



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖN MERKITYS RAVINTOLA- ESIMIEHEN REKRYTOINNISSA

Heini Kotilainen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2018
Palveluliiketoiminta



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Palveluliiketoiminta

KOTILAINEN HEINI:
Opinnäytetyön merkitys ravintolaesimiehen rekrytoinnissa

Opinnäytetyö 22 sivua, joista liitteitä 1 sivu
Marraskuu 2018

Tämän opinnäytetyön tavoitteena selvitettiin, miten opinnäytetyöstä saadaan merkityksellinen ravintola-alan esimiestehtäviin haettaessa. Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, tutkimusosuudesta, tuloksista ja pohdinnasta. Teoriaosuudessa käsitellään ravintola-alan esimiestehtäviä sekä niiden vaatimaa osaamista, opinnäytetyötä osana restonomin opintoja sekä rekrytointiprosessia. Opinnäytetyötä varten on haastateltu erikokoisten Tamperelaisten ravintolayritysten esimiestehtävissä työskenteleviä henkilöitä. Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2018.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että jos työnhakija on tehnyt opinnäytetyön ja kokee että se on hyödyksi työnhaussa, hänen kannattaa itse mainostaa omaa erityisosaamistaan josain kohtaa työnhakuprosessia. Opinnäytetyön tulee myös kohdata yrityksen tärkeäksi priorisoimat arvot ja sen tulee olla tarpeeksi ajankohtainen. Eniten työnantajat arvostavat ravintola-alan koulutusta ja työkokemusta.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Hospitality Management

KOTILAINEN, HEINI:

The importance of Thesis in Recruiting Process for Manager Job in Catering Business

Bachelor's thesis 22 pages, appendices 1 page
November 2018

The aim of this thesis was to clarify how to make a thesis meaningful when applying for manager jobs in catering business. This thesis consists of a theoretical part, investigation part, results and reflection. The theoretical part covers different jobs for a manager in catering business and the thesis as a part of hospitality management studies and recruiting process.

For this thesis, interviews have been conducted in different sized restaurants around Tampere city centrum. Interviewees are working in manager tasks. Interviews were made in May 2018.

The results of the thesis indicated that if a job applicant has done a final thesis and considers it useful when applying for a job, the applicant should mention it at some point. The thesis must also be current and meet with the company's values. Employers appreciate education and work experience most.

Key words: thesis, restaurant manager

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	ESIMIESTEHTÄVÄT JA OSAAMINEN.....	6
	2.1. Esimiehen tehtävät ravintola-alalla.....	6
	2.2. Tehtävien vaatimat osaamiset ja pätevyudet	8
3	OPINNÄYTETYÖ OSANA RESTONOMIN OPINTOJA.....	10
	3.1. Opinnäytetyöprosessi Tampereen ammattikorkeakoulussa.....	10
	3.2. Arviointi ja raportointi TAMKissa	11
4	REKRYTOINTI RAVINTOLA-ALALLA	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	16
6	TULOKSET	18
7	POHDINTA.....	20
	LÄHTEET.....	21
	LIITTEET	22
	Liite 1. Haastattelu	22

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten opinnäytetyöstä saadaan merkityksellinen työhaussa ravintola-alan esimiestehtäviin. Aihe opinnäytetyölleni tuli omasta tahdostani ja Extremely Nice Job Oy (ENJOY) innostui ideastani ja lähti toimeksiantajaksi opinnäytetyölleni. ENJOY on maanlaajuinen vuokratyövoimavälitysyritys ravintola-alalla.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja tutkimusosuudesta. Teoriaosuudessa käsitellään esimiehen tehtäviä ravintola-alalla ja mitä tietoja ja taitoja ne vaativat sekä rekrytointiprosessia. Tutkimusosuudessa läpikäydään tutkimuksen toteutuksen eri vaiheet, haastateltavien valinnan perustelut sekä lopuksi tulokset ja johtopäätökset. Tulosten analysoinnissa käytettiin luokittelua.

Ravintolalla tarkoitetaan tässä työssä mitä tahansa yritystä missä tarjoillaan ruoka- ja/tai juomatuotteita. Esimiehellä tarkoitetaan pääsääntöisesti ravintola- tai keittiöpäällikköä tai muuta tähän verrattavissa olevaa titteliä. Ravintola-alalla monesti samaa työtä tekevät ihmiset voivat toimia monen eri ammattinimikkeen alla, esimerkiksi ravintola- ja keittiöpäällikkö tekevät paljon samanlaisia työtehtäviä mutta heidän esimiesasemansa ovat erilaiset.

Tutkimuksessa selvisi, että ravintola-alan esimiehet arvostavat työhaussa eniten alan työkokemusta ja koulutusta. Opinnäytetyön täytyy olla tarpeeksi ajankohtainen tai tehty suoraan yritykselle toimeksiantona ollakseen hyödyllinen työnhakuprosessissa.

2 ESIMIESTEHTÄVÄT JA OSAAMINEN

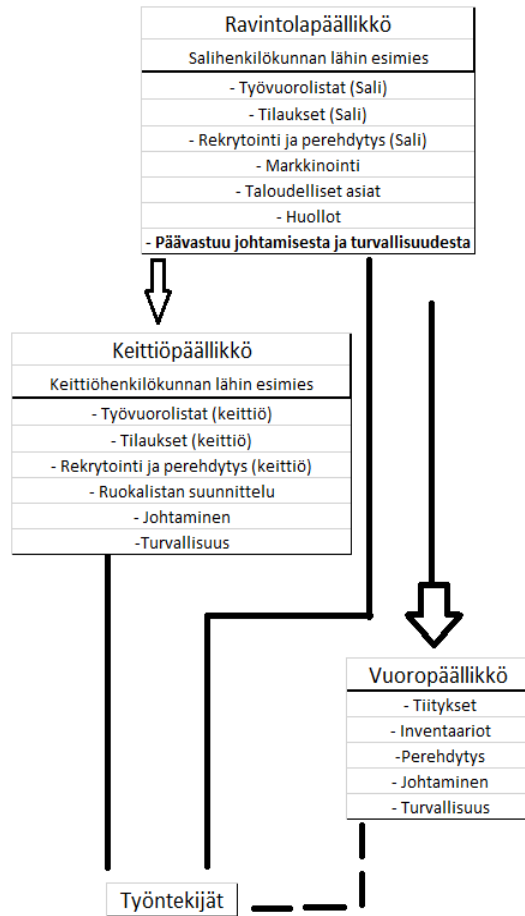
2.1. Esimiehen tehtävät ravintola-alalla

Esimiesasemaan ja työtehtäviin vaikuttavat yrityksen organisaatorakenne, tunnettuus ja imago sekä esimiehen omat vahvuudet, ominaisuudet ja arvovalta. Yleisimpiä esimiehen tehtäviä ravintolassa on työvuorolistojen, tilausten, tilitysten ja inventaarioiden teko, palautteisiin vastaaminen, toiminnan kehittäminen sekä laitevikojen korjaus tai huollon tilaus. Muita esimiehen tehtäviä on taloudellisen kehityksen seuranta, tuotanto- ja palveluprosessin suunnittelu ja toteutus, markkinointi, uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdytys, kehityskeskustelut, alaistensa työhyvinvoinnista ja -turvallisuudesta huolehtiminen, koulutusten järjestäminen ja työmotivaation ylläpitäminen työpaikalla sekä sen ulkopuolella. (Heikkinen 2005, 163–169; TE-Palvelut n.d.)

Suurien ravintolaketjujen esimiestehtävät koostuvat yksikön tuloksesta vastaamisesta, yhteyksien luomisesta ja säilyttämisestä eri organisaatioiden ja yhteistyökumppaneiden välillä sekä konseptin ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Suurissa ravintoloissa ja varsinkin ketjuravintoloissa työnjako on selkeämpi kuin pienissä yrityksissä, jokaisella on oma vastuualueensa ja paikkansa hierarkiassa. Ravintolapäällikkö on suurimmassa osassa ravintoloita salihenkilökunnan lähin esimies ja hoitaa heidän työvuorolistansa, tilaukset ja perehdytykset ynnä muut sellaiset. Ravintolapäälliköllä on usein apunaan muutamia vuoropäälliköitä, jotka hoitavat esimerkiksi iltaisin ja viikonloppuisin vuorotilitykset. Vuoropäällikön vastuu ja tehtävät vaihtelevat yrityskohtaisesti mutta heillä on usein vähän enemmän vastuuta kuin rivityöntekijöillä. (Heikkinen 2005, 163–169.)

Keittiöllä on usein oma päällikkönsä, jonka vastuulla on keittiön työvuorolistat, perehdytykset ynnä muut sellaiset. Yksityisissä ravintoloissa keittiöpäällikkö usein suunnittelee ruokalistat yhdessä keittiöhenkilökunnan kanssa omien mieltymyksiensä ja kunnianhimon mukaan, kun taas ketjujen ruokalistat suunnitellaan asiakkaiden mieltymysten, ruokatrendien sekä kannattavuuden pohjalta ylemmällä tasolla ketjussa. Kumpikin päällikkö rekrytoi normaalisti omat työntekijänsä, ravintolapäällikkö salihenkilökunnan ja keittiöpäällikkö keittiöhenkilökunnan. Usein pienissä yrityksissä ravintolan esimies on yrittäjä itse ja siten tehtävät ovat moninaisempia sekä kaikkien edellä mainittujen tehtävien lisäksi suorittavaa työtä on todennäköisesti enemmän verrattuna ketjujen tai suurempien

yrityksien esimiehiin. (Heikkinen 2005, 163–169.) Kuviossa 1 on esitetty yksi mahdollinen tehtävien jakotapa ja hierarkia ravintolassa.



KUVIO 1. Esimerkki ravintolan hierarkiasta ja tehtävien jaosta

Tämä kaavio perustuu Viikinkiravintola Haraldin Tampereen yksikön organisaatiorakenteeseen. Hierarkiassa korkeimmalla siis ravintolapäällikkö, jonka alaisuudessa kaikki työntekijät toimivat. Seuraavana hierarkiassa on keittiöpäällikkö, sitten vuoropäällikkö ja lopuksi työntekijät. (Lepistö, 2018.)

Jokainen yritys tarvitsee johtajia, koska usein työntekijät eivät ymmärrä perimmäistä syytä sille miksi he tekevät joskus tarpeettomaltakin tuntuvia työtehtäviä. Esimiehen tehtävänä on selvittää työntekijöille, miksi työtä tehdään ja mikä on heidän työnsä merkitys yritykselle. Samoin esimiehen vastuulla on muistuttaa työntekijöitä asiakasnäkökulmasta, sillä ilman asiakkaita ei ole kenelläkään töitä. Työntekijöiden täytyy olla motivoituneita hoitamaan työtehtävänsä niin hyvin, että asiakkaat palaavat takaisin. Nämä asiat eivät riitä sillä esimiehellä tulee olla käsitys taloudellisista asioista, täytyy olla ymmärrystä

ja tietoa siitä, miten asiat tehdään kustannustehokkaasti, että yrityksellä on tulevaisuutta ja siten ihmisillä töitä. Usein ne asiat, jotka työntekijät näkisivät tarpeellisina hankintoina, ovat liian kalliita tai kannattamattomia hankintoja. Esimies on siis ylimmän johdon ja työntekijöiden välinen linkki lähellä työntekijöitä, läsnä työpaikalla, mutta tarkastelee asioita yrityksen, asiakkaan ja talouden näkökulmasta. (Järvinen 2005, 22–24.)

Mahlamäki-Kultanen (1998) puhuu väitöskirjassaan rehtoriudesta mutta hänen ajatuksiin voidaan soveltaa hyvin myös ravintolaympäristöön. Esimies ei etsi ongelmien syitä ja ratkaisuja ulkopuolelta vaan selvittää vaikeudet yhdessä työntekijöiden kanssa, mikä auttaa luomaan luottamuksellisen ja innostavan ilmapiirin. Esimies ei saa luulla, että kehitys tulee joltain ulkopuoliselta taholta vaan pystyy muodostamaan omia näkemyksiä ja näyttämään suuntaa. Hänen tulee ohjata työntekijöitä ongelmanratkaisuun ja kehittymiseen sekä osallistua siihen myös itse. (Mahlamäki-Kultanen 1998, 25.)

2.2. Tehtävien vaatimat osaamiset ja pätevyudet

Esimiehen osaaminen koostuu sisäisestä ja ulkoisesta maailmasta ja työ on situationaalista eli tilannesidonnaista (Heikkinen 2005, 20). Situationaalisuus tarkoittaa, että työ on sidonnaista siihen ympäristöön ja sosiaaliseen tilanteeseen, jossa työtä tehdään (Oulun ammattikorkeakoulu, n.d.). Tarkkaa määritelmää pätevälle ammattilaiselle ei ole, koska tarvittavat ammattitaitovaatimukset vaihtelevat työnkuvasta riippuen, mutta muutamiksi yleispäteviksi määritelmiksi voidaan sanoa persoonallisuus, luovuus, itsenäisyys sekä taito itsensä, organisaation ja työn kehittämiseen (Heikkinen 2005, 27). Esimiestaitoja voi opiskella ammattikorkeakoulussa mutta myös ammattikoulutaustalla urakehityksen kautta on mahdollista edetä esimieheksi (TE-Palvelut n.d.).

”Osaaminen muodostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista, jotka mahdollistavat hyvän suorituksen tietyissä tilanteissa.” Mikään Sydänmaanlakan mainitsemista ominaisuuksista ei yksistään tee kenestäkään hyvää esimiestä vaan niistä on saatava kokonaisuus jossa kaikki palaset ovat paikallaan. Tieto on vain yksi osa-alue osaamisesta ja vasta kun osaa soveltaa oppimansa tiedon käytäntöön, voidaan puhua todellisesta osaamisesta. (Sydänmaanlakka 2004, 150.)

Toimitusjohtaja Ville Ranta kertoo antamassaan haastattelussa esimiehen tärkeimmiksi taidoiksi työkokemuksen, empatiakyvyn työntekijöitä kohtaan sekä taidon opettaa ja

opastaa erilaisia ihmisiä eri tavoilla. Laskennalliset ja tietotekniset taidot ovat Rannan mukaan eduksi mutta eivät välttämättömiä, koska niitä voi opetella työn ohessa. (Ranta, 2018.)

Esimiehen on kehitettävä työyhteisön lisäksi jatkuvasti itseään. Esimiehen on tiedostettava omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Sydänmaanlakka on tehnyt johtajuusarvion, joka perustuu 26 osaamisalueeseen, jotka hän on avannut kirjassaan Älykäs Johtajuus. (Sydänmaanlakka 2004, 161, 217.) Johtajuuden 26 osaamisaluetta ovat osaamisen puu ja tämän puun juuret eli johtajuuden tärkeimmät osa-alueet ovat arvot ja periaatteet, persoonallisuus, henkilökohtainen visio ja tavoitteet, energia ja lahjakkuus sekä tietoisuus eli itsetuntemus (Sydänmaanlakka 2004, 163). Esimies voi johtajuusarvion tehtyään arvioida omaa osaamistaan ja samalla tunnistaa itsestään vahvuudet sekä kehitettävät kohteet. Johtajuusarvio -testi on Sydänmaanlakan kirjassa Älykäs Johtajuus. (Sydänmaanlakka 2004, 161,217.)

Suuri osa hyväksi esimieheksi oppimista tapahtuu työtä tehdessä ja vanha sanonta ”työ tekijäänsä opettaa” pitää siis paikkaansa. Esimiehen hyödyllisimpiä työkaluja itsensä kehittämässä ja uuden oppimisessa onkin itsereflektointi. Reflektointi tarkoittaa omien tekemisien, niiden perusteiden ja seuraamusten analysointia; miksi tein, mitä opin, mitä voin tehdä paremmin. (Sydänmaanlakka 2004, 173).

Johtamistapoja on monenlaisia ja jokainen esimies johtaa omalla tyylillään. On kuitenkin olemassa muutamia jo olemassa olevia johtamistapoja, joista on paljon tietoa, koulutuksia ja kirjallisuutta. Esimiehen tulee löytää omalta tuntuva johtamistapa, joka voi muokkautua monen eri johtamistavan yhdistelmästä.

Johtamiseen kuuluu vanhan mallin mukaan suorituksen- ja ihmisten johtamista. Suorituksen johtamisella tarkoitetaan asiajohtamista jossa esimies asettaa tavoitteita, ohjaa, neuvoa ja antaa palautetta tehdystä työstä. Ihmisten johtamiseen kuuluu työntekijöiden kuunteleminen, luottamuksen rakentaminen sekä oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu. Modernimmassa johtamistavassa nämä kaksi ulottuvuutta limittyvät toisiinsa ja puhutaan tilannejohtamisesta ja vuorovaikutuksesta. Johtaminen on vuorovaikutusta esimiesten ja alaisten välillä mikä tarkoittaa, että molemmilla osapuolilla on toisiinsa niin positiivinen kuin negatiivinenkin vaikutus. (Manka 2011, 95,96.)

3 OPINNÄYTETYÖ OSANA RESTONOMIN OPINTOJA

3.1. Opinnäytetyöprosessi Tampereen ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakoulussa restonomikoulutuksen kesto on päiväopiskelijoilla noin 3,5 vuotta ja opintojen laajuus on 210 opintopistettä. Ammattikorkeakoulujen opintojen rakenne on määritelty valtioneuvoston asetuksessa (2014) seuraavasti:

Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluu:

- 1) perus- ja ammattiopintoja;
- 2) vapaasti valittavia opintoja;
- 3) ammattitaitoa edistävää harjoittelua; sekä
- 4) opinnäytetyö

(Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2014.)

Opinnäytetyö on ammattikorkeakoulussa 15 opintopisteen itsenäinen kokonaisuus, johon kuuluu seminaareja, itsenäistä työskentelyä ja ohjauskeskusteluja ohjaavan opettajan kanssa. Opinnäytetyön tarkka suoritustapa on alakohtainen. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

Opinnäytetyön tavoitteena on osoittaa opiskelijan oppimat tiedot ja taidot sekä valmius soveltaa oppimaansa käytäntöön. Työtä tehdessään opiskelijalta odotetaan itsenäistä tiedonhankintaa, kriittistä lähteiden lukua, sujuvaa kirjallista- ja suullista viestintää sekä ongelmanratkaisukykyä. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

Opinnäytetyöprosessi alkaa aiheen valinnalla. Opiskelijan kannattaa valita itselle mielenkiintoinen ja kiinnostava aihe, jotta opinnäytetyöprosessi olisi mielekäs tehdä. Aihe voi tulla esimerkiksi harjoittelujakson aikana, ulkopuoliselta toimeksiantajalta, Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) projekteista tai opiskelijan omasta ehdotuksesta. ”Rohkeus, luovuus ja omaperäisyys ovat valttia opinnäytetyön aihetta valittaessa” (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.) Opinnäytetyöllä on tarkoitus aina kehittää, selvittää tai tutkia jotain. Ammattikorkeakouluissa opinnäytetyöt tehdään yleensä toimeksiantona jollekin yritykselle ja ne vastaavat johonkin työelämän todelliseen tarpeeseen. Työelämäyhteistyössä tehdystä opinnäytetyöstä tehdään aina opinnäytetyösopimus opiskelijan, koulun ja yrityksen välillä. Aiheena voi olla esimerkiksi omavalvontakansion päivittäminen tai

asiakastytyväisyyden parantaminen. Edellä mainittua esimerkkiä kutsutaan opinnäytetyön tavoitteeksi ja jotta tavoite saavutettaisiin, tulee opiskelijan tehdä konkreettisia toimenpiteitä, joita kutsutaan opinnäytetyön tarkoitukseksi. Konkreettinen toimenpide voi olla esimerkiksi haastattelu, kysely, tapahtuman järjestäminen tai markkinointikampanja. Aihetta tulee rajata ja jäsentää erilaisten kysymysten avulla. Kysymykset ohjaavat opinnäytetyön toteuttamista haluttuun suuntaan ja näitä kysymyksiä kutsutaan joko tutkimusongelmiksi tai -tehtäviksi riippuen siitä, onko kyseessä määrällinen vai laadullinen tutkimus. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

Kun opiskelija on valinnut opinnäytetyönsä aiheen, se tulee hyväksyttävä koulutuspäälliköllä tai hänen määräämällään ohjaavalla opettajalla. Ohjaavan opettajan kanssa opiskelija voi keskustella opinnäytetyön tavoitteista, tarkoituksesta, suunnasta ja menetelmistä. Opettajan antama ohjaus on varsinkin työn alkuvaiheessa tärkeää. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

3.2. Arviointi ja raportointi TAMKissa

Opinnäytetyöprosessiin kuuluu myös vertaisarviointi, eli toisen opiskelijan antama palaute. Vertaisarvioinnin eli niin sanotun opponoinnin tarkoitus on kehittää sekä työn tekijää, että opponoijaa. Vertaisarviointi suoritetaan kaksi kertaa; väliseminaarissa sekä valmiin opinnäytetyön esitysseminaarissa. Opinnäytetyön tekijän tulee lähettää työnsä opponentille luettavaksi esimerkiksi sähköpostilla hyvissä ajoin ennen seminaaria. Väliseminaarissa opponoijan tehtävänä on etsiä työn olennaiset osat, heikkoudet ja vahvuudet sekä antaa omia korjaus-, tai muutosehdotuksia. Työtä kommentoidaan asiallisesti ja rakentava palaute pitää pystyä perustelemaan. Pääpaino tulee kiinnittää raportoinnin laatuun, työn jäsentelyyn, lähteiden käyttöön, menetelmien hallintaan sekä ongelman-, tai tehtävän asetteluun. Itse seminaarissa opinnäytetyön tekijä esittää työnsä haluamallaan tavalla yleisölle, vertaisarvioijalle sekä ohjaavalle opettajalle. Esityksen jälkeen opponentti kertoo omat havaintonsa kirjallisesta työstä ja esityksestä. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2014.) Palautteen saaminen on työn tekijälle tärkeää koska se kehittää argumentointitaitoa ja kykyä vastaanottaa kritiikkiä (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018). Työn tekijän ja opponentin välisen vuoropuhelun jälkeen on kaikilla seminaarissa olevilla mahdollisuus esittää kehitysehdotuksia ja kysymyksiä. Tässä vaiheessa tulee usein uusia näkökulmia ja huomioita, joista on hyötyä kaikille paikalla oleville. (Tampereen ammat-

तिकorkeakoulu 2014, 2018.) Valmiin työn esitysseminaarissa opponenti perehtyy opin-
näytetyön arviointikriteereihin ja perustaa arviointinsa niihin. Hänen tulee tarkastella val-
miin työn heikkouksia ja vahvuuksia kriittisesti ja esittää kysymyksiä ja omia näkemyk-
siä. Seminaarin loputtua vertaisarvioija luovuttaa työn tekijälle kirjallisen lausunnon jossa
hän käyttää valmista opinnäytetyön arviointilomaketta. (Tampereen ammattikorkeakoulu
2014.)

Opinnäytetyö raportoidaan kirjallisesti ja sen tulee olla hyvällä asiatyylillä kirjoitettua.
Raportin tulee sisältää tärkeimmät asiat aiheen valinnasta, teoriapohja aiheelle, tutkimuk-
sen toteuttamisen eri vaiheet, tulokset ja johtopäätökset. Koulutuskohtaisesti määritellään
raportin sisällön painopisteet. Opinnäytetyö kirjoitetaan TAMKissa valmiiseen pohjaan
ja kirjoittamiseen on laadittu tarkat ohjeet. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

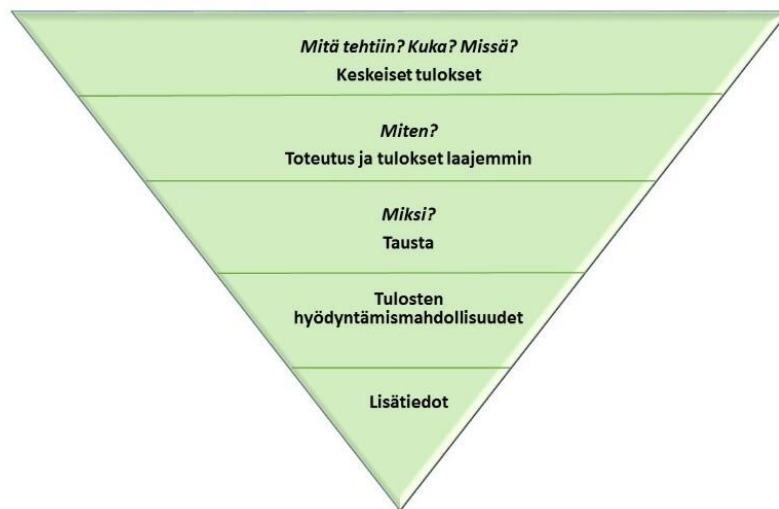
Opinnäytetyöt julkaistaan pääsääntöisesti sähköisesti verkkokirjasto Theseuksessa.
Theseuksessa julkaistaan ensisijaisesti kaikkien ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja
se toimii avoimessa internetissä. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.) Tekijällä on
kuitenkin oikeus päättää, että opinnäytetyö julkaistaan vain paperiversiona (Tekijänoi-
keuslaki 08.07.1961/404). Jos opiskelija ei halua työtään Theseukseen, hänen tulee toi-
mittaa kansitettu paperiversio kirjastoon (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018).

Opinnäytetyö on perustus- ja julkisuuslain nojalla julkinen asiakirja eikä siihen tulisi si-
sällyttää salassa pidettäviä tietoja (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018). Jos opinnäy-
tetyö kuitenkin sisältää salassa pidettävää tietoa, se tulee eritellä arvioitavasta osuudesta
erilliseksi raportiksi, joka luovutetaan vain yhteistyökumppanille (Tampereen ammatti-
korkeakoulu 2015). Salassa pidettävää tietoa voi olla esimerkiksi sellaiset tiedot jotka
paljastuessaan haittaisivat yrityksen liiketoimintaa tai asettaisivat kilpailevan yrityksen
otolliseen asemaan (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.05.1999/621).

Opinnäytetyöstä kirjoitetaan kypsyysnäyte työn luovuttamisen jälkeen ilman oheismate-
riaalia valvotussa tilanteessa, yleensä sähköisessä muodossa ja sen tekemiseen on varattu
2 tuntia 55 minuuttia. Kypsyysnäytteessä on 1-2 kysymystä ja opinnäytetyön ohjaaja laa-
tii ne tapauskohtaisesti alakohtaisten ohjeiden mukaisesti. Kysymysten tulee olla sellai-
sia, että opiskelija pystyy niihin vastaamalla osoittamaan perehtyneensä opinnäytetyön
alaan ja kykynsä kirjoittaa selkeää ja ammatillisesti taidokasta tekstiä. Kypsyysnäyte kir-
joitetaan pääsääntöisesti tiedotteena, hyvää asiatyylillä käyttäen ja pituudeltaan sen tulee

olla 3500-4000 merkkiä pitkä. Asiasisällön arvioi opinnäytetyön ohjaaja ja kielitaidon kyseisen kielen opettaja. Arviointiasteikkona on suoritettu tai hylätty. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

Kypsyysnäytettä kirjoittaessaan opiskelijan tulee miettiä mitkä asiat opinnäytetyössä kiinnostavat lukijoita ja kirjoittaa teksti siinä tärkeysjärjestyksessä. Tiedote kirjoitetaan passiivissa, ei minä-muodossa. Kuviossa 2 on kuvattu tiedotteen rakennemalli, ylhäällä tärkeimmät asiat. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)



KUVIO 2. Tiedotteen rakennemalli (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018)

Otsikon tulee olla napakka ja iskevä ja siihen tulee sisällyttää opinnäytetyön tärkein asia. Sama otsikko kuin itse opinnäytetyöllä ei sellaisenaan sovi tiedotteen otsikoksi. Ensimmäinen kappale vastaa kysymyksiin kuka, mitä ja missä teki. Lisäksi siinä käy ilmi työn tärkeimmät tulokset. Seuraavissa kappaleissa opiskelija voi kirjoittaa opinnäytetyön taustatietoja, avata toteutustapaa laajemmin ja kertoa miten tuloksia voidaan hyödyntää. Nämä kappaleet vastaavat kysymyksiin miksi ja miten. Tiedotteen loppuun, lisätiedoksi, kirjataan opinnäytetyön- ja kirjoittajan tiedot seuraavassa järjestyksessä: opiskelijan nimi, vuosiluku, opinnäytetyön nimi, koulutusohjelma, suuntautumispolku, ammattikorkeakoulu, mikä työ kyseessä (opinnäytetyö) ja sähköpostiosoite. (Tampereen ammattikorkeakoulu 2018.)

4 REKRYTOINTI RAVINTOLA-ALALLA

Uuden työntekijän rekrytointi on aina projekti, johon kuuluu suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, päätöksentekovaihe ja seurantavaihe työsuhteen alussa (Markkanen 2002, 9). Ravintola-alalla seurantavaihe on korkeintaan neljän kuukauden pituinen koeaika paitsi alle kahdeksan kuukauden määräaikaisissa työsuhteissa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta (Palvelualojen ammattiliitto 2018).

Rekrytointiprosessin johtajan, eli usein ravintolapäällikön, tulee määrittää itselleen selkeästi se, minkälaiseen tehtävään hän on rekrytoimassa työntekijää. Mitä työtehtäviä ja vastuualueita valittu hakija saa. Lisäksi kannattaa luoda tarkat määreet henkilölle, jota työhön haetaan. Minkälaista koulutusta, työtaustaa, erikoisosaamista ja persoonaa henkilöltä odotetaan. (Markkanen 2002, 10.)

Rekrytoinnin tarve syntyy useimmiten vanhan työntekijän lähdöstä, jolloin työnkuva on melko hyvin jo tiedossa. Kuitenkin ennen rekrytointiprosessin aloitusta kannattaa tarkastella jopa kriittisesti säilyykö tehtävä samanlaisena vai onko tarvetta luoda uusia, tai poistaa vanhoja nimikkeitä. (Markkanen 2002, 12–13.) Yrityksen laajentaessa toimintaansa voi syntyä uudenlaisia tehtäväalueita joihin tarvitaan mahdollisesti ihan uutta ammattitaitoa. Tällöin voi nähdä työpaikkailmoituksen, jossa kerrotaan, että työnkuva muokkautuu lopulliseen muotoonsa valitun tekijän osaamisen ja kiinnostuksen mukaan. Edellä mainittu lause ei suoranaisesti pidä paikkaansa, koska silloin yksilö, ainakin teoriassa, ohjaisi koko yrityksen suuntaa mikä ei ole toivottavaa. Kuitenkin kun oikeilla kriteereillä varustettu työntekijä löytyy, on esimerkiksi tehtävän painopistettä mahdollista muokata henkilön erityisosaamisen mukaan. (Markkanen 2002, 14–15.)

Mahdollisuutta vaikuttaa työnkuvaan voidaan käyttää hyödyksi joissain työpaikkailmoituksissa. Lausetta kannattaa kuitenkin käyttää harkiten. Esimerkiksi teknisillä aloilla lause voi luoda lukijalle kuvan, että hän voi joutua tekemään muiden töitä, koska organisaatio vaikuttaa keskeneräisiltä. Toisaalta taas esimerkiksi markkinoinnin alalla lause toimii houkuttimena, sillä se ruokkii yksilön halua päättää omista asioistaan eikä olla kenenkään määräysvallan alaisena. (Markkanen 2002, 15.)

Ammattikorkeakouluopiskelijoilla on mahdollisuus näyttää osaamisensa harjoittelujakson aikana tai opinnäytetyötä tehdessä. Jos yrityksen tarpeet ja opiskelijan kiinnostuksen

kohteet sekä erityisosaamiset kohtaavat opinnäytetyötä tehdessä, on opiskelijalla hyvät mahdollisuudet työllistyä yritykseen valmistumisensa jälkeen. (Markkanen 2002, 16.)

Ennen ulkopuolista rekrytointia voi olla kannattavaa tutkia yrityksen sisäisiä voimavaroja henkilöstön suhteen. Sisäinen siirto ei varsinaisesti poista rekrytoinnin tarvetta mutta se saattaa siirtää tarpeen helpommin korvattavissa olevaan työtehtävään. Henkilön soveltuvuutta uuteen tehtävään tulee tarkastella yhtä kriittisesti kuin ulkopuolistakin hakijaa. Esimerkiksi ravintolan paras tarjoilija ei välttämättä ole paras vaihtoehto vuoropäälliköksi. (Markkanen 2002, 17.)

Sisäisessä siirrossa on myös vaaransa, ylentäminen voi aiheuttaa kateutta kollegoissa ja ilmapiiri voi kiristyä. Myöskään uusia näkökulmia ei saada välttämättä yhtä paljon, jos työntekijä on ollut kauan samalla yrityksellä töissä. Toisaalta sisäisen siirron kautta rekrytoitu työntekijä tuntee organisaation, tuotteet ja toimintatavat mikä vähentää perehdyttämiseen käytettävän ajan tarvetta. Työntekijä on siis nopeammin valmis työskentelemään tuloksellisesti. (Markkanen 2002, 17.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla erikokoisten Tamperelaisten yritysten esimiesasemassa työskenteleviä henkilöitä sekä ravintola-alan rekrytointifirman esimiehiä. Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin haastattelu, koska uskottiin että haastattelulla saadaan tarkempaa tietoa kuin esimerkiksi kyselylomakkeella. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää, miten opinnäytetyöstä saataisiin merkityksellinen alan esimiestehtäviin haattaessa. Haastattelut toteutettiin Tampereella toukokuussa 2018.

Opinnäytetyötä varten haluttiin haastatella mahdollisimman erikokoisten yritysten esimiehiä tavoitteena saada selville yritysten välisiä eroavaisuuksia. Alusta asti oli selvää, että haastateltavaksi tulisi pienen yksityisen yrityksen-, ison ketjuravintolan- sekä vuokratyövoimanvälitysfirman esimies. Haastateltavat löytyivät vanhoista harjoittelu- ja työpaikoista. Pieneksi yritykseksi valikoitui JV Europe Oy joka omistaa Tampereella kaksi pubia, Mallashovin ja Maanalaisen. Niin sanottu pieni ketjuravintola haastattelussa oli Viikinkiravintola Harald. Viikinkiravintola Haraldeja on Tampereen lisäksi Helsingissä, Lahdessa, Oulussa, Jyväskylässä ja Kuopiossa. Isoksi ketjuravintolaksi valikoitui Restamax Oyj:n omistaman American Dinerin Finlaysonin toimipiste ja haastateltavaksi sen ravintolapäällikkö. Luontainen valinta vuokratyövoimanvälitysfirmaksi oli ENJOY, jossa haastateltiin sekä asiakkuuspäällikköä että aluepäällikköä.

Haastattelu alkoi muutamalla taustatietokysymyksellä, joiden avulla pystyttiin esimerkiksi selvittämään, onko isoilla ja pienillä yrityksillä erilainen käytäntö opinnäytetyön merkityksen suhteen. Haastattelussa selvitettiin miten haastateltava vie läpi rekrytointiprosessin, kun hän on rekrytoimassa uutta esimiestä. Tällä kysymyksellä pyrittiin saamaan selville pääpiirteet kunkin haastateltavan tavasta viedä läpi rekrytointiprosessi. Selvityksen kohteena oli myös työhakemuksen merkityksen työnhaussa sekä se millaisiin asioihin esimiehet kiinnittävät huomiota lukiessaan työhakemuksia ja miksi. Haastattelulla selvitettiin myös millä haastateltavan kysymillä asioilla on eniten painoarvoa työhaastattelussa ja miksi. Viimeisenä kysymyksenä oli opinnäytetyön merkitys työnhakuprosessissa, millainen on mahdollisen opinnäytetyön, sen aiheen ja arvosanan painoarvo työnhaussa. Haastateltavilta kysyttiin myös konkreettinen esimerkki siitä, miten opinnäytetyöstä saataisiin merkityksellinen työnhakuprosessissa. Haastattelu löytyy kokonaisuudessaan liitteestä 1.

Haastattelulomakkeen teon jälkeen kysyttiin henkilöiltä halukkuuttaan osallistua haastatteluun ja kaikki vastasivat myöntävästi sekä lähtivät mielellään mukaan. Kaikki haastattelut pidettiin toukokuussa 2018 viikkojen 19 ja 20 aikana. Yhteen haastatteluun kului noin viisitoista minuuttia. Haastattelun kaava pyrittiin pitämään mahdollisimman samanalaisena kaikkien haastateltavien kanssa. Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi tekstimuotoon myöhemmin.

Aineiston analysoinnissa käytettiin luokittelua eli koottiin samantyyppiset vastaukset yhteen jokaisen kysymyksen kohdalla. Samantyyppisistä vastauksista koottiin haastattelun tulokset jotka löytyvät seuraavasta luvusta.

6 TULOKSET

Rekrytointiprosessi oli hyvin samankaltainen kaikilla haastateltavilla. Enjoyn edustajilla on toki yksi vaihe muita enemmän, koska heidän täytyy selvittää asiakasyrityksen toiveet ja vaatimukset haettavasta henkilöstä. Myöskään he eivät tee lopullista valintaa, vaan antavat asiakasyritykselle sopivimmat henkilöt, joista he sitten tekevät oman valintansa. Haastattelussa selvisi, että rekrytointiprosessi alkoi työnhakuilmoituksen tekemisellä työvoimatoimistoon, vuokratyövoimanvälitysyhtiöihin sekä sisäisellä rekrytoinnilla. Työhakemuksen tulee olla selkeä, kieliopillisesti oikein, riittävästi informaatioita sisältävä ja sen tulee olla tehty nimenomaan haettavaa paikkaa varten. Ulkoasultaan persoonalliset työhakemukset nousevat esille ja herättävät huomiota.

Haastateltavat pitivät tärkeinä alan koulutusta, työkokemusta, edellisiä työpaikkoja ja työtehtäviä sekä työsuhteiden kestoja. Aiempi kokemus esimiestyöstä on totta kai eduksi ja hakijan kannattaa myös mainita, jos on ollut tulosvastuullisessa asemassa aiemmin. Myös suositelijat koettiin tärkeiksi. Koulutuksen ja työkokemuksen kautta haastateltava saa alustavan kuvan siitä minkälainen tietotaito hakijalla on. Jos osaaminen koetaan sopivaksi haettavaa paikkaa varten, kutsutaan hakija haastatteluun.

Seuraavana vaiheena rekrytoinnissa on haastattelut ja Enjoylla myös soveltuvuustesti. Tutkimuksella saatiin selville, että haastattelutilanteessa halutaan selvittää työnhakijan työkokemus, osaaminen, paineensietokyky, tiimityöskentelytaidot sekä sen, että hakijalla on realistinen kuva työstä, johon hän on hakemassa. Tutkimuksessa kävi ilmi myös, että hakijalla olisi hyvä olla mahdollisimman tarkat tulevaisuudensuunnitelmat työn osalta ainakin seuraavalle kahdelle vuodelle. Valintaan vaikuttaa myös hakijan persoona sekä se minkälaisen kuvan hän itsestään antaa haastattelutilanteessa; Katsooko haastateltava silmiin, onko iloinen, onko miettinyt kysymyksiä ja vastauksia valmiiksi, osoittaako kiinnostusta haettavaa paikkaa kohtaan ja miksi ylipäätään on lähtenyt alalle.

Haastateltavien mielestä opinnäytetyön tulee olla tarpeeksi ajankohtainen ollakseen hyödyllinen työnhaussa. Opinnäytetyön merkitys on suurempi, jos yrityksen tärkeiksi priorisoimat asiat ja hakijan erityisosaamiset kohtaavat. Esimerkkeinä nousivat esille erityisruokavalioidin ja asiakaspalvelun kehittämiseen liittyvät opinnäytetyöt. Merkitykselli-

syyttä voi siis lisätä tekemällä opinnäytetyö mahdolliselle tulevaisuuden työpaikalle toimeksiantona tai muutoin ajankohtaisesta aiheesta. Esimerkiksi jos on hakemassa henkilöstöpuolelle töihin, kannattaa tehdä opinnäytetyö liittyen rekrytointiin.

Jos hakija kokee, että hänen opinnäytetyönsä on hyödyllinen hakuprosessissa, kannattaa hänen itse ottaa se esille jossain vaiheessa rekrytointiprosessia ja näin mainostaa omaa erityisosaamistaan. Vastaukset olivat kautta haastattelun hyvin samankaltaisia eikä eroavaisuuksia isojen tai pienien yritysten välillä oikeastaan ollut.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten opinnäytetyöstä saadaan merkityksellinen ravintola-alan esimiestehtäviin haettaessa. Haastattelun tuloksista selvisi, että työnantajat arvostavat eniten alan työkokemusta ja -koulutusta. Opinnäytetyön painoarvo työnhakuprosessissa riippuu pitkälti aiheesta. Jos hakija kokee opinnäytetyönsä olevan hyödyksi työnhakuprosessissa, hänen kannattaa itse ottaa se esille jossain vaiheessa ja näin mainostaa omaa erityisosaamistaan. Opinnäytetyön tulee myös olla tarpeeksi ajankohtainen ollakseen hyödyllinen. Aihe opinnäytetyöllä kannattaa aina miettiä omien mielenkiinnonkohteiden kautta ja etsiä sille sopiva toimeksiantaja mahdolliselta tulevaisuuden työpaikalta.

Niin kuin tuloksista selvisi, on opinnäytetyöllä hyvä olla toimeksiantaja mutta oma aiheeni oli sellainen, etten sitä itse olisi tarvinnut. Koin että sain opinnäytetyölleni asettamaan tutkimuskysymyksen vastauksen haastatteluiden kautta. Työn luotettavuutta saattaa vähentää se, että suurin osa haastateltavista oli vanhoista harjoittelu- tai työpaikoista.

Kehitysehdotukseni olisi, että koska moni työnhakija on varmasti tehnyt opinnäytetyön jossain vaiheessa elämäänsä, työnantajien kannattaisi esimerkiksi työnhakuilmoituksessa kannustaa sen kertomista. Näin saataisiin kaikki hyöty irti ammattikorkeakouluopinnoista ja opiskelijoiden panostuksesta opinnäytetyöhön.

LÄHTEET

Heikkinen, V.A. 2005. Matka Restonomien Ydinosaamiseen. 2. painos. Helsinki: Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu, Haaga Tutkimus.

Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. 2. painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.05.1999/621

Lepistö, P. Ravintolapäällikkö. 2018. Haastattelu 07.05.2018. Haastattelija Kotilainen, H. Tampere.

Mahlamäki-Kultanen, S. 1998. Myyntitykki vai tyhjä tynnyri?. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Opettajankoulutuslaitos. Acta Universitatis Tamperensis; 599. Väitöskirja.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. 1. painos. Helsinki: WSOYpro.

Markkanen. M. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WS Bookwell Oy.

Oulun ammattikorkeakoulu. N.d. Oppimisen näkemykset. Luettu 26.2.2018.

http://www.oamk.fi/amok/oppimat/LO/Oppimisen_nakemys/html/situationaalinen.html

Palvelualojen ammattiliitto. 27.03.2018. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Luettu 09.04.2018.

<https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html>

Ranta, V. Toimitusjohtaja. 2018. Haastattelu 26.03.2018. Haastattelija Kotilainen, H. Tampere.

Sydänmaanlakka, P. 2004. Älykäs johtajuus. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.

Tampereen ammattikorkeakoulu. Päivitetty 22.04.2014. Ohjeita vertaisarviointiin. Luettu 11.04.2018. <https://intra.tamk.fi/fi/web/tutkinto-opinto-opas/ohjeita-vertaisarviointiin>

Tampereen ammattikorkeakoulu. Päivitetty 10.09.2015. Opinnäytetyöraportin laadintavaihtoehdot. Luettu 11.04.2018. <https://intra.tamk.fi/fi/web/tutkinto-opinto-opas/opinnaytetyoraportin-laadintavaihtoehdot>

Tampereen ammattikorkeakoulu. Päivitetty 28.08.2018. Ohje opinnäytetyön tekemiseen. Luettu 11.04.2018. <https://intra.tamk.fi/fi/web/tutkinto-opinto-opas/ohje-opinnaytetyon-tekemiseen#luku3-2>

Tekijänoikeuslaki 08.07.1961/404.

TE-Palvelut. N.d. Ammattinetti. Luettu 12.2.2018.

http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/630_ammatti#Kelpoisuusehdot

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 18.12.2014/1129.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelu

Haastattelu

1. Haastateltavan tiedot

Kuka olet

Mikä firma

Mikä asema, mitä työtehtäviä?

Montako vuotta yrityksessä?

2. Rekrytointiprosessi

Kun rekrytoit yritykseen uutta esimiestä, miten viet läpi rekrytointiprosessin?

3. Työhakemuksen merkitys työnhaussa

Mihin asioihin kiinnität huomiota työhakemuksessa ja miksi?

4. Työhaastattelu

Millä kysymilläsi asioilla on eniten painoarvoa ja miksi?

5. Opinnäytetyö

Jos hakija on tehnyt opinnäytetyön, millaisen painoarvon asetat opinnäytetyön aiheelle ja avosanalle hakuprosessissa.

Miten opinnäytetyöstä saataisiin merkityksellinen työnhakuprosessissa? Konkreettinen esimerkki?