

MATKAILUALAN TYÖVOIMATILANNE LAPISSA

Raittimo Maikku

Opinnäytetyö
Restonomikoulutus
Restonomi (AMK)

2021

Restonomikoulutus
Restonomi (AMK)

Tekijä	Maikku Raittimo	Vuosi	2021
Ohjaaja	Marja Lempiäinen		
Toimeksiantaja	Lapin Matkailuelinkeinon liitto ry, LME		
Työn nimi	Matkailualan työvoimatilanne Lapissa		
Sivu- ja liitesivumäärä	46 + 14		

Tämän opinnäytetyön aiheena oli matkailualan työvoimatilanne Lapissa. Koronapandemia, erilaiset rajoitukset ja matkailualan yleinen epävarmuus ovat ajaneet alan työntekijöitä siirtymään muualle. Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää, millä tavalla työvoimatilanne Lapin matkailuyrityksissä on koronapandemian seurauksena. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada kattava kokonaiskuva työvoimatilanteesta ja sen tarpeesta. Tavoitteena oli myös löytää keinoja, miten työvoimatilannetta voitaisiin parantaa ja matkailualan houkuttelevuutta lisätä, jotta yrityksillä olisi riittävästi osaavia ja ammattitaitoisia työntekijöitä myös tulevilla Lapin matkailun kasvukaudella.

Työn toimeksiantajana oli Lapin Matkailuelinkeinon liitto ry (LME), joka on Lapin alueella toimivien matkailuyritysten yhdistys. LME:n toiminnan tarkoituksena on valvoa matkailualalla toimivien yrittäjien yleisiä ja yhteisiä etuja sekä edistää jäsentensä välistä yhteistoimintaa.

Tutkimus toteutettiin laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen. Selvityksen kohderyhmä rajattiin Lapin Matkailuelinkeinon liiton (LME) ja Lapin Kauppakamarin jäsenyrityksiin. Aineistoa kerättiin sähköisen kyselylomakkeen kautta lokakuussa 2021. Kyselyyn vastasi yhteensä 57 yritystä. Tämän lisäksi aineiston keruuta täydennettiin asiantuntijahaastatteluin.

Työn menetelmien kautta saadut tulokset osoittivat selkeästi, että työvoimatilanne Lapin matkailuyrityksissä on erittäin haasteellinen. Yritykset kaipasivat lisää osaavaa työvoimaa selvitäkseen tulevasta talvikaudesta. Tärkeimpinä keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi nähtiin mm. paikallisen sopimisen edistäminen työehtosopimuksissa, työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen, matkailualan houkuttelevuuden lisääminen ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen sisällä. Tämän lisäksi kansainvälisen rekrytoinnin edistäminen, matkailukoulutuksen kehittäminen sekä englanninkielisen koulutuksen saaminen myös toiselle asteelle Lapissa nähtiin tärkeinä keinoina työvoimatilanteen parantamiseksi tulevaisuudessa.

Työn tuotoksena syntyi kehittämis ehdotuksia ja suosituksia tilanteen parantamiseksi tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tuloksista voivat toimeksiantajan lisäksi hyötyä laajemmin myös muut matkailualan toimijat.

Avainsanat työvoimatilanne, työvoimapula, osaaminen, osaajapula, Lapin matkailu

Degree Programme in Hospitality
Management
Bachelor of Hospitality Management

Author	Maikku Raittimo	Year	2021
Supervisor	Marja Lempiäinen		
Commissioned by	Finnish Lapland Tourist Board, LME		
Subject of thesis	Tourism labor force situation in Lapland		
Number of pages	46 + 14		

The topic of this thesis was the Finnish Lapland labor force situation in the tourism industry. Because of the corona pandemic, various restrictions and the general uncertainty has forced many tourism workers in the industry to relocate or change their workplace. The task of the thesis was to find out what was the labour force situation in Lapland's tourism companies after corona pandemic. The aim of the thesis was to get a comprehensive overview of the labor force situation and its need. Another aim was to find ways to improve the situation and increase the attractiveness of the tourism industry also in the coming growth period of Finnish Lapland tourism.

The work was commissioned by Finnish Lapland Tourist Board (LME). LME is an association of tourism companies operating in the Lapland region. The purpose of LME's is to monitor the general and common interests of entrepreneurs operating in the tourism sector and to promote co-operation between its members.

The study was conducted using a qualitative research method. The target group of the study was limited to the member companies of the LME and the Lapland Chamber of Commerce. The data was collected by using an e-questionnaire in October 2021. A total of 57 companies responded to the survey. In addition, the collection of data was supplemented by expert interviews.

The results obtained through the methods of the work clearly showed that the labor situation in Lapland's tourism companies is very challenging. Companies needed more skilled workers to manage of the coming winter season. The most important ways to secure a skilled workforce in future were seen e.g. promoting local negotiations in collective agreements, to diminish the incentive traps, increasing the attractiveness of the tourism sector and promoting labor mobility within Finland. In addition to this, the promotion of international recruitment, the development of tourism education and access to secondary education in English were also seen as important means of improving the labor force situation in the future.

The output of the work was development proposals and recommendations to improve the situation in the future. In addition to the client, the results of the thesis can benefit also other actors in the tourism industry.

Key words labor force situation, labor shortage, skills shortage, Lapland tourism

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	LÄHTÖTILANNE.....	6
2.1	Toimeksiantaja Lapin matkailuelinkeinon liitto, LME	6
2.2	Kasvun vuodet Lapin matkailussa	6
2.3	Matkailu työllistäjänä.....	8
2.4	Sesonkivaihtelut Lapin matkailussa	9
3	KORONAPANDEMIAN VAIKUTUKSET LAPIN MATKAILUUN.....	10
3.1	Koronapandemian aiheuttamat rajoitukset.....	10
3.2	Matkailun elpyminen	11
3.3	Lapin matkailun visio ja tulevaisuuden työelämä	12
4	TYÖMARKKINAT	15
4.1	Työvoimapula ja rekrytointiongelmat	15
4.2	Kohtaanto-ongelma ja kannustinloukot.....	16
4.3	Työperäinen maahanmuutto	18
4.4	Työllisyystilanne ja työllistämistoimet.....	20
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	23
5.1	Kehittämistyö ja menetelmät.....	23
5.2	Kysely LME:n ja Lapin kauppakamarin jäsenille	24
5.3	Asiantuntijahaastattelut.....	25
5.4	Aineiston ja käytettyjen menetelmien luotettavuus	26
6	KYSELYN JA HAASTATTELUIDEN TULOKSET	28
6.1	Taustatiedot ja rekrytoinnin haasteet	28
6.2	Ulkomaalaisen työvoiman ja vuokratyövoiman käyttö.....	33
6.3	Keinot osaavan työvoiman turvaamiseksi.....	36
6.4	Matkailualan houkuttelevuus.....	38
7	TYÖVOIMATILANNE LAPIN MATKAILUYRITYKSISSÄ.....	40
8	POHDINTA	44
	LÄHTEET.....	47
	LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Matkailulla on ollut jo pitkään merkittävät vaikutukset Lapin alueen elinvoimaisuuteen. Matkailu on ollut suuri työllistäjä ja ala on tuonut paljon tulovirtaa koko maakunnan alueelle. Lapin matkailu on ollut koko Suomen matkailun veturi ja elänyt useita kasvun vuosia.

Koronapandemia ja sen aiheuttamat rajoitukset pysäyttivät lähes koko matkailualan keväällä 2020. Lapin matkailuyritysten asiakasmäärä, liikevaihto ja tulot romahtivat. Yritykset joutuivat lomauttamaan ja irtisanomaan henkilöstöään, ja alalta katosi lukuisia työpaikkoja. Matkailualan yleinen epävarmuus ja huono työtilanne ajoikin osan työntekijöistä siirtymään muille aloille tai opiskelemaan. Matkailualalla on ollut työvoimapula jo ennen koronapandemiaa, ja kiinnostus alaa kohtaan onkin vähentynyt. Syinä tähän on pidetty mm. alan matalapalkkaisuutta, työn vaativuutta ja työn sesonkiluonteisuutta. (TEM 2017.)

Ennustettu kasvu matkailualalla on voimakasta ja alalla on herännyt huoli työvoiman saatavuudesta, joka nähdään jo kasvun esteenä. Työni tehtävänä on saada ajankohtainen tilannekuva Lapin matkailuyritysten työvoimatilanteesta. Työn tavoitteena on saada kattava kokonaiskuva tämän hetken työvoiman tarpeesta. Tavoitteena on myös löytää erilaisia keinoja niin osaavien työntekijöiden turvaamiseksi ja matkailualan houkuttelevuuden parantamiseksi, jotta yrityksillä olisi riittävästi ammattitaitoisia tekijöitä tulevilla Lapin matkailun kasvukaudella.

Työn toimeksiantajana on Lapin Matkailuelinkeinon liitto ry (LME). Toimeksiantaja saa työstä ajankohtaisen tilannekuvan tämänhetkisestä työvoiman tarpeesta, jota voidaan hyödyntää alan edunvalvonnassa. Sen lisäksi toimeksiantaja saa työn pohjalta muodostettuja suositteluja työvoimatilanteen parantamiseksi ja matkailualan houkuttelevuuden lisäämiseksi tulevaisuudessa.

2 LÄHTÖTILANNE

2.1 Toimeksiantaja Lapin matkailuelinkeinon liitto, LME

Työn toimeksiantaja on Finnish Lapland Tourist Board ry, joka käyttää suomenkielisenä nimenään Lapin matkailuelinkeinon liitto ry ja lyhennettä LME. LME on Lapin alueella toimivien matkailuyritysten yhdistys, jonka tarkoituksena on valvoa matkailualalla toimivien yrittäjien yleisiä ja yhteisiä etuja sekä edistää jäsentensä välistä yhteistoimintaa. LME:n tavoitteena on myös parantaa alan yleisiä toimintaedellytyksiä ja nostaa matkailualan arvostusta. Yhdistyksen jäsenenä on sekä matkailuyrityksiä ja alueorganisaatioita. (Lapin matkailuelinkeinon liitto 2021a.)

Tarkoituksensa toteuttamiseksi LME seuraa alan taloudellista kehitystä ja lainsäädäntöä sekä tekee näihin liittyviä aloitteita, esityksiä ja antaa lausuntoja viranomaisille ja lainsäätäjille. Koronakriisin myötä LME:n rooli tärkeässä edunvalvontatyössä on korostunut. Tämän opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään Lapin matkailualan edunvalvonnassa ja sen kehittämisessä.

Opinnäytetyöhön liittyvä kysely toteutettiin LME:n jäsenyritysten ja Lapin kauppakamarin matkailutoimialalla toimivien yritysten joukossa. LME ja Lapin kauppakamari tekevät tiivistä yhteistyötä matkailualan edunvalvontatyössä. Toimijat ovat yhdessä toteuttaneet jo aikaisemmin useita kyselyjä Lapin matkailuyrityksille koronakriisin vaikutuksista. Aikaisemmissa kyselyissä pääpaino on ollut yritysten taloudellisessa tilanteessa. Tällä kertaa toteutettuun kyselyyn lisättiin mukaan työvoimaan liittyvä osio. Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään kyselyn työvoimaan liittyviä vastauksia. Kyselyn kautta saatuja tuloksia täydennettiin lisäksi asiantuntijahaastatteluin.

2.2 Kasvun vuodet Lapin matkailussa

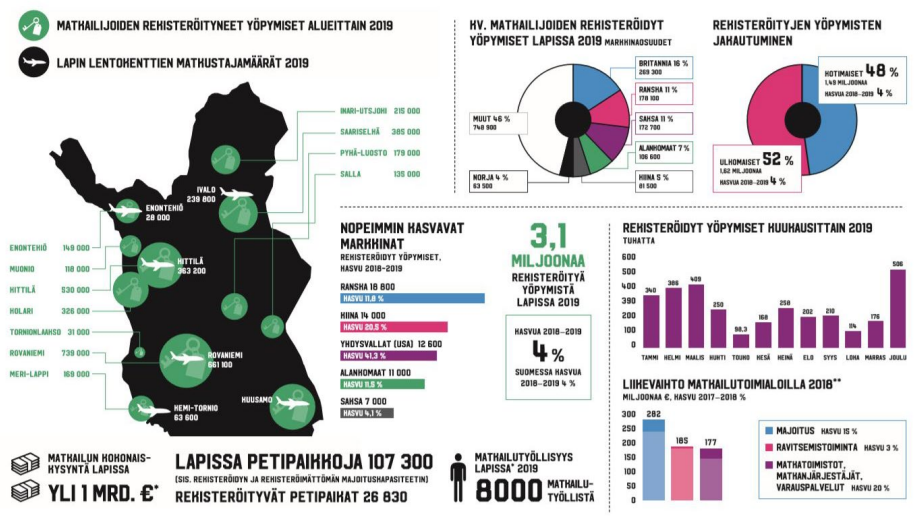
Lapin matkailussa oli eletty useita voimakkaan kasvun vuosia juuri ennen koronapandemian puhkeamista ja Lappi oli koko Suomen matkailun veturi. Erityisesti kansainvälinen matkailu oli kasvanut Lapissa suuresti jo vuodesta 2015 lähtien. Vuonna 2015 rekisteröityneiden yöpymisten määrä oli Lapissa 2,4 miljoonaa. (Visitory 2021a.)

Vuonna 2018 rekisteröityneiden yöpymisten määrä oli jo lähes 3 miljoonaa. Suomen Lapissa oli myös koko maan keskiarvoa enemmän kansainvälisiä asiakkaita, yli puolet (52 %) rekisteröityneistä yöpymisistä. (Lapin liitto 2019, 6.)

Perinteisten markkina-alueiden (Iso-Britannia, Saksa ja Ranska) rinnalle oli tullut uusia markkina-alueita. Erityisesti Aasia ja myös muut kaukomarkkinat, kuten Yhdysvallat ja Australia olivat kasvattaneet osuuttaan Lapin matkailutilastoissa. Lapin matkailussa ei oltu enää riippuvaisia vain muutamasta tärkeimmästä markkina-alueesta. (Lapin liitto 2019, 7.)

Majoitusmyynnissä oli ollut myös suurta kasvua. Rekisteröidyn kapasiteetin majoitusmyynti oli vuonna 2018 166 milj. €. Huomioitavaa on, että tämän lisäksi Lapissa oli erittäin paljon rekisteröimätöntä majoitusmyyntiä esimerkiksi Airbnb:n kautta välitettävä ja muu yksityinen majoitustarjonta. Kasvun vauhti Lapin majoitusmyynnissä oli ollut merkittävästi suurempaa kuin Suomessa keskimäärin. (Lapin liitto 2019, 11.)

Juuri ennen koronapandemian puhkeamista Lapin matkailu rikkoi uuden ennätyksen (Kuvio 1). Rekisteröityjä yöpymisiä oli vuonna 2019 yhteensä 3,1 miljoonaa, mikä oli enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Kasvua edellisvuoteen oli 3,8 prosenttia. (Visitory 2021b.) Vuonna 2019 matkailijoiden kokonaiskulutuksesta kohdistui Lappiin noin 1,1 miljardia euroa (Business Finland 2021).



Lähteet: Tilastokeskus, matkailutilasto, Tilastotietokanta Rudolf, Visitory.fi, Finavia, Lentoliikennetilasto, Arvio Lapin liitto, Tilastokeskus, Alueellinen yritystoimintatilasto, Toimialaluokat 55, 56, 79



HOUSE OF LAPLAND

LAPLAND
Above Ordinary



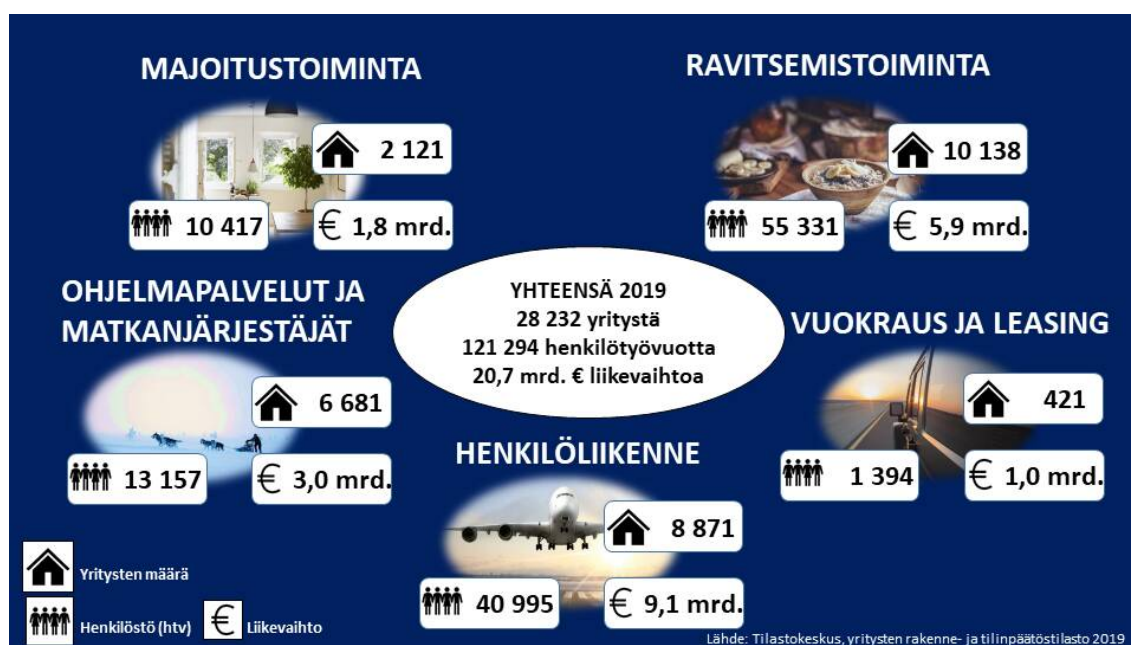
LAPIN LIITTO

Vuoroimme
EU:lta
2014-2020
European Union
Structural Funds

Kuvio 1. Lapin matkailun tilastoja 2019 (House of Lapland 2021a)

2.3 Matkailu työllistäjänä

Matkailun merkitys Suomen kansantaloudelle on merkittävä. Vuonna 2019 ala työllisti työ- ja elinkeinoministeriö eli TEM:n alueellisen matkailutilinpidon mukaan n. 154 000 henkilöä valtakunnallisesti, mikä on 5,8 prosenttia koko Suomen työvoimasta. Matkailualan työllistymislukujen laskemisessa on käytössä hieman erilaisia laskutapoja. Toimialatilastoissa matkailutoimialoihin on laskettu mukaan majoitus- ja ohjelmapalvelut, matkanjärjestäjät, ravitsemistoiminta, henkilöliikenne sekä vuokraus- ja leasingtoiminta. Lisäksi vuokratyövoiman käyttö on matkailualalla yleistä, se ei kuitenkaan ole mukana matkailutyövoiman tilastoissa. (Kuvio 2) (TEM 2021a.)



Kuvio 2. Suomen matkailutoimialan yritys rakenne vuonna 2019 (TEM 2021a)

Lapissa matkailutoimialoilla työskenteli vuonna 2019 sesonkityövoima huomioiden jopa 8 000 henkilöä (House of Lapland 2021b). Matkailuala on ollut pitkään suuri ja merkittävä työllistäjä Suomen Lapissa. Matkailulla on myös merkittävä aluetaloudellinen merkitys, sillä ala työllistää ihmisiä pienillä paikkakunnilla ja kuntakeskusten ulkopuolella. (Lapin liitto 2019, 13.) Koko Lapin elinvoimaisuuden ja aluerakenteen kannalta on merkittävää, että matkailu ja matkailukeskukset ovat tuoneet työtä ja toimeentuloa ja myös palveluja paikallisille syrjäseutujen

asukkaille. Myös erityisesti naiset ja nuoret ovat perinteisesti työllistyneet hyvin matkailualoille. (Saarela 2015.)

2.4 Sesonkivaihtelut Lapin matkailussa

Matkailussa sesonkivaihtelulla tarkoitetaan asiakasmäärien jakautumista epätasaisesti eri aikoina. Yleensä sesonkeja mitataan matkailijamäärillä. Matkailusesongit jaetaan usein huippu-, väli- ja matalasesonkeihin. Usein kohteen ilmasto ja sää vaikuttaa merkittävästi matkustusajankohtaan, tosin eri tavalla eri kohteissa (Honkanen 2017, 117.)

Lapin matkailussa ovatkin korostuneet suuret sesonkivaihtelut. Kesän- ja talvisesongin välinen ero on ollut suuri. Jo pitkään talvisesonki on ollut pääsesonki Lapin matkailussa, mutta lumettoman ajan matkailun osuus on kuitenkin kasvattanut osuuttaan viime vuosina. Lapin matkailun suuresta sesonkivaihtelusta johtuva kausiluonteisuus ja epäsäännöllisyys on luonut myös omat haasteensa työvoiman saamiselle. Ympärivuotisen matkailun vahvistaminen ja nykyisten sesonkien pidentyminen parantavatkin alan työllistävyyttä. Lumettoman ajan matkailun kasvattaminen on myös Lapin matkailustrategian tärkein tavoite. (Lapin liitto 2021a.)

Suurista sesonkivaihteluista johtuen Lapin matkailussa on ollut käytössä paljon vuokratyövoimaa. Sen merkitys on korostunut erityisesti niissä yrityksissä, joiden toiminta on painottunut vahvasti sesonkeihin. Matkailuyritykset voivat tasapainottaa työntekijöiden tarvetta henkilöstövuokrausfirmojen avulla. Yritykset ovat pitäneet palkkalistoillaan vain vakituisen henkilöstön ja erityisesti tuntityöntekijät on palkattu vuokratyövoimana rekrytointifirmojen kautta. Yritysten sijainnilla on myös vaikutus vuokratyövoiman käyttöön. Mitä syrjempänä yritys sijaitsee, sitä todennäköisemmin se käyttää vuokratyövoimaa. Tilastoja katsoessa tulee muistaa, ettei vuokratyövoimaa sisällytetä matkailutoimialan lukuihin vaan se luetaan liike-elämän palveluihin. (Lapin liitto 2021a.)

3 KORONAPANDEMIAN VAIKUTUKSET LAPIN MATKAILUUN

3.1 Koronapandemian aiheuttamat rajoitukset

Vielä vuoden 2020 alkuvaiheessa Suomen ja Lapin matkailutilastojen ennustettiin jatkavan vahvaa kasvuaan (Marski 2021, 14). Tammikuussa 2020 maailmalta alkoi tulla uutisia, että Kiinassa alkoi levitä sars-viruksen aiheuttama vaarallinen epidemia. Seuraavien viikkojen aikana covid-19-virus levisikin nopeasti ympäri maailman. Maailman terveysjärjestö WHO julisti epidemian pandemiaksi 11.3.2020. (WHO, 2020.)

Tämän jälkeen lukuisat maat, myös Suomi ryhtyivät voimakkaisiin rajoitustoimiin taudin leviämisen estämiseksi. Suomeen julistettiin poikkeustila maaliskuussa 2020. Koko matkustajaliikenne Suomeen keskeytettiin ja tämän jälkeen vain välttämätön työmatkustus sekä tavara- ja rahtiliikenne maahan olivat sallittuja. (Marski 2021, 14.) Poikkeustilan aikana maassamme oli voimassa useita eri rajoitustoimenpiteitä ja suosituksia, jotka vaikuttivat matkustukseen ja liikkumiseen. Pandemialla ja erilaisilla rajoituksilla oli nopeasti valtavat vaikutukset koko matkailuelinkeinolle ja sen eri liitännäispalveluille. (Lapin liitto 2021a.)

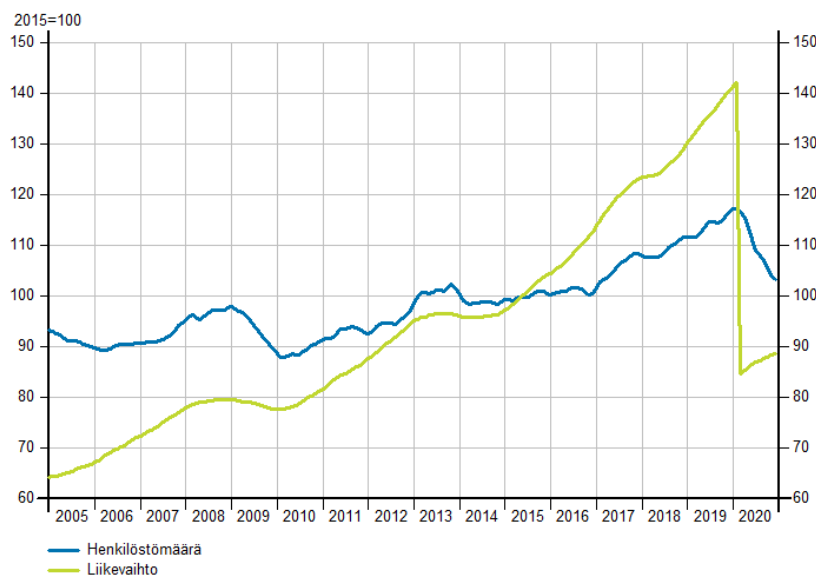
Lapin matkailuyritykset toimivat vastuullisesti ja sulkiivat omaehtoisesti palveluita keväällä 2020 jo ennen kuin rajoituksia oli voimassa. Maaliskuun lopulla 2020 esimerkiksi kaikki hiihtohissit ja suurin osa myös muista matkailuyrityksistä suljettiin vapaaehtoisesti. Jopa hiihtolaturien hoito lopetettiin, jotta ei houkuteltaisi enää asiakkaita Lappiin. Tässä vaiheessa ei vielä ollut tarpeeksi tietoa viruksen leviämisestä, joten Lapissa tehtiin varmuuden vuoksi hyvin rajuja toimenpiteitä. (Forsell 2021.)

Rajoitustoimien avulla Suomessa onnistuttiin vähentämään taudin leviämistä ja vähennettiin tautiriskiä, mutta samaan aikaan erityisesti matkailualan yritykset kärsivät suuresti. (Marski 2021, 16.) Lapin matkailuyritysten asiakasmäärät romahtivat rajusti ja taloudellinen tilanne muuttui nopeasti hälyttäväksi koronapandemian seurauksena. Matkailuyritykset joutuivat mukauttamaan toimintaansa ja lomauttamaan ja irtisanomaan henkilöstöä. Lapin majoitus- ja

ravitsemistoiminnan yritysten liikevaihto laski 33,4 prosenttia ja henkilöstömäärä laski 14,1 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna (Kuvio 3). (Lapin liitto 2021a.)

Koronapandemia ja sitä seurannut uutisointi matkailualan ahdingosta ja työtilanteen huonontumisesta aiheutti nopeasti laskua myös matkailualan koulutukseen hakijoiden määrässä. Vuonna 2015 matkailualan perustutkintoon haki 800 ensisijaista hakijaa, vuonna 2021 heitä oli puolet vähemmän. (Yle 2020).

Majoitus- ja ravitsemistoiminnan liikevaihdon ja henkilöstömäärän trendit Lappi



Tilastokeskus / Asiakaskohtainen suhdannepalvelu

Kuvio 3. Majoitus- ja ravitsemistoiminnan liikevaihto ja henkilöstömäärä (Tilastokeskus 2021a)

3.2 Matkailun elpyminen

Koronapandemian aikana koko matkailutoimialaa on leimannut alan yleinen epävarmuus ja erityisesti matkailun avaamiseen ja eri rajoituksiin liittyvät epäselvyydet. Lapissa matkailutoimiala alkoi toipua koronakriisistä kesäajan kotimaisten matkailijoiden ansiosta. Erityisesti kansainvälisen matkustuksen käynnistämiseksi on tuonut haasteita Suomen tiukat matkustusrajoitukset ja niiden poikkeaminen yleiseurooppalaisesta maahantulorajoitusten linjauksesta. (Lapin liitto 2021a.)

Kansainvälisen matkustuksen elpymisen haasteena on ollut erityisesti matkustusrajoituksiin liittyvien päätösten hitaus. Vielä lokakuun 2021 alussa matkailutoimijat Lapissa tai matkanjärjestäjät maailmalla eivät tieneet mitkä säännökset ja matkustusrajoitukset ovat voimassa tulevalla joulukaudella. Tulevaisuuden suunnittelu ja myös henkilöstön palkkaaminen on ollut haasteellista tässä epävarmassa tilanteessa. (Forsell 2021.)

Suomella on jo pitkään ollut hyvä maine ja positiivinen maakuva. Maamme nähdään turvallisena ja vakaana, joka luo loistavan lähtökohdan matkailun kehittämiselle ja kasvulle koronapandemian jälkeen. (Marski 2021, 4.) Erityisesti Lappi koetaan tulevaisuudessa ideaalina matkakohteena puhtaan luonnon ja rauhallisuuden ansiosta (Lapin liitto 2021a).

TEM julkaisi syyskuussa 2021 kehitysarvion koronapandemian vaikutuksista Suomen matkailukysyntään. Sen mukaan kansainvälisen matkailun elpyminen on kytköksissä rajojen avautumiseen, vaadittaviin terveysturvallisuustoimenpiteisiin ja arvioihin lento- ja laivareittien palautumisesta. (TEM 2021d)

3.3 Lapin matkailun visio ja tulevaisuuden työelämä

Lapin matkailun tavoitteena on viisas kasvu. Lapin matkailustrategian viimeisimmässä päivitettyssä versiossa Lapin matkailun visio vuoteen 2030 on määritelty seuraavalla tavalla: *”Lappi on vastuullinen ja aito ympärivuotinen matkailukohde, joka kasvaa viisaasti. Lapissa on viisi miljoonaa rekisteröitynyttä yöpymistä vuosittain, ja matkailu on ympärivuotista* (Lapin liitto 2021a.)

LME:n loppuvuodesta 2020 toteuttamassa Lapin matkailun post-Covid-19-hankkeessa hahmotettiin skenaariotyön avulla erilaisia Lapin matkailun tulevaisuudenkuvia ja polkuja covid-19-kriisistä ulos vuoteen 2025. Skenaariotyössä nousi esille erilaisia työn murroksen tulevaisuuskuvia Lapissa:

- *”Kansainvälisen Pohjolan platform”, jossa koronakriisin ratkaisu löytyy kansainvälisestä yhteistyöstä. Rokote saadaan tehokkaasti markkinoille ja virus häviää.*

Tässä skenaariossa työn muutosta kuvataan seuraavasti: Maailman ja Suomen talous tekevät korjausliikkeen ja kääntyvät kasvu-uralle. Työllisyystilanne paranee ja kuluttajien käytettävissä olevat tulot palaavat kriisin jälkeen ennalleen. Työperäinen maahanmuutto lisääntyy Suomessa ja osaava työvoima liikkuu joustavasti Lapin matkailun tarpeisiin.

- *"Moniulotteinen kriisi", jossa koronapandemia jyllää useiden vuosien ajan maailmassa. Liikkuvuuden rajoittamisesta tulee tavallinen ulkopoliittinen työkalu.*

Tämän skenaarion mukaan matkailualalla on heikko työtilanne ja yleinen matkustaminen vähenee. Tämä johtaa myös matkailualalle kouluttautumisen vähenemiseen ja yhä harvempi alalle kouluttanut kiinnostuu matkailuyrittäjyydestä. Lomautettujen ja irtisanottujen työntekijöiden määrä kasvaa rajusti etenkin aloilla, jotka ovat erityisen herkkiä pandemian tuomille rajoitteille.

- *"Idän ehdoilla", jossa Kiinan tehokas valvonta- ja jäljityskoneisto auttavat Kiinaa selviytymään pandemian kanssa. Kiinan poliittinen ja taloudellinen valta kasvaa kriisin jälkeen.*

Tässä skenaariossa työelämä ottaa merkittävän digiloikan, minkä myötä yhä useampi suomalainen siirtyy pysyvästi etätöihin. Etätöiden yleistyminen mahdollistaa monipaikkaisen asumisen ja pidemmät oleilut Lapissa. Suuret yritykset suosivat etätöypaketteja henkilöstölleen ja Lapin mökkikanta on yhä enemmän B2B käytössä.

- *"Euroopan matkustusyhteisö" Euroopassa joustavat rajoitustoimet ja yhteistyö mahdollistavat elämän sujuvan jatkumisen "uudessa normaalissa".*

Tämän skenaarion mukaan korkea työttömyys tulee koettelemaan osaa toimialoista. Työmarkkinat kehittyvät joustavampaan suuntaan, mikä helpottaa työvoiman saamista. Matkailualalle kouluttautuminen on vähäistä alan ympärillä vellovan epävarmuuden takia.

(Lapin matkailuelinkeinon liitto 2021b)

Lapin matkailustrategian vision tavoitteisiin päästäkseen tulee Lapin matkailuyrityksillä olla riittävästi ammattitaitoista ja osaavaa työvoimaa yritysten käytettävissä. Riippumatta siitä minkälainen tulevaisuuden työelämästä muodostuu, työelämän murros on väistämätön. Muutoksessa mukana pysymiseen tarvitaan ratkaisuja työvoiman saatavuuteen liittyviin haasteisiin. (Lapin liitto 2021.)

Lapin tulevaisuuden työelämän kannalta haasteena ovat myös muuttotappiot erityisesti 25–34-vuotiaiden ikäryhmästä. Lapissa muutetaan useimmiten pois koulutuksen perässä yliopistokaupunkeihin, ja paluumuuttajien määrä jää pienemmäksi. Lapista poismuuttajista suurin osa on nuoria tai nuoria aikuisia. Veto- ja pitovoimainen Lappi-hankkeen tekemän selvityksen mukaan yli puolet Lapista pois muuttaneista oli kuitenkin kiinnostuneita paluumuutosta, mikäli alueelta löytyisi työtä. (Lapin Luotsi 2021.)

Koko työelämää ravistelee siis parhaillaan suuri muutos. Työmarkkinoilla on valalla maailmanlaajuisesti valtava irtisanoutumisaalto, jota kutsutaan nimellä ”Great Resignation”. Esimerkiksi Iso-Britannian työmarkkinoilla on Brexitin jälkeen avoinna jopa yli miljoona työpaikkaa. Ja Yhdysvalloissa jopa 4,3 miljoonaa jätti työnsä elokuussa 2021. Suomessa Haaga-Helian ammattikorkeakoulun yliopettaja Johanna Maaniemi on kommentoinut ja arvioinut syitä tilanteeseen. Hänestä työhön sitoutuminen on voinut heikentyä työnantajasuhteen vuoksi. Se tarkoittaa esimerkiksi, ettei työntekijöillä ole enää yhteenkuuluvuuden tunnetta työhönsä. Heillä voi olla väljähtänyt kontakti lähiesihenkilöön tai työ on muuttunut muutoin merkityksettömäksi. Koronapandemian aikana ihmiset ovat usein kypsyttelleet asioita pitkään ja nyt he kaipaavat elämäänsä ja työhön muutosta. (Eskola 2021a.)

4 TYÖMARKKINAT

4.1 Työvoimapula ja rekrytointiongelmat

Työvoiman määrittelyssä ja työllisyyttä kuvattaessa lähtökohtana on väestö ja sen jakautuminen työvoimaan ja sen ulkopuolella oleviin. Tilastokeskus laskee tilastoissaan työvoimaan mukaan työssä olevat ja työttömät työkäiset 15–74-vuotiaat, jotka kullakin tutkimusviikolla olivat työllisiä tai työttömiä. Työvoimaan ei lasketa mukaan lapsia, koululaisia, opiskelijoita ja eläkeläisiä. Työvoiman ulkopuolelle jäävät Suomessa myös vangit ja varusmiespalveluksessa olevat. (Koistinen 2014, 87.)

Rekrytointiongelmillä tarkoitetaan yleisesti sitä, että avoimien työpaikkojen täyttämässä esiintyy ongelmia. Määrittely ei ole kuitenkaan täysin yksiselitteinen. Pelkkä työnhakuprosessin kesto ei ole riittävä peruste rekrytointiongelmista. Rekrytoinnissa ilmenevät haasteet kuuluvat normaaliin toimintaan työmarkkinoilla. On siis aivan tyypillistä, että joitain työpaikkoja on vaikeampi täyttää kuin toisia. Rekrytointiongelmista on kyse silloin, kun työpaikan täyttämässä on ongelmia ja haku-aika pitenee, mutta lopulta paikka saadaan täytettyä. Tilanne muuttuu työvoimapulaksi siinä vaiheessa, kun avointa työpaikkaa on yritetty täyttää, eikä sopivaa hakijaa silti löydy. (Taulukko 1.) Työvoimapula voi muuttua vakavuudeltaan jopa työmarkkinoiden toimintaa haittaavaksi häiriötilaksi. (Räisänen & Tuomala, 2007, 1–2.)

Taulukko 1. Työttömyyden ja työvoimapulan kriteerit Räisäsen (2003) mukaan (Räisänen & Tuomala 2007, 2)

Kriteeri	Työttömyys (työttömyysuhka)	Työvoimapula (rekrytointiongelma)
Käytettävissä olo	Henkilön oltava työmarkkinoiden käytettävissä ja rekisteröitynyt työvoimatoimiston työnhakijaksi	Oltava avoin työpaikka, joka on ilmoitettava hakijoiden haettavaksi esim. työvoimatoimistossa
Haku	Haettava (kokoaika)työtä	Etsittävä työnhakijoita
Vastaanotto	Otettava tarjottu työ vastaan	Sopivan hakijan ilmaannuttua paikka on täytettävä

Työvoimapula ja rekrytointiongelmien ovat osa kohtaantoprosessia, jossa työntekijät ja työnantajat hakevat toisiaan työmarkkinoilla. Kohtaantoprosessin tehokkuudesta riippuu se, miten nopeasti avoimet työpaikat täyttyvät ja missä laajuudessa kyseisillä työmarkkinoilla esiintyy rekrytointiongelmia. Työvoimapulaa ja rekrytointiongelmia matkailualalla voidaan arvioida sekä tilastollisten ja laadullisten mittareiden perusteella esimerkiksi tilastokeskuksen ammattibarometrin mukaan tai suoraan työnantajilta kerätyn kyselyaineiston avulla. (Räisänen & Tuomala, 2007, 2.)

Matkailualan työvoimaan lasketaan mukaan Suomen matkailuklusteriin kuuluvat toimialat: majoituspalvelut, ravitsemis- ja cateringpalvelut, henkilöliikennepalvelut, kulttuuripalvelut, urheilu- ja virkistyspalvelut sekä matkatoimisto-, matkanjärjestäjä- ja matkaopas- ja matkatoimistopalvelut. Vuokratyövoiman käyttö on yleistä matkailualalla, sitä ei kuitenkaan lasketa matkailutyövoimatilastoihin mukaan. (TEM, 2019a.)

Työ- ja elinkeinotoimistojen kokoama ammattibarometri kertoo eri ammattien kehitysnäkymistä lähitulevaisuudessa ja siinä on mukana työllistymisen näkymät eri ammateissa seuraavan puolen vuoden aikana. Työ- ja elinkeinotoimistot perustavat arvionsa työnantajilta ja työnhakijoilta saamiinsa tietoihin sekä mm. barometrien ja seurantajärjestelmien tietoihin. Tuoreen ammattibarometrin (II / 2021) mukaan Lapissa tulee olemaan pulaa seuraavien matkailuun liittyvien ammattinimikkeiden työnhakijoista: tarjoilija, baarimestari, keittiöpäällikkö, hotellin vastaanottovirkailija, ravintola- ja suurtaloustyöntekijä, siivoustyön esimies toimistot, hotellit jne. (Ammattibarometri 2021)

4.2 Kohtaanto-ongelma ja kannustinloukot

Työvoiman kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan sitä, ettei työn kysyntä ja tarjonta kohtaa toisiaan. Eli samaan aikaan on paljon avoimia työpaikkoja, joita ei pystytä täyttämään eli työvoimapula ja myös paljon työttömyyttä. Syinä tähän voi olla esimerkiksi, ettei työntekijän koulutus vastaa työnantajan vaatimuksia, osaaminen voi myös olla vanhentunutta. Työpaikat ja työntekijät voivat myös sijaita eri alueilla. Esimerkiksi matkailualan töitä on paljon tarjolla Lapissa myös pienillä

paikkakunnilla ja suurin osa työttömistä asuu isoissa kaupungeissa. (Eduskunta 2017.)

Osa kohtaanto-ongelmaa on puute osaavasta työvoimasta, kun työnhakijat ja tarjolla olevat työpaikat eivät kohtaa, eli tällöin puhutaan osaavan työvoiman pulasta tai osaajapulasta (Kauhanen 2021). Kohtaanto-ongelmasta koituu suuria vaikutuksia yhteiskunnalle, joista merkittävimpänä on työttömyydestä aiheutuvat kustannukset. Kohtaanto-ongelman taustalla voi usein olla myös erilaiset kannustinloukut, eli työn vastaanottaminen ei korvaa etuuksien menetystä. (Eduskunta 2017.) Kannustinloukolla tarkoitetaan tilannetta, jossa työllistyminen tai lisätulojen hankkiminen ei lisää juurikaan henkilön käteen jääviä tuloja. Esimerkiksi työtön tai opiskelija voi tienata saman verran ollessaan tukien varassa ja pois työelämästä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2021.)

Kannustinloukot koskevat myös työnantajia, jos lisähenkilöstön palkkauskustannukset ovat liian korkeat suhteessa siitä saatavaan tuottoon. Korkea työttömyys ja kohtaanto-ongelmat hidastavat Suomen talouskasvua ja taloudellista toimeliaisuutta. Työllisyystilanteen parantamiseksi työn tekemisen tulisi olla aina houkuttelevampi ja parempi vaihtoehto etuuksiin nähden. (Eduskunta 2017.)

Kohtaanto-ongelma voi johtua myös työntekijän työkyvyn alentumisesta. Osatyökykyiseksi kutsutaan henkilöä, jolla on käytössään vain osa työkyvystään ja halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökykyisiä voivat olla esimerkiksi pitkäaikaissairaat, vammaiset, sairaudesta toipuvat ja jonkun elämäkriisin kokeneet. Osatyökykyisiä voivat olla myös pitkäaikaistyöttömät, joiden työkyky on alentunut sairauden tai sosiaalisten syiden takia. Osatyökykyisyys on yksilöllistä ja työkyky voi vaihdella tai olla tilapäistä elämän eri vaiheissa. (THL 2019a.)

Hanna Eskola kirjoittaa Kauppalehdessä osatyökykyisiin viitatessaan, että työelämä ja rekrytoijat sulkevat usein silmänsä työntekijäryhmältä, joka olisi valmiina töihin. Osatyökykyisillä on edelleen usein vaikea päästä suomalaisille työmarkkinoille. Työvoimapula ja ennuste työväestön vähentymisestä myös jatkossa nostavat tarpeet uudelle tasolle. (Eskola 2021b.)

Tiina Korhonen Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistosta totesi TEM:n Matkailun vuosiseminaarissa 2021, nosti myös esille, että työtehtävien monimuotoisuus ja muokattavuus olisi tärkeää, jotta työtä voitaisiin tulevaisuudessa tarjota entistä enemmän myös osatyökykyisille. (TEM 2021b.) Nykyisen hallituksen työllisyystavoitteen saavuttaminen edellyttää, että osatyökykyisillä olisi mahdollisuus tehdä työtä kykyjensä mukaan (TEM 2021c).

4.3 Työperäinen maahanmuutto

Tilastokeskuksen tuoreen väestöennusteen mukaan työikäisen väestön määrän on ennustettu vähenevän 310 000 henkilöllä nykyisestä vuoteen 2060 mennessä. Samaan aikaan yli 65-vuotiaiden määrä ja osuus väestöstä kasvaa voimakkaasti. (Tilastokeskus 2021b.) TEM:n työmarkkinanäkemyksessä todettiin jo vuonna 2019, että Suomi tarvitsee väestön ikääntymisen takia ulkomaista vahvistusta työvoimaan (TEM 2019a, 27).

Maahanmuuttopolitiikan painopiste on Suomessa siirtynyt yhä enemmän kohti työperäistä maahanmuuttoa (Valtioneuvosto 2014). Työ- ja koulutusperusteisilla maahanmuuttajilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka ovat tulleet Suomeen ensisijaisesti työn tai opiskelun vuoksi (TEM 2019c, 27). Suomen maahanmuuttopolitiikka perustuu hallituksen linjauksiin sekä tavoitteisiin ja EU:n yhteiseen maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikkaan. Suomessa edistetään sellaista maahanmuuttoa, jota tarvitsemme muun muassa väestön ikääntymisen johdosta ja sitä halutaan tukea toimivalla ja tehokkaalla eri tarpeet huomioivalla lupajärjestelmällä. (Intermin 2017.)

Työperäistä maahanmuuttoa Suomessa kuvaa, että maahan tullaan töihin usein tilapäisesti. Tulijoista suurin osa on matalasti koulutettuja ja he sijoittuvat pääasiassa suorittaviin tehtäviin. Suomessa pysyvästi asuvien ulkomaalaisten työllistyminen ei ole helpottunut, vaikka työperusteinen maahanmuutto on samaan aikaan lisääntynyt. (Sorainen 2014, 13–15.) Suomessa työntekijöiden liikkuvuutta halutaankin sujuvoittaa, mutta maahanmuutto halutaan pitää samaan aikaan hallittuna. Tärkeää on pystyä huomioimaan sekä ulkomaalaisten oikeusaseman

turvaaminen, kansainväliset velvoitteet huomioiden ja myös yhteiskunnan turvallisuuden sekä kestokyvyn ylläpitäminen. (Intermin 2017.)

Nykyinen hallitus on esittänyt yhtenä ratkaisuna työperäisen maahanmuuton helpottamiseksi tekemällä lakiesityksen niin sanotun kansallisen D-viisumin käyttöönottamisesta. D-viisumi mahdollistaa nopeamman maahanmuuton niin sanottua pikakaistaa pitkin. Lain ensimmäisessä vaiheessa esitetään D-viisumin käyttöönottoa erityisasiantuntijoille, kasvuyrittäjille ja heidän perheenjäsenilleen. Uuden lain on tarkoitus tulla voimaan keväällä 2022. Jatkossa D-viisumin laajentumassa, tästä voisi olla apu myös matkailualan työvoimatilanteen helpottamiseksi. (Valtioneuvosto 2021.)

Kansainvälisten osaajien liikkuvuudella ja maahanmuutolla on siis entistä suurempi merkitys Suomen kilpailukyvyllä. Talent Boost -toimenpideohjelma vastaa nimenomaan tähän tarpeeseen. Ohjelma on alun perin Juha Sipilän hallituksen vuonna 2017 aloittama ja nykyisen Sanna Marinin hallituksen jatkama ja laajentama ohjelma. Ohjelmaa koordinoi opetus- ja kulttuuriministeriö ja sitä hallinnoi työ- ja elinkeinoministeriö. (TEM 2021e.)

Talent Boost -ohjelman tavoitteena on lisätä työperäistä maahanmuuttoa ja parantaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia Suomessa. Tavoitteena on, että Suomi olisi kansainvälisesti houkutteleva paikka työskennellä ja opiskella. Myös työnantajien osaaminen ja halu kansainvälisiin rekrytointeihin on yksi ohjelman tavoite. Lisäksi kansainvälisten osaajien asiantuntemuksen vahvistaminen suomalaisten yritysten ja TKI-toiminnan kasvulle, kansainvälistymiselle ja uudistumiselle mainitaan ohjelman tavoitteissa. (TEM 2021e.)

Maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi on käynnissä useita hankkeita. Esimerkkinä Lapin ammattikorkeakoulun hallinnoima Lapland of opportunity-hanke. Tämän hankkeen tavoitteena on edistää Lapin matkailun kehittymistä tuomalla maahanmuuttajien osaaminen ja ammattitaito yhdeksi ratkaisuksi matkailualan työvoimapulaan. (Aarikallio & Kestilä 2019.)

Oulun seudun koulutuskuntayhtymän hallinnoiman Arbeta tillsammans-hankkeen tavoitteena on edistää työllistymistä keskittyen Pohjois-Ruotsin ja Pohjois-Suomen väliseen yhteistyöhön, jolla pyritään rakentamaan yhteistä työmarkkina-aluetta alueelle (Arbeta tillsammans 2021.)

4.4 Työllisyystilanne ja työllistämistoimet

Suomen nykyisen hallituksen tavoitteena on, että työllisyysaste olisi 75 prosenttia vuoteen 2025 mennessä (TEM 2021c). Suomen työllisyysaste oli elokuussa 2021 72,8 prosenttia (Tilastokeskus 2021c). Työ- ja elinkeinoministeriön työmarkkinaennusteen laskelmien mukaan työllisyysaste saavuttaisi koronaa edeltävän tason vuonna 2022 (Kuvio 4.) (Valtioneuvosto 2021).

Työllisyysaste saavuttaa koronaa edeltävän tason vuonna 2022



LÄHDE: Tilastokeskus: Työvoimatutkimus, TEM: ennustelaskelmat

Kuvio 4. Työllisyysasteen kehittymisen ennuste (TEM 2021a)

Suomessa tehdään koko ajan töitä sekä työllisyystilanteen parantamiseksi ja työvoimapulan ratkaisemiseksi. Tuleekin muistaa, että työvoimapula ei kosketa vain matkailualaa, vaan se koskettaa laajasti myös monia muita aloja. Suomen Kauppakamareiden jäsenilleen syyskuussa 2021 tekemän kyselyn mukaan lähes 75 prosenttia yrityksistä kärsii tällä hetkellä työvoimapulasta. Tilanne on heikentynyt merkittävästi verrattuna edelliseen vuoteen, silloin noin puolet yrityksistä ilmoitti kärsivänsä työvoimapulasta. (Kauppakamari 2021.)

Työvoimapula ei myöskään kosketa vain Suomea. Siitä kärsitään laajasti myös esimerkiksi naapurimaissamme Ruotsissa ja Norjassa. Norjassa työvoimapula on kasvanut suuresti koronapandemian aiheuttamien rajoitusten seurauksena. (Nordea 2021). Myös muualla Euroopassa, kuten Saksassa on arvioitu tarvittavan työvoimapulan vuoksi jopa 400 000 uutta työntekijää vuosittain. Pääsyyinä Saksan työvoimapulaan nähdään väestön ikääntyminen ja ratkaisuna ongelmaan pidetään maahanmuuttajia. (Schengen Visa Info 2021.)

Matkailualan työvoimapulaa käsiteltiin laajasti TEM:n matkailun vuosiseminaarissa lokakuussa 2021. Seminaarissa todettiin, että kyseessä on laajempi ilmiö, joka liittyy sekä väestön ikääntymiseen ja on seurausta myös yleisestä työku-
tuurin muutoksesta ja murroksesta. Kaikki eivät enää edes halua ympärivuotista työtä tai sitoutua yhteen työpaikkaan pitkäksi aikaa. Seminaarissa todettiin, että nykypäivän ihmiset eivät elä tehdäkseen työtä, vaan päinvastoin; he tekevät töitä elääkseen ja saadakseen nauttia elämästä. (TEM 2021b.)

Pidemmän aikavälin työllistämistoimiin liittyvät matkailukoulutukseen tehdyt uudistukset. Suomessa tehtiinkin vuonna 2018 laaja ammatillisen koulutuksen reformi- uudistus. Ammatillista koulutusta uudistettiin aiempaa enemmän osaamis-
perusteiseksi. Tämän lisäksi työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opin-
topolkuja lisättiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015).

Veto- ja pitovoimainen Lappi-hankkeen tavoitteena on lisätä koulutusorganisaatioiden kiinnostavuutta ja löytää eri keinoja esimerkiksi jo alueella olevien kansainvälisten opiskelijoiden jäämiseksi Lapin alueelle. Tavoitteena on myös luoda uudenlainen yhteistyömalli koulutusorganisaatioiden, kuntien sekä yritysten välille. (Veto- ja pitovoimainen Lappi 2021.)

Matkailutoimijoilla on myös itsellä mahdollisuus vaikuttaa matkailualan työllistämistilanteeseen. Erittäin tärkeää on huolehtia koko yrityksen työku-
tuurista, jotta vanhat kausityöntekijät saataisiin palaamaan takaisin. Uusien työntekijöiden houkuttelemiseksi on tärkeä viestiä avoimista työpaikoista aktiivisesti niin paikallisesti, sosiaalisessa mediassa ja myös kansainvälisestikin. Sekä osallistua aktiivisesti erilaisiin rekrytointitapahtumiin kuten esimerkiksi European Job Days.

Yritykset voivat tarjota myös aktiivisesti sekä työssäoppimis- ja kesätyöpaikkoja sekä tehdä yhteistyötä eri oppilaitosten kanssa. Vastavuoroiset vierailut ja yhteistyö erilaisissa käytännön projekteissa madaltavat kynnyksiä opiskelijoiden ja työelämän välillä. (Forsell 2021.)

Paikallinen sopiminen kattaa työpaikoilla kaiken toiminnan, jonka pyrkimyksenä on lisätä työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteisymmärrystä (Työsuojeluhallinto 2021). Työsuhteen ehtoja määrittelee eri lakien säännökset, työehtosopimukset ja työsopimus, joille lainsäädännössä asetetaan vähimmäisehdot. Jotkut lain säännökset sallivat laista poikkeavan sopimisen työsopimuksella. (Hietala 2015).

Työpaikoilla voidaan siis sopia paikallisesti työntekijän kannalta paremmista työsuhteen ehdoista, kuin mitä laki ja alaa koskeva työehtosopimus edellyttävät. Sellaisista ehdoista, jotka ovat työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa, ei voida kuitenkaan sopia paikallisesti eikä työsopimuksessa. Paikallinen sopiminen koskee yleensä koko työpaikkaa, työyhteisöä tai jotakin henkilöstöryhmää, ei yksittäistä työntekijää. (Työsuojeluhallinto 2021.)

Matkailualalla paikallista sopimista käytetään useimmiten työajoista sovittaessa. Työajasta voidaan sopia esimerkiksi ottamalla käyttöön vuosityöaikajärjestelmä eli työaikapankki. Tällöin matkailualalla tyypillisessä sesonkiluonteisessa työssä työaikaa voidaan tasata niin, että kiireisenä aikana tehdään enemmän töitä ja vastaavasti hiljaisena aikana vähemmän. (PAM 2021.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Kehittämistyö ja menetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä työelämän kehittämistyönä. Lapin matkailuyritysten työvoimatilanteesta oli kirjoitettu ja uutisoitu paljon mediassa syksyn aikana, mutta tutkittua tai kattavampaa tietoa asiasta ei ollut saatavilla. Tämän vuoksi valitsin työni tutkimusmenetelmäksi laadullisen kyselytutkimuksen. Tämän lisäksi tietoja täydennettiin puolistrukturoiduin asiantuntijahaastatteluin, jotta tietoa saataisiin monipuolisemmin ja syvällisemmin. Halusin myös varmistaa syvemmän ja monipuolisemman tiedon saamisen laajemmalta joukolta matkailuyritysten lisäksi.

Työssä käytettiin sekä määrällistä ja laadullista menetelmää. Vakiintuneen tulkinnan mukaan määrällisillä menetelmillä saadaan usein pinnallista mutta luotettavaa tietoa ja laadullisilla menetelmillä saadaan syvällistä, mutta huonosti yleistettävää tietoa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 122.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen raportointi on usein kuvailevaa ja myös numeerisia osoittimia voidaan yhdistää raporttiin. Creswellin (1994) mukaan kvalitatiivinen tutkimus perustuu tutkimusmetodologisesti induktiiviseen prosessiin, jossa on kiinnostuttu useasta yhtäaikaisesta tekijästä. Tutkimusasetelma on usein muuttuva ja eri luokat muotoutuvat tutkimuksen kuluessa. Eri teorioita ja säännönmukaisuuksia kehitellään, jotta ymmärretään suurempi kokonaisuus. Tutkimuksen tarkkuus ja luotettavuus saavutetaan verifioimalla.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 13) ovat määritelleet onnistuneen ja menestyksellisen tutkimuksen muodostuvan seuraavien seikkojen huomioimisesta:

- Toiminta ja kontakti: Hyvät ja säännölliset yhteydet tutkimuskenttään ja omiin kollegoihin.
- Konvergenssi: Toimintojen ja kiinnostuksen sitominen yhteen (mm. jonkin idean ja metodin yhteen sovittaminen)
- Intuitio: Tunne siitä, että työ on tärkeä, ajankohtainen ja oikea.
- Teoria: Pyrkimys teoreettiseen ymmärtämiseen

- Arkielämän arvot: Käytännöstä syntyvä ongelma, joka johtaa selviin ja hyödyllisiin ideoihin.

Tämän työn suunnittelussa ja toteutuksessa on huomioitu edellä mainitut seikat. Minulla oli hyvät ja tiiviit yhteydet tutkimuskenttään ja toimeksiantajaan sekä kaikkiin haastateltaviin. Työn aihe oli erittäin ajankohtainen ja se oli toimeksiantajalle sekä koko Lapin matkailulle tärkeä. Aiheen teoreettinen ymmärtäminen ohjasi työn rakennetta. Työn aihe oli myös syntynyt käytännön ongelmasta, johon kaivattiin kehittämissuhteita ja ratkaisuehdotuksia.

5.2 Kysely LME:n ja Lapin kauppakamarin jäsenille

Opinnäytetyön kyselyaineisto kerättiin yhteistyössä LME:n ja Lapin kauppakamarin kanssa. Kysely toteutettiin sähköisen Questback-ohjelmiston avulla. Kyselylomakkeella oli sekä laadullisia ja määrällisiä kysymyksiä (Liite 1). Samalta kohde-ryhmältä oli kysytty jo viisi kertaa aikaisemmin koronakriisin vaikutuksista Lapin matkailuyrityksiin. Tällä kertaa kyselyyn lisättiin mukaan myös työvoimaa käsittelevä osio, jonka tuloksia hyödynsin työssäni. Kyselyn saatteessa korostettiin kyselyn painopisteen olevan yritysten taloudellisessa tilanteessa ja työvoimatilanteessa. Vastaajille kerrottiin kyselyn tietojen hyödynnettävyydestä ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä.

Tein ehdotukset toimeksiantajalle lomakkeen työvoimaan liittyvistä kysymyksistä, joita jalostimme eteenpäin yhdessä toimeksiantajan ja Lapin kauppakamarin henkilöstön kanssa. Konsultoin kyselylomakkeen aihepiiristä ja kysymyksistä myös matkailututkimuksen asiantuntijaa, jolta sain hyviä kehittämissuhteita lomakkeelle. Kyselyn tavoitteena oli saada ajankohtainen kuva yritysten taloudellisesta tilanteesta ja työvoimatilanteesta syksyllä 2021, jota voitaisiin käyttää hyödyksi edunvalvontatyössä.

Kysely lähetettiin kaikille LME:n jäsenyrityksille ja Lapin kauppakamarin matkailutoimialalla toimiville yrityksille (yht. 274 kpl). Kysely lähetettiin vastattavaksi sähköpostin välityksellä 8. –15.10.2021 eli vastausaikaa oli yksi viikko. Vastaajille lähetettiin kaksi muistutusviestiä viikon aikana. Vastauksia kertyi yhteensä 57 kpl, kyselyn vastausprosentti oli 21.

5.3 Asiantuntijahaastattelut

Kyselyn tuloksia täydennettiin lisäksi asiantuntijahaastatteluin. Halusin syventää tietoa, jota kyselyn kautta saadaan. Haastatteluissa käytettiin pääosin samoja kysymyksiä kuin kyselylomakkeellakin (Liite 2). Haastattelu voidaan usein yhdistää kehittämistyössä toisiin menetelmiin, sillä menetelmät tukevat hyvin toisiaan. Haastattelun tehtävänä onkin usein asioiden selventäminen ja syventäminen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 107.)

Asiantuntijahaastatteluilla tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltavilta hankitaan tietoa tutkittavasta aiheesta. Haastateltavat valitaan heidän tutkittavaan aiheeseen liittyvän asemansa vuoksi ja henkilöitä haastatellaan siis sen tiedon vuoksi, mitä hänellä tutkittavasta asiasta on. (Alastalo & Åkerman 2010, 313.) Asiantuntijahaastattelut toteutettiin viikkojen 41 ja 42 aikana lokakuussa 2021. Haastateltaviksi valitsin keskisuuren lappilaisen hotelli- ja ravintola-alan yrityksen henkilöstöjohtajan sekä henkilöstövuokrausfirman toimitusjohtajan. Haastattelin lisäksi lappilaista matkailukoulutuksen lehtoria matkailualan houkuttelevuuteen liittyen. Heistä jokainen oli työskennellyt matkailualalla Lapissa yli 20 vuotta.

Haastatteluiden avulla halusin täydentää ja syventää kyselyn kautta saatavaa tietoa. Halusin myös saada monipuolisesti tietoa sekä matkailuyrityksen, henkilöstövuokrausyrityksen että oppilaitoksenkin näkökulmasta. Työn onnistumisen kannalta on tärkeää ja merkityksellistä haastatella sellaisia henkilöitä, jotka tuntevat tutkittavan ilmiön hyvin, ja josta heillä on monipuolinen kokemus (Tuomi & Sarajärvi 2011, 73).

Yksi haastatteluista tehtiin kasvokkain ja kaksi haastattelua toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä ja ne tallennettiin. Haastateltaville kerrottiin sekä haastatteluiden tallentamisesta että niiden anonymististä käytöstä opinnäytetyössä. Haastateltaville kerrottiin myös nauhoitusten luottamuksellisesta käsittelystä ja aineiston asianmukaisesta hävittämisestä analysoinnin jälkeen. Haastatteluaineiston käsittely alkoi haastattelutallenteiden kuuntelemisella ja muistiinpanojen tekemisellä. Tämän jälkeen aineiston käsittelyvaiheessa oli haastatteluaineiston

litterointi eli puheen muuttaminen tekstimuotoon (Ruusu vuori 2010, 356). Litteroinnin jälkeen tekstiaineistoa analysoitiin ja purettiin osiin.

Haastattelu on tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä joustava ja moniin lähtökohtiin ja tarkoituksiperiin sopiva menetelmä. Glesnen ja Peshkinin (1992) mukaan haastattelijalla on kvalitatiivisessa tutkimuksessa henkilökohtaisempi ja osaaottavampi rooli haastatteluun. Työssä käytettiin puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään suurimmaksi osaksi samat kysymykset samassa järjestyksessä. Täysin yhtenäistä määrittystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole. Puolistrukturoitua haastatteluakin kutsutaan joskus teemahaastatteluksi; esimerkiksi jos esitetään tarkkoja kysymyksiä tietyistä teemoista, muttei välttämättä käytetä juuri samoja kysymyksiä kaikkien haastateltavien kanssa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.)

5.4 Aineiston ja käytettyjen menetelmien luotettavuus

Luotettavuuden arviointi on keskeinen osa opinnäytetyötä. Perinteisesti tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan sen reliabiliteetin eli luotettavuuden ja tarkkuuden avulla (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 106). Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luotettavuuden kannalta on Toikon ja Rantasen (2009, 121–122) mukaan oleellista niin työn tulosten hyödynnettävyys kuin todenmukaisuuskin. Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää, että aineisto on koottu sieltä, missä ilmiö esiintyy. Raportissa tulee myös kirjata seikkaperäisesti kaikki tutkimuksen suorittamisen vaiheet. (LibGuides 2021)

Edellä mainitut toteutuvat työssäni. Kyselyn jakelu kohdennettiin Lapissa toimiviin matkailuyrityksiin, kysely ei ollut julkisesti vastattavissa netissä. Eli tiedetään, että kaikki kyselyyn vastanneet olivat juuri haluttua kohderyhmää. Kyselyyn vastasi 57 yritystä, vastausmäärä oli pienempi kuin ennakkoon odotettiin. Vastausmäärä jäi alhaisemmaksi, kuin aikaisemmillä kerroilla. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei kuitenkaan ole välitöntä vaikutusta tai suurta merkitystä tutkimuksen onnistumisen kannalta (Eskola & Suoranta 1998, 46).

Kyselyllä kerättiin sekä laadullista että määrällistä tietoa. Tällä kyselyllä saatiin kerättyä aineistosta keskihajonta ja vaihteluväli. Kyselyaineiston koosta johtuen tuloksia ei ristiintaulukoitu esimerkiksi eri toimialojen tai yrityksen koon välillä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 135.)

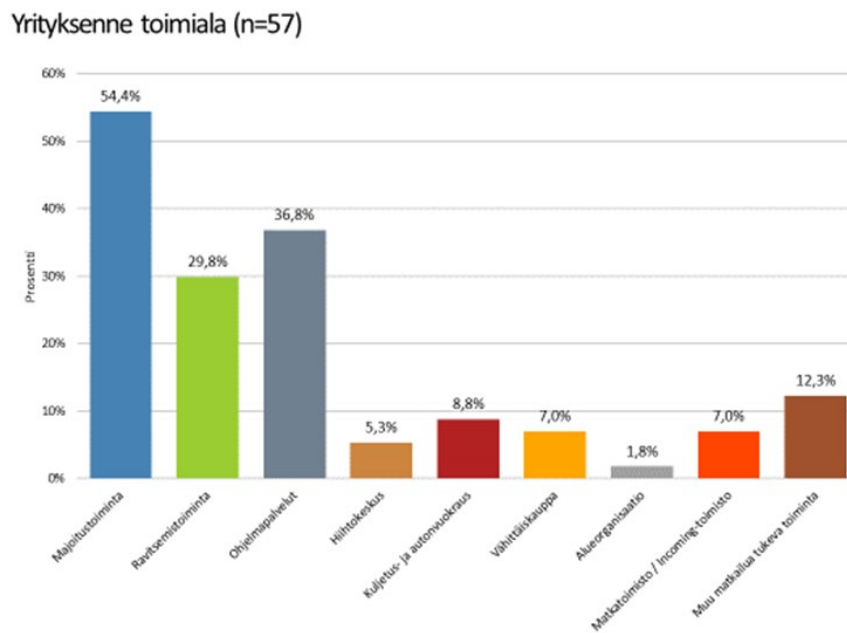
Haastatteluihin valitut henkilöt olivat matkailualalla jo pitkään Lapissa toimineita alan asiantuntijoita. He myös edustivat keskenään erilaisia alan toimijoita. Työn tuloksia ja sen luotettavuutta vahvisti, että käsittelyyn otettiin keskenään erilaisia toimijoita. Kyselyssä huomiottiin matkailualan yritykset, ja asiantuntijahaastatteluiden kautta tietoa syvennettiin vielä matkailuyrityksen, henkilöstövuokrausfirman ja oppilaitoksen näkökulmasta.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä triangulaation avulla. Tällä tarkoitetaan erilaisten menetelmien, tietolähteiden tai teorioiden yhdistämistä. Tässä työssä käytettiin sekä aineisto- että menetelmätriangulaatiota. Tutkimusaineistoon eli tiedon kohteeseen liittyvällä triangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että tietoa kerättiin usealta eri tiedonantajaryhmältä. Tietoa kerättiin sekä Lapin matkailuyrityksiltä, oppilaitoksen edustajalta, että henkilöstövuokrausfirman edustajaltakin. Menetelmätriangulaatiolla tai metodologisella triangulaatiolla tarkoitetaan useiden eri metodien käyttöä. Tässä työssä käytettiin sekä kyselyä että asiantuntijahaastatteluita. (Sarajärvi & Tuomi, 2017, 124–126.)

6 KYSELYN JA HAASTATTELUIDEN TULOKSET

6.1 Taustatiedot ja rekrytoinnin haasteet

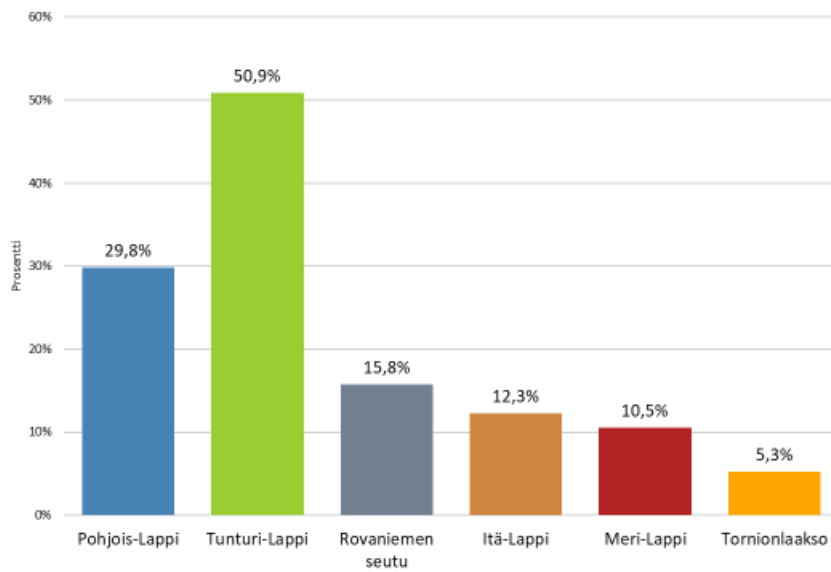
LME:n jäsenyrityksille ja Lapin kauppakamarin matkailutoimialalla toimiville yrityksille suunnattuun kyselyyn vastasi yhteensä 57 yritystä. Vastaajista yli puolella oli majoitustoimintaa, ohjelmapalveluita oli 37 prosentilla ja ravitsemistoimintaa kolmasosalla vastanneista (Kuvio 5).



Kuvio 5. Yrityksen toimiala

Kyselyyn vastanneista yli puolet oli Tunturi-Lapin alueella toimivia yrityksiä. Vastanneista kolmasosa oli Pohjois-Lapista ja Rovaniemen seudulta 16 prosenttia kyselyyn vastanneista (Kuvio 6).

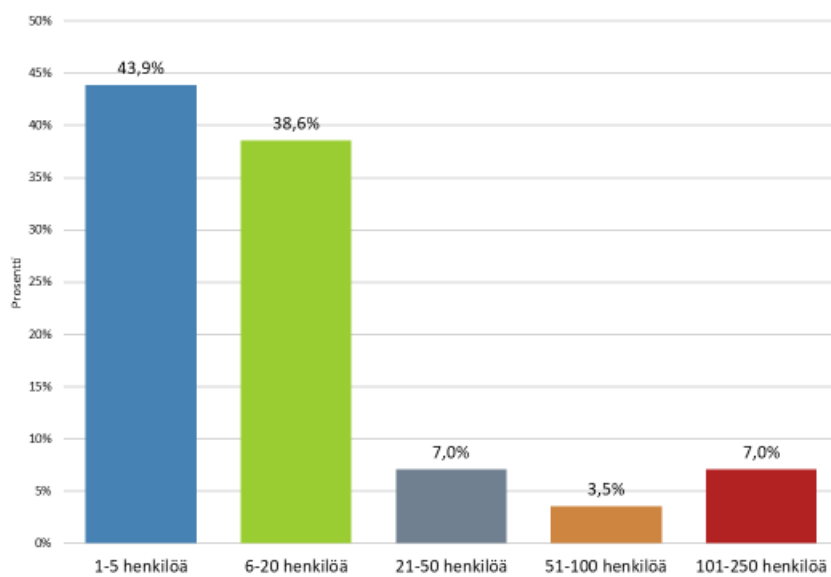
Millä alueella Lapissa toimitte? (n=57)



Kuvio 6. Yrityksen toimialue

Kyselyyn vastanneissa oli eniten pieniä yrityksiä, joiden henkilöstömäärä oli 1–5 hlöä ja 6–20 hlöä (Kuvio 7).

Yrityksenne henkilöstömäärä normaalisti talvikaudella (n=57)

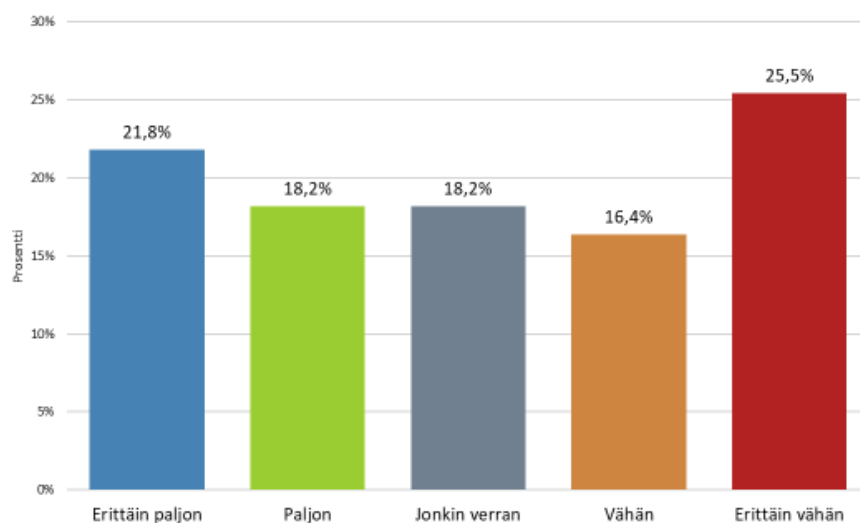


Kuvio 7. Yrityksen henkilöstömäärä

Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista oli ollut haasteita rekrytinnin kanssa. Jopa 40 prosenttia kyselyyn vastanneista ilmoitti, että heillä oli ollut erittäin paljon tai paljon rekrytointiin liittyviä haasteita tulevalle talvikaudelle (Kuvio 8). Lisäksi 18 prosenttia vastanneista kertoi haasteita olleen jonkin verran. Vastaajat kertoivat haasteiden liittyvän usein osaajapulaan ja siihen ettei työvoimaa ollut saatavilla. Useat vastaajat kommentoivat, etteivät he olleet saaneet edes hakemuksia avoimena oleviin tehtäviin.

Kyselyssä nousi esille pulaa olevan käytännön työn tekijöistä, kuten kokeista, tarjoilijoista, baarimikoista, siivoojista ja oppaista eli käsipareja kaivattiin eniten suorittavaan työhön. Vastaajat eivät olleet saaneet myöskään päteviä hakijoita esimiesten tehtäviin, kuten ravintolapäällikön tai muun esimiehen tehtäviin.

Onko yrityksellänne ollut rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita tulevalle talvikaudelle? (n=55)



Kuvio 8. Rekrytointiin liittyvät haasteet

Myös haastatteluissa nousi esille, että tällä hetkellä on erittäin haasteellista löytää osaavaa henkilökuntaa. Ammattitaitoinen ja osaava henkilökunta on pääasiassa vaihtanut alaa, ja he ovat menneet muualle töihin. Keskisuuren lappilaisen hotellin ja ravintola-alan yrityksen henkilöstöjohtaja kertoi haastattelussa, että työhakemuksia tulee, mutta hakijoilta puuttuu usein kokonaan työkokemus ja koulutus

alalle. Tällä hetkellä useat työnhakijat ovat nuoria 19–20-vuotiaita. Hän kertoikin osaavan henkilökunnan puutteen olevan tällä hetkellä järkyttävä. Haastatteluissa nousi esille, että osa työntekijöistä on siirtynyt kokonaan Lapista muualle ja osa on vaihtanut alaa. Epävarmuus alan kohtalosta ja siitä onko töitä tarpeeksi, on ajanut työntekijät pois matkailualalta. Kyselyyn vastanneista 38 prosenttia arvioi-kin saavansa alle puolet vakiintuneesta henkilökunnasta takaisin tulevalle talvi-kaudelle.

Ennen koronaa työntekijöitä löytyi paljon ja työtä riitti kaikille. Aikaisemmin pys-tyttiin ottamaan myös kokemattomampia mukaan ja vasta-alkajilla oli mahdollista opetella työtä ammattilaisten joukossa. Nyt koetaan, ettei kokemattomia työnte-kijöitä voida ottaa epävarmassa tilanteessa työtä opettelemaan.

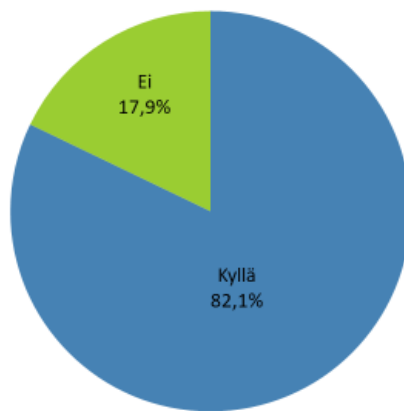
Toinen iso haaste rekrytointiin liittyen ovat koronapandemian aiheuttamien rajoi-tusten aiheuttamat haasteet, jotka vaikeuttavat henkilöstön palkkaamista. Rajoi-tusten aiheuttama epävarmuus näkyi sekä kyselyn vastauksissa, että haastatte-luissa. Haasteena on, etteivät yritykset tiedä kuinka paljon he uskaltavat ottaa työntekijöitä, ja onko heitä liian paljon vai vähän.

Tulevasta talvikaudesta 2021–2022 tekee erittäin haasteellisen, ettei tiedetä var-muudella, minkälainen siitä on tulossa. Rajoitusten aiheuttaman epävarmuuden vuoksi ei voida ennustaa eikä suunnitella yhtään tulevaa pidemmälle. Myös työn-tekijöiden kerrottiin olevan epävarmoja ja he eivät luota, että matkailualalla riittäisi töitä koko talveksi. Pelkona on, että tulee yhtäkkiä rajoitukset ja työt lähtevätkin alta.

Epävarmuus rajoituksista on johtanut siihen, etteivät matkailijat ole uskaltaneet tehdä matkapäätöstä, vaikka nyt faktisesti esim. rokotettuina pääsisivät maahan. Epätietoisuus ja epävarmuus on haitannut matkapäätösten tekoa. Sen seurauk-sena yritysten on vaikeampi tietää, minkä verran työntekijöitä tarvitaan eikä työ-suhteita ole uskallettu solmia. Vuonna 2020 oli voimassa joustoja esim. määräai-kaisten työntekijöiden lomauttamisessa, jotka eivät enää ole voimassa.

Suurin osa kyselyyn vastanneista (82 %) kertoikin menettäneensä kauppaa sen vuoksi, että Suomen matkustuslinjauksissa on ollut epävarmuutta (Kuvio 9). Epätietoisuus rajoituksista koettiin todella haastavaksi yrityksen näkökulmasta, kun ei tiedetä, onko esimerkiksi koronapassi voimassa ja mistä matkailijoita lopulta tulee ja kuinka paljon.

Oletteko menettäneet tulevaa kauppaa siksi, että Suomen matkustuslinjauksista on ollut/on epävarmuutta? (n=56)



Kuvio 9. Matkustuslinjauksista aiheutunut kaupan menetyks

Henkilöstövuokrausfirman näkökulmasta rajoitukseen liittyvä epävarmuus näkyi siten, että matkailualan yritykset olivat ottaneet yhteyttä toimeksiantoihin liittyen todella myöhään. Tämä voi johtua myös siitä, että yritykset ovat ensin itse yrittäneet rekrytoida työntekijöitä, eivätkö olleet siinä onnistuneet ja he olivat vasta sen jälkeen ottaneet yhteyttä rekrytointifirmaan.

Henkilöstövuokrausfirman toimitusjohtaja korosti haastattelussaan, että osaavien työntekijöiden saaminen ja löytäminen vaatii aina työtä ja aikaa. Rekrytoinneille tulisikin aina varata riittävästi aikaa, heillä ei ole yhtään työntekijää valmiina odottamassa. Tällä hetkellä rekrytointiin kului tavallista enemmän aikaa. Yrityksen kaikki toimintoketjun osat kuten henkilöstöhallinto, yleiset työolosuhteet, työviihtyvyys ja perehdyttäminen tulee olla kunnossa, jotta työntekijöitä saadaan ja he myös palaavat samaan työpaikkaan uudelleen. Myös alueen asuntotilanne

vaikuttaa todella paljon työntekijöiden saamiseen. Tärkeää olisi, että myös kausityöntekijöillä olisi asumiseen inhimilliset olosuhteet.

Matkailualalla on kärsitty työvoimapulasta jo ennen koronapandemiaa, mutta tämänhetkinen työvoimapula koetaan ihan erilaiseksi kuin ennen pandemiaa. Aikaisempaan verrattuna tilanne on huonontunut todella paljon. Ennen tarjolla oli paljon pitkään alalla olleita ammattitaitoisia työntekijöitä ja työtä riitti kaikille. Kaikki luottivat siihen, että töitä on koko kaudeksi. Nyt tilanne on erilainen, koska epäselvistä rajoituksista johtuen ei voida luottaa siihen, että töitä on riittävästi.

Vastauksissa kerrottiin myös, että työnhakijoiden palkkapyynnöt saattoivat olla korkeita siihen nähden, mitä heille voidaan maksaa. Joku vastaajista mainitsi, etteivät he aina edellytä työntekijöiltä ammatillista osaamista. He kertoivat olevansa valmiita kouluttamaan tarvittaessa tuleviin työtehtäviin ja maksamaan työehtosopimuksia parempaa palkkaa, mutta siltikään työhalukkuutta ei löydy. Vastauksissa mainittiin, että ihmiset eivät halua tehdä töitä, koska liitosta saa niin hyvin rahaa.

6.2 Ulkomaalaisen työvoiman ja vuokratyövoiman käyttö

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö oli pysynyt suurimmalla osalla (74 %) kyselyyn vastanneista ennallaan. Vastanneista 12 prosenttia kertoi, että ulkomaalaisen työvoiman määrä oli kasvanut. Suurimmalla osalla vastanneista (82 %) ulkomaisien osuus koko työvoimasta oli alle 20 prosenttia. Haastateltavilta kysyttiin vielä tarkemmin, mitä asioita tulee ottaa huomioon ja mitä parannusehdotuksia he näkivät ulkomaalaisen työvoiman käyttöön liittyen. Kansainvälisten työntekijöiden käyttö nähtiin äärimmäisen tärkeäksi ja jopa edellytykseksi Lapin matkailun tulevaisuuden kasvulle. Matkailualan yleisin työkieli alkaa Lapissa jo nyt pikkuhiljaa vaihtumaan englanniksi.

Haastateltavat kertoivat, että samat asiat tulee ottaa huomioon riippumatta siitä, onko työntekijä kotimainen vai ulkomainen. Tärkeintä on ammattitaito työtehtävään, jota haetaan ja hyvä asenne. Tietyissä työtehtävissä suomen kielen

osaaminen on suotavaa, mutta on myös paljon tehtäviä, jossa sitä ei vaadita. Samat pätevyysvaatimukset koskevat niin ulkomaalaisia työntekijöitä kuin kotimaisiakin.

Ulkomaalaisten työntekijöiden tarpeista kysyttäessä haastateltavat kertoivat, että apua ja neuvoa tarvitaan usein työn aloitusvaiheessa erityisesti, jos työntekijä tulee Suomeen suoraan ulkomailta. Esimerkiksi pankki-, verotus- ja asumiseen liittyvissä asioissa kaivataan tukea. Vastaajat eivät kuitenkaan kokeneet, että ulkomaalaisella työntekijällä olisi useinkaan erikoisvaatimuksia tai -tarpeita. Yleisenä haasteena kansainvälisten työntekijöiden kanssa koettiin usein majoitusasiat ja kulkeminen asuinpaikan ja työpaikan välillä.

Henkilöstövuokrausyrityksen haastattelussa nousi esille, että osalla kansainvälisistä työntekijöistä oli halua tehdä enemmän töitä, kuin mitä Suomen työaikalainsäädännön mukaan on mahdollista tehdä. He olivat usein tottuneet tähän kotimaassaan eli tekemään jopa ympäröiväitä päiviä sesongin aikana. Haastateltava kertoi, että kansainvälisille työntekijöille korostettiin usein myös vapaaajan merkitystä ja tärkeyttä työhyvinvoinnin kannalta.

Haastatteluissa nousi esille, että erityisesti EU:n ulkopuoliseen työvoimaan liittyvä prosessi tulisi helpottua ja nopeutua. EU alueen ulkopuolisen työntekijän työviisumin saaminen kestää tällä hetkellä useita kuukausia. Haku- ja lupaprosessin nopeuttaminen nykyisestä nähtiin todella tärkeäksi. Osa vastaajista näki ulkomaisen työvoiman saamisen esteiden poistamisen tärkeäksi pitkällä aikavälillä, mutta akuuttiin työvoimapulaan liittyen täytyisi ensin saada kotimaa ja kotikenttä kuntoon.

Ulkomaalaisen työvoiman käyttöön liittyvinä parannusehdotuksina kaivattiin mm. oppaita, joilla tuettaisiin työntekijän asettumista paikkakunnalle ja maahan. Oppaassa voisi olla tietoa pankkiasioiden hoitamisesta, etuuksista ja verotukseen liittyvää tietoa, ja yhteystietoja mihin työntekijää voidaan ohjata. Tiedon jakaminen, levittäminen ja ohjeistaminen käytännön tasolla olisi tietysti työnantajan vastuulla.

Henkilöstövuokrausfirman edustaja kertoi heidän huolehtivan välittämilleen kansainvälisille työntekijöille tietopaketeista, jossa on koottu kattavasti tietoa myös arkipäiväisistä asioista, aina pukeutumisesta lähtien. Tietoa annettiin myös alueen aktiviteettimahdollisuuksista vapaa-ajalle. Usein kansainväliset työntekijät olivat jo etukäteen kiinnostuneet esimerkiksi revontulien näkemisestä ja muusta Lapin eksotiikasta. Lapin matkailun yleinen vetovoima nähtiin erittäin hyvänä asiana saada kansainvälisiä tekijöitä Suomeen. Osalla kyselyyn vastanneista oli kansainvälisiä työnhakijoita ja työntekijöitä tällä kaudella vähemmän, kuin ennen. Tämän kerrottiin olevan niin koronapandemian, kuin Brexitinkin yhteisvaikutusta.

Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työntekijä työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 vuokratyöntekijöiden osuus oli 2 prosenttia kaikista Suomen palkansaajista. Yleisintä vuokratyö on juuri majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla, joissa vuokratyöntekijöiden osuus on 6 prosenttia palkansaajista. (Tilastokeskus 2019.)

Vuokratyövoiman käyttö oli pysynyt ennallaan suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista, 18 prosenttia kertoi vuokratyövoiman osuuden kasvaneen aikaisempaan verrattuna. Suurimmalla osalla (84 %) vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta oli alle 20 prosenttia. Haastatteluissa nousi esille, että vuokratyöntekijöiden käyttö ja määrät on kasvussa.

Haastattelussa nousi esille, että erityisesti nuoret työntekijät hakeutuvat usein henkilöstövuokrausfirmojen listoille, sillä ne hoitavat heidän puolestaan rekrytointiprosessin ja hakevat heille työtä. Eli työntekijät kokevat sen omalta kannaltaan usein helpommaksi tavaksi työllistyä, kun ei tarvitse itse laittaa työhakemuksia tai soittaa työpaikoille hakemuksien perään. Haastattelemani matkailuyrityksen henkilöstöjohtaja koki tämän suuntauksen huonona asiana. He haluaisivat myös jatkossa rekrytoida työntekijät pääasiassa suoraan itse, sillä työntekijä on heille välitysfirmojen kautta hankittuna kalliimpi.

Haastattelemani henkilöstövuokrausfirman toimitusjohtaja näki asian eri tavalla. Hän näki, että henkilöstövuokrausfirmojen avulla voidaan varmistaa Lapin matkailun kasvu tulevaisuudessa. Matkailuyritykset voivat keskittyä yrityksensä

ydinprosesseihin ja kallis ja aikaa vievä rekrytointiprosessi on usein myös kannattavampaa hoitaa henkilöstövuokrausfirmojen avulla.

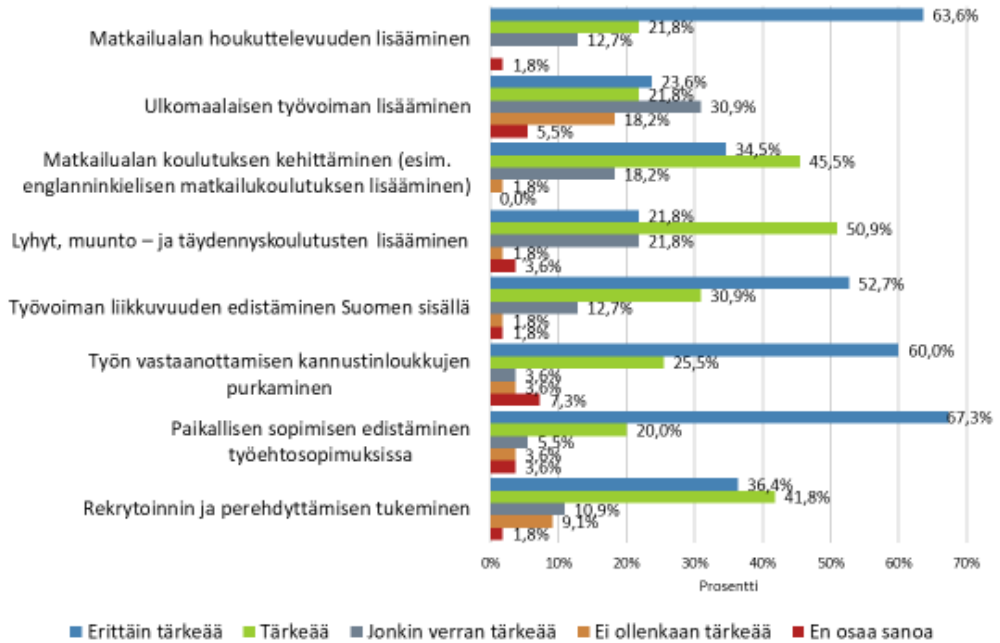
6.3 Keinot osaavan työvoiman turvaamiseksi

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan eri tekijöitä keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi. Tärkeimpinä keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi vastaajat näkivät paikallisen sopimisen edistämisen työehtosopimuksissa, joka oli 87 prosentin mielestä erittäin tärkeää tai tärkeää (Kuvio 10). Työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen oli 86 prosenttia kyselyyn vastanneiden mielestä erittäin tärkeää tai tärkeää. Matkailualan houkuttelevuuden lisäämisen näki 85 prosenttia kyselyyn vastanneista erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi.

Työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen sisällä oli 84 prosentin mielestä erittäin tärkeää tai tärkeä keino osaavan työvoiman saamiseksi. Matkailualan koulutuksen kehittäminen (esim. englanninkielisen matkailukoulutuksen lisääminen) arvioitiin 80 prosentin mielestä erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukeminen koettiin 78 prosentin mielestä erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi. Lyhyt, muunto – ja täydennyskoulutusten lisääminen oli 73 prosentin vastanneista mielestä erittäin tärkeää tai tärkeää. Ulkomaalaisen työvoiman lisääminen oli 45 prosenttia vastanneista mielestä erittäin tärkeää tai tärkeää.

Muina keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi vastaajat mainitsivat esimerkiksi, matkailualan työntekijöiden verotuksen keventämisen. Vastauksissa toivottiin myös, että osa-aikaisen työn vastaanottaminen helpottuisi. Eräs kyselyyn vastannut ehdotti, että korvaukset tulisi maksaa yrityksille, jotta työntekijän koko-aikainen tai osa-aikainen palkkaaminen ei vie aikaa työntekijältä ja tee vaikeaksi työn vastaanottamista. Palkkaus pitäisi saada työnantajalle houkuttelevaksi ja työntekijälle paremmaksi kuin kotona olemisen. Toivottiin ettei työttömänä oloa tehtäisi ihmisille helpoksi, eli kannustinloukkoihin kaivattiin muutosta.

Arvioikaa seuraavia vaihtoehtoja keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi? (n=55)



Kuvio 10. Keinoja osaavan työvoiman turvaamiseksi

Yrityksille kaivattiin myös suoraa palkkatukea esimerkiksi ensimmäisen kuuden kuukauden ajan uuden työntekijän opettamisesta työhön. Perehdyttäminen vie aina toisen työntekijän aikaa. Uuden, aloittavan työntekijän tuottavuus ei ole aina hyvä, mutta kustannusten kerrottiin olevan kuitenkin samat kuin osaavan työntekijänkin kanssa.

Kyselyyn vastanneet toivoivat myös lisää investointeja Lappiin. Vastaajat toivoivat myös, että ympärivuotisen matkailun kehittämiseen löytyisi rahaa, jotta alueelle syntyisi merkittävän kasvun mahdollistavaa liiketoimintaa. Myös asuntotarjontaa alueelle kaivattiin lisää asuntopulatilanteen helpottamiseksi. Näiden lisäksi syrjäseutulisät ja opintolainahyvitykset toivottiin otettavaksi käyttöön.

Haastatteluissa nousi esille, että osaavan työvoiman turvaaminen koostuu ison kokonaisuuden hallitsemisesta ja huomioonottamisesta. Työntekijöiden työolosuhteet, työviihtyvyyt, perehdyttäminen, asuntoasiat ja palkkaus liittyvät kaikki samaan kokonaisuuteen. Ne yritykset, joissa edellä mainitut asiat ovat kunnossa saavat varmimmin ammattitaitoista työvoimaa vuosi vuoden jälkeen.

6.4 Matkailualan houkuttelevuus

Matkailualan houkuttelevuuden lisääminen nähtiin erittäin tärkeäksi työvoimatilanteen parantamiseksi. Kyselyyn vastanneiden mielestä alan yleinen imagon nostaminen olisi tärkeää. Vastaajat kaipasivat yleisesti lisää positiivista keskustelua matkailualasta. Useampi vastaaja mainitsi myös, että alan palkkausta tulisi parantaa. Esimerkiksi joustavammat työehdot ja keveämpi verotus mainittiin matkailualan houkuttelevuutta lisäävänä keinona.

Haastattelemani matkailukoulutuksen lehtori totesi, että matkailuala kaipaa laajaa brändiuudistusta tällä hetkellä. Matkailualan houkuttelevuuden lisääminen koskee yhteisesti kaikkia sekä matkailualan koulutuslaitoksia, yrityksiä ja alueorganisaatioita sekä muita matkailuun liittyviä toimijoita. Esimerkiksi matkailualan opiskelijoiden odotukset matkailualaa kohtaan lunastetaan usein yrityksissä tapahtuvien työelämäjaksojen aikana. Työelämäjaksot ovat monelle ensimmäinen kokemus työelämästä ja matkailualasta. Ne voivat määrittää jatkaako opiskelija matkailualalla ja saadaanko heistä työvoimaa alalle myös tulevaisuudessa. Työntekijöiden hyvä perehdyttäminen, myös työssäoppijoiden osalta on ehdottoman tärkeää.

Haastatteluissa nousi esille kehittämisehdotuksena, että yritysten ja matkailualan koulujen pitäisi mennä näkyväksi sinne missä nuoriso liikkuu, eli sosiaalisen mediaan esimerkiksi TiK Tokiin ja Instagramiin. Matkailualaa olisi tärkeä tuoda enemmän esille sosiaalisessa mediassa, mikä houkuttelisi enemmän ihmisiä alalle sekä opiskelemaan ja jäämään töihin. Esimerkiksi tosielämän tarinat ja tilanteet sekä erilaiset uratarinat kiinnostavat.

Matkailualan positiivinen esiintuominen mediassa, tv:ssä, radiossa ja erityisesti sosiaalisessa mediassa nähtiin tärkeänä. Matkailualan yritykset ja oppilaitokset voisivat tehdä entistä tiiviimmin yhteistyötä ja ottaa käyttöön esimerkiksi yhteiset rekrytointipäivät ja jalkautua nuorten joukkoon sekä fyysisesti että digitaalisesti.

Kaikki haastateltavat uskoivat vahvasti, että matkailualalla tulee aivan varmasti olemaan töitä tulevaisuudessa Lapissa. Tämän viestin tuominen esille olisi tärkeää alan houkuttelevuuden lisäämiseksi.

Oppilaitoksen edustaja toi lisäksi haastattelussaan esille, että matkailukoulutuksen kehittäminen olisi erittäin tärkeää. Lappiin tulisi saada englanninkielinen matkailukoulutus myös toiselle asteelle. Tällä hetkellä Lapissa ei voi opiskella matkailua englannin kielellä toisella asteella. Tämä helpottaisi myös ulkomaalaisten työllistymistä matkailualalle tulevaisuudessa ja lisäisi alan houkuttelevuutta.

Uudistettu ammattikoulutuksen reformi mahdollistaa jo nyt erilaiset lyhytkoulutukset ja eri tutkinnon osien suorittamisen kokonaisen ammattitutkinnon sijaan. Sen haasteena kerrottiin olevan, etteivät koulutusorganisaatiot saa nuorten osalta täyttä korvausta osatutkinnoista vaan ainoastaan kokonaisten ammattitutkintojen suorittaneista. Tämän vuoksi ammattitutkintojen suorittamisia suositaankin enemmän. Lyhyt- ja muuntokoulutusten kehittäminen toisi osaltaan työvoimapuolaan helpotusta, kun esimerkiksi maahanmuuttajia tai alan vaihtajia saataisiin koulutettua nopeastikin matkailualan osaavaksi työvoimaksi.

7 TYÖVOIMATILANNE LAPIN MATKAILUYRITYKSISSÄ

Opinnäytetyön tulokset osoittavat selkeästi, että työvoimatilanne Lapin matkailuyrityksissä on erittäin haasteellinen syksyllä 2021. Yritykset kaipaavat lisää osaavaa työvoimaa selvitäkseen tulevasta talvikaudesta sekä Lapin matkailun ennakoidusta kasvukaudesta. Eniten on pulaa käytännön työn tekijöistä, kuten siivoojista, tarjoilijoista, kokeista, oppaista ja myös osaavista ravintola-alan esimiehistä.

Koronakriisin aikana matkailualalta on siirtynyt pois työntekijöitä. 58 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi, että heillä on ollut jonkin verran tai paljon haasteita rekrytoinnissa. Myös haastatteluissa nousi esille, että työntekijöitä on aiempaa vaikeampi löytää ja rekrytointi vei myös aikaa aiempaa enemmän. Useat yritykset kärsivätkin työvoimapulasta. Nykyistä työvoimapulaa ja tilannetta pidetään täysin erilaisena, kun aikana ennen koronapandemiaa.

Tärkeimpinä keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi nähtiin paikallisen sopimisen edistäminen työehtosopimuksissa, työn vastaanottamisen kannustinloukujen purkaminen, matkailualan houkuttelevuuden lisääminen ja työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen sisällä. Tämän lisäksi työperäisen maahanmuuton edistäminen nähtiin erittäin tärkeäksi.

Kohtaanto-ongelma, erityisesti osa-aikaisen työn vastaanottamisen osalta kuului myös matkailualan työtilannetta heikentäviin asioihin. Lapin matkailuyritykset kaipaavat myös selkeitä matkustuslinjauksia, jotta henkilöstön tarvetta pystyttäisiin suunnittelemaan paremmin ja pitkäjänteisemmin. Edellä mainittujen lisäksi myös asuntopula Lapin matkailupaikkakunnilla nähtiin isona työllistymisen esteenä. Asumiseen tulisi olla inhimilliset olosuhteet myös sesonkityöntekijöille.

Matkailualan imago ja houkuttelevuus kaippaa koronakriisin jälkeen nostetta ja sen eteen kaikkien tulisi tehdä yhdessä töitä. Aikaisempaa tiiviimpi yhteistyö matkailukoulutuslaitosten ja matkailuyritysten sekä muiden alalla toimijoiden välillä on myös entistä tärkeämpää. Matkailukoulutuksen kehittäminen lisäämällä lyhyt- ja muuntokoulutuksia ja niiden korvattavuutta koulutuslaitoksille sekä

englanninkielisen matkailukoulutuksen saaminen myös toiselle asteelle Lapissa nähtiin tärkeinä keinoina työvoimatilanteen parantamiseksi.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että koko Lapin matkailun tulevaisuus on riippuvainen työvoiman saatavuudesta. Mikäli osaavaa työvoimaa ei jatkossa saada tarpeeksi, Lappi menettää matkailun veturiaseman. Vaarana on myös, että alan kehitys ja Lapin matkailun kasvu pysähtyy henkilöstövajeen vuoksi ja jää muista matkailukohteista ja maista jälkeen. Lapin matkailu tarvitseekin siis pitkän aikajänteen kehittämissuunnitelman työvoiman saatavuuden turvaamiseksi.

Nykyinen työvoimatilanne Lapin matkailuyrityksissä on hyvin monien tekijöiden summa, ja yhtä oikeaa ratkaisua työvoimatilanteeseen ei ole. Työvoimapula on osa laajempaa työelämän murrosta ja koskee myös muita aloja kuin matkailuala. Lapin väestön ikääntymisestä, työkulttuurin murroksesta ja muuttotappioista johtuen työvoimatilanne ei tule tulevaisuudessakaan helpottumaan ilman merkittäviä muutoksia. Käsillä on kuitenkin useita kehittämisen keinoja tilanteen parantamiseksi sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Kehittämisehdotukset ja suositukset matkailualan työvoimatilanteen parantamiseksi Lapissa

Suosittelut löytyvät opinnäytetyön liitteenä (Liite 3.)

Lapin vetovoima: Lappiin houkuttelee erityisesti luonto, edullisemmat asuin- ja elinkustannukset ja rauhallisempi elämäntahti. Matkailumarkkinointia tulisi hyödyntää entistä enemmän työvoiman houkuttelemiseksi. Tämä voisi pitää sisällään sekä hyvästä ja laadukkaasta lappilaisesta elämästä viestimisen ja sen tuoteistamisen sekä kotimaan, että kansainvälisen työvoiman saamiseksi. Myös sosiaalisen kestävyuden huomioiminen on tärkeää. Suosittelen myös, että Lapista poismuuttaneita houkutellaan ja kannustetaan palaamaan Lappiin nykyistä laajemmin.

Työn murros: Kansainvälisten työntekijöiden määrä kasvaa tulevaisuudessa ja työllistämisen esteiden poistaminen on tärkeää. D-viisumi tulisi ottaa laajempaan käyttöön, jotta myös EU:n ulkopuoliset työntekijät saataisiin nopeasti

työvoimaksi. Etätyöntekijät ja digitalisaation suomat mahdollisuudet ovat Lapin vahvuus, jota tulisi vahvistaa entisestään. Koronapandemian aikana maailmalla on suuri määrä työnvaihtajia myös muilla aloilla. Heitä tulisi houkutella Suomen Lappiin ja matkailualan töihin.

Koulutuksen kehittäminen: Lapin matkailuyritysten ja oppilaitosten yhteistyön vahvistaminen on tärkeää. Suosittelen, että matkailualan oppilaitokset alkaisivat nopeasti toteuttaa lyhytkestoisia koulutuksia. Koulutukset suunnattaisiin suoritettavan tason työtehtäviin. Alalle tarvitaan nopeasti tarjoilijoita, kokkeja, vastaanottovirkailijoita sekä oppaita. Koulutukset suunniteltaisiin yhdessä yrityssectän kanssa painottuen työelämässä toimivaan oppimisen hankkimiseen. Lisäksi englanninkielisten perustutkintoon johtavien koulutusten tarjoaminen Lapissa tulisi tehdä mahdolliseksi. Tällä voitaisiin edistää työperäistä maahanmuuttoa ja saada alalle lisää osaavaa työvoimaa. Suosittelen myös, että nuoria ja myös muita alasta kiinnostuneita houkuteltaisiin opiskelemaan matkailualalle ja töihin sosiaalisen median voimalla. Tik Tok -kanavan perustaminen yhteistyössä oppilaitoksen ja Lapin matkailuyritysten kanssa.

Ympärivuotisuuden vahvistaminen: Nykyisen matkailukauden pidentäminen ja ympärivuotisuuden vahvistaminen on Lapin matkailustrategian päätavoite. Ympärivuotisen matkailun kehittämisen ympärille rakentuvia hankkeita tulisi edistää ja mahdollisuuksien mukaan käynnistää. Myös muut toimenpiteet sesonkien pidentämiseksi käyttöön. Suosittelen myös, että Lapissa tehtäisiin nykyistä enemmän yhteistyötä muiden kohteiden ja maiden kanssa. Esimerkiksi Pohjois-Norjan, Ruotsin- ja Suomen Lapin välillä työvoiman saatavuuden edistämiseksi.

Palkkaus: Matkailuala kärsii huonosta matalapalkka-alan maineesta. Matkailualan palkkausta nostamalla alasta saataisiin entistä houkuttelevampi ja kilpailukykyinen ala työntekijöille. Tärkeää olisi myös tuoda esille ja korostaa työsuhde-etuja jo työnhakuvaiheessa. Lapissa on mahdollista tehdä ja kokea monipuolisesti työn ohella. Matkailutyötä voidaan yhdistää lomailuun. Suosittelen, että syrjäseutuliset ja opintolainahyvitysten käyttöönottamista edistetään ja mahdollisuuksien mukaan otettaisiin Lapissa laajamittaisesti käyttöön.

Asuntotilanne: Laadukkaat vuokra-asumismahdollisuudet lisäävät osaltaan kiinnostusta työskennellä ja elää Lapissa. Loma-asuntojen vuokraus tulisi saada verovähennyksen piiriin. Se lisäisi halukkuutta tarjota loma-asuntoja työntekijöiden käyttöön. Liikkuvuusavustukset tulisi ottaa myös laajemmin käyttöön ja huomioimaan esimerkiksi kahden asunnon kulut. Suosittelen myös, että työasuntovähennykset muutettaisiin suuremmaksi ja kattamaan myös muut kuin perheelliset työntekijät.

Paikallisen sopimisen edistäminen: Nykyistä enemmän mahdollisuuksia paikallisen sopimisen laajentamiseen. Suosittelen, että koronapandemian vuoksi tehtyjä väliaikaisia muutoksia työehtosopimukseen ja lomautussääntöihin jatkettaisiin.

Kohtaanto-ongelma: Kannustinloukkojen purkaminen on erittäin tärkeää. Suosittelen, että nykyiseen työttömyysturvaan ja etuusjärjestelmään tehdään muutoksia. Työn teettäminen ja vastaanottaminen tulee saada kannattavaksi. Työn tekeminen myös osa-aikaisesti, tulee olla aina työttömyyttä houkuttelevampi vaihtoehto.

Matkailualan houkuttelevuuden lisääminen: Työn kautta havaittuja haasteita sekä työvoiman saatavuudessa, että matkailualan houkuttelevuuden lisäämisessä voitaisiin ratkoa vahvistamalla matkailualan brändiä alan opiskelijoiden ja muiden potentiaalisten työntekijöiden silmissä. Suosittelen vahvasti kehittämään yhteistyöhankkeen Lapin matkailuyritysten ja matkailuoppilaitosten kanssa, yhteistyössä esimerkiksi Business Finlandin kanssa. Myös edunvalvontayhteistyö toimeksiantajan ja esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto PAM:n kanssa hyödyttäisi Lapin matkailua ja alaa yleisestikin.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tehtävänä oli saada ajankohtainen tilannekuva Lapin matkailuyritysten työvoimatilanteesta koronapandemian seurauksena. Työn tavoitteena oli saada kattava kokonaiskuva tämän hetken työvoiman tarpeesta. Työn tavoitteena oli myös löytää keinoja matkailualan työvoimatilanteen parantamiseksi ja matkailualan houkuttelevuuden lisäämiseksi, jotta yrityksillä olisi riittävästi osavia ja ammattitaitoisia työntekijöitä myös tulevalla Lapin matkailun kasvukaudella.

Kyselyn kautta syntyneitä tuloksia voitiin jo esitellä Lapin matkailuparlamentissa lokakuussa 2021. Opinnäytetyön kokonaan valmistuttua toimeksiantaja saa ajankohtaisen ja kattavan tilannekuvan Lapin matkailun tämänhetkisestä työvoimatilanteesta. Sekä niistä keinoista, jotka nähdään tärkeäksi tilanteen parantamiseksi. Toimeksiantaja LME voi hyödyntää työn tuloksia tärkeässä edunvalvontatyössä. Opinnäytetyön kautta saadut tulokset ja suosittelut ovat käyttökelpoisia myös alalla yleisesti. Työn tekemisessä oli palkitsevaa sen käytännönläheisyys ja tieto työn tulosten aidosta tarpeesta ja hyödynnettävyydestä toimeksiantajalle.

Työ toteutettiin laadullista kyselytutkimusta käyttäen. Tämän lisäksi kyselyä täydennettiin puolistrukturoiduin asiantuntijahaastatteluin. Aihe on tällä hetkellä erittäin ajankohtainen ja jopa kriittinen Lapin matkailun tulevaisuuden kehittymisen kannalta. Työn lähtökohta olikin autenttinen ja aito työelämän kehittämistyö. Matkailualan työvoimapula Lapissa oli paljon esillä mediassa koko opinnäytetyön toteuttamisen ajan. Käytettävissä olikin varsin paljon tuoretta tietoa aiheesta. Opinnäytetyöllä oli yhteiskunnallista merkittävyyttä ja merkitystä. Myös työn eettisyyden ja luotettavuuteen toteutuminen oli työssäni erittäin tärkeää.

Työssä onnistuttiin saamaan kokonaiskuva Lapin matkailualan työvoimatilanteesta syksyllä 2021, vaikka kyselyyn vastanneiden määrä jäikin odotettua pienemmäksi. Tämä voi johtua useasta syystä, yritykset kokivat ehkä, että he olivat jo vastanneet kyselyyn jo monta kertaa aikaisemmin. Aikaisemmilla kerroilla eniten vastauksia oli tullut silloin, kun tilanne yrityksissä ja koronakriisissä oli kaikkein vakavin. Kyselyn ajankohta lokakuun alussa saattoi myös vaikuttaa

alhaiseen vastausmäärään. Yritykset olivat kenties jo hyvin kiireisiä talvikauteen valmistautumisen kanssa, vaikka varsinainen talvisesonki ei vielä ollutkaan alkanut.

Asiantuntijahaastattelut yhdistettynä yrityskyselyn tuloksiin antoivat kuitenkin kattavan kokonaiskuvan tämänhetkisestä työvoimatilanteesta ja sen kehittämistarpeista. Työn tuloksena onnistuttiin myös löytämään monipuolisesti erilaisia keinoja, jotka nähdään tärkeäksi tilanteen kehittämiseksi ja parantamiseksi. Myös matkailualan houkuttelevuuden lisäämiseksi löytyi työn avulla erilaisia kehittämisehdotuksia ja suositteluita.

Työn tuloksia olisi voinut laajentaa kattamaan myös työntekijäpuolen. Olin rajannut tämän puolen tutkimuksesta kokonaan pois. Asiaa voisi vielä jatkossa tutkia myös työntekijöiden näkökulmasta. Eli jatkotutkimuksena voitaisiin tarkastella erityisesti niitä työntekijöitä, jotka ovat joko lähteneet pois matkailualalta tai kokonaan Lapista. Ja esimerkiksi heitä, jotka ovat jättäneet tulematta kausityöntekijäksi tänä vuonna. Erilaisten alan tai alueen vaihtamisen syiden tunnistaminen olisi tärkeää tulevaisuuden kehittämistarpeiden vuoksi.

Työtä olisi voinut laajentaa myös työn tulosten jatkokehittämisen osalta. Esimerkiksi sosiaalisen median kanava TikTokiin ja/tai YouTubeen yhteistyössä oppilaitosten ja Lapin matkailutoimijoiden kanssa olisi toteutettavissa ja sille olisi kysyntää. Tämä nousi esille haastatteluissa sekä matkailuyrityksen ja oppilaitoksen edustajan keskusteluissa. Molemmat osapuolet olivat ideasta ja ajatuksesta erittäin innoissaan. Ajan- ja resurssipulan vuoksi tätä ei ehditty kuitenkaan testata ja ottaa käyttöön tämän opinnäytetyön puitteissa.

Työn kautta nousi esiin useita erilaisia tarpeellisia ja toteuttamiskelpoisia kehittämis- ja jatkoideoita. Esimerkiksi Business Finlandin tai muun yhteistyökumppaniksi saaminen yhteistyöhankkeeseen matkailubrändin vahvistamiseksi Lapin matkailuyritysten ja matkailuoppilaitosten kanssa olisi varmasti erittäin hedelmällinen ja hyödyttäisi alaa ja Lapin matkailua pitkälläkin aikavälillä.

Toimeksiantajaa voi kiinnostaa myös edunvalvontayhteistyö työn tulosten pohjalta esimerkiksi Palvelualojen ammattiliitto PAM:n kanssa. Tämä olisi nykytilanteessa erittäin tärkeää ja Lapin matkailulle ja koko alalle hyödyllistä.

Työmarkkinat ja työn aihe itsessään ei ollut itselleni läheinen, ja koinkin oppivani työn aikana valtavasti uutta aiheesta ja koko ilmiöstä. Koin myös suoriutuneeni asiantuntijatehtävästä hyvin ja ammatillisen asiantuntijuuden kehittyneen työn aikana. Oma tietoperustani aiheesta syveni paljon, ja voin hyödyntämään sitä jatkossa työssäni. Oppimisprosessina työn tekeminen oli palkitsevaa, ja uuden oppimista tapahtui paljon. Pystyin hyödyntämään työn toteutuksessa hyvin myös omia vahvoja suhteitani Lapin matkailukenttään ja sen eri toimijoihin. Yhteistoinnallisuus sekä alan muiden toimijoiden ja toimeksiantajan kanssa edistikin työn etenemistä ja sen onnistumista valtavasti.

Työn suunnitelmallisuutta edisti opinnäytetyöprosessin eteneminen etukäteen laaditussa aikataulussa ja siinä pysymisessä. Työn aikana ajankäyttösuunnittelemaan tuli eteen muutaman kerran muutoksia. Esimerkiksi toimeksiantajan toiveesta kyselyn ajankohtaa siirrettiin myöhäisempään ajankohtaan, Suomen matkustusrajoitusten jatkamisen vuoksi. Aikataulumuutokset eivät vaikuttaneet työn lopputulokseen ja työ toteutuikin etukäteen suunnitellussa aikataulussa ja siinä laajuudessa kuin olin sen etukäteen suunnitellut ja rajannut.

LÄHTEET

- Aarikallio, M. & Kestilä, S. 2019. Mahdollisuuksien Lappi. Viitattu 1.10.2021 <https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=e7cbb076-eb52-4a8a-95a2-b6a16928697a>.
- Alastalo, M., & Åkerman, M. 2010. Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. In Haastattelun analyysi. Vastapaino.
- Ammattibarometri 2021. Lapin ammattibarometri, II / 2021. Viitattu 1.11.2021 <https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=lappi&vuosi=21ii&kieli=>.
- Arbeta tillsammans 2021. About the project. Viitattu 1.10.2021 <https://arbetatillsammans.com/>.
- Business Finland 2021. Matkailutilinpito, Matkailun talous- ja työllisyysvaikutukset 2018–2019. Viitattu 8.10.2021 https://www.businessfinland.fi/4a4743/globalassets/julkaisut/visit-finland/tutkimukset/2021/matkailutilinpito_raportti_2018_2019.pdf.
- Eduskunta 2017. Työvoiman kohtaanto-ongelma. Viitattu 5.10.2021 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2016-AK-90327.pdf>.
- Eskola, H. 2021a. "Kiitti mulle riitti" – Työmarkkinoita ravistelee hirmuinen irtisanoutumisaalto, jonka syitä vasta arvaillaan. Kauppalehti. 4.11.2021. Viitattu 4.11.2021 <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/kiitti-mulle-riitti-tyomarkkinoita-ravistelee-hirmuinen-irtisanoutumisaalto-jonka-syita-vasta-arvaillaan/01581d61-f802-4807-a83c-32358eb2c37c>
- Eskola, H. 2021b. Kymmenet tuhannet työhaluiset jätetään karusti työelämän ulkopuolelle. Kauppalehti. 7.10.2021. Viitattu 7.10.2021 <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/kymmenet-tuhannet-tyohaluiset-jatetaan-karusti-tyoelaman-ulkopuolelle/3a6bd965-66d8-4ea1-b715-32ee51dbc602?>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Forsell, N. 2021. Lapin matkailuelinkeinon liitto Oy. Toiminnanjohtajan haastattelu 11.10.2021.
- Hietala, H. 2015. Paikallista sopimista koskeva selvitys. Viitattu 7.10.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75060/TEM-rap_62_2015_web_15102015indd.pdf.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö Sirkka Hirsjärvi & Helena Hurme. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Honkanen, A. M. 2017. Sesonkivaihtelut. teoksessa J. Edelheim, & H. Ilola (Toimittajat), Matkailututkimuksen avainkäsitteet. Lapland University Press. 116.
- House of Lapland 2021a. Faktat ja tilastot. Viitattu. 7.10.2021 <https://www.lapland.fi/fi/business/faktat-ja-tilastot/>.

House of Lapland 2021b. Toimialafaktaa: Matkailu Lapissa. Viitattu 7.10.2021 <https://www.lapland.fi/fi/business/matkailu-lapissa/>.

Kauhanen, M. 2021. Työvoimapula, työvoiman kohtaanto ja avointen työpaikkojen laatu. Palkansaajien tutkimuslaitos. Viitattu 1.11.2021 <https://labour.fi/t&y/tyovoimapula-tyovoiman-kohtaanto-ja-avointen-tyopaikkojen-laatu/>.

Kauppakamari 2021. Kauppakamarikysely: Lähes 75 prosenttia yrityksistä kärsii työvoimapulasta – Rajoittaa merkittävästi yritysten kasvua ja liiketoimintaa. Viitattu 12.10.2021. <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamarikysely-lahes-75-prosenttia-yrityksista-karsii-tyovoimapulasta-rajoittaa-merkittavasti-yritysten-kasvua-ja-liiketoimintaa/>.

Kettunen, P. 2021. Työntekijän osallisuus. Gaudeamus.

Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima & politiikka. 87–88.

Lapin liitto 2019. Lapin matkailustrategia 2020–2023. Viitattu 7.10.2021 https://arctic-smartness.eu/wp-content/uploads/Matkailu_tilannekuvaraportti_web.pdf.

Lapin liitto 2021a. Lapin matkailustrategia –päivitetty versio - julkaisematon.

Lapin liitto 2021b. Lapin matkailu – yhteistyöllä kansainväliseen menestykseen Haettu 2.9.2021 osoitteesta <https://www.lapinliitto.fi/edunajaminen/matkailu/>.

Lapin Luotsi 2021. Lapin muuttoliikeselvitys 9.6.2021. Viitattu 11.10.2021 <https://lapinluotsi.fi/wp-content/uploads/2021/06/lapin-muuttoliikeloppuraportti-toukokuu-2021.pdf>.

Lapin matkailuelinkeinon liitto 2021a. Finnish Lapland Tourist Board ry. Viitattu 2.10.2021 <https://www.lme.fi/lme.html>.

Lapin matkailuelinkeinon liitto 2021b. Lapin matkailun vaihtoehtoiset tulevaisuudet vuoteen 2025 kuvattu skenaariotyössä. Viitattu 1.11.2021 <https://www.lme.fi/hankkeet/lapin-matkailun-post-covid-19-skenaariot/lapin-matkailun-post-covid-19-skenaariot-tuloksia.html>.

LibGuides 2021. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Viitattu 1.11.2021 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kvali>.

Marski, L. 2021. Matkailun suuntana kestävä ja turvallinen tulevaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 2.10.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162841>.

Nordea 2021. Mismatch in the Norwegian labour market. Viitattu 22.10.2021 <https://insights.nordea.com/en/economics/norwegian-labour-market/>.

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. 4.painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 18.10.2021 <https://minedu.fi/amisreformi>.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020. Oppivelvollisuuden laajentaminen. Viitattu 18.10.2021 <https://minedu.fi/oppivelvollisuuden-laajentaminen>.

Pam 2021. Paikallinen sopiminen yksityisillä palvelualoilla. Viitattu 18.10.2021 <https://www.pam.fi/wiki/paikallinen-sopiminen-yksityisilla-palvelualoilla-pamin-jatkin-tutkimus.html>.

Pinomaa, S. 2016. Mitä ovat kannustinloukut? Elinkeinoelämän keskusliitto. 24.8.2016. Viitattu 7.10.2021 <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/viikon-kysymys-mita-ovat-kannustinloukut/>.

Ruokangas, P. 2020. Taas paukahti ennätys Lapin matkailussa – yöpymisiä enemmän kuin koskaan. Yle. 31.1.2020. Viitattu 1.10.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-11185522>.

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Räisänen & Tuomala, 2007. Mitä mikronäkökulma kertoo rekrytointiongelmista? Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 3/2007. Viitattu 1.11.2021 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87567/46443>.

Saarela, J. 2015. Viitattu 7.10.2021 Lapin Kansa. <https://www.lapinkansa.fi/lapin-matkailu-on-kokoaan-suurempi-liikevaihto-pie/26434>.

Sarajärvi, A., & Tuomi, J. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. Tammi.

Schengen Visa Info 2021. German Labour Chief Says Germany Needs 400,000 Skilled Immigrants Yearly to Tackle Skilled Workers' Shortage. 27.8.2021. Viitattu 18.10.2021 <https://www.schengenvisainfo.com/news/german-labour-chief-says-germany-needs-400000-skilled-immigrants-yearly-to-tackle-skilled-workers-shortage/>.

Sisäministeriö 2017. Maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikka. Viitattu 7.10.2021 <https://intermin.fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Edita. Helsinki.

TEM 021e. Talent Boost -toimenpideohjelma. Viitattu 19.10.2021. <https://tem.fi/talent-boost>.

TEM 2019a. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:3. Toimialaraportit. Matkailu. Viitattu 15.10.2021 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161292/TEM_3_2019_Matkailun_toimialaraportti.pdf.

TEM 2019b. Ammattibarometri: Työvoimapula vaivaa yhä useampaa ammattia. Viitattu 19.7.2021 https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattibarometri-tyovoimapula-vaivaa-yha-useampaa-ammattia.

TEM 2019c. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.10.2021 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161398>.

TEM 2021a. Matkailualan julkaisut. Viitattu 9.10.2021 <https://tem.fi/toimialapalvelu/matkailuala>.

TEM 2021b. Matkailun vuosiseminaari 2021. Ratkaisuja matkailualan osaamiseen. Viitattu 9.10.2021 <https://tem.fi/matkailuseminaari-2021>.

TEM 2021c. Hallituksen työllisyystoimet ja niiden vaikutukset. Viitattu 19.10.2021 <https://tem.fi/hallituksen-tyollisyystoimet-ja-niiden-vaikutukset>.

TEM 2021d. Koronapandemian vaikutukset Suomen matkailukysyntään – kehitysarviot 6.9.2021. Viitattu 10.10.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/arvio-matkailun-kulutus-jaa-tana-vuonna-yha-30-40-prosenttia-pandemiaa-edeltaneen-tason-alapuolelle>.

THL 2021. Osatyökykyisyys. Viitattu 7.10.2021 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>.

Tilastokeskus 2019. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Viitattu 21.10.2021 https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html.

Tilastokeskus 2021a. Viitattu 7.10.2021 <https://www.stat.fi/til/lii.html>.

Tilastokeskus 2021b. Väestöennuste. 30.9.2021. Viitattu 8.10.2021 https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus 2021c. Työvoimatutkimus 2021, elokuu. 21.9.2021. Viitattu 18.10.2021 <https://www.stat.fi/til/tyti/2021/08/>.

Tilastokeskus 2021d. Viitattu 7.10.2021 <https://www.stat.fi/meta/kas/tyovoima.html#tab1>.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työsuojeluhallinto 2021. 19.04.2021. Paikallinen sopimus. Viitattu 7.10.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopimus>.

Valtioneuvosto 2014. Työpoliittinen aikakauskirja 3. Viitattu 8.10.2021 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162813/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja3.2014.pdf%20\(1\).PDF?sequence=1#page=7](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162813/Ty%C3%B6poliittinen%20aikakauskirja3.2014.pdf%20(1).PDF?sequence=1#page=7).

Valtioneuvosto 2021. Lakiesitys pitkäaikaisesta D-viisumista helpottaa työvoiman maahanmuuttoa. 16.9.2021. Viitattu 18.10.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410869/lakiesitys-pitkaaikaisesta-d-viisumista-helpottaa-tyovoiman-maahanmuuttoa>.

Valtioneuvosto 2021. Työmarkkinaennuste: Työllisyysaste ohittaa koronakriisiä edeltävän tason 2022, mutta pitkäaikaistyöttömyyden kasvu jatkuu. 2.6.2021. Viitattu 18.10.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/tyomarkkinaennuste-tyollisyysaste-ohittaa-koronakriisia-edeltavan-tason-2022-mutta-pitkaaikaistyottomyyden-kasvu-jatkuu>.

Veto- ja pitovoimainen Lappi 2021. Viitattu 11.10.2021 <https://vetojapitovoimainenlappi.com/>.

Visitory 2021a. Lappi: Majoitus-tilastot ja Matkailutilastot. Viitattu 2.10.2021 <https://visitory.io/fi/lapland/2015-01/2015-12/>.

Visitory 2021b. Lappi: Majoitus-tilastot ja Matkailutilastot. Viitattu 2.10.2021 <https://visitory.io/fi/lapland/2019-01/2019-12/>

WHO 2020. WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Viitattu 1.10.2021 <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.

Yle 2020. Lapin talvimatkailua myydään jo täyttä häkää Eurooppaan, mutta mistä löytyvät työntekijät? Pandemia vei osaajia muille aloille. Viitattu 19.7.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-12011791>.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake LME:n ja Lapin kauppakamarin jäsenille

Liite 2. Haastattelurunko

Liite 3. Suositukset matkailualan työvoimatilanteen parantamiseksi Lapissa

Liite 1. Kyselylomake

Perustiedot

1) Yrityksenne toimiala

- Majoitustoiminta
- Ravitsemistoiminta
- Ohjelmapalvelut
- Hiihtokeskus
- Kuljetus- ja autonvuokraus
- Vähittäiskauppa
- Alueorganisaatio
- Matkatoimisto / Incoming-toimisto
- Muu matkailua tukeva toiminta

2) Millä alueella Lapissa toimitte?

- Pohjois-Lappi
- Tunturi-Lappi
- Rovaniemen seutu
- Itä-Lappi
- Meri-Lappi
- Tornionlaakso

3) Yrityksenne henkilöstömäärä normaalisti talvikaudella

- 1-5 henkilöä
- 6-20 henkilöä
- 21-50 henkilöä
- 51-100 henkilöä
- 101-250 henkilöä
- yli 250 henkilöä

4) Yrityksenne liikevaihto edellisellä tilikaudella ennen koronaa

- alle 0,5 milj. €
- 0,5-1 milj. €

2

- 1–5 milj. €
- yli 5 milj. €

Hallituksen korona exit-strategia

Oletteko menettäneet tulevaa kauppaa siksi, että Suomen matkustuslinjauksista on ollut/on epävarmuutta?

- Kyllä
- Ei

Työvoiman rekrytointi

Onko yrityksellänne ollut rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita tulevalle talvikaudelle?

- Erittäin paljon
- Paljon
- Jonkin verran
- Vähän
- Erittäin vähän

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyvä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Onko yrityksellänne ollut rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita tulevalle talvikaudelle? vastattu

Minkälaisia rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita tulevalle talvikaudelle?

Työvoima

Kuinka paljon arvioitte saavanne vakiintunutta henkilökuntaanne takaisin tulevalle talvikaudelle?

- 90-100 %
- 70-89 %
- 50-69%
- 30-49%
- alle 30%

Vuokratyövoima

Mikä on vuokratyövoiman osuus koko henkilökunnastanne talvella 2021-2022?

- 81-100%
- 61-80%
- 41-60%
- 21-40%
- 0-20%

Vuokratyövoiman käyttö verrattuna edelliseen ehjään talvikauteen?

- Kasvaa Pysyy ennallaan Vähenee

Ulkomaalainen työvoima

Mikä on ulkomaalaisen työvoiman osuus koko henkilökunnastanne talvella 2021-2022?

- 81-100%
- 61-80%
- 41-60%
- 21-40%
- 0-20%

Ulkomaalaisen työvoiman käyttö verrattuna edelliseen ehjään talvikauteen?

- Kasvaa Pysyy ennallaan Vähenee

Osaavan työvoiman turvaaminen

Arvioikaa seuraavia vaihtoehtoja keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi?

	Erittäin tärkeää	Tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Ei ollenkaan tärkeää	En osaa sanoa
Matkailualan houuttelevuuden lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkomaalaisen työvoiman lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matkailualan koulutuksen kehittäminen (esim. englanninkielisen matkailukoulutuksen lisääminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lyhyt, muunto- ja täydennyskoulutusten lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen sisällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paikallisen sopimisen edistäminen työehtosopimuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2. Haastattelurunko

Henkilöstön koko:

Kuinka paljon arvioitte saavanne vakiintunutta henkilökuntaanne takaisin tulevalle talvikaudelle? (%)

Mikä on vuokratyövoiman osuus koko henkilökunnastanne talvikaudella 2021–2022? (%)

Vuokratyövoiman käyttö talvella 2021–2022?
Pysyy ennallaan / Kasvaa / Vähenee

Kommentteja vuokratyövoiman käytöstä?

Kuinka paljon yrityksessänne on ulkomaalaista työvoimaa talvella 2021–2022? (%)

Ulkomaalaisen työvoiman tulevana talvikautena 2021–2022?
Pysyy ennallaan / Kasvaa / Vähenee

Mitä tarpeita ulkomaalaisen työvoiman käytössä on työnantajan näkökulmasta?

Mitä tarpeita ulkomaalaisella työntekijällä itsellään on?

Mitä parannusehdotuksia teillä on ulkomaalaisen työvoiman rekrytointiin liittyen?

Onko yrityksellänne ollut rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita tulevalle talvikaudelle?

Erittäin paljon Paljon Jonkin verran Vähän Erittäin vähän

Minkälaisia rekrytointiin liittyviä ongelmia tai haasteita teillä on ollut? Oletteko saaneet täytettyä hakemanne tai täyttämänne paikat?

Muita vaihtoehtoja keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi?

Matkailualan houkuttelevuus

Miten matkailualan houkuttelevuutta voidaan mielestäsi lisätä?

Arvioikaa seuraavia vaihtoehtoja keinoina osaavan työvoiman turvaamiseksi?
Asteikko: erittäin tärkeä, tärkeä, jonkin verran tärkeä, ei ollenkaan tärkeä, Eos

- Matkailualan houkuttelevuuden lisääminen
- Ulkomaalaisen työvoiman lisääminen
- Matkailualan koulutuksen kehittäminen (esim. englanninkielisen matkailukoulutuksen lisääminen)
- Lyhyt, muunto – ja täydennyskoulutusten lisääminen
- Työvoiman liikkuvuuden edistäminen Suomen sisällä
- Työn vastaanottamisen kannustinloukkujen purkaminen
- Paikallisen sopimisen edistäminen työehtosopimuksissa
- Rekrytoinnin ja perehdyttämisen tukeminen

Mitä muita keinoja pidätte tärkeänä osaavan työvoiman turvaamiseksi?

Miten matkailualan houkuttelevuutta voidaan mielestäsi lisätä?

Onko jotain mitä haluat sanoa tähän aiheeseen, jota en ole huomannut kysyä?

SUOSITUKSET MATKAILUALAN TYÖVOIMATILANTEEN PARANTAMISEKSI LAPISSA

LME:N EDUNVALVONTATYÖN TUEKSI



TYÖN MURROS

Kansainvälisten työntekijöiden määrä kasvaa tulevaisuudessa ja työllistämisen esteiden poistaminen on tärkeää.

D-viisumi tulisi ottaa laajempaan käyttöön, jotta myös EU:n ulkopuoliset työntekijät saataisiin nopeasti työvoimaksi.

Etätyöntekijät ja digitalisaation suomat mahdollisuudet ovat Lapin vahvuus, jota tulisi vahvistaa entisestään.

Koronapandemian aikana maailmalla on suuri määrä työnvaihettajia myös muilla aloilla. Heidän houkuttelu Suomen Lappiin ja matkailualan töihin.

KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Lapin matkailuyritysten ja oppilaitosten yhteistyön vahvistaminen on tärkeää. Matkailualan oppilaitosten tulisi nopeasti alkaa toteuttamaan lyhytkestoisia koulutuksia. Suuntaus suoritettavan tason työtehtäviin. Alalle tarvitaan nopeasti tarjoiiloita, kokkeja, vastaanottovirkailijoita sekä oppaita. Koulutukset suunniteltaisiin yhdessä yrityskentän kanssa painottuen työelämässä toimivaan oppimisen hankkimiseen.

Englanninkielisten perustutkintoon johtavien koulutusten tarjoaminen Lapissa tulisi tehdä mahdolliseksi. Tällä voitaisiin edistää työperäistä maahanmuuttoa ja saada alalle lisää osaavaa työvoimaa.

Nuorten ja muiden alasta kiinnostuneiden houkuttelu opiskelemaan matkailualalle ja töihin sosiaalisen median voimalla. Esim. Tik Tok -kanavan perustaminen yhteistyössä oppilaitoksen ja Lapin matkailuyritysten kanssa.

ASUNTOTILANNE

Laadukkaat vuokra-asumismahdollisuudet lisäävät osaltaan kiinnostusta työs-kennellä ja elää Lapissa.

Loma-asuntojen vuokraus tulisi saada verovähennyksen piiriin. Se lisäisi halukkuutta tarjota loma-asuntoja työntekijöiden käyttöön.

Liikkuvuusavustukset tulisi ottaa myös laajemmin käyttöön ja huomioimaan esimerkiksi kahden asunnon kulut.

Työasuntovähennysten muuttaminen suuremmaksi ja kattamaan myös muut kuin perheelliset työntekijät.

KOHTAANTO-ONGELMA

Kannustinloukkojen purkaminen on erittäin tärkeää.

Nykyiseen työttömyysturvaan ja etuusjärjestelmään tehtävä pikaisesti muutoksia. Työn teettäminen ja vastaanottaminen tulee saada aina kannattavaksi.

Työn tekeminen myös osaaikaisesti, tulee olla aina työttömyyttä houkuttelevampi vaihtoehto.

LAPIN VETOVOIMA

Lappiin houkuttelee erityisesti luonto, edullisemmat asuin- ja elinkustannukset ja rauhallisempi elämäntahti. Matkailumarkkinointia tulisi hyödyntää entistä enemmän työvoiman houkuttelemiseksi.

Hyvästä ja laadukkaasta lappilaisesta elämästä viestiminen ja sen tuotteistamisen sekä kotimaisen, että kansainvälisen työvoiman saamiseksi. Huomioiden sosiaalisen kestävyuden.

Lapista poismuuttaneiden houkuttelemisen ja kannustamisen palaamaan Lappiin nykyistä laajemmin.

YMPÄRIVUOTISUUDEN VAHVISTAMINEN

Nykyisen matkailukauden pidentäminen ja ympärivuotisuuden vahvistaminen on Lapin matkailustrategian päätavoite.

Ympärivuotisen matkailun kehittämisen ympärille rakentuvia hankkeita tulisi edistää ja mahdollisuuksien mukaan käynnistää. Myös muut toimenpiteet sesonkien pidentämiseksi käyttöön.

Yhteistyö muiden kohteiden ja maiden kanssa. Esimerkiksi Pohjois-Norjan, Ruotsin- ja Suomen Lapin välillä työvoiman saatavuuden edistämiseksi. (osin eri sesongit)

PALKKAUS

Matkailuala kärsii huonosta matalapalkka-alan maineesta. Matkailualan palkkausta nostamalla alasta saataisiin entistä houkuttelevampi ja kilpailukykyinen ala työntekijöille.

Tärkeää olisi myös tuoda esille ja korostaa työsuhde-etuja jo työnhakuvaiheessa. Lapissa on mahdollista tehdä ja kokea monipuolisesti työn ohella. Matkailutyötä voidaan mm. yhdistää lomailuun.

Syrjäseutulaisien, verovähennysten ja opintolainahyvitysten käyttöönottamisen edistäminen.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

Nykyistä enemmän mahdollisuuksia paikallisen sopimisen laajentamiseen.

Koronapandemian vuoksi tehtyjen väliaikaisien muutosten jatkaminen työehtosopimukseen ja lomautussäätöihin.

ALAN HOUKUTTELEVAUS

Matkailualan brändin vahvistaminen alan opiskelijoiden ja muiden potentiaalisten työntekijöiden silmissä.

Yhteistyöhanke Lapin matkailuyritysten ja matkailuoppilaitosten kanssa, yhteistyössä esimerkiksi Business Finlandin kanssa.

Edunvalvontayhteistyö esim. Palvelualueen ammattiliitto PAM:n kanssa työn tulosten pohjalta matkailualan houkuttelevuuden lisäämiseksi.