

Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien työllistyminen ja uratavoitteet

Jenni Karhunen

Opinnäytetyö

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Koulutusohjelma Matkailun koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Jenni Karhunen	
Työn nimi Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien työllistyminen ja uratavoitteet	
Päiväys	14.5.2013
Sivumäärä/Liitteet	87/2
Ohjaaja(t) Anna-Maria Saarela, FM, TtM	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonia-ammattikorkeakoulu	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia sitä, miten restonomit ovat työllistyneet, kuinka he ovat kokeneet restonomitutkinnon vastaavan työelämän haasteisiin sekä millaiset uratavoitteet heillä on ollut. Lisäksi verrattiin koulutusohjelmien välisiä eroja sekä taustojen vaikutusta työllistymiseen. Tutkimuskohteena olivat vuonna 2006 aloittaneet, sekä hotelli- ja ravintola-alan että matkailualan koulutusohjelmista valmistuneet restonomit. Aineiston keräämisessä käytettiin puolistrukturoituja haastatteluja, jotka toteutettiin keväällä 2012. Tutkimuksen kirjallisuusosiossa keskityttiin restonomitutkinnon sisältöön, tavoitteisiin ja tarpeellisuuteen, matkailu- ravitsemis- ja talousalan työllistymistutkimuksiin, uraan liittyviin keskeisimpiin käsitteisiin ja osa-alueisiin sekä erilaisiin urasuunnittelua käsitteleviin julkaisuihin.</p> <p>Tuloksista kävi ilmi, että restonomeista valtaosa oli työelämässä ja he olivat työllistyneet nopeasti. Enemmistö työskenteli matkailu- ravitsemisalalla, mutta kaksi kolmasosaa oli suoritusosan työssä. Hotelli- ja ravintola-alan restonomit olivat työllistyneet paremmin kuin matkailualan restonomit ja alan toisen asteen perustutkinnon suorittaneet paremmin kuin lukiopohjaiset. Alan aiemmasta työkokemuksesta oli hyötyä, mutta opintojen ohella työskentely ei parantanut yksiselitteisesti työllistymismahdollisuuksia. Noin puolet restonomeista oli tyytyväisiä omaan työmarkkinatilanteeseensa, saamaansa tutkintoon ja uskoivat tulevaisuuteensa alalla. Työharjoittelu koettiin vahvasti työllistymistä edistäväksi tekijäksi ja työelämäläheisyyttä kaivattiinkin tutkintoon lisää. Urasuunnittelun osalta restonomien tavoitteet olivat yksilöllisiä. Työn sisällön mielekkyys oli palkkaa tärkeämpää. Kiinnostus alaa kohtaan oli säilynyt, mutta tutkinnon ja työelämän vastaavuus, epävarmuus esimiesvalmiuksista sekä tutkinnon arvostus työmarkkinoilla askarruttivat.</p> <p>Tutkimuksesta hyötyvät ammattikorkeakoulu, valmistuneet restonomit, restonomiopiskelijat sekä opintoalan valintaa suunnittelevat. Mahdollisia jatkotutkimusaiheita ovat muun muassa pidempään työelämässä olleiden restonomien uratutkimus, urapolkujen syiden ja motiivien selvittäminen, tutkimuksesta ilmenneiden epäkohtien jatkotutkimus, restonomikoulutuksen muutokset ja niiden vaikutukset, restonomin tunnettuuden lisääminen sekä opintonsa keskeyttäneiden tutkimus.</p>	
Avainsanat restonomi, työllistyminen, ura, urasuunnittelu, ura-ankkurit, tarpeet ja motiivit	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services			
Degree Programme Degree Programme in Tourism			
Author(s) Jenni Karhunen			
Title of Thesis Employment and career goals of bachelors of hospitality management			
Date	14.5.2013	Pages/Appendices	87/2
Supervisor(s) Anna-Maria Saarela, FM, TtM			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences			
<p>Abstract</p> <p>The aim of this study was to examine the employment and career goals of bachelors of hospitality management, as well as defining how in their experience the degree matches the challenges of working life. Differences between two study programs and the influence of different backgrounds were also compared. The object of this study was bachelors who started their studies in 2006 in two study programs; degree programmes in hotel and restaurant business and in tourism. The material of this study was collected by using half-structured interviews, which were completed in spring 2012. The literature used in this study is focused on the contents, goals and necessity of the degree, prior employment studies of tourism, catering and domestic services, main concepts and sectors concerning career and different releases dealing with career planning.</p> <p>The results showed that the majority of the bachelors of hospitality management were working and have succeeded to get employed fast. Most of the employed ones were working in the field of tourism, catering and domestic services, but two thirds of them worked at operative level. Bachelors from the degree programme in hotel and restaurant business have succeeded better than the ones from the degree programme in tourism. Bachelors who had a basic examination from a vocational institution have succeeded better than the ones with upper secondary school background. Prior work experience in the industry was beneficial, but working during bachelor degree studies didn't improve chances to get employed. Half of the bachelors were satisfied with their situation in working life and the degree they got and were convinced about having a great future in the industry. The bachelors experienced that practical training is very beneficial for getting employed after graduation and they wished more practice into the programme. Career goals were very individual. Doing something enjoyable was more important than salary. Interest towards tourism, catering and domestic services has remained, but the bachelors were concerned about the correspondence of the degree and working life, uncertainty of capability to act as a manager and the appreciation of the degree. This study is useful for the university of applied sciences, bachelors of hospitality management, students and people who are making a decision over their future studies. Future research ideas focus on bachelors who have been working for a long time, reasons and motives of different career paths, faults found from this study, effects of the changes in the programme, improving the conspicuousness about the degree and examination of those who quit their studies.</p>			
<p>Keywords bachelor of hospitality management, employment, career, career planning, career anchors, needs and motives</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	7
2	RESTONOMI.....	9
	2.1 Restonomin työnkuva.....	9
	2.2 Restonomikoulutuksen synty	10
	2.3 Restonomikoulutuksen kivijalat Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	
	2.4 Restonomiksi Savonia-ammattikorkeakoulussa	12
	2.5 Restonomiopiskelijoiden odotuksia opinnoista ja urasta.....	13
3	RESTONOMIEN TYÖLLISTYMINEN.....	17
	3.1 Osa-aikaisuus palvelualoilla	17
	3.2 Ammattinimikkeen tunnettuus	18
	3.3 Aiempia alan työllistymistutkimuksia.....	18
	3.4 Restonomikoulutuksen tulevaisuus	26
4	URATAVOITTEET	28
	4.1 Käsitteiden määritelmä.....	28
	4.2 Tarpeet ja motiivit urasuunnittelussa	29
	4.3 Ura-ankkurit.....	31
	4.4 Nuorten urasuunnittelu	32
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	37
	5.1 Tutkimusongelma	37
	5.2 Tutkimusmenetelmä	38
	5.3 Aineiston hankinta	39
	5.4 Aineiston analysointi	43
6	TUTKIMUSTULOKSET	45
	6.1 Taustatiedot.....	45
	6.2 Työllistyminen	47
	6.3 Opinnot	50
	6.4 Urasuunnittelu.....	54
7	POHDINTA	62
	7.1 Tulosten yhteenveto	62
	7.2 Koulutusohjelmien välinen vertailu	64
	7.3 Tulosten vertailu aiempiin tutkimuksiin	66
	7.4 Taustojen vaikutus työllistymiseen	73
	7.5 Tutkimuksen laadun arviointi	74
	7.6 Työprosessin arviointi	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
	7.7 Toimenpide- ja jatkotutkimusehdotukset	80

LIITTEET

Liite 1 Haastattelun saate

Liite 2 Haastattelulomake

1 JOHDANTO

”Valmistuneille restonomeille tulee tehdä vuosittain kyselytutkimus, jonka avulla voidaan seurata valmistuneiden työllistymistä, työtehtäviä ja kokemuksia koulutuksen vastaavuudesta työelämän haasteisiin. Vuosittain tehtynä kyselyn avulla voidaan hahmottaa myös sitä urapolkua, minkä restonomit rakentavat valmistumisensa jälkeen.” (Tyni, Kantele & Niemelä 2008, 80.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien työllistyminen ja uratavoitteet. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten restonomit ovat työllistyneet, kuinka he kokevat restonomitutkinnon vastaavan työelämän vaatimuksiin sekä millaiset uratavoitteet heillä on. Aiheeseen perehdytään tutkimalla vuonna 2006 aloittaneita, sekä hotelli- ja ravintola-alan että matkailualan koulutusohjelmista valmistuneita restonomeja. Joukko on rajattu nuoriin, jolloin aikuisopiskelijat ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Rajauksen perusteena on se, että ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon sisältö sekä tavoitteet työllistymiselle ja urakehitykselle ovat erilaiset. Lisäksi aikuisopiskelijoiden lähtötilanne nuoriin verrattuna voi olla niin erilainen, että näiden mukaan ottaminen voisi vääristää kokonaistuloksia. Tutkimusote on määrällinen ja aineistonkeruu tapahtuu puolistrukturoidun puhelinhaastattelun avulla. Haastattelussa on eri osioina taustatiedot ja nykytilanne, opinnot sekä ura.

Toimeksiantajana opinnäytetyölle on Savonia-ammattikorkeakoulu. Tutkimuksen idea on lähtenyt henkilökohtaisesta kiinnostuksesta selvittää, mihin restonomit päätyvät valmistumisen jälkeen ja millaisia uramahdollisuuksia on tarjolla. Savonia-ammattikorkeakoulu piti aihetta hyödyllisenä ja lähti mukaan toimeksiantajana ja ohjaajana. Ammattikorkeakoulun kiinnostuksesta huolimatta näkökulma on vahvasti opiskelijakeskeinen. Aiheen tarpeellisuuden vahvistavat myös omat kanssaopiskelijani, joilta tiedusteltiin ennen tutkimuksen toteuttamista kiinnostavimpia aihealueita valmistuneiden restonomien tutkimuksessa. Hyödynsaajia tämän tutkimuksen osalta ovat Savonia-ammattikorkeakoulu, restonomiopiskelijat, jo valmistuneet restonomit sekä nuoret, joilla opintoalan valinta on vielä edessä. Aiempi tutkimus osoittaa, että työllistymis- ja uratavoitetutkimuksia tarvitaan valtakunnallisella tasolla ja säännöllisesti. Aiemmat tutkimukset ovat pääosin pintaraapaisuja, joista puuttuu tähän tutkimukseen sisällytettyä vertailua ja syvällistä analyysiä.

Savonia-ammattikorkeakoulu toteaa tutkimuslupapäätöksessä, että opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää restonomiopintojen työelämälaheisuuden kehittämisessä. Savonia-ammattikorkeakoulu saa tutkimuksesta tietoa siitä, miten hyvin tutkintojen antamat valmiudet realisoituvat työelämässä ja ollaanko sen antamiin tarjoamiin valmiuksiin tyytyväisiä. Tutkimustuloksista voi ilmetä sekä mahdollisia kehityskohteita että positiivista palautetta, joka ohjaa oppilaitosta jatkamaan hyväksi havaittuja linjoja. Opiskelijoille tutkimus konkretisoi työllistymismahdollisuuksia ja antaa selkeämmän kokonaiskuvan restonomien mahdollisista työnkuvista. Opiskelijat ja jo valmistuneet restonomit voivat saada ideoita siitä, millaisiin tehtäviin voisivat itse hakeutua. Urapolkuansa pohdiskeleva nuori saa opinnäytetyöstä realistisen kuvan alan työkirjosta ja näin alan valinta voi helpottua. Mikäli hakijan mielikuva alasta perustuu olettamuksien sijasta tutkittuun tietoon, parhaimmillaan alan opintojen keskeyttämisprosentti voi laskea, kun väärinymmärrysten mahdollisuus on pienempi.

Raportin alkuosassa perehdytään restonomien osaamisalueisiin ja restonomitutkinnon sisältöön sekä restonomiopintojen mietteisiin tulevista opinnoista ja urasta. Tämän jälkeen käsitellään monipuolisesti aiempaa tutkimustietoa matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työmarkkinoista ja etenkin restonomien työllistymisestä sekä ammattikorkeakoulun, restonomien että työelämän näkökulmista. Kirjallisuusosan kolmas pääluku avaa uraan ja urasuunnitteluun liittyviä käsitteitä sekä uravalintaan vaikuttavia tekijöitä. Luvun lopussa käsitellään sitä, millaista urasuunnittelu on opintojen aikana ja heti valmistumisen jälkeen. Työllistymisosa perustuu pääosin aiempiin tutkimuksiin, kun uraosa puolestaan pohjautuu enimmäkseen erilaisten uraoppaiden teorioihin ja näkemyksiin. Tutkimuksen empiirisessä osiossa esitellään ensin tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoitteet, tutkimusmenetelmä, aineistonkeruuprosessi sekä analysointitapa. Tutkimustulokset on jaettu haastattelurungon ja kirjallisuusosion otsikoiden pohjalta taustatietoihin, työllistymiseen, opintoihin ja urasuunnitteluun. Luvussa käydään yksityiskohtaisesti läpi havainnollistavien taulukoiden avulla tutkimuksen kokonaistulokset. Pohdinnassa tulokset vedetään yhteen, jonka jälkeen analysoidaan mahdollisia koulutusohjelmien välisiä eroja ja vertaillaan tuloksia aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi analysoidaan restonomien taustatietojen mahdollista vaikutusta työllistymiseen. Pohdinnan lopussa tutkimuksen laatua ja tutkimusprosessia arvioidaan kokonaisvaltaisesti ja kriittisesti sekä esitetään arvioinnin pohjalta toimenpide- ja jatkotutkimusehdotuksia.

2 RESTONOMI

Restonomin tutkinto on korkeakoulututkinto, johon voi kouluttautua lukuisissa eri ammattikorkeakouluissa. Valmistuneella restonomilla on kokonaiskuva matkailu-, ravitsemis- ja talousalan luonteesta ja ominaispiirteistä haasteineen ja mahdollisuuksineen. Restonomi tuntee toimialan kehittämismahdollisuudet ja hänellä on taito suunnitella, kehittää, tuottaa, toteuttaa ja myydä eri kohderyhmille tarkoitettuja palveluja. (Akava ry 2009.) Restonomeja työllistävät yritykset tarjoavat muun muassa majoitus- ja ravitsemispalveluja, elintarvike- ja ruokapalveluja, puhtaus- ja kiinteistöpalveluja, ympäristö- ja toimitilapalveluja, turvallisuuspalveluja, kotitalouspalveluja, kuluttajapalveluja sekä matkailu-, ohjelmapalvelu-, tapahtuma- ja kongressipalveluja. Mahdollisia työtehtäviä ovat matkailu-, majoitus- ja ravitsemisalan yritysten esimies-, asiantuntija- ja operationaaliset johtotehtävät sekä opetustehtävät. (Heikkinen 2004, 18-19.)

2.1 Restonomin työnkuva

Restonomiksi valmistuva tai valmistunut voi työskennellä muun muassa hotelli-, ravintola-, keittiö- ja vuoropäällikkönä, myynti- ja tiimijohtajana ja toimia myöhemmin uransa aikana myös muissa ylemmissä esimiestehtävissä ja ammateissa, kuten toiminnan-, toimitus-, divisioonan- ja myyntijohtajana tai alue-, ketju-, myynti- ja markkinointipäällikkönä. Hän voi olla esimerkiksi palvelujen suunnittelija, tuottaja, tuotekehittäjä tai konsultti. Myös majoitus- ja ravitsemisalan tukialat ja sidosryhmät työllistävät. Englanninkieliset nimikkeet, kuten revenue manager, duty manager ja guest relation manager kuvaavat kansainvälisesti tunnettuja ammatteja. (Heikkinen 2004, 169.) Akava ry:n tiedotteen mukaan vuonna 2009 reilusti suurin osa, jopa 83 % valmistuneista restonomeista työskenteli yksityisen työnantajan palveluksessa. Näitä ovat muun muassa hotellit, ravintolat, kaupat, kiinteistö- ja puhtaanapitoyritykset. Tämä ilmiön oletetaan olevan pysyvää. (Akava ry 2009.)

Yleisiä esimiehen operationaalisia johtotehtäviä alalla ovat toimipaikkojen tuotanto- ja palveluprosessien suunnitteleminen, operoiminen ja palvelujen kehittäminen. Esimies suunnittelee ja johtaa palvelu- ja myyntitoimintaa, tekee kauppaa, seuraa yksikön taloudellista kehitystä, valvoo alaisten toimintaa sekä kehittää palveluja tunnuslukujen ja alan kehityksen seurannan perusteella. Tehtäviin kuuluvat myös henkilökunnan rekrytointi, perehdyttäminen, johtaminen ja valvominen. Yleisesti työelämässä

hierarkiatasot ovat madaltuneet eli johtaja- ja esimiestasojen lukumäärää on vähennetty ja esimiehet toimivat vanhan norsunluutornikäsitteen sijaan alaisten kanssa yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa. Hierarkiatasojen hämärtyminen myötä yksilöiden vastuu on lisääntynyt ja merkitys palvelun laadun toteuttamisessa kasvanut. Myös esimiesammatti on työnjaon muuttumisen, tiimijattelun ja tietojohdamisen myötä demokratisoitunut ja sosiaalistunut. On hyvä muistaa, että hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmien opetussuunnitelmassa esitelty restonomin ammattikuvaus on keskiarvo eikä siitä ilmene ammattikirjo, ammatin sisäiset tekijät eivätkä yritysten alueelliset ja yritystyyppiin liittyvät erot. (Heikkinen 2004, 167-171.)

2.2 Restonomikoulutuksen synty

Ammattikorkeakoulujärjestelmän kokeiluvaiheessa 1980-luvun lopulla matkailu-, ravitsemis- ja talousalan edustajien suhtautuminen alan ammattikorkeakoulutukseen oli vaihtelevaa. Osa alan edustajista vaikutti tyytyväisiltä olemassa olevaan opistoasteiseen koulutukseen. Samalla kuitenkin arvosteltiin majoitus- ja ravitsemisalan ammattitaidon ja osaamisen kapeutta, sillä tuotekehittely oli vieras käsite palvelualoilla ja kaupan tekemisen taito sekä valmiudet strategiseen suunnitteluun puuttuivat. Laatujärjestelmät ja niiden käyttöönotto olivat alkutekijöissään. 1990-luvun lama johti siihen, että korkeakoulutuksen saaminen alalle jäi toisarvoiseksi. Maanläheinen työssä oppimisen käsitys oli alalla erittäin voimakas ja asiantuntijuus-käsite herätti epäilyä ja vastustusta, sillä sen katsottiin kuuluvan yliopistokoulutukseen. Lisäksi pelättiin, että se syrjäyttäisi perinteisen ammatillisen osaamisen. Ammattikorkeakoulujärjestelmän kokeiluaika oli alan suhteen vaisua, mutta vuosien 1996 ja 2000 välillä myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutus laajeni ja pääsi mukaan yhä useampiin ammattikorkeakouluihin. Restonomi (AMK) vahvistettiin ammattinimikkeeksi vuonna 1998. (Mikkonen 2012.)

2.3 Restonomikoulutuksen kivijalat

Ammattikorkeakoulutuksen lähtökohtana on työelämälähtöisyys. Ammattikorkeakoulujen tarkoitus on vastata tarjoamallaan koulutuksella työelämän tarpeisiin ja haasteisiin, jonka mukaan sen tulee kehittyä nopeasti muuttuvan työelämän tahdissa. Ammattikorkeakoulujen tavoitteena on tukea elinikäistä oppimista ja antaa valmiuksia elää jatkuvasti muuttuvassa maailmassa sekä selvittää

yhteiskunnan ja työelämän muutoksista. Opintojen ohjauksessa ja opiskelijoiden henkilökohtaisissa opintosuunnitelmissa korostetaan opiskelijan työuran hahmottumista jo opintojen aikana, minkä lisäksi oppiminen tapahtuu koulutuksen ja työn rajapinnalla. Koulutuksen tehtävänä on myös arvioida ja kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja sekä pyrkiä aktiivisesti kehittämään ja uudistamaan niitä. (Haikola 2009, 12.)

Työelämä näyttäytyy opiskelijoille harjoittelun, opinnäytetyön ja erilaisten projektien ja muiden verkostoitumiskeinojen kautta. Työharjoittelulla on todettu olevan erityistä painoarvoa opiskelijoiden kilpailukyvyyn parantajana ja työmahdollisuuksien luojana. Työkokemusta arvostetaan ja on hyvin tavallista, että opiskelijalle tarjotaan oikeaa työsuhdetta hyvin tehdyn harjoittelun jälkeen. Opinnäytetyöllä puolestaan osoitetaan opintojen aikana kerättyä asiantuntijuutta ja se toimii parhaimmillaan ratkaisevana etuna työnhakutilanteessa. Työelämän edustajat odottavat opinnäytteeltä ennen kaikkea käytännöllisyyttä ja hyödynnettävyyttä. (Haikola 2009, 12, 18, 42.)

Verkostoituminen kuuluu tämän päivän opiskelu- ja työelämän tärkeisiin osa-alueisiin ja se on kilpailukyvyyn säilyttämisen kannalta välttämätöntä. Verkostoituminen on yleisnimitys toimillanne, jossa työ, sen tekijät ja asiakkaat kohtaavat joko kasvokkain tai virtuaalisesti ja hyötyvät toisistaan. Verkostoitumisen pyrkimyksenä on tehostaa oppilaitosten toimintaa ja löytää kokonaan uusia toimintamuotoja sekä kehittää ammatillista kasvua oppilaitoksen ja työelämän välillä. Tätä kautta pyritään turvaamaan riittävä uuden ja ennen kaikkea osaavan työvoiman kouluttaminen. Verkostoituessa luodaan suhteita, joiden avulla voidaan lisätä sekä toiminnan laatua että palveluiden tehoa. Ihmisten erikoistuessa erilaisiin työtehtäviin he tarvitsevat informaatiota ympäristöltään. Verkostoissa voidaan hankkia näkyvyyttä tai solmia luottamussuhteita ja tärkeitä on, että juuri oikeat ihmiset löytävät toisensa ja voivat jakaa osaamistaan, jolloin eri toimialakokonaisuuksien tieto ja taito kohtaavat. Asiantuntemuksen jakaminen ja uuden tiedon siirtäminen ovat keskeisimpiä tavoitteita työelämän verkostoitumisen kehittämisessä. (Pulju & Toljamo 2011.)

Verkostojen avulla voi lisätä sekä yrityksen että työntekijän tunnettuutta. Monissa ammateissa on hyötyä siitä, että yksilöt tunnetaan. Yksilölliset ominaisuudet eivät enää yksin määrää yksilön mahdollisuuksia, vaan tietotaito-osaamisen rinnalle on noussut sosiaalinen pääoma ja ihmishuoneverkostot. Sosiaaliset verkostot ovat

tärkeitä erityisesti silloin, kun työpaikka, työtehtävä, asema tai paikkakunta vaihtuu. Innovatiivisuus on yksi tärkeä keino luoda uutta ja ihmisten väliset verkostot edistävätkin innovaatiota monin eri tavoin. Verkostossa keskeisintä on informaation jakaminen ja ihmisten osallistuminen. (Pulju & Toljamo 2011.)

Kansainvälisyys on aina ollut keskeinen osa ammattikorkeakoulutoimintaa ja sen rooli vahvistuu koko ajan. Kansainvälistyä voi muun muassa opiskelijavaihdon, opettajavaihdon, erilaisten hankkeiden, kansainvälisen työharjoittelun tai lyhyemmän opintomatkan merkeissä. Kansainvälisessä harjoittelussa opiskelija oppii työelämässä tarvittavia kansainvälisyystaitoja samalla, kun hankkii verkostoja, luo suhteita ja oppii toimimaan vieraan maan työkuulttuurissa. Työelämä edellyttää nykypäivänä monipuolista osaamista ja kokemusta rekrytoidessaan uusia työntekijöitä, ja ulkomailla hankittu kokemus yhdessä kehittyneen kielitaidon kanssa on ratkaiseva etu. (Haikola 2009, 54-55.)

2.4 Restonomiksi Savonia-ammattikorkeakoulussa

Savonia-ammattikorkeakoulu on toiminut nykyisellä nimellään vuodesta 2005 saakka. Savonia toimii lisäalassa, Kuopiossa ja Varkaudessa ja se on yksi Suomen suurimmista ammattikorkeakouluista. Matkailu- ja ravitsemisalaa koulutus järjestetään Kuopion yksikössä. Savonia-ammattikorkeakoulun tehtävä on uudistaa Pohjois-Savon työ-, elinkeino- ja kulttuurielämän osaamista ja edistää vaikutusalueen kilpailukykyä ja hyvinvointia koulutuksen lisäksi tutkimus- ja kehitystyöllä sekä varmistaa näiden korkea laatu ja huolehtia osaamisen ja innovaatioiden leviämisen alueella. Visionsa mukaan Savonia tavoittelee rohkean uudistajan ja yhteistyökykyisen tulevaisuuden osaamisen kehittäjän roolia. Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksiköstä valmistuu restonomeja matkailu-, ravitsemis- ja talousalan koulutusohjelmista vaihtoehtoisesti joko hotelli- ja ravintola-alan tai matkailun koulutusohjelmista. Opintojen laajuus on 210 opintopistettä. (Tyni ym. 2008, 33-34.)

Savonia-ammattikorkeakoulussa tutkintoon kuuluu Savoniassa kaksi työharjoittelua, joiden laajuus on yhteensä 30 opintopistettä. Toinen on perusharjoittelu ja toinen syventävä harjoittelu, jonka tavoitteena on syventää asiantuntijuutta ja päästä kosketuksiin esimiestehtävien ja vastuullisempien työnkuvien kanssa. Harjoittelut voi

oman kiinnostuksen ja mahdollisuuksien puitteissa suorittaa joko Suomessa tai ulkomailla. Opiskelija on itse vastuussa harjoittelupaikan saamisesta, mutta oppilaitokselta voi saada vinkkejä. Vaihto-opinnot ulkomailla ovat vapaaehtoisia. Vaihdon pituus on tavallisesti kolmesta kuuteen kuukautta. Ulkomailla käydyt kurssit korvaavat vastaavia suomessa suoritettavia opintojaksoja, jolloin opintoaika ei yleensä pitene vaihtojakson takia. Lyhyitä tutustumisluonteisia opintomatkoja tehdään muun muassa Pietariin ja Brysseliin. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2013.)

Verkostoitumistaitojen kehittämisessä erilaisten projektiopintojen ohella yksi tehokas keino on yTiimi, joka on vaihtoehtoinen, yrittäjyyttä painottava tapa opiskella Savonia-ammattikorkeakoulussa. yTiimiin on erillinen haku ja se korvaa osan muun muassa liiketoimintaosaamisen opintojaksoista. Tiimin jäsenet koostuvat monien eri opiskelualojen opiskelijoista ja he toimivat käytännönläheisissä projekteissa yritysten ja muun työelämän kanssa. yTiimi sopii erityisesti opiskelijoille, jotka näkevät yrittäjyyden mahdollisena tulevaisuuden valintanaan. yTiimissä opiskelijat kehittävät yrittäjyyttä ja liiketoimintaosaamista sekä vahvistetaan alueen pk-yritysten osaamista yhdessä alueen yritysten kanssa. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2013.)

Savonia ammattikorkeakoululla on ulkomaisia korkeakoulukumppaneita kymmenissä eri maissa. Opiskelijavaihdon lisäksi maiden välillä käydään asiantuntijavaihtoa. Yhteistyö ulottuu Pohjoismaiden ja EU-maiden lisäksi Venäjälle, Aasiaan, Yhdysvaltoihin sekä Afrikkaan. Savoniassa vietetään lisäksi säännöllisiä kansainvälisyyspäiviä ja oman ulkomaan jakson lisäksi voi toimia oman oppilaitoksen kansainvälisenä tuutorina. Nämä niin kutsutut kv-tuutorit huolehtivat ulkomaalaisten vaihto-opiskelijoiden sopeutumisesta Suomen kulttuuriin ja pääsemään alkuun uudessa opiskeluympäristössään. Ei ole siis välttämätöntä lähteä ulkomaille päästäkseen mukaan kansainväliseen toimintaan. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2013.) Nämä verkostoitumis- ja kansainvälistymiskeinot ovat vain jäävuoren huippu. Jokainen voi koota itselleen sopivan opintokokonaisuuden kiinnostuksensa ja resurssiensa pohjalta.

2.5 Restonomiopiskelijoiden odotuksia opinnoista ja urasta

Mitä sitten restonomin tutkintoon johtavalta koulutukselta odotetaan? Savonia-ammattikorkeakoulun matkailun koulutusohjelman opiskelijat Tuomas Huotari ja Tiia-Riina Pesonen ovat tehneet opinnäytetyönään tutkimuksen, jonka aiheena on vuonna

2009 aloittaneiden restonomiopiskelijoiden odotuksia matkailun koulutusohjelmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli saada kuva siitä, millaista nämä opiskelijat odottavat opiskelun olevan Savonia-ammattikorkeakoulussa, miksi he ovat hakeutuneet kyseiseen oppilaitokseen ja millaiseksi he näkevät tulevaisuutensa koulutuksen jälkeen. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella kyselylomakkeella. Kyselyyn vastasi 33 opiskelijaa. (Huotari & Pesonen 2009.) Restonomien työllistymisen ja uratavoitteiden näkökulmasta tutkimuksen kiinnostavin osa-alue on vasta aloittaneiden opiskelijoiden näkemys tulevaisuudesta. Oma opinnäytetyöni täyttää tästä tutkimuksesta jääneen jatkotutkimusaukon, eli sen miten opintojen alkuvaiheen odotukset ja valmistumisen jälkeinen todellisuus kohtaavat. Tulokset ovat vertailukelpoisia, vaikka kyseessä on eri vuosikurssit. Huotarin ja Pesosen (2009) tutkimukseen osallistujilta kysyttiin tulevaisuudesta seuraavasti:

”Eletään vuotta 2012, olet juuri valmistunut Savonia-ammattikorkeakoulusta takanasi kolmen ja puolen vuoden matkailun opinnot. Nyt olet valmis kohtaamaan matkailualan työelämän käytännössä. Kerro minkälaista työtä teet ja millaisena elämäntilanteesi näet”.

Tutkimus osoitti, että tulevaisuus matkailun opintojen jälkeen nähtiin valoisana ja luotto matkailualalla työllistymiseen oli suuri. Kaksi vastaajaa kertoi, ettei heillä ole mitään tietoa siitä, mitä tulisi tekemään opintojen jälkeen. Vastanneet on jaoteltu taustojen perusteella alan pohjakoulutuksen omaaviin ja ylioppilaspohjaisiin. Alan pohjakoulutuksen omaavat vastaajat näkivät itsensä matkailualan töissä. Puolet heistä näki itsensä johtotehtävissä tai yrittäjänä. Lähes kaikki tästä ryhmästä halusi työskennellä kansainvälisessä ympäristössä sekä haasteellisissa tehtävissä. Ylioppilas pohjaiset vastaajat, joilla oli ennestään alan työkokemusta, korostivat halua työskennellä konkreettisissa asiakaspalvelutehtävissä. Yrittäjyyttä ei ole nähty tämän ryhmän sisällä kovin todennäköisenä. Yo-pohjaiset omasivat myös kiinnostuksen ulkomailta työskentelyä ja kansainvälisyyttä kohtaan. Pohjakoulutuksen omaaviin verrattuna yo-pohjaiset eivät osanneet hahmottaa itseään esimiestason tehtävissä. Ne vastaajat, joilla ei ollut lainkaan alan työkokemusta, eivät oikein tieneet, mitä käytännön työskentely matkailualalla voisi olla. He kuitenkin näkevät itsensä alalla. Tämä ryhmä näki matkailualan laajana ja monipuolisena. Vain yksi ilmaisi selkeän halun perustaa oman yrityksen ja esimiestehtäviin ei ryhmä osannut itseään vielä kuvitella. (Huotari

& Pesonen 2009.) Raportin pohdintaosiossa arvioidaan sitä, ovatko tässä tutkimuksessa alan pohjakoulutuksen omaavat restonomit työllistyneet paremmin ja haastavampiin tehtäviin kuin ylioppilaspohjaiset, kuten Huotarin ja Pesosen tutkimus antaa ymmärtää. Lisäksi arvioidaan opintoja edeltävän työkokemuksen vaikutusta työllistymiseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön opiskelijatutkimus on koko maan kattava tutkimus, jossa sivutaan opiskelijoiden odotuksia valmistumisen jälkeisestä elämästä. Opiskelijatutkimus 2010 on osa 26 maan EUROSTUDENT IV-tutkimushanketta, jossa verrataan eri maiden opiskelijoiden olosuhteita ja odotuksia tulevaisuudesta. Opiskelijatutkimukseen 2010 kuuluva kysely on suoritettu syksyllä 2009 ja siihen vastasi lähes 4000 suomalaista korkeakouluopiskelijaa. (Saarenmaa, Saari & Virtanen 2010.) Työssäni en perehdy restonomien opiskeluajan olosuhteisiin, mutta koska suhteen luominen työelämään ja uraan alkaa jo opiskelun aikana, on hyvä nostaa tutkimuksesta esille opintojen aikaiseen työssäkäyntiin ja työllistymisodotuksiin liittyviä tuloksia. On huomioitava, että tutkimus sisältää kaikki korkeakoulut, ei pelkästään ammattikorkeakoulua ja matkailu- ja ravitsemisalaa.

Tutkimuksen mukaan 62 % ammattikorkeakouluopiskelijoista uskoi, että hänen valitsemallaan alalla on tulevaisuudessa hyvä työllisyystilanne. Opiskelijoista 38 % harkitsi ulkomaille lähtöä, mikäli Suomesta ei valmistuttua löytyisi mieleistä työpaikkaa. Kulttuurialoilla oltiin pessimistisimpiä työllisyysnäköymien suhteen. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla 58 % uskoi, että heillä on hyvät mahdollisuudet työllistyä omalle alalle vuoden sisällä valmistumisesta. 30 % pelkäsi joutuvansa työttömäksi heti valmistumisen jälkeen. Tutkimuksesta selvisi, että vuonna 2009 koko suomen korkeakouluopiskelijoista 18 % työskenteli opintojen ohella yli 20 tuntia viikossa. Lähes puolet (46 %) eivät käyneet lainkaan töissä. Mitä vanhempi opiskelija on, sitä enemmän hän käytti aikaa ansiotyöhön. (Saarenmaa ym. 2010.) Tämän opinnäytetyöraportin loppupuolella analysoidaan sitä, onko tuloksissa tällä osa-alueella eroja ja voidaanko työskentelyllä opiskeluaikana todeta olevan vaikutusta valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2012) tiedotteessa ”Työssäkäynti on hyödyllistä sekä opiskelijalle että yhteiskunnalle” todetaan, että opintojen ohessa työskentelevät työllistyvät ja ansaitsevat valmistumisen jälkeen paremmin kuin ne, jotka ovat pelkästään opiskelleet. Tiedot on saatu tutkimuksesta, jossa selvitettiin opiskelijoiden työssäkäyntiä ja sen vaikutuksia. Korkeakouluopiskelijoista yli puolet on palkkatyössä luku-

kausien aikana ja kesällä neljä viidestä. Suurin osa tekee opiskelemansa alan työtä etenkin opintojen loppupuolella. Työn teko opintojen aikana antaa vahvan suojan työttömyyttä vastaan. Hyvin työmarkkinoilla ovat pärjänneet etenkin oman alansa töitä tehneet ja nopeasti valmistuneet. Ainoastaan joka viides heistä on ollut työttömänä ensimmäisen viiden vuoden aikana valmistumisen jälkeen. Parhaiten ovat pärjänneet paljon opintojen aikana töitä tehneet miehet, joiden opintomenestys on vain keskinkertaista tai tyydyttävää. Huonoiten työmarkkinoilla menestyivät hitaasti tai keskiverto vauhtia opiskelleet, jotka eivät tehneet lainkaan töitä opintojen ohella. Heistä lähes puolet on jossain vaiheessa ollut työttömänä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Savon Sanomat julkaisi huhtikuussa 2012 artikkelin, jossa kerrottiin, että taloudellisen tiedotustoimisto TAT:n ja T-Median kyselyn mukaan ammattiin opiskelevista nuorista savolaisista 76 % katsoo olevansa valmiita siirtymään työelämään. Kyselyyn vastasi yli 700 opiskelijaa ja tulokset paljastavat, että ammattiopiston opiskelijat uskovat kykyihinsä paremmin kuin ammattikorkeakoulussa opiskelevat. Nuorilla on halu tehdä ja oppia, mutta työkokemuksen puute koetaan työpaikan saamisen esteenä etenkin ammattikorkeakoululaisten keskuudessa. (Kärkkäinen 2012.) Seuraavassa pääluvussa käsitellään matkailu- ja ravitsemisalalan työmarkkinatilannetta lähivuosien ajalta sekä tutustutaan aiempiin alan työllistymistutkimuksiin.

3 RESTONOMIEN TYÖLLISTYMINEN

3.1 Osa-aikaisuus palvelualoilla

Tilastokeskus kertoi vuonna 2006 julkaistussa raportissaan osa-aikatoiden vallanneen palvelualat. Osa-aikatyötä tekevien osuus palkansaajista on kasvanut 1990-luvun alusta alkaen. Naiset tekevät osa-aikatyötä yli kaksi kertaa niin usein kuin miehet. Tyypillisiä osa-aikaisten työsuhteiden toimialoja yksityisellä sektorilla ovat kaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan alat. Osa-aikatyö on vielä yleisempää ravintola-alalla kuin hotellipuolella. Suurin osa palkansaajista on hotelli- ja ravintola-alalla naisia ja yli puolet alle 35-vuotiaita. Yksityisellä sektorilla lähes 40 prosenttia osa-aikatyön tekijöistä ilmoitti pääasialliseksi syyksi opiskelun. Kuitenkin se, ettei koko-aikatyötä ole tarjolla, on palkansaajilla lähes yhtä yleinen osa-aikatyön syy kuin opiskelu. Osa-aikaistuminen ei tarkoita vain normaalia vähäisempiä työtunteja, vaan myös työpäivien pirstoutumista useisiin pätkiin tai esimerkiksi niin kutsuttuja nollatuntisopimuksia työntekijöille, jolloin työhön tullaan vain kutsuttaessa. Yritystasolla tarkasteltuna osa-aikatyö tuo työnantajalle kustannustehokkuutta. Se mahdollistaa optimaalisen työvoiman käytön. Kuitenkin työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyötä tekevistä opiskelijoista lähes viidennes haluaisi tehdä nykyistä enemmän työtunteja. Osa-aikatyö on edelleen useammin vastentahtoista kuin haluttua, jos tarkastelun ulkopuolelle jätetään osa-aikaeläke. (Tilastokeskus 2006.)

Palvelualat ovat pääosin nuorten aloja, joten työvoiman saanti aloille on melko turvattu. Osa-aikaistumiskehityksen myötä alat ovat kuitenkin yhä enemmän kauttakulku-aloja, joilla nyt työskentelevä nuori työvoima ei välttämättä pysy. Suomi on kuitenkin siirtymässä vähenevän työvoiman vaiheeseen, jolloin työmarkkinoilta poistuu enemmän ihmisiä kuin sinne tulee. Voikin olla, että ennustettu työvoimapula tulee vaikuttamaan alojen työaikamuotoihin. Jos työmarkkinoilla vapautuu enemmän myös koko-aikatyöpaikkoja, voi se kääntää osa-aikatyön kehityksen ja pakottaa myös palvelualat tarjoamaan aikaisempaa enemmän koko-aikatyötä. (Tilastokeskus 2006.) Opinnäytetyössäni aion selvittää restonomien työsuhteiden luonnetta, jotta saadaan näkemys tämän osa-aikaisuusilmiön paikkansapitävyyteen restonomien osalta. Väite siitä, että palvelualat ovat kauttakulku-aloja, on kärjistävä ja vaatii aiheen tutkimista. Tutkimusraportin lopussa esitetään jatkotutkimusideoita tutkittavasta ilmiöstä, ja yksi niistä liittyy tähän väittämään. Valtaosa restonomien työllistymistä kuvaavista tutkimuksista suoritetaan silloin, kun valmistumisesta on kulunut korkeintaan muutama vuosi. Tästä tutkimusaukosta johtuen jo kauemman aikaa sitten valmistuneille restonomeille tulisi

suorittaa uratutkimus, jotta saataisiin tietoa siitä ovatko he pysyneet alalla ja kuinka suhde alaan ja uraan on muuttunut iän karttuessa.

3.2 Ammattinimikkeen tunnettuus

Mikkelin ammattikorkeakoulun opiskelijat Veera Lappi ja Johanna Pietiläinen ovat tehneet vuonna 2010 opinnäytetyön Restonomien tunnettuudesta. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa restonomien tunnettuutta koulutuksen, työllistymisen ja osaamisen näkökulmista. Tutkimuksen kohteena olivat Etelä-Savon ja Etelä-Suomen yritysten esimiehet matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla. Vastauksia saatiin 63 kappaletta ja vastausprosentti jäi 28:aan. Vastaamatta jättäneiden määrä oli suuri ja voidaankin epäillä, että suuri osa on voinut jättää vastaamatta juuri siksi, että saatteessa mainittu restonomi-nimike ei ole ollut tuttu ja kysely ei siksi ole ollut houkutteleva. (Lappi & Pietiläinen 2010.)

Tutkimuksesta saatiin selville, että vaikka restonomi nimikkeenä on tunnettu, koulutuksen sisältö ja sen antamat mahdollisuudet ovat monille työnantajille tuntemattomia. Ravintolapalveluiden tarjoajat tunsivat restonominimikkeen erityisen hyvin. Maakuntien välillä ei havaittu merkittävää eroa tulosten suhteen. Puolet vastanneista oli sitä mieltä, että restonomin kuuluu työllistyä esimiestason tehtäviin. Vain 7 % oli sitä mieltä, että restonomit voivat työllistyä asiantuntijatehtäviin ja kuitenkin jopa 28 % oli täysin sitä mieltä, että suorittavat tehtävät ovat restonomin alaa. Pienissä yrityksissä nimike ja osaaminen olivat tasaisesti toisille tuttuja ja toisille ei, mutta huomattavaa on, että kaikissa yli 100 työntekijän yrityksissä nimike oli tuttu. Alan palveluntarjoajat pitävät restonomikoulutusta laaja-alaisena, jonka vuoksi restonomit voivat toimia monissa erilaisissa ja eritasoisissa työtehtävissä. (Lappi & Pietiläinen 2010.) Omassa tutkimuksessani selvitän tunnettuuden tilaa restonomien näkökulmasta kysymällä, kokevatko he restonomin tutkintoa arvostettavan työmarkkinoilla.

3.3 Aiempia alan työllistymistutkimuksia

Pohjois-Savossa vuosina 2004 - 2008 matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista työelämään oli päässyt 73 %. Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistyminen opiskelumaakuntaan ei ole niin

yleistä kuin toisella asteella. Tämä on normaalia, sillä ammattikorkeaan tullaan opiskelemaan laajemmalla maantieteelliseltä alueelta kuin toiselle asteelle. Suurin työllistävää toimiala on ollut matkailu- ja ravitsemistoiminta (39 %). Seuraavaksi eniten työllistivät tukku- ja vähittäiskauppa sekä hallinto- ja tukipalvelut (molemmissa 14 %). Koulutuksen toimialalle on työllistynyt restonomeista 9 %. (Pohjois-Savon liitto 2011.)

Savonia-ammattikorkeakoulu

Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuvat opiskelijat vastaavat opintojensa lopussa OPALA-lähtökyselyyn, joka on kaksiosainen kysely sisältäen opetusministeriön valtakunnallisen kyselyn ja Savonia-ammattikorkeakoulun omia kysymyksiä. Kyselyssä selvitetään valmistuneiden työllistymistä valmistumisen hetkellä sekä kokemuksia ammattikorkeakouluopinnoista. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2011.) OPALA ei kuitenkaan riitä valmistuneiden restonomien seurantaan, vaan tarvitaan tämän opinnäytetyön kaltaista syvempää urapolkukeskeistä tutkiskelua. OPALA selvittää runsaasti valmistuneen mielipiteitä ja tuntemuksia opintoja kohtaan ja näkökulma on siis oppilaitoskeskeinen. Myös tässä tutkimuksessa haetaan palautetta opintojen sisällöstä ja toteutuksesta, mutta suurin fokus on kuitenkin valmistuneen restonomin urasuunnittelussa ja nykytilanteen syvällisemmässä arvioinnissa. OPALA vahvistaa lisäksi aiemmin mainittua tutkimusaukkoa, jonka perusteella restonomeja tulisi tutkia silloin, kun urasuunnittelu on jo lähtenyt kunnolla käyntiin. Näin saataisiin tietoa restonomien pitkän aikavälin sijoittumisesta työmarkkinoilla.

Vuonna 2010 suurin osa (70 %) matkailu- ja ravitsemisalalan OPALA:n vastaajista on käynyt lukion ennen ammattikorkeakouluopintoja. 16 % on käynyt toisen asteen ammatillisen tutkinnon ja 7 % sekä lukion että ammatillisen perustutkinnon. työttömänä oli 9 % vastaajista. Selkeä enemmistö työssä käyvistä restonomeista työskenteli valmistumisen jälkeen suoritustason työssä. Restonomien mielestä työharjoittelu on tukenut oppimista, ohjaus on ollut riittävää ja opetus on ollut ammattitaitoista. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2011.) Tämän opinnäytetyön pohdinnassa verrataan OPALA:n tuloksia tämän tutkimuksen tuloksiin.

Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu

Yhtenä vertailukohtana tälle tutkimukselle toimii myös Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta valmistuneista restonomeista vuonna 2009 tehty pienemmän mittakaavan tutkimus. Tutkimuksen kohteena olivat 2004 - 2006 valmistuneet

matkailun restonomit. Tutkimuksen toteutti opinnäytetyönään Saimaan ammattikorkeakoulun opiskelija Johanna Tikkanen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko restonomit työllistyneet omasta mielestään koulutusta vastaavaan työhön. Kyselyyn vastasi 13 valmistunutta restonomia. (Tikkanen 2009.) Vastanneiden määrä on todella pieni, eikä tutkimusta voida siksi pitää kovin luotettavana, mutta sen olemassaolo on hyvä huomioida ja tuloksia voidaan vertailla oman tutkimukseni tuloksiin kun muistaa pysyä kriittisenä.

Kyselyyn vastanneista neljä on jossakin vaiheessa valmistumisen jälkeen työskennellyt koulutustaan vastaavissa työtehtävissä ja heistä kyselyn toteutushetkellä enää yksi. Syynä tähän uskotaan olevan sekä työpaikkojen puute että oman kiinnostuksen hiipuminen alaa kohtaan. Yksi vastanneista kertoi toimivansa yrittäjänä. Vastaajien oli vaikea määrittellä, onko oma työ koulutusta vastaavaa vai ei. Neljä alalla työskennellyttä olivat toimineet ravintolassa, risteilyaluksella, matkailuneuvonnassa ja hotellin vastaanotossa. Osa heistä, keiden nykyinen työ ei heidän mielestään vastannut koulutusta, työskentelivät kuitenkin majoitus- ravitsemis- ja talousalalla mm. matkaoppaina, matkatoimistovirkailijoina, tarjoilijoina ja työntekijöinä elämymatkoja tarjoavassa yrityksessä. Restonomeilta ei tutkimuksessa kysytty vastaajan tyytyväisyyttä koulutukseen ja sen sisältöön, mutta useampi kuitenkin mainitsi koulutuksen puutteellisuuden tai ylikoulutuksen syyksi siihen, ettei koulutus ja työelämä vastanneet toisiaan. Osa kertoi olevansa myös paikkakuntasidonnaisia, eli muuttohalua työn perässä ei ole. (Tikkanen 2009.)

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Mikkelin ammattikorkeakoulusta valmistuneista restonomeista valmistui edellisten kaltainen, mutta otoskooltaan paljon edustavampi opinnäytetyötutkimus keväällä 2012. Tässä tutkimuksessa mukana ei ollut tosin lainkaan matkailun koulutusohjelman, vaan pelkästään palvelujen tuottamisen ja johtamisen sekä ravitsemis- ja talousalan restonomit. Opinnäytetyön teki Anna-Leena Häkkinen. Tutkimuksessa selvitettiin niin ikään työllistymistä, urakehitystä sekä tyytyväisyyttä tutkinnon tarjoamaan osaamiseen. Kysely lähetettiin 378 valmistuneelle ja niistä palautui vastattuna 115. Kyselyn kokonaisvastausprosentti oli 30 %. (Häkkinen 2012.)

Vastauksista selvisi, että restonomit ovat työllistyneet nopeasti valmistumisen jälkeen. Työsuhteet ovat pääosin vakituisia. Kuitenkin jopa 40 % kertoi työskentelevänsä

muulla toimialalla. Urakehitys on ollut nousujohteista. Suurin osa valmistuneista (76 %) työskentelee esimies- ja asiantuntijatehtävissä alasta riippumatta. Yrittäjiä joukkoon mahtui 7 %. Valmistuneet ovat pääosin tyytyväisiä koulutuksen tarjoamaan osaamiseen. Vain kolme vastaajaa opiskeli kyselyhetkellä päätoimisesti. Lähes puolella tulevaisuuden suunnitelmiin kuuluu nykyisessä työtehtävässä jatkaminen. 3,5 % haaveilee oman yrityksen perustamisesta. (Häkkinen 2012.)

Rovaniemen- ja Savonia-ammattikorkeakoulun yhteistyö

Keväällä 2006 on tehty Lapin ja Pohjois-Savon alueella toimivia matkailuorganisaatioita koskeva selvitys Rovaniemen ammattikorkeakoulun ja Savonia-ammattikorkeakoulun aluevaikuttavuudesta. Tutkimuksessa pyrittiin erityisesti selvittämään, kohtaavatko koulutus- ja yritys-elämä matkailualalla. Tutkimus suoritettiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta. Tutkinnon tunnettuuden osalta se osoitti, että restonomitutkinto on epäselvä matkailuorganisaatioissa toimiville ammattilaisille. Vaikka restonomi olisikin ollut tutkintonimikkeen tuttu, koulutuksen sisältö oli monille tuntematon. Restonomitutkinto rinnastetaan työelämässä sisällöllisesti ammattikoulutasoiseen tutkintoon. Tämä heijastaa sitä, että koulutuksen tavoitteet ja sisältö eivät ole matkailualalla täysin tunnetut. (Tyni ym. 2008, 9, 48-49.)

Haastatelluista organisaatioista enemmistöllä oli ollut jonkin verran yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa. Yhteistyön todettiin olleen mielekästä ja hyödyllistä. Kaikki organisaatiot kuitenkin toivoivat verkostoitumisen ja yhteistyön lisäämistä alueen yritysten kanssa. Lapissa organisaatiot kokivat hyötynsä tehdystä yhteistyöstä, kun taas Savossa alueen organisaatiot katsoivat yhteistyön hyödyttäneen enemmän Savonia-ammattikorkeakoulua. Ilmi tuli kuitenkin selvästi se, että aktiivista yhteistyötä halutaan lisää. Korkeakoulut pyrkivät rekrytoimaan opiskelijoita ensisijaisesti omalta alueelta ja näin tavoittelevat valmistuneiden sijoittumista oppilaitoksen talousalueelle opintojen jälkeen. Matkailuopinnot painottuvat erityisesti oman lähialueen matkailuun. Restonomiksi valmistuva opiskelija pyritään näin saamaan mukaan oman alueen matkailuelinkeinoon riippumatta siitä, mistä hän on peräisin. Opiskelijoiden sitouttaminen on tärkeää alueen kehityksen kannalta. (Tyni ym. 2008, 49-50.)

Tutkimuksen toimenpidesuositus-osiossa todetaan, että restonomin tutkintonimikkeen tunnettuutta täytyy lisätä. Myös restonomikoulutuksen sisältöä tulee kehittää vastaamaan entistä paremmin työelämän vaatimuksia nyt ja tulevaisuudessa. Moni

elinkeinoelämän edustajista toi esiin sen, että restonomiopintojen tulisi valmentaa enemmän käytännön työtehtäviin. Niinpä muun muassa työharjoittelun roolia tulee jatkossa pohtia. Lopussa todetaan, että myös opiskelijoiden paikallis- ja kulttuurituntemukseen tulee panostaa, sillä tämä auttaa heitä työllistymään oppilaitoksen vaikutusalueelle. Näin heidän osaamisensa, tiedot ja taidot jäävät alueen käyttöön. (Tyni ym. 2008, 81-82.) Tässä opinnäytetyössä selvitetään restonomien paikkakuntasidonnaisuutta sekä nykytilanteen että tulevaisuuden suunnitelmien osalta.

Rovaniemen ammattikorkeakoulunopiskelijat Laura Koivisto ja Marika Matikainen ovat tehneet ammattikorkeakoulujen yhteistyön osana vuonna 2006 selvityksen sekä Rovaniemeltä että Savoniasta valmistuneista restonomeista ja matkailun tradenomeista. Keskeisiä asioita selvityksessä olivat koulutus- ja yrityselämän kohtaaminen, koulutuksen sisällön vastaavuus elinkeinoelämän tarpeisiin sekä oppilaitoksista valmistuneiden sijoittuminen työelämään. Tutkimus suoritettiin strukturoituna puhelinhaastatteluna. Selvitykseen saatiin 155 vastausta. 92 vastaajaa oli Rovaniemen ammattikorkeakoulusta, 63 Savonia-ammattikorkeakoulusta. (Tyni ym. 2008, 39.)

Valtaosa vastanneista (80 %) oli työelämässä ja heistä kolme neljäsosaa yksityisellä sektorilla. 80 % restonomeista oli tehnyt oman alan töitä valmistumisen jälkeen. 80 % oli saanut töitä kuukauden sisällä valmistumisesta. Hiukan yli kolmanneksella valmistumisen jälkeinen työsuhde oli vakituinen. Puolet vastanneista toimi määräaikaissa työsuhhteissa. 70 % työskenteli valmistuttuaan suoritusasteen työtehtävissä, vain noin viidennes esimiestason tehtävissä. Syynä arvellaan olevan työvoiman ylitarjonta, halu työllistyä kotipaikkakunnalle, töiden kausiluonteisuus tai se, että yritykset pitävät yrityskohtaista käytännön koemusta etenevän urapolun edellytyksenä. Yksi syy tähän voi olla myös mikroyritykset, joiden organisaatiokaavio ei yllä muutamaa työntekijää ja omistajaa laajemmaksi, jolloin työtehtävät käsittävät kaikki yrityksen toiminnan tasot nimikkeestä huolimatta. Aluevaikuttavuuden kannalta pieniin tai keskisuuriin yrityksiin työllistyminen on myönteinen asia. (Tyni ym. 2008, 40-41.)

Vastanneista noin 45 % koki koulutuksen vastaavan työelämän vaatimuksia jonkin verran. Ainoastaan pieni osa vastanneista kertoi koulutuksen vastaavan työelämän

haasteisiin hyvin. Vain muutama vastasi ”ei ollenkaan”. Lähes 70 % oli suorittanut osan opinnoistaan ulkomailla. Kansainvälinen kokemus koetaan positiivisena ja hyödyllisenä. Enemmistö valmistuneista koki koulutustaan arvostettavan jonkin verran. Vain pieni osa koki koulutustaan arvostettavan paljon. Noin viidennes koki koulutustaan arvostettavan melko paljon. Tämä tulos kertoo siitä, että ammattikorkeakoulut ovat onnistuneet opetustehtävässään melko hyvin, mutta myös parantamisen varaa vielä on. Tuloksista on osin nähtävissä, etteivät opiskelijat ole täysin tyytyväisiä tutkinnon arvostukseen työmarkkinoilla. Tutkintonimikkeenä restonomi on työnantajille tuttu, mutta sisällöllistä uskottavuutta puuttuu eikä tarkkaa kuvaa valmiiden restonomien pätevyydestä tai esimiestaidoista ole. (Tyni ym. 2008, 42-43.)

Avoimissa vastauksissa useat toivoivat enemmän käytännönläheisyyttä. Monia opiskelijoita mietityttää koulutuksen laaja-alaisuus. Valmistuneen restonomin ongelmana voi olla tutkintonimikkeen sisältö ja sen heikohko tunnettuus. Restonomiksi valmistuttuaan kaikki opiskelijat ovat nimikkeeltään täysin yhteneväisiä, mutta opiskelukokonaisuudet voivat vaihdella suurestikin opiskelijoiden välillä. Monet vastanneista kertoivat työskentelevänsä koulutustaan vastaavassa työssä. Suurin osa heistä kuitenkin toimi suoritustason tehtävissä. Opiskelijat eivät siis itse hahmota täysin, mihin heidät on koulutettu tai heidän mielestään koulutus ei vastaa työelämän esimiestason osaamistarpeisiin. (Tyni ym. 2008, 43-44.)

Aluevaikuttavuuden näkökulmaan siirryessä selvisi seuraavaa; Rovaniemen ammattikorkeakoulusta valmistuneista 61 % jäi vaikuttamaan Lapin alueelle ja 46 % Rovaniemelle. Savoniasta valmistuneista Pohjois-Savon alueelle jäi lähes puolet valmistuneista. Tutkimuksesta selvisi myös, että opiskelupaikkakunnalle jäi nimenomaan eniten suoritustason työtehtävissä olevia. Perhesuhteet olivat yksi suurimmista paikkakunnan valintaan vaikuttavista tekijöistä. Maakuntaan jääminen, vaikka se merkitsee samalla mahdollisesti ns. suoritustason työtehtäviä, vaikuttaa näin ollen tietoiselta valinnalta. (Tyni ym. 2008, 45.)

Haaga-Helia ja Haaga-Perho

Haaga-Helian ja Haaga-Perhon vuonna 2011 tekemän tutkimuksen mukaan matkailuala tarjoaa lähes varman työllistymisen restonomeille. Kyselyyn vastasi yli 1000 restonomia. Vain 2 % restonomeista oli tutkimuksen tekoheikellä työttömänä.

Viimeisen vuoden aikana työttömänä tai lomautettuna on ollut 10 % vastaajista. Noin 40 % ilmoittaa opiskelleensa jotain restonomitutkinnon suorittamisen jälkeen. Pääosa, yli 80 % työskentelee toisen palveluksessa kokopäivätyössä. Yrittäjänä toimii 3 %. Hieman alle puolet ilmoittaa, ettei ole kiinnostunut yrittäjyydestä. Suurin osa restonomeista on kokopäivätyössä jo valmistumishetkellä tai työllistynyt heti valmistumisen jälkeen. Yli 90 % oli työelämässä jo opintojen ohella. Vastaajista 26 % on työllistynyt muulle kuin omalle alalleen. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2011.)

Tutkimuksesta selvisi, että valmistuessaan 60 % restonomeista on työskennellyt suoritustason tehtävissä. Tutkimuksen toteutushetkellä kuitenkin 44 % oli edennyt urallaan päällikkötasolle tai työnjohtoon ja 10 % liikkeenjohtoon. 64 % vastaajista työskenteli pääkaupunkiseudun talousalueella. Noin puolet näkee itsensä melko tai erittäin todennäköisesti työskentelemässä ulkomailla myöhemmin tulevaisuudessa. Kysyttäessä tulevaisuuden toiveista työtehtäviä kohtaan vastaukset jakautuvat melko tasaisesti erilaisten esimies- ja asiantuntijatehtävien kesken. Opetustehtävissä viiden vuoden päästä tahtoisii olla 28 % vastaajista, yrittäjänä 14 % ja suoritustason tehtävissä 9 %. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2011.)

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Jyväskylän ammattikorkeakoululta julkaistiin ammattikorkeakoulun vaikuttavuutta työelämän näkökulmasta arvioiva tutkimus vuonna 2012. Vaikuttavuutta arvioitiin restonomien sijoittumisella työelämään, heidän arvioilla ammattikorkeakouluopintojen merkityksestä itselleen sekä ammattikorkeakoulun kehittäjien ja työelämän edustajien mielipiteillä. (Mikkonen 2012.)

Työelämän edustajat pitivät matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkintoa hyvänä koulutuksena. Valmistuneiden restonomien arveltiin työllistyneen hyvin sekä työelämän edustajien että koulutuksen kehittäjien keskuudessa. Arvaus osui tässä tapauksessa oikeaan, sillä vuoden kuluttua valmistumisestaan 85 % työsuhteista oli kokoaikaisia. Suurin osa oli sijoittunut asiantuntija- tai esimiestehtäviin ja enemmistö koki, että heidän työnsä vastasi hankittua koulutusta. Vain 18 % toimii tehtävissä, jotka eivät näyttäneet kuuluvan alan asiantuntijuusalueille. Näiden tulosten valossa on voitu todeta, että ammattikorkeakoulun vaikuttavuudelle on näyttöä ja koulutukselle on paikkansa Suomen koulutuskirjossa. Ammattikorkeakoulujen ja työelämän

edustajien yhteistyötä on vahvistettava edelleen, jotta työelämän ammatti-identiteettejä pystytään vahvistamaan. (Mikkonen 2012.)

Ravintola-alan tila Suomessa

Savonia-ammattikorkeakoulun matkailun koulutusohjelman opiskelija Elina Jokinen, on vuonna 2005 tehnyt opinnäytetyönään tutkimuksen ravintola-alan työllisyysnäkyistä Suomessa. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla haastattelulla, joka suunnattiin eri ravintola-alan yrityksille Kuopiossa ja Jyväskylässä. Tulosten perusteella ilmeni alan hektisyys ja sen vaikutus työsuhteisiin ja etenemismahdollisuuksiin. Samalla nousi esiin koulutuksen ja ammattitaidon entistä tärkeämpi merkitys. Saadakseen töitä tänä päivänä on tehtävä paljon pohjatyötä, oltava joustava, monipuolinen ja ehkä hieman nöyräkin. (Jokinen 2005.)

Tutkimuksesta kävi ilmi, että kaikissa yrityksissä oli muutama vakituinen kuukausipalkkalainen ja loput osa-aikaisia. Vuokratyön käyttö on yleisempää ketjuyrityksissä, mutta sitä käytetään lähinnä kiire- tai sesonkiaikoina. Vuokratyön koetaan alentavan arvostusta ammattitaitoa ja alaa kohtaan. Vakituiseen työsuhteeseen pääsyn mahdollisuudet ovat yritysten edustajien mukaan heikot. Suuremmissa yrityksissä etenemismahdollisuuksia löytyy, jos on kiinnostusta ja intoa, pienemmissä esimiestason tehtäviin pääsee yleensä vain suhteiden tai eläköitymisen seurauksena. Monipuolisuus ja erityisosaaminen koetaan erityisen tärkeäksi rekrytoitaessa. Usein työhön otetaan entinen harjoittelija. (Jokinen 2005.)

Ravintola-alan tulevaisuus näyttää tutkimuksen valossa hyvin positiiviselta. Kun on ruuan kanssa tekemisissä, töitä riittää. Ravintola-ala on hyvin hektinen ja yhä harvempi viitsii jäädä alalle pidemmäksi aikaa. Restonomitutkinnon arvostus on nousussa, kun tiedetään enemmän tutkinnosta ja sen sisällöstä. Jokisen tutkimuksen mukaan restonomeille on työtä ravintola-alalla, mutta onko työ koulutusta vastaava tasoa, onkin eri asia. Yleensä restonomien työtehtävät ovat samoja kuin muillekin työntekijöille. Esimiestehtäviin päästään vasta kokemuksen kautta. (Jokinen 2005.)

3.4 Restonomikoulutuksen tulevaisuus

Voiko restonomien työllistyminen suoritustason tehtäviin kertoa ylikouluttamisesta? Ylikoulutuksesta voidaan puhua tapauksissa, joissa korkeakoulutetut sijoittuvat rutiininomaisiin töihin, joissa he eivät voi täysin käyttää kaikkia koulutuksestaan saamia tietoja ja taitoja tai silloin, kun koulutetaan määrällisesti liikaa eli koulutettuja on paljon työttömänä valmistumisen jälkeen. Pohjois-Savon osalta asia ei ole yksiselitteinen. Alueella matkailuelinkeino muodostuu ensisijaisesti mikro- ja pk-yrityksistä. Näissä yrityksissä on harvoin erillisiä esimies- tai asiantuntijatehtäviä. Osa restonomeista työskentelee osan vuodesta esimiestehtävissä ja osan suoritustasolla. Edellä mainitut yritykset tarvitsevat ja työllistävät runsaasti restonomeja, sillä he omaavat juuri sitä tietoa ja taitoa mitä tarvitaan. Koulutusta vastaavat, vaativimmat työtehtävät täyttävät vain osan työajasta, niiden ohella restonomin työ sisältää myös käytännön tason tehtäviä. (Tyni ym. 2008, 77.)

Kesäkuussa 2011 valmistunut Pohjois-Savon maakuntahallituksen esitys koulutustarjonnasta vuodelle 2016 on laadittu yhteistyössä oppilaitosten, elinkeinoelämän, työmarkkinajärjestöjen, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen sekä maakuntaliiton kanssa. Taustatietoa saatiin n. 80 yrityksen ja asiantuntijoiden haastatteluista sekä valmistuneiden sijoittumistiedoista. Pohjois-Savon alueella matkailu- ravitsemis- ja talousalalla esityksessä perustutkinnon aloittajamäärää laskettaisiin 4 % ja ammattikorkeakoulututkinnon aloittajamäärää 11 %. Matkailualan koulutus on ollut viime vuosina suosittua nuorten keskuudessa, mikä on johtanut koulutuksen ylitarjontaan. Matkailualan työvoimatarve ei ole kehittynyt samaa vauhtia. Lisäksi alan useiden ammattien työntekijät ovat nuoria, jolloin poistuma on suhteellisen pientä. Matkailualalla on kuitenkin kasvupotentiaalia mm. ohjelmapalveluissa. Ammatillisen peruskoulutuksen osalta pudottamispaineita on tullut muun muassa heikon työllistymisen vuoksi. Toisaalta tutkinnon suorittaneilla jatko-opiskelu on yleistä. Ammattikorkeakoulutuksen vetovoima ja valmistuneiden työllistyminen on sen sijaan ollut hyvällä tasolla. (Pohjois-Savon liitto 2011.)

Akavan opiskelijat haluavat nostaa vastavalmistuneiden työllistymisen käynnissä olevan ammattikorkeakoulu-uudistuksen keskiöön. Akavan opiskelijat pelkäävät, että säästöpainee näkyvät esimerkiksi ura- ja rekrytointipalvelujen sekä harjoitteluohjauksen heikentymisenä. Niihin kohdistuvat säästöt hidastaisivat

opiskelijoiden työllistymistä ja heikentäisivät työurien pidentämismahdollisuuksia, Akavan opiskelijavaltuuskunta AOVA:n puheenjohtajan Ted Apter sanoo. Akavan opiskelijat vaativat, että työelämälähtöisyys otetaan uudistuksen myötä entistä tärkeämmäksi osaksi laadukasta koulutusta ja ammattikorkeakoulujen tulee panostaa siihen, että esimerkiksi tutkinnon yhteydessä suoritettavat työharjoittelut ja opinnäytetyö edistävät työllistymistä valmistumisen jälkeen. Koulutustarjonnan ja ammattikorkeakoulukentän supistaminen on perusteltua muun muassa ikäluokkien pienenemisen vuoksi. Säästöpainot eivät voi kuitenkaan johtaa koulutuksen laadun heikentymiseen siten, että tutkintojen työmarkkina-arvo laskisi, Apter korostaa. (Akavan opiskelijat 2012.)

4 URATAVOITTEET

4.1 Käsitteiden määritelmä

Uralla on perinteisesti tarkoitettu yksilön keräämää työkokemusta, joka karttuu ajan kuluessa usein yhden toimi- ja tehtävänalan sisällä. Usein on käytetty käsitettä uraputki kuvaamaan nousujohteista uraa aste kerrallaan yhä haastavampiin ja vastuullisempiin tehtäviin. Uraputken tilalle on sittemmin tullut urapolku, joka tarjoaa yksilölle useita erilaisia vaihtoehtoja ja haaroittumia. Se on monien mahdollisten polkujen verkosto jossa vastuu omista reittivalinnoista korostuu. Vaihtoehtoisista poluista valitaan yksilölle sopivin osin ulkoisista tekijöistä (esim. kilpailu) ja osin sisäisistä tekijöistä (tarpeet ja motiivit) johtuen. Oman uran rakentaminen ei etenkään nykyaikana ole välttämättä suoraviivaista, vaan välillä työntekijä saattaa edetä sivusuunnassa. Samassa organisaatiossa on oltava valmis vaihtamaan tehtäviä. Työpaikkakierto ja tehtäväkierto yleistyvät. Monissa tapauksissa työ säilyy periaatteessa samanlaisena, mutta vastuu kasvaa. (Lampikoski 1998, 9-11.) Suurissa yrityksissä ulkoinen liikkuvuus on vähäisempää ja sisäinen yleisempää, sillä niissä on enemmän ylenemismahdollisuuksia ja erilaisia tehtäviä. Pienissä yrityksissä taas samanlaisia mahdollisuuksia ei ole tarjolla. (Mikkonen 2012.)

Valtaosa urakirjallisuudesta korostaa nuorten aikuisten uravalinnan tärkeyttä, mutta samalla tiedostaa päätöksen teon vaikeuden nuorella iällä. Toisinaan nuoret ovat myöhemmin tyytymättömiä tekemiään päätöksiä kohtaan. Kirjoittavat esitettävät, että urasopeutumisesta kuuluisi tulla uusi urateorioiden ja -käytäntöjen pääkäsite uravalinnan sijaan. Artikkelissa kyseenalaistetaan nuorten aikuisten tarve tarkasti päättää urastaan perinteisten uramääritelmien perusteella ja väitetään, että tietoinen päätöksen teko ei ole yhtä optimaalinen urasuunnittelustrategia kuin yleisesti luullaan. Lisäksi väitetään, että perinteiset urateoriat eivät ole enää päteviä eivätkä riittäviä ja ne tulisi korvata uusilla käsitteillä, jotka korostavat urasopeutumista, johon kuuluu mukautuminen, erilaisten roolien omaksuminen ja lyhytjänteinen päätöksenteko. Perinteisesti ura on määritelty prosessiksi, jossa yksilöt tekevät kapeita valintoja löytääkseen ja kehittääkseen itseään työelämässä. Pääosa urateorioista kuvaa periaatteita jotka ohjaavat tätä prosessia. Koska tulevaisuudessa muuttuvat työmarkkinat vaativat nopeaa sopeutumiskykyä ja nopeaa tietojen ja taitojen soveltamista, perinteiset kapeat urat todennäköisesti vähenevät.

Tulevaisuuden urat tulevat sisältämään jaksoittaisia vaihteluita ammattien ja työtehtävien välillä. Lisäksi tavanomainen vakauteen tähtäävä urakehityspolku korvaantuu urilla, joille on luonteenomaista elinikäinen oppiminen ja muutos, eivätkä urapolut ole jatkossa ennustettavissa pitkälle tulevaisuuteen. (van Vianen, De Pater & Preenen 2009, 289-309.)

Suomessa noin 20–30-vuotiaiden keskuudessa on syntynyt viimeaikoina karkea kahtiajako, jonka mukaan työ ja ura muodostavat yhä suuremman osan elämästä ja työelämä sekoittuu yksityiselämän kanssa. Samaan aikaan niiden osuus, joille työ on merkityksetöntä tai pakollinen keino ansaita rahaa, lisääntyy. Yksi muutoksista on ennen kaikkea ihmisen ammattien määrä ja monipuolisuus yhden työuran aikana. On ennustettu, että kahdesta kolmeen pidempikestoista ammattiuraa työntekijää kohden olisi tulevaisuuden urapolkujen keskiarvo. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 23.)

Nykyaikainen urasuunnittelu on kokonaisvaltaista elämän suunnittelua. Mielekäs työura tukee vahvasti onnistumista elämän muilla alueilla ja muut antoisat alueet puolestaan auttavat onnistumista työuralla. Monipuolistuvien ja hektiseksi muuttuvien työmarkkinoiden seurauksena urasuunnittelu on myös ajan tasalla pysyttelemistä, tulevaisuuden työtrendien haistelua ja jatkuvaa, monipuolista itsensä kehittämistä ja elinikäistä oppimista. Urasuunnitelmaa täytyy säännöllisesti tarkistaa ja uudistaa vastaamaan uusia tarpeita, osaamista, haasteita ja mahdollisuuksia. Eri tekijöiden pohtiminen on urasuunnitteluprosessissa erittäin tärkeää. Enää ei voi olettaa, että kerran mietitty tai aloitettu ura on lopullinen. Monen ihmisen ura muodostuu sattumanvaraisesti ja ennalta suunnittelemattomasti erilaisten ulkoisten ja sisäisten tekijöiden johdattamana (Lampikoski 1998, 12-17.)

4.2 Tarpeet ja motiivit urasuunnittelussa

Työuraa voidaan tarkastella myös Maslowin vuosikymmeniä sitten kehittämän tarvehierarkian näkökulmasta. Tarvehierarkia esitetään useimmiten pyramidimallissa, jonka alimmat tarpeet liittyvät hengissä pysymiseen, elannon, ravinnon ja suojan hankintaan. Kun ensimmäiset tarpeet on tyydytetty, siirrytään ylempiin tarpeisiin, kuten sosiaalisten kontaktien, henkisten ja lopulta itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Uran valinta tapahtuu iän mukaisesti prosessina, ja usein se on kompromissi

ympäristön mahdollisuuksien ja rajoitusten sekä omien kykyjen ja toiveiden välillä. (Kahri ym. 1994, 10-11.)

Maslowin teorian ongelmana urasuunnittelussa on se, että monet eivät tiedosta korkeampia tarpeitaan. Maslow arvioikin, että yksi prosentti ihmisistä todella toteuttaa itseään, vaikka se olisi mahdollista huomattavasti useammalle. Se vaatii vain asioiden selkeyttämistä ja niiden mukaan toimimista. Olemme työssä suuren osan valveillaoloajastamme. Jos työmme ei ole mielekäästä ja palkitsevaa, meidän on vaikea toteuttaa itseämme ja kokea tyydytystä ja onnellisuutta. Siksi omaa uraa kannattaa suunnitella omien työarvojen ja tarpeiden pohjalta. Niiden selkeyttämiseen on hyvä käyttää aikaa ja vaivaa. Työnteko on kuin purjehtimista; yhdelle riittää mukava veneessä olo, kun taas toinen haluaa itse soutaa ja ohjata. (Lampikoski 1998, 19-20.) Yksilön motivaatiotekijöiden tunnistaminen on erittäin tärkeää, sillä jos tietää, mistä motivoituu, soveltuvien ja mielekkäiden tehtävien löytäminen on huomattavasti helpompaa. Yleensä ihminen suoriutuu parhaiten rooleissa, joissa hän on sisäisesti motivoitunut. (Airo ym. 2008, 52.)

Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan ihmisessä itsessään luonnollisten ominaisuuksien ja arvojen synnyttämää motivaatiota. Tällaisia ovat tyypillisesti erilaiset kiinnostuksen kohteet, auttamisen halu, vaikuttamishalu tai kova kilpailunhalu. Kansankielessä käytetään sanaa kutsumusammatti työstä, jonka ihminen valitsee puhtaasti sisäisten motivaatioidensa pohjalta. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan ulkopuolisten tekijöiden synnyttämää motivaatiota, käytännössä työnantajan puolelta tulevia palkkioita, rahaa, haasteita tai tavoitteita. (Airo ym. 2008, 57-58.) Sisäinen motivaatio on yleensä pitkäkestoista, kun taas ulkoiset motivaatiotekijät ovat lyhytkestoisia ja heikkenevät, kun tavoite on saavutettu. Iän myötä tapahtuu kuitenkin muutoksia. Nuoremmille työntekijöille pitkät päivät ovat hyväksytyjä, koska usein niiden avulla halutaan varmistaa uran eteneminen. Vanhempana kuitenkin tällainen määrällinen panostus ei ole itsessään kiinnostavaa, kun uralla on jo edetty riittävästi. On tavallista, että vanhemmiten ihmiset ovat enemmän kiinnostuneita yhteistyöstä kuin kilpailusta. (Airo ym. 2008, 66-67.)

4.3 Ura-ankkurit

Uravalinnassa voidaan katsoa olevan lopulta kyse enemmän yksilön sisimmästä olemuksesta kuin ulkoisista tekijöistä. Tämän sisimmän olemuksen toteuttamiseen liittyvät myös niin kutsutut ura-ankkurit. Ura ankkurit ovat yksilön työmotivaation perustana heijastaen samalla myös yksilön arvoja ja asenteita sekä kykyjä ja taitoja. Ankkurit ohjaavat yksilön ammatillisen identiteetin kehittymistä ja vaikuttavat myös urapäätöksiin. Suomen työorientoituneessa kulttuurissa yksilön minäkuva rakentuu usein ammatillisen minäkuvan varaan, joka koostuu kolmesta komponentista. Ne muodostavat yhdessä yksilön ura-ankkurin. (Kattelus, Tammeaid & Jokinen 2002, 23-24.)

Ura-ankkurin muodostavat komponentit ovat:

1. Kyvyt ja taidot
2. Motiivit ja tarpeet
3. Arvot ja asenteet

Komponenttien pohjalta eri ura-ankkurit ovat:

1. Työsuhteen turvallisuus ja pysyvyys
2. Itsenäisyys, vapaus, riippumattomuus ja autonomia
3. Luovuus ja yrittäjyys
4. Ammatillinen erityistaito ja asiantuntijuus
5. Liikkeenjohdollinen pätevyys, esimiespätevyys, johtaminen
6. Palvelu, omistautuminen, arvojen hyväksi toimiminen
7. Haasteellisuus
8. Elämän eheys ja tasapaino (Kattelus ym. 2002, 24.)

Jotkut tutkijat laskevat ankkureihin myös paikkakuntasidonnaisuuden. Tämä voidaan tosin sisällyttää turvallisuushakuisuuteen. Monet ihmiset voivat tuntea vetoa useampaan eri ankkuriin, mutta pakottavassa valintatilanteessa on yksi ankkuri ylitse muiden. Ankkuri antaa perusteita valinnoille, koska yksilö pyrkii toteuttamaan itselle tärkeitä asioita. Yksilö mittaa menestymistään tällöin suhteessa omaan ankkuriinsa eikä yhteiskunnan tai muiden ulkopuolisten tekijöiden määrittämään menestykseen.

Kokemuksen lisääntyminen ja yksilön kehittyminen voi muuttaa ankkuria. Mikäli yksilö on voinut vapaasti valita itselle sopivimman työnsä, hän on todennäköisesti löytänyt ankkurinsa. Monet ovat kuitenkin pakotettuja ulkopuolisten tekijöiden, kuten taloudellisen tilanteen tai perheen takia valitsemaan ura-ankkuristaan poikkeavan työn. (Kattelus ym. 2002, 24-26.)

4.4 Nuorten uratavoitteet

Jokaisen opiskelua suunnittelevan kriteerit opintoalan valinnassa ovat yksilöllisiä. Joillekin tulevan ammatin palkkauksella tai statuksella sekä etenemismahdollisuuksilla on erityisen suuri merkitys. Toiset taas painottavat motivaatioidensa pohjalta sisällöllisiä tekijöitä, kuten työn kiinnostavuutta tai haasteellisuutta. Etukäteispohdinnat siitä, millaista eri koulutusaloilla opiskelu ja työllistymismahdollisuudet tulee olemaan, ovat usein epätarkkoja ja suuntaa antavia. Todellisuus käy ilmi vasta valinnanteon jälkeen. Näiden pohdintojen syventämiseen kannattaa käyttää paljon aikaa. (Airo ym. 2008, 78.)

Tiedot työelämän todellisuudesta ovat jo opiskeluaikana eri tavoin saatavilla. Muun muassa kesätyöt, työharjoittelut, alumniin tarinat ja työnantajien vierailut oppilaitoksessa luovat kuvaa erilaisten polkujen mahdollisuuksista työelämässä, vaikka tiedon mieltäminen konkreettisesti voi olla vaikeaa. Nuorena, identiteetin ja vasta kehittyessä, myös omien tavoitteiden ja soveltuvuuksien tunnistaminen on hankalaa. Olisi hyödyllistä jo opiskeluaikana oppia tunnistamaan omat piirteensä ja työskentelytyylinsä vahvuudet ja valintoja ohjaavat motiivit. Tunnistaminen ei kuitenkaan todellisuudessa ole helppoa, vaikka apuna on opinto-ohjaajia ja ammatinvalintapsykologeja, sillä heidän tuntemuksensa jää usein osin teoreettiselle ja pinnalliselle tasolle. Lähipiirillä on usein erityisen suuri merkitys, kun tämän päivän nuori valitsee opiskelupaikkaa ja suunnittelee uraansa. Ensimmäinen työpaikka on usein sattumaa ja alaa vaihdetaan moneen otteeseen. Vastavalmistunut henkilö pyrkii yleensä mahdollisimman moneen työpaikkaan ja usein ensimmäiseen tarjoukseen tartutaan. (Airo ym. 2008, 77.)

Työelämään ja koulutukseen liittyy informaatiotulvasta huolimatta myös paljon harhaluuloja. Useat koulutautuvat työttömiksi, kun tiettyyn tutkintoon koulutetut eivät

valmistumisajankohtanaan enää olekaan kysyttyjä tai heitä koulutetaan liikaa ja liian korkealle tasolle. Toisaalta lyhyempi ja usein varmemmin työllistävä ammatillisen perustutkinnon polku kärsii hakijapulasta. Eräissä ammateissa vastavalmistuneet suorastaan viedään käsistä. Yhteiskunnassa koulutuksen korostaminen on johtanut siihen, että elämän alkamista tavallaan odotetaan, kunnes valmistutaan. Työelämään siirtyvien yksilöiden koulutustaso on jo pitkään ollut keskimäärin korkeampi kuin avautuvien tehtävien vaatimustaso. Vastavalmistunut ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut voi todeta työllistymisensä olevan vaikeaa ja samaan aikaan nähdä alempien koulutustasojen työvoimapulauutisia. Tällaisessa tilanteessa varmasti moni pohtii, hakeako sinnikkäästi koulutusta vastaavaa työtä vai laskeako vaatimustasoa ja tehdä jotain työtä elannon eteen parempaa työtarjousta odotellessa? Moni vastavalmistunut miettii, kävikö kouluja ikään kuin varastoon ja muodon vuoksi, kun saman ajan olisi jo voinut käyttää työkokemuksen kartuttamiseen. Työelämään siirtymisen hetkellä eri realiteetit konkretisoituvat usein varsin eri tavalla kuin mitä opinto-oppaissa luvataan tai mielikuvissa oletetaan. (Airo ym. 2008, 79-85.)

Muuttovalmius toiselle paikkakunnalle on opiskeluista työelämään siirtyessä tärkeämpää kuin koskaan, vaikka se on toki uran vaikein oven avaus. Usein paikkakuntaa koskeviin päätöksiin ikään kuin ajaudutaan sattumanvaraisesti elämäntilanteiden muuttuessa. Muuton tai opiskelupaikkakuntaan sitoutumisen seurauksia ei pysty ennustamaan. Suomalaiset keskimäärin muuttavat suhteellisen vähän työn perässä, joten aloituspisteen valinta on entistäkin tärkeämpää. (Airo ym. 2008, 91.) Opintojen aikana suoritettujen tenttien, kurssien ja lopputöiden arvosanat ovat työelämään siirryttäessä vaihtelevasti merkityksellisiä. Arvosanoista ollaan kuitenkin vähemmän kiinnostuneita kuin usein uskotaan. Usein pelkkä tutkinnon olemassaolo ja keskiarvojen tasoiset arvosanat ovat useimmiten riittäviä. Erityisen hyvät arvosanat ja keskiarvot saattavat toki johtaa valituksi tulemiseen tilanteessa, jossa ehdokkaat ovat muuten tasaväkisiä. Lopputyö on erityisen merkityksellinen ja voi parhaillaan johtaa halutun työpaikan saantiin. Aiheen onnistunut työelämäkeskeinen valinta voi edesauttaa myöhempää työpaikan saantia huomattavasti. (Airo ym. 2008, 93-94.)

Vaihto-opiskelun hyötyjä ovat muun muassa vieraiden kulttuurien oppiminen, kielitaidon kohentuminen, paikanvaihtoon tottuminen, itsenäisyyden kasvu ja uusien verkostojen rakentuminen. Useimmiten sekä opiskelijat että työelämän edustajat pitävät näitä jaksoja mielenkiintoisina ja hyödyllisinä. Ulkomaan jaksot kannattaa

toteuttaa tavoitteellisesti, jotta hyödyt maksimoituvat. Työnantajat arvostavat erityisesti hankittua kielitaidon sujuvuutta, mutta yksittäisenä asiana opiskelijavaihdon painoarvo rekrytointipäätöksissä on pienehkö. Yleensä työnantajat arvostavat erityisen paljon opiskelun ohella työskentelyä ja nimenomaan työkokemuksen määrää enemmän kuin sen toimialaa. Valmistumisen jälkeen moni työnhakija vähättelee tai selittelee arkisia opiskeluaikaisia työkokemuksiaan. Tämä ujostelu on turhaa ja perustuu väärin oletuksiin palkkaajan odotuksista. Yksilön kehittymisen kannalta maanläheisissä töissä työskentely on hyödyllistä ja avartavaa. Paras ajankohta opiskeluaikana omaan koulutukseen liittyvän työkokemuksen hankkimiseen on opintojen loppusuoralla, kun tiedot ja taidot ovat jo ehtineet kehittyä ja työelämän edustajat tietävät, että henkilö on pian tulossa kokonaan työmarkkinoille. (Airo ym. 2008, 94-96.)

Akavan erityisalojen ”Nuoret jäsenemme työelämässä” -selvitys, joka suoritettiin 8000 jäsenelle vuonna 2010, käsittelee työn merkitystä Akavan jäsenille. Kyselyyn vastasi noin 2000 jäsentä, joista hieman yli viidennes oli alle 30 -vuotiaita. Heiltä kysyttiin mitä ansiotyö heille merkitsee, millainen on ihannetyöpaikka, mitä esimieheltä odotetaan ja millaiseksi vastaajat arvioivat työelämän vuonna 2025. Tuloksista kävi ilmi, että nuorille työ ei merkitse synkkää ja arkista puurtamista, vaan mahdollisuutta kehittää osaamista ja toteuttaa mielekkäitä asioita mielekkäässä yhteisössä. Mielenkiintoiset tehtävät ovat palkkaa tärkeämpiä. Tärkeimpinä työn ominaisuuksina esiin nousi mm. etenemismahdollisuudet, joustavuus, kannustus ja palaute. Nuori sukupolvi painottaa selkeästi enemmän työn sosiaalisia аспекteja, kuten ilmapiiriä, työympäristöä, työtovereita sekä verkostoitumista. Työpaikalta toivotaan avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä ja mielenkiintoisia työtehtäviä. Myös viihtyisä työympäristö ja mukavat työtoverit nousivat esiin. Työpaikkaan ei enää sitouduta niin vahvasti ja työpaikan vaihtamisen kynnyks on matala. Työpaikkaa ollaan valmiita vaihtamaan mielekkäämpään, vaikka tulotaso laskisi. (Akavan erityisalat 2010.)

Vastavalmistuneen restonomin haastattelu

Savon Sanomat julkaisi elokuussa 2011 artikkelin, jossa Savonia-ammattikorkeakoulusta vasta valmistunut restonomi kertoo matkailu-, ravitsemis- ja talousalan mahdollisuuksista ja omista unelmistaan. Artikkelin on kirjoittanut Aulikki Elo. Tuore restonomi toivoo, että pohjoissavolaiset yritykset verkostoituisivat yhä

enemmän keskenään ja kehittäisivät aluetta matkailullisesti yhdessä. Hän on erittäin tyytyväinen saamaansa koulutukseen ja odottaa innolla tulevaisuutta. Vasta valmistunut restonomi toteaa, että tällä hetkellä hän työskentelee ammattikorkeakoululle, mutta hän haaveilee yrittäjyydestä. Hän on ollut myös mukana tekemässä savolaista ruokamatkakirjaa. Tuore restonomi painottaa, että vieraiden kulttuurien tuntemus, jota hän on juuri opiskellut kesäyliopistossa, on alalla pärjäämisen kannalta tärkeää. Myös venäjän kieli ja suhteet itärajan taakse kiinnostavat, sillä venäläisten matkustus suomeen kasvaa koko ajan. (Elo 2011.)

Savonia-ammattikorkeakoulun osaamisaluejohtaja korostaa alalla sosiaalisuuden lisäksi kuuntelutaitoja, nopeaa reagointikykyä ja savolaista pelisilmää. Hän sanoo, että alalla pitää uskaltaa ottaa myös riskejä. Maatilamatkailu voisi olla yksi kehittämisen kohde. Yrittäjien lisäksi restonomeista voi tulla esimerkiksi hotellinjohtajia, ravintolapäälliköitä tai alansa opettajia, Sääski toteaa. Artikkelissa kerrotaan myös, että ikävä kyllä restonomikoulutus sotketaan edelleen helposti hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoon, josta valmistuu tarjoilijoita, kokkeja ja hotellivirkailijoita. (Elo 2011.)

Matkailualan opiskelijoiden uraodotuksia

Tiia Sipolainen on tehnyt toukokuussa 2004 opinnäytetyönään tutkimuksen matkailualan opiskelijoiden uraodotuksista. Kvalitatiivisen eläytymismenetelmän avulla opiskelijat Savonia-ammattikorkeakoulussa, Satakunnan ja Rovaniemen ammattikorkeakoulussa orientoitiin eläytymään joko tyydyttävään tai epätydyttävään työtilanteeseen, jossa he saattaisivat olla viiden vuoden kuluttua koulutuksesta valmistuttuaan. Opiskelijoiden henkilötaustaa selvitettiin pienimuotoisella kyselyllä, jolla pyrittiin selvittämään mahdolliset yhtäläisyydet henkilötaustojen ja uraodotusten välillä. (Sipolainen 2004.)

Tutkimukseen osallistui yhteensä 120 opiskelijaa. Tuloksissa heidät on jaettu odotuksien ja pelkojen perusteella kahdeksaan tyyppiin: turvallisuushakuiset, uraohjukset, luovat, epäonniset, toiveikkaat, seikkailijat, autonomiset, sekä etsijät. Opiskelijat jakautuvat eri tyyppisiin melko tasaisesti. Pienellä erolla muihin suurin osa (21 vastaajaa) kuitenkin kuuluu turvallisuushakuisiin, joille turvallinen ja vakiintunut elämänrytmi ovat tärkeässä roolissa. Muun kuin oman alan työtä ei pohdita vaihtoehtona ja opiskelija pelkääkin, ettei saa tehdä koulutusta vastaavaa

työtä. Tästä huolimatta muuttohalu on vähäistä eikä turvallisuushakuinen halua jättää kotiseutuaan. Parisuhde ja perhe määräävät tahdin ja siksi vakiintuneisuus ja tulevaisuuden ennakoitavuus on tärkeää. Turvallisuushakuinen haluaa luoda uraa yhdessä tai toistensa kaltaisissa organisaatioissa. Eteneminen on tärkeää mutta liikkuvuus hyvin erilaisten työtehtävien välillä ei juuri kiinnosta. Kaikki tutkimuksessa turvallisuushakuisiin luokitellut ovat alle 25-vuotiaita ja lukion käyneitä. (Sipolainen 2004.)

Seuraavaksi eniten joukossa on uraohjuksia, toiveikkaita ja seikkailijoita. Uraohjukset ovat kaikki niin ikään lukion käyneitä ja he ovat kunnianhimoisia ja arvostavat kouluttautumista. Suoritusasteen tehtävät ovat heille pakollinen hidaste. Toiveikkaat ovat työelämässään epäonnistuneita, jotka eivät kuitenkaan vastoinkäymisistä huolimatta lannistu. Toiveikas tyyppi uskoo myös hankkivansa jatkokoulutusta ja löytävänsä sitä kautta ulospääsyn mahdollisista vaikeuksista. He kokevat muidenkin alojen työt mahdollisina tulonlähteinä. Seikkailija on nautiskelija, joka arvostaa uusia elämäkokemuksia ja jolla on valtava tarve nähdä ja kokea. Seikkailijoiden pelkona on liallinen sitoutuminen kotiseutuun, työpaikkaan tai perheeseen. Haasteettomuus tai rutiininomaisuus saa tyyppin tylsistymään nopeasti. Useimmat seikkailijoista haluavat työskennellä ulkomailla ja ulkoilmassa sosiaalisissa ja fyysisissä tehtävissä. (Sipolainen 2004.)

Yleisesti opiskelijat odottivat työltään haasteita, mahdollisuutta käyttää kykyjään, vaikuttaa työhön ja edetä uralla. Hyvää toimeentuloa ei pidetä niin tärkeänä, että se korostuisi muihin odotuksiin nähden. Työn merkitys koetaan yksilöllisesti, eikä uratavoitteilla ole selvää yhteyttä ikään, sukupuoleen tai työkokemukseen. Lisäksi on huomioitava, että uraodotukset tulevat muuttumaan mm. elämäntilanteen ja yhteiskunnan muutosten mukaan. Tutkimuksessa esitetyt uratyypit linkittyvät kirjallisuusosiossa aiemmin esitettyihin ura-ankkureihin. Tässä opinnäytetyössä vastauksia ei tulla jakamaan Sipolaisen tavoin ryhmiin, sillä haastatteluiden kohteena oleva otos on huomattavasti pienempi. Tästä syystä luotettavaa ja toimivaa luokittelua on vaikea toteuttaa. Sen sijaan työssä tutkitaan näihin uratyyppeihin liittyviä uravalinnan osia, kuten paikkakuntasidonnaisuuden tasoa, etenemisen tärkeyttä, taustojen ja uratavoitteiden yhteyttä sekä työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä. (Sipolainen 2004.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusongelma

Vanhan sanonnan mukaan hyvä kysymys on jo puoli vastausta. Tutkimusongelma on usein kysymyksen muodossa ja se tulisi tarkkaan harkita ja muotoilla ennen kuin ryhdytään varsinaiseen aineiston keruuseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 125.) Tutkimuksen hyödyllisyys ja onnistuminen riippuu suuresti nimenomaan ongelman määrittämisen onnistuneisuudesta. Empiirisen osan suunnittelu ja toteutus selkiytyvät, kun tutkija tietää, mihin hän on vastausta hakemassa. Tutkimusongelma joudutaan usein paloittelemaan pienempiin osiin, alaongelmiin, jotka puetaan kysymysmuotoon ja joihin esitetään vastaukset tutkimusraportin eri luvuissa. (Heikkilä 2010, 23.) Alaongelmiin saadut vastaukset tekevät mahdolliseksi vastata myös pääongelmaan. Tutkimusongelmia esitettäessä tulee selvittää, miksi juuri näihin ongelmiin päädyttiin ja miksi ongelmat rajattiin esitetyllä tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, 128.)

Minkä tahansa opiskelualan tavoin restonomiopiskelijoita mietityttää muun muassa se, mikä heitä odottaa valmistumisen jälkeen millaisiin työtehtäviin he voivat pätevyydellään hakea, kuinka laajan kirjon erilaisia työympäristöjä ala käsittää ja millaiset ovat alan etenemismahdollisuudet. Aiemman tutkimuksen ja opinnäytetyön aiheeseen liittyvien keskustelujen perusteella voidaan todeta, että tutkintonimikkeen heikohkon tunnettuuden, koulutusohjelmien samankaltaisuuden ja tutkinnon laaja-alaisuuden vuoksi restonomien työllistymismahdollisuudet ja urapolut ovat osittain epäselviä. Sekä restonomiksi opiskelevat että ammattikorkeakoulu tarvitsevat tuoretta tietoa valmistuneista restonomeista, jotta tutkinnon ja työelämän vastaavuutta voidaan parantaa ja opiskelijat saavat konkreettisen kuvan alan työllistymisvaihtoehdoista. Näiden havaintojen pohjalta muodostettiin tämän tutkimuksen kysymysmuotoinen tutkimusongelma.

Tutkimusongelma:

- Kuinka Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneet restonomit ovat työllistyneet ja millaisia uratavoitteita heillä on?

Alaongelmat:

- Mikä on restonomien nykytilanne työmarkkinoilla?
- Kuinka hyvin restonomit kokevat tutkinnon vastaavan työelämän tarpeisiin?

- Onko koulutusohjelmien välillä eroja työllistymisessä ja uratavoitteissa?
- Miten restonomien taustat vaikuttavat työllistymiseen?
- Millaisia urasuunnitelmia restonomeilla on?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen eri määrällinen tai tilastollinen tutkimus selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tutkimustuloksia havainnollistetaan usein kuvioiden ja taulukoiden avulla. Määrällinen tutkimusmenetelmä edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Otos tarkoittaa tutkimuksen kohteena olevasta perusjoukosta valittua osajoukkoa, jolloin on kysymys otantatutkimuksesta. Näin toimitaan silloin kun koko perusjoukko on liian suuri tutkittavaksi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa suositellaan kokonaistutkimusta, eli koko perusjoukon tutkimista, mikäli yksiköiden lukumäärä on alle sata. (Heikkilä 2010, 16,33.) Tässä opinnäytetyössä perusjoukkona olivat kaikki Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneet restonomit, joten kokonaistutkimusta ei ollut mahdollista suorittaa. Tämän vuoksi toteutettiin otantatutkimus, jonka otokseksi valittiin yksi vuosikurssi.

Määrällisen aineiston keruussa käytetään yleensä strukturoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin. Usein selvitetään myös eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Määrällisen tutkimuksen avulla saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä selvittämään asioiden syitä. Määrällinen tutkimus vastaa kysymyksiin: Mikä? Missä? Kuinka paljon? Kuinka usein? Tiedot voidaan hankkia erilaisista olemassa olevista aineistoista, esimerkiksi muiden keräämistä tilastoista, rekistereistä ja tutkimuksista. Usein valmiita tietoja käytetään kuitenkin vain vertailutietoina uudelle, esimerkiksi haastatteluiden avulla kerätylle tiedolle. (Heikkilä 2010, 16-17.)

Tässä tutkimuksessa käytettävän määrällisen tutkimusmenetelmän perusteena oli tutkittavan joukon suurehko koko (54 valmistunutta restonomia) ja tutkimusaihe, joka vaatii kertomuksellisten uratarinoiden ohella numeerista, lukumääriin ja prosenttiosuuksiin perustuvaa tietoa. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan asettaa hypoteeseja eli olettamuksia tutkittavasta aiheesta ja tuloksissa vastataan hypoteesin paikkaansa pitävyyteen. Tässä tutkimuksessa hypoteeseja ei asetettu, koska

tutkimuksessa selvitettiin niin monia eri asioita. Hypoteesit sopivat paremmin tutkimuksiin, joissa pyritään saamaan vastaus yksittäiseen olettamukseen tutkittavasta aiheesta.

5.3 Aineiston hankinta

Aineistonkeruutapana tässä tutkimuksessa oli kvantitatiivinen haastattelukysely. Kyselylomake on puolistrukturoitu, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että suurimmassa osassa kysymyksiä on valmiit ja numeroidut vastausvaihtoehdot. (Heikkilä 2010, 50.) Joukossa on muutama avoin kysymys, joiden tarkoitus oli syventää tutkimuksesta saatavaa tietoa. Näin haastateltava saattoi tuoda esille asian, jota ei kysytty lomakkeella lainkaan, mutta joka on sisällöltään oleellinen ja tärkeä. Tutkimusote oli silti selkeästi kvantitatiivinen eli määrällinen, sillä avoimia kysymyksiä on niin vähän suhteessa kysymysten kokonaismäärään, ja tuloksia käsitellään numeerisesti ja prosenttiosuuksin sekä havainnollistetaan taulukoin. Haastattelulomake on tämän raportin liitteenä (Liite 2).

Tutkittavan joukon koko oli yhteensä 54 valmistunutta restonomia, joiden valmistumisajankohdat vaihtelivat vuosien 2008 ja 2011 välillä. Vuonna 2006 aloituspaikkoja oli yhteensä 95. Todellinen aloittaneiden opiskelijoiden määrä kuitenkin vaihtelee, sillä usein otetaan muutamia opiskelijoita virallisia aloituspaikkoja enemmän. Kesken opintojen ryhmiin tulee myös niin kutsuttuja siirto-opiskelijoilta yhteyshaun ulkopuolelta. Keskeyttäneitä on karkeasti noin puolet aloittaneista. Valmistuneiden määrä tutkimuksessa on sen hetkinen totuus. Tutkimuksen toteuttamisen jälkeen selvisi, että tutkimukseen valitusta vuosikurssista valmistui muutama restonomi vielä keväällä 2012, kun haastattelut oli jo toteutettu. Tämä otettiin huomioon raportin lopussa tutkimuksen pätevyyden arvioinnissa. Opintonsa keskeyttäneitä ei tässä tutkimuksessa käsitelty, sillä se laajentaisi tutkimusta liikaa.

Tutkimusjoukossa oli mukana sekä hotelli- ja ravintola-alan että matkailun koulutusohjelmat, jotta mahdollisia koulutusohjelmien välisiä eroja voitiin vertailla. Näin tutkimuksesta saatiin enemmän irti. Tutkittava joukko oli tämän rajauksen jälkeen optimaalisen kokoinen, sillä samalla kun tiedonkeruun oletettiin onnistuvan suhteellisen vaivattomasti, tavoitettujen restonomien joukon odotettiin olevan tarpeeksi kattava tuottaakseen luotettavia tuloksia. Tutkimukseen valittu ryhmä oli vain yksi vuosikurssi, mutta perusjoukko, joita tutkimustulosten on tarkoitus edustaa,

olivat kaikki Savonia-ammattikorkeakoulun restonomit. Tavoitteena oli päästä 50 vastausprosenttiin. Vähimmäismäärä riippuu yleisesti tutkimuksen luonteesta ja tutkimusmenetelmästä. Tässä tutkimuksessa asetettiin minimiksi 30 %. Mikäli prosentti jäisi alhaiseksi, systemaattisen vinouman riski kasvaisi, eikä määrällisen tutkimuksen käyttö olisi enää liian pienen joukon tutkimiseen järkevää.

Tutkimuksen tarpeellisuuden ja oikeiden asioiden tutkimisen varmistamiseksi ennen kyselyn laatimista kysyttiin mielipidettä tärkeimmistä tutkittavista seikoista vuonna 2008 aloittaneilta opiskelijoilta. Kyseessä oli sähköpostitse lähetetty vapaamuotoinen mielipidetiedustelu siitä, mitä restonomiopiskelijat haluaisivat valmistuneista restonomeista tietää. Kiinnostavimmiksi nousivat työllistymisen nopeus, työn luonne, mahdolliset jatko-opinnot, työpaikan sijainti sekä ulkomailla työskentely. Moni mainitsi myös restonomi-nimikkeen tunnettuuden ja koulutuksen antamat valmiudet. Kaikki restonomiopiskelijoiden mainitsemat seikat olivat jo haastattelurungon suunnitelmassa nostettu esille, mutta kysely antoi vahvistuksen tärkeimmille teemoille ja palveli näin varmemmin opiskelijoiden tarpeita valmistuneiden tiedoista.

Strukturoidun haastattelun vaikeutena on haastattelulomakkeen kysymysten muotoilu, kun taas itse haastattelu on usein varsin helppo toteuttaa ja kuhunkin vastaukseen kuluu melko lyhyt aika. Haittana tässä menetelmässä on, että usein valitut käsitteet ja vastausvaihtoehdot heijastavat enemmän tutkijan kuin haastateltavien maailmaa, jolloin haastatteliija joutuu huomaamaan, että luokkaan ”muu” tai ”en osaa sanoa” sijoittuu yllättävän paljon tapauksia. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 45.) Haastattelumuotoa valitessa todettiin, että vaaroina voivat olla mahdollisesti myös esimerkiksi mahdollinen kysymysten huono ymmärrettävyys, tarkentavien kysymysten teon mahdottomuus, kysymysten liika johdattelevuus tutkijan haluamaan vastaukseen, saman asian toistuvuus ja kyselyn kaavamaisuuden tuoma tymeys jolloin vastaaja ei jaksaa välttämättä keskittyä loppuun saakka.

Haastattelu ja siihen laadittu lomake on tässä tutkimuksessa tehty puhelinhaastattelua varten. Puhelinhaastatteluun päädyttiin ensisijaisesti siitä yksinkertaisesta syystä, että puhelinnumero oli ainoa saatavilla oleva yhteystieto ja soittaminen ainoa tapa tavoittaa tutkittava joukko. Puhelinhaastattelun hyötyjä on muutenkin runsaasti. Näitä ovat mm. korkea vastausprosentti, pieni haastattelijoiden tarve, pieni haastattelijan vaikutus lopputulokseen, nopea vastausten saanti, hyvä

vastausten tarkkuus, melko pieni väärinkäsitysmahdollisuus, varmuus tietää kuka vastaaja on sekä melko hyvä lisähavaintojen tekemähdollisuus. Huonoja puolia ovat oheismateriaalin käytön mahdottomuus, arkaluontoisten kysymysten käyttömahdollisuus, sekä huono pitkän kyselylomakkeen käyttömahdollisuus. (Heikkilä 2010, 20.) Puhelimessa vastaaja voi aina kysyä tarkennusta, mikäli ei ymmärrä jotakin kysymystä. Hän voi myös kertoa lisätietoa, jota ei kirjalliseen versioon välttämättä kirjoittaisi. Mahdollisesti voi käydä myös niin, että haastateltava ei osaa ajatella haastattelijaa puolueettomana tietojen kerääjänä, vaan arkailee ja vastaa niin kuin luulee haastattelijan haluavan, eikä uskalla kertoa rehellistä totuutta. Sama ongelma piilee esimerkiksi asiakaspalautteissa. Kirjallinen palaute voi olla avoimempaa kuin suullinen.

Haastattelu laadittiin niin, että puhelinhaastattelun kokonaiskesto aloituksineen on 15 - 20 minuuttia. Tämä onkin puhelinhaastattelun maksimikesto suositusten mukaan. (Heikkilä 2010, 20.) Haastattelua testattiin ennen käyttöönottoa ääneen lukemalla ja ulkopuoliselle henkilölle suoritetulla testihaastattelulla. Molemmissa testeissä kesto oli n. 17 minuuttia, eli juuri ohjeistuksen mukainen. Haastatteluihin tuli siis varata aikaa yhteensä 18 tuntia, sillä haastateltavien kokonaismäärä oli 54 restonomia. Haastattelut hajautettiin useille eri päiville muutaman viikon mittaiselle jaksolle. Ennen varsinaisen haastattelun aloitusta haastateltavalle kerrottiin, kuka soittaja on, mistä hän tulee ja millä asialla hän soittaa. Heti puhelun alussa kysyttiin myös, onko henkilöllä hetki aikaa. Tämän jälkeen kerrottiin tarkemmin tutkimuksesta, sen kohderyhmästä, toimeksiantajasta, tutkimuksen tarpeellisuudesta ja valmistumisaikataulusta. Tietoturva-, luottamuksellisuus- ja nimettömyysasiat käytiin erityisen tarkasti läpi. Haastateltavalle kerrottiin vielä arvio haastattelun kestosta ja kysyttiin, olisiko hän kiinnostunut osallistumaan. Haastattelun aikana haastattelija merkkasi vastaukset lomakkeeseen ja vasta jälkeenpäin tietokoneelle. Näin vastausten oikein merkitseminen oli turvatumpaa ja ne voitiin koneelle syötön yhteydessä ja tämän jälkeenkin vielä tarkistaa. Haastattelun lopuksi kiitettiin tärkeään tutkimukseen osallistumisesta ja kerrottiin mistä ja millä aikataululla valmis tutkimus on löydettävissä.

Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2012. Restonomien yhteystiedot ovat salaisia ja ne saatiin Savonian rekisteristä tutkimuslupa-anomuksen hyväksymisen jälkeen. Anomuksen lisätiedoissa perusteltiin yhteystietojen tarve ja käyttötavat. Yhteystietojen saaminen edellytti tietojen vastuullista käyttöä ja ehdotonta

luottamuksellisuutta. Tietojen käytön hyväksynnän jälkeen aloitettiin ensimmäinen haastattelukierros. Muutaman ensimmäisen soittopäivän jälkeen puhelinhaastattelu aineistonkeruutapana havaittiin kuitenkin tehottomaksi, sillä vaikka suurin osa haastateltavista tavoitettiin, heillä ei kuitenkaan juuri soittohetkellä ollut aikaa haastattelulle. Haastatteluajan sopiminen oli haasteellista ja haastatteluille varattu ajanjakso venyi venymistään. Toivomus sähköpostitse suoritettavasta kyselystä tuli haastateltavien toimesta. Aineiston keruu oli niin alkuvaiheessa, että totesin viisaimmaksi muuttaa aineistonkeruutapaa. Tähän mennessä vain kolme haastateltavaa vastasi puhelimitse. Aineistonkeruuta muutettiin niin, että haastateltavalle soitettiin ja kysyttiin, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Mikäli vastaus oli myöntävä, sain heiltä sähköpostiosoitteen, johon laitoin haastattelulomakkeen lisäksi saatteen, joka sisälsi tarkemmat tiedot tutkimuksesta, luottamuksellisuudesta, työn valmistumisaikataulusta sekä vastausohjeet kyselylle. Ratkaisu oli nopea, jonka vuoksi kyselylomaketta ei voitu enää muokata esim. nettikyselyksi. Puhelinhaastattelua varten laadittu lomake ei soveltunut äärimmäisen hyvin tällaiseen käyttöön, sillä se oli suunniteltu vain haastattelijan työvälineeksi, mutta ennen sähköpostikyselyn toteuttamista huolehdin siitä, että kysymykset olivat yksiselitteisiä ja vastaaminen helppoa. Väärinymmärtämisen riski oli minimoitava, koska vastaaja ei voinut kysyä tarkennusta lomaketta täyttäessään.

Kyselylomakkeiden käytöllä on sekä huonoja että hyviä puolia. Lomakkeiden yleistyminen on johtanut siihen, että ihmiset ovat tottuneempia niiden käyttöön ja vastaaminen on tekniikan ansiosta nopeampaa. Toisaalta ihmiset ovat myös kyllästyneet lomakkeisiin, joita etenkin nykyään suorastaan tulvii etenkin sähköpostiin ja ovat siksi haluttomia osallistumaan tutkimukseen. Tätä haluttomuutta on lisännyt julkisessa sanassa esitetty pelko siitä, että lomakkeilla hankitaan tietoa ihmisten yksityiselämästä tai vastaaminen johtaa mainontaan. Silti kyselylomake lienee käyttäytymistieteissä yhä edelleen yleisin tietojenkeruumenetelmä. Huonoja puolia haastatteluun verrattuna ovat muun muassa pienemmät motivoinnin mahdollisuudet, oikean kysymysjärjestyksen säilyttäminen, kysymysten täsmentämisongelmat ja yleensä pienempi vastausprosentti. Huolellisesti suunniteltu lomake on kuitenkin hyvä väline varsinkin silloin, kun pyritään selvittämään melko konkreetteja ja yksiselitteisiä ilmiöitä. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 36-37.)

Haastattelun saate ja haastattelulomake ovat tämän raportin liitteinä. Henkilöille, joita ei tavoitettu, laitettiin vielä tekstiviestillä samainen kysymys tutkimukseen osallistumishalukkuudesta. Aineistonkeruumenetelmän muutoksen jälkeen sähköpostiosoitteita alkoi tulla nopealla tahdilla ja täytettyjä lomakkeita tuli lyhyellä aikavälillä paljon. Kaikki vastaukset saatiin helmikuun 2012 loppuun mennessä. Haastateltavia oli yhteensä 54 ja vastauksia saatiin yhteensä 26. Näin ollen vastausprosentiksi muodostui 48 %.

5.4 Aineiston analysointi

Tutkimustulosten analysointi oli tässä tutkimuksessa monivaiheinen. Usein määrällisten aineistojen kirjaamiseen ja analysointiin käytetään erilaisia tilasto-ohjelmia (esimerkiksi SPSS). Tässä tutkimuksessa varsinaista tilasto-ohjelmaa ei käytetty, sillä ohjelman käyttö vaatii virheiden välttämiseksi vankkaa ohjelman hallintaa. Toisena perusteena oli aineiston suhteellisen pieni koko, joka mahdollisti tulosten analysoinnin yksinkertaisemmilla keinoilla. Aineisto purettiin tässä tutkimuksessa lomake kerrallaan ja kysymyskohtaisesti taulukko-ohjelmaan. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot oli lomakkeessa numeroitu juoksevasti, jotta tulosten purku helpottui. Taulukko-ohjelmaan kirjattiin toteutuneet vastaukset nimenomaan numerokoodein. Tämän jälkeen ohjelman avulla laskettiin jokaisen kysymyksen kohdalla kunkin vastausvaihtoehdon valinneiden määrät.

Tulokset purettiin tämän jälkeen kysymyskohtaisiin taulukoihin, jotka lisättiin raporttiin selkeyttämään ja havainnollistamaan tutkimustulosten esittelyä. Taulukoissa toteutuneet vastaukset kirjattiin sekä koulutusohjelmittain että yhteistuloksina. Yhteistuloksista laskettiin myös valittujen vastausvaihtoehtojen prosenttiosuudet. Avoimet vastaukset puolestaan purettiin kysymyskohtaisiin tekstinkäsittelytiedostoihin, jotta ne oli helpompi koodata. Avoimista vastauksista koodattiin väreillä voimakkaimmin esiin nousevat ja usean vastaajan kohdalla toistuvat kommentit. Näistä koostettiin raporttiin tiivis yhteenveto ja yksittäisiä merkittäviä kommentteja käytettiin sellaisenaan sitaatin muodossa.

Laajemmassa tutkimuksessa, jossa tutkimuksen tavoitteena olisi nimenomaan muuttujien välisten riippuvuuksien tutkiminen ja aineiston koko olisi tarpeeksi suuri, voitaisiin analyysiin käyttää erilaisia tilastollisen tutkimuksen testejä. Tässä tutkimuksessa testien käyttöä ei koettu tarpeelliseksi, koska tärkeimmät muuttujien väliset erot voitiin analysoida suoraan aineiston pienehkön koon ansiosta. Testien käyttäminen olisi

laajentanut tutkimusta liikaa sen tavoitteisiin nähden. Avoimia vastauksia analysoidessa oli oltava tarkkana, ettei nostanut esille vain itseä kiinnostavia tai omia ennakkokäsityksiä vahvistavia kommentteja, vaan tuloksia analysoitiin objektiivisesti ja neutraalisti. Tutkimustulos-osioista jätettiin kokonaan pois sellaisia kysymyksiä, joilla ei analyysin jälkeen todettu olevan tutkimuksellista merkitystä tai ne olivat nimetömyyden turvaamista heikentäviä. Tällaiseksi todettiin esimerkiksi työnantajan nimeä koskevat kysymykset. Näiden kysymysten osalta tuloksiin raportoitiin vain toimiala.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Kysely lähetettiin 54 valmistuneelle restonomille. Vastauksia saatiin 26, jolloin vastausprosentiksi muodostui 48 %. Vastanneiden ikäjakauma oli seuraavanlainen: kahdeksan alle 25-vuotiasta, 15 25 - 30-vuotiasta ja kolme yli 30-vuotiasta. Tuloksissa purettiin erikseen kahden eri koulutusohjelman vastaukset ja pohdinta-osiossa vertailtiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia näiden ryhmien välillä. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomeja oli tutkimusjoukossa yhteensä 28 ja heistä kyselyyn vastasi 12 (43 %). Matkailun koulutusohjelmasta valmistuneita oli 26 ja heiltä vastauksia tuli 14 (54 %). Tulosten havainnollistamisessa käytettiin apuna taulukoita, joista näkyy tarkat vastaukset ja niiden jakautuminen koulutusohjelmien välillä.

6.1 Taustatiedot

Matkailun koulutusohjelman kaikista 14 vastanneesta kaksi oli miehiä. Valmistumisvuosi oli viidellä restonomilla 2009, seitsemällä 2010 ja kahdella 2011. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman vastaajista vain yksi oli mies. Valmistumisvuosi oli viidellä restonomilla 2009 ja seitsemällä 2010. Restonomeista kahdeksan oli opintojen alkaessa Kuopiolaisia ja kaupunkiin jäi opintojen päätyttyä joukosta yhdeksän. Koko Pohjois-Savon alueelle jäi tutkinnon jälkeen 12 restonomia, jonka lisäksi yksi asuu Joroisilla eli aivan alueen reunamilla. Tämä on sama määrä kuin Pohjois-Savossa ennen opintoja asuneiden, joten lisääntyntä muuttoliikettä maakuntaan tai sieltä pois ei ole nähtävissä.

Restonomeilta kysyttiin avoimella kysymyksellä restonomiopintoihin johtaneista taustoista ja syistä. Matkailun koulutusohjelmassa näkyi halu jo suoritettujen pohjakoulutuksen syventämiseen ja työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Enemmistön mielestä valintaan johti kiinnostus yrittäjyyttä, kieliä, matkustamista ja kansainvälisyyttä kohtaan. Motiivit vaikuttivat jokseenkin abstrakteilta ja muutaman kohdalla alalle on osittain ajautettu vahingossa ja hatarien mielikuvien perusteella. Hotelli- ja ravintola-alan puolella kiinnostus alaa kohtaan oli useilla syntynyt jo nuorena ja valintaan oli vaikuttanut alalla toimiva perhe. Moni mainitsi myös, että on itsekin työskennellyt alalla jo aiemmin ja päätös korkeakoulututkinnon suorittamisesta on syntynyt työn kautta. Ryhmän sisällä näkyi matkailualaa konkreettisempi kiinnostus asiakaspalvelutyötä, ihmisten ja ruuan parissa työskentelyä sekä urakehitystä kohtaan. Muutama mainitsi kiinnostuksen matkustamista ja kieliä kohtaan.

TAULUKKO 1. Vastaajien koulutustausta ennen restonomiopintoja (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Ylioppilastutkinto	6	9	15
Ammatillinen perustutkinto	2	2	4
Sekä ammatillinen että yo	6	1	7
Korkeakoulututkinto	0	0	0
Muu	0	0	0

Taulukosta 1 näkyy, että yli puolet kaikista vastanneista restonomeista (58 %) oli aloittanut korkeakouluopintonsa lukiopohjalta. Vain jokunen (15 %) oli käynyt aiemmin pelkän ammatillisen peruskoulutuksen ja noin kolmasosa (27 %) sekä lukion että ammatillisen perustutkinnon. Viisi matkailurestonomien ammatillisista perustutkinnoista oli hotelli-, ravintola- ja talousalan tutkintoja. Yksi kertoi käyneensä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon, toinen taas kaupan alan perustutkinnon. Yksi hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman käynyt kertoi suorittaneensa ravintolakokin tutkinnon, muut kaksi jättivät vastaamatta.

TAULUKKO 2. Vastaajien työkokemus matkailu- ja ravitsemisalalla ennen restonomiopintoja (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n=14)	Hotelli- ja ravintola-ala (n=12)	Yhteensä(n=26)
Ei työkokemusta	6	3	9
Alle 1 vuotta	5	2	7
1-5 vuotta	3	7	10
Yli 5 vuotta	0	0	0

Taulukosta 2 näkyy, että enemmistö vastaajista (65 %) oli ehtinyt työskennellä matkailu- ja ravitsemisalalla ennen restonomiopintojen aloittamista. Kokonaan vaille alan työkokemusta oli jäänyt noin kolmannes (35 %) vastaajista. Esimerkkejä erilaisista alan työpaikoista olivat eri kylpylät, ravintolat, kahvilat ja hotellit eri puolilta suomea ja yksi myös ulkomailta. Yksi oli ehtinyt toimia jo ennen restonomiopintojaan ravintolapäällikkönä.

TAULUKKO 3. Vastaajien työkokemus muilla aloilla ennen restonomiopintoja (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Ei työkokemusta	1	5	6
Alle 1 vuotta	6	1	7
1-5 vuotta	6	5	11
Yli 5 vuotta	1	1	2

Kun tarkasteltiin restonomiopintoja edeltävää työkokemuksen määrää muilta aloilta (taulukko 3), sitä löytyi selkeältä enemmistöltä vastanneista (77 %). Kolmanneksella tämä kokemus puuttui. Molemmat yli viisi vuotta työkokemusta hankkineet olivat yli 30-vuotiaiden ikäryhmästä.

Restonomiopintojen ohella palkkatyötä teki lähes kaikki vastaajat (23/26). Matkailupuolen restonomeista 13/14 ja hotelli- ja ravintola-alan restonomeista 10/12. Tutkimuksesta ei käy ilmi, olivatko työskentelyn motiiveina taloudelliset syyt vai esimerkiksi kokemuksen kartuttaminen tulevaisuutta varten. Yli puolet (62 %) hakeutui jo opintojen aikana matkailu- ja ravitsemisalalan töihin. Muita toimialoja olivat muun muassa turvallisuusala, kaupan ala, sosiaali- ja terveysala sekä siivouspalvelut.

6.2 Työllistyminen

Kyselyhetkellä restonomien valmistumisesta oli kulunut yhdestä kolmeen vuotta. Lähes kaikki kyselyyn vastanneet restonomit (23/26) olivat työelämässä. Työllistymisprosentti oli siis 88 %. Matkailurestonomeista työelämässä oli 12/14 vastaajaa. Yksi oli täysipäiväinen opiskelija, mutta työskenteli opintojen ohella. Yksi oli äitiyslomalla, mutta silti työsuhteessa, joten hänet laskettiin mukaan työssäkäyviin. Yksi vastaajista oli työtön. Työelämässä olevista yksi työskenteli ulkomailla. Hotelli- ja ravintola-alan restonomeista yksi oli haastatteluhetkellä suorittamassa jatko-opintoja. Loput (11/12) olivat työsuhteessa.

Työssäkävivistä restonomeista 78 % työskenteli haastatteluhetkellä matkailu- ja ravitsemisalalla. Tässä on huomioitava se, että vastaajalla oli vastuu rajatapauksessa päättää, kuuluiko hänen työnkuvansa matkailu- ja ravitsemisalalan piiriin. Matkailun koulutusohjelmassa 12 työssäkävystä kahdeksan oli alan töissä. Viisi heistä oli töissä hotellissa tai kylpylässä. Hotelli- ja ravintola-alan restonomien 11 työssäkävystä jopa kymmenen työskenteli haastatteluhetkellä matkailu- ja ravitsemisalalla. Työnantajina olivat pääosin erilaiset hotellit ja ravintolat. Muulle alalle sijoittunut työskenteli tuotantotyöntekijänä.

Työssäkävivistä 23 restonomista 14 (61 %) toimi suoritustason tehtävissä. Matkailun koulutusohjelman restonomeista lähes kaikki (10/12) ja hotelli- ja ravintola-alan puolella selkeästi pienempi osuus (4/11). Matkailupuolelta yksi toimi myyntipäällikkönä ja toinen vuoropäällikkönä. Myyntipäällikön tehtävää hoitanut toimi äitiysloman ja hoitovapaan sijaisena. Molemmat työsuhteet olivat vakituisia. Hotelli- ja ravintola-alan puo-

lella asiantuntijana toimi yksi henkilö. Hänen ammattinimikkeensä oli kotitalousneuvoja. Viisi toimi esimiestehtävissä. Tehtävänimikkeitä oli ravintolapäällikön sijainen, hotellin vastaanoton vuoropäällikkö, vuorovastaava, keittiöpäällikkö ja keittiövastaava. Joukosta löytyi myös yksi yrittäjä ja omistaja ravintola- ja elintarvikealan yrityksessä.

TAULUKKO 4. Työssäkävien vastaajien sen hetkisen työsuhteen luonne (n = 23)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 12)	Hotelli- ja ravintola (n = 11)	Yhteensä (n = 23)
Tarvittaessa töihin kutsuttava	1	0	1
Kausityö	2	0	2
Muu osa-aikainen	0	0	0
Määräaikainen	4	1	5
Vakituinen	5	10	15

Taulukosta 4 näkyy, että selkeä enemmistö (65 %) työssäkävistä restonomeista oli haastatteluhetkellä vakituksessa työsuhteessa. Määräaikaiset työsuhteet olivat seuraavaksi yleisimpiä ja osa-aikaisuudet jäivät vähemmistöön.

TAULUKKO 5. Työssäkävien vastaajien sen hetkisen työsuhteen pituus (n = 23)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 12)	Hotelli- ja ravintola (n = 11)	Yhteensä (n = 23)
Alle 1 vuosi	4	5	9
1-2 vuotta	3	4	7
2-3 vuotta	3	2	5
Yli 3 vuotta	2	0	2

Haastatteluhetken työsuhteen pituus vaihteli suuresti. (taulukko 5). Kaksi pisimpään samassa työsuhteessa ollutta saivat sen hetkisen, vakituisen työpaikkansa jo ennen valmistumista. Joukon ainoa yrittäjä oli ollut toimessa haastatteluhetkellä alle vuoden.

TAULUKKO 6. Kyselyyn vastanneiden työssäkävien näkemys siitä, vastaako nykyinen työ restonomikoulutusta (n = 23)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 12)	Hotelli- ja ravintola (n = 11)	Yhteensä (n = 23)
Täysin samaa mieltä	1	5	6
Jokseenkin samaa mieltä	7	4	11
Ei samaa eikä eri mieltä	2	0	2
Jokseenkin eri mieltä	2	1	3
Täysin eri mieltä	0	1	1

Kun kyselyssä esitettiin väittämä ”*koen että työ vastaa koulutustani*”, suurin osa (74 %) oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä (Taulukko 6). Heistä valtaosa oli päälliköinä ja esimiehinä toimivia, mutta pari oli suoritustason työssä. Kaksi eriävistä mielipiteistä oli täysin ymmärrettäviä, sillä vastanneet eivät työskennelleet matkailu- ja ravitsemisalalla. Toiset kaksi toimivat myyntipäällikön sijaisena ja ravintolakokkina. Lisäksi jotkut aivan toisella alalla työskentelevät kokivat, että työ vastaa jokseenkin koulutusta. Tämä osoitti, että restonomin tutkinto on laaja-alainen, eikä sopivien työtehtävien kirjo ole tarkkaan rajattavissa tiettyihin ammattinimikkeisiin.

TAULUKKO 7. Kanava, jonka kautta kyselyyn vastanneet työssäkäyvät löysivät nykyisen työpaikkansa (n = 23)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 12)	Hotelli- ja ravintola (n = 11)	Yhteensä (n = 23)
Internetin kautta	4	2	6
Muun median kautta	1	0	1
Opintojen kautta	2	4	6
Työvoimatoimiston kautta	1	0	1
Tuttavan kautta	1	3	4
Muuta kautta	2	2	4

Yleisimmiksi kanaviksi työpaikan löytymisessä nousivat Internet ja opinnot. (Taulukko 7) Neljästä muuta kautta työpaikkansa löytäneistä kolme oli lähestynyt mielenkiintoista yritystä suoraan ottamalla yhteyttä yrityksen edustajiin. Yksi oli saanut kutsun yrityksen puolelta ja hän oli aiemmin ollut kesätyöläisenä kyseisessä yrityksessä. Matkailun koulutusohjelman vastaajista kolmasosa ja hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman vastaajista liki puolet (45 %) työskenteli vastaushetkellä samassa yrityksessä, missä suoritti työharjoittelun ja/tai opinnäytetyön. Kolme restonomia kertoi aiemmin olleensa palkkatyössä harjoittelu- tai opinnäytetyöpaikassaan, mutta eivät olleet enää. Puolet työssäkäyvistä oli ollut valmistumisen jälkeen useammassa työsuhteessa.

TAULUKKO 8. Kyselyyn vastanneiden matkailu- ja ravitsemisalalla työskentelevien ensimmäinen alan vakituinen työpaikka (n = 18)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 8)	Hotelli- ja ravintola (n = 10)	Yhteensä (n = 18)
Ennen valmistumista	2	3	5
Alle 6kk valmistumisesta	1	1	2
6-12kk valmistumisesta	2	1	3
Yli 12kk valmistumisesta	0	4	4
En ole ollut vakituksessa työssä	3	1	4

Kuten taulukosta 8 näkyy, vakituisen työn saanti oli melko hajanaista eikä selkeitä eroja koulutusohjelmien välillä ollut havaittavissa. Valtaosa oli kuitenkin jossain vaiheessa ollut vakituudessa työsuhteessa matkailu- ja ravitsemisalalla.

Muilla aloille töihin päätyneiltä viideltä restonomilta kysyttiin, mikä oli pääsyy alan vaihtoon. Heistä neljä oli matkailun ja yksi hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman käyneitä. Kaksi matkailurestonomia kertoi vaihtaneensa alaa, koska koki, että matkailu- ja ravitsemisalalla ei ollut töitä. Yksi kertoi syyksi kiinnostuksen puuttumisen. Viimeinen totesi, että tilaisuus muun alan työpaikasta tuli eteen ja hän päätti tarttua siihen. Hotelli- ja ravintola-alan yksi ainoa muulla alalla työskentelevä kertoi, ettei yksinkertaisesti saanut matkailu- ja ravitsemisalalta töitä.

Työelämässä olleiden restonomien lisäksi yksi oli kyselyhetkellä työttömänä ja kaksi täysipäiväisinä opiskelijoina. Työttömänä ollut matkailurestonomi kertoi olleensa työttömänä alle puoli vuotta ja työskennelleensä sitä ennen useissa matkailualan yrityksissä, samoissa, joissa työskenteli jo opintojen ohella. Hän oli myös ehtinyt työskennellä muilla toimialoilla ulkomailla. Uudelleen kouluttautumista hän ei ollut harjoittanut eikä se ollut suunnitelmassa. Vastaaja etsi kyselyhetkellä töitä matkailualalta. Jatko-opiskelun valinneista matkailupuolen restonomi opiskeli kieliä yliopistossa. Hän ei kuitenkaan ollut aloittanut uusia opintoja välittömästi valmistuttuaan, vaan ehti olla työelämässä yhdestä kahteen vuotta. Syinä alan vaihtoon hän kertoi kiinnostuksen puuttumisen, huonon palkkatason sekä muuna syynä sen, etteivät omat arvot menneet yksiin alalla vallitsevan moraalien kanssa. Restonomiopintojen ja kieliopintojen väliset työkokemukset vastaaja hankki kuitenkin ravitsemisalalta useissa eri firmoissa. Vastaaja kertoi työskentelevänsä myös nykyisten yliopisto-opintojensa ohella tarjoilijana. Hotelli- ja ravintola-alan restonomi opiskeli kyselyhetkellä tradenomiksi. Pääaineena oli kansainvälinen kauppa. Hän aloitti opinnot vuoden sisällä valmistumisesta. Vastaaja kertoi vaihtaneensa alaa terveydellisistä syistä. Hän ehti olla palkkatyössä restonomiopintojen ja tradenomiopintojen välissä anniskeluravintolassa. Uusi opintojen ohella hän ei käynyt töissä.

6.3 Opinnot

Opintoihin ja uraan liittyvät kysymykset olivat samat kaikille riippumatta taustatiedoista ja nykyisestä elämäntilanteesta. Kysymykset olivat väittämä-muodossa ja tulokset esitetään pääosin taulukoissa. Vastaajat valitsivat viidestä vaihtoehdosta: täysin sa-

maa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Muistettakoon, että matkailun koulutusohjelmasta vastaajia oli yhteensä 14 ja hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta 12.

TAULUKKO 9. Väittämä ”olen tyytyväinen restonomikoulutukseen”. (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	5	7	12
Ei samaa eikä eri mieltä	1	1	2
Jokseenkin eri mieltä	8	4	12
Täysin eri mieltä	0	0	0

Selvitettäessä yleistä tyytyväisyyttä restonomikoulutukseen tuntemukset jakautuivat tasan jokseenkin tyytyväisten ja jokseenkin tyytymättömien kesken (Taulukko 9).

TAULUKKO 10. Väittämä ”koen, että restonomitutkintoa arvostetaan työmarkkinoilla”. (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	0	1	1
Jokseenkin samaa mieltä	3	4	7
Ei samaa eikä eri mieltä	7	0	7
Jokseenkin eri mieltä	3	7	10
Täysin eri mieltä	1	0	1

Liki kolmannes (27 %) ei ottanut kantaa restonomikoulutuksen arvostuksen arviointiin (Taulukko 10) Kolmannes (31 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä ja hienoinen enemmistö (42 %) täysin tai jokseenkin eri mieltä.

TAULUKKO 11. Väittämä ”sain riittävästi uraohjausta opintojen aikana” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	2	5	7
Ei samaa eikä eri mieltä	3	2	5
Jokseenkin eri mieltä	6	3	9
Täysin eri mieltä	3	2	5

Taulukosta 11 näkyy, että hieman yli puolet (54 %) restonomeista eivät saaneet mielestään riittävästi uraohjausta opintojen aikana. 27 % vastaajista kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä.

TAULUKKO 12. Väittäjä ”koen, että työharjoittelusta on hyötyä työmarkkinoilla” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	7	7	14
Jokseenkin samaa mieltä	5	5	10
Ei samaa eikä eri mieltä	1	0	1
Jokseenkin eri mieltä	1	0	1
Täysin eri mieltä	0	0	0

Taulukosta 12 käy ilmi, että lähes kaikki (92 %) kokivat harjoittelun hyödylliseksi työmarkkinoilla. Matkailun koulutusohjelmasta löytyi ainoa eriävä mielipide sekä yksi kantaa ottamaton.

TAULUKKO 13. Väittäjä ”koen, että opinnäytetyöstä on hyötyä työmarkkinoilla” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	1	1	2
Jokseenkin samaa mieltä	4	4	8
Ei samaa eikä eri mieltä	2	1	3
Jokseenkin eri mieltä	6	4	10
Täysin eri mieltä	1	2	3

Opinnäytetyö jakoi selkeästi enemmän mielipiteitä. Puolet vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä opinnäytetyön hyödyllisyydestä työmarkkinoilla, kun 38 % taas oli samaa mieltä (Taulukko 13). Opinnäytetyön hyödyllisyys riippunee paljon työn aiheesta, luonteesta ja laadusta.

Välissä kartoitettiin, mitä kansainvälisyyteen liittyviä opintoja vastaajat olivat suorittaneet. Matkailun koulutusohjelmassa kansainvälisyys tuntui olevan suuremmissa suosiossa kuin hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmassa. Suosituimpia kaikkien vastaajien mielestä olivat työharjoittelu ulkomailla sekä lyhyemmät opintomatkat. 27 % vastaajista kertoi, ettei suorittanut lainkaan varsinaisia kansainvälisyysopintoja.

TAULUKKO 14. Väittäjä ”koen, että kansainvälisyys-opinnoista on hyötyä uralla (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	6	2	8
Jokseenkin samaa mieltä	4	2	6
Ei samaa eikä eri mieltä	4	7	11
Jokseenkin eri mieltä	0	1	1
Täysin eri mieltä	0	0	0

Moni jätti ottamatta kantaa kansainvälisyysopintojen hyödyllisyyteen, sillä usealla ei ollut kansainvälistymiskokemuksia lainkaan tai hyvin vähäisesti. Taulukon 14 perusteella kansainvälisyys koettiin enimmäkseen positiivisena ja uraa edistävänä asiana, sillä vain yksi oli eri mieltä kun yli puolet (54 %) oli samaa mieltä.

TAULUKKO 15. Väittämä ”koen, että tutkintotodistuksen arvosanoilla on merkitystä työnhaussa” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	0	0	0
Jokseenkin samaa mieltä	3	4	7
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1	4
Jokseenkin eri mieltä	6	2	8
Täysin eri mieltä	2	5	7

Taulukosta 15 näkyy, että enemmistö (58 %) koki, ettei tutkintotodistuksen arvosanoilla ole kovinkaan suuri merkitys töitä haettaessa. Kolmannes (27 %) koki arvosanat jokseenkin merkitykselliseksi. Loput eivät ottaneet kantaa.

TAULUKKO 16. Väittämä ”olin opinnoissani aktiivisesti mukana työelämään verkostoitumisessa” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	1	3	4
Jokseenkin samaa mieltä	2	2	4
Ei samaa eikä eri mieltä	1	1	2
Jokseenkin eri mieltä	6	4	10
Täysin eri mieltä	4	2	6

Taulukon 16 mukaan kolmasosa restonomeista oli ollut opintojen aikana aktiivisesti mukana erilaisissa verkostoitumisopinnoissa, kuten Y-tiimissä ja projektiopinnoissa.

TAULUKKO 17. Väittämä ”koen, että verkostoitumisopinnoista on hyötyä uralla” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	4	4	8
Jokseenkin samaa mieltä	2	5	7
Ei samaa eikä eri mieltä	7	1	8
Jokseenkin eri mieltä	1	1	2
Täysin eri mieltä	0	1	1

Valtaosa (58 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä verkostoitumisopintojen hyödyllisyydestä. Joukkoon mahtui vain 12 % erimielisiä. Kaiken kaikkiaan verkostoituminen opiskeluaikana koettiin hyödylliseksi urakehityksen kannalta. (Taulukko 17)

Opintokokonaisuuden pohdinnan lopuksi restonomeja pyydettiin arvioimaan, hakeutuisiko hän edelleen opiskelemaan restonomiksi, jos olisi nyt ajassa ennen opintoja. Kaikista 26:sta kyselyyn vastanneesta restonomista yhdeksän uskoi, että tekisi yhä saman valinnan. Reilu kolmannes restonomeista vastasi kysymykseen ”ei” ja toinen kolmannes ei ottanut kantaa. Opintoon liittyvien kysymysten jälkeen haastateltaville annettiin vielä vapaan sanan mahdollisuus tarkentamaan opinto-osiota. Avoimista vastauksista eroteltiin restonomien esille nostamia asioita taaksejääneisiin opintoihin liittyen, joista suurin osa oli ideoita opintojen kehittämiseksi entistä parempaan suuntaan. Pääkohdat alla:

- Lisää verkostoitumista, projektiopintoja ja yhteistyötä työelämän kanssa.
- Lisää tunnettuutta restonomitutkinnon sisällölle ja osaamisalueille.
- Lisää käytännönläheisyyttä ja tietoa työelämän vaatimuksista.
- Lisää tai pidempiä työharjoittelujaksoja.
- Harjoittelupaikan kriteerejä tarkennettava, jotta harjoittelun hyödyt kasvaisivat.
- Toinen harjoittelujakso kannattaisi suorittaa Suomessa.
- Restonomitutkinto kannattaisi suorittaa alan pohjakoulutuksen jälkeen.
- Opintosuunnitelmaa tulisi muuttaa niin, että myös ne, joilla ei ole työkokemusta tai peruskoulutusta alalta, pääsisivät paremmin mukaan. Lukiopohjaisille ehdotettiin myös erilaista opintosuunnitelmaa kuin alan perustutkinnon suorittaneille, koska lähtökohdat ja alan perusteiden tuntemus ovat täysin eri tasoa.
- Opettajien rooli sopivan oppinäytetyöaiheen valinnassa on merkittävä.
- Restonomin ei pitäisi olettaa pääsevänsä valmistuttuaan suoraan esimiestehtäviin. Oma-aloitteisuudella ja työkokemuksella saa paljon aikaan.

6.4 Urasuunnittelu

Pelkkä nykytilanne ei kerro restonomeista tarpeeksi, sillä nykypäivänä työsuhteet vaihtuvat usein ja etenkin tutkimusjoukon ikäryhmässä elämäntilanteet muuttuvat. Samassa työpaikassa ei välttämättä pysytäkään vaan ura koostuu monimutkaisemmasta polusta, yhdistelmästä erilaisia ja eritasoisia työyhteisöjä ja -tehtäviä. Siksi oli tärkeää tutkia myös nykyhetkeä laajemmin restonomien ajatuksia ja odotuksia vasta alkaneesta urasta ja sen kehityssuunnasta. Voi olla, että restonomitutkinto on joillekin osa suurempaa kokonaisuutta, eli he ovat halunneet hankkia erityisosaamista matkailu- ja ravitsemisalalta ja yhdistävät sen esimerkiksi kauppatieteisiin yrittäjyys tai johtotehtävät mielessään. Joillekin tutkinto taas voi olla opintopolun päätepiste, jolloin alan

ammattikorkeakoulutus tyydyttää heidän tarpeensa täysin, eikä yksilö koe tarvetta laajentaa osaamista muille aloille. Kuten kirjallisuuskatsauksessa mainittiin, myös työn ja uran merkityksessä yksilöille on suuria eroja.

TAULUKKO 18. Väittämä ” Olen tyytyväinen tämänhetkiseen tilanteeseeni” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	3	4	7
Jokseenkin samaa mieltä	7	2	9
Ei samaa eikä eri mieltä	1	0	1
Jokseenkin eri mieltä	3	5	8
Täysin eri mieltä	0	1	1

Taulukon 18 mukaan valtaosa (62 %) restonomeista oli tyytyväisiä sen hetkiseen tilanteeseensa. Tyytymättömiä olivat ulkomailla oleva alan kausityöläinen, autonvuokraaja, työtön, opiskelija, toisella toimialalla työskentelevä sekä kolme vakituisissa työsuhteissa kokkina, baarimestarina ja vastaanoton vuoropäällikkönä toimivaa.

TAULUKKO 19. Väittämä ” Tulevaisuus matkailu- ja ravitsemisalalla huolestuttaa minua” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	4	1	5
Jokseenkin samaa mieltä	4	3	7
Ei samaa eikä eri mieltä	1	1	2
Jokseenkin eri mieltä	4	5	9
Täysin eri mieltä	1	2	3

Toinen väittämä-muodossa kysytty laajempi seikka oli: ”*tulevaisuus matkailu- ja ravitsemisalalla huolestuttaa minua*”. Vastaukset jakautuivat tasan luottavaisten ja huolestuneiden kesken (Taulukko 19).

TAULUKKO 20. Väittämä ” Minulla oli selkeät uratavoitteet opintojen alussa” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	0	4	4
Jokseenkin samaa mieltä	2	3	5
Ei samaa eikä eri mieltä	0	0	0
Jokseenkin eri mieltä	7	3	10
Täysin eri mieltä	5	2	7

Taulukko 20 paljastaa, että vain kolmanneksella (35 %) oli selkeät uratavoitteet opintojen alussa. Loput olivat täysin tai jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa.

TAULUKKO 21. Väittämä ” Tähänastiset tavoitteet ovat toteutuneet odotetun mukaisesti” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	1	4	5
Jokseenkin samaa mieltä	4	4	8
Ei samaa eikä eri mieltä	5	0	5
Jokseenkin eri mieltä	3	2	5
Täysin eri mieltä	1	2	3

Puolet kertoi tähänastisten tavoitteidensa toteutuneen odotetusti (Taulukko 21). Vastauksista ei saatu paljoa irti, sillä tavoitteiden toteutumista oli vaikea arvioida, kun ne eivät olleet alun perinkään kovin selkeitä.

TAULUKKO 22. Väittämä ” Käsitykseni alan työmarkkinatilanteesta vastaa sitä kuvaa mikä minulla oli ennen opintojen alkua” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	1	2	3
Jokseenkin samaa mieltä	5	6	11
Ei samaa eikä eri mieltä	3	1	4
Jokseenkin eri mieltä	2	2	4
Täysin eri mieltä	3	1	4

Seuraavaksi esitettiin väittämä: ”*käsitykseni alan työmarkkinatilanteesta vastaa sitä kuvaa mikä minulla oli ennen opintojen alkua*”. Yli puolet (54 %) oli samaa mieltä, eli valtaosan käsitys ei muuttunut opintojen edetessä. (Taulukko 22) Työmarkkinatilanteen käsityksen muuttumista kysyttiin lisäksi kolmella vaihtoehdolla. Ensimmäisenä tasainen, eli käsitys työllistymismahdollisuuksista pysyi koko ajan samana. Toisena suppeva, eli todelliset työllistymisvaihtoehdot tuntuivat ennakkokäsitykseen nähden vähenevän kun opinnot etenivät. Kolmantena avautuva, eli vaihtoehdot tuntuivat lisääntyvän ja alan työllistymismahdollisuuksien kirjo oli luultua laajempi.

TAULUKKO 23. ”Miten ajatukset alan työmahdollisuuksia kohtaan muuttuivat opintojen aikana? (Valitse sopivin malli)” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Tasainen	4	3	7
Suppeva	6	1	7
Avautuva	4	8	12

Taulukon 23 mukaisesti liki puolet valitsi avautuvan-, vajaa kolmannes suppevan- ja sama määrä tasaisen mallin. Enemmistön mielestä siis eri työllistymismahdollisuuksien kirjo ja tietoisuus niistä lisääntyi opintojen edetessä.

TAULUKKO 24. Väittämä ” Kiinnostukseni matkailu- ja ravitsemisalaa kohtaan on säilynyt” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n =26)
Täysin samaa mieltä	4	7	11
Jokseenkin samaa mieltä	6	2	8
Ei samaa eikä eri mieltä	0	0	0
Jokseenkin eri mieltä	4	3	7
Täysin eri mieltä	0	0	0

Taulukosta 24 näkyy selkeä tulos, jonka mukaan valtaosalla kiinnostus alaa kohtaan oli säilynyt hyvin tai erittäin hyvin (73 %).

TAULUKKO 25. Pyritkö tulevaisuudessa työskentelemään matkailu- ja ravitsemisalalla?” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	8	6	14
Ei	2	1	3
En osaa sanoa	4	5	9

Yli puolet (54 %) kertoi pyrkivänsä tulevaisuudessa ehdottomasti työskentelemään matkailu- ja ravitsemisalalla (Taulukko 25). Kolmesta kielteisesti vastanneesta kaksi työskenteli jo haastatteluhetkellä matkailu- ja ravitsemisalalan ulkopuolella. Kolmas toimi tuolloin hotelliketjun myyntineuvottelijana. Loput eivät osanneet lyödä aikomuksiaan lukkoon.

TAULUKKO 26. Restonomeja kiinnostavat työtehtävät koulutusohjelmittain

Matkailun koulutusohjelma	Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
opetus, yrittäjyys, toimistotyö, asiakaspalvelu, assistentti, projektisihteeri, hyvinvointi- ja luontomatkailu, esimiestehtävät, ohjelma- ja tapahtumapalvelut, kansainvälinen hotellityö, projektityö, itsenäinen työ, myynti	tiimityö, haasteet, vastuu, esimies-, johto- ja asiantuntijatehtävät, yrittäjyys, opetus, kansainvälisyys, vapaaehtoistyö, kenttätyö, keittiön esimiestehtävät, ravitsemukseen liittyvät tehtävät, suoritustason työ
<u>Usein toistuvat:</u> projektit, esimies, yrittäjyys, opetus, toimistotyö, hotellit, tapahtumat	<u>Usein toistuvat:</u> Esimiestehtävät, kansainvälisyys, johtajuus

Kysyttäessä restonomeja eniten kiinnostavia työtehtäviä, vastauksista ei löytynyt selkeitä voimakkaasti toistuvia yhtäläisyyksiä, vaan jokaisella oli melko yksilölliset haaveet. (Taulukko 26)

TAULUKKO 27. ”Onko tavoitteenasi toimia tulevaisuudessa esimiestehtävissä?” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	9	9	18
Ei	1	0	1
En osaa sanoa	4	3	7

Seuraavaksi kysyttiin tavoitteista toimia esimiesasemassa riippumatta toimialasta. Taulukon 27 mukaan enemmistö restonomista (69 %) kertoi pyrkivänsä esimiesasemaan, ja vain yksi sanoi suoraan, etteivät esimiestehtävät kuulu hänen tulevaisuudensuunnitelmiinsa.

TAULUKKO 28. Väittäjä: ”Koen, että tutkinto antoi eväät toimia esimiestehtävissä” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Täysin samaa mieltä	0	1	1
Jokseenkin samaa mieltä	5	5	10
Ei samaa eikä eri mieltä	2	1	3
Jokseenkin eri mieltä	5	2	7
Täysin eri mieltä	2	3	5

Alle puolet (42 %) koki tutkinnon antaneen riittävät valmiudet esimiestehtäviin (Taulukko 28). Ainoa joka oli täysin samaa mieltä toimi haastatteluhetkellä yrittäjänä. Enemmistö (46 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä eli eivät olleet vakuuttuneita koulutuksen antamista esimiesvalmiuksista. Innostusta ja halua esimiestehtäviin löytyi mutta onko osaaminen samalla tasolla, siitä oltiin hieman epävarmoja.

TAULUKKO 29. Tärkeimmät restonomien työpaikan valintaan vaikuttava tekijät

Matkailun koulutusohjelma	Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
1. Miellyttävät työtehtävät (7/13)	1. Miellyttävä työympäristö (5/12)
2. Itsensä toteuttaminen (3/13)	2. Haasteet (4/12)
3. Palkka, miellyttävä työympäristö, haasteet (3/13)	3. Miellyttävät työtehtävät (2/12)
	4. Paikkakunta (1/12)

Merkittävimmän työpaikan valintaan vaikuttavan seikan vaihtoehtoina olivat palkka, työtehtävät, työympäristö, haasteet, itsensä toteuttaminen, etenemismahdollisuudet, paikkakunta tai muu seikka. Restonomien mielestä työpaikan valinnassa tärkeintä oli

selkeästi se, mitä työssään tekee. Ei niinkään se, mitä siitä maksetaan, missä työpaikka sijaitsee tai miten hyvät etenemismahdollisuudet heillä on. (Taulukko 29)

TAULUKKO 30. Kysymys: ”Pyritkö vakaaseen, asteittain nousevaan uraan?” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	5	6	11
Ei	0	3	3
En osaa sanoa	9	3	12

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsiteltiin uraputken, eli nousujohtaisen suoraviivaisen uran ja sittemmin rinnalle nousseen sivusuunnassa useita haaroittomia ja polkuja tarjoavan uramallin eroja. Haastateltavilta kysyttiin tähän liittyen, pyrkivätkö he vakaaseen, asteittain nousevaan uraan. Vajaa puolet (42 %) totesi systemaattisesti pyrkivänsä tähän uramalliin (Taulukko 30).

TAULUKKO 31. ”Koetko, että samalla työnantajalla pitkään pysyminen on uran kannalta parempi vaihtoehto kuin useilla eri työnantajilla työskentely?” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	7	2	9
Ei	3	8	11
En osaa sanoa	4	2	6

Seuraava urapolkuun tiiviisti liittyvä kysymys oli: ”koetko, että samalla työnantajalla pitkään pysyminen on uran kannalta parempi vaihtoehto kuin useilla eri työnantajilla työskentely?” Kysymys on monimuotoinen, sillä vastatessa ”ei” mielipide voi myös olla se, ettei kumpikaan vaihtoehto ole toistaan parempi tai huonompi. Kolmannes (35 %) vastasi kyllä, 42 % vastasi ei, ja loput eivät ottaneet kantaa (Taulukko 31).

TAULUKKO 32. ”Aiotko tulevaisuudessa opiskella lisää?” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	6	8	14
Ei	0	0	0
En osaa sanoa	8	4	12

Tämän jälkeen kysyttiin, aikovatko haastateltavat opiskella tulevaisuudessa lisää. (Taulukko 32) Yksikään restonomi ei ollut päättänyt, että opiskelut saivat ehdottomasti riittää. Yli puolet (54 %) kertoi aikovansa suorittaa jatko-opintoja jossain vaiheessa. Opiskelua harkinneet matkailurestonomit suunnittelivat kansainvälisyys- ja viestintä-

opintoja, hallinnollisia opintoja, talousopintoja, luokan opettajan- tai toimintaterapian opintoja ja yksi opiskelikin jo kyselyhetkellä kieliä yliopistossa. Hotelli- ja ravintola-alan restonomit suunnittelivat tulevaisuudessa opiskelevansa ravitsemusta, pedagogisia opintoja, elintarviketieteitä ja erilaisia matkailu- ja ravitsemisalalan lisäopintoja, esimerkiksi ylempänä ammattikorkeakoulututkintona. Lisäksi suunnitelmissa oli muilta opiskelualoilta kasvatustieteet, liiketalous, hoitoala ja parturi-kampaajan tutkinto.

TAULUKKO 33. ”Onko tavoitteenasi luoda uraa Pohjois-Savon alueella?”
(n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n=26)
Kyllä	3	1	4
Ei	4	8	12
En osaa sanoa	7	3	10

Paikkakuntasidonnaisuuden osalta restonomien joukossa vallitsi tasainen hajonta (Taulukko 33). Vain muutama suunnitteli uraa nimenomaan Pohjois-Savoon. Enemmistö restonomeista kertoi, ettei halua luoda uraa alueella. Suurella osalla paikkakunta oli täysin avoin. Sitoutuminen opiskelumaakuntaan ei siis ollut merkittävää.

TAULUKKO 34. ”Oletko kiinnostunut työskentelemään ulkomailla?”
(n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	12	6	18
Ei	1	5	6
En osaa sanoa	1	1	2

Seuraavaksi kysyttiin, ovatko restonomit kiinnostuneita työskentelemään ulkomailla. (Taulukko 34) Tätä kysyttiin kaikilta, vaikka olisikin aiemmin kertonut suunnittelevansa tulevaisuutta Pohjois-Savon alueella. Monelle ulkomailla työskentely voi olla houkuttelevaa mutta käytännön syistä jäävät koti- tai opiskelupaikkakunnalle. Valtaosa (69 %) kertoi olevansa kiinnostuneita ulkomailla työskentelystä.

TAULUKKO 35. ”Oletko kiinnostunut yrittäjyydestä?” (n = 26)

Koulutusohjelma	Matkailu (n = 14)	Hotelli- ja ravintola (n = 12)	Yhteensä (n = 26)
Kyllä	6	6	12
Ei	5	2	7
En osaa sanoa	3	4	7

Viimeisenä kysyttiin: ”*Oletko kiinnostunut yrittäjyydestä?*”. Lähes puolet (46 %) vastasi myöntävästi (Taulukko 35). Kuten aiemmin on käynyt ilmi, yksi vastaajista toimi jo haastatteluhetkellä yrittäjänä matkailu ja ravitsemisalalla.

Lopuksi restonomeille annettiin vapaan sanan mahdollisuus. Lähes kaikki kommentoivat sitä, miten tärkeänä he pitävät tätä tutkimusta. Vastaajat kertoivat jäävänsä mielenkiinnolla odottamaan tuloksia, ja toivoivat että tutkimuksesta on hyötyä monille. Useat nostivat esille alan huonoina puolina liian alhaisen palkkauksen työn ja huonot työajat sekä sen, ettei tutkinto anna suoraa pätevyyttä tiettyihin tehtäviin. Moni totesi tutkinnon antaneen paljon tietoa, mutta itse urakehitys alkaa kunnolla vasta työelämässä. Heidän mukaansa omalla asenteella ja sinnikkyydellä pääsee pitkälle sekä opinnoissa että työelämässä, eikä pelkillä papereilla pidä odottaa pääsevänsä korkeampaan asemaan.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten yhteenveto

Alkuun voidaan todeta, että vaikka otos sinänsä ei ollut kovin suuri, haastattelun vastausprosentti (48 %) oli tavoitteiden mukainen ja riittävä merkityksellisten tulosten saamiseksi. Tavoitteena oli haastatella puolet tutkimusjoukosta ja vähintään 30 %. Etenkin määrällisessä tutkimuksessa riittävä vastausprosentti nousee ratkaisevaksi tutkimuksen validiteetin kannalta. Positiivista on myös se, että molemmista koulutusohjelmista saatiin vastauksia lähes yhtä monta ja koulutusohjelmien vastausprosentti oli molemmissa ryhmissä lähellä viittäkymmentä. Tämä helpotti koulutusohjelmien välistä vertailua eikä tuloksissa esiinny koulutusohjelmien osalta perusjoukon edustavuutta heikentävää vinoumaa. Sukupuolten väliset eroavaisuudet eivät kuulu tutkimusongelmaan, joten niihin ei tässä paneuduttu. Lisäksi miehiä oli vastaajista vain muutama, joten luotettavaa tietoa sukupuolten välisistä eroista ei olisi edes mahdollista saada. Alla on listattuna tiivistetysti tutkimustulosten pääkohdat. Tässä ei ole mainittu koulutusohjelmien välisiä eroja, sillä niitä käsitellään myöhemmin omana alalukunaan.

Taustat pätkinänkuoressa:

- Lukion käyneitä (15/26)
- Ammatillisen perustutkinnon käyneitä 4/26
- Sekä lukio että ammatillinen pohja 7/26
- Aiempaa alan työkokemusta 17/26
- Opintojen ohella työskenteli 23/26 (joista yli puolet marata-alalla)

Työllistymistulokset pätkinänkuoressa:

- Työsuhteessa 23/26 (2 opiskelijaa, 1 työtön)
- Alalle työllistyneiden määrä 18/23
- Suoritustason työssä 14/23
- 7 esimiestä, 1 asiantuntija, 1 yrittäjä
- Vakituudessa työsuhteessa 15/23, määräaikaisia 5/23, osa-aikaisia 3/23
- 17/23 koki nykyisen työn vastaavan koulutustaan.
- Yksi vastaajista työskenteli ulkomailla

- Alueellista sitoutumista ei havaittavissa.
- Yli kolmannes työskentelee opinnäytetyö- ja/tai harjoittelupaikassaan
- 16/26 tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseensa työn/opintojen suhteen
- Suurin osa sai alan töitä ennen valmistumista, kaikki kuitenkin vuoden sisällä
- Puolet on ollut useammassa kuin yhdessä työsuhteessa valmistuttuaan
- Muulla alalla työssäkävien motiivit alan vaihtoon olivat työpaikkojen puute, kiinnostuksen lopahtaminen tai houkutteleva työtarjous toiselta toimialalta.

Opinnot pähkinänkuoressa:

- Puolet tyytyväisiä saamaansa koulutukseen kokonaisuutena
- 9/26 valitsisi varmuudella restonomiopinnot uudestaan
- 11/26 koki tutkinnon antaneen valmiudet toimia esimiehenä.
- 7/26 sai riittävästi uraohjausta
- 24/26 koki työharjoittelun hyödylliseksi
- 10/26 koki opinnäytetyön hyödylliseksi
- 7/26 koki tutkintotodistuksen arvosanat merkityksellisiksi
- Valtaosa suoritti kansainvälisyysopintoja, 14/26 uskoo sen olevan hyödyllistä
- Kolmasosa suoritti verkostoitumisopintoja, 15/26 uskoo sen olevan hyödyllistä
- 19/26 kiinnostus alaa kohtaan on säilynyt
- Restonomitutkinnon arvostettavuus askarruttaa

Uratavoitteet pähkinänkuoressa:

- 14/26 pyrkii jatkossa ehdottomasti työskentelemään alalla
- Puolet oli luottavaisia tulevaisuuteen alalla, puolet huolissaan
- 14/26 käsitys alan työmarkkinatilanteesta on pysynyt ennallaan
- 12/26 koki työllistymismahdollisuuksien kirjon kasvavan opintojen edetessä
- Puolella tähänastiset uratavoitteet ovat toteutuneet
- 18/26 kolmannesta pyrkii kohti esimiesasemaa
- Mielekäs työ ja työympäristö koetaan tärkeimpinä työpaikkaa valitessa
- 11/26 pyrkii systemaattisesti perinteiseen asteittaiseen nousevaan uraan.
- 9/26 kokee että samalla työnantajalla pitkään pysyminen on kannattavaa
- 14/26 aikoo joskus opiskella lisää (kukaan ei tyrmännyt mahdollisuutta).
- 18/26 oli kiinnostuneita ulkomailta työskentelystä
- 12/26 oli kiinnostuneita yrittäjyydestä

- 4/26 tavoittelee uraa Pohjois-Savon alueella
- Enemmistöä kiinnostavina tulevaisuuden työn teemoina mainittiin projektityö, esimiestehtävät, yrittäjyys, opetustyö, toimistotyö, tapahtumien järjestäminen, hotellityö, kansainvälisyys ja johtajuus.

7.2 Koulutusohjelmien välinen vertailu

Vastausprosentti oli kyselyssä matkailurestonomeilla hotelli- ja ravintola-alan restonomeja korkeampi. Tutkimuksen merkittävimpiin tuloksiin nousee havainto siitä, että hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneet restonomit ovat työllistyneet useilla mittareilla mitattuna matkailurestonomeja paremmin. Näitä mittareita ovat muun muassa omalle alalle työllistyneiden määrä, vakituisten työsuhteiden määrä, esimiestehtäviin edenneiden määrä, työllistymisen nopeus jne. Vastauksissa huomiota herätti myös se, että matkailun koulutusohjelman restonomit valitsivat huomattavasti useammin vastausvaihtoehdon ”en samaa enkä eri mieltä” tai ”en osaa sanoa”, eli olivat vastauksistaan epävarmempia. Tämä viestii osaltaan sitä, että tämän koulutusohjelman sisällä ollaan mahdollisesti epävarmempia tai niin sanotusti hukassa. Kaikesta huolimatta matkailurestonomit olivat vastausten perusteella yleisellä tasolla tyytyväisempiä nykytilanteeseensa. Seuraavaksi tarkastellaan koulutusohjelmien välisiä eroja vastauksissa teemoittain.

Taustat

Koulutustaustasta näkee selvästi sen, että matkailun koulutusohjelmasta valmistuneiden restonomien joukossa oli selkeästi enemmän kahden pohjakoulutuksen käyneitä, kun taas hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta suurin osa oli ylioppilaita. Tämä vaikuttaa myös siihen, että heidän ryhmänsä ikäkeskiarvo oli matalampi. Valmistumisajassa ei ollut merkittäviä eroja. Koulutustaustan perusteella on yllättävää, että hotelli- ja ravintola-alan restonomeista suurimmalla osalla oli opintoja edeltävää alan työkokemusta, kun matkailupuolella sitä löytyi noin puolelta. Heillä taas oli toista koulutusohjelmaa enemmän muiden toimialojen piiriin luokiteltavaa työkokemusta. Opintojen ohella molemmat koulutusohjelmat työskentelivät liki yhtä paljon.

Työllistyminen

Kokonaistyöllisyydessä koulutusohjelmat olivat tasavertaisia, mutta hotelli- ja ravintola-alan restonomeissa oli enemmän oman alan töihin päässeitä. Lisäksi matkailurestonomeilla suoritustason työtä tekevien osuus oli merkittävästi korkeampi eikä heidän joukostaan löytynyt yhtään yrittäjää. Näin ollen hotelli- ja ravintola-alan restonomien voidaan todeta työllistyneen korkeampiin asemiin ja haastavampiin tehtäviin. Matkailurestonomit kokivat nykyisen työn vastaavan koulutusta huonommin kuin hotelli- ja ravintola-alan restonomit ja heistä löytyi myös pari sellaista, jotka eivät osanneet määritellä vastaako nykyinen työ koulutusta vai ei. Työsuhteen luonteestakin löytyi selkeitä eroja, sillä samaan aikaan kun hotelli- ja ravintola-alan restonomit olivat yhtä lukuun ottamatta kaikki vakituisessa työsuhteessa, matkailurestonomit jakautuivat tasaisesti vakituisiin, määräaikaisiin ja osa-aikaisiin. Yleisin työnhakuväylä nykyisen työn osalta oli matkailurestonomeilla Internet, kun hotelli- ja ravintola-alan restonomeilla työ löytyi useimmilla opintojen kautta. Heidän joukossaan olikin jonkin verran enemmän henkilöitä, jotka työskentelivät kyselyhetkellä harjoittelu- ja/tai opinnäytetyöpaikassaan. Tämä ryhmä pärjäsi paremmin myös työllistymisen nopeudessa, sillä heistä kaikki saivat ensimmäisen alan työpaikan jo ennen valmistumista, kun matkailurestonomeista vain puolet. Tästä huolimatta nykyiset työsuhteet olivat matkailurestonomeilla jatkuneet keskimäärin hieman pidempään.

Opinnot

Hotelli- ja ravintola-alan restonomit olivat matkailurestonomeja tyytyväisempiä saamaansa koulutukseen sekä yleisesti että uraohjauksen määrän osalta. Heistä puolet kertoi, että valitsisi restonomiopinnot uudelleen, kun matkailupuolelta näin ajatteli viidennes ja suuri osa olivat epävarmoja asiasta. Tutkinnon arvostettavuuden arviointi työmarkkinoilla oli matkailupuolen restonomeille vaikeampaa. Työharjoittelun hyödyllisyydestä oltiin yhtä vakuuttuneita. Myös opinnäytetyön hyödyllisyyden osalta koulutusohjelmien vastaukset olivat liki identtiset. Hotelli- ja ravintola-alan restonomit olivat suorittaneet enemmän verkostoitumisopintoja ja myös useampi oli vakuuttunut verkostoitumisopintojen hyödyllisyydestä. Kansainvälisyysopinnot olivat suositumpia matkailun koulutusohjelmassa ja he olivat myös vakuuttuneempia kansainvälisyyden hyödyllisyydestä. Arvosanojen merkityksen vähäisyydestä oltiin yhtä mieltä.

Ura

Matkailurestonomit olivat huomattavasti huolestuneempia tulevaisuudesta matkailu- ja ravitsemisalalla kuin hotelli- ja ravintola-alan restonomit. Molempien koulutusohjelmien sisällä kuitenkin kiinnostus alaa kohtaan oli säilynyt yhtä hyvin ja yhtä suuri osuus pyrkii jatkossa työskentelemään alalla. Tähänastisiin tavoitteisiinsa päässeitä oli enemmän hotelli- ja ravintola-alan restonomeissa. Tavoitteet eivät olleet opintojen alkaessa järin selkeitä kummankaan koulutusohjelman osalta, mutta matkailures-tonomeista ne olivat epäselviä lähes kaikilla. Kiinnostuksessa yrittäjyyteen ja esimies-tehtäviin ei ollut suuria eroja, mutta hotelli- ja ravintola-alan restonomit olivat hieman kiinnostuneempia ja myös vähän vakuuttuneempia esimiesvalmiuksistaan. Matkailun koulutusohjelmassa oli huomattavasti enemmän kiinnostusta ulkomailla työskentelyä kohtaan ja enemmän samalla työnantajalla pitkään pysymisen kannattajia.

Hotelli- ja ravintola-alan restonomeilla käsitys työmarkkinatilanteesta oli pysynyt ennallaan selvästi useammalla kuin matkailualan restonomeilla. Matkailures-tonomeista suuri osa koki eri työllistymismahdollisuuksien vähenevän opintojen edetessä, kun hotelli- ja ravintola-alan restonomeista näin koki vain yksi henkilö. Heistä kaksi kolmasosaa koki työllistymismahdollisuuksien kirjon lisääntyvän. Tästä voidaan päätellä, että hotelli- ja ravintola-alan restonomien kuva alan työmarkkinoista on ollut realistisempi ja markkinat ovat vastanneet heidän odotuksiinsa paremmin. Jatko-opintojen suorittamista kumpikaan koulutusohjelma ei hylännyt, mutta hotelli- ja ravintola-alan restonomit ovat varmempia siitä, että aikovat opiskella jossain vaiheessa lisää. Matkailures-tonomit olivat kiinnostuneempia Pohjois-Savoon asettumisesta. Suurella osalla paikkakunta oli kuitenkin avoin.

7.3 Tulosten vertailu aiempiin tutkimuksiin

Koulutusohjelmien välinen vertailu on tärkeää tutkimuksen sisäistä vertailua, joka antaa uutta syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Tutkimuksen kokonaistuloksia on kuitenkin tärkeä verrata myös tutkimuksen tietoperustana käytettyyn aiempaan tutkimustietoon. Koska tutkimuksessa selvitettiin niin monia osa-alueita, myös vertailu tehdään aihealueittain. Tässä alaluvussa nostetaan esille kaikki ne tutkimustulosten osa-alueet, joita käsitellään myös aiemmassa tutkimuksessa.

Sekä OPALA-lähtökyselyn (Savonia-ammattikorkeakoulu 2011) että tämän tutkimuksen restonomien koulutustaustat olivat yhteneviä, kun valmistuneista restonomeista suurin osa oli lukion käyneitä. Moni käy lukion lisäksi ammatillisen perustutkinnon ennen ammattikorkeakouluopintoja, mutta pelkän ammatillisen perustutkinnon suorittaneita on hyvin vähän, keskimäärin 15 %. Opintojen ohella työskentely vaihteli tutkimuksesta riippuen. Tähän tutkimukseen osallistuneista liki 89 % työskenteli opintojen ohella. Aiemmasta tutkimuksesta osa oli niin ikään päätyntä 90 %:n lukemaan, kun osassa lukema oli noin 50 %. Kirjallisuusosion Opiskelijatutkimus 2010 (Saarenmaa ym. 2010) nosti esiin ilmiön, jonka mukaan työnteko opiskelun ohella lisääntyy opiskelijan iän mukaan. Määrää ei pystytty vertaamaan, sillä sitä ei tässä tutkimuksessa selvitetty. Lähes kaikki vastaajat työskentelivät opintojen ohella, mutta yli 30 vuotiaista löytyi myös henkilö, joka ei työskennellyt lainkaan opintojen aikana.

Työllisyysastetta (88 %) voidaan pitää hyvänä, sillä koko suomen virallinen työllisyysaste toimialaan katsomatta oli tammikuussa 2013 67 %. Virallisella työllisyysasteella tarkoitetaan kaikkien työllisten osuutta 15–64-vuotiaista. (Findikaattori 2013.) Tutkimusjoukko on työllistynyt myös useisiin raportin alussa esiteltyihin vertaustutkimuksiin nähden määrällisesti vähintään yhtä hyvin tai jopa paremmin. Aiempien tutkimusten työllistymisprosentit vaihtelevat 70 - 80 % välillä. Työttömiä oli aiemmissa tutkimuksissa korkeintaan 8 % ja tässä tutkimuksessa vain 1/26. Myös työllistymisen nopeus noudattaa samaa linjaa aiempien tutkimusten kanssa, sillä restonomit ovat kaikkien tutkimusten mukaan työllistyneet nopeasti, suurin osa jo ennen valmistumista ja loput keskimäärin vuoden sisällä valmistuessa. Alalle työllistyneiden määrä on sekä tämän että muiden tutkimusten mukaan hieman vähäinen. Suuri osa on jossain vaiheessa tehnyt alan töitä, mutta ei pysy alalla. Alanvaihdon syynä ei ole pelkästään työpaikkojen puute vaan myös alan kiinnostavuuden hiipuminen. Muiden tutkimusten mukaan alalla työskentelee 60 - 70 % restonomeista. Tähän tutkimukseen osallistuneista restonomista alalle oli jäänyt 18/23 eli 78 %.

Kirjallisuusosiossa todettiin, että restonomin mahdollisia työtehtäviä ovat alan esimies- asiantuntija- ja operationaaliset johtotehtävät sekä opetustehtävät (Heikkinen 2004, 18-19). Tässä tutkimuksessa selkeä enemmistö restonomeista sijoittui kuitenkin suoritustason tehtäviin (14/23) ja vajaa kolmannes (8/23) esimies- ja asiantuntija-tehtäviin. Aiemmat tutkimukset työn luonteesta ovat keskenään ristiriitaisia. Osassa tutkimuksia selkeä enemmistö toimii suoritustason tehtävissä ja kolmannes työelämän edustajista antaa ymmärtää että suoritustason työ on restonomin toimenkuvaa ja tutkinnon laaja-alaisuuden ja alan luonteen vuoksi vaihtelu eritasoisten työtehtävi-

en välillä kuuluvat restonomin toimenkuvaan. Tutkimuksista selvisi myös, että etenkin ravintola-alalla esimiestehtäviin eteneminen on harvinaista, varsinkin pienissä yrityksissä (Jokinen 2005). Tästä huolimatta toinen puolikas aiemmista tutkimuksista toteaa, että restonomien urakehitys on ollut nousujohteista ja suuri osa on sijoittunut esimies- ja asiantuntijatehtäviin. Alan edustajista puolet sijoittaisi restonomin nimenomaan esimiestehtäviin.

Työllistymisen osalta ainoa selkeästi yhtenevä tekijä sekä tässä että aiemmissä tutkimuksissa on yrittäjyyden harvinaisuus. Missään kirjallisuusosiossa mainituissa tutkimuksissa yrittäjien osuus ei ollut yli 7 %. Tältä osin tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiemmin todettua linjaa, kun vain yksi vastaajista toimi yrittäjänä. Liki puolet kuitenkin ilmoitti olevansa kiinnostuneita yrittäjyydestä tulevaisuudessa. Aiemmissä tutkimuksissa yrittäjyydestä haaveilevien osuus vaihtelee muutamasta prosentista 50:een. Tuloksissa kannattaa muistaa se, että kaikissa tutkimuksissa restonomit ovat vasta hiljattain valmistuneita, eikä ajatus yrittäjyydestä ole vielä ehtinyt kehittyä, saati sitten toteutua. Yksi restonomi kommentoi haastattelun lopussa seuraavasti:

”Tulevaisuudelta odotan matkailupuolen kokemuksen karttumista ja kun koen sen riittäväksi, laitan oman yrityksen pystyyn.”

Tilastokeskuksen (2006) väite siitä, että palveluala ja etenkin ravintola-ala on osa-aikaisuuksien valtaama, voidaan tämän ja aiempien tutkimusten perusteella kumota. Kaikkien kirjallisuusosion tutkimusten yleiskuva on se, että valtaosa työsuhteista on vakituisia tai määräaikaisia ja tähän tutkimukseen osallistuneista osa-aikaisessa työsuhteessa toimi vain kolme restonomia, joista kaikki olivat matkailun koulutusohjelman restonomeja, eivät ravintola-alan. Tilastokeskuksen (2006) raportti ei kerro, onko kyseessä ammatillisen perustutkinnon vai korkeakoulututkinnon suorittaneet yksilöt. Osa-aikaisuuksien sijaan tässä tutkimuksessa restonomeja vaivasi alalle tyypilliset epäsäännölliset työajat ja huono palkkaus. Avoimissa vastauksissa aihetta kommentoitiin muun muassa näin:

”Suomessa ei osata panostaa tarpeeksi matkailualaan ja siinä työskenteleeviin ihmisiin. Mielestäni esimerkiksi palkka siitä mitä matkailualalla työskentelevät saavat on erittäin huono, nähden kuinka vastuullisia monet työtehtävät on ja kuin epäsäännöllisen säännöllisiä työajat saattavat olla.”

Tiedot restonomitutkinnon jälkeisestä jatko-opiskelusta ovat hieman ristiriitaisia, kun osassa tutkimuksia jopa 40 % ilmoittaa opiskelleensa jotain restonomitutkinnon jälkeen, kun toinen tutkimus paljasti että vain 3/115 restonomista oli tutkimushetkellä suorittamassa jatko-opintoja. Tähän tutkimukseen osallistuneista restonomeista vain 2/26 oli suorittamassa jatko-opintoja. Puolet vastanneista tosin ilmoitti, että aikoo jossain vaiheessa opiskella lisää alaan katsomatta, eikä yksikään tyrmännyt jatko-opiskeluvaihtoehtoa.

Sekä tämän tutkimuksen että esimerkiksi OPALA 2010:n (Savonia-ammattikorkeakoulu 2011) mukaan lähes kaikki restonomit kokevat työharjoittelun erittäin hyödylliseksi ja työllistymistä edistäväksi asiaksi. Yhdensuuntaisuutta on myös muun muassa Tynin ym. (2008) kanssa siinä, että harjoittelua toivotaan lisää ja roolia, painotusta, sisältöä ja kriteerejä tulee pohtia, koska käytännönläheisyyttä ja harjoittelun hyötyjä halutaan maksimoida. Tämän tutkimuksen kirjallisuusosiossa todetaan, että harjoittelu johtaa usein työsuhteeseen (Jokinen 2005). Tässäkin tutkimuksessa liki 40 % restonomeista työskenteli haastatteluhetkellä harjoittelu ja/tai oppinäytetyöpaikassaan. Haastatelluista yli puolet uskoi kansainvälisyyskokemuksen tuovan etua työmarkkinoilla. Tämäkin tukee useimpien aiempien tutkimusten linjaa, joiden mukaan kokemus koetaan yleisesti positiivisena ja hyödyllisenä. Sekä tässä että aiemmissa tutkimuksissa (Tyni ym. 2008) n. 70 % restonomeista suorittaa osan opinnoistaan ulkomailla. Yhtäläisyyttä aiemman tutkimustiedon kanssa on myös siinä, että työskentely ulkomailla kiinnostaa tulevaisuudessa. Myös verkostoitumisen hyödyistä haastatellut ovat yhtä mieltä kirjallisuusosion kanssa (Pulju & Toljamo 2011), kun tässä tutkimuksessa lähes kaksi kolmannesta uskoo verkostoitumisopinnoista olevan etua uralla. Monille kuitenkin harjoittelu jää ainoaksi varsinaiseksi kontaktiksi työelämään opintojen aikana, sillä vain kolmasosa tähän tutkimukseen osallistuneista kertoi olleensa aktiivisesti mukana valinnaisissa verkostoitumisopinnoissa. Kirjallisuusosiossa todetaan useassa yhteydessä, että ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä on vahvistettava edelleen (mm. Tyni ym. 2008). Voidaankin todeta, että aiempi tutkimus ja tämä tutkimus tukevat toisiaan myös verkostoitumisen osalta, kun enemmistö tunnistaa sen hyödyt mutta vain pieni osa on siinä aktiivisesti mukana.

Aiemman tutkimustiedon mukaan (esim. OPALA 2010, Savonia-ammattikorkeakoulu 2011; Häkkinen 2012) restonomit ovat yleisesti ottaen pääosin tyytyväisiä koulutuksen tarjoamaan osaamiseen, valmiuksiin, ohjaukseen ja opetuksen laatuun. Tässä tutkimuksessa puolet restonomeista oli tyytyväisiä koulutuksen kokonaisuuteen, reilu kolmannes valitsisi varmasti restonomiopinnot uudelleen ja 42 % koki tutkinnon anta-

neen hyvät valmiudet toimia esimiestehtävissä. Kokonaisuuteen ollaan siis hieman yleistä mielipidettä tyytymättömiä. Haikolan (2009) mukaan ammattikorkeakoulun opintojen ohjauksessa korostuu työuran hahmottuminen opintojen aikana. Kuitenkin tässä tutkimuksessa vain vajaa kolmannes koki saaneensa riittävästi uraohjausta. Eräs matkailupuolen restonomi tiivistä ajatuksensa opinnoista seuraavasti:

”Tykkäsin olla Savoniassa, matkailun puolella. Silloin oli kuitenkin havaittavissa meidän ja rinnakkaisluokan tiimoilta tyytymättömyyttä opetukseen. Se on aika paljon teistä oppilaista kans kiinni minkäläisen ilmapiiirin ja oppimisympäristön sinne teette.”

Aiemman tutkimustiedon mukaan (mm. Tyni ym. 2008) suurin osa restonomeista kokee työskentelevänsä koulutusta vastaavassa työssä. Osassa tutkimuksia on nähtävissä ilmiö, jossa heti valmistumisen jälkeen toimitaan koulutusta vastaavassa työssä mutta pian osa siirtyy kauemmas osaamisalueesta tai kokonaan toiselle alalle. Lisäksi osa restonomeista kokee, että työn ja koulutuksen vastaavuuden määrittely on vaikeaa. (Tikkanen 2009.) Tässä tutkimuksessa myös muutama vastaaja koki työn ja koulutuksen vastaavuuden määrittelyn haasteelliseksi, mutta tästä huolimatta positiivinen lopputulos oli se, että selkeä enemmistö (74 %) restonomeista koki nykyisen työnsä vastaavan koulutusta.

Kuten tutkimuksen kirjallisuusosiosta kävi ilmi, restonomi on työelämässä nimikkeenä tunnettu, mutta koulutuksen sisältö ja sen antamat mahdollisuudet ovat monille työnantajille tuntemattomia ja tunnettuutta täytyy lisätä. Aiemmin tutkittujen restonomien kokemus oli se, että koulutusta arvostetaan jonkin verran ja tutkinnon laaja-alaisuus koetaan ongelmallisena. Tutkinnon markkina-arvoa vaikeuttaa se, että kaikki ovat nimikkeeltään täysin yhteneväisiä, vaikka opiskelukokonaisuudet voivat vaihdella suurestikin. (Tyni ym. 2008.) Myös tähän tutkimukseen osallistuneita restonomeja askarrutti tutkinnon arvostettavuus työmarkkinoilla, mutta kiinnostus alaa kohtaan on kuitenkin säilynyt. Yksi tutkimukseen osallistuneista restonomeista totesi laaja-alaisuudesta näin:

”Restonomi ei valmista vielä mihinkään varsinaiseen työtehtävään. Hyvä puoli on se, että restonomi voi tehdä oikeastaan ihan mitä vaan, koska työn oppii vasta töissä oikeasti, mutta huono puoli on se, että uran

luominen alkaa todellisuudessa vasta töissä, yleensä aika pienellä palkkauksella varustettuna, esimerkiksi tarjoilijana.”

Kuten Tynin ym. (2008) julkaisussa todettiin, korkeakoulut pyrkivät rekrytoimaan opiskelijoita omalta alueelta, jotta paikkakuntasitoutumus olisi todennäköisempää ja sen kautta alueen työelämä ja kilpailukyky parantuisivat. Aiempien tutkimusten tulokset aluevaikuttavuudesta ja paikkakuntasidonnaisuudesta vaihtelevat, mutta karkeasti ilmaistuna alueelle jää yleensä noin puolet valmistuneista. Tässä tutkimuksessa alueelle jäi opintojen jälkeen sama määrä kuin alueelta tulleita oli, joten väkeä ei tullut lisää mutta selkeää muuttoliikettä poispäinkään ei tapahtunut. Tulevaisuuden suunnitelmiin ura nimenomaan Pohjois-Savossa kuului vain muutamalle. Melkein puolet sanoi, ettei ura Pohjois-Savossa ole tavoitteena ja 10/26 restonomilla paikkakunta oli täysin avoin. Tynin ym. (2008) tutkimuksessa todettiin, että opiskelupaikkakunnalle jäi nimenomaan eniten suoritustason työtehtävissä olevia. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan paikkakunnalle jäi kuitenkin tasaisesti sekä esimiehiä että suoritustason työntekijöitä.

Huotarin ja pesosen (2009) opinnäytetyössä restonomiopiskelijat jaettiin pohjakoulutuksen ja työkokemuksen perusteella eri ryhmiin. Alan pohjakoulutuksen omaavat näkivät itsensä johtotehtävissä tai yrittäjänä kansainvälisessä ympäristössä ja haasteellisissa tehtävissä. Tässä tutkimuksessa alan pohjakoulutuksen suorittaneista löytyi kyllä joukon ainoa yrittäjä, ja suuri osa muista joukon tehtävistä on suoritustasoa korkeampia ja haasteellisempia heidän työllistyessään toimisto- ja projektisihteeriksi, lentoaseman loungen vuoropäälliköksi, kaksi restonomia hotelliketjun myyntineuvottelijoiksi, loput kaksi kylpylän myyntipäälliköksi ja kotitalousneuvojaksi. Joukkoon mahtui vain kaksi suoritustason työntekijää: ravintolakokki ja autonvuokrausvirkailija. Näin voidaan siis todeta että pääosin Huotarin ja Pesosen (2009) selvittämät alan pohjakoulutuksen käyneiden tavoitteet vastaavat tässä tutkimuksessa selvinnyttä todellista työllistymistilannetta.

Huotarin ja Pesosen (2009) luokittelussa puhtaasti ylioppilaspohjaiset, joilla oli alan työkokemusta, näkivät itsensä konkreettisissa asiakaspalvelutehtävissä, kansainvälisessä ympäristössä ja suuri osa ulkomailla. Esimiestehtävät ja yrittäjyys nähtiin epätodennäköisenä. Tässä tutkimuksessa kyseisen taustan omaavat restonomit olivat haastatteluhetkellä opiskelijana, baarimestari/tarjoilijana, kokki/vuorovastaavana, keittiöpäällikkönä, kokki/keittiövastaavana, hotellin vastaanoton vuoropäällikkönä, myyjänä ulkomailla sekä hotellin vastaanottovirkailijana. Yksi toimi siis ulkomailla,

mutta merkittävää on se, että kaikki muut toimivat konkreettisesti hotelli- ja ravintolatyössä. Suuri osa tehtävistä oli esimiestehtäviä, mutta toimintaympäristön osalta kuvaukset kuitenkin täsmäävät.

Ne, joilla ei ollut alan työkokemusta, näkivät Huotarin ja Pesosen (2009) tutkimuksessa alan laajana eivätkä osanneet määritellä tarkkoja työtehtäviä tai asemaa. Tämän tutkimuksen tuloksista näkyy, että suuri osa niistä restonomeista, joilla ei ollut opintojen pohjalla alan työkokemusta, ovat työllistyneet täysin muulle toimialalle tai työhön, joka on koulutuksen vastaavuuden rajamailla. Näitä tehtäviä olivat ammattikorkeakoulun toimistosihteerit, kaupungin palveluneuvonnan assistentit, autonvuokrauskäyttäjä, teleoperaattorin asiakasneuvoja, tuotantotyöntekijä sekä vastaanottovirkailija/toimitilahenkilö, joka tuuraa satunnaisesti ravintolapäällikkönä. Lisäksi kaksi sijoittui hotellin vastaanottovirkailijoiksi ja yksi täysipäiväiseksi opiskelijaksi.

Kaikkien aiempien tutkimusten keskiarvona noin 60 - 70 % opiskelijoista näkee tulevaisuuden opintojen jälkeen valoisana ja luottaa alalle työllistymiseensä. Tähän tutkimukseen osallistuneista restonomeista puolet oli luottavaisia tulevaisuuteen alalla, puolet huolestuneita. Vähän yli puolet vastaajista ilmoitti että pyrkii jatkossa ehdottomasti työskentelemään nimenomaan matkailu- ja ravitsemisalalla. Kokemukset ovat siis tässäkin asiassa samansuuntaisia, joskin hieman epävarmempia. Sekä vanhassa että uudessa tutkimustiedossa todetaan restonomien kiinnostus yrittäjyyttä, ulkomaita ja opetustyötä kohtaan. Muuten haaveet työtehtävistä ja asemista ovat yksilöllisiä. Tämän ja aiemman tutkimustiedon yhdistää myös se, että osa haluaa jatkaa nykyisessä tehtävässään, vaikka se olisikin luokiteltu suoritustason työksi.

Tutkimustulosten vertailu kirjallisuusosiossa esiteltyyn aiempaan tutkimustietoon voidaan tiivistää lopuksi niin, että vaikka kysymysten asettelu tai yksittäinen näkökulma vaihtelee, pääteemat ovat pitkälti samoja ja tutkimukset ovat siksi vertailukelpoisia. Tutkimusten vertailu on suuntaa antavaa, sillä tutkimusten laajuuksissa ja pätevytydessä on suuria eroja. Aiemman tutkimustiedon miinus onkin sen määrä ja hajanaisuus. Pintaraapaisuja löytyy useista oppilaitoksista, useilta vuosilta ja useista näkökulmista. Tämän vuoksi aiemman tutkimuksen yhdistäminen on haastavaa ja summittaista. Jotkin tutkimukset kattavat satojen restonomien haastattelun samalla kun toinen vain muutaman. Pääosin tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia ja suuret linjat yhteneviä.

7.4 Taustojen vaikutus työllistymiseen

Tutkimuksen yhtenä osatavoitteena oli analysoida tutkimustuloksia niin, että suurimmat syy-seuraussuhteet eivät jää nostamatta esille. Tässä alaluvussa pohditaan restonomien taustojen vaikutusta työllistymiseen. Mukaan tähän pohdintaan on otettu vain tärkeimmät kokonaisuudet, joita ovat iän, koulutustaustan, aiemman työkokemuksen ja opintojen ohella työskentelyn vaikutus. Sukupuolten välistä pohdintaa ei tehdä, sillä se ei ole oleellista eikä miehiä osallistunut tutkimukseen kuin muutama, joten luotettavaa vertailua ei ole mahdollista tehdä.

Iän vaikutusta työllistymiseen kannattaa vertailla vain nuorimpien ja vanhimpien välillä. Yli 30-vuotiaita oli tutkimuksessa mukana vain kolme. Heistä yksi oli työtön, yksi vakituisessa esimiestehtävässä ja yksi oli yrittäjänä. Nuorimmista restonomeista valtaosa oli haastatteluhetkellä suoritusosan työssä (6/8), joten voidaan päätellä että nuoremmat restonomit päätyvät alempaan asemaan mutta työsuhteen luonteeseen ei näyttäisi olevan vaikutusta, sillä nuorimpien restonomien työsuhteista suurin osa oli vakituisia. Työllistymisnopeus oli ikäluokasta riippumatta kaikilla samansuuntainen.

Alan pohjakoulutuksen suorittaneista löytyi joukon ainoa yrittäjä, ja suurin osa muista joukon tehtävistä oli suoritusosaa korkeampia. Joukkoon mahtui vain kaksi suoritusosan työntekijää. Puhtaasti ylioppilaspohjaisista työssäkäyvistä suurin osa toimi suoritusosan työssä. Myös ainoat jatko-opiskeluihin päätyneet olivat ylioppilaspohjaisia. Restonomiopintoja edeltävällä alan työkokemuksella on positiivinen vaikutus työllistymiseen, sillä suuri osa niistä restonomeista, joilla ei ollut opintojen pohjalla alan työkokemusta, ovat työllistyneet täysin muulle toimialalle tai työhön, joka on koulutuksen vastaavuuden rajamailla.

Aiempi tutkimus väitti, että opintojen ohessa työskentelevät työllistyvät paremmin ja etenkin oman alan töitä tehneet ja nopeasti valmistuneet ovat pärjänneet erityisen hyvin. Tämän tutkimuksen osalta voidaan todeta, että työn jättäminen pois opintojen ajalta ei vaikuta ainakaan negatiivisesti uraan, sillä ne kolme restonomia, jotka eivät työskennelleet opintojen ohella, toimivat haastatteluhetkellä esimiehenä vakituisessa vuoropäällikön tehtävässä, määräaikaisena asiantuntijana kotitalousneuvojan roolissa sekä yrittäjänä ja omistajana ravintola-alan yrityksessä. Voi olla, että he ovat päässeet urallaan eteenpäin juuri siksi, että ovat keskittyneet opiskeluun täysipainoisesti ja opiskelumenestys auttoi uralla eteenpäin. Syynä voi olla myös se, että opintojen ohella palkkatyötä tehneet ovat ikään kuin tyytyneet alun perin toimeentulon

vuoksi aloitettuun työsuhteeseen, joka ei välttämättä vastaa tutkinnon tavoitteita ja ainoastaan opiskeluun keskittyneet hakeutuivat valmistuttuaan suoraan osaamistaan vastaavaan työhön. Tämä on kuitenkin vain veikkaus eikä varmaa syytä voida tietää. Valmistumisnopeudella ja opintojen ohella tehdyn työn toimialalla ei tässä tutkimuksessa voida todeta olevan selkeää vaikutusta työllistymiseen.

7.5 Tutkimuksen arviointi

Pätevyys

Tutkimus on onnistunut, jos sen avulla saadaan luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa karkeasti ottaen systemaattisen virheen puuttumista. Validius on varmistettava etukäteen huolellisella tavoitteiden asettamisella, edustavan otoksen saamisella ja kysymysten asettelulla niin, että ne mittaavat oikeita asioita yksiselitteisesti ja kattavat koko tutkimusongelman. (Heikkilä 2010, 29-30.) Tämä tutkimus on hyvin määritellyn tutkimusongelman ja huolella laadittujen tutkimuskysymysten vuoksi hyvin onnistunut ja kaikkiin ongelmiin saatiin vastaukset. Kyselylomakkeessa kysyttiin juuri oikeita asioita ja kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä. Kysymyksiä oli pikemminkin liikaa kuin liian vähän. Esimerkiksi vastaajien aiempien työpaikkojen tiedustelu yrityksen nimen tasolla ei ollut lopulta olennaista ja niiden julkaisu olisi vaikeuttanut henkilöllisyyden salaamista. Lisäkysymyksenä uraosiossa olisi pitänyt ehdottomasti kysyä mitä työ ja ura merkitsevät restonomeille. Näin olisi saatu tietoa siitä, kuinka suuri rooli työllä ja uralla on ja samalla peilata työn merkitystä Maslowin tarvehierarkiaan ja ura-ankkureihin. Tutkimus käsittää niin paljon eri osa-alueita, että kysely venyi melko pitkäksi. Puhelinhaastattelun muuttaminen äkkinaisesti sähköpostikyselyksi johti lomakkeeseen, joka ei ollut käytettävyydeltään toivotulla tasolla, mutta selkeä kysymysten laatiminen, rakenne ja valmiit vastausvaihtoehdot turvasivat lomakkeen toimivuuden työläästä täyttämisestä huolimatta.

Merkittävä pätevyyttä potentiaalisesti heikentävä osa-alue on otoskoko. Opinnäyte-työssä tutkittiin Savonia-ammattikorkeakoulusta valmistuneita restonomeja. Tutkimukseen valittu vuosikurssi edustaa kaikkia Savoniasta valmistuneita restonomeja. Kyseessä ei siis ollut kokonaistutkimus, vaan otantatutkimus. Tuloksista saatiin tällä otoksella edustava läpileikkaus Savonian tilanteesta. Tuloksia voidaan verrata valtakunnalliseen tilanteeseen ja yhdessä valtakunnallisten tutkimusten kanssa ne muodostavat koko suomen yleiskuvan, mutta yksikkökohtaisia yhden vuosikurssin tulok-

sia ei voida yleistää koskemaan kaikkia restonomeja. Lisäksi tulokset edustavat nimenomaan pari vuotta sitten valmistuneita restonomeja. Kauan aikaa sitten valmistuneiden työllistymis- ja uratarinat olisivat varmasti aivan erilaisia. Tämän ja aiempien tutkimusten samansuuntaisuus vahvistaa tulosten yleistettävyyden ja pienentää otosvirheen tai otoksen vinouman mahdollisuutta. Yleistäminen ei ole kannattavaa, sillä muun muassa maantieteellinen sijainti vaikuttaa työllistymis- ja uratarinoin suuressi työpaikkojen määrän ja laadun erojen vuoksi. Tämänkin takia tulosten yleistys kannattaa pitää Savonian sisällä. Tutkimuksen kriittisessä arvioinnissa tulee huomata myös se, että yksittäinen tutkimus on aina vain esimerkki tutkittavasta aiheesta, eikä siihen voida täysin sokeasti luottaa eikä se voi tarjota absoluuttista tietoa tutkittavasta aiheesta, vaikka otoskoko olisikin suurempi. Tämän tutkimuksen pätevyyttä heikentää se, että jo empiirisen tutkimuksen toteutuksen jälkeen selvisi, että 2006 aloittaneita restonomeja valmistui vielä vuonna 2012 haastattelujen jälkeen, joten osa tutkimusjoukkoon kuuluneista jäi tutkimuksen ulkopuolelle eikä tutkimusentekohetkellä saatu tieto vuosikurssilta valmistuneiden määrästä ollut pysyvä. Tämä vaikuttaa jonkin verran tutkimustuloksiin, sillä näiden hitaasti valmistuneiden haastatteluista olisi voitu saada tärkeää tietoa.

Hyödyllisyys

Tutkimuksen tulee olla käyttökelpoinen, jotakin uutta esiin tuova ja tuore. Lisäksi tutkimuksen aiheen tulee olla useita koskettava ja siten kiinnostava ja hyödyllinen. (Heikkilä 2010, 32.) Tutkimusta laadittaessa ammattikorkeakoulun opinnäytetyötavoitteissa korostettiin, että opinnäytetyössä tulee hyödyntää omaa koulutuksen tuomaa asiantuntijuutta ja niitä osa-alueita, jotka ovat itselle vahvoja. Näin opinnäytetyö on mielekäs toteuttaa ja lopputulos oletettavasti laadukas, kun opiskelija työskentelee vahvuksiensa parissa. Toisaalta voisi olla hedelmällistä valita opinnäytetyöaiheeksi alue, jonka hallinnassa on itsellä puutteita ja kehitettävää. Näin ammatillinen kasvu maksimoidaan ja opinnäytetyöstä saa eniten irti. Opinnäytetyön kohteeksi tulee valita alueellisten tarpeiden mukaisia työelämästä nousevia aiheita.

Tämän opinnäytetyöaiheen valinta perustui eri tahoilta opintojen aikana esiin nousseeseen epäselvyyteen restonomien työllistymis- ja etenemismahdollisuuksien kirjosta. Alusta asti oli selvää, että haluan tehdä tutkimuksellisen työn henkilökohtaisesti kiinnostavasta ja useille tahoille tarpeellisesta aiheesta. Kuten raportin alussa on esitelty, opinnäytetyön tiedoista hyötyvät valmiit restonomit, restonomiopiskelijat, koulutusalaa valitsevat yksilöt, Savonia-ammattikorkeakoulu ja jopa työelämän edustajat.

Tutkimus koskettaa näin ollen hyvinkin suurta joukkoa ja on nimenomaan työelämä-lähtöinen ja alueellisesti merkittävä. Aiemmat tutkimukset yksi toisensa jälkeen keskittyivät vain restonomien senhetkiseen työllistymistilanteeseen. Osassa tulevaisuus-suunnitelmista ja haaveista kysyttiin vain lyhyesti. Tämän vuoksi laadin tutkimuk-sen, jossa mennään pintaa syvemmälle ja perehdytään tarkemmin siihen, mihin res-tonomit tähtäävät ja millainen on restonomin kaari opintoja edeltävästä ajasta aina tulevaisuuteen saakka.

Luotettavuus

Realibiliateetti eli luotettavuus tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Tutkimustulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Luotettavalta tutkimukselta vaaditaan sen toistettavuus saman-laisin tuloksin milloin tahansa, missä tahansa ja kenen toteuttamana tahansa. Virheitä voi sattua useissa eri vaiheissa ja tutkijan on oltava kriittinen. Arvioitaessa on pohdit-tava myös katoa eli vastaamatta jättäneitä sekä kohderyhmän mahdollista vinoutta. Tämä tarkoittaa sitä että tutkimuksessa on oltava mukana kaikki perusjoukkoa edus-tavat ryhmät eikä vain osa siitä. (Heikkilä 2010, 30-31.) Tutkimustuloksissa täytyy huomioida se, että ne kertovat juuri tutkittavan joukon senhetkisestä työllisyystilan-teesta. Tutkimusraportin valmistumiseen mennessä elämäntilanteet ovat voineet jo muuttua. Täten samoja tuloksia tuskin saataisiin jos kysely toteutettaisiin nyt vuoden kuluttua uudestaan. Juuri tämän takia tutkimuksessa selvitettiin kaikki opintoja edel-täneestä aina haastatteluhetkeen saakka karttuneet työkokemukset sekä tulevaisuu-den suunnitelmat, jotta tulokset eivät kapenisu vain kyselyhetken työllisyyden arvioin-tiin. Tutkimuksen toistettavuus eri tutkijan toimesta sen sijaan on erittäin hyvä ja tut-kimus voidaan milloin ja missä vain toteuttaa toiseen restonomiryhmään sellaise-naan. Tulosten oikeellisuus on varmistettu sen osalta, että ne vastaavat täsmälleen sitä totuutta, miten haastateltavat ovat kyselyyn vastanneet. Vastaukset on purkami-sen jälkeen tarkistettu useaan kertaan näppäilyvirheiden välttämiseksi. Tulkintavirhei-tä kyselyssä ei ilmennyt. Tämä kertoo hyvin muotoilluista kysymyksistä.

Vastausprosentti tutkimuksessa riittävän otoksen saamiseksi oli hyvä, mutta on totta, että kun puolet tutkimusjoukosta jättää vastaamatta, mahdollisuus tulosten vinoumas-ta kasvaa. Saatujen vastauksien laatu oli kuitenkin tutkimuksen kannalta edullinen, sillä molemmista koulutusohjelmista saatiin lähes saman verran vastauksia ja tasai-sesti erilaisista elämäntilanteista. Epäilyjä siitä, että vain tietynlaisessa elämäntilan-teessa olevat restonomit olisivat vastanneet kyselyyn, ei voida vahvistaa. Tässä tut-

kimuksessa vastaamatta jättämisen syitä voi olla monia. Edustavan otoksen kannalta toivottavin syy olisi se, että yhteystiedot eivät yksinkertaisesti olleet käytössä ja tämän vuoksi kaikki tutkimuksen kohteena olleet henkilöt eivät saaneet kyselyä käsiinsä. Tällöin vastaamatta jääneiden joukossa voi olla ketä tahansa ja joukko olisi neutraali. Muita yleisiä syitä voivat olla esimerkiksi ajan puute ja kiinnostuksen puute, esimerkiksi jos henkilö ei työskentele enää matkailu- ja ravitsemisalalla eikä siksi koe tutkimuksen koskevan häntä. Uskon kuitenkin, ettei tällaista vinoumaa ole tapahtunut. Oletan, että restonomit jotka eivät ole mahdollisesti menestyneet uransa alkutaipaleella odotetusti, olisivat vähintään yhtä kiinnostuneita jakamaan tarinansa kuin alalle hyvin sopeutuneet. Motiivina mahdollisesti varoittava esimerkki tai halu antaa vinkkejä tuleville restonomeille samojen epäonnistumisten välttämiseksi. Pieni mahdollisuus vastauksien vinoumassa on kuitenkin pidettävä mielessä. Sukupuolijakauma oli epätasainen, mutta tutkimusjoukossa oli miehiä kaiken kaikkiaan huomattavasti vähemmän eikä sukupuolella ole tulosten kannalta muutenkaan merkitystä.

Objektiivisuus

Objektiivisessä eli puolueettomassa tutkimuksessa tutkijan vaihtaminen ei muuta tutkimustuloksia. Vastaajia ei saa millään tavoin johdatella eikä omien vakaumusten tai mielipiteiden ja olettamusten saa antaa vaikuttaa tutkimusprosessiin ja näin vääristää tuloksia. Myös ei-halutut tulokset on tuotava ilmi kaunistelematta eikä rajoituta vain toimeksiantajan kannalta edullisiin tuloksiin. (Heikkilä 2010, 31.) Koska aihe oli itselleni erittäin läheinen ja tärkeä, tutkimuksen pitäminen objektiivisena vaati erityistä tarkkuutta. Henkilökohtaisesti tärkeästä aiheesta on usein paljon mielipiteitä ja niiden välttämiseen piti keskittyä aktiivisesti. Tutkimuksessa on pidetty huoli siitä, että kysymykset ja vastausvaihtoehdot eivät ole rajallisia tai johdattelevia, kyselyn saatteessa ei johdateltu vastaajan ajatuksia ja analyysissä tuloksiin suhtauduttiin neutraalisti ja objektiivisesti. Tutkimuksesta saa helposti toimivan kun tuntee hyvän tutkimuksen kriteerit sekä rajat, suunnittelee tutkimuksen huolella ja tarkkailee kriteerien toteutusta koko prosessin ajan. Kysymyksissä oli tasaisesti positiivissävytteisiä ja negatiivissävytteisiä kysymyksiä, joten ne tasapainottivat toisiaan. Myös selkeät, neutraalit ja tarpeeksi vaihtoehtoja sisältävät vastausvaihtoehdot kumosivat nämä epäilykset. Kyselylomake pienine parannuskohteineen on ajaton ja käytettävissä milloin vain uudestaan. Kysymykset toimivat yhtä hyvin myös vuosien päästä ja kuka tahansa voi toteuttaa samanlaisen kyselyn uudestaan. Tulokset on kerrottu raportissa juuri niin kuin ne ovat eikä mitään ole kaunisteltu tai kerrottu niin, että ne kääntyisivät todelli-

suutta vääristäen jonkin osapuolen eduksi. Prosessi kehitti taitoja objektiivisena tutkijana ja ymmärrys hyvän tutkimuksen ja tutkijan vaatimuksista selkeni huomasti.

Tietosuojaja

Tietosuojan ylläpitäminen on yksi hyvän tutkimuksen ehdoton kriteeri. Lupaus ehdottomasti luottamuksellisesta tutkimuksesta on annettava ja pidettävä. Yksittäistä vastaajaa ei saa tuloksista tunnistaa ja arkaluontoiset tiedot eivät saa joutua kolmannen osapuolen käsiin. (Heikkilä 2010, 32.) Tutkimusta varten anottiin haastateltavien yhteystietoja oppilaitokselta. Näitä tietoja ei normaalisti luovuteta ulkopuolisille, joten laadin tutkimuslupa-anomuksen, jossa yhteystietoja pyydettiin Savonian rekisteristä. Vararehtorin myöntämänä nämä tiedot saatiin ja tutkimuslupapäätöksessä korostettiin anonymiteetin säilymistä, tietojen asianmukaista käsittelyä ja sitä, että tutkijalla on vastuu tuhota ei-julkiset tiedot työn valmistumisen jälkeen. Haastateltaville tulee kertoa mistä tiedot on saatu ja perustella tutkimuksen tarpeellisuus ja tietenkin lupa kyselyn tietojen käyttämiseen opinnäytetyössä. Liitteenä olevasta kyselyn saatteesta näkyy nämä edellä mainitut seikat, jonka lisäksi yhteystiedot sekä henkilökohtaiset kyselylomakkeet on tuhottu siinä vaiheessa kun opinnäytetyö on lopullisesti hyväksytty. Tulokset on raportissa esitetty niin, ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa ja jokaisen haastateltavan erilliset vastaukset ovat koko prosessin ajan olleet turvallisesti vain tutkijan hallussa, jotta ne eivät päädy väärin käsiin. Tutkimustuloksista on jätetty pois muun muassa työnantajien nimet, koska jälkeempäin todettiin että niiden paljastaminen mahdollistaa yksittäisen vastaajan tunnistamisen.

Työprosessin arviointi

Tutkimusaihetta oli helppo lähestyä, sillä aihe oli mielenkiintoinen, ajankohtainen ja tärkeä. Aiempia restonomien työllistymistä kuvaavia ja aihetta sivuavia tutkimuksia oli helppo löytää. Tämä antoi hyvää vertailukohtaa tutkimuksen tuloksille ja vankan tietopohjan tutkittavan asian aiemmasta tilasta. Kirjallisuus painottui urasuunnittelun puolelle ja tutkimukset työllistymisen puolelle, joten tietoperusta oli tasapainoinen. Tutkimukseen löytynyt taustatieto oli tutkimuksen kannalta edullista, kun sitä löytyi eri tahojen, näkökulmien sekä aihealueiden piiristä.

Mikäli sama tutkimus toteutettaisiin uudelleen, muuttaisin lähinnä tiedonkeruuta. Koska aineisto piti alun perin kerätä puhelimitse, kyselylomake ei toimitut kunnolla enää

sähköpostitse haastateltaville lähetettynä. Kysymykset itsessään osoittautuivat pääosin helposti ymmärrettäviksi ja yksiselitteisiksi, mutta normaaliin Word -tiedostoon vastaaminen oli työlästä ja antoi tutkimuksesta mahdollisesti hutiloidun kuvan. Myös ulkoasu ja jäsentely olivat hieman puutteellisia, sillä lomakkeen piti tulla alun perin vain tutkijan itsensä nähtäväksi. Lomakkeen valmisteluun oli käytetty paljon aikaa ja haastatteluaineiston keruu oli venynyt jo niin pitkälle, ettei kokonaan uuden lomakkeen tekemiseen ollut aikaa. Lomakkeen käytännöllisyyspuutteista ja niiden syistä kerrottiin haastateltaville etukäteen ja aineisto saatiin hyvin kasaan muutamista palautteista huolimatta. Jos haastattelu olisi alun alkaen suunniteltu sähköpostikyselynä toteutettavaksi, olisi tutkittava joukko voinut hyvin olla nykyistä huomattavasti suurempi ja tulokset näin ollen pätevämpiä.

Vaikein hetki tutkimuksessa oli tulosten purku. Vastausten siirto sähköpostilomakkeista taulukko-ohjelmaan vei paljon aikaa ja lisäksi tulosten syötön oikeellisuus piti tarkistaa näppäilyvirheiden estämiseksi. Tulosten purku- ja analyysi oli enemmän aikaa vievää kuin vaikeaa. Aikataulussa pysymisessä olisi ollut hieman parantamisen varaa, sillä nyt haastatteluaineiston keruusta raportin valmistumiseen kului yli vuosi eivätkä tutkimustulokset näin ollen ole aivan niin tuoreita, kuin toivottiin. Tiedot eivät toisaalta sinänsä vanhene vaan sen hetkistä tilannetta kuvaavia tuloksia tarvitaan vielä pitkänkin ajan päästä.

Oma asiantuntijuuteni on kehittynyt tutkimusprosessin myötä monella eri tavalla. Olen oppinut tunnistamaan oman ura-ankkurini sekä sisäiset motiivini ja näin tutustumaan itselle sopivimpaan uramalliin ja polkuun matkailu- ja ravitsemisalalla. Tutkimuksen jälkeen osaan arvioida kriittisesti omaa osaamistani ja soveltuvuuttani. Realiteetteihin tutustuttuani osaan jatkossa myydä osaamistani huomattavasti paremmin ja hakeutua rohkeammin tutkintoani vastaaviin tehtäviin, kun tuntemus toimialasta, sen tilasta Suomessa sekä tarjolla olevista mahdollisuuksista on kasvanut. Oletukset ja arvaukset ovat vaihtuneet vankkaan tietoon restonomien työmarkkinatilanteen nykytilasta ja kulkusuunnasta. Ammatillisen asiantuntijuuden ja oman urasuunnittelun kehittymisen lisäksi tietoni ja taitoni tutkijana ovat kasvaneet merkittävästi. Olisi mielenkiintoista tehdä tulevaisuudessa toinen tutkimus ja verrata sitä, kuinka paljon prosessi opetti ja kuinka paljon toisen tutkimuksen laatutavoitteiden toteutuminen eroaisi tästä tutkimuksesta. Myös kiinnostus alumnitoimintaa kohtaan on kasvanut ja haluan jakaa tietojani myös eteenpäin, sillä tutkimustulokset ovat osoittaneet saman opintopolun läpikäyneen yksilön näkökulman tärkeyden restonomien urasuunnittelussa.

7.6 Toimenpide- ja jatkotutkimusehdotukset

Savonia-ammattikorkeakoulu on yksi tutkimuksen päähyötyjistä. Kyselyyn vastanneet restonomit olivat pääosin tyytyväisiä tutkintoon, mutta epäkohtien osalta on tärkeää avata ongelmia ja pohtia keinoja niiden ratkaisemiseksi. Suurin osa etenkin matkailun koulutusohjelman restonomeista työllistyi suoritustason työhön. Vaikka restonomien ei odotetakaan heti valmistuttuaan sijoittuvan esimiestehtäviin, on hälyttävää, että enemmistö koki, ettei ole saanut tarpeeksi esimiesosaamista tutkinnosta, jonka lopputavoitteena on sijoittuminen esimiestehtäviin. Opetussuunnitelmien sisältöä tulisi tämän perusteella tarkistaa etenkin esimiesosaamisen, johtamisen ja näihin liittyvän syventävän harjoittelun osalta. Yksi vastaajista kommentoi tutkintoa näin:

”Itselle jäi kouluajasta vähän sellainen olo, että oltiin ”koekaniineja” ja opetussuunnitelma ei ollut ihan kohdillaan.”

Kun puhutaan restonomin markkina-arvosta, jonkinlainen imagon kohotus kampanja voisi olla tarpeen. Tämänkin tutkimuksen taustatietoperustasta kävi useassa eri yhteydessä ilmi se, että restonomien osaamisen tunnettuutta tulisi lisätä ja sisältöä selkeyttää. Mahdollisille työllistäjille tulisi luoda kuva, jonka mukaan restonomi on nimenomaan korkeakoulun käynyt, arvostettu ja osaava alansa ammattilainen, joka on valmis haastaviin tehtäviin ja heistä kannattaa kilpailla, sillä parhaat viedään käsistä. Ammattikorkeakoulujen tulee pyrkiä osaltaan kehittämään talousalueen kehitystä luomalla pätevää työvoimaa alueelle. Paikkakuntasidonnaisuutta pyritään lisäämään jo nyt muun muassa rekrytoimalla opiskelijoiksi ensisijaisesti oman alueen hakijoita. Tämän lisäksi yrittäjyyteen tulisi kannustaa entistä enemmän, sillä tuolloin ammattikorkeakoulu voisi osaltaan vaikuttaa välillisesti alan työpaikkojen lisääntymiseen talousalueella.

Kyselyyn vastanneet restonomit kokivat, ettei opiskelu ole tarpeeksi käytännönläheistä. Kuten RAMK-Savonia-selvityksessä (Tyni ym. 2006) todettiin, verkostoitumista ja yhteistyötä tulisi lisätä ammattikorkeakoulun ja alueen yritysten välillä. Sekä ammatillisen kehittymisen että alueelle sitouttamisen vuoksi yritysten ja ammattikorkeakoulun yhteistyötä tulisi kehittää entisestään. Mielestäni erilaiset projektit ja verkostoitumiskeinot tulisi tuoda pakolliseksi osaksi opintoja, sillä moni ei rohkene lähteä näihin mukaan, kun kyseessä on vapaaehtoisuus. Tämän vuoksi monilla työharjoittelu voi jää-

dä ainoaksi yhteydeksi työelämään koko opintojen aikana. Mahdollisena lisänä voisi olla ammattikorkeakouluopinnot ja työelämän yhdistäviä työllistymistä parantavia trainee-ohjelmia, joita löytyy tällä hetkellä esimerkiksi finanssi-alalta ja kaupan alalta. Opiskelijoiden yhteyttä työelämään lisää myös alumnitoiminta. Entiset restonomiopiskelijat ovat erittäin tärkeä vertaistuki ja ikkuna työelämään. Alumneilta oppilaitos saa myös tärkeää tutkimustietoa työllistymisestä. Alumnitoimintaan tulisikin kannustaa aktiivisesti ja keksiä tähän jokin porkkana, jotta mahdollisimman moni lähtisi mukaan.

Lisäksi opiskelijoita tulisi aktiivisesti ohjata erilaisten järjestöjen ja ammattiliittojen suuntaan ja kertoa niiden eduista. Esimerkkinä Akavan erityisalot, joka tarjoaa jäsenyhdystensä jäsenille maksutonta tukea urasuunnitteluun, työnhakuun ja omassa työssä kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Suomen Restonomit - SURE ry taas on yksi Akavan erityisalojen 24 itsenäisestä jäsenyhdistyksestä. SURE on restonomien ja restonomiksi opiskelevien edunvalvonta- ja palvelujärjestö, jonka tarkoituksena on edistää ja valvoa restonomien palkkauksellisia, oikeudellisia, ammatillisia ja yhteiskunnallisia etuja. Näiden järjestöjen toiminnasta löytyy paljon apua ja vinkkejä kohti tuntematonta suuntaaville nuorille. Ammattikorkeakoulun tulisi varmistaa, että opiskelija löytää järjestöt jo opintojen alkuvaiheessa. Savoniassa opiskelijoiden etuja ajavat tuutorit sekä Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Savotta.

Työharjoittelupaikkojen kriteerejä sekä ammattikorkeakoulun ja työharjoittelupaikan yhteydenpitoa tulisi lisätä harjoittelutavoitteiden ja paremman työllistymisen saavuttamiseksi. Vaikka ammattikorkeakoulussa korostetaan opiskelijan vastuuta opiskeleluista ja urakehityksestä, tietynlainen kontrollin ja kriteerien kiristäminen olisi paikallaan ja palvelisi molempia osapuolia. Akavan opiskelijoiden keväällä 2012 toteuttaman harjoittelubarometri -tutkimuksen mukaan useat korkeakouluhenkilöstön edustajista katsoivat, ettei heillä ole mahdollisuutta vierailta harjoittelupaikoissa tai pitää yhteyttä harjoittelijaan riittävästi harjoittelun aikana tai sen jälkeen. Sekä korkeakoulun että harjoittelupaikkojen tarjoaman harjoitteluohjauksen määrä ja laatu vaikuttavat merkittävästi harjoittelun onnistumiseen, Akavan opiskelija-asiamies Elina Havu painottaa. Hän toteaa, että harjoittelukäytänteet olisi syytä yhtenäistää sekä korkeakoulujen sisällä että välillä. (Akavan opiskelijat 2012)

Myös uraohjauksen määrää tulisi tutkimustulosten perusteella lisätä selkeästi. Savonia-ammattikorkeakoulun nettisivujen koulutusohjelmakuvauksissa sekä matkailun koulutusohjelman että hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmien kuvaukset ja tutkimuksen tavoitteet ovat tismalleen samanlaiset. Mielestäni näiden välisiä eroja tulisi sel-

keyttää ja matkailun koulutusohjelman sisältöä tarkentaa. On melko selkeää, että hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelmasta valmistuneet voivat työllistyä muun muassa majoitusliikkeiden, ravintoloiden ja elintarviketeollisuuden kehittämis- ja asiantuntijatehtäviin, mutta matkailun koulutusohjelman valinneilla päämäärä ei koulutusohjelman nimestä ja kuvauksesta selviä. Tutkimusten perusteella on aiheellista pohdita, miksi on olemassa kaksi eri koulutusohjelmaa, jos tavoitteet eivät selkeästi eroa toisistaan?

Jatkotutkimus

Tutkimuksen edetessä jatkotutkimusaiheita syntyi runsaasti. Yksi tämän ja aiemman tutkimuksen perusteella tarpeelliseksi todettu aukko ja jatkotutkimus olisi kysyä samat nykytilannetta ja tulevaisuudensuunnitelmia koskevat kysymykset samalta tutkimusjoukolta esimerkiksi kymmenen vuotta myöhemmin. Sekä tässä tutkimuksessa että taustatutkimuksissa tulokset on saatu, kun restonomit ovat olleet työmarkkinoilla korkeintaan muutaman vuoden. Olisi tärkeää kerätä tietoa myös siitä, millaiseksi restonomien urapolku kehittyi myöhemmässä vaiheessa. Pysyvätkö restonomit omalla alallaan? Nouseeko heidän asemansa? Lisääntykö yrittäjäyys? Ovatko tulevaisuudensuunnitelmat erilaisia kuin vastavalmistuneena? Alun perin tiedostin tämän aukon aiheen tutkimuksissa, mutta ongelmana on tutkittavan joukon tavoitettavuus.

Toinen näkökulma olisi suorittaa samantyyppinen tutkimus laadullisena. Erilaisilla aineiston keräämis- ja käsittelymenetelmillä saadaan samastakin kohteesta usein hyvin erityyppistä tietoa. Kiinnostava tutkimusmuoto voisi olla esimerkiksi ryhmässä toteutettava teemahaastattelu, jossa tutkija esittää teeman tai aiheen ja tutkittavat keskustelevat asiasta avoimesti pienryhmässä. Tällaisella menetelmällä kohteesta saataisiin varmasti syvällisempää tietoa ja uusia näkökulmia jo nyt saadun määrällisen aineiston rinnalle.

Kolmantena vaihtoehtona olisi tarttua tämän tutkimuksen tuloksista selvinneisiin epäkohtiin tai ongelmiin, kuten esimerkiksi riittämättömään esimiesvalmiuteen, uraohjaukseen tai siihen, että puolet vastaajista oli huolissaan tulevaisuudesta matkailu- ja ravitsemisalalla. Näiden ongelmakohtien osalta voisi toteuttaa laadullisen haastattelu- tutkimuksen ja tämän avulla löytää tarkempia syitä mielipiteisiin ja mahdollisesti keinoja näiden ongelmien ratkaisemiseksi.

Savonia-ammattikorkeakoulu saa niin tästä kuin muistakin tutkimuksista tietoa mahdollisista ongelmakohtista sekä kehitysehdotuksia tutkinnon sisällön ja toimintatapojen kehittämiseksi. Jossain vaiheessa olisi hyvä tutkia myös sitä, miten muun muassa opetuksen laatu, tutkinnon sisältö ja rakenne muuttuvat ajan myötä ja miten se vaikuttaa valmistuneiden kokemuksiin. Mikäli Savonia-ammattikorkeakoulu tekisi tietyinä vuonna merkittäviä muutoksia restonomitutkinnon sisältöön tai toimintatapoihin, tulisi näiden muutoksien jälkeen opintonsa aloittaneille tehdä toisintotutkimus ja keskittyä siihen, ovatko tässä tutkimuksessa esille tulleet epäkohdat ja kehityskohteet muuttuneet ja onko restonomien kokemus tutkinnon annista ja laadusta samanlainen kuin tätä tutkimusta toteutettaessa. Ammattikorkeakoulutuksessa tapahtuu kuitenkin muutoksia enemmän tai vähemmän koko ajan. Opettajat vaihtuvat, tilat vaihtuvat, opetusministeriön linjauksiin ja muihin määräyksiin voi tulla muutoksia, aloituspaikkojen määrä vaihtelee. Kaikki nämä vaikuttavat välillisesti tai välittömästi valmistuvan restonomien kokemukseen ja näin ollen tutkinnon laadullisia muutoksia joidenkin tiettyjen muutosten perusteella voisi olla vaikea tutkia luotettavasti.

Restonomien tunnettuus – opinnäytetyössä selvitettiin työnantajaosapuolen näkemyksiä restonomien työnkuvasta, osaamisesta ja tarpeellisuudesta. Olisi hienoa, jos työnantajapuolelle painottuva tutkimus saisi jatkoa. Se voisi olla esimerkiksi aiempaa hyvin läheltä vastaava haastattelututkimus, jossa selvitettäisiin, miten työelämän edustajien käsitys restonomeista on muuttunut jos on, sekä onko restonomeille enemmän tai vähemmän tilausta työmarkkinoilla kuin vuosia sitten. Toisaalta työ voisi olla enemmän toiminnallinen, raikas ja näkyvä restonomi-kampanja, jossa ikään kuin myydään restonomien todellista osaamista ja parannetaan tunnettuutta ja mielikuvia entisestään.

Viimeisenä selkeänä ja äärimmäisen tärkeänä tutkimuskohteena ovat tietenkin opintonsa keskeyttäneet. Miksi he jättivät opinnot kesken? Lähtivätkö opiskelemaan jotain toista alaa vai siirtyivätkö työelämään? Mitä he ovat suunnitelleet vaihtoehtoiseksi urapoluksi matkailu- ja ravitsemisalanelle? Mitä voitaisiin tehdä että keskeyttävien määrä saataisiin kuriin?

LÄHTEET

Airo, J-P., Rantanen, J., Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Talentum Media Oy

Akavan opiskelijat 2012. Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometri: Harjoittelussa usein palkatta. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 4.4.2013]

Saatavissa:

http://www.akava.fi/opiskelijat/akavan_opiskelijat/ajankohtaista/akavan_opiskelijoiden_harjoittelubarometri_harjoittelussa_usein_palkatta.html#.T9rbQ_K3bQg.facebook

Akavan opiskelijat 2012. Akavan opiskelijat vaativat laadullista työllistymistä ammattikorkeakoulu-uudistuksen päätavoitteeksi. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 4.4.2013]

http://www.akava.fi/opiskelijat/akavan_opiskelijat/ajankohtaista/akavan_opiskelijat_vaativat_laadullista_tyollistymista_ammattikorkeakoulu-uudistuksen_paatavoitteeksi.html

Akava ry 2009. Akavalaiset työmarkkinat 2009. Turenki: Kirjapaino Jaarli.

Elo, A. 2011. Restonomi intoa täynnä. Savon sanomat Plus-liite. 24.8.2011, 5.

Findikaattori 2013. Työllisyysaste. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 27.3.2013]

Saatavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/41>

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2011. Haaga-Helian ja Haaga-Perhon tutkimus: Restonomeille riittää töitä. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 26.4.2012.]

Saatavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/uutiset/2011/restonomien-tyoellisyystutkimus>.

Haikola, A. 2009. Ura unelmissa. Matkaopas työelämään amk-opiskelijalle. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. Helsinki: Art-Print Oy.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkinen, V.A. 2004. Matka restonomiin ydinosaamiseen. Kuvaus majoitus- ja ravitsemisalalan esimiehen osaamisalueista, asiantuntijuudesta ja dynaamisesta ammatti-

taidosta. Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu, Haaga tutkimus. Tampere: Cityoffset Oy.

Hirsijärvi, S., Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Tallinna: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Hulkko, L., Pärnänen, A. 2006. Miten osa-aikatyö valtasi palvelualat? Tilastokeskus. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 8.11.2012.] Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/tietotrendit/tt_04_06_osa-aikatyo.html

Häkkinen, A. 2012. Mikkelin ammattikorkeakoulun palvelujen tuottamisen ja johtamisen/ravitsemis- ja talousalan restonomit työelämässä. Opinnäytetyö. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorkeakoulu. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 4.11.2012.]
saatavissa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/42897>

Kahri, T., Kyttänen, J., Rautonen, J., Vainio, S. 1994. Töitä on! Työnhaun ja urasuunnittelun opas. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.

Kattelus, R., Tammeaid, M., Jokinen, T. 2002. Uraopas. Omasta urastaan kiinnostuneille. Primacarrera-instituutti Oy. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kärkkäinen, V. 2012. Nuorista suurin osa on valmis töihin. Savon sanomat. 4/2012.

Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. Tulevaisuus mahdollisuutena. Juva: WSOY.

Lappi, V., Pietiläinen, J. 2010. Restonomien tunnettuus. Opinnäytetyö. Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Mikkelin ammattikorkeakoulu. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 15.11.2012.].
Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/10817>

Pohjois-Savon liitto, 2011. Koulutustarjonnan tavoitteet 2016. Pohjois-Savon maakuntahallituksen esitys. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 08.1.2013.]. Saatavissa: http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFJA A&url=http%3A%2F%2Fwww.pohjois-sa-vo.fi%2Ffi%2Fpsl%2Fliitetiedostot%2FKT2016_PohjoisSavoesitys.pdf&ei=Jw2SUefXl6ml4ATp4IDYAg&usg=AFQjCNHKXsv0q6qDbmOkoZIBQW-60Wtp0Q&bvm=bv.46471029,d.bGE

Pohjois-savon liitto 2011. Pohjois-Savon oppilaitoksista valmistuneiden työllistymisestä ja alueellisesta sijoittumisesta. KESU-prosessin taustapaperi. Pohjois-Savon alueennakonnin kehittämishanke. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 04.05.2012.]. Saatavissa: http://www.pohjois-savo.fi/fi/psl/tietopalvelu/julkaisut/Tilastoraportti2011_TJU.pdf

Pulju, K., Toljamo, S. 2011. ”Jalkaa oven väliin”. Työelämäyhteistyön vaikuttavuus opiskelijan näkökulmasta. Opinnäytetyö. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma. Rovaniemen ammattikorkeakoulu. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 11.04.2012.]. Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/34415>

Saarenmaa, K., Saari, K., Virtanen, V. 2010. Opiskelijatutkimus 2010. Korkeakouluopiskelijoiden toimeentulo ja opiskelu. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2010:18. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 21.03.2012.]. Saatavissa: http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2010/Opiskelijatutkimus_2010.html

Savonia-ammattikorkeakoulu 2013. Kansainvälisyys savoniassa. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 21.04.2013.]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/tutustu-savoniaan/kansainvalisyys-savoniassa>

Savonia-ammattikorkeakoulu 2013. Opiskelu työelämässä ja projekteissa. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 21.04.2013.]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/tutustu-savoniaan/opiskelu-koulutusaloilla/matkailu-ja-ravitsemisala/opiskeluty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4-ja>

Savonia-ammattikorkeakoulu 2013. yTiimi. [Verkko-dokumentti.] [Viitattu 21.04.2013.]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/tki-ja-palvelut/haetko-tyollesitekiijaa/ytiimi-palveluksessasi>

Savonia-ammattikorkeakoulu 2011. OPALA ja lähtökysely 2010.

[Verkkodokumentti.] [Viitattu 1.4.2012]. Saatavissa:

http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwebd.savonia-amk.fi%2Fprojektit%2Fmoodlepublic%2Fkumu%2Fkumu_opis%2F10_linkit%2F2010%2520OPALA%2520ja%2520I%25C3%25A4ht%25C3%25B6kysely.pdf&ei=vBGSUee3G8fZ4QSbjoAI&usg=AFQjCNE-VPGkwJVLyPyEMTIKPaYq1-u6_w&bvm=bv.46471029,d.bGE

Tikkanen, J. 2009. Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta vuosina 2004 - 2006 valmistuneiden matkailun restonomien työllistyminen. Opinnäytetyö. Matkailun koulutusohjelma. Saimaan ammattikorkeakoulu [Verkkodokumentti.] [Viitattu 2.12.2012.].

Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/6384>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Tutkimus: Työssäkäynti on hyödyllistä sekä opiskelijalle että yhteiskunnalle. [Verkkodokumentti.] [Viitattu 19.4.2013]. Saatavissa:

http://www.tem.fi/index.phtml?109336_m=107001&s=5236#.T9rUFYbOsdg.facebook

Tyni, M., Kantele, K., Niemelä, M. 2008. Restonomi (AMK) alueellisena vaikuttajana. RAMK-Savonia-hanke. Kuopio: Kopijyvä.

Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., Preenen P. T. Y. 2009. Adaptable Careers: Maximizing Less and Exploring More. Career Development Quarterly. 06/2009. Volume 57. 289-309.

Liite 1 Haastattelun saate

Savonia-ammattikorkeakoulu
Savonia business
Matkailun koulutusohjelma
Jenni Karhunen MMA8S1

KUOPION YKSIKÖSTÄ VALMISTUNEIDEN RESTONOMIEN TYÖLLISTYMINEN JA URATAVOITTEET

Hei!

Olen Jenni Karhunen Savonia-ammattikorkeakoulusta. Opiskelen Kuopion yksikössä restonomiksi. Teen opinnäytetyönäni tutkimusta Kuopion yksiköstä valmistuneiden restonomien työllistymisestä ja urataavoitteista. Tutkittavaksi joukoksi olen valinnut vuonna 2006 opintonsa aloittaneet restonomit (matkailu ja hotra, ei aikuispuolta eikä ylempää amk:ta), eli yhteensä n.50 valmistunutta restonomia, joista tavoitteena on haastatella mahdollisimman monta.

Hyödynsaajia tämän tutkimuksen osalta ovat Savonia-ammattikorkeakoulu, restonomiopiskelijat, valmistuneet restonomit sekä tietenkin nuoret, jotka vasta miettivät, mille alalle he aikovat suunnata. Savonia-amk saa tutkimuksesta tietoa siitä, miten hyvin tutkintojen antamat valmiudet realisoituvat työelämässä ja ollaanko sen antamiin eväisiin tyytyväisiä.

Yhteystietosi olen saanut opintotoimistosta tutkimusluvan myöntämisen jälkeen. Yhteystietoja ei luovuteta eteenpäin ja haastattelun vastaukset käsitellään täysin nimettömästi ja luottamuksellisesti. Valmiista opinnäytetyöstä ei pysty näkemään yksittäisen henkilön vastauksia. Tätä puhelua ei myöskään tallenneta lainkaan, vaan merkkeään vastaukset haastattelun aikana valmiiseen kyselylomakepohjaan. Yhteystietosi tuhoetaan huolellisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Jokainen vastaus on tärkeä, jotta tutkimuksesta saadaan luotettavaa ja monipuolista tietoa. Vastaminen vie noin 10 minuuttia. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua kesään mennessä ja tämän jälkeen se on saatavissa ammattikorkeakoulujen verkkokirjastosta Theseuksesta (www.theseus.fi). Voit myös ottaa minuun yhteyttä, jos haluat opinnäytetyön käsiisi tai jos haluat lisätietoja tutkimuksesta.

Kiitos jo etukäteen osallistumisesta tärkeään tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin

Jenni Karhunen

p. 040 8394307, jenni.m.karhunen@edu.savonia.fi

Ohjeet kyselyyn vastaamiseen:

Ensimmäisessä osiossa kysytään taustatietoja opinnoista ja työssäkäymisestä. Näihin kysymyksiin kaikkien on tarkoitus vastata. Taustatietoihin vastattuasi valitset omaan tilanteeseesi liittyvän kysymyssosion ja vastaat niistä vain yhden osion kysymyksiin. Näitä osioita on kolme vaihtoehtoa: töissä, opiskelemissa tai työttömät/äitiyslomalla/varusmiespalveluksessa olevat. Näistä oikean valittuasi ja vastattuasi seuraa osio restonomiopinnoista sekä urasta. Näihin vastaavat taas kaikki, elämäntilanteeseen katsomatta. Voit lihavoida oikean vaihtoehdon. Näin on helpoin merkata vastausvaihtoehto. Vastattuasi tallenna kysely ja lähetä se sähköpostitse paluuviestinä. Halutessasi voimme suorittaa kyselyn myös puhelimitse niin, että minä merkkään vastaukset sitä mukaa, kun haastattelu etenee.

Liite 2 Haastattelulomake

TAUSTATIEDOT (kaikki vastaa)

1. Ikä
 1. alle 25 vuotta
 2. 25-30 vuotta
 3. yli 30 vuotta
 2. Sukupuoli
 1. Nainen
 2. Mies
 3. Koulutusohjelma, josta valmistuit restonomiksi
 1. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma
 2. Matkailualan koulutusohjelma
 4. Valmistumisvuosi _____
 5. Paikkakunta, josta tulit opiskelemaan _____
 6. Paikkakunta, jossa nyt asut _____
 7. Koulutus ennen restonomitutkintoa
 1. Ylioppilastutkinto
 2. Ammatillinen perustutkinto
 3. Kaksoistutkinto (yo+ammatillinen)
 4. Korkeakoulututkinto
 5. Muu, mikä? _____
 8. Tutkinto, jonka suoritit _____
 9. Työkokemus matkailu- ja ravitsemisalalla ennen restonomiopintoja (vain palkkatyö, ei harjoittelu)
 1. Ei työkokemusta
 2. Alle 1 vuosi
 3. 1-5 vuotta
 4. Yli 5 vuotta
 10. Yritys/yritykset jossa työskentelit _____
 11. Työkokemus muilla aloilla ennen restonomiopintoja
 1. Ei työkokemusta
 2. Alle 1 vuosi
 3. 1-5 vuotta
 4. Yli 5 vuotta
 12. Ala/yritys jossa työskentelit _____
 13. Työskentelitkö restonomiopintojen ohella?
 1. Kyllä
 2. Ei
 14. Yritys/yritykset jossa työskentelit _____
 15. Kerro omin sanoin taustoista/syistä, jotka johtivat restonomiopintoihin (kiinnos-
tus/elämäntilanne/aiempi kosketus alaan esim. perheen kautta jne.)
-
-
-

16. Nykytilanne

1. Työssä
2. Opiskelija
3. Työtön
4. Äitiyslomalla
5. Varusmiespalveluksessa
6. Muu, mikä? _____

TÖISSÄ (vastaa näihin vain, jos olet työsuhteessa)

17. Työskenteletkö matkailu- ja ravitsemisalalla?
 1. Kyllä
 2. Ei
18. Yritys jossa työskentelet _____
19. Työtehtävä/ammattinimike? _____
20. Paikkakunta? _____
21. Työn luonne?
 1. Suoritustason tehtävä
 2. Asiantuntijatehtävä
 3. Esimiestehtävä
 4. Yrittäjä
 5. Muu, mikä? _____
22. Työsuhteen luonne?
 1. Tarvittaessa töihin kutsuttava
 2. Kausityö
 3. Muu osa-aikainen
 4. Määräaikainen
 5. Vakituinen
23. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työsuhteessasi?
 1. Alle 1 vuosi
 2. 1-2 vuotta
 3. 2-3 vuotta
 4. Yli 3 vuotta
24. Koen, että työ vastaa koulutustani
 1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
25. Mitä kautta löysit nykyisen työpaikan?
 1. Internetin kautta
 2. Muun median kautta (tv,lehti,radio)
 3. Opintojen kautta
 4. Työvoimatoimiston kautta
 5. Tuttavien kautta
 6. Muu, mikä? _____
26. Työskenteletkö samassa yrityksessä, missä suoritit harjoittelun ja/tai opinnäytetyön?
 1. Kyllä
 2. Ei, mutta työskentelin aiemmin
 3. Ei
27. Oletko ollut useammassa kuin yhdessä työsuhteessa valmistumisen jälkeen?
 1. Kyllä
 2. Ei
28. Yritys/yritykset jossa työskentelit _____
29. Ammattinimike/työtehtävä jossa työskentelit _____
30. Kuinka pian valmistumisen jälkeen sait ensimmäisen alan työpaikan? (vastaa vain, jos olet alalla töissä)
 1. Ennen valmistumista
 2. alle 6kk
 3. 6-12kk
 4. Yli 12kk
31. Kuinka pian valmistumisen jälkeen sait alalta vakituisen työpaikan? (vastaa vain, jos olet alalla töissä)
 1. Ennen valmistumista
 2. alle 6kk
 3. 6-12kk
 4. Yli 12kk
 5. En ole saanut vakituista työpaikkaa
32. Pääsyy alan vaihtoon? (muulla, kuin matkailu- ja ravitsemisalalla työskentelevät)
 1. Ei töitä matkailu- ja ravitsemisalalla
 2. Ala ei kiinnostanut tarpeeksi
 3. Huono palkkataso
 4. Huonot etenemismahdollisuudet
 5. Halu saada kokemusta useilta eri aloilta
 6. Muu, mikä? _____

OPISKELIJAT, (vastaa vain, jos olet PÄÄTOIMINEN OPISKELIJA, etkä työsuhteessa)

33. Mitä alaa opiskelet? _____
34. Tutkinto? _____
35. Paikkakunta? _____
36. Kuinka pian valmistumisen jälkeen aloitit uudet opinnot?
1. Alle 6kk
 2. alle 1 vuosi
 3. 1-2 vuotta
 4. yli 2 vuotta
37. Pääsyy alan vaihtoon?
1. Ei töitä matkailu- ja ravitsemisalalla
 2. Ala ei kiinnostanut tarpeeksi
 3. Huono palkkataso
 4. Huonot etenemismahdollisuudet
 5. Halu saada kokemusta monelta eri alalta
 6. Muu, mikä? _____
38. Työskentelitkö restonomiopintojen ja uusien opintojen välissä?
1. Kyllä
 2. Ei
39. Ala _____
40. Yritys/yritykset jossa työskentelit _____
41. Työtehtävä jossa työskentelit _____
42. Työskenteletkö tällä hetkellä opintojen ohella?
1. Kyllä
 2. Ei
43. Ala _____
44. Yritys jossa työskentelet _____
45. Työtehtävä jossa työskentelet _____

TYÖTTÖMÄT / ÄITIYSLOMALLA / VARUSMIESPALVELUKSESSA OLEVAT**(joilla ei voimassa olevaa työsuhdetta. Jos olet esim. äitiyslomalla, mutta työsuhteesi on voimassa, vastaa työssäkävyn kysymyksiin)**

46. Kauanko olet ollut työtön? (vastaa vain, jos työtön)
1. Alle 6kk
 2. Alle 1 vuosi
 3. 1-2 vuotta
 4. Yli 2 vuotta
47. Oletko työskennellyt matkailu- ja ravitsemisalalla valmistumisen jälkeen?
1. Kyllä
 2. Ei
48. Yritys/yritykset jossa työskentelit _____
49. Työtehtävä(t) jossa työskentelit _____
50. Oletko työskennellyt jollain toisella alalla valmistumisen jälkeen?
1. Kyllä
 2. Ei
51. Yritys/yritykset jossa työskentelit _____
52. Työtehtävä(t) jossa työskentelit _____
53. Syy alan vaihtoon
1. Ei töitä matkailu- ja ravitsemisalalla
 2. Ala ei kiinnostanut tarpeeksi
 3. Huono palkkataso
 4. Huonot etenemismahdollisuudet
 5. Halu saada kokemusta monelta eri alalta
 6. Muu, mikä? _____
54. Oletko suorittanut jonkin muun tutkinnon restonomiopintojen jälkeen?
1. Kyllä
 2. Ei
55. Tutkinto jonka suoritit _____
56. Paikkakunta, jossa suoritit kyseisen tutkinnon _____
57. Etsitkö tällä hetkellä...
1. Töitä
 2. Opiskelupaikkaa
 3. Molempia
 4. En mitään näistä
58. Miltä alalta? _____

OPINNOISTA (kaikki vastaa)

59. Olen tyytyväinen restonomikoulutukseen
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
60. Koen, että restonomitutkintoa arvostetaan työmarkkinoilla
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
61. Sain riittävästi uraohjausta opintojen aikana
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
62. Koen että työharjoittelusta on hyötyä työmarkkinoilla
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
63. Koen, että opinnäytetyöstä on hyötyä työmarkkinoilla
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
64. Suorittiko jotain allaolevista kansainvälisyyteen liittyvistä opinnoista?
1. Työharjoittelu ulkomailla
 2. Vaihto-opinnot ulkomailla
 3. opintomatka ulkomaille
 4. Kv-tuutorointi
 5. En mitään näistä
65. Koen, että kansainvälisyydestä (harjoittelu/vaihto) on hyötyä uralleni
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
66. Koen, että todistuksen arvosanoilla on merkitystä työnhaussa
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
67. Olin opinnoissani aktiivisesti mukana työelämään verkostoitumisessa (Y-tiimi, projektiopinnot jne.)
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
68. Koen, että verkostoitumisesta on hyötyä uralleni
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä

69. Jos olisit nyt ajassa ennen restonomiopintoja, hakeutuisitko edelleen opiskelemaan restonomiksi?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
70. Vapaa sana. Lisäkommentteja restonomiopintoja koskeviin kysymyksiin.

URASTA (kaikki vastaa)

71. Olen tyytyväinen tämänhetkiseen tilanteeseeni työn/opiskelun suhteen
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
72. Tulevaisuus matkailu- ravitsemisalalla huolestuttaa minua
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
73. Minulla oli selkeät uratavoitteet opintojen alussa
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
74. Tähänastiset tavoitteet ovat toteutuneet odotetun mukaisesti
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
75. Käsitkseni alan työmarkkinatilanteesta vastaa sitä kuvaa, mikä minulla oli ennen opintojen alkua
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
76. Miten ajatukset alan työmahdollisuuksia kohtaan muuttuivat opintojen aikana?
1. Kapea - käsitys eri työllistymismahdollisuuksista pysyi samana koko opintojen ajan
 2. Suppeneva - eri työllistymismahdollisuuksien määrä tuntui vähenevän opintojen edetessä
 3. Avautuva - eri työllistymismahdollisuuksien määrä tuntui lisääntyvän opintojen edetessä
77. Kiinnostukseni matkailu- ja ravitsemisalaa kohtaan on säilynyt
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
78. Pyritkö tulevaisuudessa työskentelemään matkailu- ja ravitsemisalalla?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
79. Millaiset työtehtävät sinua kiinnostavat eniten? _____
80. Onko tavoitteenasi toimia tulevaisuudessa esimiestehtävissä?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa

81. Koen, että tutkinto antoi eväät toimia esimiestehtävissä
1. Täysin samaa mieltä
 2. Jokseenkin samaa mieltä
 3. En samaa enkä eri mieltä
 4. Jokseenkin eri mieltä
 5. Täysin eri mieltä
82. Merkittävin seikka työpaikkaa valitessa (valitse yksi)
1. Palkka
 2. Miellyttävät työtehtävät
 3. Miellyttävä työympäristö
 4. Haasteet
 5. Itsensä toteuttaminen
 6. Imago
 7. Etenemismahdollisuudet
 8. Paikkakunta
 9. Muu, mikä? _____
83. Pyritkö vakaaseen ja perinteiseen, asteittain nousevaan uraan?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
84. Koetko, että samalla työnantajalla pitkään pysyminen on urasi kannalta parempi vaihtoehto, kuin useilla eri työnantajilla työskentely?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
85. Aiotko tulevaisuudessa opiskella lisää?
1. Kyllä, mitä alaa? _____
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
86. Onko tavoitteenasi luoda uraa Pohjois-Savon alueella?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
87. Oletko kiinnostunut työskentelemään ulkomailla?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
88. Oletko kiinnostunut yrittäjyydestä?
1. Kyllä
 2. Ei
 3. En osaa sanoa
89. Vapaa sana. Onko jotain, mitä haluaisit kenties lisätä? Mitä yleisesti odostat tulevaisuudelta? (Miettei-
tä/ajatuksia joita haastattelu herätti)

