



# Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien uratarinoita

Tiina-Riitta Härsilä

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2024

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma

**Härsilä, Tiina-Riitta**

## **Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien uratarinoita**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Toukokuu 2024, 43 sivua.

Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Restonomi on ammattikorkeakoulusta valmistunut majoitus-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntija. Vuonna 2022 restonomeiksi valmistui Suomessa noin 900 henkilöä. Enemmässä määrin kuluttajat osaavat vaatia erilaisissa palvelutilanteissa, kuten ravintoloissa ja tapahtumissa, että heille luodaan elämyksellisiä kokemuksia. Kuluttajat osaavat myös odottaa, että heille tarjotun palvelun laatuun on panostettu. Restonomien ydinosaamiseen kuuluva palveluprosessien hallinta on avainasemassa asiakaspalvelun ja sen käytänteiden kehittämässä.

Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien urapolkuja. Tutkimuksessa keskityttiin siihen miten ja millaisiin ammatteihin Jyväskylän ammattikorkeakoulun restonomit olivat valmistumisensa jälkeen työllistyneet.

Tutkimus toteutettiin laadullisena kyselytutkimuksena, jossa aineistonkeräysmenetelmänä oli teemahaastattelut. Teemahaastatteluissa selvitettiin haastateltavien uratarinoita kyselemällä heitä kysymyksiä liittyen aikaan ennen restonomiopintoja, kysymyksiä liittyen itse opintoihin, sekä kysymyksiä valmistumisen jälkeiseen työelämään ja siihen siirtymiseen. Yhteensä 11 Jyväskylän ammattikorkeakoulusta vuosina 2008–2023 valmistunutta restonomia osallistuivat teemahaastatteluihin joulukuun 2023 aikana. Tutkimusta varten etsittiin tarkoituksella haastateltavia, jotka olisivat valmistumisensa jälkeen tehneet restonomin tutkintoa vastaavaa työtä.

Tutkimustuloksissa huomattiin, että heti valmistumisen jälkeen parhaiten tutkintoa vastaaviin työtehtäviin sijoittuivat ne Jyväskylän ammattikorkeakoulun restonomit, jotka olivat työllistyneet entisiin harjoittelupaikkoihinsa. Noin puolet haastateltavista oli harjoitteluiden loputtua työllistyneet entisiin harjoittelupaikkoihinsa ja näin ollen päässeet hyvin alkuun restonomin urapoluillaan. Haastateltavien tämän hetkisiin ammattinimikkeisiin lukeutui muun muassa: assistentti, keittiöpäällikkö, koulutuskoordinaattori ja tuntiopettaja.

### **Avainsanat (asiasanat)**

Restonomit, majoitusala, ravitsemisala, urapolut, urasuunnittelutaito, teemahaastattelut, haastattelututkimus

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Härsilä, Tiina-Riitta**

### **Career Stories of Bachelors of Hospitality Management from Jamk University of Applied Sciences**

Jyväskylä: Jamk University of Applied Sciences, May 2024, 43 pages.

Degree Program in Hospitality Management. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The Bachelor of Hospitality Management is an graduate from the University of Applied Sciences. In 2022, approximately 900 people graduated as Bachelors of Hospitality Management in Finland. To a greater extent, consumers are able to demand in different service situations, such as in restaurant and in events, that they are created with experimental experiences. Consumers can also expect to be invested in the quality of service provided to them. As part of Hospitality Managers core competence, service process management plays a key role in the development of customer service and its practices.

The purpose of the thesis was to study the career paths of Bachelors of Hospitality Management whom have graduated from Jamk University of Applied Sciences. The research focused on how and what kind of professions Jamk University of Applied Sciences' Hospitality Managers had found employment after their graduation.

The study was carried out as a qualitative survey with focused interviews as the data collection method. The focused interviews explored the career stories of the interviewees by asking them questions related to the time before their studies, questions related to the studies themselves, and questions related to the post-graduation working life and the transition to it. A total of 11 Bachelors of Hospitality Management from Jamk University of Applied Sciences whom had graduated in 2008–2023 participated in focused interviews in December 2023. The purpose of the study was to find interviewees who would have had a job corresponding to the degree after graduation.

The results of the research found that immediately after graduation those who had found employment in their former internships had the best suited positions from all the interviewees. About half of the interviewees had found employment in their former internships after the end of the internship and thus got off to a good start in their career paths as Bachelors of Hospitality Management. The interviewees' current professional titles included: assistant, executive chef, coordinator and lecturer.

### **Keywords/tags (subjects)**

bachelors of hospitality management, hotel industry, food service industry, career paths, career planning skills, focused interviews, interview study

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Restonomin koulutus ja osaaminen</b> .....	<b>5</b>
2.1	Restonomi tutkintonimikkeenä.....	5
2.2	Restonomin osaaminen.....	6
2.3	Majoitus-, ravitsemis- ja talousalan työllisyysnäkökulmat .....	8
2.4	Restonomien työllistyminen .....	9
2.5	Restonomikoulutus Suomessa .....	11
<b>3</b>	<b>Urapolku</b> .....	<b>14</b>
3.1	Urasuunnittelutaito.....	14
3.2	Opiskelijoiden asenne työelämätaitoihin .....	15
<b>4</b>	<b>Haastattelututkimus restonomien urapoluista</b> .....	<b>16</b>
4.1	Teemahaastattelut .....	17
4.2	Tutkimusasetelma .....	18
4.3	Teemahaastatteluilla kerätyn tutkimusaineiston tulokset .....	20
4.3.1	Haastateltavien toisen asteen koulutustausta .....	20
4.3.2	Harjoitteluiden merkitys työllistymisessä .....	22
4.3.3	Ammattinimikkeet .....	24
4.3.4	Haastateltavien urasuunnittelutaidoista .....	26
4.3.5	Tutkintonimikkeen huono tunnettavuus vaivaa restonomeja .....	27
4.3.6	Tutkimusaineistosta kerättyjä vinkkejä työtä etsiville restonomeille .....	28
<b>5</b>	<b>Johtopäätökset ja pohdinta</b> .....	<b>29</b>
5.1	Tutkimustulosten vastaaminen tutkimuskysymyksiin .....	30
5.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys .....	31
5.3	Jatkotutkimuksen aiheita .....	32
5.4	Opinnäytetyö kirjoitusprosessina .....	33
	<b>Lähteet</b> .....	<b>35</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>38</b>
	Liite 1. Teemahaastattelun kysymysrunko.....	38
	Liite 2. Teemahaastatteluun osallistuville kutsukirje.....	40
	<b>Kuviot</b>	
	Kuvio 1 Haastateltavien ammattinimikkeitä.....	25

**Taulukot**

Taulukko 1 Henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeet (Palvelualojen Osaajabarometri 2022. 2022, muokattu).....	7
Taulukko 2 Restonomikoulutusta tarjoavat ammattikorkeakoulut vuonna 2023 (Opintopolku.fi 2023, muokattu) .....	13
Taulukko 3 Haastateltavien toisen asteen koulutustausta.....	21
Taulukko 4 Vuonna 2022 ja 2021 aloittaneiden restonomiopiskelijoiden aikaisempi koulutustausta (Vipunen.fi n.d.b;c, muokattu).....	21

# 1 Johdanto

Vuonna 2022 Suomessa restonomeiksi valmistui 936 henkilöä ja vuonna 2023 heitä valmistui yhteensä 985–988 henkilöä (Vipunen.fi n.d.a). Suomessa restonomeja koulutetaan yhteensä 13:ssa ammattikorkeakoulussa (Opintopolku.fi n.d.). Restonomit työllistyvät hyvin majoitus-, ravitsemis- ja talousalalle jo opiskeluaikana ja noin 80 prosenttia restonomeista työllistyy heti valmistumisen jälkeen. Kuitenkin merkittävä määrä restonomeista hakeutuu suorittavalle tasolle töihin, vaikka koulutus mahdollistaisi muuta. Keskimäärin koulutusta vastaavaa työtä restonomit saavat vasta viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. (Restonomien ammatissa miksi restonomia tarvitaan? 2014, 3.) Restonomien työllistymisestä on tehty tutkimuksia ja myös opinnäytetöitä. Niistä käy ilmi, että suurin osa restonomeista työskentelee majoitus-, ravitsemis- ja talousalalla, mutta on epäselvää, sijoittuvatko restonomit tutkintoa vastaaviin tehtäviin ja jos sijoittuvat millaisia kyseiset tehtävät ovat (Restonomi (AMK), majoitus- ja ravitsemisala: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? n.d.; Lehtinen 2016.)

Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville, minkälaisiin koulutusta vastaaviin tehtäviin Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneet restonomit ovat työllistyneet ja mitä mieltä he ovat saamastaan koulutuksesta. Tavoitteena on myös selvittää, millaisia valmiuksia koulutus on heidän mielestään antanut työelämään. Opinnäytetyön idea syntyi halusta saada tietää, millaisia työtehtäviä ja ammatteja restonomeiksi valmistuneilla on valmistumisensa jälkeen. Erityisesti kiinnostavaa on saada tietoa uratarinoista, joissa restonomit ovat päätyneet harjoittamaan tutkintoaan vastaavaa ammattia.

Opinnäytetyön idean synnyttyä opinnäytetyön tekijä lähestyi aiheesta omaa oppilaitostaan, Jyväskylän ammattikorkeakoulua, sillä tekijä uskoi aiheen kiinnostavan itsensä lisäksi myös restonomeja kouluttavaa oppilaitosta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön tekijä halusi yhdessä toimeksiantajan kanssa selvittää kyseisestä oppilaitoksesta restonomeiksi valmistuneiden henkilöiden urapolkuja valmistumisen jälkeen. Restonomien uratarinat kerätään tekemällä teemahaastatteluita, joiden pohjalta tehdään selvitys Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien urapoluista.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. Mihin Jyväskylän ammattikorkeakoulusta restonomin tutkinnon suorittaneet sijoittuvat työelämässä?
2. Millaiset valmiudet Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneet restonomit ovat mielestään saaneet työelämään?
3. Miten ja mistä haastateltavat ovat löytäneet tämän hetkisen uransa työpaikat?

Opinnäytetyöprosessin aikana vuosina 2022–2024 käytettiin noin puolenvuoden välein kolmea eri työnhakukonetta ja katsottiin minkälaisiin työpaikkoihin Suomessa restonomeja haetaan. Työnhakukoneiksi valikoitui: Duunitori.fi, Työmarkkinatori.fi ja Jobly.fi. Työnhakukoneiden sanahakuun syötettiin sana ”restonomi” ja tuloksia etsittiin alueena koko Suomi. Työpaikkailmoituksia hakusalla ”restonomi” etsittäessä huomattiin, että usein ravitsemisalan työpaikkailmoituksissa työhön soveltuvaksi koulutukseksi listattiin: kokki, keittiömestari, tarjoilija tai restonomi. Vastaavasti puhtausalan työpaikkailmoituksissa soveltuviksi koulutuksiksi listattiin siistijä, siivousteknikko tai restonomi. Työpaikkailmoituksissa restonomin alempi korkeakoulututkinto rinnastettiin usein vastaavaan ammatti- tai erikoisammattitutkintoon. Vähemmän löytyi edellä mainittujen työnhakukoneiden kautta työpaikkailmoituksia, joissa vaadittiin alan soveltavaa korkeakoulututkintoa. Restonomintutkintoa edellyttävät työpaikat olivat pääsääntöisesti kuntasektorin paikkoja johtotehtäviin ruoka- tai puhtauspalveluille.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet:

*Harjoitteluun* viitataan tässä opinnäytetyössä ammattikorkeakoulututkintoihin pakollisena osana kuuluvaan työelämässä tapahtuvaan opiskeluun. Harjoittelut mahdollistavat opittujen asioiden soveltamisen käytäntöön, sekä ammatillisen kehittymisen. (Harjoittelu AMK-opiskelijalle n.d).

*Hospitality*, eli suomeksi vieraanvaraisuus. Vieraanvaraisuusalasta käytetään suomenkielisessä ammattikorkeakouluopetuksessa käsitettä matkailu-, ravitsemis- ja talousala (Alakoski, Tikkanen & Vankka 2020, 13). Vankan (2020, 15) mukaan Lashley (2000 & 2017) jakaa vieraanvaraisuuskäsitteen kahteen: kotona tapahtuvaan ja kaupalliseen vieraanvaraisuuteen. Tässä opinnäytetyössä käytän käsitettä *hospitality* viitaten kaupalliseen vieraanvaraisuuteen. Tässä kaupallisessa vieraanvaraisuudessa vieraille, eli asiakkaalle, tarjotaan palveluita maksua vastaan (Alakoski, Tikkanen & Vankka 2020, 13, 15).

*Litterointi* on puheen sekä toiminnan purkamista kirjoitettuun muotoon. Laadullisen tutkimuksen analyysiprosessissa litterointi on keskeisessä osassa. (Kallio 2021.)

*Restonomi* on matkailu-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntija, joka on valmistunut ammattikorkeakoulusta. Restonomien ydinosaamiseen kuuluu palveluprosessien hallinta. (Restonomin ammatissa miksi restonomia tarvitaan 2014, 7.)

*Urapolulla* Riivarin (2009) mukaan Ahlstedt (1978) tarkoittaa yksilön työelämässä toteutunutta toimien ketjua tai jatkumoa. Urapolkua voidaan luonnehtia kuvailemalla työtehtävien määrää, ajallista kestoja tai järjestystä. (Riivari 2019, 8.)

*Urasuunnittelutaito* on osa monitahoista koko elämän ajan rakentuvaa kompetenssia, jossa yksilö kehittää urasuunnittelutaitojaan vuorovaikutuksessa yhteiskunnan kanssa. Urasuunnittelutaitoihin kuuluu mm. taito visioida omaa tulevaisuutta ja kyky osata hakea tietoa työmarkkinoista. (Vuorinen, Kettunen, Ruusuvirta-Uuksulainen & Kukkanen 2023, 3, 9.)

## **2 Restonomin koulutus ja osaaminen**

Tässä opinnäytetyössä tiedonhakuja lähestyttiin käyttäen Google-, ja Google Scholar -hakukoneita sekä Finna.fi-tietokantaa. Hakusanoina käytettiin ”restonomi”, ”restonomikoulutus” ja ”restonomikoulutus historia”. Pääsääntöisesti hauista nousi esiin aikaisemmin tehtyjä opinnäytetöitä, joiden lähdemateriaalista löytyi tähän opinnäytetyöhön sopivia lähteitä. Pääsääntöisesti lähteitä käytettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun Janet-verkkokirjaston kautta. Lähteitä löytyi ja niitä luettiin myös Mara.fi-verkkosivuilta, jonne oli koottu tutkimuksia sekä raportteja majoitus-, ravitsemis- ja taloustoimialalta.

### **2.1 Restonomi tutkintonimikkeenä**

Restonomi on ammattikorkeakoulusta valmistunut majoitus-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntija. Restonomi osaa suunnitella ja tuottaa, sekä toteuttaa palveluita eri kohderyhmille. Restonomin ydinosaaminen on kuitenkin palveluprosessien hallinnassa. Opinnoissaan restonomi on voinut erikoistua esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohtoon, tapahtumatuotantoon tai

kuluttajapalveluihin. On tärkeää, että restonomit tunnustetaan nimenomaan korkeakoulutettuina asiantuntijoina. (Restonomin ammatissa miksi restonomia tarvitaan? 2014, 3.)

Tänä päivänä kuluttajat osaavat odottaa ja jopa vaatia, että heille luodaan elämyksiä niin ravintoloissa, tapahtumissa kuin matkakohteissakin. Restonomin osaaminen ja ammattitaito ovat *hospitality*-alalla merkittävässä osassa. Restonomit ymmärtävät palvelukulttuurin merkityksen, sekä osavat johtaa yrityksiä liiketoiminnallisesti. Restonomeilla on taidot rakentaa vanhoista, sekä kuluneista käytännöistä, uudistettuja asiakkaan tarpeen mukaisia palveluita. Restonomitutkinto valmistaa toimimaan alan yritysten johtotehtävissä ja tutkinnon avulla on helppo toimia myös yrittäjänä. (Mikä on restonomi? n.d..)

## 2.2 Restonomin osaaminen

Vuosina 2005, 2011 ja 2016 on toteutettu restonomien AMK ja YAMK valtakunnallinen palkka- ja työllisyystutkimus. Kyselyyn ovat vastanneet restonomiksi valmistuneet henkilöt. Restonomit työelämässä (2017) julkaisu koostaa kolmelta vuodelta saadut tutkimustulokset yhteen. Vuonna 2016 vastaajilta kysyttiin avoimina kysymyksinä siitä, mitkä tiedot ja taidot he kokivat tärkeimmiksi sen hetkisessä työssään. Saatujen kyselytulosten mukaan restonomin työelämässään tyypillisesti tarvitsema osaamisen voi jakaa kahteen kategoriaan: yleiset työelämävalmiudet ja erikoisosaaminen. (Adamsson, Lehtinen, Ohtonen & Väyrynen 2017, 45, 47.)

Yleisissä työelämän valmiuksissa nousee esiin esimerkiksi oman työn johtaminen ja itseohjautuvuus, suurien kokonaisuuksien hallinta, sekä suunnittelu, organisointi- ja koordinoitkyky. Vastavasti yleisissä työelämän ominaisuuksissa tärkeiksi luonnehdittiin muun muassa palvelualttiutta, empaattisuutta, pitkäjänteisyyttä ja muutosvalmiutta. Myös paineensieto- ja keskittymiskykyä pidetään tärkeinä ominaisuuksina. (Mts. 47–48.)

Erityisosaamiseksi mainittiin yleisimmin asiakaspalvelu, vuorovaikutustaidot ja viestintäosaamisen taidot. Näihin sisältyy tunnetaidot ja sosiaalinen älykyys. Erityisosaamiseksi mainittiin myös tekninen ja lainsäädännöllinen osaaminen. Esimerkkeinä olivat eri järjestelmien hallinta sekä TES- ja työläinsäädännön osaaminen. Erityisosaamisena pidettiin myös liiketaloudellinen osaaminen,

sisältäen ymmärryksen kannattavasta liiketoiminnasta. 13 prosenttia vastaajista työskenteli koulutussektorilla vuonna 2016. (Mts. 48.)

Palvelualojen työnantajat Palta, Finanssiala, Mara ja Kaupan liitto ovat koostaneet yhdessä selvityksen Palvelualojen Osaajabarometri 2022 (2022). Tutkimuksessa kartoitettiin muun muassa palvelualojen yritysten tulevaisuuden työvoiman osaamistarpeita, työvoiman rekrytoimisen onnistumista ja helppoutta. Tutkimukset toteutettiin sähköpostikyselyin sekä puhelinhaastatteluin yli 1 100 vastaajalle. (Palvelualojen Osaajabarometri 2022. 2022, 3.)

Palvelualojen Osaamisbarometri 2022 (2022) kysyttiin yrityksiltä heidän henkilöstönsä tulevaisuuden osaamistarpeita seuraavan 2–5 vuoden aikana. Yrityksiltä kysyttiin, mitkä taidot ovat heidän yrityksiensä kannalta kaikkein tärkeimmät. (Mts. 34.) Taulukossa 1 Henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeet (Palvelualojen Osaajabarometri 2022. 2022, muokattu) on listattuna kolme eniten mainittua osaamistarvetta mainintojen lukumäärinä laskevassa järjestyksessä. Ensimmäisessä sarakkeessa on listattu tulevaisuuden osaamistarpeet yhdistettynä kaikilta koulutusaloilta. Seuraavissa sarakkeissa osaamistarpeet ovat eriteltyinä koulutusalan mukaan.

Taulukko 1 Henkilöstön tulevaisuuden osaamistarpeet (Palvelualojen Osaajabarometri 2022. 2022, muokattu)

Kaikki koulutusalat	Ammattikoulutaustaiset	Ammattikorkeakoulutaustaiset	Yliopistotaustaiset
1. Myyntityö	1. Asiakaspalvelu	1. Myyntityö	1. Tietotekniikka
2. Asiakaspalvelu	2. Myyntityö	2. Tietotekniikka	2. Opiskelu
3. Tietotekniikka	3. Asenteet	3. Muutokset	3. Tieto

Taulukossa 1 toistuu kaksi sanaa yhteensä kolme kertaa: myyntityö ja tietotekniikka. Molemmat sanat ovat myös kaksi tärkeintä tulevaisuuden osaamistarvetta ammattikorkeakoulutaustaisella henkilöstöllä yrityksille tehdyn kyselyn mukaan. Ammattikorkeakoulutaustaisella henkilöstöllä muutokset nähtiin kolmanneksi tärkeimpänä tulevaisuuden osaamistarpeena. Sana muutokset sisältää muun muassa muutoksiin sopeutumisen, mahdollisuuksien näkemisen ja

toimintaympäristön kehittämisen (mts. 34). Muutokset sanana ei esiintynyt kolmessa eniten mainituissa osaamisalueissa muilla koulutusaloilla, pelkästään ammattikorkeakoulutaustaisella henkilöstöllä.

### 2.3 Majoitus-, ravitsemis- ja talousalan työllisyysnäkökymät

Palvelualojen Osaamisbarometri 2022 (2022) kyselyyn vastanneista yrityksistä 44 prosenttia arvioi, että lähitulevaisuudessa henkilöstömäärä tulisi kasvamaan. Yhteensä 61 prosenttia kasvavista yrityksistä uskoi, että osaavan työvoiman saaminen tulee olemaan vaikeaa. Vaikeimmaksi osaavan työvoiman rekrytoiminen nähtiin majoitus-alalla, jossa 78 prosenttia vastaajista koki että heidän on vaikea saada osaavaa työvoimaa yrityksinsä. Vain 4 prosenttia majoitusalan yrityksistä koki osaavan työvoiman saamisen olevan helppoa. Toiseksi vaikeimmaksi tilanne nähtiin ravitsemistoiminnan alalla jossa 73 prosenttia vastaajista koki, että heidän on vaikea saada osaavaa työvoimaa. On huomioitava, että kaikista 1 144 vastaajasta vain 23 vastaajaa oli majoitusalan yrityksistä ja ravitsemistoiminta-alan yrityksistä vastaajia oli yhteensä 170 kappaletta. Ne yritykset, jotka kokivat rekrytoinnin melko tai erittäin vaikeaksi nimesivät rekrytoinnin vaikeuksien syyksi ylipäättään työnhakijoiden puutteen, sekä hakijoiden osaamisen ei katsottu vastaavan osaamistarpeita.

Kyselytutkimuksessa esille oli noussut rekrytoinnin haasteiksi alan kiinnostavuus, koronan vaikutukset sekä työn vastaanottamisen kannattomuus. (Palvelualojen Osaamisbarometri 2022. 2022 5, 8–10.)

Palvelualojen Osaamisbarometri 2022 (2022) käsitteli myös teemoja liittyen työ- ja koulutusperusteiseen maahanmuuttoon. Yrityksiltä kysyttiin, olisivatko he valmiita rekrytoimaan kansainvälisen opiskelijan, joka suorittaa suomalaisessa korkeakoulussa opinnäytetyötänsä tai kansainvälistä harjoittelua. 43 prosenttia vastasi ”ei”, mikä oli eniten vastatuin vaihtoehto. Perusteluina siihen, miksi yritykset eivät palkkaisi suomalaisessa korkeakoulussa opiskelevaa kansainvälistä opiskelijaa oli opiskelijan liian korkea koulutustaso. Työvoiman tarve koettiin olevan suorittavalla tasolla. Muita syitä miksi kansainvälisiä opiskelijoita ei rekrytoitaisi, oli kielitaidon puute sekä yritysten resurssien puute uuden työntekijän opastukseen. Yrityksistä 35 prosenttia vastasi, että voisivat ”mahdollisesti” rekrytoida suomalaisessa korkeakoulussa opiskelevan kansainvälisen opiskelijan. Myöskään ”mahdollisesti” vastanneet yritykset eivät nähneet tarvetta korkeakoulutetulle työvoimalle, sekä vaatimuksena rekrytoimiselle olisi opiskelijan riittävä suomen kielen taito. (Mts. 19.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä toimialaraportissa Matkailutoimialan työllisyys muuttuvassa toimintaympäristössä (2022) määritellään matkailutoimialaan kuuluvat alat seuraavasti: *”--majoitustoimiala, ravitsemistoimiala, ohjelmapalvelujen ja matkanjärjestäjien toimiala, vuokrauksen ja leasingtoiminnan sekä henkilöliikenteen ja sitä palvelevan toiminnan toimiala.”* Jo ennen koronapandemiaa matkailutoimialan haasteena oli osaavan työvoiman saatavuus. Matkailutoimialan suurimman työllistäjän, ravitsemistoimialan mahdollisuudet työllistää heikentyi koronapandemian aikana merkittävästi. Vuonna 2020 lähes viides matkailutoimialan työllisistä vaihtoi alaa, esimerkiksi kaupanalalle. Ravitsemistoimialan henkilöstö on keskimääräistä herkempi siirtymään muille toimialoille. (Harju-Myllyaho, Satokangas, Vieru, Vähäkuopus, Lindström & Paavola 2022, 9, 45–46, 63–64.)

Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022 (2023) on työ- ja elinkeinoministeriön koostama raportti. Siinä määritellään kohtaanto-ongelma tilanteena, jossa jollekin ammatille olisi kyntää ja tarjontaa, mutta nämä eivät kohta toisiaan. Myös itse ammatin sisällä voidaan katsoa olevan kohtaanto-ongelmaa. Työvoimapula puolestaan määritellään tilanteena, jossa haluttuun ammattiin ei ole saatavilla vapaata työvoimaa. Kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelma koskee koko majoitus-, ravintola- ja matkailualaa. Melkein kaikkien kyseisten alan ammattien palkkataso on huomattavan matala, mutta työvoimapula ei näytä heijastuneen palkkatasoon. Majoitus- ravintola- ja matkailualan ammattiteistä erityisesti tarjoilijoista on pulaa. Heidän työttömyysasteensa on kaksinkertainen koko maan keskiarvoon nähden, eikä se ole palautunut koronaa edeltävälle tasolle. Vaikka tarjoilijoiden palkoissa onkin havaittu nousupaineita, ravintoloiden kannattavuus rajoittaa palkkakilpailua. Tarjoilijat ja muut majoitus-, ravintola ja matkailu-alan osaajat nousevat erityisesti esille mediaaniansiot alittavissa työvoimapula-ammattiteissa. (Larja & Peltonen 2023, 15, 17–18, 34.)

## 2.4 Restonomien työllistyminen

Sekä majoitus-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat, että valmistuneet restonomit ovat haluttua työvoimaa ja työllistyvät hyvin. 80 prosenttia restonomeiksi valmistuneista tekevät alan töitä heti valmistumisen jälkeen. Vaikka töitä tehdään paljon jo opintojen aikana, ei työkokemusta osata välttämättä kartoittaa tarpeeksi monipuolisesti. Restonomikoulutus tähtää asiantuntija- ja esihenkilötehtäviin. Jotta pärjäisi kyseisissä tehtävissä, tulee hallita alan suoritettavat työt. Omaan asiantuntijuuttaan opiskelija pääsee kehittämään esimerkiksi yrityksille tehtyjen projektien tai

onnistuneesti kohdennetun opinnäytetyön kautta. Ongelmaksi restonomialan näkökulmasta muodostuu koulutusta vastaavaan työhön pääseminen. Keskimäärin koulutusta vastaavaa työtä tehdään vasta viiden vuoden kuluttua valmistumisesta. Liian moni valmistunut restonomi hakeutuu töihin suorittavalle tasolle, vaikka koulutuksen antamat edellytykset olisivat muualla. (Restonomien ammatissa miksi restonomia tarvitaan? 2014, 3, 8–10.)

Restonomit työelämässä (2017) julkaisusta selviää, että restonomeja työllistää eniten yksityinen sektori ja kunnat. Kyselytutkimukseen vastaajista 50–65 prosentilla restonomeista oli jo kokopäivätyö valmistumishetkellä. Kaikkina kolmena tutkimusvuotena yli 60 prosenttia vastaajista työskenteli vakituisessa työsuhteessa, toisen palveluksessa. Restonomiksi valmistumisen jälkeen 61–70 prosentilla vastaajista ensimmäinen työpaikka oli suorittavassa työssä. Restonomit työelämässä (2017) julkaisu listaa vuonna 2016 restonomien yleisimmät tehtävänimikkeet valmistumisen jälkeen seuraavasti: ” -- *asiakaspalvelija, myyjä, vuoropäällikkö, tarjoilija, ravintolatyöntekijä, ravintolapäällikkö, myyntineuvottelija ja kokki.*” Viiden vuoden kuluttua valmistumisesta enää 3–9 prosenttia vastaajista koki olevansa suorittavissa työtehtävissä. (Adamsson ym. 2017, 2, 7.)

Vuonna 2016 vastaajista vain yksi prosentti toimi yrittäjinä. Samana vuonna 43 prosenttia vastaajista kertoi, ettei ole kiinnostunut yrittäjyydestä. Syyksi kerrottiin yrittäjyyteen liittyvät huonot mielikuvat ja kokemukset. Osalla vastaajista oli itsellä kokemusta yrittäjyydestä tai yrittäjiä oli heidän lähipiirissään. Myös usea vastaaja koki omat valmiutensa riittämättömiksi yrittäjyyteen, ei koettu olevan sopivaa liikeidea, tai ei haluttu olla töissä ympäri vuorokauden. Kuitenkin yksi eniten mainituimpia oli, että ei haluttu ottaa yrittäjyyden taloudellista riskiä. (Mts. 19–20.)

Kaikkina kyselyvuosina noin 10 prosenttia vastaajista ovat työskennelleet ulkomailla restonomiksi valmistumisen jälkeen. Vuonna 2016 ulkomailla työskennelleistä 69 prosenttia teki suorittavaa työtä. Ulkomailla asiantuntijatyötä teki 12 prosenttia ja esihenkilötyötä 17 prosenttia. Vaikka moni restonomeiksi valmistuneista työskentelee heti valmistumisen jälkeen pääsääntöisesti suorittavassa työssä, siirtyvät he siitä myöhemmin työnjohdollisiin ja päällikötason tehtäviin sekä opetusalan tehtäviin. Noin joka kolmannella kyselyyn vastaajalla oli nykyisessä työssään alaisia. Vuonna 2016 vastaajista 38–44 prosenttia työskenteli päätoimisessa suorittavassa tehtävässä. Restonomit työelämässä (2017) julkaisu listaa vuonna 2016 restonomien yleisimmät tehtävänimikkeet vuonna päätoimisessa suorittavassa työssä seuraavasti: ” -- *ravintolapäällikkö, myyjä, opettaja,*

*vuoropäällikkö, vastaanottovirkailija, asiakaspalvelija, lehtori, myyntineuvottelija, palvelupäällikkö, asiantuntija ja koordinaattori.” (Mts. 28–30, 32.)*

## 2.5 Restonomikoulutus Suomessa

Mikkosen (2003) mukaan Rätty (1987) kirjoittaa ravitsemis- ja talousalan koulutuksen historian alkavan Suomessa jo 1880-luvulta, jolloin perustettiin ensimmäiset kotitalousalan oppilaitokset. Mikkonen (2003) kertoo, että 1980-luvulle asti ravitsemis- ja talousalan opisto- sekä työnjohtotason koulutus järjestettiin kotitalousopistoissa, kotitalousopettajaopistoissa, ammattiopistoissa sekä hotelli- ja ravintolaopistoissa. 1980-luvulla alkoi ammatillisen koulutuksen täydellinen uudistus, joka nimettiin keskiasteen uudistukseksi. Ravitsemis- ja talousalalla keskiasteen uudistus tapahtui vuonna 1984. Uudistuksen tarkoituksena oli saada alaa yhtenäiseksi ja luotua laaja-alaisia peruslinjoja. Uudistuksen ulkopuolelle jäi kuitenkin yksityinen hotelli- ja ravintolaoppilaitos, joka oli markkinoinut opistotasoisena omaa koulutusta ja tutkintoa nimellä restonomikoulutus. (Mikkonen 2003, 14–15, 19.)

Vuonna 1969 Haagassa aloitti toimintansa Hotelli- ja ravintolaopisto. Jo samana vuonna opiston työnjohdolliselta linjalta valmistui yksi luokka. Ensimmäiset restonomi-diplomit luovutettiin vuonna 1982 liikkeen- tai keskijohdon opintolinjalta päättötodistuksen saaneille. Vuonna 1985 ammattikasvatushallitus hyväksyi nimenmuutoksen ja silloisesta liikkeenjohdollisen osaston keskijohdon opintolinjasta tuli restonomien opintolinja. Samana vuonna Hotelli- ja ravintolaopiston nimi muutettiin Haaga Instituutiksi. Haaga Instituutti oli ammattiopisto, joka kuului ammatillisten erikoisoppilaitosten joukkoon. Vuonna 1991 aloitti Haaga Instituutin väliaikainen hotelli-, ravintola- ja matkailualan ammattikorkeakoulu. Ensimmäiset ammattikorkeakouluopiskelijat valmistuivat Haaga Instituutin AMK:sta lukuvuonna 1994–1995. (Historia n.d.)

Vuonna 1990 valtioneuvosto hyväksyi kokeiluammattikorkeakouluja, joihin voitiin ottaa sisään uusia opiskelijoita. Ammattikorkeakoulujen uudistus oli alkanut. Tarkoituksena oli nostaa ammatillisen koulutuksen tasoa ja laajentaa ei-yliopistollisen korkea-asteen koulutusta. Vuosina 1991 ja 1992 ammattikorkeakoulukokeilut käynnistyivät. Syksyllä 1992 ravitsemis- ja talousalalla aloituspaikkoja oli yhteensä 216, mikä vastasi 3,4 prosenttia kaikista ammattikorkeakoulujen aloituspaikoista. (Mikkonen 2003, 46–48.) Majoitus-, ravitsemis- ja talousalan korkeakoulutasoisen koulutuksen kehittäminen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa alkoi vuonna 1990 ja syksyllä 1992 alkoi

ensimmäinen koulutusohjelma nimeltään ravitsemis- ja hotellipalvelujen sekä koti- ja laitostalouden koulutusohjelma. (Mertanen, Mikkonen & Hintikka-Mäkinen 2008, 8, 10.)

Restonomien koulutusta tarjosivat vuonna 2023 yhteensä 13 ammattikorkeakoulua. Lista koulutusta tarjoavista oppilaitoksista Opintopolku.fi-verkkosivuilta (ks. Taulukko 2).

Taulukko 2 Restonomikoulutusta tarjoavat ammattikorkeakoulut vuonna 2023 (Opintopolku.fi 2023, muokattu)

Oppilaitos	Koulutusohjelma	Suuntautumis
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	Degree programme in Hospitality and Tourism Experience Management	Experience Management
	Degree Programme in Sustainable Tourism and Event Management	* Sustainable Tourism Management * Sustainability Event Management
	Restonomi (AMK), majoitus-, ravintola- ja matkailuliiketoiminta, monimuotototeutus, Helsinki	Majoitus- ja ravintolaliiketoiminnan kehittäminen
	Restonomi (AMK), majoitus-, ravintola- ja matkailuliiketoiminta, päivätoteutus, Helsinki	* Ravintolaliiketoiminta * Majoitusliiketoiminta
	Restonomi (AMK), matkailu- ja tapahtuma-ala, monimuotototeutus, Porvoo	Vastuullisten matkailupalveluiden kehittäminen
	Restonomi (AMK), matkailu- ja tapahtuma-ala, päivätoteutus, Porvoo	* Matkailupalvelut * Tapahtumapalvelut
	Restonomi (AMK), ruokatuotannon johtaminen, Helsinki	Keittiömestarin opinnot
Högskolan på Åland	Restonomi (YT), Hospitality Management, Åland	
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Bachelor of Hospitality Management (BHM), Tourism Management	
	Restonomi (AMK), Palveluliiketoiminta, päivätoteutus	
	Restonomi (AMK), Palveluliiketoiminta, monimuotototeutus	Kestävä gastronomia
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu	Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta, päivätoteutus	
	Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta, verkkototeutus, Kotka	
	Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta, verkkototeutus, Mikkeli	
Kajaanin ammattikorkeakoulu	Bachelor of Hospitality Management, Tourism	Hospitality Management
	Restonomi (AMK), Matkailu, päivätoteutus	
Karelia-ammattikorkeakoulu	Restonomi (AMK), Matkailu- ja palveluliiketoiminta, monimuotototeutus	
LAB-ammattikorkeakoulu	Bachelor of Hospitality Management, Tourism and Hospitality Management, full-time studies, Lappeenranta	
	Restonomi (AMK), hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto, päivätoteutus, Lappeenranta	* Ravintolaliiketoiminnan kehittäminen * Hotelli- ja majoitusliiketoiminnan kehittäminen
	Restonomi (AMK), matkailu- ja tapahtumaliiketoiminta, päivätoteutus, Lahti	Matkailu- ja tapahtumaliiketoiminta
Lapin ammattikorkeakoulu	Bachelor of Hospitality Management, Tourism, Rovaniemi, Lapland	Tourism Management and Experience Design
	Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta, monimuoto-opinnot, Rovaniemi	
	Restonomi (AMK), matkailu- ja palveluliiketoiminta, verkko-opinnot, Rovaniemi	
Laurea-ammattikorkeakoulu	Bachelor of Hospitality Management, Degree programme in Hospitality Management and Service Design	* Innovating Food Services * Tourism Service Developer * Producer of Event Services
	Restonomi (AMK), Palveluliiketoiminnan koulutus, monimuotototeutus	
	Restonomi (AMK), ravintola- ja tapahtumaliiketoiminnan koulutus, päivätoteutus	* Food & Beverage service * Tapahtumatuotanto * Matkailu
Satakunnan ammattikorkeakoulu	Bachelor of Hospitality Management, International Tourism Management, full-time studies, Pori	
	Restonomi (AMK), Matkailuliiketoiminta, päivätoteutus, Pori	* Matkailuliiketoiminnan johtaminen * Kestävän matkailun kehittäminen * Matkailuelämysten tuottaminen ja markkinointi
Savonia-ammattikorkeakoulu	Restonomi (AMK), hyvinvointimatkailun kehittäminen, päivätoteutus	Hyvinvointimatkailu
	Restonomi (AMK), matkailu- ja ravitsemisalalan kehittäminen ja johtaminen, monimuotototeutus	
Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Restonomi (AMK), päivätoteutus	
	Restonomi (AMK), verkkopainotteinen monimuotototeutus	
Tampereen ammattikorkeakoulu	Restonomi (AMK), Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma, monimuotototeutus	
	Restonomi (AMK), Palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelma, päivätoteutus	* Ruokadesing * Palvelukokemusten muotoilu

### 3 Urapolku

Pro gradu -tutkielmassaan Riivari (2009) kirjoittaa, että Ahlstedt (1978) määrittelee urapolun tarkoittavan yksilön työelämässä toteutuneiden toimien ketjua tai jatkumoa. Urapolkua on mahdollista mitata tarkastelemalla toimien määrää ja järjestystä. (Riivari 2009, 8.) Riivarin (2009) mukaan Schein (1977) kirjoittaa, että urapolkua voidaan tarkastella myös polkuna ajassa. Urapolussa tällöin korostuu vaiheiden sijasta uran ajallinen jatkumo. Urapolku on käsitteenä sekä yksilöllinen että yhteisöllinen. Yksilön työhön liittyvien taustatekijöiden, kuten tarpeiden ja motiivien, lisäksi yhteiskunnan odotukset heijastuvat yksilöiden urapolkuihin. (Riivari 2009, 8.)

Hanhimäki, Vähäsantanen ja Rantanen (2021) julkaisivat tutkimuksen korkeakoulutettujen uratarinoista. Heidän tutkimusaineistonsa koostui Töissä.fi-verkkopalvelun kautta kerätystä aineistosta. Verkkopalvelun käyttäjät, suomalaisista ammattikorkeakouluista sekä yliopistosta valmistuneet henkilöt, kirjoittivat urapolkujaan verkkolomakkeelle. Yhteensä vastauksia oli yli 400 kappaletta. Tarinallisesti kerrotuista urapoluista, eli uratarinoista, hahmottui aineistoanalyysin avulla yhteensä seitsemän uratyyppeä, jotka ovat listattuna yleisimmästä harvinaisimpaan: suunnitelmalliset, osaamisen tunnistajat, aktiiviset, sattuman kuljettamat, intohimon ohjaamat, polveilijat ja yrittäjähenkiset. Tutkimuksessa huomattiin, että aineiston pohjalta tunnistetut korkeakoulutettujen uratyypit eivät olleet sidoksissa koulutusalaan tai sukupuoleen. Korkeakoulutettujen urapolkujen moninaisuus ja suuri kirjo haastaakin koulutuspolitiikan ja -ohjauksen toimijoita pohtimaan miten tunnistaa sekä tukea korkeakoulutettujen urapolkujen rakentumista ja sen moninaisia tapoja. (Hanhimäki, Vähäsantanen & Rantanen 2021, 322, 324, 329.)

#### 3.1 Urasuunnittelutaito

Vuorisen, Kettusen, Ruusuvirta-Uuksulaisen ja Kukkanevan (2023) mukaan Kasurinen (2018) kirjoittaa, että opiskelijat, jotka omaavat hyvät urasuunnittelutaidot keskeyttävät opintonsa harvemmin ja he siirtyvät työelämään nopeammin (Vuorinen ym. 2023, 27). Urasuunnittelutaitojen oppimiseen ja kehittymiseen tulee tietoisesti panostaa, sillä ne eivät ole itsestäänselvyksiä. Vuorisen ja muiden (2023) mukaan Euroopan unionin neuvosto (2018) määritteli, että Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaitoihin on sisällytetty urasuunnittelutaidot omana osaamisalueenaan. Vuorinen ja muut (2023) määrittelevät ne seuraavasti: *”Näihin avaintaitoihin kuuluvia urasuunnittelutaitoja ovat esimerkiksi taito visioida omaa tulevaisuutta ja työuraa, tiedonhaku*

*työmarkkinoista, ammateista ja opinnoista sekä yhteiskunnallisen keskustelun seuraaminen ammattien kehityskulkujen ymmärtämiseksi ja työllistymismahdollisuuksien ennakoimiseksi.” (Vuorinen ym. 2023, 9.)*

Urasuunnittelutaito nähdään yhä tärkeämpänä kansalaistaitona, joka tulisi osata niin nuorten kuin aikuistenkin. Tietoyhteiskunnassa, jossa työurat vaativat muuntautumiskykyä, tulisi kaikilla olla mahdollisuus elinikäiseen uraohjaukseen. Sultan (2012) mukaan Herr (2008), Inkson ja Elkin (2008) kirjoittavat, että tietoyhteiskunnassa työpaikkojen vaihdokset ovat suhteellisen yleisiä ja työpolut ovat epälineaarisia. Tästä syystä olisi tärkeää saattaa ihmiset tietoisiksi omista tarpeistaan, mitä tulee urasuunnittelutaitoihin. (Sultana 2012, 232.) Kaikilla kansalaisilla tulisi olla mahdollisimman paljon tietoa, joka auttaa heitä ymmärtämään ja hallitsemaan työuriaan. Kyseisen tiedon saaminen nähdään erityisen tärkeänä, koska työ on merkityksellinen osa ihmisten elämää. (Sultana 2012, 225, 232.)

Urasuunnittelutaitojen kehittämisen taustalla on ajatus siitä, että lisääntyneet taidot lisääisivät työllistymistä ja yhdenvertaisuutta. Vaarana kuitenkin on ajatusmalli siitä, että ne jotka ovat työelämän ulkopuolella saavat syyttää tilanteesta vain itseään. Mikäli asiaa ei tarkastella kriittisesti, tilanne voi johtaa siihen, että valtiot syyttävät yksilöitä epäonnistumisesta, vaikka työttömyyden taustalla olisi rakenteellisia ongelmia. (Sultana 2012, 232–233.)

### **3.2 Opiskelijoiden asenne työelämätaitoihin**

Jotta nykypäivän työelämässä voisi työllistyä ja edetä työuralla, vaatii se urasuunnittelutaitojen lisäksi laaja-alaista työelämätaitojen osaamista. Myös korkeakoulutettujen keskuudessa kilpailu työpaikoista on lisääntynyt ja uran rakentamisen haasteet ovat yleistyneet. Monella ammattikorkeakouluun opiskelemaan hakeutuvalla on hyvin kapea käsitys siitä millaisiin tehtäviin voi valmistumisen jälkeen sijoittua. Mikäli koulutuksen sisältö ei vastaa opiskelijan odotuksia, saattaa opinnot keskeytyä jo alkuvaiheessa. Liian myöhään herännyt kiinnostuminen urasuunnittelutaitoja kohtaa, esimerkiksi vasta työelämässä, on ongelmallista urasuunnittelutaitojen kehittymisen kannalta. Työelämävalmiuksia, sekä urasuunnittelutaitoja tarvitaan vielä työelämään siirtymisen jälkeenkin. (Kasurinen & Heiskanen 2017, 21, 33.)

Taiwanissa tehtiin tutkimus, jossa kerättiin tietoa *hospitality*- ja majoitusaloja opiskelevilta yliopisto-opiskelijoilta. Opiskelijoille, jotka olivat suorittaneet opintoihinsa kuuluvan pakollisen harjoittelun tehtiin kyselytutkimus, jossa kysyttiin muun muassa heidän ajatuksiaan työllistymisestä harjoittelun jälkeen. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä yli 900 opiskelijaa useista eri taiwanilaisista yliopistoista. Vastajaista noin 80:llä prosentilla oli pääaineenaan oli *hospitality*. Tutkimus osoitti, että opiskelijoiden ura-aikomuksilla oli positiivisia vaikutuksia heidän työllistymiseensä *hospitality*- ja majoitusaloilla. Mitä enemmän urahaaveita opiskelijoilla oli, sen paremmin opiskelijat työllistyivät suoritettuaan harjoittelun. Tutkimuksessa myös todettiin että mitä paremmin opiskelijat työllistyvät harjoittelun jälkeen, sen todennäköisemmin he jäävät *hospitality*- ja majoitusallalle töihin pidemmäksikin aikaa. Aloille jäämiseen vaikuttaa myös opiskelijoiden asenne työntekoa kohtaan. *Hospitality*- ja majoitusaloille töihin jäävät todennäköisemmin ne opiskelijat, joilla on positiivinen asenne työntekoa kohtaan. Harjoittelupaikat ovat tässä avainasemassa, sillä harjoittelussa opetellaan urataitojen lisäksi myös myönteistä asennoitumista työntekoa kohtaan. (Chen, Shen & Gosling 2021, 5–7, 9.)

Rompainen tarkasteli Pro gradu -tutkielmassaan (2022) korkeakoulutettujen työttömien kokemuksia liittyen työnhakuun, näkökulmanaan työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma. Rompainen analysoi aineiston perusteella työttömien korkeakoulutettujen keskuudessa koettiin, että työmarkkinoilla olevien työpaikkojen ei koettu olevan korkeakoulutetuille sopivia ja että työntekijöitä on enemmän, kuin avoimia paikkoja. Toiseksi ongelmaksi työnhakuun liittyen korkeakoulutetut kokivat, että tarjolla ei ole työnhakuun ja työllistymiseen tarvittavaa tukea. Korkeakoulutetut työttömät eivät kokeneet TE-palveluiden työnvälitystoiminnan olleen korkeakoulutetuille suunnattua. Heidän mielestään TE-palveluiden asiantuntijat eivät tunnistanee työnhakutarpeita, jotka pohjautuivat korkeakoulutettujen koulutukseen sekä osaamiseen. Näin ollen TE-palveluiden ei koettu osaavan tukea työllistymisessä. (Rompainen 2022, 2, 37, 45.)

#### **4 Haastattelututkimus restonomien urapoluista**

Laadullinen tutkimus on ihmistieteellinen ja ymmärtävä tutkimus, myös termiä pehmeä tutkimus on käytetty kuvaamaan laadullista tutkimusta. Mahdollisuus ymmärtää toista laadullisen tutkimuksen kautta on kaksisuuntainen: miten haastattelua tekevä tutkija ymmärtää haastateltavaa ja miten haastateltava ymmärtää tutkijan luomaa tutkimusraporttia. Siinä missä vielä 1980-luvulla laadullinen tutkimus keskittyi aineiston keruun pohdintoihin, on jo 1990-luvulla siirrytty aineiston

analyysin ongelmiin. Tuomen ja Sarasjärven (2018) mukaan Töttö (2000) ajattelee, että nykyään laadullinen tutkimus nähdään ensisijaisesti analyysin, eikä aineiston keruun kautta. (Tuomi & Sarasjärvi 2018.)

#### 4.1 Teemahaastattelut

Tämä opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineistonkeräysmenetelmänä oli tutkimushaastattelu. Opinnäytetyötä varten haastateltiin Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneita restonomeja. Ennen haastatteluiden tekemistä perehdyttiin siihen mikä tutkimushaastattelu on ja miten se tulisi tehdä. Hyvärinen, Suoninen ja Vuori (n.d.) kertovat, kuinka tutkimushaastattelun tavoitteena on tuottaa tietoa ja aineistoa, jotka vastaavat tutkimusongelmaan. Tästä syystä haastattelija ja haastateltavan välille muodostuu aivan erityinen suhde. Suuri vaikutus siihen, millaisia vastauksia ja keskustelua aiheistoon saadaan, on haastattelijan kysymysten sisältämällä rajauksilla, muotoilulla ja tyylillä. Haastattelijan vaikutus ei ole ongelma, vaan se on saadun aineiston analyysiin kuuluva ominaisuus. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori n.d..)

Koivunen ja Ylöstalo (2017) esittävät, että sanattomalla viestinnällä on tutkimushaastatteluissa keskeinen rooli. Äännähtelyin, katsein ja ilmein tutkija voi haastateltavalle viestiä myötätuntoa, loukkaantumista tai suuttumusta. Sanallista viestintää vaikeampaa on havaita omaa sanatonta viestintää. Sanattoman viestinnän tulkitseminen vaatii kaikkien aistien käyttöä. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori n.d..)

Tutkijan ja haastateltavan välinen vuorovaikutus otetaan monilla tavoilla huomioon eri tutkimusvaiheissa, lähtien tutkimuksen suunnittelusta. Vuorovaikutus otetaan huomioon myös itse haastattelutilanteessa, aineiston järjestämisessä, analyysissä ja tulosten raportoinnissa. (Hyvärinen ym. 2021.) Haastattelijan etäisenä pysyttelemisessä piilee myös riskejä. Hyvärinen kirjoittaaakin asiasta seuraavasti: *”Liian neutraali ja etäinen haastattelija voi tyypistää haastattelutkin neutraaleiksi ja etäisiksi.”* (Hyvärinen ym. 2021). Refleksisyys eli herkistyminen tutkijan vaikutukselle tutkimuksen kaikissa vaiheissa on yksi laadullisen tutkimuksen laatuvaatimuksista. Tutkijan tulisi kääntää analyttinen katse tutkimuksen kohteeseen, mutta myös itseensä. Tutkija pohtii miten on tuottanut tutkimustietoa ja miten tutkimuksessa saavutettua tietoa on muokkautunut tehtyjen valintojen perusteella. (Koivunen & Ylöstalo 2017, 240.)

Teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun eli strukturoidun haastattelun ja avoimen haastattelun väliin. Teemahaastattelussa kysymykset kohdentuvat ennalta suunniteltuihin teemoihin, mutta niitä ei tarvitse suunnitella tarkasti etukäteen. Myös kysymysten esitysjärjestys on vapaa. Teemahaastattelu sopii tutkimushaastatteluun erityisesti silloin, kun halutaan tietoa ilmiöstä, joka on vähemmän tunnettu. Jotta haastattelussa teemat voidaan kohdentaa keskustelussa juuri tiettyihin teemoihin, vaatii teemahaastattelun tekeminen tutkijalta aihepiiriin huolellista perehtymistä, sekä haastateltavien tilanteen tuntemista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkijan tulee perehtyä tutkimusaihetta koskevaan kirjallisuuteen. Sen jälkeen hän voi valita oman näkökulmansa, haastattelukysymykset sekä haastattelun kannalta keskeiset teemat. (Hyvärinen ym. 2021.)

Teemahaastattelusta saatua aineistoa voidaan lähteä analysoimaan eri tavoilla. Näitä ovat esimerkiksi teemoittain analysointi, jonka jälkeen voi edetä tyypittelyyn. Aineiston analysoinnin voi tehdä myös määrällisesti, laadullisesti tai näitä kahta tapaa yhdistellen. Analysoimalla voidaan huomata, että tutkijan ennakkoon asettamat teemat eivät välttämättä ole samat kuin teemat, jotka olennaisesti jäsentävät tutkimusaihetta ja aineiston sisältöä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hyvärinen ym. 2021). Teemoiksi tässä opinnäytetyössä muodostuivat haastateltavien toisen asteen koulutuksen tarkastelu, harjoitteluiden merkitys työllistymisessä ja haastateltavien harjoittamat ammattinimikkeet.

## 4.2 Tutkimusasetelma

Opinnäytetyön tutkimukseen valikoitui teemahaastattelu, koska tarkoituksena oli syventyä Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneiden restonomien työuriin heidän valmistumisensa jälkeen. Teemahaastattelun avulla uskottiin saavan paremmin tietoa haastateltavien ajatuksista liittyen restonomiopintoihin ja heidän työuriinsa, kuin lomakekyselyllä. Haastattelut toteutettiin sekä kasvotusten että etäyhteyksillä käyttäen Teams-puheluita. Haastattelutilanteen litteroimista varten tallennettiin haastattelut joko puhelimen ääninauhurisovelluksella tai Teams-puheluista tehtiin tallenne. Haastatteluita varten kirjoitettiin haastattelukysymysrunko (ks. liite 1), joka jaoteltiin kolmeen osaan: historia, nykyisyys ja tulevaisuus. Haastattelut toteutettiin kahden viikon aikana joulukuussa 2023.

Haastateltavia saatiin eri tahoilta. Osaan haastateltavista saatiin yhteys Jyväskylän ammattikorkeakoulun kautta. Oppilaitoksen sisäisissä kanavissa jaettiin haastattelukutsukirjettä (ks. liite 2). Osa haastateltavista tavoitettiin opinnäytetyön tekijän ravintola-alalle muodostuneiden kontaktien kautta, esimerkiksi opinnäytetyön tekijän työkaverit osasivat vinkata omista restonomeiksi valmistuneista tutuistaan. Haastateltavat itse olivat myös avuliaita ja nimesivät entisiä opiskelukavereitaan, sekä antoivat heidän yhteystietojaan.

Teemahaastatteluiden aluksi haastateltavilta kysyttiin perustietoja, kuten valmistumisvuotta, ikää ja sukupuolta. Ensimmäisessä osiossa käytiin läpi haasteltavien historiaa: Miten haastateltavat olivat päätyneet restonomiopintojen pariin? Osasivatko he opintojen alkuvaiheessa kuvitella, millainen työura heillä olisi valmistumisen jälkeen? Haastattelun toinen osio käsitteli haastateltavien työuria valmistumisen jälkeen. Kolmannessa osiossa kyseltiin heidän työuriin liittyvistä tulevaisuuden suunnitelmistaan. Itse haastatteluajankohdat sovittiin sähköposti- ja tekstiviesteillä, kestoksi ilmoitettiin noin 30-60 minuuttia.

Kun kaikki haastattelut oli tehty aloitettiin niiden litteroiminen, eli aineiston kirjoittaminen tekstiksi. Ennen litteroinnin aloittamista selvitettiin, kuinka tarkasti opinnäytetyöhön tehdyt haastattelut kuuluisi litteroida. Hirsjärvi ja Hurme (2022) toteavatkin, että ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta siitä, kuinka tarkasti litteroinnit tulisi purkaa. Kaksi ensimmäistä litterointia tehtiin kuunnellen äänitallenteita 0.8 kertaisella nopeudella ja kirjoittamalla kuultu sanasanalta Word-tiedostoon. Litterointeja tehdessä ei muutettu puhekielisiä ilmaisuja kirjakieliseksi. Koettiin, että oli nopeinta kirjoittaa kuulemansa, eikä tehdä päätöksiä aineiston muokkaamisesta samalla kun litteroi.

Litterointiin kului paljon aikaa, jonka seurauksena pohdittiin, että olisiko käytössä jotain tietoturvallista ohjelmaa, jonka avulla voisi purkaa äänitiedostoja tekstiksi. Asiaan löytyi ratkaisuksi Microsoft Wordin litterointi toiminto, joka oli apuna viimeisen yhdeksän haastattelun litteroimisessa. Haastattelutilanteista tallennetut äänitteet ladattiin Word-asiakirjaan ja litterointitoiminto muuntii äänitteet tekstitalenteiksi. Sen jälkeen tekstitalenteet käytiin vielä läpi samalla äänitallenteita kuunnellen ja virheet pois muokaten. Wordin litterointitoiminto purki äänitteet tekstitiedostoiksi sana sanalta, mutta muutti puhekielisiä tai murteella lausuttujen sanojen kirjoitusasuja kirjakieliseksi. Ajan säästymiseksi lopullisiin litterointeihin päädyttiin jättämään ylimääräiset sanat, kuten kahdesti saman sanan peräkkäin toistamiset. Litteroinneista jätettiin pois kohtia missä

haastattelija keskusteli haastateltavien kanssa teemahaastatteluaiheiden ulkopuolisista aiheista. Litterointeihin tällaiset kohdat on merkitty käyttäen peräkkäisiä katkoviivoja.

Kun kaikki haastattelut oli litteroitu, tulostettiin litteroinnit ja niitä alettiin käymään läpi merkkauksella. Yksi teema, kuten ammattinimikkeet, kerrallaan litteroinneista etsittiin kohdat, joissa haastateltavat kertovat harjoittamistaan ammateista. Lopulta merkkauksella väritetyistä tekstipätkistä koostettiin tärkeimmät tiedot Excel-taulukoihin. Taulukoista oli helppo hahmottaa esimerkiksi kuinka moni haastateltavista oli työskennellyt esihenkilötehtävissä.

### **4.3 Teemahaastatteluilla kerätyn tutkimusaineiston tulokset**

Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä yhtätoista Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistunutta restonomia. Haastateltavat olivat valmistuneet vuosina 2008–2023. Haastateltavat olivat suorittaneet tutkintonsa sekä päivätoteutuksessa että osa monimuotona, tutkinnon pääkielenä sekä suomi että yhdellä englanti. Yhdeksän haastateltavista oli naisia ja kaksi miestä. Iältään haastateltavat olivat 25–41-vuotiaita.

Yhdestätoista haastateltavasta kymmenen oli työllistynyt restonomian tutkintoa vastaavaan työtehtävään, kuten esimerkiksi esihenkilötehtäviin. Useampi haastateltavista oli työskennellyt nimikkeillä keittiöpäällikkö tai vuoropäällikkö. Myös erilaiset assistentin ja sihteerin työt nousivat esiin. Yksi haastateltavista oli valmistunut restonomiksi vasta kolme kuukautta ennen haastatteluajan kohtaa, eikä ollut haastatteluhetkellä löytänyt tutkintoa vastaavaa työtä. Häneltä löytyi kuitenkin työkokemusta majoitus- ja ravitsemisaloilta suorittavalta tasolta.

#### **4.3.1 Haastateltavien toisen asteen koulutustausta**

Ammattikoulun tai lukion käyminen on riittävä pohja korkeakouluun. Haastateltavista kolme olivat käyneet ammattikoulun ja kaksi lukion. Lisäksi haastateltavista yhteensä kuusi olivat suorittaneet sekä ammattitutkinnon että ylioppilastutkinnon. Ammattitutkinnot olivat: elintarvike-, matkailu-, tai ravintola-alan perustutkintoja tai liiketoiminnan perustutkintoja. Taulukossa 3 on listattuna haastateltavien toisen asteen koulutusten jakautuminen lukio- ja ammattikoulutuksen välille.

Taulukko 3 Haastateltavien toisen asteen koulutustausta

Haastateltavien toisen asteen koulutustausta	Kappalemäärä
Käynyt ammattikoulun	3
Käynyt lukio	2
Käynyt kaksoistutkinnon	3
Käynyt lukion jälkeen ammattikoulun	3
Haastateltavista yhteensä suorittanut ylioppilastutkinnon	8
Haastateltavista yhteensä suorittanut ammattitutkinnon	9

Opetushallituksen tilastopalvelu Vipusen mukaan vuosina 2022 ja 2021 restonomikoulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden toisen asteen koulutustaustat jakautuivat tasaisesti ylioppilastutkinnon ja ammatillisen tutkinnon suorittaneiden kesken, aikaisempi koulutustausta on esitetty taulukossa 4 (Vipunen.fi n.d.b;c).

Taulukko 4 Vuonna 2022 ja 2021 aloittaneiden restonomiopiskelijoiden aikaisempi koulutustausta (Vipunen.fi n.d.b;c, muokattu)

Vuonna 2022 ammattikorkeakoulujen uusien opiskelijoiden aikaisempi koulutus	Aiemman ylioppilastutkinnon suorittaneet	Aiemman ammatillisen tutkinnon suorittaneet
Restonomi (AMK), liikkeenjohto	216	177
Restonomi (AMK), majoitus- ja ravitsemisala	177	168
Restonomi (AMK), matkailu	273	267
Yhteensä	666	612

Vuonna 2021 ammattikorkeakoulujen uusien opiskelijoiden aikaisempi koulutus	Aiemman ylioppilastutkinnon suorittaneet	Aiemman ammatillisen tutkinnon suorittaneet
Restonomi (AMK), liikkeenjohto	102	123
Restonomi (AMK), majoitus- ja ravitsemisala	297	303
Restonomi (AMK), matkailu	432	345
Yhteensä	831	771

Haastateltavista muutama, jotka olivat käyneet ravintola-alan ammattikoulun ennen restonomiopintoja, nostivat esiin osaamiskuilua lukiopohjaisten ja ammattikoulupohjaisten restonomiopiskelijoiden välillä. Yksi kokkitaustaisista haastateltavista muisteli asiaa seuraavasti:

*-- mulla oli monta kaveria jotka oli tullut lukiosta ja siis me oltiin niin ku ihan eri kuppeissa seisottiin, aivan niin ku eri lähtötelineissä. Niin tuota kyllä ne otti muuten paljon meitä kiinni, että ne pärjäsi siellä keittiössä. -- mä muistan sen yhden tytön kun se mulle itkua väänti, että miten hän voi mennä työharjoitteluun esimieheksi, jos hän ei hemmetti osaa kuoria perunoita. Että miten hän menee johtamaan niitä ihmisiä.*

Toinen lukiotaustainen haastateltava kertoi, että silloin kun hän oli opiskellut Jyväskylän ammattikorkeakoulussa oli oppilaitoksella ollut Jyväskylän Mankolassa tilat, joissa oli opetuskeittiö. Haastateltava muisteli opintojaan Mankolan tiloissa seuraavasti:

*-- me jotka tultiin niin ku suoraan lukion taustalla joilla ei ollut niin ku ammatillista koulutusta takana, niin sitten meillä oli just jotain semmoisia niin ku pelkästään meille lukiotaustaisille jotain niin ku semmoisia kurseja että tota siis tehtiin vaan ruokaa. -- että tota se oli semmoinen niin ku mistä oli tosi paljon hyötyä.*

Haastateltavien pohdintoja suorittavan tason työn osaamisesta tukee myös Akavan erityisalojen ammattijulkaisun (2014) kirjoitus. Siinä kerrotaankin, että jotta restonomit voisivat menestyä työelämässä on heidän hankittavat teoreettisen opiskelun tueksi vankkaa ja monipuolista työhistoriaa jo opiskeluaikana. Jotta voisi pärjätä restonomikoulutuksen tähtäämiin asiantuntija- ja esihenkilötehtäviin, on suorittavan tason työt oltava hallussa. (Restonomien ammatissa miksi restonomia tarvitaan? 2014, 9.)

#### **4.3.2 Harjoitteluiden merkitys työllistymisessä**

Yhteensä kuusi haastateltavista suoritti molemmat harjoittelut. Viisi luki hyväksi työkokemuksellaan ensimmäisen harjoittelun ja yksi heistä luki hyväksi myös toisen, suuntaavan harjoittelun. Haastateltavista kaksi suoritti suuntaavaan harjoittelun omalla työpaikallansa. Osa heistä jotka suorittivat molemmat harjoittelut olisi varmasti voineet lukea hyväksi vähintään ensimmäisen harjoittelun aikaisemmalla työkokemuksellaan, mutta haastateltavat halusivat kokea harjoitteluiden

avulla kaiken sen mikä oli mahdollista. Eräs haastateltavista kertoikin seuraavasti: *"Mä oon halunnut käyttää sen mun koulutusajan ja ne harjoittelut hyväksi siihen että mä näen kaikkea mitä ravintolaa niin ku alalla on tarjota, jotta mä tiedän varmasti mihin mä itse sitten haluan. Koska mun mielestä jos sä et ole kokeillut jotakin, niin sä et tiedä mitä se on."*

Yhteensä viisi haastateltavista työllistyi entiseen harjoittelupaikkaansa, joko suoraan harjoittelun loputtua tai pääsivät entiseen harjoittelupaikkaansa myöhemmin töihin. Yksi haastateltavista loi harjoitteluilla suhteita ravitsemisalalle, jotka ovat auttaneet työllistymisessä myöhemmin, vaikka ei entiseen harjoittelupaikkaansa työllistynykään. Yksi kesätyöpaikalleen suuntaavan harjoittelun ja opinnäytetyönsä tehneistä haastateltavista kertoi, että heti valmistumisen jälkeen hänet vakinaistettiin kyseiseen paikkaan töihin. Hän uskoi, että harjoittelulla ja opinnäytetyöllä oli merkitystä vakituisen esihenkilötyöpaikan saamiseen.

Teemahaastatteluista saadun tutkimusaineiston perusteella syventävillä harjoitteluilla oli merkittävä rooli siinä miten haastateltavat työllistyivät heti valmistumisen jälkeen tutkintoa vastaaviin tehtäviin. Ne haastateltavat, jotka eivät työllistyneet entisiin harjoittelupaikkoihinsa etsivät valmistumisen jälkeen huomattavasti pidemmän aikaa tutkintoa vastaavaa työtä tai olivat jonkin aikaa kokonaan työttöminä. Yksi haastateltavista, joka ei ollut vielä haastatteluhetkellä työllistynyt tutkintoa vastaaviin tehtäviin oli tehnyt suuntaavan harjoittelun ulkomailla. Aihetta hän pohti seuraavasti:

*-- se on kyllä tosi vaikeaa, että miten sä painotat sitten, että käytkö harkan tässä lähialueella vai lähdetkö ulkomaille? Että sitten saisit suhteita täältä omalta paikkakunnalta ja luultavasti töitäkin. Mutta sitten taas vaakakupissa on se, että se on kansainvälistä kokemusta. -- En osaa sanoa -- että teinkö mä niin ku virheen että mä niin ku lähdin vaikka ulkomaille vaihtoon ja harkkaan.*

Haastateltava kertoi miettivänsä asiaa toisinaan uudelleen. Hän on tullut siihen lopputulokseen, että ei tehnyt virhettä lähtiessään ulkomaille harjoitteluun, koska sai sieltä ainutkertaisia kokemuksia.

Teemahaastatteluiden kysymysrunko (ks. liite 1) sisälsi kysymyksen siitä, että oliko haastateltavilla restonomiopintojen alussa ajatuksia siitä, minkälaisiin ammatteihin he haluaisivat valmistuttuaan työllistyä. Kasurisen ja Heiskasen (2017) mukaan monilla ammattikorkeakouluopiskelijoilla on hyvin kapea käsitys siitä millaisiin tehtäviin on valmistumisen jälkeen mahdollisuus sijoittua. Suurimalla osalla vastaajista ei ollut opintojen alkuvaiheessa ajatusta siitä mitä kaikkea restonomian tutkinto mahdollistaa. Monelle työllistymismahdollisuudet hahmottui vasta tutkinnon loppupuolella tai harjoitteluissa. Alla haastateltavien sitaatteja, joissa käsitellään aihetta:

*Jos ihan rehellisiä ollaan niin silloin kun se koulu alkoi niin restonomikoulu niin mä en oikeastaan tiennyt että mitä tää niin ku tarkoittaa, että mikä musta tulee. -- Sitten vasta kolmantena vuotena mulle selvis se, että aa olen esimies. -- niin kyllä se selvisi vasta siellä sitten -- olihan meillä ollut niitä esi- esimiesharjoitteluja ja ja -- niin sitten niin ku rupesi hahmottumaan -- niin ku selviytymään se kuvio, että mitä se oikeasti se työ on.*

*-- olin siellä [yhdistyksen nimi] harkassa jaa siellähän mä vasta kuulin niin ku ylipäättänsä hanketoiminnasta ja projektitoiminnasta. -- pääs näkemään, että Jamk tekee ruoka-alan hankkeita, et aa et mikäs tämmönen vaihtoehto olis.*

*-- Hakeudun jonnekin ihan muualle, että just saa sitten täydennettyä sitä osaamista. No sitten se niin ku vähän niin ku sattuman kautta tulisi sitten, just että mä oon siis täällä [yrityksen nimi] harjoittelussa ja tässä TKI [tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio-toiminta] tulosalueella, missä mä nyt työskentelen.*

#### **4.3.3 Ammattinimikkeet**

Haastateltavilta kysyttiin millaisia ammattinimikkeitä ja titteleitä heillä on ollut restonomiksi valmistumisen jälkeen. Ammattinimikkeitä per haastateltava oli yhdestä kuuteen kappaletta ja yhteensä eri ammattinimikkeitä oli 19 kappaletta. Ammattinimikkeistä koostettiin havainnollistava sanapilvi (ks. kuvio 1).



Kuvio 1 Haastateltavien ammattinimikkeitä

Haastateltavista yhteensä kolmella on jossain vaiheessa uraansa ollut ammattinimikkeenään keittiöpäällikkö. Kaksi kertaa mainittiin nimikkeet: assistentti, koulutuskoordinaattori, palveluvastaava, ravintolatyöntekijä, tuntiopettaja ja vuoropäällikkö. Ammattinimike assistentti ei korostu sanapilvessä, sillä assistentin tehtäviä tehneillä oli eri nimisiä ammattinimikkeitä, kuten yhden kerran mainitut nimikkeet: johdon ja hallinnonassistentti, sekä talouspalvelusihteeri. Muita kerran mainittuja ammattinimikkeitä olivat: infotyöntekijä, kouluttaja, palveluasiantuntija, palveluesihenkilö, projektiasiantuntija, projektipäällikkö, ravintolaesihenkilö, suunnittelija, vahtimestari ja vastaanottovirkailija.

Haastatteluhetkellä kaksi haastateltavista työskentelivät ammattikorkeakoulun tuntiopettajina. Molemmat heistä olivat suorittaneet sekä ylemmän restonomitutkinnon, että pedagogiset opinnot. Tuntiopettajan ammattinimikettä lukuun ottamatta muut ammattinimikkeet olivat sellaisia, jotka haastateltavat olivat saaneet aikaisemman ammattikoulutuksen, työtaustansa ja restonomiopintojensa avulla.

#### 4.3.4 Haastateltavien urasuunnittelutaidoista

Haastateltavista yhteensä kaksi olivat suorittaneet restonomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon sekä pedagogiset opinnot. Toinen heistä haaveilee erityisopettajan opintojen suorittamisesta. Haastateltavista pari suunnittelivat maisterivaiheen opintoja yliopistossa. Eräs haastateltavista oli lähtenyt vahvistamaan omaa restonomin osaamistaan suorittamalla suorittanut lähiesimiehen ammattitutkinnon ja haastatteluhetkellä hän suoritti johtamisen erikoisammattitutkintoa. Alan vaihtajiakin tutkimushaastatteluun vastanneista löytyi. Yksi haastateltavista opiskeli toista alempaa ammattikorkeakoulututkintoa. Kaksi haastateltavista oli haaveillut takaisin ammatikouluun palaamisesta, opiskelemaan täysin uutta alaa. Haastattelun jälkeen tuli tietoon, että toinen heistä oli päässyt opiskelemaan ammattikouluun ja ottanut paikan vastaan.

Haastattelussa restonomit kertoivat kuinka pitävät yllä ammattiosaamistaan ja millaisia tekoja he tekevät, jotta pysyvät ”ajassa kiinni”. Eräs projektipäällikkönä työskentelevä haastateltava kertoi, että ammattiosaamisen ylläpitäminen tulee myös osittain luonnostaan, koska hänen on pakko tutkia asioita, jotta voisi ymmärtää mistä ympärillä työyhteisössä puhutaan. Lisäksi hän on suorittanut yliopistolla kursseja. Haastateltava kertoi, että kuinka tieteellisten tekstien kirjoittaminen helposti unohtuu, joten on välillä hyvä käydä opiskelemassa sitä lisää, esimerkiksi mainitsemillaan yliopistokursseilla.

Yksi ravintola-alalla esihenkilönä työskentelevistä haastateltavista kertoi, että edelleen seuraa viikoittain TE-keskuksen sivuja, jotta pysyisi kartalla siitä mitä ravintolamaailmassa tapahtuu. Kyseiseltä haastateltavalta kysyttäessä mitä tietoa hän avointen työpaikkojen katsomisesta saa, vastasi hän seuraavasti:

*Niistä pystyy hyvin pitkälti päätellään sitten kun niitä seuraa niin ku tavallaan jatkuvasti, niin sä näet että missä paikoissa niitä -- työpaikkoja on auki. Mihin haetaan? Auksaako ravintola? Kuinka kauan niillä on rekryt auki? Saako ne sinne porukkaan? Hakeeko sitä niin kun hakeeko se itse firma sitä työntekijää, vai onko ne ulkoistanut sen rekrytoinnin?*

#### 4.3.5 Tutkintonimikkeen huono tunnettavuus vaivaa restonomeja

Haastateltavilta kysyttäessä restonomin tutkintoon tai sen opiskeluun liittyvistä negatiivisista puolistista yksi teema nousi vahvasti esiin. Viisi haastateltavista nosti esiin restonomi-tutkintonimikkeen, joko heikon tunnettavuuden tai huonon maineen. Eräs haastateltava kertoi tuntemuksistaan seuraavasti: ” -- *jossain vaiheessa itsestäkin tuntuu, että se tuntuu vaikealle jotenkin sanoa, että kun olen että olen restonomiksi valmistunut. -- mutta nyt sillee tuntuu, että vähän semmoinen jou-  
tuuko tätä niin ku jotenkin perustelee, että joo että [opiskellut] palveluliiketoimintaa.*”. Restonomi nimikkeen negatiivisista tunteista kertoi myös toinen haastateltava: *”Restonomi-nimikkeellä on myös aika semmoinen ikävä sävy, kun sanoo muille ihmisille siitä. -- kun ihmisille kertoo niin ku tu-  
tuille, sukulaisille, ystäville, niin sieltä tulee vähän semmoinen aa no okei -- mutta että siinä on se semmoinen, tiedätkö negatiivinen sävy.”*

Yksi haastateltavista kertoi, että on työnhalussa huomannut, kuinka restonomia tutkintonimikkeenä kannattaa selittää auki ja kertoa mitä on opiskellut ja mitä ne omat osaamisalueet ovat. Hän vertasi restonomin tutkintonimikkeen tunnettavuutta vastaavan tutkinnon tunnettavuuteen: *”Tradenomi ehkä kertoo vähän enemmän sitten niin ku kaupallisesta, että se jotenkin ehkä paremmin rajaa. Tota tulee parempi, parempi mielikuva jos puhuu tradenomi [kuin restonomi].*

Vaikka tutkintonimikkeellä paikoitellen saattaakin olla huono tunnettavuus eräs haastateltavista kertoi, että ”restonominpaperi” on kuitenkin herkästi vaatimus, erityisesti esihenkilötyössä. Haastateltava oli työuransa aikana ravitsemisalalla huomannut, että on työtehtäviä, joissa restonomin koulutusta vaaditaan:

*Että jos et ole käynyt restonomikoulua niin sitten työnantaja velvoittaa sut käymään sen, että jos ei ole niin ku mitään esimiestaustaa tai korkeakoulututkintoa siellä taustalla niin kyllä ne esimiestason työtehtävät jää sitten välistä. -- tai sanotaan tuossa 10 vuotta sittenkin että kun esimiestehtäviä oli niin ku paikkoja auki, niin se oli yksi vaatimuksista. Ja niin ku paljon vanhatkin työntekijät jotka oli tehnyt ravintolapäällikön hommia 20 vuotta, niin sanotusti pakotettiin kouluun.*

Myös toinen haastateltavista oli samoilla linjoilla. Kysyttäessä, että onko restonomin tutkinnosta ollut hyötyä, vastasi hän seuraavasti: *”-- ei se sitä tarkoita, että sulla on pakko olla se [restonomin]*

*tutkinto, mutta siis sillee, että sulla on pakko olla sitä työkokemusta, että sä ymmärrät -- sitä johdamista tai seuraavaa tasoa.”* Restonomintutkinto ei hänen mukaansa ole pakollinen, mutta hyödyllinen erityisesti esihenkilötehtävissä.

Sure Oy:n, eli Suomen restonomiliiton hallituksen puheenjohtaja Arto Hiltunen oli kirjoittanut Akaavan erityisalojen julkaisussa vuonna 2014, että Sure Oy haluaa lyhentää niiden vuosien määrää, mitä vastavalmistuneilta restonomeilta menee päästäkseen tutkintoa vastaaviin töihin. Hiltusen mukaan yksi keino tähän on restonomialan tunnettavuuden lisääminen työnantajien keskuudessa. Restonomiopetusta antavien oppilaitosten ja yritysten välillä pitää yhteistyötä lisätä huomattavasti. (Restonomiin ammatissa miksi restonomia tarvitaan? 2014, 3,8.)

#### **4.3.6 Tutkimusaineistosta kerätyjä vinkkejä työtä etsiville restonomeille**

Eräs haastateltava kertoi, kuinka hän oli käynyt työhaastattelussa, mutta ei ollut saanut kyseistä työpaikkaa. Saatuaan tiedon siitä, että hän ei pääsisi rekrytoinnissa jatkoon, soitti hän työpaikkaan ja kysyi, että miten hän voisi kehittää itseään tulevaisuuden työhaastatteluihin. Haastateltava pohdiskeli asiaa: *”Mä jäin varmaan sitä kautta mieleen. Niin siellä aukesi sitten siitä tiimissä toinen paikka. Niin tää sama henkilö soitti mulle, että olin sanonut, että jos teillä vapautuu jotain muuta niin pyytäkää mua.”* Haastateltavalle oli soitettu ja pyydetty uuteen työhaastatteluun, hän sai kyseisen työpaikan.

Itsestään työnhakijana kannattaa jättää työnantajille muistikuvia. Tämän asian puolesta puhui myös toinen haastateltava, jonka työnkuvaan kuuluu rekrytointien hoitaminen. Hän kertoi, että alkaessaan suunnittelemaan uuden rekrytoinnin avaamista, palaa hän aina vanhoihin hakemuksiin joita on saanut. Ennen avoimen työpaikkailmoituksen tekemistä lähettää hän viestiä jo kyseiseen yritykseen aikaisemmin hakeneille, jotka eivät silloin tulleet valituiksi: *”Onkohan se vielä vailla töitä? Laitampa viestiä. Eli aina niillä paperin lähettämisellä niin ku on kuitenkin merkitystä, vaikka että sä et pääsisi edes haastatteluun. Sä jätät itsestäsi tavallaan jäljen aina sinne firmaan kuitenkin sitten.”*

Sama haastateltava kertoi myös omia näkemyksiään siitä miten ensimmäisiin tutkintoa vastaaviin työpaikkoihin on mahdollista päästä:

*No hyvin aktiivisesti täytyy itse ajaa, niin kun sitä omaa motivaatiota. -- Tyrkyttää itseensä loma-ajan sijaiseksi, joustaa, tehdä pitkää päivää niin sanotusti. Tehdä itsensä näkyväksi -- ja tavallaan olla siinä niin kun oikeasti tyrkkynä, että hei "minä vapaaehtoinen töitä, vastuuta". Että kyllä sitä täytyy myös niin ku pyytää ja näyttää se sillä omalla työaktiivisuudella, että sä olet semmoinen vastuunkantaja.-- Aika paljon saa olla itse äänessä, että jos jäät sinne nurkkaan niin, kukaan ei varmasti sinua sieltä nurkasta tule hakemaan.*

Myös muut haastateltavista kertoivat miten sijaisuudet, kuten vuorottelu- ja opintovapaan sijaisuudet ja määräaikaiset työt, esimerkiksi kesätyöt, ovat olleet väyliä millä he ovat päässeet tutkintoa vastaaviin töihin valmistumisen jälkeen. Eräs hallinnollisen puolen tehtäviin useammassa eri yrityksissä työllistynyt haastateltava kiteyttikin ensimmäisten restonomien työpaikkojen saamisen kohdallaan seuraavasti: *"Se on tota vähän tälle nuorena, että mihinkään ei pääse kun ei ole kokemusta ja mistään ei saa kokemusta, kun ei kukaan ota sen takia kun ei ole kokemusta. Niin se on vähän semmoinen loputon kierre, että sitten nää sijaisuudet on ollut sellainen pelastus."*

## **5 Johtopäätökset ja pohdinta**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada hahmotettua muutamia urapolkuja, joita Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneilla restonomeilla on ollut. Tärkeimpänä löydöksenä haastateltavien uran etenemisen kannalta on ollut harjoitteluista työllistyminen. Ne haastateltavat, jotka pääsivät entiseen harjoittelupaikkaansa myöhemmin töihin, etenivät restonomien urallaan nopeasti tutkintoa vastaaviin työtehtäviin. Vastaavasti he, jotka eivät työllistyneet harjoitteluista etsivät työelämässä paikkaansa restonomina huomattavasti pidempään, yksi haastateltavista jopa kymmenen vuotta.

Heidän osaltaan, jotka eivät työllistyneet harjoittelupaikkaansa, opinnäytetyön tutkimustulos on restonomien työllistymisestä tehtyjen tutkimusten kanssa samassa linjassa. Restonomeilla menee valmistumisen jälkeen useampi vuosi siinä, että pääsee nousemaan suorittavasta työstä tutkintoa vastaaviin työtehtäviin. Kuitenkin viiden vuoden kuluttua valmistumisesta enää alle kymmenen prosenttia koki olevansa suorittavan tason työtehtävissä. (Restonomien ammatissa miksi restonomia tarvitaan? 2014, 3; Adamsson ym. 2017, 7.)

## 5.1 Tutkimustulosten vastaaminen tutkimuskysymyksiin

Tutkimuskysymyksiä oli yhteensä kolme. Tutkimustulokset vastasivat ensimmäiseen ja kolmanteen kysymykseen, eli siihen *mihin Jyväskylän ammattikorkeakoulusta restonomin tutkinnon suorittaneet sijoittuvat työelämässä ja miten ja mistä haastateltavat ovat löytäneet tämän hetkisen uransa työpaikat*. Tutkimustuloksen perusteella osa haastateltavista oli sijoittunut työelämässä erilaisiin ravitsemisalan esihenkilötehtäviin, kuten keittiöpäälliköiksi ja vuoropäälliköiksi. Ravitsemisalan lisäksi haastateltavat olivat sijoittuneet myös erilaisiin assistentin ja koordinaattorin tehtäviin, sekä opetuslalle. Opinnäytetyön tutkimustulokset vastasivat Restonomit työelämässä julkaisun (2017) tuloksia, jossa vuonna 2016 restonomien yleisimmissä tehtävä nimikkeissä oli muun muassa nimikkeet: ravintolapäällikkö, opettaja, palvelupäällikkö ja koordinaattori (Adamsson ym. 2017, 32).

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla, eli *millaiset valmiudet Jyväskylän ammattikorkeakoulusta valmistuneet restonomit ovat mielestään saaneet työelämään*, tulosten raportoinnin kohdalla epäonnistuttiin. Teemahaastatteluissa kysyttiin haastateltavilta aiheeseen liittyviä kysymyksiä, mutta kysymykset olivat todennäköisesti liian avoimia. Haastattelukysymysten muotoilulla ja sisältämällä rajauksilla on merkittävä vaikutus keskusteluaineiston saantiin (Hyvärinen ym. 2021). Haastattelukysymyksiä olisi pitänyt rajata tarkemmin (ks. liite 1). Aiheesta saatiin haastateltavien kanssa jonkin verran keskustelua aikaan, mutta tulosten esitleminen jäi opinnäytetyössä kuitenkin vajaaksi.

Tutkimushaastatteluiden haastateltavat oli tarkoituksella valittu niin, että heillä olisi kokemusta restonomintutkintoa vastaavasta työstä. Useampi haastateltavista kertoi, että ei olisi saanut nykyistä työtään, mikäli heillä ei olisi ollut restonomin tutkintoa. Muutama haastateltavista kertoi, että restonomitutkinnon suurin syöty heille oli ollut se, että he olivat suorittaneet jonkun korkeakoulututkinnon. Yksi haastateltavista kertoi havainnoistaan avoimista työpaikkailmoituksista: *”Kaikkissa mitä mä oon katsonut, niin niissä vaaditaan vaan niin ku että korkea- soveltuva korkeakoulututkinto, niin mitä se sitten tarkoittaa? Kaikki ne on soveltuvia. -- Että ei sen tarvitse olla niin ku ravintola- tai matkailualan töitä.”*

Yhteensä yhdeksän yhdestätoista haastateltavasta oli suorittanut ammattikoulussa elintarvike-, matkailu-, ravintola-alan tai liiketoiminnan perustutkinnon. Aikaisemmalla koulutustaustalla saattoi olla vaikutusta siihen miten haastateltavat pärjäsivät opinnoissa ja kuinka saivat hyödynnettyä

harjoittelujen tuomia mahdollisuuksia. Yksi haastateltavista pohtikin aihetta näin: ”-- en tiedä sitten niille jotka tulee vaikka suoraan lukiosta. Ei ole niin ku sitä pientä kokemusta. Niin voi olla hyvin eri kokemus [restonomiopinnoista], -- mutta itsellä -- osasi ottaa siitä sen, niin ku tarpeelliset asiat ja sitä pystyi peilaamaan tosi paljon sitten siihen käytäntöön.” Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan tutkittu tarkemmin, onko restonomiopiskelijoiden toisen asteen koulutustaustalla väliä restonomiopinnoissa menestymisen tai myöhemmin työelämään siirtymisen kannalta. Tutkimusaineistoa analysoidessa aihe alkoi kiinnostamaan opinnäytetyön tekijää. Aiheesta ei kuitenkaan tiedonhaussa löytynyt tutkimuksia jotka olivat keskittyneet nimenomaan palveluliiketoiminnan tai liiketalouden opiskelijoiden aikaisempien opintojen merkitykseen korkeakouluopinnoissa.

Opinnäytetyön tuloksista voi hyötyä restonomiopiskelija tai jo valmistunut restonomi, joka pohtii uramahdollisuuksiaan. Kuten Chen, Shen ja Gosling (2021, 9) tutkimuksessaan osoittivatkin *hospitality*-alan opiskelijoiden työllistymiseen vaikuttivat positiivisesti heidän urahaaveidensa määrä ja myötämielinen asenne työntekoa kohtaan. Urasuunnittelutaidoista kertovien julkaisujen mukaan korkeakoulutettujen urapolkujen rakentumisen tavat ovat moninaisia. Se myös asettaa haasteita koulutuksen ja sen ohjauksen parissa toimiville, sekä työllisyyspalveluille: miten tukea korkeakouluista valmistumia työllistymään ja löytämään omanlaisensa urapolun? (Vuorinen ym. 2023; Rompainen 2022.) Tutkimustuloksista voi olla hyötyä myös toimeksiantajalleni, eli Jyväskylän ammattikorkeakoululle. Tutkimustulos saattaa herätellä ajattelemaan, että vastaako tämän hetkiset oppilaitoksen harjoittelukäytännöt opiskelijoiden tarpeita harjoitteluista saatavien urasuunnittelutaitojen kehittymiselle.

## 5.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön alkuvaiheessa tehtiin sekä opinnäytetyösopimus että aineistonhallintasuunnitelma. Niissä käytiin läpi, kuinka opinnäytetyötä varten kerättäisiin tutkimusaineistoa ja kuinka sitä säilytettäisiin. Teemahaastattelut toteutettiin joko kasvotusten tai Teams-puheluna. Haastatteluista tehdyt tallenteet tallennettiin Microsoftin OneDrive-pilvipalveluun, sekä opinnäytetyön tekijän tietokoneeni sisäiseen muistiin. Sekä pilvipalvelu että tietokone ovat salasanalla suojattuja. Tulostetut litteroinnit silputtiin opinnäytetyöprosessin loppuksi. Litteroineissa viitataan haastateltaviin aina sanalla ”haastateltava”. Litterointeihin ei myöskään ole kirjoitettu kohtia, joissa haastateltavien kanssa puhuttiin henkilökohtaisia asioita ohi haastattelurungon. Litteroinneissa poistetut kohdat näkyvät katkoviivoilla. Haastattelutallenteita, eikä litterointeja ole nähnyt kukaan ulkopuolinen.

Tutkimustuloksia esiteltäessä haastateltavien anonymiteetti on säilytetty. Tutkimustuloksissa on suoria sitaatteja teemahaastatteluista, mutta niistä ei selviä henkilötietoja, eikä esimerkiksi haastateltavien työnantajia. Opinnäytetyössä on raportoitu eri tutkimuksenteon vaiheita ja menetelmiä mahdollisimman tarkasti. Muiden kirjoittajien tekstiin perustuvien referointien kohdalla teksteissä on käytetty lähdemerkintöjä ja kaikki opinnäytetyössä käytetyt lähteet löytyvät lähdeluettelosta.

Haastateltavia oli yhteensä yksitoista, joka on niukka otos Jyväskylän ammattikorkeakoulusta restonomeiksi valmistuneista. Kyseessä on kuitenkin laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena oli kerätä tarinoita urapoluista. Tällöin haastateltavien määrä oli kyseiseen tarkoitukseen riittävä. Haastateltavien taustat olivat myös toisistaan eriäviä ja he olivat opiskelleet restonomeiksi eri tutkintolinjoilta, kolmella eri vuosikymmenellä. Entuudestaan yhdestätoista haastateltavista opinnäytetyön tekijälle tuttuja oli kolme. Ennen tutkimuksen, eli teemahaastatteluiden tekemistä perehdyttiin teemahaastatteluista käsittelevään kirjallisuuteen.

### **5.3 Jatkotutkimuksen aiheita**

Tutkimusaineistosta nousi esiin erityisesti yksi teema, jota olisi voitu tutkia jo tässäkin opinnäytetyössä tarkemmin. Harjoitteluiden merkitys korostui siinä miten haastateltavat olivat työllistyneet restonomien tutkintoa vastaaviin työtehtäviin. Ne haastateltavat, jotka työllistyivät entisiin harjoittelupaikkoihinsa pääsivät etenemään restonomien urallaan huomattavasti nopeammin, kuin ne haastateltavat jotka eivät työllistyneet harjoitteluista. Tätä aihetta voitaisiin tutkia lisää ja nimenomaan majoitus-, ravitsemis- ja talousalan näkökulmasta; kuinka merkittävä rooli harjoittelulla on työllistymiseen valmistumisen jälkeen ja kuinka esimerkiksi oppilaitokset voisivat tukea opiskelijoita harjoittelun suhteen. Oppilaitoksen osallisuudesta haastatteluiden suorittamiseen oli aihealue, josta ei oltu tehty kysymyksiä kysymysrunkoon. Olisi ollut tarkastelun arvoista saada tietää, että kokivatko haastateltavat Jyväskylän ammattikorkeakoulun olleen läsnä harjoitteluprosesseissa, tai saivatko haastateltavat omasta mielestään tarvitsemaansa tukea Jyväskylän ammattikorkeakoululta harjoitteluprosessiensa aikana.

Harjoitteluihin ja työllistymiseen liittyen olisi myös kiinnostavaa tutkia ulkomailla suoritettujen harjoitteluiden merkitystä restonomien työllistymisessä valmistumisen jälkeen. Kuten yksi haastateltavista asiaa pohtikin, jäädäkö harjoitteluihin lähialueelle ja mahdollisesti luoda sinne suhteita,

joiden kautta työllistyisi myöhemmin, vai lähteäkö kauas ja saada uudenlaisia kokemuksia ja kansainvälistä osaamista. Restonomit työelämässä (2017) julkaisun mukaan vuonna 2016 kyselytutkimukseen vastanneista restonomeista noin kymmenen prosenttia oli työskenteli ulkomailla ja heistä noin 70 prosenttia teki suorittavan tason työtä. (Adamsson ym. 2017, 28.)

## 5.4 Opinnäytetyö kirjoitusprosessina

Opinnäytetyön kirjoitusprosessi sujui kokonaisuudessaan vaihtelevasti. Suurimmat haasteet opinnäytetyön toteutumisessa aiheuttivat vaikeudet hahmottaa kirjoitusprosessia. Opinnäytetyön vaiheet tuntuivat pitkän prosessia liian abstrakteilta, mikä hidasti työn etenemistä pahimmillaan kuu-kausia. Lopulta aikaa ei jäänyt tarpeeksi työn viimeistelylle, vaikka kirjoitusprosessi kokonaisuudessaan olikin pitkä. Opinnäytetyöprosessissa sujuvasti eteni tietoperustan kirjoittaminen. Erityisen kiinnostavaa oli perehtyä esimerkiksi restonomikoulutuksen historiaan Suomessa ja saada tietää, että ravintola-alan koulutuksen juuret juontavat Suomessa jo 1800-luvulle (Mikkonen 2003, 14). Alunperin tietoperustassa oli tarkoitus perehtyä myös siihen mitä restonomi tarkoittaa eurooppalaisessa korkeakoulutusasteen viitekehyksessä EQF6:ssa, mutta aineiston löytäminen aiheesta osoittautui hankalaksi. Tästä syystä tässä opinnäytetyössä restonomikoulutusta käsitellään vain Suomen kontekstissa.

Mikäli opinnäytetyöprosessi aloitettaisiin uudelleen ja tiedossa olisi tämän opinnäytetyön tutkimustulokset, tarkasteltaisiin harjoitteluiden merkitystä opinnäytetyössä nykyistä syvemmin. Myöskin termi ”urasuunnittelutaito” olisi sisällytettynä teemahaastattelun haastattelukysymyksissä. Tarvittaessa termiä olisi avattu haastateltaville, jotta aiheesta olisi saatu keskustelua aikaiseksi.

Opinnäytetyön teemahaastatteluiden tekemiseen oli valmistauduttu etukäteen sekä kirjallisuuden avulla (Hirsjärvi & Hurme 2022; Valli & Aarnos 2018), että etukäteen suunnitellulla haastattelurungolla (ks. liite 1). Itse haastattelutilanteet menivät sujuvasti. Peruskysymyksiin, kuten haastateltavien aikaisempiin koulutus- ja työtaustoihin, saatiin kerättyä hyvin vastauksia. Haastateltavien urapolkujen hahmottuminen oli kuitenkin opinnäytetyön tekijälle haastavaa koko prosessin ajan. Litterointeja haastatteluista kertyi yhteensä noin 130 sivun edestä.

Todennäköisesti merkittävin syy sille miksi tässä opinnäytetyössä ei ole kyetty tuottamaan lukuun 4 *Haastattelututkimus restonomien urapoluista* enempää analyysiä tutkimusaineiston pohjalta, oli

vaikeudet tunnistaa tutkimusaineistosta teemoja. Ennen teemoittelun aloittamista perehdyttiin aiheesta olevaan kirjallisuuteen, kuten Hirsjärven ja Hurmeen (2022) teokseen *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Teemoittelun tekemisessä yritettiin noudattaa kirjallisuudesta saatuja neuvoja. Litterointeja luettiin koko analysointiprosessin ajan useaan otteeseen. Teemoittelu aloitettiin värittämällä erivärisillä merkkauksilla tulostetuista litteroinneista toistuvia sanoja tai virkkeitä. Litteroinneista väritettiin myös mielenkiintoa ja ajatuksia herättäviä sitaatteja. Väritetyt sanat ja virkkeet koottiin Excel-taulukoihin, joissa sitaatit ryhmiteltiin alustavien teemojen mukaan. Tästä huolimatta teemoittelu jäi epäselväksi ja näin ollen epäonnistui, sillä lopullisia teemoja ei noussut esille tarpeeksi paljon ja tarpeeksi selkeästi. Tutkimusaineistoa oli paljon ja siitä olisi voinut saada aikaan enemmänkin analyysia.

Excel-taulukoihin kokeiltiin kerätä tutkimusaineistoa vastauksia kysymysrunгон (ks. liite 1) kysymyksiini yksi kohta kerrallaan. Alun perustietojen, kuten haastateltavien valmistumisvuosien, jälkeen ideasta luovuttiin. Kaikissa haastatteluissa oli apuna kysymysrunko ja haastateltavien kanssa käytiin läpi kaikki kysymykset. Kuitenkaan haastatteluissa ei aina edetty kysymysrunгон järjestyksen mukaan, vaan haastateltavat saattoivat vastata kysymyksiin puheissaan, vaikka niitä ei oltu erikseen vielä kysytty. Tällöin kaikkia kysymyksiä ei haastateltaville esitetty, mikäli vastaus oli jo tullut ilmi keskustelun lomassa. Haastattelun loppupuolella haastattelija, eli opinnäytetyön tekijä, tarkisti että kaikki kyselyrunгон kohdat oli käyty läpi. Keskustelutyylisesti tehdyt haastattelut vaikeuttivat kysymyskohtaista taulukointia niin, että lopulta sitä ei nähty järkevänä tehdä kohta kohdalta. Selkeiksi teemoiksi tutkimusaineistosta nousi: haastateltavien ammattinimikkeet, suoritettujen harjoitteluiden merkitys työllistymisessä, sekä se että noin puolet haastateltavista nosti esiin sen, kuinka huonosti tunnettu restonomin tutkintonimike on.

## Lähteet

Adamsson, K., Lehtinen, E., Ohtonen, P. & Väyrynen J. 2017. Restonomit työelämässä: Restonomien (AMK ja ylempi AMK) valtakunnallinen palkka- ja työllisyystutkimus 2005, 2011 ja 2016. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.10.2022. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144520/Restonomit\\_tyoelaemaessae.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144520/Restonomit_tyoelaemaessae.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Alakoski, L., Tikkanen, I. & Vankka, M. 2020. Vieraanvaraisuus, vieraanvaraisuusala ja vieraanvaraisuusalan liiketoiminnan johtaminen - käsitteet ja sisältö. Laurea-julkaisut 132. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.5.2024 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/327372/Laurea%20julkaisut%20132.pdf?sequence=5#page=25>.

Chen, T., Shen, C. & Gosling, M. 2021. To stay or not to stay? The causal effect of interns' career intention on enhanced employability and retention in the hospitality and tourism industry. The journal of hospitality, leisure, sport & tourism education, 28, 100305. Viitattu 10.5.2024. <https://janet.finna.fi>, ScienceDirect Complete Freedom Collection (Elsevier).

Hanhimäki, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. 2021. Toimijuuden ja identiteetin yksilölliset ja sosiaaliset painotukset korkeakoulutettujen urapoluilla. Aikuiskasvatus, 41, 4, 319. Viitattu 20.5.2024. <https://doi.org/10.33336/aik.112753>.

Harjoittelu AMK-opiskelijalle. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulun -verkkosivu. Viitattu 23.5.2024. <https://www.jamk.fi/fi/opiskelijalle/tutkinto-opiskelija/harjoittelu-amk-opiskelijalle>.

Harju-Myllyaho, A., Satokangas, P., Vieru, M., Vähäkuopus, M., Lindström, V. & Paavola, J. 2022. Matkailutoimialan työllisyys muuttuvassa toimintaympäristössä: Toimialapalveluiden teemaraaportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM toimialaraportit 2022:3. Viitattu 2.5.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164064/TEM\\_2022\\_3\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164064/TEM_2022_3_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 10.3.2024. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Historia. N.d. Haaga Instituutti -säätiön -verkkosivu. Viitattu 14.8.2023. <https://www.haaga.fi/historia/>.

Hyvärinen, M., Suoninen E. & Vuori, J. 2021. Haastattelut. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 13.11.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>.

Kallio, A. 2021. N.d. Litterointi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 21.5.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>.

Kasurinen, H. & Heiskanen, S. 2017. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden urasuunnittelutaidot ja työllistyminen. Ammatikasvatuksen aikakauskirja, 19, 2, 20–35. Viitattu 5.5.2024. <https://journal.fi/akakk/article/view/84786/43856>.

Koivunen, T. & Ylöstalo, H. 2017. Tutkimushaastattelu ruumiillisena kohtaamisena. *Janus* 25, 3, 240–247. Viitattu 13.11.2022. <https://journal.fi/janus/article/view/63092/26596?acceptCookies=1>.

Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM-analyyseja 113/2023. Viitattu 2.5.2024. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%c3%b6voimatiekartat\\_hankkeen%20loppuraportti\\_tarkistettu.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%c3%b6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf?sequence=10&isAllowed=y).

Lehtinen, E. 2016. Restonomikoulutuksesta valmistuneiden työllistyminen vuosina 2005, 2011 ja 2016. Opinnäytetyö, AMK. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma. Viitattu 19.5.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016102615439>.

Mertanen, E., Mikkonen, A. & Hintikka-Mäkinen, K. 2008. Uuteen suuntaan: Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman kansainvälinen arviointi. Jyväskylän ammattikorkeakoulun raportteja 9. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.8.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20583/JAMKRAPORTTEJA09\\_web.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20583/JAMKRAPORTTEJA09_web.pdf?sequence=2).

Mikkonen, A. 2003. Ammattikorkeakoulukokeilu palvelualueiden koulutuksen uudistajana. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 30.

Mikä on restonomi? N.d. Sure restonomiliitto -verkkosivut. Viitattu 2.10.2022. <https://www.sure.fi/restonomiksi/mik%C3%A4-on-restonomi>.

Opintopolku. N.d. Restonomi. Viitattu 6.3.2024. [https://opintopolku.fi/konfo/fi/haku/restonomi?koulutusala=kansallinenkoulutusluokitus2016koulutusalatase2\\_100&koulutustyyppi=amk-alempi&order=desc&size=20&sort=score](https://opintopolku.fi/konfo/fi/haku/restonomi?koulutusala=kansallinenkoulutusluokitus2016koulutusalatase2_100&koulutustyyppi=amk-alempi&order=desc&size=20&sort=score).

Palvelualueiden Osaajabarometri 2022. 2022. Diaesitys Paltan, Finanssialan, Maran ja Kaupan liiton selvityksestä. Viitattu 30.4.2024. <https://www.mara.fi/media/uutiset/osaajabarometri-2022-jaettava-versio.pdf>.

Restonomi. N.d. Opintopolku.fi-verkkosivut. Viitattu 17.8.2023. <https://opintopolku.fi/konfo/fi/haku/restonomi?order=desc&size=20&sort=score>.

Restonomi (AMK), majoitus- ja ravitsemisala: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet? N.d. Töissä.fi-verkkopalvelun julkaisu. Viitattu 19.5.2024. [https://toissa.fi/fi\\_FI/sijoittuminen-tyoelamaan/show/restonomi-amk-majoitus-ja-ravitsemisala](https://toissa.fi/fi_FI/sijoittuminen-tyoelamaan/show/restonomi-amk-majoitus-ja-ravitsemisala).

Restonomien ammatissa miksi restonomia tarvitaan?. 2014. Akavan erityisaloiden ammattijulkaisu 2/2013, uusintapainos 9/2014. Ammattina restonomi. Helsinki: Lönnberg Oy. Viitattu 2.10.2022. [https://www.akavanerityisalat.fi/files/4889/Ammattina\\_restonomi\\_uusi.pdf](https://www.akavanerityisalat.fi/files/4889/Ammattina_restonomi_uusi.pdf).

Riivari, E. 2009. Tapaustutkimus urapoluista ja uraosaamisesta. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta, johtamisen oppiaine. Viitattu 20.5.2024.

[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/21788/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200909173917.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/21788/URN_NBN_fi_jyu-200909173917.pdf?sequence=1).

Rompainen, M. 2022. "Työnhaussa mättää Kaikki." Korkeakoulutettujen työttömien kokemuksia työnhakuun ja työllistymiseen liittyvistä vaikeuksista. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, yhteiskuntatieteiden laitos, yhteiskuntapolitiikan oppiaine. Viitattu 22.5.2024. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/27614/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20220517.pdf?sequence=1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/27614/urn_nbn_fi_uef-20220517.pdf?sequence=1).

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 13.11.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html).

Sultana, R. G. 2012. Learning career management skills in Europe: A critical review. Journal of education and work, 25, 2, 225-248. Viitattu 5.5.2024. [https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/18263/1/Learning%20career%20management%20skills%20in%20Europe%20%20%20A%20critical%20review%20\(1\).pdf](https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/18263/1/Learning%20career%20management%20skills%20in%20Europe%20%20%20A%20critical%20review%20(1).pdf).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja BookBeat-palvelussa. Tammi: Helsinki. Vaatii käyttöoikeuden. Viitattu 13.5.2024. BookBeat.fi.

Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 12.3.2024. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Vipunen. N.d.a. Ammattikorkeakouluissa suoritettut tutkinnot. Tilastovuosi Excel-taulukko opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 6.3.2024. <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20tutkinnot%20-%20vuosi.xlsb>.

Vipunen. N.d.b. Ammattikorkeakoulujen uusien opiskelijoiden aikaisempi koulutus. Tilastovuosi Excel-taulukko opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 24.4.2024. <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulut%20-%20uusien%20opiskelijoiden%20aikaisempi%20koulutus%20-%20ammattikorkeakoulu.xlsb>.

Vipunen. N.d.c. Tutkinnon suorittaneiden aikaisempi koulutus. Tilastovuosi Excel-taulukko opetushallinnon tilastopalvelu. Viitattu 24.4.2024. <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Amk%20-%20tutkinnon%20suorittaneiden%20aikaisempi%20koulutus%20A%20-%20koulutusala.xlsb>.

Vuorinen, R., Kettunen, J., Ruusuvirta-Uuksulainen, O. & Kukkaneva, E. 2023. Urasuunnittelutaitoja jäsentävä selvitys ja näkökulmia jatkokehittämistä varten. Koulutuksen tutkimuslaitos. Raportteja ja työpapereita 2. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 5.9.2023. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/86800/978-951-39-9574-4\\_jyx.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/86800/978-951-39-9574-4_jyx.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## Liitteet

### Liite 1. Teemahaastattelun kysymysrunko

#### Haastattelurunko:

Perustietoja: Ikä, sukupuoli, asuinpaikka, milloin aloittanut tutkinnon, milloin valmistunut

#### Historia:

1. Kertoisitko ajasta ennen restonomiopintoja
  - Esimerkiksi olitko käynyt lukion vai ammattikoulun
  - Olitko aikaisemmin tehnyt matkailu- tai ravintola-alan töitä
  - Mahdollisesti alan vaihtaja
2. Mistä ajatus restonomiksi opiskelemisesta sai alkunsa
  - Oliko mielessä joku tietty ammatti, johon tarvitsi koulutuksen
  - Opolta, kavereilta, työelämästä
3. Miten päädyit hakemaan opiskelemaan restonomiksi Jamkille
  - Onko jotain syytä miksi Jamk nousi muihin AMK:hin verrattuna
4. Ennen restonomiopintoja tai niiden alkuvaiheessa oliko sinulla jo mielessä millaisiin työtehtäviin haluaisit työllistyä valmistumisen jälkeen
  - Suuntasitko opintoja tietoisesti johonkin suuntaan, esimerkiksi harjoitteluilla, valinnaisilla kursseilla
5. Oliko opinnäytetyöllä, harjoittelulla tai valinnaisilla kursseilla merkitystä siihen millainen urasi on nykyään

#### Valmistumisen jälkeen:

6. Restonomiksi valmistumisesi jälkeen millaisia töitä tai työtehtäviä hait, sait, mihin päädyit
  - (Millaisia restonomin urasi ensi askeleet ovat olleet)
  - Miten restonomin ura on kohdallasi lähtenyt rakentumaan
7. Olet (tai olet ollut) restonomintutkintoa vastaavassa työssä/töissä
  - Kertoisitko työstäsi, sen mitä haluat

- Millä tavoin koet, työsi tai työtehtäväsi vastaavan restonomin tutkintoa
8. (Urapolusta, sen rakentamisesta)
- Teitkö/teetkö aktiivisesti jotain toimia uran edistämiseen/ylläpitämiseen
9. Työurallasi ylipäättään, koetko että restonomin tutkinnosta oli jotain hyötyä
- Tai onko siitä ollut jotain haittaa
  - Tutkinnon negatiivisia puolia
10. Vastasiko mielestäsi opintosi ja suoritettu tutkinto työelämän tarpeita

## Tulevaisuus:

11. Miten tulevaisuuden näkymät
- Jatko-opintoja
  - Työkuvan laajentamista
  - Alan vaihtoa

## Liite 2. Teemahaastatteluun osallistuville kutsukirje

Hei, sinä Jamkilta valmistunut restonomi!

Olen Jyväskylän ammattikorkeakoulun neljännen vuoden restonomiopiskelija. Teen opinnäytetyötä Jamkilta valmistuneiden restonomien sijoittumisesta työelämään valmistumisen jälkeen.

Minua kiinnostaisi erityisesti kuulla, millainen sinun urapolkusi on ollut ja miten olet sijoittunut työelämään restonomiksi valmistumisesi jälkeen. Mikäli koet, että ammattisi tai työnkuvasi on restonomin tutkintoa vastaava, olisi ihana päästä kuulemaan tarinasi.

Toteutan tutkimuksen teemahaastatteluina. Noin puoli tuntia kestävä haastattelu voidaan toteuttaa kasvokkain tai etäyhteydellä esimerkiksi Teamsissä. Opinnäytetyössäni esittelen tutkimushaastatteluiden tulokset siten, että vastausten perusteella ei voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Olen iloinen, mikäli pystyt antamaan aikaasi opinnäytetyöni tutkimukseen. Haastatteluajankohdan sovimme tietenkin sinun aikataulujesi mukaan. Olethan yhteydessä mahdollisimman pian.

Alla olevasta linkistä tai QR-koodin skannaamalla pääset Webropol-kyselyyn, jossa voit jättää yhteystietosi, niin päästään sopimaan haastatteluaikaa. Vastaaminen vie vain minuutin!

<https://link.webropolsurveys.com/S/112BF95CF45CE335>

Terveisin

Tiina-Riitta Härtilä

[M6578@student.jamk.fi](mailto:M6578@student.jamk.fi)

-- puhelinnumeroni --