



Restonomien kokemuksia työhausta koronan jälkeen

Verna Paananen

Opinnäytetyö, AMK

Kesäkuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

Paananen, Verna

Restonomien kokemuksia työnhausta koronan jälkeen

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Kesäkuu 2024, 58 sivua

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Tutkimuksen tehtävä oli löytää vastauksia koronan jälkeiseen työnhakuun sekä ajatuksia tulevaisuuden työnhausta ja työelämästä. Tutkimuksen taustalla oli matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työvoimapula. Opinnäytetyön tavoitteena olikin saada tietoa työnhaun ongelmista ja mahdollisista onnistumisista ja sitä kautta apua työvoimapulaan sekä uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää tulevaisuuden työnhaussa.

Tutkimustapana käytettiin määrällistä menetelmää ja aineisto kerättiin Webropol-kyselyn avulla, joka lähetettiin sosiaalisen median kanavien kautta Jyväskylän -ja Tampereen ammattikorkeakoulujen restonomiopiskelijoille, sekä parin viimeisen vuoden aikana näistä kouluista valmistuneille restonomeille. Kyselyssä pyrittiin selvittämään työnhakijan näkökulmaa työnhakuun liittyvistä asioista. Vastauksia haluttiin työnhaun haasteisiin ja tärkeinä pidettäviin asioihin sekä tulevaisuuden työnhakuun.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että koronan ei koettu muuttaneen työnhakua kovinkaan paljoa. Kuitenkin tuloksista näkyy niin työnhakua helpottavia kuin vaikeuttavia asioita. Myös tulevaisuuden työnhaun nähtiin sisältävän samoja teemoja.

Tärkeimpinä johtopäätöksinä voidaan pitää sitä, että muutoksia tarvitaan työnhakuun. Muutosten avulla tullaan saamaan työnhausta miellyttävämpi hakijoille ja sitä kautta ihmiset tulevat hakemaan helpommin töitä. Tarvittavat muutokset auttavat niin hakijoita, kuin yrityksiä työnhaussa.

Avainsanat (asiasanat)

Restonomi, Korona, Työnhaku, Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Paananen, Verna

Bachelor of Hospitality students' experiences of job search after Covid-19

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, June 2024, 58 pages

Degree Programme in Service Business. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The task of the research was to find answers to the post-corona job search as well as ideas about the future job search and working life. The background of the study was the labor shortage in the tourism, catering and financial sectors. The aim of the thesis was to get information about job search problems and possible successes and thereby help with the labor shortage and new information that can be used in future job searches.

A quantitative method was used as the research method and the material was collected with the help of a Webropol survey, which was sent via social media channels to the Bachelor of Hospitality students' of the Jyväskylä and Tampere universities of applied sciences, as well as to the Bachelor of Hospitality students' who graduated from these schools in the last couple of years. The survey sought to find out the job seeker's point of view on issues related to job search. Answers were wanted to the challenges of job search and matters considered important, as well as future job searching.

The research results showed that the corona virus was not perceived to have changed the job search very much. However, the results show both things that make job search easier and things that make it more difficult. The future job search was also seen to contain the same themes.

The most important conclusions can be considered to be that changes are needed for job search. With the help of the changes, the job search will be made more pleasant for the applicants, and thus people will apply for jobs more easily. The necessary changes will help both applicants and companies in their job search.

Keywords/tags (subjects)

Bachelor of Hospitality student, Covid-19, Job search, Hospitality Industry

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Koronapandemia	4
2.1	Koronapandemian vaiheet.....	4
2.2	Koronaviruksen oireet ja tarttuminen	5
3	Restonomien työmahdollisuudet	6
3.1	Restonomien sijoittuminen työelämään.....	7
3.2	Restonomien työllisyys ja työnhaku koronapandemian aikana	8
4	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	9
4.1	Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työllisyys ja työnhaku Suomessa	10
4.2	Koronapandemian muutokset matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työllisyyteen	12
5	Työnhaku	13
5.1	Työnhakuprosessit	14
5.2	Työnhaku koronapandemian aikana.....	17
5.3	Työnhaku ja työelämä koronapandemian jälkeen.....	18
6	Tutkimusasetelma	20
6.1	Tutkimusongelma ja tavoitteet	20
6.2	Tutkimusmenetelmät.....	21
6.3	Aineiston keruu	22
6.4	Aineiston analyysitavat	24
7	Tutkimustulokset	25
7.1	Taustatiedot	25
7.2	Haasteet ja tärkeäksi koetut asiat työnhaussa	29
7.3	Koronapandemian muutokset työnhakuun	32
7.4	Tulevaisuuden näkymät	35
8	Johtopäätökset	40
9	Pohdinta	44
9.1	Eettisyys ja luotettavuus	45
9.2	Jatkotutkimusehdotukset ja työn hyöty	48
	Lähteet	50
	Liitteet	55
	Liite 1. Webropol-kysely.....	55

Kuviot

Kuvio 1. Vuonna 2020 AMK-tutkintoon valmistuneiden toiminta vuosi valmistumisen jälkeen (Korona ei juurikaan hidastanut ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllisyyttä 2022)	9
Kuvio 2. Majoitus- ja ravintola-alan työllisten määrä (Työllisten määrä n.d.).....	10
Kuvio 3. Työllisten lukumäärä matkailutoimialoilla toimialoittain vuosina 2019-2021 (Matkailun työllisyys n.d.).....	11
Kuvio 4. Kuinka suuri osa työllisistä on työajastaan työskennellyt kotona vuosina 2021 ja 2022. (Leskinen 2023)	18
Kuvio 5. Vastaajien työkokemuksen määrä	26
Kuvio 6. Kuinka moneen paikkaan vastaajat ovat hakeneet töihin viimeisen kahden vuoden aikana	28
Kuvio 7. Kuinka tyytyväinen vastaaja on nykyiseen työhönsä.....	29
Kuvio 8. Haastellisekis koetut asiat työnhaussa	31
Kuvio 9. Kuinka tärkeäksi koetaan työnhakuun liitettävät asiat.....	32
Kuvio 10. Kuinka paljon koronakriisi on muuttanut työnhakua	33
Kuvio 11. Tulevaisuuden suunnitelmat.....	36
Kuva 1. Työnhakuprosessit (Paananen 2024)	14

Taulukot

Taulukko 1. Ristiintaulukointi työkokemuksen ja työtilanteen välillä	27
Taulukko 2. Ristiintaulukointi haettujen työpaikkojen ja työpaikan alueellisen sijoittumisen välillä	28
Taulukko 3. Koronan jälkeinen työnhaku aineistolähteen sisällönanalyysin keinoin	34
Taulukko 3. Ristiintaulukointi tulevaisuuden suunnitelmien ja alan välillä.....	37
Taulukko 4. Positiiviset asiat työnhaussa ja työelämässä tulevaisuudessa	38
Taulukko 5. Negatiiviset asiat työnhaussa ja työelämässä tulevaisuudessa	39
Taulukko 6. Teknologistumisen näkökulmat tulevaisuuden työnhaussa ja työelämässä	39

1 Johdanto

Johtamisen keskeinen kenttä, henkilöstöjohtaminen, on yrityksen yksi menestystekijä. Yksi henkilöstöjohtamisen alue on henkilöstökäytännöt, jotka tarkoittavat erilaisia tapoja, joilla hoidetaan käytännön tasolla henkilöstöjohtamisen eri tehtäviä. Yksi henkilöstökäytäntöjen alue on rekrytointikäytännöt. (Viitala, R 2021, 10–16) Rekrytoinnilla tarkoitetaan työntekijöiden hakua avoimiin tehtäviin. Rekrytointiprosessiin sisältyy esimerkiksi rekrytoinnin tarpeen määrittelemine, työpaikkailmoitusten julkaiseminen sekä markkinointi, hakemusten läpikäyminen, hakijoiden haastattelut ja mahdolliset näytteet töistä tai soveltuvuusarviointit. (Rekrytointi n.d.) Rekrytoinnissa luodaan siis ympäristö työnhauille. Työnhauilla tarkoitetaan itselle sopivan työpaikan etsintää ja tavoitetta saada se. (Työnhaku n.d.) Tässä opinnäytetyössä haluttiin keskittyä työnhakuun työnhakijan näkökulmasta ja tulosten toivotaan tuottavan arvoa niin rekrytointiin kuin työnhakijan työnhakuun.

Koronapandemia muutti matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa työvoimapulan ja lomautusten sekä työllisten alan vaihdon seurauksena (Kaihola 2023, 29). Loka-marraskuussa 2022, 70 prosenttia alan yrityksistä kärsikin työvoimapulasta. Alalla on samaan aikaan nähtävissä paljon haettavia työpaikkoja, mutta samaan aikaan paljon työttömyyttä. (Kaihola 2023, 29–30.)

Aloille, jonne moni restonomi sijoittuu, on selkeästi nähtävissä edelleen työvoimapulaa. Opinnäytetyön tavoitteena onkin selvittää restonomien kokemuksia työnhakuun liittyen koronan jälkeen, jotta saataisiin tietoa työnhaun ongelmista ja sitä kautta apua mahdolliseen työvoimapulaan. Tarkoituksena oli saada uutta hyödynnettävää tietoa. Tavoitteena oli myös saada tietoa työnhaun tulevaisuudesta, millaisena se nähdään ja millaisia ajatuksia se herättää, jotta tulevaisuuden työnhausta saataisiin mahdollisimman onnistunut.

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää. Restonomien ajatuksia työnhausta kartoitettiin Webropol-kyselyllä, johon saatiin yhteensä 40 vastausta restonomeilta. Kyselyssä pyrittiin selvittämään mitä asioita restonomit kokevat työnhaussa haasteelliseksi ja tärkeäksi sekä heidän ajatuksiaan koronan jälkeisestä työnhausta.

Tämän opinnäytetyön tiedonhaku aloitettiin joulukuussa 2023. Tietoa haettiin hakusanoilla koronapandemia, korona matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, restonomi, matkailu alan työllisyys sekä

työnhaku ja työnhaku koronan aikana ja sen jälkeen. Keskeisinä tietokantoina käytettiin janet.finna.fi, Jyväskylän ammattikorkeakoulun pääkirjastoa sekä Mara Ry:n artikkeleita. Pois suljettiin muut opinnäytetyöt sekä erilaiset blogitekstit. Lähteiden luotettavuus varmistettiin käyttämällä alkuperäisiä lähteitä, jotka ovat mahdollisimman ajankohtaisia. Lähdemateriaalit ja viittaukset on merkitty oikein ja asianmukaisesti, kunnioittaen alkuperäistä lähdettä.

2 Koronapandemia

Vuonna 2019 joulukuussa, epidemian aiheuttanut koronavirus sai alkunsa Kiinassa, Wuhanissa. (Koronavirus (SARS CoV-2, COVID-19) n.d.). Epidemialla tarkoitetaan tilannetta, jossa poikkeuksellisen isolla määrällä tietyn alueen väestössä, esiintyy tartuntatauti. (Pandemiat ja epidemiat n.d.). Sieltä se levisi nopeasti muihin maihin ympäri maailman. (Coronavirus disease (COVID-19) pandemic n.d.) Pandemiaksi koronavirusepidemia julistettiin 11.3.2020 WHO:n, joka on maailman terveysjärjestö, toimesta (Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19) n.d.). Pandemia tarkoittaa taas epidemioita, joka on edennyt maailmanlaajuisesti (Pandemiat ja epidemiat n.d.).

5.5.2023, yli kolmen vuoden jälkeen pandemiasta, pandemian aiheuttama maailmanlaajuinen hätätila oli ohi, vaikka itse pandemia ei vielä ollutkaan loppunut. Valtioille laadittiin pitkäaikaiset suositukset COVID-19:n hallitsemiseksi. Covid-19 pandemian alusta yli 2 miljoonaa ihmistä on kuollut Euroopan alueella kyseiseen tautiin. (Coronavirus disease (COVID-19) pandemic n.d.)

2.1 Koronapandemian vaiheet

Epidemian luokittelussa käytetään kolmea vaihetta: perustaso, kiihtymisvaihe ja leviämisvaihe. Perustasolla tarkoitetaan sitä, että epidemia ei ole kasvussa. Sen kriteereinä ovat se, että tartuntojen ilmentyminen on vähäistä ja paikalliset sekä alueelliset, harvoin esiintyvät tartuntaketjut pystytään hallitsemaan. Uusia tapauksia ei ole satunnaisia yksittäistapauksia lukuun ottamatta, tai vaihtoehtoisesti ne on todettu jo karanteenissa olevilla. (koronavirusepidemian vaiheet n.d.)

Kiihtymisvaiheessa puolestaan epidemian kasvu kiihtyy ja alueellinen ilmaantuminen tapauksissa on korkeampi kuin perustasossa. Myös useampia niin paikallisia kuin alueellisiakin tartuntaketjuja esiintyy. Tämän vaiheen kriteereinä pidetään muun muassa sitä, että 14 vuorokauden aikana tar-

tuntatapauksia ei ole 25:tä enempää 100 000 asukasta kohden. Kiihtymisvaiheessa esiintyy joukkoaltistumisia ja näytteistä enemmän kuin 1 % on positiivisia. Yli 2/3 tartunnanlähteistä saadaan selvitettyä ja näin ollen tartuntaketjut pystytään katkaisemaan ilman viivettä, joka johtuu yleensä jäljityksestä. (Koronavirusepidemian vaiheet n.d.)

Viimeisenä vaiheena on leviämisvaihe. Tässä vaiheessa epidemian kasvu on nopeutunut entisestään ja tapaukset ovat levinneet väestön keskuudessa alueellisesti sekä myös laajemmin. Jäljitys on myös vaikeampaa. Leviämisvaiheen kriteereitä ovat muun muassa: positiivisia näytteitä on enemmän kuin 2 %; jäljitettävyyden on heikentynyt, eli tartunnanlähteistä pystytään selvittämään 2/3 tai vähemmän ja 14 vuorokauden aikana tapahtuneita tartuntoja on enemmän kuin 25–50 jokaista 100 000 asukasta kohden. (Koronavirusepidemian vaiheet n.d.)

2.2 Koronaviruksen oireet ja tarttuminen

Koronavirukset, jotka ovat yleisten virusten ryhmä, aiheuttavat yleensä henkilölle lievän hengitystietulehduksen (Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19) n.d.). Koronaviruksia on todettu niin ihmisillä kuin myös eläimillä. Tavallisimmin hengitystieinfektioita aiheuttavat niin sanotut kausivirukset, joihin lukeutuu myös osa koronaviruksista. Näitä esiintyy läpi vuoden, mutta tavallisimmin talvella ja syksyllä. (Koronavirukset n.d.)

Kyseiset koronavirukset tarttuvat ilman tai erilaisten pintojen kautta. THL:n mukaan kausikoronavirusten itämisaika on 2–5 päivää tartunnasta. (Koronavirukset n.d.) Toisaalta puolestaan puhutaan, että itämisaika tartunnan saamisesta oireiden alkun ja jatkotartuttavuuden alkun vaihtelee useamman vuorokauden välillä, yleensä noin 1–14. Pienelle joukolle tartunnan saaneista kehittyy vakava infektio, joka voi johtaa sairaalahoitoon. (Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19) n.d.)

THL:n mukaan kausikoronainfektiot ovat lieviä, kohtalaisia tai jopa oireettomia ylähengitystieinfektioita (Koronavirukset n.d.). Yleisiksi oireiksi sekä THL että lääkärikirja Duodecim luettelevat yskän, päänsäryn, kurkkukivun, kuumeen ja nuhan (Koronavirukset, n.d.; Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19) n.d.) Duodecim listaa oireiden joukkoon edellä mainittujen lisäksi myös lihaskivut, hengenahdistus, pahoinvointi, väsymys sekä ripulin. Haju- ja makuaistin häiriöt ovat myös tavallisia taudin yhteydessä. (Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19) n.d.)

Koronatartunnan ehkäisyyn soveltuvat samat keinot kuin mihin tahansa hengitystieinfektioihin. Esimerkiksi sairastuessa jäädään kotiin siihen asti, että oireet ovat huomattavasti helpottaneet eikä ainakaan kuumetta enää ole. Käsien pesu on tärkeää ja yskiminen ja aivastamisen tulisi tapahtua nenäliinaan tai vaikka hihaan, mutta ei käsiin. (Koronavirukset n.d.)

3 Restonomin työmahdollisuudet

Restonomi on matkailu-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntija, joka on valmistunut ammattikorkeakoulusta. Alan tutkinto on hyvin laaja ja siltä löytyy paljon eri koulutusohjelmia, jokainen erityispiirteensä omaava. On myös mahdollista opiskella niin englanninkielisessä kuin ruotsinkielisessä koulutusohjelmassa. (Hiltunen & Joutsenniemi 2013, 7–12.) Tulevaisuutta ja palvelukulttuuria ajatellen, restonomien ammattitaito on tärkeää ja merkittävää. Restonomin tutkinto antaa valmiuksia toimia alan organisaatioiden johtotehtävissä ja asiantuntijana sekä helpottaa niin työllistymistä kuin yrittäjäksi ryhtymistä tarjoten yrittäjyyteen eri opintoja. (Mikä on restonomi? n.d.)

Restonomin tutkinnon suorittaneilla on laaja näkemys aiemmin mainituista aloista sekä niiden kehittämismahdollisuuksista. Heillä on myös taito myydä, tuottaa, toteuttaa, suunnitella sekä kehittää palveluja, jotka ovat tarkoitettu eri kohderyhmille. Heidän ydinosaamisensa sijoittuu palveluprosessien hallintaan ja koulutus on erittäin työelämälähtöistä. (Hiltunen & Joutsenniemi 2013, 3–7.)

Matkailu- ja palvelualalla on havaittavissa kasvua. Restonomien työllisyystilanne on pysynyt melko hyvänä ja erityisesti on tarvetta kansainvälisen palveluliiketoiminnan osaajille. (Hiltunen & Joutsenniemi 2023, 5–7.) Ala onkin erittäin kansainvälinen, joten ulkomailla sijaitsevat uramahdollisuudet eivät ole poissuljettuja vaan erittäin mahdollisia. Koulutuksella pystyy työllistymään erilaisiin työtehtäviin niin matkailu alalla kuin ravintola-alallakin. Restonomin tutkinto antaa mahdollisuuden työskennellä missä yrityksessä tahansa, kokemustuottajana- ja palveluasiantuntijana. (Mikä on restonomi? n.d.)

Alalle on kysyntää uusista tekijöistä koko ajan. Työpaikkoja löytyy niin yksityiseltä kuin julkiselta puolelta kuten myös kolmanneltakin sektorilta. Suurin työllistäjä on kuitenkin yksityinen sektori. Julkisella puolella suurin työllistäjä on kuntasektori. (Hiltunen & Joutsenniemi 2013, 5–7.)

Restonomitutkinnon voi opiskella useassa eri ammattikorkeakoulussa ympäri maata. Opintojen laajuus on perustutkinnolla 210 opintopistettä. (Hiltunen & Joutsenniemi 2013, 7.) Koulutuksen pystyy suorittamaan päiväopintoina, jolloin suoritus aika on keskimäärin 3,5 vuotta, tai monimuoto-opintoina, jolloin kesto on noin 1,5–3,5 vuotta. (Restonomikoulutus n.d.) Opiskelu on mahdollista niin aikuiskoulutuksen puolella kuin myös nuorisokoulutuksessa. Kun valmistumisen jälkeen on työskennellyt alalla kolme vuotta, on mahdollista jatkaa opiskelua ylempään ammattikorkeakoulun puolella. (Hiltunen & Joutsenniemi 2013, 7.) Restonomikoulutuksessa on erilaisia suuntautumisvaihtoehtoja, jotka vaihtelevat eri ammattikorkeakoulujen välillä. Näitä ovat esimerkiksi hotellialan ja ravintola-alan matkailun puolen koulutus, liikkeenjohdon koulutus ja ravitsemispalvelujen koulutus. (Restonomikoulutus n.d.)

3.1 Restonomien sijoittuminen työelämään

Restonomina voi toimia erilaisissa työtehtävissä valmistumisen jälkeen. Erilaisia työnimikkeitä valmistuneilla restonomeilla on esimerkiksi, keittiöpäällikkö, tapahtumantuottaja, HR-johtaja, sisältötuottaja, markkinointipäällikkö ja siivoustyönasiantuntija. (Mikä on restonomi? n.d.)

Eri yliopistot sekä ammattikorkeakoulut ovat tehneet valtakunnallisia uraseurantakyselyitä, joilla kerätään tietoa valmistuneiden työllistymisestä ja urakehityksestä aina viisi vuotta aiemmin valmistuneilta. (Mikä on töissä.fi? n.d.) Restonomien kyselyn mukaan AMK-tason matkailun restonomeista 16 prosenttia vastanneista on työttömänä, 15 prosenttia määräaikaisessa työssä ja 3 prosenttia toimii freelancerina tai yrittäjänä. Majoitus- ja ravitsemisalán restonomeista puolestaan 6 prosenttia vastanneista on työttömänä, 10 prosenttia määräaikaisessa työssä ja 4 prosenttia toimii freelancerina tai yrittäjänä. (Restonomi n.d.)

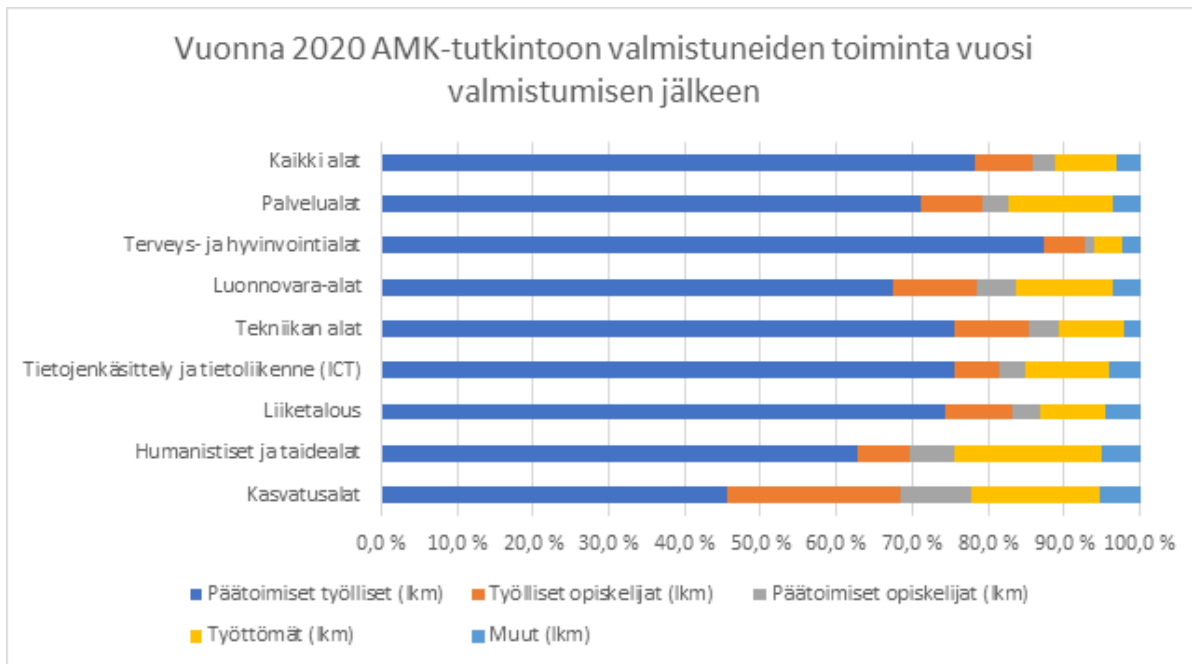
Liikkeenjohdon AMK restonomeista 10 prosenttia vastanneista on työttömänä, 16 prosenttia määräaikaisessa työssä ja 4 prosenttia yrittäjiä tai freelancereita. Puolestaan puhdistuspalvelu ja talousalan restonomeista 28 prosenttia vastanneista sanoo olevansa työttömänä, 2 prosenttia määräaikaisessa työssä ja 5 prosenttia yrittäjänä tai freelancerina. Muu tai tuntemattoman alan restonomeista vastanneista 19 prosenttia kertoo olevansa työttömänä, 23 prosenttia määräaikaisessa työssä ja 12 prosenttia toimii yrittäjänä tai freelancerina. (Restonomi n.d.)

Ylemmän AMK:in tason liikkeenjohdon restonomeista 3 prosenttia vastanneista on työttömänä, 5 prosenttia määräaikaisessa työssä ja 4 prosenttia yrittäjänä tai freelancerina. Ylemmän AMK:in matkailun restonomeista puolestaan 7 prosenttia on vastannut olevansa työttömänä ja 7 prosenttia määräaikaisessa työssä. Kukaan ei toimi heistä yrittäjänä tai freelancerina. (Restonomi n.d.)

3.2 Restonomien työllisyys ja työnhaku koronapandemian aikana

Matkailu-, majoitus- ja ravintola-alan yrittäjät ja työntekijät kokivat haasteita koronan vuoksi. Korona vaikutti myös opiskelijoihin. Restonomiopiskelijoiden kiinnostus alalla työskentelyyn vähentyi koronapandemian aikana ja sen vuoksi. Koronalla uskottiin olevan negatiivisia vaikutuksia työllistymiseen valmistumisen jälkeen. Alan vaihto oli usealla mielessä koronapandemian vuoksi, mutta kuitenkin moni oli kiinnostunut työskentelemään tulevaisuudessa kyseisellä alalla. Työllistymisestä kokonaisuudessaan oltiin myös enemmän varmoja kuin epävarmoja. (Restonomiopiskelijat: Koronalla negatiivisia vaikutuksia työllistymiseen – myös palkkaukseen ja työoloihin toivotaan muutoksia 2021.)

Palvelualan ammatillisen perustutkinnon vastavalmistuneista 60 prosenttia työllistyi 2020 vuonna (Ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneiden työllistyminen heikkeni 8 prosenttiyksikköä 2022). Puolestaan palvelualojen AMK-tutkintoon valmistuneista yli 70 % oli päätoimisesti työskenteleviä vuosi valmistumisen jälkeen (ks. kuvio 1). Koronan aiheuttamat rajoitustoimet vähensivät esimerkiksi restonomien työllisyyttä, mutta kokonaisuudessaan sen vaikutukset olivat kuitenkin vähäisiä (Korona ei juurikaan hidastanut ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllisyyttä 2022).



Kuvio 1. Vuonna 2020 AMK-tutkintoon valmistuneiden toiminta vuosi valmistumisen jälkeen (Korona ei juurikaan hidastanut ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllisyyttä 2022)

4 Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Matkailuala on laaja käsite, joka sisältää majoitus- ja ravitsemistoiminnan. Ala sisältää myös paljon muita toimintoja, kun sitä aletaan pilkkomaan pienempiin osiin. Näitä ovat esimerkiksi matkatoimistotoiminta, vuokraus- ja leasingtoiminto sekä ohjelmapalvelut. (Kaiholan 2023, 10.) Matkailualan palveluita ovat esimerkiksi hotellivarausten tekeminen sekä matkojen myymiset. Ravitsemispalvelut sisältävät puolestaan kahviloiden ja catering-alojen yritysten tuottamat palvelut. Lähtökohtana alan palveluiden tekemiselle ovat asiakkaiden odotukset ja tarpeet. (Matkailu- ja ravitsemisala n.d.)

Kun huomioidaan koko Suomi, matkailu- ja ravintola-ala on merkittävä kotimainen kasvuala, joka tarjoaa paljon töitä. Ilman valtion tukitoimiakin ala työllistää paljon joka puolella Suomea. Ala on myös ainoa vientiala, joka maksaa valtiolle arvonlisäveroa. (Toimiala n.d.)

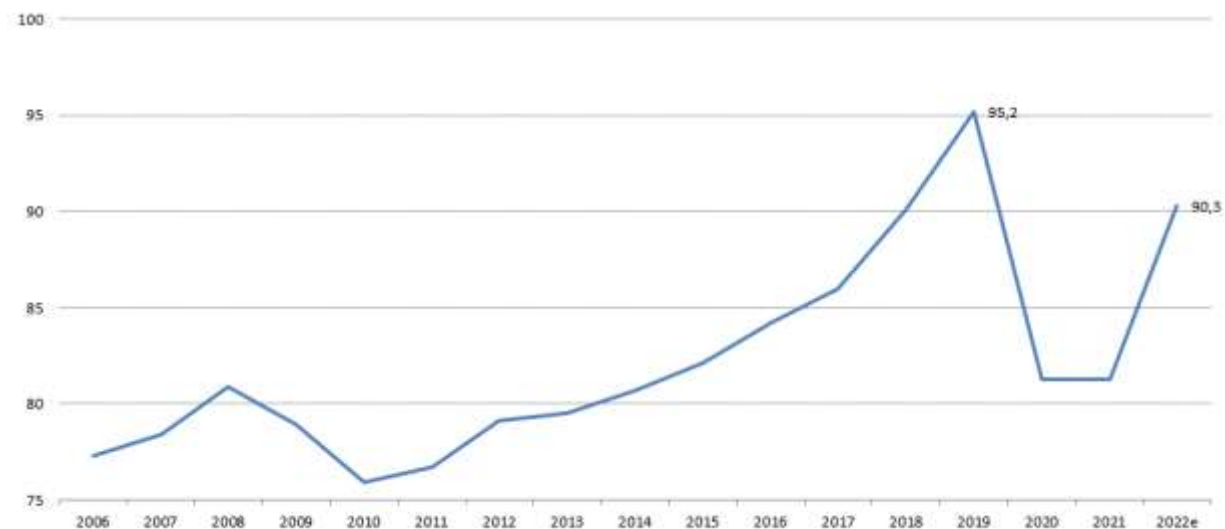
Vuonna 2020 matkailutoimialat kokonaisuudessaan työllisti 128 700 työntekijää läpi Suomen. Työpaikat ovat sellaisia, että niitä ei merkittävästi voida korvata automaatiolla. Kyseisellä toimialalla on myös suuri potentiaali maahanmuuttajien työllistämiseksi. Ennen kuin korona pandemia iski,

matkailuala tuotti Suomen koko bruttokansantuotteesta 2,7 %. 2020 vuonna sen osuus kuitenkin väheni 1,7 prosenttiin. (Toimiala n.d.)

4.1 Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työllisyys ja työnhaku Suomessa

Majoitus- ja ravitsemisalan työvoima kasvoi 25 prosenttia vuodesta 2010 vuoteen 2019. Vuonna 2022 työllisiä alalla oli 90 300. Määrä on pienentynyt vuoteen 2019 nähden, jolloin heitä oli 95 200 (ks. kuvio 1). Matkailualalla tulee kuitenkin aina olemaan työpaikkoja (Työllisten määrä n.d.).

Vuonna 2021 matkailutoimialoilla oli kokonaisuudessaan työllisiä 133 400, mikä oli 13 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Vuonna 2021 matkailualan henkilöstön määrä, henkilötyövuosina katsottuna, oli noin 85 000. (Matkailun työllisyys n.d.)

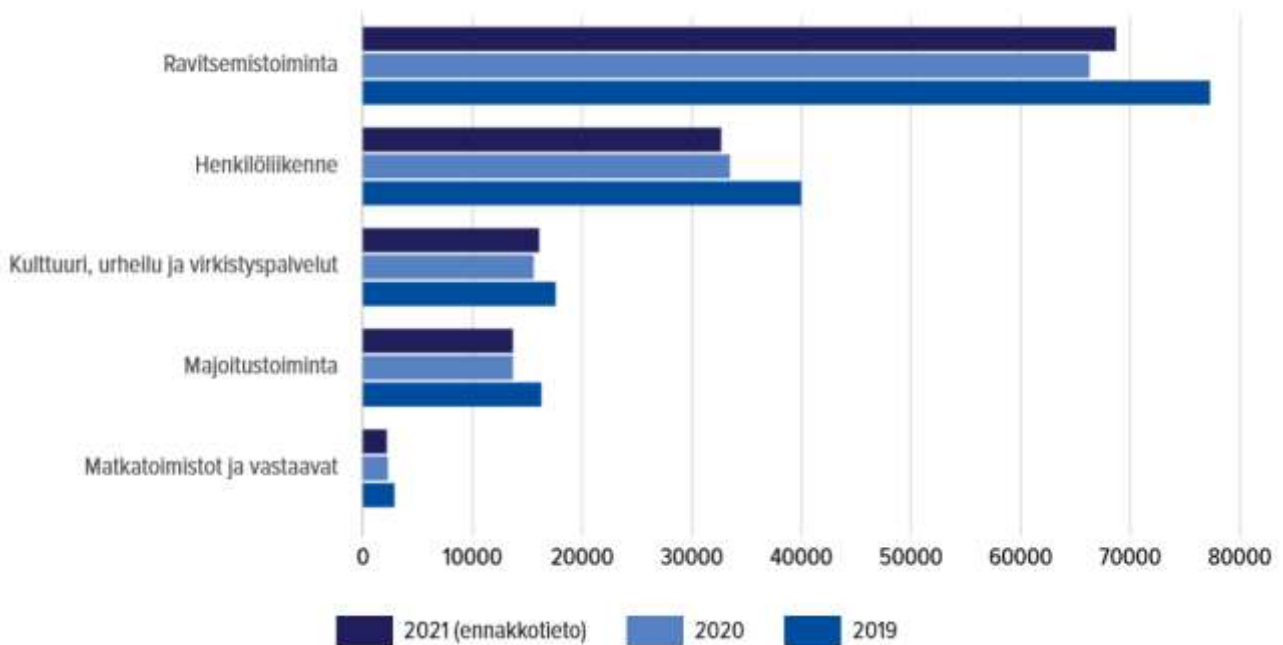


Kuvio 2. Majoitus- ja ravintola-alan työllisten määrä (Työllisten määrä n.d.)

Alueellisesti katsottuna varsinkin Uudellamaalla matkailu on iso työllistäjä. Vuonna 2021 siellä työskenteli yli kolmannes matkailun työllisistä. (Matkailun työllisyys n.d.) Sekä erilaiset luonnonolosuhteet että kuntien vetovoimakohteet ovat syitä, miksi työpaikkojen määrä alalla vaihtelee paljon kunnittain (Matkailu- ja ravitsemisala n.d.).

Ravitsemisala on toimialoittain katsottuna matkailualan suurin työllistäjä. 51 prosenttia, eli noin puolet alan työntekijöistä työskentelivät vuonna 2021 ravitsemisalan tehtävissä. 25 prosenttia toimi puolestaan henkilöliikennepalveluissa. Loput, eli noin 24 prosenttia toimi urheilu-, kulttuuri-

ja virkistyspalveluissa, matkatoimistoissa ja majoitustoiminnassa sekä näiden vastaavissa palveluissa. (ks. kuvio 2.) Henkilötyövuosina katsottuna, ravitsemisala oli selkeästi suurin työllistäjä (Matkailun työllisyys n.d.).



Kuvio 3. Työllisten lukumäärä matkailutoimialoilla toimialoittain vuosina 2019-2021 (Matkailun työllisyys n.d.)

Työvoimapulan syitä ovat haluttomuus ottaa tarjottu työ vastaan sekä työpaikkojen sijoittuminen. Työnhakija ei siis halua ottaa usein tarjottua työtä vastaan ja alalla myös työpaikat ovat eri paikassa, missä työnhakijat. Silloinkin kun heitä on, heidän osaamisensa ei kuitenkaan vastaa sitä mitä työtehtävä edellyttää. Alan vähäiseen houkuttelevuuteen puolestaan vaikuttaa se, että työ on hyvin epäsäännöllistä sekä vuorotyötä. (Kaiholan 2023, 30.)

Työttömiä työnhakijoita alalla on noin 14 000 kuukausittain ja työttömyysaste on näin ollen 13 prosentin luokkaa. Työvoimapulaa on erityisesti nähtävissä tietyissä ravintola-alan tehtävissä, esimerkiksi pulaa on tarjoilijoista. (Matkailun työllisyys n.d.) Alalla on kuitenkin olennainen merkitys työllistäjänä ja se tulee työllistämään tulevaisuudessakin (Matkailu- ja ravitsemisala, n.d.).

Vuokratyövoiman käyttö on yleistä varsinkin majoitus- ja ravintola-alalla. (Kaihola 2023, 30.) Myös koulutuspaikkaa etsivälle tehdyn sivuston, Studentumin (Keitä me olemme? n.d.) artikkelissa kerrotaan vuokratyövoiman käytöstä erityisesti ravintola-alalla (Matkailu- ja ravitsemisala n.d.). Työllisistä 16 prosenttia on ulkomaista työvoimaa. He työskentelevät varsinkin ravintola-alalla sen tarjoamissa tehtävissä. (Matkailun työllisyys n.d.) Matkailualalle työllistyy erityisesti naisia ja nuoria. Esimerkiksi vuonna 2019 alan työntekijöistä naisia oli 68 prosenttia ja nuoria 30 prosenttia. (Kaihola 2023, 30.)

4.2 Koronapandemian muutokset matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työllisyyteen

Koronapandemia muutti matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa työvoimapulan ja lomautusten sekä työllisten alan vaihdon seurauksena (Kaihola 2023, 29). Myös Karikallio ja Arovuori sanovat kirjoituksessaan, että koronapandemian seurauksena työvoimapula paheni entisestään sekä puhuvat lomautuksista yritysten keinona hallita epävarmuutta alalla (2023).

Kallio ja Arovuori mainitsevat, että 87 prosenttia yrityksistä kertoi käyttäneensä ensisijaisesti lomautuksia, jotta liiketoiminta saataisiin sopeutumaan tilanteeseen (n.d., 8). 70 prosenttia alan yrityksistä kärsi työvoimapulasta pandemian aikaan ja uuden työvoiman saanti on hankalaa, erityisesti ravintola-alalla (Kaihola 2023, 29–30).

Vakituisista työntekijöistä haluttiin pitää kiinni, jolloin kausityövoima, määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät joutuivat kohtaamaan lomautukset. Muuten hyvä työllisyystilanne puolestaan antoi kannustimen lähteä alalta kokonaan. Vuosien 2020–2021 aikana toteutettujen lomautusten ja irtisanomisten seurauksena työvoiman kokonaismäärä matkailu- ja ravitsemisalalla väheni. Työvoimapanos laski kokonaisuudessaan 37 prosenttia vuoden 2019 tasoon verrattuna. Työvoimapula hidasti koko sektorin palautumista. (Karikallio & Arovuori 2023.)

Myös matkailu- ja ravintolapalveluiden toimitusjohtajan Timo Lapin mukaan työvoimapula on kasvanut merkittävästi. Matkailu- ja ravintola-ala kärsiikin isosta työvoimapulasta ja se johtuu pääosin siitä, että moni työntekijä vaihtoi alaa tai jopa kouluttautui uudestaan koronarajoitusten vuoksi. (Nykänen 2022.)

Työllisyystilanne heikentyi vuoden 2021 syksystä vuoden 2022 syksyyn (Kaiholta 2023, 30). Vuosien 2021–2022 aikana työvoimapanos alalla laski 37 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna (Karikallio & Arovuori n.d., 7). Alalla nähtiin työvoimapulaa jo ennen pandemiaa, mutta pandemian seurauksena työvoimapula kasvoi (Kaiholta 2023, 30).

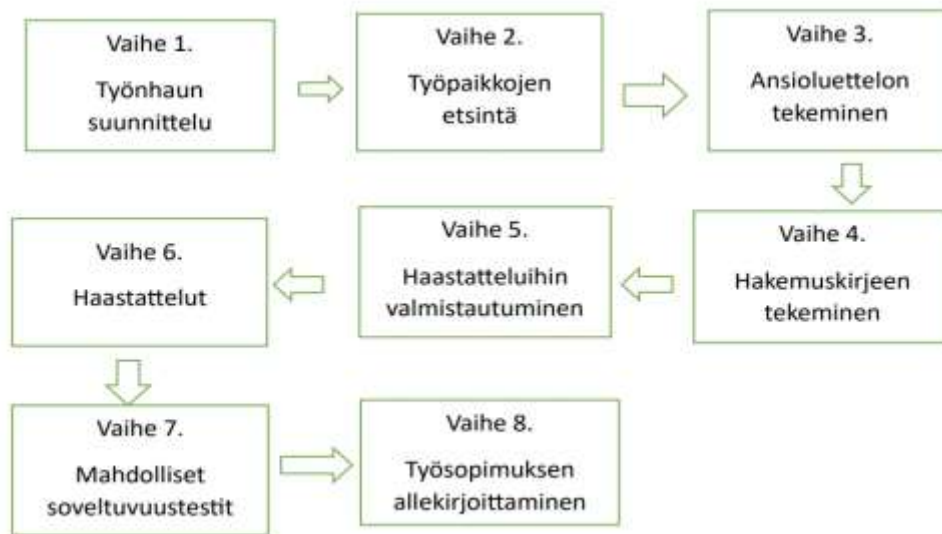
Maailmanlaajuisesti katsottuna korona aiheutti merkittävän työvoiman menetyksen alalla. Osa ei voinut työskennellä ja osa ei halunnut tai valitsi vaihtoehtoisen alan työllistyä. Alalla myös menetetettiin kysyntää asiakkaista ja kuluttajista. Alan tulevaisuus on edelleen epävarmaa. (Fowler, D 2022.) Moni alalta lomautettu ei todennäköisesti enää palaa alalle. Ala menetti noin 8 miljoonaa työpaikkaa ruoka ja juoma puolella sekä varsinkin majoituksessa. Vuonna 2022, kolme vuotta koronan alettua, ala oli vielä jäljessä toipumisessa: noin 1,3 miljoonaa työpaikkaa oli edelleen täyttämättä heinäkuussa 2022. (Luhn, B 2022.)

5 Työnhaku

Työnhaualla tarkoitetaan itselle sopivan työpaikan etsintää ja tavoitetta saada se. Työnhaku pitää sisällään erilaisia asioita, kuten omien tavoitteiden ja osaamisen selvittämistä, hakemuksen sekä ansioluettelon kirjoittamista, hakukanavien seuraamista ja haastattelutilanteet sekä niihin valmistautumisen. Tavoitteena työnhauulle on se, että löytää omia taitoja vastaavan sekä itseään kiinnostavan työpaikan. Työpaikan toivotaan myös antavan mahdollisuuden kehittyä. (Työnhaku n.d.)

Työnhaku voi olla passiivista tai aktiivista. Aktiivisella työnhauulla tarkoitetaan sitä, että työnhakija on tehnyt päätöksen työpaikan etsinnästä ja aktiivisesti hakee sellaista. Hän lähettää hakemuksia ja osallistuu työhaastatteluihin. Hän voi myös käyttää erilaisia alustoja verkostoitumistarkoituksella. Passiivinen työnhaku puolestaan tarkoittaa sitä, että työnhakija ei välttämättä ole tietoinen työhausta vaan on avoin uusien mahdollisuuksien varten tai vastaanottamaan tarjouksia, jos niitä sattuu tulemaan vastaan ja myös vaihtamaan työpaikkaa, jos sopiva tulee vastaan. (Työnhaku n.d.)

5.1 Työnhakuprosessit



Kuva 1. Työnhakuprosessit (Paananen 2024)

Ensimmäisenä töitä hakiessa täytyy miettiä mitä ollaan hakemassa sekä mihin tähdätään (Hoppe & Laine 2014, 15). Prosessissa myös ensimmäisten asioiden joukossa kannattaa kartoittaa omaa osaamista ja vahvuuksia sekä kiinnostuksen kohteita. (Työnhaku – näin pääset alkuun n.d.) On hyvä kerätä tietoa itseä kiinnostavista aloista ja sen jälkeen tutkia alojen yrityksiä. On tärkeää etsiä itselle sopivia yrityksiä, omiin taitoihin ja tietoihin pohjautuen. (Hoppe & Laine 2014, 15–23.)

Tämän jälkeen on hyvä miettiä, kuinka eri työnantajia tulisi lähestyä. Esimerkiksi missä kanavissa itseä kiinnostavista paikoista ilmoitetaan. Kontaktointi on tärkeä osa työnhakemista. (Hoppe & Laine 2014, 15–23.) Sosiaalista mediaa on myös mahdollista hyödyntää työnhaussa. Sosiaalisten verkostojen luominen on hyvä asia, mutta täytyy muistaa, että se vie aikaa eikä tapahdu hetkessä. Verkostoja luodaan läpi opintojen ja työelämän ja niitä on hyvä ylläpitää sekä laajentaa ajan mittaan. Työpaikkailmoituksiin saattaa myös törmätä sosiaalisessa mediassa, joten sitä kannattaa myös sen vuoksi seurata. (Vinkkejä työnhakuun n.d.)

Seuraavaksi on CV:n vuoro. CV on peräisin latinan sanoista curriculum vitae ja sen tarkoitus on oman työkokemuksen, osaamisen ja koulutuksen tiivistäminen. CV:stä puhutaan myös ansioluettelomallina. (Mikä on ja miten tehdään ansioluettelo eli CV n.d.) CV on siis dokumentti, joka kertoo

sinusta. Oma CV on hyvä pitää koko ajan tasalla. (Hoppe & Laine 2014, 26.) Sen päivittäminen on tärkeää, vaikka se tuntuisi työläältä (Ansioluettelomalli n.d.). CV on ensimmäinen asia, jonka pohjalta rekrytoija muodostaa sinusta kuvan. Työnhaku helpottuu huomattavasti, kun CV:n tekee kerralla kunnolla. (Ansioluettelomalli n.d.) Mahdollista on myös tehdä video-CV. Sen avulla pystytään erottumaan muista hakijoista. Sen avulla myös rekrytoija näkee hakijan persoonan ja kuulee hakijasta hänen itsensä kertomana. Video-CV:n kanssa on kuitenkin hyvä lähettää myös hakemuskirje sekä perinteinen CV. (Vinkkejä työnhakuun n.d.)

Tämän jälkeen työpaikkailmoitusten löytyessä tehdään hakemuskirje (Hoppe & Laine 2014, 46). Hakemuskirje on sama kuin työhakemus ja tärkeintä siinä on osoittaa oma osaaminen, motivaatio ja vahvuudet ja osoittaa, että on sopiva tehtävään, jota on hakenut. (Vinkkejä työnhakuun n.d.) Hakemuskirje on tehty työnantajan näkökulmasta. Siinä on hyvä kytkeä oma osaaminen yritykseen, eikä vain kertoa itsestä. Maksimipituus on yleensä sivun verran. (Hoppe & Laine 2014, 46.)

On myös mahdollista lähettää avoin hakemus, eli tilanne on sellainen, jossa ei ole organisaation puolelta laitettu julkista työpaikkahakemusta, vaan hakija lähestyy itse organisaatiota. Tällöin hakija on yleensä kiinnostunut juuri kyseisestä yrityksestä ja sen työmahdollisuuksista. (Hoppe & Laine 2014, 48.)

Hakemusten lähettämisen jälkeen ja haastattelu kutsun saatua, valmistaudutaan haastatteluihin. Haastattelu on hakijan ja mahdollisen työnantajan välinen vuorovaikutustilanne, jossa hakija selvittää, onko kyseinen työpaikka kuten myös yritys hänelle soveltuva. (Hoppe & Laine 2014, 74.) Hakijan on myös mahdollista tässä tilanteessa saada lisätietoa yrityksestä ja tehtävästä ja saada vastauksia, jos jokin asia askarruttaa. Haastattelijalla on mahdollisuus taas hankkia lisätietoa hakijan osaamisesta sekä motivaatiosta. (Vinkkejä työnhakuun n.d.) Haastattelija pyrkii myös selvittämään hakijan soveltuvuutta tehtävään (Onnistu työhaastattelussa n.d.).

Jos haastatteluita on useita, niihin on hyvä keskittyä jokaiseen erikseen. On hyvä tutustua huolella yritykseen ja tehdä siitä muistiinpanoja. Lisäkysymyksiä, joita voit esittää haastattelussa, on myös hyvä miettiä etukäteen. (Hoppe & Laine 2014, 74–75.) Aikataulut sekä reitti haastattelupaikkaan on hyvä selvittää etukäteen (Vinkkejä työnhakuun n.d.). Haastattelijan puhelinnumero ja yhteystiedot on hyvä olla ylhäällä, siltä varalta, että jotain sattuu. Paikalla tulee olla ajoissa sekä muistaa

laittaa kännykkä äänettömälle. Ensivaikutelma on tärkeä ja sen voi tehdä vain kerran. On hyvä kuitenkin muistaa olla oma itsensä. (Hoppe & Laine 2014, 74–75.) Etähaastattelussa puolestaan on hyvä pitää huoli, että laitteet toimivat ja verkkoyhteys ei pätki. Myös rauhallinen paikka on hyvä varmistaa. Myös tässä tilanteessa haastattelijan numero on hyvä olla ylhäällä, jotta varmistetaan haastattelun jatkuminen verkkoyhteyden mahdollisen katkeamisen jälkeenkin. (Vinkkejä työnhakuun n.d.)

Perinteisen haastattelun ohella käytetään myös videohaastattelua sekä ryhmähaastattelua. Ryhmähaastattelun tarkoitus on mitata ongelmanratkaisutaitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Puolestaan videohaastattelussa tärkeää on sanallistaminen ja osata sanallistaa oma osaaminen. (Onnistu työhaastattelussa n.d.) Videohaastattelu on yleensä käytössä silloin, kun mukana on alle kymmenen kandidaattia tehtävään. Omia vastauksia pystyy myös jälkikäteen katsomaan sekä kuuntelemaan. Jos oma vastaus ei miellytäkään, sen voi aina äänittää uudestaan, useaan kertaan. Yleensä on myös mahdollista, että vastaukset voi äänittää ja tallentaa useassa eri osassa. (Hoppe & Laine 2014, 83.)

Myös soveltuvuustestit ovat monesti osa työhön valintaa. Soveltuvuusarviointi rakennetaan tehtävän, jota haetaan, sekä yrityksen toiveista sekä vaatimuksista lähtien. Rekrytoinneissa näitä käytetään silloin, kun työnantaja tuntee, ettei oma asiantuntemus riitä. (Hoppe & Laine 2014, 85–86.) Kyseisillä arvioinneilla yleensä pyritään välttämään huonojen kokemusten virheet, joita on saattanut tulla aiemmissa rekrytoinneissa. Yrityksen resurssit saattavat olla myös sen verran pienet, että tällä tavoin, ulkoistamalla osa prosessia, pystytään rekrytointiin hakemaan nopeutta. Soveltuvuustestit jaetaan karkeasti seuraaviin ryhmiin: Kykytestit, persoonallisuustestit, työskentelytyylitestit sekä simulaatiot. (Hoppe & Laine 2014, 85–86.)

Kun hakeminen on ohi ja työpaikka saatu, enää on jäljellä työsopimuksen allekirjoittaminen. (Hoppe & Laine) Sopimus kannattaa tehdä kirjallisena. Näin varmistetaan, että molemmille osapuolille on sovitut asiat selvillä. (Vinkkejä työnhakuun n.d.) On myös hyvä tutustua etukäteen sopimuksen muotoihin sekä erilaisiin työhön liittyviin asioihin, kuten vaikkapa mikä ero määräaikaisella ja toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella on. Tärkeä on myös lukea huolellisesti työsopimus ennen kuin allekirjoittaa mitään. Kannattaa tutustua rauhassa sopimukseen ja kysyä tarvittaessa tarkennuksia asioihin, joita ei täysin ymmärretä. (Hoppe & Laine 2014, 89.)

5.2 Työnhaku koronapandemian aikana

Oikotie teetti kyselyn, jossa selvitettiin koronan vaikutuksia työnhakuun. Kyselyn mukaan monet vastaajista kokivat koronapandemialla olleen negatiivisia vaikutuksia työnhakuun. He kokivat, että työpaikkoja ei ollut niin paljoa tarjolla, jotka olisivat sopineet heille ja työnhaku oli kokonaisuudessaan vaikeutunut. Vastaajista päälle 20 % oli vaihtamassa työpaikkaa aktiivisesti ja päälle 15 % mietti alanvaihtoa. Yli 25 % taas koki, että tarjolla on vähemmän omiin toiveisiin sopivia työpaikkoja. Hieman päälle 23 % koki koronan vaikeuttaneen työnhakua. (Oikotie selvitti: Näin koronaepidemia on vaikuttanut työelämään ja työnhakuun 2020.)

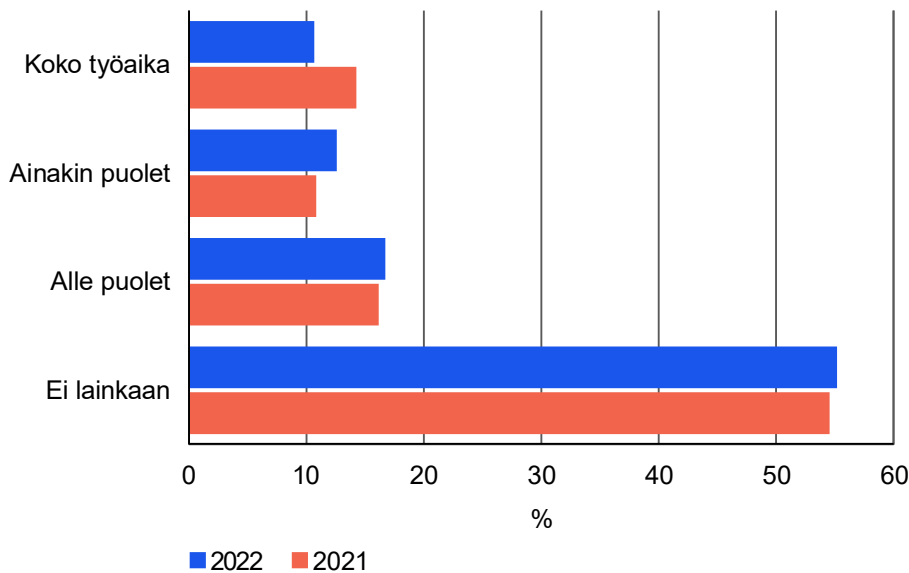
Kyselyyn vastanneiden mielestä työnhakijoita oli koronan vuoksi enemmän ja se vaikeutti työnhakua. Tämän lisäksi puolestaan työpaikkoja oli aiempaa vähemmän. Työnhaku oli vaikeampaa kuin aiemmin, vaikka olisi ollut työtön työnhakija jo koronaa ennen. Myös koronasta johtuvan epävarmuuden vuoksi työnhaku koettiin vaikeammaksi. Töiden saaminen oli koettu vaikeammaksi, vaikka olisikin jo ennen koronaa ollut työnhakijana. (Oikotie selvitti: Näin koronaepidemia on vaikuttanut työelämään ja työnhakuun 2020.)

Työnhakuprosesseihin tuli koronan aikana myös muutoksia. Työhaastattelut siirtyivät puhelin- tai videohaastatteluiksi, koska sosiaalisia tilanteita tuli tilanteessa välttää. (Oikotie selvitti: Näin koronaepidemia on vaikuttanut työelämään ja työnhakuun 2020.) Myös Duunitorin kyselyssä paljastui, että koronan aikaan tapahtuvat haastattelut kokivat muutoksia. Haastatteluja siirryttiin pitämään videoyhteydellä tai puhelimen välityksellä, varsinkin jos oli vierailut epidemia-alueella tai vaihtoehtoisesti ollut tekemisissä sairastuneen kanssa. (Mäkelä 2020.)

Koronan vaikutti myös rekrytointeihin, kun osa yrityksistä laittoi rekrytoinnit osittain tai jopa kokonaan tauolle. Yritykset eivät uskaltaneet tehdä rekrytointeja samalla tahdilla kuin aiemmin. Kuitenkin Duunitorin tekemän kyselyn mukaan, 20 prosenttia rekrytoinnin parissa työskentelevistä aikoi lykätä rekrytointeja ja vain 9 prosenttia laittaa ne kokonaan jäihin. (Mäkelä 2020.)

Oikotien kyselyn mukaan melkein 30 % yrityksistä olivat siirtyneet etätyöskentely käytäntöihin (Oikotie selvitti: Näin koronapandemia on vaikuttanut työelämään ja työnhakuun 2020). Etätyö lisääntyi paljon poikkeustilanteen aikana ja sen uskottiin myös jatkuvan sekä jopa lisääntyvän kaiken jälkeen (Oikotie työpaikat selvitti: Työnhaku on vaikeutunut korona-aikana, mutta työtä

etsitään poikkeustilanteessakin aktiivisesti 2020). Vuonna 2022 rajoitusten hellittäessä, joka kymmenes jatkoikin työskentelyä kotona. Noin 11 % työllisistä työskenteli koko työajan kotona ja 13 % vähintään puolet (ks. kuvio 4). (Leskinen 2023.)



Kuvio 4. Kuinka suuri osa työllisistä on työajastaan työskennellyt kotona vuosina 2021 ja 2022. (Leskinen 2023)

5.3 Työnhaku ja työelämä koronapandemian jälkeen

Duunitori teki vuonna 2023 kansallisen rekrytointitutkimuksen, joka antaa tietoa nimenomaan työhausta työnhakijan näkökulmasta. Osallistujia oli yli 3600 ja tutkimus keskittyi heidän ajatuksiinsa ja tuntemuksiinsa työhausta. Osallistujilta kysyttiin muutamia taustatietoja kuten työtilannetta, asemaa työssä ja suuraluetta mistä on, muiden asioiden lisäksi. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

Keskeisimpinä havaintoina tutkimuksessa nousi tyytymättömyyden kokeminen heti työhaun alussa. Työhaun alkuvaiheita ovat työn hakemisen vaiheet ja työmahdollisuuksien kartoittaminen. Eniten vastaajia vaivasi palkan puuttuminen ilmoituksesta ja se, ettei työpaikan kulttuurista ollut saatavilla tietoa ja ettei työnantaja ole helppo erottaa toisistaan. Nämä asiat koettiin toimimattomiksi työhaussa kuin myös se, ettei hakuprosessista saatu palautetta sekä vastauksen, miksei tullut valituksi, puuttumisen takia. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

Tutkimuksen mukaan viisi tärkeintä asiaa työnhaussa koettiin olevan selkeät hakuohjeet ja vaatimukset, selkeät haastatteluprosessit, haastattelutilanteessa riittävän selkeä tieto siitä, mitä työ tulee pitämään sisällään, tiimin ja keskeisten sidosryhmien esittely heti kun työsuhde alkaa sekä sopimuksen tekoa nopeasti, kun valinta on tehty. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

Työpaikkaa ei yleensä haeta, jos palkka ei miellytä tai sijainti ei ole sopiva. Myös 48 % koki hakemisen esteeksi sen, ettei työnantaja vakuuttanut ja 33 % koska hakeminen vaikutti heidän mielestään hankalalta. 33 % puolestaan jätti hakematta, koska oli kuullut huonoja arvioita mahdollisesta työnantajastaan. Myös tekoälyä hyödynsi 8 % vastaajista ja jopa 36 % uskoisi voivansa hyödyntää sitä tulevaisuudessa. Esimerkiksi hakemustekstin tai minkä tahansa muun tekstin kirjoittamisessa. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

Yksi suurimmista syistä myös hakematta jättämiseen oli epäily omasta soveltuvuudesta työtehtävään. Puolestaan epäily omasta soveltuvuudesta tiimiin tai etätyömahdollisuuden puuttuminen eivät vaikuttaneet niin paljoa. Myöskään ei vaikuttanut oma jaksaminen / ehtiminen paikan hakemiseen tai se, että työtehtävän kuvaus ei olisi vakuuttanut. Sen sijaan tutkimuksesta ilmeni, että työkulttuuriin liittyviä asioita kuten oikeudenmukaisuutta, käytännön työn huomioivaa johtajuutta ja erilaisten elämäntilanteiden huomioimista pidettiin tärkeänä. Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

Vuonna 2022 tehdyssä työolobarometrissa selvitettiin puolestaan, millaisessa tilassa työelämän laatu on. Työolobarometrissa oli kysytty yhtenä asiana työajan joustavuudesta ja palkansaajista vuonna 2022, jopa 65 prosentilla oli mahdollisuus joustavaan työaikaan, 56 prosenttia puolestaan pystyi käyttämään kerrytettyjä tunteja kokonaisten vapaapäivien pitämiseen ja lopuilla 9 prosentilla ei ollut kuin päivittäisiin joustoihin mahdollisuus. Suurin osa on tyytyväisiä, kuinka työaika joustaa muun elämän ja työn välillä. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 40–42.)

Vuodesta 2012 lähtien etätyö on yleistynyt, mutta Covid-19 sai sen tekemisen aivan uudelle tasolle. Korona nosti 2021 vuonna varsinkin päivittäin etätyöskentelevien määrää, mutta 2022 vuonna määrä on laskenut. Kuitenkin viikoittainen etätyöskentely on kasvanut, vaikka päivittäistä laskua on nähty. Yleisintä oli etätyöskentely 2–3 kertaa viikossa. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 47–48.)

Digitaaliset sovellukset ja tekniset laitteet sekä niiden käyttäminen ovat läpäisseet myös työelämän. Vuoden 2022 työolobarometrissa tuli selväksi, että 7 prosenttia ei käyttänyt näitä työssään. Niiltä, jotka vastanneista puolestaan käytti kyseisiä laitteita ja sovelluksia, kyseltiin pikaviestintälaitteiden ja sähköisten työtilojen käytöstä. Näiden käytöstä tuli arkipäivää, kun etätyö ja korona lisääntyi. 2022 vuonna näitä laitteita käyttivät 72 % heistä, joiden työhön ylipäättänsä digitaaliset laitteet kuuluivat. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 23–24.)

Myös syrjintään ja työnkuormittavuuteen otettiin barometrissa osaa. Työpaikoilla näkee syrjintää, sekä eriarvoista kohtelua, vaikka se onkin lainsäädännössä kielletty. Syrjinnän havaitseminen on vähentynyt jonkin verran työpaikoilla pitkän aikavälin seurauksena. Barometrissa tutkittiin kokemuksia fyysisestä ja henkisestä työn rasittavuudesta. Kokemukset fyysisestä raskaudesta ovat pysyneet aika lailla samanlaisena. Henkisen kokemuksissa on puolestaan muutoksia. Yhä useampi kokee työn rasittavan henkisesti. (Lyly-Yrjänäinen 2023, 53, 61–63.)

6 Tutkimusasetelma

6.1 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tutkimusongelmaksi opinnäytetyössä nousi selvittää restonomien kokemuksia työhausta koronan jälkeen. Tämän lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka restonomit kokevat työhaun koronan jälkeen. Koronapandemia ei vaikuttanut vain työpaikoilla vaan myös jokaisen henkilökohtaisessa elämässä sekä opiskelijoiden arjessa. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään tarkemmin restonomien ajatuksia ja mahdollisia haasteita ja onko koronapandemialla ollut tekemistä restonomien työnhakuun. Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, kuinka työnhaku nykypäivänä koetaan nimenomaan työnhakijan näkökulmasta. Työnhakijan omat kokemukset ja ajatukset ovat erittäin tärkeitä niin työhaun kuin työllistymisen näkökulmasta. Lisäksi haluttiin selvittää työhaun tulevaisuudesta. Millaisena restonomit näkevät sen ja millaisia heidän omat suunnitelmansa ovat tulevaisuutta ajatellen. Tavoitteena oli saada uutta tietoa, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa rekrytoinnin parissa.

Tutkimusongelman avulla muodostettiin kaksi tutkimuskysymystä:

1. Kuinka koronan jälkeinen työnhaku koetaan?

2. Millaisena työnhaku nähdään tulevaisuudessa?

Näihin päädyttiin, koska haluttiin selvittää tämänhetkisiä kokemuksia työn hausta sekä kuinka työnhaku nähdään tulevaisuudessa. Tulevaisuuden työnhaun kokemuksia on mahdotonta selvittää, joten täytyy tutkia tämänhetkisiä kokemuksia. Työnhaku, johon voidaan vaikuttaa, on tulevaisuuden työnhaku. Tämänhetkisillä kokemuksilla kuin myös näkemyksillä työnhaun tulevaisuudesta saadaan osviittaa siihen, kuinka työnhakua tulee parantaa tai muuttaa, jotta se vastaa sekä työnhakijan, että työnantajan tarpeisiin.

6.2 Tutkimusmenetelmät

Tämän opinnäytetyön tutkimusotteena käytetään määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus tarkastelee käsitteillä olevaa tietoa numeerisesti, eli numeroiden avulla kuvaillaan tutkittavissa olevia asioita sekä niiden ominaisuuksia. Määrällinen menetelmä vastaa yleisesti kysymyksiin, kuinka usein ja kuinka paljon. Tutkija siis ryhmittelee ja esittää lopulliset tulokset numeroina. Tutkija myös tulkitsee saadun tiedon sanallisesti. (Vilkka 2007, 13–14.)

Tutkijan tulee olla objektiivinen eli puolueeton tutkimustulosta kohtaan, eli hän ei vaikuta tutkimustulokseen. Määrällisen tutkimuksen tarkoitus on tutkia muuttujia, joista tietoa toivotaan saatavan. Näitä ovat esimerkiksi sukupuoli ikä tai mielipide. Mittari puolestaan on väline, jolla saadaan tutkittavasta asiasta oleva tieto. Näitä ovat esimerkiksi kysely. (Vilkka 2007, 13–14.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineiston keruutapana Webropol-kyselyä. Webropol on monipuolinen kysely- ja raportointisovellus. Sillä voidaan kerätä ja analysoida sekä jakaa tietoa välittömien vastauksien saavuttamiseksi. (Kehitä ja johda ajantasaisella tiedolla n.d.) Kysely on yksi eri tavoista kerätä aineistoa. Aineisto, joka on tällä tavoin kerätty, yleensä käsitellään kvantitatiivisesti. Tällaisen tutkimustavan etuna on se, että pystytään keräämään laajasti aineistoa, pystytään tavoittamaan useampaa henkilöä ja pystytään kysymään useita asioita. Kysely on myös tehokas tapa kerätä aineistoa. Tutkijan ei tarvitse käyttää niin paljoa aikaa tai vaivannäköä. Huolellisesti tehdyn lomakkeen aineisto on myös nopea käsitellä ja analysoida. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 193–195.)

Kyselyllä on myös erilaisia heikkouksia. Yleisesti ajatellaan, että aineisto on pinnallinen ja teoreettiselta näkökulmalta myös tutkimuksia pidetään vaatimattomina. Ei pystytä varmistumaan kuinka vakavasti vastaajat ovat vastanneet kyselyyn tai kuinka huolellisia tai rehellisiä he ovat olleet. Toinen asia on vastausvaihtoehtojen toimivuus vastaajan mielestä. Myöskään ei voida tietää kuinka tietoisia vastaajat ovat kysytystä asiasta. Hyvän ja toimivan lomakkeen tekeminen on aikaa vievää ja vaatii itse tutkijalta paljon erilaista tietoa sekä myös taitoa. Myös joissain tapauksissa vastauksien puuttaminen tulee esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 195.)

Tutkimuksen tiedon analysoinnissa hyödynnettiin sekä laadullista että määrällistä menetelmää. Tämä sen vuoksi, että kyselyssä käytettiin strukturoitujen vastausvaihtoehtojen lisäksi myös muutamia avoimia vastausvaihtoehtoja, jotka tulee analysoida laadullisesti. Määrällinen tutkimusote ja aineiston keruutavaksi valikoitunut Webropol-kysely tehtiin puolestaan sen vuoksi, että tutkimuksen aiheesta haluttiin vastauksia laajemmalla alueella ja vastaajakunnan ollessa suuri, myös paljon. Kyselyllä saadaan tavoitettua vastaajia helpommin ja suuremmalta alueelta kuin mitä laadullisesti, esimerkiksi haastattelulla. Aineiston käsittely vie myös vähemmän aikaa ja ajankäytön säästämiseksi ajateltiin tämän olevan parempi vaihtoehto.

6.3 Aineiston keruu

Tutkimusongelman perusteella määräytyvä havaintoyksikkö on tutkimuksen mittauksen kohde. Kaikki havaintoyksiköt muodostavat tutkimuksen perusjoukon. Tutkimuksessa kuitenkin yleensä keskitytään pienempään osaan havaintoyksiköstä, perusjoukon sijaan. Tämä sen vuoksi, että on mahdotonta tutkia koko perusjoukkoa. Havaintoyksikön pienempää osaa kutsutaan otannaksi. (Otos ja otantamenetelmät n.d.) Opinnäytetyö on rajattu Tampereen ja Jyväskylän ammattikorkeakouluista muutamana viime vuoden aikana valmistuneisiin ja näissä opiskeleviin restonomeihin. He ovat tämän opinnäytetyön havaintoyksikkö ja näihin kuuluvat henkilöt ovat tutkimuksen perusjoukko.

Perusjoukon määrä on löydettyjen tietojen mukaan pyöristettynä noin 400 henkilöä. Tämä on vain suuntaa antava arvio, joka on saatu sekä Tampereen että Jyväskylän ammattikorkeakouluista vuosina 2022 ja 2023 valmistuneiden sekä tällä hetkellä opiskelevien mukaan. (Kevään toinen yhteishaku alkaa 15.3. – Jämsässä paikkoja 1070 opiskelijalle 2023; Kevään toinen yhteishaku alkaa 16.3. – Jämsässä tarjolla 1235 opiskelijapaikkaa 2022; Opiskelijavalinnan tilastoja, kevät 2023 2023;

TAMKista 14.6.2023 valmistuneet 2023; TAMKista 15.12.2023 valmistuneet 2023; TAMKista 26.5.2023 valmistuneet 2023; TAMKista 29.12.2023 valmistuneet 2023; TAMKista 30.6.2023 valmistuneet 2023; TAMK-vuosikatsaus 2022 2023.) Havaintoyksikköön kuuluvilta henkilöiltä saatiin vastauksia 38. Nämä ovat puolestaan tämän tutkimuksen otanta.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin tässä opinnäytetyössä Webropol-alustalla tehtyä kyselyä. Kysely oli suunnattu kaikille restonomeille, valmistuneille tai opiskelijoille, kunhan he ovat hakenneet töitä viimeisen kahden vuoden aikana. Webropol-kysely (ks. liite 1.) lähetettiin saatetekstin kera erilaisia sosiaalisia median kanavia hyödyntäen. Kysely oli auki puolitoista viikkoa, 8. huhtikuuta – 17. huhtikuuta 2024 välillä. Vastauksia saatiin 40. Kysely sisälsi yleistä tietoa sekä vastaajien ajatuksia työnhausta ja heidän tulevaisuuden suunnitelmistaan.

Jotta tieteellinen kysely onnistuisi, on tutkijan otettava huomioon kyselyyn vastaavan henkilön halu vastata kyselyyn sekä heidän aikansa ja taitonsa. Kun lomake on suunniteltu huolellisesti sekä testattu, tutkimus onnistuu paremmin. Internet-kyselyn pituuden ei tulisi ylittää 20 minuuttia, tai muuten se helposti karkottaa vastaajia vastaamasta. Saatekirje ja lomakkeen yleisilme ovat vaikuttavia tekijöitä kyselyyn vastaamisessa tai vastaamatta jättämisessä. Niihin onkin syytä kiinnittää huomiota kyselyä laatiessa. Kyselyä laatiessa on myös hyvä kiinnittää huomiota kysymysten loogiseen järjestykseen. Myös kyselyyn vastaavien anonymiteetti on hyvä ottaa huomioon. (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.) Tämän opinnäytetyön kysely testattiin aluksi testiryhmällä, muutamalla restonomilla sekä ohjaajalla, jotta saatiin tietoa kyselyn toimivuudesta ja sisällöstä sekä siitä, kuinka kauan kyselyn tekemiseen menee suurin piirtein aikaa. Kyselyn kestoksi määräytyikin 5–10 minuuttia, mitä voi pitää sopivana kesto aikana. Kysely oli myös anonyymi, joten mitään henkilötietoja siitä ei tule ilmi. Tämä kerrottiin myös vastaajille.

Vastausvaihtoehdoissa voi valita joko strukturoidun tai avoimen kysymyksen mallin. Avointa kysymystä tulisi kuitenkin käyttää vain harkiten ja kun siihen on oikeasti syy. Usein niihin vastaaminen koetaan haasteelliseksi ja vastaukset vaihtelevat vastaajien välillä paljon. Jos kuitenkin vastaajakunnan tiedetään olevan aktiivisia ja vastaavan myös mielellään kirjallisesti, on niiden käyttö hyvinkin perusteltua. Lomakkeeseen olisi hyvä tehdä vastausohjeet hyvinkin yksityiskohtaisiksi. Kaikkia kysymyksiä ei myöskään ole tarve kysyä kaikilta, jolloin se ilmoitetaan lomakkeessa selkeästi. (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin pääosin strukturoituja kysymyksiä, mutta myös muutamaa avointa kysymystä, joiden käyttö oli perusteltua. Avointen kysymysten kohdalla haluttiin saada lisätietoa edellisiin kysymyksiin ja nimenomaan vastaajan omia ajatuksia, ei valmiiksi määrättyjä vaihtoehtoja. Webropol-ohjelmalla tehdyissä kysymyksissä pystytään kysymykset laittamaan pakolliseksi, mitä myös tässä kyselyssä käytettiin, joka lisää tiedon saamista. Ainoastaan yksi kysymys ei ollut pakollinen, koska se koski vain tiettyä vastaajakuntaa.

6.4 Aineiston analyysitavat

Analyysissä tulee tutkijalle selväksi, millaisia vastauksia saadaan ongelmiin. Niinkin voi käydä, että tutkijalle tulee selväksi, kuinka olevat ongelmat oikeastaan olisikin täytynyt sijoittaa. Aineiston analyysi, sen tulkinta ja siitä tehdyt johtopäätökset ovat tutkimuksen ydinasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 221.)

Määrällisen tutkimuksen aineiston analyysissä käytetään perusmenetelminä tunnuslukuja, ristiintaulukointia ja korrelaatiokerrointa. Näillä pystytään kuvaamaan yhden sekä kahden muuttujan välillä näkyviä suhteita. Tunnusluvuilla pystytään esittämään helposti numeroihin perustuvaa tietoa. Helpoiten tunnuslukujen laskeminen tapahtuu käyttämällä tilasto-ohjelmia. Tunnuslukuja ovat keskiluvut, kuten moodi, keskiarvo ja mediaani, sekä hajonta- ja sijaintiluvut. Ristiintaulukoinnilla sekä korrelaatiokertoimella puolestaan pystytään tuomaan esille tietoa, kuinka erilaiset muuttujat ovat toisistaan riippuvaisia. (Vilkka 118–120.) Ristiintaulukoinnilla pyritään tutkimaan eri muuttujien välisiä riippuvuuksia ja kuinka ne jakautuvat. Sillä tutkitaan, miten selitettävä muuttuja jakautuu selittävän muuttujan luokissa. (Ristiintaulukointi n.d.)

Määrällisessä tutkimuksessa tulokset kuvataan numeerisesti, sanallisesti ja graafisesti. Tuloksia esitetään eri kuvioin, taulukoin, tekstinä ja tunnuslukujen avulla. Tulokset tulee esittää objektiivisesti eli niiden tulee olla tutkijasta riippumattomia. (Vilkka 134–135.)

Tämän tutkimuksen aineistoa, joka saatiin Webropol-kyselyllä (ks. liite 1.), analysoitiin sekä määrällisen- että laadullisen menetelmän avulla, koska kyselyssä käytettiin sekä strukturoituja, että avoimia kysymyksiä. Strukturoitujen kysymysten tulokset esitetään graafisesti, lähinnä pylväskuvioilla ja muutamalla taulukolla sekä sanallisesti. Pylväskuvioilla esitetään saatujen havaintojen lukumäärää, useimmiten moodia. Pylvään on mahdollista olla vaakatasossa tai pystyasennossa. (Vilkka

139.) Tämän tutkimuksen tulosten analyysissä on käytetty muutaman kysymyksen kohdalla ristiintaulukointia. Myös tunnuslukujen avulla, kuten keskiarvon, on analysoitu muutamaa kysymystä.

Kyselyn avoin kysymys analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin tavoin. Sisällönanalyysillä tavoitellaan yleisessä muodossa olevaa ja tiivistettyä kuvausta ilmiöstä, jota ollaan tutkimassa. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia ja siinä etsitään tekstin merkityksiä. Aineistolähteinen sisällönanalyysissä aineisto pelkistetään ja ryhmitellään eli etsitään aineistosta samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 103–109.) Tämän lisäksi tässä opinnäytetyön aineiston analyysissä nostettiin esiin myös muutamia suoria lainauksia vastauksista, jotka sopivat käsitteisiin ja tuovat asiat ilmi niiden alkuperäisessä muodossa.

7 Tutkimustulokset

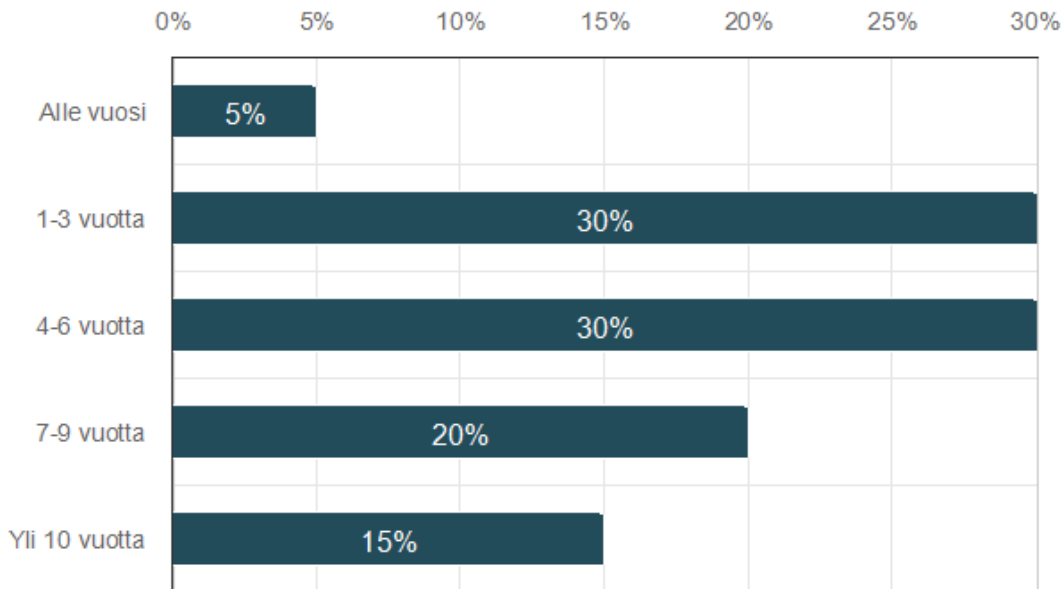
Tämä kappale keskittyy tutkimuksen tuloksiin ja niiden avaamiseen. Kyselyn (ks. liite 1) tulokset on kerätty suoraan Webropol-ohjelman raportointi osiosta. Kyselyssä on käyty läpi taustatietoja sekä vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka koskivat restonomien työnhakua koronan jälkeen sekä työnhaun tulevaisuuden näkymiä. Hyväksytyjä vastauksia saatiin yhteensä 38, jotka on analysoitu niille sopivin menetelmin.

7.1 Taustatiedot

Ensimmäisenä kyselyssä (ks. liite 1.) selvitettiin, onko vastaaja opiskelija vai valmistunut restonomi sekä heidän koulutuksensa taso. Vastaajista suurin osa oli AMK tason restonomiopiskelijoita (52 %) tai valmistuneita AMK tason restonomeja (43 %). Vain kaksi vastaajista oli YAMK tason valmistuneita restonomeja. Vastausvaihtoehtona oli myös, en ole restonomi, jonka vastatessa kysely päättyi automaattisesti.

Seuraavaksi kysyttiin vastaajien työtilannetta. 30 % vastanneista oli päätoimisia opiskelijoita, työssä käyviä oli 26 % ja vain 2,5 % oli työtön tai lomautettu. Vaihtoehtoina oli myös vastata jokin muu kuin edellä mainitut ja tähän saatiin yksi vastaus. Vastauksesta ilmeni, että kyseinen henkilö on opiskelija, joka työskentelee viikonloppuisin sekä kesällä. Tiedon perusteella suurin osa vastaajista on päätoimisia opiskelijoita tai työssä käyviä.

Vastaajilta kysyttiin myös heidän työkokemuksestaan (ks. kuvio 5). 5 % vastanneista sanoi työkokemuksen määräksi alle vuoden ja 30 %:lla oli työkokemusta 1–3 vuotta. Toiset 30 % vastanneista kertoi kokemusta olleen 4–6 vuotta. 7–9 vuotta työkokemusta löytyi 20 prosentilta ja yli kymmenen vuotta 15 prosentilta.



Kuvio 5. Vastaajien työkokemuksen määrä

Työtilannetta ja työkokemuksen määrää vertailtiin myös ristiintaulukoinnin avulla (ks. taulukko 1). Ristiintaulukoinnista nähdään, että päätoimisilla opiskelijoilla oli työkokemusta eniten 4–6 vuotta kun taas työssä käyvillä työkokemuksen määrä jakautui 1–3 vuoden ja 7–9 vuoden välille. Työssä käyvien keskuudessa oli enemmän hajontaa, kun taas päätoimisilla opiskelijoilla näyttäisi työkokemuksen jakautuvan 1–6 vuoden välille. Työttömällä työkokemus oli 4–6 vuotta ja muu vaihtoehdon vastaajalla myös 4–6 vuotta. Tämä henkilö oli aiemmin mainittu opiskelija, joka työskentelee viikonloppuisin sekä kesäisin. Ristiintaulukoinnista nähdään myös, että työssä käyvillä on eniten työkokemusta.

Taulukko 1. Ristiintaulukointi työkokemuksen ja työtilanteen välillä

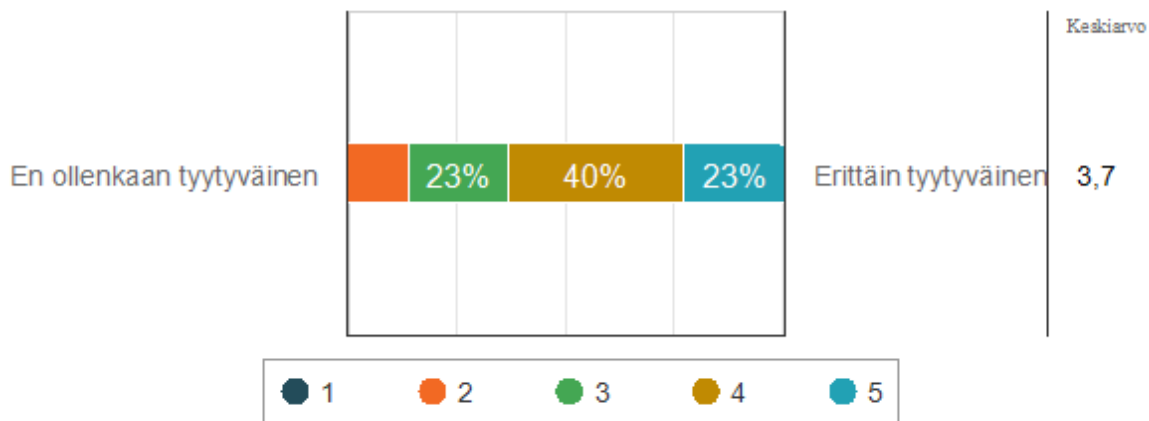
Paljonko sinulla on työkokemusta?	Sarakeotsikot				
Riviotsikot	Muu vaihtoehto, mikä?	Päätoiminen opiskelija	Työssä käyvä	Työtön tai lomautettu	Kaikki yhteensä
1–3 vuotta	0 %	33 %	31 %	0 %	30 %
4–6 vuotta	100 %	50 %	15 %	100 %	30 %
7–9 vuotta	0 %	0 %	31 %	0 %	20 %
Alle vuosi	0 %	8 %	4 %	0 %	5 %
Yli 10 vuotta	0 %	8 %	19 %	0 %	15 %
Kaikki yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Vastaajilta kyseltiin myös missä he työskentelevät alueellisesti. Helsinki-Uusimaa alueella työskenteli 7,5 % vastaajista, Etelä-Suomessa 17,5 %, Länsi-Suomessa 45 %, Pohjois- ja Itä-Suomessa 10 % ja ulkomailla 2,5 %. Loput 17,5 % eivät olleet töissä.

Vastaajilta kyseltiin myös moneenko paikkaan he ovat hakeneet viimeisen kahden vuoden aikana (ks. kuvio 6). 15 % ei ollut hakenut töitä ollenkaan, 35 % oli hakenut 1–2 paikkaa ja 12 % puolestaan 3–5 paikkaa. 13 % oli hakenut 6–9 paikkaa kun taas 25 % vastanneista oli hakenut jopa yli kymmentä paikkaa. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on paljon työvoimapulaa ja yli puolet tämän tutkimuksen vastaajista on hakenut useamman kerran töitä tuloksetta. Tämä luo mielenkiintoisen vastakkainasettelun suuren määrän vapaana olevien työpaikkojen ja töiden haun välille.

Vastaajilta kyseltiin myös alaa, jolla he tällä hetkellä työskentelevät. Suurin osa, eli 47,5 % vastanneista, työskenteli Matkailu-, majoitus- ja ravintola-alalla. 2,5 % vastasi työskentelevänsä myynnin ja markkinoinnin parissa ja myös 2,5 % vastasi olevansa rakennusalalla. 5 % oli töissä kiinteistöalalla, kun taas 2,5 % sosiaali- ja terveysalalla sekä koulutus- ja opetuslalla ja rahoituslalla. 20 % ei ollut töissä ja 15 % vastasi vaihtoehdon muu, mikä. Näissä vastauksissa nousi esille konsultointi, taloushallinto, valtion virka, puuteollisuuden ala ja vakuutusala.

Kyselyyn (ks. liite 1) vastanneilta kysyttiin myös tyytyväisyyttä nykyiseen työhönsä asteikolla 1–5, 1 ollessa ei lainkaan tyytyväinen ja 5 ollessa erittäin tyytyväinen (ks. kuvio 7). Keskiarvoksi saatiin 3,75 eli vastaajat kokivat olleensa enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä nykyiseen työhönsä.



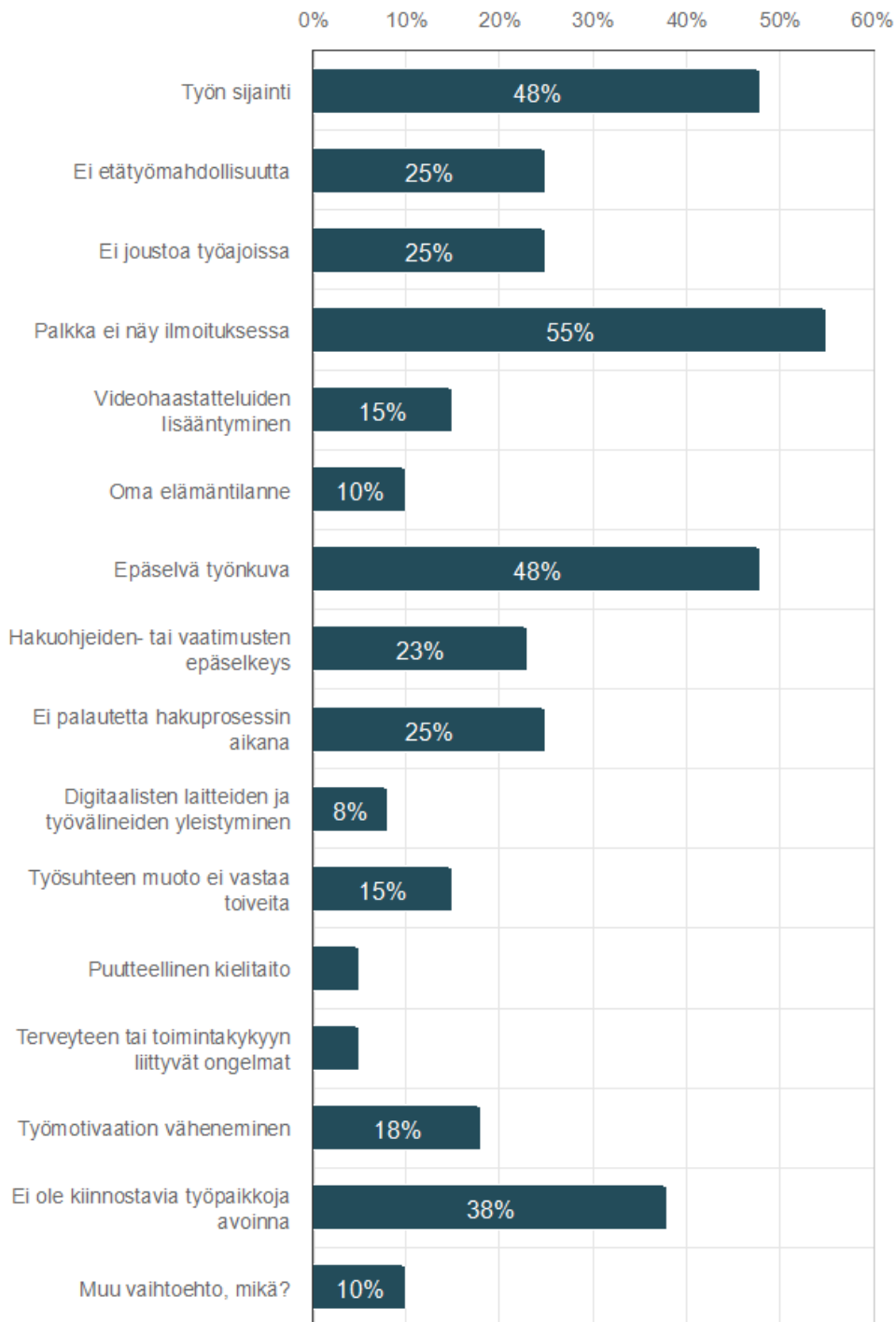
Kuvio 7. Kuinka tyytyväinen vastaaja on nykyiseen työhönsä

7.2 Haasteet ja tärkeäksi koetut asiat työnhaussa

Kyselyllä (ks. liite 1) haluttiin selvittää mitkä työnhakuun liitettävät asiat vastaajat kokevat haasteellisimmiksi työnhaussa (ks. kuvio 8). Valmiiksi listatuista asioista heitä pyydettiin valitsemaan heille 3–5 haasteellisinta tekijää. Vastauksissa oli hajontaa, mutta selkeästi esiin nousi palkan puuttuminen työpaikkailmoituksesta (55 %), työn sijainti (48 %), epäselvä työnkuva (48 %) sekä kiinnostavien työpaikkojen puuttuminen töitä hakiessa (38 %).

Niin tärkeäksi puolestaan ei koettu puutteellista kielitaitoa (5 %), terveyteen tai toimintakykyyn liittyviä ongelmia (5 %), digitaalisten laitteiden työvälineiden yleistymistä (8 %) tai omaa elämäntilannetta (10 %). Loput vaihtoehtoista sijoittuivat näiden väliin, joten niitä voidaan pitää jokseenkin haasteellisina. Näitä olivat muun muassa etätömahdollisuuden puuttuminen (25 %), jouston puuttuminen työajoista (25 %), palautteen puuttuminen hakuprosessin aikana (25 %) sekä hakuohjeiden- ja vaatimusten epäselkeys (23 %).

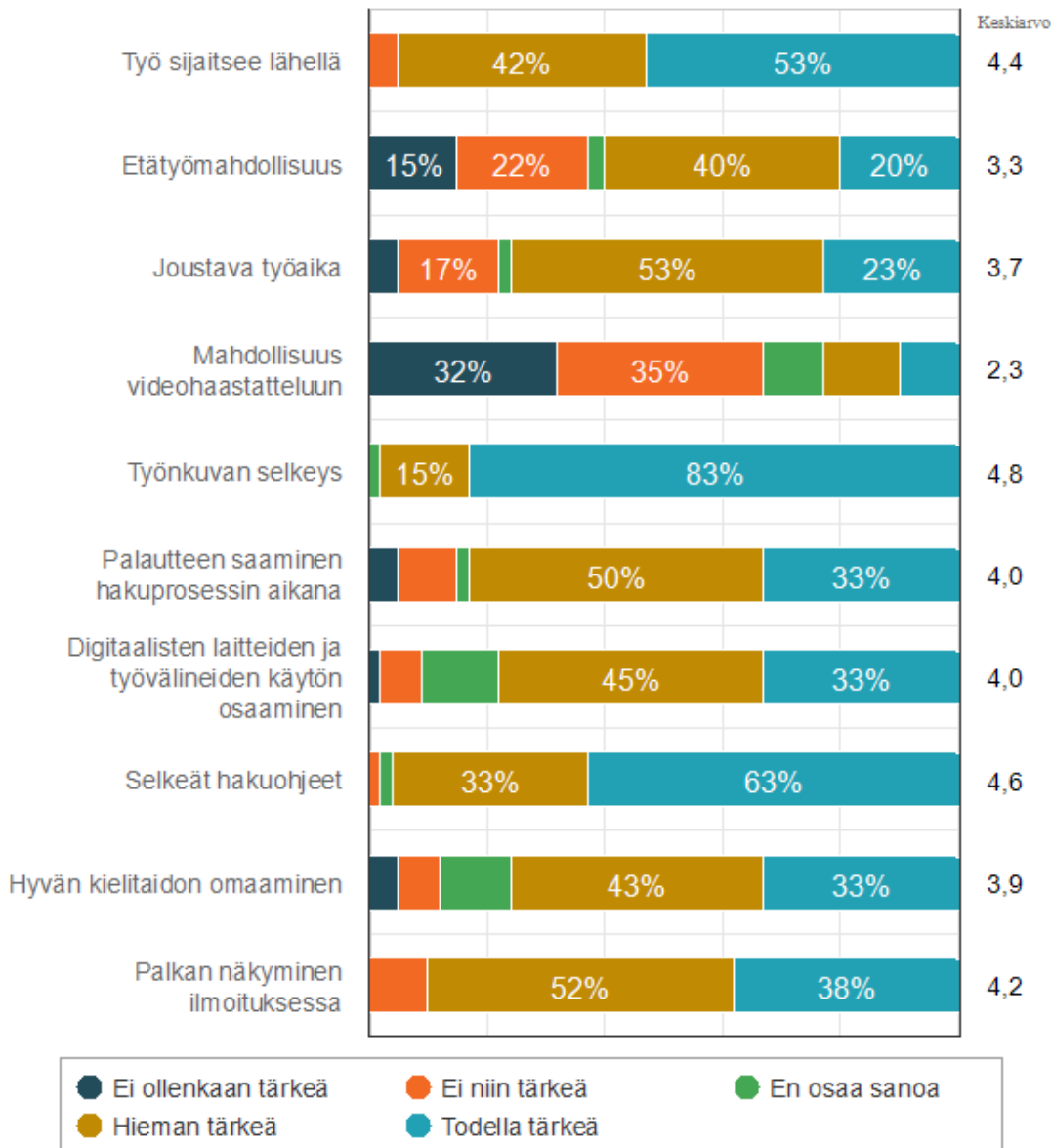
Neljä vastaajista oli valinnut viimeisen vaihtoehdon eli muu mikä ja niistä nousi esille pitkä ja haastava hakuprosessi, työhaastatteluun saakka pääsemisen haaste, työhakemusten kirjoittaminen sekä se, että alalla oleville uusille työntekijöille ovat osaamisvaatimukset ovat usein korkealla, toisinaan jopa mahdottomia.



Kuvio 8. Haastellisekis koetut asiat työnhaussa

Seuraavaksi vastaajilta haluttiin tietää, kuinka tärkeäksi he kokevat valmiiksi listatut asiat työnhaussa (ks. kuvio 9). Keskiarvoja katsoessa huomataan, että myös näissä vastauksissa on selkeää hajontaa. Keskiarvoja tutkiessa, tärkeimmiksi koettiin kuitenkin työnkuvan selkeys keskiarvolla 4,8 ja työn sijaitseminen lähellä keskiarvolla 4,4 sekä hakuohjeiden selkeys 4,6 keskiarvolla. Vähiten

tärkeiksi koettiin puolestaan mahdollisuus videohaastatteluun, johon saatiin keskiarvoksi 2,3 sekä etätömahdollisuus keskiarvolla 3,3 kuten myös joustava työaika keskiarvolla 3,7. Loput vastauksista sijoittuu näiden väliin.

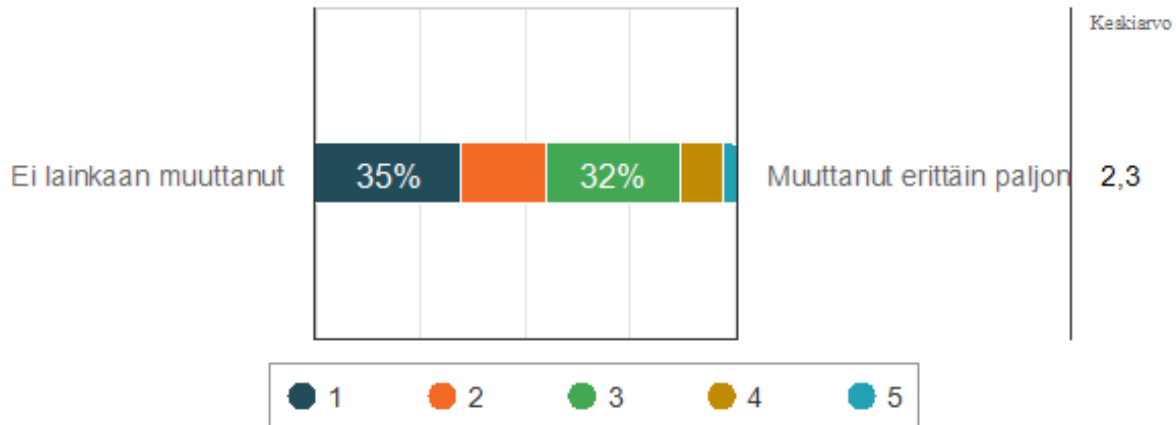


Kuvio 9. Kuinka tärkeäksi koetaan työnhakuun liitettävät asiat

7.3 Koronapandemian muutokset työnhakuun

Kyselyssä (ks. liite 1) kysyttiin myös asteikolla 1–5, paljonko koronakriisi on yleisesti ottaen muuttanut vastaajien työnhakua. Asteikolla numero 1 oli ei lainkaan muuttanut ja 5 muuttanut erittäin

paljon (ks. kuvio 9). Keskiarvoksi vastauksista saatiin 2,3 eli koronakriisin ei koettu muuttaneen työnhakua erityisen paljoa.



Kuvio 10. Kuinka paljon koronakriisi on muuttanut työnhakua

Avoimena kysymyksenä haluttiin myös kuulla vastaajien mielipiteitä koronan jälkeisestä työhausta. Näitä vastauksia lähdettiin purkamaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin kautta (ks. taulukko 3). Ensimmäisenä vastauksia pelkistettiin alkuperäisilmauksista, jonka jälkeen alettiin ryhmittelemään vastauksia yhteisten tekijöiden mukaan alaluokkiin ja siitä edelleen yläluokkiin ja pääluokkiin. Pelkistetyistä ilmauksista näkee hyvin, millaisia asioita vastauksista nousi esiin. Moni koki eri teknologisten keinojen auttavan työhaussa, esimerkiksi etähaastattelujen, koska sijainti ei aina ole helposti saavutettavissa. Myös helpottavana tekijänä koettiin se, että on paljon työpaikkoja mitä hakea. Työnhakua vaikeuttavia tekijöitä on puolestaan koettu huomattavasti enemmän. Näissä nousi esille moni asia kuten korkeammat vaatimukset niin työnantajan kuin itsensä puolelta, kokemuksen puuttuminen ja palautteen saamattomuus hakemuksiin.

Vastauksien pilkkomisesta alaluokkiin ja siitä edelleen yläluokkiin ja lopulta pääluokkiin, saatiin työnhakua vaikeuttavat tekijät sekä työnhakua helpottavat tekijät.

Taulukko 3. Koronan jälkeinen työnhaku aineistolähteen sisällönanalyysin keinoin

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	
<ul style="list-style-type: none"> Lisääntynyt etätyö Lisääntyneet etähaastattelut ja video CV:t Lisääntyneet digitaaliset kanavat ja laitteet 	Teknologia apuna	Teknologia	Työnhakua helpottavat tekijät
<ul style="list-style-type: none"> Paljon työpaikkoja Osa-aikaisten ja määräaikaisten töiden määrä lisääntynyt 	Työnhakua auttavat tekijät	Työnhaun hyvät puolet	
<ul style="list-style-type: none"> Ei palautetta tai vastausta hakemuksiin Epävarmuus töiden jatkumisesta kasvanut 	Epävarmuutta lisääneet tekijät	Epävarmuus työhaussa	Työnhakua vaikeuttavat tekijät
<ul style="list-style-type: none"> Itselle sopivien paikkojen löytäminen haasteellista Ilman kokemusta vaikea päästä töihin 	Henkilökohtaiset tekijät	työnhakua rajoittavat tekijät	
<ul style="list-style-type: none"> Paljon hakijoita Paikkoja vain vuokrafirmojen kautta 	Rajoitteet		
<ul style="list-style-type: none"> Vaikeutuneet hakuprosessit Työnantajan vaatimukset korkealla Työnhakijan vaatimukset tiukemmat 	Työnhakua haastavat tekijät	Haasteet	

Aineistosta poimittiin myös suoria lainauksia, jotka antavat hyvän kuvan vastaajien ajatuksista työnhakua helpottavista ja vaikeuttavista asioista.

Helpottavia:

”Mukavaa, että etätyömahdollisuudet ovat yleistyneet ja on mahdollisuus nykyään kotona työkentelyyn.”

”Etähaastattelut ovat lisääntyneet paljon koronan jälkeen ja mielestäni ne ovat hyvä muoto haastattelujen toteuttamiseen, jos työpaikka tai haastattelija on esimerkiksi kaukana.”

Vaikeuttavia:

”Työpaikkojen hakuprosessit ovat vaikeutuneet ja hakijoita on myös paljon.”

”Nykyään on hankala päästä töihin, jos työkokemusta ei ole, sillä sitä odotetaan olevan jo monta vuotta.”

” Koronan jälkeen osa-aikaisten ja määräaikaisten töiden määrä on lisääntynyt ja epävarmuus työn jatkuvuudesta on kasvanut.”

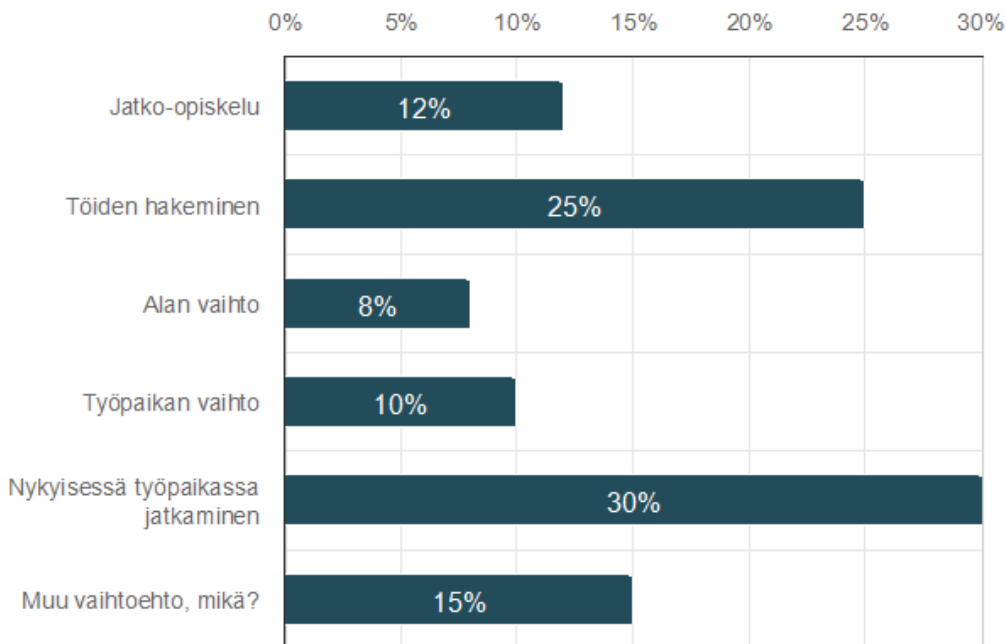
”Mielestäni se on lisääntynyt ylipäänsä, että hakemuksiin ei vastata tai niistä ei saa mitään palautetta.”

7.4 Tulevaisuuden näkymät

Kyselyllä (ks. liite 1) haluttiin myös vastaus vastanneiden restonomien tulevaisuuden näkymiin. Heiltä kysyttiinkin tulevaisuuden suunnitelmia monivalintakysymyksellä (ks. kuvio 11). Suurin osa eli 30 % vastanneista aikoi jatkaa nykyisessä työpaikassaan. Töitä aikoi puolestaan hakea 25 % ja 12 % aikoi jatko-opiskella. Vain 10 % aikoi vaihtaa työpaikkaa ja 8 % koko alaa.

15 % vastasi vaihtoehtoon muu, mikä, josta nousi esille useammalla yrittäjyys ja toisilla töiden hakeminen sekä alan vaihto kuten myös nykyisessä työpaikassa todennäköisesti jatkaminen, mutta uuden työn etsiminen samaan aikaan. Yksi todennäköisesti aikoo jatkaa nykyisessä työpaikassaan, mutta toisaalta haluaisi löytää töitä muualta kuin ravintola-alalta.

Muu vaihtoehto, mikä vastaukseen oli vastattu kuusi kertaa. Näissä vastauksissa nousi esille yrittäjyys sekä epävarmuus tulevaisuudesta. Nämä vastaukset jakautuivat, matkailu-, majoitus- ja ravintola-alan, työttömien sekä kiinteistöalalla työskentelevien välille, mutta selvää ei voida olla kuka on vastannut mitään.



Kuvio 11. Tulevaisuuden suunnitelmat

Alan, jolla vastaajat työskentelevät ja tulevaisuuden suunnitelmien vertailemiseksi tehtiin myös ristiintaulukointi (ks. taulukko 4). Ristiintaulukoinnista näkee, että eniten matkailu-, majoitus- ja ravintola-alalla työskentelevät ovat jäämässä nykyiseen työpaikkaansa tai hakevat töitä. Osa aikoi myös jatko-opiskella, mutta vain pieni osa mietti työpaikan vaihtoa. Vain myös 11 prosenttia vastaajista mietti alan vaihtoa. Rahoitus- ja rakennus- ja terveysalalla työskentelevät aikoivat hakea töitä ja rakennus- ja sosiaali- ja terveysalalla puolestaan aiottiin jatkaa nykyisessä työpaikassa ku-

ten myös myynnin ja markkinoinnin alalla sekä koulutus- ja opetuslalla työskentelevien keskuudessa. Kiinteistöalalla työskentelevät aikoivat vaihtaa työpaikkaa. Suurin osa heistä, jotka eivät olleet töissä, aikoivat hakea töitä, mutta osa myös jatko-opiskella.

Muu vaihtoehto, mikä vastaukseen oli vastattu kuusi kertaa. Näissä vastauksissa nousi esille yrittäjyys sekä epävarmuus tulevaisuudesta. Nämä vastaukset jakoutuivat, matkailu-, majoitus- ja ravintola-alan, työttömien sekä kiinteistöalalla työskentelevien välille, mutta selvää ei voida olla kuka on vastannut mitään.

Taulukko 4. Ristiintaulukointi tulevaisuuden suunnitelmien ja alan välillä

Mitkä ovat tulevaisuuden suunnitelmasi?	Sarakeotsikot									
Riviotzikot	En ole töissä	Kiinteistöala	Koulutus- ja opetusala	Matkailu-, majoitus- ja ravintola-ala	Muu vaihtoehto, mikä?	Myynnin ja markkinoinnin ala	Rahoitusala	Rakennusala	Sosiaali- ja terveysala	Kaikki yhteensä
Alan vaihto	0 %	0 %	0 %	11 %	17 %	0 %	0 %	0 %	0 %	8 %
Jatko-opiskelu	13 %	0 %	0 %	16 %	17 %	0 %	0 %	0 %	0 %	13 %
Muu vaihtoehto, mikä?	25 %	50 %	0 %	16 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	15 %
Nykyisessä työpaikassa jatkaminen	0 %	0 %	100 %	32 %	50 %	100 %	0 %	0 %	100 %	30 %
Työpaikan vaihto	0 %	50 %	0 %	5 %	17 %	0 %	0 %	100 %	0 %	10 %
Töiden hakeminen	63 %	0 %	0 %	21 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	25 %
Kaikki yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Myös tulevaisuuden suunnitelmia kartoittaessa kyselyssä kysyttiin avoimena kysymyksenä miltä heidän mielestään työnhaku ja työelämä näyttää tulevaisuudessa. Vastauksia ensimmäisenä pelkistettiin ja sen jälkeen näistä vastauksista etsittiin yhteneviä tekijöitä, jotta ne pystyttiin ryhmittelemään samojen käsitteiden alle. Lopussa on myös tuotu esille suoria lainauksia vastauksista, jotka antavat tarkemman kuvan vastaajien ajatuksista.

Taulukoista näkee vastaajien vastauksia ryhmiteltynä kolmeen kategoriaan. Ensimmäisessä taulukossa (ks. taulukko 5) näkyy vastaajien ajatuksia positiivisista asioista tulevaisuuden työnhakuun ja työelämään liittyen. Vastaukset ovat lähinnä heidän uskomuksiaan, miltä työnhaku ja työelämä näyttää tulevaisuudessa. Heidän mielestään palkan näkyminen tulee yleistymään ilmoituksissa ja töitä tulee varmasti löytämään. Työpaikkoja myös tullaan markkinoimaan enemmän työntekijää varten ja työnhaku tulee yleisesti helpottumaan.

Taulukko 5. Positiiviset asiat työnhaussa ja työelämässä tulevaisuudessa

Uudenlaiset palvelut helpottamaan työnhakua
Palkan näkyminen ilmoituksessa yleistyy
Työpaikkoja markkinoidaan enemmän työntekijää varten
Työnhaku helpottuu
Paljon mahdollisuuksia
Paljon töitä

Toisesta taulukosta puolestaan nähdään negatiivisia asioita, joita uskotaan työnhaussa ja työelämässä tapahtuvan tulevaisuudessa (ks. taulukko 6). Työuupumuksen nähdään kasvavan ja monipuolisempaa osaamista tullaan vaatimaan sekä vaatimukset tulevat kovenemaan töihin pääsyssä. Sopivat paikat tulee vähenemään ja työpaikkoja muutenkin tulee olemaan vähän verrattuna suureen hakijamäärään. Kilpailua tulee olemaan paljon, mikä aiheuttaa työn saamiseen lisää haasteita. Työkokemusta tullaan entistä enemmän korostamaan ja työpaikan saaminen alalta tulee olemaan hankalaa. Hakijoiden uskottiin myös olevan tarkempia siitä mitä työtä aikovat hakea, eikä haeta helposti työtä mikä ei vastaa juuri sitä mitä haluaa. Yleinen epävarmuus nousi vastauksissa esiin.

Taulukko 6. Negatiiviset asiat työnhaussa ja työelämässä tulevaisuudessa

Työuupumus kasvaa
Monipuolisemman osaamisen vaatimus
Sopivien paikkojen väheneminen
Työpaikkoja vähän, mutta paljon hakijoita
Kovat vaatimukset päästä töihin
Paljon kilpailua
Työkokemuksen määrää korostetaan enemmän
Työpaikan saaminen alalta tulevaisuudessa hankalaa
Epävarmalta
Ei haeta helposti työtä, joka ei juuri sitä mitä haluaa

Kolmantena vastauksista nousi esiin erilaiset teknologistumisen näkökulmat tulevaisuuden työnhaussa ja työelämässä (ks. taulukko 7). Niistä nousi esille videomuotojen lisääntyminen työnhaussa ja työelämässä, eli erilaisten apukeinojen hyödyntäminen kuten videohaastattelut ja videotapaamiset. Sekä työnhaku, että työelämä tulee olemaan vieläkin digitaalisempaa ja tekoälyn rooli tulee suurenemaan työelämässä ja työnhaussa. Etähaastattelut lisääntyvät ja etätyöskentelyä tulee olemaan enemmän. Tämän lisäksi uskottiin, että anonyymihakeminen tulee lisääntymään.

Taulukko 7. Teknologistumisen näkökulmat tulevaisuuden työnhaussa ja työelämässä

Enemmän videomuotoa
Yhä digitaalisempaa
Tekoälyn rooli suurenee
Tekoälyllä suuri rooli työelämässä
Enemmän etähaastatteluja ja etätyöskentelyä
Anonyymihakeminen lisääntyy

Miltä työnhaku ja työelämä näyttää tulevaisuudessa kysymykseen osa vastasi myös omia toiveita näihin liittyen. Toiveina oli esimerkiksi saada lisää kiinnostavia paikkoja hakuun, kuinka työnhaussa olisi hyvä ilmetä kaikki tarvittavat tiedot selkeästi, monikulttuurisuuden ja suvaitsevaisuuden lisäämistä työelämään, restonomien urapolkujen ja mahdollisuuksien tekemistä näkyvämmäksi sekä

työnhakuilmoitusten selkeyttämistä, mitkä ovat työnantajan toiveet ja mitkä puolestaan vaatimukset. Nämä eivät vastanneet varsinaiseen kysymykseen, mutta antoivat mielenkiintoista tietoa, kuinka työhausta voitaisiin tehdä helpompaa hakijoille ja työelämästä parempaa.

Tämän lisäksi muutama vastasi omakohtaisen vastauksen, mitä he nimenomaan aikovat tulevaisuudessa. Näissä ilmeni vastauksiksi työpaikan vaihtamista, uuden alan opiskelua ja epävarmuutta työmahdollisuuksista.

Muutamia suoria lainauksia:

”Tilanne koronan jäljiltä alkaa palautua entiselleen ja työntekijöitä tulee lisää ja työnhakeminen helpottuu.”

”Varmasti yhä enemmän etähaastatteluja ja etätyöskentelyä.”

” Digitalisaatio etenee jatkuvasti, luultavasti tekoäly tulee suurempaan rooliin ravintola-alalla ja työhaussa.”

” Palkan näkyminen ilmoituksessa yleistyy.”

” Töitä on hirveästi tarjolla, mutta niihin on nykyään aika kovat vaatimukset.”

”Työuupumus tulee kasvamaan entisestään. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän monipuolista osaamista.”

8 Johtopäätökset

Kyseisen opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vastaus tutkimusongelmaan, joka oli selvittää restonomien ajatuksia ja kokemuksia työhausta koronan jälkeen. Tutkimuksessa haastateltiin eri taustoista olevia restonomeja, niin valmistuneita kuin opiskelijoitakin. Tutkimuksella pyrittiin saamaan vastaus tutkimusongelmaan sen pohjalta tehtyjen tutkimuskysymyksiä avulla. Tutkimuskysymyksiksi muotoutui seuraavat:

1. Kuinka koronan jälkeinen työnhaku koetaan?
2. Millaisena työnhaku nähdään tulevaisuudessa?

Tämän tutkimuksen kyselyn kysymykset on luotu pohjautuen kansalliseen rekrytointitutkimukseen sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan näkymiin, eritoten työnhaun haasteet ja tärkeinä koetut asiat. Avoimella kysymyksellä työnhausta koronan jälkeen saatiin myös vastauksia teoriassa ilmeviin asioihin. Tutkimuksella saatiin tuloksia molempiin tutkimuskysymyksiin. Ensimmäiseen saatiin vastauksina työnhakua helpottavia ja vaikeuttavia asioita ja tulevaisuuden näkymiin kolme kategoriaa, teknologistuminen, positiiviset tekijät ja negatiiviset tekijät. Molemmat tutkimuskysymyksen vastaukset sisältävät samoja asioita kuin teoriassa on tullut ilmi.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen saatiin tietoa kyselyssä kysytyjen haasteiden ja tärkeäksi koettujen asioiden avulla sekä vastaajien omien kokemusten vapaan sanan kautta. Duunitorin tekemässä rekrytointitutkimuksessa vuonna 2023, vastaajat kokivat tyytymättömyyttä palkan puuttumiseen ilmoituksesta. Moni oli myös jättänyt hakematta työpaikkaa työn sijainnin vuoksi. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.) Myös tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että vastaajat kokivat palkan puuttumisen työpaikkailmoituksesta ja työn sijainnin haasteellisiksi töitä hakiessa. Myös epäselvä työnkuva ja kiinnostavien työpaikkojen puuttumisen töitä hakiessa koettiin melko haasteellisiksi. Näihin asioihin olisikin siis syytä antaa enemmän huomiota.

Tärkeäksi puolestaan työnhaussa koettiin tutkimuksessa työnkuvan selkeys, työn sijaitsemista lähellä sekä hakuohjeiden selkeyttä. Myös aiemmin mainitussa, vuonna 2023 vuonna tehdyssä rekrytointitutkimuksessa, oli vastaajille tärkeää työn sijainti, ja moni olikin jättänyt hakematta paikkaa, jos sijainti ei ollut sopiva itselle (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023). Myös hakuohjeiden selkeyttä pidettiin toimivana asiana työnhaussa, rekrytointitutkimuksessa, kuten myös tässä tutkimuksessa.

Työvoimapulan yksi syy on työpaikkojen sijoittuminen. Alalla työpaikat ovat eri paikassa, missä työnhakijat. (Kaihola 2023, 30.) Työn sijaintia on pidetty sekä yhtenä tärkeimmistä asioista työnhaussa, että myös haasteena, joka kertoo selkeästi alan kohtaanto-onglemasta. Työn toivotaan sijaitsevan lähellä, mutta valitettavasti näin ei aina ole.

Koronan jälkeisestä työhausta kysyttäessä nousi esille myös etätöiden sekä videohaastatteluiden lisääntyminen. Koronan aikaan työnhakuun tulikin paljon mukaan videohaastatteluita ja etätö lisääntyi ja myös koronan väistyttyä joka kymmenes työllisistä jatkoi etätöitä (Leskinen 2023). Tutkimuksessa esimerkiksi videohaastatteluita ei kuitenkaan pidetty kovin hyvänä asiana, vaan enemmänkin haittaavana tekijänä työhaussa. Myöskään mahdollisuutta tähän ei koettu erityisen tärkeänä mikä tukee myös näitä vastauksia. Vaikka videohaastattelujen määrä on lisääntynyt, moni hakija ei niitä koekaan niin hyvänä tai tärkeänä. Se kertoo siitä, että monet pitävät enemmän kasvotusten tapahtuvista haastatteluista ja olisikin hyvä, jos sellainen mahdollisuus pysyisi jatkosakin.

Etätö mahdollisuutta puolestaan pidettiin suhteellisen tärkeänä töitä hakiessa sekä avoimista vastauksista se nousi esiin positiivisena asiana. Toisaalta, vaikka etätö lisääntyi koronan aikana, sen hellittäessä suurempi osa työllisistä ei lainkaan työskentele etänä ja etätöskentelevien määrä on ollut laskussa (Leskinen 2023). Mahdollisesti syy tähän on se, että vaikka mahdollisuus etätöskentelyyn koetaan töitä hakiessa tärkeänä, sitä ei välttämättä käytetä. Mahdollisuus siihen on joustavuuden puolesta hyvä asia. Vaikka sitä ei käyttäisi suurimmaksi osaksi, tieto siitä, että sellainen on mahdollista, helpottaa esimerkiksi muun arjen suunnittelua. Koronan ei kuitenkaan kokonaisuudessa koettu muuttaneen työnhakua erityisen paljon.

Kyselyssä kysyttiin myös työhausta koronan jälkeen. Vastauksista ilmeni niin työnhakua helpottavia kuin vaikeuttavia asioita. Vaikeuttavia tekijöitä nousi vastauksissa huomattavasti enemmän esille. Helpottavan koettiin se, että nykyään on paljon työpaikkoja mitä hakea. 70 prosenttia matkailu-, ravitsemus- ja talousalan yrityksistä kärisikin koronan aikaan työvoimapulasta niin lomautusten kuin alan vaihdonkin seurauksena (Kaihola 2023). Korona siis aiheutti suuren työvoimapulan, eikä siitä selkeästikään olla vielä toivuttu täysin ja työpaikkoja on edelleen paljon vapaana, mikä lisää vaihtoehtojen määrää ja helpottaa monien työnhakua. Toisaalta suurta hämmennystä aiheuttaa se, että yli puolet vastaajista oli hakenut useampaan kertaan töitä ilman tulosta, vaikka alalla on suuri työvoimapula ja paljon haettavia työpaikkoja.

Mielenkiintoista avoimissa vastauksissa on se, että aiemmin moni vastaaja ei kokenut videohaastatteluiden eli etähaastatteluiden mahdollisuutta tärkeänä ja asenne niitä kohtaan oli enemmän

negatiivinen. Kuitenkin avoimessa kysymyksessä nousi esiin, että on hyvä ja työnhakua helpottavaa, jos on mahdollisuus etähaastatteluun, koska sijainti ei ole aina helposti saavutettavissa. Nämä kaksi väittämää eivät siis täysin täsmää. Tietenkään ei voida tietää kuka on vastannut mitään ja avoimiin tulleet vastaukset voivat olla heiltä, jotka ovat kokeneet etähaastattelun tärkeänä, mutta prosentuaalisesti katsottuna heitä on vähemmän ja enemmistö on eri mieltä. Voimme siis päätellä, että yleisesti niitä ei ehkä koeta kovin tärkeänä, mutta eri tilanteitten mukaan, niiden olemassaololla voikin olla tärkeä syy.

Osa vastauksista nousseista asioista oli myös selkeästi koettu hakua vaikeuttavaksi, kuten palautteen saamattomuus hakemuksiin. Myös rekrytointitutkimuksessa vastaajien puolelta koettiin työhaussa toimimattomaksi palautteen annon puuttuminen (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023). Tästä voimme päätellä, että palautteen saaminen helpottaa työnhakua ja mahdollisesti lisää sitä. Kun saa palautetta, esimerkiksi siitä mikä ei ollut hyvää, pystyy siihen ensi kerralla kiinnittämään paremmin huomiota ja hakija on varmempi omasta tekemisestään ja hakemisesta.

Tulevaisuuden suunnitelmia ja työnhakua haluttiin myös kartoittaa tällä tutkimuksella ja toinen tutkimuskysymys olikin miltä tulevaisuuden työnhaku näyttää tulevaisuudessa. Tutkimuksessa tehtiinkin ristiintaulukointi alan, jolla vastaajat työskentelevät, ja tulevaisuuden suunnitelmien välille. Ristiintaulukoinnista voidaan huomata, että moni matkailu-, majoitus- ja ravintola-alan työntekijöistä eivät ole miettineet näin koronan jälkeen alan vaihtoa. Heitä oli vain hieman yli 10 %, jotka näin meinasivat tehdä.

Kaihola puhuu kirjoituksessaan siitä, että koronapandemian seurauksena työlliset vaihtoivat alaa (Kaihola 2023). Karikallio ja Arovuori myös sanoivat, että muuten hyvä työllisyystilanne antoi kannustimen lähteä alalta ja vaihtaa sitä (Karikallio & Arovuori 2023). Näin ollen vaikka moni alalla työskentelevä vaihtoi alaa koronan takia ja sen aikana, tässä tutkimuksessa ei tarkemmin tullut syytä alan vaihtoon ja vain pieni osa näin meinasivat tehdä tämän tutkimuksen mukaan. Emme siis voi sanoa varmaksi, että koronalla olisi ollut mitään tekemistä tutkimuksessa esiin tulleiden alan vaihto suunnitelmien kanssa. Tutkimuksen mukaan kuitenkin suurin osa matkailu-, majoitus- ja ravintola-alalla tällä hetkellä työskentelevistä aikoi jatkaa nykyisessä työpaikassa.

Viimeisenä vastaajilta kysyttiin avoimena kysymyksenä työelämästä ja työnhausta tulevaisuudessa. Näissä vastauksissa ilmeni positiivisia asioita, kuin myös negatiivisia sekä teknologistumisen näkökulma. Osan mielestä esimerkiksi palkan näkyminen tulee yleistymään työpaikkailmoituksissa ja töitä tulee varmasti löytämään. Kansallisessa rekrytointitutkimuksessa, moni vastaaja koki palkan puuttumisen ilmoituksesta toimimattomaksi (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023). Tätä ajatellen, jos tutkimuksessa nousut usko palkan näkymisen yleistymiseen ilmoituksissa tapahtuu, on se monen työnhakijan mieleen.

Myös näissä vastauksissa nousi esiin digitalisaation kasvu ja etähaastattelujen sekä etätyöskenteilyn lisääntyminen. Erilaiset digitaaliset palvelut ja sovellukset ovatkin läpäisseet työelämän koronan aikana ja niiden käyttö on lisääntynyt. (Lyly-Yrjänäinen 2023) Tämän nähdäänkin myös kasvavan entisestään ja myös tekoälyn roolin uskotaan lisääntyvän niin työelämässä kuin työnhaussa. Kansallisessa rekrytointitutkimuksessa nousikin esiin, että tekoälyä hyödynsi työnhaussa 8 % vastaajista ja jopa 36 % uskoi voivansa hyödyntää sitä tulevaisuudessa. Esimerkiksi hakemustekstin tai minkä tahansa muun tekstin kirjoittamisessa. (Kansallinen rekrytointitutkimus 2023.)

9 Pohdinta

Tämän tutkimuksen ja opinnäytetyön tekemiseen motivoi omat kokemukset sekä aiheen ajankohtaisuus, joka tekee tutkimuksesta myös hyödyllisen. Työnhakua restonomien näkökulmasta haluttiin tutkia myös sillä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on nähtävissä työvoimapulaa. Tutkimuksella toivottiin saavan apuja tähän ongelmaan ja työnhaun tutkimisen ajateltiin voivan auttaa ymmärtämään hakijoita paremmin ja näin tekemään työnhausta heille paremman. Materiaalia löytyi aiheeseen melko hyvin, paitsi koronan jälkeiseen työnhakuun. Tämä mahdollisesti sen vuoksi, että aihe on vielä tuore. Tietoperusta saatiin kuitenkin koottua hyvin. Materiaalia käsiteltiin laajasti ja myös tutkimuksen kannalta turhia aineistoja tuli luettua ja tutkittua paljon. Tutkimus tehtiin kyselynä ja siihen saatuja vastauksia olisi toivottu enemmänkin, mutta valitettavasti niitä ei saatu enempää kuin 40, joista vain 38 hyväksyttiin.

Tutkimus näyttäisi olevan sellaisenaan tähän mennessä ainut laatuaan, vaikkakin aiheen ympäriltä on tutkimuksia tehty. Tämän vuoksi tutkimus on tuottanut uutta tietoa restonomien työnhakuun liittyen. Rajaus tehtiin Jyväskylän ja Tampereen restonomiopiskelijoihin ja parin vuoden sisällä valmistuneisiin restonomeihin. Rajausta mietittiin pitkään ja valinnaksi otettiin sekä opiskelijat että

valmistuneet, koska ajateltiin näin saatavan enemmän tietoa työnhakuun liittyen. Jälkikäteen ajateltuna rajaus vain toiseen ryhmään olisi voinut olla parempi, koska ryhmien välillä saattaa olla eroja.

Tutkimuksesta on saatu uutta tietoa ja tuloksista näkee, että moni oli kokenut sekä positiivisia asioita, että negatiivisia työnhakuun liittyen näin koronan jälkeen. Tietyt asiat koettiin tärkeämmäksi kuin toiset ja jotkut tuottivat enemmän haasteita kuin toiset. Vastauksista voimme nähdä, että koronan jälkeinen työnhaku on koettu enemmän vaikeaksi ja haastavaksi kuin toimivaksi. Vastauksien perusteella saatu tieto on tuottanut hyötyä eri yritysten rekrytointiin, jotta siitä saataisiin vielä parempi ja miellyttävämpi hakijoille. Tärkeimpinä nousi selkeästi esiin palkan näkyminen ilmoituksissa sekä palautteen saaminen hakemuksiin kuten myös työkuva ja hakuohjeiden selkeyttäminen.

9.1 Eettisyys ja luotettavuus

Kun puhutaan hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen peruseriaatteista, puhutaan vastuunkannosta, arvostuksesta, rehellisyydestä ja luotettavuudesta. Luotettavuudella tarkoitetaan tieteellisesti tehdyn toiminnan laadun varmistamista menetelmissä, suunnittelussa, voimavarojen käytössä sekä analyyseissä. Rehellisyydellä tarkoitetaan, että suunnitellaan ja toteutetaan sekä arvioidaan tieteellisesti tehtyä toimintaa. Siitä myös viestitään avoimesti ja oikeudenmukaisesti sekä puolueettomasti, salaamatta yksityiskohtia. Arvostuksella puolestaan tarkoitetaan, että tullaan osoittamaan muun muassa arvostusta kollegoille, yhteiskunnalle, ympäristölle ja tieteellisessä toiminnassa oleville osapuolille. Viimeiseksi vastuunkannolla tarkoitetaan vastuunkantoa koko toiminnan elinkaaresta, joka on tieteellisesti toteutettu. Sen alku on lähtöisin aina ideasta, jonka jälkeen se ulottuu koulutukseen, ohjaukseen, toteutukseen, hallinnointiin kuin myös sen julkaisemiseen, että myös vaikutuksiin. (Haapanen 2023, 11–12.)

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että mittaustulokset pystytään toistamaan eli, että pystytään antamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia. Se voidaan todeta monella eri tavalla, kuten jos samaan tulokseen päädytään kahden eri arvioijan toimesta, tutkimuksen tulokset voidaan todeta reliaabeleiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231.) Kyse tässä on siis toisin sanoen siitä, että tutkimus on toistettavissa ja tulokset ovat samanlaiset eri mittaus kerroilla, tutkijasta riippumatta. Tätä tulee arvioida tutkimuksen aikana ja myös jälkeen. (Vilka 2007, 149.)

Validius puolestaan tarkoittaa käytetyn tutkimusmenetelmän tai mittarin taitoa mitata asiaa, mitä on pyrittykin mittaamaan. Menetelmät ja mittarit eivät kuitenkaan aina vastaa todellisuutta, jota luullaan tutkittavan. Esimerkiksi kyselyjen kysymyksiin saadut vastaukset on mahdollisesti käsitetty eri tavoin, kuin tutkija oli itse ajatellut. Tuloksia ei voi pitää pätevinä ja tosina, jos edelleen tutkija on käsitellyt tulokset oman alkuperäisen ajattelunsa mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 231–232.)

Tutkimus tehtiin hyvää tieteellistä käytäntöä toteuttamalla. Tutkimuksen tietoperusta on tehty käyttämällä alkuperäisiä materiaaleja ja annettu työn tekijöille heille kuuluva arvostus merkittävällä viitteet oikein ja asianmukaisesti. Tutkija on pysynyt tutkimuksessa puolueettomana, eikä ole ottanut kantaa tai tuonut omia mielipiteitä esille tutkimusta tehdessä. Tutkimus on tehty ja analysoitu sille sopivin keinoin.

Eettisyyden kannalta, tässä tutkimuksessa kysely tehtiin anonyymisti eli vastaajat pysyivät anonyymeina ja se ilmoitettiin heille heti kyselyn alussa. Vastaukset muotoiltiin mahdollisimman tarkkaan, jotteivat ne johdattele vastaajaa ja ovat mahdollisimman neutraaleja. Luotettavuuden kannalta, tutkimus on toistettavissa uudestaan uuden henkilön toimesta. Tulokset kuitenkin saattavat olla hieman erilaisia, sillä tulevaisuudessa työnhaku saattaa olla muuttunut joiltain osin, ja vastaajat saattavat kokea asiat sen vuoksi eri tavoin tai haluta erilaisia asioita.

Tutkimuksen aihe olisi ollut hyvä rajata vain restonomiopiskelijoihin tai valmistuneisiin restonomeihin, koska nyt ei voida erotella näiden kahden ryhmän välisiä kokemuksia toisistaan. Näin saataisiin myös tarkempaa ja syvällisempää tietoa yhdestä ryhmästä.

Tutkimuksen perusjoukko oli löydettyjen tietojen perusteella noin 400 henkilöä, mutta hyväksyttäviä vastauksia tähän tutkimukseen saatiin vain 38. Näin ollen vastausprosentti jäi noin 10 prosenttiin. Se vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen negatiivisesti sen ollessa pieni. Saaduilla tuloksilla on myös näin ollen vaikeampi yleistää asioita. Kiireellisen aikataulun vuoksi, vastaajia ei kuitenkaan saatu tavoitettua enempää ja tutkimus täytyi tehdä niillä tiedoilla mitä saatiin kerättyä.

Saatu perusjoukko on suuntaa antava, koska tarkkoja tietoja ei löytynyt. Tällä hetkellä opiskelevista on aloituspaikkojen ja hyväksytyjen määrien perusteella tehty oletuksia tällä hetkellä

opiskelevien määrästä. Sen lisäksi Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden määrää ei löydetty, mikä tarkoittaa, että tulos on todennäköisesti jonkun verran suurempi.

Kyselyn kohdalla jälkikäteen huomattiin, että yhtenä kysymyksenä olisi pitänyt olla missä ammattikorkeakoulussa opiskelee tai mistä on valmistunut. Näin pystyttäisiin todentamaan vastaajien tausta ja varmistamaan, että vastaajat ovat vain Jyväskylän ammattikorkeakoulun sekä Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoita ja näistä valmistuneita. Nyt tieto pohjautuu vain tutkijan omaan tietoon, kenelle kysely on lähetetty.

Yhden kysymyksen kohdalla tuli huomattua myös se, että se oli ymmärretty muutamalla eri tavalla ja näin jälkikäteen ajateltuna, se olisi pitänyt muotoilla vieläkin tarkemmin. Kysymys oli avoin kysymys ja koski työnhaun ja työelämän tulevaisuuden näkymiä. Vastauksissa haluttiin tietää vastaajien ajatuksia yleisellä tasolla, millaisia he uskovat niiden olevan. Osa oli kuitenkin myös vastannut näkökulmasta mitä he haluaisivat tulevaisuudessa työelämän ja työnhaun sisältävän sekä omia tulevaisuuden näkymiään, mutta näitä vastauksia ei kuitenkaan onneksi ollut kuin muutama. Niitä ei myöskään otettu huomioon johtopäätöksiä tehdessä. Suurin osa vastauksista kuitenkin vastasi haluttuun asiaan ja näin ollen tutkimuskysymys pystyttiin analysoimaan ja tulokset esittämään.

Muut kysymykset vastausten perusteella oli muotoiltu riittävän tarkasti, koska muita väärinymmärryksiä ei näyttänyt olevan. Toisaalta koskaan ei voida tietää, millaisia vastauksia eri muotoiluilla olisi voitu saada. Hyvää kyselyssä oli avoimet kysymykset, joihin vastaajat pystyivät antamaan tietoja, jotka monivalintakysymyksistä olivat heidän mielestään puuttuneet. Toki kyselyssä myös nämä pystytään sivuuttamaan esimerkiksi laittamalla vastauksesi jotain turhaa, kuten pelkkä kirjain, tai annetaan hyvin lyhyitä vastauksia toisin kuin haastatteluissa, jossa pystytään tietoa hakemaan vastaajilta helpommin ja varmemmin.

Kysely testattiin ennakkoon testiryhmällä, jotta siitä saataisiin mahdollisimman toimiva ja väärinymmärryksiltä vältyttäisiin. Ennakko testauksessa tulikin muutama kysymykseen palautetta, jotka muutettiin ja näin kyselystä saatiin ymmärrettävämpi. Kyselyssä oli myös ensimmäisenä kysymys, jossa kysyttiin vastaajalta, onko hän restonomiopiskelija vai valmistunut restonomi. Kysymyksessä oli myös vaihtoehto en ole restonomi, jonka vastatessa kysely päättyi. Näin toivottiin saada

kohderyhmään kuulumattomat henkilöt pois vastaajista, minkä pitäisi lisätä luotettavuutta kyselyn osalta.

Tutkimus olisi voitu tehdä myös laadullisella menetelmällä ja tällöin tulokset olisivat olleet todennäköisesti erilaisia. Vastaajat olisivat voineet vastata tarkemmin kysymyksiin ja antaa ajatuksia myös kysymysten sivusta ja kysymysten väärinymmärryksiltä olisi välttytty. Vastaajat olisivat nimittäin pystyneet kysymään tarkentavia kysymyksiä, jos he eivät olisi jotain tajunneet. Tulokset muuttuisivat joltain osin ja mahdollisesti antaisivat tietoja, joita tutkija ei edes osannut ajatellakaan kysyä. Näin tulokset olisivat todennäköisesti olleet vielä syvällisempiä ja myös piilomerkityksiä olisi saatu paremmin esille.

9.2 Jatkotutkimusehdotukset ja työn hyöty

Tutkimuksen tuloksista on hyötyä varsinkin matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle, jonne moni restonomi sijoittuu, sillä siellä on nähtävissä tällä hetkellä paljon työvoimapulaa. Työvoimapulan vuoksi tulokset ovat tärkeitä, jotta työvoimapulaan saataisiin apua ja avoimiin tehtäviin tekijöitä.

Tutkimuksen tulokset ovat hyödyllisiä myös kaikille yrityksille, jotka hakevat työntekijöitä. Tulokset antavat hyvän silmäyksen työnhaun haasteisiin ja tärkeinä pidettäviin asioihin, mitkä antavat yrityksille apua oman työnhaun vaiheisiin. Tulosten avulla on helpompi keskittyä asioihin, jotka tuottavat ongelmia. Näin työnhausta pystytään tekemään helpompi hakijoille. Työnhakua helpottavat ja vaikeuttavat tekijät antavat myös tärkeää tietoa siitä, mitä kannattaa edelleen työnhaussa olla mukana ja millaisia muutoksia olisi hyvä tehdä, hakijoita ajatellen.

Tuloksista ei ole vain hyötyä rekrytoinnin parissa vaan myös työnhakijoille. Työnhakijat saavat tutkimuksesta tietoa millaisiin asioihin mahdollisesti he voivat itse vaikuttaa työnhaun parissa sekä näkevät hieman mahdollisia tulevaisuuden näkemyksiä työnhaun ja työelämän suhteen. Tällöin he voivat varautua mahdollisiin tuleviin muutoksiin jo ennalta sekä näkevät työnhaun tämänhetkiset ongelmat ja mahdollisesti pystyvät ottamaan niistä jotain hyödynnettävää tietoa omaan työnhaakuun.

Aiemmin mainitun kysymyksen, työnhaun ja työelämän tulevaisuuden näkymistä, kohdalla huomattiin, että kysymys oli ymmärretty muutamalla eri tavalla. Kysymys oli avoin ja osa oli vastannut

siihen toiveita, miltä sen haluaisi näyttävän, vaikka tarkoitus oli kuulla yleisesti, kuinka vastaajat kokevat miltä se tulee näyttämään. Näitä vastauksia oli muutama, ja ne antavat mielenkiintoisen kurkkauksen tähän aiheeseen ja siihen pohjautuen voisikin saada uuden jatkotutkimuksen aiheen. Näin ollen jatkotutkimuksen aihe voisikin olla, millaisia toiveita restonomeilla on työnhakuun tai työelämään liittyen.

Jatkotutkimuksen aihe voisi olla myös selvittää, miksi restonomi alalla ei saada töitä, vaikka niitä haetaan paljon. Työpaikkoja on avoinna paljon ja niitä haetaan, mutta töitä ei saada helpolla. Ehdotus nousi tutkimuksen tulosten pohjalta, sillä moni oli hakenut useampaa työpaikkaa tuloksetta.

Lisäksi tutkimus jää hieman pintapuoliseksi ja lisätutkimusten avulla voitaisiin saada luotettavampia tuloksia ja syvempää ymmärrystä aiheesta. Jatkotutkimuksissa olisi hyvä esimerkiksi keskittyä vain valmistuneisiin tai opiskelijoihin, koska heidän välillään voi olla merkittäviäkin eroja. Näin pystyttäisiin erottamaan heidän työnhaun kokemuksensa ja ajatuksensa toisistaan.

Lähteet

Ammatillisesta perustutkinnosta vastavalmistuneiden työllistyminen heikkeni 8 prosenttiyksikköä. 2022. Tilastokeskus. Viitattu 22.4.2024 https://stat.fi/til/sijk/2020/sijk_2020_2022-01-20_tie_001_fi.html

Ansioluettelomalli. N.d. Duunitori. Viitattu 19.3.2024 <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonha-kuopas/ansioluettelo/hyva-ansioluettelo>

Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. N.d. World Health Organization. Viitattu 20.4.2024. <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>

Fowler, D. 2022. Impact of Covid-19 on the global hospitality industry: a brief review of current academic literature and meta-analysis to determine primary qualitative themes. Taylor & Francis online. Viitattu 13.4.2024 <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/22243534.2022.2080948>

Haapanen, A. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 19.5.2024 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Hiltunen, A & Joutsenniemi, A. 2013. Ammattina restonomi. Akavan erityisalut. Helsinki. Viitattu 2.2.2024. https://www.akavanerityisalut.fi/files/4889/Ammattina_restonomi_uusi.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hoppe, T & Laine, T. 2014. Työnhaku opas. Helsinki: Talentum. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonte-kijalle/artikkelit/oikotie-selvitti-nain-koronaepidemia-on-vaikuttanut-tyoelamaan-ja-tyonhakuun>

Kaiholan, O. 2023. Matkailun toimialaraportti 2023. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Viitattu 7.2.2024. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164883/TEM_2023_3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karikallio, H & Arovuori, K. 2023. Rajoitukset ja suositukset määrittävät korona-ajan liiketoimintaa. Vitriini. Viitattu 16.2.2024. <https://www.vitriini.fi/talous/rajoitukset-ja-suositukset-maarittivat-korona-ajan-liiketoimintaa.html>

Karikallio, H & Arovuori, K. N.d. Koronapandemian ja rajoitusten vaikutukset matkailu- ja ravintola-alaan. Luke & Reinu. Helsinki. Viitattu 11.2.2024. <https://www.mara.fi/media/uutiset/koronapandemian-ja-rajoitusten-vaikutukset-matkailu-ja-ravintola-alaan.pdf>

Kehitä ja johda ajantasaisella tiedolla. N.d. Webropol. Viitattu 19.5.2024 <https://webropol.fi/>

Keitä me olemme? N.d. Studentum. Viitattu 19.5.2024 <https://www.studentum.fi/tietoa-studentumista/>

Kevään toinen yhteishaku alkaa 15.3. – Jamkissa paikkoja 1070 opiskelijalle. 2023. jamk. Viitattu 18.5.2024 <https://www.jamk.fi/fi/uutiset/2023/kevaan-toinen-yhteishaku-alkaa-153-jamkissa-paikkoja-1070-opiskelijalle>

Kevään toinen yhteishaku alkaa 16.3. – Jamkissa tarjolla 1235 opiskelijapaikkaa. 2022. jamk. Viitattu 18.5.2024 <https://www.jamk.fi/fi/uutiset/2022/kevaan-toinen-yhteishaku-alkaa-163-jamkissa-tarjolla-1235-opiskelijapaikkaa>

Korona ei juurikaan hidastanut ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllisyyttä. 24.1.2022. Arene. Viitattu 22.4.2024 <https://arene.fi/ajankohtaista/korona-ei-juurikaan-hidastanut-ammattikorkeakoulusta-valmistuneiden-tyollisyytta/>

Koronavirukset. N.d. THL:n sivuilla. Viitattu 17.2.2024 <https://thl.fi/aiheet/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirukset>

Koronavirus (SARS-CoV-2, COVID-19). N.d. Terveyskirjaston sivuilla. Viitattu 18.2.2024 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01257>

Koronavirusepidemian vaiheet. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 20.4.2024 <https://stm.fi/koronavirusepidemian-tasot>

Kyselylomakkeen laatiminen. N.d. Tampere: Tampereen yliopiston tietoarkisto. Viitattu 14.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Leskinen, T. 2023. Korona hellitti, mutta etätyötä tekevien määrä ei juuri vähentynyt. Tieto & Trendit. Viitattu 16.4.2024 <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/korona-hellitti-mutta-etatyota-tekevien-maara-ei-juuri-vahentynyt/>

Luhn, B. 2022. Anger over Covid-19 layoffs keeping hospitality workers from returning to jobs. University of Houston. Viitattu 13.4.2024 <https://uh.edu/news-events/stories/2022-news-articles/december-2022/12212022-hospitality-anger-study.php>

Lyly-Yrjänäinen, M. 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 3.4.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matkailu- ja ravitsemisala. N.d. Studentum. Viitattu 10.3.2024. <https://www.studentum.fi/tietoa-tyoelamasta/tyoelamatietoa-ammattialoista/matkailu-ja-ravitsemisala-6194>

Matkailun työllisyys. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 6.3.2024. <https://tem.fi/matkailun-tyollisyys>

Mikä on ja miten tehdään ansioluettelo eli CV. N.d. Jobseeker. Viitattu 16.5.2024 <https://www.jobseeker.com/fi/cv/artikkelit/mika-on-cv>

Mikä on restonomi? N.d. Sureo. Viitattu 4.4.2024 <https://www.sureo.fi/restoverkko/mik%C3%A4-on-restonomi>

Mikä on töissä.fi? N.d. töissä.fi. Viitattu 5.4.2024 https://toissa.fi/fi_FI/tietoa-palvelusta

Mäkelä, A. 2020. Koronavirus lykkää yritysten rekrytointeja – työhaastatteluja pidetään etänä, käsittely kielletty. Duunitori. Viitattu 8.4.2024 <https://duunitori.fi/tyoelama/koronavirus-rekrytointi>

Nykanen, M. 2022. Korona aika jätti matkailu- ja ravintola-alan kitumaan: 20 000 työntekijää ja 3,6 miljardia katosi: ”Nopeita ratkaisuja ei ole”. Uutinen Mtv:n sivuilla. Viitattu 14.2.2024. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/korona-aika-jatti-matkailu-ja-ravintola-alan-kitumaan-20-000-tyontekijaa-ja-3-6-miljardia-katosi-nopeita-ratkaisuja-ei-ole/8452920>

Oikotie työpaikat selvitti: Näin koronaepidemia on vaikuttanut työelämään ja työnhakuun. 2020. Oikotie. Viitattu: 9.4.2024 <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/oikotie-selvitti-nain-koronaepidemia-on-vaikuttanut-tyoelamaan-ja-tyonhakuun>

Oikotie työpaikat selvitti: Työnhaku on vaikeutunut korona-aikana, mutta työtä etsitään poikkeustilanteessakin aktiivisesti. 2020. Sanoma. Viitattu 8.4.2024 <https://www.sanoma.com/fi/news/2020/wp/oikotie-tyopaikat-selvitti-tyonhaku-on-vaikuttanut-korona-aikana-mutta-tyota-etsitaan-poikkeustilanteessakin-aktiivisesti/>

Onnistu työhaastattelussa. N.d. Duunitori. Viitattu 19.3.2024 <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyohaastattelu/tyohaastattelu-onnistu>

Opiskelijavalinnan tilastoja, kevät 2023. 2023. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2024 https://content-webapi.tuni.fi/proxy/public/2023-09/haun_ja_valinnan_tilasto_kevat2023_tampereen_ammattikorkeakoulu_saavutettava.pdf

Pandemiat ja epidemiat. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 17.5.2024 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/pandemiat-ja-epidemiat>

Rekrytointi. N.d. Duunitori. Viitattu 16.5.2024 <https://duunitori.fi/tyoelama/category/rekrytointi>

Restonomi. N.d. töissä.fi. Viitattu 5.4.2024 https://toissa.fi/fi_FI/etsi?q=restonomi

Restonomikoulutus. N.d. Studentum. Viitattu 19.4.2024 <https://www.studentum.fi/koulutus-haku/restonomikoulutus>

Restonomiopiskelijat: Koronalla negatiivisia vaikutuksia työllistymiseen – myös palkkaukseen toivotaan muutoksia. 8.12.2021. STT Info. Viitattu 22.4.2024 <https://www.sttinfo.fi/tiedote/69926760/restonomiopiskelijat-koronalla-negatiivisia-vaikutuksia-tyollistymiseen-myo-palkkaukseen-ja-tyooloihin-toivotaan-muutoksia?publisherId=69817828>

Ristiintaulukointi. N.d. Tietoarkisto. Viitattu 23.4.2024 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>

TAMKista 14.6.2023 valmistuneet. 2023. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2024 <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/tamkista-14-6-2023-valmistuneet>

TAMKista 15.12.2023 valmistuneet. 2023. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2024 <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/tamkista-15-12-2023-valmistuneet>

TAMKista 26.5.2023 valmistuneet. 2023. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2024 <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/tamkista-26-5-2023-valmistuneet>

TAMKista 29.12.2023 valmistuneet. 2023. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2024 <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/tamkista-29-12-2023-valmistuneet>

TAMKista 30.6.2023 valmistuneet. 2023. Tampereen yliopisto, Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/tamkista-30-6-2023-valmistuneet>

TAMK-vuosikatsaus 2022. 2023. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2024 <https://sites.tuni.fi/tamkvuosikatsaus2022/avainluvut/koulutuksen-avainluvut/>

Toimiala. N.d. Mara. Viitattu 7.3.2024. <https://www.mara.fi/toimiala>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työllisten määrä. N.d. Mara. Viitattu 7.3.2024. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>

Työnhaku – näin pääset alkuun. N.d. Duunitori. Viitattu 19.3.2024 <https://duunitori.fi/tyoelama/tyonhakuopas/tyonhaku/tyonhaku-alkuun>

Työnhaku Suomessa 2023. 2023. Duunitori. Viitattu 15.4.2024. <https://duunitori.fi/rekrytointi/tyonhakijatutkimus#research-download>

Työnhaku. N.d. Duunitori. Viitattu 17.4.2024. <https://duunitori.fi/tyoelama/category/tyonhaku>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vinkkejä työnhakuun. N.d. Opiskelu-palvelu studies.helsinki.fi. Viitattu 18.3.2024 <https://studies.helsinki.fi/ohjeet/artikkeli/vinkeja-tyonhakuun#paragraph-1701>

Liitteet

Liite 1. Webropol-kysely

Opinnäytetyökysely

Hei!

Olen Jyväskylän ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelman opiskelija ja olen tekemässä opinnäytetyötäni aiheesta: "Kuinka restonomit kokevat työnhaun koronan jälkeen?"

Tarkoituksena on kartoittaa restonomiopiskelijoiden sekä valmistuneiden restonomien ajatuksia ja kokemuksia työnhausta viimeisen parin vuoden aikana, koronan jälkeen. Työnhauksi lasketaan kaikenlainen työnhaku kuten esimerkiksi harjoittelupaikan hakeminen tai kesätyön hakeminen.

Kysely on avoinna: 08.04.2024-17.04.2024 ja vastaaminen kestää noin 6-10 minuuttia.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti eli vastaajan henkilöllisyys ei tule siitä ilmi.

Kiitos vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin

Verna Paananen

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Taustatiedot *

- Restonomiopiskelija (AMK)
- Restonomiopiskelija (YAMK)
- Valmistunut restonomi (AMK)
- Valmistunut restonomi (YAMK)
- En ole restonomi

2. Työtilanne *

- Päätoiminen opiskelija
- Työssä käyvä
- Työtön tai lomautettu
- Eläkeläinen
- Muu vaihtoehto, mikä?

3. Paljonko sinulla on työkokemusta? *

- Alle vuosi
- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- 7-9 vuotta
- Yli 10 vuotta

4. Missä työskentelet? *

- Helsinki-Uusimaa
- Etelä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Pohjois- ja Itä-Suomi
- Ahvenanmaa
- Ulkomailla
- En ole töissä

5. Moneenko työpaikkaan olet hakenut viimeisen 2 vuoden aikana? *

- En yhtään
- 1-2
- 3-5
- 6-9
- Yli 10

6. Millä alalla työskentelet tällä hetkellä? *

- Matkailu-, majoitus- ja ravintola-ala
- Kaupan ala
- Myynnin ja markkinoinnin ala
- Rakennusala
- Logistiikka-ala ja varasto
- Teollisuusala
- Kiinteistöala
- Sosiaali- ja terveysala
- Koulutus- ja opetusala
- Maa- ja metsätalouden ala
- Rahoitus- ja
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu vaihtoehto, mikä?
- En ole töissä

**7. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi tällä hetkellä?
(Jos et ole töissä, voit skipata kysymyksen)**

	1	2	3	4	5	
En ollenkaan tyytyväinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tyytyväinen

8. Valitse seuraavista 3-5 sinulle haasteellisinta tekijää työnhaussa. *

- Työn sijainti
- Ei etätyömahdollisuutta
- Ei joustoa työajoissa
- Palkka ei näy ilmoituksessa
- Videohaastatteluiden lisääntyminen
- Oma elämäntilanne
- Epäselvä työnkuva
- Hakuohjeiden- tai vaatimusten epäselkeys
- Ei palautetta hakuprosessin aikana
- Digitaalisten laitteiden ja työvälineiden yleistyminen
- Työsuhteen muoto ei vastaa toiveita
- Puutteellinen kielitaito
- Terveysten tai toimintakykyyn liittyvät ongelmat
- Työmotivaation väheneminen
- Ei ole kiinnostavia työpaikkoja avoinna
- Muu vaihtoehto, mikä?

9. Kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat työnhaussa? *

	Ei ollenkaan tärkeää	Ei niin tärkeää	En osaa sanoa	Hieman tärkeää	Todella tärkeää
Työ sijaitsee lähellä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyömahdollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustava työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus videohaastatteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnkuvan selkeys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen saaminen hakuprosessin aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Digitaalisten laitteiden ja työvälineiden käytön osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät hakuohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvän kielitaidon omaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkan näkyminen ilmoituksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten paljon koronakriisi on yleisesti ottaen muuttanut työnhakuasi? *

	1	2	3	4	5	
Ei lainkaan muuttanut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muuttanut erittäin paljon

11. Mitä mieltä olet koronan jälkeisestä työhausta? Tähän voit avata vapaasti ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia asiasta. *

12. Mitkä ovat tulevaisuuden suunnitelmasi? *

- Jatko-opiskelu
- Töiden hakeminen
- Alan vaihto
- Työpaikan vaihto
- Nykyisessä työpaikassa jatkaminen
- Muu vaihtoehto, mikä?

13. Miltä työnhaku ja työelämä näyttää tulevaisuudessa? Voit jakaa tähän ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia asiasta. *