

Sofia Åhman

RAVINTOLA-ALAN HAASTAVA TYÖVOIMAN SAATAVUUS HENKILÖSTÖ- VUOKRAUSYRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

RAVINTOLA-ALAN HAASTAVA TYÖVOIMAN SAATAVUUS HENKILÖSTÖ- VUOKRAUSYRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

Sofia Åhman
Opinnäytetyö
Kevät 2023
Tradenomi, Terwa-akatemia
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Terwa-akatemia

Tekijä: Sofia Åhman

Opinnäytetyön nimi: Ravintola-alan haastava työvoiman saatavuus henkilöstövuokrausyrityksen näkökulmasta

Työn ohjaaja: Esa Anttila

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2023

Sivumäärä: 64 + 3 liitettä

Ravintola-ala on kohdannut pulaa henkilöstöstä erityisesti koronapandemian jälkeen, minkä seurauksena suuri osa alan työntekijöistä ajautui työskentelemään muille sektoreille tai siirtyivät opiskelemaan itselleen kokonaan uutta ammattia. Alalle hakeutuu myös huomattavasti vähemmän uusia opiskelijoita, jonka seurauksena uusien työnhakijoiden määrä on laskussa. Tässä tutkimuksessa selvitetään syitä työvoiman saannin haasteisiin, ja etsitään ratkaisuja alan vetovoimaisuuden parantamiseksi. Tutkimus suoritettiin laadullisena tutkimustyönä, jonka tueksi toteutettiin laadullisia kyselytutkimuksia, sekä haastatteluita. Kyselytutkimuksien kohderyhmäksi valikoitui tähän työhön ravintola-alan opiskelijat, sekä alan yritykset. Haastattelut suoritettiin opiskelijaryhmälle, alan yritykselle, sekä toimialaliiton edustajalle.

Ala tarvitsee osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa myös tulevaisuudessa, joten työn tavoitteena oli löytää tekijöitä, mitkä yhdistäisivät työnantajat ja työnhakijat ja selvittää, miten alasta saataisiin houkuttavampi työnhakijoiden silmissä. Opinnäytetyössä tarkastellaan ravintola-alan työvoiman saamisen haastavuuteen vaikuttavia tekijöitä, mitkä peilautuvat luonnollisesti myös alan henkilöstövuokraukseen.

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että valittujen kohderyhmien välillä oli paljon yhdistäviä tekijöitä, mutta myös eroavaisuuksia. Ravintola-alan vetovoimaisuuden heikkenemiseen löytyi useita syitä, kuten palkkaus, työolot, työajat, alan arvostuksen puute ja huono esimiestyö. Alan vetovoimaisuutta nostattavina tekijöinä nähtiin yhteisöllisyys, hyvät etenemismahdollisuudet, tiimityöskentely ja mahdollisuus työllistyä intohimoammattiin. Kun verrataan eri kohderyhmien välisiä mielipide eroja, voidaan todeta, että valmistuneiden opiskelijoiden vetovoimaisuutta lisäävät tekijät eroavat hieman alan yritysten näkökulmasta. Kaikki valitut kohderyhmät olivat sitä mieltä, että alan palkkaus on hyvin alhainen, mutta keinoja palkkojen nostamiseen ei vielä löytynyt tässä tutkimuksessa.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Terwa-academy

Author: Sofia Åhman

Title of thesis: The challenging availability of labor in the restaurant industry from the point of view of a staffing company

Supervisor: Esa Anttila

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2023

Number of pages: 64

The restaurant industry has faced a shortage of personnel. Especially after the worst phase Corona pandemic a large number of employees moved to work in other sectors or started studying a completely new profession. There are also significantly fewer students applying to study the field and the amount of job seekers are also decreasing. This thesis investigates the reasons for the challenges of labor supply and looks for solutions to improve the attractiveness of the restaurant sector. The research was conducted as a qualitative research project, which was supported by qualitative surveys and interviews. The survey's target group was students of the restaurant industry, as well as companies in the industry. The interviews were conducted for a group of students, a company in the field, and a representative of the industry association.

Restaurant industry needs competent and motivated staff in the future as well, so the aim of the work was to find factors that would unite employers and job seekers and to find out how to make the industry more attractive in the eyes of job seekers. The thesis examines the factors affecting the difficulty of obtaining labor in the restaurant industry, which are also strongly reflected in the personnel leasing industry.

From the research results, it can be concluded that there were many unifying factors between the selected target groups, but also differences. Several reasons were found for the weakening of the attractiveness of the restaurant industry, such as salary, working conditions, working hours, lack of appreciation of the industry and poor management. Community spirit, good opportunities for advancement, teamwork and the opportunity to find employment in a profession of passion were seen as factors that increase the attractiveness of the field. When comparing the differences of opinion between different target groups, it can be stated that the factors that increase the attractiveness of graduated students differ slightly from the point of view of companies in the field. All the selected target groups had same opinion that the wages in the field are very low, but the research did not yet find ways to raise wages.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
1.1	Toimeksiantajan esittely	8
2	RAVINTOLA-ALA JA SEN VETOVOIMAISUUS	10
2.1	Vetovoimainen yritys	11
2.2	Vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä	11
2.2.1	Palkkaus	12
2.2.2	Työajat	15
2.2.3	Työolot	15
2.2.4	Yrityksen imago	16
2.2.5	Laadukas esimiestyö	16
2.2.6	Yhteisöllisyys ja työilmapiiri	17
2.3	Henkilöstön merkitys yritykselle	17
2.4	Työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat ja vetovoiman hiipuminen	18
3	HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEN JA REKRYTOINTIPROSESSIN ROOLI RAVINTOLA- ALALLA	20
3.1	Rekrytointiprosessi	22
3.2	Rekrytoinnin ongelmakohtia	23
3.3	Työntekijöiden sitouttaminen on tärkeä avain pidempiin työsuhteisiin	24
4	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	26
4.1	Tutkimuksen tavoitteet	26
4.2	Haastatteluiden suunnittelu	27
4.3	Webropol- kyselyiden suunnittelu	28
5	TUTKIMUSTULOKSET	29
5.1	Toimeksiantajani asiakasyrityksen teemahaastattelu	29
5.2	Toimialaliiton edustajan sähköpostihaastattelu	32
5.3	Opiskelijaryhmän ryhmähaastattelu	34
5.4	Webropol kyselyiden tulokset	39
5.4.1	Ravintola-alan valmistuville opiskelijoille suunnattu kysely	39
5.4.2	Ravintola-alan yrityksille suunnattu kysely	46
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
	POHDINTA	56

LÄHTEET.....	58
LIITTEET	63

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aihevalintaan vaikutti vahvasti sen ajankohtaisuus. Haastava työvoiman saatavuus koskettaa koko alaa, eikä vain yksittäistä sektoria. Ravintola-alalla on loistavat työllistämismahdollisuudet, joten aihe koettiin myös merkittäväksi yhteiskunnallisella tasolla. Aihevalintaan vaikutti vahvasti myös oma kokemukseni ravintola-alan työtehtävissä. Olen työskennellyt alalla useissa eri tehtävissä ja olen nähnyt itse kenttätasolla, mitä vaikutuksia henkilöstöpulalla on yrityksen päivittäiseen toimintaan. Henkilöstöpula ja vaikeudet löytää osaavaa henkilökuntaa vaikuttaa myös vahvasti olemassa olevan henkilöstön toimintaan ja työmotivaatioon. Muutokset nykyisiin toimintamalleihin voivat olla ratkaisu koko toimialan eheyttämiseksi. Eri sukupolvien väliset mielipide-erot tulisi ottaa huomioon, kun halutaan sitouttaa työntekijöitä pidemmäksi aikaa alalle.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät heikentävät ja lisäävät valitun toimialan vetovoimaisuutta potentiaalisten työnhakijoiden silmissä. Potentiaalisiksi työnhakijoiksi rajattiin tähän työhön ravintola-alan opiskelijat. Ravintola-ala toimii monelle työntekijälle ikään kuin läpikulku-alana, joten halusin työssäni selvittää, millä keinoilla sitoutetaan henkilökuntaa luomaan pidempää uraa valitulla toimialalla. Ala tarjoaa kattavan valikoiman erilaisia työtehtäviä ja etenemismahdollisuuksia löytyy niin Suomessa kuin kansainväliselläkin tasolla. Ravintola-alalla käytetään paljon myös vuokrattua työvoimaa, minkä seurauksena lähdettiin selvittämään, voiko henkilöstövuokrausala vaikuttaa alan vetovoimaisuuteen positiivisesti tai negatiivisesti. Haastava työvoiman saanti koskettaa niin henkilöstövuokrausala, kuin yksittäisiä yrityksiä. Haastattelin tästä syystä kohderyhmääni sopivaa viiden henkilön ryhmää, joka koostui ravintola-alan viimeisen vuoden opiskelijoista. Lisäksi toteutin haastattelut ravintola-alan yritykselle, sekä toimialaliiton edustajalle. Haastatteluiden tueksi toteutin kaksi Webropol- kyselyä, mitkä kohdensin ravintola-alan opiskelijoille ja ravintola-alan yrityksille. Nämä Webropol- kyselyt luotiin tukemaan haastatteluista saatua tietoa. Näiden haastatteluiden ja kyselytutkimuksien tavoitteena oli kerätä valituilta osapuolilta tietoa, ja verrata kohtaavatko alalle valmistuvien opiskelijoiden ja työnantajien näkökulmat alasta ja sen tulevaisuudesta. Tämän opinnäytetyön yhdeksi kohderyhmäksi rajattiin ravintola-alan valmistuvat opiskelijat, koska tämä kohderyhmä on potentiaalinen työnhakija myös toimeksiantajayritykselleni.

Toimeksiantajajayritys koki heidän haasteenaan myös potentiaalisten työntekijöiden tavoittamisen eri kanavoissa. Suurena haasteena koettiin erityisesti työntekijöiden tavoittamiseen liittyvät vaikeudet. Tästä syystä kyselytutkimuksiin sisällytettiin myös tähän haasteeseen liittyviä kysymyksiä. Opinnäytetyön tavoite on selvittää vetovoimaisuustekijöitä ravintola-alalla ja vastata toimeksiantajayrityksen spesifimpään ongelmaan liittyen uusien työntekijöiden tavoittamiseen. Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimustyönä.

Opinnäytetyössä toteutettiin tyyliltään erilaisia haastatteluita ja kaksi kyselytutkimusta, jossa vastaajat saivat laadullisen tutkimuksen tunnusmerkkien mukaisesti vastata kysymyksiin avoimien kysymyslaatikoiden avulla. Laadullisen tutkimuksen yksiselitteinen määrittely on vaikeaa tieteellisen ajattelun kannalta, koska eri lähteiden tulisi antaa lukijalle tilaa myös tieteellisen ajattelun muodostamiselle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 21.)

Laadullinen tutkimustekniikka on suuntaus, jonka tavoitteena on ymmärtää kohteen ominaisuuksia, laatua ja perimmäisiä merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa useilla erilaisilla tekniikoilla ja menetelmillä. Laadullisen tutkimuksen tulokset ovat kuvaittavia, kuten näkökulmat, mielipiteet ja mielikuvat. Tavoitteena on tutkia valittua aihetta syvällisesti, jotta saadaan selville esimerkiksi haastateltavien asenteita, motivaatiotekijöitä tai ajattelutapoja. Jos verrataan kvalitatiivista tutkimusta kvantitatiiviseen tutkimukseen, voidaan todeta, että kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset ovat haastavampia analysoida, koska ne eivät ole niin yksiselitteisiä tai numeraalisesti mitattavia. (Surveymonkey 2022.)

1.1 Toimeksiantajan esittely

Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajana toimii Staff Max oy, joka on vuonna 2018 perustettu Pohjois-Suomesta lähtöisin oleva henkilöstövuokraukseen keskittynyt yritys, jonka päätoimiala on Hotelli- ravintola- ja cateringala. Yrityksen palveluihin kuuluvat henkilöstövuokraus, suorarekrytointi, konsultointi ja liiketoiminta-, henkilöstökonsultointipalvelut, järjestyksenvalvonta, henkilösuojaus sekä VIP-palvelut. (Duunitori 2022.)

Yritys välittää työntekijöitä Suomeen ja ulkomaille. Yrityksen missio on kehittää ravintola-alan rekrytointiprosessia, sekä henkilöstövuokrausta parempaan suuntaan. Yrityksen toimipisteet sijaitsevat tällä hetkellä Rovaniemellä, Oulussa, Tampereella, Levillä, Helsingissä ja Tukholmassa. Yhtiön

palveluksessa työskentelee eri kokemus- ja työhistorian omaavia alan ammattilaisia ja työtehtävien kirjo on laaja. (StaffMax 2022.)

Yrityksen toiminnan ydin on tuottaa ravintola-alan ammattilaisten palveluita muille alan ammattilaisille, sekä välittää ammattitaitoisella otteella henkilökuntaa yrityksille. Ammattitaito perustuu yrityksen omistajien, sekä johdon pitkään kokemukseen valitulla toimialalla. Kerrytetyn kokemuksen tuomia etuja yritykselle ovat parempi ymmärrys asiakasyrityksiä, sekä työntekijöitä kohtaan. (Duunitori 2022.)

2 RAVINTOLA-ALA JA SEN VETOVOIMAISUUS

Ravintola-alalta löytyy suuri valikoima erilaisia työtehtäviä ja vastuualueita. Alalla työskentelevät ammattilaiset ovat mukana tuottamassa elämyksiä, sekä toimivat suuressa roolissa niin arjessa kuin juhlassa. Vuonna 2021 matkailu- ja ravintola-ala työllisti MaRan ennakkotietojen mukaan Suomessa yhteensä 83 900 henkilöä. (MaRa 2022.)

Alalle on mahdollista hakeutua erilaisten useiden eri polkujen kautta. Ammatillisista tutkinnoista löytyy ravintola- ja catering-alan perustutkinto, josta voi suuntautua joko asiakaspalveluiden osaamisalalle eli tarjoilijaksi tai ruokapalveluiden osaamisalalle eli kokiksi. Ammattitutkinnoiksi luetellaan myös esimerkiksi ravintolan asiakaspalvelun ammattitutkinto ja ruokapalvelujen ammattitutkinto. Nämä tutkinnot ovat tarkoitettu ensisijaisesti hankitun osaamisen näyttäjille tai jo alalla hie- man kokemusta kerryttäneille. Erikoisammattitutkinnoista löytyy majoitus- ja ravitsemisalan esi- miestyön erikoisammattitutkinto sekä erityisruokavaliopalvelujen erikoisammattitutkinto. Ammatti- korkeakoulun puolella alalle voi hakeutua alempien restonomiopintojen kautta aina ylempään am- mattikorkeakoulututkintoon asti. (MaRa 2020, 9.)

Sesongit vaikuttavat vahvasti toimialaan ja sen palveluiden kysyntään, minkä seurauksena työllisyyden tarve vaihtelee suuresti. Tämän vuoksi alalla kirjoitetaan paljon eri tyyliä ja pituisia työso- pimuksia. Hotelli-, ravintola- ja cateringala on hyvin herkkä suhdanteiden vaihteluille, mikä ilmenee negatiivisesti alan palveluiden kuluttamisen vähenemisenä ja positiivisesti kuluttamisen lisääntymis- enä. (Työmarkkinatori 2018.)

Ravintola-alaa voidaan kuvailla työvoimavaltaiseksi alaksi, jonka kasvupotentiaali on hyvin merkit- tävä koko Suomessa. Ala työllistää koko maassa ilman valtion myöntämiä tukitoimia. Ravintola- alan työpaikkoja ei pystytä toistaiseksi automatisoimaan merkittävällä tasolla, joten ala tarvitsee jatkossakin uusia työntekijöitä. Alalla on myös erinomaiset edellytykset työllistää maahanmuuttaja taustaisia henkilöitä. (MaRa 2022.)

2.1 Vetovoimainen yritys

Yrityksen vetovoimaisuus muodostuu useista eri tekijöistä. Yrityksen atmosfääri eli yleinen ilmapiiri on yksi näistä tekijöistä. Positiivinen ja kannustava ympäristö, jossa kaikki tekevät töitä samojen tavoitteiden saavuttamiseksi on yksi vetovoimaisuuden kulmakivistä. Positiivista ilmapiiriä luodaan asettamalla yhteisiä tavoitteita, ottamalla kaikkien ehdotukset ja ideat huomioon. Vetovoimaisessa yrityksessä kommunikaation taso on korkea ja ongelmat nostetaan esille. Positiivista ja rakentavaa palautetta annetaan ja vastaanotetaan riittävästi. Läpinäkyvyys ja avoimuus lisää yrityksen veto-voimaa, koska työntekijät haluavat olla tietoisia muuttuvista tilanteista ja syistä, miksi muutoksia tapahtuu. Vetovoimaisuuteen vaikuttaa luonnollisesti myös reilu palkkaus tehdystä työstä. Palkkauksen ei välttämättä tarvitse olla markkinoiden paras, mutta vähintäänkin kilpailukykyinen.

Työpaikan turvallisuus ja pysyvyys toimii myös yhtenä vetovoimaisuustekijänä erityisesti koronapandemian jälkeen. Taloudellisesti menestyvä yritys näkyy ulospäin vahvana ja houkuttelevana työpaikkana. Työn ja vapaa-ajan yhdistäminen on tärkeä vetovoimaisuustekijä, etenkin kun halutaan sitouttaa työntekijöitä pitkäksi aikaa. Useat työntekijät haluavat myös mahdollisuuden edetä omalla urallaan, joten työntekijöiden potentiaalin tunnistaminen ja sen oikeanlainen hyödyntäminen on hyvin tärkeää ja näyttäytyy ulospäin myös vetovoimaisuutta parantavana tekijänä. (Paltron 2022.)

2.2 Vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä

Työn vetovoimaisuuteen vaikuttaa vahvasti arvot ja työn merkityksellisyys. Tilastokeskuksen tekemän työolotutkimuksen mukaan merkitys työn sisällöstä on ollut kasvussa jo pitkään. Vuonna 2018 61 prosenttia 15-67 -vuotiaista suomalaisista palkansaajista piti itse työn sisältöä tärkeämpänä kuin palkkausta. Työntekijän ja organisaation arvojen tulisi myös täsmätä, jotta työntekijä pystyy tekemään arvojensa mukaista työtä, ja samalla toiminaan jokapäiväisessä työssään työpaikan arvojen mukaisesti. Tätä kautta työntekijä pystyy myös paremmin ymmärtämään työnsä merkityksen itsensä, organisaation ja koko yhteiskunnan kannalta. (YIT 2021.) Ravintola-alan viimeaikainen vetovoiman hiipuminen on monen tekijän summa. Opiskelemaan pääsee lähtökohtaisesti suurin osa hakijoista, jolloin kilpailu vähenee. Tällöin alalle hakeutuu myös paljon opiskelijoita, joille ala ei välttämättä olekaan kutsumusammatti. On kuitenkin jo osoitettu, että kiinnostus alaa kohtaan voi myös syntyä vasta opintojen aikana. Liiketalousopisto Perhon koulutuspäällikkö Mervi Vilén-Peltoniemi

uskoo, että vetovoimaisuutta alalla lisäävät työpaikat, jotka pystyvät takamaan kohtuulliset työajat, vapaapäivien toteutumisen, positiivisen työilmapiirin, sekä inhimilliset työolot. (Apu 2021.)

Ravintola-alalla järjestetään paljon erilaisia kilpailuja, joiden yhtenä tavoitteena on lisätä alan vetovoimaisuutta. Jo opiskelutaipaleellaan opiskelija voi hakea oman alansa Taitaja-kilpailuihin, joiden järjestäjänä toimii vuosittain Skills Finland ry. Kilpailuiden tavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua ja lisätä alan vetovoimaa kilpailutoiminnan kautta. (Skills Finland ry 2022.) Kilpailuiden merkitys alalla suuri, koska ne lisäävät alaa kohdistuvaa arvostusta ja tuovat positiivista näkyvyyttä. Erilaiset ja eri tasoiset kilpailut mahdollistavat osallistujille jatkuvaa kehittymistä, verkostoitumista ja uusien haasteiden vastaanottamista. Alan kilpailut voivat myös toimia osallistujille aivan uudenaikaisena ponnahduslautana urallaan. (Kespro 2020.)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL toteutti tammikuussa 2022 tutkimuksen kohdistuen 18-29 -vuotiaiden nuorten odotuksiin työelämässä. Tutkimuksessa selvisi, että työn joustavuus on tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Muun muassa työn yhdistäminen opiskeluihin, harrastuksiin ja perhe-elämään koettiin tärkeänä. Etätyön suosio on myös kasvanut nuorten keskuudessa. Tutkimuksessa selvisi myös, että nuorimmat vastaajat näkivät itsensä enemmän suorittavassa työssä. Noin puolet vastaajista kertoivat olevansa valmiita muuttamaan työn perässä uudelle paikkakunnalle. Tämä on erittäin positiivista eri alueiden työvoiman saatavuuteen liittyvien haasteiden kannalta. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2022.)

2.2.1 Palkkaus

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimusta muokattiin vuoden 2022 heinäkuussa, jolloin kaikkiin palkkoihin lisättiin kahden prosentin yleiskorotus. Tämä korotus koskee myös alan sopimuspalkkoja. (PAM 2022.)

Palkkaryhmät	
1	Aputyöntekijä, pikkolo
2	Tarjoilija, kassa, myyjä, kokki, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) Siivooja, allasvalvoja, autolla tapahtuva tuotteiden kuljetus- ja jakelutyö, aulapalvelutyöntekijä, leirintäaluetyöntekijä
3	Henkilöstöravintolan kokki (ei anniskella yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) Kerroskokeittaja, eines- ja valmistuskeittiön kokki, leipuri
4	Tarjoilija, kokki, kylmäkko, huolto- ja liikenneasematyöntekijä, keilahallityöntekijä (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) Vahtimestari, järjestyksenvalvoja, huoltomies, puhelunvälittäjä, vastaanottoapulainen, karaoketyöntekijä, kokousjärjestelijä, hyvinvointityöntekijä (esim. kunto-ohjaaja, personal trainer, jalkojenhoitaja), harraste- ja tapahtumatyöntekijä (esim. kuntosalin ohjaaja, vapaa-ajanohjaaja, roudari, hallinrakentaja, caddie master), kosmetologi, liikunnanohjaaja, hieroja
5	Majoitusliikkeen vastaanottovirkailija, portieeri, fysioterapeutti

KUVIO 1: Palkkaryhmät (PAM työntekijöiden taulukkopalkat 2022.)

Kuukausi- ja tuntipalkat 1.7.2022

Työntekijät

PR	0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1.	1678 (10,55)	1724 (10,84)	1769 (11,13)	1817 (11,43)
2.	1712 (10,77)	1756 (11,04)	1823 (11,47)	1913 (12,03)
3.	1819 (11,44)	1875 (11,79)	1930 (12,14)	2018 (12,69)
4.	1921 (12,08)	1977 (12,43)	2039 (12,82)	2118 (13,32)
5.	2006 (12,62)	2053 (12,91)	2107 (13,25)	2172 (13,66)

KUVIO 2: Kuukausi- ja tuntipalkat (PAM työntekijöiden taulukkopalkat 2022.)

Palkkaryhmät

1. Vuoropäällikkö (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia)
2. Kerroshoito- ja siivouspäällikkö, baarimestari
3. Vuoropäällikkö ja -mestari, hovimestari (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia) Vastaanottopäällikkö
4. Kahvilan päällikkö, henkilöstöravintolan päällikkö, hallipäällikkö (kahvilat, pikaruokaravintolat sekä ravintolat, joissa ei anniskella lainkaan tai joissa anniskellaan enintään 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia)
5. Keittiömestari
6. Ravintolapäällikkö, anniskeluravintolan vastaava hoitaja (anniskelupaikat, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholijuomia)

KUVIO 3: Palkkaryhmät: (PAM esimiesten taulukkopalkat 2022.)

Esimiesten taulukkopalkat 1.7.2022 lukien:

PR	0–2 v	yli 2 v.	yli 5 v.	yli 10 v.
1.	2028 (12,75)	2085 (13,11)	2146 (13,50)	2209 (13,89)
2.	2130 (13,40)	2188 (13,76)	2255 (14,18)	2318 (14,58)
3.	2206 (13,87)	2266 (14,25)	2334 (14,68)	2401 (15,10)
4.	2225 (13,99)	2285 (14,37)	2355 (14,81)	2421 (15,23)
5.	2334 (14,68)	2399 (15,09)	2474 (15,56)	2548 (16,03)
6.	2494 (15,69)	2551 (16,04)	2612 (16,43)	2674 (16,82)

KUVIO 4: Esimiesten taulukkopalkat (PAM esimiesten taulukkopalkat 2022.)

Yllä olevissa taulukoissa ovat esiteltynä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden rivityöntekijöiden ja esimiehien palkat vuonna 2022. Taulukoissa esiintyvät summat ovat alan minimipalkkoja, joita voidaan korottaa useista eri syistä, kuten työtehon, ahkeruuden, työkokemuksen, kieli- taidon tai esimerkiksi henkilön taitotason perusteella. (PAM 2022.)

2.2.2 Työajat

Ravintola-ala on tunnettu epäsäännöllisistä työajoista. Työtä tehdään vuorotyönä ja päivät voivat venyä usein kohtuuttomiksi. Ravintola-alalla työt painottuvat myös usein viikonloppuihin ja juhlapäiviin, koska suurimmat tulokset saavutetaan näinä ajankohtina lukuun ottamatta lounas- ja suurta-louskeittiöitä. Tästä syystä alalla kirjoitetaan myös paljon osa-aikaisia työsopimuksia, eikä kokoai-kaista työpaikkaa pystytä aina tarjoamaan. (YLE uutiset 2019)

Työvuorojen pituus saa alan työehtosopimuksen mukaan olla enintään kymmenen tuntia, mutta työntekijän suostumuksella yksittäistä työvuoroa voidaan myös pidentää. Peräkkäisiä kymmenen tunnin työvuoroja voidaan myös teetättää työntekijän suostumuksella, mutta näitä peräkkäisiä vuo-roja ei kuitenkaan saa olla kohtuuttomasti. Työehtosopimuksen mukaan kuitenkin työaika vuoro-kausikohtaisesti saa olla enimmäismäärältään kuusitoista työtuntia. Lain mukaan työvuoro ei saa olla alle neljä tuntia pitkä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Työehtosopimuksessa on paljon työaikaan liittyviä määräyksiä, joihin työntekijä pystyy itse suostumuksellaan vaikuttamaan. (PAM 2022.)

Alalla on alettu heräämään siihen todellisuuteen, etteivät vanhanaikaiset työaikamallit enää toimi nykypäivänä. Esimerkiksi tamperelainen ravintola Kajo on siirtynyt kokeilemaan uudenlaista työai-kajärjestelyä. Ravintola pyrkii järjestämään työviikon tunnit neljälle päivälle, jolloin pidemmillä va-pailla työntekijällä on aikaa palautua pidempään. Osa työntekijöistä tekee myös omaan valintaansa perustuen viikossa vain kahdeksankymmentä prosenttia normaalista työajasta. Ravintola ei lähde laajentamaan työntekijöidensä kustannuksella aukiolojaan, mikä voisi kuitenkin tarkoittaa liikevaihi-don kasvua. Uudet työaikaan liittyvät ratkaisut ja innovaatiot, kuten esimerkiksi työviikon tiivistämi-nen, tai työajan lyhentäminen voivat parantaa ravintola-alan työaikoihin liittyviä ennako-oletuksia ja ongelmia. (Korte 2022.)

2.2.3 Työolot

Ravintola-alan työolot ovat nousseet keskustelun aiheeksi useasti viime vuosina.

Fyysistä kuormitusta ravintola-alalla aiheuttaa muun muassa painavien esineiden nostaminen, vai-keat työasennot, työskentelylämpötilat, aikapaineet ja nopeatempoinen työympäristö, sekä toistu-

vat liikkeet. (PAM 2022.) Henkistä kuormitusta aiheutuu esimerkiksi jatkuvasta kiireestä, puutteellisesta esimiestyöstä, työympäristön ongelmista, ristiriidoista, arvojen vastaisuudesta, ylitöistä, ja taukojen puutteesta. (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 12.) Kuormittumisen taso määräytyy usein siitä, kuinka pitkään se on jatkunut. Hetkellinen kuormittuminen työssä on täysin normaalia, eikä aiheuta vielä yleensä ongelmia pitkällä aikavälillä. Pitkään jatkunut kuormitustaso ja siitä aiheutuva stressitila voi kuitenkin johtaa jopa työuupumukseen ja sitä kautta masennukseen. (PAM 2022.)

2.2.4 Yrityksen imago

Mielikuvilla on valtava merkitys päätöksien teossa. On suuri valttikortti omata positiivinen työnantajamielikuva alalla, jossa vallitsee suuri työvoimapula. Yrityksen toimintatapojen tulisi olla kunnon ja sen toiminnan tulee olla eettisesti ja moraalisesti kestävä, jotta tämä mielikuva voitaisiin säilyttää. Negatiivisilla uutisilla on tapana levitä nopeammin kuin positiivisilla, mikä voi olla työnantajan näkökulmasta hyvin vahingollista. Yhtiön maine rakentuu mielikuvista ja kokemuksista, joten vuorovaikutus ja hyvien suhteiden ylläpito on äärimmäisen tärkeässä osassa työntekijöiden koko työsuhteen elinkaaren aikana, sekä sen jälkeen. Positiivinen työnantajamielikuva auttaa pitämään lahjakkuudet yrityksen palveluksessa ja houkuttelee myös uusia lahjakkuuksia hakeutumaan yrityksen palkkalistoille. (Aula & Heinonen 2002, 14-23.)

Työmarkkinoilla vallitsee kysynnän ja tarjonnan laki. Houkutteleva työnantajabrändi lisää kysyntää. Kun käydään kovaa kilpailua hyvistä työntekijöistä, voi voittajan ratkaista yrityksen brändi tai imago. Yrityksen tulisi olla itse myös tietoinen omasta työnantajamielikuvastaan, koska se on suuri kilpailuvaltti, mikä voi ajan myötä muuttua oikeaksi tuotoksi yrityksessä. Positiivinen työnantajakuva edistää myös lojaaliutta ja halua pysyä yrityksen palveluksessa. Kun tämä tieto leviää myös yrityksen ulkopuolelle, on todennäköisempää, että haluttu kohderyhmä on lähempänä yrityksen uusia työpaikkailmoituksia. (Ahti 2022.)

2.2.5 Laadukas esimiestyö

Ravintola-alalla yksi tavallisimmista syistä työntekijän poistumiseen yrityksen palveluksesta on heikolla tasolla toteutettu esimiestyö. ETalent Recruiting suoritti vuonna 2018 kyselyn, joka kohdistettiin nuorille alan ammattilaisille. Kyselyssä selvisi, että nuorille tärkeitä asioita esimiehen puolelta olivat halu auttaa heitä menestymään urallaan, empatiakyky ja vuorovaikutustaidot. Kohderyhmän

mukaan ammattitaitoinen johtaja kykenee antamaan rakentavaa palautetta, on työn tukena ja aidosti läsnä. Hyvä esimies kykenee tunnistamaan alaistensa heikkoudet ja vahvuudet ja osaa hyödyntää niitä työn vaatimalla tavalla. Palautteen antamisen merkitystä suoritetusta työstä ei myöskään voi ikinä korostaa tarpeeksi. (Vehkaperä 2019.)

Tehokkuuden merkitys organisaatioissa tulee ottaa vahvasti huomioon myös esimiestyössä ja sen suunnittelussa. Tehokkuus on taitoa ottaa olemassa olevista resursseista irti mahdollisimman paljon. Tehokkuuden tavoittelu ei kuitenkaan saisi tapahtua henkilöstön kustannuksella. Esimiestyön ja henkilöstöjohtamisen merkittävyys on yritykselle suuri, koska sen tulee olla linjassa ja osana yrityksen tavoitteiden toteutumisen kanssa. (Viitala 2013, 8.)

2.2.6 Yhteisöllisyys ja työilmapiiri

Yhteisöllisyys on yksi ravintola-alan suurimmista voimavaroista. Työtä tehdään tiimissä, joten tiimityöskentelytaitojen merkitys on valtava. Yhteisöllisyyttä alalla lisää se, että töitä tehdään yhteisten tavoitteiden vuoksi eli asiakkaan viihtymisen puolesta. (Kähkölä 2022.) Työpaikan ilmapiiri on yhteydessä suoraan työn tuloksiin, motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Työpaikan ilmapiiriin vaikuttaa tunteet, joten äkillisiä parannuksia on vaikeaa toteuttaa millään keinoin. Työpaikan ilmapiiri on organisaatiokulttuurin ilmentymä, sekä seuraus. Ilmapiiriin vaikuttaa vahvasti johtaminen ja töissä ilmenevät sosiaaliset suhteet. (Viitala 2013, 18.)

2.3 Henkilöstön merkitys yritykselle

Henkilöstö on yrityksen yksi suurimmista voimavaroista. Henkilöstön hyvinvointi heijastuu väistämättä koko yrityksen menestykseen. Työssään hyvinvoiva asiakaspalvelija palvelee asiakastaan paremmin, jolloin asiakas on tyytyväinen saamaansa palveluun, jolloin hän todennäköisemmin myös ostaa enemmän yrityksen tuotteita tai palveluita. Tätä kautta syntyy työyhteisön positiivinen kierre. Henkilöstön hyvinvointiin vastataan panostamalla työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on tilanne, missä työntekijä on tyytyväinen, jaksaa työssään, sietää vastoinkäymisiä tai pientä epävarmuutta, tuntee hyvää oloa, on aktiivinen, sekä osaa yhdistää oman työnsä ja vapaa-ajan. (Andersén 2020.) Työhyvinvointiin vaikuttaa useat tekijät kuten työn sisältö, työympäristö, palkitsemismenetelmät, työsuhteen laatu, työntekijän oma suorituskyky ja osaamisen taso. Yksilön kokemukseen vaikuttaa myös vahvasti yrityksen sisäinen viestintä, esimiestyö, mahdollisuudet kehittyä,

työaikojen järjestely, sekä työyhteisön yleinen toimivuus. Esimiestyöllä ja johtamiskulttuurilla on suuri merkitys henkilökunnan työhyvinvointiin. Työhyvinvointia kehitetään muun muassa henkilöstöstrategian, henkilöstörakenteen, yrityskulttuurin, työhyvinvoinnin analyysin, strategisien päämäärien ja lainsäädännön avulla. (Andersén 2020.)

Yrityksen menestyminen on täysin ihmisten varassa. Esimerkiksi työn laatu määräytyy suoraan henkilöstön osaamisen tasosta. Heikosti työhönsä sitoutunut henkilö etsii mahdollisesti uusia työpaikkoja, eikä näin ollen halukas kehittämään yrityksen toimintoja, koska hän ei näe tulevaisuutta yrityksessä. Kilpailun keskellä myös innovatiivisuus nousee merkitykselliseksi. Yrityksen henkilöstö on tässäkin suhteessa hyvin ratkaisevassa asemassa, kun halutaan synnyttää uusia ideoita tai toimintatapoja. (Viitala 2013, 8-9.) Henkilöstövoimavarat ovat tärkeä resurssi erityisesti yrityksen kasvun ja kehittymisen kannalta. Liiketoiminnassa käytetyillä yleisillä analysointimenetelmillä on kuitenkin haastavaa todeta, miten henkilöstövoimavarat ovat yhteydessä yrityksen tulokseen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että todellista euromääräistä tuottoa henkilöstöön liittyvistä panostuksista on haastavaa mitata. (Kesti 2014, 12.)

2.4 Työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat ja vetovoiman hiipuminen

Työvoiman saatavuusongelmat ovat monen tekijän summa. Ravintola-alan opiskelijoiden määrä on laskussa ja vetovoimaisuuden vähentyminen näkyy yhteishaun tuloksissa. Vuonna 2015 matkailu- ja ravitsemusalan ammatilliseen koulutukseen haki ensisijaisia hakijoita yhteensä 3612 opiskelijaa ja vuonna 2021 vain 1719 opiskelijaa. Alan alempaan ammattikorkeakoulututkintoon oli puolestaan ensisijaisia hakijoita 3426 hakijaa vuonna 2015, ja 2172 hakijaa vuonna 2021. Alan vetovoimaisuus ja hakijamäärä ovat laskussa niin ammatillisessa koulutuksessa, kuin ammattikorkeakoulututkinnoissakin. (Vitriini 2021.)

Alalla on kokeiltu myös hankkeita vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Musta tulee isona -hanke lähti liikkeelle alan toimijoiden halusta tavoittaa nuoria opiskelemaan ja työskentelemään alalle. Hankkeen päämääränä oli tavoittaa vähintään 20 000 nuorta sosiaalisen median vaikuttajien avulla eri kanavoissa ennen yhteishakua. Hankkeen pitkän aikavälin tavoite on herättää kiinnostusta jo nuorissa, jotta he ajautuisivat esimerkiksi yläasteella suoritettavan työelämää tutustumisen kautta ke-

sätöihin ja myöhemmin alan opintoihin ja sitä kautta suoraan työelämään. Hanke pyrkii myös muokkaamaan alaan kohdistuvia mielipiteitä ja ennakko-oletuksia positiivisempaan suuntaan. (Vitriini 2019.)

Useiden tutkimusten mukaan työikäiset suomalaiset arvostavat ravintola-alaa ja sen työntekijöitä. Koko toimialan kannalta pelkän arvostuksen tulisi muuttua myös työikäisten kiinnostukseksi alaa kohtaan. Alan yrityksillä on haasteita löytää sopivia työntekijöitä haettaviin työpaikkoihin. Tämä voi johtua monista tekijöistä, kuten hakijoiden osaamisen puutteesta, palkkaehdotuksista, työnantaja-mielikuvasta tai esimerkiksi vaikeudesta tavoittaa osaavaa henkilökuntaa. Nykyaikana myös ravintola-alalla työyhteisön merkitys on uudenlaisessa kasvussa. Terveessä työyhteisössä toteutuu laadukas esimiestyö, inhimilliset työajat ja työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin oikeasti panostetaan. (Uudenmaan TE-toimisto 2021.)

3 HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEN JA REKRYTOINTIPROSESSIN ROOLI RAVINTOLA-ALALLA

Henkilöstövuokrausala ja vuokratun työvoiman käyttö on lisääntynyt Suomessa nopeasti ja nykyään yli kaksi prosenttia palkansaajista ovat vuokratyöntekijöitä eri aloilla. Samalla koko henkilöstövuokrausala ja sen yritysten määrä ovat luonnollisesti kasvaneet kysynnän puitteissa ja alan liikevaihto oli vuonna 2019 noin kaksi ja puoli miljoonaa euroa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 20-21.)

Henkilöstövuokraus perustuu tilanteeseen, jossa yritys siirtää työntekijänsä korvausta vastaan toisen yrityksen käyttöön työskentelemään kohdeyrityksen tapojen ja arvojen mukaisesti. Asiakasyrityksen tehtävänä on johtaa ja valvoo työntekijää työvuorojen aikana. Vuokratyöntekijä on kuitenkin työsuhteessa suoraan henkilöstövuokrausyritykseen, joka maksaa myös tehdystä työstä palkan työntekijälle. Käyttäjäyrityksen ja henkilöstövuokrausyrityksen välillä on puolestaan asiakassopimus. Käyttäjäyrityksen saama hyöty on henkilöstövuokrausyrityksen välittämä työpanos, josta käyttäjäyritys maksaa sovitun korvauksen. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 14-15.)

Henkilöstövuokrausyritykset mahdollistavat työntekijälle vapauksia, kuten mahdollisuuden vaikuttaa missä ja milloin työtä tehdään. Vuokratyö on yhä useammalle nuorelle tai vastavalmistuneelle ensikosketus työelämään ja suosituinta vuokratyö on erityisesti alle kolmekymmentävuotiaiden keskuudessa. Työntekijälle vuokratyön tekeminen antaa myös mahdollisuuden vaikuttaa omiin tuloihin työmäärän sääntelyn muodossa. Käyttäjäyrityksen hyödyt ovat nopea tai hetkellinen työvoiman saanti nopeallakin aikataululla. Vuokratyövoiman käyttö antaa käyttäjäyritykselle myös keinon hallita työntekijäkuluja lisäämällä tai vähentämällä työntekijöiden määrää tarpeen mukaan. Suidanteiden vaihteluille herkällä toimialalla henkilöstövuokraus antaa mahdollisuuden alentaa huomattavia määriä palkkakuluista. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 24.)

Henkilöstövuokrauksen haittapuolena ovat erilaiset epävarmuustekijät. Työntekijälle epävarmuutta voivat aiheuttaa erityisesti epätietous työsuhteen kestosta ja toimeentulosta. Käyttäjäyrityksen kanalta epävarmuutta voivat aiheuttaa esimerkiksi vuokratun henkilökunnan osaamisen taso, resursit, perehdytys ja sitouttaminen työyhteisöön. Vakituisen työvoiman korvaaminen on myös riski vuokratyövoimaa käyttäessä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 25-26.)

Vuokratyöntekijät voivat myös kokea eri työyhteisöissä ulkopuolisuutta tai eriarvoisuutta, johtuen heidän asemastaan kohdeyrityksessä. Vaihtuva työympäristö ja työtehtävät voivat myös vaikuttaa negatiivisesti työntekijän kehittymiseen ja oman ammatillisen osaamisen kartuttamiseen, koska erityisesti lyhytaikaista vuokratyövoimaa käyttävällä yrityksellä ei ole välttämättä aikaa tai tarvetta kouluttaa erilaisia taitoja myös vuokratyöntekijöille. Toisaalta vuokratyöntekijät pystyvät usein reagoimaan hyvin erilaisiin muutoksiin ja muuttuviin tilanteisiin, koska he kohtaavat näitä usein työssään. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 113-114.)

Henkilöstövuokrausta harjoittavien yritysten on mahdollista liittyä oman alansa toimialaliittoon eli Henkilöstöpalveluyritysten liittoon. Ammattiliiton jäsenenä toimii jo yli neljä sataa alan yritystä. Liiton tehtäviin kuuluu esimerkiksi työehtosopimusneuvottelut, toimialan edistäminen, sidosryhmien välisien suhteiden ylläpitäminen, jäsenten neuvonta ja kouluttaminen, alan edustaminen tarvittavissa tilanteissa, erilaisten tutkimusten toteuttaminen ja tilastollisten tietojen kerääminen. (HPL 2022.)

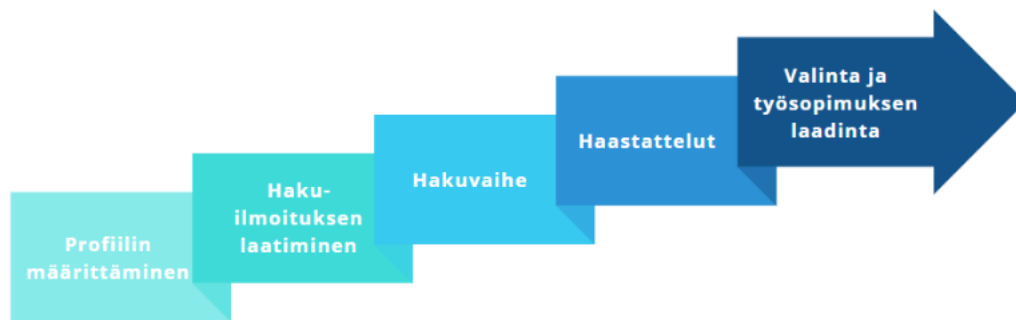
Suomessa työvoiman vuokrausta ei ole nykypäivänä rajoitettu erillisellä lainsäädännöllä. Käyttäjäyrityksen, vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välillä sovelletaan muiden työsuhteiden tapaan yleistä työlainsäädäntöä. Vuokratyösuhteessa on yleensä vähintään kolme osapuolta. Tästä syystä työsuhteesta johtuvat velvollisuudet ja oikeudet jakautuvat eri tavalla. Vuokratyötä koskevaa erityislakia ei ole Suomessa säädetty, mutta joihinkin työoikeudellisiin lakeihin on lisätty vuokratyötä koskevia säännöksiä. Nämä lait ovat esimerkiksi työsopimuslaki, merityösopimus-laki, työturvallisuuslaki, työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annettu laki, yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annettu laki, laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä ja laki työntekijöiden lähettämisestä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 27-28.) Henkilöstövuokrausalan toimijoiden on tärkeää olla perillä siitä, miten eri alojen työehtosopimukset vaikuttavat vuokra-työsuhteeseen. Suuressa osassa eri alojen työehtosopimuksia on listattuna vuokratyötä koskevia erillisiä määräyksiä, jotka tulee ottaa huomioon koko työsuhteen elinkaaren aikana. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 31.)

3.1 Rekrytointiprosessi

Rekrytointiprosessi lähtee liikkeelle asiakasyrityksen tilanteesta, jossa huomataan tarve uudelle työntekijälle. Henkilöstövuokrausyrityksen näkökulmasta jokaisen asiakasyrityksen tilanne on erilainen, mikä tulee ottaa huomioon heti prosessin alkuvaiheessa. Tehokkain rekrytointimenetelmä on hakea ja kouluttaa työntekijä oman talon sisältä. Mikäli se ei ole mahdollista, on uuden osaamisen rekrytointi välttämätöntä. (ManpowerGroup 2021.)

Sisäinen rekrytointi tarkoittaa työtehtävän täyttämistä oman organisaation sisältä. Sisäisellä rekrytoinnilla vähennetään kustannuksia ja voidaan nopeuttaa rekrytointiprosessia. Työntekijän urapolkuun voidaan saada myös positiivista jatkumoa. Työsopimuslaissa on määrätty sisäistä rekrytointia koskevia velvollisuuksia, kuten velvollisuuden ilmoittaa avoimista paikoista niin, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on mahdollisuus hakea työpaikkaa. Mikäli talossa on puolestaan osa-aikaisia työntekijöitä, tulee työnantajan tulisi tarjota ensisijaisesti lisätyötä heille, ennen uuden henkilön rekrytointia. (Duunitori 2018.)

Rekrytointiprosessi tulee toteuttaa suunnitellusti, jotta parannetaan onnistuneen rekrytoinnin mahdollisuuksia, sekä vältetään vihrerekrytointeja. Ensimmäisenä vaiheena on työntekijän profiilin kuvailu ja määrittäminen. Profiilin kuvailussa määritellään yksityiskohtaisesti työtehtävään vaadittavat edellytykset ja työtehtävän tarkemmat tiedot. Kun profiili on huolellisesti määritelty, voidaan suunnitella prosessin aikataulutus ja vaiheet. Seuraavaksi laaditaan hakuilmoitus ja päätetään, missä kanavoissa hakuilmoitusta tullaan jakamaan. Itse hakuvaiheen aikana on hyvä muistaa vuorovaihtus hakijoiden suuntaan ja olla tavoitettavissa selkeästi. Hakuvaiheen jälkeen päästään käymään tarkemmin hakemuksia läpi ja valitaan kandidaatit haastatteluihin. Haastatteluiden jälkeen suoritetaan oikean henkilön valinta ja käynnistetään tarvittaessa työsopimusneuvottelut, mikäli työtehtävä sitä vaatii. (Leponen 2021.)



KUVIO 5: Rekrytointiprosessi (Leponen 2021.)

Henkilöstövuokrausyrityksessä työsuhteen elinkaari ja rekrytointiprosessi on usein hyvin erilainen verrattuna normaaliin palkkatyösuhteeseen. Yhtenä syynä tähän on se, että työntekijä voi työllistyä ilmoittautumalla ensin haastatteluiden kautta henkilöstövuokrausyrityksen kirjoille, josta hänet voidaan välittää yhteen tai useampaan asiakasyritykseen. Tässä tilanteessa työnhakija ei siis hae suoraan tiettyyn tehtävään. Haettavaan työtehtävään voi myös olla hyvin kiireellinen työvoiman tarve, jolloin rekrytointiprosessi pyritään luonnollisesti toteuttamaan mahdollisimman nopeasti. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola, 63-64.)

3.2 Rekrytoinnin ongelmakohtia

Rekrytointiongelman ja työvoimapulan ero tulee olla selvillä. Rekrytointiongelman puitteissa haettavaan työpaikkaan löydetään erilaisista ongelmista huolimatta työntekijä. Työvoimapulassa paikkaa ei pystytä täyttämään, koska sopivaa kandidaattia ei yksinkertaisesti löydetä. Rekrytointiin liittyvien ongelmien taustalla on usein kohtaanto-ongelma eli tilanne, jossa kysyntä eli avoinna olevien työpaikkojen määrä ja tarjonta eli työn hakijoiden määrä eivät kohtaa. (Pitkänen, Luoma, Järven-sivu & Arnkil 2009, 11.)

Ravintola-ala on kokenut haasteita uusien työntekijöiden rekrytoinnissa jo ennen koronapandemiaa. Ongelmat kuitenkin lisääntyivät erityisesti vuonna 2019, jolloin jopa 58 prosenttia työvoimaa etsineistä yrityksistä kohtasivat haasteita löytää sopivaa henkilökuntaa. Samoja ongelmia oli myös muilla toimialoilla, mutta majoitus- ja ravitsemusalalla nämä ongelmat osoittautuivat merkittävimmiksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

Rekrytointiongelmien syinä ravintola-alalla ovat esimerkiksi työajat eli vuorotyön tekeminen, hakijoiden riittämätön osaamisen taso ja työpaikan ominaisuuksiin liittyvät tekijät. Työnhakijoiden vähäinen määrä aiheuttaa myös ongelmia rekrytointiprosessissa. Työvoiman tarpeiden vaihtelu hankaloittaa saatavuusongelmiin vastaamista. Julkisen sektorin suurtalouskeittiöissä tarve keskittyy lähinnä sijaisuuksiin, joissa eri henkilöt kiertävät eri toimipaikoissa tarpeen mukaan. Yksityisellä sektorilla puolestaan henkilömäärän tarve vaihtelee asiakasmäärän vaihtelun mukaan. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tiettyä ajankohtana ravintolan myynti voi moninkertaistua. Molempien sektoreiden työvoiman tarpeiden ongelmiin pystytään vastaamaan esimerkiksi henkilöstövuokrauksen avulla. (Pitkänen, Luoma, Järvensivu & Arnkil 2009, 167-169.)

3.3 Työntekijöiden sitouttaminen on tärkeä avain pidempiin työsuhteisiin

Työntekijän sitouttaminen yritykseen on tärkeää, jotta yritys saa täyden mahdollisen hyödyn ja työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi. Sitoutunut henkilökunta on yrityksen kasvun ja kehityksen edellytys. Arnold Bakkerin ja Wilmar Schaufelin kehittämän työn vaatimukset – tuki mallin mukaan työhön sitoutumisen taustalla on aina työn vaativuustaso ja siihen saatava yrityksen tuki. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijöille tulisi tarjota uusia haasteita kuitenkin organisaation tuen ollessa läsnä. Organisaation on myös tärkeää tiedostaa millaista tukea kukin työtehtävä voi vaatia. Henkilöstövuokrausyrityksessä haastava tehtävä onkin poimia työntekijöiden heikoudet sekä vahvuudet ja hyödyntää niitä oikeisiin työtehtäviin, kuitenkin niin, että työntekijällä olisi tarpeeksi haastetta osaamiseensa nähden. Työn merkityksellisyys on tärkeää tuoda ilmi työntekijälle työn haastavuustasosta riippumatta. Työntekijän tulisi tietää miksi ja miten hänen työnsä vaikuttaa koko yrityksen toimintaan. Henkilökunnan sitoutuneisuuteen voidaan vaikuttaa jo hakuvaiheessa. Rekrytointi-ilmoituksen tulisi olla realistinen, jotta voidaan hallita hakijoiden ennakoituvia odotuksia. Rehellinen työnantajamielikuva houkuttelee luokseen sitoutuneimpia hakijoita. Sitouttamisen apukeinona on hyvä tiedostaa, mitkä tekijät lisäävät sitoutuneisuutta yrityksessä ja mitkä tekijät puolestaan heikentävät sitä. (Matikka, Mikko, aTalent 2021.)

Työntekijöiden nopea vaihtuvuus kertoo sitoutumisen puutteesta. Sitoutumisen taustalla on työntekijän psykologinen suhde työpaikkaan. Mikäli tämä suhde heikkenee, on työntekijän nopeaan lähtöön suuremmat todennäköisyydet. Psykologisia suhteita voidaan myös kutsua psykologisiksi sopimuksiksi, jotka voidaan jakaa kahteen puoleen eli relationaaliset- ja transaktionaaliset suhteet. Relationaaliset suhteet perustuvat molemmiin puoliseen sitoutumiseen ja nämä suhteet ovat usein

kestoltaan pidempiä kuin transaktionaaliset suhteet. Relationaaliset suhteen joustavat molempiin suuntiin, työntekijä on osa työyhteisöä ja hän tavoittelee tekemisellään myös organisaation etua. Transaktionaaliset suhteissa työntekijä on töissä vaan korvauksen takia. Hän ei ole valmis joustamaan työpaikan tavoitteiden takia. Häneltä ei myöskään oleteta enempää, kuin ennalta sovittua panosta. (Viitala 2012, 85-86.)

Työntekijöiden sitouttamisen tavoitteena on lisätä työntekijöiden tuottavuutta, innovatiivisuutta ja vastuullisuutta. Sitouttamisen tavoitteena liiketoiminnallisesta näkökulmasta ei siis ole työntekijöiden onnellisuusaste, vaikka se sopisi hyvin yrityksen arvomaailmaan. On tärkeää osata erottaa omaako työntekijä kyvyn noudattaa tiettyjä valmiita sääntöjä tai raameja ja olemaan vastuussa näiden noudattamisesta, vai pystyykö työntekijä valtuuttamaan itse itsensä toimimaan uusien toimintatapojen mukaisesti ja olemaan vastuussa omista valinnoistaan. (Schrage 2016.)

4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyössä lähdettiin selvittämään kokonaisvaltaisesti alan vetovoimaisuuden laskua ja työvoimapulaan vaikuttavia tekijöitä, joten koettiin tarpeelliseksi tutkia ongelmaa usealla sektorilla haastatteluiden, sekä Webropol-kyselyiden avulla. Työtä varten haastateltiin toimeksiantajani ravintola-alan asiakasyritystä, valitun toimialan liiton edustajaa, sekä toimialan opiskelijaryhmää. Nämä kolme haastattelua antoivat haastateltavien syvällisiä ajatuksia ja asenteita tutkittavan aiheen ympärille. Haastatteluiden lisäksi toteutettiin kaksi Webropol-kyselylomaketta tukemaan ja vahvistamaan haastatteluista saamaani tietoa. Kyselyiden tavoitteena oli kerätä lisätietoa valituilta kohderyhmiltä. Webropol-kyselyt suunnattiin ravintola-alan valmistuville opiskelijoille ja ravintola-alan yrityksille.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät heikentävät ja lisäävät valitun toimialan vetovoimaisuutta potentiaalisten työnhakijoiden silmissä. Ravintola-ala toimii monelle työntekijälle läpikulkualana, joten haluttiin selvittää, millaisilla keinoilla alalle sitoutetaan henkilökuntaa luomaan pidempää uraa. Ravintola-alalla käytetään paljon myös vuokrattua työvoimaa, joten työssä lähdettiin selvittämään voiko henkilöstövuokrausala vaikuttaa alan vetovoimaisuuteen positiivisesti tai negatiivisesti. Ravintola-alan työvoiman saatavuuden tilanne koskettaa henkilöstövuokrausalan yrityksiä, sekä yksityisiä yrityksiä. Tämän vuoksi koettiin, että työ voi palvella henkilöstövuokrausalan lisäksi myös muita alalla toimivia yrityksiä.

Lisäksi alatutkimusongelmana toimeksiantajan toiveesta tarkasteltiin myös työntekijöiden tavoittamiseen liittyviä haasteita. Potentiaalisten työntekijöiden tavoittamisen ongelmia lähdettiin selvittämään erityisesti työnhakukanavoiden avulla, eli haluttiin selvittää mikä kanava on tällä hetkellä suosituin työnhakijoiden keskuudessa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää valituilta kohderyhmiltä tietoa ja verrata saatua tietoa keskenään, jotta pystyttiin toteamaan eroavatko kohderyhmien väliset mielipiteet toisistaan. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa ravintola-alan vetovoimaisuutta heikentäviä tekijöitä, jotta alan työllisyystilannetta voitaisiin parantaa näitä ongelmakohtia muutta-

malla. Opinnäytetyön tuotos on selvitys alan vetovoimaisuuteen vaikuttavista tekijöistä. Tämän selvityksen tavoite on se, että yritykset ja toimiala pystyvät halutessaan tarttumaan ongelmakohtiin ja keskittymään tarvittaviin muutoksiin toimialan työllisyystilanteen eheyttämiseksi.

4.2 Haastatteluiden suunnittelu

Tutkimuksen suunnittelu aloitettiin pohtimalla ensin, millä keinoilla saataisiin parhaiten tietoa valitulta kohderyhmältä. Haastatteluiden kohteena olivat toimeksiantajan asiakasyritys, valitun toimialan liiton edustaja, sekä alan opiskelijaryhmä. Toimeksiantajan asiakasyritykselle ja toimialaliiton edustajalle haluttiin alustavan suunnitelman mukaan toteuttaa teemahaastattelut, koska haastatteluita varten haluttiin luoda runko, joka ei ole liian strukturoitu. Teemahaastattelun tunnusmerkkeihin kuuluu se, että siitä puuttuu kysymysten tarkka muoto ja niiden tarkoin suunniteltu kysymysjärjestys. Teemahaastattelu ei kuitenkaan ole yhtä vapaamuotoinen kuin esimerkiksi syvähaastattelu, koska haastattelijalla on olemassa tietty aiherunko, jonka mukaan hän etenee. Teemahaastattelussa vastaajalla ei ole valmiiksi valittavia vastausvaihtoehtoja, vaan haastattelussa pyritään ymmärtämään vastaajan aitoja mielipiteitä ja asenteita tutkittavaa aihetta kohtaan. (Hirsijärvi & Hurme 2022, 4.2.3.) Toimialaliiton haastattelu toteutettiin loppujen lopuksi alustavasta suunnitelmasta poiketen sähköpostihaastatteluna aikatauluhaasteiden vuoksi.

Opiskelijaryhmälle suunnattu haastattelu toteutettiin puolestaan ryhmähaastatteluna. Tälle kohderyhmälle valittiin haastattelumuodoksi ryhmähaastattelu, koska uskottiin tiedonkeruun kannalta tämän valinnan olevan paras vastaajien nuoren iän vuoksi. Ryhmähaastatteluista saatu tieto perustuu ryhmän väliseen vuorovaikutukseen. Haastattelijan rooli ryhmähaastattelussa on tukea haastateltavia aktiiviseen vuorovaikutukseen ja kannustaa vastaajia esittämään erilaisia näkemyksiä. Ryhmähaastattelun analysoinnissa on hyvin tärkeää kiinnittää huomiota myös epäsuoraan viestintään. Ryhmähaastattelun tallennusmenetelmä tulee myös valita huolellisesti, jotta haastateltava saa analysoitua tutkimusmateriaalia valitsemallaan tarkkuudella. (Pietilä 2017)

Kaikki toteutetut haastattelut nauhoitettiin nauhoitusohjelmalla kaikkien haastateltavien henkilöiden suostumuksella, jotta saatuja tuloksia oli helppoa analysoida myöhemmin. Toimeksiantajan asiakasyrityksen haastatteluun valikoitui oululainen ravintola-alan yritys Winebar Kurkela. Haastattelun ajankohta sovittiin puhelimitse etukäteen ja itse haastattelu toteutettiin 28.1.2023. Suunnittelin alus-

tavan kysymysrunгон ennen haastattelua ja kerroin haastateltavalle haastattelun teeman ja aihepiiriin ennen haastattelua. Haastattelu toteutettiin teemahaastatteluna, joten haastattelu eteni tietyn ennalta suunnitellun rungon mukaan, kuitenkin jättäen tilaa lisäkysymyksille ja keskustelulle. Haastattelun kulku oli hyvin vuorovaikutteinen ja rento, mikä mahdollisti aihepiiriin syvällisen tutkinnan.

4.3 Webropol- kyselyiden suunnittelu

Kyselylomakkeen suunnittelussa tulee ottaa huomioon loogisuus ja lomakkeen täyttämiseen kuluva aika eli lomakkeen pituus. Lomakkeen kieliasun tulee olla selkeä ja helposti ymmärrettävä. Kielenkäytön tulee olla sopivaa valitulle kohderyhmälle, jotta kohderyhmä ymmärtää kysymykset halutulla tavalla. Lomakkeen suunnittelussa tulee päättää myös kysymystyypeistä. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017. luku 3.) Lähdin suunnittelemaan kyselyitä siltä pohjalta, etten halunnut niiden olevan liian pitkiä, mikä voi vähentää potentiaalisten vastaajien määrää. Kohdistin Webropol-kyselyt ravintola-alan valmistuville opiskelijoille, sekä ravintola-alan yrityksille, koska halusin verrata näistä kyselyistä saatuja tuloksia keskenään. Uskoin saavani tällä suunnitelmalla parhaiten vertailupohjaa siitä, miten ravintola-alan vetovoimaisuus ja työvoimatilanteeseen liittyvät seikat eroavat näiden kahden kohderyhmän välillä.

Aloitin kyselyiden suunnittelun käymällä läpi opinnäytetyön teoriapohjaa ja kokosin kysymykset sen pohjalta. Molemmat kyselyt koostuivat eri tyylistä valmiista vastausvaihtoehtoista, sekä avoimista kysymyslaatikoista, johon vastaaja pystyi itse kirjoittamaan vastauksensa. Tiesin avoimien kysymyslaatikoiden vaikeuttavan vastaustulosten analysointia, mutta tiedonkeruun kannalta uskoin saavani laajempia vastausvaihtoehtoja ja asenteita niiden kautta esille. Testasin kyselyiden toimivuutta omassa lähipiirissäni, jotta pystyin todeta niiden toimivuuden. Kyselyiden testaamisen jälkeen loin molemmista kyselyistä kyselylinkit. Opiskelijoille suunnattua kyselylinkkiä jaoin ammattilisiin oppilaitoksiin ravintola-alan opettajille, jotta he pystyivät jakamaan kyselylinkkiä heidän kanavissaan opiskelijoille. Varmistin linkin jakovaiheessa tutkimusluvut, jotta pystyin todeta, että keräämäni tieto saa eettisesti päätyä opinnäytetyöhön. Ravintola-alan yrityksille suunnattua kyselylinkkiä jaoin suoraan ravintoloille, sekä sosiaalisen median kanavoihin.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käyn läpi keräämääni tietoa seuraavassa järjestyksessä:

1. Toimeksiantajani asiakasyrityksen teemahaastattelu
2. Toimialaliiton edustajan sähköpostihaastattelu
3. Opiskelijaryhmän ryhmähaastattelu
4. Webropol- kyselyiden tutkimustulokset

Käytin haastattelukysymysten laadintaan Matti Hyvärisen, Pirjo Nikanderin ja Johanna Ruusuvuoren Tutkimushaastattelun käsikirjaa. Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa tutkija suuntaa keskustelua valittuihin aiheisiin. Tutkimushaastatteluiden perusrakenteeseen kuuluu kysymys, kysymyksen vastaus ja sen kuittaaminen kuulluksi. Kysymyksien muotoon on kiinnitettävä tarkkaa huomiota, jotta analyysivaihe helpottuu. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017. luku 2.)

Käyn läpi tutkimushaastatteluiden tulokset kohderyhmittäin, koska haastattelu- sekä kyselytutkimuksien kysymysrungot kohdistettiin kohderyhmien mukaan.

5.1 Toimeksiantajani asiakasyrityksen teemahaastattelu

Ensimmäiseen haastatteluun valikoitui oululaisen Winebar Kurkelan yrittäjä. Suunnittelin haastatteluun teemarungon ja tarkentavia kysymyksiä, jotta pystyin etenemään luonnollisesti aiheesta toiseen. Äänitin koko haastattelun haastateltavan suostumuksella, jotta tietoa oli helppo analysoida jälkeenkäin. Litteroin haastattelun ensin kokonaisuudessaan tekstimuotoon, jonka jälkeen rajasin tekstistä kaikki työlleni oleelliseksi nousseen kohdat. Litteroinnilla tarkoitetaan aineiston muuntamista kirjoitettuun muotoon, jotta aineistoa pystytään tutkimaan ja analysoimaan. Litterointitarkkuus määräytyy työn luonteen mukaan. Huolellisesti tehty litterointi toimii aina apuna aineistoa luokiteltaessa. (Tietoarkisto 2023.) Rajasin haastattelusta kaikki työlleni oleelliset kohdat, jotta pystyin jättämään esille haastattelussa nousseet pääpointit.

Ensimmäisenä lähdimme keskustelemaan haastateltavan ajatuksista tämänhetkiseen työvoimatilanteeseen ja uusien työntekijöiden löytämiseen. Haastattelussa kävi ilmi, että valittu yritys koki oman yritystoiminnan kannalta tämänhetkisen työvoimatilanteen melko positiivisena. Keskustelimme koronapandemian vaikutuksista alan työvoimatilanteeseen ja työntekijöiden siirtymisestä

muille aloille. Haastateltava oli huomannut koronapandemian vaikutuksen alalla, mutta uskoi alan elpymismahdollisuuksiin.

Haastateltava: ”Tällä hetkellä koen työvoiman saatavuustilanteen meille ihan positiivisena. Pari viimeistä vuotta on ollut aika haastavia. Tuntuu että ihmiset ovat pikkuhiljaa palaamassa takaisin, mutta ei tilanne ole kuitenkaan valitettavasti entisellään. Koronapandemia vaikutti vahvasti työvoiman saatavuustilanteeseen, vaikka ennen koronapandemiaa on ollut jo olemassa olevia vaikeuksia. Koronapandemian aikana työntekijöitä siirtyi eri aloille, esimerkiksi kaupan aloille. Nämä työntekijät mahdollisesti huomasivat, että työn voi olla niin sanotusti helpompaa ja työstä voi saada myös ehkä parempaa kompensatiota.”

Seuraavaksi keskustelimme alan vetovoimaisuuden laskuun vaikuttavista tekijöistä. Haastateltavalla oli paljon näkemyksiä alan vetovoimaisuuden laskuun vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti työajat ja ravintola-alalla teetettävä vuorotyö olivat haastateltavan mielestä vahvasti vetovoimaisuuden laskuun vaikuttava tekijä. Haastateltavan mukaan myös koronapandemian ravintola-alalle tuoma negatiivissävyinen mediahuomio tulee vaikuttamaan alan tulevaisuuteen ja uusien ihmisten kouluttautumiseen alalle. Haastateltava mainitsi myös koulutuksen tasosta ja sen sisällön vaikutuksista.

Haastateltava: ”Ravintola-alan koulutus ei ehkä ole tarpeeksi spesifi, jolloin sen kiinnostavuus ei myöskään ole kovin korkea. Yleisesti ravintola-alan linjoja voitaisiin pyrkiä nostattamaan ja tuomaan arvokkaammaksi.”

Kolmantena aihealueena oli haastateltavan ideat ja ajatukset ravintola-alan vetovoimaisuuden parantamiseen. Haastateltava oli vahvasti sitä mieltä, että alan positiivisia puolia pitäisi nostaa esille jo koulutustasolta lähtien. Haastateltavan mukaan ala on kohdannut paljon negatiivista uutisointia, mikä vaikuttaa koko toimialan vetovoimaisuuteen nyt ja tulevaisuudessa. Keskustelimme alan koulutuksesta ja sen toteutuksesta ja haastateltavan mukaan ravintola-alan opetussuunnitelmaa pitäisi muokata nykypäiväisempään suuntaan.

Haastateltava: ”On iso kysymysmerkki, miten ravintola-alaa tuodaan yleisellä tasolla houkuttelevammaksi. Kilpailutoiminnan esiintuominen voisi olla yksi ratkaisu. Yrittäjähenkilöitä voitaisiin myös yrittää lisätä jo koulutuksesta alkaen, koska yrittäjyys voi myös olla hyvä työllistymiskanava ravintola-alalla.”

Neljäntenä aihealueenamme oli haastateltavan käyttämät työnhakukanavat. Haastateltava kertoi heidän käyttävän erilaisia työnhakukanoja melko suppeasti. Toimivin kanava heille on tähän mennessä ollut heidän omat sosiaalisen median kanavat, koska ne ovat tavoittaneet juuri heidän yrityksestään kiinnostunutta henkilökuntaa.

Haastateltava: ”Käytämme työvoiman etsimiseen lähinnä omia sosiaalisen median alustoja ja vuokravälitykseen erikoistuneita yrityksiä. Emme ole käyttäneet muita suurempia työnhakusivustoja, koska olemme todenneet, että sieltä saattaa tulla hakijoita, joista suuri osa ei aidosti halua töitä. Näiden hakemusten läpikäynti voi olla hyvin aikaa vievää. Ravintola-alan piirit ovat loppujen lopuksi hyvin pienet, joten omien kanavojen avulla löytyy usein aidosti juuri omasta yritystoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä. Mielestäni koko toimialan tapahtumat erityisesti rekrytoinnin kannalta ovat loistava mahdollisuus löytää uutta henkilökuntaa ja samalla tuoda alaa näkyväksi.”

Viidentenä aihealueenamme oli vuokratyövoiman käyttö ravintola-alalla. Haastateltava kertoi vuokratyöntekijöiden olevan useissa tilanteissa hyvä lisä omien työntekijöiden lisäksi. Yrittäjän näkökulmasta vuokratyöntekijöiden saamisen mahdollisuus koettiin hyvin positiiviseksi vaihtelevien tilanteiden, sairaustapauksien ja suhdanteiden vaihteluiden vuoksi. Haastateltava kertoi heidän käyttämänsä vuokravälitysyhtiön osaavan todella taitavasti kohdistaa heille juuri heidän tarpeitansa vastaavaa henkilökuntaa.

Haastateltava: ”Vuokratyöntekijät ovat usein hyvä lisä talon kirjoilla olevien työntekijöiden lisäksi. Näen, että vuokratyöntekijä voi toimia myös avainhenkilönä esimerkiksi kausitöissä. Vuokratyöntekijät ovat usein hyvin sitoutuneita riippuen myös paljon solmitusta työsopimuksesta. Miinuspuolena on ehkä se, ettei meidän tarpeisiimme vastaavia työntekijöitä ei ole luonnollisesti loputtomiin. Tämäkin voi mahdollisesti linkittyä alan työvoimatilanteeseen. Meillä ei itsellämme sattunut negatiivisia kokemuksia itse vuokratyöntekijöiden kanssa.”

Kuudentena aihealueena keskustelimme työntekijöiden pysyvyydestä ja pyrimme selvittämään, millaisilla keinoilla ravintola-alan työuran kestoa voitaisiin pidentää. Haastattelussa nousi ilmi jatkokouluttautumismahdollisuudet. Haastateltavan mukaan olisi tärkeää, että myös Pohjois-Suomen alueella tulisi olla laajempia mahdollisuuksia ravintola-alan korkeakoulututkintoihin. Tämä voisi

mahdollistaa haastateltavan mukaan urapolkujen luonnollista jatkumoa. Yrittäjän näkökulmasta haastateltava mainitsi myös kokonaisvaltaisen, sekä jatkuvan mentoroinnin olevan suuressa osassa alalla.

Haastateltava: ”Olisi tärkeää kohdentaa työntekijöitä paikkoihin, mistä he aidosti innostuvat. Työnantaja perspektiivistä en voi sanoa, että palkkoja pitää nostaa, koska tällä hetkellä palkat ovat jo osittain kirineet kohtuuttomiin. Palkkojen korotus tarkoittaisi myös asiakkaille hintojen nousua. Työaikojen puolesta esimerkiksi perheen ja iltatyön yhdistäminen voi tuottaa haasteita. Näkisin, että yksilöiden kehittäminen on tärkeää, mikäli yksilöllä on halua kehittyä ja ottaa vastuuta. Tällöin vastuuta tulisi myös antaa, jotta ihminen sitoutuu työhönsä.”

Viimeiseksi keskustelimme siitä, mitä ammattitaitoinen ja työhönsä sitoutunut työntekijä merkitsee yrittäjälle. Haastateltavan mukaan ammattitaitoinen henkilöstö on koko yritystoiminnan keskiö. Haastateltava kertoi aina valitsevan mieluummin motivoituneen henkilön vähemmällä kokemuspohjalla, kuin pidemmällä kokemuksella varustellun henkilön, joka ei ole valmis kehittymään. Haastateltavan mukaan asiakkaalle välittyy aina työntekijän arvostus omaa työpaikkaansa kohtaan.

Haastateltava: ”Ammattitaitoinen henkilöstö on avainasemassa yrityksen toiminnan kannalta. Yritys on sitä, mitä henkilökunta on. Jos sinulla ei ole hyvää tiimiä, ei ole myös hyvää ravintolaa.”

5.2 Toimialaliiton edustajan sähköpostihaastattelu

Halusin työn kannalta saada näkemyksen myös alan toimialaliiton puolelta. Päädyin ottamaan yhteyttä palvelualojen ammattiliitto PAM:iin. Sain yhteyden Raimo Hoikkalaan, joka suostui vastaamaan opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiin. Aikatauluhaasteiden vuoksi päädyimme lopulta suorittamaan haastattelun sähköpostihaastattelun muodossa. Sähköpostihaastattelu on haastattelu-
muoto, jossa ei tapahdu henkilökohtaista kontaktia. Tämän haastattelumuodon etuna on joustavuus. Sähköpostihaastattelussa haastattelijä lähettää kysymykset suoraan vastaanottajalle, joka vastaa kysymyksiin. Haastattelijä vastaa tarvittaessa tarkentavilla jatkokysymyksillä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 3.1.) Lähetin haastattelupohjan, joka oli suunniteltu toimialaliiton edustajaa varten. Suunnittelin haastattelupohjan ja sen kysymykset opinnäytetyöni teoriaosuuden pohjalta ja käytin

kysymysten rakenteiden suunnittelun apuna Matti Hyvärisen, Pirjo Nikanderin ja Johanna Ruusuvooren Tutkimushaastattelun käsikirjaa.

Vastauksista ilmeni, että työvoiman saatavuuden ongelmia on nostettu esille jo paljon ennen koronapandemiaa. Ravintola-alalla työvoimapulaa on esiintynyt erityisesti 70-luvun alkupuolella ja koko 80-luvulla. Alan palkkaus on jäänyt jälkeen verrattuna esimerkiksi kaupan alan palkkaukseen. Haastateltava nosti myös esille alan vetovoimaisuuden yleisen laskemisen.

Haastateltava: ”Toki koronan myötä muuallakin, vaikka tilanne on nyt jo hieman kohentunut. Yksinkertaisesti alan vetovoimaisuus on oleellisesti heikentynyt.”

Ravintola-alan työllisyystilanteen parantamisen puolesta haastateltava kertoi, että ongelmia on ratkottu vuosien mittaan esimerkiksi koulutukseen liittyvillä parannuksilla. Haastateltava mainitsi, että alan vetovoimaisuuteen vaikuttaisi vahvasti, mikäli työsopimuksista kirjoitettaisiin useammin koko-aikaisia. Esille nousi myös se, että hyvin moni alalla työskentelevä henkilö työskentelee osa-aika työssä vasten tahtoaan. Haastateltavan mukaan hotelli-, majoitus- ja ravintola-alan hakijoiden ja valmistuneiden määrä on laskussa, minkä seurauksena myös aloituspaikkoja on vähemmän. Haastateltava nosti esille alan työehtojen, palkkauksen ja koko-aikaisten työsopimuksien yhteyden alalla pysyvyyteen.

Haastateltava: ”Alalle ei tule väkeä koulutuksen kautta kuten aikaisemmin ja alan vetovoimaisuuden parantamiseksi on tehtävä työtä eri toimijoiden kesken. Hyvä kysymys on myös, että miten alalta korona-aikana siirtynyt työvoima houkuteltavissa takaisin.”

Alan vetovoimaisuustekijöihin liittyen haastateltava kertoi, että THL:n vuonna 2019 teettämän selvityksen mukaan ravintola-alan vetovoimaisuutta heikentää erityisesti kuormittava ja kiireinen työ, heikot työehdot ja huono johtaminen. Vetovoimaisuutta puolestaan lisää se, että saa työskennellä hyvän tuotteen parissa, saa palvella asiakkaita ja saa kuulua yhteisöihin.

Työnhakukanavoiden puolelta haastateltavalla oli vaikeaa löytää yksiselitteisiä vastauksia. Suosituksia tuli erityisesti sosiaalisen median kanavoihin panostamiseen. Haastateltava painotti keskitymistä niihin kanavoihin, jota käyttävät erityisesti työttömät työnhakijat ja opiskelijat.

Haastateltavan mukaan henkilöstövuokrausala voi vaikuttaa ravintola-alan vetovoimaisuuteen positiivisesti ja negatiivisesti. Erityisesti positiiviseksi puoliksi mainittiin nuorten mahdollisuudet työllistyä ja saada kosketusta erilaisiin työpaikkoihin. Vuokratyön tekeminen on monille joustavan työn tekemisen muoto, joka helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Haastateltava mainitsi myös vuokratyön olevan liki kolme kertaa yleisempää kuin työmarkkinoilla keskimäärin. Vuokratyön negatiivisiin puoliin mainittiin se, että suuri osa vuokratyötä tekevistä haluaisi työllistyä vakituisesti, koska vuokratyösuhteet eivät aina tarjoa taloudellista ja muuta pysyvän työsuhteen turvaa. Vuokratyösuhteet ovat tyypillisesti lyhyitä määräaikaista työsuhteita. Vaikka tällaisia työkeikkoja olisikin tarjolla varsin säännöllisesti, puuttuu vuokratyöntekijältä näkymät ja takeet työn ja toimeentulon pysyvyydestä. Haastateltavan mukaan vuokratyösuhteiden pirstaleisuus jättää vuokratyöntekijät helposti myös monien työsuhteeseen liittyvien etuuksien kannalta muita palkansaajia heikompaan asemaan, koska vuosilomaa ei aina ansaita pidettäväksi ja lomarahaa jää tästä syystä maksamatta. Sairausajan palkallinen jakso voi jäädä lyhyeksi ja oikeus palkkaan perhevapaan ajalta on epävarmaa. Vastentahtoisesti vuokratyötä tekevät kokevat myös haastateltavan mukaan työnsä laadun heikommaksi, koska heillä on vähemmän mahdollisuuksia saada koulutusta, kehittyä työssään ja vaikuttaa työhönsä kuin vakituisissa työsuhteissa työskentelevillä.

Haastateltavan mukaan ammattitaitoinen henkilöstö toimii koko yritystoiminnan mahdollistajana. Ammattitaitoisen ja osaavan henkilöstön saaminen ja heidän pysyminen alan työtehtävien parissa on kaikkien toimijoiden etu nyt ja tulevaisuudessa.

Haastateltava: ”Ammattitaitoinen henkilöstö mahdollistaa koko yritystoiminnan ja palvelu-ammattissa on tärkeää sekä yrityksen että asiakkaan kannalta, että henkilöstö on ammattitaitoista ja näin saadaan mm. paras mahdollinen palvelukokemus, josta tuotteen lisäksi asiakas on valmis myös maksamaan. Ammattitaitoinen henkilöstö mahdollistaa työnantajan näkökulmasta myös ns. lisämyynnin, joka taas lisää yrityksen kannattavuutta.”

5.3 Opiskelijaryhmän ryhmähaastattelu

Valitsin tämän ryhmähaastattelun kohderyhmäksi valmistuvat ravintola-alan opiskelijat, koska tämä kohderyhmä edustaa uudempaa sukupolvea ravintola-alalla. Valittu kohderyhmä sopii myös loistavasti toimeksiantajan potentiaaliseseen työnhakijaprofiiliin. Haastateltavien löytyminen osoittautui yl-

lättävän haasteelliseksi. Erityisesti kevät on hyvin haasteellista aikaa, koska ravintola-alan valmistuvat opiskelijat suorittavat viimeisiä työharjoitteluitaan. Otin haastattelua varten yhteyttä useaan eri ammatilliseen oppilaitokseen ympäri suomen. Lopulta sopiva ryhmä löytyi Turun ammatti-instituutin valmistuvista ravintola-alan opiskelijoista. Kaikilla osallistujilla oli kertynyt jo hieman työkokemusta ravintola-alan työtehtävistä. Haastattelu toteutettiin yhteensä viiden hengen opiskelijaryhmälle Teams-palvelua hyödyntäen ja se nauhoitettiin kaikkien osallistujien erillisellä suostumuksella. Käytin nauhoituksessa apuna Teams-palvelun omaa tallennusominaisuutta, sekä puhelimen omaa sanelin ohjelmaa. Päätin suunnitella haastattelua varten valmiin kysymyspohjan, koska koin sen lisäävän mahdollisuuksiani saada opinnäytetyöni kannalta relevanteinta tietoa. Haastateltavien nuoren iän vuoksi, koin myös, että selkeästi muotoillut kysymykset mahdollistavat myös selkeämmät vastaukset. Haastattelun aikana jouduin kuitenkin hieman vaihtamaan kysymysten järjestystä, jotta haastattelu pysyi selkeänä myös haastateltaville. Haastateltavien yksityisyyden vuoksi en tule mainitsemaan työssäni heidän nimiään. Tässä työssä haastateltavat ovat nimettyinä seuraavasti: opiskelija A, opiskelija B, opiskelija C, opiskelija D ja opiskelija E.

Etenin ryhmähaastattelussa aihepiirien mukaan. Halusin ensin selvittää, näkevätkö vasta valmistumisvaiheessa olevat opiskelijat itsensä työskentelemässä alalla pidempään. Eli tekevän pidempää uraa ravintola-alalla. Kaikki opiskelijat näkivät itsensä ainakin valmistumisen jälkeen työllistävän ravintola-alan tehtäviin. Keskustelua herätti erityisesti elämäntilanteiden muuttuminen ja niiden muutoksien yhdistäminen työelämään. Opiskelijat pohtivat mahdollisen tulevan perhe-elämän ja työn yhteensopivuutta. Opiskelija B näki itsensä tekevän pitkää uraa alalla. Neljä muuta opiskelijaa olivat ainakin haastattelun perusteella jo miettineet mahdollisia muita vaihtoehtoja uralleen. Haastattelusta ilmeni, että muita vaihtoehtoja oli erityisesti mietitty juuri muuttuviin elämäntilanteisiin liittyen, kuten perheen ja työn yhdistämiseen. Opiskelija C oli miettinyt kahden ammatin yhdistämistä tulevaisuudessa.

Opiskelija C: ”En välttämättä sellaista koko elämää kestäväää uraa näe itseäni tekemässä ravintola-alalla. Ehkä tulevaisuudessa hommaan toisen ammatin ja teen kokin hommia siinä sivussa.”

Toisena aihealueena keskustelimme alan etenemismahdollisuuksista. Opiskelijat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että ala tarjoaa paljon erilaisia mahdollisuuksia ja tehtävänimikkeitä. He olivat myös huomanneet alan kehittyvän todella nopeaa tahtia. Opiskelija C oli huomannut, että alan nopeasti kehittyessä pitää olla myös itse valmis kehittymään pysyäkseen perässä. Opiskelija E oli sitä

mieltä, että ravintola-ala poikkeaa paljon muista aloista etenemismahdollisuuksien puolesta, koska työtehtäviä ja nimikkeitä on niin paljon.

Opiskelija E: ”Koko ajan tulee tosi paljon uusia muotoja, miten ravintola-alaa voidaan kehittää ja sen myötä uusia yrityksiä. Etenemismahdollisuuksien puolesta ravintola-ala poikkeaa melko paljon muista aloista. Me pystytään valita hyvin erilaisia paikkoja työskennellä. Ei edes tiedä mitä tulevaisuus tuo alalla tullessaan.”

Kolmantena aiheena oli ravintola-alan henkilöstöpula. Halusin selvittää mitä ajatuksia työvoimapula herättää ja miksi ravintola-ala on kohdannut pulaa työntekijöistä. Kaikki opiskelijat olivat yhtä mieltä siitä, että koronapandemialla on suuri osuus asiaan. Opiskelija B oli sitä mieltä, että koronan vuoksi muille aloille siirtyneet työntekijät kokivat muiden alojen työt mahdollisesti helpompina palkkaan nähden, mikä johti siihen, etteivät työntekijät palanneet takaisin ravintola-alalle. Opiskelija E ja C näkivät, että henkilöstöpulaan on paljon muitakin syitä kuin koronapandemia.

Opiskelija E: ”Ravintola-ala on tunnetusti duunariala. Alan kouluun on tosi helppo päästä ja suuri osa alan opiskelijoista lopettaa koulutuksen kesken.”

Opiskelija C: ”Ravintola-ala on hyvin rankka ja moni lopettaakin sen huomattuaan. Jos-
sain kohtaa alalla tuntui olevan hieman suurempi suosio esimerkiksi kokkiohjelmien myötä. Ala koettiin ehkä yleisellä tasolla trendikkäämpänä. Ihmiset ketkä tulee opiskelemaan tv-
ohjelmien myötä eivät välttämättä jää, koska tajuavat alan todellisuuden. Kaikki päivät on pitkiä ja työskentelet yleensä aina loma-aikoina. Sulla ei oo muuta elämää.”

Neljäntenä aiheena toimi ravintola-alan työllisyystilanteen parantamiskeinot. Aihe oli melko haastava ja opiskelijaryhmällä ei herännyt suoria parannusehdotuksia. Opiskelijat A ja D olivat sitä mieltä, että ala on vahvasti kutsumusammatti ja alalla työskentelevät ihmiset tekevät työtä intohimon kautta. Opiskelija A oli sitä mieltä, että ravintola-alan työllisyystilanteen parantamiskeinoja on hyvin haastavaa keksiä.

Opiskelija A: ”En tiedä onko hyviä puolia mainostusta varten, koska ala on hyvin raskas ja vaativa. Ihmisille on selvinnyt, millaiset työolosuhteet alalla oikeasti on.”

Viidentenä aihepiirinä halusin kysyä opiskelijoilta, mikä sai heidät hakeutumaan alalle. Uskoin, että työni kannalta tästä aihepiiristä olisi mahdollista löytää alan kannalta houkuttavia tekijöitä. Opiskelija A ja B olivat innostuneet alasta erilaisten tv-ohjelmien kautta, kuten Masterchef ja Topchef. Opiskelija B ja D olivat molemmat seuranneet perheenjäseniensä esimerkkiä hakeutumalla alalle. Opiskelija C oli hakeutunut vaan puhtaasti aidon kiinnostuksen kautta. Opiskelija D kertoi olevansa hyvin teoreettinen ihminen, joten käsillä tekeminen tuntui luontevalta vaihtoehdolta.

Kuudentena aiheena keskustelimme ravintola-alan henkilöstövuokrauksesta ja siitä, voiko alan henkilöstövuokraus vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti alan työvoimatilanteeseen. Opiskelijoiden mielipide henkilöstövuokrauksesta oli hyvin neutraali. Opiskelijat olivat yhtä mieltä siitä, että henkilöstövuokraus on alan kannalta positiivinen ilmiö, koska työntekijöitä saatetaan tarvita hyvin nopealla aikataululla, mikä vähentää vakituisten työntekijöiden työkuormaa. Opiskelija A ja D eivät nähneet itseään työskentelemässä henkilöstövuokrausalan yrityksessä, koska yhteen paikkaan sitoutumien on heille mielekkäintä. Opiskelija C oli huomannut henkilöstövuokrauksen mahdollisuuden monelle yritykselle hyvin tärkeäksi.

Opiskelija C: ”Minulla ei ole kokemusta henkilöstövuokrausyrityksistä. On varmasti hyvä, että tällä alalla on henkilöstövuokrausta. Moni työntekijä saattaa ottaa extravuoroja omien töiden ohella tienatakseen enemmän. Extraajien saanti on monille yrityksille tosi tärkeää. Olen kuullut, että työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaa kohtaan saattaa olla heikompaa, jos käy tekemässä silloin tällöin muutaman vuoron.”

Seitsemäntenä aiheena keskustelimme hieman työnhakukanavoista, koska pyrin haastattelussa selvittämään missä kanavoissa kyseisen kohderyhmän voisi tavoittaa. Haastattelussa kävi ilmi, että kenenkään haastatteluun osallistuneen opiskelijan ei ole tarvinnut juurikaan käyttää erilaisia kanavoita, koska työnantajat olivat itse lähestyneet opiskelijoita. Työmahdollisuuksia oli avautunut erityisesti harjoittelupaikkojen tai jo olemassa olevien verkostojen kautta. Opiskelija A ja B kertoivat ottavansa suoraan puhelimitse yhteyttä potentiaaliin työpaikkoihin. Opiskelija C kertoi, ettei ole joutunut itse koskaan hakemaan töitä. Opiskelija D oli ainut haastateltava, joka oli tutustunut erilaisiin työnhakukanaviin.

Opiskelija D: ”Duunitoria olen joskus selaillut. Siellä vaan on monesti sellaisia ilmoitettuna vaatimuksia, mitä ei oikeasti monissa paikoissa vaadita. Ravintola-alalla monet ihmiset ovat aika ylpeitä ja haluavat itse tutkia, mihin työllistyvät.”

Seuraavaksi keskustelimme opiskelijoiden kanssa alan vetovoimaisuustekijöistä aihepiireittäin. Aloitimme keskustelun alan palkkauksesta. Opiskelijat olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että alan palkkaus on liian alhainen työmäärään suhteutettuna. Opiskelija D oli sitä mieltä, että ravintola-alalla työskenteleminen on elämäntapa, eikä sitä tehdä rahan takia.

Opiskelija D: ”Ravintola-ala on monelle elämäntapa, joten palkalla ikään kuin vaan mahdollistetaan sen elämän tavan jatkuminen. Palkasta monella työntekijällä kaikki menee ruokaan ja asumiseen. Huomaa, että esimerkiksi ulkomailla olisi hyvissä ravintoloissa jo mahdollisuuksia päästä oikeasti hyvälle tuloille.”

Ravintola-alan työajat herättivät paljon keskustelua. Opiskelijat olivat huomanneet, että ala tarjoaa paljon eri tyyllisiä paikkoja työskennellä ja työajat vaihtelevat paljon sen mukaan. Opiskelija A oli sitä mieltä, että työtuntien määrä voisi hieman yrittää laskea, mikäli halutaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

Opiskelija A: ”Minun edellisessä paikassani vakituiset työntekijät tekivät kymmenestä tuesta neljääntoista tuntiin töitä joka päivä. Jonain päivinä vielä enemmän. Työtunteja voisi mielestäni yrittää edes vähän laskea. Jos pitäisi saada myös nukuttua esimerkiksi kahdeksan tuntia niin vapaa-aikaa ei hirveästi jää.

Opiskelijat C ja D olivat huomanneet työpaikkavalintojen vaikuttavan vahvasti myös työaikoihin. Opiskelijoiden mukaan illallisravintoloissa päivät saattavat venyä usein todella pitkiksi, kun taas lounasravintoloissa työtunnit ovat usein normaaleja. Opiskelija D oli sitä mieltä, että ala voi tarjota erilaisia vaihtoehtoja eri elämäntilanteisiin. Yrityksen imagolla ja maineella oli opiskelijoille suuri merkitys. Opiskelijat halusivat olla ylpeitä työpaikasta, jota he edustavat. Kaikki opiskelijat näkivät, että yrityksen imago on ehdottomasti heille tärkeä vetovoimaisuustekijä ravintola-alalla. Haastattelusta kävi ilmi, että alalla vallitsee kova kilpailu suosituimmista työpaikosta. Opiskelijaryhmä koki, että hyvällä esimiestyöllä on suuri vaikutus alan vetovoimaisuuteen. Opiskelija B koki, että johtamisaitojen merkitys korostuu, koska hierarkian säilyminen on ravintola-alan tehtävissä tärkeää. Opiskelija A ja D toivoivat esimiehien olevan kannustavia ja auttamaan heitä eteenpäin myös omalla urallaan. Opiskelija C toivoi esimiestyöltä selkeää ja reilua linjaa. Opiskelijat olivat myös yhtä mieltä siitä, että palautteen saaminen on hyvin tärkeää heidän kehittymisensä ja alalla pysymisen kannalta.

Haastattelun lopuksi mietimme vielä yhdessä ideoita alan vetovoimaisuuden parantamiseen liittyen. Opiskelijat A ja B olivat sitä mieltä, että ravintola-alan houkuttelevuus heijastuu vahvasti kulttuurin kautta. Opiskelija A kertoi, että esimerkiksi kilpailutoiminta ja sen rahoitus on monissa muissa maissa hyvin eri tasolla verrattuna Suomeen.

Opiskelija A: ”Minun mielestäni koko ravintola-alan yleiskuvaa ja mainetta pitäisi parantaa. Tehdä alasta isompi kulttuurillinen juttu Suomessa. Olen nähnyt, että monissa muissa maissa ruoka ja ravintolakulttuuri on paljon isompi juttu. Meidän pitäisi Suomessakin tehdä asioita isommalla levelillä. Esimerkiksi kilpailutoimintaa pitäisi arvostaa enemmän ja valtio voisi rahoittaa tätä toimintaa.”

Opiskelijat kertoivat myös alan arvostuksen olevan laskussa. Heidän mielestään ravintola-alan työntekijöiden ja koko ammattialan arvostuksen taso tulisi nousta, mikäli halutaan lisätä alan houkuttelevuutta. Opiskelija B mainitsi myös, että nykyään ihmiset pelkäävät hintojen nousua, eivätkä ymmärrä ravintoloiden uusia hinnoittelumalleja.

Opiskelija B: ”Monet pelkäävät ravintolaan mennessä ruoan olevan kallista. Jos kulttuuriin saataisiin muutosta, että hyvästä ruoasta ja palvelusta oltaisiin valmiita maksamaan isommalla skaalalla, niin uskon että sitä kautta myös uusia ihmisiä kiinnostuisi alasta.”

5.4 Webropol kyselyiden tulokset

5.4.1 Ravintola-alan valmistuville opiskelijoille suunnattu kysely

Ensimmäinen Webropol- kysely suunnattiin ravintola-alan valmistuville opiskelijoille. Tämä kysely toteutettiin tukemaan ja vahvistamaan opiskelijaryhmän haastattelusta kerättyä tietoa. Otin yhteyttä ammatillisiin oppilaitoksiin, joiden opettajat jakoivat kyselyä heidän omissa kanavoissaan. Tutkimuskysymykset laadin käyttäen apuna Matti Hyvärisen, Pirjo Nikanderin ja Johanna Ruusuvuoren Tutkimushaastattelun käsikirjaa. Kyselyyn sisällytettiin useita avoimia kysymyslaatikoita, jotta saatiin vastaajien aitoja asenteita ja mielipiteitä esille laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti. Oli haastavaa ennustaa vastausmäärää etukäteen, koska en ole toteuttanut koskaan tämän tyylistä

kyselyä aikaisemmin. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 25 kappaletta. Määrä on mielestäni hieman alhainen, mutta riittävä juuri tähän tutkimukseen, koska kohderyhmänä oli pelkästään ravintola-alan valmistuvat opiskelijat eikä esimerkiksi kaikki alan opiskelijat.

1. Näetkö itsesi työskentelemässä ravintola-alan työtehtävissä yli viiden vuoden päästä?

Vastaajien määrä: 24

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	10,0	6,9	7,5	166,0	2,7

KUVIO 6: Näetkö itsesi työskentelemässä ravintola-alan työtehtävissä yli viiden vuoden päästä?

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajat saivat arvioida 0-10 asteikolla omaa pysyvyyttä ravintola-alan työtehtävissä viiden vuoden aikavälillä. Vastauksien keskiarvoksi tuli 6,9 kymmenestä. Kyseilyn perusteella siis 69 prosentin todennäköisyydellä vastaajat näkivät itsensä työskentelevänsä ravintola-alan tehtävissä vielä viiden vuoden aikavälin jälkeen.

2. Koetko, että sinulla on mahdollisuus edetä urallasi valmistumisen jälkeen?

Vastaajien määrä: 25

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
2,0	10,0	7,4	7,0	186,0	2,4

KUVIO 7: Koetko, että sinulla on mahdollisuus edetä urallasi valmistumisen jälkeen?

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien mielipiteitä omaan urakehitykseen. Asteikolla 0-10 muodostui keskiarvoksi 7,4, mikä tarkoittaa sitä, että 74 prosentin todennäköisyydellä vastaajat kokevat mahdolliseksi edetä omalla urallaan.

3. Näkisitkö itsesi työskentelemässä henkilöstövuokrausalan yrityksessä?

Vastaajien määrä: 20

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
0,0	10,0	4,0	4,0	79,0	3,1

KUVIO 8: Näkisitkö itsesi työskentelemässä henkilöstövuokrausalan yrityksessä?

Kolmannessa kysymyksessä kartoitettiin kyselyyn vastanneiden asenteita henkilöstövuokrausyrityksessä työskentelyyn. Asteikolla 0-10 oli lopullinen keskiarvo 4, mikä tarkoittaa että 40 prosentin todennäköisyydellä vastaajat voisivat nähdä itsensä työskentelemässä henkilöstövuokrausalan yrityksessä tulevaisuudessa.

4. Haluaisitko tehdä töitä useissa eri toimipaikoissa samanaikaisesti?

Vastaajien määrä: 21

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	10,0	5,2	5,0	109,0	3,1

KUVIO 9: Haluaisitko tehdä töitä useissa eri toimipaikoissa samanaikaisesti?

Neljännessä kysymyksessä selvitettiin vastanneiden halua tehdä töitä useammassa toimipaikassa samanaikaisesti. Asteikolla 0-10 lopullinen keskiarvo oli 5,2 eli 52 prosentin todennäköisyydellä vastaajat haluaisivat tehdä töitä useammassa toimipaikassa samanaikaisesti.

5. Mistä syystä/syistä lähdit opiskelemaan ravintola-alaa?

Vastaajien määrä: 25

KUVIO 10: Mistä syystä/syistä lähdit opiskelemaan ravintola-alaa?

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin kyselyyn vastanneiden syitä siihen, miksi he lähtivät opiskelemaan ravintola-alaa. Kysymykseen vastattiin avoimella vastauksella ja vastaukset avoimeen kysymykseen olivat:

- Menin muuten vaan
- Kiinnostuneisuus alasta ja sen tuomista mahdollisuuksista.
- Rakastan ruuanlaittoa ja työ on vapaata
- Se on kiinnostavaa ja ruoan tekeminen ja ymmärtäminen on tärkeä taito
- Koska vaihdoin lukiosta tänne ja missään muussa koulussa ei ollut tilaa
- Kivaa
- Kiinnostus
- Ei ollut vaihtoehtoa.
- Olin kesätöissä tällä alalla ja koin että tää on mun juttu.

- Hyvä työllistymismahdollisuus, uudet kokemukset, uralla eteneminen
- Vaihdoin alaa ja katsoin Osao:n koulutustarjontaa ja ala kiinnosti
- Työn sosiaalisuus ja kansainvälisyys kiinnosti.
- Minulla on aina ollut pieni into asiakaspalvelu alalle ja tämä on vain tuntunut hyvälle.
- Kuulosti kivalta
- Koska ravintola-alalla oli suuri työnpuute ja ala itsestään kiinnosti minua.
- Olen aina ollut kiinnostunut asiakaspalvelusta ja erityisesti baarissa/yökerhossa työskentely kiinnostaa.
- Koska en päässyt sinne, minne halusin
- Ruoanlaitto on ollut tärkeää osaa elämää, lapsuudesta asti. Kokeilu ja improvisaatio, kokaaminen on ikuinen opiskelu.
- Koen sen itselleni tärkeäksi
- Ravintola-ala on kutsumukseni. Opiskelin sitä kymmenen vuotta sitten aiemmin mutta keskeytin ja palasin takaisin, koska mikään muu ala ei tunnu minulle niin oikealta kuin tämä
- Halu oppia kokin työt perusteellisesti, jotta voin toimia keittiö/kokin töissä täysipainoisesti, ei vain apulaisena
- Intohimo

6. Millaisia ominaisuuksia sinä toivot tulevalta työnantajaltasi?

Vastaajien määrä: 21

KUVIO 11: Millaisia ominaisuuksia sinä toivot tulevalta työnantajaltasi

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin, millaisia ominaisuuksia kyselyyn vastanneet toivoivan tulevalta työnantajaltaan. Kysymykseen vastattiin avoimella vastauksella ja vastaukset avoimeen kysymykseen olivat:

- Rento ja hauska
- Reilu, vastuullinen, luottavainen.
- Joustava, antaa tehdä luovaa työtä, saa vaikuttaa omaan tekemiseen
- Ymmärtävä ja selväohjeinen
- Joustavuutta
- ymmärtäväisyyttä
- Rehellisyyttä
- Rehellisyys

- Positiivisuus, ymmärtäväisyys, joustavuus
- Ymmärtäväinen ja auttavainen.
- Ymmärtäväinen, läsnäoleva, ammattitaitoinen.
- Ymmärtäväinen, ystävällinen
- Rehellisyyttä, ammattitaitoa, paineensietokykyä ja osaamista johtaa työpaikkaa.
- Huumorintajua
- Avoin, rehellinen ja huomaava. On erittäin tärkeää tuntea, että työnantajan kanssa voi/ ja saa puhua, että tämä todella kuuntelee.
- Että hän on rehellinen, maksaa palkat oikeina päivinä ja on ystävällinen
- Ystävällinen, yhteishenkeä ylläpitävä ja siihen kannustava
- Kannustava

7. Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat sinulle tulevassa työpaikassasi?

Vastaajien määrä: 25

	1	2	3	4	5	Keskiarvo	Mediaani
Palkkaus	0,0%	4,0%	8,0%	44,0%	44,0%	4,3	4,0
Kohtuulliset työajat	0,0%	4,0%	8,0%	32,0%	56,0%	4,4	5,0
Hyvät työolot	0,0%	4,0%	0,0%	16,0%	80,0%	4,7	5,0
Yrityksen imago	0,0%	16,0%	36,0%	20,0%	28,0%	3,6	3,0
Laadukas esimiestyö	0,0%	8,0%	8,0%	32,0%	52,0%	4,3	5,0
Yhteisöllisyys ja työilmapiiri	0,0%	0,0%	8,0%	16,0%	76,0%	4,7	5,0
Työn merkityksellisyys	0,0%	8,7%	8,7%	30,4%	52,2%	4,3	5,0

KUVIO 12: Kuinka tärkeitä seuraavat tekijät ovat sinulle tulevassa työpaikassasi?

Seitsemännessä kysymyksessä selvitettiin opiskelijoiden tärkeimpiä vetovoimaisuustekijöitä asteikolla 1-5. Tuloksista selviää, että kaikissa vastausvaihtoehdoissa on hajontaa, mutta tarkastellessa keskiarvotuloksia voidaan todeta, että hyvät työolot ja yhteisöllisyys ja työilmapiiri ovat tämän kyselyn tärkeimmät vetovoimaisuustekijät. Toiseksi tärkeimmät olivat kohtuulliset työajat. Kolmanneksi tärkeimmät vetovoimaisuustekijät olivat keskiarvotuloksien perusteella palkkaus, laadukas esimiestyö ja työn merkityksellisyys. Alhaisimman keskiarvotuloksen sai yrityksen imagon merkitys.

8. Mitkä tekijät mielestäsi heikentävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?

Vastaajien määrä: 23

KUVIO 13: Mitkä tekijät mielestäsi heikentävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?

Kahdeksannessa kysymyksessä lähdettiin selvittämään ravintola-alan vetovoimaisuutta heikentäviä tekijöitä. Kysymykseen vastattiin avoimella kysymyslaatikolla ja vastaukset olivat seuraavia:

- Korona heikensi ja ruoan hinnan nousu ja ala on todella rankka
- Työaikoja ja -olosuhteita pidetään huonoina, vaikka lähivuosina tilanne on muuttunut parempaan suuntaan.
- Huonompi palkkaus kuin esim. kaupan alalla tai tuotannossa. Huonot työilmapiirit tai huono johtaminen. Sekä joustamaton työaika (ei koskaan mahdollisuutta viikonloppu vapaaseen)
- Korkeat tunnit ja vähäiset tauot
- Huonot palvelut
- Epäreiluus
- Huonot työolot ja jatkuva kiire
- Työajat, palkka, ihmisten mielikuva töistä, "alentuminen"
- Vähäinen tieto mitä valtaosalla ihmisistä on esim. tarjoilijoiden työstä.
- Ehkä huono palkkaus tällä hetkellä, ravintola-alalla työskentelevät ansaitsisivat enemmän palkkaa työstään.
- Palkkaus nähden siihen mitä työ sisältää
- Ravintolan ulkonäkö
- Huono palkka
- a) Huono lopputuote b) olla välittämättä kestävästä kehityksestä, c) laiminlyödä vegaaniruokia d) -Huono asiakaspalvelu
- Palkka, kiire ja ilta- ja viikonloppu töiden määrä.
- Einekset
- Alipalkkaus
- Hintojen nousu/ globaali tilanne, työvoimapula, huono johtaminen stressin alla
- Työolot

9. Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?

Vastaajien määrä: 23

KUVIO 14: Mitkä tekijät mielestäsi lisäävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?

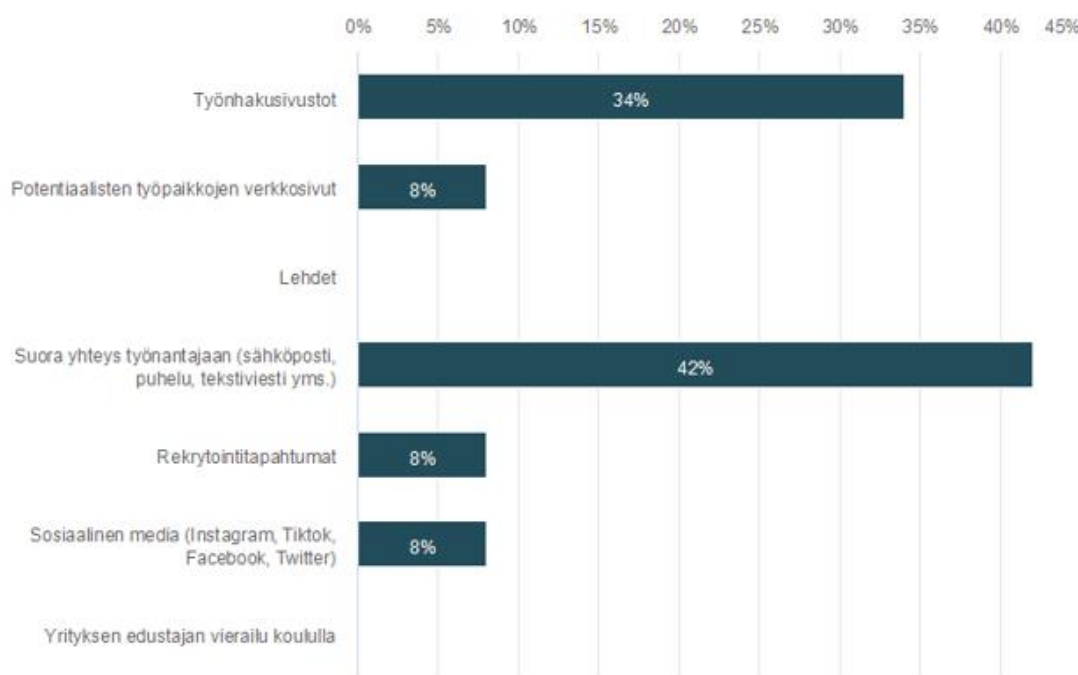
Yhdeksännessä kysymyksessä keskitytään puolestaan alan vetovoimaisuutta lisääviin tekijöihin.

Kysymykseen vastattiin avoimen kysymyslaatikon avulla ja vastaukset olivat seuraavia:

- Intohimo alaa kohtaan, alan näkyvyys mediassa, esikuvat.
- Kertominen hyvistä kokemuksista, viikonloppuvapaat
- Paljon työpaikkoja
- Hyvät palvelut
- Ystävälliset ihmiset
- Asiakkaat, työkaverit, uudet kokemukset, hienot työtarjoukset
- Palkka ja työntekijöiden pula.
- Erilaisten ihmisten kanssa työskentely, monia vaihtoehtoja missä työskennellä, isot mahdollisuudet edetä uralla, kokoajan uutta opittavaa
- Parempi palkka, mutta se tarkoittaa sitä, että koulutukseen on panostettu ja ihmisiä kannustetaan siihen.
- Työntekijöiden positiivisuus
- Parempi palkka
- Mielenkiintoinen ja jokainen päivä on erilainen.
- Puhtaat raaka-aineet, viimeistelty ruoka, vaikka olisi edullistakin
- Vaihtelevuus työpäiviä kohti, erilaiset kohtaamiset ja onnistumisen tunteet
- Hyvä johtaminen, työntekijöiden työhyvinvoinnin huomioiminen
- Alaan kohdistuvat panostukset kuten kilpailut tai TV ohjelmat

10. Mikä seuraavista kanavoista on sinulle mieleisin etsiä uutta työpaikkaa?

Vastaajien määrä: 26



KUVIO 15: Mikä seuraavista kanavoista on sinulle mieleisin etsiä uutta työpaikkaa?

Viimeinen eli kymmenes kysymys koski työnhakukanavoita. Kysymyksen pohjalta lähdettiin selvittämään, mikä olisi juuri tälle valitulle kohderyhmälle mieluisin kanava etsiä työpaikkaa. Tuloksista selviää, että kyselyyn vastanneista 36 prosenttia suosii työnhakusivustoja. 8 prosenttia vastanneista hakisi työpaikkaa suoraan potentiaalisten työnantajien verkkosivujen kautta. 40 prosenttia vastanneista ottaisi suoraan itse yhteyttä potentiaaliseen työnantajaan. 8 prosenttia näkisi mahdollisuuden työllistyä erilaisten rekrytointitapahtumien kautta ja 8 prosenttia sosiaalisen median kautta. Lehti-ilmoitusten ja yrityksen edustajan vierailun kautta työllistyminen saivat molemmat 0 prosenttia äänistä tässä kyselyssä.

5.4.2 Ravintola-alan yrityksille suunnattu kysely

Toinen Webropol- kysely suunnattuun ravintola-alalla toimiville yrityksille. Tämä kysely luotiin tukemaan ravintola-alan yrittäjän teemahaastattelua, sekä toimialaliiton edustajan sähköpostihaastattelua. Kyselyn jakelukanava osoittautui hieman haastavaksi tutkimukseni kannalta. Jaoin kyselyä eri sosiaalisen median kanavoissa, sekä suoraan lähestymällä yrityksiä sähköpostilla ja sosiaalisen median kanavoiden viestiminaisuuksia hyödyntäen. Haasteita aiheutti yritysten mielenkiinnon herättäminen kyselyä kohtaan, sekä ajan rajallisuus kyselyä suorittaessa. Haastatteluun tuli loppujen

lopuksi vastauksia vain 20, mikä on määrällisesti melko alhainen otanta. Kysely on tässä tutkimuksessa vain täydentävässä osassa, joten vastausmäärästä huolimatta tutkittavan aiheen kokonaiskuva selkeytyy kyselyn suorittamisen myötä. Tutkimuskysymyksiä laatiessa käytin apuna Matti Hyvärisen, Pirjo Nikanderin ja Johanna Ruusuvuoren Tutkimushaastattelun käsikirjaa. Tähänkin kyselyyn sisällytettiin useita avoimia kysymyslaatikoita, koska haluttiin saada esille vastaajien aitoja asenteita ja mielipiteitä esille laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti.

1. Koetko sinä haasteelliseksi löytää uutta ammattitaitoista henkilökuntaa työskentelemään yrityksesi palvelukseen?

Vastaajien määrä: 20

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
3,0	10,0	7,4	8,0	148,0	2,0

KUVIO 16: Koetko sinä haasteelliseksi löytää uutta ammattitaitoista henkilökuntaa työskentelemään yrityksesi palvelukseen?

Ensimmäisessä kysymyksessä paneuduttiin vaikeuksiin löytää henkilökuntaa. Vastaajat vastasivat asteikolla 0-10, jossa numero 0 on täysin eri mieltä ja 10 täysin samaa mieltä. Keskiarvotulokseksi tuli 7,4 eli 74 prosenttia yrityksistä koki haasteita löytää uutta henkilökuntaa.

2. Mihin suuntaan mielestäsi ammattitaitoisen henkilökunnan saanti on kehittymässä seuraavan viiden vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 18

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	10,0	3,7	3,5	67,0	2,7

KUVIO 17: Mihin suuntaan mielestäsi ammattitaitoisen henkilökunnan saanti on kehittymässä seuraavan viiden vuoden aikana?

Toisessa kysymyksessä vastaajat vastasivat asteikolla 0-10 mihin suuntaan henkilökunnan saanti on kehittymässä seuraavan viiden vuoden aikana. Asteikolla 0 oli heikompaan suuntaan nykyhetkestä ja 10 parempaan suuntaan nykyhetkestä. Tulokseksi tuli 3,7 eli vastaajien mukaan 37 prosentin todennäköisyydellä henkilökunnan saanti on kehittymässä parempaan suuntaan viiden vuoden sisällä.

3. Kuinka tärkeitä mielestäsi seuraavat tekijät ovat ravintola-alan työntekijöille?

Vastaajien määrä: 20, valittujen vastausten lukumäärä: 148

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo	Mediaani
Palkkaus	1	2	3	4	11	20	4,0	5,0
Kohtuulliset työajat	0	1	6	6	8	20	4,0	4,0
Hyvät työolot	0	1	3	4	12	20	4,4	5,0
Yrityksen imago	2	2	5	7	7	20	3,7	4,0
Laadukas esimiestyö	1	2	2	7	9	20	4,0	4,0
Yhteisöllisyys ja työilmapiiri	2	1	3	6	9	20	3,9	4,0
Työn merkityksellisyys	2	1	7	5	6	20	3,6	4,0
Yhteensä	8	10	29	39	62	20	3,9	4,0

KUVIO 18: Kuinka tärkeitä mielestäsi seuraavat tekijät ovat ravintola-alan työntekijöille?

Kolmannessa kysymyksessä yritykset saivat arvioida vetovoimaisuustekijöiden tärkeyttä ravintola-alan työntekijöille. Vastanneiden keskiarvotuloksista paljastuu, että hyvät työolot ovat vastaajien mielestä tärkein vetovoimaisuustekijä. Seuraavaksi tärkeimmäksi arvioitiin palkkaus, kohtuulliset työajat ja laadukas esimiestyö. Kolmanneksi tärkein vetovoimaisuustekijä vastanneiden mielestä oli yhteisöllisyys ja työilmapiiri. Neljänneksi tärkein oli yrityksen imago. Vähiten merkityksellisin vetovoimaisuus tekijä työntekijöille uskottiin olevan työn merkityksellisyys.

4. Mitkä tekijät mielestänne heikentävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?

Vastaajien määrä: 18

KUVIO 19: Mitkä tekijät mielestänne heikentävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?

Neljännessä kysymyksessä vastaajat saivat vastata avoimen kysymyslaatikon avulla ja vastaukset olivat seuraavia.

- Uskon että ravintola-alan vetovoimaisuutta heikentää alan epävarmuus ja vaikeudet yhdistää työtä ja vapaa-aikaa. Työn kuormittavuus on varmasti myös yksi syy. Alan palkkaus ei ole kaikista kilpailukykyisin, koska yrittäjänä ei ole mahdollista maksaa myöskään paljoa yli työehtosopimuksen mukaista palkkaa.
- Palkan määrä ja tukien liian helppo saatavuus
- Aliarvostus, huono palkkaus, vaikeus yhdistää työtä ja perhettä

- Nuoria ja muita ihmisiä ei enää kiinnosta ala. Palkka liian pieni, tauot olemattomat, jos ollenkaan ja asiakkaat ovat nykyään todella epäkohteliaita.
- Heikko palkkaus on suurimpia puheenaiheita henkilöstön puolelta.
- Työn kuormittavuuteen ja kiireeseen suhteutettuna palkkaus on silmiinpistävän heikkoa.
- Korona-ajalla koettu epävarmuus, palkkataso, työn raskaus fyysisesti ja henkisesti
- Huono johtaminen, pitkät työtunnit
- Palkkaus, työolot ja huono johtaminen
- Vähäinen arvostus alaa kohtaan, noloa myöntää, että työskentelee ravintola alalla
- Alan tehtävien ja työn sisällön tunnettavuus huonoa
- Huonot työolot
- Palkkaus
- Alalla on paljon huonoa mainetta ja arvostus on laskussa
- Työkulttuuri ja heikot mahdollisuudet yhdistää työ ja vapaa-aika
- Työkulttuurin huonovointisuus ja vanhanaikaisuus
- Huono palkka
- Alhainen arvostus toimialaa kohtaan.
- Huono palkka ja arvostus muiden ihmiset suunnalta

5. Millä keinoilla mielestänne ravintola-alan vetovoimaisuutta voitaisiin parantaa?

Vastaajien määrä: 19

KUVIO 20: Millä keinoilla mielestänne ravintola-alan vetovoimaisuutta voitaisiin parantaa?

Viidennessä kysymyksessä vastaajat saivat vastata avoimen kysymyslaatikon avulla ja vastaukset olivat seuraavia.

- Uskon, että ravintola-alan vetovoimaisuus voisi kehittyä erilaisten kilpailujen ja alan esiintuomisen avulla. Erilaiset tapahtumat ja tempaukset alan vetovoimaisuuden parantamiseksi voisivat auttaa. Haluaisin painottaa usealle työntekijälle alan olevan kutsumusammatti ja sitä pitäisi mielestäni arvostaa. Ravintola-alalla on mielestäni huono maine erityisesti nuorten keskuudessa, joten uskon muutoksien olevan tarpeellisia, jos haluamme saada nuorta ja innokasta työvoimaa alalle.
- Vähentämällä tukien määrää. Koulutuksen laadun parantaminen, realiteetit paremmin esille ja koulutus paremmalle tasolle ennen kentälle päästämistä. Parempi palkkaus
- Palkka, ARVOSTUS

- Palkkoja nostamalla
- Ainakin ruoan yleisen hinnan laskeminen olisi ravintola-alalle hienoa. Sen avulla saataisiin ehkä ne palkatkin tälle vuosikymmenelle.
- Palkkatasoa ylemmäs, saada alan työoloja paremmaksi
- Hyvällä esimiestyöllä
- Alan arvostus ja palkkaus kuntoon
- Tuomalla alaa mediassa lisää esille ja näyttämällä että tietyllä tasolla tämä on jopa taiteen ala
- Alan monipuolisten ja mielenkiintoisten tehtävien markkinoinnilla
- Nostamalla palkkaa ja parantamalla alan arvostusta
- Alan koulutuksen mainostuksella
- Panostamalla ruokakulttuuriin
- Vaikeaa sanoa, ehkä palkkojen nostamisella tai koko alan työolojen parannuksella
- Tekemällä alasta inhimillisempi ja helposti lähestyttävämpi
- Nostamalla alan palkkaa
- Pyrkimällä markkinoimaan alaa positiivisessa valossa nuoremmalle sukupolvelle
- Uusien mielenkiintoisten yritysten kautta

6. Mitä osaava henkilökunta merkitsee yrityksellenne?

Vastaajien määrä: 19

KUVIO 21: Mitä osaava henkilökunta merkitsee yrityksellenne?

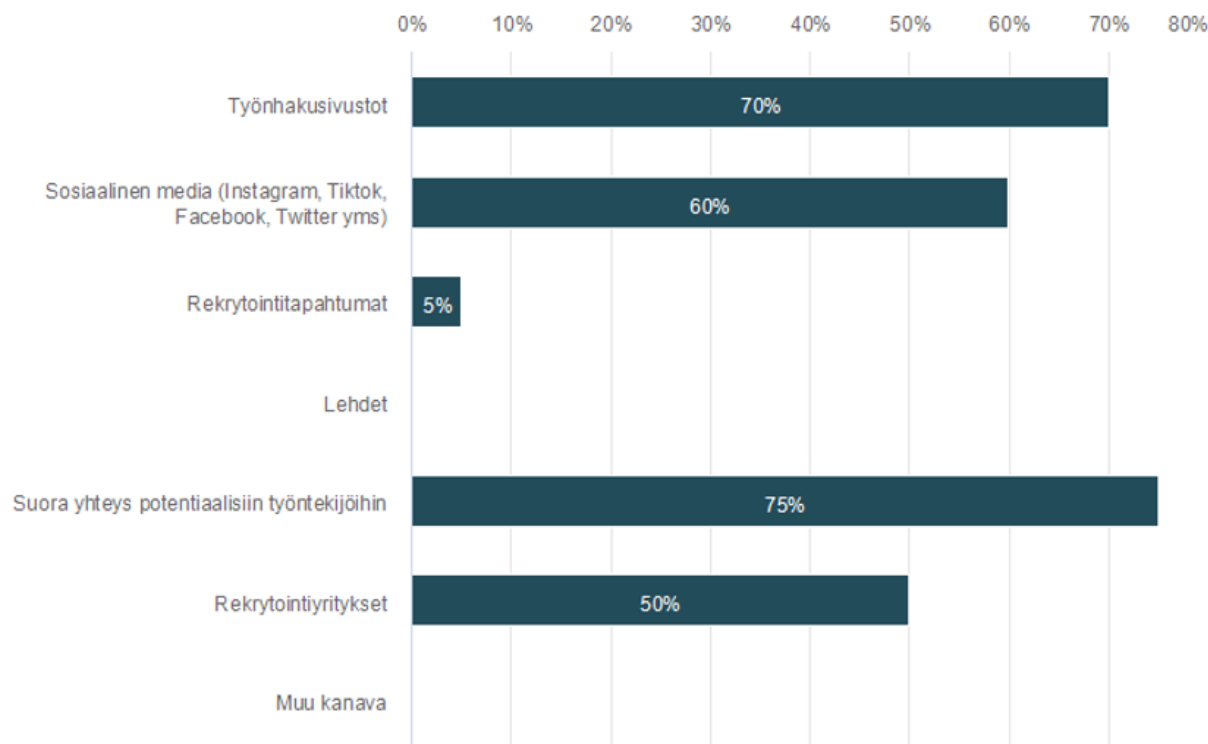
Kuudennessa kysymyksessä vastaajat saivat vastata avoimen kysymyslaatikon avulla ja vastaukset olivat seuraavia.

- Osaava henkilökunta merkitsee mielestäni ihan puhtaasti taloudellista hyötyä, mikä vaikuttaa koko yrityksen menestymiseen. Sanoisin siis, että osaava henkilökunta on yritystoimintani kulmakivi.
- Tärkein voimavara
- Kaikkea. Ilman työvoimaa voidaan laittaa laput luukulle. "Sinnepäin" tekevä työntekijä tekee enemmän haittaa kuin hyötyä. Hyvät tekijät on tosi harvassa.
- Kaikkea. Laatu ratkaisee ja se on myös taloudellisempaa jos on pätevää jengiä duunissa.
- Koko yrityksen perusta. Määrittää täysin menestyksen.

- Tehokkuus ja asenne on tärkeintä meidän kaltaisissa yrityksissä, osaaminen tulee työtä tekemällä ja oppimalla samalla.
- Osaava henkilökunta on äärimmäisen tärkeää, uusien työntekijöiden opettamiseen menee paljon aikaa ja energiaa ja kuormittaa vakituisia työntekijöitä sekä esihenkilöitä (vaikka se perehdyttäminen toki esihenkilön työnkuvaan kuuluu mutta sitä kevyempää perehdyttäminen on mitä parempi pohja työntekijällä on taustalla)
- Ei ole olemassa hyvää ravintolaa huonolla henkilökunnalla
- Kaikkea, ilman osaavaa henkilöstöä yritys ei ole mitään
- Se merkitsee yritykselle taloudellista hyötyä
- Tärkein voimavara
- Koko yritystoiminnan ydin
- Toimivaa työyhteisöä, jossa ihmisten on hyvä työskennellä
- Osaava henkilöstö varmistaa yritystoiminnan jatkumisen ja kehittymisen
- Osaava henkilökunta on meidän yrityksemme kulmakivi
- Osaava henkilökunta merkitsee yrityksellenne maineellista ja taloudellista hyötyä
- Sitä että voi luottaa henkilökunnan tekemiseen ja siihen, että uudet työntekijät saavat myös oikeanlaisen perehdytyksen
- Osaava henkilökunta mahdollistaa koko yritystoiminnan jatkumisen
- Se merkitsee meidän yrityksellemme koko toiminnan jatkumista ja kehittämistä

7. Mitkä/ Minkä seuraavista kanavoista olette kokeneet tehokkaimmaksi uusien työntekijöiden kontaktoinnissa?

Vastaajien määrä: 20, valittujen vastausten lukumäärä: 52



KUVIO 22: Mitkä/ Minkä seuraavista kanavoista olette kokeneet tehokkaimmaksi uusien työntekijöiden kontaktoinnissa?

Seitsemännessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajien suosimia työnhakukanavoita. Suosituimmaksi osoittautui suora yhteys potentiaalsiin työntekijöihin. Toiseksi suosituimmaksi osoittautui Työnhakusivustot. Kolmanneksi suosituin oli tämän kyselyn mukaan sosiaalisen median kanavat ja neljänneksi suosituin tapa oli rekrytointiyrityksien kautta. Vähiten suosituin tapa on rekrytointitapahtumat ja lehti-ilmoitusten kautta tavoittaminen ei saanut yhtään valintaa.

8. Käytättekö usein vuokrattua työvoimaa?

Vastaajien määrä: 18

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	10,0	5,4	6,0	98,0	3,1

KUVIO 23: Käytättekö usein vuokrattua työvoimaa?

Kahdeksannessa kysymyksessä selvitettiin, kuinka paljon vastanneet yritykset käyttävät vuokratua työvoimaa. Asteikolla 0-10 keskiarvotulokseksi tuli 5,4. Tulos 0 tarkoittaa ei koskaan ja 10 tarkoittaa hyvin usein.

9. Voiko henkilöstövuokrausala mielestänne vaikuttaa positiivisesti ravintola-alan vetovoimaisuuteen?

Vastaajien määrä: 20

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	10,0	6,4	7,0	128,0	2,5

KUVIO 24: Voiko henkilöstövuokrausala mielestänne vaikuttaa positiivisesti ravintola-alan vetovoimaisuuteen?

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin henkilöstövuokrausalan vaikutuksia ravintola-alan vetovoimaisuuteen. Asteikolla 0-10 tuli keskiarvotulokseksi 6,4. Tulos 0 tarkoitti vastaajat olevan täysin eri mieltä ja 10 täysin samaa mieltä.

10. Millä keinoilla mielestänne ravintola-alalle sitoutetaan työntekijöitä työskentelemään pidemmäksi aikaa?

Vastaajien määrä: 20

KUVIO 25: Millä keinoilla mielestänne ravintola-alalle sitoutetaan työntekijöitä työskentelemään pidemmäksi aikaa?

Viimeisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien keinoja sitouttaa työntekijöitä. Vastaukset kerättiin avoimen kysymyslaatikon avulla ja ne olivat seuraavia.

- Tarjoamalla terve ja tasapainoinen työyhteisö, jossa työntekijä viihtyy pidemmän aikaa.
- Olemalla joustava työntekijöitä kohtaan ja tukemalla työntekijän urapolkua.
- Kehittämällä alan palkkausta.
- Arvostus, palkkaus, arvostus ja palkkaus. Piru kun ihmiset ymmärtäisivät mitä työ alalla vaatii, ja työstä maksettaisiin vielä vaatimusten mukaan....
- Hyvät edut, työterveys, loma, vapaa-aika, tarpeeksi ihmisiä töissä eikä tuijoteta vaan tehoja. Listaa voisi jatkaa vielä todella paljon.
- Laaja työterveydenhuolto, TES minimiä paremmat palkat, työhyvinvoinnista huolehtiminen

- Jos joku on jossain hyvä ja viihtyy, niin ei kannata ainakaan työnkuvaa alkaa muuttamaan.
- Palkkauksen pitää olla kohdillaan ja työntekijän on myös kuultava niitä positiivisia kommentteja työpanoksestaan.
- Hyvillä työoloilla ja työilmapiirillä, sillä että työntekijä tuntee, että häntä ja hänen työtään arvostetaan ja saa siitä kiitosta, tehdään työstä mielekästä ja monipuolista ja annetaan hyvät avaimet myös kehittyä, annetaan mahdollisuuksia edetä uralla
- Työntekijän hyvinvoinnilla on iso merkitys. Työntekijä panostaa työhönsä paremmin silloin kun työntekijästä huolehditaan hyvin ja hän kokee olevansa kunnioitettu.
- Palkkaus, etenemismahdollisuudet
- Tarjoamalla työntekijöille inhimilliset työolosuhteet
- Varmistamalla kohtuulliset työajat
- Hyvällä johtamisella ja näkymillä tulevaisuuteen
- Tarjoamalla joustavuutta
- Hyvillä työoloilla ja sillä, että välitetään työntekijöistä heidän ansaitsemallaan tavalla.
- Tarjoamalla terve työyhteisö, joka tukee työntekijöitä
- Pitämällä huolta henkilöstöstä ja tarjoamalla mahdollisuuksia kehittyä
- Ihmiset sitoutetaan tarjoamalla kilpailukykyinen palkkaus ja mahdollisuudet edetä henkilökohtaisella uralla
- Pitämällä huolta työntekijöistä ja olemalla joustava heitä kohtaan
- Työntekijät saadaan jäämään siten, että heillä on selkeä urapolku yrityksen sisällä ja mahdollisuuksia oppia uutta
- Alalle sitoutetaan työntekijöitä pidemmäksi aikaa tarjoamalla mahdollisuuden yhdistää työ ja vapaa-aika

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen suorittamisen jälkeen voidaan todeta, että eri kohderyhmien välillä oli paljon yhdistäviä tekijöitä, mutta myös eroavaisuuksia. Ravintola-alan vetovoimaisuuden heikkenemiseen löytyi useita syitä. Suurimpina esille nousseista syistä olivat alan palkkaus, työolot, työajat, alan arvostuksen puute ja huono esimiestyö. Alan vetovoimaisuutta nostattavina tekijöinä nähtiin yhteisöllisyys, hyvät etenemismahdollisuudet, tiimityöskentely ja mahdollisuus työllistyä intohimoammattiin. Kun verrataan eri kohderyhmien välisiä mielipide eroja, voidaan todeta, että valmistuneiden opiskelijoiden vetovoimaisuutta lisäävät tekijät eroavat hieman alan yritysten näkökulmasta. Esimerkiksi työn merkityksellisyys nousi hyvin tärkeäksi vetovoimaisuutta lisääväksi tekijäksi valmistuvien opiskelijoiden puolelta. Kaikki valitut kohderyhmät olivat sitä mieltä, että alan palkkaus on hyvin alhainen. Yrityksetkin tiedostivat tämän, mutta maksukyky maksaa korkeampaa palkkaa mietitty useampaa yrittäjää. Ravintola-alan yritykset olivat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että osaava henkilöstö on koko yritystoiminnan ydin. Ravintola-alalla pidemmän uran suorittamisen esteenä nähtiin vahvasti työn ja vapaa-ajan tai perhe-elämän yhdistäminen. Alan suurimpia työvoimapulaan vaikuttavia tekijöitä tämän tutkimuksen mukaan ovat arvostuksen puute, alhainen palkkaus, työolot, työajat, koronapandemian aiheuttamat vahingot ja koulutuksen vähäiset hakijamäärät. Henkilöstövuokrauksen rooli ravintola-alalla on suuri ja erityisesti yritykset näkivät positiivisena sen, että suhdanteiden vaihteluiden myötä voidaan palkata henkilökuntaa, kun sitä tarvitaan. Alan valmistuvilla opiskelijoilla oli melko neutraali kuva henkilöstövuokrauslasta ja vuokratyöyrityksiin työllistymisestä. Työnhakukanavoiden puolelta selvisi, että suosituimpia kanavoita opiskelijoiden keskuudessa olivat suora yhteys potentiaaliseen työnantajaan ja erilaiset työnhakusivustot.

Yritysten puolella työntekijöitä tavoitetaan laajalti erilaisilla keinoilla, kuten sosiaalisen median, työnhakusivustojen, rekrytointiyritysten ja suorien kontaktien avulla. Tutkimus selkeytti sen, että ravintola-alan verkostoja hyödyntämällä työllistyminen on hyvin yleistä.

Tutkimuksen myötä kävi ilmi, että valitut kohderyhmät olivat hyvin tietoisia työvoimapulaan johtaneista syistä, mutta jostain syystä näihin ongelmiin ei olla löydetty ratkaisuja. Tuloksien tarkastelun jälkeen voidaan päätellä, että alan yritykset voivat kilpailla työmarkkinoilla tarjoamalla työstä kilpailukykyisen palkkauksen ja mahdollisuudet urakehitykseen. Mikäli alalla olevat yritykset haluavat työntekijöiden viihtyvän pidempään yrityksensä palveluksessa, olisi heidän tarjottava työntekijöille joustavuutta ja mahdollisuudet työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

POHDINTA

Teoriaosuuttani kirjoittaessani löysin tietoa eri ravintoloiden keinoista luoda inhimillisempiä työaikamalleja ravintola-alalla. Alalla työskennellään usein kovan paineen alla, joten ehkä esimerkiksi neljä päiväisen työviikon tarjoaminen voisi olla uusi kilpailutekijä työmarkkinoilla. Mielestäni henkilöstövuokrausalan yritykset voivat kilpailla alalla sillä valttikortilla, että heillä työmäärään voi työntekijä itse vaikuttaa. Alan opiskelijat olivat huomanneet, että ala tarjoaa suuren määrän erilaisia työllistymisvaihtoehtoja. Mielestäni henkilöstövuokrausala voi erottautua sillä, että työtä voi tehdä hyvin vaihtelevasti eri kellonaikoina ja sesonkeina.

Jatkotutkimusaiheena tämän tutkimuksen pohjalta näkisin, että yhtenä aiheena voitaisiin lähteä tutkimaan syvällisemmin alan heikkoon arvostukseen liittyviä tekijöitä ja löytämään ratkaisuja siihen, miten arvostusta saataisiin nostettua yhteiskunnallisella tasolla, koska ihmiset haluavat jatkossakin käydä ravintoloissa ja käyttää niiden palveluita. Toisena jatkotutkimusaiheena itselleni heräsi alan koulutuksen sisältö ja sen päivittäminen. Lähdin pohtimaan, voisiko itse koulutuksen sisällöllä olla merkitystä hakijamääriin ja lopulta alan työllisten määrään. Tutkimuksessa heräsi myös useaan otteeseen alan kilpailuiden merkitys yhtenä vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä. Näkisin, että ravintola-alan kilpailutoiminnan kehittämisestä ja sen merkityksestä alalla voitaisiin tutkia tarkemmin.

Jos ajattelen jälkeenpäin koko opinnäytetyöprosessin aloitusta ja sen kestoa voin todeta nähneeni koko prosessin mahdollisesti liian isona omassa mielessäni. Opinnäytetyöprosessini loppuun vieminen hidastui aloittaessani vahvaa sitoutumista vaativan vakituisen työn. Kirjoitin työni teoriaosuuden nopealla aikataululla, mutta itse toiminnallinen osuus pääsi valitettavasti venymään liian pitkäksi. Prosessi oli kuitenkin kaikesta huolimatta itselleni hyvin opettavainen ja koen saaneeni siitä ammatillisella tasolla jotain irti. Erityisesti haastattelutilanteet antoivat minulle varmuutta siitä, että kyseiset tilanteet ovat minulle hyvin luonnollisia ja voin mahdollisesti hyödyntää tätä osaamista tulevassa työelämässä. Opin myös paljon uutta teoreettista tietoa, jota pystyn hyödyntämään uralani. Työ oli itselleni hyvin haastava, mutta uskon seuraavien mahdollisten tutkimustöiden olevan paljon helpompia ja sujuvampia omalla kohdallani tämän prosessin jälkeen. Mikäli tekisin tämän työn uudestaan, näkisin järkevänä keskittyä vielä tarkemmin työn suunnitelmallisuuteen ja tutkimusongelman rajaamiseen itselleni alusta asti niin kirkkaaksi, että pienimmiltäkin epäselvyyksiltä

itse prosessin aikana voitaisiin välttyä. Tämän tutkimuksen rajaaminen jäi mielestäni hieman puutteelliseksi, mikä vaikutti työn lopputulokseen negatiivisesti. Opinnäytetyöni kuitenkin haastoi minua ammatillisesti ja koen että tämä on hyvin positiivinen asia.

LÄHTEET

Ahti, Aleksi 2022. Genano. How to improve your employer image and make industrial work sites more attractive. Hakupäivä 24.11.2022. <https://www.genano.com/infobase/how-to-improve-your-employer-image-and-make-industrial-work-sites-more-attractive>.

Andersén, Mila 2020. Uuteen Nousuun blogi. Yrityksen tärkein voimavara on siellä työskentelevät ihmiset. Hakupäivä 28.10.2022. <https://uuteennousuun.com/yrityksen-menestystekija-on-hyvinvoivat-ihmiset/#>.

Apu 2021. Liiketalousopisto Perhon koulutuspäällikkö Mervi Vilén-Peltoniemi ohjaa uuden sukupolven kokkien koulutusta. Ravintola-alan osaajapula näkyy jo koulutukseen hakeutuvien määrässä. Hakupäivä 26.10.2022. <https://www.apu.fi/artikkelit/ravintola-alan-ongelma-huono-veto-voima-mervi-vilen-peltoniemi>.

Atalent 2021. Työntekijän sitouttaminen – 3 nyrkkisääntöä. Hakupäivä 25.10.2022. <https://atalent.fi/fi/blog/nyrkkiisaannot-tyontekijan-sitouttamiseen>.

Aula, Pekka & Heinonen, Jouni 2002. Maine. Uudistettu laitos. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Duunitori 2022. Staffmax oy. Hakupäivä 14.9.2022. <https://duunitori.fi/yritys/staffmax>.

Duunitori 2021. Ravintola-alalla riittää töitä, mutta tekijät puuttuvat – katso paljonpuhuva kuva ja syyt ilmiön takana. Hakupäivä 16.9.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/ravintola-ala-tyovoimapula>.

Duunitori 2018. Sisäinen rekrytointi. Hakupäivä 7.11.2022. <https://duunitori.fi/tyoelama/sisainen-rekrytointi>.

Günthner, Josef 2022. 8-Point Checklist for Attractive Employers. Hakupäivä 6.2.2023. <https://www.paltron.com/insights-en/8-point-checklist-attractive-employers-2022>.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2022. Tutkimus nuorten odotuksista työelämälle, 9-23. Hakupäivä 27.10.2022. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2022/05/Nuorten-tyomarkkinanakemykset_nettisivuille.pdf.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2022. HPL. Etusivu. Hakupäivä 2.11.2022. <https://hpl.fi/hpl/>.

Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2022. Vuokratyö. Uudistettu laitos. Helsinki: Alma Talent.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu. Uudistettu laitos. Gaudeamus Oy. Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Uudistettu laitos. Tampere: Vastapaino.

Kespro 2020. MESTARIKOULU-KILPAILU SITOUTTAA OPISKELIJOITA RAVINTOLA-ALAAN. Hakupäivä 22.11.2022. <https://www.kespro.com/ideat-ja-inspiraatiot/artikkelit/mestarikoulu-kilpailu-sitouttaa-opiskelijoita-ravintola-alaan>.

Kesti, Marko 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Uudistettu laitos. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.

Korte, Henriikka 2022. Tässä tamperelaisravintolassa jopa yrittäjät pyrkivät nelipäiväiseen työviikkoon – Tavoitteena korjata alalla yleinen ongelma: ”Pahimmillaan se voi olla todellakin uuvuttavaa”. Aamulehti. Hakupäivä 14.11.2022. <https://www.aamulehti.fi/talous/art-2000009002735.html>.

Kähkölä, Heli 2022. Gastro Helsinki. Kaveria ei jätetä – Yhteisöllisyys on ravintola-alan voimavara!. Hakupäivä 21.11.2022. <https://gastro.messukeskus.com/2022/04/21/kaveria-ei-jateta-yhteisollisyys-on-ravintola-alan-voimavara/>.

Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna & Pärnänen Anna 2015. TYÖN HENKINEN JA RUUMIILLINEN RASITTAVUUS. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Hakupäivä 18.11.2022. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf>.

Leponen, Päivi 2021. Gallant. Näin takaat onnistuneen rekrytinnin. Hakupäivä 28.10.2022. <https://gallant.fi/nain-takaat-onnistuneen-rekrytinnin/>.

Leponen, Päivi 2021. Gallant. Kuvankaappaus. Näin takaat onnistuneen rekrytinnin. Hakupäivä 28.10.2022. <https://gallant.fi/nain-takaat-onnistuneen-rekrytinnin/>.

ManpowerGroup 2021. Rekrytointiprosessin vaiheet – 11 askelta tehokkaaseen rekrytointiin. Hakupäivä 28.10.2022. <https://blogi.manpowergroup.fi/rekrytointiprosessin-vaiheet-11-askelta-tehokkaaseen-rekrytointiin>.

MaRa 2020. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelut, mahdollisuuksien ala. Hakupäivä 21.11.2022. <https://www.mara.fi/media/mahdollisuuksien-ala-2020.pdf>.

MaRa 2022. Alan ammatit. Hakupäivä 24.8.2022. <https://www.mara.fi/toimiala/ura-matkailu-ja-ravintola-alalla/alan-ammattit.html>.

MaRa 2022. Työllisten määrä. Hakupäivä 15.9.2022. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>.

MaRa 2022. Toimiala. Hakupäivä 14.9.2022. <https://www.mara.fi/toimiala>.

Palvelualojen ammattiliitto 2022. Kuukausi ja tuntipalkat. Hakupäivä 22.10.2022. https://tes.pam.fi/marava-tes-esimiesten-tilukkopalkat/?_ga=2.63064428.2125072035.1666344316-488886469.1660905829#doc-1g7boi0tl02228.

PAM 2022. Valokuva. Työntekijöiden palkat. Palkkataulukko. Hakupäivä 21.10.2022. https://tes.pam.fi/marava-tes-tyontekijoiden-palkat/?_ga=2.260787278.2125072035.1666344316-488886469.1660905829.

PAM 2022. Valokuva. Esimiesten tilukkopalkat. Palkkataulukko. Hakupäivä 21.10.2022. https://tes.pam.fi/marava-tes-esimiesten-tilukkopalkat/?_ga=2.63064428.2125072035.1666344316-488886469.1660905829#doc-1g7boi0tl02228.

PAM 2022. Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Työaika. Hakupäivä 14.11.2022. <https://tes.pam.fi/marava-tes-tyoaika/>.

PAM 2022. Kuormittuminen työssä. Hakupäivä 16.11.2022. <https://www.pam.fi/wiki/kuormittuminen-tyossa.html>.

Pitkänen, Sari, Luoma, Leena, Järvensivu, Anu & Arnkil, Robert 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmat. Uudistettu laitos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Schrage, Michael 2016. Harvard Business Review. Engagement Is a Means, Not an End. Hakupäivä 31.10.2022. <https://hbr.org/2016/02/engagement-is-a-means-not-an-end>.

Skills Finland ry 2022. Tietoa meistä. Hakupäivä 26.10.2022. <https://www.skillsfinland.fi/tietoa-meista>.

Staff Max 2022. Meistä. Hakupäivä 24.8.2022. <https://staffmax.fi/tietoa-meista/>.

Surveymonkey 2022. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. Hakupäivä 20.10.2022. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>.

Tietoarkisto 2023. Litterointi. Hakupäivä 13.3.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metodit/opetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. TEM-analyysi: Rekrytointiongelmat nousivat ennätystasolle juuri ennen koronaa. Hakupäivä 24.10.2022. <https://tem.fi/-/tem-analyysi-rekrytointiongelmat-nousivat-ennatystasolle-juuri-ennen-koronaa>.

Työmarkkinatori 2018. Työllisyys. Hakupäivä 24.8.2022. <https://tyomarkkinatori.fi/ammattialat/mat-kailu--ja-ravitsemisala/ravitsemispalvelut>.

Uudenmaan TE-toimisto 2021. Hyvä voittaa – myös kilpailussa työvoimasta. Hakupäivä 21.10.2022. <https://tyotanakyvissa.fi/hyva-voittaa-mynos-kilpailussa-tyovoimasta/>.

Vahtio, Eeva-Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Uudistettu laitos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vehkaperä, Meri 2019. Vitriini. Johtamisessa kaikki lähtee luottamuksesta. Hakupäivä 22.11.2022. <https://www.vitriini.fi/ilmio/johtamisessa-kaikki-lahtee-luottamuksesta>.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Uudistettu laitos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, Riitta, Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Uudistettu laitos. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vitriini 2019. Mara-alan yhteinen vetovoimahanke käynnistyy – Keväällä ravintolaelämys yläkoululaisille ja alaan tutustumista tubettajille. Hakupäivä 24.10.2022. <https://www.vitriini.fi/ajankoh-taista/mara-alan-yhteinen-vetovoimahanke-kaynnistyy-kevaalla-ravintolaelamys-ylakoululaisille-ja-alaan-tutustumista-tubettajille.html>.

Vitriini 2021. Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen. Hakupäivä 16.9.2021. <https://www.vitriini.fi/ilmio/tilastot-todistavat-ravintola-alan-vetovoiman-hiipumisen.html?p864=5>.

YIT 2021. Kohti vetovoimaisempia työpaikkoja. Hakupäivä 26.10.2022. <https://www.yit.fi/yti-messa/kohti-vetovoimaisempia-tyopaikkoja>.

YLE uutiset 2019. Nuoret kaikkoavat ravintola-alalta – kokkikato vaivaa ympäri maan. Hakupäivä 14.11.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-10757098>.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset toimeksiantajan asiakasyritykselle:

- Millaisena koette tämänhetkisen tilanteen ravintola-alan työvoiman löytämisessä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat mielestänne eniten heikkoon työvoiman saatavuustilanteeseen ravintola-alalla?
- Millaisilla keinoilla teidän mielestänne ravintola-alan työllisyystilannetta voitaisiin parantaa?
- Missä kanavoissa olette etsineet työvoimaa? Mikä kanava on ollut toimivin?
- Käytättekö vuokrattua työvoimaa?
- Mitä positiivisia puolia koette vuokratun työvoiman käytössä?
- Oletteko kokeneet mitään negatiivisia puolia vuokratun työvoiman käytössä?
- Ravintola-ala toimii monelle nuorelle läpikulkualana, millä tekijöillä alalle saataisiin sitoutettua työntekijöitä pidemmäksi aikaa? (Palkkaus, työolot, työajat, yrityksen imago, esimiestyö, yhteisöllisyys ja työilmapiiri.)
- Mitä ammattitaitoinen henkilöstö merkitsee teille nyt ja tulevaisuudessa?

Liite 2. Haastattelukysymykset PAM:

- Mitkä tekijät vaikuttavat mielestänne eniten heikkoon työvoiman saatavuustilanteeseen ravintola-alalla?
- Millaisilla keinoilla teidän mielestänne ravintola-alan työllisyystilannetta voitaisiin parantaa?
- Ravintola-ala toimii monelle nuorelle läpikulkualana, millä tekijöillä alalle saataisiin sitoutettua työntekijöitä pidemmäksi aikaa?
- Minkä seuraavista tekijöistä uskotte olevan tärkeimpiä ravintola-alan työntekijöille? Palkkaus, työolot, työajat, yrityksen imago, esimiestyö, yhteisöllisyys tai työilmapiiri?
- Missä kanavoissa suosittelisitte yritysten etsimään uutta työvoimaa, mikä kanava voisi olla tehokain tapa löytää henkilökuntaa ravintola-alalla?
- Voiko mielestänne henkilöstövuokrausala vaikuttaa ravintola-alan vetovoimaisuuteen positiivisesti tai negatiivisesti?
- Mitä ammattitaitoinen henkilöstö merkitsee ravintola-alalle nyt ja tulevaisuudessa?

Liite 3. Haastattelukysymykset opiskelijaryhmä:

- Näettekö itsenne tekevän pidempää uraa ravintola-alalla? Miksi ei /Miksi kyllä
- Näettekö alalla hyviä etenemismahdollisuuksia?
- Ravintola-alalla koetaan pulaa henkilöstöstä. Mistä uskotte tämän johtuvan?
- Millaisilla keinoilla ravintola-alan työllisyystilannetta voitaisiin mielestänne parantaa?
- Ravintola-alan opiskelijamäärä on laskussa ja alalla hakeutuu yhä vähemmän hakijoita. Mistä uskotte tämän johtuvan?
- Mikä sai teidät hakeutumaan alalle?
- Mitä mieltä olette henkilöstövuokrauksesta? Näkisittekö itsenne työskentelemässä henkilöstövuokrausalan yrityksessä?
- Voiko teidän mielestänne henkilöstövuokrausala vaikuttaa positiivisesti alan työllisyystilanteeseen? Millä tavalla?
- Mistä kanavoista lähtisitte etsimään uutta työpaikkaa?

Jos puhumme seuraavaksi alan vetovoimaisuustekijöistä niin mitä mieltä olette alan:

- Palkkauksesta
- Työajoista
- Työoloista

Miten seuraavat tekijät vaikuttavat mielestänne alan vetovoimaisuuteen:

- Yrityksen imago ja maine
- Esimiestyö
- Työn merkityksellisyys

- Mitkä tekijät mielestänne heikentävät ravintola-alan vetovoimaisuutta?
- Miten teidän mielestänne koko ravintola-alan vetovoimaisuutta ja houkuttelevuutta voitaisiin parantaa?