



Nuorten ratkaisut ravintola-alan veto- ja pitovoiman parantamiseen

Matilda Lievonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Restonomi

AMK-opinnäytetyö

2025

Tiivistelmä

Tekijä Matilda Lievonen
Tutkinto Restonomi
Opinnäytetyön nimi Nuorten ratkaisut ravintola-alan veto- ja pitovoiman parantamiseen
Sivu- ja liitesivumäärä 54 + 13
<p>Ravintola-alan työvoimapula on ollut pitkään tunnettu ongelma, ja erityisesti nuorten työntekijöiden houkuttelemisen ja sitouttaminen on nähty alan kriittisenä haasteena. Opinnäytetyössä tutkittiin, mitkä tekijät vaikuttivat nuorten hakeutumiseen ja pysymiseen ravintola-alalla, ja miten veto- ja pitovoimaa voitaisiin vahvistaa tulevaisuudessa. Tutkimuksen kohderyhmä rajattiin 15–25-vuotiaisiin nuoriin. Opinnäytetyö toteutettiin Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n toimeksiannosta keväällä 2025.</p> <p>Työssä tarkasteltiin ravintola-alan nykytilannetta ja työvoimahaasteita sekä nuorten yleisiä työelämäodotuksia. Lisäksi käsiteltiin vetovoiman ja pitovoiman käsitteitä sekä työntekijäkokemuksen ja johtamisen merkitystä nuorten sitoutumisen kannalta. Aiemmissä tutkimuksissa oli havaittu, että nuoret arvostavat työelämässä erityisesti mielekkyyttä, joustavuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Valmentava johtaminen oli tunnistettu lähestymistavaksi, joka voi vastata näihin odotuksiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Webropol-alustalla. Aineistonkeruu suoritettiin helmi–maaliskuussa 2025, ja vastaajia tavoitettiin sosiaalisen median, oppilaitosten ja alan yritysten kautta. Tulokset analysoitiin tilastollisin menetelmin. Tulosten perusteella ravintola-alan vetovoimaa vahvistavat hyvä työilmapiiri, mielekkäät työtehtävät ja urapolkujen selkeys. Pitovoimaa edistävät laadukas johtaminen, yhteisöllisyys ja mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun. Heikentävinä tekijöinä koettiin kuormittavat työolot, matala palkka ja epävarmat työsuhteet. Päätelmissä korostettiin tarvetta kehittää johtamista, lisätä nuorten osallistumismahdollisuuksia ja vahvistaa nuorten hyvinvointia. Tuloksia voidaan hyödyntää alan organisaatioissa nuorten houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi.</p>
Asiasanat nuoret, ravintola-ala, vetovoima, pitovoima, työntekijäkokemus, johtaminen

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Nuorten työntekijöiden hakeutuminen ja pysyminen ravintola-alalla	4
2.1	Veto- ja pitovoiman käsitteet	4
2.2	Nuorten yleiset odotukset ja toiveet organisaatioilta sekä työelämältä	5
2.3	Nuorten kiinnostus ja näkemykset ravintola-alasta.....	7
2.4	Nuorten haasteet ravintola-alan veto- ja pitovoimaisuuden kokemisessa	10
3	Johtamisen ja työntekijäkokemuksen merkitys ravintola-alan nuorten veto- ja pitovoiman parantamisessa.....	13
3.1	Työntekijäkokemus	13
3.2	Työilmapiirin ja yhteisöllisyyden merkitys nuorten työntekijäkokemuksen luojana	14
3.3	Johtamisen vaikutus nuorten kasvuun, oppimiseen ja urakehitykseen.....	15
3.4	Nuorten työntekijäkokemukseen lopulta vaikuttaa työn merkityksellisyys, motivaatio ja ammatti-identiteetin muodostuminen.....	17
4	Tutkimuksen toteutus	20
4.1	Toimeksiantajan esittely	20
4.2	Työn tavoite, tutkimusogelmat ja kohderyhmä.....	20
4.3	Menetelmävalinnat ja työn toteutus.....	22
4.4	Aineiston analysointi	25
5	Tutkimustulokset	27
5.1	Taustatiedot	27
5.2	Nuorten vetovoimaan vaikuttavat tekijät ravintola-alalla.....	30
5.3	Nuorten pitovoimaan vaikuttavat tekijät ravintola-alalla.....	34
5.4	Kehitysehdotuksia nuorilta veto- ja pitovoiman parantamiseksi	42
6	Johtopäätökset ja pohdinta	46
6.1	Nuorten näkemykset ravintola-alan vetovoiman ja pitovoiman kehittämisestä	46
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset.....	48
6.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	50
	Lähteet	52
	Liitteet.....	57
	Liite 1. Kyselylomake	57
	Liite 2. Tutkimuslupahakemus	65
	Liite 3. Saatekirje.....	67
	Liite 4. Tutkimustiedote	68

1 Johdanto

Ravintola-ala on yksi Suomen suurimmista nuorten työllistäjistä, mutta sen toimintaympäristöä varjostavat vakavat työvoimahaasteet. Alan suurimpia ongelmia ovat osaavan työvoiman puute ja korkea työntekijöiden vaihtuvuus, jotka vaikuttavat kielteisesti asiakaskokemukseen ja toiminnan kestävyYTEEN. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. a; Pylkkänen 24.9.2024.)

Kun katsotaan tilastoja, ravintola-alan merkitys Suomen työmarkkinoilla on huomattava: 5,1 % Suomen työllisistä työskentelee matkailu- ja ravintola-alalla (myöhemmin MaRa-ala), ja näistä yli puolet toimivat ravitsemustoiminnassa. Samalla alan työntekijöistä yli 30 % on alle 26-vuotiaita, mikä korostaa nuorten merkitystä alan työvoimarakenteessa. Nuorille ravintola-ala toimiikin usein ensimmäisenä väylänä työelämään, tarjoten mahdollisuuden kartuttaa keskeisiä työelämätaitoja. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. a.) Tutkimusten mukaan valitettavasti vain harva nuori 15–24-vuotias suunnittelee jäävänsä ravintola-alalle pysyvästi (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024, 29). Syynä tähän on esimerkiksi matala palkkaus, työn kuormittavuus ja epäinhimilliset työolot, mikä heikentää alan houkuttelevuutta (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021).

Vaikka ravintola-ala tunnetaan monipuolisista työtehtävistä, dynaamisesta työympäristöstä ja suhteellisen valoisasta tulevaisuudestaan, veto- ja pitovoima ovat kärsineet paljon etenkin pandemian jälkeen (Jähi, Kylänen, Leponiemi, Murtomäki & Simunaniemi 9.3.2023; Lappi & Aittoniemi 20.10.2022). Ravintola-alalle johtaviin tutkintoihin, niin korkeakouluun kuin toiselle asteelle hakijamäärät ovat laskeneet. Alalle ei siis ole tulossa koulutettuja nuoria siinä määrin kuin tulevaisuuden kasvava tarve edellyttäisi. (Kylänen & Luoto 22.8.2022; Lappi & Aittoniemi 20.10.2022.) Näiden ongelmien seurauksena ravintola-alan veto- ja pitovoimatekijät nuorten näkökulmasta ovat nousseet keskeiseen keskusteluun, erityisesti osaavan työvoiman puutteen takia. (Lith 21.10.2021; Lappi & Aittoniemi 20.10.2022.)

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä päätavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat ravintola-alan vetovoimaan ja pitovoimaan nuorten näkökulmasta. Ongelmaa lähestyttiin alaongelmien kautta, jotka olivat: Mitkä tekijät vaikuttavat myönteisesti ja kielteisesti nuorten kiinnostukseen ravintola-alaa kohtaan? Mitkä tekijät edistävät tai heikentävät nuorten työntekijöiden sitoutumista ja työssä pysymistä ravintola-alalla? Mitä kehitystoimia alan vetovoiman ja pitovoiman lisäämiseksi tarvitaan nuorten näkökulmasta?

Tässä työssä vetovoimatekijät viittaavat ravintola-alan ominaisuuksiin, jotka tekevät siitä puoleensavetävän uravaihtoehdon ja saavat nuoria hakeutumaan alalle (Huhtalan & Myllyntaus 2021, luku 1 & 1.1.). Taloustutkimuksen (2024, 27) mukaan näitä ovat nuorten mielestä hyvä työilmapiiri, mielekkäät työtehtävät, sekä hyvä palkkaus. Pitovoimatekijät puolestaan ovat niitä

asioita, jotka sitouttavat työntekijöitä pysymään alalla (Bussin 2018, 3–4). Näitä ovat Haaga-Helian teettämän tutkimuksen mukaan monipuoliset uramahdollisuudet, laadukas johtaminen ja kohtuullinen palkkaus (Tutkimustoimisto vastakaiku, 7.6.2023, 9). Molemmat veto- sekä pitovoimatekijät vaikuttavat ratkaisevasti alan kilpailukykyyn ja työvoiman saatavuuteen.

Opinnäytetyö toteutettiin Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n toimeksiantona (myöhemmin MaRa ry), mikä lisää sen merkityksellisyyttä ja ajankohtaisuutta. MaRa ry toimi nyt ensimmäistä kertaa historiansa aikana opinnäytetyön toimeksiantajana. Tämä alleviivaa tutkimuksen arvoa alan kehittämisen näkökulmasta. Työn tulokset tarjoavat arvokasta tietoa nuorten työntekijöiden toiveista ja tarpeista sekä konkreettisia ehdotuksia siitä, kuinka ravintola-ala voisi vastata paremmin heidän odotuksiinsa. Tarkoituksena on tukea alan vastuullista kehittämistä lisäämällä sen houkuttelevuutta ja parantamalla nuorten työntekijöiden sitoutumista tulevaisuudessa.

Viitekehysten luvut keskittyvät ravintola-alan vetovoimaan ja pitovoimaan nuorten työntekijöiden näkökulmasta. Ensimmäisissä luvuissa tarkastellaan, mitkä tekijät houkuttelevat nuoria hakeutumaan ravintola-alalle (vetovoima) ja mitkä tekijät tukevat heidän pysymistään alalla (pitovoima). Johtamisen roolia käsitellään erityisesti valmentavan johtamisen näkökulmasta, jossa korostuvat avoin vuorovaikutus, tasavertaisuus ja työntekijöiden osallistaminen (Ristikangas & Ristikangas 2013, 17–20). Tämän lähestymistavan avulla voidaan parantaa työilmapiiriä ja vuorovaikutusta, jotka ovat keskeisiä työntekijäkokemuksen muodostumisessa (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 2.3, 4.9.3). Hyvä johtaminen edistää nuorten ammatillista kasvua, oppimista ja urakehitystä, mikä puolestaan vahvistaa työn merkityksellisyyttä ja sitoutumista (Ristikangas & Ristikangas 2013, 17–20; Vehkaperä 12.09.2019). Näin ollen laadukas johtaminen on keskeinen tekijä nuorten työntekijöiden pitovoiman parantamisessa ja alan kokonaisvetovoiman vahvistamisessa (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 4.9.3; Bussin 2018, 5).

Tutkimus keskittyi 15–25-vuotiaisiin nuoriin. Juridisesti Suomen nuorisolaki (1285/2016) määrittelee nuoriksi kaikki alle 29-vuotiaat. Yhdistyneet kansakunnat YK taas määrittelee nuoriksi kaikki 15–24-vuotiaat (United Nations s.a.). Voidaan tehdä päätelmä, että nuorella tarkoitetaan kaikkia 15–29-vuotiaita (1285/2016; United Nations s.a.). Kuten on mainittu, yli 30 % ravintola-alan työntekijöistä ovat alle 26-vuotiaita (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n s.a. a). Tämän vuoksi opinnäytetyössä ikähaarukkaa haluttiin rajata vastaamaan paremmin tutkimuksen tavoitteita ja työssä nuorilla tarkoitetaan 15–25-vuotiaita. Valittu ikähaarukka kattoi nuoret, jotka ovat siirtymässä työelämään tai ovat jo uransa alkuvaiheessa. Tämä ikäryhmä tekee aktiivisesti koulutus- ja uravalintoja, mikä teki heidän näkemyksistään erityisen arvokkaita ravintola-alan vetovoiman ja pitovoiman tarkastelussa.

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisena eli määrällisenä, ja aineisto kerättiin Webropol-kyselytutkimuksena. Tämä mahdollisti laajemman otannan kohderyhmästä verrattuna kvalitatiivisiin menetelmiin, ja näin tutkimuksesta oli mahdollista saada jokseenkin yleistettäviä tuloksia. Kyselytutkimuksessa pyrittiin keräämään riittävän suuri ja monipuolinen otos, jotta tulokset olisivat edustavia ja yleistettävissä koko kohderyhmään. Tulosten analysointi tapahtui pääosin tilastollisin menetelmin. Kyselylomake tehtiin helposti vastattavaksi, mutta kattavaksi, jotta sillä houkuteltaisiin mahdollisimman monta vastaajaa. Kohderyhmä tavoitettiin alan oppilaitosten, yritysten ja sosiaalisen median kanavien kautta. Aineiston keruu tapahtui helmi-maaliskuussa 2025.

2 Nuorten työntekijöiden hakeutuminen ja pysyminen ravintola-alalla

Tämä luku tarkastelee nuorten kautta niitä organisaatioiden ominaisuuksia, jotka rakentavat ravintola-alalle veto- ja pitovoimaa. Haaga-Helian julkaiseman Työntekijäymmärrys MaRaMa-alalla-raportin (2023) mukaan majoitus-, ravintola- ja matkailualalla tärkeiksi vetovoimatekijöiksi on koettu esimerkiksi työilmapiiri, työyhteisö ja työkaverit. Lisäksi keskeisiksi tekijöiksi nostetaan asiakkaiden ilahduttaminen, monipuoliset työtehtävät ja työn mielekkyys. (Tutkimustoimisto Vastakaiku 7.6.2023, 9.) Veto- ja pitovoiman käsitteiden tarkempi tarkastelu nuorten näkökulmasta avaa kysymyksiä siitä, mitkä tekijät erityisesti vetoavat nuoriin ja miten ravintola-alan veto- ja pitovoimaa voitaisiin tulevaisuudessa vahvistaa.

2.1 Veto- ja pitovoiman käsitteet

Osaavan työvoiman pula on nykyään merkittävä haaste monilla toimialoilla, mutta erityisesti ravintola-ala on kärsinyt tästä ilmiöstä (Vehkaperä 12.9.2019). Vetovoima ja pitovoima ovat keskeisiä käsitteitä, kun pyritään houkuttelemaan uusia työntekijöitä toimialalle ja sitouttamaan heitä pitkällä aikavälillä (Huhtala ja Myllyntaus 2021, luku 1 & 1.1; Bussin 2018, 3–4).

Huhtalan ja Myllyntauksen (2021, luku 1.1) mukaan pitovoimatekijät luovat vetovoimaa. Tässä työssä pitovoimatekijät nähdäänkin vetovoimatekijöihin kiinteästi liittyvinä tekijöinä, joten niitä ei ole tarkoituksenmukaista täysin erottaa toisistaan. Kirjallisuudessa Huhtala ja Myllyntaus (2021, luku 1.1) määrittää pitovoimatekijät yhdeksi tekijäksi vetovoiman muodostumiselle. Pitovoima taas voidaan tiivistää prosessiksi, jolla työntekijöitä kannustetaan pysymään organisaatiossa mahdollisimman pitkään (Bussin 2018, 3–4).

Nykyisessä taloustilanteessa pitovoima on organisaatioiden keskeinen huolenaihe. Työntekijöiden pitämiseen kiinnitetään maailmanlaajuisesti kasvavaa huomiota, ja monet organisaatiot pitävät sitä keskeisenä haasteena ja tavoitteena. Pitovoiman kehittäminen on elintärkeää organisaatioiden selviytymiselle ja menestykselle. Pitovoima vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, mikä on organisaatiolle tärkeää toiminnan tehokkuuden ja kannattavuuden ylläpitämiseksi. Korkea vaihtuvuus lisää kustannuksia, työkuormaa ja heikentää nykyisten työntekijöiden työmoraalia. (Bussin 2018, 3–4.)

Suurimmat syyt miksi työntekijät jättävät organisaation, on pitovoiman puute (Bussin 2018, 5). Kirjallisuudessa Bussin (2018, 5) nostaa esille seuraavat: huono työilmapiiri, matala palkka, urakehityksen puute, motivaation puute, vapaa-ajan vaatimukset, arvokonflikti, sekä osaamisen puute. Pitovoimatekijät eivät kuitenkaan yksin riitä ratkaisemaan työvoimapulan haasteita.

Vetovoimatekijät ovat yhtä lailla keskeisessä roolissa organisaation tai toimialan houkuttelevuuden rakentamisessa (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 1).

Huhtalan ja Myllyntauksen (2021, luku 1 & 1.1) mukaan työnantajan ja työpaikan vetovoima voidaan määritellä organisaation kyvyksi houkutella uusia työntekijöitä, sekä sitouttaa jo vanhoja työntekijöitä entistä tehokkaammin. He käyttävät osittain kielitoimiston määritelmiä apuna määritelmän muodostamisessa. Kielitoimisto (s.a.) kuvailee vetovoimaa muun muassa seuraavin ilmauksin: viehätysvoima, houkuttavuus, kiehtovuus, sekä kappaleita toisiinsa lähentävää voimaa.

Huhtalan ja Myllyntauksen (2021, luku 1 & 1.1) mukaan vetovoima perustuu yrityksen työnantajabrändiin ja työntekijäkokemukseen, jotka yhdessä muodostavat organisaation maineen työnantajana. Organisaatiolla voidaan viitata esimerkiksi yrityksiin, oppilaitoksiin ja kansalaisjärjestöihin. Käytännössä työnantajabrändi luo odotukset sekä mielikuvat työntekijälle, jonka jälkeen työntekijäkokemus lunastaa tai on lunastamatta ne.

On selvää, että organisaatio pystyy vaikuttamaan paljon työnantajabrändiinsä sekä viestintään, mutta etäisemmin esimerkiksi työntekijäkokemukseen tai työntekijöiden kertomuksiin organisaatiosta, mitkä kaikki ovat osana rakentamassa vetovoimaa. Täten organisaation vetovoima muodostuu sekä sen aktiivisista toimista, kuten työnantajabrändin rakentamisesta ja viestinnästä, että työntekijöiden kokemuksista ja heidän jakamistaan kertomuksista, jotka yhdessä muokkaavat organisaation mainetta työnantajana. (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 1 & 1.1.)

Vetovoimainen työpaikka tarjoaa hyvän työntekijäkokemuksen eli käytännössä merkityksellisen työn, hyvän työympäristön sekä työntekijöille arvoa tuottavan kokemuksen, joka erottaa sen muista kilpailijoista työmarkkinoilla (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 1.1).

2.2 Nuorten yleiset odotukset ja toiveet organisaatioilta sekä työelämältä

Nuoruus on elämänvaihe, joka sijoittuu lapsuuden ja aikuisuuden väliin. Lapsuuden ja nuoruuden sekä nuoruuden ja aikuisuuden rajat eivät ole selkeitä, vaan ne limittyvät toisiinsa ajan myötä. Nuoruuteen liittyy sekä biologisia, sosiaalisia että juridisia muutoksia, jotka eivät aina tapahdu samanaikaisesti. Lisäksi nuoruuden kokemukset ja elämänvaiheet voivat vaihdella merkittävästi yksilöstä toiseen. (Nuorisoala s.a.)

Nuoruuden määrittely ei ole yksiselitteistä, ja eri tahot käyttävät siitä vaihtelevia ikärajoja. Tutkimuksen mukaan suomalaiset 7–29-vuotiaat määrittelevät nuoreksi 10–20-vuotiaan (Myllyniemi & Berg 2013). Juridisesti Suomen nuorisolaki (1285/2016) määrittelee nuoriksi kaikki alle 29-vuotiaat, kun taas Yhdistyneet kansakunnat YK käyttää määritelmää 15–24-vuotiaat (United Nations s.a.). Tämä osoittaa, että nuoruuden käsite on laaja ja kontekstista riippuvainen.

Juridisesti voidaan kastoa, että nuorella tarkoitetaan kaikkia 15–29- vuotiaita (1285/2016; United Nations s.a.).

Koska nuorten ikäjakauma vaihtelee myös eri toimialoilla, on tärkeää huomioida nuoruuden määrittelyn käytännön merkitys. Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n (s.a. a) mukaan yli 30 % ravintola-alan työntekijöistä ovat alle 26- vuotiaita. Tämän vuoksi opinnäytetyössä ikähaarukkaa halutaan rajata vastaamaan paremmin tutkimuksen tavoitteita ja tässä työssä nuorilla tarkoitetaan 15–25-vuotiaita.

Tutkittaessa nuorien veto- ja pitovoimaa, on myös tärkeä ymmärtää nuorten yleisiä työelämäodotuksia ja mielikuvia. Työterveyslaitoksen järjestämän Työelämäfoorumi 2024 - tapahtuman yhteydessä toteutettiin nuorten kuuleminen, jossa kartoitettiin heidän näkemyksiään työelämästä. Osallistujia oli noin 400, mukaan lukien toisen asteen ja korkeakoulun opiskelijoita, työssäkäyviä nuoria sekä työelämän ulkopuolella olevia. (Pääkkö & Säaskilahti 2024, 2.)

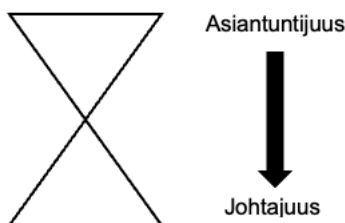
Nuorten vastauksista korostuu vahva toive inhimillisestä ja tasapainoisesta työelämästä. He toivovat, että työ vastaisi heidän opintojaan ja henkilökohtaisia tavoitteitaan, tarjoten samalla mahdollisuuden kehittyä ammatillisesti. Lisäksi nuoret pitävät tärkeänä, että työllä tulisi toimeen ja että palkka olisi riittävä suhteessa elinkustannuksiin. Työn kuormittavuuden tulisi pysyä inhimillisellä tasolla ja mukautua kunkin nuoren elämäntilanteeseen, jotta työssä jaksaminen ja hyvinvointi säilyisivät. Johtamisen toivotaan olevan oikeudenmukaista ja työpaikan ilmapiirin myönteinen, kannustava sekä yhteisöllinen. Tärkeänä pidetään myös sitä, että jokainen työntekijä hyväksytään omana itsenään ilman ennakkoluuloja. Lisäksi nuoret arvostavat työelämän joustavuutta, joka mahdollistaa työn ja arjen yhteensovittamisen sekä antaa tilaa itsensä toteuttamiselle. (Pääkkö & Säaskilahti 2024, 7.)

Ahonvala (28.5.2024), sekä Rinne (8.9.2023) ovat tehneet saman huomion, heidän mukaansa Z-sukupolvi, joka kattaa vuosina 1995–2010 syntyneet, korostaa erityisesti työn joustavuutta sekä työn ja yksityiselämän tasapainoa. Ahonvalan (28.5.2024) mukaan Z-sukupolvi arvostaa myös jatkuvaa vuorovaikutusta ja säännöllistä palautetta työnantajilta. Nuorten yrittäjäyys ja talous – 2024 tulevaisuusraportissa nousee esiin samat teemat. Raportin mukaan tärkeimmät työelämäarvot nuorten keskuudessa ovat kohtuulliset työajat, turvallinen työympäristö, hyvät työkaverit ja johtajat, kilpailukykyinen palkkaus sekä kiinnostavat työtehtävät (Taloustutkimus 2024, 27). Tämän lisäksi Ahonvala (28.5.2024) on huomannut, että nuorten mielikuvat työelämää kohtaan painottavat arvojen mukaista toimintaa ja työn merkityksellisyyttä. Rinne (8.9.2023) lisää, että nuoret työntekijät toivovat pääsevänsä vaikuttamaan johtamistyyliin ja pitävät erityisesti valmentavaa johtamista nykyajan työelämässä merkityksellisenä. Valmentava johtamistyyli koetaan kasvavaksi

trendiksi, joka tukee työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita ja edistää työhyvinvointia (Vehkaperä 12.9.2019).

Valmentava johtaminen on johtamistapa, jossa asiantuntijuus ja johtajuus yhdistyvät tasapainoisesti, painottaen työntekijöiden tukemista, vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä (Ristikangas & Ristikangas 2013, 17). Sobackin (2021) mukaan valmentava johtajuus on vuorovaikutukseen perustuva johtamistapa, jonka tavoitteena on kehittää työntekijöiden kykyä ohjata omaa työtään osana laajempaa kokonaisuutta. Se on prosessi, jossa esihenkilö tukee työntekijää hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja resurssejaan, jotta tämä voi saavuttaa tavoitteensa. Valmentavassa johtamisessa korostuvat käskyjen ja neuvojen sijaan aktiivinen kuuntelu, kysymysten esittäminen ja kannustaminen. Näiden avulla työntekijät voivat löytää uusia näkökulmia, ratkaisuja ja kehitysideoita omaan työhönsä. (Soback 2021.)

Tällaista esimiestyötä voidaan havainnollistaa tiimalasimallilla (kuva 1): mallin yläosassa korostuvat tiedot, taidot ja asiantuntijaosaamisen arvostaminen, kun taas alaosassa huomio siirtyy johtajuuteen, yhteistyöhön ja johdettavien yksilöllisiin tarpeisiin. Tavoitteena on sovittaa yhteen organisaation perustehtävät ja työntekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet, mikä luo yhteiselle tekemiselle merkityksen ja vahvistaa työyhteisön yhteisiä päämääriä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 17.)



Kuva 1. Esimiestyön tiimalasi (mukaillen Ristikangas & Ristikangas 2013, 17)

Tiimalasimallin kapein kohta kuvaa haastetta, jossa esimiestyöstä siirrytään johtamiseen: tämä vaihe vaatii valintojen tekemistä, priorisointia ja kykyä kohdata stressiä sekä riittämättömyyden tunteita. Matka johtajuuteen on kuitenkin prosessi, jossa jatkuva oppiminen, reflektointi ja kokemuksista saadut oivallukset kehittävät esimiestä. Lopulta valmentava johtaja toimii vaikuttajana ja ihmisten tukijana, mikä rakentaa sekä organisaation että tiimin menestystä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 17.)

2.3 Nuorten kiinnostus ja näkemykset ravintola-alasta

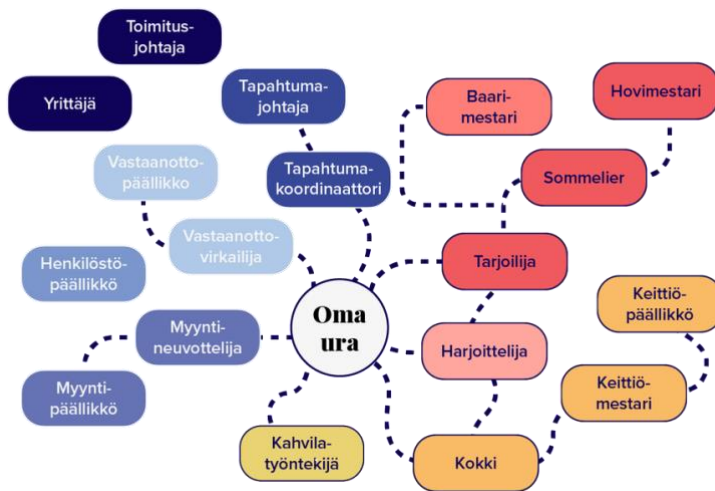
Tampereen ammattikorkeakoulun palveluliiketoiminnan lehtori Arja Luiro (13.12.2022) huomauttaa, että ravitsemisalalan alhainen arvostus on jatkunut Suomessa useiden vuosikymmenten ajan.

Haaga-Helian julkaisema Työntekijäymmärrys MaRaMa-alalla-raportti (Tutkimustoimisto Vastakaiku 7.6.2023, 21) vahvistaa tämän: vain 23 % vastaajista kokee majoitus-, ravintola- ja matkailualan arvostetuksi. Huolimatta alan arvostusongelmista tutkimukset osoittavat, että nuorten kiinnostus alaa kohtaan säilyy suhteellisen vakaana. Esimerkiksi Nuorten yrittäjyys ja talous – tulevaisuusraportti (Taloustutkimus 2023a, 6) raportoi, että noin 21 % nuorista voisi harkita työskentelevänsä MaRa-alalla tulevaisuudessa. Kiinnostuneista enemmistö oli tyttöjä, ja vastaajat olivat iältään 14–20-vuotiaita (Taloustutkimus 2023a, 14; Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 30.8.2023).

Nuorten kiinnostus alaa kohtaan vaihtelee koulutusasteittain. Yläkoululaisten keskuudessa MaRa-ala koetaan kiinnostavimmaksi alaksi työskennellä, mutta ammattikouluopiskelijoilla ala sijoittuu viidenneksi ja lukiolaisilla enää jaetulle kahdeksannelle sijalle (Taloustutkimus 2023a, 8–10). Tämä viittaa siihen, että koettu vetovoima alaa kohtaan näyttää hiipuvan koulutuspolulla edetessä. Lisäksi palvelualojen yleinen kiinnostavuus on laskenut 5 prosenttiyksikköä vuosien 2021 ja 2023 välillä (Taloustutkimus 2023a, 11). Palvelualoihin kuuluu MaRa-alan lisäksi muun muassa kulttuuriala, logistiikka, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut (Palvelualojen työnantajat PALTA ry s.a.).

Vaikka palvelualojen yleinen vetovoima on laskenut, MaRa-alan merkitys työmarkkinoilla pysyy huomattavana: vuonna 2022 kaikista Suomen työllisistä 5,1 % työskenteli matkailu- ja ravintola-alalla, ja näistä yli puolet toimi ravitsemustoiminnassa. Erityisesti alle 26-vuotiaat nuoret muodostavat merkittävän osan ravintola-alan työvoimasta. Heidän osuutensa työntekijöistä on yli 30 %, mikä korostaa nuorten kriittistä roolia alan työvoimarakenteessa. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. a.)

Ravintola-ala toimii monille nuorille ensimmäisenä kosketuksena työelämään ja tarjoaa mahdollisuuksia kehittää keskeisiä työelämätaitoja, kuten vuorovaikutusta, tiimityötä ja joustavuutta (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. a; Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Muihin aloihin verrattuna ravintola-alalle on helppo työllistyä myös matalasti koulutettuna, mikä houkuttelee erityisesti uransa alkuvaiheessa olevia nuoria. Alan tarjoamat nopeat etenemismahdollisuudet lisäävät veto- ja pitovoimaa. (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021.) Nuorista 76 % pitää hyviä uramahdollisuuksia tärkeänä työelämän arvona (Taloustutkimus 2024, 28). Kuva 2 havainnollistaa ravintola-alan ura- ja etenemismahdollisuuksia. Alalla voi työllistyä esimerkiksi kokiksi, tarjoilijaksi, hovimestariksi, keittiöpäälliköksi tai jopa ravintoloitsijaksi. Myös myynnin tehtävät ovat mahdollisia. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. b.)



Kuva 2. MaRa-alan ura- ja etenemismahdollisuuksia (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. b)

Vaikka ravintola-ala tarjoaa monipuolisia työmahdollisuuksia, sen houkuttelevuus nuorten silmissä on heikentynyt. Tämä näkyy muun muassa alan koulutuksiin hakevien määrän laskuna sekä palvelualojen yleisen kiinnostavuuden vähenemisenä. (Lith 21.10.2021; Taloustutkimus 2023a, 11.) Myös MaRa: ry on huomauttanut ongelmasta ja antanut lausunnon eduskunnalle (Lappi & Aittoniemi 20.10.2022). Merkittävä syy vetovoiman laskuun on ollut keväällä 2020 alkanut koronapandemia, joka vaikutti alan työntekijöihin lomautusten ja taloudellisen epävarmuuden muodossa (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. c; Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Vuonna 2023 edelleen 19 % nuorista on huolissaan koronan aiheuttaman epävarmuuden vaikutuksista työelämään (Taloustutkimus 2023b).

Koronapandemia toi esiin muitakin alan pitovoimaan vaikuttavia ongelmia, kuten heikon johtamisen, matalan palkkauksen ja huonot työolot, jotka ovat saaneet osan nuorista pohtimaan alan vaihtamista (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Veto- ja pitovoimatekijöiden, kuten kilpailukykyisen palkkauksen, turvallisen työympäristön ja hyvien työkaverisuhteiden, merkitys korostuu entisestään, kun pyritään houkuttelemaan ja sitouttamaan nuoria alalle (Taloustutkimus 2024, 27; Haikkola & Junnilainen 13.9.2021).

Pandemian myötä myös alan koulutusten vetovoima on heikentynyt, joka näkyy tutkintoihin hakeutuvien määrän vähenemisenä. Lisäksi tutkintojen keskeytykset toisella asteella ovat kasvava ongelma. Tämä johtaa siihen, että osaavaa työvoimaa ei valmistu riittävästi vastaamaan alan kasvavia tarpeita. Laskua on havaittu sekä restonomitutkintoihin että toiselle asteelle hakeutuvien joukossa, jossa suoritetaan esimerkiksi kokin tai tarjoilijan ammattitutkintoja. (Opintopolku s.a. a.; Lith 21.10.2021; Lappi & Aittoniemi 20.10.2022.) Restonomi on ammattikorkeakoulututkinto, joka

avaa ovia muun muassa esimies-, asiakaspalvelu- ja kehittämistehtäviin MaRa-alalla (Opintopolku s.a. b).

2.4 Nuorten haasteet ravintola-alan veto- ja pitovoimaisuuden kokemisessa

Nuorten vähenevä kiinnostus ravintola-alaa kohtaan voidaan selittää useilla tekijöillä, jotka liittyvät työoloihin, epävarmoihin työsuhteisiin ja huonoon johtamiseen. Ravintola-ala tarjoaa nuorille työntekijöille mahdollisuuden työllistyä matalalla kynnyksellä, mutta sen kuormittavuus, matala palkkataso ja alan kulttuuriset ongelmat ovat merkittäviä haittoja pysyvyydelle. Nuorten työntekijöiden kokemukset kertovat laajalle levinneistä ongelmista, jotka vaikuttavat negatiivisesti alan veto- ja pitovoimaan. (Vehkaperä 12.9.2019; Haikkola & Junnilainen 13.9.2021.)

Ravintola-alan työ on usein fyysisesti ja henkisesti vaativaa. Työvuorot saattavat venyä pitkiksi, taukoja jää pitämättä ja kiireinen työympäristö aiheuttaa stressiä sekä fyysistä uupumusta. (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021.) Haikkolan ja Junnilaisen (13.9.2021) tutkimusten mukaan nuoret raportoivat työn kuormittavuuden lisäksi matalasta palkkatasosta, joka ei vastaa työn vaativuutta. Tämä yhdistettynä osa-aikaisiin ja nollatuntisopimuksiin tekee nuorten toimeentulosta epävarmaa (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Tannerin (2019, 8–10) mukaan 40 % majoitus- ja ravitsemusalan työntekijöistä työskentelee osa-aikaisessa työsuhteessa, mikä on huomattavasti enemmän kuin muilla toimialoilla (15 %). Tällaiset epätyypilliset työsuhteet altistavat palkkatyököyhyydelle ja taloudelliselle epävakaudelle (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021; Tanner 2019, 8–10).

Toimeentulo-ongelmat voivat johtaa työuupumukseen ja mielenterveysongelmiin, mikä lisää nuorten alalta poistumista (Haikkola 2024, 269–270). Haikkolan (2024, 269–270) mukaan ravintola-alan työntekijöistä suurin osa kuuluu Suomen pienituloisimpaan viidennekseen. Huolestuttavaa on, että nuoret ovat uupuneita jo ennen työelämää. Tämän on huomannut Lithin (21.10.2021) lisäksi Huhta (2022), joka toimii lukion opinto-ohjaajana. Huhta kuvaa koulu-uupumusta työuupumuksen pikkusiskoksi, joka vain kasvaa vuosi vuodelta (Huhta 2022, 14–15, 18). Lithin (21.10.2021) mukaan monet nuoret jättävät ravintola-alan tutkinnon kesken juuri uupumuksen ja mielenterveyshaasteiden vuoksi, mikä edelleen vähentää osaavan työvoiman tarjontaa tulevaisuudessa.

Nuorilla työntekijöillä on lisäksi vaihtoehtoja uran etenemiseen tai opiskeluun, mikä tekee heidän houkuttelemisestansa ravintola-alalle haastavaa. Peruskoulun jälkeiset toisen asteen koulutusvalinnat ovat nuorille usein monimutkaisia prosesseja, joissa yksilölliset, sosiaaliset ja rakenteelliset tekijät vaikuttavat päätöksentekoon. Vaikka nuorilta odotetaan itsenäistä

päätöksentekoa, esimerkiksi perhetausta ja koulun ammattilaisten tarjoama ohjaus ohjaavat vahvasti valintoja. (Määttä & Westerback 2022, 25).

Vanhempien koulutustausta vaikuttaa keskeisesti nuorten uravalintoihin. Mikäli vanhemmilla on yliopistotutkinto, ravintola-ala ei tyypillisesti nouse nuorten vaihtoehtojen kärkeen. Sen sijaan tilanteissa, joissa vanhempien koulutus on ammatillinen, ravintola-ala sijoittuu huomattavasti korkeammalle nuorten valintalistalla. (Taloustutkimus 2023a, 16.) Vanhempien suhtautuminen alaan voi olla ratkaisevassa asemassa erityisesti silloin, kun nuori tekee uravalintojaan peruskoulun jälkeisessä vaiheessa (Määttä & Westerback 2022, 25). Kilpailu muiden toimialojen ja koulutuspolkujen kanssa vaikeuttaa ravintola-alan mahdollisuuksia houkutella nuoria. Monet muut alat tarjoavat nuorien arvojen mukaisia vakaampia työsuhteita ja korkeampaa palkkaa, mikä saa heidät harkitsemaan muita vaihtoehtoja. Tämä asettaa ravintola-alalle haasteen kehittää veto- ja pitovoimatekijöitään, jotta se voisi kilpailla muiden toimialojen kanssa nuoresta työvoimasta. (Vehkaperä 12.9.2019; Tanner 2019, 8–10; Taloustutkimus 2024, 27; Ahonvala 28.5.2024.)

Vapaa-ajan merkitys on korkealla tulevaisuuden työntekijöillä ja tiimien tärkeys korostuu yritysten sijaan (Ahonvala 28.5.2024; Ristikangas & Ristikangas 2013, 18). Ravintola-alalla vahva yhteisöllisyys ja tiimihenki on avain työssä pysyvyyteen (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Ravintola-alan vakiintuneet kulttuuriset piirteet, kuten vaatimus joustavuudelle ja yksilön kyky selviytyä vaikeissa työoloissa, vahvistavat epäterveitä käytäntöjä. Solidaarisuuden ja pitkäaikaisten työyhteisöjen puute estää yhteisöllisen tuen rakentumista, mikä heikentää työhyvinvointia ja työntekijöiden sitoutumista. (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021.) Samalla se vaikuttaa kielteisesti asiakaskokemukseen, joka muodostuu palvelutilanteen odotuksista ja kohtaamisista (Vehkaperä 12.9.2019; Fisher & Vainio 2014, luku 6).

Työn henkistä kuormittavuutta lisäävät myös muut epäasialliset työolosuhteet, kuten häirintä ja työntekijöiden oikeuksien laiminlyönti. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n (2020, 8) selvityksen mukaan 59 % alle 25-vuotiaista työntekijöistä on kokenut seksuaalista häirintää vuoden sisällä, ja yli 70 % on kohdannut häirintää aiemmin työssään. Nuoret arvostavat turvallista työympäristöä, mutta kokemukset häirinnästä ovat johtaneet osan nuorista vaihtamaan alaa (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2020, 15; Taloustutkimus 2024, 27). Häirintätapauksissa esimiesten puutteellinen puuttuminen on ongelma: tarjoilijoista 46 % raportoi, että esimies kuunteli mutta ei tehnyt asialle mitään, ja 14 % koki kokemuksensa vähätellyksi (Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2020, 14).

Huono johtaminen on yksi keskeinen syy siihen, miksi nuoret poistuvat ravintola-alalta. Esimiesten vuorovaikutustaitojen puute, epätasapuolinen kohtelu ja rakentavan palautteen antamisen laiminlyönti luovat tyytymättömyyttä. Nuoret työntekijät odottavat oikeudenmukaista, osallistavaa ja

valmentavaa johtamista, kuten huomattiin luvussa 2.2, mutta ravintola-alalla tämä ei usein toteudu. (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021; Vehkaperä 12.9.2019; Rinne 8.9.2023; Pääkkö & Sääskilahti 2024, 7.) Tutkimusten mukaan huono johtaminen on yleisin syy, miksi työntekijä jättää organisaation. Tämä on merkittävä haaste alalle, jossa työntekijöiden sitouttaminen on kriittistä työvoimapulan vuoksi. (Vehkaperä 12.9.2019.)

Esihenkilöasemassa olevat voivat olla nuoria ja kokemattomia, minkä seurauksena työehtojen ja johtamisen osaaminen jää usein puutteelliseksi. Lisäksi kiireinen työympäristö ja paineet estävät esimiesten mahdollisuuksia panostaa alaistensa hyvinvointiin ja kehitykseen. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa nuoret kokevat olevansa yksin ongelmien kanssa. Jatkuva vaatimus sopeutua ja joustaa ilman työnantajan vastavuoroisuutta heikentää työn mielekkyyttä ja saa nuoret harkitsemaan alan vaihtamista. (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021.)

3 Johtamisen ja työntekijäkokemuksen merkitys ravintola-alan nuorten veto- ja pitovoiman parantamisessa

Tämä luku tarkastelee niitä tekijöitä, joilla tulevaisuudessa autetaan houkuttelemaan ja sitouttamaan nuoria työntekijöitä alalle, sekä vähentämään etenkin nuorten työntekijöiden vaihtuvuutta. Johtamisella, sekä työntekijäkokemuksella on keskeinen rooli ravintola-alan veto- ja pitovoiman kehittämisessä. Nuorten työntekijöiden kokemusten perusteella johtamistapojen laatu vaikuttaa suoraan työntekijäkokemukseen sekä työssä pysyvyyteen (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Kuten huomattiin luvussa 2.2, tasokas johtaminen korostuu erityisesti työelämässä, jossa nuoret arvostavat vuorovaikutukseen, empatiaan, tasapuolisuuteen ja ammatillisen kehityksen tukemiseen perustuvaa esimiestyötä (Pääkkö & Säaskilahti 2024, 7). Huonon johtamisen on todettu olevan merkittävä syy siihen, miksi työntekijät harkitsevat alan vaihtamista tai jättävät organisaationsa (Vehkaperä 12.9.2019; Haikkola & Junnilainen 13.9.2021).

Valmentava johtaminen eli urheilutermein coaching on esitetty ratkaisuna nuorten veto- ja erityisesti pitovoiman lisäämiseksi ravintola-alalla (Vehkaperä 12.9.2019). Tämä johtamistyyli keskittyy työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, jatkuvaan palautteeseen ja heidän osallistamiseensa työyhteisön toimintaan (Soback 2021). Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja luoda työyhteisöstä houkuttelevampi, sekä vahvistaa yksilöiden työntekijäkokemusta. Hyvä työntekijäkokemus vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja täten parantaa toimialan vetovoimaa. Avoin vuorovaikutus, luottamus ja jatkuva palaute ovat siis erityisen tärkeitä vetovoimaisia työpaikkoja rakennettaessa. (Vehkaperä 12.9.2019; Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 4.9.3.; Ristikangas & Ristikangas 2013, 18–19, 21.)

3.1 Työntekijäkokemus

Työntekijäkokemus (Employee Experience) tarkemmin viittaa työntekijän kokonaisvaltaiseen kokemukseen organisaatiosta ja sen toimintakulttuurista koko työsuhteen elinkaaren ajan. Se on tunne, joka muodostuu työntekijän päivittäisistä vuorovaikutuksista työympäristön, johtamisen, työtehtävien ja organisaation arvojen kanssa. Työntekijäkokemus kattaa kaikki ne hetket ja tilanteet, joissa työntekijä kohtaa organisaation – aina rekrytointiprosessista perehdytykseen, työskentelyyn ja urakehitykseen sekä työsuhteen päättymiseen. Työntekijäkokemus elää ja voi muuttua nopeastikin etenkin ei toivottuun suuntaan. (Huhtala & Myllyntaus 2021, Luku 1–1.1, 2.3.)

Positiivinen työntekijäkokemus on keskeinen tekijä organisaation menestykselle. Se ei ainoastaan paranna työntekijöiden työhyvinvointia ja vähennä henkilöstön vaihtuvuutta, vaan myös vahvistaa työnantajabrändiä ja houkuttelee uusia osaajia. Tämän lisäksi ravintola-alalla työntekijäkokemus on suorassa yhteydessä asiakaskokemukseen, sillä tutkimusten mukaan jopa 60 %

asiakaskokemuksesta muodostuu heijastuvan työntekijäkokemuksen kautta. (Huhtala & Myllyntaus 2021, Luku 1.1–1.2.)

Työntekijäkokemuksen systemaattinen kehittäminen on tärkeää organisaation kilpailukyvyn ja pitkäjänteisen menestyksen kannalta. Työntekijöiden kokemuksia parantamalla voidaan edistää työyhteisön hyvinvointia, lisätä työn merkityksellisyyttä ja vahvistaa koko organisaation veto- ja pitovoimaa. (Huhtala & Myllyntaus 2021, Luku 2.3; Vehkaperä 12.9.2019.) Työnantajien tulisi käsitellä työntekijöitään samalla filosofialla kuin asiakkaitaan. Työpaikka pitää myydä ja markkinoida halutulle kohderyhmälle oikein, jotta hyviä haluttuja työntekijöitä saadaan palkattua. Työntekijäkokemuksen muodostumiseen vaikuttavia keskeisiä osa-alueita, joihin työnantaja voi suoraan vaikuttaa ovat muun muassa työilmapiiri, johtamisen laatu, sekä työn merkityksellisyys. Näiden osa-alueiden onnistunut hallinta vaikuttaa suoraan työntekijän sitoutumiseen, motivaation tasoon ja työssä suoriutumiseen. (Huhtala & Myllyntaus 2021, Luku 2.3; Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024, 7) Esimerkiksi avoin ja kannustava työilmapiiri, osallistava ja valmentava johtaminen sekä mahdollisuus ammatilliseen kasvuun lisäävät työntekijän tyytyväisyyttä ja sitoutumista organisaatioon (Vehkaperä 12.9.2019).

3.2 Työilmapiirin ja yhteisöllisyyden merkitys nuorten työntekijäkokemuksen luojana

Työilmapiiriin ja yhteisöllisyyden vahvistaminen on keskeinen tekijä nuorten työntekijäkokemuksen parantamisessa ravintola-alalla (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024, 7). Tutkimusten mukaan tiivis ja toimiva työyhteisö edistää merkittävästi ravintola-alan nuorten työntekijöiden jaksamista ja sitoutumista työhönsä (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja Vastakaiku Oy:n (16.12.2024, 7) tutkimus osoittaa, että alle 25-vuotiaille työntekijöille työilmapiiri on tärkein työntekijäkokemukseen vaikuttava tekijä. Tämä asettaa esimiehille erityisiä vaatimuksia luoda ja ylläpitää positiivista työilmapiiriä sekä vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta (Ristikangas & Ristikangas 2013, 19).

Nuoret työntekijät arvostavat esimiestyötä, joka painottaa avoimuutta, vuorovaikutusta ja tasavertaisuutta. Perinteiset hierarkkiset johtamismallit eivät enää vastaa nuorten odotuksia, sillä he arvostavat kollegoita ja esimiehiä ensisijaisesti tekojen ja osaamisen perusteella, eivät aseman tai tittelin mukaan. Tämä muutos korostaa esimiesten roolia työilmapiirin ja yhteisöllisyyden rakentajina. Esimiehet voivat edistää yhteisöllisyyttä ja tiimihenkeä panostamalla aktiivisesti ryhmäytymiseen ja yhteisten toimintatapojen kehittämiseen. Erityisesti ravintola-alalla, jossa työskentely on tiimityöhön perustuvaa, on tärkeää varmistaa, että kaikki työntekijät kokevat olevansa osa työyhteisöä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 18–20; Haikkola & Junnilainen 13.9.2021.)

Valmentava johtaminen on tehokas tapa kehittää työilmapiiriä, sekä lisätä yhteisöllisyyttä ja näin vahvistaa työntekijäkokemusta. Tämä johtamistapa keskittyy vuorovaikutukseen, tavoitteellisuuteen ja työntekijöiden osallistamiseen. Valmentava esimies tukee työntekijöiden ammatillista kehittymistä, tarjoaa jatkuvaa palautetta ja mahdollistaa osallistumisen päätöksentekoon. Näiden keinojen avulla voidaan lisätä nuorten työntekijöiden sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 19; Vehkaperä 12.9.2019.)

Yhteisten tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttamisesta iloitseminen ovat keskeisiä tekijöitä työilmapiirin parantamisessa. Kun tiimi työskentelee yhteisten päämäärien eteen ja onnistumisia juhlistetaan, työntekijöiden motivaatio ja yhteishenki vahvistuvat. Tämä korostaa esimiesten roolia innostavien ja selkeiden tavoitteiden asettajina sekä tiimin onnistumisten näkyväksi tekijöinä. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 216–219.)

Työilmapiirin kehittämisessä on tärkeää kiinnittää huomiota myös työntekijöiden osallistamiseen ja vaikutusmahdollisuuksiin. Yleisesti nuoret haluavat osallistua aktiivisesti työyhteisön kehittämiseen ja kokevat tämän lisäävän työn mielekkyyttä. (Ahonvala 28.5.2024.) Esimiehet voivat edistää tätä osallistumista luomalla tilaisuuksia keskustelulle ja kehitysehdotusten esittämiselle. Näin voidaan rakentaa psykologisesti turvallinen työympäristö, jossa työntekijät uskaltavat tuoda esiin ideoita ja kehitystarpeita. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 226–228; Luiro 13.12.2022.)

Positiivisen työilmapiirin ja vahvan yhteisöllisyyden johtaminen vaatii johdonmukaista ja pitkäjänteistä työtä. Esimiesten tulee varmistaa, että työyhteisössä vallitsee avoin vuorovaikutus, luottamus ja kannustava palaute. (Vehkaperä 12.9.2019; Ristikangas & Ristikangas 2013, 216–219.) Lisäksi työntekijöiden osallistaminen, yhteisten tavoitteiden kirkastaminen ja onnistumisten juhlistaminen ovat avainasemassa nuorten työntekijäkokemuksen parantamisessa. Näin luodaan vetovoimainen ja pitovoimainen työympäristö, joka tukee nuorten ammatillista kasvua ja hyvinvointia. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 216–219; Huhtala & Myllyntaus 2021, Luku 2.3.)

3.3 Johtamisen vaikutus nuorten kasvuun, oppimiseen ja urakehitykseen

Työilmapiirin ja yhteisöllisyyden kehittäminen muodostavat vahvan perustan nuorten työntekijöiden sitouttamiselle ja viihtymiselle työyhteisössä. Mikäli ravintola-alan yrityksiin halutaan rakentaa pitovoimaa pitkälle aikavälille, pelkkä hyvä ilmapiiri ei riitä, vaan nuoret odottavat myös konkreettisia mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun, oppimiseen ja urakehitykseen (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024, 13). Johtamisella voidaan merkittävästi vaikuttaa siihen, miten työntekijät kokevat oman kehityksensä ja tulevaisuuden mahdollisuutensa työyhteisössä. Esimiestyössä tulee korostua työntekijöiden osaamisen tunnistaminen, kehittäminen

ja urapolkujen tukeminen, sillä nämä tekijät ovat keskeisiä nuorten työntekijäkokemuksen ja sitoutumisen vahvistamisessa (Ristikangas & Ristikangas 2013, 18–20; Vehkaperä 12.9.2019.)

Tutkimusten mukaan nuoret haluavat tehdä osaamistaan ja koulutustaan vastaavaa työtä (Taloustutkimus 2024, 27; Pääkkö & Sääsکیlahti 2024, 7). Tämän lisäksi he arvostavat kollegoidensa osaamista. Kirjallisuudessa todetaan, että nuoret odottavat jatkuvaa palautetta sekä esimiehiltä että työtovereilta, mikä edistää heidän ammatillista kehittymistään ja sitoutumistaan työyhteisöön. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 18–20.) Ristiriitaista kuitenkin on, että MaRaMa-alalla jo työskentelevistä 15–24-vuotiasta työntekijöistä ainoastaan 19 % arvostaa säännöllistä palautetta työn ohessa ja vain 6 % ammatillisen kehittymisen tukemista arjessa, mikä eroaa yleisesti nuorten näkemyksistä niin kirjallisuudessa kuin aiemmissa tutkimuksissakin (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024). Tähän tulokseen voi vaikuttaa paljon Ravintola-alalla yleinen vuokra- ja osa-aikatyö, jolloin nuori työntekijä ei välttämättä ole alun alkujaankaan halukas etenemään tai kehittymään toimialalla (Tanner 2019, 9).

Tästä huolimatta valmentava johtaminen tarjoaa tehokkaan lähestymistavan työntekijöiden ammatillisen kasvun ja oppimisen tukemisessa (Ristikangas & Ristikangas 2013, 19). Työnantajat voivat edistää työntekijöiden kasvua tarjoamalla oppimismahdollisuuksia, kuten oppisopimuksia, mentorointia ja koulutuksia (Lith 21.10.2021; Kylänen ja Luoto 22.8.2022; Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 6.10.2021). Kylänen ja Luoto (22.8.2022) korostavat, että oppilaitosten ja työelämän tiiviimpi yhteistyö, kuten oppisopimusmallit ja työpaikalla tapahtuva oppiminen, voivat lisätä nuorten kiinnostusta ja sitoutumista ravintola-alalle. Lisäksi selkeiden urapolkujen esittäminen ja etenemismahdollisuuksien näkyväksi tekeminen ovat olennaisia tekijöitä nuorten sitouttamisessa. Nuoret arvostavat mahdollisuuksia edetä urallaan ja kehittää osaamistaan, mikä vaatii esimiehiltä aktiivista tukea ja ohjausta. (Kylänen & Luoto 22.8.2022; Vehkaperä 12.09.2019.)

Johtaminen, joka tukee yksilöllisiä urapolkuja ja tarjoaa mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, vaikuttaa suoraan työntekijöiden motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Kun työntekijät kokevat, että heidän osaamistaan arvostetaan ja heidän ammatillista kehitystään tuetaan, heidän sitoutumisensa organisaatioon vahvistuu. Tämä ei ainoastaan paranna työntekijäkokemusta, vaan myös vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja lisää organisaation vetovoimaisuutta. Näin ollen johtamisella on keskeinen rooli nuorten työntekijöiden ammatillisen kasvun, oppimisen ja urakehityksen tukemisessa. (Ristikangas & Ristikangas 2013, 10–20; Bussin 2018, 5; Luiro 13.12.2022.)

3.4 Nuorten työntekijäkokemukseen lopulta vaikuttaa työn merkityksellisyys, motivaatio ja ammatti-identiteetin muodostuminen

Nuoret 15–24-vuotiaat arvostavat omaa työtään ravintola-alalla verrattain melko vähän, muihin ikäryhmiin verrattuna. Ammattiylpeys nuorten keskuudessa on siis vähäistä. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024, 31.) Ammattiylpeys on suoraan yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemiseen. Työn merkityksellisyydellä viitataan lähtökohtaisesti yksilön subjektiiviseen kokemukseen työn arvosta eli miten yksilö kokee oman työnsä vaikuttavan hänen arvoihinsa, tavoitteisiinsa ja elämäänsä kokonaisuudessaan. Merkityksellisyyttä voi kokea työn, työtehtävien, vuorovaikutuksen, sekä organisaation kautta. (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 4.9.1.) Sen perustana ovat neljä psykologista perustarvetta: vapaaehtoisuus, eli tunne itsenäisyydestä ja valinnanvapaudesta, kyvykkyys, eli kokemus osaamisesta ja aikaansaamisesta, yhteenkuuluvuus, eli tarve kokea yhteyttä muihin, sekä hyväntekeminen, eli kokemus oman toiminnan myönteisestä vaikutuksesta. Kun nämä tarpeet täyttyvät, ihminen kokee voimakasta sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia. Merkityksellisyys on siis keskeinen osa ihmisen hyvinvointia ja motivaatiota. (Martela, Jarenko, Järvillehto & Järvillehto 2015, 56–57.)

Motivaatio on ihmisen sisäinen tai ulkoinen voimavara, joka ohjaa ja ylläpitää toimintaa tiettyjen päämäärien saavuttamiseksi. Se voidaan jakaa kahteen päätyyppiin: ulkoinen motivaatio ja sisäinen motivaatio. Ulkoinen motivaatio perustuu tekijöihin, jotka ovat irrallisia itse tekemisestä. Ihminen suorittaa tehtävän saadakseen ulkoisen palkkion esimerkiksi rahapalkan tai välttääkseen rangaistuksen esimerkiksi irtisanomisen. Se on reaktiivista ja vaatii usein ulkoisia kannustimia, mikä voi pitkällä aikavälillä johtaa uupumukseen ja vähentää hyvinvointia. Sisäinen motivaatio sen sijaan kumpuaa yksilön omista kiinnostuksen kohteista ja arvostuksista. Tekeminen itsessään on palkitsevaa ja innostavaa, mikä saa yksilön hakeutumaan toiminnan pariin ilman ulkoista painetta. Tämä motivaation muoto on proaktiivista ja lisää usein hyvinvointia sekä pitkäjänteistä sitoutumista tehtävään. (Martela, Jarenko, Järvillehto & Järvillehto 2015, 25–26.)

Taidokas esihenkilö osaa johtaa motivaatiota. Kuten sanottu, sisäinen motivaatio on ihmisen omaehtoista kiinnostusta ja innostusta tekemiseensä. Sitä ei voi synnyttää ulkoapäin käskyillä, säännöillä tai palkkioilla, sillä motivoituminen lähtee ihmisestä itsestään. Perinteinen kontrolloiva johtaminen, jossa työntekijöitä ohjataan tarkasti ja heidän toimintaansa valvotaan, voi jopa tukahduttaa sisäisen motivaation. Sen sijaan johtamisen tulisi keskittyä luomaan ympäristö, jossa ihmiset voivat löytää ja ylläpitää omaa motivaatiotaan. Tämä onnistuu tukemalla aiemmin mainittua neljää psykologista perustarvetta. Kun nämä perustarpeet täyttyvät, työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja voivat saavuttaa huipputuloksia ilman jatkuvaa ulkoista ohjausta. (Martela, Jarenko, Järvillehto & Järvillehto 2015, 155–160.)

Sisäisen motivaation johtaminen edellyttää, että johtaja ymmärtää, mikä juuri kutakin yksilöä liikuttaa, ja tukee tätä omalla johtamistyyllillään. Sen sijaan, että johtaja yrittäisi motivoida työntekijöitä ulkoapäin, hänen tehtävänsä on poistaa esteitä motivaation tieltä. Hän luo edellytyksiä, joissa työntekijät voivat tehdä työnsä innostavasti ja tehokkaasti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi turhien hierarkioiden purkamista, tiedon läpinäkyvyyden lisäämistä ja työntekijöiden osallistamista päätöksentekoon. Kun ihmiset kokevat työnsä merkitykselliseksi ja heillä on vapaus sekä kyvykkyys tehdä työnsä hyvin, syntyy parempia tuloksia, vahvempaa sitoutumista ja innovatiivisuutta. (Martela, Jarenko, Järvillehto & Järvillehto 2015, 155–160.)

Tämän myötä johtamisella on siis myös tärkeä rooli työn merkityksellisyyden kokemisessa ja tätä kautta muodostuvassa työntekijäkokemuksessa. Erityisesti nuoret työntekijät haluavat työltään merkityksellisyyttä (Ahonvala 28.5.2024). Modernin valmentavan johtamisen tavoitteena on korostaa työn merkityksellisyyttä, sekä osoittaa työntekijälle mitä vaikutuksia työ tuo sidosryhmille (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 72; Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 4.9.1). Ravintola-alalla nuoret ovat huomauttaneet epäterveiden toimintakulttuureiden piirteistä, kuten taukojen puuttumisesta ja työn ylen kuormittavuudesta (Haikkola ja Junnilainen 13.9.2021). Tällaiset epäterveet käytännöt ja kokematon johtaminen tuhoavat nopeasti työn merkityksellisyyden tunteen ja täten laskee motivaatiota (Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 4.9.3; Martela, Jarenko, Järvillehto & Järvillehto 2015, 56–57). Ne voivat usein olla pitkältä aikaväliltä juurtuneiden valintojen tulosta. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 53.) Nämä juurtuneet käytännöt kumpuavat suoraan yrityksen edustavasta arvomaailmasta, johon on tehtävä muutos, mikäli halutaan rakentaa pitovoimaa nuorten silmissä (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 53; Luiro 13.12.2022).

Valmentava johtaminen ja esimiesten roolimalli siis korostuu, kun halutaan lähteä parantamaan alan juurtunutta arvomaailmaa, sekä parantamaan pitovoimaa (Luiro 13.12.2022; Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 53). Selkeä ja johdonmukainen arvomaailma ohjaa johtajaa toimimaan vastuullisesti, mikä ilmenee esimerkiksi vastuun ottamisena, epäkohtiin puuttumisena ja vääristyneisiin arvoihin perustuvien toimintatapojen torjumisena (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 54). Kun arvot yrityksen kanssa kohtaavat, työ saa uuden merkityksen. Tällöin työntekijäkokemus paranee, motivaatio lisääntyy ja ammatti-identiteetti vahvistuu (Luiro 13.12.2022).

Johtajuuden kehittäminen on erityisen tärkeää ravintola-alalla, jossa esihenkilöiden johtamistaidot voivat olla puutteellisia. Koulutus esihenkilöille esimerkiksi vaikeiden tilanteiden kohtaamiseen ja työyhteisön hallintaan edistää työntekijöiden kokemusta myönteisestä työilmapiiristä ja sitoutumisesta organisaatioon. Johtamisen tulee onnistua erityisesti asioissa, jotka vaikuttavat merkittävästi työntekijäkokemukseen. Tämän lisäksi on tärkeää, että esihenkilöt tukevat

työntekijöiden urapolkuja sekä etenemismahdollisuuksia, jotta vahvistamme ammatti identiteetin syntyä. (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021; Vehkaperä 12.9.2019; Huhtala & Myllyntaus 2021, luku 4.9.3.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen toimeksiantaja, toteutusprosessi ja perustellaan tutkimusmenetelmien valinnat. Aluksi esitellään tutkimuksen toimeksiantaja. Tämän jälkeen keksityttään kohderyhmään ja sen rajaukseen, mikä mahdollistaa tutkimuskysymyksiin vastaamisen. Tämän yhteydessä käsitellään tutkimuksen tavoitetta, tutkimusongelmaa ja siihen liittyviä alaongelmia sekä kehittämistehtävää, jotka kaikki ohjaavat tutkimuksen etenemistä ja analyysia. Lopuksi esitellään tarkemmin tutkimusprosessia.

4.1 Toimeksiantajan esittely

Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimii Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry, joka on Suomen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluja edustava työnantajaliitto. MaRa ry edustaa laajasti toimialaa ja sen jäsenistöön kuuluu muun muassa ravintoloita, hotelleja, kahviloita, catering-yrityksiä sekä muita matkailu- ja vapaa-ajan palveluita tarjoavia yrityksiä. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. d.)

Toimeksiantaja mainitsi, että MaRa ry:llä on noin 3 100 jäsenyritystä, joilla on yhteensä 8 000 toimipaikkaa. Jäsenyritykset työllistävät noin 70 000 henkilöä, ja niiden liikevaihto kattaa arviolta 85 % koko matkailu- ja ravintola-alan liikevaihdosta. Tämä osoittaa MaRan merkittävän roolin alan edustajana, vaikka kaikki alan toimijat eivät kuulu järjestöön. On kuitenkin hyvä huomioida, että alan työehtosopimus on yleissitova, mikä tarkoittaa sen soveltumista myös järjestäytymättömiin yrityksiin.

MaRa ry valikoitui toimeksiantajaksi, sillä liitto edistää jäsenyritystensä liiketoimintaedellytyksiä, sekä vaikuttaa toimialan työmarkkina- ja elinkeinopoliittisiin kysymyksiin. MaRa ry:n keskeisiä tehtäviä ovatkin työmarkkinaedunvalvonta, elinkeinopoliittinen vaikuttaminen, työvoiman saatavuuden edistäminen, sekä viestintä ja jäsenpalvelut. (Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. d.) Yhteyshenkilönä toimeksiantajalta toimi MaRa ry:n koulutuspoliittinen asiantuntija Katri Jakosuo.

4.2 Työn tavoite, tutkimusogelmat ja kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat 15–25-vuotiaat nuoret, mutta erityisesti he, jotka työskentelevät ravintola-alalla tai ovat poistuneet alalta. Ravintola-alalla nuoret muodostavat merkittävän osan työvoimasta, sillä MaRa ry:n (s.a. a) mukaan yli 30 % alan työntekijöistä ovat alle 26-vuotiaita. Tässä tutkimuksessa ikähaarukka 15–25 vuotta valittiin, jotta se vastaisi paremmin tutkimuksen tavoitteita ja alan todellista nuorten työntekijöiden jakaumaa. Tämä rajaus mahdollisti syvällisemmän tarkastelun siitä, mitkä tekijät vaikuttavat juuri nuorten päätöksiin hakeutua

ravintola-alalle ja pysyä siellä, sillä nuorten kokemukset eroavat usein vanhemmista työntekijöistä, kuten voidaan myös huomata Haaga-Helia ammattikorkeakoulun & Vastakaiku Oy:n tutkimuksesta (16.12.2024), jota käsiteltiin luvussa 3.

Lisäksi ala kärsii korkeasta työntekijävaihtuvuudesta, joista osa lähtijöistä on myös luonnollisesti nuoria (Haikkola & Junnilainen 13.9.2021). On tutkittu, että vanhempien mielipiteet vaikuttavat nuorten ammatin valintaan, siksi voidaan ajatella, että myös nuorten kokemukset ja näkemykset vaikuttavat siihen, kuinka houkuttelevana ravintola-ala näyttäytyy tulevaisuudessa ja millaisia mielikuvia esimerkiksi he maalaavat alasta tulevaisuuden sukupolville (Määttä, M. & Westerback, F. 2022, 25). Tämän vuoksi on tärkeää tarttua nuorten kokemuksiin epäkohtiin, jotta voidaan vahvistaa alan kestävä kehitystä tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat nuorten kiinnostukseen hakeutua ravintola-alalle sekä mitkä tekijät edistävät heidän pysymistään alalla. Lisäksi tavoitteena oli tunnistaa keskeiset kehitystoimenpiteet, joilla voidaan parantaa alan vetovoimaa ja pitovoimaa nuorten työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuksen avulla pyrittiin tuottamaan tietoa ravintola-alan työnantajille, koulutusorganisaatioille ja muille sidosryhmille siitä, miten alaa ja sen työoloja voidaan kehittää vastaamaan paremmin nuorten odotuksia ja tarpeita. Tulosten perusteella voidaan tunnistaa konkreettisia toimenpiteitä, joilla alan työnantajamielikuvaa ja työolosuhteita voidaan kehittää niin, että nuoret näkevät alalla työskentelyn houkuttelevana ja mielekkäänä uravaihtoehtona. Tutkimuksen lopputuloksena syntyi kehitysehdotuksia, joiden avulla voidaan parantaa ravintola-alan työolosuhteita ja johtamista siten, että ala pystyy sitouttamaan työntekijöitä pidempiaikaisesti. Näin tutkimus tukee alan työnantajia ja koulutusorganisaatioita nuorten työelämäodotusten ja alan tarpeiden yhtensovittamisessa.

Alan haasteet työvoiman saatavuudessa ja työntekijöiden sitouttamisessa edellyttävät syvempää ymmärrystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat nuorten kiinnostukseen hakeutua alalle ja mitkä puolestaan vaikuttavat heidän työssä pysymiseensä. Tutkimus ongelmana oli siis selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat ravintola-alan vetovoimaan ja pitovoimaan nuorten näkökulmasta.

Tutkimusongelmaa tarkennettiin alaongelmien kautta, jotka olivat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat myönteisesti ja kielteisesti nuorten kiinnostukseen ravintola-alaa kohtaan?
2. Mitkä tekijät edistävät tai heikentävät nuorten työntekijöiden sitoutumista ja työssä pysymistä ravintola-alalla?
3. Mitä kehitystoimia alan vetovoiman ja pitovoiman lisäämiseksi tarvitaan nuorten näkökulmasta?

4.3 Menetelmävalinnat ja työn toteutus

Tutkimuksen toteuttamiseen valittiin määrällinen tutkimusote, jonka avulla voidaan kerätä laaja ja tilastollisesti analysoitavissa oleva aineisto laajalta perusjoukolta. Tutkimus olisi ollut mahdollista toteuttaa myös laadullisena, mutta tällöin haasteena olisi ollut sen rajallinen yleistettävyyden ja pienempi otoskoko, mikä olisi voinut vaikeuttaa tulosten soveltamista laajempaan joukkoon nuoria. Kuitenkin, jos tavoitteena olisi ollut syventää ymmärrystä ilmiön taustatekijöistä enemmän kuin tunnistaa yleisiä trendejä, laadullinen lähestymistapa olisi ollut perusteltu vaihtoehto.

Koska tutkimuksessa pyrittiin selvittämään nuorten näkemyksiä ravintola-alan veto- ja pitovoimatekijöistä, oli tärkeää saada kattava yleiskuva ilmiöstä ja sen laajuudesta, sillä aihetta ei olla tutkittu aiemmin. Määrällisen tutkimusotteen ansiosta saatiin laajempi ja edustavampi kuva nuorten mielipiteistä, mikä tekee tutkimustuloksista hyödyllisempiä ravintola-alan kehittämisen kannalta. Määrällinen tutkimusote on numeeriseen analyysiin perustuva systemaattinen menetelmä, jonka tavoitteena on tutkia ilmiöitä tilastollisesti mitattavien muuttujien avulla tilastotiedettä hyödyntämällä (Vilka 2007, 13–17).

Määrällinen tutkimus pyrkii vastaamaan kysymyksiin, kuten kuinka paljon, kuinka usein ja millaisia yhteyksiä muuttujien välillä esiintyy. Se siis soveltuu erityisesti tutkimuksiin, joissa halutaan selvittää, kuinka usein jokin ilmiö esiintyy, miten muuttujat liittyvät toisiinsa tai miten ne eroavat toisistaan. Määrällinen lähestymistapa tarjoaa mahdollisuuden tunnistaa yleisiä trendejä ja ilmiön laajuutta. Muita keskeisiä piirteitä määrälliselle tutkimukselle ovat tiedon strukturointi, mittaaminen, objektiivisuus ja suurten aineistojen hyödyntäminen. (Vilka 2007, 13–17.) Esimerkiksi kysymykset siitä, kuinka moni nuori kokee alan houkuttelevaksi tai mitkä tekijät vaikuttavat alan vaihtoon, vaativat määrällistä analyysiä, jotta voidaan tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä.

Objektiivisuus on keskeinen periaate määrällisessä tutkimuksessa, sillä tavoitteena on varmistaa, että tutkijan omat mielipiteet ja ennako-oletukset eivät vaikuta tutkimusprosessiin tai tulosten tulkintaan. Tämä saavutetaan käyttämällä standardoituja tutkimusmenetelmiä, kuten kyselylomakkeita ja tilastollisia analyysityökaluja. Operationalisoinnin avulla abstraktit käsitteet muunnetaan mitattavaan muotoon, jolloin vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla ja vastaukset voidaan käsitellä yhtenäisesti. (Vilka 2007, 13–17.) Tämä vähentää tulkinnanvaraisuutta ja mahdollistaa muuttujien välisten yhteyksien tarkastelun, kuten esimerkiksi sen, onko työn joustavuus merkittävä tekijä nuorten työssä pysymisessä. Mittaaminen puolestaan tarkoittaa, että muuttujille annetaan numeerisia arvoja, jotka mahdollistavat niiden vertailemisen ja analysoimisen esimerkiksi keskiarvojen, frekvenssien tai regressioanalyysin avulla. Lisäksi suurten aineistojen käyttö parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Mitä suurempi otoskoko,

sitä paremmin se edustaa perusjoukkoa ja mahdollistaa tilastollisesti merkitsevien johtopäätösten tekemisen. (Vilka 2007, 13–17.)

Toisaalta määrällisen tutkimuksen haasteena on se, että se ei välttämättä tavoita vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia tai syvällisiä motiiveja samalla tavalla kuin laadullinen tutkimus, vaikka kyselylomakkeelle onkin mahdollisuus lisätä avoimia kysymyksiä. Tämän vuoksi tiedon strukturointi on tärkeää eli kyselylomakkeen suunnittelu on keskeisessä roolissa, jotta kaikki olennaiset näkökulmat tulevat huomioituiksi. (Vilka 2007, 13–17.)

Tutkimuksen toteuttamiseksi valittiin määrälliseen tutkimusotteeseen sopiva Webropol-verkkokysely, joka mahdollistaa tehokkaan, yhdenmukaisen ja systemaattisen tiedonkeruun suurelta kohderyhmältä (Valli 2015). Webropol-alustan etuina ovat automaattinen tiedon tallennus, vastausten reaaliaikainen seuranta sekä helppokäyttöiset työkalut tilastolliseen analyysiin. Kyselymenetelmä valittiin erityisesti sen skaalautuvuuden ja saavutettavuuden vuoksi: verkkopohjainen kysely tavoittaa laajan ja maantieteellisesti hajautuneen kohdejoukon kustannustehokkaasti ja ajasta riippumatta. Tutkimuksen kohderyhmä kuuluu väestöryhmään, joka on tottunut käyttämään digitaalisia välineitä ja osallistumaan verkkopohjaisiin kyselyihin. (Valli 2015.) Vallin (2015) mukaan juuri tämä ikäryhmä on erityisen tavoitettavissa sähköisten kyselymenetelmien avulla, mikä tuki Webropolin käyttöä otannan kannalta.

Lisäksi standardoitu kyselylomake mahdollisti numeerisesti analysoitavan aineiston keräämisen, mikä oli olennaista tutkimuksen kvantitatiivisen luonteen kannalta. Sähköisen kyselyn etuna on myös se, että vastaukset tallentuvat juuri sellaisina kuin osallistajat ne ovat antaneet, eikä näppäilyvirheitä synny, kun tietojen syöttövaihe jää kokonaan pois. (Valli 2015.) Menetelmä tukee tutkimuksen tavoitteita tarjoten luotettavan ja vertailukelpoisen aineiston, jonka avulla voidaan tunnistaa yleisiä ilmiöitä, trendejä ja yhteyksiä muuttujien välillä. Tätä kautta voitiin tuottaa sellaista tietoa, joka tukee ravintola-alan kehittämistä nuorten näkökulmasta.

Kyselylomake (Liite 1.) laadittiin suomeksi ja englanniksi siten, että se tukee tutkimuksen tavoitteita ja vastaa tutkimusongelmiin. Kysely sisälsi sekä strukturoituja kysymyksiä, kuten monivalintakysymyksiä ja asteikkoarviointeja, että avoimia kysymyksiä, joiden avulla saatiin syvällisempää laadullista tietoa vastaajien näkemyksistä. Kysymysten muotoilussa varmistettiin, että ne olivat yksiselitteisiä, ymmärrettäviä ja valideettiltaan vahvoja.

Yksiselitteisyys varmistettiin käyttämällä selkeää ja arkikielistä sanastoa sekä välttämällä monimerkityksisiä tai liian teknisiä termejä, jotka voisivat aiheuttaa vastaajassa epävarmuutta. Ymmärrettävyyttä tuettiin myös testaamalla kysymykset etukäteen kolmella vastaavan kohderyhmän edustajalla, jolloin saatiin palautetta siitä, miten kysymykset tulkitaan käytännössä ja

kuinka kauan vastaaminen kesti. Tämä pilottivaihe auttoi tunnistamaan mahdollisia epäselviä muotoiluja ja hienosäätämään sanavalintoja ennen varsinaista aineistonkeruuta. Lisäksi vastausvaihtoehdot rakennettiin siten, että ne kattavat laajasti mahdollisia näkemyksiä ja kokemuksia, kuitenkin ohjaamatta vastaajaa tiettyyn suuntaan. Koko kyselylomakkeen rakenne suunniteltiin loogiseksi ja eteneväksi, jotta vastaaminen olisi vaivatonta ja luontevaa. Näillä toimenpiteillä pyrittiin varmistamaan aineiston luotettavuus ja analyysikelpoisuus.

Kysely sisälsi Likert-asteikkoon perustuvia väittämiä, joissa vastaajat arvioivat eri väitteitä asteikolla yhdestä viiteen (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Lisäksi kyselyssä käytettiin valintavaihtoehtoja, joiden avulla vastaukset voitiin kvantifioida ja vertailla keskenään. Avoimet kysymykset antoivat puolestaan mahdollisuuden täydentää numeerisia vastauksia yksilöllisillä näkemyksillä. Avoimia vastauksia teemoiteltiin.

Kyselylomakkeen sisältö rakennettiin siten, että se tukee tutkimuksen päätavoitetta: selvittää nuorten kokemuksia ja näkemyksiä ravintola-alan veto- ja pitovoimatekijöistä. Kysely jaettiin loogisiin osakokonaisuuksiin, joiden rakenne perustui tutkimusongelmiin sekä aiempaan teorian tietoon työelämän vetovoimasta, nuorten uravalinnoista ja alan pysyvyystekijöistä (ks. luku 2 ja 3).

Ensimmäinen osio, lomakkeen (Liite 1.) kysymykset 2–5 olivat kaikille yhteisiä ja ne kartoittivat vastaajien taustatietoja, kuten ikää, työkokemusta ravintola-alalta sekä nykyistä työtilannetta. Taustatietojen perusteella vastaajat ryhmiteltiin kolmeen pääkategoriaan: nuoret, joilla ei ole kokemusta ravintola-alalta (kysymykset 11, 21–22), nuoret, joilla on kokemusta alalta, mutta jotka eivät enää työskentele alalla (kysymykset 6–10, 21–22), sekä edelleen ravintola-alalla työskentelevät nuoret (kysymykset 6–9, 12–20, 22). Tämä jaottelu mahdollisti vertailevan analyysin erilaisten vastaajaryhmien välillä, mikä tukee alaongelmien tarkastelua: mitkä tekijät houkuttelevat nuoria alalle ja mitkä puolestaan johtavat alan vaihtoon.

Etenkin kysymysoisiot (10–20) pureutuivat nuorten näkemyksiin ravintola-alan vetovoimatekijöistä. Näissä kysymyksissä tarkasteltiin muun muassa palkkauksen, työolojen, työilmapiirin ja uramahdollisuuksien vaikutusta alan houkuttelevuuteen – tekijöitä, joita on nostettu esiin myös viitekehityksessä (Luvut 2 ja 3). Lisäksi samojen kysymysten alla kysyttiin alan haasteista sekä niistä syistä, joiden vuoksi nuoret eivät hakeudu ravintola-alalle tai päättävät poistua sieltä. Kyselylomakkeen lopussa vastaajille annettiin avoin mahdollisuus esittää omia kehitysehdotuksia alan veto- ja pitovoiman parantamiseksi (kysymykset 21 ja 22). Nämä tukevat tutkimuksen kehittämistehtävää ja tuo määrällisen aineiston rinnalle laadullista syvyyttä, joka auttaa tulosten tulkinnassa ja konkretisoinnissa.

Aineistonkeruu tapahtui Webropol-kyselynä, joka jaettiin kohderyhmälle monipuolisia viestintäkanavia hyödyntäen avoimena linkkinä. Kysely tavoitti kohderyhmän sosiaalisen median kanavien ja oppilaitosten kautta. Sosiaalisen median kanavia olivat allekirjoittaneen Snapchat, Facebook ryhmät, sekä WhatsApp. Opiskelija vastauksia saatiin ensisijaisesti Perhon Liiketalousopiston opiskelijoilta, sekä tutkimusluvalla Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomi opiskelijoilta. Tutkimuslupaa Haaga-Helian ammattikorkeakouluun haettiin erillisellä lomakkeella (Liite 2.). Heille linkki jaettiin massasähköpostituksella 12.02.2025, jonka mukana oli saatekirje (Liite 3.). Saatekirjeessä johdatellaan osallistuja aiheeseen. Tämän lisäksi kyselyä levitettiin LinkedIn alustan välityksellä.

Kyselyyn oli liitetty lyhyt tutkimustiedote kahdella kielellä, jonka perusteella osallistujien tuli antaa suostumus ennen kyselyn aloittamista (Liite 4.). Tutkimustiedote on asiakirja, jonka tarkoituksena on informoida tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tutkimuksen sisällöstä, tavoitteista ja osallistumiseen liittyvistä käytännön asioista. Se toimii keskeisenä välineenä tutkittavien oikeuksien turvaamisessa ja varmistaa, että he saavat riittävästi tietoa tehdäkseen tietoisien päätöksen osallistumisestaan. Tutkimustiedote sisältää keskeiset tiedot tutkimuksen taustasta, aineistonkeruumenetelmistä, osallistumisen kestosta, tietojen käsittelystä ja säilyttämisestä sekä mahdollisista hyödyistä ja riskeistä. Lisäksi tiedotteessa korostetaan osallistumisen vapaaehtoisuutta sekä tutkittavien oikeutta keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa. Näin ollen tutkimustiedote edistää tutkimuksen eettisyyttä ja läpinäkyvyyttä, varmistaen, että tutkimukseen osallistujat ymmärtävät täysin roolinsa ja oikeutensa tutkimusprosessissa. (LibGuides. s.a.) Kysely oli avoinna 06.02.2025-31.03.2025 välisen ajanjakson ajan, jonka kuluessa se keräsi 110 vastausta, joista 108 oli antanut suostumuksensa tutkimustiedotteen lukemisen jälkeen. Kohderyhmään sopivia vastaajia kertyi lopulta 94.

4.4 Aineiston analysointi

Tutkimuksessa hyödynnettiin määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmiä, jotka valittiin sen perusteella, mitä tutkimuskysymyksillä pyrittiin selvittämään. Analyysitavan valinnassa huomioitiin, tutkitaanko yksittäisten muuttujien jakaumaa vai muuttujien välisiä riippuvuuksia.

Tarkastelun kohteena olivat määrällisen analyysin perusmenetelmät, joiden avulla voidaan kuvata yhden ja kahden muuttujan välisiä suhteita. Keskeisiä menetelmiä ovat erilaiset tunnusluvut, ristiintaulukointi sekä korrelaatiokerroin. Tunnusluvut jaetaan sijaintilukuihin (fraktiili), keskilukuihin (moodi, mediaani, keskiarvo) ja hajontalukuihin (vaihteluväli, variaatiokerroin, keskihajonta). Sijaintiluvut kuvaavat sitä, mille tasolle muuttujan arvot keskittyvät. Hajontaluvut puolestaan kertovat, kuinka laajasti tai vaihtelevasti muuttujan arvot jakautuvat. Näiden lisäksi huomioidaan jakauman vinous ja huipukkuus, jotka ilmaisevat, kuinka paljon jakauma poikkeaa

normaalijakaumasta. Ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan kahden luokitellun muuttujan välistä riippuvuutta. Korrelaatiokerroin puolestaan kuvaa luokiteltujen muuttujien välistä yhteyttä. (Vilkkä 2007, 118.)

Kuvailevassa analyysissä käytettiin tunnuslukuja, joiden avulla tarkastellaan yksittäisten muuttujien, kuten alan houkuttelevuuden, työolojen tai pysyvyyteen liittyvien tekijöiden jakaumia (Vilkkä 2007, 119–120). Tunnusluvut antavat tietoa muun muassa siitä, mikä on nuorten yleinen näkemys ravintola-alasta ja miten vastaukset jakautuvat eri vaihtoehtojen välillä.

Ristiintaulukointia hyödynnettiin kahden muuttujan välisten riippuvuuksien tarkastelussa (Vilkkä 2007, 119–120). Tämän avulla selvitettiin esimerkiksi, ovatko iän tai aiemman alan työkokemuksen ja ravintola-alan veto- tai pitovoimaan liittyvien näkemysten välillä yhteyksiä.

Avoimia vastauksia analysoitaessa käytettiin laadullisena analysointi menetelmänä teemoittelua. Laadullisessa sisällönanalyysissä voidaan hyödyntää kolmea eri lähestymistapaa: tyypittelyä, luokittelua ja teemoittelua. Tyypittelyssä tarkastellaan teemojen sisällä esiintyviä erilaisia näkemyksiä ja etsitään niille yhteisiä piirteitä. Näiden pohjalta muodostetaan niin sanottuja tyyppiesimerkkejä, jotka kuvaavat tietynlaista yleistettyä näkemystä aineistossa. Luokittelussa aineisto jaotellaan ennalta määriteltyihin luokkiin, joiden esiintymiskerrat voidaan laskea ja esittää esimerkiksi taulukkomuodossa. Teemoittelu puolestaan muistuttaa luokittelua, mutta siinä painotetaan enemmän sitä, mitä teemojen sisällä kerrotaan, eikä niinkään sitä, kuinka usein teema esiintyy. Lukumäärien sijaan huomio kiinnittyy sisältöön ja sen merkityksiin. Teemoittelu mahdollistaa silti teemojen vertailun aineistossa luokittelun tavoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1)

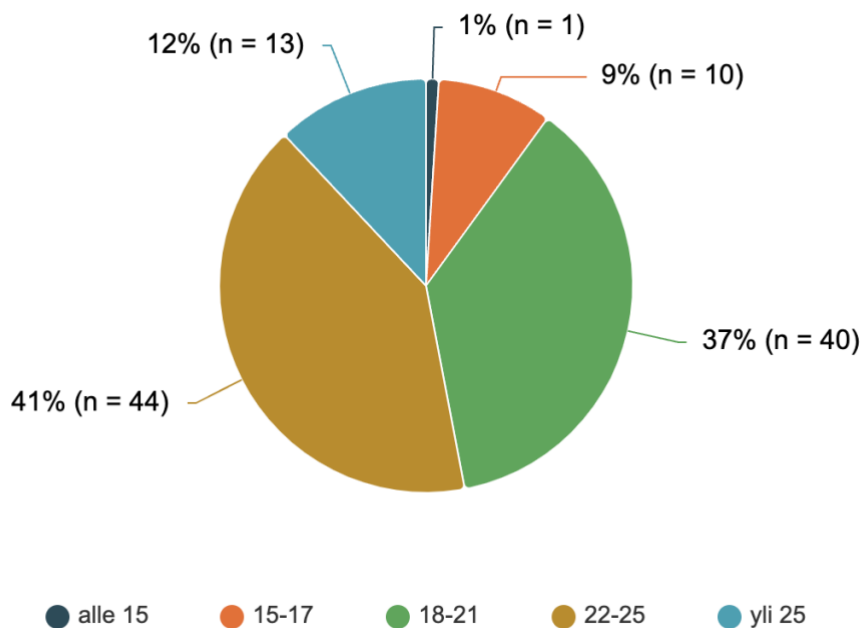
5 Tutkimustulokset

Seuraava luku esittelee koottuna kyselytutkimuksesta saadut tulokset. Alaluvut etenevät alaongelmien mukaisesti: ensin tarkastellaan vastaajien taustatietoja (luku 5.1), sitten käsitellään alan vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä (luku 5.2), tämän jälkeen pitovoimatekijöitä eli syitä alan parissa pysymiseen (luku 5.3), ja lopuksi esitellään nuorten esittämiä konkreettisia kehitysehdotuksia ravintola-alan houkuttelevuuden ja pysyvyyden parantamiseksi (luku 5.4).

5.1 Taustatiedot

Kaiken kaikkiaan kyselyä on avattu 237 kertaa, joista 136 on aloittanut vastaamisen, näistä lopullisia vastauksia on saatu 108. Kaikki vastaajat osallistuivat kyselyyn avoimen Webropol-linkin kautta, joka oli jaettu sosiaalisen median kanavissa sekä oppilaitosten kautta. Vastaajien taustatietoja käsitellään kyselylomakkeen (liite 1) kysymyksissä 2–5, jotka olivat kaikille samat. On kuitenkin hyvä huomioida, että vastauksista ei käy ilmi, työskentelivätkö vastaajat MaRan jäsenyrityksissä vai eivät.

Kyselyyn vastasi yhteensä 108 henkilöä, joista 94 kuului tutkimuksen kohderyhmään, eli 15–25-vuotiaisiin nuoriin. Vastaajat, jotka olivat alle 15- tai yli 25-vuotiaita, ohjattiin automaattisesti kyselyn kiitossivulle, eikä heidän vastauksiaan sisällytetty analyysiin. Kohderyhmän vastaajien ikäjakauma jakautui seuraavasti: 15–17-vuotiaita oli 9 %, 18–21-vuotiaita 37 % ja 22–25-vuotiaita 41 % (kuva 3).

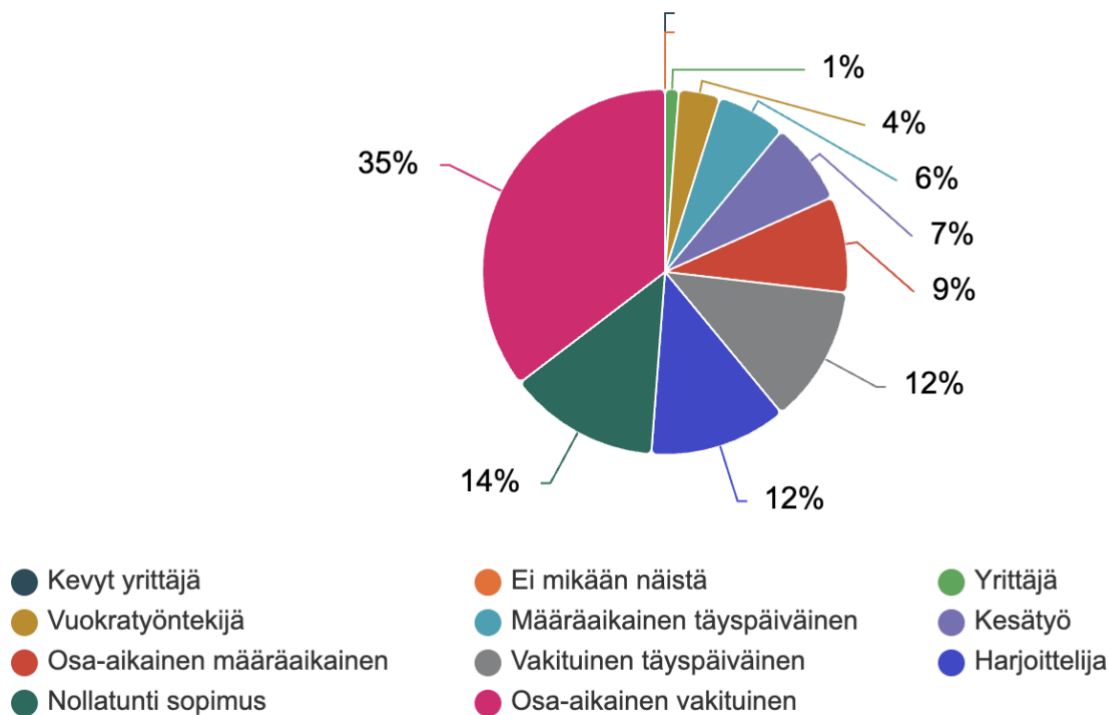


Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma n=94

Vastaajien yleinen työkokemus selvitettiin. Vastaajia oli 94. Yleisimmäksi työkokemukseksi osoittautui 4–6 vuotta, jonka ilmoitti 37 % vastaajista. Toiseksi yleisin vastausvaihtoehto oli 1–3 vuotta (34 %). Alle vuoden työkokemuksen omaavia oli 12 %, ja yli kuuden vuoden kokemuksen ilmoitti 16 % vastaajista. Ilman lainkaan työkokemusta oli ainoastaan 1 % vastaajista. Kokemuksen jakauma oli näin ollen melko tasainen, lukuun ottamatta täysin kokemattomia vastaajia, joita oli vain vähän.

Lisäksi kartoitettiin vastaajien työkokemusta erityisesti ravintola-alalta, vastaajia oli 94. Vastaukset jakautuivat tämän osalta melko tasaisesti eri vaihtoehtojen kesken. Eniten vastaajia (36 %) ilmoitti omaavansa 1–3 vuoden työkokemuksen alalta. Alle vuoden kokemuksen ilmoitti 29 % vastaajista, kun taas 17 %:lla oli 4–6 vuoden työkokemus. Vastaajista 13 % ei ollut lainkaan työskennellyt ravintola-alalla. Vähiten vastauksia kertyi ryhmältä, jolla oli yli kuuden vuoden kokemus alalta (5 %).

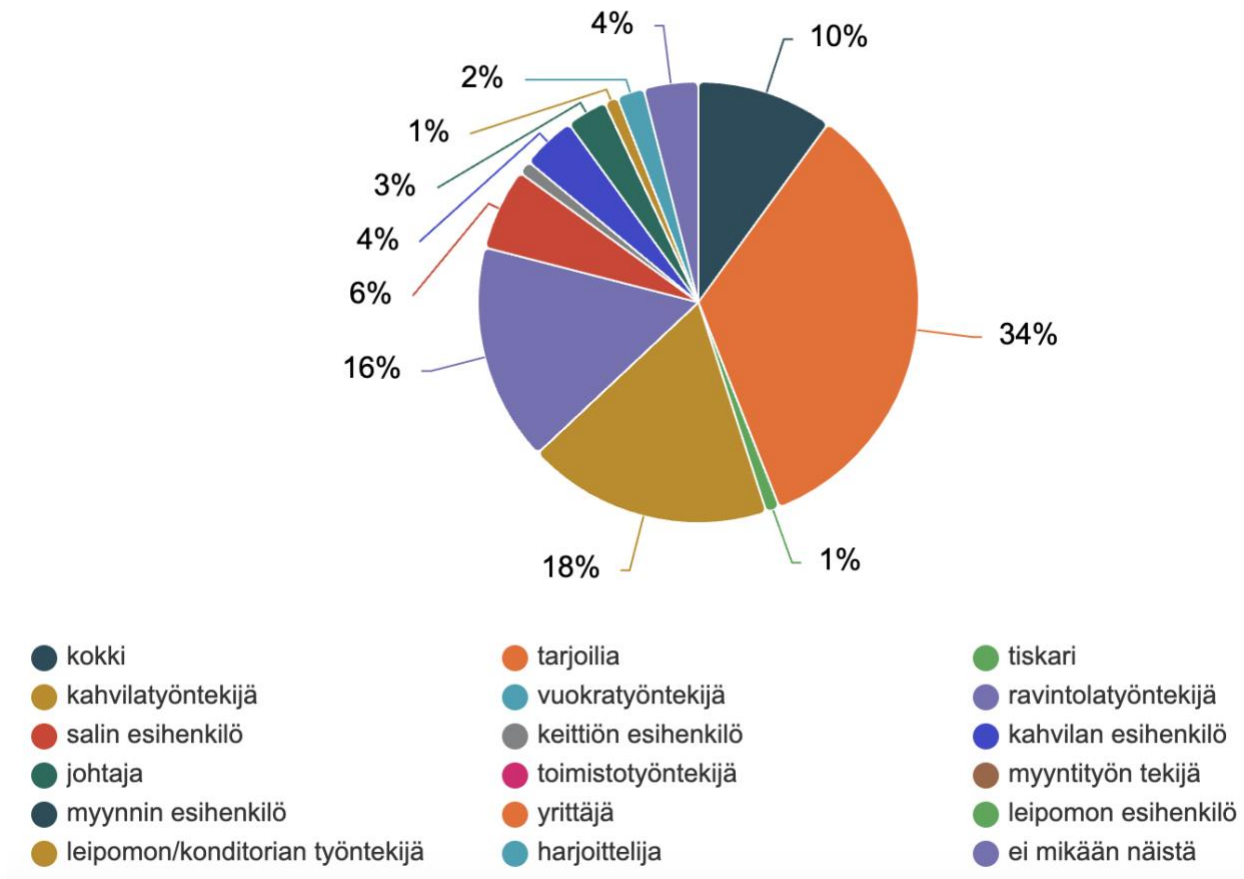
Ravintola-alalla työskennelleiltä vastaajilta kerättiin lisätietoa työsuhteen luonteesta, sekä viimeisimmästä työtehtävästä. Kysymykset keräsivät 82 vastausta. Selvästi yleisin työsuhdemuoto oli osa-aikainen vakituinen, jonka ilmoitti yhteensä 35 % vastaajista. Toiseksi yleisin oli nollatuntisopimus (14 %), ja sitä seurasivat vakituinen täyspäiväinen ja harjoittelija, joista kumpikin kattoi 12 % vastaajista. Nämä neljä kategoriaa kattavat suurimman osan vastauksista. Osa-aikaisen määräaikaisen työsuhteen ilmoitti 9 % vastaajista, kun taas kesätyöntekijöitä oli 7 %. Muista vaihtoehdoista oli yhteensä alle 11 % vastaajista. (Kuva 4.)



Kuva 4. Viimeisin työsuhteen muoto ravintola-alalla n=82

Vastaajilta kysyttiin, mikä oli heidän viimeisin tehtävänimikkeensä työskennellessään ravintola-alalla. Tulosten perusteella yleisin tehtävänimike oli tarjoilija, jonka ilmoitti 34 % vastaajista. Toiseksi yleisin nimike oli kahvilatyöntekijä (18 %), ja kolmanneksi eniten mainintoja sai ravintolatyöntekijä (16 %). Kokin tehtävissä oli toiminut 10 % vastaajista. Muita mainittuja nimikkeitä olivat muun muassa vuokratyöntekijä ja johtaja (kumpikin 4 %), myynnin esihenkilö (3 %), sekä yrittäjä (6 %). Lisäksi yksittäisiä mainintoja saivat esimerkiksi tiskari, toimistotyöntekijä, keittiön

esihenkilö ja leipomon työntekijä (1–2 %). Pieni osa vastaajista (4 %) ilmoitti, ettei mikään annetuista vaihtoehdoista vastannut heidän aiempaa tehtävänimikettään. (Kuva 5.)



Kuva 5. Vastaajien viimeisin tehtävänimike ravintola-alalla n=82

Ravintola-alan työkokemusta omaavilta vastaajilta kysyttiin lisäksi, työskentelevätkö he edelleen kyseisellä alalla. Vastauksia saatiin 82 ja ne jakautuivat täsmälleen tasan: puolet vastaajista (50 %) ilmoitti työskentelevänsä edelleen ravintola-alalla, kun taas toinen puoli (50 %) ei enää toimi alalla.

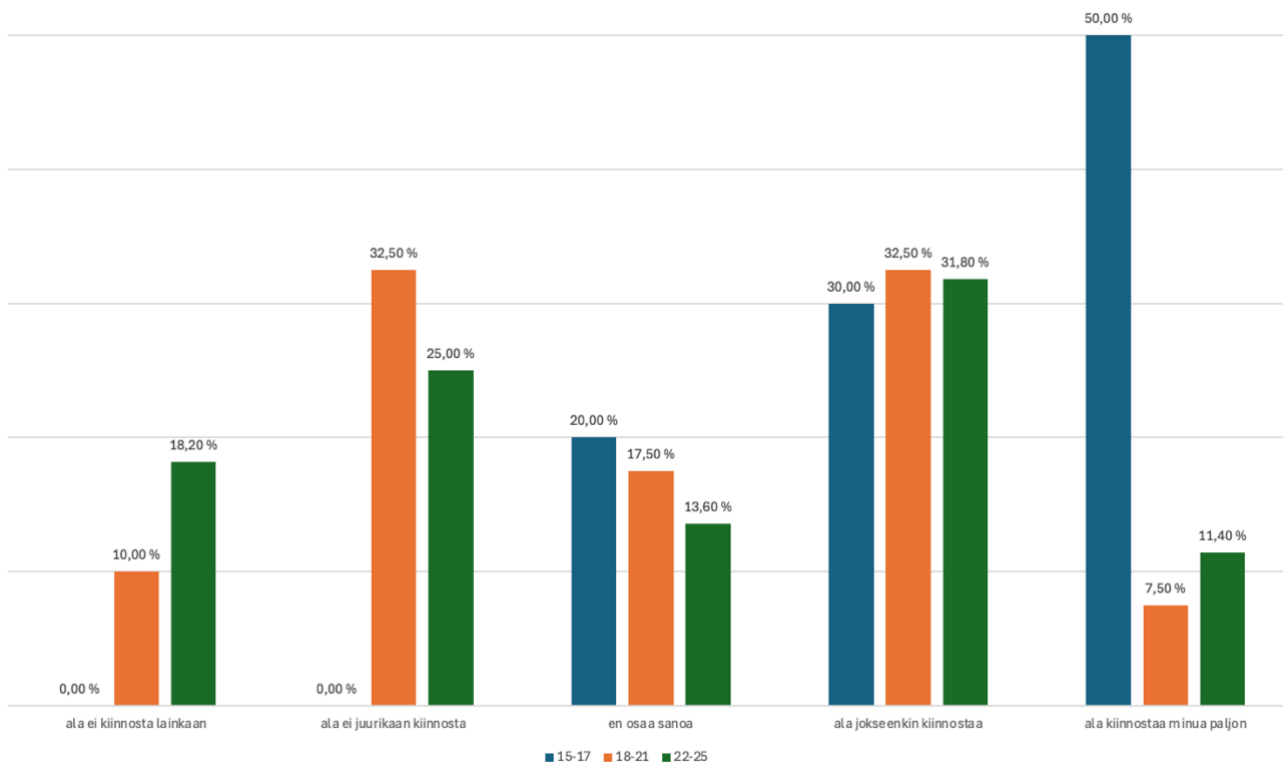
5.2 Nuorten vetovoimaan vaikuttavat tekijät ravintola-alalla

Tutkimuksen perusteella nuorten kiinnostus ravintola-alaa kohtaan vaihtelee merkittävästi iän mukaan. Kiinnostus on selvästi suurinta nuorimpien, 15–17-vuotiaiden joukossa. Tässä ikäryhmässä puolet vastaajista kokee alan erittäin kiinnostavaksi ja kolmasosa pitää sitä jossain

määrin kiinnostavana. Yhtäkään kielteistä mielipidettä ei esiinny, ja viidesosa ilmoittaa olevansa epävarma. (Kuva 6.)

18–21-vuotiaiden ryhmässä kiinnostus vähenee selvästi. Vain pieni osa (8 %) kokee alan erittäin kiinnostavaksi, ja noin kolmannes pitää sitä jossain määrin kiinnostavana. Samalla yli 40 % suhtautuu alaan kielteisesti, joko vähäisellä tai täydellisellä kiinnostuksen puutteella. (Kuva 6.)

Vanhemmassa, 22–25-vuotiaiden ryhmässä kiinnostus pysyy lähes samankaltaisena kuin keskimmaisessä ryhmässä. Erittäin kiinnostuneita on hieman enemmän (11 %), mutta myös kielteisesti suhtautuvien osuus on korkea. Lisäksi mielipiteen epävarmuus alan suhteen on hieman vähäisempää, muihin ryhmiin verrattuna. (Kuva 6.)



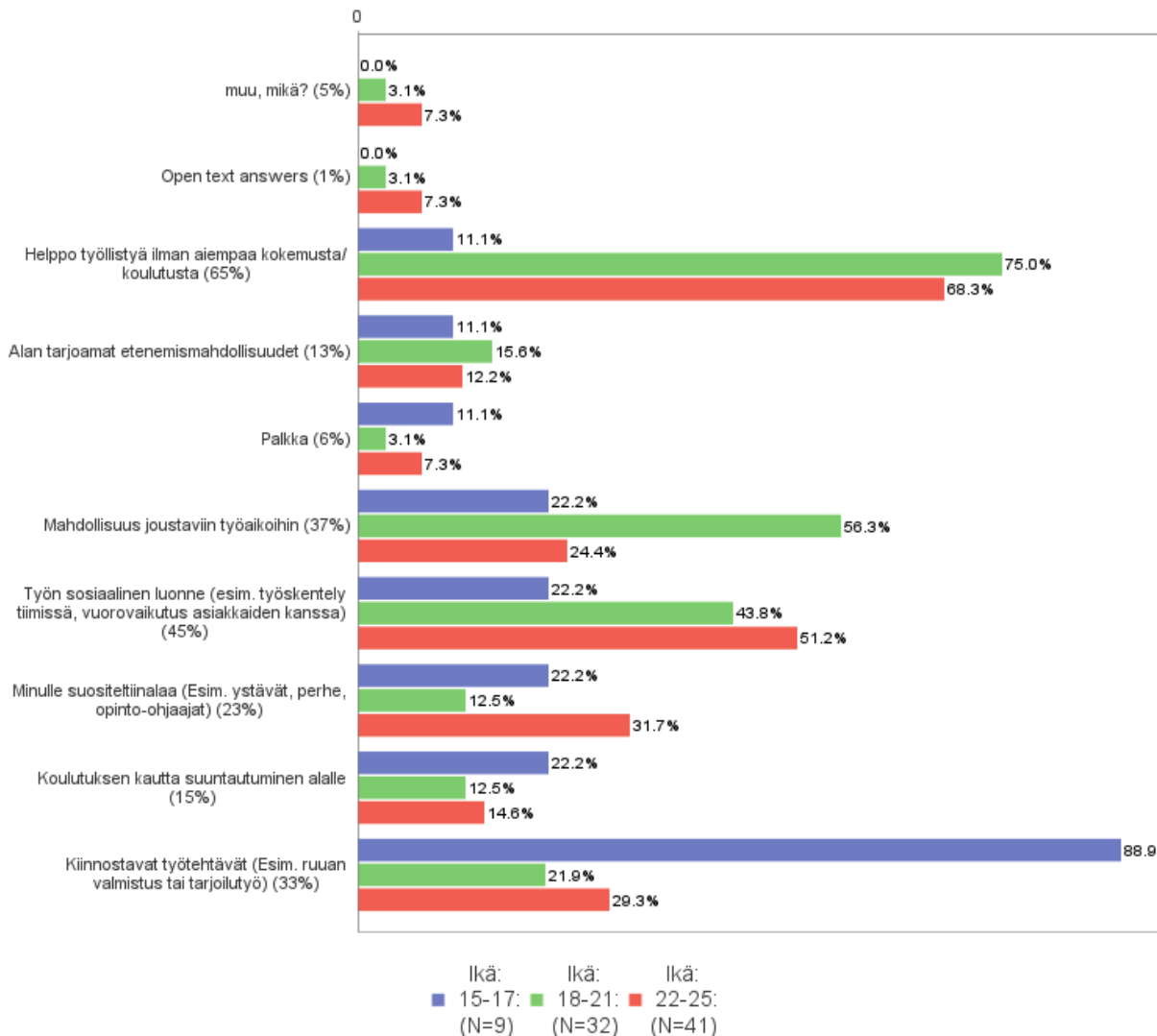
Kuva 6. Ravintola-alan kiinnostavuus työllistäjänä ikäryhmittäin n=94

Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttivat vastaajien päätökseen valita ravintola-ala. Kysymykseen vastasi 82 nuorta. Vastaajista 9 kuului 15–17-vuotiaiden ikäryhmään, 32 oli iältään 18–21-vuotiaita ja 41 kuului 22–25-vuotiaiden ryhmään.

Ylivoimaisesti yleisin valintaperuste oli ravintola-alan tarjoama mahdollisuus työllistyä nopeasti ilman koulutusta. Tämän mainitsi tärkeimmäksi syyksi erityisesti keskimäinen vastaajaryhmä

(18–21-vuotiaat), joista 75 % ilmoitti tämän vaikuttaneen päätökseensä. Sama syy oli merkittävä myös 22–25-vuotiaille (68 %). Nuorimman ikäryhmän (15–17-vuotiaat) kohdalla kyseinen tekijä korostui vähemmän (11 %), mutta se oli silti mukana vastausjakaumassa. (Kuva 7.)

Toiseksi yleisin syy liittyi työn sosiaaliseen luonteeseen, kuten tiimityöskentelyyn ja asiakaskohtaamisiin (45 %). Tämä painottui erityisesti vanhimmassa (51 %) ja keskimmaisessä (44 %) ikäryhmässä. Kolmanneksi merkittävä syy oli mahdollisuus joustaviin työaikoihin (37 %). Joustavuus nousi esiin erityisesti 18–21-vuotiaiden kohdalla (56 %). Alan tehtävien sisältö ja kiinnostavuus korostui erityisesti nuorimmassa ikäryhmässä (15–17-vuotiaat), joista 89 % mainitsi tämän syyksi valita ravintola-ala. Myös koulutuksen kautta suuntautuminen ravintola-alalle vaikutti erityisesti nuorimpiin (22 %), ja perheen, ystävien tai opinto-ohjaajien vaikutus oli tärkeämpi 22–25-vuotiaille (32 %) kuin muille ikäryhmille. Palkan vastasi ainoastaan 6 % kaikista vastaajista. (Kuva 7.) Avoimeen vastauskenttään saatiin muutama vastaus, joista syyksi nousi esiin perheen ravintola tausta: ”It was my family’s business”, ”perheessä ravintolataustaa”, sekä yksi vastaajista kuvasi hakeutuneensa ravintola-alalle tilanteessa, jossa toiset koulutusvaihtoehdot eivät toteutuneet peruskoulun jälkeen: ” En päässy muihi kouluhi ysiltä”.

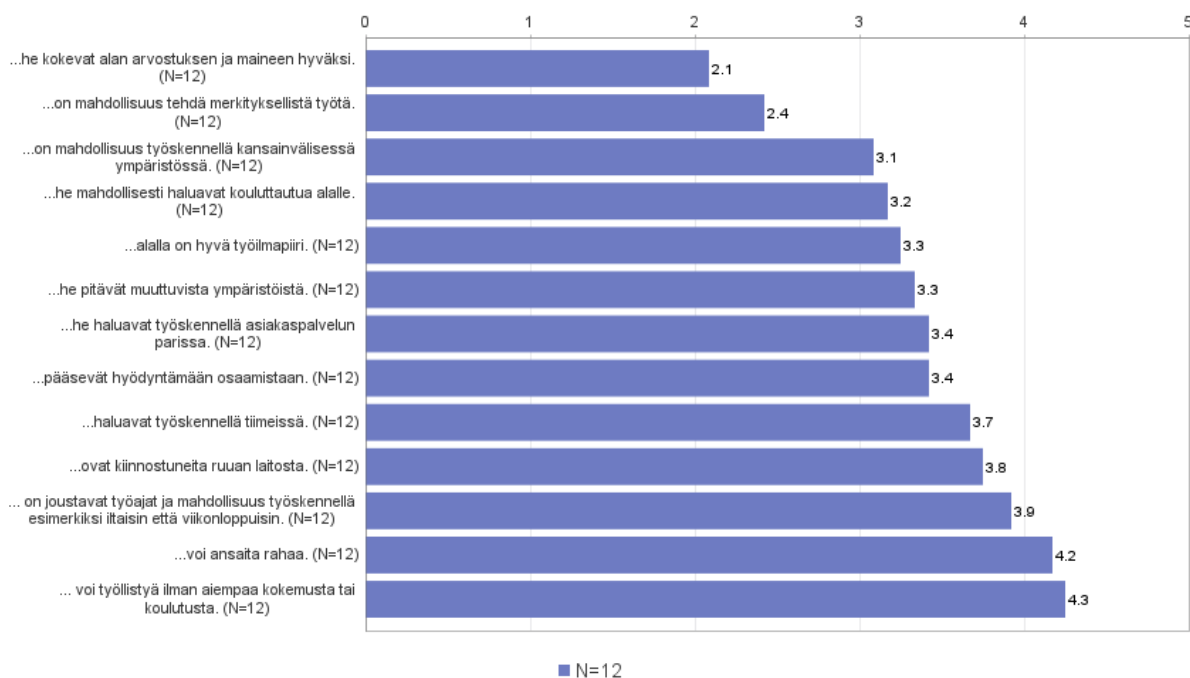


Kuva 7. Nuorten valintaan vaikuttaneet tekijät ravintola-alalle hakeutumisessa ikäryhmittäin n=82

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös niiden vastaajien näkemyksiä, joilla ei ollut aiempaa työkokemusta ravintola-alalta (n = 12). Heiltä kysyttiin, mitkä tekijät mahdollisesti motivoivat nuoria hakeutumaan alalle. Väittämiä arvioitiin viisiportaisella Likertin asteikolla. Tulokset esitetään keskiarvoina, jotka on laskettu jokaisesta saadusta vastauksesta. On kuitenkin tärkeää huomioida, että keskiarvo ei aina kerro koko totuutta vastausten jakaumasta. Esimerkiksi keskiarvo 3 voi muodostua hyvin eri tavoin – se voi tarkoittaa tasaisia vastauksia asteikon keskivaiheilla tai muodostua ääripään vastausten keskiarvona, jolloin osa vastaajista on ollut täysin samaa ja osa täysin eri mieltä. Näin ollen keskiarvo toimii suuntaa antavana, mutta ei yksinään kuvaa vastausten monimuotoisuutta. Mediaani auttaa täydentämään keskiarvon antamaa kuvaa vastausten jakaumasta, erityisesti silloin kun aineistossa on paljon hajontaa tai ääripään arvoja.

Vastaajien arvioiden perusteella merkittävin syy hakeutua ravintola-alalle oli mahdollisuus työllistyä ilman aiempaa kokemusta tai koulutusta. Tämä väittämä sai korkeimman keskiarvon (4,3) ja

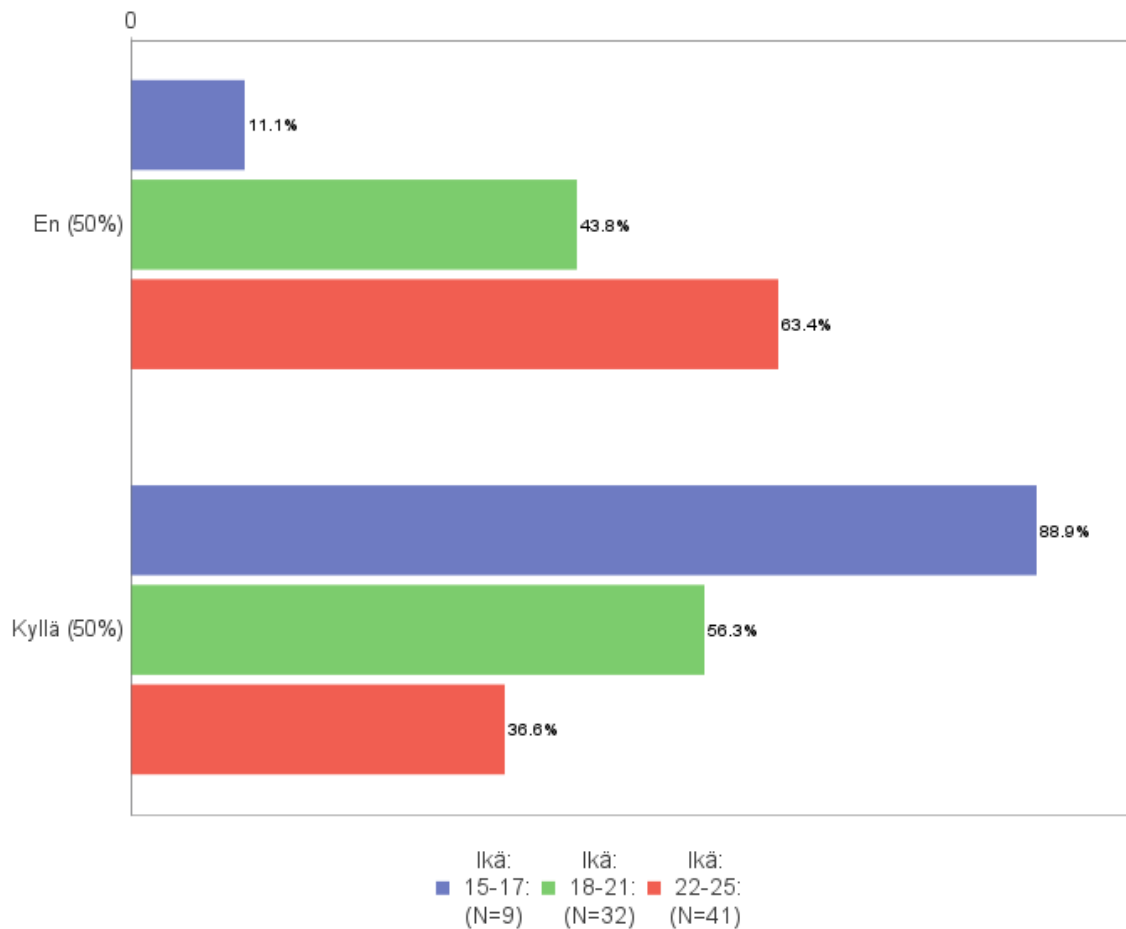
mediaanin 4. Toiseksi tärkeimmäksi syyksi nousi mahdollisuus ansaita rahaa (keskiarvo 4,2; mediaani 4). Sen sijaan alan yhteiskunnallinen arvostus ei näyttäytynyt merkittävänä motivaatiotekijänä (keskiarvo 2,1; mediaani 2). Myös työn koettu merkityksellisyys sai verrattain matalat arvot (keskiarvo 2,4; mediaani 2). Keskiarvoltaan neutraalimmiksi motivaatiotekijöiksi sijoittuivat kansainvälinen työympäristö (3,1), halu kouluttautua alalle (3,2), hyvä työilmapiiri (3,3) sekä mahdollisuus työskennellä vaihtelevassa työympäristössä (3,3). Näiden kaikkien mediaani oli 3. Hieman keskiarvon yläpuolelle sijoittuivat väittämät, jotka liittyivät työtehtävien kiinnostavuuteen (3,8; mediaani 4), joustaviin työaikoihin (3,9; mediaani 4) sekä tiimityöskentelyyn (3,7; mediaani 4). (Kuva 8.)



Kuva 8. Vastaajien näkemykset ravintola-alan vetovoimatekijöistä n=12

5.3 Nuorten pitovoimaan vaikuttavat tekijät ravintola-alalla

Vastaajilta, joilla oli aiempaa työkokemusta ravintola-alalta, kysyttiin, työskentelevätkö he edelleen kyseisellä alalla. Kysymykseen vastasi 82 nuorta. Vastaajista 9 kuului 15–17-vuotiaiden ikäryhmään, 32 oli iältään 18–21-vuotiaita ja 41 kuului 22–25-vuotiaiden ryhmään. Tulokset osoittavat selkeitä eroja ikäryhmien välillä. Nuorimmassa ikäryhmässä (15–17-vuotiaat) peräti 88,9 % ilmoitti työskentelevänsä edelleen ravintola-alalla, kun taas 11 % ei enää toiminut alalla. Myös 18–21-vuotiaista enemmistö (56 %) työskenteli yhä alalla, mutta ero alan jättäneisiin ei ollut yhtä suuri. Selvin muutos nähtiin vanhimmassa ikäryhmässä (22–25-vuotiaat), jossa enemmistö vastaajista (63 %) ilmoitti "ei" työskentelevänsä enää ravintola-alalla, ja vain 37 % jatkoi alalla työskentelyä. (Kuva 9.)



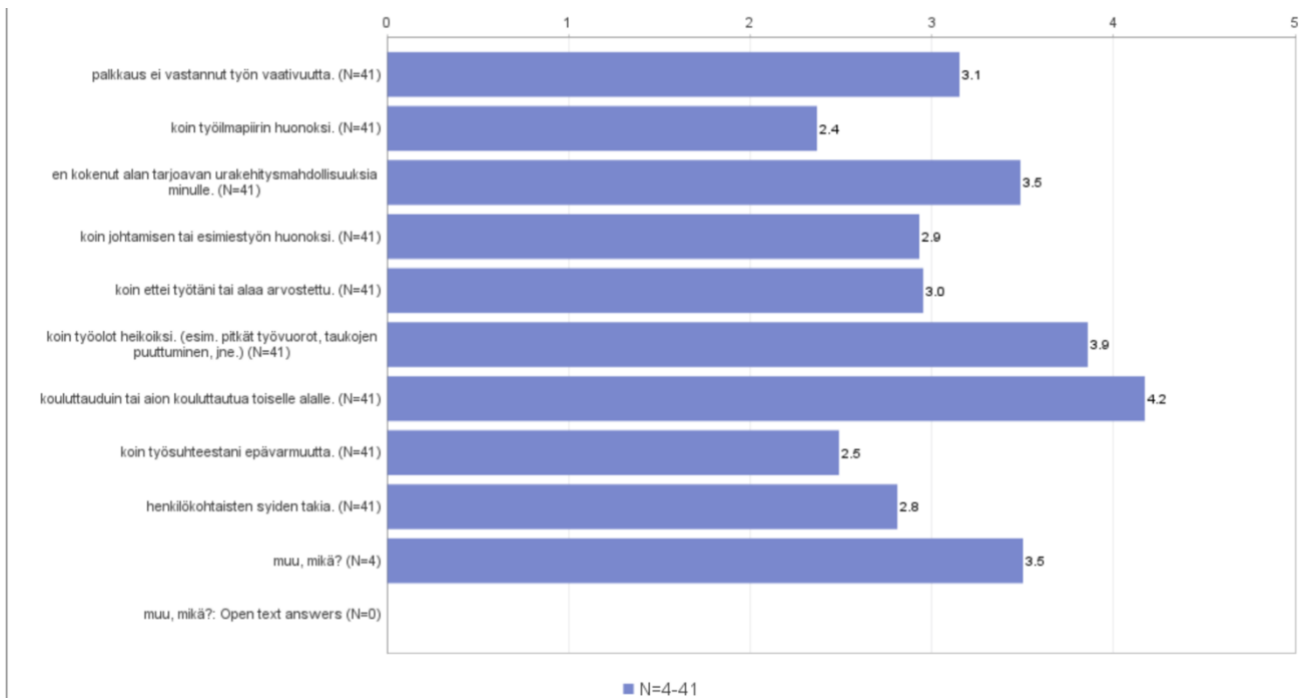
Kuva 9. Ravintola-alalla edelleen työskentelevien osuus ikäryhmittäin n=82

Nuorilta kysyttiin syitä, miksi he ovat vaihtaneet pois ravintola-alalta. Vastaukset annettiin viisiportaisella likertin asteikolla ja vastauksia tulkitaan keskiarvoina. Vastajia oli yhteensä 41. Suurin osa vastaajista ilmoitti kouluttautuneensa tai aikovansa kouluttautua toiselle alalle (4,2). Toiseksi merkittävin syy oli työoloihin liittyvä tyytymättömyys. Pitkät työvuorot, taukojen puute ja muu työkuormitus vaikuttivat monien päätökseen lähteä (3,9). Monet eivät nähneet mahdollisuuksia edetä urallaan ravintola-alalla (3,5). (Kuva 10.)

Avoimissa vastauksissa mainitut muut syyt olivat myös melko merkittäviä (3,5) (kuva 10). Esimerkkinä yksi vastaajista kokee, että häntä ei tuettu työssä riittävästi, häntä kohdeltiin epäoikeudenmukaisesti, ja hän etsii nyt parempaa vaihtoehtoa.

”Vuokratyöntekijänä en saanut lähes yhtään perehdytystä työhön, ja olin useissa eri paikoissa, joissa täytyi opetella kaikki uusiksi. Valituksia työnantajalta (vuokrafirma) tuli muutamia kertoja aika matalalla kynnyksellä, vaikka opettelin tekemään asioita ilman perehdytystä, mikä olisi ollut heidän vastuulla, ei minun. Kaiken lisäksi, haluan kouluttautua parempipalkkaiselle alalle, mistä myös nautisin enemmän.”

Lisäksi palkka koettiin usein riittämättömäksi suhteessa työn vaatimuksiin (3,1). Suhteellisen moni koki, ettei heidän työtään tai koko alaa arvosteta riittävästi, mikä vaikutti negatiivisesti työmotivaatioon (3,0). Johtamisen puutteet tai huono esimiestyö olivat myös merkittävä poistumisen syy (2,9), vaikka hieman vähemmän kuin palkka tai työolot. Työsuhteiden koettu epävarmuus ei noussut aivan merkittävimpien syiden joukkoon, mutta silläkin oli vaikutusta joidenkin vastaajien päätökseen (2,5). Työilmapiiriä ei yleisesti koettu kovin huonoksi, mutta niillä, joilla kokemus oli negatiivinen, se vaikutti poistumiseen (2,4). (Kuva 10.)



Kuva 10. Syitä alan vaihtamiseen n=41

Nuoret ravintola-alalla kokevat työnsä merkityksellisyyden melko neutraalina. Esihenkilön toiminta tai johtamistyylillä koetaan yleisesti vaikuttavan melko positiivisesti kokemuksiin ravintola-alasta. Noin 70 % kaikista vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä, eikä ikäryhmittäin tulleista vastauksista huomattu poikkeavia eroja. Myös työilmapiiri ravintola-alalla koettiin melko hyväksi kaikissa ikäluokissa. Lähes 70 % koki työilmapiirin vähintään melko hyvänä.

Nuorin ikäryhmä, 15–17-vuotiaat, kokee kehittymismahdollisuutensa ravintola-alalla huomattavasti vahvemmin kuin vanhemmat ikäryhmät. Lähes 90 % heistä arvioi kehittymismahdollisuutensa hyväksi tai melko hyväksi. Sen sijaan vanhemmissa ikäryhmissä – 18–21- ja 22–25-vuotiailla – vastaava osuus on selvästi matalampi, noin 60 %.

Ravintola-alalla työskentelevistä nuorista sekä 18–21- että 22–25-vuotiaat kokivat jaksamisensa ja työhyvinvointinsa heikoksi. Lähes puolet kummastakin ryhmästä arvioi jaksamisensa huonoksi tai

melko huonoksi, ja noin kolmasosa suhtautui asiaan neutraalisti. Sen sijaan nuoremmista, 15–17-vuotiaista vastaajista lähes 90 % koki hyvinvointinsa hyväksi tai vähintään melko hyväksi.

22–25-vuotiaat vastaajat arvioivat palkkauksen vastaavan työn vaativuutta selkeästi heikommin kuin nuoremmat ikäryhmät. Heistä yli puolet oli täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että palkkaus vastaisi työn vaatimuksia.

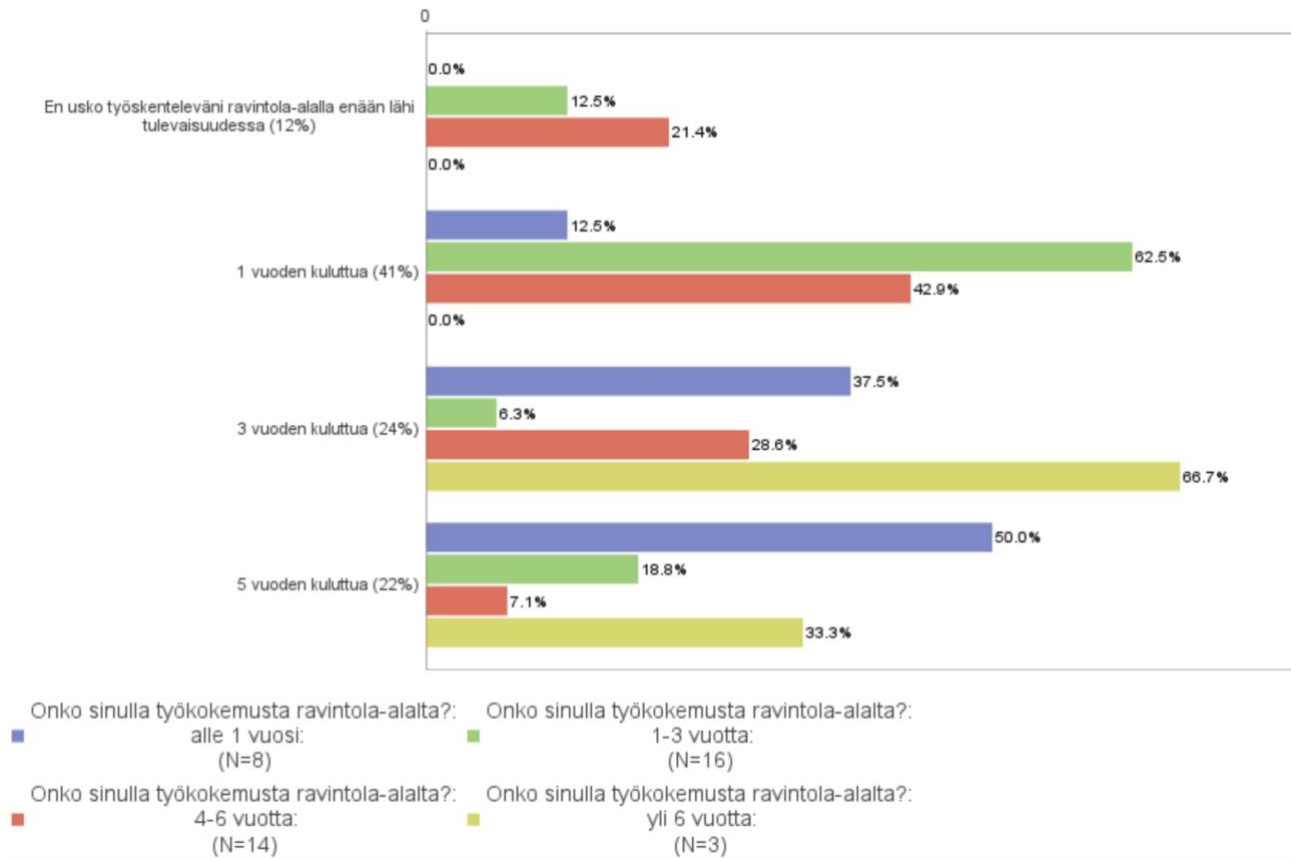
Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan, kuinka vastaajat eri työkokemusluokista arvioivat työskentelevänsä ravintola-alalla tulevaisuudessa eri aikajän-teillä: 1, 3 ja 5 vuoden kuluttua tai eivät usko työskentelevänsä alalla enää lähitulevaisuudessa lainkaan. Vastaajia oli yhteensä 41.

Yhteensä 12 % vastaajista ilmoitti, etteivät usko työskentelevänsä ravintola-alalla enää lähitulevaisuudessa. Tämä näkemys oli yleisin vastaajilla, joilla oli 1–3 tai 4–6 vuotta työkokemusta, mutta vastaajat, joilla oli alle vuoden tai yli kuuden vuoden kokemus, eivät ilmoittaneet tätä vaihtoehtoa lainkaan. (Kuva 11.)

Suurin osa vastaajista (41 %) uskoi työskentelevänsä ravintola-alalla vielä vuoden kuluttua. Näistä erityisesti 1–3 vuoden kokemuksen omaavat olivat vahvimmin tätä mieltä: heistä peräti 63 % arvioi olevansa yhä alalla vuoden päästä. Myös 4–6 vuotta työskennelleistä 43 % oli samaa mieltä. Sen sijaan sekä alle vuoden kokeneista vain noin 13 % piti todennäköisenä, että jatkaisi alalla vielä vuoden kuluttua. (Kuva 11.)

Kolmen vuoden aikajän-teellä alalla pysyminen arvioitiin jo selvästi epätodennäköisemmäksi. Vain 24 % kaikista vastaajista uskoi työskentelevänsä ravintola-alalla vielä kolmen vuoden kuluttua. Tässä ryhmässä eniten uskoa löytyi niiltä, joilla oli joko alle vuoden (38 %) tai yli kuusi vuotta kokemusta (67 %). Sen sijaan 1–3 ja 4–6 vuoden kokemuksella alalla jatkaminen kolmen vuoden päästä arvioitiin epätodennäköisemmäksi. (Kuva 11.)

Viiden vuoden päähän katsottaessa vastaukset hajautuivat entisestään. Vain 22 % vastaajista arvioi olevansa vielä silloin ravintola-alalla. Merkillepantavaa on, että puolet alle vuoden alalla olleista vastasivat myönteisesti olevansa alalla vielä viiden vuoden kuluttua. Sen sijaan 33 % yli 6 vuotta työskentelevistä näkisi itsensä edelleen alalla. Keski-ikästä harva enää suunnittelee olevansa alalla viiden vuoden kuluttua. (Kuva 11.)



Kuva 11. Nuorten tulevaisuuden näkymät ravintola-alalla työskentelyyn liittyen n=41

Lisäksi haluttiin tarkastella, mitkä eri tekijät vaikuttavat siihen, että vastaajat työskentelevät edelleen ravintola-alalla. Tulokset on jaoteltu iän mukaan kolmeen ryhmään: 15–17-vuotiaat n=8, 18–21-vuotiaat n=18 ja 22–25-vuotiaat n=15.

Kaikkien vastaajien keskuudessa tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat alalla pysymiseen, ovat työtoverit (56 %), monipuoliset työtehtävät (44 %), työilmapiiri (41 %) ja työn ja vapaa-ajan tasapaino (37 %). Näiden lisäksi mainittiin kiinnostavat työtehtävät (27 %), sopiva palkka (27 %), yleinen mielekkyys työssä (24 %) ja koulutus (24 %). (Kuva 12.)

Työtoverit olivat tärkein yksittäinen syy kaikissa ikäryhmissä. Erityisesti 22–25-vuotiaista jopa 80 % mainitsi työtoverit merkittävänä tekijänä, kun taas 15–17 ikäryhmässä osuus oli noin 50 % ja 18–21-vuotiailla 39 %. (Kuva 12.)

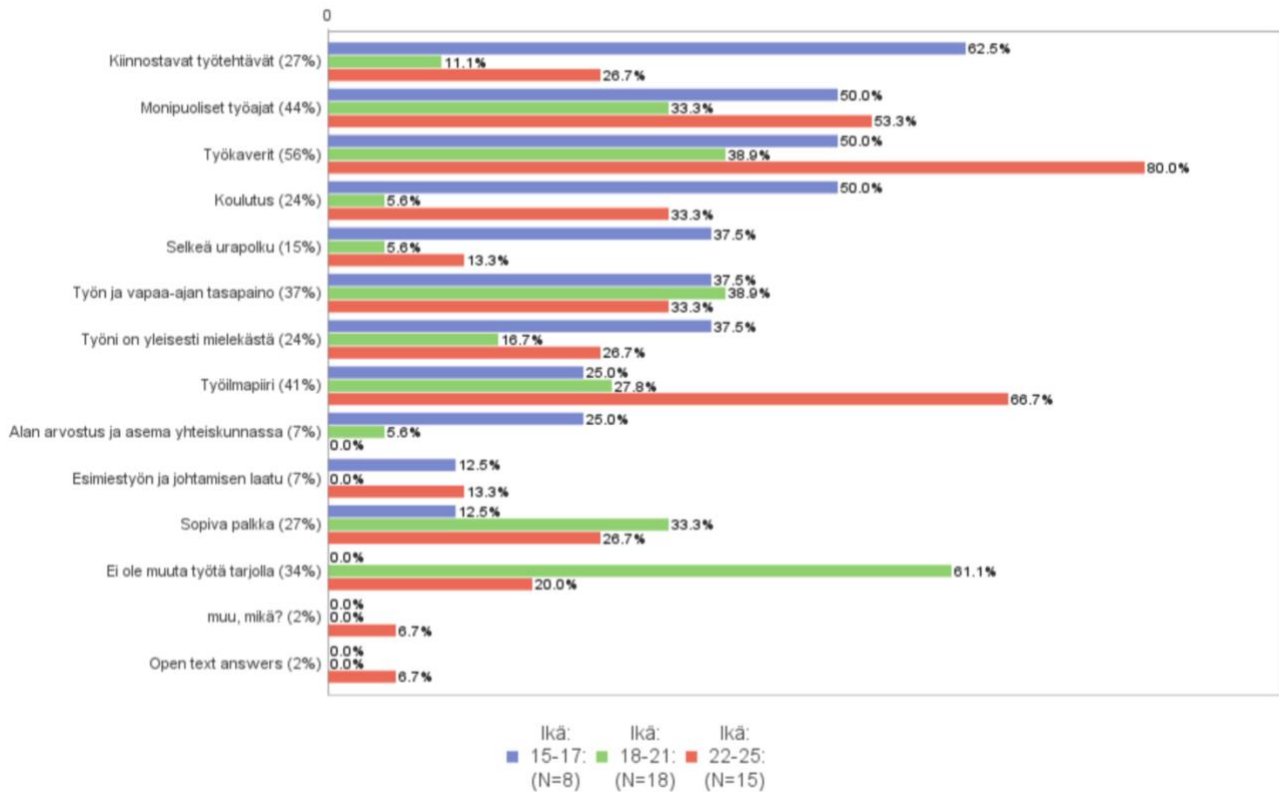
Monipuoliset työajat olivat toinen keskeinen syy jatkaa ravintola-alalla. Ne mainittiin erityisesti 18–21-vuotiaiden ikäryhmässä (50 %), sekä 22–25-vuotiaiden ikäryhmässä (53 %). Kiinnostavat työtehtävät korostuivat 15–17-vuotiaiden joukossa: peräti 63 % ilmoitti tämän syyksi jatkaa alalla, kun taas vanhemmissa ryhmissä tämä syy mainittiin huomattavasti harvemmin. (Kuva 12.)

Työilmapiiri koettiin tärkeäksi erityisesti 22–25-vuotiaiden keskuudessa, joista 67 % mainitsi sen vaikuttavana tekijänä. Nuoremmista ikäryhmissä työilmapiiri nousi esiin noin 25 %:n vastauksissa. Työn ja vapaa-ajan tasapaino oli tasaisesti tärkeää kaikissa ikäryhmissä: 38 % nuorimmista, 33 % vanhimmista sekä 39 % 18–21-vuotiaista koki sen vaikuttavan työssä pysymiseen. (Kuva 12.)

Koulutus nähtiin tekijänä, joka satoi vastaajia alalle erityisesti 15–17-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa puolet mainitsi sen vaikuttavana tekijänä. Vanhemmissa ikäryhmissä koulutuksen merkitys oli vähäisempi. Samoin selkeä urapolku koettiin hieman merkityksellisemmäksi nuoremmassa ikäryhmissä 15–17-vuotiailla. (Kuva 12.)

Yli kuudenneksella 18–21-vuotiaista oli myös käsitys siitä, ettei muuta työtä ole tarjolla. Tämä ryhmä koki vaihtoehtojen puutteen merkittävämpänä kuin muut vastaajat. 61 % heistä ilmoitti jatkavansa alalla juuri tästä syystä. Muissa ikäryhmissä tätä ei pidetty olennaisena syynä. (Kuva 12.)

Sopiva palkka mainittiin tasaisesti kaikkien ikäryhmien keskuudessa, mutta korostui hieman vanhemmilla. Esimiehiin ja johtamiseen liittyvät tekijät sekä alan arvostus yhteiskunnassa nousivat esiin harvemmin, mutta painottuivat 15–17-vuotiaiden, sekä 22–25-vuotiaiden ryhmässä. Keskimmaiselle ikäryhmälle johtamisen ja esimiestyön laatu ei ole syy alalla pysymiseen. (Kuva 12.)

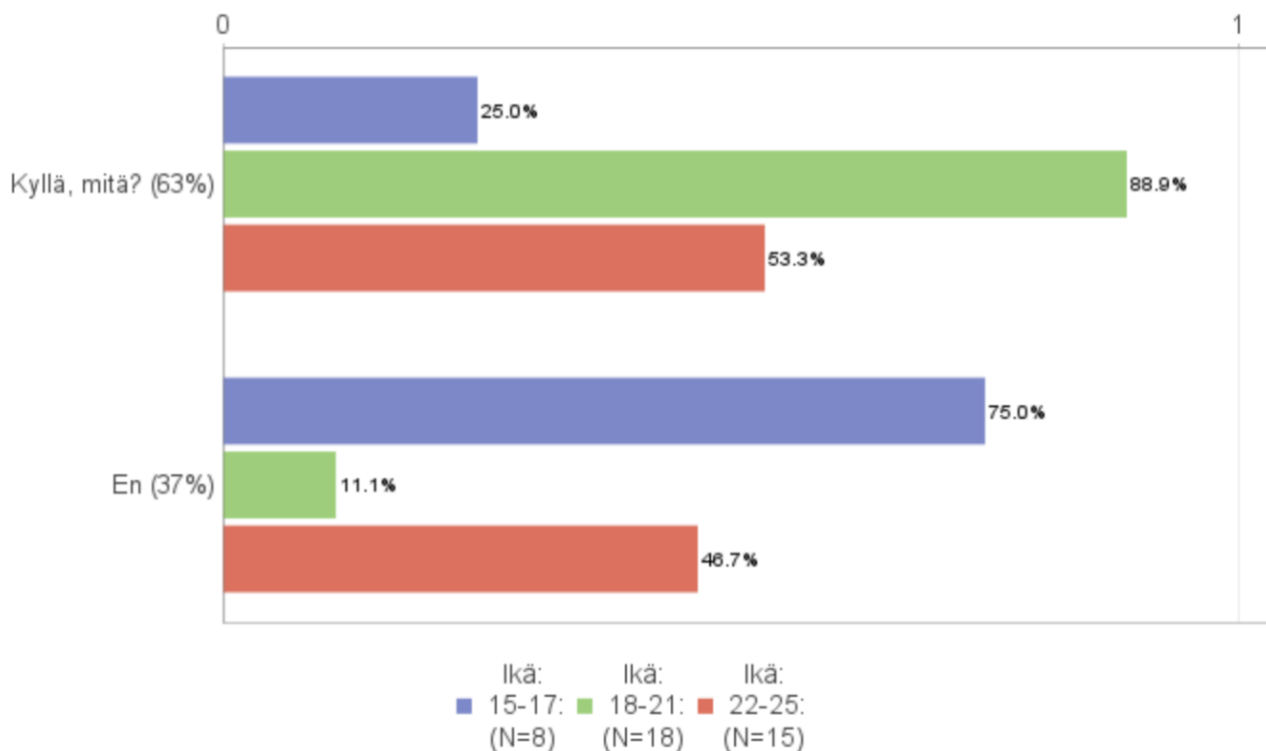


Kuva 12. Nuorten pitovoimaan vaikuttavat tekijät ravintola-alalla n=41

Nuorilta kysyttiin, kokevatko he ravintola-alan työssään epäkohtia, jotka ovat saaneet tai saavat heidät harkitsemaan alan vaihtamista. Vastaukset jakautuivat iän mukaan huomattavan eri tavoin. Kysymys keräsi vastauksia yhteensä 41.

Vastaajista 63 % ilmoitti kokevansa epäkohtia, jotka ovat vaikuttaneet heidän haluunsa mahdollisesti siirtyä pois alalta. Eniten epäkohtia kokivat 18–21-vuotiaat, joista peräti 89 % vastasi myöntävästi. Myös 22–25-vuotiaista yli puolet (53 %) oli kokenut työssään tällaisia epäkohtia. Sen sijaan nuorimmassa ikäryhmässä, 15–17-vuotiaiden joukossa, vain 25 % kertoi kokeneensa alanvaihtoa harkituttavia epäkohtia. (Kuva 13.)

Vastaavasti 37 % kaikista vastaajista ilmoitti, ettei ole kokenut tällaisia ongelmia. Näitä vastaajia oli eniten nuorimmassa ikäryhmässä, jossa 75 % ei ollut havainnut työssään epäkohtia, jotka olisivat johtaneet alanvaihdon harkintaan. Vanhimmista vastaajista 47 % ja 18–21-vuotiaista vain 11 % ilmoitti, ettei ole kohdannut vastaavia tilanteita. (Kuva 13.)



Kuva 13. Alalla koetut epäkohdat ikäryhmittäin n=41

Lisäksi myöntävästi vastanneita pyydettiin vastaamaan avoimella vastauksella, minkälaisia epäkohtia he ovat kokeneet. Avoimia vastauksia saatiin 24 kappaletta, jotka teemoitettiin tyypillisempien vastausten kesken. Jatkona esitellään saatujen vastausten perusteella keskeiset teemat, joiden vuoksi alanvaihtoa on pohdittu.

Yleisin esiin noussut teema oli palkan kokeminen liian pieneksi suhteessa työn vaativuuteen ja kuormittavuuteen. Moni vastaaja koki, ettei työstä makseta riittävästi, ja että lisätyöstä tai vaivasta ei saa korvausta. Myös palkan kautta koettu arvostuksen puute mainittiin useaan otteeseen.

Toinen laajasti esiin tullut syy liittyi työn kuormittavuuteen. Pitkät työvuorot, erityisesti viikonloppuisin ja juhlapyhinä, monivuorotyö sekä raskas fyysinen työ koettiin uuvuttaviksi. Työn vaativuus ja epäsäännölliset työajat vaikeuttavat palautumista, ja niiden sovittaminen yhteen opiskelun ja muun elämän kanssa nähtiin haastavaksi. Useat nuoret kokivat, että työ vie liikaa energiaa myös vapaa-ajalta ja heikentää elämänlaatua. Lisäksi vastaajat kokivat työn henkisesti raskaaksi. Kiire, kovat paineet ja työn intensiivisyys aiheuttivat stressiä, ja usein myös alimiehitys lisäsi työn kuormittavuutta. Työntekijät joutuvat venymään, ja osa kertoi, että jatkuva kuormitus on saanut harkitsemaan muita uravaihtoehtoja.

Vastauksissa nousi esiin kokemus siitä, ettei ravintola-alan työtä arvosteta tarpeeksi. Työntekijöitä ei aina kohdella kunnioittavasti, ja yksittäiset käytännöt, kuten tiukka pukeutumis- tai

ulkoasupolitiikka, koettiin epäoikeudenmukaisiksi. Myös epäoikeudenmukainen työnjako ja johtamisen puutteet heikensivät työmotivaatiota. Useat nuoret kokivat, että ravintola-alalla etenemismahdollisuudet ovat suppeat tai olemattomat. Selkeä urapolku puuttuu, eikä työ näyttäytynyt pitkäaikaisena uravaihtoehtona. Tämä sai useat harkitsemaan siirtymistä toiselle alalle. Muutamissa vastauksissa mainittiin myös asiakaskohtaamisten aiheuttama rasitus. Tylty tai hankalat asiakkaat vaikuttavat työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Erityisesti nuoret kokivat tämän henkisesti kuluttavaksi. Yksittäiset vastaajat mainitsivat, että työ ei enää kiinnosta tai tunnu merkitykselliseltä.

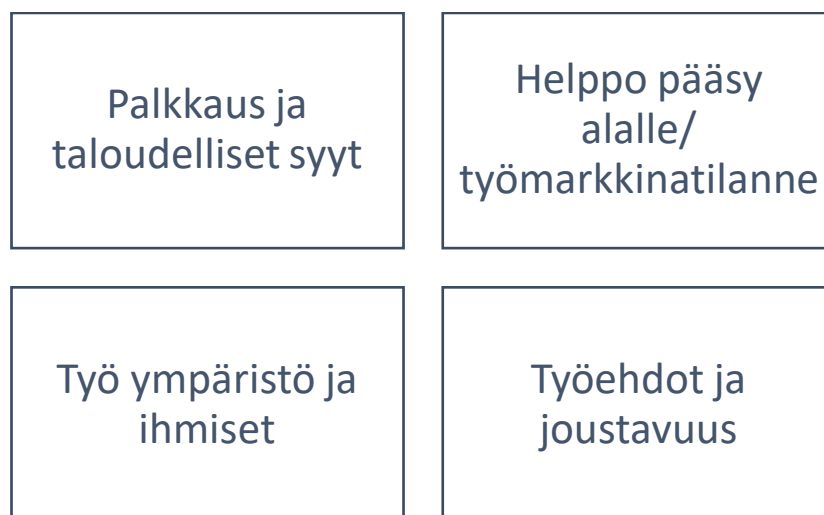
5.4 Kehitysehdotuksia nuorilta veto- ja pitovoiman parantamiseksi

Ravintola-alalta poistuneilta nuorilta ja nuorilta joilla ei ole kokemusta alalta kysyttiin: "Mikä saisi jurri sinut hakeutumaan ravintola-alan työtehtäviin?" Kysymykseen jätettiin laaja avoin vastauskenttä. Vastauksia saatiin 40 kappaletta. Monet vastaajat mainitsivat palkkauksen tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi. Syyt korostuivat etenkin tilanteissa, joissa olisi tarvetta lisätuloille. Useissa vastauksissa painotettiin hyvän palkan tai lisätienestien merkitystä, joskus jopa ainoana hakeutumisen syynä. Esimerkkejä vastauksista: "Todella hyvä palkka sekä hyvä työtehtävä jossain trendikkäässä ravintolassa", "Hyvä palkka.", "Parempi palkkaus, tai yrittäjyys.", sekä "Lisärahan hankinta opiskelun ohella".

Tämän lisäksi ravintola-alan koettiin olevan helposti saavutettavissa – töitä saa usein ilman koulutusta tai aiempaa kokemusta. Moni mainitsi hakeutuvansa alalle vasta siinä tilanteessa, jossa oman alan töitä ei ollut saatavilla: "Huono työllisyystilanne oman alan töissä. Helppo päästä töihin ja saada työvuoroja", sekä "Tarttin lisäduunia ja lisätienestiä jostain helposti ilman koulutusta".

Sosiaalinen ympäristö ja työpaikan ilmapiiri mainittiin monissa vastauksissa. Erityisesti hyvä porukka, mukava työyhteisö ja asiakaspalvelutaitojen kehittäminen nähtiin myönteisinä tekijöinä. Esimerkki vastauksia olivat seuraavat: "Hyvä porukka hyvillä arvoilla ja kiitettävällä palkalla" ja "Kansainvälinen ja mukava työympäristö."

Joillekin vastaajille merkityksellisiä olivat työaika- ja joustavuus, taukojen säännöllisyys tai hyvä perehdytys. Näissä vastauksissa painottui työn käytännöllinen sopivuus omaan elämäntilanteeseen. Aihe nousi muun muassa seuraavissa vastauksissa: "Joustava työaika", "Säännölliset tauot, tarpeeksi henkilökuntaa, ettei työt kasaudu muutaman harteille", sekä "Hyvä perehdytys ja hyvä palkka." Kuva 14 esittelee vastaukset teemoiteltuna.



Kuva 14. Motivaatiotekijät ravintola-alalle hakeutumisessa teemoiteltuna

Lopuksi nuorilta kysyttiin, mitä konkreettisia muutoksia he ehdottaisivat ravintola-alan työnantajille ja järjestöille alan houkuttelevuuden ja työntekijöiden pysyvyyden lisäämiseksi. Vastauksia saatiin 60 kappaletta. Vastauksista nousi esiin useita toistuvia teemoja, jotka osoittavat, mitkä asiat nuorten mielestä vaatisivat muutosta, jotta ala tuntuisi mielekkäämmältä ja kestävämmältä uravalinnalta.

Ylivoimaisesti eniten esiin nostettiin palkkauksen riittämättömyys. Nuoret kokevat, että nykyinen palkkataso ei vastaa työn vaativuutta eikä kuormittavuutta. Moni nosti esiin myös puuttuvat tai riittämättömät ilta-, viikonloppu- ja yölisät sekä yleisesti heikon työehtosopimuksen. Taloudellisten etujen, kuten kulttuurietujen ja työterveyden tarjoamisen katsottiin parantavan alan houkuttelevuutta erityisesti nuorten silmissä.

Työaikojen hallinta, taukojen pitäminen ja työn kuormittavuuden vähentäminen olivat toinen keskeinen kehityskohde. Eräs vastaaja korosti kokemuksiaan, joissa työvuorot venyvät jopa 12 tuntiin ilman kunnollisia taukoja, ja erityisesti viikonloppu- ja iltatöiden kasaantuminen samoille henkilöille heikentää elämänlaatua.

”Kun työskentelin täysiaikaa muistan et olin vuosputkeen joka viikonloppu töissä ja joo se kuuluu alaan että ilta/vklp/yötyö mutta se kärsittää henkilökohtaista elämää paljon ku et kerkee näkeä kavereita tai et ikin pääse mihinkään tapahtumiin koska olet töissä. Sen pitäis olla tasainen kierto työntekijöitten työvuorolistalla. Elämänlaatu ja motivaatio töihin paluu parantuis. Ehkäisy crashouttiin JA TAUOT PITÄÄ PITÄÄ ei 12h tv ilman taukoja vaikka kui kiire on!”

Toiveena on reilu ja tasapuolinen työvuorosunnittelu, joka huomioi työntekijöiden jaksamisen ja vapaa-ajan tarpeet. Tämän lisäksi moni vastaaja kaipaa inhimillisyyttä etenkin työnantajilta. Nuoret toivoivat konkreettisia ratkaisuja työn kuormittavuuden vähentämiseksi, kuten riittävää henkilöstömäärää vuoroissa. Yksi vastaaja kuvasi asiaa näin:

”Houkuttelevuutta ja erityisesti pysyvyyttä parantaisi varmasti esimerkiksi se, että työntekijöitä palkattaisiin tarpeeksi, jolloin työmäärä per työntekijä pysyisi kohtuullisena ja työntekijät eivät uupuisi. Tällöin myös työntekijöiden tehokkuus paranisi ja todennäköisemmin esimerkiksi asiakaspalvelu olisi laadukkaampaa.”

Johtamisen ja esimiestyön laatu nousi vastauksissa tärkeäksi viihtyvyyden ja pysyvyyden tekijäksi. Nuoret toivoivat, että esihenkilöt olisivat koulutettuja, aidosti kiinnostuneita työyhteisöstään ja valmiita tukemaan työntekijöitä. Eräs vastaaja kirjoitti esimerkiksi seuraavasti: ”Esimiesten koulutukseen tulisi panostaa enemmän. Kuka tahansa ei saisi edetä johtotehtäviin, vaan tulisi olla jonkinlainen koulutus työtehtäviin tai vähintäänkin pitkä työhistoria alalta.” Hyvä esimiestyö koettiin ratkaisevaksi tekijäksi siinä, millaisella asenteella työhön mennään ja kuinka pitkään alalla jaksetaan pysyä.

Perehdytyksen ja koulutuksen kehittäminen nähtiin tärkeänä erityisesti uusille ja nuorille työntekijöille. Vastaajat toivoivat perusteellisempaa ja pidempikestoista perehdytystä, säännöllisiä koulutuksia sekä mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen myös osa-aikaisina tai harjoittelijoina. Näiden koettiin lisäävän motivaatiota ja sitoutumista työhön. Yksi nuori kiteytti toiveen koulutuksen laajuudesta ja myös esihenkilöiden jatkuvasta oppimisesta näin:

”Perehdytyspäivä tai koulutuspäiviä enemmän, pitkiä kuin se 1h ja säännöllisiä. Työnantajat voisivat päivittää tietämyksiään ja osaamistaan menemällä koulutuksiin. Se on todella tärkeä että työnantaja tai esihenkilö päivittää osaamistaan. Auttaa näkemään eri näkökulmia, nostaisi innostusta eikä pysyisi samassa linjauksessa 20 vuotta eikä ole tietoa mihin maailmaa on mennä.”

Useat nuoret toivat esiin myös työhyvinvoinnin ja mielenterveyden merkityksen.

Työehtosopimukseen toivotaan jatkossa enemmän hyvinvointia tukevia kohtia. Erityisesti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista haluttiin kehittää. Burnoutin riski ja jatkuva kuormitus nousivat huolenaiheiksi, ja vastaajat toivoivat, että työnantajat suhtautuisivat vakavasti nuorten jaksamiseen, sekä oikeuksiin. Muutama vastaaja mainitsi, että erityisesti ketju ravintoloissa lähdetään helposti sivuuttamaan ja polkemaan nuorten oikeuksia.

”Ehottomasti eritoten nuorten suosimien pikaruokaketjujen sosiaalisen vastuullisuuden parantamista. Nuoria työntekijöitä viilataan surutta linssiin työaikojen, palkanmaksun, taukojen ja muiden oikeuksien suhteen.”

Urapolkujen läpinäkyvyys ja etenemismahdollisuuksien vahvistaminen koettiin tärkeäksi tekijäksi siinä, että ravintola-alaa voisi ylipäättään ajatella pidempiaikaisena uravalintana. Nuoret halusivat nähdä, että tarjoilijan tai keittiötyöntekijän työstä voisi kehittyä eteenpäin esihenkilötehtäviin tai muihin vastuullisiin rooleihin – ja että tähän olisi tarjolla myös koulutusta ja tukea.

Lisäksi osa vastaajista toivoi avointa, arvopohjaista ja monimuotoista työkuultuuria. Työnantajilta odotettiin viestintää arvoistaan ja siitä, millaista henkilöstöä työpaikalla on. Yksi vastaaja toivoisi lisää avoimuutta rekrytointiin: ”Selkeät työpöytä, työtehtävät ja työ vastaa siihen mihin on hakenut.

Eikä niin että haet tarjoilijaksi ja viikko sen jälkeen yht äkkiä toimit kaikissa ravintolan tehtävissä niin sali/keittiö/perehdyttäjänä.”

Ulkonäköön liittyvät rajoitukset, kuten kieltö käyttää lävistyksiä, koettiin turhiksi ja nuorten identiteettiä rajoittaviksi. Monet nuoret kokivat myös, että heidät tulisi ottaa paremmin mukaan työpaikkojen kehittämiseen. Työntekijöiltä toivottiin aktiivisesti palautetta, ideoita ja keskustelua työolojen parantamisesta. Kuulluksi tuleminen ja osallisuus koettiin keskeisiksi sitoutumisen ja viihtyvyyden edellytyksiksi.

Kaiken kaikkiaan vastauksista piirtyi kuva alasta, jolla on paljon potentiaalia, mutta jossa on myös merkittäviä haasteita, jotka vaikuttavat nuorten pysyvyyteen. Palkkauksen, työolosuhteiden, johtamisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittäminen ovat avainasemassa, mikäli ala haluaa sitouttaa nuoria työntekijöitä myös tulevaisuudessa. Eräs nuori antoi kiteytetyn vastauksen:

”Mulle on tärkeää kun vaihdan työpaikkaa että mulla on mukava ja ymmärtävä esimies joka myös kouluttaa ja auttaa tarvittaessa. Oon ollut monessa ravintolassa töissä missä keittiömestari on aivan puhki eikä jaksakaan mitään "ylimääräistä" kuten yllä mainittuja asioita. Oon kans ollu työpaikoissa jossa on ollut aivan uskomattoman hyvä esimies ja se ehdottomasti auttaa siihen millä fiiliksellä meen töihin. Palkka on tietenkin seuraava seikka, mulla nyt on ravintola-alaa kattoen ihan hyvä palkka kun on koulutus ja kokemusta, mutta ei sillä palkalla niiku rikastu... vielä tän lisäksi on tärkeää (mikä unohtuu helposti ja usein ensimmäisenä) että yksi ihminen ei jaksakaan tehdä monen henkilön töitä pitkään, oon nähnyt sitäkin liikaa että kun ravintolan pitää alkaa säästämään niin ensimmäiseksi säästetään työntekijöistä, tuloksena burnout... eli jos esimiehet olis työhönsä paneutuneita ja palkka ois vähäse parempi plus ei pihistellä työvoimasta niin koen et päästää paljonki eteenpäin”

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen keskeiset johtopäätökset ja pohditaan tulosten merkitystä ravintola-alan vetovoiman ja pitovoiman kehittämisen kannalta nuorten näkökulmasta. Luku alkaa nuorten näkemyksillä ravintola-alan vahvuuksista ja kehityskohteista (6.1), jonka jälkeen arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta, toimeksiantajan kommentteja, sekä esitetään jatkotutkimusehdotuksia (6.2). Lisäksi tarkastellaan opinnäytetyöprosessin kulkua ja omaa oppimista tämän projektin aikana (6.3).

6.1 Nuorten näkemykset ravintola-alan vetovoiman ja pitovoiman kehittämisestä

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ravintola-alan vetovoima ja pitovoima rakentuvat nuorten näkökulmasta moninaisista, iästä ja elämäntilanteesta riippuvista tekijöistä. Vetovoima on erityisen vahvaa nuoremmassa ikäryhmässä, joissa työelämä vastausten perusteella nähdään vielä idealistisesti, ja mielikuvat alasta perustuvat usein sosiaaliseen, dynaamiseen ja helposti lähestyttävään työkulttuuriin. Tulos oli odotettavissa, sillä aiempien tutkimusten pohjalta peruskoulu ja toisen asteen opiskelijat olivat kiinnostuneita ravintola-alasta työllistäjänä (ks. 2.3). Pitovoima puolestaan huomattiin heikkenevän selvästi iän ja kokemuksen karttuessa, suurimmaksi syyksi voitiin huomata alan nostetut epäkohdat – kuten raskaat työolot, matala palkkataso ja rajalliset etenemismahdollisuudet. Nousseet epäkohdat eivät tulleet yllätyksenä, ne ovat nousseet aiemminkin esiin etenkin koronapandemian jälkeen (ks. 2.3).

Tutkimuksessa nousseet keskeisimmät vetovoimatekijät liittyvät alan saavutettavuuteen ja joustavuuteen: matala työllistymiskynnys, joustavat työajat sekä työn sosiaalinen luonne houkuttelevat nuoria, erityisesti niitä, jotka etsivät ensimmäisiä työmahdollisuuksia tai tarvitsevat joustoa elämäntilanteensa vuoksi. Erityisesti nuorimmille, työn sisältö ja kiinnostavuus näyttäytyvät merkittävinä valintaperusteina, kun taas vanhemmissa ikäryhmässä korostuvat työn käytännölliset hyödyt ja mahdollisuus yhdistää työ muuhun elämään.

Pitovoimaa huomattiin heikentävän ennen kaikkea työoloihin liittyvät ongelmat. Nuorten kokemus kuormittavuudesta, puutteellisesta johtamisesta ja riittämättömästä palautumisesta on keskeinen syy alanvaihtohalukkuuteen. Lisäksi palkka koetaan monin paikoin epäsuhdassa työn vaatavuuteen. Näitä ongelmia on havaittu myös aiemmissä tutkimuksissa (ks. 2.4). Vaikka työilmapiiri ja tiimityö arvioidaan usein myönteisesti, nämä eivät yksin riitä kompensoimaan muita haasteita. Nuoret kaipaavat oikeudenmukaista, arvostavaa johtamista, selkeitä urapolkuja ja työelämätaitojen kehittämistä tukevaa ympäristöä (ks. 2.2) – elementtejä, jotka tällä hetkellä monilta työpaikoilta selkeästi puuttuvat.

Samaan aikaan kun tutkimuksessa nousi esiin alan sisäisiä haasteita, myös mediassa on herännyt vilkasta keskustelua ravintola-alan juurtuneista käytänteistä. Suomalainen huippukokki avasi keskustelun Ylen haastattelussa huippuravintoloiden toksisesta työkultuurista, jossa pitkät työpäivät, jatkuva paine ja henkinen kuormitus ovat arkea. Hän ilmaisee halunsa muuttaa alaa inhimillisemmäksi ja puhuu avoimesti kokemustensa vaikutuksista. (Nissinen 2024.) Artikkelin herätti paljon tunteita ja nosti esiin uusia ulostuloja hänen entisiltä kollegoiltaan. Tämän myötä voidaan siis huomata, että nuorilta saadut tulokset ovat olennaisia, sillä ne linkittyvät laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun ravintola-alan ongelmista.

Ravintola-alan vetovoiman ja pitovoiman vahvistaminen on keskeinen edellytys alan elinvoimaisuudelle. Nuorten näkemykset osoittavat selvästi, että alan kehittäminen vaatii konkreettisia ja monitasoisia toimenpiteitä, jotka vastaavat heidän odotuksiaan hyvästä ja kestävästä työelämästä.

Ensisijaisesti nuoret korostavat palkkauksen parantamista ja oikeudenmukaisuutta. Työn tulee tarjota kohtuullinen toimeentulo suhteessa sen fyysiseen ja henkiseen kuormittavuuteen. Palkka ei ole ainoastaan käytännön elämisen edellytys, vaan myös symboli työn arvostuksesta ja merkityksellisyydestä. Vaikka ravintola-ala onkin matalan katteen ala, eikä palkkatasoa voida välttämättä korottaa merkittävästi, nuoria voisivat silti kannustaa alalle erilaiset kannustepalkkiot tai provisiomallit. Provisio voisi perustua koko vuoron tai työtiimin yhteistulokseen, kun päästään myyntitavoitteisiin – tämä korostaa yhteistyötä ja vähentää kilpailuasetelmaa. Kannustepalkkioita voitaisiin taas maksaa esimerkiksi silloin, kun työntekijä hankkii lisäpätevyksiä, osallistuu koulutuksiin tai saa positiivisia asiakaspalautteita.

Toiseksi esiin nousee työvuorosuunnittelun ja palautumisen huomioiminen. Pelkkä joustavuus ei riitä – tarvitaan myös ennakoitavuutta, tasaisuutta ja riittäviä lepoaikoja. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on nuorille tärkeää, ja siihen vaikuttavat suoraan työn rytmi ja mahdollisuus palautua. Siksi osaava esimiestyö on keskeisessä roolissa nuorten pitämisessä alalla, sillä sen avulla voidaan vahvistaa myönteistä työntekijäkokemusta ja lisätä sitoutumista (ks. 3.1).

Työvuorosuunnittelua voisi esimerkiksi kehittää niin, että työvuorot julkaistaisiin jo kaksi viikkoa ennen kolmiviikkoisjaksoa nykyisen yhden viikon sijaan. Tämä helpottaisi nuoria yhdistämään arjen ja työn, sekä suunnittelemaan vapaa-aikaansa pidemmälle.

Johtamisen kehittäminen on nuorille merkittävä tekijä. He odottavat esihenkilöiltä paitsi ohjausta ja tukea, myös reilua, arvostusta ja yhdenvertaista kohtelua. Hyvä johtaminen luo pohjan positiiviselle työilmapiirille, lisää työssä viihtymistä ja vahvistaa työntekijöiden sitoutumista alaan (ks. 3.2). Nuoret kaipaavat lisäksi selkeitä ja saavutettavia urapolkuja. Mahdollisuus kehittyä, koulutautua ja edetä vastuullisempiin tehtäviin nähdään tärkeänä syynä pysyä alalla. Pitovoiman

vahvistaminen vaatii sen osoittamista esimiestyön kautta, että ravintola-alalla on mahdollista kasvaa ja rakentaa omaa uraa (ks. 3.3).

Työhyvinvointi on yksi alan keskeisimmistä kehittämiskohteista. Työpaikan tulee olla ympäristö, jossa työntekijä voi hyvin – niin fyysisesti kuin henkisesti. Tämä edellyttää kuormituksen hallintaa, arvostavaa ilmapiiriä ja työn merkityksellisyyden tukemista (ks. 3.4). Nuoret toivovat enemmän osallisuutta. He haluavat tulla kuulluiksi ja osallistua työyhteisön kehittämiseen. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja olla osa työpaikan kehitystä vahvistaa kokemusta arvostuksesta ja lisää sitoutumista (ks. 3.4). Mikäli haluamme kehittää työhyvinvointia, työpaikoilla olisi tulevaisuudessa tärkeää huolehtia siitä, että työntekijät saisivat pitää lakisääteiset tauot keskeyttämättömänä. Kannustettavaa olisi myös huolehtia erillisistä rauhallisista tauko tiloista, joissa mielen saa hetkeksi pois ravintola maailman hektisyydestä.

Yhteenvedona voidaan todeta kuitenkin, että ravintola-ala tarjoaa nuorille edelleen merkittäviä mahdollisuuksia, mutta sen vetovoima ja pitovoima eivät ole itsestäänselvyksiä. Ne vaativat tietoista kehittämistä työoloihin, johtamiseen ja palkkaukseen liittyen. Nuoret eivät enää etsi vain työtä – he etsivät merkityksellistä, inhimillistä ja tasapainoista työelämää. Ravintola-alan tulevaisuus nuorten silmissä riippuu paljolti siitä, miten hyvin se pystyy vastaamaan näihin odotuksiin.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Vastaajamäärän tavoitteena oli alun perin saada vähintään 100 vastausta, jotta aineisto olisi riittävä perusluonteiseen määrälliseen analyysiin ja mahdollistaisi tulosten suuntaa antavan tarkastelun ikäryhmittäin. Tässä tavoitteessa onnistuttiin. 94 kohderyhmään kuuluvaa vastaajaa muodostaa määrällisesti kohtuullisen otoksen, joka antaa yleiskuvan nuorten kokemuksista ja näkemyksistä ravintola-alasta. Aineisto ei ole tilastollisesti yleistettävä koko nuorten väestöön, mutta se on riittävä laadullisesti ja määrällisesti perusteltuun tarkasteluun tutkimuksen rajatun kontekstin puitteissa.

Aineiston luotettavuutta tukee se, että kyselylomake oli huolellisesti laadittu ja esitettävä ennen käyttöönottoa, ja vastaaminen oli anonyymiä. Tämä on todennäköisesti lisännyt vastaajien avoimuutta ja rehellisyyttä. Avoin nettilinkki mahdollisti helpon osallistumisen, mutta samalla se rajasi pois mahdollisuuden kontrolloida vastaajajoukkoa, jonka vuoksi on mahdollista, ettei osa vastaajista kuulu valittuun kohderyhmään.

Aineiston analyysissä on pyritty systemaattisuuteen ja monipuolisuuteen, ja tulokset on esitetty läpinäkyvästi. Luotettavuutta rajoittaa kuitenkin se, että tutkimus perustuu itsearviointiin ja nuorten subjektiivisiin kokemuksiin, jotka voivat olla ajallisesti tai tilannekohtaisesti vääristyneitä. Lisäksi

vastaajissa korostuvat ne, joilla on kokemusta alalta, mikä voi vaikuttaa näkökulmien painottumiseen. Tiedonkeruumenetelmänä käytetty kysely ei myöskään mahdollista syvällistä yksilöllisten kokemusten tai motiivien tarkastelua. Siksi laadullinen lähestyminen voisi jatkossa tarjota syvempää ymmärrystä ilmiön taustalla vaikuttavista tekijöistä.

Jatkotutkimuksessa olisi hyödyllistä tarkastella erityisesti nuorten pidempiaikaisia kokemuksia ravintola-alasta ja seurata mahdollisesti heidän urapolkunsa kehittymistä pitkittäistutkimuksen keinoin. Tällainen lähestymistapa toisi näkyväksi, millaiset tekijät aidosti vaikuttavat siihen, ketkä jäävät alalle ja miksi toiset siirtyvät muualle. Lisäksi olisi tarpeen tutkia tarkemmin, miten eri taustamuuttajat – kuten koulutusala, sukupuoli, maantieteellinen sijainti ja kulttuuritausta – vaikuttavat nuorten näkemyksiin alasta ja sen houkuttelevuudesta.

Erityistä lisäarvoa toisi laadullinen tutkimus, joka kohdistuu nuorten kokemuksiin johtamisesta, työyhteisön ilmapiiristä ja työn merkityksellisyydestä. Näiden teemojen syvällisempi ymmärtäminen voisi tarjota ravintola-alalle arvokkaita kehittämisvälineitä henkilöstön sitouttamiseen ja hyvinvoinnin tukemiseen. Myös työelämän ja koulutuksen välistä siirtymää sekä työssä oppimisen kokemuksia olisi tarpeen tutkia tarkemmin, jotta alalle siirtymistä ja pysymistä voitaisiin tukea paremmin.

Toimeksiantajan näkemyksen mukaan opinnäytetyössä käsiteltiin mielenkiintoista ja ajankohtaista aihetta, ja työn tavoitteet saavutettiin hyvin. Tutkimuksen rajaus oli perusteltu, vastaajia saatiin riittävästi ja valittu tutkimusmenetelmä soveltui erinomaisesti tutkimusongelman ratkaisemiseen.

Toimeksiantaja kuitenkin muistuttaa, että osa vastaajista oli alaikäisiä, mikä vaikuttaa olennaisesti heidän työkokemuksensa. Alaikäisten työntekijöiden työtehtävät ja vastuut eroavat täysi-ikäisten työntekijöiden arjesta esimerkiksi alkoholin käsittelyn ja työaikarajoitusten osalta. Laki nuorista työntekijöistä (998/1993) määrittelee, että alle 18-vuotiaan työaika ei saa olla yhtä pitkä kuin täysi-ikäisillä, ja siihen liittyy myös erityisiä taukosäännöksiä. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan kokonaiskuormitus (opetus + työ) on rajattu kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Tutkimuksessa esiin nousseet kriittiset kommentit koskien työvuorojen suunnittelua ja taukojen pitämättä jättämistä ovat tärkeitä, mutta niiden yleistettävyyteen tulee suhtautua varauksella. On mahdollista, että joissain tapauksissa kyse on yksittäisistä poikkeuksista, kuten lisä- tai ylittöistä, tai jopa lainvastaisesta käytännöstä, jota ei pitäisi tapahtua. Esimerkiksi kommentti jatkuvasta viikonlopputyöstä ja 12 tunnin työvuoroista ilman taukoja voi viitata yksittäiseen kokemukseen, ei koko alan yleiskäytäntöön. Toimeksiantaja korostaa, että työehtosopimus säätelee työaikoja ja

tauvoja tarkasti, ja suurimmilla toimijoilla – kuten ravintolaketjuilla – on käytössä HR-asiantuntijoita sekä työvuorosuunnitteluohjelmat, jotka tukevat työehtosopimuksen noudattamista.

Myös tutkimuksessa esiin noussut näkemys, jonka mukaan esimerkiksi ulkonäköön kohdistuvat rajoitukset – kuten kielto käyttää lävistyksiä – koetaan nuorten identiteettiä rajoittavina, kaipaavat lisähuomioita. Toimeksiantajan mukaan rajoituksilla ei useimmiten pyritä vaikuttamaan työntekijän persoonallisuuteen, vaan ne perustuvat hygieni- ja asiakasturvallisuusvaatimuksiin. Erityisesti keittiötyössä lävistysten tai korujen putoaminen ruokaan voi muodostaa terveystarpeita.

Toimeksiantaja nostaa myös esiin, että tutkimuksessa todettiin palkkauksen olevan monin paikoin epäsuhtainen työn vaativuuteen. Tässä yhteydessä olisi hyödyllistä tarkentaa, mitkä tekijät tai työtehtävät nuorten mielestä tekevät työstä erityisen kuormittavaa tai vaativaa. Tämä lisäisi ymmärrystä siitä, mihin kokemukset palkkauksen epäsuhtaisuudesta perustuvat.

Kaiken kaikkiaan toimeksiantaja pitää opinnäytetyön sisältöä onnistuneena ja erityisesti konkreettisia kehittämissuhteita tärkeänä lisänä. Työ tarjoaa arvokasta tietoa siitä, millaisin keinoin alan vetovoimaa ja pitovoimaa voitaisiin nuorten näkökulmasta lisätä. Tämä tukee osaltaan alan vastuullista kehittämistä ja voi auttaa työnantajia vastaamaan paremmin nuorten työntekijöiden odotuksiin ja tarpeisiin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tutkimus tarjoaa hyvän lähtökohdan ravintola-alan kehittämiselle nuorten näkökulmasta, mutta jatkotutkimusta tarvitaan, jotta ymmärrys syvenee ja toimenpiteet voidaan kohdentaa entistä vaikuttavammin.

6.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Aloitin opinnäytetyöni lokakuussa 2024 tavoitteena saada työ valmiiksi maaliskuussa 2025. Vaikka alkuperäinen aikataulu venyi ja työ valmistui lopulta toukokuussa 2025, prosessi eteni kokonaisuudessaan melko tasaisesti. Tapasimme ohjaajani kanssa säännöllisesti koko projektin ajan, mikä auttoi minua pysymään oikeassa suunnassa ja jäsentämään työtä vaihe vaiheelta. Lisäksi otin lisäohjausta erityisesti Webropolin käytössä ja kyselyn laatimisesta, mikä helpotti merkittävästi tutkimusosuuden toteuttamista.

Opinnäytetyöprosessi oli monella tavalla opettavainen. Koska en ollut aiemmin tehnyt näin laajaa ja itsenäistä tutkimustyötä, oli alkuun haastavaa hahmottaa kokonaisuutta. Kaikki oli uutta – tutkimussuunnitelman laatimisesta aineiston keruuseen ja analysointiin saakka. Koen kuitenkin, että lukio-opinnot antoivat minulle hyvät valmiudet erityisesti kirjoittamiseen ja tiedon jäsentämiseen, mikä helpotti sisällön tuottamista.

Yksi suurimmista haasteista oli ajankäytön hallinta. Opinnäytetyön rinnalla suoritin viittä muuta kurssia ja kävin kokopäiväisesti töissä, mikä vaati tarkkaa aikataulutusta ja oma-aloitteisuutta. Vaikka valmistuminen menikin loppuvaiheessa tiukoille, olen tyytyväinen siihen, että sain työn valmiiksi – ja vieläpä 1,5 vuotta etuajassa tutkinnon kokonaisuuden näkökulmasta.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi oli vaativa mutta antoisa. Opin hallitsemaan suurta kokonaisuutta, työskentelemään pitkäjänteisesti sekä soveltamaan tutkimustietoa käytännön kysymysten ratkaisemiseksi. Tämä prosessi vahvisti luottamustani omiin kykyihini ja antoi hyödyllisiä taitoja tulevaa työelämää ajatellen.

Lähteet

Ahonvala, R. 28.5.2024. Z-sukupolvi työelämässä: Miten valmistautua työn tulevaisuuteen? Seure blogi. Luettavissa: <https://www.seure.fi/blogi/z-sukupolvi-tyoelamassa/> . Luettu 12.12.2024.

Bussin, M. 2018. Retention strategies: The Key to attract and retain excellent employees. KR publishing. Randburg. E-kirja. Luettu 17.12.2024.

Collin, P., Kainulainen, J., Loukkola, P., Rautoma, H., Uusi-Kraapo, K. & Manninen, C. 15.6.2022. Ravintola-alan työvoimapula vaivaa kaikkialla Suomessa- sulkemisilta on pääosin välttytty. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/3-12493028> . Luettu 9.12.2024.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu & Vastakaiku Oy 16.12.2024. Työntekijäymmärrys MaRaMa-alalla: Veto- ja pitovoimaa majoitus-, ravintola- ja matkailualalle. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2024-12/tyontekijaymmarrys-2024-seuranta-rapo-25_11-v3.pdf . Luettu 10.1.2024.

Haikkola, L. 2024. Nuoret ravintola-alan työntekijät, epätyypillien työ ja selviytyminen koronapandemian vaikutuksista. Yhteiskuntapolitiikka, 89, 3 s. 268–278.

Haikkola, L. & Junnilainen, L. 13.9.2021. Nuorten ääni ravintola-alalla vallitsevista ongelmista on syytä ottaa vakavasti. Blogi. Yhteiskuntapolitiikka. Luettavissa: <https://ylehti.fi/blogiarkisto/nuorten-aani-ravintola-alalla-vallitsevista-ongelmista-on-syyta-ottaa-vakavasti/> . Luettu 10.12.2024.

Huhta, L. 2022. Uupuneet nuoret pärjääjät. Bazar. Helsinki. Luettu 8.1.2025.

Huhtala, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantaja brändi ja työntekijäkokemus: rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. Helsinki. E-kirja. Luettu 17.12.2024.

Jähi, M., Kylänen, M., Leponiemi, S., Murtomäki, P., Simunaniemi, M. 9.3.2023. Henkilöstöä osallistamalla nostetta ravintola-alalle. AMK-lehti. Luettavissa: <https://uasjournal.fi/1-2023/henkilostoa-osallistamalla-nostetta-ravintola-alalle/> . Luettu 3.12.2024.

Kielitoimisto s.a. Kielitoimiston sanakirja. Vetovoima. Luettavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/vetovoima?searchMode=all> . Luettu 17.12.2024.

Kylänen, M. & Luoto, S. 22.8.2022. Veto- ja pitovoimaa majoitus-, ravintola- ja tapahtuma-alalle. TAMK-blogi. Luettavissa: <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/tyoelama/veto-ja-pitovoimaa-majoitus-ravintola-ja-tapahtuma-alalle/> . Luettu 3.12.2024.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Lappi, T. & Aittoniemi, V. M. 20.10.2022. Lausunto eduskunnan valtionvarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaostolle työvoimapulasta. Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry. Luettavissa: <https://www.mara.fi/ajankohtaista/lausunnot-ja-kannanotot/lausunto-eduskunnan-valtiovarainvaliokunnan-tyo-ja-elinkeinojaostolle-tyovoimapulasta.html> . Luettu 17.1.2025.

LibGuides. s.a. Vastuullinen opinnäytetyö. Luettavissa: <https://uva.libguides.com/vastuullinen-opinnaytetyo/tutkimustiedote> . Luettu: 27.3.2025.

Lith, P. 21.10.2021. Tilastot todistavat ravintola-alan vetovoiman hiipumisen. Vitriini. Luettavissa: <https://www.vitriini.fi/ilmio/tilastot-todistavat-ravintola-alan-vetovoiman-hiipumisen.html> . Luettu 3.12.2024.

Liukkonen, J. Jaakkola, T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Likes-työelämäpalvelut Oy. Jyväskylä.

Luiro, A. 13.12.2022. Puheenvuoro: Ammatillisen kasvun tukeminen lisää ravitsemisalan arvostusta. Avec media. Luettavissa: <https://avecmedia.fi/aromi/puheenvuoro-ammatillisen-kasvun-tukeminen-lisaa-ravitsemisalan-arvostusta/> . Luettu 3.12.2024.

Martela, F., Jarenko, K., Järvilehto, L. & Järvilehto, L. 2015. Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? Helsinki. Talentum.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. a Työllistävyys. Luettavissa: <https://www.mahdollisuuksienala.fi/tyollistavyys> . Luettu 3.12.2024.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. b Urapolkuja ja tarinoita. Luettavissa: <https://www.mahdollisuuksienala.fi/urapolkuja-ja-tarinoita-1> . Luettu 11.12.2024.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. c Työvoiman saatavuus. Luettavissa: <https://www.mara.fi/teemat/tyovoiman-saatavuus.html> . Luettu 9.12.2024.

Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry s.a. d Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa. Luettavissa: <https://www.mara.fi/mara.html> . Luettu 12.2.2025.

Määttä, M. & Westerback, F. 2022. Nuoret aikuiset työmarkkinoilla ja niiden kynnyksellä-
elämäkulun näkökulma. Nuorisotutkimus 40, 3, s. 22–38.

Myllyniemi, S. & Berg, P. 2013. Nuoria liikkeellä! Nuorten vapaa-aika tutkimus 2013. nro. 140.
nuorisotutkimusseura.

Nissinen, H. 9.11.2024. Sementtimyllyn läpi. Yle. Luettavissa: <https://yle.fi/a/74-20112767> . Luettu
5.5.2025.

Nuorisoala s.a. Tietoa nuorista. Luettavissa: <https://nuorisoala.fi/vaikuttaminen/tietoa-nuorista/> .
Luettu 4.3.2025.

Nuorisolaki 29.12.2016/ 1285.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 6.10.2021. ”Nuorissa on paljon potentiaalia” – opiskelijat ja yrittäjät
oppivat toisiltaan mentoroinnin avulla. Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. Luettavissa:
<https://nuortennyt.fi/nuorissa-on-paljon-potentiaalia-opiskelijat-ja-yrittajat-oppivat-toisiltaan-mentoroinnin-avulla/> . Luettu 15.1.2025.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT 30.8.2023. Kyselytutkimus: Arvot, sukupuoli ja vanhempien
koulutustausta vaikuttavat nuorten kiinnostukseen eri aloja kohtaan. Nuorten yrittäjyys ja talous
NYT. Luettavissa: <https://nuortennyt.fi/kyselytutkimus-arvot-sukupuoli-ja-vanhempien-koulutustausta-vaikuttavat-nuorten-kiinnostukseen-eri-aloja-kohtaan/> . Luettu 12.12.2024.

Opintopolku s.a. a Ravintola- ja catering-alan perustutkinto. Luettavissa:
<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000008127?order=desc&size=20&sort=score> . Luettu 12.12.2024.

Opintopolku s.a. b Restonomi (AMK). Luettavissa:
<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000253> . Luettu
12.12.2024.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry 2020. Härintä asiakastyössä PAMin alojen ammateissa.
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. Luettavissa: <https://www.pam.fi/studies/hairinta-asiakastyossa/>
. Luettu 16.12.2024.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry s.a. Mitä ovat palvelualat? Luettavissa:
<https://www.palta.fi/tietoa-palvelualoista/mita-ovat-palvelualat/> . Luettu 11.12.2024.

Pykkänen, E. 24.9.2024. Voiko Olympiavoiton syödä? - Suomalainen huippuosaaminen näkyy ravintola-alalla. Valtioneuvosto. Luettavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/voiko-olympiavoiton-syoda-suomalainen-huippuosaaminen-nakyy-ravintola-alalla> . Luettu 2.12.2024.

Pääkkö, M & Sääskilahti, M. 2024. Nuorten ajatuksia työelämästä: Raportti nuorten kuulemisesta työelämästrategian tueksi. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/149987/Nuorten%20ajatuksia%20ty%c3%b6el%c3%a4m%c3%a4st%c3%a4%20-%20Raportti%20nuorten%20kuulemisesta%202024.pdf?sequence=9&isAllowed=y> . Luettu 4.3.2025.

Rinne, L. 8.9.2023. Vetovoimaa työnantajalle: joustot, merkityksellisyys ja turva. Kevan blogi. Luettavissa: <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/vetovoimaa-tyonantajalle-joustot-merkityksellisyys-ja-turva/> . Luettu 12.12.2024.

Ristikangas, M. & Ristikangas, V. 2013. Valmentava johtajuus. 3. uudistettu painos. SanomaPro. Helsinki. E-kirja. Luettu 17.12.2024.

Soback, D. 2021. Valmentava johtajuus. Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. Basam Books. E-kirja. Luettu 4.3.2025.

Taloustutkimus 2023a. NYT Nuorten tulevaisuus raportti 2023. Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. Luettavissa: <https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2023/08/Tulevaisuusraportti-2023-paneeli-30.8.pdf> . Luettu 11.12.2024.

Taloustutkimus 2023b. NYT Nuorten tulevaisuus raportti 2023: Nuoret pelkäävät työelämää- mitä pitäisi tehdä toisin? Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. Luettavissa: <https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2023/08/Tulevaisuusraportti-Nuorten-huolet.pdf> . Luettu 12.12.2024.

Taloustutkimus 2024. NYT Nuorten tulevaisuus raportti 2024: Nuorten kokemuksia kesätöistä ja ajatuksia työelämästä. Nuorten yrittäjyys ja talous NYT. Luettavissa: <https://nuortennyt.fi/wp-content/uploads/2024/05/NYT-tulevaisuusraportti-2024-tyoelama-2.pdf> . Luettu 12.12.2024.

Tanner, N. 2019. Töissä, mutta köyhä- palkkatyököyhyys ja sen kustannukset ravintola- ja kiinteistöpalvelualoilla. 2019:3. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry. <https://www.pam.fi/studies/toissa-mutta-koyha/> . Luettu 16.12.2024.

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

Tutkimustoimisto vastakaiku 7.6.2023. Työntekijäymmärrys MaRaMa-alalla: Veto- ja pitovoimaa majoitus-, ravintola- ja matkailualalle. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa:

<https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2023-08/Ty%C3%B6ntekij%C3%A4ymm%C3%A4rrys%20raportti%202023.pdf> . Luettu 4.12.2024.

United Nations s.a. Youth. Luettavissa: <https://www.un.org/en/global-issues/youth> . Luettu 4.3.2025.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Luettu 28.02.2025.

Vehkaperä, M. 12.09.2019. Johtamisessa kaikki lähtee luottamuksesta. Vitriini. Luettavissa:

<https://www.vitriini.fi/ilmio/johtamisessa-kaikki-lahtee-luottamuksesta.html> . Luettu 9.12.2024.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Ravintola-alan veto- ja pitovoimaa nuorten näkökulmasta

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei,

Kiitos, että osallistut tähän kyselyyn!

Tämä kysely on osa Haaga-Helian restonomiopintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä, jossa tutkitaan ravintola-alan vetovoima- ja pitovoimatekijöitä nuorten 15-25 vuotiaiden näkökulmasta.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 3-10 minuuttia ja vastaaminen on vapaaehtoista.

Tutustu tutkimustiedotteeseen [tästä](#), jossa kerrotaan tutkimuksen tavoitteista, aineiston käsittelystä, säilytyksestä ja tutkimuksen osallistumismahdollisuuksista.

1. Olen lukenut tutkimustiedotteen.

*

- Kyllä.
- En (Tutkimukseen osallistuminen edellyttää tutkimustiedotteeseen tutustumisen.)

2. Ikä *

- alle 15
- 15-17
- 18-21
- 22-25
- yli 25

3. Kuinka paljon työkokemusta sinulla on? *

- alle 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- 4-6 vuotta
- yli 6 vuotta

ei lainkaan

4. Kiinnostaako ravintola-ala sinua työllistäjänä?

1= ala ei kiinnosta lainkaan

2= ala ei juurikaan kiinnosta

3= en osaa sanoa

4= ala jokseenkin kiinnostaa

5= ala kiinnostaa minua paljon *

	1	2	3	4	5	
ala ei kiinnosta lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ala kiinnostaa

5. Onko sinulla työkokemusta ravintola-alalta? *

ei lainkaan

alle 1 vuosi

1-3 vuotta

4-6 vuotta

yli 6 vuotta

6. Viimeisin työsuhteeni ravintola-alalla on/oli: *

Osa-aikainen määräaikainen

Osa-aikainen vakituinen

Määräaikainen täyspäiväinen

Vakituinen täyspäiväinen

Harjoittelija

Yrittäjä

Kesätyö

Kevyt yrittäjä

Ei mikään näistä

Nollatunti sopimus

Vuokratyöntekijä

7. Mikä sai sinut valitsemaan ravintola-alan? *

- Helppo työllistyä ilman aiempaa kokemusta/ koulutusta
- Mahdollisuus joustaviin työaikoihin
- Työn sosiaalinen luonne (esim. työskentely tiimissä, vuorovaikutus asiakkaiden kanssa)
- Kiinnostavat työtehtävät (Esim. ruuan valmistus tai tarjoilutyö)
- Alan tarjoamat etenemismahdollisuudet
- Minulle suositeltiin alaa (Esim. ystävät, perhe, opinto-ohjaajat)
- Koulutuksen kautta suuntautuminen alalle
- Palkka
- muu, mikä? _____

8. Työskenteletkö edelleen ravintola-alalla? *

- Kyllä
- En

9. Viimeisin tehtävänimikkeeni ravintola-alalla *

- kokki
- tarjoilia
- tiskari
- kahvilatyöntekijä
- vuokratyöntekijä
- ravintolatyöntekijä
- salin esihenkilö
- keittiön esihenkilö
- kahvilan esihenkilö
- johtaja
- toimistotyöntekijä
- myyntityön tekijä
- myynnin esihenkilö

- yrittäjä
 leipomon esihenkilö
 leipomon/konditorian työntekijä
 harjoittelija
 ei mikään näistä

10. Kommentoi väittämiä:

1= täysin eri mieltä

2= jokseenkin eri mieltä

3= en samaa enkä eri mieltä

4= jokseenkin samaa mieltä

5= täysin samaa mieltä

Lopetin ravintola-alalla työskentelyn, koska

	1	2	3	4	5
palkkaus ei vastannut työn vaativuutta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koin työilmapiiriin huonoksi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en kokenut alan tarjoavan urakehitysmahdollisuuksia minulle. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koin johtamisen tai esimiestyön huonoksi. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koin ettei työtäni tai alaa arvostettu. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koin työolot heikoiksi. (esim. pitkät työvuorot, taukojen puuttuminen, jne.) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kouluttauduin tai aion kouluttautua toiselle alalle. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
koin työsuhteestani epävarmuutta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
henkilökohtaisten syiden takia. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu, mikä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Mitä mieltä olet?

Komentoi väittämiä:

- 1= täysin eri mieltä
 2= jokseenkin eri mieltä
 3= en samaa enkä eri mieltä
 4= jokseenkin samaa mieltä
 5= täysin samaa mieltä

Nuoret hakeutuvat ravintola-alalle töihin, koska... *

	1	2	3	4	5
...on mahdollisuus työskennellä kansainvälisessä ympäristössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...on mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...alalla on hyvä työilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... on joustavat työajat ja mahdollisuus työskennellä esimerkiksi iltaisin että viikonloppuisin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...he kokevat alan arvostuksen ja maineen hyväksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...voi ansaita rahaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... voi työllistyä ilman aiempaa kokemusta tai koulutusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...he haluavat työskennellä asiakaspalvelun parissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...he pitävät muuttuvista ympäristöistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...he mahdollisesti haluavat kouluttautua alalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...pääsevät hyödyntämään osaamistaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...ovat kiinnostuneita ruuan laitosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...haluavat työskennellä tiimeissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Uskon työskenteleväni ravintola alalla vielä *

- 1 vuoden kuluttua
 3 vuoden kuluttua
 5 vuoden kuluttua

En usko työskenteleväni ravintola-alalla enään lähi tulevaisuudessa

13. Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että työskentelet edelleen alalla? *

- Monipuoliset työajat
- Esimiestyön ja johtamisen laatu
- Selkeä urapolku
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Työilmapiiri
- Työkaverit
- Sopiva palkka
- Koulutus
- Alan arvostus ja asema yhteiskunnassa
- Ei ole muuta työtä tarjolla
- Kiinnostavat työtehtävät
- Työni on yleisesti mielekästä
- muu, mikä? _____

14. Koetko ravintola-alan työssäsi epäkohtia, jotka saavat/ovat saaneet sinut harkitsemaan alan vaihtamista? *

- Kyllä, mitä? _____
- En

15. Miten arvioisit ravintola-alan mahdollisuuksia tarjota merkityksellistä työtä? *

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvät

16. Esihenkilön toiminta tai johtamistyyli vaikuttaa positiivisesti kokemuksiini ravintola-alasta. *

	1	2	3	4	5	
Täysin erimieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

17. Koetko työilmapiirin hyväksi ravintola-alalla? *

	1	2	3	4	5	
Täysin erimieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

18. Koetko, että sinulla on mahdollisuus kehittyä työssäsi ravintola-alalla? *

	1	2	3	4	5	
Täysin erimieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

19. Koetko jaksamisesi ja työhyvinvoinnin ravintola-alan työssäsi hyväksi? *

	1	2	3	4	5	
Täysin erimieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

20. Koetko palkkauksen vastaavan työsi vaativuutta? *

	1	2	3	4	5	
Täysin erimieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

21. Mikä saisi juuri sinut hakeutumaan ravintola-alan työtehtäviin?

22. Mitä konkreettisia muutoksia ehdottaisit alan houkuttelevuuden ja nuorten työntekijöiden pysyvyyden lisäämiseksi ravintola-alan työnantajilta, sekä järjestöiltä?



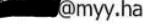




Liite 2. Tutkimuslupahakemus



Haaga-Helia

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS
Tieteellinen tutkimus / opinnäytetyö

1	<p>Tutkimuksen nimi</p> <p>Työnimi: Ravintola-alan vetovoima- ja pitovoimatekijät nuorten työntekijöiden näkökulmasta, kehitysehdotukset alan houkuttelevuuden ja sitouttamisen vahvistamiseksi</p>
2	<p>Tutkimuksen tekijä(t) Matilda Lievonen</p> <p>Koulutusohjelma ja toimipiste Restonomi AMK, liikkeenjohto, Haaga</p>
3	<p>Opinnäytetyön / tutkimuksen ohjaaja (nimi, virka-asema, puhelin tai s-postiosoite)</p> <p>Outi Rekola, lehtori, XXXXXXXXXXXX</p>
4	<p>Tutkimussuunnitelman tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyö tulee tarkastelemaan ravintola-alan vetovoima- ja pitovoimatekijöitä nuorten näkökulmasta. Tavoitteena on ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat nuorten kiinnostukseen hakeutua ravintola-alalle, ja kuinka alan houkuttelevuutta, sekä pitovoimaa voidaan mahdollisesti kehittää. Tutkimus taustoittaa ravintola-alan työmarkkinatilannetta, veto- ja pitovoimaa, sekä nuorten työelämäodotuksia, ja tarjoaa näkökulmia siihen, miten nämä tekijät kohtaavat.</p> <p>Tutkimus on määrällinen, ja aineisto koostuu kyselyistä, joissa kohderyhmänä ovat 15–25-vuotiaat nuoret, jotka ovat harkinneet ravintola-alalla työskentelyä, työskentelevät alalla tai ovat hiljattain poistuneet alalta.</p> <p>Tulokset antavat tietoa ravintola-alan työnantajille ja koulutusorganisaatioille siitä, miten alaa ja sen veto-, sekä pitovoimaa voidaan kehittää nuorten odotuksia vastaavaksi. Tutkimus tuo mahdollisesti esiin kehitysehdotuksia, jotka voivat vahvistaa ravintola-alan vetovoimaa nuorten keskuudessa ja parantaa työnantajamielikuvaa pitkällä aikavälillä.</p>
5	<p>Toimeksiantaja</p> <p>Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry</p>
6	<p>Tutkimuksen perusjoukko ja toivottu otoksen koko (perusjoukon määrittely, arvio perusjoukon koosta, toivottu otoksen koko)</p> <p>Kohderyhmänä ovat 15–25-vuotiaat nuoret, jotka ovat harkinneet ravintola-alalla työskentelyä, työskentelevät alalla tai ovat hiljattain poistuneet alalta. Toivottu vastaajamäärä kaikista lähteistä yhteensä on yli 100.</p>

7	Tutkimuksen aikataulu																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Viikko</th> <th>Tehtävät</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>47, 48 & 49</td> <td>Johdanto ja Tietoperustan rakentaminen: lähteiden keruu, analysointi ja ensimmäisten teorialukujen kirjoittaminen.</td> </tr> <tr> <td>50, 51 & 52</td> <td>Tutkimusmenetelmien valmistelu: kyselylomakkeen ja suostumuslomakkeiden laatiminen sekä aineistonkeruun suunnittelu.</td> </tr> <tr> <td>3 & 4</td> <td>Aineistonkeruu: kyselyn toteutus ja tiedostojen tietoturvallinen tallennus.</td> </tr> <tr> <td>5 & 6</td> <td>Aineiston analyysi</td> </tr> <tr> <td>7 & 8</td> <td>Tulosten kirjaaminen raporttiin ja johtopäätösten muodostaminen.</td> </tr> <tr> <td>9 & 10</td> <td>Raportoinnin viimeistely.</td> </tr> <tr> <td>11 & 12</td> <td>Työn tarkistus, editointi ja palautteen pohjalta viimeistely.</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>Lopullinen työ tarkistetaan ja palautetaan. Työ valmistuu.</td> </tr> </tbody> </table>	Viikko	Tehtävät	47, 48 & 49	Johdanto ja Tietoperustan rakentaminen: lähteiden keruu, analysointi ja ensimmäisten teorialukujen kirjoittaminen.	50, 51 & 52	Tutkimusmenetelmien valmistelu: kyselylomakkeen ja suostumuslomakkeiden laatiminen sekä aineistonkeruun suunnittelu.	3 & 4	Aineistonkeruu: kyselyn toteutus ja tiedostojen tietoturvallinen tallennus.	5 & 6	Aineiston analyysi	7 & 8	Tulosten kirjaaminen raporttiin ja johtopäätösten muodostaminen.	9 & 10	Raportoinnin viimeistely.	11 & 12	Työn tarkistus, editointi ja palautteen pohjalta viimeistely.	13	Lopullinen työ tarkistetaan ja palautetaan. Työ valmistuu.
Viikko	Tehtävät																		
47, 48 & 49	Johdanto ja Tietoperustan rakentaminen: lähteiden keruu, analysointi ja ensimmäisten teorialukujen kirjoittaminen.																		
50, 51 & 52	Tutkimusmenetelmien valmistelu: kyselylomakkeen ja suostumuslomakkeiden laatiminen sekä aineistonkeruun suunnittelu.																		
3 & 4	Aineistonkeruu: kyselyn toteutus ja tiedostojen tietoturvallinen tallennus.																		
5 & 6	Aineiston analyysi																		
7 & 8	Tulosten kirjaaminen raporttiin ja johtopäätösten muodostaminen.																		
9 & 10	Raportoinnin viimeistely.																		
11 & 12	Työn tarkistus, editointi ja palautteen pohjalta viimeistely.																		
13	Lopullinen työ tarkistetaan ja palautetaan. Työ valmistuu.																		
8	Kuvaus tutkimusmenetelmistä																		
	<p>Toteutettava tutkimus on määrällinen eli kvantitatiivinen. Kvantitatiivinen tutkimus soveltuu hyvin tämän opinnäytetyön tavoitteisiin, sillä se mahdollistaa laajan aineiston keräämisen ja yleistettävien tulosten saavuttamisen. Kyselytutkimus on tehokas tapa kartoittaa nuorten näkemyksiä ja kokemuksia vetovoima- ja pitovoimatekijöistä. Tarkoitus jakaa webropool kyselyä.</p>																		
9	Päiväys, tutkimuksen tekijän (tai tekijöiden yhteyshenkilön) allekirjoitus ja yhteystiedot																		
	<p>Päiväys 19.12.2024 Nimi Matilda Lievonen</p> <p>Allekirjoitus </p> <p>Puh. </p> <p>S-posti @myy.haaga-helia-fi</p> <p>Osoite </p>																		
10	Päiväys ja ohjaajan allekirjoitus																		
	<p>Päiväys 19.12.2024 Nimi OUTI REKOLA</p> <p>Allekirjoitus </p>																		
11	Tutkimuslupahakemus toimitetaan sähköpostitse osoitteeseen																		
	<p>@haaga-helia.fi</p> <p>tai kirjeitse osoitteeseen</p> <p>Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  Ratapihantie 13 00520 Helsinki</p>																		

Liite 3. Saatekirje

Saatekirje tutkimuskyselyyn

Hei,

Olen Haaga-Helian restonomiopiskelija, ja teen opinnäytetyötäni ravintola-alan vetovoima- ja pitovoimatekijöistä nuorten näkökulmasta. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat nuorten kiinnostukseen hakeutua ravintola-alalle sekä siihen, mikä saa heidät pysymään alalla.

Toimeksiantajanani toimii Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry. Kysely on suunnattu 15–25-vuotiaille nuorille, jotka ovat harkinneet ravintola-alalla työskentelyä, työskentelevät alalla tai ovat poistuneet alalta. Vastauksesi ovat arvokkaita, sillä niiden avulla voidaan kehittää ravintola-alaa vastaamaan paremmin nuorten odotuksia ja tarpeita.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 3–10 minuuttia, ja kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Voit osallistua tutkimukseen vastaamalla kyselyyn alla olevasta linkistä:

<https://link.webropol.com/s/nuortenveto-japitovoimaaravintola-alalla>

Kiitos ajastasi ja arvokkaasta panoksestasi tutkimukseeni!

Ystävällisin terveisin,

Matilda Lievonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liite 4. Tutkimustiedote

TUTKIMUSTIEDOTE 5.2.2025

Tutkimuksen nimi:

Ravintola-alan vetovoima- ja pitovoimatekijät nuorten näkökulmasta, kehitysehdotukset alan houkuttelevuuden ja sitouttamisen vahvistamiseksi

Tutkin opinnäytetyössäni ravintola-alan veto- ja pitovoimatekijöitä nuorten näkökulmasta yhdessä toimeksiantaja Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n kanssa. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat nuorten kiinnostukseen hakeutua ravintola-alalle sekä siihen, mikä saa heidät pysymään alalla. Kysely tapahtuu Webropol-kyselynä helmikuun aikana 2025. Kyselyyn vastaaminen kestää noin. 3–10 minuuttia. Osallistuminen tutkimukseen ei vaadi etukäteisvalmistautumista. Vastausten avulla voidaan kehittää ravintola-alaa vastaamaan paremmin nuorten odotuksia ja tarpeita.

Aineiston käsittely, säilytys, luovutustahot ja hävittäminen:

Aineiston käsittelyyn ja analysointiin käytetään Haaga-Helia ammattikorkeakoulun tallennuspalveluita ja analysointiohjelmiä (Webropol). Tässä kyselyssä käsitellään henkilötietoja, ja niiden käsittelyn oikeusperusteena on rekisteröidyn suostumus. Kaikki henkilötiedot käsitellään luottamuksellisesti ja noudattaen voimassa olevaa EU:n yleistä tietosuojasetusta (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta) sekä voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä.

Kaikki kerätty aineisto anonymisoidaan ja sitä käytetään ainoastaan tämän tutkimuksen tarkoituksiin. Henkilötietojen rekisterinpitäjänä toimii Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry. MaRa ry:n henkilötietojen käsittelyyn voit tutustua [tästä](#), linkissä informoidaan henkilötietojen käsittelystä 25.5.2018 voimaan tulleen tietosuojasetuksen mukaisesti.

Tutkimuksen valmistuttua opinnäytetyöraportti julkaistaan Theseus-verkkopalvelussa.

Osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Webropol-kyselyissä suostumusta tutkimukseen osallistumiseen ei voi peruuttaa Lähetä-painikkeen painamisen jälkeen, koska yksittäiset vastaukset eivät ole tunnistettavissa aineistosta.

Mikäli sinulla on kysyttävää voit olla yhteydessä tutkimuksen tekijään:

Matilda Lievonen

matilda.lievonen@myy.haaga-helia.fi