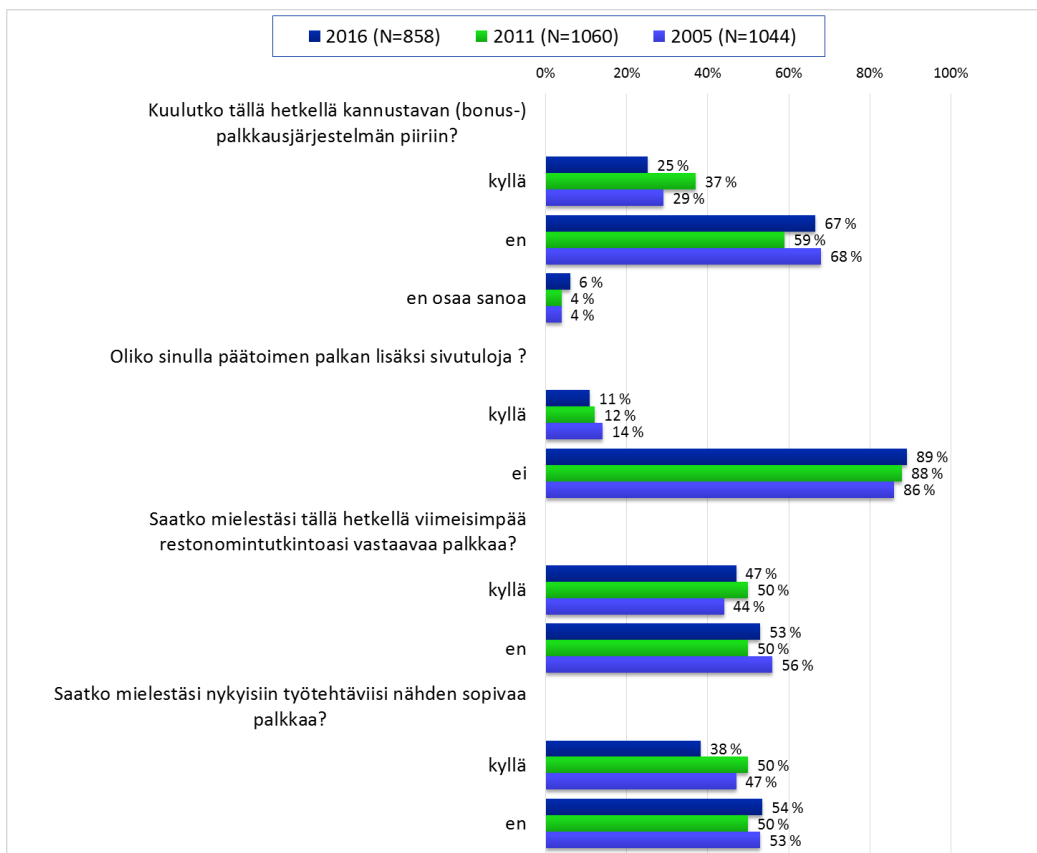
Kuvio 35. Vastaajien päätoimesta saama luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo

Päätoimesta saatujen luontoisetujen verotusarvo on laskenut vuoden 2011 jälkeen jyrkästi. Kuviossa 35 voi nähdä, että vastaajista lähes kaksinkertainen määrä ilmoitti luontoisetujensa verotusarvoksi 0 euroa vuonna 2016, kun verrataan tutkimusvuoteen 2011. Vuonna 2011 yli 500 euroa luontoisarvoja sai vastaajista 18 %, kun taas vuonna 2016 ainoastaan 4 %. Keskimäärin vuoden 2011 jälkeen luontoisetujen verotusarvo tippui 465 eurosta 107 euroon vuonna 2016.



Kuvio 36. Vastaajien päätoimesta saama ylityö- ja/tai vastaavat korvaukset

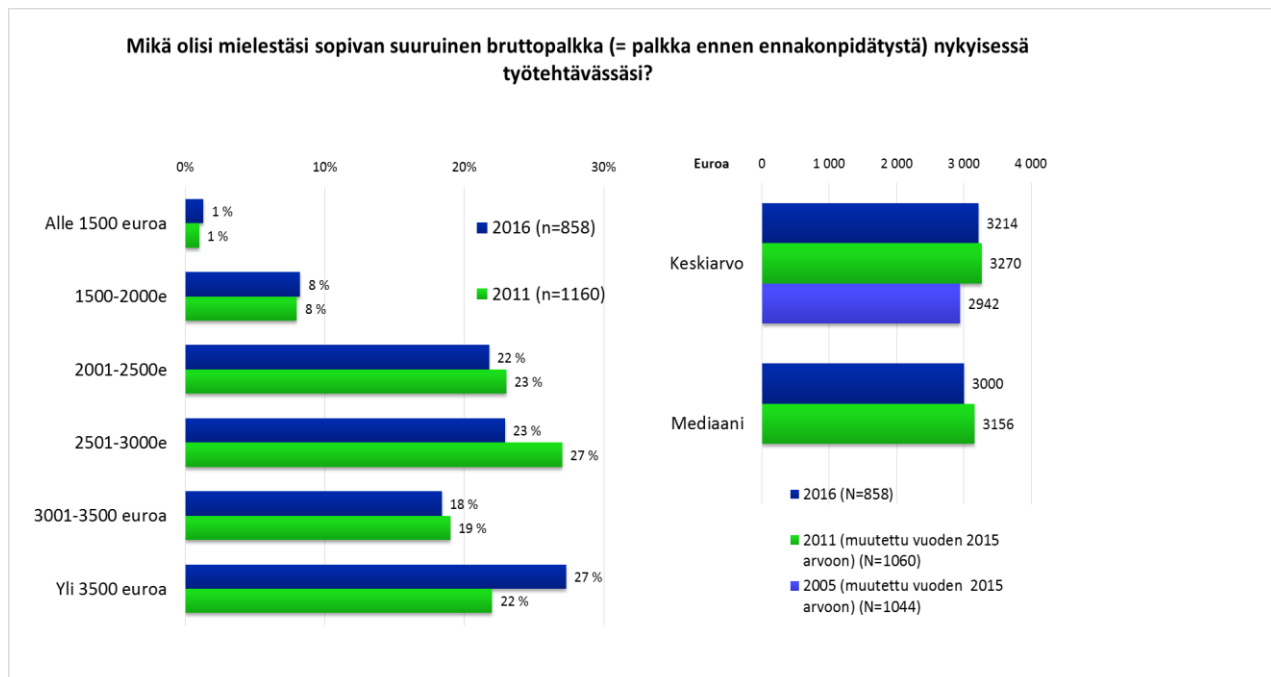
Vastaajien päätoimesta saadut ylityö- ja/tai vastaavat korvaukset ja palkkiot ovat laske-
neet vuoden 2011 jälkeen, kuten kuviosta 36 voi nähdä. Yli 500 euroa tienanneiden mää-
rä tippui 2-prosenttiyksikköä vuodesta 2011 vuoteen 2016 verrattuna. 1-500 euroa tienan-
neiden määrä tippui 7 prosenttiyksikköä.



Kuvio 37. Lisätietoja vastaajien palkkauksesta

Kuvio 37 kuvaa vastaajien palkkaukseen liittyviä lisätietoja, kuuluivatko he kannustavan palkkausjärjestelmän piiriin, saivatko he sivutuloja päätoimen palkan lisäksi ja kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat palkkaansa. Kannustavaan palkkausjärjestelmään kuului vuosina 2005 ja 2016 vastaajista 25–29 %, kun taas vuonna 2011 jopa 37 %. Vastaajien, joilla on päätoimesta saadun palkan lisäksi myös sivutuloja, osuus on laskenut tasaisesti jokaisena tutkimusvuonna. Vuonna 2005 heidän osuus vastaajista oli 14 %, kun vuonna 2011 noin 12 % ja vuonna 2016 osuus oli laskenut 11 prosenttiin kaikista vastaajista.

Vastaajien tyytyväisyyttä tämänhetkiseen palkkaansa mitattiin kahdella eri kysymyksellä. Hiukan yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, etteivät saa viimeisintä restonomikoulutusta vastaavaa palkkaa. Tulos on pysynyt lähes samana jokaisena kolmena tutkimusvuonna: tyytymättömien osuus on pysynyt tasaisesti yli 50 prosentin. Samankaltainen tulos saatiin, kun vastaajilta kysyttiin saavatko he mielestään työtehtäviinsä nähden sopivaa palkkaa. Jälleen jokaisena tutkimusvuonna yli 50 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei palkka ole sopiva työtehtäviin nähden.



Kuvio 38. Vastaajien mielipide sopivan suuruudesta bruttopalkasta

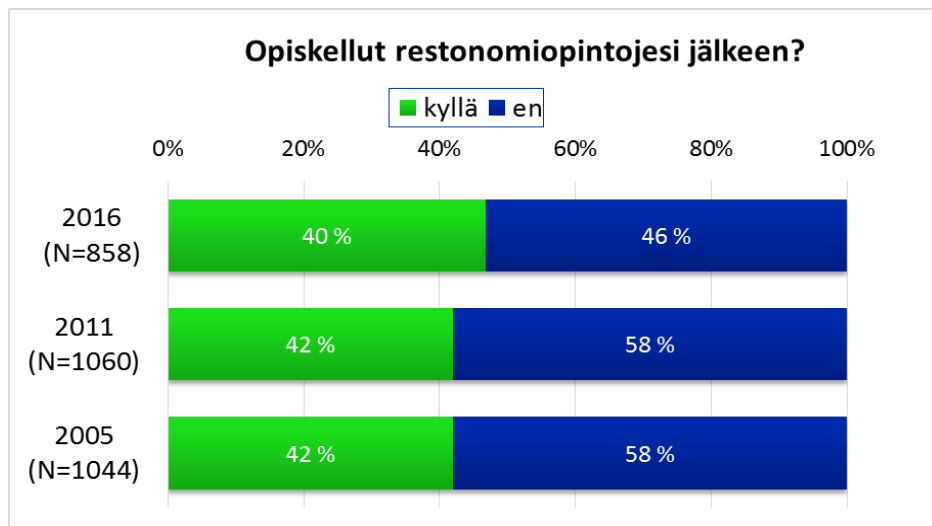
Tutkimusvuosina 2011 ja 2016 vastaajilta kysyttiin, mikä suuruinen bruttopalkka, olisi heidän mielestään sopiva nykyisessä työtehtävässään. Kuviosta 38 havaitaan, kun verrattuna vuoteen 2011, ovat vastaajien mielipiteet pysyneet lähes kaikissa luokissa samoina. Suurin muutos on tapahtunut luokassa ”yli 3500 euroa”, kun vuonna 2011 vastaajista 22 % totesi sen olevan sopivan suuruinen palkka nykyisessä työtehtävässään, kun taas vuonna

2016 jopa 27 % vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon. Vastaavasti vuonna 2011 luokkaa ”2501–3000 euroa” piti vastaajista 27 % sopivan suuruisena bruttopalkkana, kun taas vuonna 2016 vastaajista vain 23 % oli tätä mieltä.

Kuvio 38 kuvaa myös vastaajien mielestä sopivan suuruisen bruttopalkan keskiarvoa. Vuonna 2015 keskiarvo oli alle 3000 euroa, kun taas vuosina 2011 ja 2016 selkeästi yli 3200 euroa. Vuonna 2011 keskiarvo sopivan suuruisesta palkasta oli korkein, 3270 euroa.

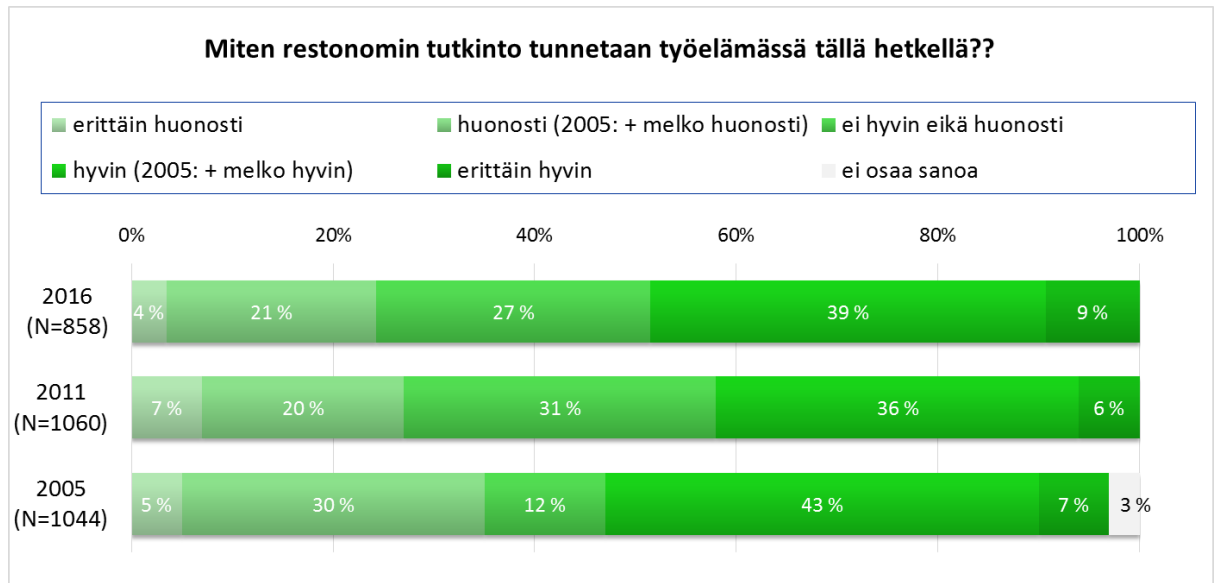
6.4 Restonomiopintojen tunnettavuus ja tulevaisuus

Tutkimusvuosina 2005 ja 2011 selkeästi hieman yli puolet, 58 prosenttia, vastaajista ei ollut opiskellut restonomiopintojen jälkeen, kuten kuviosta 39 havaitaan.



Kuvio 39. Vastaajien opinnot restonomitutkinnon jälkeen

Vuonna 2016 vastaajista 46 % ei ollut opiskellut restonomiopintojen jälkeen, mutta 14 % suunnitteli asiaa. Jokaisena tutkimusvuonna noin 40 % vastaajista oli opiskellut restonomitutkinnon jälkeen.



Kuvio 40. Vastaajien mielipide, kuinka hyvin restonomitutkinto tunnetaan työelämässä

Vastaajilta kysyttiin jokaisena tutkimusvuonna, kuinka hyvin restonomin tutkinto tunnetaan työelämässä. Kuvio 40 nähdään, että jokaisena tutkimusvuonna 36–43 % vastaajista oli sitä mieltä, että restonomin tutkinto tunnetaan hyvin. Erittäin hyvin tutkinto tunnettiin 6-9 % mielestä.

Jokaisena tutkimusvuonna vastaajista alle 7 % on ollut sitä mieltä, että restonomin tutkinto tunnetaan erittäin huonosti työelämässä. Vuonna 2005 jopa 30 % vastaajista sanoi tunnettavuuden olevan huono, mutta vuosina 2011 ja 2016 heidän osuutensa tippui noin 20 prosenttiin osuuteen. Vuoden 2005 tutkimustulos ei ole täysin vertailukelpoinen, koska tuolloin vastausvaihtoehtona oli ”en osaa sanoa” mikä sai 3 prosentin osuuden vastaajista.

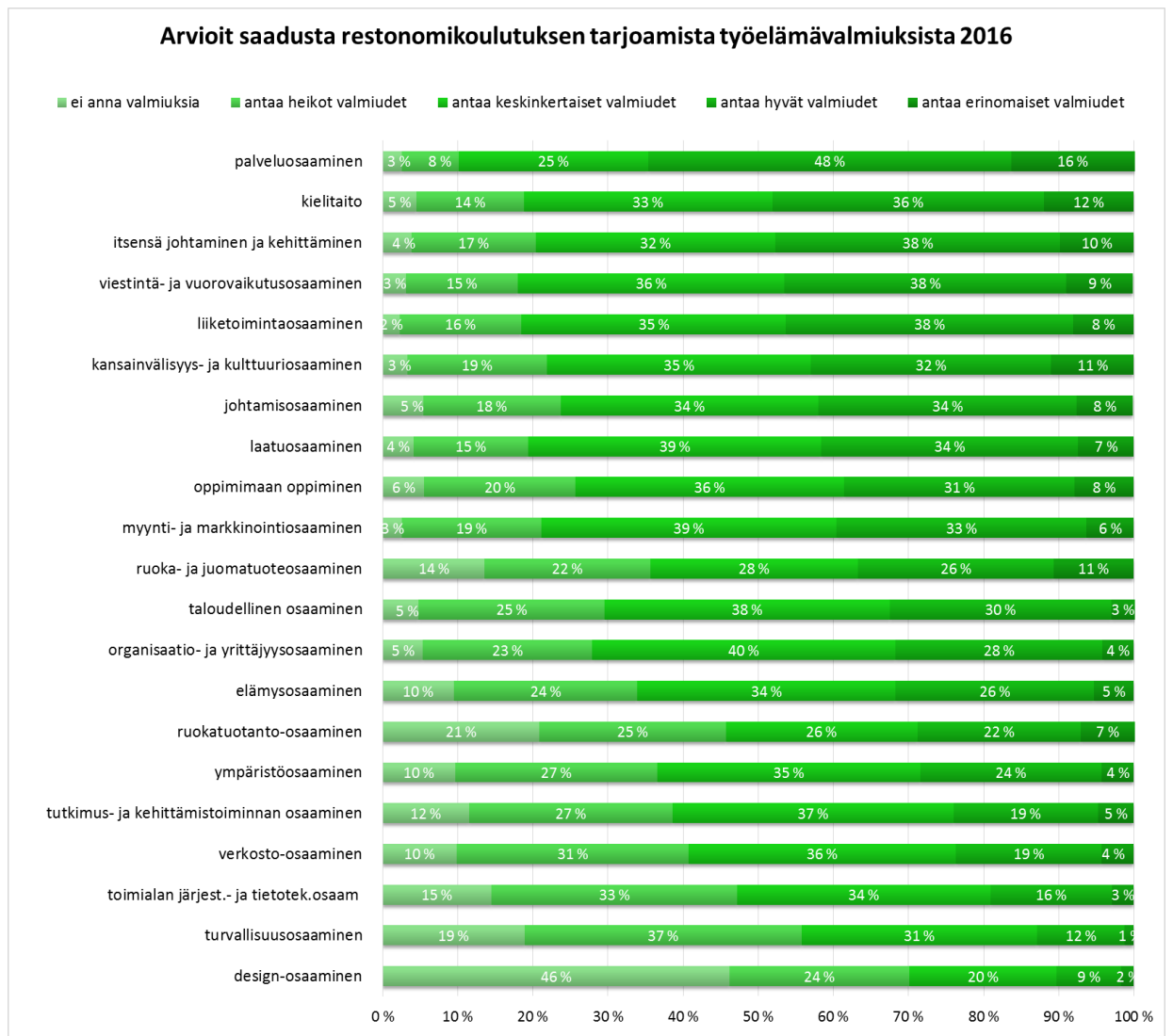
6.5 Restonomien osaaminen ja tulevaisuus

Kuvio 41 kuvastaa, mitkä osaamisalueet vastaajat kokivat tärkeimmiksi työelämässä. Vastauksista nousi esiin asiakaspalvelu, joka koettiin selkeästi tärkeimmäksi taidoksi. Asiakaspalvelun jälkeen useinten esiintyivät ”osaaminen, kielitaito ja hallinta”. Myös johtamisen ja joustavuuden taidot koettiin erittäin tärkeiksi.



Kuvio 41. Vastaajien mielipide tärkeimmistä osaamisalueista työelämässä

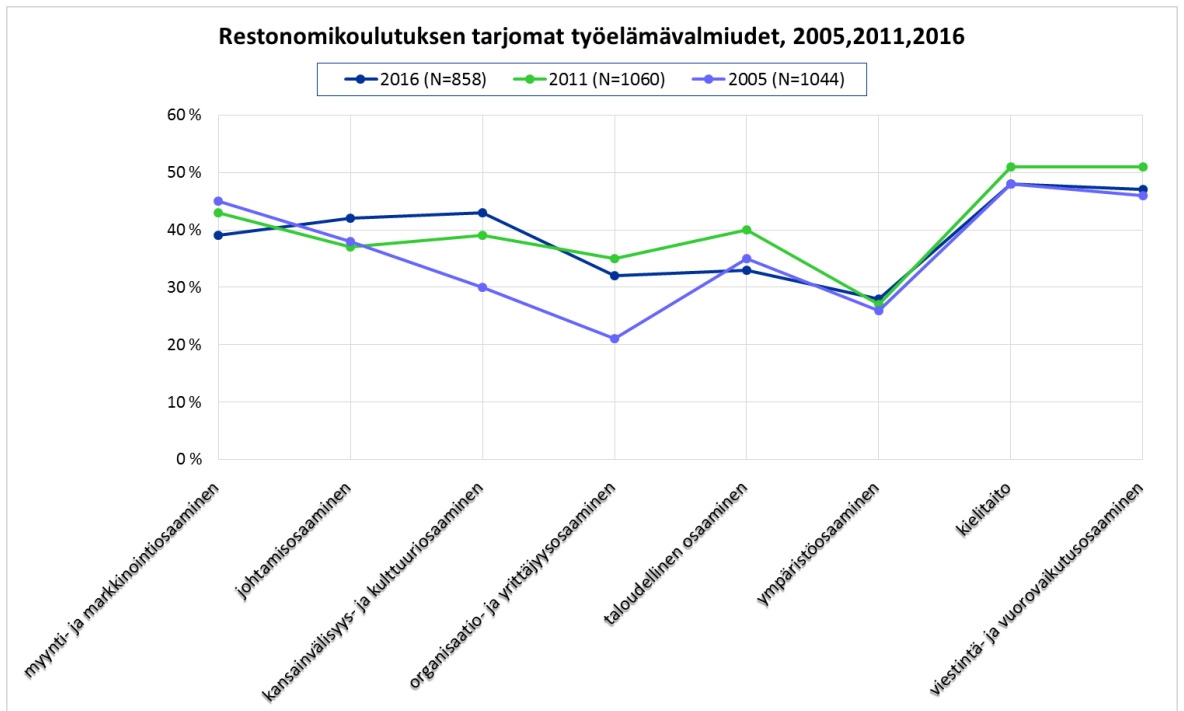
Henkilöstöjohtaminen, suunnittelu, markkinointi, paineensieto- ja organisointikyky sekä tarkkuus olivat yleisiä vastauksia, samoin kuin järjestelmällisyys, kehittäminen, vuorovaikutustaidot ja ymmärtäminen. Näiden jälkeen nousi monia osaamisalueita tasaisesti vastauksien joukosta, mitkä ovat nähtävissä myös kuviosta 41.



Kuvio 42. Vastaajien arviot restonomikoulutuksen antamista valmiuksista vuonna 2016

Kuvio 42 kuvaa vastaajien arvioita restonomikoulutuksen antamista valmiuksista eri osa-alueilla vuonna 2016. Selkeästi parhain valmius koettiin saaneen palveluosaamisessa: Restonomikoulutuksessa saadun valmiuden palveluosaamiseen arvioi erinomaiseksi tai hyväksi 64 % vastaajista. Osaamisalueet, mistä koettiin saadun erinomaiset tai hyvät valmiudet yli 40 % vastaajilta olivat: kielitaito, kansainvälisyys-, kulttuuri-, viestintä-, vuorovaikutus-, liiketoiminta-, johtamis- ja laatuosaaminen, sekä itsensä johtaminen kehittäminen.

Keskinkertaiset valmiudet koettiin saadun myynti- ja markkinointi, elämys-, verkosto-, ympäristö-, organisaatio- ja yrittäjyysosaamisalueista, sekä taloudellisen ja tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaamisista. Huonoimmat valmiudet koettiin saadun design- ja turvallisuusosaamisista, mitkä saivat yli 50 % osuudet luokissa "ei anna valmiuksia" ja "antaa heikot valmiudet" yhteensä. Toimialan järjestelmä- ja tietotekniikkaosaamisista vastaajista lähes 50 % koki saaneen joko olemattomat tai huonot valmiudet restonomikoulutuksessa.



Kuvio 43. Restonomikoulutuksen työelämävalmiudet 2005,2011 ja 2016

Kahtena edellisenä tutkimusvuonna on vastaajien mielipide restonomikoulutuksen antamista työelämävalmiuksista eri osa-alueilla pysynyt lähes samana. Kuvio 43 havaitaan, että suurin poikkeama on ollut vuoden 2005 tuloksissa, jolloin organisaatio- ja yrittäjyysosaamisen valmiudet erittäin hyväksi tai hyväksi koki noin 20 % vastaajista, kun taas vuosina 2011 ja 2016 vastaajista yli 30 %. Vuoden 2005 tulokset poikkeavat myös kansainvälisyys- ja kulttuuriosaamisen arvioissa vuosiin 2011 ja 2016 verrattuna: hyväksi sen arvioi vuonna 2005 vain 30 % vastaajista ja kahtena viimeisenä tutkimusvuonna jo lähes 40 %.



Kuvio 44. Mainintoja vastaajien yleisimmistä muutoksista tulevaisuudessa

Vastaajia pyydettiin kertomaan näkemyksiään töidensä muutoksista 10 vuoden päästä muutamalla virkkeellä. Kuvio 44 kuvaa 5 yleisintä muutoksen kohdetta, jotka näkyivät vastauksista. Digitalisoituminen ja palveluiden sähköistyminen olivat selkeästi yleisin asia, jossa vastaajat kokevat tapahtuvan muutoksia. Yksi vastaajista kuvaili mahdollisen tulevaisuuden seuraavasti:

”Työssäni lisääntyy entistä enemmän digitaalisuus ja verkottuminen. Tämä näkyy erityisesti erilaisen varaus-, laatu-, palvelu- ja palautteenantotoimintojen digitalisoitumisena entistä enemmän. Palvelua ei korvaa laitteet, mutta niiden merkitys kasvaa ja esimerkiksi asiakkaiden saavuttaminen on entistä helpompaa. Kuitenkin myös asiakkaat hyötyvät esimerkiksi sähköisistä palautteista yrityksistä, ja näin on entistä helpompaa valita se hyvää palvelua tuottava yritys.”

Monissa vastauksissa esimerkiksi verkkokaupat yleistyvät, koneet korvaavat ihmisiä (myös palvelutilanteissa), ruokalistat ja annostiedot löytyvät sähköisiltä tableteilta ja kommunikointi tapahtuu sähköisesti niin asiakkaiden kuin esimiesten kanssa. Sosiaalinen media jatkaa kasvuaan ja siitä tulee tärkein markkinointi- ja myyntikanava.

Asiakaspalvelun koettiin tulevan muuttumaan. Itsepalveluautomaatit korvaavat kasvokkain käytävää palvelua ja asiakkaat voivat itse hoitaa omat tilauksensa internetin kautta. Osa vastaajista totesi kuitenkin uskovansa, että tulee aina olemaan osa asiakkaista, jotka eivät halua käyttää itsepalveluautomaatteja. Moni vastaajista koki lisäksi, että asiakaskunnasta tulee haastavampaa ja heidän odotukset tulevat kasvamaan, samoin yksilöllisyys tulee lisääntymään.

Etätöiden määrä tulee lisääntymään kymmenen vuoden kuluttua vastaajien mielestä, esimerkki vastauksesta: ”Tulevaisuudessa työni tulee keskittymään yhä enemmän etätöihin; aika ja paikka merkitsevät yhä vähemmän tehtäessä asiantuntijatyötä”. Kokoukset ja tapaamiset hoidetaan virtuaalisesti, eikä työpaikalla fyysisesti oleminen ole enää pakollista. Kiinteistä työajoista tullaan luopumaan ja joustavuus tulee lisääntymään kaikin tavoin. Opiskelun koetaan muuttuvan kymmenessä vuodessa: virtuaaliset kurssit, itseopiskelu ja kansainvälistyminen lisääntyvät. Osa vastaajista uskoi, että opiskelijat alkavat pian opettamaan opettajia, esimerkiksi digitaalisen median kanssa. Ekologisuus lisääntyy, esimerkiksi perinteisten paperitöiden uskotaan vähentyvän, jollei katoavan lopullisesti.



Kuvio 45. Mitä alueita vastaajat lisäisivät tai toisivat uutena restonomikoulutukseen

Viimeisenä kysymyksenä vastaajilta kysyttiin mitä, uutta toisivat restonomikoulutukseen. Kuvio 45 kuvaa seitsemää yleisintä aluetta, joita vastaajat haluaisivat lisätä tai tuoda uu-

tena koulutukseen. Yleisimmin avoimissa vastauksissa esiintyi työelämälähtöisyyden lisääminen. Vastaajat kaipasivat lisää suoria kontakteja työelämään, laadukkaampia harjoittelupaikkoja, enemmän ja pidempiä harjoitteluita, sekä yhteistyötä alan toimijoiden kanssa opiskelun ohella. Esimerkiksi yksi vastaajista kuvasi, kuinka hänestä työelämälähtöisyyttä tulisi lisätä koulutukseen: ”Vielä tiiviimpää yhteistyötä työelämän edustajien kanssa, potentiaalisia työpaikkoja tuotaisiin esiin & esiteltäisiin. Opiskelijalle olisi hyvä painottaa minkälaisia tieto-taitoja nykyisessä, muuttuvassa työmaailmassa tarvitaan.” ja toinen vastaaja taas seuraavasti: ”Enemmän yhteistyötä yritysten ja työelämän kanssa, koulu voisi tukea harjoittelupaikkojen hankintaa ja lopputyön aiheen saamista, vielä enemmän kansainvälistymistä.” Vastaajat kokivat yleisesti, ettei koulutus anna tarpeeksi apuja työelämään, eivätkä tarpeeksi vinkkejä kuinka hakea töitä opiskelun jälkeen.

Toiseksi yleisin alue vastaajien mielestä oli lisätä käytännönläheisyyden opetusta, erityisesti esimiestaitoihin. Eräs vastaajista kuvasi käytännön tärkeyttä opiskelun aikana seuraavasti:

”Käytännön opetusta yhä enemmissä määrin. Valmistumisen jälkeen moni lähti työelämään polleana esimiesasemia haivtelemaan ja kyllä heidät nopeasti maanpäälle palautettiin. Pelkkä tutkintotodistus ei todista ammatillista osaamista ja tilannetajua haastavissa asiakastilanteissa”

Työvuorolistojen laatiminen ja asiakaspalautteisiin vastaaminen mainittiin muutaman kerran esimerkkinä. Myös monet vastaajista halusivat lisätä talous- ja liiketoimintaosaamista koulutukseen. Erilaisten lukujen analysointia ja kirjanpitoa koettiin tärkeäksi osa-alueeksi lisätä.

Teknisen- ja sähköisen ja sosiaalisen median osaamisen lisäämistä kannatti moni vastaajista, sekä myyntiosaamista. Lisäksi vierailevia, asiantuntijaluennoitsijoita kaipasi moni vastaaja. Alalla toimijoiden, erityisesti menestyneiden henkilöiden uratarinoita haluttaisiin kuulla jo opiskeluvaiheessa.

Yleisesti vastaajat kokivat restonomikoulutuksen ”pintaraapaisuksi”, eri alueisiin ei syvennytty, esimerkkinä vastauksista: ”Koulutusta voisi rajata/ suunnata tarkemmin. Tällä hetkellä restonomikoulutus on todella laaja ja antaa monenlaisia tietoja ja taitoja. Vaikea on hakea työpaikkaa meriiteillä, että osaa laajasti kaikenlaista.” Tästä syystä koulutukseen haluttaisiin syventäviä linjauksia enemmän, jotta alan asiantuntijuutta saisi kehitettyä jo opiskelu vaiheessa, eikä vasta oman kokemuksen kautta.

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Tämä luku tarkastelee tutkimuksen tuloksia ja niiden avulla haetaan vastauksia tutkimusongelmiin ja opinnäytetyön aiheeseen. Tutkimuksen tuloksia verrataan tietoperustasta saatuun teoriaan ja ne esitetään samassa järjestyksessä kuin tutkimusongelmat. Luvun lopuksi arvioidaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia, sekä pohditaan omaa oppimista ja työn prosessin onnistumista.

Syksyllä 2016 valtakunnallisesta restonomitutkimuksesta tullaan julkaisemaan virallinen sähköinen, taitettu julkaisu. Julkaisussa syvennytään tuloksiin ja vertaillaan enemmän aikaisempiin tutkimuksiin kuin tässä opinnäytetyössä.

7.1 Johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena oli saada vastaus päätutkimusongelmaan: Miten restonomikoulutuksesta valmistuneet työllistyvät vuosina 2000–2016?

Tutkimuksen alaongelmina olivat:

- Miten restonomikoulutuksesta valmistuneet työllistyvät vuosina 2000–2016?
- Kuinka keskimääräinen ansiotulo on kehittynyt?
- Kuinka moni työskentelee vakituisesti kokoaikaisena?
- Mitä osaamista ja minkälaisia taitoja heiltä odotetaan?

7.1.1 Restonomien työllistyminen yleistä tasoa parempi

Tutkimuksen mukaan vuonna 2016 restonomeista 63 % oli töissä kokoaikaisesti. Tutkimuksen tulos ei ole vertailukelpoinen suoraan Tilastokeskuksen tutkimukseen, jonka mukaan Suomen työllisyysaste oli 68 % (Tilastokeskus 2016a), koska Tilastokeskuksen työllisyysaste laskee työllisiksi muutkin kuin kokoaikaiset työntekijät. Samoin on muihin Euroopan Unionin maihin verrattuna: Suomen restonomien työllistymisaste oli seitsemän prosenttiyksikköä näitä pienempi (Tilastokeskus 2015). Restonomien työttömyyttä selittää osaksi maailman talouden heikko tilanne ja hidas elpyminen vuoden 2008 jälkeen, mutta toisaalta esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön (2014) mukaan matkailuala on kasvanut viimevuosien aikana, minkä olisi pitänyt nostaa alan työllistymisastetta.

Kokoaikaisina työskentelevien naisten työllistymisprosentti oli 63 % restonomitutkimuksen mukaan vuonna 2016. Vastaavasti kokoaikaisina työskentelevien miesten työllistymisprosentti oli tutkimuksessa 71 %. Sukupuolten välinen ero oli yllättävän suuri. Restonomitutkimuksen mukaan miehet työllistyivät kokoaikaisesti selkeästi paremmin kuin naiset. Tu-

lokseen vaikuttaa myös se, että naisista 7 % oli tutkimushetkellä äitiys- tai vanhempainlomalla, kun taas miehistä ainoastaan 1 %.

Mielenkiintoista oli huomata, että tutkimuksen vastaajista osa-aikaisia puolestaan oli kaksi prosenttiyksikköä vähemmän koko Suomen tilanteeseen verrattuna. Naisten osa-aikaisuus oli tutkimuksen mukaan restonomeilla selkeästi vähäisempää kuin koko Suomessa: tutkimuksen mukaan naisista 10 % oli osa-aikaisessa työsuhteessa, kun taas koko Suomessa luku oli 18 % (Findikaattori 2016a). Miesten osa-aikaisuus puolestaan oli sekä tutkimuksen, että Findikaattorin mukaan 10 %. Osa-aikaisuus on alalle tyypillistä, joten oletin sen olevan restonomeilla huomattavasti yleisempää muihin työllisiin verrattuna. Tutkimuksen tulos tältä osalta oli siis yllätys.

Tutkimukseen vastanneista 9 % toimi määräaikaisessa työsuhteessa, naisista 10 %. Koko Suomessa vastaava prosentti naisilla on 18 % (Findikaattori 2016a). Samoin restonomi miesten määräaikaisuus on selkeästi vähäisempää koko Suomeen verrattuna: tutkimuksen mukaan vain 4 % työskenteli määräaikaisesti, kun taas koko Suomessa miehistä on Findikaattorin (2016a) mukaan 12 % määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuuteen voi vaikuttaa tutkimuksen ajankohta; mikäli tutkimus oli tehty talven sesongin aikaan, voisi tulos olla toisenlainen.

Valmistumishetkellä tai vuosi valmistumisen jälkeen vastaajista oli työllistynyt 86 % tutkimusvuonna 2016. Verrattuna muihin ammattikorkeakouluihin, on restonomien työllistyminen 6 prosenttiyksikköä korkeampi (Opetushallinnon tilastopalvelu 2014). Restonomien koulutuksella voi työllistyä monelle eri alalla, perinteisten majoitus- ja ravitsemisalantojen lisäksi myös kaupallinen ala on tyypillinen. Restonomitutkimuksen mukaan myös esimerkiksi kuljetus- ja liikenne-, kiinteistö-, teollisuus ja terveysalat työllistävät restonomeja. Restonomikoulutus myös pyrkii vahvaan yhteistyöhön työelämän kanssa, sekä rohkaisee yrittäjyyteen. Myös moni restonomi-opiskelijoista työskentelee jo opiskeluidensa ohella, tutkimuksen vastaajista jo valmistumishetkellä puolet oli työllistyneenä. Kaikki nämä edesauttavat restonomien nopeaa työllistymistä valmistumisen jälkeen, tältä osin tutkimuksen tulos oli odotettu.

Kun vastaajilta kysyttiin tämänhetkistä työtilannetta, vastaajista 1 % kertoi toimivansa yrittäjänä. Toisessa kysymyksessä, jossa kysyttiin vastaajien kiinnostusta ryhtyä yrittäjiksi, vastasi 2 % toimivansa yrittäjänä. Eri tuloksen yrittäjyydestä antoi myös kysymys ”millaisissa tehtävissä työskentelee nykyisessä päätoimessa?”, johon puolestaan peräti 19 % totesi tekevänsä yrittäjän työtehtäviä. Vastausten ristiriita osoittaa, etteivät tulokset anna tarkkaa kuvaa yrittäjien osuudesta vastaajista.

Kiinnostavaa oli huomata, että vaikka restonomikoulutus hyödyntää laajoja yhteistyöverkkoja koulutuksessa, oli vastaajista vuonna 2016 vain 17 % saanut ensimmäisen työpaikkansa koulutuksen aikana suorittavan harjoittelun tai opinnäytetyön avulla. Verrattuna edellisiin tutkimusvuosiin, oli vastaajien määrä 8 prosenttiyksikköä pienempi. Yllätyin tuloksesta, koska itse sain ensimmäisen työpaikkani juuri työharjoittelun avulla, samoin kuin monet opiskeluystävistäni.

Tutkimuksen mukaan vain harva on joutunut etsimään töitä esimerkiksi lehtien ilmoituspalstoilta. Toisaalta tuttavien ja sukulaisten avulla työpaikan saanti oli kasvanut, mikä oli erityisesti talouden taantumana aikana huomattavissa: työpaikkoja oli harvassa ja suhteilla oli helpompi saada työsopimus tehtyä. Työvoimatoimistojen avulla saatujen työsuhteiden määrä puolestaan kaksinkertaistui, mikä puolestaan voi merkitä, ettei työpaikkoja ole helppoa saada omien verkostojen kautta.

7.1.2 Restonomit ovat tyytymättömiä ansiotulon nykyiseen kasvutahtiin

Yllättäen ansiotulon kehitys puolestaan pieneni tutkimuksen mukaan vuosien 2011 ja 2016 välissä, kun katsotaan tuloksien keskiarvoa. Mediaani on pysynyt puolestaan täysin samana kumpanakin tutkimusvuonna. Kuitenkin Suomen majoitus- ja ravintolapalveluiden (MaRa 2014) mukaan palkat ovat nousseet tasaisesti 2 prosenttiyksikön tahtia vuoden 2009 jälkeen, samoin Findikaattorin (2016b) mukaan nimellispalkat ovat nousseet vuoden 2011 jälkeen. Tutkimuksen vastaajien mukaan restonomit tienasivat keskimäärin 2877 euroa kuukaudessa vuonna 2016. Vuoden 2011 tutkimuksen mukaan restonomit tienasivat 2934 euroa.

Vuoden 2016 tutkimuksen vastaajat erosivat profiililtaan aikaisempien vuosien tutkimusten vastaajista. Vuonna 2016 vastaajat olivat nuorempia ja pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuvilta saatiin enemmän vastauksia aikaisempiin vuosiin verrattuna. Myös eri ammattikorkeakoulujen välillä oli selkeitä eroja ansiotuloissa.

Verrattuna alan liiton, MaRa:n, tutkimuksiin, vuonna 2013 majoitus- ja ravitsemisalan työntekijät tienasivat selkeästi vähemmän restonomi-tutkimukseen verrattuna. MaRa:n mukaan esimies tienasi 2741 euroa ja työntekijä 2088 euroa kuukaudessa. MaRa:n tutkimuksessa ovat mukana myös alan työntekijät, jotka eivät ole saaneet restonomin koulutusta, tämä aiheuttaa eroa restonomitutkimuksen ja MaRa:n tutkimuksen välille.

Mielenkiintoista oli huomata, että tutkimukseen vastaajat kuitenkin arvioivat keskiarvon mukaan sopivan suuruiseksi palkaksi 3214 euroa. Tämä on lähes 400 euroa enemmän todelliseen ansiotuloon verrattuna. Tulokset kertovat myös, että 54 prosenttia vastaajista oli vuonna 2016 tyytymättömiä tämän hetkiseen palkkukseensa. Työ majoitus- ja ravitsemusalalla on usein vuorotyötä, ja esimerkiksi ilta- ja yötyön korvaukset ovat lähes olemattomat. Ero esimiesten ja työntekijöiden välillä on myös suhteessa töiden määrään myös pieni: jo vastaanoton vuoropäälliköllä on usein paljon enemmän vastuuta ja työtehtäviä kuin vastaanottovirkailijalla, mutta palkka ei nouse saamaan tahtiin suhteessa työmäärään.

Kun verrataan restonomien ansiotuloa tradenomien ansiotuloihin, on ero huomattava. Tradenomiliiton tutkimuksen (2015) mukaan valmistuneet tradenomit tienasivat vuonna 2015 noin 3466 euroa kuukaudessa. Ero on lähes 600 euroa enemmän verrattuna restonomien tuloihin. Tradenomit työllistyvät pääosin kaupalliselle alalle, jossa palkat ovat tavanomaisesti hiukan korkeammat verrattuna majoitus- ja ravitsemusalaan, mutta toisaalta restonomi-koulutus tähtää esimies- ja päällikötason työtehtäviin, joissa tulisi olla astetta korkeampi ansiotulo tavallisiin työntekijöihin verrattuna. Eroa varmasti kasvattaa myös se, että tutkimuksen mukaan restonomien palkka ei ole pysynyt mukana Suomen palkkojen vuosittaisessa nousutahdissa, mutta edes muutaman prosentin kasvu ei nostaisi tuloja tradenomien tasolle.

Restonomitutkimuksen tuloksia palkkauksesta katsottaessa voidaan huomata suurta vaihtelua: vastaajista 30 % tienasi yli 3001 euroa ja 18 % alle 2000 euroa. Kuitenkin suurin osa vastaajista (38 %) tienasi 2001–3000 euroa, mikä pitää keskiarvon alle 3000 euron. Tuloksissa ei myöskään otettu huomioon yli 10 000 euroa tienavia, mikä myös vaikuttaa palkkojen keskiarvoon ja mediaaniin.

7.1.3 Restonomien tulevaisuus muuttuu digitaalisemmaksi ja moninaisemmaksi

Tulevaisuudessa niin asiakkaiden kuin työntekijöiden moninaisuuden ymmärtämisen ja hyödyntämisen nosti yhdeksi tärkeimmistä osaamisvaatimuksista esimerkiksi Eräsalo (2008). Restonomitutkimuksen mukaan vastaajat odottavat asiakaskunnan muuttuvan yhä haasteellisemmaksi ja yksilöllisyyden lisääntyvän. Vastaajat uskoivat asiakaspalvelun muuttuvan yhä enemmän asiakkaiden näköisiksi, mikä puolestaan tulee vaatimaan Eräsalon (2008) mainitsemaa moninaisuuden ymmärtämistä.

Toisin kuin esimerkiksi Oivallus-hankkeen tutkimuksessa (Elineinoelämän keskusliitto 2010), restonomitutkimukseen vastanneet uskoivat myös, että asiakaspalvelua tullaan yhä

enemmissä määrin korvaamaan teknologialla. Samoin esimerkiksi Eräsalon (2008) mukaan asiakaskunnasta tulee yhä moninaisempi, ei niinkään digitaalisempi. Restonomitutkimuksen mukaan teknologia tulee myös vahvistamaan erilaisia osa-alueita, esimerkiksi lisäämään erilaisia palauteenantokanavia, sekä lisäämään tehokkuutta. Mielenkiintoista on huomata tutkimuksen tuloksista, että kuitenkin vastaajilta kysyttäessä mitä taitoja ja osaamista työelämässä tällä hetkellä tarvitaan, nousi ylivoimaisesti asiakaspalvelutaidot eniten esiin. Vastaajilla oli lisäksi myös odotus, että teknologia tulee kehittymään entistä nopeampaa tahtia seuraavien vuosien aikana, koska kymmenen vuoden kuluttua he oletivat teknologian korvaavan jopa työntekijöitä.

Tulevaisuudessa työntekijöiden joustavuutta tullaan arvostamaan, erityisesti muuttuvan ympäristön kannalta (Ann Pace 2012. 45.) Restonomitutkimuksen vastauksista nousi myös joustavuus esiin, tosin yllättäen työskentelytapojen kannalta: etätöiden ja joustavien työaikojen uskotaan lisääntyvän. Majoitus- ja ravitsemusalan työ on erittäin monissa ammateissa, etenkin suoritusasteella vuorotyötä, missä on erittäin haastavaa toteuttaa joustavia työaikoja. Työskentelen itse esimerkiksi hotellin vastaanotossa, missä on mahdotonta toteuttaa joustavuutta: vastaanotossa tulee olla 24 tuntia vuorokaudessa ainakin yksi työntekijä läsnä, jolloin työntekijän itse on vaikea valita työaikaansa. Kilpailu on etenkin pääkaupunkiseudulla kovenemassa niin ravintoloiden kuin hotellien keskuudessa, jolloin työntekijöiden tehokkuutta ja työvoimakuluja tarkkaillaan suurennuslasin alla. Tämä vaikeuttaa myös joustavien työaikojen syntymistä: jokainen tunti työlistassa on tarkkaan harkittu.

Ekologisuus ja ympäristötietous ovat olleet jo monia vuosia yksi kasvavimmista trendeistä maailmalla. Kuitenkin yllättäen restonomitutkimuksessa ympäristötietous ei noussut tärkeäksi tulevaisuuden osaamistarpeiden kannalta. Vastaajista osa uskoi ekologisuuden kasvavan esimerkiksi paperitöiden katoamisen kannalta, mutta esimerkiksi kestävää kehitystä ei mainittu toistuvasti vastauksissa. Taipale-Lehto (2012) puolestaan koki eettisyyden, kestävä kehityksen sekä ympäristön tuntemuksen yhtenä tärkeimpänä osa-alueena tulevaisuuden majoitus- ja ravitsemusalalla. Ravintola-alalla kasvisruokavalio on yleistymässä, samoin kuin lähiruuan merkitys. Kuluttajien tietous ekologisuudesta pakottaa yhä enemmän ja enemmän yrityksiä miettimään toiminta tapojaan ja arvojaan vihreämmiksi myös tulevaisuudessa.

Restonomikoulutuksen ja opiskelun uskotaan muuttuvan virtuaalipainotteiseksi ja kansainvälistymään restonomitutkimuksen mukaan. Tälläkin hetkellä on tarjolla yhä enemmässä määrin virtuaalisia kursseja ja jopa osa korkeakoulujen tai yliopistojen pääsykokeista suoritetaan kotoa käsin. Uskon myös itse että tulevaisuudessa virtuaalisen opiskelun

laatu tulee paranemaan ja korvaamaan lähiopetusta. Virtuaaliset opiskelumahdollisuudet myös edesauttaisivat opiskelijoiden työllistymistä ja nopeuttaisivat valmistumista. Kun opiskelijat voisivat itse päättää päivittäiset aikataulunsa, olisi heillä pienempi kynnyks valita lisää kursseja, koska pystyisivät joustavammin niin opiskelemaan kuin työskentelemään. Nopeampi valmistuminen puolestaan kannustaa kouluja panostamaan virtuaaliseen opetukseen.

Vastaajien mielipide siitä, että restonomiopintojen tulisi keskittyä kansainvälistymiseen, puolestaan tukee moninaisuuden ymmärtämistä tulevaisuudessa. Havaksen, Jaakonahon, Rantasen & Sieversin (2006, 114–116) mukaan suomalaisten tulisi tulevaisuudessa oppia yhä enenevässä määrin eri kulttuurien tapoja ja viestintä- ja kommunikaatiotaitoja.

Restonomitutkimuksen mukaan vastaajat toisivat työelämälähtöisyyttä yhä enenevässä määrin koulutukseen. Käytännön opetus nousi toiseksi tärkeimmäksi alueeksi ja Taipale-Lehto (2012) mainitsee myös perustaitojen ja ydinosaamisen tulevaisuudessa tärkeäksi omassa tutkimuksessaan. Lisäksi vastaajat haluaisivat lisätä talous-, liiketoiminta- ja myyntiosaamista koulutukseen. Wang & Tsai (2014) myös perään kuuluttavat johtamisen teorian osaamisen tärkeyttä. Restonomikoulutus on esimiestason koulutus, jolloin sen tulisi antaa opiskelijoille valmiudet toimia ja ymmärtää esimiesten työtehtäviä. Restonomitutkimuksen tuloksiin tulevaisuuden koulutuksen kannalta vaikuttaa se, että osa vastaajista on saanut koulutuksen kymmenen vuotta sitten, jolloin heillä ei välttämättä ole ajankohtaista tietoa nykyhetken restonomikoulutuksen sisällöstä, sillä opetussuunnitelma on muuttunut vuoden 2000 jälkeen.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan validiteetilla ja reliabiliteetilla. Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, kuinka hyvin tutkimuksen menetelmät mittaavat tutkimuksen aiheita. Validiteettia voidaan arvioida tutkimalla, olivatko kysymykset kysytyt yksiselitteisesti, käsitteet määriteltä tarkoin ja oliko otanta rajattu tutkimukselle sopivaksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226). Restonomitutkimuksen validiteetti oli hyvä. Kvantitatiivinen tutkimus antaa paremmin laajan käsityksen suuresta otannasta. Otanta oli rajattu tutkimuksen kannalta oikein ja kysymykset olivat yksiselitteisiä, samoin käsitteet olivat määriteltäinä kyselylomaketta laadittaessa.

Tutkimuksen otos vastasi määriteltä perusjoukkoa: vastaajat olivat kaikki jo valmistuneita restonomeja, niin ammattikorkeakoulusta kuin ylemmästä ammattikorkeakoulusta, vuosilta 2000–2015. Otantaan voi ainoastaan vaikuttaa kaksi ammattikorkeakoulua, jotka eivät

osallistuneet tutkimukseen vuonna 2016. Kysymykset olivat muotoiltu selkeiksi ja jokaisessa kohdassa kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan. Kyselylomakkeen rakenne on myös selkeä.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta, sekä kykyä antaa tarkkoja ja todenmukaisia vastauksia. Tutkimus, joka on reliabeli, pystytään toistamaan ja päädytään samaan tutkimustulokseen. Restonomitutkimuksen reliabiliteetti on kohtalainen. Otanta on melko kattava, tosin vuonna 2016 vastaus saatiin 858 henkilöltä, vaikka kysely lähetettiin 13 056 henkilölle. Vaikka vastaajien lukumäärä on kohtalaisen suuri, jäi vastausprosentti pieneksi (15 %). Tämä laskee tutkimuksen reliabiliteettia.

Toisaalta samaa kyselylomaketta käyttämällä olisi tutkimus mahdollista toteuttaa uudelleen. Riippuen vastaajista ja heidän määrästä tai otannasta, voisivat tulokset olla erilaiset tähän tutkimukseen verrattuina. Webropol-ohjelman käyttö minimoi mahdolliset inhimilliset virheet tulosten laskennassa ja ristiintaulukoinnissa. Avointen kyselyiden analysoinnissa voi olla poikkeamia, riippuen tavoista kuinka ne analysoidaan. Tässä tutkimuksessa vastaukset luettiin läpi, samalla kirjoittaen ylös yleisimmät vastaukset ja kuinka usein niitä esiintyi. Myös sanapilviohjelmaa käytettiin apuna, mikä antaa reliabelimman vastauksen tutkimukselle.

7.3 Oma oppiminen

Opinnäytetyö prosessini alkoi jo syksyllä 2015, kun osallistuin opinnäytetyöseminaariin. Tiesin jo silloin, että prosessista tulee pitkä, koska olen kokoaikaisesti töissä samalla. Alun perin oli aiheenani tutkia, mitä restonomiopiskelijat ajattelevat tulevaisuudestaan työelämässä, onko heillä positiiviset oletukset työllistymisestä vai kokevatko he alan olevan haastava työllistäjä. Itseäni kiinnosti tämä aihe, koska olin kuullut kuinka haluttuja restonomit olivat työelämässä, mutta kuitenkin huomannut kuinka vaikeaa on saada kokoaikaista työsopimusta alalta.

Ensimmäisellä tapaamisella opinnäytetyöohjaajani kanssa, hän ehdotti, että lähtisinkin mukaan kansalliseen restonomitutkimukseen, joka toteutettaisiin keväällä 2016. Ajatus restonomitutkimukseen osallistumisesta tuntui haasteellista, mutta mielenkiintoiselta. Olisi hienoa päästä osalliseksi tärkeää, laajaa tutkimusta ja samalla saisin todenmukaista tietoa siitä, kuinka restonomit työllistyvät. Joulun jälkeen ohjaajani alkoivat hahmotella minulle aikataulua: jo tammikuussa Haaga-Helia alkoi suunnitella tutkimuksen toteutusta. Kysely toteutettaisiin huhti- ja toukokuun aikana. Alkuperäinen ajatus oli, että keräisin tietoperustaa jo alkuvuodesta, mutta kävin samaan aikaan viimeistä syventävää kurssikokonaisuut-

ta, joka vei viimeisetkin vapaa-aikani. Tämän vuoksi en kerennyt muuta kuin tutustumaan aiheeseen ja keräämään lähteitä tulevaan työhöni. Tässä opinnäytetyössä on ensin analysoitu tutkimuksen tulokset ja vasta tämän jälkeen koottu tietoperusta.

Ohjaajat pitivät minua ajan tasalla, kuinka tutkimus eteni ja sain sekä ristiintaulukoidut että webropolin tulokset itselleni 19. toukokuuta. Tämän jälkeen aloin analysoida, tekemään taulukoita ja kirjoittamaan tutkimuksen tuloksia. Koska kesälomat lähestyivät, oli minun saatava ensimmäinen versio tuloksista kirjoitettua viimeistään ennen juhannusta. Ensimmäisen puristuksen jälkeen tarkoitus oli alkaa koota tietoperustaa koko kesän aikana. Ajatus oli kunnianhimoinen ja en siinä onnistunut, vaan annoin itseni lomalla heinäkuussa opinnäytetyöstäni. Vasta elokuussa aloitin kokoamaan tietoperustaa toden teolla. Samalla hioin tuloksia ohjaajieni palautteiden mukaan. Syyskuun alussa tein itselleni vielä viimeisen viikkoaikataulun, jonka tavoitteena oli saada ensimmäinen versio koko työstä kirjoitettua lokakuun alussa. Vaikka loppukiri oli haastava, onnistuin kokoamaan kaikki palaset yhteen aikataulun mukaisesti.

Tutkimus ja koko prosessi on opettanut minulle paljon. Tietoperustan kokoamisessa jouduin miettimään, mitkä aiheet tukevat tutkimustani, sekä tutustumaan syvemmin esimerkiksi tämän hetken työllistymistilanteeseen ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Kvantitatiivinen tutkimus näin laajassa kaavassa oli minulle uusi asia. Vaikka en itse tehnyt tutkimuksen tiedonkeruuta, oli aineiston analysointi todella työlästä ja aikaa vievää. Erityisesti syvemmän tiedon etsiminen tuloksista oli minulle haasteellista. Opin myös arvioimaan omaa jaksamistani ja aikatauluttamaan paremmin työskentelyäni. Huomasin usein, että kalenterissa päivät näyttivät helpoilta, mutta todellisessa elämässä voi tapahtua mitä vain. Tulosten analysoinnin jälkeen opin myös se, kuinka monipuoliset mahdollisuudet restonomilla on työelämässä.

Tutkimuksen tulokset olivat osin yllättäviä, osin odotettuja. Työskentelen itse hotellin vastaanottovirkailijana ja olen huomannut, kuinka haasteellista Helsingissä on saada kokoaikainen, vakituinen työsopimus. Siksi esimerkiksi määräaikaisten vähäinen osuus yllätti minut. Samoin ansiotulon kasvun hidastuminen oli mielenkiintoista huomioida tuloksista, koska matkailualaa on mainostettu nousevana alana Suomessa. Tulevaisuuden odotukset olivat hyvin ristiriitaisia tutkimuksen tulosten ja tietoperustan välillä, mikä oli yllättävintä. Tutkimukseen vastaajat olivat nostaneet hyvin erilaisia asioita esiin, kuin tietoperustassa olevissa tutkimuksissa mainittiin.

Tulosten perusteella restonomikoulutuksen tulisi painottaa opetussuunnitelmassa työelämälähtöisyyttä ja käytännön opetusta. Koulutuksen tulisi tehdä enemmän yhteistyötä alan

asiantuntijoiden ja vaikuttajien kanssa. Toisaalta digitalisoitumisen kehityksen mukana tulisi pysyä ja mahdollistaa laadukkaita virtuaalisia opiskelumahdollisuuksia. Kansainvälisyydestä tulee pitää kiinni opetuksessa ja lisätä mahdollisuuksia opiskella kulttuurien moninaisuutta. Harmikseni en kyennyt syventämään tuloksia tarpeeksi. Ristiintaulukoinnin avulla olisi voinut etsiä esimerkiksi lisätietoa ansiotulon hitaasta kasvusta tai työttömyydestä. Samoin tulevaisuuden odotuksien ja osaamistarpeiden analysointia pystyisi tarkentamaan ja syventämään, omat kokemukseni ja taitoni eivät siihen vielä riittäneet.

Tutkimus antaa aiheita jatkotutkimuksille. Erityisesti tulevaisuuden osaamisvaatimuksia voisi tutkia syventäen esimerkiksi esimiesten tai vaikkapa ravintola-alan näkökulmasta. Mitä juuri heiltä tullaan odottamaan? Tietoa voisi syventää myös restonomitutkinnon laadun ja sen antamien valmiuksien tai vaikkapa työnantajien mielipiteiden kannalta. Myös syytä ansiotulon hitaaseen kasvuun, minkä alan tai ikäisten ansiotulot ovat tippuneet muihin aloihin verrattuna?

Onnistuin opinnäytetyössäni saavuttamaan omat tavoitteeni. Työ valmistui lopullisen aikataulun mukaisesti ja paneuduin jokaiseen työn vaiheeseen. Sain vastaukset tutkimusongelmiini ja opin paljon niin itsestäni kuin erilaisista työskentelytavoista. Matka oli pitkä, mutta pääsin kunnialla loppuun.

Lähteet

Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuuteen. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Luettavissa: http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2008-1.pdf. Luettu: 1.9.2016.

Ammattinetti. Matkailuala. Luettavissa: http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/23/11_ammattiala. Luettu: 25.9.2016.

Findikaattori 2016a. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Luettavissa: c. Luettu: 25.3.2016.

Findikaattori 2016b. Palkkojen kehitys. Luettavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/13>. Luettu: 25.3.2016.

OECD 2016. Country statistical profiles: Key tables from OECD. Luettavissa: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/country-statistical-profiles-key-tables-from-oecd_20752288. Luettu: 30.8.2016.

Elinkeinoelämän keskusliitto. Työllisyys. Luettavissa: <http://ek.fi/mita-teemme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/tyollisyys/>. Luettu: 25.9.2016.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2006. Palvelut 2020. Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. Loppuraportti. Luettavissa: http://pda.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/18_10_2006_Palvelut2020_loppuraportti.pdf. Luettu: 1.9.2016.

Elineinoelämän keskusliitto 2010. Oivallus, 2. väliraportti. Helsinki.

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

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016. Opiskelijan ammatillinen kehittyminen, Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma (opetussuunnitelma 2015). Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-liikkeenjohdon-koulutusohjelma-helsinki-1-13?userLang=fi>. Luettu: 1.9.2016.

Hakkarainen, K. 2016. Pelko työntää Helsinkiin. Helsingin Sanomat, 230, s.17-18.

Havas, K., Jaakonaho, K., Rantanen, P. & Sievers, K. 2006. Matka 2020, Matkailukoulutuksen määrällinen ja laadullinen ennakointi. Helsinki.

Heikkinen, V.A. 2005. Matka restonomin ydinosaamiseen. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu Haaga Tutkimus. Helsinki.

Helsingin matkailutilastot 2016. Luettavissa:

http://www.visithelsinki.fi/sites/default/files/legacy_files/files/Tilastot/FI/helsinki0116.pdf.

Luettu: 2.4.2016.

Helsingin Sanomat- Reuters. 25.3.2016. Palkat nousivat Saksassa 2,4 prosenttia. Luettavissa: <http://www.hs.fi/talous/a1458800442570>. Luettu: 2.4.2016.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Holm, P., Koskela, R. & Töyrylä, K. 2016. GUGGENHEIM-tulovirta ulkomaan matkailusta pääkaupunkiseudulle. Taloustutkimus. Luettavissa:

http://www.mara.fi/site/attachments/Guggenheim_LOP_2001_2016_1.pdf. Luettu:

1.8.2016.

Insinööriliitto IL ry 2016. Työttömyysraportti 5/2016. Luettavissa:

https://www.ilry.fi/sites/default/files/tyottomat_insinoorit_5_2016_raportti.pdf. Luettu:

1.9.2016.

Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute 2011. Future Work Skills 2020. Luettavissa: [http://www.iff.org/uploads/media/SR-](http://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)

[1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf](http://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf). Luettu: 2.8.2016.

Laurea ammattikorkeakoulu. Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus. Luettavissa:

<https://www.laurea.fi/opiskelu-ja-hakeminen/amk-tutkinnot/matkailu-ja-palveluliiketoiminta>.

Luettu: 31.8.2016.

Lehto, A-M & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Luettavissa:

http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Luettu: 2.9.2016.

- Matkailu- ja ravintolapalvelut 2013. Tilastotietoja hotelli- ja ravintola-alalta 2013. Luettavissa: <http://www.mara.fi/site/attachments/taskutilasto-2014.pdf>. Luettu: 1.8.2016.
- Mahlamäki-Kultanen, S., Hämäläinen, T., Pohjonen, P. & Nyyssölä K. 2013. Maailman osaavin kansa 2020 – Koulutuspolitiikan keinot, mahdollisuudet ja päämäärät. Koulutus-tutkimusfoorumin julkaisu. Luettavissa: http://www.tutkintotoimikunnat.fi/download/151447_maailman_osaavin_kansa_2020.pdf#page=68. Luettu: 10.8.2016.
- Nykiel, R. 2011. Marketing in the Hospitality Industry. American hotel & lodging educational institute. Michigan.
- Opetushallitus. Matkailu-, ravitsemus-, ja talousala ammattikorkeakoulussa. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/fi/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/matkailu-ravitsemis-ja-talousala/>. Luettu: 1.9.2016.
- Pace, A. 2012. Preparing Today's Youth for tomorrow's Workplace. American Society for Training and Development. Luettavissa: <http://search.proquest.com/abitrade/docview/1240342171/fulltextPDF/E5C755D3386B4CF7PQ/7?accountid=27436>. Luettu: 7.9.2016.
- Quinn, K.A. 2013. The Importance of Resource and Interpersonal Skills in Hospitality Industry. Journal of Foodservice Business Research,16, 5, s. 444.
- Suomen Pankki 2016. Talous palannut loivaan kasvuun. Luettavissa: <http://www.eurojatalous.fi/fi/2016/artikkelit/talous-palannut-loivaan-kasvuun/>. Luettu: 1.9.2016.
- Suomen Restonomit. Restonomi. Luettavissa: <http://www.sure.fi/restonomi>. Luettu: 2.9.2016.
- Taipale-Lehto, U. 2012. Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti. Luettavissa: http://www.oph.fi/download/141064_987587_MARA-osaamistarveraportti_VERKKO.pdf. Luettu: 1.8.2016.
- Tilastokeskus 2016. Työttömyys kasvoi vuonna 2015. Luettavissa: http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_tie_001_fi.html. Luettu: 14.4.2016.

Tilastokeskus 2015. Työllisyysaste 2015. Luettavissa:
http://tilastokeskus.fi/tup/kvportaali/kuviot_tym_1.html. Luettu: 30.8.2016.

Tradenomiliitto 2015. Jäsentutkimus 2015. Luettavissa:
http://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2015_webversion.pdf. Luettu:
26.8.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Raportti: Matkailualan kasvu jatkuu maailman kriiseistä huolimatta. Luettavissa:
http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2276/Tiedote_Matkailu_joulukuu_2014.pdf. Luettu:
5.4.2016.

Ulkoasiainministeriö 2012. Euroopan talouskriisin taustat ja kulku. Luettavissa:
<http://www.eurooppatiedotus.fi/public/default.aspx?contentid=242190>. Luettu: 1.9.2016.

Wang, Y. & Tsai, C. 2014. Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26, 3.

Weng, W. 2015. Eight skills in future work. *Education*, 135, 4.

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksen kyselylomake

RESTONOMIEN PALKKA- JA TYÖLLISYYSTUTKIMUS



ARVOISA RESTONOMI

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää ammattikorkeakoulusta vuosina 2000-2015 valmistuneiden restonomien ja restonomi (ylempi amk) palkka- ja urakehitystä.

Edellinen saamanlainen kattava tutkimus on tehty vuosina 2005 ja 2011. Niihin molempiin saatiin yli 1000 vastaajaa. Vastaamalla kyselyyn annat tarpeellista tietoa, jota voidaan hyödyntää restonomikoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä sekä edunvalvonnassa. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäiset vastaukset eivät erotu joukosta ja henkilökohtaisia vastauksiasi ei julkisteta.

Tutkimuksen toimeksiantajana on Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja Haaga-Helia alumni. Suomen restonomit – SURE ry on mukana tutkimuksessa. Tutkimukseen on pyydetty lupa kaikilta restonomikoulutusta tarjonneilta/tarjoavilta ammattikorkeakouluilta.

Vastanneiden kesken arvomme viisi 50 euron lahjakorttia.

Syksyllä 2016 julkaistaan kolmen restonomitutkimuksen tulokset vuosilta 2005, 2011 ja 2015.

Tutkimuksesta lisätietoja antavat projektipäällikkö Petteri Ohtonen (040 826 8183) ja ura- ja rekrytointipalvelujen projektipäällikkö Jukka Väyrynen (040 488 7100).

Kiitos vastauksestasi!

Teemu Kokko
rehtori

Ari Björkqvist
kampusvastaava, koulutusohjelmajohtaja

Jukka Väyrynen
ura- ja rekrytointipalvelujen
projektipäällikkö

Vastaa ensin muutamaan taustatietokysymykseen

Ohje: Vastaa kysymyksiin viimeisen restonomitutkintosi perusteella. Esimerkiksi, jos olet suorittanut restonomi (ylempi AMK) tutkinnon, peilaa kysymyksiä siihen tutkintoon.

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Ikä

- alle 20 v.
- 20 – 30 v.
- 31 – 40 v.
- 41 – 50 v.
- 51 – 60 v.
- 61 v. tai vanhempi

3. Missä restonomikoulutusohjelmassa opiskelit?

(Ohje: ohjelma, josta olet viimeksi saanut restonomiopintojen tutkintotodistuksen)

- hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma
- hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelma
- ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelma(keittiömestari)
- matkailun koulutusohjelma
- matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma
- palvelujen tuottamisen ja johtamisen ko
- degree programme in hotel, restaurant and tourism management
- degree programme in hospitality, tourism and experience management
- degree programme in tourism

- degree programme in experience and Wellness Management
 - degree programme in facility management
 - utbildningsprogrammet för turism
 - palveluliiketoiminnan koulutusohjelma (restonomi ylempi AMK)
 - palveluliiketoiminnan johtamisen koulutusohjelma
 - degree programme in Tourism (restonomi ylempi AMK)
 - matkailun ko (restonomi ylempi, AMK)
 - joku muu koulutusohjelma, mikä?
-

4. Missä ammattikorkeakoulussa suoritit opintosi?

(Ohje: valitse se koulu, josta olet viimeksi saanut restonomiopintojen tutkintotodistuksen)

- Arcada Nylands svenska yrkeshögskola
- Etelä-Karjalan amk
- Haaga-Helia amk (ent. HAAGA amk)
- Hämeen amk
- Jyväskylän amk
- Kajaanin amk
- Kemi-Tornion amk
- Keski-Pohjanmaan amk
- Lahden amk
- Laurea-amk
- Mikkelin amk
- Pohjois-Karjalan amk
- Rovaniemen amk
- Saimaan amk
- Satakunnan amk
- Savonia-amk
- Seinäjoen amk
- Tampereen amk
- Turun amk

- Vaasan amk
- Yrkeshögskolan Novia
- Ålands yrkeshögskola
- Muu, mikä:

5. Miten opiskelit restonomiksi?

(Ohje: valitse yksi vaihtoehto koskien restonomiopintojasi, josta olet viimeksi saanut tutkintotodistuksen)

- päiväopiskelu
- täydennyskoulutus
- iltaopiskelu, monimuoto-opiskelu
- joku muu, mikä?

6. Mikä on alemman restonomitutkintosi valmistumisvuosi?

(Esim.: 2005)

vuosi: _____

7. Mikä on ylemmän restonomitutkintosi valmistumisvuosi?

vuosi: _____

8. Mikä oli ylemmän restonomiopintojesi kesto?

_____ vuotta _____ kk

9. Mikä oli restonomiopintojesi kesto?

_____ vuotta _____ kk

10. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on hotelli-, ravintola- ja matkailualalta yh-

teensä?

_____ vuotta _____ kk

Seuraavat kysymykset koskevat työtäsi ja toimenkuvaasi

11. Mikä on työtilanteesi päätoimesi osalta nyt?

- töissä toisen palveluksessa vakituisessa kokopäivätyössä
- töissä toisen palveluksessa määräaikaisessa kokopäivätyössä
- töissä toisen palveluksessa osa-aikatyössä
- töissä freelancerina / henkilöstövuokrausyrityksessä
- toimin yrittäjänä
- toimin osa-aikayrittäjänä
- opiskelen
- äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaalla
- työttömänä
- lomautettuna
- varusmies- tai siviilipalveluksessa
- vuorotteluvapaalla
- muu, mikä?

12. Jos työskentelet osa-aikaisesti, miksi?

- kokoaikatyötä ei ole tarjolla
- opiskelen samalla
- terveydelliset syyt
- lasten tai omaisten hoito
- sopii ajatusmaailmaani, oma tahto tehdä töitä vähemmän
- muu syy, mikä?
-

13. Onko sinulla alaisia nykyisessä työssäsi?

- kyllä
- ei

14. Jos sinulla on alaisia, kuinka monta alaista sinulla on?

- 1 - 4 henkilöä
- 5 - 9 hlöä
- 10 - 20 hlöä
- 21 - 30 hlöä
- 31 - 40 hlöä
- 41 - 50 hlöä
- 51 - 100 hlöä
- 101 - 250 hlöä
- 251 tai enemmän
- En osaa sanoa

15. Missä seuraavista talousalueista päätoimesi toimipaikka sijaitsee?

- Jyväskylän talousalue
 - Kuopion talousalue
 - Lahden talousalue
 - Oulun talousalue
 - Pääkaupunkiseudun talousalue
 - Rovaniemen talousalue
 - Tampereen talousalue
 - Turun talousalue
 - Vaasan talousalue
 - joku muu talousalue
-

16. Nykyinen työnantajasi päätoimesi osalta on....

- kunta
- valtio
- yksityinen sektori
- järjestö/yhteisö
- oma yritys
- perheyritys
- muu, mikä?

en osaa sanoa

17. Mitä toimialaa nykyisen päätoimesi työnantaja pääosin edustaa?

(Valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

- hyvinvointipalvelut (esim. kylpylät, henk.koht. palvelut)
- informaatio, viestintä
- koulutus, opetus
- kuljetus, liikenne, logistiikka
- myynti, markkinointi, viestintä
- maa- ja metsätalous
- majoitusala (hotellit, muu majoitus)
- matkailualan julkiset toimijat (esim. matkailun alueorganisaatiot)
- messu-, kongressi- ja kokouspalvelut
- palvelut liike-elämälle (asiantuntijapalvelut, konsultointi jne.)
- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut
- ravintola-ala (sis. baarit, kahvilat, ravintolat, catering)
- ruokapalveluala (esim. suurkeittiöt)
- rakentaminen
- taide, viihde, virkistys
- tapahtumanjärjestäjäpalvelut
- teollisuus (ml. elintarviketeoll.)
- terveys- ja sosiaalia

- kaupan ala (tukku- ja vähittäiskauppa)
- turvallisuuspalvelut
- joku muu, mikä
- _____

18. Arvioi päätoimesi työnantajan henkilöstön määrä Suomessa.

- 1 - 4 henkilöä
- 5 - 9
- 10 - 29
- 30 - 49
- 50 – 249
- 250 – 499
- 500 – 999
- 1000 tai enemmän
- En osaa sanoa

19. Mitkä olivat tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttivat nykyisen työpaikkasi valintaan?

(Valitse enintään 4 vaihtoehtoa)

- Arvostettu toimenkuva
- Etenemismahdollisuudet (yleneminen, esimiestehtävät)
- Joustavat työajat
- Kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet
- Mahdollisuus vaikuttaa toimenkuvaan
- Palkkaus
- Työn jatkuvuus, vakinaisuus
- Työn kansainvälisyys
- Työn sisältö (mielenkiintoiset, haasteelliset työtehtävät)
- Työpaikan ilmapiiri
- Työpaikan kollegat, työystävät
- Työpaikan sijainti

Yrityksen maine

Muu, mikä:

20. Mikä on nykyisen päätoimesi työsuhteen kesto?

_____ vuotta _____ kk

21. Oletko tehnyt ylityitä päätoimessasi viimeisen 3 kk:n aikana?

kyllä

en

22. Jos olet tehnyt ylityitä: kuinka monta tuntia viikossa teit ylityitä (viimeisen 3kk aikana)?

(Pyöristä lähimpään vaihtoehtoon,)

1 – 4 tuntia

5 - 9 tuntia

10 - 14 tuntia

15 - 19 tuntia

20 - 24 tuntia

25 tuntia tai enemmän

En osaa sanoa

23. Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisen 12 kk:n aikana?

kyllä, työttömänä

kyllä, lomautettuna

en

Seuraavat kysymykset koskevat valmistumisesi jälkeistä aikaa

Ohje: Vastaa kysymyksiin viimeisen restonomitutkintosi perusteella. Esi-merkiksi, jos olet suorittanut viimeksi restonomi (ylempi AMK) tutkinnon,

peilaa kysymyksiä siihen tutkintoon

24. Minkä ajan kuluttua valmistumisesi jälkeen sait ns. kokopäivätyötä?

- olin valmistumishetkellä kokopäivätyössä
- välittömästi valmistumisen jälkeen
- 1 - 3 kuukauden kuluessa
- 4 - 6 kk:n kuluessa
- 7 - 9 kk:n kuluessa
- 10 - 12 kk:n kuluessa
- 1,1 - 1,5 vuoden kuluessa
- 1,6 - 2 vuoden kuluessa
- 2,1 - 3 vuoden kuluessa
- 3,1 v. kuluessa tai myöhemmin
- en ole saanut kokopäivätyötä
- en osaa sanoa

25. Millaisissa tehtävissä työskentelit valmistumisesi jälkeen...

a. ihan ensimmäisessä työpaikassasi?

b. nykyisessä päätoimessasi?

c. millaisissa tehtävissä haluaisit olla 5 vuoden päästä?

| | a) 1. työpaikan työtehtävät | b) nykyiset työ- tehtävät | c) tavoite- työtehtävät |
|---|--------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| suoritustason tehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| asiantuntija-, suunnittelija- tai kehittämistehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työnjohdolliset tehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| päällikötason tehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| liikkeenjohdolliset tehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| opetustehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| yrittäjän tehtävät | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. Seuraavat kysymykset koskevat tehtävänimikkeitäsi.

a) Mikä oli ammatti-/tehtävä-nimikkeesi ensimmäisessä työsuhteessasi valmistumisesi jälkeen?

b) Mikä on ammatti-/tehtävä-nimikkeesi nykyisessä päätoimessasi?

c) Toivoisit olevan ammatti-/tehtävänimikkeesi 5 vuoden kuluttua?

1. tehtävänimike

- aluejohtaja
- aluemyyntipäällikkö
- aluepäällikkö
- apulaisravintolapäällikkö
- asiakaspalvelija
- asiakasneuvoja
- asiakaspalvelupäällikkö
- asiakkuuspäällikkö
- asiantuntija
- assistentti
- aulapalveluhenkilö
- avainasiakaspäällikkö
- baarimestari
- barista
- emäntä

Nykyinen tehtävänimike

- aluejohtaja
- aluemyyntipäällikkö
- aluepäällikkö
- apulaisravintolapäällikkö
- asiakaspalvelija
- asiakasneuvoja
- asiakaspalvelupäällikkö
- asiakkuuspäällikkö
- asiantuntija
- assistentti
- aulapalveluhenkilö
- avainasiakaspäällikkö
- baarimestari
- barista
- emäntä

"Toivetehtävänimike"

- aluejohtaja
- aluemyyntipäällikkö
- aluepäällikkö
- apulaisravintolapäällikkö
- asiakaspalvelija
- asiakasneuvoja
- asiakaspalvelupäällikkö
- asiakkuuspäällikkö
- asiantuntija
- assistentti
- aulapalveluhenkilö
- avainasiakaspäällikkö
- baarimestari
- barista
- emäntä

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> esimies | <input type="radio"/> esimies | <input type="radio"/> esimies |
| <input type="radio"/> erityisopettaja | <input type="radio"/> erityisopettaja | <input type="radio"/> erityisopettaja |
| <input type="radio"/> henkilöstöjohtaja | <input type="radio"/> henkilöstöjohtaja | <input type="radio"/> henkilöstöjohtaja |
| <input type="radio"/> henkilöstöpäällikkö | <input type="radio"/> henkilöstöpäällikkö | <input type="radio"/> henkilöstöpäällikkö |
| <input type="radio"/> henkilöstösuunnittelija | <input type="radio"/> henkilöstösuunnittelija | <input type="radio"/> henkilöstösuunnittelija |
| <input type="radio"/> hotellinjohtaja | <input type="radio"/> hotellinjohtaja | <input type="radio"/> hotellinjohtaja |
| <input type="radio"/> hotellipäällikkö | <input type="radio"/> hotellipäällikkö | <input type="radio"/> hotellipäällikkö |
| <input type="radio"/> hovimestari | <input type="radio"/> hovimestari | <input type="radio"/> hovimestari |
| <input type="radio"/> johtaja | <input type="radio"/> johtaja | <input type="radio"/> johtaja |
| <input type="radio"/> kahvilatyöntekijä | <input type="radio"/> kahvilatyöntekijä | <input type="radio"/> kahvilatyöntekijä |
| <input type="radio"/> kassatarjoilija | <input type="radio"/> kassatarjoilija | <input type="radio"/> kassatarjoilija |
| <input type="radio"/> kehittämispäällikkö | <input type="radio"/> kehittämispäällikkö | <input type="radio"/> kehittämispäällikkö |
| <input type="radio"/> kehitysjohtaja | <input type="radio"/> kehitysjohtaja | <input type="radio"/> kehitysjohtaja |
| <input type="radio"/> keittiömestari | <input type="radio"/> keittiömestari | <input type="radio"/> keittiömestari |
| <input type="radio"/> keittiöpäällikkö | <input type="radio"/> keittiöpäällikkö | <input type="radio"/> keittiöpäällikkö |
| <input type="radio"/> keittiötyöntekijä | <input type="radio"/> keittiötyöntekijä | <input type="radio"/> keittiötyöntekijä |
| <input type="radio"/> ketjupäällikkö | <input type="radio"/> ketjupäällikkö | <input type="radio"/> ketjupäällikkö |
| <input type="radio"/> ketjujohtaja | <input type="radio"/> ketjujohtaja | <input type="radio"/> ketjujohtaja |
| <input type="radio"/> kohdepäällikkö | <input type="radio"/> kohdepäällikkö | <input type="radio"/> kohdepäällikkö |
| <input type="radio"/> kokki | <input type="radio"/> kokki | <input type="radio"/> kokki |
| <input type="radio"/> kokousemäntä | <input type="radio"/> kokousemäntä | <input type="radio"/> kokousemäntä |
| <input type="radio"/> koordinaattori | <input type="radio"/> koordinaattori | <input type="radio"/> koordinaattori |

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> koordinaattori | <input type="radio"/> konsultti | <input type="radio"/> konsultti |
| <input type="radio"/> konsultti | <input type="radio"/> kotitalousopettaja | <input type="radio"/> kotitalousopettaja |
| <input type="radio"/> kotitalousopettaja | <input type="radio"/> kouluttaja | <input type="radio"/> kouluttaja |
| <input type="radio"/> kouluttaja | <input type="radio"/> koulutusohjelmajohtaja | <input type="radio"/> koulutusohjelmajohtaja |
| <input type="radio"/> koulutusohjelmajohtaja | <input type="radio"/> koulutuspäällikkö | <input type="radio"/> koulutuspäällikkö |
| <input type="radio"/> koulutuspäällikkö | <input type="radio"/> koulutussuunnittelija | <input type="radio"/> koulutussuunnittelija |
| <input type="radio"/> koulutussuunnittelija | <input type="radio"/> kuluttajaneuvoja | <input type="radio"/> kuluttajaneuvoja |
| <input type="radio"/> kuluttajaneuvoja | <input type="radio"/> kylmäkkö | <input type="radio"/> kylmäkkö |
| <input type="radio"/> kylmäkkö | <input type="radio"/> lentoemäntä | <input type="radio"/> lentoemäntä |
| <input type="radio"/> lentoemäntä | <input type="radio"/> lehtori | <input type="radio"/> lehtori |
| <input type="radio"/> lehtori | <input type="radio"/> markkinointijohtaja | <input type="radio"/> markkinointijohtaja |
| <input type="radio"/> markkinointijohtaja | <input type="radio"/> markkinointipäällikkö | <input type="radio"/> markkinointipäällikkö |
| <input type="radio"/> markkinointipäällikkö | <input type="radio"/> markkinointisuunnittelija | <input type="radio"/> markkinointisuunnittelija |
| <input type="radio"/> markkinointisuunnittelija | <input type="radio"/> matkamyyjä | <input type="radio"/> matkamyyjä |
| <input type="radio"/> matkamyyjä | <input type="radio"/> matkaopas | <input type="radio"/> matkaopas |
| <input type="radio"/> matkaopas | <input type="radio"/> matkailuneuvoja | <input type="radio"/> matkailuneuvoja |
| <input type="radio"/> matkailuneuvoja | <input type="radio"/> matkustajapalveluvirkailija | <input type="radio"/> matkustajapalveluvirkailija |
| <input type="radio"/> matkustajapalveluvirkailija | <input type="radio"/> myyjä | <input type="radio"/> myyjä |
| <input type="radio"/> myyjä | <input type="radio"/> myyntineuvottelija | <input type="radio"/> myyntineuvottelija |
| <input type="radio"/> myyntineuvottelija | <input type="radio"/> myymäläpäällikkö | <input type="radio"/> myymäläpäällikkö |
| <input type="radio"/> myymäläpäällikkö | | |

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="radio"/> myyntijohtaja | <input type="radio"/> myyntijohtaja | <input type="radio"/> myyntijohtaja |
| <input type="radio"/> myyntipäällikkö | <input type="radio"/> myyntipäällikkö | <input type="radio"/> myyntipäällikkö |
| <input type="radio"/> myymälävastaava | <input type="radio"/> myymälävastaava | <input type="radio"/> myymälävastaava |
| <input type="radio"/> opettaja | <input type="radio"/> opettaja | <input type="radio"/> opettaja |
| <input type="radio"/> opinto-ohjaaja | <input type="radio"/> opinto-ohjaaja | <input type="radio"/> opinto-ohjaaja |
| <input type="radio"/> ostopäällikkö | <input type="radio"/> ostopäällikkö | <input type="radio"/> ostopäällikkö |
| <input type="radio"/> palveluesimies | <input type="radio"/> palveluesimies | <input type="radio"/> palveluesimies |
| <input type="radio"/> palvelupäällikkö | <input type="radio"/> palvelupäällikkö | <input type="radio"/> palvelupäällikkö |
| <input type="radio"/> palveluneuvoja | <input type="radio"/> palveluneuvoja | <input type="radio"/> palveluneuvoja |
| <input type="radio"/> palveluvastaava | <input type="radio"/> palveluvastaava | <input type="radio"/> palveluvastaava |
| <input type="radio"/> projektipäällikkö | <input type="radio"/> projektipäällikkö | <input type="radio"/> projektipäällikkö |
| <input type="radio"/> projektityöntekijä | <input type="radio"/> projektityöntekijä | <input type="radio"/> projektityöntekijä |
| <input type="radio"/> purseri | <input type="radio"/> purseri | <input type="radio"/> purseri |
| <input type="radio"/> ravintolatoimenjohtaja | <input type="radio"/> ravintolatoimenjohtaja | <input type="radio"/> ravintolatoimenjohtaja |
| <input type="radio"/> ravintolatoimenpäällikkö | <input type="radio"/> ravintolatoimenpäällikkö | <input type="radio"/> ravintolatoimenpäällikkö |
| <input type="radio"/> ravintolapäällikkö | <input type="radio"/> ravintolapäällikkö | <input type="radio"/> ravintolapäällikkö |
| <input type="radio"/> ravitsemispäällikkö | <input type="radio"/> ravitsemispäällikkö | <input type="radio"/> ravitsemispäällikkö |
| <input type="radio"/> ravitsemistryöntekijä | <input type="radio"/> ravitsemistryöntekijä | <input type="radio"/> ravitsemistryöntekijä |
| <input type="radio"/> ruokapalvelupäällikkö | <input type="radio"/> ruokapalvelupäällikkö | <input type="radio"/> ruokapalvelupäällikkö |
| <input type="radio"/> ruokapalvelutyöntekijä | <input type="radio"/> ruokapalvelutyöntekijä | <input type="radio"/> ruokapalvelutyöntekijä |
| <input type="radio"/> ravintolatyöntekijä | <input type="radio"/> ravintolatyöntekijä | <input type="radio"/> ravintolatyöntekijä |

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="radio"/> siivoaja, siistijä | <input type="radio"/> siivoaja, siistijä | <input type="radio"/> siivoaja, siistijä |
| <input type="radio"/> siivoustyönjohtaja | <input type="radio"/> siivoustyönjohtaja | <input type="radio"/> siivoustyönjohtaja |
| <input type="radio"/> sommelier | <input type="radio"/> sommelier | <input type="radio"/> sommelier |
| <input type="radio"/> suunnittelija | <input type="radio"/> suunnittelija | <input type="radio"/> suunnittelija |
| <input type="radio"/> toimialajohtaja | <input type="radio"/> toimialajohtaja | <input type="radio"/> toimialajohtaja |
| <input type="radio"/> toimistopäällikkö | <input type="radio"/> toimistopäällikkö | <input type="radio"/> toimistopäällikkö |
| <input type="radio"/> toimistotyöntekijä | <input type="radio"/> toimistotyöntekijä | <input type="radio"/> toimistotyöntekijä |
| <input type="radio"/> tuotekehittäjä | <input type="radio"/> tuotekehittäjä | <input type="radio"/> tuotekehittäjä |
| <input type="radio"/> tuotepäällikkö | <input type="radio"/> tuotepäällikkö | <input type="radio"/> tuotepäällikkö |
| <input type="radio"/> tuoteryhmäpäällikkö | <input type="radio"/> tuoteryhmäpäällikkö | <input type="radio"/> tuoteryhmäpäällikkö |
| <input type="radio"/> tuottaja | <input type="radio"/> tuottaja | <input type="radio"/> tuottaja |
| <input type="radio"/> tutkija | <input type="radio"/> tutkija | <input type="radio"/> tutkija |
| <input type="radio"/> tarjoilija | <input type="radio"/> tarjoilija | <input type="radio"/> tarjoilija |
| <input type="radio"/> toimitusjohtaja | <input type="radio"/> toimitusjohtaja | <input type="radio"/> toimitusjohtaja |
| <input type="radio"/> tuotepäällikkö | <input type="radio"/> tuotepäällikkö | <input type="radio"/> tuotepäällikkö |
| <input type="radio"/> vastaanottopäällikkö | <input type="radio"/> vastaanottopäällikkö | <input type="radio"/> vastaanottopäällikkö |
| <input type="radio"/> vastaanottovirkailija | <input type="radio"/> vastaanottovirkailija | <input type="radio"/> vastaanottovirkailija |
| <input type="radio"/> vuoropäällikkö | <input type="radio"/> vuoropäällikkö | <input type="radio"/> vuoropäällikkö |
| <input type="radio"/> vuoro esimies | <input type="radio"/> vuoro esimies | <input type="radio"/> vuoro esimies |
| <input type="radio"/> vuoromestari | <input type="radio"/> vuoromestari | <input type="radio"/> vuoromestari |
| <input type="radio"/> vuorovastaava | <input type="radio"/> vuorovastaava | <input type="radio"/> vuorovastaava |
| <input type="radio"/> yhteispäällikkö | <input type="radio"/> yhteispäällikkö | <input type="radio"/> yhteispäällikkö |

yliopettaja

yliopettaja

yliopettaja

yrittäjä

yrittäjä

yrittäjä

jokin muu, mikä:

jokin muu, mikä:

jokin muu, mikä:

27. Jokin muu tehtävänimike,
mikä:

1. tehtävä:

Nykyinen tehtävä:

Toivetehtävä:

28. Jos sinulla on englanninkielinen titteli, kirjoita se lisäksi tähän:

29. Haluatko työskennellä nykyiselle päätoimen työnantajallesi 5 vuoden kulluttua?

kyllä

en

en osaa sanoa

30. Montako eri työsuhdetta (vähintään 3 kk:n pituista) sinulla on ollut valmistumisen

jälkeen nykyinen työsuhteesi mukaan lukien?

- 0 työsuhdetta
- 1 – 2 työsuhdetta
- 3 – 4 työsuhdetta
- 5 – 6 työsuhdetta
- 7 – 8 työsuhdetta
- 9 – 10 työsuhdetta
- 11 – 12 työsuhdetta
- 13 – 14 työsuhdetta
- 15 työsuhdetta tai enemmän
- en osaa sanoa

31. Oletko kiinnostunut ryhtymään yrittäjäksi?

- en ole, miksi?

- pidän sitä mahdollisena
- suunnittelen asiaa
- olen jo yrittäjä
- olen jo osa-aikayrittäjä
- en osaa sanoa

32. Poimi listasta ne tekijät, joiden avulla sait...

a) ensimmäisen työpaikkasi valmistumisen jälkeen ja

b) nykyisen työpaikkasi.

(Rastita sopivimmat kohdat)

| | a) 1. työ- paikka | b) Nykyinen työpaikka |
|---|------------------------------|----------------------------------|
| henkilökohtaisten suhteiden (tuttavat/sukulaiset/ystävät) avulla | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| lehti-ilmoituksen kautta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| otin itse suoraan yhteyttä työnantajaan | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| perustin oman yrityksen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| siirryin perheyrietyksen palvelukseen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| sosiaalisen median avulla (Facebook, LinkedIn jne.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| suorahaun kautta (headhunting) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| sähköisten työnhakupalveluiden avulla (Monster, Oikotie, Uranus jne.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| työ- ja elinkeinotoimiston kautta (mol.fi) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| työharjoittelu/ opinnäytetyö saman työnantajan palveluksessa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| työnantaja tarjosi työpaikkaa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| työvoiman vuokrausyrityksen kautta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| yrityksen nettisivujen kautta | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| jotain muuta kautta, mitä? _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

33. Oletko työskennellyt restonomiksi valmistumisesi jälkeen ulkomailla?

- kyllä
 en

34. Jos olet työskennellyt ulkomailla: Millaisissa tehtävissä/asemassa toimit ulkomailla?

Kirjoita tehtävänimikkeesi avoimeen tilaan.

suorittava työ, tehtävänimikkeesi:

päällikkö / esimies, tehtävänimikkeesi:

asiantuntijatehtävät, tehtävänimikkeesi:

muu, mikä:

35. Miten todennäköistä on, että työskentelet vielä työurasi aikana ulkomail-
la?

- erittäin epätodennäköistä
- melko epätodennäköistä
- melko todennäköistä
- erittäin todennäköistä
- en osaa sanoa

Seuraavat kysymykset koskevat palkkaasi (maaliskuu 2016)

36. Mikä oli päätoimesta saamasi bruttotulo (euroa /maaliskuu 2016)? Säännöllisen
työajan ansio ennen ennakonpidätystä (=bruttotulo).

_____ euroa

37. Mikä oli päätoimesta saamasi nettopalkka maaliskuussa 2016 (nettopalkka = palk-
ka ennakonpidätyksen, työntekijän eläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun jäl-
keen)?

_____ euroa

38. Mikä oli päätoimesta saamasi luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo (euroa
/ maaliskuu 2016)?

_____ euroa

39. Mikä oli päätoimesta saamasi ylityö- ja/ tai vastaavat korvaukset ja palkkiot yhteen-
sä (euroa / maaliskuu 2016)?

_____ euroa

40. Kuulutko tällä hetkellä kannustavan (bonus-) palkkausjärjestelmän piiriin?

- kyllä
 - en
 - en osaa sanoa
 - johonkin muuhun, mihin?
-

41. Oliko sinulla päätoimen palkan lisäksi sivutuloja maaliskuussa 2016?

- kyllä
- ei

42. Saatko mielestäsi tällä hetkellä viimeisimpään restonomitutkintoasi vastaavaa palkkaa?

- kyllä
- en

43. Saatko mielestäsi nykyisiin työtehtäviisi nähden sopivaa palkkaa?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

44. Mikä olisi mielestäsi sopivan suuruinen bruttopalkka (= palkka ennen ennakonpidätystä) nykyisessä työtehtävässäsä?

_____ euroa

Seuraavat kysymykset koskevat mahdollisia jatko-opintoja ja restonomiopintojasi

Ohje: Vastaa kysymyksiin viimeisen restonomitutkintosi perusteella. Esimerkiksi, jos olet suorittanut restonomi (ylempi AMK) tutkinnon, peilaa

kysymyksiä siihen tutkintoon)

45. Oletko opiskellut restonomiopintojesi jälkeen?

(valitse sopivin vaihtoehto ja kirjoita mahdolliset lisätiedot)

kyllä, missä ja mitä:

en

suunnittelen, missä ja mitä:

46. Miten restonomitutkinnot tunnetaan työelämässä tällä hetkellä?

Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto (1-5) molempaan tutkintoon.

| | Restonomi- tutkinto | Restonomi (ylempi AMK) tutkinto |
|----------------------------|------------------------|------------------------------------|
| erittäin huonosti (1) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| huonosti (2) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ei hyvin eikä huonosti (3) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| hyvin (4) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| erittäin hyvin (5) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

47. Mitkä ovat omassa työssäsi tarvittavat tärkeimmät osaamiset (taidot ja tiedot) tällä hetkellä?

48. Kohdista vastauksesi siihen restonomitutkintoon, jonka olet suorittanut viimeksi.

Arvioi saamasi restonomikoulutuksen tarjoamia työelämävalmiuksia asteikolla 1-5:
(1 = ei anna valmiuksia, 2 = antaa heikot valmiudet, 3 = antaa keskinkertaiset valmiudet, 4 = antaa hyvät valmiudet, 5 = antaa erinomaiset valmiudet).

Ympyröi yksi vaihtoehto 1-5 / rivi

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| design, estetiikka, palvelumuotoilu-osaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| eettinen, ekologinen, kestävä kehitykseen liittyvä osaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| elämysosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ennakointi- ja innovointiosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| itsensä johtaminen ja kehittäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| johtamisosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kansainvälisyys- ja kulttuuriosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kielitaito | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| laatuosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| liiketoimintaosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| myynti- ja markkinointiosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| oppimimaan oppiminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| organisaatio- ja yrittäjyysosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ostotoiminta ja logistiikka | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palveluosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ruoka- ja juomatuoteosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ruokatuotanto-osaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sähköisen liiketoiminnan, digitaalisuuden osaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| taloudellinen osaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| toimialan järjestelmä- ja tietotekniikkaosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| turvallisuusosaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| verkosto-osaaminen | ○ ○ ○ ○ ○ |
| viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen | ○ ○ ○ ○ ○ |
| muu osaaminen, mikä? | ○ ○ ○ ○ ○ |

49. Kohdista seuraavat vastauksesi siihen ammattikorkeakouluun, josta sait viimeisimmän restonomitutkintotodistuksesi. Arvioi seuraavien adjektiiviparien avulla ammattikorkeakoulusi tämänhetkistä imagoa.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-------------------------|---|---|---|---|---|------------------------|
| tuntematon | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | tunnettu |
| ei-arvostettu | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | arvostettu |
| ei-osaava | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | osaava |
| huonomaineinen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | hyvämaineinen |
| laadusta piittaamaton | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | laatutietoinen |
| kapea-alainen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | laaja-alainen |
| sisäänpäin suuntautunut | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ulospäin suuntautunut |
| ei kansainvälinen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | kansainvälinen |
| paikallaan pysyvä | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | uudistuva |
| muuta seuraileva | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | edelläkävijä |
| mainonnassaan lattea | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | mainonnassaan erottuva |
| vanhanaikainen | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | aikaansa seuraava |
| tylsä | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | kiinnostava |
| kankea | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | joustava |

50. Työtehtävät elävät muutoksessa, digitaalisuus lisääntyy yhteiskunnassa. Kirjoita 3-4 virkettä tarinamuotoon, miten kuvailisit työsi sisältöä kymmen vuoden päästä (2024).

51. Mitä uutta toisit restonomikoulutukseen?

52. Yhteystiedot arvontaa varten:

Kiitos kovasti, että jaksoit tänne asti! Kirjoita vielä lopuksi yhteystietosi lahjakorttien arvontaan. Nämä tiedot käsitellään erikseen, eikä niitä yhdistetä vastauksiin.

Nimi _____

Osoite _____

Sähköposti _____

Klikkaa vielä "Lähetä" kohtaa, niin vastauksesi tallentuu.