

Outi Tuina

**MAAHAN MUUTTANEIDEN TYÖLLIS-
TYMISEN HAASTEET RAVINTOLA- JA
CATERINGALALLA**
Koulutuksen kehittäminen

Opinnäytetyö

Matkailu- ja ravitsemisalalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Matkailu- ja palveluliiketoiminnan koulutus

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	restonomi (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Outi Tuina
Työn nimi	Maahan muuttaneiden työllistymisen haasteet ravintola- ja cateringalalla – Koulutuksen kehittäminen
Toimeksiantaja	Careeria Oy
Vuosi	2025
Sivut	42 sivua
Työn ohjaaja(t)	Tiina Tuovinen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoite on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat maahan muuttaneiden työllistymiseen ravintola- ja cateringalalla pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla. Tavoite on myös tutkimuksen tulosten perusteella kehittää Careeria Oy:n ravintola- ja cateringalan työvoimakoulutuksia, ja siten edistää osatutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden työllistymistä.

Ravintola-ala on hyvin suhdanneherkkä ala ja työpaikkojen määrään vaikuttavat esimerkiksi yleinen taloustilanne sekä sesongit. Siksi työllistyminen ei ole välttämättä helppoa. Alalla on kuitenkin työvoimapulaa, mutta silti osatutkinnon suorittaneet maahanmuuttajataustaiset opiskelijat eivät työllisty niin hyvin kuin odotetaan.

Ammatillisen koulutuksen rahoitusmalli on muuttunut siten, että rahoitukseen vaikuttaa esimerkiksi koulutuksen vaikuttavuus eli kuinka hyvin opiskelijat pääsevät töihin tai jatko-opintoihin koulutuksen jälkeen. Tämän vuoksi olisi tärkeää saada opiskelijat työllistymään koulutuksen päätyttyä.

Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluilla Teamsin kautta. Tutkimusta varten haastateltiin kymmentä työelämän edustajaa pääkaupunkiseudun ja Porvoon ammattikeittiöistä ja ravintoloista. Tutkimukseen haastateltiin myös viittä valmistunutta maahan muuttanutta opiskelijaa. Opiskelijat haastateltiin lomakkeella sähköpostilla.

Tutkimuksessa selvisi, että tärkeimmät tekijät maahan muuttaneen työllistymisessä työpaikkojen mielestä on hakijan suomen kielen taito, suomalaisen työelämän pelisääntöjen tunteminen sekä koulun yhteistyö työelämän kanssa. Myös valmistuneet opiskelijat kertoivat suomen kielen taidon olevan tärkein tekijä työllistymisessä. Oma aktiivisuus työn hakemisessa ja positiivinen asenne nähtiin tärkeinä tekijöinä.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että koulutuksissa tulee kiinnittää huomiota ammatillisten asioiden ohella myös suomen kielen opetukseen. Samoin opiskelijoiden perehdyttämistä suomalaiseen työelämään ja työelämän sääntöihin tulee lisätä koulutuksissa. Ravintola- ja cateringalan työpaikkojen kanssa tiivistetään yhteistyötä ja pyritään pitkäaikaiseen yhteistyöhön samojen yritysten kanssa.

Asiasanat: ammatillinen koulutus, opiskelija, ravintola- ja cateringala, työllistyminen

Degree title	Master of Hospitality Management
Author (authors)	Outi Tuina
Thesis title	Challenges of Employment for Immigrants in the Restaurant and Catering Industry - Development of Education
Commissioned by	Careeria Oy
Time	2025
Pages	42 pages
Supervisor	Tiina Tuovinen

ABSTRACT

The aim of the thesis was to determine which factors affect the employment of immigrants in the restaurant and catering industry in the Helsinki metropolitan area. Also, the goal was to develop Careeria Oy's labor market training in restaurant and catering industry based on the results of the research, and thereby to promote the employment of students who have completed vocational qualification units.

The restaurant industry is very sensitive to economic trends, and the number of jobs is influenced by factors such as the general economic situation and seasons. Therefore, employment is not necessarily easy. However, there is a labor shortage in the industry, but still, immigrants who have completed vocational qualification units are not employed as well as expected.

The funding model for vocational education has changed in a way that funding is influenced by factors such as the effectiveness of the education, i.e., how well students get jobs or continue their studies after the training. Therefore, it is important to get students employed after the training ends.

The research was conducted through thematic interviews via Teams. Ten representatives from professional kitchens and restaurants in the Helsinki metropolitan area and Porvoo were interviewed for the study. Five graduated immigrant students were also interviewed for the study. The students were interviewed via a questionnaire sent by email.

The research revealed that the most important factors for the employment of immigrants, according to employers, are the applicants' Finnish language skills, knowledge of the rules of Finnish working life, and the school's cooperation with working life. Graduated students also reported that Finnish language skills are the most important factor in employment. Personal activity in job searching and a positive attitude were also seen as important factors.

Based on the research, it can be concluded that in addition to professional matters, attention should be paid to teaching Finnish language in the training. Similarly, the orientation of students to Finnish working life and its rules should be increased in the training. Cooperation with restaurant and catering industry workplaces should be intensified, aiming at long-term collaboration with the same companies.

Keywords: employment, restaurant and catering industry, student, vocational training

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Työn taustaa.....	6
1.2	Opinnäytetyön tarpeellisuus ja rajaus.....	8
2	MAAHAN MUUTTANEET JA TYÖVOIMAKOULUTUKSET	9
2.1	Maahan muuttanut ja kotoutuminen.....	9
2.2	Työvoimakoulutus ja työllistyminen.....	10
2.3	Työvoiman saatavuus ja koulutusmäärät.....	11
3	OPPILAITOS JA AMMATILLISET TUTKINNOT	16
3.1	Careeria Oy	16
3.2	Careerian työvoimakoulutukset.....	17
3.3	Ammatilliset tutkinnot.....	19
3.4	Ammatillisen koulutuksen rahoitus.....	20
4	RAVINTOLA- JA CATERINGALAN TYÖPAIKAT JA TOIMIPAIKAT	21
5	TUTKIMUSMENETELMÄT	24
5.1	Tutkimuksellinen kehittäminen.....	24
5.2	Kvalitatiivinen eli laadullinen menetelmä	25
5.3	Tutkimushaastattelu.....	25
5.4	Aineiston keruumenetelmä	26
5.5	Haastateltavat.....	27
5.6	Haastattelujen toteutus	28
5.7	Aineiston käsittely	29
6	TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU.....	30
6.1	Työpaikkojen vastaukset	30
6.2	Valmistuneiden opiskelijoiden vastaukset.....	33
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
8	POHDINTA.....	37
8.1	Tutkimuksen luotettavuus	37

8.2	Jatkotutkimusehdotukset	38
8.3	Oman oppimisen reflektointi	39
LÄHTEET	40

1 JOHDANTO

1.1 Työn taustaa

Ammatillinen koulutus on kokenut paljon muutoksia viime vuosina. Vuonna 2018 tapahtui ammatillisen koulutuksen reformi, jolloin lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin ja laadittiin uusi laki ammatillisesta koulutuksesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/531). Sekä nuorille että työssä oleville aikuisille ryhdyttiin rakentamaan yksilöllisiä opintopolkujä, työpaikoilla tapahtuvan oppimisen määrää lisättiin ja uudella rahoitusmallilla kannustettiin minimoimaan koulutuksen keskeyttämistä ja edistämään koulutuksen vaikuttavuutta. (Valtioneuvosto 2017a.) Covid-19-pandemian aikana 2020–2021 oppilaitoksia suljettiin määräajaksi ja ammatillista koulutusta jouduttiin järjestämään etänä, mikä toi paljon haasteita aloille, joissa opetellaan erilaisia kädentaitoja. Vuosina 2024 ja 2025 hallitus on leikannut ammatillisen koulutuksen rahoitusta rankalla kädellä ja oppilaitoksissa on jouduttu irtisanomaan työvoimaa sekä tekemään muita muutoksia toimintaan (OAJ 2024).

Ravintola- ja catering-ala on hyvin herkkä erilaisille suhdanteille ja talouden vaihteluille. On sitten kyse pandemiasta, työttömyydestä tai lamasta, kyseinen ala mitä todennäköisemmin kärsii ensimmäisten joukossa. Kuluttajien taloudellisesta tilanteesta riippuu hyvin pitkälti se, käydäänkö ravintolassa syö-mässä. Ravintolakäynneistä on helppo luopua, sillä se ei ole välttämättömyys. Vaihtoehtona on tehdä itse ruokaa tai ostaa kaupasta valmisruokaa. Useimmissa työpaikoissa on myös mahdollista syödä omia eväitä lounastauolla. Suomessa on kuitenkin paljon kunnallisia ruokapalveluita ns. vauvasta vaariin ja muutenkin monet lounasravintolaketjut toimivat siellä, missä ihmiset tekevät työtä, jotta lounasta on lähellä saatavilla. Olen sanonutkin, että Suomi on joukkorukailun luvattu maa.

Ravintoloiden menestys vaikuttaa suoraan alalle työllistymiseen. Vuonna 2022 ravintola-ala työllisti 74 300 ihmistä. Kun mukaan lasketaan majoitusala, työntekijöitä oli 90 300. Vuonna 2019 ravintola-ala työllisti 78 900 ihmistä, joten muutos vuoteen 2022 on 4600 työntekijää vähemmän. (MaRa ry 2023a.) Ravintola-alalla oli covid 19-viruksen aiheuttaman pandemian jälkeen merkittävä

työvoimapula. Sama ongelma alalla oli jo ennen pandemiaa. Pandemian aikana moni alalla työskentelevä hakeutui muihin töihin, koska ravintolat olivat pitkiä aikoja suljettuna ja näin ollen työtäkään ei ollut. Tämä aiheutti valtavan työvoimapulan ravintoloiden taas auettua, koska työntekijät olivat työllistyneet muualle ja jäivät niihin töihin. Kaupan alalla on tietävästi korkeammat vuorolisät, mukavimmat työolosuhteet ja ehkä myös mukavimmat työajat. Nämä seikat ovat vaikuttaneet työntekijöiden jäämiseen kaupanalalle. Työmarkkinajärjestö MaRa ry:n (2023b) mukaan muille toimialoille on siirtynyt yli 10 000 henkilöä.

Työvoiman tilanne on huomattavasti parantunut koronan jälkeisistä ajoista, mutta osaavalle työvoimalle on yhä tarve. MaRa ry (s.a.) on todennut, että työvoimapula valtakunnallisesti on merkittävä ja suomalaisen työvoiman ikääntyessä tarve ulkomaiselle työvoimalle on suuri. Suomen väestö ikääntyy nopeammin kuin muissa EU-maissa ja tämän vuoksi olisi kiire edistää työperäistä maahanmuuttoa.

Kun työvoimalle on tarvetta, voisi kuvitella ravintola- ja catering-alan opiskelijoiden työllistyvän heti opiskelun päätyttyä. Näin ei kuitenkaan ole tapahtunut monellekaan opiskelijalle. Erityisesti maahan muuttaneiden opiskelijoiden työllistymisessä on ollut vaikeuksia. Olisi kuitenkin kaikkien tahtotila ja etu, että maahan muuttaneet saataisiin työllistymään ja mukaan työelämään sekä veronmaksajiksi, koska heidän kotouttamiseensa ja muuhun tukeen on käytetty paljon yhteiskunnan varoja.

Toimin ravintola- ja cateringalan ammatillisena opettajana Careeriassa, ammatillisessa oppilaitoksessa. Oppilaitoksessamme on jo useamman vuoden ajan toteutettu yhteistyössä Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston kanssa ravintola- ja cateringalan perustutkinnon osatutkintokoulutuksia. Tavoite on saada työttömille työnhakijoille osaamista lyhyellä koulutuksella ja sitä kautta saada heidät nopeasti työllistymään. Näiden vuosien aikana maahan muuttaneiden osuus koulutuksen osallistujista on lisääntynyt huomattavasti.

Työn lopputuloksena tavoite on saada hyödyllistä, realistista ja käyttökelpoista tietoa sekä työelämän edustajilta että entisiltä opiskelijoilta. Tämä tiedon avulla Careeriassa on mahdollisuus kehittää koulutuksien sisältöjä, kestoja tai

muita asioita, joilla voisi olla positiivinen ja edistävä vaikutus opiskelijoiden työllistymiseen.

1.2 Opinnäytetyön tarpeellisuus ja rajaus

Tässä luvussa kuvataan opinnäytetyön tarpeellisuutta ja rajausta, jotta lukija saa ymmärryksen työn merkityksestä.

Opinnäytetyöni on erittäin tarpeellinen ammatillisen opettajan näkökulmasta. On tärkeää saada selville työelämän näkemyksiä opiskelijoiden työllistymiseen liittyen. Opiskelijoiden työllistyminen koulutuksen jälkeen olisi välttämätöntä muun muassa koulutuksen vaikuttavuusrahoituksen takia.

Aiheesta on aiemmin tehty samankaltaisia tutkimuksia. Esimerkiksi Raunio (2021) on tutkinut opinnäytetyössään monikulttuurisuuden vaikutusta työllistymiseen, mutta tutkimus on käsitellyt yleistä työllistymistä. Kangasniemen (2022) tutkimus koski korkeakoulutettujen työllistymistä, eikä sekään vastaa ammatilliseen koulutukseen liittyvää työllistymistä. Rautiolan (2025) tutkimus oli kaikkein lähimpänä omaa aiheitani. Hän tutki opinnäytetyössään työllistymistä kotoutumiskoulutuksen jälkeen ravintola-alalle. Rautiolan tutkimus eroaa omastani siinä, ettei opiskelijoilla ollut lainkaan ammatillista koulutusta. Muissa aiheeseen liittyvissä aiemmissä tutkimuksissa ei ole tutkittu työllistymistä koulutuksen sisällön ja kehittämisen kannalta tai tutkimuksista on jo useita vuosia aikaa. Esimerkiksi Henrikssonin (2017) tutkimuksesta, jossa tutkittiin maahanmuuttajien työllistymistä, on aikaa jo kahdeksan vuotta. Työllistymiseen liittyvissä asioissa tilanteet muuttuvat nopeasti ja näin ollen tutkimustieto ei välttämättä ole enää kovin relevanttia.

Tämä tutkimus rajattiin koskemaan maahan muuttaneen työllistymistä ravintola- ja catering-alalle. Ei ole tarkoitus tutkia niinkään yleistä työllistymistä, koska eri alojen työllisyystilanteet vaihtelevat hyvin paljon ja oma intressi on erityisesti saada tietoa ravintola- ja catering-alalta, jotta voimme kehittää koulutuksiamme tutkimuksen tulosten pohjalta.

2 MAAHAN MUUTTANEET JA TYÖVOIMAKOULUTUKSET

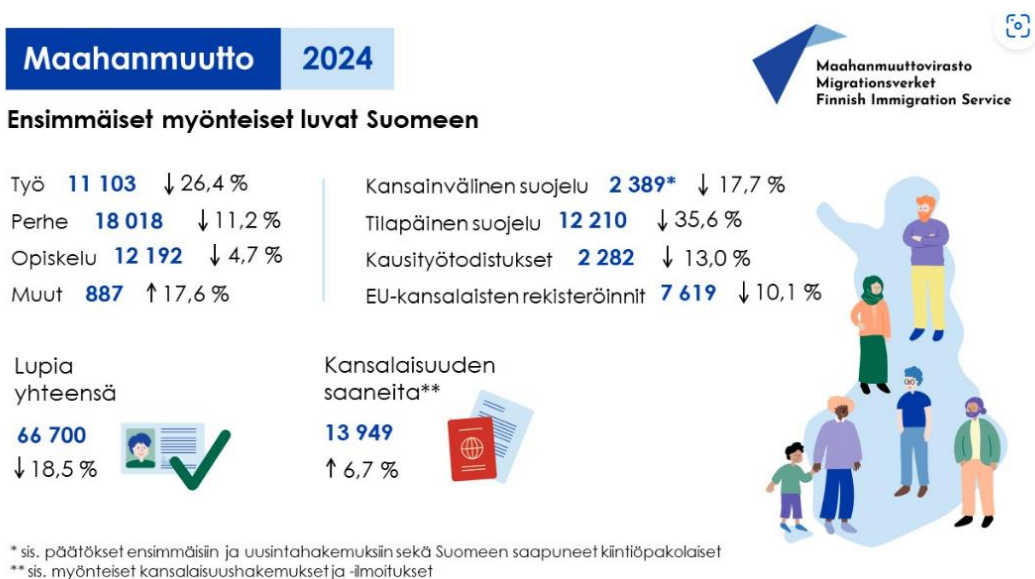
Tässä luvussa kerrotaan maahan muutosta, avataan maahan muuttamiseen liittyviä termejä ja kerrotaan työvoimakoulutuksesta.

2.1 Maahan muuttanut ja kotoutuminen

Maahan muuttanut tai maahanmuuttaja on ulkomailla syntynyt henkilö, jolla ei vielä ole Suomen kansalaisuutta, mutta hän asuu Suomessa ja on saanut oleskeluoikeuden tai oleskeluluvan (Valtioneuvosto 2025a). Maahanmuuttajuus on hyvin monimuotoista; joukkoon kuuluu paluumuuttajia, maahan avioliiton kautta tulleita, lapsia perheiden mukana, työn tai opiskelun vuoksi muuttajia sekä pakolaisia ja turvapaikanhakijoita. Valtaosa muuttajista on työikäisiä aikuisia. (Siirtolaisuusinstituutti s.a.)

EU-kansalaisella on pysyvä oleskeluoikeus Suomessa, jos hän on EU-valtion kansalainen ja hän on oleskellut Suomessa laillisesti ja yhtäjaksoisesti viisi vuotta. (Maahanmuuttovirasto 2025.) Oleskelulupa voi olla määräaikainen tai pysyvä. Se on mahdollista myöntää työnteen, elinkeinonharjoittamisen, opiskelun, kansainvälisen suojelun tai perhesiteen perusteella. Oleskelulupa mahdollistaa myös toistuvan maahan saapumisen. (Tilastokeskus 2025.)

Suomeen on 2000-luvun alusta alkaen muuttanut noin 26 000 henkeä vuosittain, selkeästi eniten muuttaneista on ollut ulkomaalaisia (Siirtolaisuusinstituutti s.a.). Vuonna 2024 Suomeen saapui 63 049 maahanmuuttajaa. Maahanmuuttajien määrä laski vuodesta 2023 noin 10 000 henkilöllä. (Tilastokeskus 2025.) Seuraavasta kuvasta (kuva1) selviää koko maahanmuuton tilanne vuonna 2024.



Kuva 1. Maahanmuutto lukuina vuonna 2024 (Maahanmuuttovirasto 2025)

Kun maahanmuuttaja saapuu Suomeen, alkaa kotoutuminen. Kotoutuminen on maahan muuttaneen oma prosessi, joka etenee vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa. Kotoutumisen aikana maahan muuttaneen osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo yhteiskunnassa lisääntyvät. Kotoutumisen tarkoitus on siis tutustuttaa maahanmuuttaja suomalaiseen yhteiskuntaan, jotta hän tuntee maan tavat, osaa hoitaa omia asioitaan ja pääsee osaksi yhteiskuntaa. Kotoutumisen edistäminen on kotoutumisen tukemista tarjoamalla tarpeenmukaisia palveluja ja edistämällä yhteiskunnan vastaanottavuutta. Kotoutumisen edistämisessä on mukana julkisen sektorin ja kansalaisyhteiskunnan toimijoita. (Kotoutuminen.fi 2021.)

2.2 Työvoimakoulutus ja työllistyminen

Työvoimakoulutukset ovat työttömille ja työttömyysuhan alla oleville järjestettyjä koulutuksia työvoimaviranomaisen toimesta. Työttömyysuhan alle voi joutua monella tapaa; henkilö on lomautettu, työ on osa-aikaista tai työ on määräaikainen työsuhde. (Työmarkkinatori 2025.)

Työvoimakoulutuksilla on tavoite edistää työllistymistä ja kehittää työttömän osaamista vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia. Työvoimakoulutus on tarkoitettu pääsääntöisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille yli 20-vuotiaille työnhakijoille, joilla on oppivelvollisuus suoritettu. Koulutuksissa suoritetaan perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai näistä tutkinnonosia. Eri aloille järjestetään myös jatko- ja täydennyskoulutuksia. Työvoimakoulutukset

ovat suunniteltu työmarkkinalähtöisesti ja niiden tavoitteita on edistää henkilön ammattitaitoa ja sitä kautta työllistymistä, parantaa ammattitaitoisen työvoiman määrää sekä lisätä uusia yrityksiä. (Työmarkkinatori 2025.)

Työvoimakoulutusta on säädellyt vuoden 2025 alusta kunnan työllisyyspalvelut. Aiemmin toimijana olivat valtion työ- ja elinkeinotoimistot, eli te-toimistot. Työvoimahallinnossa tapahtui suuri muutos tammikuussa 2025, kun te-toimistojen palvelut siirtyivät kuntien tai useamman kunnan muodostamien työllisyysalueiden järjestettäväksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö s.a.a.)

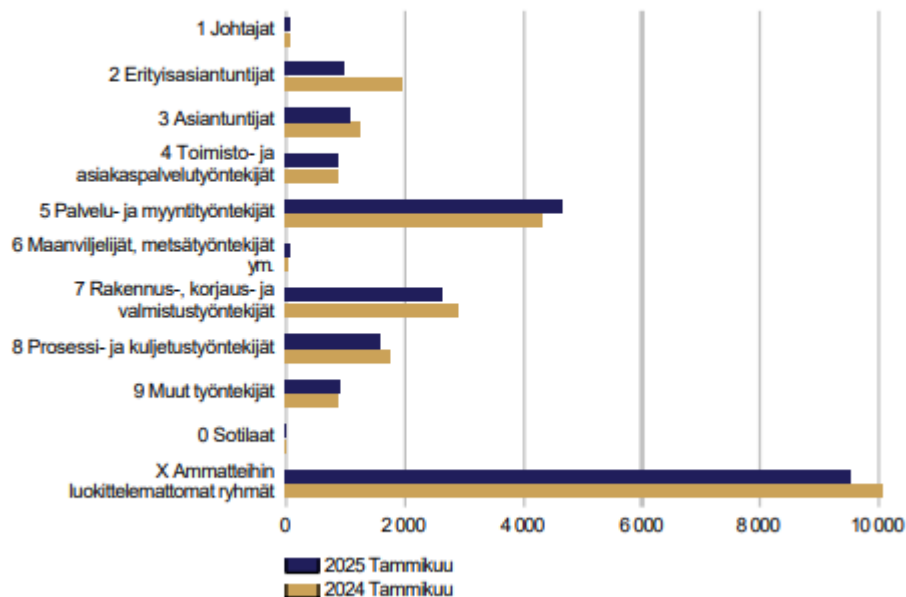
Työllistyminen tarkoittaa, että työtön henkilö saa työpaikan. Työllistymällä voi saada työtä kokopäiväisesti tai osa-aikaisesti. Yrittäjä voi saada eri tavoin tukea työntekijän palkkaamiseen. Erilaisia tukimuotoja ovat esimerkiksi palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki, työkokeilu tai kuntouttava työtoiminta. (Suomi.fi 2022.)

2.3 Työvoiman saatavuus ja koulutusmäärät

Joulukuussa 2024 on ollut 321 700 työtöntä työnhakijaa, joista ulkomaalaisia työttömiä työnhakijoita oli 49 652. Työvoimakoulutuksissa oli samaan aikaan 21 400 opiskelijaa. Heistä ulkomaalaisia oli 11 503. Vuotta aiemmin opiskelijoita oli 500 vähemmän eli 20 900 opiskelijaa, joista ulkomaalaisten osuus oli 11 724. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024.)

Kotoutumiskoulutuksessa joulukuussa 2024 on ollut 8 700 henkilöä, joka on 100 henkilöä enemmän kuin vuotta aiemmin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2024). Kotoutumiskoulutuksen jälkeen maahan muuttaneet siirtyvät usein ammatilliseen koulutukseen. Kielitaidon on kuitenkin oltava riittävä ammatillisiin opintoihin.

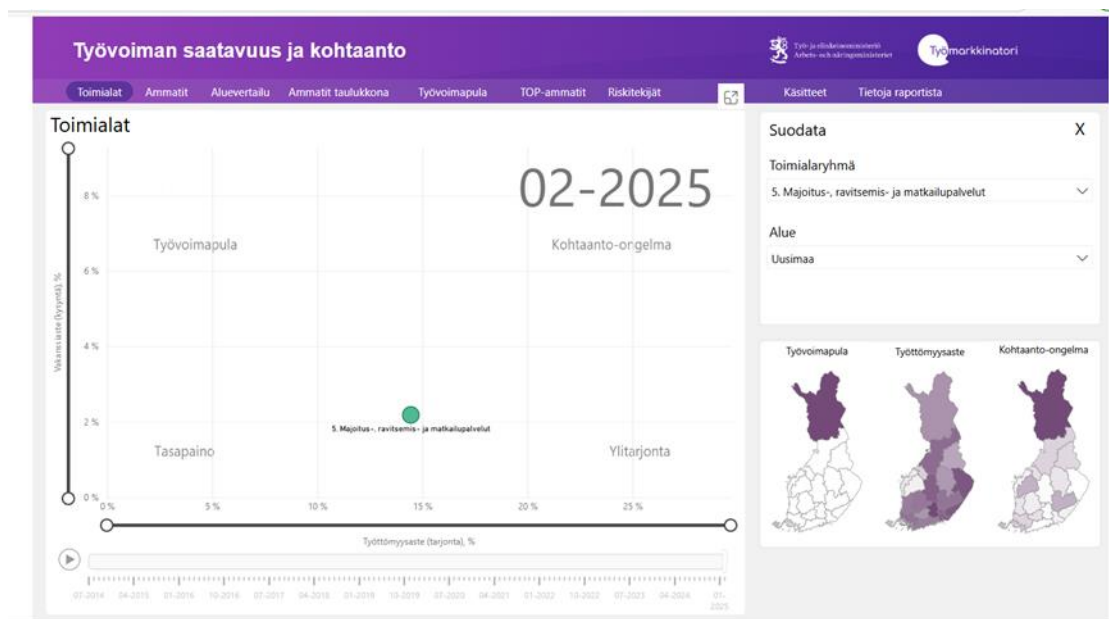
TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA OLEVAT
kuukauden lopussa koulutuksen tavoiteammatin mukaan



Kuva 2. Työvoimakoulutuksessa olevat tavoiteammatin mukaan tammikuussa 2024 ja 2025. (Valtioneuvosto 2025b.)

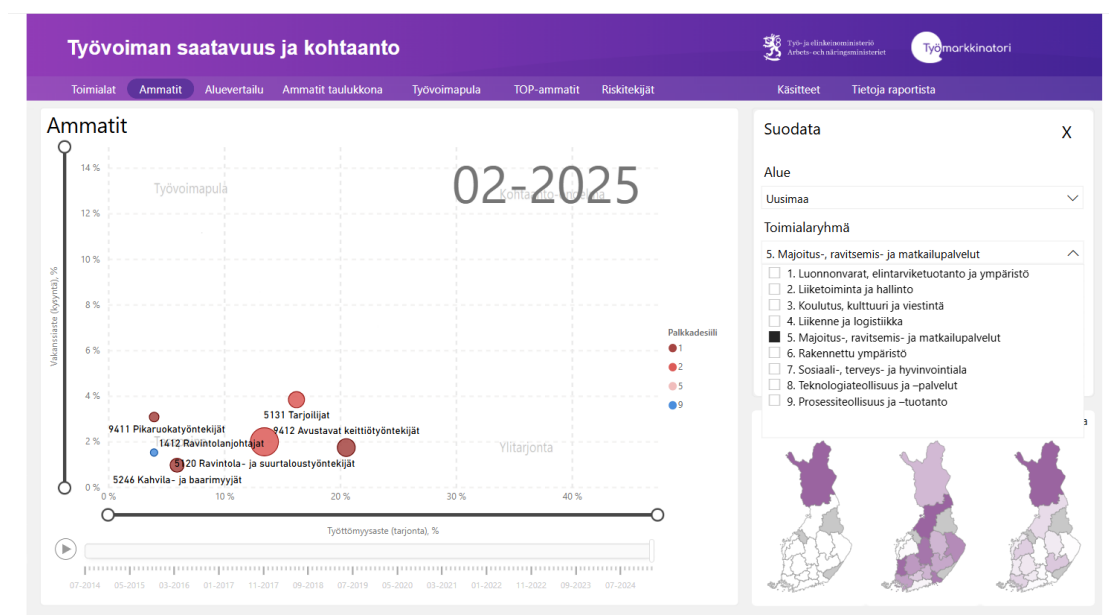
Kuvassa 2 on kuvattu työvoimakoulutuksessa olevat tavoiteammatin mukaan tammikuussa 2024 ja 2025. Ravintola- ja cateringalan koulutuksessa olevat ovat oletetusti ryhmissä seitsemän ja viisi. Vuodesta 2024 vuoteen 2025 koulutuksessa olevien määrä ryhmässä viisi, eli palvelu- ja myyntityöntekijöissä on lisääntynyt noin 500 henkilöllä ja ryhmässä seitsemän, eli valmistustyöntekijöissä määrä on vähentynyt arviolta 500 henkilöllä. (Valtioneuvosto 2025b.)

Työ- ja elinkeinoministeriö sekä Työvoimatori laatii raportteja työvoiman saataavuudesta ja kohtaannosta eri aloilla. Raportteja on mahdollista saada maakunnittain. Kuvassa 3 näkyvän raportin perusteella helmikuussa 2025 Uudella maalla majoitus-, ravitsemis- ja matkailupalvelut alalla on työttömyysaste ollut 14,45 %. Työttömiä työnhakijoita on alalla ollut 5241 henkilöä. Samaan aikaan avoimia työpaikkoja on ollut 693. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025a.). Tästä voidaan päätellä, että vain murto-osalla työttömistä työnhakijoista voisi olla mahdollisuus työllistyä alan työpaikkoihin.



Kuva 3. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto majoitus-, ravitsemus- ja matkailupalvelut toimialalla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025a)

Työvoiman saattavuutta ja kohtaantoa voidaan raportista tarkastella myös ammattiteittain. Kuvassa 4 olevaan raporttiin on alueeksi valittu Uusimaa ja toimialaksi majoitus-, ravitsemus- ja matkailupalvelut. Raportista voidaan nähdä, että saatavuus ja kohtaanto vaihtelevat alan eri ammattiteissa. Avustavilla keittiötyöntekijöillä näyttää olevan suurin työttömyysaste 20,5 %, kun taas kahvila- ja baarimyyjillä työttömyysaste on 5,9 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025a.)



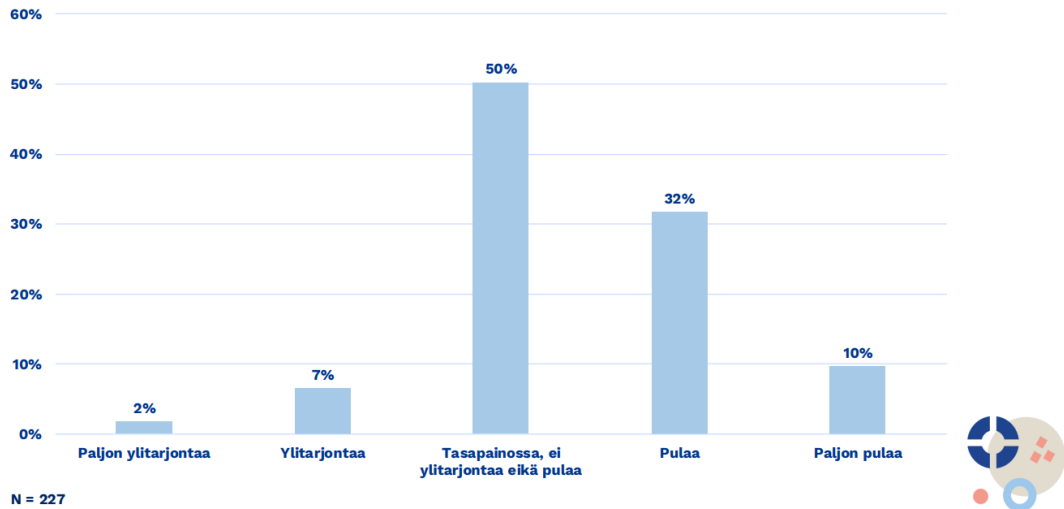
Kuva 4. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto majoitus-, ravitsemis- ja matkailupalvelut toimialalla ammattiteittain (Työ- ja elinkeinoministeriö 2025a)

Tuoreessa työ- ja elinkeinoministeriön (2025b) tilaamassa tutkimuksessa selvitettiin ulkomaalaisen taustan vaikutusta työnhakuun. Tutkimuksessa vertailtiin suomalais-, englantilais-, venäläis-, irakilais- ja somalilaistaustaisia hakijoita. Tutkimus tehtiin lähettämällä 10 000 työhakemusta julkisiin työpaikkailmoituksiin. Edellinen vastaavanlainen tutkimus oli tehty vuonna 2016. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että etninen syrjintä työhaussa irakilais- ja somalialaistaustaisilla on hiukan vähentynyt vuodesta 2016. Heidän täytyy kuitenkin yhä tehdä kaksi kertaa useammin työhakemuksia työpaikkoihin, päästäkseen haastatteluun verrattuna suomalaistaustaiseen yhtä pätevään työnhakijaan. Havaittiin myös, että venäläistaustaisten työnhakijoiden syrjintä oli jonkun verran lisääntynyt. Englantilaistaustaisilla tilanne oli pysynyt melko samana. Venäläistaustaisten hakijoiden syrjintään on todennäköisesti vaikuttanut meneillään oleva hyökkäyssota Ukrainaan. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että etnisellä taustalla on paljon vaikutusta työnhakuun ja siinä yksi syy, miksi maahan muuttaneet eivät työllisty niin helposti.

Helsingin seudun kauppakamari teki syksyllä 2024 tutkimuksen yritysten rekrytointi- ja osaamistarpeista jäsenyrityksissään Helsingin seudulla. Tutkimuksessa selvisi, että yritysten rekrytointitarve tulee kasvamaan seuraavan puolen vuoden aikana 39 % yrityksistä. Yrityksistä 61 % uskoo rekrytointitarpeen kasvavan 2–3 vuoden sisällä. Syksyllä 2023 työvoimapulaa tai paljon työvoimapulaa koki 57 % yrityksistä. Vuoden päästä tilanne oli hiukan parempi, mutta vieläkin pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta on 41 % vastaajista. (Helsingin seudun kauppakamari 2024.) Kuvassa 5 havainnollistetaan työvoimapulan tilannetta. Tutkimuksesta selviää ainoastaan yleinen työvoimapula. Se ei kerro tilanteesta aloittain. Uskon yleisen tilanteen kuitenkin jossain määrin olevan yleistettävissä useimpiin aloihin.

Onko yrityksenne tarvitsemaa osaavaa työvoimaa saatavilla tällä hetkellä?

HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI

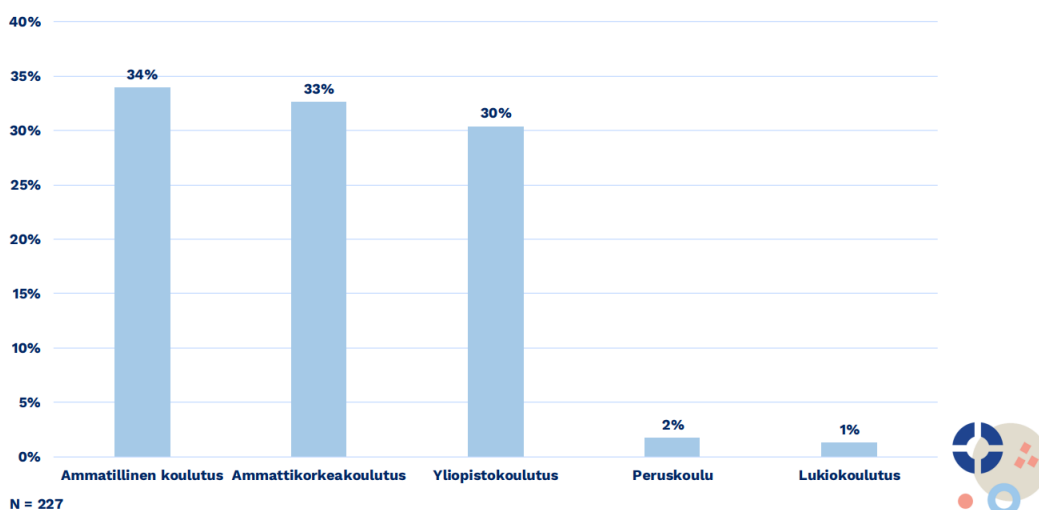


Kuva 5. Osaavan työvoiman saatavuus Helsingin seudulla (Helsingin seudun kauppakamari 2024)

Vuosien 2024–2025 aikana on seurattu hallituksen keskustelua siitä, mihin koulutusasteeseen tulisi lisätä rahoitusta. Lopputuloksena on ollut se, että ammatillisesta koulutuksesta leikataan ja korkeakoulutukseen panostetaan, koska hallituksen mielestä korkeakoulutettuja tarvitaan enemmän. Kuitenkin Helsingin seudun Kauppakamarin (2024) tutkimuksesta selviää, että ammatillisen koulutuksen osaajille on yhtä suuri tarve kuin korkeakoulutetuillekin. Kuvassa 6 voidaan nähdä, että vastaajista 34 % mielestä pulaa on ammatillisen koulutuksen osaajista. Ammattikorkeakoulutuksen sekä yliopistokoulutuksen osuudet ovat hieman pienemmät. Yliopistokoulutuksen osuus jopa pienempi kuin ammattikorkeakoulutuksen.

Miltä koulutusasteelta valmistuneista osaajista on yrityksessänne suurin pula?

HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI



Kuva 6. Koulutusasteen merkitys osaajapulaan (Helsingin seudun kauppakamari 2024)

3 OPPILAITOS JA AMMATILLISET TUTKINNOT

Tässä luvussa kerrotaan työn toimeksiantajasta ja oppilaitoksen toiminnasta sekä avataan ammatillisten tutkintojen muodostumista.

3.1 Careeria Oy

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja työpaikkani on Careeria Oy, joka on ammatillinen oppilaitos Uudellamaalla. Careeria Oy toimii pääkaupunkiseudulla sekä Itä-Uudellamaalla. Oppilaitoksen omistajakuntia ovat Porvoo, Sipoo, Loviisa, Askola sekä Lapinjärvi. Careerian neljässä eri toimipisteessä Porvoossa, Keravalla, Vantaalla ja Helsingissä opiskellaan lähes kaikkia ammatillisia tutkintoja, oppilaitoksen valikoimassa on 79 eri tutkintoa. Careeria Oy sai alkunsa vuonna 2019, kun kaksi ammatillista oppilaitosta, Itä-Uudellamaalla ja pääkaupunkiseudulla toimiva Edupoli Oy ja Porvoollainen Point College Oy, yhdistyivät ja muodostivat uuden yhtiön. (Careeria 2025.)

Careerissa voi opiskella monin eri tavoin; yhteishaun kautta, työvoimakoulutuksessa, omaehtoisesti, oppisopimuksella tai yrityskoulutuksissa. Oppilaitoksessa on noin 11 000 opiskelijaa vuodessa ja henkilökuntaa on noin 400. (Careeria 2025.)

3.2 Careerian työvoimakoulutukset

Careeria Oy ja aiemmin Edupoli Oy, on järjestänyt työvoimakoulutuksia yhteistyössä työvoimahallinnon kanssa jo vuosia. Oppilaitos esittää työvoimahallinnolle koulutussuunnitelman, joka hyväksytään tai esitetään muutoksia. Pääkaupunkiseudun muut ammatilliset oppilaitokset toteuttavat myös työvoimakoulutuksia, joten toteutuksessa otetaan myös muut koulutukset huomioon, jotta ei tule liikaa päällekkäisyyksiä.

Careerian työvoimakoulutuksissa on mahdollista opiskella muun muassa ravintola- ja cateringalaa, puhtaus- ja kiinteistöpalvelualaa, rakennusalaa, logistiikka-alaa sekä sosiaali- ja terveysalaa. Työvoimakoulutuksissa opiskelee sekä suomalaisia että maahanmuuttajia samoissa koulutuksissa. Kuvassa 7 on Careerian kaikki pääkaupunkiseudun ja Keravan perustutkintoa opiskelevat ulkomaalaistaustaiset opiskelijat. Vuodesta 2022 vuoteen 2024 perustutkintoa (pt) opiskelevat ovat lisääntyneet 150 opiskelijalla. Taulukosta voi myös nähdä, että vuonna 2024 Careerian ravintola- ja cateringalan työvoimakoulutuksissa Helsingissä ja Vantaalla opiskeli yhteensä 124 ulkomaalaistaustaista opiskelijaa (Careeria 2025).

Ulkomaalaistaustaiset perustutkintoa opiskelevat (ei CareeriaPlus) HER, VAN, KER	2022	2023	2024
Ravintola- ja cateringalan pt, opiskelijamäärä	41	57	124
Kaikki ptt, opiskelijamäärä	506	555	656
Opiskelijamäärä = ollut opiskelijana jossain vaiheessa ko. vuoden aikana			
Suoritettut tutkinnot, koko tutkinto, ravintola- ja cateringalan pt	1	2	2
Suoritettut tutkinnot, koko tutkinto, kaikki ptt	78	71	97
Suoritettut osatutkinnot, ravintola- ja cateringalan pt	2	3	30
Suoritettut osatutkinnot, kaikki ptt	190	146	186
Suoritettut tutkinnot/osatutkinnot = valmistumispäivä ko. vuoden aikana			

Kuva 7. Careerian ulkomaalaistaustaiset opiskelijat ja suoritettut osatutkinnot ja tutkinnot vuosina 2022–2024 (Careeria 2025)

Vuonna 2024 aloitettiin kokeilu ravintola- ja cateringalan työvoimakoulutusten jatkuvasta hausta, joka lisäsi opiskelijamäärää melko paljon edellisestä vuodesta. Jatkuvassa haussa koulutuksen aloituspäiviä oli useampia vuodessa, eli opiskelijoita otettiin lisää jo alkaneeseen koulutukseen. Kokeilu päättyi, kun työvoimahallinto uudistui vuoden 2025 alusta. Vuoden 2024 aikana maahan

muuttaneista opiskelijoista kaksi suoritti ravintola- ja cateringalan koko tutkinnon ja 30 opiskelijaa osatutkinnon (Careeria 2025).

Työvoimakoulutuksena toteutettavat ravintola- ja cateringalan osatutkintokoulutukset ovat pituudeltaan 6–7 kuukautta. Koulutuksen aikana on mahdollista suorittaa tutkinnonosia ko. tutkinnosta. Yleensä suoritettavia tutkinnonosia on 1–3, niiden suoritusmäärä riippuu opiskelijan aiemmin hankitusta osaamisesta. Jos opiskelijalla on paljon kokemusta ravintola- ja cateringalan työpaikoista, on mahdollista suorittaa myös enemmän tutkinnonosia. Työvoimakoulutuksia on harvoin erikseen vain maahan muuttaneille. Koulutukseen voi hakea kaikki työttömät ja työttömyysuhan alla olevat henkilöt, eli ryhmissä on sekä kantasuomalaisia että maahan muuttaneita. Olemme kokeneet sekaryhmit esimerkiksi kotoutumisen edistämisen kannalta tehokkaammiksi. Reilun 10 vuoden aikana, kun työvoimakoulutuksia on Careeriassa toteutettu, on huomattu, että yhä enemmän koulutukseen hakeutuu maahan muuttaneita.

Opiskelijan kanssa käydään opintojen alussa henkilökohtaistamiskeskustelu, jossa opiskelijalle tehdään henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan sitä, että ammatillisessa koulutuksessa olevalle opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan opintopolku, joka vastaa hänen tarpeitaan. Aiempi osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan ja suunnitellaan, miten ja mitä uutta osaamista opiskelijan tulee hankkia, miten ja milloin osaaminen osoitetaan sekä minkälaista ohjausta, tukea tai erityisen tuen toimia opiskelija tarvitsee. (Opetushallitus 2025.)

Koulutuksissa opiskellaan tutkinnon perusteiden mukaisia ammatillisia sisältöjä sekä teoriassa että opetuskeittiössä käytännön tehtävissä. Kantasuomalaisten ja maahan muuttaneiden opinnot eroavat yleensä siten, että maahan muuttaneille suunnitellaan lisäksi suomen kielen opintoja ja kantasuomalaisilla on hieman enemmän etänä suoritettavia opintoja. Ammatillisen suomen kielen opintoja on yksi päivä viikossa. Tietysti kieltä opitaan myös ammatillisten aineiden ohessa. Kuvassa 8 havainnollistettuna henkilökohtaistamiseen liittyvät opiskeluprosessin vaiheet.



Kuva 8. Henkilökohtaistamiseen liittyvät opiskeluprosessin vaiheet. (Opetushallitus 2025)

3.3 Ammatilliset tutkinnot

Opetushallitus tekee päätöksen ammatillisen tutkinnon perusteista. Ne laaditaan yhdessä työ- ja elinkeinoelämän, koulutuksen järjestäjien ja muiden sidosryhmien kanssa. Koulutusten järjestämistä ja myös opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelua ja toteuttamista ohjaavat tutkinnon perusteet. Tutkinnon perusteissa kuvataan kussakin tutkinnossa vaadittu osaaminen. (Opetushallitus 2024.)

Ammatillinen koulutus uudistui vuonna 2018, kun tuli uusi laki ammatillisesta koulutuksesta. Uuden lain oleellisina lähtökohtina olivat osaamisperusteisuus sekä asiakas- ja työelämälähtöisyys. Näiden lisäksi tavoite on lisätä yksilöllisiä opintopolkujä sekä työpaikalla tapahtuvaa oppimista. (Tapani ym. 2019.)

Ravintola- ja cateringalan perustutkinto on yksi Opetushallituksen hyväksymistä ammatillisista perustutkinnoista. Tutkinnossa on kaksi osaamisalaa; asiakaspalvelun osaamisala ja ruokapalvelun osaamisala. Tutkintonimikkeet näistä osaamisaloista ovat tarjoilija ja kokki. Perustutkinnon suorittanut osaa:

- toimia ravitsemisalan ruoanvalmistuksen tai asiakaspalvelun suunnittelu, toteuttamis- ja myyntitehtävissä
- palvella asiakkaita asiakaslähtöisesti
- hyödyntää ammattisanastoa ja kulttuurien tuntemusta
- toimia myynti- ja asiakaspalveluhenkisesti, laatutietoisesti, kannattavasti ja tuloksellisesti sekä hygieniavaatimusten ja vastuullisen toimintatavan mukaisesti. (Opetushallitus 2023.)

Ravintola- ja cateringalan perustutkinto on laajuudeltaan 180 osaamispistettä (osp), kuten kaikki muutkin ammatilliset perustutkinnot. Tutkinnot koostuvat ammatillisista tutkinnonosista, joiden laajuus on 145 osaamispistettä ja yhteisistä tutkinnonosista (YTO), joiden laajuus on 35 osaamispistettä. (Opetushallitus 2023.) Osa ammatillisista tutkinnonosista on pakollisia ja osa valinnaisia.

Tutkinnonosat ovat laajuudeltaan erikokoisia, laajuus kerrotaan osaamispiesteillä (osp). Osatutkinto koulutuksessa opiskelija suorittaa joitakin tutkinnonosia ammatillisesta perustutkinnosta, ei siis koko tutkintoa. Osatutkintokoulutuksen jälkeen voi halutessaan opiskelua jatkaa toisessa koulutuksessa ja suorittaa lisää tutkinnonosia saavuttaakseen kokotutkintoon tarvittavan osaamispiistemäärän. (studentum.fi 2019.)

Työvoimakoulutukset ovat useimmiten osatutkintokoulutuksia, eli koulutuksessa suoritetaan joitain tutkinnonosia ammatillisesta perustutkinnosta. Koulutuksia suunniteltaessa työvoimahallinto on todennut osatutkintokoulutukset tehokkaammaksi tavaksi työllistää työttömiä koulutuksessa olevia. Koko tutkinnon suorittaminen kestää yleensä vähintään kaksi vuotta. Osatutkinnon suorittamista maahan muuttaneilla puoltaa myös kielitaito. Koko tutkintoon vaaditaan parempi suomen kielen taito kuin osatutkintoon, koska koko tutkintoon sisältyvät yhteiset aineet ovat kielellisesti vaativampia.

Niin Careeriassa kuin muissakin ammatillisissa oppilaitoksissa, työelämässä oppimisen määrää on lisätty ammatillisissa koulutuksissa. Lisäykseen on muutamia syitä:

- Opiskelijoille se on motivoiva tapa oppia ammattiosaamista, jota työelämässä tarvitaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024a.).
- Työelämäjaksoilla oppilaitokset pystyvät pienentämään opetuksen kustannuksia, koska ammatillisen koulutuksen rahoitusta on leikattu viime vuosina paljon.
- Työelämässä oppimisen lisääminen voi nopeuttaa opiskelijan valmistumista, joka on opetushallituksenkin tavoite.

3.4 Ammatillisen koulutuksen rahoitus

Ammatillinen koulutus kuuluu opetus- ja kulttuuritoimen alaisuuteen ja koulutuksen järjestämiseen myönnetään rahoitusta annetun lain (957/2017) ja opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen mukaan. Rahoitus koostuu laskennallisesta perusrahoituksesta, suoritusrahoituksesta ja vaikuttavuusrahoituksesta sen mukaan, mikä on koulutuksen järjestäjän suoritteiden suhteellinen osuus kaikkien koulutuksen järjestäjien suoritteista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.b.)

Koulutuksen järjestäjän perusrahoituksen osuus koostuu asetetuista tavoitteellisista opiskelijavuosista. Suoritusrahoitus määräytyy suoritettujen tutkintojen ja tutkinnon osien osaamispisteiden mukaan. Vaikuttavuusrahoitukseen vaikuttavat opiskelijoiden työllistyminen, jatko-opinnot ja opiskelija- sekä työelämäpalautteet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.b.) On ollut esillä, että rahoitus muuttuisi niin, että tulevaisuudessa yhä enemmän painottuisivat koulutuksen suoritteet ja vaikuttavuus. Kuvassa 9 on kuvattuna ammatillisen koulutuksen rahoitusosuudet. Tällä hetkellä koko rahoituksesta 70 % on perusrahoitusta, 20 % suoritusrahoitusta ja 10 % vaikuttavuusrahoitusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.b.)



Kuva 9. Ammatillisen koulutuksen rahoitusosuudet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö s.a.b)

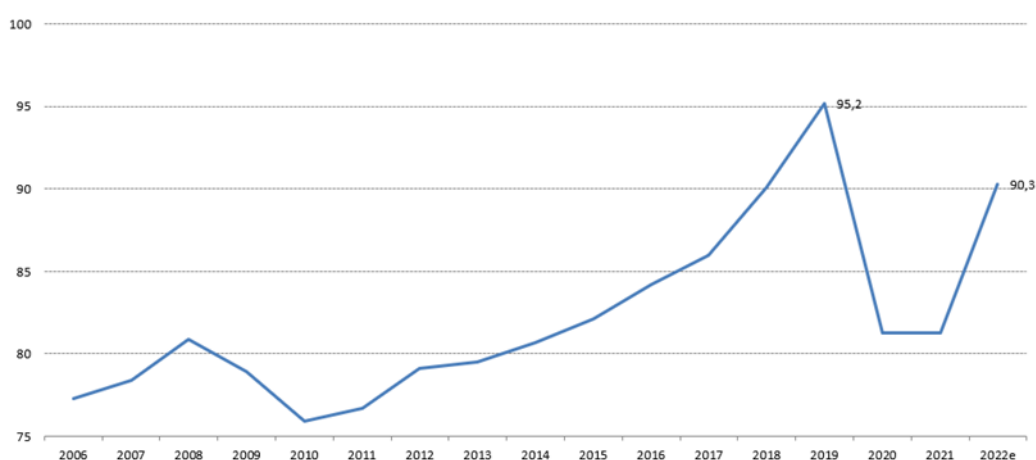
4 RAVINTOLA- JA CATERINGALAN TYÖPAIKAT JA TOIMIPAIKAT

Tässä luvussa kuvataan ravintola- ja cateringalaa työpaikkana sekä alan työllisyystilannetta.

Ravintola- ja cateringalan työpaikkojen määrä vaihtelee esimerkiksi sesongin mukaan. On ravintoloita, joissa on saman verran työntekijöitä ympäri vuoden eli asiakasvirtakin on tasainen. Joissain ravintoloissa asiakasmäärät kasvavat

kesällä, kun kaupunkiin tulee esimerkiksi turisteja ja lomalaisia. Henkilöstöravintoloissa, opiskelijaravintoloissa ja kouluravintoloissa toiminta hiljenee kesäkaudella. Tämä aiheuttaa sen, että työpaikkojen määrä ja työvoiman tarve vaihtelevat sesongin tai vuodenajan mukaan.

Kuvassa 10 olevan taulukon mukaan työntekijämäärien huippuvuosi oli 2019, jolloin ala työllisti noin 95 000 työntekijää. Seuraavana vuonna määrä romahti koronapandemian vuoksi hieman yli 80 000 työntekijään. Pandemian jälkeen määrä on noussut noin 90 000 työntekijään. (MaRa 2023b.)

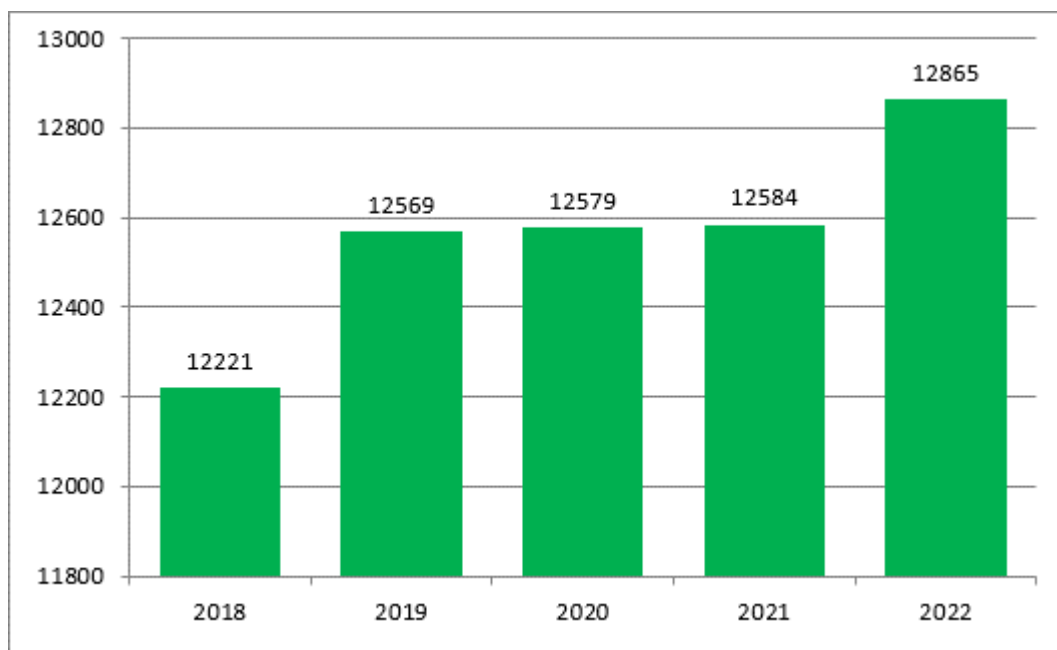


Kuva 10. Majoitus- ja ravintola-alan työllistyminen (MaRa 2023a)

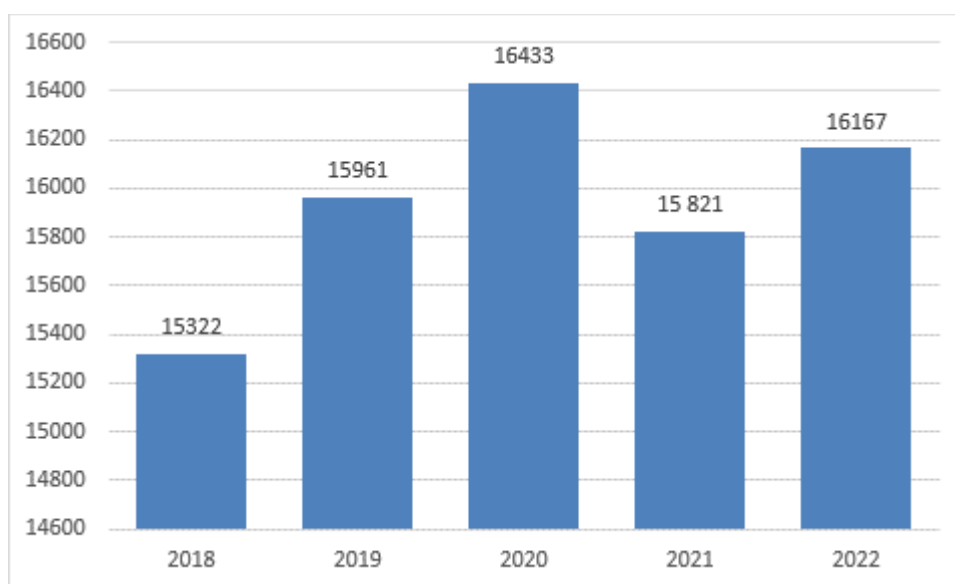
Majoitus- ja ravintola-ala työllisti ennakkotietojen mukaan 90 300 henkilöä (majoitus 16 000 + ravintolat 74 300) vuonna 2022. Vuonna 2019 alalla oli 95 200 työllistä (16 300 + 78 900). (MaRa 2023a.)

Ravintola-alan toimipaikkojen määrä myös vaihtelee. On ympäri vuoden toimivia ravintoloita ja on vain sesonkiravintoloita. Sijainnin mukaan sesonki voi olla kesällä tai talvella. Alalle tunnusomaista on, että osalla toimipaikoista tavoite on toimia vain määräajan. On myös toimipaikkoja, jotka ovat toimineet samalla liikepaikalla vuosikymmeniä.

Kun katsotaan MaRa ry (2023c) tilastoa (kuva 11) ravintola-alan yritysten määrästä vuodesta 2018, on määrä lisääntynyt erityisesti vuonna 2022. Merkittävä tekijä tuolle kasvulle on todennäköisesti pandemian väistyminen. Samaan aikaan on toimipaikkojen määrä lisääntynyt edellisestä vuodesta noin 300 toimipaikalla (kuva 12).

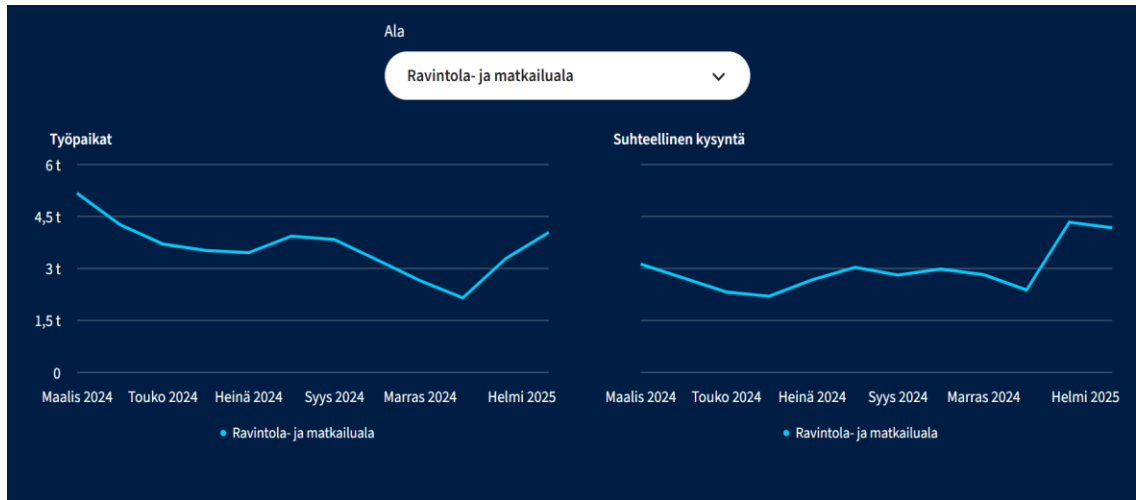


Kuva 11. Ravintolat (56 ravitsemistoiminta): yritysten lukumäärä 2018–2022 (MaRa 2023c)



Kuva 12. Ravintolat (56 ravitsemistoiminta): toimipaikkojen lukumäärä 2018–2022 (MaRa 2023c)

Kuvasta 13 näkee hyvin, kuinka paljon ravintola- ja matkailualan avoimien työpaikkojen tarjonta ja kysyntä vaihtelee. Maaliskuussa työpaikkoja on ollut noin 5000 ja marraskuussa määrä on romahtanut noin 2000 työpaikkaan. (MaRa ry 2023c.)



Kuva 13. Ravintola- ja matkailualan avoimien työpaikkojen tarjonta ja kysyntä viimeisen 12 kuukauden aikana (MaRa 2023c)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kerrotaan tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmistä. Tutkimusongelmaksi muodostui maahan muuttaneiden vähäinen työllistyminen ja työllistymisen ongelmat.

5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tässä työssä on kysymys tutkimuksellisesta kehittämistyöstä. Tutkimuksellinen kehittäminen on Toikon ja Rantasen (2009) mukaan järjestelmällistä työn ja toiminnan kehittämistä eri toimijoiden yhteistyönä. Näillä menetelmillä kehitetään työelämää tutkimusperusteisesti ja käytännönläheisesti. Eri toimijat tuovat kehittämiseen omia näkökulmiaan ja niistä muodostetaan yhteistä ymmärrystä toiminnan kehittämiseksi.

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu olennaisesti käytännön ongelmien ratkaisua, sekä uusien ideoiden ja käytänteiden toteuttamista tai tuottamista. Ojasalo ym. (2014, 17–18) mukaan, käytännön kehittämistehtävän lisäksi tavoitteena tulisi myös olla uuden tiedon tuottamista käytännöstä eli tuottaa uutta ammatillista tietoa esimerkiksi työelämässä olevan hiljaisen tiedon avulla. Tässä työssä on tavoite kehittää koulutuksia ja työelämän avulla tuottaa oppilaitoksen käyttöön uutta tietoa.

Ojasalo ym. (2014, 17–18) kuvaavat tutkimuksellisen kehittämisen sijaitsevan tieteellisen tutkimuksen ja arkiajatteluun perustuvan kehittämisen keskellä, eli

ajatellaan sen sisältävän sekä tieteellistä tutkimusta että kehittäjän omia päätelmiä, joita ei ehkä pysty perustelemaan. Tässä työssä on myös kyse toimintatutkimuksesta. Ojasalo ym. (2014, 37) mukaan toimintatutkimus painottuu sekä tutkitun tiedon tuottamiseen, että käytännön muutoksen aikaansaamiseen. Tavoitteena on organisaation toiminnan muuttaminen ja muutoksen vieminen käytäntöön. Koska tutkimuksen aihe on sinänsä yleinen ilmiö liittyen työvoimakoulutuksiin, en ajattele tätä tapaustutkimuksena. Tutkimuksen tulokset ovat käyttökelpoisia muissakin ammatillisissa oppilaitoksissa. Hirsjärven ja Hurmeen (2009, 13) mukaan tapaustutkimuksessa aineistoa kerätään eri ajankohtina melko pitkänä aikana ja tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin muutaman viikon sisällä.

5.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen menetelmä

Tutkimusmenetelmät jakaantuvat laadullisiin eli kvalitatiivisiin ja määrällisiin eli kvantitatiivisiin tutkimusmenetelmiin. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa se, saavutetaanko haluttu tieto laadullisin vai määrällisin menetelmin ja halutaanko laadullista tietoa vai numeraalista tietoa. (Vilkkä 2021, 66.)

Tutkimusmenetelmäksi tähän työhön valikoitui laadullinen tutkimus, koska tavoite oli saada laadullista tietoa työelämältä. Laadullisella tutkimuksella saadaan syvällistä tietoa vastaajien ajatuksista ja siinä erityispiirteenä on, että tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää totuutta tutkittavasta asiasta. Sen sijaan tavoitteena on tehdä tutkimisen myötä tulkintoja tutkittavien kuvaamista kokemuksista sekä heidän näkemyksistään tutkittavaa asiaa kohtaan. Tulkintoja avaamalla ja lähemmin tarkastellen voidaan avata tuloksia ja luoda malleja, toimintaperiaatteita sekä ohjeita saadun tiedon perusteella. (Vilkkä 2021, 118–121.)

5.3 Tutkimushaastattelu

Tutkimusaineistoa laadulliseen tutkimukseen voi kerätä monin eri tavoin. Usein menetelmänä on haastattelu, joka on ihmisten kokemusta tutkittavasta asiasta puheen muodossa. Haastattelutapoja on monia, mutta aina kyse on järjestelmällisestä tiedonkeruumuodosta. Haastattelusta tulisikin käyttää termiä tutkimushaastattelu. Tutkimushaastattelun muotoja ovat lomakkeella tehtävä haastattelu eli strukturoitu haastattelu, teemahaastattelu, puolistrukturoitu

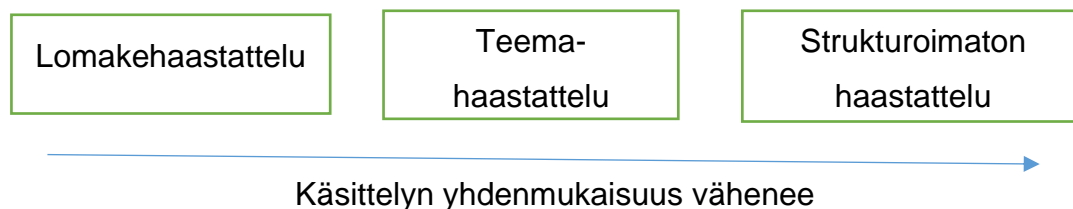
haastattelu ja avoin haastattelu. (Vilka 2021, 122–123.) Kanasen (2015,143) mukaan haastattelu sopii menetelmäksi, kun on tarkoitus tutkia mielipiteitä. Tarkoitus ei myöskään ollut tehdä tutkimusta kovin laajalle otokselle, joten senkin puoltaa laadullista tutkimusta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston määrä määräytyy kylläntymispisteen kautta, eli saadaan saturaatio. Kun vastaukset alkavat riittävästi toistaa itseään, voidaan aineiston kerääminen lopettaa. (Kananen 2015, 146.) Kylläntymispisteessä haastateltavien vastaukset alkavat toistamaan itseään, eikä lisäaineistolla saada tutkimusongelmaan uutta tietoa (Vilka 2021, 152.). Vilka tosin toteaa, että ihmisten omakohtaisia kokemuksia tutkittaessa kylläntymispisteen määrittely voi olla hankalaa, koska jokaisen yksilön kokemus on aina ainutlaatuinen ja siten tuo myös jotain uutta tietoa tutkimukselle.

5.4 Aineiston keruumenetelmä

Aineiston keruumenetelmänä päädyin teemahaastatteluun yksilöhaastatteluna, koska sen toteuttaminen oli todennäköistä ja mahdollista. Teemahaastattelu myös soveltui sekä tutkimusongelmaan että tutkittavaan kohderyhmään. Tutkimusongelman kannalta ryhmähaastattelu olisi voinut olla hyvin hede-
delmällinen, mutta sellaisen toteuttaminen aikataulullisesti olisi ollut todella haastavaa. Vilkan (2021, 123) mukaan yksilöhaastattelu on yleisin tapa tehdä tutkimushaastatteluja, mutta voidaan myös käyttää pari- tai ryhmähaastattelua, jos ne ovat perusteltuja tutkimuksen tavoitteiden kannalta.

Teemahaastattelu, toiselta nimeltään puolistrukturoitu haastattelu, tarkoittaa, että tutkimusongelmasta kerätään oleelliset aiheet, jotka nähdään välttämättömäksi käsitellä vastauksien saamiseksi tutkimusongelmaan (Vilka 2021, 124.). Teema haastattelu voidaan sijoittaa lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun väliin kuvassa 14 olevan kuvion mukaan.



Kuva 14. Teemahaastattelu suhteessa lomakehaastatteluun ja strukturoimattomaan haastatteluun. (Hirsjärvi ym. 2009, 44)

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset ja haastateltavat vastaavat kysymyksiin omin sanoin (Hirsjärvi ym. 2009,47.).

5.5 Haastateltavat

Haastattelun vastaajiksi pyydettiin työelämän yhteistyökumppaneita ravintola- ja cateringalalta pääkaupunkiseudulta ja muualta Uudeltamaalta. Pääsääntöisesti he olivat ravintoloiden esihenkilöitä ja kunnallisten ruokapalveluiden esihenkilöitä. Kaikissa näissä toimipaikoissa on ollut maahanmuuttaja taustaisia opiskelijoita Careeriasta työelämässä oppimassa. Vilkan (2021,135) mukaan on tärkeää, että haastateltavilla on omakohtaista kokemusta asiasta, jota tutkitaan. Haastateltaviksi valitsin yhteistyökumppaneita sen vuoksi, että ajattelin ainakin hieman tuttujen yhteistyökumppaneiden suostuvan haastatteluun todennäköisemmin kuin aivan vieraiden.

Vilka (2021, 125) mainitsee, että yksi tärkeä asia laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa on emansipatorisuus. Eli tutkimushaastatteluun osallistuvat eivät ole vain tiedonsaannin välineitä, vaan tutkimus lisää myös heidän tietoaan tutkittavasta asiasta ja vaikuttaa myönteisesti heidän ajattelu- ja toimintatapaansa. Tässä tutkimuksessa näin emansipatorisuuden tärkeänä sekä haastatteluun sitoutumisen että tulevaisuuden yhteistyön kannalta. Toivon näiden yritysten jatkavan vastaisuudessakin Careerian yhteistyökumppaneina.

Tavoite oli haastatella 8–10 työelämänedustajaa, tosin Kananen (2015, 146) mainitsee, että joissain laadullisen tutkimuksen kirjoissa kerrotaan riittävän määrän olevan 12–15 haastateltavaa. Näin aineistosta ei tule liian laajaa ja ai-

neistoa pystyy käsittelemään helpommin. Vilkan (2021, 129) mukaan laadullisen tutkimuksen aineiston keräämisessä tavoitteena on sisällöllinen laajuus, ei kappalemäärä. Lopulta haastattelu toteutui kymmenen työelämän edustajan kanssa.

5.6 Haastattelujen toteutus

Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä etukäteen sovittuna ajankohtana ja niihin varattiin tunti aikaa. Haastattelijan ja haastateltavan tulee olla vuorovaikutustilanteessa, tämä on oleellista tieteellisessä aineistonkeruussa (Kananen 2015, 145.). Tällä tavoin haastattelujen järjestäminen oli aikataulullisesti joustavampaa ja helpompi toteuttaa sekä haastattelijan että haastateltavien kannalta. Etäisyydet haastateltavien välillä oli melko pitkät ja työn ohella huomioiden eri toimipaikkojen työajat, aikatauluttaminen olisi ollut käytännössä mahdotonta.

Haastattelukysymykset olivat seuraavat:

- Mitkä asiat yleisesti vaikuttavat henkilön työllistymiseen?
- Mitä asioita hakijan tulisi osata, että työllistyminen on mahdollista?
- Minkälainen koulutus henkilöllä tulisi olla työllistyäkseen, riittääkö osatutkinto koulutus työllistymiseen?
- Onko opiskelijoilla nykyisin riittävät valmiudet työelämään?
- Miten oppilaitokset voisivat edistää opiskelijoiden työllistymistä?
- Onko työpaikoilla riittävät valmiudet maahan muuttaneiden perehdytykseen?

Kanasen (2015, 129) mukaan haastattelut kannattaa tallentaa, jolloin aineistoon on helppo palata. Muistiinpanojen tekeminen haastattelun aikana vie liikaa huomiota haastattelulta ja saattaa myös ohjata vastaajaa. Haastattelut tallennettiin Teamsissa, mikä osoittautui toimivaksi menetelmäksi haastatteluun keskittymisen sekä aineiston käsittelyn kannalta.

5.7 Aineiston käsittely

Kun kaikki haastattelut oli tallennettu, laadullinen aineisto käsiteltiin litteroimalla eli muuntamalla tallenteet tekstimuotoon. Litterointi voidaan tehdä eri tasoilla; sanatarkasti, yleiskielisesti tai propositiotasoisesti. Propositiotasoisesta litterointi oli tässä tapauksessa riittävä tarkoitukseen, eli kirjataan vain sanoman tai havainnon ydinsisältö. (Kananen 2015, 160–161.) Myös Vilka (2021, 137) toteaa, että litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimuksen tavoitteesta; tutkitaanko esimerkiksi kielen rakenteita vai tutkittavan mielipiteitä. Tässä tapauksessa oli tarkoitus tutkia nimenomaan tutkittavien mielipiteitä ja se puoltaa propositiotasoista litterointia.

Litteroinnin jälkeen aineistoon perehdyttiin ja luettiin sekä se tiivistettiin. Tiivistämisessä on tärkeää, ettei haastateltavien puhetta ja sanojen merkitystä muuteta (Vilka 2021, 138). Tiivistämällä aineistosta saadaan esille oleelliset asiat (Kananen 2015, 129). Tutkimusaineisto myös pelkistettiin karsimalla tutkimusongelman kannalta epäolennainen tieto pois. Karsimisessa on tärkeää, että tutkimukseen liittyvää tärkeä tieto säilyy eikä poisteta merkityksellisiä asioita. (Vilka 2021, 164.)

Kanasen (2015, 129) mukaan paras menetelmä laadullisen aineiston käsittelylle on lukeminen kerta toisensa jälkeen ja tällä tavalla saadaan kokonaiskäsitys aineistosta. Se on yleensä riittävä, kun on kyseessä pienet aineistomäärät. Tosin Hirsjärvi ym. (2009, 135) mainitsevat, että laadullisessa tutkimuksessa ja teemahaastattelussa aineistoa tulee helposti paljon, vaikka haastateltavien määrä olisikin pienehkö. Aineiston määrään vaikuttaa tietysti se, kuinka laajasti haastateltavat vastaavat kysymyksiin. Koska laadullisessa aineistonkeruussa tutkittavat päättävät itse, mitä vastaavat kysymykseen, voi eri vastaukset sisältää samaa tarkoittavia sanoja. Siksi aineisto myös abstrahoitettiin eli pelkistettiin niin, että vastausten sisältöjä muutettiin samaa tarkoittaviksi käsitteiksi.

Laajensin tutkimusta myös aiemmin valmistuneisiin opiskelijoihin. Lähetin kuudelle opiskelijalle sähköpostilla kysymykset, joihin pyysin vastauksia sähköpostilla. Sain viideltä opiskelijalta vastaukset. Kanasen (2015, 133) mukaan

pelkkää sähköpostikyselyä ilman vastausten syventämistä esimerkiksi keskustelemalla, ei voida pitää tieteellisenä aineistonkeruumenetelmänä. Tulen kuitenkin jonkin verran käsittelemään vastauksia tuloksissa, koska nekin mielestäni antavat oppilaitokselle tarvittavaa tietoa.

Koska sain aineiston hyvin tiivistettyä ja pelkistettyä, löytyi aineistosta oleellinen sisältö tuloksia varten. Kananen (2015, 163) toteaa, että aineiston lukeminen ja sen pohdiskelu voi tutkittavan asian kannalta olla riittävää, eikä aineistoa ole tarve jalostaa edelleen.

Tulkitsin tutkimusaineistoa aineistolähtöisesti, koska siihen ei sisältynyt teoriaa. Aineistoa tulkitaan tutkimuskysymysten mukaisesti, eli aineistosta etsitään vastauksia. Päädyin käyttämään menetelmää ilmiön tai ilmiön tekijöiden määristä. Se oli mielestäni käyttökelpoisin tutkittavan asian kannalta. Kananen (2015, 176) toteaaakin, että laadullisen aineiston analyysi voi yksinkertaisuudessaan olla sitä, että lasketaan ilmiön esiintymisfrekvenssejä eli esiintymisheyttä aineistosta.

Laadullisen tutkimuksen arviointi tehdään yleistämällä tulkintoja. Laadullisen tutkimuksen tavoite on yleisen ymmärryksen lisääntyminen. Tutkimus on luotettava, kun tutkijan käsitteellistäminen ja tutkijan tekemät tulkinnat vastaavat tutkittavan käsityksiä. (Vilkkä 2021, 195–196.)

6 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

Tässä luvussa tarkastellaan työpaikkojen ja opiskelijoiden vastauksia yleisellä tasolla.

6.1 Työpaikkojen vastaukset

Mitkä asiat yleisesti vaikuttavat työllistymiseen?

Kysymykseen työllistymiseen vaikuttavista asioista tuli paljon erilaisia vastauksia. Vaikka kysymyksessä ei spesifioitu työllistymistä maahanmuuttajiin, haastattelun teeman perusteella vastaukset kuitenkin yhdistyivät heihin. Kielitaito tai kielitaidottomuuden aiheuttama kielimuuri tulivat esille tavalla tai toisella kaikissa vastauksissa. Sujuvaa kommunikointia pidetään tärkeänä työelä-

mässä, jotta ohjeet ymmärretään oikein. Ohjeiden ymmärtämättömyys voi joutaa ruokahävikkiin pilalle menneiden tuotteiden vuoksi tai asiakkaan sairastamiseen, koska ei ole ymmärretty erityisruokavalioiden tai allergeenien tärkeyttä.

Kolmessa vastauksessa tuli esille, että työllistymistä voi estää maahan muuttaja itse, jos hän ei ole riittävästi hankkinut tietoa suomalaisesta kulttuurista, suomalaisista käytänteistä ja työelämästä. Myös osaamattomuus perusasioissa voi estää työllistymisen. Valmiudet mukautua kulttuurieroihin nähtiin tärkeinä lähes kaikissa vastauksissa.

Kaikissa vastauksissa tuli esille vahva työmoraali ja motivaatio työhön. Työmoraali ja motivaatio tulee osoittaa, jotta työllistyminen olisi mahdollista. Valmiutta työntekoon ja kiinnostuneisuutta työhön pidetään työllistymistä edistävinä tekijöinä. Kolme vastaajaa mainitsi rohkeuden ja oma-aloitteisuuden. Nämä ominaisuudet liittyvät aktiivisuuteen ja valmiuteen vastuun ottamiseen.

Kaikki vastaajat mainitsivat myös tavoitteellisuuden, kehittymishalun ja eteenpäin pyrkimisen innostuneisuuden ohella tärkeiksi ominaisuuksiksi. Kaksi vastaajaa arvosti hyviä arvosanoja ja omatoimisuutta työllistymistä parantavina ominaisuuksina. Henkilön tulee osoittaa, että hänellä on tarvittavat taidot ja kyvyt. Kuusi vastaajaa mainitsivat yhteistyö- ja ryhmätyötaidot välttämättöminä monissa työtehtävissä. Henkilön tulee pystyä toimimaan osana tiimiä. Viidessä vastauksessa tuli esiin henkilön kehittymishalu ja oma aktiivisuus työn hakemisessa.

Mitä asioita tulisi osata työllistyäkseen?

Kysyttäessä hakijan työllistymiseen vaikuttavaa osaamista, tärkeimmiksi asioiksi kaikki vastasivat perustaidot. Perustaidot ovat käsitteenä hieman epämääräinen ja sen vuoksi kysymystä hieman tarkennettiin lisäkysymyksellä, että mitä perustaidot ovat. Perustaitojen määrittely osoittautui kuitenkin hieman hankalaksi ja vaihteli vastaajien kesken. Joidenkin mielestä ne ovat erityisruokavalioiden ja allergeenien tunteminen ja joidenkin mielestä veitsen käyttö ja raaka-aineiden tunteminen. Kuusi vastaajaa mainitsi reseptiikan lukutaidon tärkeäksi, jotta työntekijä pystyy valmistamaan ruokia itsenäisesti ja re-

septin mukaan. Perustaitoihin kuuluvat myös veto- ja painomittojen tunteminen, jonka tuli kolmessa vastauksessa esille. Niiden hallinta liittyy myös reseptiikan hallintaan.

Hygieniaoosaaminen ja puhtaanapito ovat olennaisia taitoja kahdeksan vastaajan mukaan. Kuusi vastaajaa piti laskutaitoa tärkeänä, jotta pystyy mittamaan raaka-aineita ja tarvittaessa muuntamaan reseptiä. Kolme vastaajaa mainitsi myös toimintaympäristön tuntemisen, joka liittyy suomalaiseen työelämä-tietämykseen sekä erilaisten ravintolatyyppeiden tuntemukseen.

Minkälainen koulutus henkilöllä tulisi olla työllistyäkseen ja riittääkö osatutkinto-koulutus työllistymiseen?

Kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että koulutuksella ei ole juurikaan väliä työllistymiseen. Erityisesti silloin kun puhutaan ammattikeittiön avustavista tehtävistä, niin koulutusta ei välttämättä tarvita. Vastaajat olivat sitä mieltä, että useimmat asiat on mahdollista oppia töitä tehdessä. Kaikki vastaajat vastasivat osatutkinnon riittävän työllistymiseen. Toki vaativammassa tehtävässä työntekijällä tulee olla myös koulutus. Yksi vastaajista totesi, että työpaikkojen tulisi höllentää kriteerejensä, jotta työllistyminen helpottuisi. Sillä hän tarkoitti, että työpaikkojen tulisi miettiä koulutusvaatimuksien tarpeellisuutta ja vähentää niitä.

Miten oppilaitos voisi edistää opiskelijoiden työllistymistä?

Oppilaitoksen työllistymisen edistämiseen liittyen kuuden vastaajan mukaan oppilaitokset voisivat edistää opiskelijoiden työllistymistä opettamalla koulussa enemmän työelämän pelisääntöjä ja käytänteitä sekä työelämän odotuksia. Kolmen vastaajan mukaan työllistymistä parantaisi myös tieto ammattien vaatimuksista, työmarkkinatilanteista sekä uramahdollisuuksista. Kahdeksan vastaajan mukaan oppilaitoksen tiivis yhteistyö työelämän kanssa liittyen työharjoitteluihin, yritysvierailuihin ja työelämäluentoihin olisi myös työllistymistä edistävää. Neljän vastaajan mukaan oppilaitoksella tulisi olla kumppaniyrityksiä, joiden kanssa yhteistyö olisi tiivistä opiskelijoiden koulutuksen aikana ja auttaisi opiskelijoita verkostoitumaan.

Onko työpaikoilla riittävät valmiudet maahan muuttaneiden perehdytykseen?

Kysyttäessä työpaikkojen valmiuksia maahanmuuttajien perehdyttämiseen, viiden vastaajan mielestä työpaikkojen perehdyttämisvalmiudet ovat riittävät. Kolme vastaajaa totesi, ettei työpaikalla välttämättä ole riittäviä valmiuksia perehdytykseen. Kuuden vastaajan mukaan valmiudet riippuvat sekä opiskelijan että perehdyttäjän kielitaidosta.

Kuusi vastaajaa mainitsi myös työpaikan halun ja motivaation perehdytyksessä. Työpaikoilla tulisi huomioida, että saadakseen sitoutuneita ja hyviä työntekijöitä, tulee myös työntekijän perehdytykseen kiinnittää huomiota. Maahan muuttaneen työntekijän kohdalla perehdytyksen tulee panostaa enemmän kuin kantasuomalaisen työntekijän.

6.2 Valmistuneiden opiskelijoiden vastaukset

Sain viideltä maahan muuttaneelta opiskelijalta vastaukset kysymyksiini. Kysyin heiltä seuraavat kysymykset:

- Kuinka kauan olet ollut Suomessa?
- Oletko opiskellut Suomessa ravintola- ja cateringalan koulutuksessa?
- Jos olet opiskellut, kuinka kauan?
- Suorititko tutkinnon tai osatutkinnon? Kuinka monta tutkinnonosaa?
- Oletko ollut Suomessa palkkatyössä ravintola- ja cateringalalla?
- Oliko työn saaminen helppoa vai vaikeaa?
- Mitkä asiat sinun mielestäsi estää maahan muuttaneiden työn saantia Suomessa?
- Mitkä asiat sinun mielestäsi voisi auttaa työn saamista maahan muuttaneilla?

Kyselyyn vastanneet opiskelijat olivat olleet Suomessa 10–32 vuotta. Kaikki heistä ovat opiskelleet Suomessa ravintola- ja cateringalaa. Yksi vastaaja on suorittanut ravintola- ja cateringalan perustutkinnon, yksi vastaaja elintarvikealan perustutkinnon (leipuri-kondiittori) sekä tutkinnonosia ravintola- ja cateringalan perustutkinnosta ja kolmella on suoritettuna tutkinnonosia ravintola- ja cateringalan perustutkinnosta. Koko tutkinnon suorittaneet olivat opiskelleet Suomessa 2–2,5 vuotta, osatutkinnon suorittaneet 6–7 kuukautta.

Neljä vastaajaa on ollut ravintola- ja cateringalalla palkkatyössä. Vastauksista ei selvinnyt työsuhteiden pituudet. Yksi heistä kertoi tehneensä vain keikkatyötä. Kaksi vastaajista on vakituudessa työssä ravintola- ja cateringalalla.

Kolmen vastaajan mukaan työn saaminen on vaikeaa. Yksi vastaaja kertoi työnsaannin olevan helppoa, hän oli työllistynyt koulutuksen työelämäjakson työpaikkaan. Tosin hän lisäsi, että työllistymiseen vaikutti hänen aiempi pitkä kokemuksensa alalta. Yksi vastaaja kertoi määräaikaisen ja keikkatyön saamisen olevan melko helppoa, mutta vakituisen työn saaminen on vaikeaa.

Työllistymisen esteiksi kaikki viisi vastaajaa kertoivat olevan huonon kielitaidon. Kaksi vastaajaa kertoi etnisen taustan tai maahanmuuttajuuden olevan estävä asia työllistymisessä. Yksi vastaaja mainitsi myös työkokemuksen puutteen, joka voi vaikuttaa työn saantiin negatiivisesti.

Työllistymistä edistäviksi tekijöiksi kaikki mainitsivat hyvän kielitaidon. Työkokemus tuli esille kolmessa vastauksessa ja kaksi vastaajaa kertoi aktiivisuuden työnhaussa, positiivisen asenteen ja kiinnostuneisuuden auttavan työsaannissa. Yksi vastaaja mainitsi myös verkostot, joita on mahdollisesti opettajalla.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Koska suomen kielen taitoa korostettiin useimmissa sekä työnantajien että opiskelijoiden vastauksissa, tulisi siihen panostaa vielä enemmän työvoimakoulutuksissa. Oppilaitos ei kuitenkaan voi suuria muutoksia koulutukseen tehdä, koska työvoimakoulutuksia hallinnoi Työllisyyspalvelut. Seitsemän kuukautta kestävässä koulutuksessa ei kielitaidolle voi ihmeitä tehdä, koska sinä aikana on tärkeää oppia myös ammatillisia asioita.

Kielitaidon kehittyminen on myös paljon opiskelijan omasta opiskelusta kiinni. Koska koulutusaika ei voi olla pelkkää kielen opiskelua, tulee kielitaitoon kiinnittää huomioita myös valittaessa opiskelijoita koulutukseen. Pääkaupunkiseudulla, erityisesti Helsingin keskustassa, on kokemukseni mukaan englanti työkielenä yhä useammassa paikassa. Englannin kieli työkielenä ei kuitenkaan

ole ratkaisu työllistymiseen, koska vain osa maahan muuttaneista puhuu englantia ja on vielä myös paljon työpaikkoja, joissa henkilökunta ei puhu englantia.

Positiivinen asia oppilaitoksen näkökulmasta on, että osatutkinto koulutusta pidettiin riittävänä työllistymisen kannalta. Ei siis ole tarvetta opiskella koko tutkintoa. Tämähän on myös Opetushallituksen tahtotila tulevaisuudessa. Ravintola-alalla on paljon työpaikkoja keittiötyöntekijän, ravintolatyöntekijän, ravitsemustyöntekijän tms. nimikkeillä. Ei kaikki työntekijät ole kokkeja. Siksi osatutkinto koulutus on tarpeellinen ja työpaikkojen tulisi se tiedostaa ja tunnistaa. Kuten haastattelussa tuli esille, niin työpaikkojen tulisi lieventää työntekijöiden koulutusvaatimuksia, jotta osatutkinnolla työllistyminen on mahdollista.

Haastatteluvastauksissa korostuivat myös työelämäosaaminen ja työelämän pelisäännöt. Koulutuksiin tulevilla opiskelijoilla Suomessa oloaika vaihtelee hyvin paljon. Opiskelijat, jotka ovat Suomessa jo olleet melko pitkään, ja ovat mahdollisesti myös työskennelleet Suomessa, heillä työelämä tietous on usein melko hyvin hallussa. Koulutukseen tulee myös opiskelijoita, jotka ovat olleet Suomessa vain 1–2 vuotta ja sinä aikana he ovat opiskelleet suomen kieltä kotoutumiskoulutuksessa. Heillä työelämäosaaminen on selkeästi heikompi. Tästä voisi tietysti ottaa vinkkiä myös suomen kielen koulutusten toteuttajalta, jotta työelämä tietoutta lisättäisiin myös heidän koulutuksissaan. On tiedossa, että sitä jo nyt on, mutta todennäköisesti ei riittävästi.

Vastauksissa tuli esiin yhteistyö työelämän kanssa sekä yhteistyösopimukset ja erityisesti koulutusten työelämälähtöisyys. Opetus- ja kulttuuriministeriöstä (2025c) kerrotaan Fountainparkin teettämästä aivoriihestä, jossa tuli esille, että ammattitaidon tulee olla työelämän tarpeisiin perustuvaa ja opetuksen käytännönläheistä. Aivoriihen mukaan paras ammatillinen koulutus on vuonna 2040 vahvasti työelämän kanssa yhdessä kehitettyä ja toteutettua laadukasta ja tasalaatua koulutusta, joka antaa opiskelijalle perusammattitaidon. Yhteistyötä on varmasti mahdollista kehittää lisää. Työelämän verkostot tuli myös opiskelijan vastauksessa esille.

Oppilaitoksen kannalta yhteistyössä voi olla hieman haasteita. Opettajan resurssit yhteistyöhön saattavat olla riittämättömät. Pääkaupunkiseutu on laaja

alue ja siellä on todella paljon ravintola- ja cateringalan työpaikkoja. Toiminta-alueen laajuus tuo haasteita sekä pitkien välimatkojen, että resurssien kannalta. Olemme Careeriassa järjestäneet työelämäfoorumeita ja kutsuneet sinne työnantajien edustajia yrityksistä, joiden kanssa on ollut yhteistyötä. Työpaikkojen osallistuminen näihin foorumeihin on ollut vähäistä, varsinkaan ravintoloista ei ole ollut osallistujia. Ravintola-alan työ on tietysti luonteeltaan hektistä ja ennalta arvaamatonta, joka ehkä vaikeuttaa osallistumista tällaisiin tapahtumiin. Saimme myös kuulla, että kutsuja erilaisiin tapahtumiin tulee paljon, eikä kaikkiin voi luonnollisestikaan osallistua.

Ravintola-ala on luonteeltaan vaihtuvaa. Ravintoloita tulee uusia ja entisiä lopettaa. Esimerkiksi henkilöstöravintoloita kilpailutetaan määräajoin. Jos yhteistyötä on tehty yhden toimijan kanssa, niin seuraavana vuonna samassa paikassa voikin olla jo toinen toimija. Alueella toimii myös muita oppilaitoksia, esimerkiksi Vantaalla Ammattiopisto Varia, Helsingissä Stadin AO ja Suomen Diakoniaopisto sekä Espoossa Omnia. Tämä vaikeuttaa jatkuvan yhteistyön tekemistä tiettyjen yritysten kanssa, koska eri oppilaitoksissa voi olla ryhmien työelämäjaksot samana ajankohtana. Suuremmat toimipaikat pystyvät ottamaan kaksi opiskelijaa samanaikaisesti, mutta pienemmissä paikoissa se ei ole mahdollista, koska ei ole ohjaaja resursseja.

Opiskelijoiden työllistymiseksi on yritetty valita potentiaalisia työnantajia opiskelijan työelämäjaksoille. Työelämäjaksot olisivat kuitenkin hyvä väylä työllistymiselle, koska työpaikalla opiskelija pystyy näyttämään osaamistaan ja työmotivaatiotaan. Työpaikan on helpompi palkata jo hieman tuttu henkilö kuin aivan vieras. Suurempiin ravintoloihin ja ravintolaketjuihin on todennäköisempää työllistyä kuin yksityisiin pieniin ravintoloihin. Vaikka ei ravintola-alan palkat suuria ole, on yhdenkin henkilön palkkakustannukset sivukuluineen merkittävä menoerä ravintolalle.

Työelämäosaaminen esiintyi vastauksissa ja sitä tulisikin siten lisätä koulutuksessa. Eri maissa työelämän pelisäännöt ovat erilaisia, joten on tarpeen opettaa suomalaisen työelämän sääntöjä. Esimerkiksi aikataulut eivät kaikissa maissa ole kovin tarkkoja. Meillä Suomessa töihin ajoissa tuleminen on yksi tärkeimmistä asioista. Tässä voisi yrittää hyödyntää myös entisiä opiskelijoita.

Voisi olla uskottavampaa, kun koulussa opiskellut maahanmuuttaja kertovat asioista.

Mielenkiintoinen asia oli myös ohjausosaaminen. Tuli esille, että työpaikoilla ei välttämättä ole osaamista maahan muuttaneiden ohjaamiselle ja tarvetta sen kaltaiselle osaamiselle voisi olla. Ohjaajakoulutusta on siis syytä lähteä ideoimaan lisää ja kehittää siihen liittyvää yhteistyötä työpaikkojen kanssa. Oppilaitoksen näkökulmasta olisi hienoa, jos työpaikoille saataisiin lisää ohjausosaamista. Se olisi myös työelämäyhteistyön tiivistämistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2025b) tutkimuksessa tuli selville, että rasismia yhä on työntekijöiden valintatilanteessa. Se on vaikea asia oppilaitoksen kannalta, eikä oikein ole keinoja rasismin poistamiseksi. Työpaikkojen tulisi ymmärtää, että emme tule pärjäämään ilman ulkomaista työvoimaa. Tulevina vuosina tulee eläköitymään paljon työvoimaa ja heidän tilalleen tarvitaan tekijöitä. Suomalaisia työttömiäkin on, mutta on myös hyvä huomioida, että kaikista ei ole fyysisesti vaativaan keittiötyöhön.

8 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta, jatkotutkimusideoita ja reflektoidaan omaa oppimista.

8.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimustoiminnassa tulee osoittaa tutkimuksen luotettavuus. Haastatteluai-
neiston luotettavuus on kiinni aineiston laadusta. Koska tässä tutkimuksessa
kaikilta haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset Teamsin välityksellä, haas-
tattelutilanteissa ei ollut mitään teknisiä ongelmia esimerkiksi kuuluvuudessa
sekä litterointi noudatti samoja sääntöjä läpi aineiston, voidaan aineistoa pitää
siltä osin luotettavana. (Ks. myös Hirsjärvi & Hurme 2009, 185.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa käytetään termejä reliaabelius ja vali-
dius. Reliaabelius tarkoittaa sitä, että kahdella tutkimuskerralla samalta henki-
löltä saadaan kaksi kertaa sama tulos. Reliaabelius täyttyy myös silloin, kun
kahdelta arvioijalta saadaan sama tulos. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 186.) Tässä
tutkimuksessa haastateltavia ei haastateltu kahta kertaa. Vastaukset kyllä

toistivat itseään, eli eri vastaajilta saatiin samoja vastauksia. Mielestäni se lisää reliabilitiutta tässä tutkimuksessa. Myös opiskelijoiden vastaukset olivat suurimmaksi osaksi samassa linjassa työpaikkojen edustajien kanssa, jolloin vastauksissa tuli toistuvuutta.

Validiudessa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta sen mukaan, onko tutkimuksessa tutkittu niitä asioita, joita alun perin on luvattu. Tässä toimintatutkimuksessa käytetty teemahaastattelu tuki hyvin tutkittavaa asiaa. Myös haastattelun valitut kysymykset tavoittelivat tutkittavaa asiaa. Haastattelutilanteessa kyllä huomasi, että kysymyksiä olisi voinut muotoilla vielä paremmin, jotta haastateltavilta olisi saanut laajempia ja monipuolisempia vastauksia. Eri ihmisiä haastatellessa myös huomaa, miten ihmiset ymmärtävät asioita eri tavalla. Tässä tutkimuksessa haastateltavilla oli melko samanlainen tausta, jolloin käsitys kysyttävistä asioista oli yhteneväinen liittyen ravintola- ja cateringalan substanssiosaamiseen.

Luotettavuutta tähän tutkimukseen toi alan omakohtainen tunteminen ja pitkä kokemus työvoimakoulutuksista. Koska haastateltavat olivat entuudestaan hieman tuttuja, uskon sen vaikuttaneen haastatteluiden järjestymiseen ja luontevaan keskusteluun. Kasvokkain tai Teamsin kautta tapahtuvassa haastattelussa on myös mahdollista selventää kysymyksiä, jos haastateltava ymmärtää kysymyksen väärin. Haastattelijan on myös mahdollista tarkentaa vastauksia, jos siihen on tarve. Näin vastaukset ovat ymmärrettäviä ja niistä saadaan enemmän tietoa. Lomakevastaukset saattaisivat jäädä vajanaisiksi tai vastaaja ei vastaisi kaikkiin kysymyksiin.

8.2 Jatkotutkimusehdotukset

Työllistymiseen liittyvää tutkimusta voisi jatkaa monellakin tapaa. Tutkimuksen aikana tuli mieleen, että tutkimusta voisi jatkaa niin, että kävisi benchmarkkaamassa muissa ammatillisissa oppilaitoksissa toimenpiteitä maahan muuttaneiden opiskelijoiden työllistymiseen ja löytäisi sieltä hyviä käytänteitä. Tutkimusta voisi myös laajentaa siten, että vertaisi maahan muuttaneiden työllistymistä kantasuomalaisten työllistymiseen. Onko siinä todellisuudessa paljon eroa, kuinka suuri merkitys on sillä, että on maahanmuuttaja.

Tässä tutkimuksessa tuli esille, että koulutuksella ei ole väliä, kun ajatellaan työllistymistä aputyötehtäviin. Jotenkin vain tuntuu, että laajemmassa mittakaavassa sillä on väliä. Joten sitä voisi tutkia laajemmalla otannalla työpaikkoja ja samalla miettiä, että voisiko työpaikkojen koulutusvaatimuksia keventää, kuten haastattelussa tuli esiin.

Työpaikkaohjaamisen osaamista ravintola- ja cateringalan työpaikoilla olisi myös mielenkiintoista tutkia laajemmin. Uskon, että siihen olisi tarvetta, mutta onko työpaikoilla halukkuutta ja resursseja lisäkoulutukseen.

8.3 Oman oppimisen reflektointi

Opinnäytetyön prosessi oli tässä työssä todella pitkä. Aloitin työn alkuvuodesta 2024 ja ajattelin saavani sen myös keväällä valmiiksi. Sitten tuli henkilökohtaisessa elämässä surua, joka katkaisi prosessin. Työhön tarttuminen taas uudestaan oli todella vaikeaa, mitä pidemmälle aika meni.

Aihe oli kuitenkin mielenkiintoinen ja liittyi työhöni. Erityisesti työelämä edustajien haastattelut olivat mielenkiintoisia ja oli hienoa päästä puhumaan heidän kanssaan tärkeistä asioista. Sellaiselle normaalissa työarjessa on ihan liian vähän aikaa. Nämä asiat motivoivat tekemään työtä. Vaikka tutkimus ei ollut laaja, saimme mielestäni työpaikalleni tärkeää tietoa työelämältä, jonka avulla voimme koulutuksia kehittää. Sehän olikin tämän työn tärkein anti.

Jaksaminen on kyllä ollut kovilla, kun tätä työtä on koko ajan tehnyt oman työn ohella. Päivätyö kahden tunnin työmatkoineen vie voimia ja huomaa myös, että ikä tekee tehtävänsä. Toisaalta ikä tuo myös kokemusta, johon on helpompi peilata. Ikä tuo myös armeliaisuutta. Huomaan, että en vaadi enää itseltäni niin paljon kuin joskus nuorempana. Kaikkien opiskeluiden kohdalla nälkä on kasvanut syödessä. Ensin sitä ajattelee menevänsä kevyesti läpi, mutta matkan varrella alkaakin viilata pilkkuja. Nyt alkaa olemaan helpottunut olo, kun työ on loppusilausta valmis.

LÄHTEET

Careeria. 2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://careeria.fi/careeria/> [viitattu 13.5.2025].

Helsingin seudun kauppakamari. 15.10.2024. Yritysten rekrytointi- ja osaamistarpeet Helsingin seudulla. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://helsinki.chamber.fi/wp-content/uploads/2024/10/yritysten-rekrytointi-ja-osaamistarpeet-syksy-2024.pdf> [viitattu 9.5.2025].

Henriksson, N. 2017. Koulutuksen merkitys maahanmuuttajien työllistymiseen Pirkanmaalla. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/135114> [viitattu 27.1.2025].

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print.

Kangasniemi, R. 2022. Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet ja tuki Suomessa: ohjaajien ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kokemuksia. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/81664#> [viitattu 27.1.2025].

Kotoutuminen.fi. 2021. Keskeiset kotoutumiseen liittyvät käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kotoutuminen.fi/keskeiset-kasitteet> [viitattu 10.3.2025].

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 11.8.2017/531.

Maahanmuuttovirasto. 2025. Oleskelulupa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://migri.fi/oleskelulupa> [viitattu 10.5.2025].

MaRa ry. 2023c. Ravintolayritysten määrä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/ravintolayritysten-maara.html> [viitattu 23.3.2025].

MaRa ry 2023a. Työllisten määrä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html> [viitattu 23.3.2025].

MaRa ry 2023b. Työvoiman saatavuus matkailu- ja ravintola-alan kohtalonkysymys – ”saatavuusharkinnasta tulisi luopua kokonaan”. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mara.fi/ajankohtaista/uutiset/tyovoiman-saatavuus-matkailu-ja-ravintola-alan-kohtalonkysymys-saatavuusharkinnasta-tulisi-luopua-kokonaan> [viitattu 23.3.2025].

MaRa ry s.a. Työvoiman saatavuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mara.fi/teemat/tyovoiman-saatavuus> [viitattu 23.3.2025].

OAJ 2024 Ammatillisen koulutuksen lisäleikkaukset ovat järjestömät. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2024/ammattillisen-koulutuksen-lisaleikkaukset-ovat-jarjettomat/> [viitattu 27.4.2025].

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetushallitus. 2025. Henkilökohtaistaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilokohtaistaminen> [viitattu 7.5.2025].

Opetushallitus. 2024. Ravintola- ja catering-alan perustutkinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinenperustutkinto/8516664/tiedot> [viitattu 23.3.2025].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. s.a.b Ammatillisen koulutuksen rahoitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus> [viitattu 4.5.2025].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2025c. Laadukas opetus ja työelämäyhteistyö keskeisiä ammatillisen koulutuksen verkkoavoriihen johtopäätöksiä. 2.4.2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://okm.fi/-/laadukas-opetus-ja-tyoelamayhteistyokeskeisia-ammattillisen-koulutuksen-verkkoavoriihen-johtopaatoksia> [viitattu 11.5.2025].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. s.a.a Työelämässä oppiminen. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://okm.fi/tyoelamassa-oppiminen> [viitattu 4.5.2025].

Opetushallitus. 2023. Opintopolku. WWW-dokumentti. <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/ammattillinenperustutkinto/8516664/tiedot> [viitattu 27.1.2025].

Opintopolku. s.a. Työvoimakoulutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/konfo/fi/sivu/tyovoimakoulutus> [viitattu 23.3.2025].

Raunio, A. 2021. Monikulttuurisuuden vaikutus: Tutkimus maahanmuuttajien työllistymisestä Suomessa. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/493502> [viitattu 27.1.2025].

Rautiola, S. 2025. Työllistyminen ravintola-alalle kotoutumiskoulutuksen jälkeen. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/881115/sari_rautiola.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 10.5.2025].

Siirtolaisuusinstituutti. s.a. Maahanmuutto. WWW-dokumentti. Saatavissa <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/tutkimus/maahanmuutto/> [viitattu 4.5.2025].

Studentum.fi. 2019. Mitä ovat tutkinnon osat ja kuka niitä voi suorittaa? WWW-dokumentti. <https://www.studentum.fi/tietoa-hakijalle/tutkinnon-osat-17608> [viitattu 27.1.2025].

Suomi.fi. 2022. Työllistymisen tukeminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.suomi.fi/oppaat/tyottomuus/tyollistyminen/tuki> [viitattu 23.3.2025].

Tapani, A., Raudasoja, A., & Nokelainen, P. 2019. Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(2), 4–8. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/86927> [viitattu 4.5.2025].

Tilastokeskus. 2025. Maahanmuutto väheni edellisvuodesta – Suomeen muuttaneiden määrä silti historian toiseksi suurin. WWW-dokumentti. <https://stat.fi/fi/uutinen/Maahanmuutto-vaeheni-edellisvuodesta-Suomeen-muuttaneiden-maeaerae-silti-historian-toiseksi-suurin> [viitattu 22.3.2025].

Toikko, T., Rantanen, T. 2011. Research-oriented development and new regional partnership. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 27.1.2025].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2025b. Tutkimus: ulkomaalaistaustainen nimi heikentää yhä työllistymismahdollisuuksia. 27.1.2025 WWW-dokumentti. <https://tem.fi/-/tutkimus-ulkomaalaistaustainen-nimi-heikentaa-yha-tyollistymismahdollisuuksia#a> [viitattu 22.3.2025].

Työ- ja elinkeinoministeriö. s.a. TE-palvelut 2024-uudistus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus> [viitattu 8.2.2025].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2025a. Työmarkkinatori. Työvoiman saatavuus ja kohtaanto. 02-2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://app.poberbi.com/view?r=eyJrIjoiNjgxZGJjMDMtZjZiMi00MDJmLTkyOTItNGY0ZmJhYmZiYjFlhliwidCI6ImQ5NTk1MWE2LWRmZDMtNGE3NC05YWJiLWYyYjJjYjg5ZDY3MSIsImMiOiJh9> [viitattu 27.4.2025].

Työmarkkinatori. 2025. Työvoimakoulutuksella kehität omaa osaamistasi ja parannat työllistymismahdollisuuksia. 3.3.2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/tyovoimakoulutuksella-kehitat-omaa-osaamistasi#n> [viitattu 10.3.2025].

Valtioneuvosto. 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa koulutuksen vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän tarpeita. 24.4.2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410845/ammattillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita> [viitattu 27.4.2025].

Valtioneuvosto. 2025a. Kotoutumisen sanasto 2. laitos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166176/TEM_2025_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.3.2025].

Valtioneuvosto. 2025b. Työllisyyskatsaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/166124/TKAT_Tammi_2025.pdf [viitattu 10.3.2025].

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

