

A vibrant illustration featuring several restaurant professionals in dynamic, action-oriented poses against a blue background. At the top left, a man in a dark suit and red tie is flying horizontally. To his right, a woman with pink hair in a dark vest and skirt is also flying. In the center, a man in a white shirt and purple vest is jumping, holding a small white object. To the left, a woman in a white shirt and purple skirt is flying while holding a smartphone. To the right, a woman in a dark suit is sitting on the ground, holding a notepad and a laptop displaying a pie chart. At the bottom left, a chef in a white uniform and tall hat is running while holding a silver cloche. In the center bottom, a woman in a white shirt and purple skirt is running with a briefcase. At the bottom right, a woman with blonde hair in a white shirt and dark skirt is running, holding a tray with a glass of red wine. The background includes a white silhouette of a building and a glass of wine.

Restonomit työelämässä

Restonomien (AMK ja ylempi AMK) valtakunnallinen
palkka- ja työllisyystutkimus

2005, 2011 ja 2016

Mistä on kyse?



Työelämä on muuttuva. Siinä ei ole sinällään mitään uutta. Tähän voisi listata pitkän kimanan muutosvoimia (mm. se d:llä ja g:llä alkava), jotka löytyvät useista tuoreista työelämää käsittelevistä julkaisuista ja seminaaripuheista. Työelämän muutoksiin reagoimiseksi ja koulutuksen kehittämiseksi tarvitaan restonomeistakin tutkimustietoa, ripaus taaksepäin katsovaa, nykyhetkeä ja myös ennustavaa. Haaga-Helia amk on selvittänyt säännöllisesti vuodesta 2005, miten valmistuneet restonomit (AMK ja Ylempi AMK), majoitus- ja ravitsemisalalan amk-tutkintojen avulla työelämän muutoksissa pärjäävät.

Tämä julkaisu keskittyy vuosien 2005, 2011 ja 2016 valtakunnallisten tuloksien esittelyyn. Alempien ja ylempien restonomitutkintojen tutkimusaineistoja käsitellään kokonaisuutena. Erityispainon annamme vuoden 2016 tuloksille. Tämän julkaisun rakenne ei noudata perinteistä tieteellisen tutkimuksen rakennetta. Menemme suoraan asian ytimeen, itse tuloksiin. Emme ole rakentaneet tähän julkaisuun tieteellisistä viitekehystä, sen sijaan nostamme julkaisun loppupuolella esiin joitakin ajankohtaisia tutkimustuloksia meiltä ja muualta, peilaamme niitä restonomitutkimusten tuloksiin.

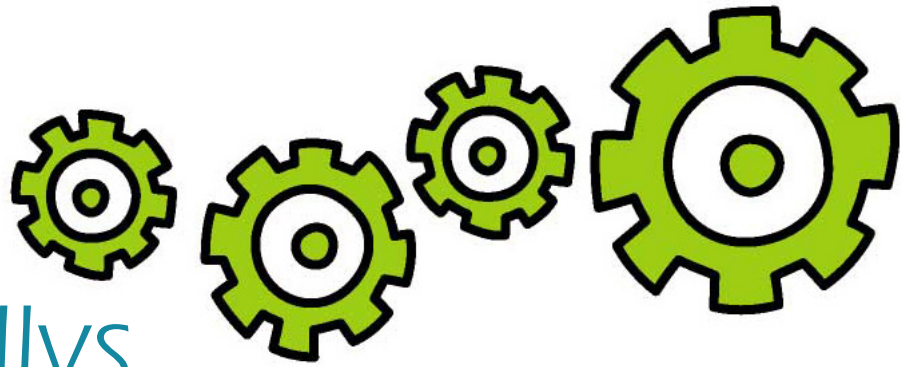
Vuonna 2017 korkeakoulututkintonsa aloittavat ovat työelämässä vielä mahdollisesti 2060-luvulla. Ajatus on sinänsä hurja. Millainen on dynaaminen restonomi tuolloin? Kyllä, restonomi lentää, kuten kannen kuvituksessa. Ehkei kuitenkaan vain omin siivin: superhessuja ja -liisoja emme kouluta, kukaan ei ole yksin osaaaja, enää. Elinkeinoelämän keskusliiton (2011) teettämän Oivallus-osaamishankkeen mukaan nuotittomat työtehtävät lisääntyvät entisestään: pitää osata luovia, soveltaa ja kehittää kollegan ajatuksista yhdessä eteenpäin. Osaaminen syntyy kuitenkin ryhmissä, huomennakin. Tarvitsemme toisiamme, tahtoa auttaa, empatiaa ja positiivisuutta. Niiden kautta pääsemme tuloksiinkin. Jalusta ja asenne kunnossa, pää pilvissä, kädentaidot hallussa.

Kiitokset mukana olleille ammattikorkeakouluille.

Helsingissä 15.1.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Kristiina Adamsson, Emmi Lehtinen, Petteri Ohtonen ja Jukka Väyrynen



Sisällys

1. Miten tutkimus tehtiin	6
2. Ketkä vastasivat?.....	9
3. Minne ja miten restonomit työllistyvät? Mitä tekevät? Paljonko ansaitsevat?	16
3.1 Tilanne työmarkkinoilla	18
3.2 Työllistäjät	24
3.3 Työtehtävät	29
3.4 Ratkaisevat tekijät työpaikan valinnassa ja työllistymisen kanavat	34
3.5 Palkkaus ja ylityöt	36
4. Mitä restonomit osaavat?	44
4.1 Työelämävalmiudet ja osaamisen erittelyä	46
4.2 Nämä osaamiset eivät korostuneet	49
4.3 Jatko-opinnot osaamisen kehittäjänä	50
5. Miltä näyttävät restonomikoulutuksen tunnettuus, kehittämiskohteet ja restonomien tulevaisuus?.....	51
6. Mitä tulokset tarkoittavat -nostoja ja peilausta ...	58
Hyödynnetyt lähteet.....	67
Liitteet	70

Julkaisumyynti

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

<http://shop.haaga-helia.com>

julkaisut@haaga-helia.fi

© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helian julkaisut 2017

Julkaisija: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Taitto: Mainostoimisto Dion

Kansien kuvitus ja piirroskuvat: Jukka Fordell

ISBN 978-952-6619-86-6

ISSN 2342-2939

Tyypillinen restonomi

Vuoden
2016
tutkimuksen
mukaan
(n=858)

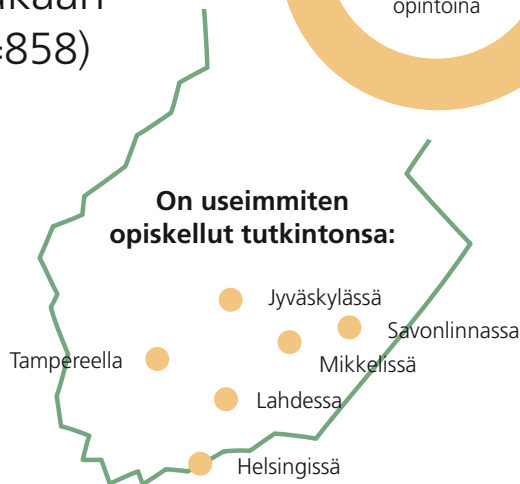


Noin **30%**:n kotikunta oli Etelä-Suomessa Väestörekisterikeskuksen mukaan



50% koko Puolet valmis

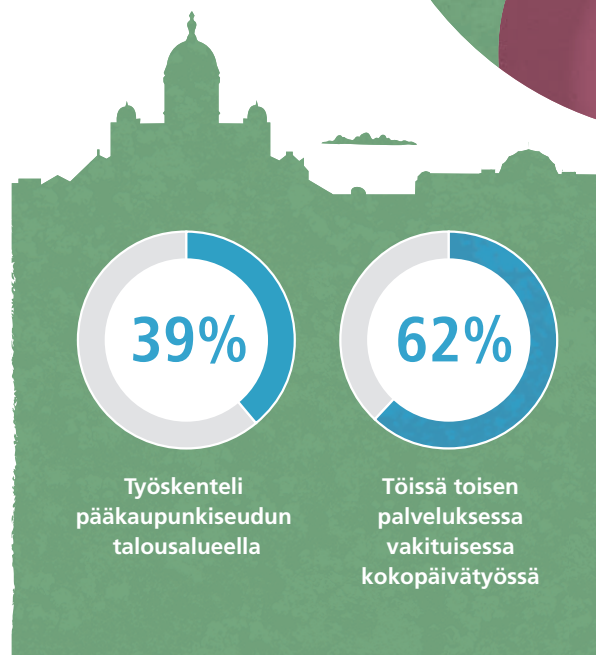
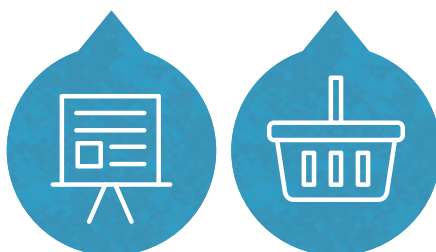
OPISKELUSTA



TYÖLLISYYSTILANTEESTA



Restonomien työnantajien yleisimmät toimialat olivat ravintola-, majoitus-, opetus- ja koulutusala sekä ruokapalvelu- ja kaupan ala





päivätyössä jo valmistumishetkellä.
tuli alemmasta restonomitutkinnosta
3-4 vuodessa



Ylemmän restonomitutkinnon suorittamiseen
kului useimmiten **2-3 vuotta**, mutta **1/4** teki
tutkinnon alle kahdessa vuodessa

1/3 haluaa työskennellä nykyisellä
työnantajalleen
5 vuoden päästä



36% piti mahdollisena
yrittäjäksi
ryhtymistä



90% vastaajista ei ole
työskennellyt ulkomailla
valmistumisensa jälkeen,
mutta joka neljäs piti sitä vielä
mahdollisena työurallaan

TULEVAISUUDESTA JA OSAMISESTA



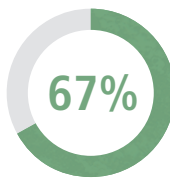
PALKKAUKSESTA

Säännöllisen
työajan
keskiansio
bruttona
2877€,
mediaani
2600€



Noin
puolet
restonomeista
oli tyytyväisiä
saamaansa
palkkaan

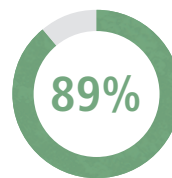
Restonomitutkinto antoi
parhaimmat valmiudet
palvelu-, viestintä- ja
vuorovaikutus- ja liiketoi-
mintaosaamisessa



67% ei
kuulunut
kannustavaan
palkkausjärjes-
telmän piiriin

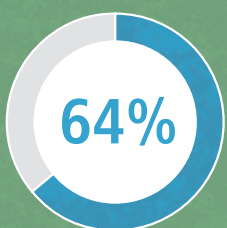


60% teki
ylitöitä,
heistä **75%**
ei saanut siitä
rahallista
korvausta

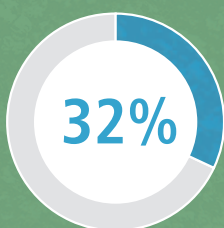


89%: lla
ei ollut
sivutuloja

Tulevaisuudessa
tarvitaan lisää joustavuutta
ja ketteryyttä, intoa, ennakointi-
osaamista, asiakkaan lukutaitoa,
digitaalisen palvelu- ja elämys-
maailman kokonaisuuden
hallintaa sekä yksilöllisen,
motivoivan ja etäjohta-
misen osaamista



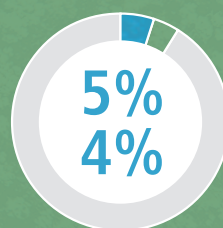
Työskenteli
yksityisellä
sektorilla



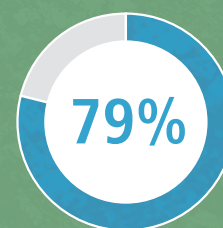
Oli alaisia



Nykyisen
päätoimen
työsuhteen keston
mediaani



5% työttömänä
ja 4% opiskeli

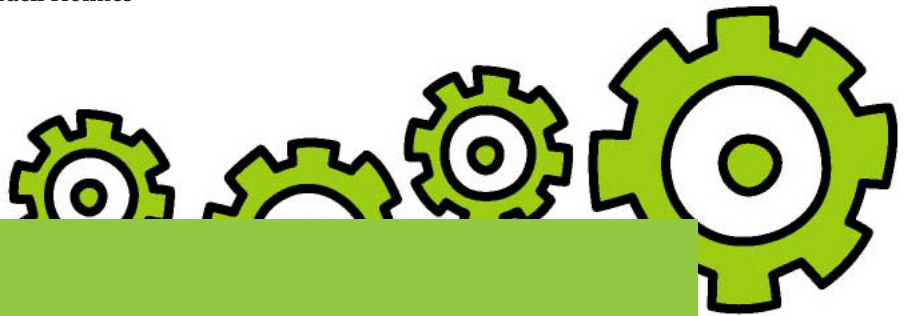


Ei ole ollut
työttömänä tai
lomautettuna
viimeisen vuoden
aikana

1. Miten tutkimus tehtiin

”Tutkimus on mainio huonekalu yläkertaan, jos alakerrassa on tervettä järkeä.”

-Oliver Wendell Holmes-

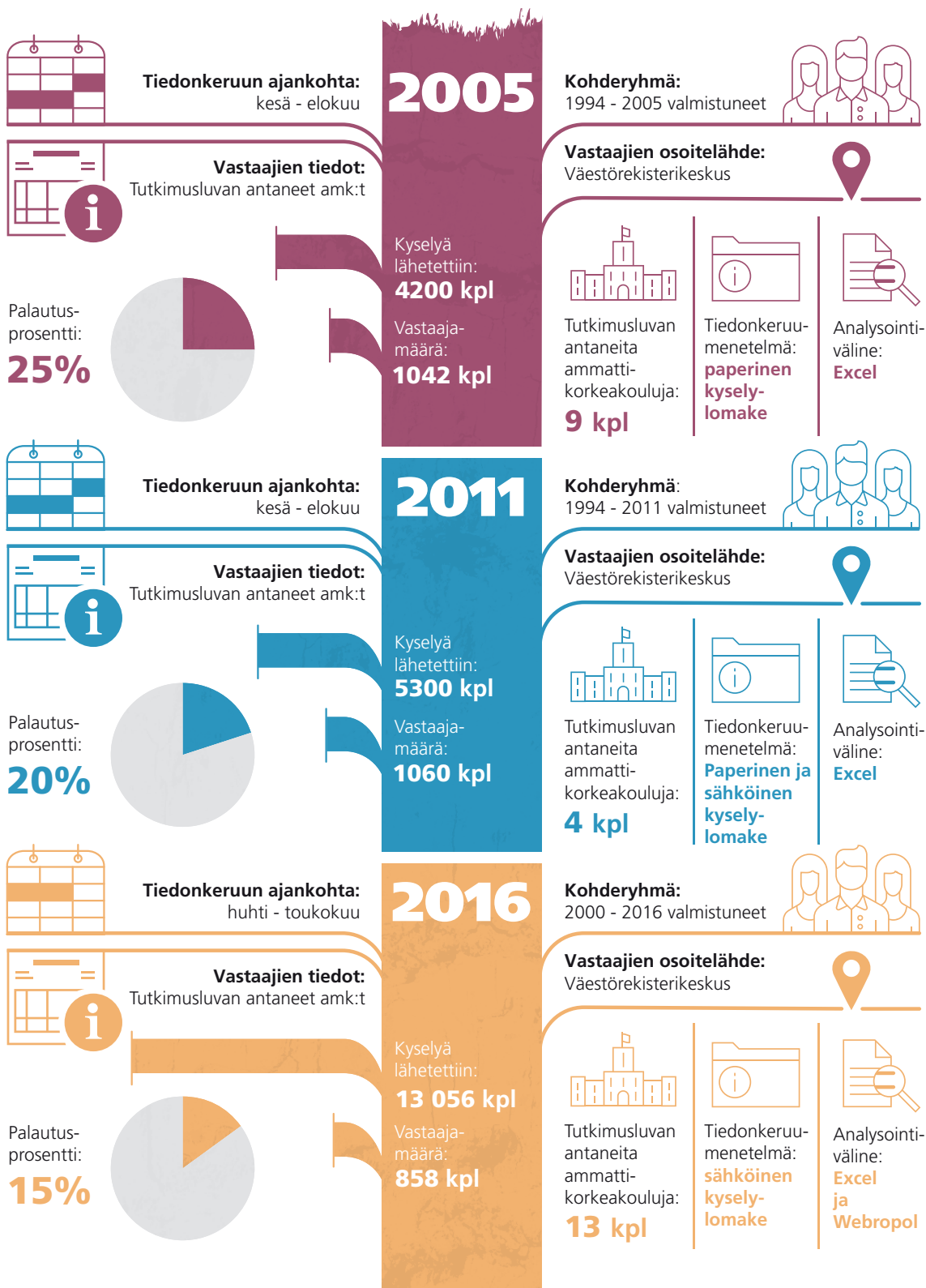


Luvun käyttöohje:

Tässä luvussa esitellään napakasti tiedonkeruu, analysointivälineet ja kerrotaan tutkimustulosten luotettavuudesta.

Tämä valtakunnallinen tutkimus on tehty kolmesti Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja Haaga Alumnin toimesta vuosina 2005, 2011 ja 2016. Tarkoituksena on ollut selvittää ammattikorkeakoulusta valmistuneiden **restonomien työuran kehittymistä (työllisyystilannetta, työtehtäviä, toimenkuvia, asemaa, palkkausta ja palkkausmuotoja)**. Lisäksi on selvitetty **työtehtävissä tarvittavaa osaamista ja kiinnostusta jatko-opintoihin**. Tutkimus ei ole päällekkäinen korkeakoulujen sijoittumisseurantatutkimuksen kanssa, vaan selvittää restonomi -tutkintonimikkeillä valmistuneiden henkilöiden työelämää pidemmällä ajanjaksolla.

Tutkimuksen kokonaisuus



Vuosina 2005 ja 2011 hyödynnettiin pääasiallisesti tiedonkeruumenetelmänä paperisia kyselylomakkeita, mutta vuonna 2016 otantaan kuuluville lähetettiin postikortti (liite 1), josta löytyi ainoastaan sähköisen kyselyn osoite (www.palkkatutkimus.fi). Tähän päädyttiin kyselylomakkeen postituksen kustannuksista johtuen. Vuoden 2016 kyselyä (liite 2) lyhennettiin ja ajanmukaistettiin hieman aikaisemmista vuosista. Henkilöiden nimet saatiin kunakin vuonna tutkimukseen osallistuneiden ammattikorkeakoulujen rekistereistä. Vastaajien osoitetiedot hankittiin asianmukaisesti Väestörekisterikeskuksen kautta. Kyselytutkimus valittiin menetelmäksi toistuvasti, sillä haluttiin mahdollisemman suuri määrä vastaajia valtakunnallisesti. Alla olevasta taulukosta 1 löytyvät kootusti perustiedot tutkimuksen toteutuksesta eri vuosina.

Taulukko 1. Tutkimuksen toteutus vuosina 2016, 2011 ja 2005

Vuosien 2016, 2011 ja 2015 toteutukset

	2016	2011	2005
Tiedonkeruun ajankohta	huhti-toukokuu	kesä-elokuu	kesä-elokuu
Kohderyhmä	2000-2016 valmistuneet	1994-2011 valmistuneet	1994-2005 valmistuneet
Valmistuneiden tiedot	Tutkimusluvan antaneet amk:t	Tutkimusluvan antaneet amk:t	Tutkimusluvan antaneet amk:t
Valmistuneiden osoitelähde	Väestörekisterikeskus	Väestörekisterikeskus	Väestörekisterikeskus
Kyselyä lähetettiin kpl	13 056	5300	4200
Vastaajämäärä kpl	858	1060	1042
Palautus %	15%	20%	25%
Tutkimusluvan antaneita ammattikorkeakouluja	13 kpl	4 kpl	9 kpl
Tiedonkeruumenetelmä	Sähköinen kyselylomake	Paperinen ja sähköinen kyselylomake	Paperinen kyselylomake
Analysointiväline	Excel, Webropol, Tagul ja Infogr	Excel	Excel

Aineisto analysoitiin Exceliä ja Webropol-ohjelman mahdollisuuksia hyödyntäen. Lisäksi hyödynnettiin infogram.am ja tagul.com palveluja erityisesti avointen kysymysten vastausten ryhmittelyssä ja sisällönanalyysin tukena. Vuosien 2005 ja 2011 tulokset ovat hyvin vertailukelpoisia keskenään, sillä vastaajat ovat hyvin samantyyppisiä demografisilta tiedoiltaan noina kahtena tutkimusvuonna. Lisäksi molemmissa tiedonkeruutapana oli paperinen postikysely. Noin 1000 henkilön otoksella tutkimuksen virhemarginaali on suurimmillaan +/- 3 prosenttiyksikköä suuntaansa. Vuoden 2016 vertailtavuus aikaisempiin vuosiin on suuntaa-antavaa tutkimusaineiston rakenteen erilaisuudesta, tiedonkeruun muuttumisesta kokonaan sähköiseksi ja palautusprosentin heikkenemisestä johtuen. Joissakin kohtaa tätä raporttia esitetäänkin vain vuoden 2016 tuloksia.

2. Ketkä vastasivat?



”Hän puhui viittä kieltä, entä oliko hänellä asiaa.”

-Lauri Viita-



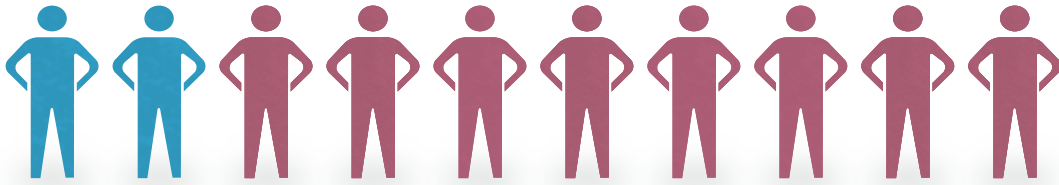
Luvun käyttöohje:

Tässä luvussa kuvataan vastaajien demografisia tietoja, koulutusohjelmia, ammattikorkeakouluja, opintojen muotoa ja opintojen kestoa.

Tutkimuksen kohderyhmä oli vuosina 2000-2016 valmistuneet restonomit ja restonomi (ylempi AMK) tutkinnon suorittaneet. Restonomin tutkintonimikkeellä tarkoitetaan joko ammattikorkeakoulussa tai ylemmässä ammattikorkeakoulussa suoritettua majoitus- ja ravitsemusalaan erikoistunutta tutkintoa. Koulutuksen sisällön painotus määräytyy ammattikorkeakouluittain, mutta pääpainotus on palvelukulttuuri-, liiketoiminta-, työyhteisö-, sekä kansainvälisyysosaamisessa. Koulutus antaa valmiudet esimiestason työtehtäviin, sekä erilaisten palveluiden suunnitteluun, tuottamiseen ja kehittämiseen. (Opetushallitus.)

Vastaajat

Kaikkina tutkimusvuosina 2005, 2011 ja 2016:



Miehiä noin **20%** vastaajista ja naisia noin **80%**

Väestörekisterikeskuksen kokoomajakoon verrattaessa vuonna **2016**: miehiä **15%** ja naisia **85%** (Vuosina **2000 - 2016** valmistuneet restonomit, yhteensä **15096** kpl)



73% vastaajista oli suorittanut opintonsa päivä-opiskeluna



Eniten vastaajia **Haaga-Helian, Jyväskylän, Tampereen, Mikkelin, Lahden, Rovaniemen, Pohjois-Karjalan ja Laurea** ammattikorkeakouluista

Laurea amk:n, Haaga-Helian ja Mikkelin amk:n vastaaja-osuudet pienenevät merkittävästi vuodesta **2011** vuoteen **2016**



Eniten vastaajia **matkailun, palvelujen tuottamisen ja johtamisen, hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon ja matkailun liikkeenjohdon** koulutusohjelmista

Mikä oli toisin eri tutkimusvuosina?

NUORIA VASTAAJIA VÄHEMMÄN

20-30 -vuotiaiden vastaajien osuus on pienentynyt.

Vuonna **2005** heidän osuutensa vastaajista oli noin puolet ja **36 %** vuonna **2016**.



TYÖN OHELLA OPISKELU LISÄÄNTYNYT

Vuonna **2016** työn ohella opiskeli **25 %** vastaajista.

Vuonna **2005** vain **3 %** vastaajista opiskeli ilta- tai monimuoto-opiskeluna.

Vuonna **2005** täydennyskoulutuksen (ei tutkintotavoitteisen) osuus oli puolestaan **21 %** vastaajista.

TAVOITEAJASSA VALMISTUMINEN YLEISEMPÄÄ

VUONNA 2016:

Restonomitutkinnon (amk) suoritti yli puolet vastaajista **3-4** vuodessa. Ylemmän tutkinnon suoritti vastaavassa ajassa **42 %** ja alle **2** vuodessa **25%** vastaajista.

VUONNA 2011:

Ylempi tutkinto suoritettiin noin **3** vuodessa ja alempi **3,5** vuodessa.

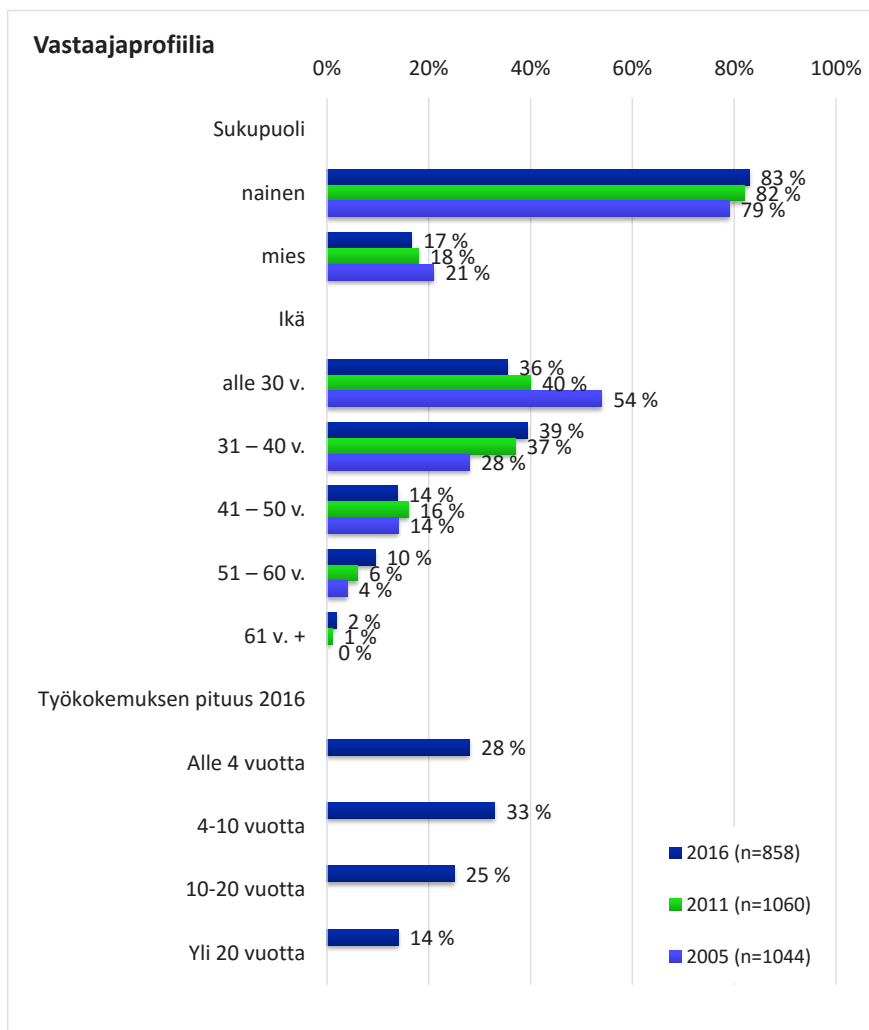
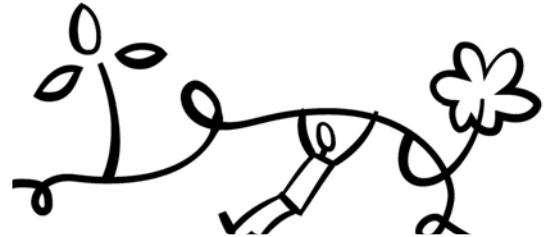
TAVOITEAJASSA:

3-4 vuodessa restonomi (amk) tutkinnon tehneiden osuus on kasvanut kyselyn tulosten mukaan vuodesta **2005** vuoteen **2016** noin **20** prosenttiyksikköä.

Toisaalta myös yli **4** vuotta tutkintoon käyttäneiden osuus on lisääntynyt **9** prosenttiyksikköä.

Vastaajien sukupuoli ja ikä

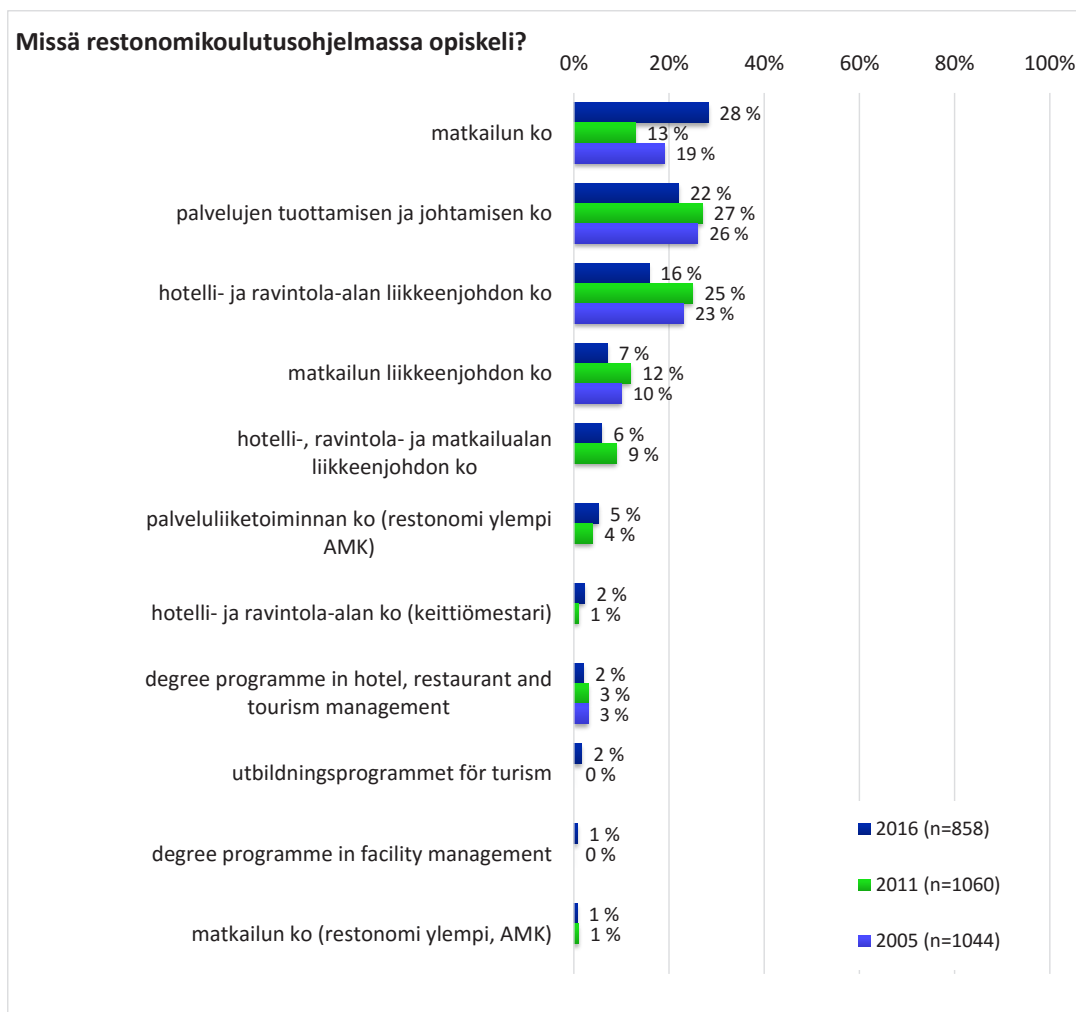
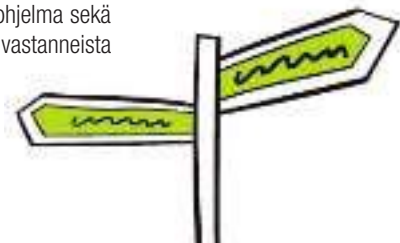
Kuviossa 1 on kuvattu vastaajien sukupuolta ja ikäjakaumaa. Valtaosa kaikkina tutkimusvuosina vastaajista oli naisia, joka sopii hyvin perusjoukon sukupuolijakaumaan, eli otanta on sukupuolen osalta edustava. Naisten osuus vastaajista oli noin 80 prosenttia, kun taas miesten osuus on ollut 20 prosentin tuntumassa. Selkeitä eroja löytyi vastaajien ikäjakaumasta: 20-30 -vuotiaiden osuus on vähentynyt kun taas yli 50 -vuotiaiden osuus lisääntynyt. Vastaajien osuus on puolestaan noussut. Vuonna 2005 yli 51-vuotiaita vastaajia oli yhteensä 4 %, kun taas vuonna 2016 heitä oli jo 12 %.



Kuvio 1. Vastaajien sukupuoli ja ikä tutkimusvuosina 2016, 2011 ja 2005

Vastaajien koulutusohjelmat

Eniten vastaajia oli kolmesta eri koulutusohjelmasta jokaisena tutkimusvuonna: palvelujen tuottamisen ja johtamisen, hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon sekä matkailun koulutusohjelmasta (Kuvio 2). 1/4 vastaajista oli opiskellut palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa kaikkina tutkimusvuosina ja noin 10 % vastaajista hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon sekä matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelmissa. Vuonna 2016 matkailun koulutusohjelmasta vastanneiden osuus kasvoi 15 prosenttiyksikköä (28 prosenttiin) vuoteen 2011 verrattuna, mikä oli suurin muutos vuoden 2011 ja 2016 tutkimusten välillä. Englanninkielisten restonomiohjelmien vastaajamäärä on pysynyt vähäisenä, kahden kolmen prosentin tuntumassa. Miehisimpiä koulutusohjelmia olivat ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelma sekä hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelma, niissä vastanneista suurempi osuus oli miehiä kuin naisia.

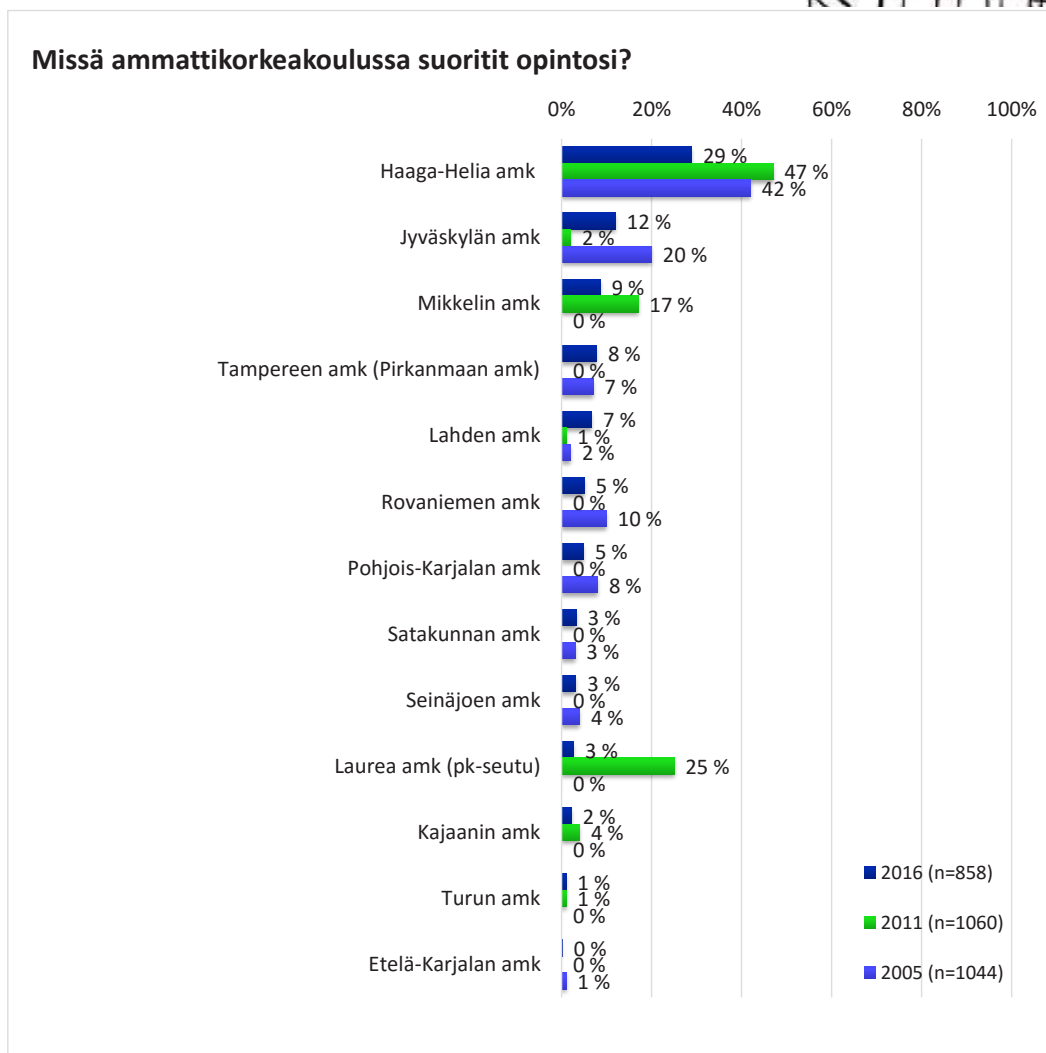


Kuvio 2. Vastaajien koulutusohjelmat vuosina 2016, 2011 ja 2005

Vastaajien ammattikorkeakoulut

Edellisistä vuosista poiketen, vuoden 2016 tutkimuksessa pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevat ammattikorkeakoulut nostivat osuksiaan vastaajamäärillä mitattuina. Helsingin ammattikorkeakoulujen, Haaga-Helian ja etenkin Laurean, osuudet vastaajista vähenivät.

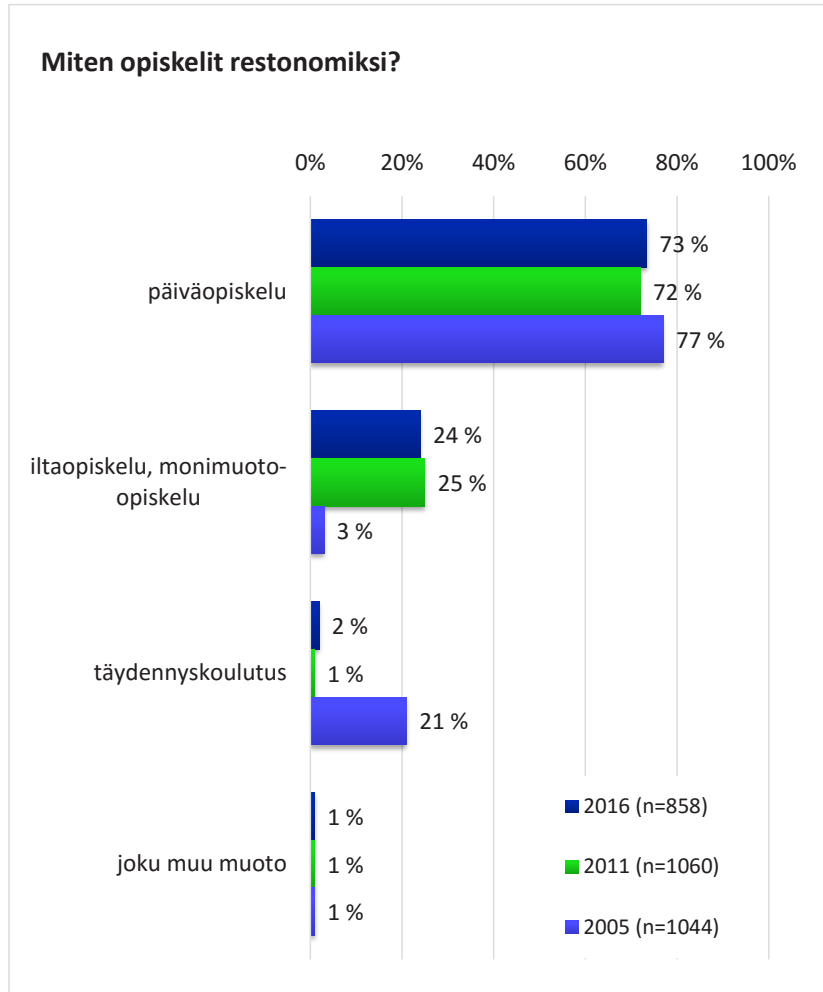
Edelleen suurin osuus vastaajista (29 %) oli Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta vuonna 2016, mutta vuoteen 2011 verrattuna osuus oli pudonnut 18 prosenttiyksikköä. Aikaisempina tutkimusvuosina Haaga-Helian osuus vastaajista oli yli 40 %. Suurin muutos tapahtui kuitenkin Laurea ammattikorkeakoulun vastaajien osalta: Vuonna 2011 Laurean osuus oli 25 % vastaajista, kun taas vuonna 2016 enää 3 %. Samoin Mikkelin ammattikorkeakoulun osuus väheni 17 prosentista 9 prosenttiin vuosien 2011 ja 2016 välillä. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Vastaajien ammattikorkeakoulut vuosina 2016, 2011 ja 2005

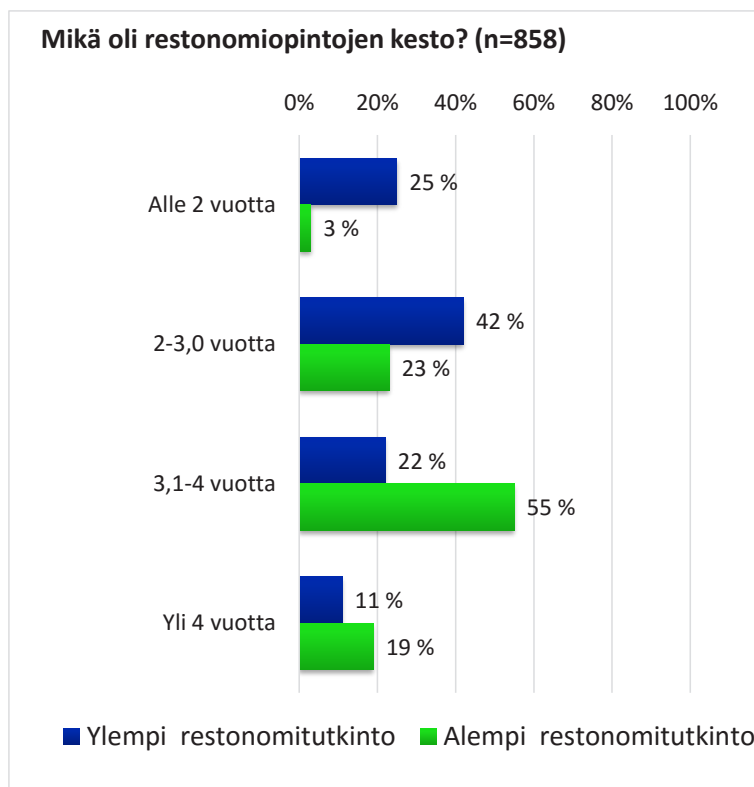
Vastaajien opiskelumuoto ja opintojen kesto

Restonomiopiskelijoista suurin osa opiskeli opintonsa päiväopintoina (Kuvio 4). Muutosta ei ole tapahtunut, osuus on pysynyt 70 prosentin yläpuolella vuodesta 2005. Iltaopiskelu näyttäisi vakiinnuttaneen asemansa vuoden 2011 jälkeen. Vielä vuonna 2005 osuus oli vain 3 prosenttia, mutta jo 2011 osuus kasvoi 25 prosenttiin ja vuonna 2016 osuus oli 22 prosenttia kaikista vastaajista. Täydennyskoulutus taas päinvastoin on vähentynyt, vuonna 2005 osuus oli vielä 21 prosenttia, mutta vuosina 2011 ja 2016 osuus on ollut alle 2 prosenttia.



Kuvio 4. Vastaajien opiskelumuoto vuosina 2016, 2011 ja 2005

Vuoden 2016 tutkimuksen mukaan yli 50 % vastaajista oli suorittanut alemman restonomitutkinnon 3,1-4 vuodessa. Huomattava osa (23 %) on myös tehnyt alemman restonomitutkintonsa alle tavoiteajan. Ylemmän tutkinnon oli suorittanut 42 % vastaajista 2-3 vuodessa ja melkein ¼ vastaajista 3,1-4 vuodessa työn ohella (kuvio 5.)



Kuvio 5. Restonomiopintojen kesto vuonna 2016

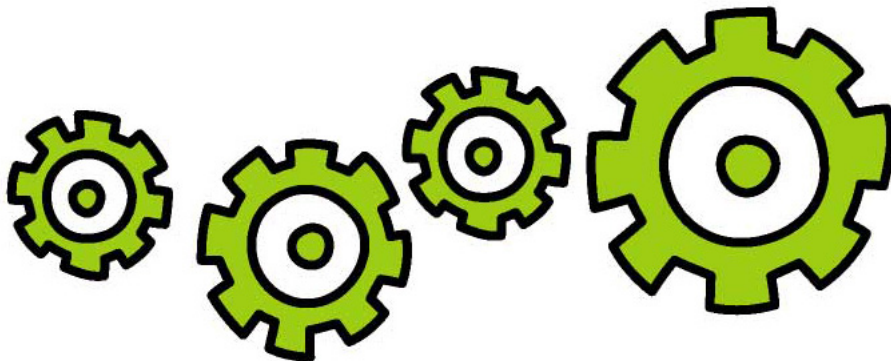


Vastaajista on lisätietoa
liitteessä 3 vuoden 2016
tutkimuksen osalta.

3. Minne ja miten restonomit työllistyvät?

Mitä tekevät?

Paljonko ansaitsevat?



Luvun käyttöohje:

Tässä luvussa kerrotaan restonomien työtilanteesta, työtehtävistä ja työllistymisestä. Lisäksi avataan tekijöitä, jotka ovat tärkeitä restonomeille työpaikan valinnassa ja kuvataan työllistymiskanavia. Lisäksi perehdytään restonomien palkkaukseen.

Restonomien työllistyminen 2005, 2011 ja 2016



MISTÄ TYÖTÄ?

Yksityinen sektori ja kunnat työllistävät restonomeja eniten.



Restonomien **työnantajien yleisimmät toimialat** ovat olleet kaikkina tutkimusvuosina: **ravintola-ala, majoitussektori, opetus- ja koulutusala, ruokapalveluala ja kaupan ala.**



Merkittävin osa **restonomien työnantajista sijaitsi useimmiten pääkaupunkiseudun talousalueella**, (40 - 60 % kaikkina tutkimusvuosina).

1/3 restonomeista työskenteli yrityksissä, joissa yli **1000** työntekijää.

1/3 vastaajista haluaa työskennellä samalle työnantajalle vielä **5** vuoden päästä.

TYÖTEHTÄVÄT

Alaisten määrä vähentynyt, alaisia oli joka kolmannella vastaajalla vuonna 2016

42 prosentilla vuonna 2005

37 prosentilla vuonna 2011

32 prosentilla vuonna 2016



Ulkomailla valmistumisensa jälkeen työskennelleiden osuus pysytellyt **10 %** tuntumassa.

TYÖTILANNE?

50-65 %

vastaajista oli kokopäivätyössä jo valmistumishetkellään.



Vastaajista **suurin osa työskenteli vakituksessa työsuhteessa**, toisen palveluksessa. Osuus on pysynyt tasaisesti yli **60 %** jokaisena tutkimusvuonna.

Vuosina **2016** sekä **2011** määräaikaisia työsuhteita **9 %** vastaajista, vielä vuonna **2005** vastaajista jopa **15 %** oli määräaikaisessa työsuhteessa.



Yrittäjiä eri tutkimusvuosina **1-4 %** vastaajista.



Työttömänä oli eri vuosina **2-5 %** valmistuneista restonomeista.

Restonomien työtehtävistä:

Ensimmäisessä työpaikassa valmistumisen jälkeen oltiin useimmiten suorittavissa työtehtävissä **61-70 %**.

Yleisimmät tehtävänimikkeet **vuonna 2016** olivat: **asiakaspalvelija, myyjä, vuoropäällikkö, tarjoilija, ravintolatyöntekijä, ravintolapäällikkö, myyntineuvottelija ja kokki.**

Nykyisessä päätoimessa suorittavissa tehtävissä oli **38-44 %** vastaajista.

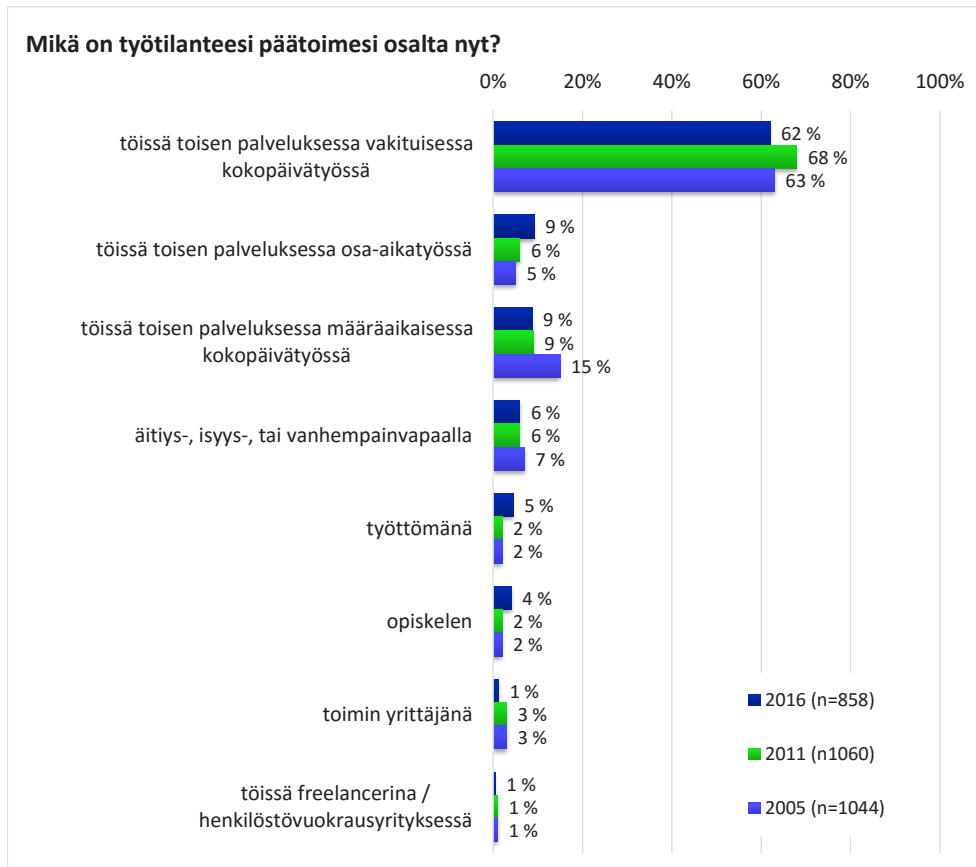
Yleisimmät tehtävänimikkeet **vuonna 2016** olivat: **ravintolapäällikkö, myyjä, opettaja, vuoropäällikkö, vastaanottovirkailija, asiakaspalvelija, lehtori, myyntineuvottelija, palvelupäällikkö, asiantuntija ja koordinaattori**

5 vuoden päästä enää **3-9 %** näki itsensä suorittavissa työtehtävissä.

Haluttuja tehtävänimikkeitä olivat: **asiantuntija, kehittämisspäällikkö, opettaja, yrittäjä, henkilöstöpäällikkö, hotellinjohtaja ja esimies.**

3.1 Tilanne työmarkkinoilla

Suurin osa valmistuneista restonomeista työskenteli vakituudessa, toisen palveluksessa. Heidän osuutensa on pysynyt tasaisesti yli 60 %:ssa vastaajista jokaisena tutkimusvuonna. Määräaikaisten työntekijöiden osuus oli yhdeksän prosenttia vastaajista vuosina 2016 sekä 2011. Vielä vuonna 2005 vastaajista jopa 15 % oli määräaikaisessa työsuhteessa. Äitiys-, isyys-, sekä vanhempainvapailla olevien määrä on pysynyt 6-7 prosentissa. Tosin nämä vapaat koskevat lähes aina naisia (7 %), vain 1 % miehistä oli vastaushetkellä vuonna 2016 ko vapaalla. (Kuvio 6 ja 7)



Kuvio 6. Vastaajien työtilanne vuosina 2016, 2011 ja 2005

Osa-aikaisuus oli hieman lisääntynyt

Vuoden 2005 jälkeen osa-aikaisten, toisen palveluksessa työskentelevien osuus on kasvanut hieman. Vuonna 2005 heitä oli vielä vain 5 prosenttia ja 2016 osuus oli noussut 9 prosenttiin. Osa-aikaisuuden syyksi vuonna 2016 vastaajat ilmoittivat seuraavat:

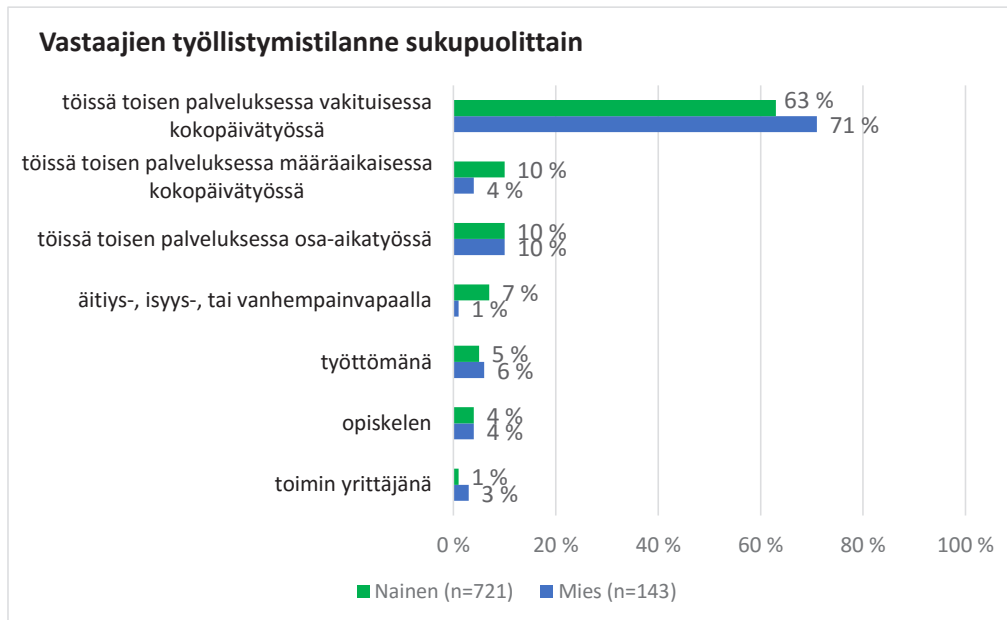
- kokoaikatyötä ei ole tarjolla (53 %)
- opiskelun työn ohessa (23 %)
- oman tahdon tehdä vähemmän töitä (12 %)
- lasten tai läheisten tahdon (11 %)
- jonkin muun syyn (11 %), esim. terveydelliset syyt, eläke tai sesonkiluonteinen työ

Opiskelijoita ja työttömiä oli aikaisempaa enemmän

Opiskelijoiden ja työttömien osuudet ovat tuplaantuneet: Vuonna 2016 opiskelijoita vastaajista oli 4 prosenttia ja työttömiä 5 prosenttia. Aikaisempina tutkimusvuosina molempien osuus on ollut 2 prosenttia vastaajista. (Kuvio 6 ja 8)

Määräaikaisia työsuhteita oli enemmän naisilla

Tehtäessä vertailua sukupuolittain työtilanteesta vuoden 2016 aineistosta, löytyy muutamia mielenkiintoisia tutkimustuloksia. Miesten työskentely vakituudessa kokopäivätyössä (71 %) on yleisempää kuin naisten (63 %). Määräaikaisuus on yleisempää naisvastaajien (10 %) keskuudessa kuin miesten (4 %). Opiskelijoita ja työttömiä on suunnilleen yhtä suuri osuus vastanneista naisista ja miehistä. (Kuvio 6 ja 7)

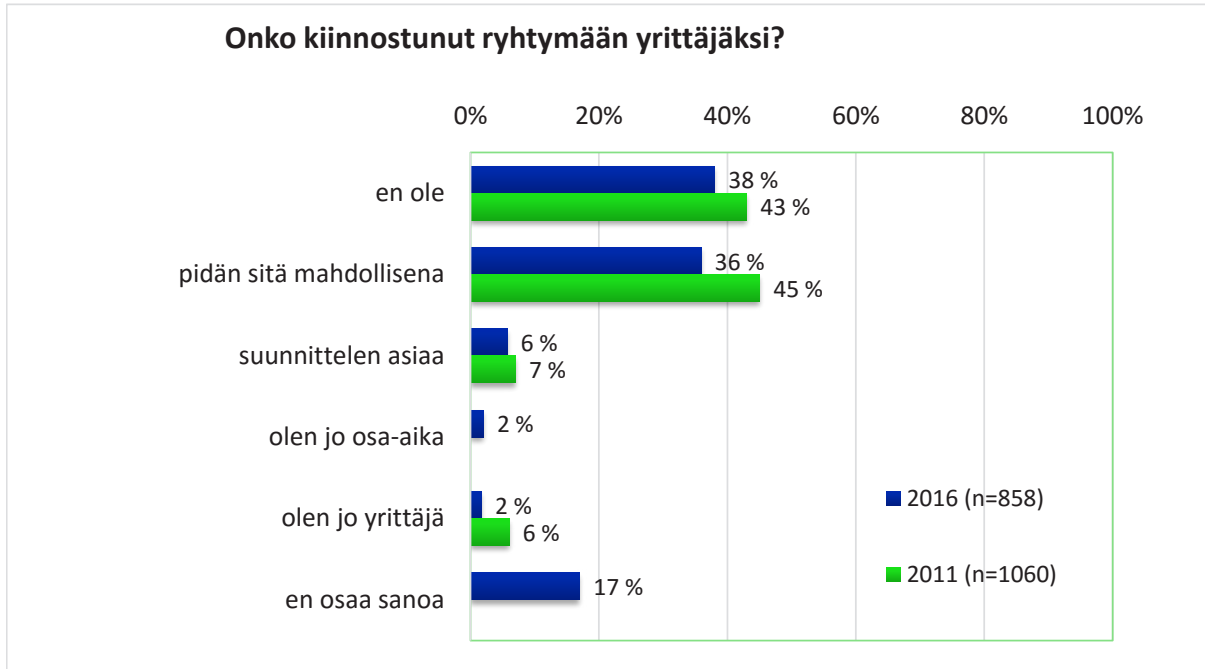


Kuvio 7. Naisten ja miesten työtilanteen vertailua 2016

Yrittäjiä oli vähemmän, mutta suhtautuminen positiivista

Yrittäjien määrä oli vähentynyt vuosien 2005 ja 2011 jälkeen. Vuonna 2016 vastaajista yrittäjänä toimi ainoastaan yksi prosentti, kun aikaisempina vuosina heidän osuutensa vastaajista on ollut noin kolmessa prosentissa (tosin tulos hieman vaihtelee kysyttäessä eri kysymyksiin yrittäjyydestä). Vuonna 2016 miehistä 3 % ilmoitti olevansa yrittäjiä ja naisista 1 %. Vain miehet toimivat osa-aikayrittäjinä vuonna 2016.

Kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan yleensä oli melko positiivista. : yli kolmannes vastaaja piti yrittäjyyttä mahdollisena omalla kohdallaan. Kiinnostus on kuitenkin laskenut 9 prosenttiyksikköä vuodesta 2011. Vastaajista 3 % toimii tällä hetkellä yrittäjänä (nykyinen päätoimiala). (Kuvio 8)



Kuvio 8. Kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan vuosina 2016 ja 2011

43 % ei ollut kiinnostunut yrittäjyydestä

Tutkimuksessa tiedusteltiin, miksi ei ollut kiinnostunut ryhtymään yrittäjäksi (vastaajista 43 % vuonna 2016). Merkittävämmäksi pääteemaksi nousi se, että mielikuvat ja kokemukset yrittäjyydestä olivat huonoja. Vastaajista osalla oli kokemusta omakohtaisesta yrittäjyydestä tai puoliso tai lähiomainen oli toiminut yrittäjänä, minkä vuoksi yrittäjyys koettiin epäkiinnostavaksi vaihtoehdoksi työllistää itsensä.

Vastaajat kokivat, ettei yrittäjyys sovi heille. "Ei ole kiinnostusta" tai "ei tunnu omalta jutulta", olivat selkeästi yleisimpiä vatsauksia. Usea koki omat henkilökohtaiset valmiutensa riittämättömiksi: "olen liian vanha", "ei ole sopivaa liikeideaa", "yrittäjyys on liian sitovaa minulle", "liikaa vastuuta", "en halua olla töissä 24/7" ja "riskin ottaminen pelottavaa". Taloudellinen riski oli yksi eniten mainituista syistä. Lisäksi esille nousivat yrittäjiä suosimaton ilmapiiri Suomessa, talouden yleinen huono tilanne ja liiallinen byrokratia. Toisaalta osa vastaajista perusteli haluttomuuttaan yrittäjyyteen sillä, että viihtyvät nykyisessä työssään niin hyvin, etteivät näe syytä harkita yrittäjyyttä. (Kuvio 9)

Vuonna 2016



36% piti mahdollisena yrittäjäksi ryhtymistä

Miksi yrittäjyys ei kiinnosta? "mielikuvat ja kokemukset huonoja" (2016)

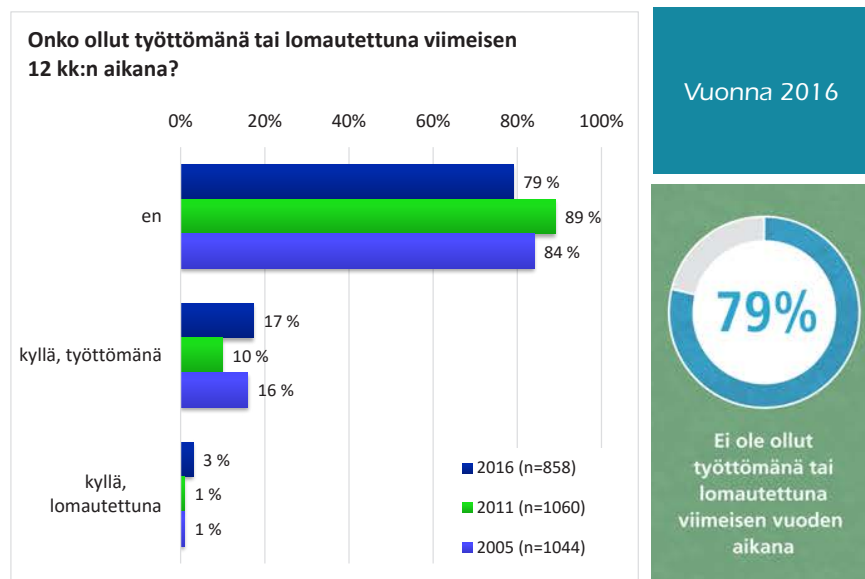


Kuvio 9. Miksi yrittäjyys ei kiinnosta restonomeja (43 % vastaajista vuonna 2016)

79 % vastaajista ei ole ollut lomautettuna tai työttömänä viimeisen vuoden aikana

Kun vastaajilta kysyttiin, ovatko he olleet työttöminä tai lomautettuna viimeisen 12 kk aikana (Kuvio 10), työttömien osuus näyttäytyi paljon suurempana kuin kysymyksen vastausten osalta, jossa kysyttiin työllisyystilannetta juuri vastaushetkellä. (Kuvio 6)

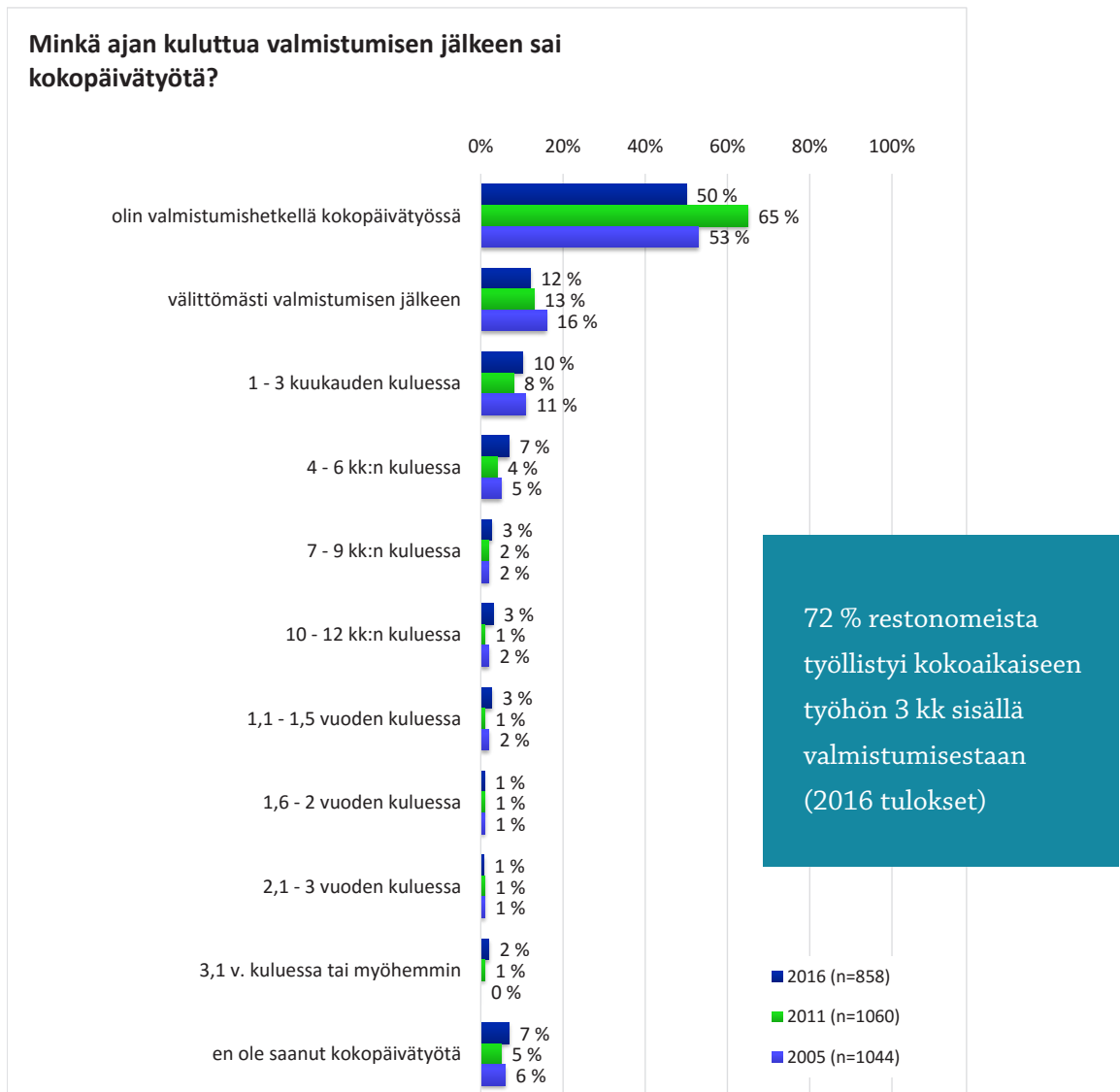
Selkeästi suurin osa valmistuneista restonomeista ei ole ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisten 12 kuukauden aikana. Työttömien osuus vastaajista kasvoi vuoden 2011 ja 2016 välissä 7 prosenttiyksiköllä. Myös lomautettujen määrä kasvoi vuonna 2016 aiempien tutkimusvuosien jälkeen 4 prosenttiin. (Kuvio 10)



Kuvio 10. Työttömyys tai lomautus viimeisen 12 kk aikana vuosina 2016, 2011 ja 2005

Restonomit työllistyivät nopeasti valmistumisensa jälkeen

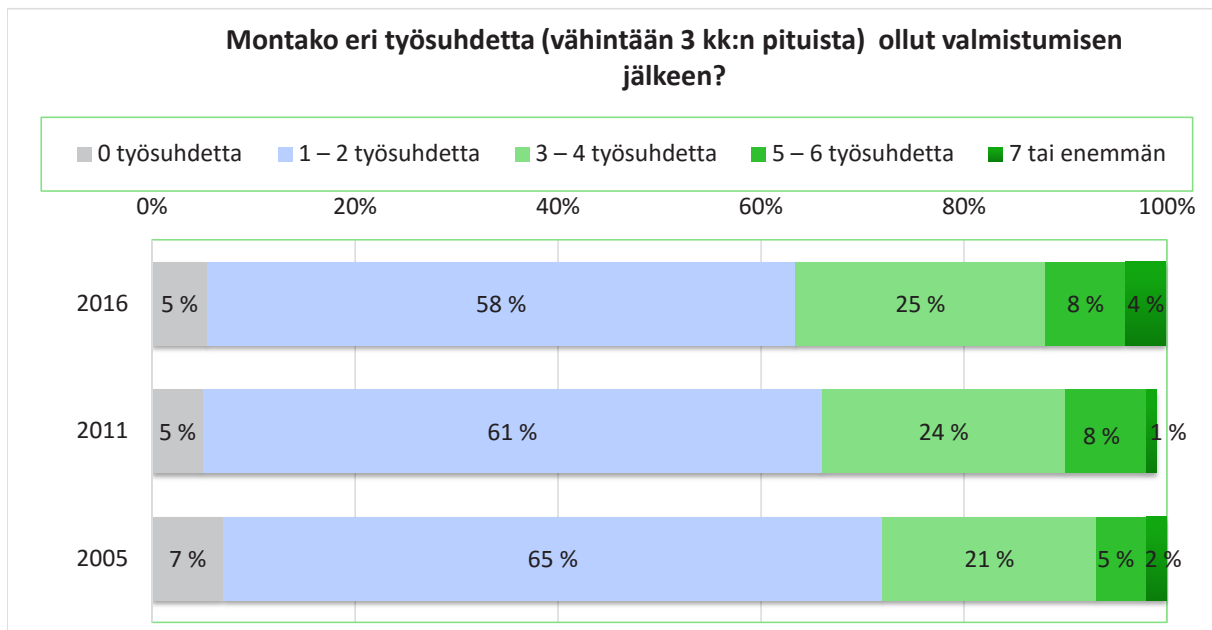
Jokaisena tutkimusvuonna suurin osa restonomeista oli kokoaikaisesti töissä jo valmistumishetkellä, vaikka vuonna 2016 heidän osuutensa vastaajista väheni 51 prosenttiin vuoden 2011 vastaavasta 65 prosentin osuudesta (kuvio 11). Heti valmistumisen jälkeen työllistyneiden määrä on hieman laskenut kaikkina tutkimusvuosina: vuonna 2005 heidän osuutensa oli 16 %, vuonna 2011 osuus laski 13 prosenttiin ja vuonna 2016 osuus oli 12 %. Osa valmistuneista ei ole työllistynyt lainkaan kokoaikaisesti valmistumisensa jälkeen. Heidän osuutensa on pysynyt tasaisesti 5-7 prosentissa jokaisena tutkimusvuonna. (Kuvio 11)



Kuvio 11. Vastaajien työllistyminen kokoaikaiseen työhön valmistumisen jälkeen vuosina 2016, 2011 ja 2005

Työsuhteiden määrä oli varsin maltillinen

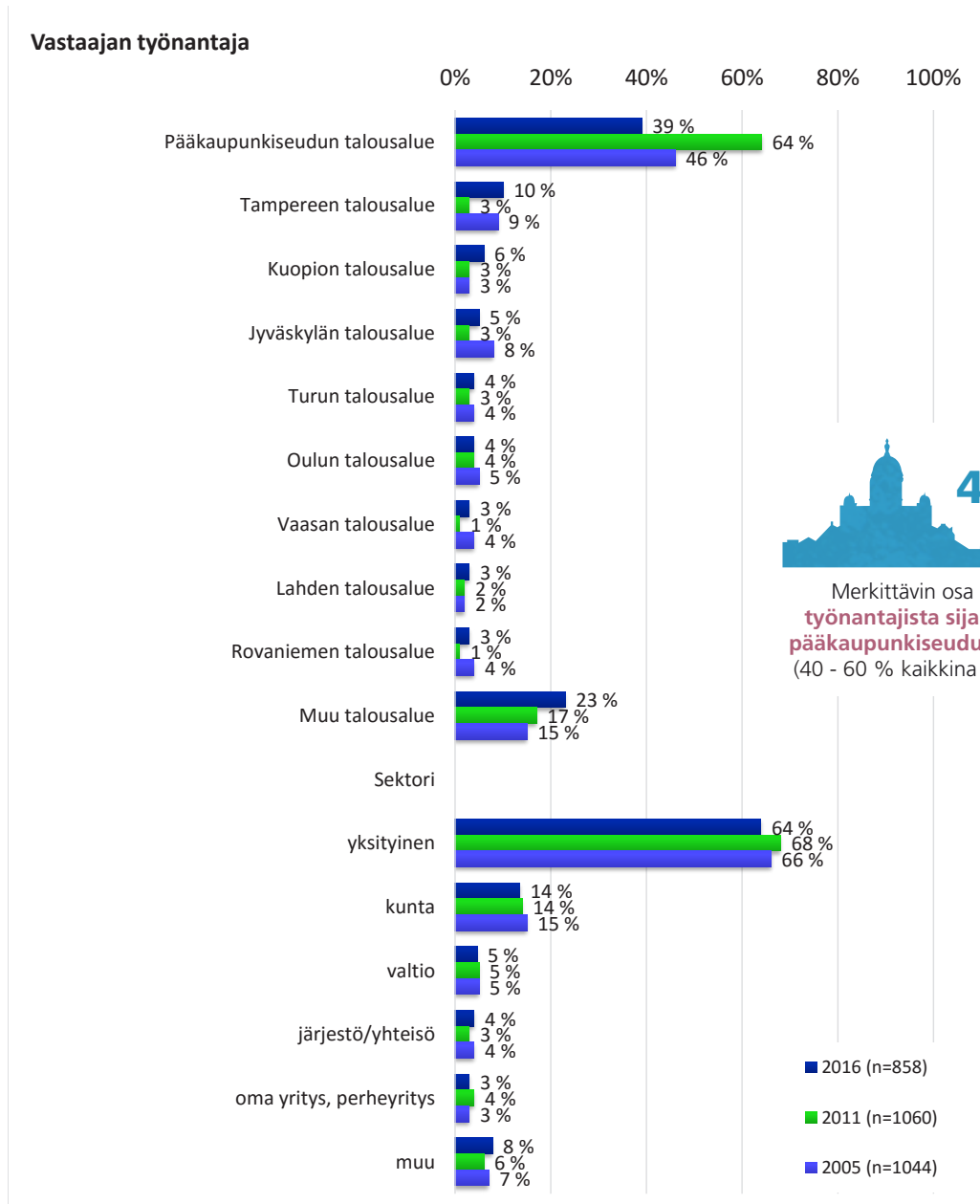
Restonomien työsuhteiden määrää valmistumisen jälkeen kuvataan kuviossa 12. Jokaisena tutkimusvuonna selkeällä enemmistöllä vastaajista on ollut 1-2 työsuhdetta (57-65 %) valmistumisensa jälkeen. Seuraavaksi eniten, noin ¼ vastaajista on ollut 3-4 työsuhdetta. Työsuhteiden määrän osalta tulokset ovat pysyneet hyvin samanlaisina jokaisena kolmena tutkimusvuonna. Vuonna 2016 nykyisen päätoimen työsuhteen keston mediaani oli 4 vuotta ja 6 kuukautta.



Kuvio 12. Työsuhteiden määrä valmistumisen jälkeen vuosina 2016, 2011 ja 2005

3.2 Työllistäjät

Vuonna 2016 restonomitutkimuksen vastaajien määrä pääkaupunkiseudun ulkopuolelta lisääntyi. Pääkaupunkiseudun talousalueella työskenteli vastaajista yhä enemmistö, 41 %, kun vuonna 2011 heitä oli 64 prosenttia vastaajista. Toiseksi eniten vastaajia työskenteli Tampereen (11 %), Kuopion ja Jyväskylän (6 %) Turun, Lahden, Vaasan ja Rovaniemen (yli 3 %) talousalueilla. (Kuvio 13)



Kuvio 13. Työnantajan sijainti ja sektori vuosina 2016, 2011 ja 2005

Restonomien suurimmat työllistäjät järjestyksessä: yksityinen sektori, kunnat ja valtio

Suurin restonomien työllistäjä oli kaikkina tutkimusvuosina yksityinen sektori (yli 60 % vastaajista). Toiseksi suurin työllistäjä on kuntasektori (14-15 %) ja kolmanneksi valtio (5 %). Yrittäjien määrä on vähentynyt 1 prosenttiin vuoden 2011 jälkeen, jolloin vastaajista yrittäjiä oli 4 %. Tämä tukee kuvion 7 tuloksia (vastaajien työtilanne tällä hetkellä). Järjestöissä tai yhdistyksissä puolestaan työskenteli 5 % vastaajista vuonna 2016, mikä on noussut 2 prosenttiyksiköllä vuodesta 2011. Kuntasektorilla työskenteli 15 % naisia ja vain 5 % miehiä. (Kuvio 13).

Restonomit työllistyivät pääasiassa omalle alalleen

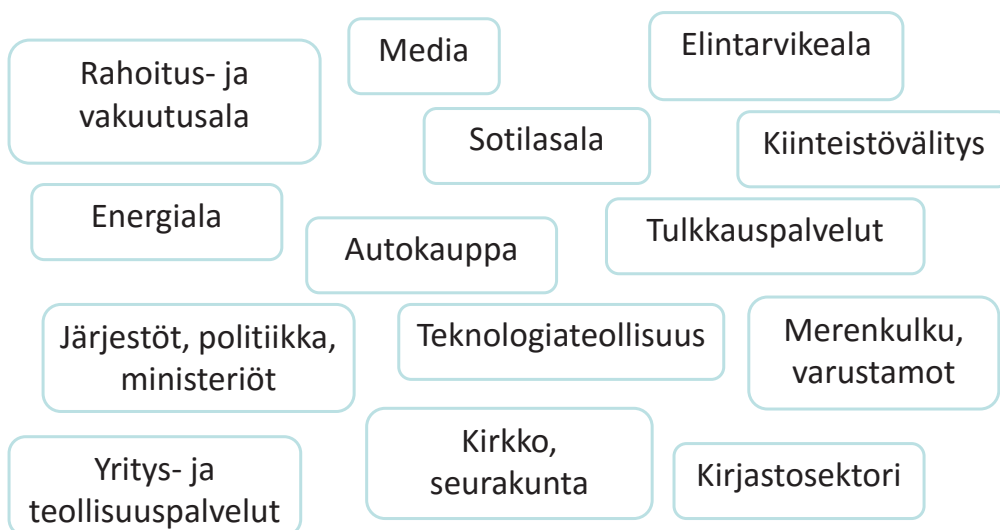
Kuviossa 14 on kuvattu, millä toimialalla vastaajien työnantajat toimivat vuonna 2016. Vastausvaihtoehdot poikkesivat hieman eri tutkimusvuosina, joten kuvioon on otettu ainoastaan tuoreimmat tulokset. Tästä huolimatta kaikkina tutkimusvuosina yleisimmät alat olivat: ravintola-, majoitus, opetus- ja koulutus- ja ruokapalveluala.



Kuvio 14. Vastaajien työnantajan toimiala vuonna 2016

Kuviossa 14 on esitetty myös "muut alat" vaihtoehto ja siihen kuului noin joka kuudes eli 16 % vastaajista. Kuvioon 15 on koottu muita yleisimpiä aloja, joille myös työllistyi restonomeja vuoden 2016 tutkimuksen mukaan.

Minne muille aloille restonomit työllistyivät? Esimerkkejä



Kuvio 15. Muut alat restonomien työllistäjinä

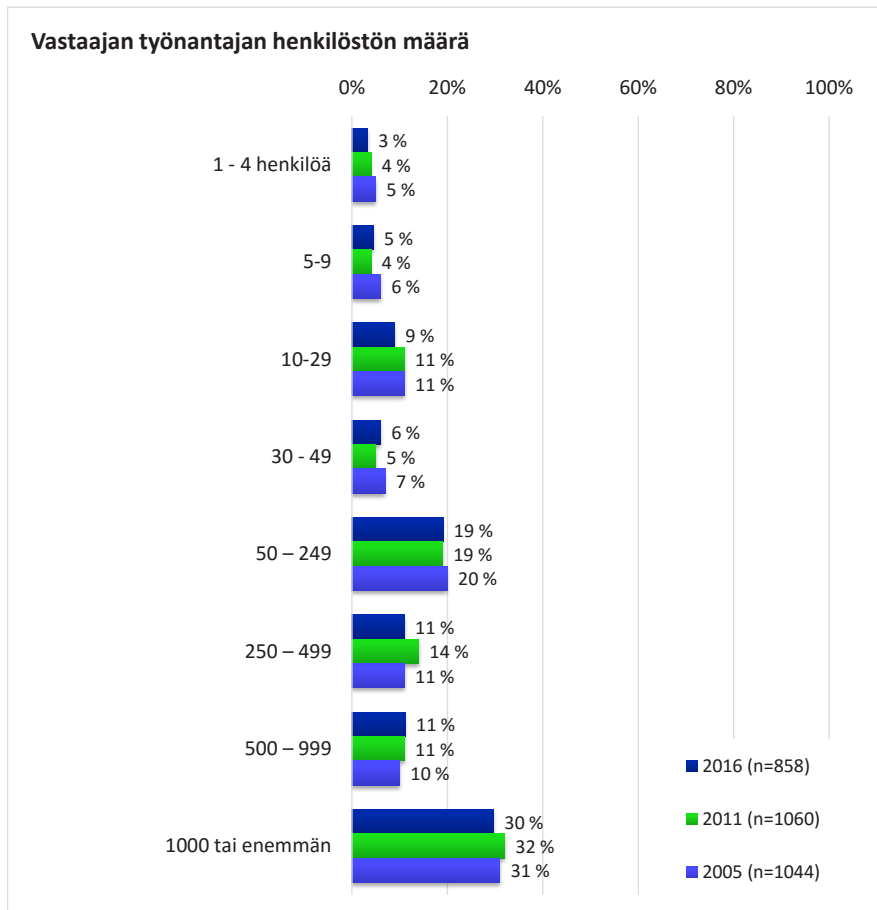


Restonomien **työnantajien yleisimmät toimialat** ovat olleet kaikkina tutkimusvuosina: **ravintola-ala, majoitussektori, opetus- ja koulutusala, ruokapalveluala ja kaupan ala.**



Restonomien työllistäjinä oli monen kokoisia yrityksiä

Vastaajien työnantajan henkilöstömäärissä ei ole tapahtunut suuria muutoksia, kuten kuviosta 16 voi huomata. Jokaisena tutkimusvuonna on luokkaan, ”1000 tai enemmän” työntekijää, kuului noin 30 % vastaajista. Vähiten restonomeja työskenteli henkilökuntamääriltään 1-9 henkilöä työllistävässä, pienissä yrityksissä.



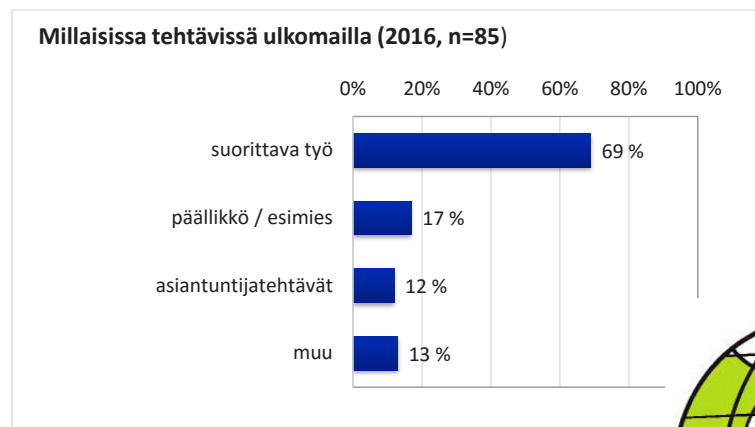
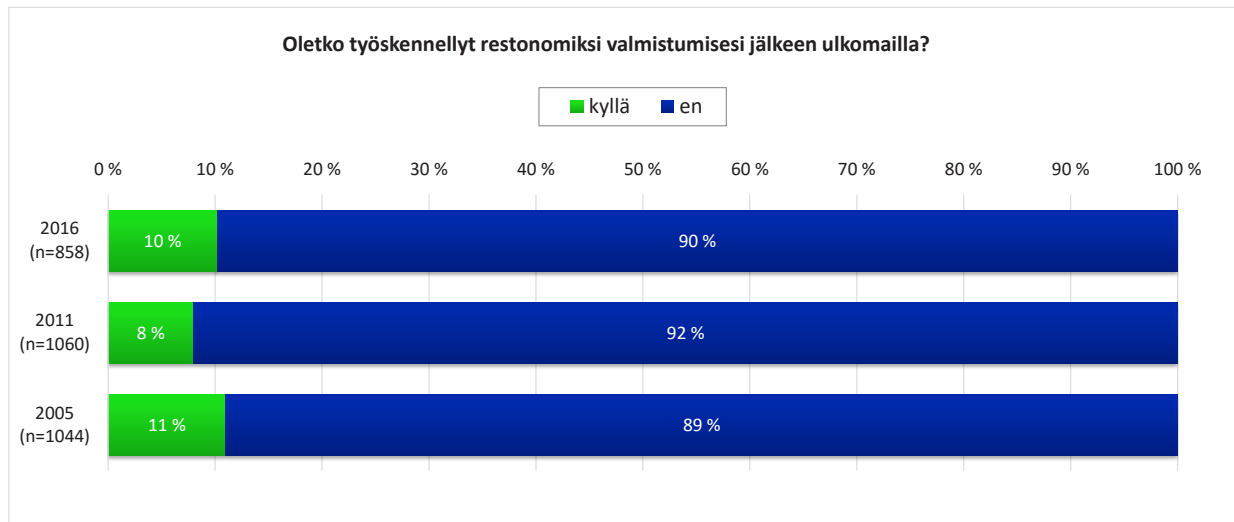
Kuvio 16. Työnantajien henkilöstömäärät vuosina 2016, 2011 ja 2005

1/3 restonomeista
työskenteli
yrityksissä, joissa yli
1000 työntekijää

Noin 10 % restonomeista oli työskennellyt ulkomailla valmistumisensa jälkeen

Valmistumisen jälkeen ulkomailla työskennelleiden restonomien määrä on pysynyt noin 10 prosentin tuntumassa jokaisena tutkimusvuonna. 14 % miehistä oli työskennellyt ulkomailla ja 9 % naisista vuonna 2016. Vuonna 2016 vastaajista, jotka olivat työskennelleet ulkomailla, 69 % oli työskennellyt suorittavissa työtehtävissä, 17 % esimiestehtävissä ja 12 % asiantuntijatehtävissä. (Kuvio 17)

Ikäryhmässä 51-60 vuotta vain 1 % vastaajista oli sijoittunut ulkomaille töihin valmistumisensa jälkeen. Puolestaan ikäryhmässä 31-40 vuotta ulkomaille lähtö oli ollut yleisintä, heistä 13 % oli tehnyt ulkomailla töitä vuoden 2016 tutkimuksen mukaan.

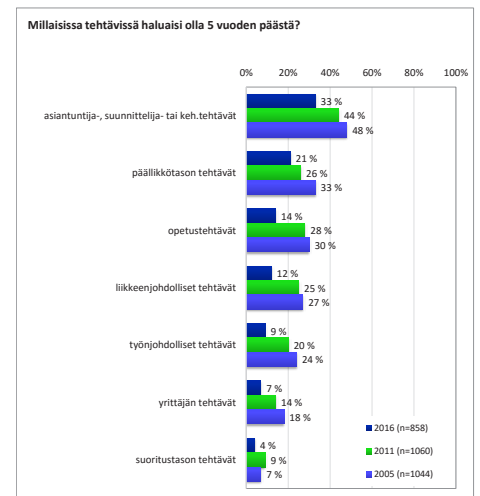
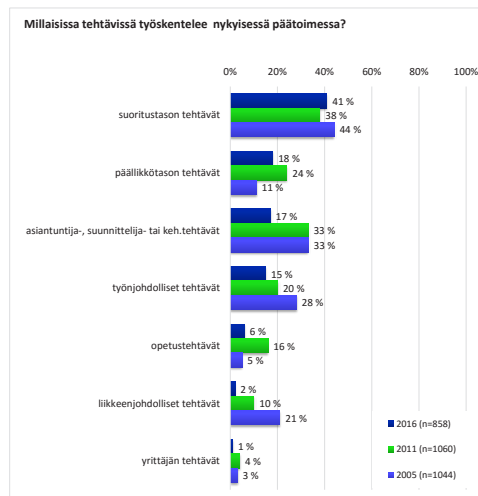
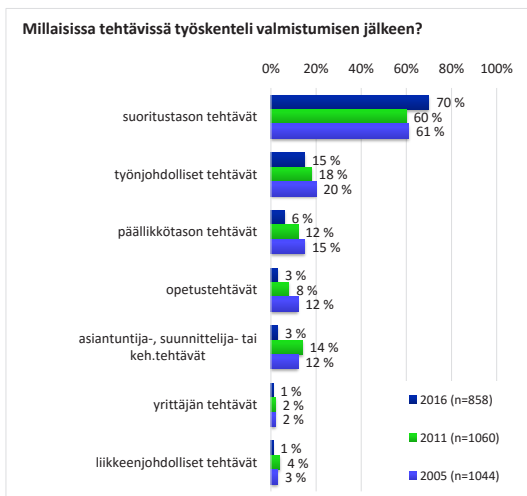
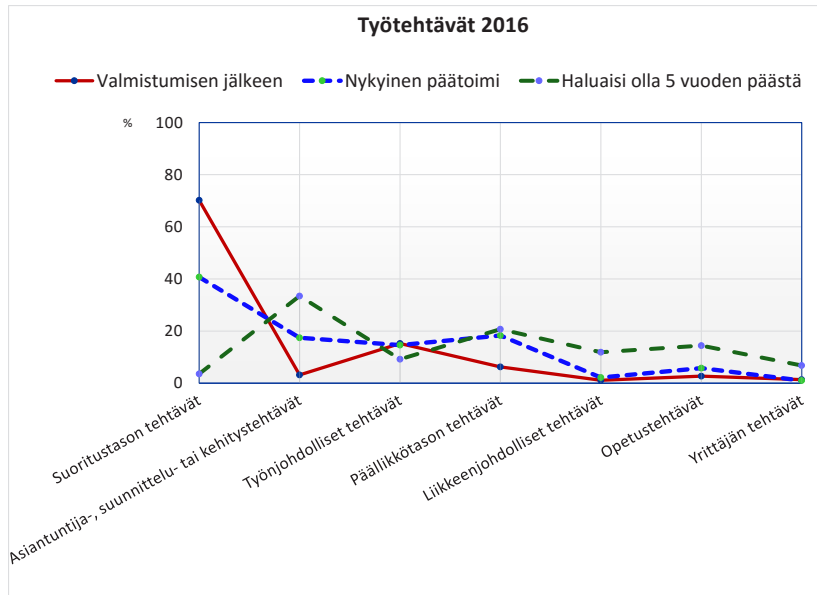


Kuvio 17. Ulkomailla työskentely ja työtehtävät restonomiopintojen jälkeen vuosina 2016, 2011 ja 2005



3.3 Työtehtävät

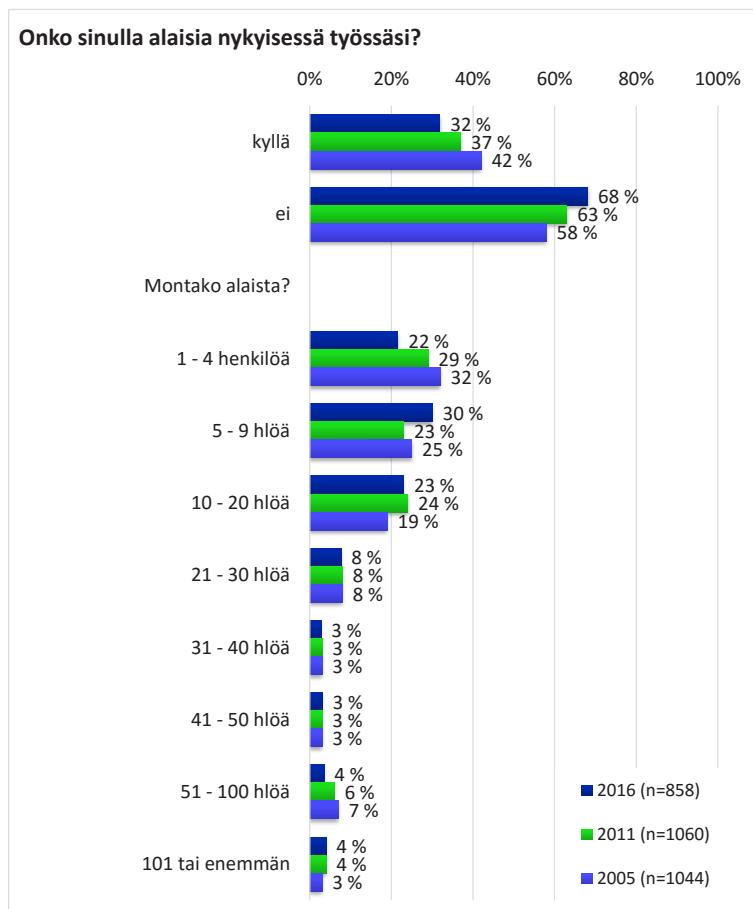
Kuviosta 18 on nähtävissä selkeä kehitys restonomien työtehtävissä. Valmistumishetkellä työskenneltiin pääosin suoritustason tehtävissä, nykyisessä päätoimessa puolestaan työnjohdollisissa, päällikötason ja opetustehtävissä. Viiden vuoden kuluttua vastaajista suurin osa haluaisi olla liikkeenjohdollisissa ja opetustehtävissä.



Kuvio 18. Tehtävät valmistumishetkellä, nykyisissä työtehtävissä ja 5 vuoden päästä vuosina 2016, 2011 ja 2005

1/3 vastaajista oli alaisia

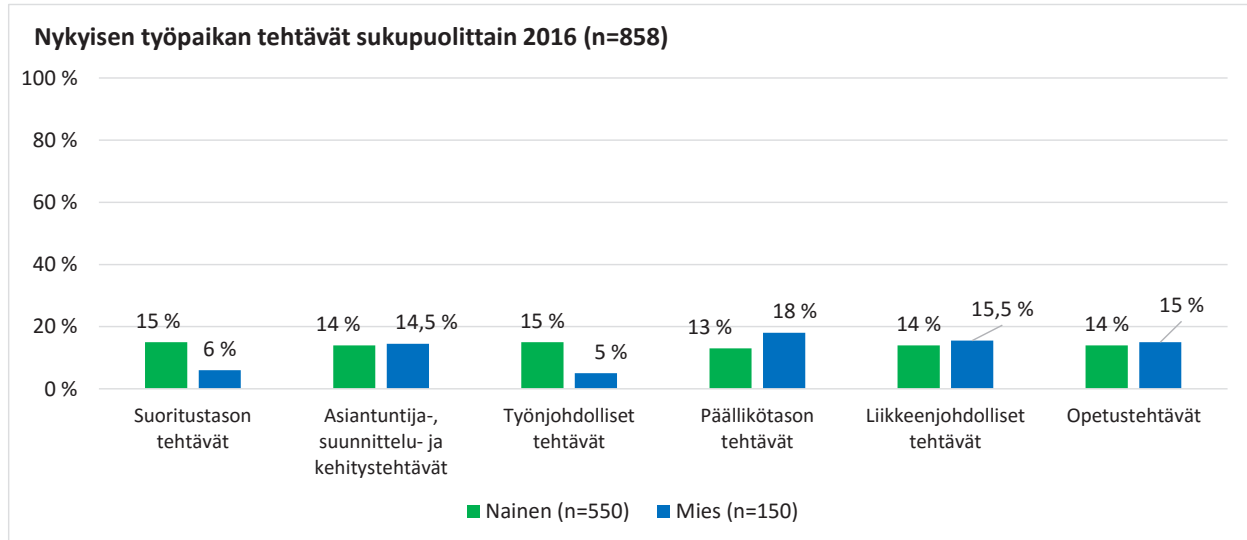
Kuviossa 19 on kuvattu, kuinka monella valmistuneista restonomeista oli alaisia, sekä heidän alaistensa määrää. Vuoden 2005 jälkeen restonomien alaisten määrä on vähentynyt. Vuonna 2005 alaisia oli 42 prosentilla, 37 prosentilla vuonna 2011 ja 32 prosentilla vuonna 2016. Alaisten määrässä on myös tapahtunut pieniä muutoksia. Naisista 29 prosentilla oli alaisia ja miehistä 45 prosentilla tutkimusvuonna 2016. Ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelmasta (keittiömestari) valmistuneilla yli puolella vastaajista oli alaisia vuoden 2016 tulosten mukaan. Sama tutkimustulos koskee ikäryhmää 51-60-vuotiaat vastaajat ja 41-50 vuotiailla oli 39 %:lla alaisia.



Kuvio 19. Esimiehisyyden ja alaisten lukumäärät vuosina 2016, 2011 ja 2005



Kuvio 20 kuvaa, missä tehtävissä vastaajat työskentelivät sukupuolen mukaan vuonna 2016. Selkeimmät erot olivat suoritustason ja työnjohdollisiin tehtäviin sijoittumisessa. Naisista yli 15 prosenttia toimi suoritustason tehtävissä, kun taas miehistä vain noin 6 %. Työnjohdollisissa tehtävissä naisista toimi noin 15 prosenttia ja miehistä reilut 5 prosenttia.



Kuvio 20. Työtehtävät sukupuolen mukaan vuonna 2016



Kuvio 22. Tehtävänimikkeet nykyisessä työssä vuonna 2016

Kuviossa 23 kuvataan niitä tehtävänimikkeitä, jotka saivat yli viisi mainintaa ja joissa restonomit haluaisivat työskennellä viiden vuoden päästä. 3-9 % näki itsensä suorittavissa työtehtävissä viiden vuoden päästä. Haluttuja tehtävänimikkeitä olivat: asiantuntija, kehittämispäälikkö, opettaja, yrittäjä, henkilöstöpäälikkö, hotellinjohtaja ja esimies.



Kuvio 23. Toivetehtävänimikkeet, joissa tahtoi olla 5 vuoden päästä (vuoden 2016 tutkimus)

3.4 Ratkaisevat tekijät työpaikan valinnassa ja työllistymisen kanavat

Tutkimuksissa restonomeilta kysyttiin, mitkä tekijät vaikuttivat heidän nykyisen työpaikkansa valintaan. Vuosina 2011 ja 2016 oli **”työn sisältö”** tärkein tekijä työpaikan valinnassa. Vuonna 2011 toiseksi eniten vastauksia sai **”työpaikan ominaisuudet”**, kun vuonna 2016 vastaavasti **”työn jatkuvuus, vakinaisuus”**. Työpaikan sijainti oli molempina tutkimusvuosina kolmanneksi tärkein tekijä. Vuonna 2011 palkkaus oli neljänneksi oleellisin, mutta vuonna 2016 vasta seitsemänneksi tärkein tekijä. ”Mahdollisuus vaikuttaa, vastuullisuus ja vapaus” oli vuonna 2011 seitsemänneksi yleisin, kun taas vuonna 2016 vastaajat eivät kokeneet sitä tärkeäksi. (Kuvio 24).

Tärkeimmät työpaikan valintakriteerit 2016 ja 2011



Kuvio 24. Työpaikan valintaan vaikuttajat tekijät vuosina 2016 ja 2011

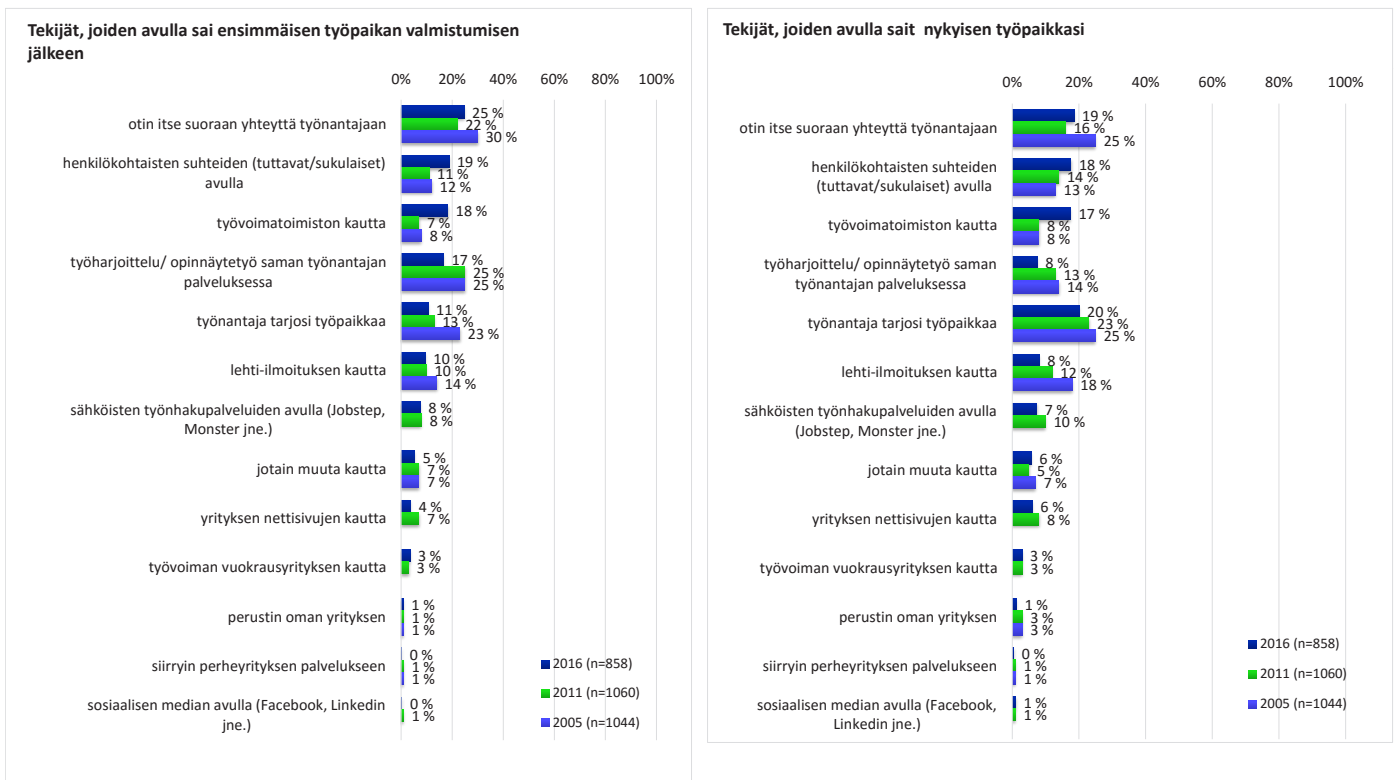
Ikäryhmässä 20-30 vuotta korostui erityisesti työn kansainvälisyyden merkitys, sama koski englanninkielisistä koulutusohjelmista valmistuneita. 20-30-vuotiaille vastaajille tärkeintä oli myös työn sisältö, kollegat, työpaikan ilmapiiri ja mahdollisuus vaikuttaa toimenkuvaansa. Ikäryhmässä 51-60 -vuotta painoutuivat puolestaan

esimiesmahdollisuudet, mahdollisuudet vaikuttaa työnkuvaan ja yrityksen maine. Miehillä oli naisia tärkeämpää joustavat työajat, palkkaus ja kollegat sekä työystävät. Naisten vastauksissa korostui miehiä enemmän työpaikan sijainti. Mitä pidempi työkokemus vuonna 2016 vastanneilla oli, sitä tärkeämpää heille oli mahdollisuus vaikuttaa toimenkuvansa sisältöön.

1/5 osalle restonomeista tarjottiin nykyistä työpaikkaa

Ensimmäisen ja toisen työpaikan löytämisen välineet/kanavat vaihtelivat jonkin verran. Merkittävin ero oli siinä, että nykyisen työpaikkaan väylänä oli useimmiten se, että työnantaja tarjosi restonomille työpaikkaa (20 % vastaajista vuonna 2016). Ensimmäisen työpaikan suhteen yleisintä oli, että restonomi itse otti yhteyden potentiaaliseen työnantajaan (25 % vuonna 2016). Ensimmäiseen työpaikkaan työllistyi myös usein työharjoittelun tai opinnäytteen kautta (17 % vuonna 2016), vaikka tuo osuus olikin laskenut vuosista 2005 ja 2011 (25 %). Henkilökohtaisilla suhteilla on ollut merkitystä kaikkina tutkimusvuosina ja se näyttää lisääntyneen vuonna 2016. (Kuvio 25)

Työvoimatoimiston kautta työllistyminen oli selkeästi yleisempää vuonna 2016 kuin aikaisempina tutkimusvuosina. Restonomi ei ainakaan toistaiseksi juuri työllisty sosiaalisen median välineiden (1 %) avulla. Tuloksissa ei ollut niiden suhteen muutosta viimeisen viiden vuoden takaiseen tutkimukseen. (Kuvio 25)



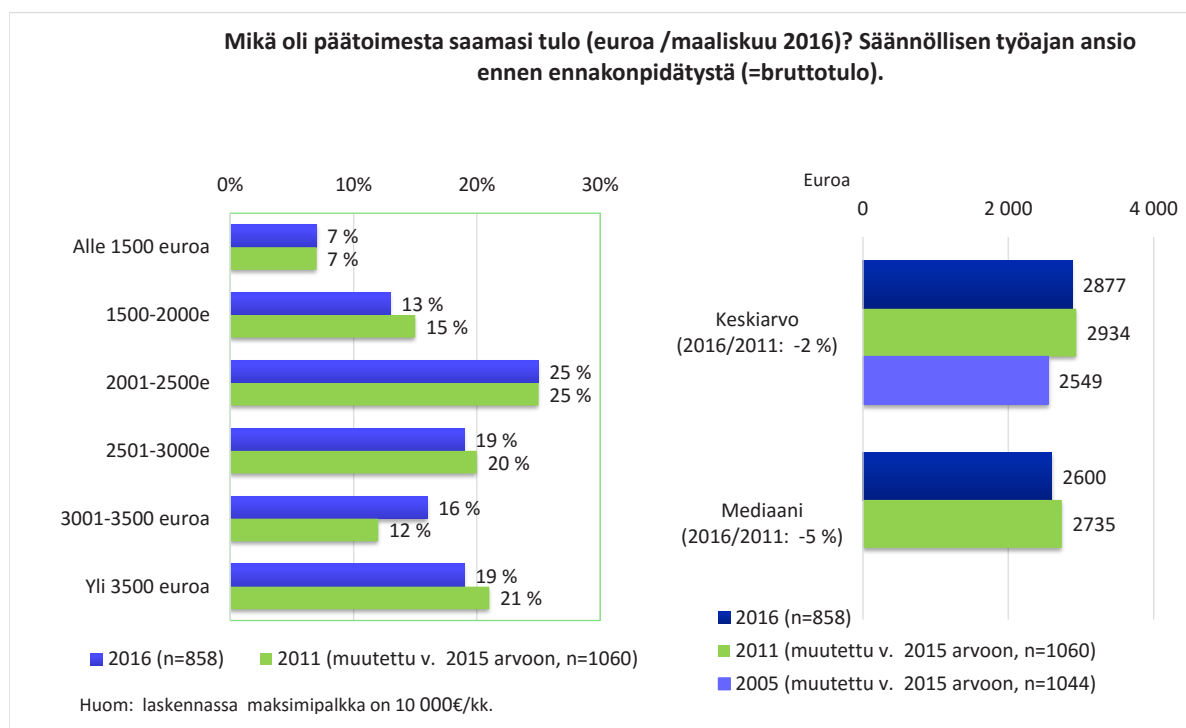
Kuvio 25. Mistä työ löytyy? Tekijät, joiden avulla sai ensimmäisen ja nykyisen työpaikan vuosina 2016, 2011 ja 2005

3.5 Palkkaus ja ylityöt

Palkkatiedot vuosilta 2005 ja 2011 on diskontattu nykyhetkeen. Tuloksissa huomioitu maksimipalkka oli 10 000 euroa/kuukausi. Jokaisena kolmena tutkimusvuotena laskettiin keskiarvo vastaajien bruttotuloista (ilman lisiä ja ylityökorvauksia). Suurin ero oli vuosien 2005 ja 2011 välillä: vuonna 2005 keskiarvoksi saatiin 2549 euroa ja vuonna 2011 puolestaan 2934 euroa. Keskimääräinen bruttopalkka laski vuonna 2016 hiukan, 2877 euroon. (Kuvio 26)

Selkein muutos tapahtui yli 3500 euroa kuukaudessa tienavien osuudessa, vuonna 2011 heitä oli vastaajista 21 % ja 16 % vuonna 2016. Ainoastaan luokan ”3001–3500 euroa” ansaitsevien osuus vastaajista kasvoi kahdella prosenttiyksiköllä tutkimusvuosien 2011 ja 2016 välillä. Vuoden 2016 tuloksissa oli palkkauksen osalta suurta vaihtelua (kuvio 26):

- vastaajista 30 % tienasi yli 3001 euroa/kk
- 18 % alle 2000 euroa/kk
- Suurin osa vastaajista (38 %) tienasi 2001–3000 euroa/kk



Kuvio 26. Vastaajien päätoimesta saatu bruttotulo vuosina 2016, 2011 ja 2005

Restonomien palkkaus 2005, 2011 ja 2016

Tulosten vertailu kokonaisaineiston osalta eri vuosina on vain suuntaa-antava aineistojen rakenteen erilaisuudesta johtuen.



Vuosi:	Keskiansio, bruttotulo / kk:	Sopivan suuruisen palkka olisi:
2016	2877 €/kk	3214 €/kk
2011	2934 €/kk	3270 €/kk
2005	2594 €/kk	2492 €/kk

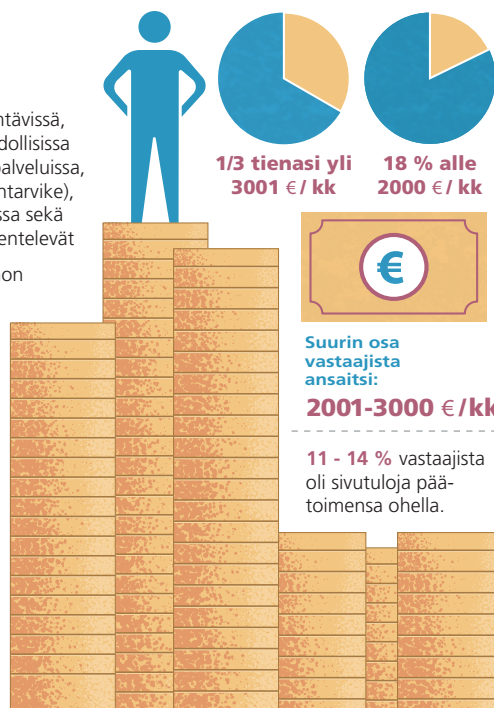
Noin puolet restonomeista oli tyytyväisiä saamaansa palkkaan vuosina 2005, 2011 ja 2016.



ENITEN ANSAITSIVAT

Vuoden 2016 tuloksissa oli palkkauksen osalta suurta vaihtelua, mutta hajonta oli hyvin samanlaista kaikkina tutkimusvuosina:

- miehet
- pääkaupunkiseudulla työskentelevät
- koulutus- ja opetustehtävissä, päällikkö- ja liikkeenjohdollisissa tehtävissä, asiantuntijapalveluissa, teollisuudessa (esim. elintarvike), liikenteessä ja logistiikassa sekä viestinnän parissa työskentelevät
- ylemmän amk-tutkinnon suorittaneet
- Alemmasta tutkinnosta valmistuneet, jotka olivat opiskelleet hotelli- ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelmassa
- mitä enemmän alaisia, työvuosia, mitä kauemmin valmistumisesta oli kulunut, sitä enemmän restonomi ansaitsi



75% ylitöitä tekevästä ei saanut siitä rahallista palkkiota vuonna 2016.

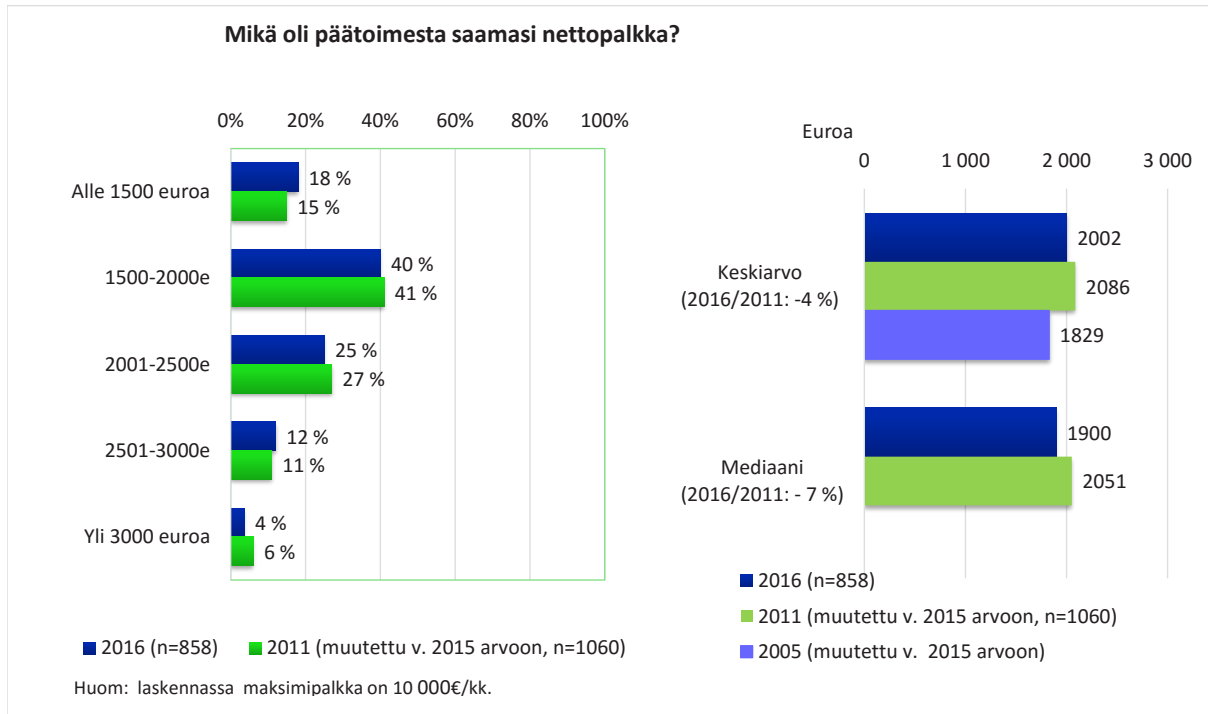
67% vastaajista ei kuulunut kannustavan palkkausjärjestelmän piiriin.

Päätoimesta saatujen luontoisetujen verotusarvo laski vuoden 2011 jälkeen merkittävästi. Vastaajista lähes kaksinkertainen määrä (56%) ilmoitti luontoisetujensa verotusarvoksi 0 euroa vuonna 2016 verrattuna vuoteen 2011.

Näyttää, ettei restonomien ansiotulojen kehitys ei ole pysynyt ihan yleisen palkkatason nousuvauhdissa, täytyy kuitenkin huomioida, ettei restonomitutkimuksen keskiarvopalkka sisällä lisää tai ylityökorvauksia.

*laskennassa mukana palkat 10.000€ asti/kk
*palkat diskontattu vuoden 2016 arvoon

Kuvio 27 kuvaa vastaajien nettopalkan kehitystä. Kuten kuviossa 26, vastaajien bruttopalkan kehitys, on nettopalkan kehityksessä havaittavissa samankaltaisuutta.

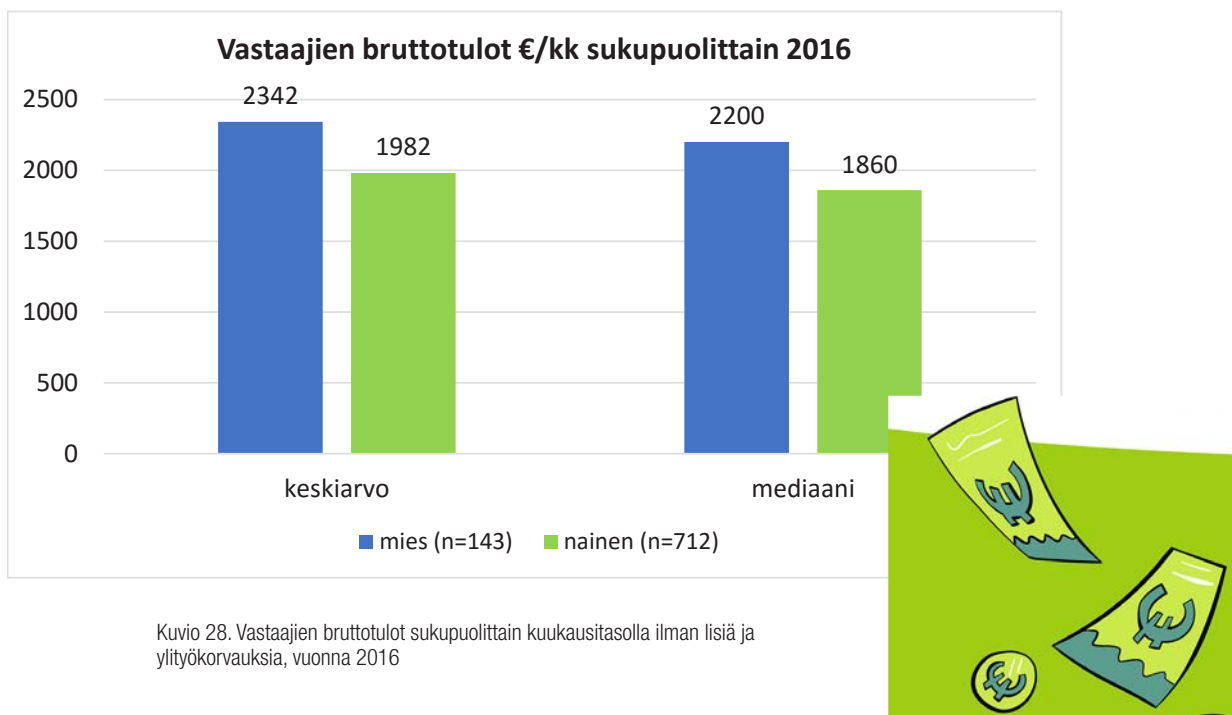


Kuvio 27. Vastaajien päätoimen nettopalkka vuosina 2016 ja 2011

Keskiarvolla mitattuna nettopalkka on vaihdellut samalla kaavalla kuin bruttopalkka. Vuonna 2005 nettopalkan keskiarvo oli 1829 euroa, vuonna 2011 keskiarvo nousi 2086 euroon ja laski taas hiukan vuonna 2016, 2002 euroon. (Kuvio 27)

Miehet saivat palkkaa enemmän kuin naiset

Sukupuolten välisissä palkkatuloissa oli eroja. Vuonna 2016 miehet ansaitsivat keskimäärin 2 342 euroa ja naiset 1 928 euroa. Mediaanin mukaan ero on lähes yhtä suuri, miesten mediaanipalkka oli 2 200 euroa ja naisten 1860 euroa. (Kuvio 28)



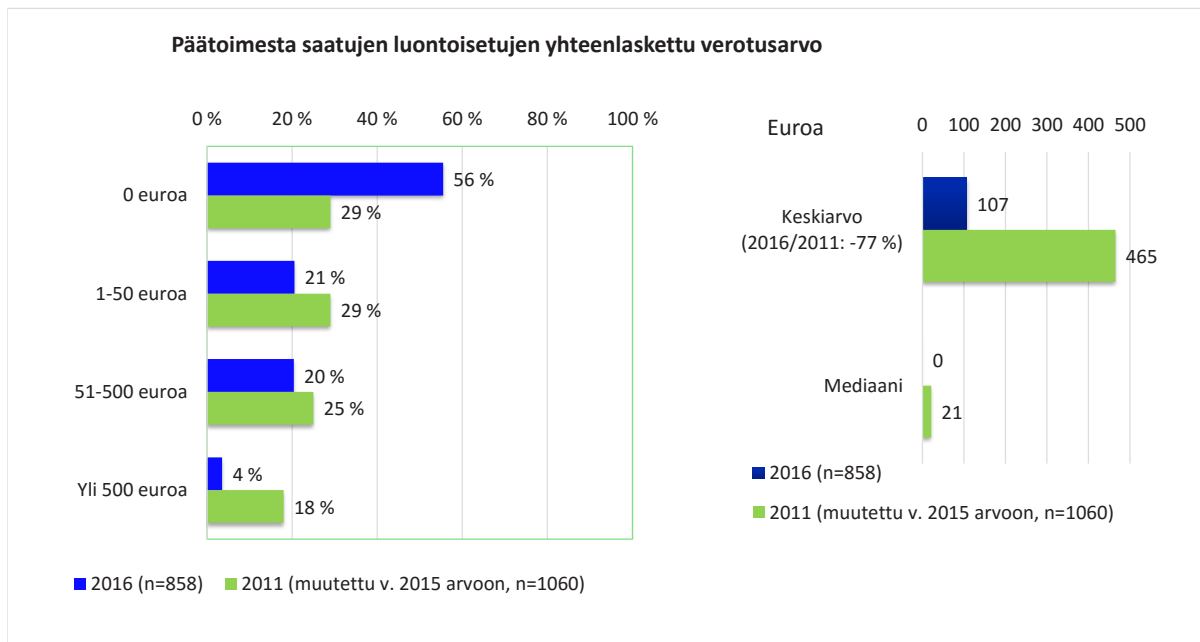
Selkeästi eniten vastaajista ansaitsivat ne, jotka olivat suorittaneet ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon. Heidän bruttotulonsa olivat sekä keskiarvolla mitattuna, että mediaanin mukaan noin 2 600 euroa/kk. Eniten ammattikorkeakoulun koulutusohjelmista valmistuneista anstaitsivat hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelmasta valmistuneet, keskiarvon mukaan päätoimesta saadut tulot lähenivät 2 500 euroa, mutta mediaani tippui 2 050 euroon, mikä on lähes 600 euroa vähemmän kuin ylemmän AMK-tutkinnon suorittaneilla.

Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelman, ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelman (keittiömestari), matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelman sekä ruotsinkielisen utbildningsprogrammet för turismkoulutusohjelman suorittaneet ansaitsivat noin 2 000 euroa kuukaudessa.

Lisätietoa palkkatulojen eroista osaryhmittäin vuoden 2016 tutkimuksen osalta löytyy liitteestä 4.

Yli puolet vastaajista ei saanut euromääräisiä luontoisetuja ollenkaan vuonna 2016

Päätoimesta saatujen luontoisetujen verotusarvo on laskenut vuoden 2011 jälkeen. Kuvioista 29 voi huomata, että vastaajista lähes kaksinkertainen määrä ilmoitti luontoisetujensa verotusarvoksi 0 euroa vuonna 2016, kun verrataan tutkimusvuoteen 2011. Vuonna 2011 yli 500 euroa luontoisetuja sai vastaajista 18 %, kun taas vuonna 2016 ainoastaan 4 %. Keskimäärin vuoden 2011 jälkeen luontoisetujen verotusarvo tippui 465 eurosta 107 euroon.



Kuvio 29. Vastaajien päätoimesta saama luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo vuosina 2016 ja 2011

Yli puolet restonomeista ei kuulunut kannustavan palkkausjärjestelmän piiriin, eikä heillä ollut sivutuloja

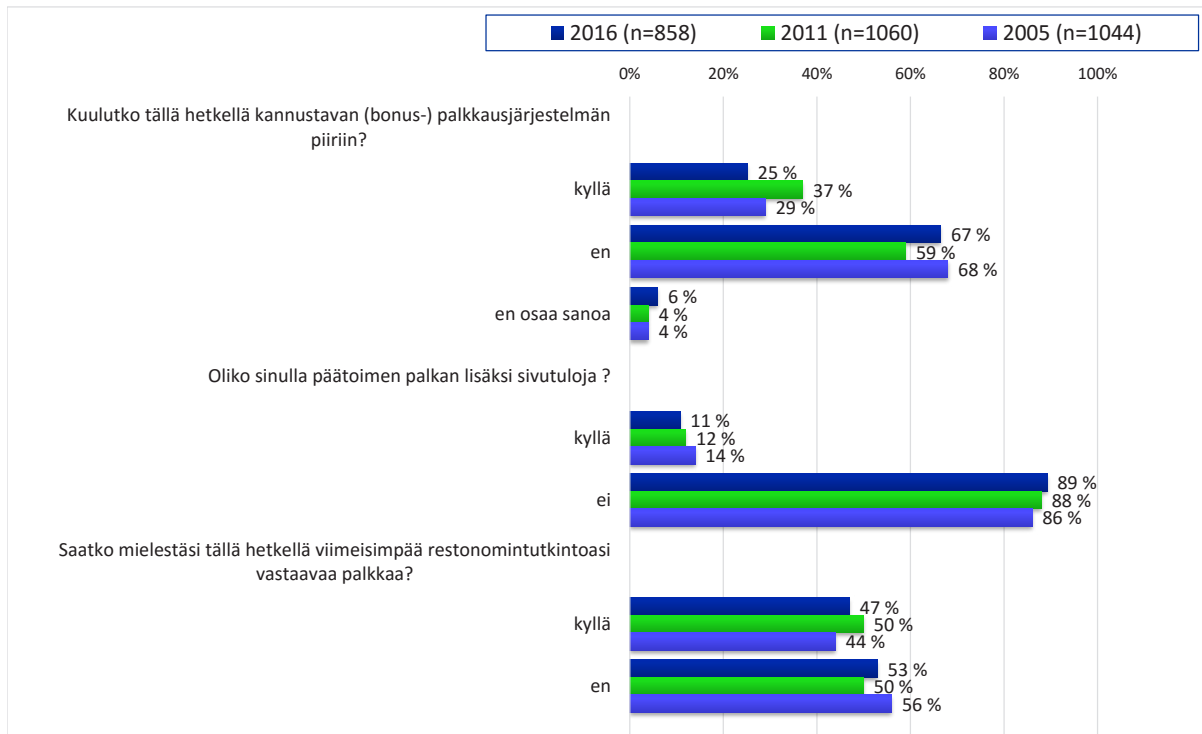
Kannustavaan palkkausjärjestelmään kuului vuosina 2005 ja 2016 vastaajista 25–29 %, kun taas vuonna 2011 jopa 37 %. Miehistä 1/3 ja naisista 1/4 kuului kannustavan palkkauksen piiriin vuonna 2016. (Kuvio 30)

Vastaajien, joilla oli päätoimesta saadun palkan lisäksi myös sivutuloja, osuus on laskenut tasaisesti jokaisena tutkimusvuonna. Vuonna 2005 heidän osuutensa vastaajista oli 14 %, vuonna 2011 noin 12 % ja vuonna 2016 osuus oli laskenut 11 prosenttiin kaikista vastaajista. Miehistä 22 %:lla oli sivutuloja ja naisista 8 %:lla vuoden 2016 tulosten mukaan. 31-40 -vuotiaista joka kolmannella oli sivutuloja. (Kuvio 30)

Noin puolet restonomeista oli tyytyväisiä palkkukseensa

Vastaajien tyytyväisyyttä tämänhetkiseen palkkaansa mitattiin kahdella eri kysymyksellä. Hiukan yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, etteivät saa viimeisintä restonomikoulutustaan vastaavaa palkkaa. Tulos on pysynyt lähes samana jokaisena kolmena tutkimusvuonna: tyytymättömien osuus on pysynyt tasaisesti yli 50 prosentin.

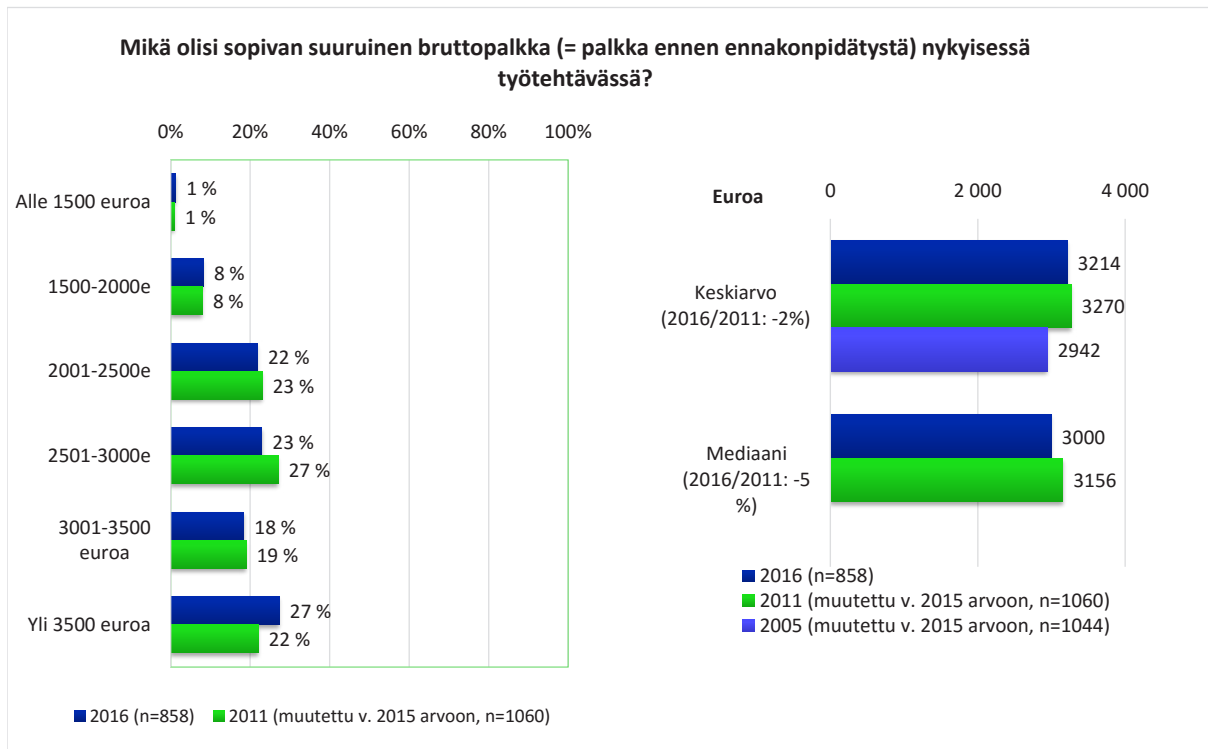
Samankaltainen tulos saatiin, kun vastaajilta kysyttiin, saavatko he mielestään työtehtäviinsä nähden sopivaa palkkaa. Jälleen jokaisena tutkimusvuonna yli 50 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei palkka ole sopiva työtehtäviin nähden. Naisista 37 % oli tyytyväisiä ja miehistä 47 %. Kaikkein tyytymättömiä palkkaukseensa olivat 20-30 -vuotiaat vastaajat (57 %). (Kuvio 30)



Kuvio 30. Lisätietoja palkkauksesta vuosina 2016, 2011 ja 2005

Sopiva kuukausipalkka liikkui keskimäärin reilussa 3000 eurossa

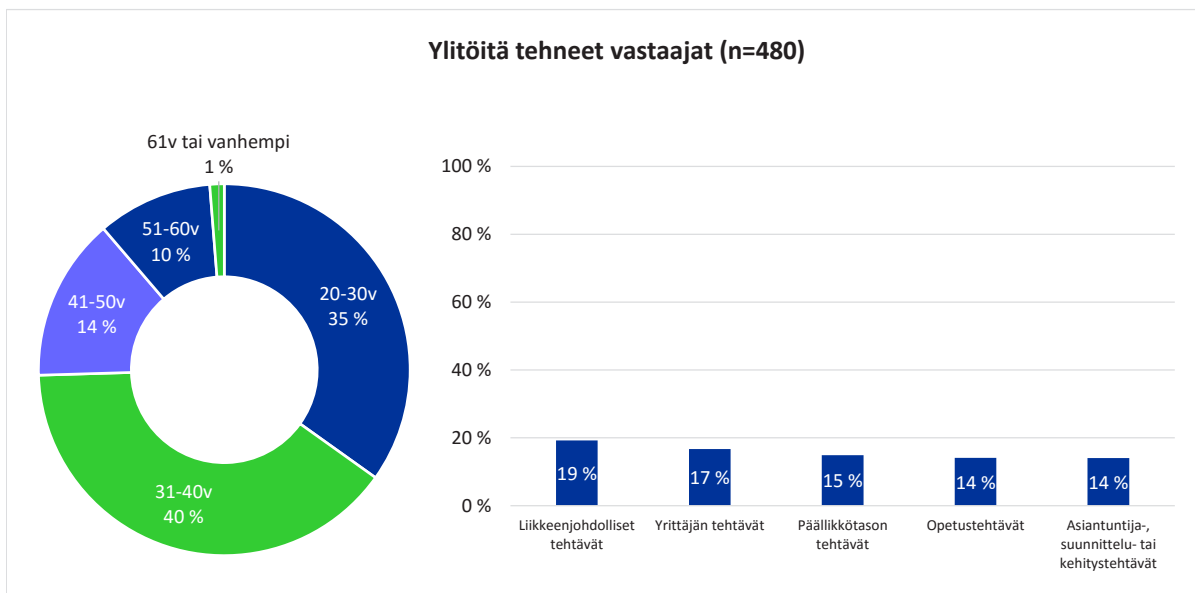
Tutkimusvuosina 2011 ja 2016 vastaajilta kysyttiin, mikä suuruinen bruttopalkka, olisi heidän mielestään sopiva heidän nykyisessä työtehtävässään. Vastaajien mielipiteet ovat pysyneet lähes kaikissa palkkaluokissa samoina molempina tutkimusvuosina. Kuvio 31 kuvaa myös vastaajien mielestä sopivan suuruisen bruttopalkan keskiarvoa. Vuonna 2015 keskiarvo oli alle 3000 euroa, kun taas vuosina 2011 ja 2016 selkeästi yli 3200 euroa. Vuonna 2011 keskiarvo sopivan suuruisesta palkasta oli korkein, 3270 euroa. Yli 6500 euron toivepalkkoja esittivät vain miehet. (Kuvio 31)



Kuvio 31. Vastaajien mielipide sopivan suuruudesta bruttopalkasta vuosina 2016 ja 2011

Nuoremmat tekivät ylitöitä enemmän kuin vanhemmat vastaajat

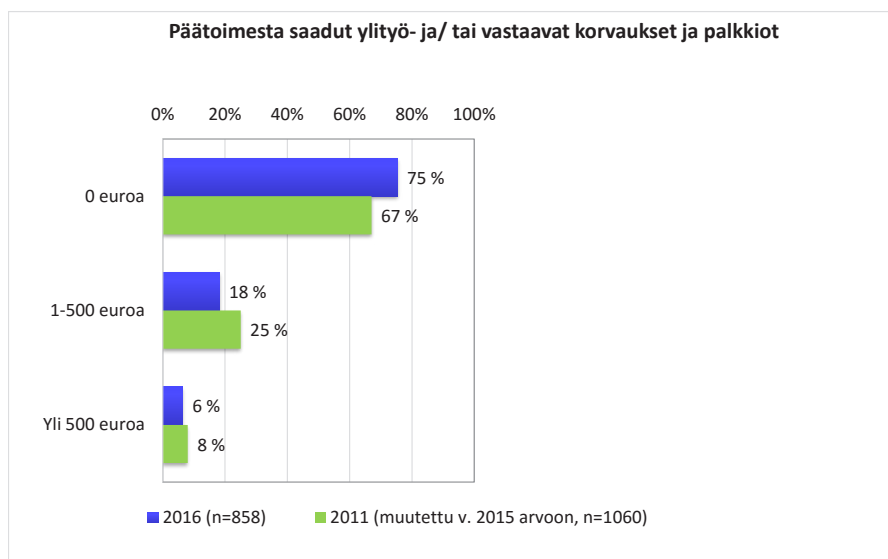
Vastaajista, jotka kertoivat tehneensä ylitöitä, noin 3/4 oli alle 40-vuotiaita. Iän karttuessa, ylitöiden määrä väheni selkeästi: 40 vuotta täytettäessä, ylitöitä tehneiden määrä tippui huomattavasti. Vain 14 % yli 40-vuotiaista ja 10 % yli 50-vuotiaista oli tehnyt ylitöitä ja 61-vuotiaista ja vanhemmista ainoastaan yksi prosentti. Työtehtävillä ei ollut suurta vaikutusta ylitöiden tekemiseen Liikkeenjohdollisissa tehtävissä työskentelevistä 19 % oli tehnyt ylitöitä ja yrittäjän tehtävissä olevista 17 %. Pääliikettason, opetus- ja asiantuntija-, suunnittelu-, tai kehitystehtävissä työskentelevistä noin 15 % vastasi tehneensä ylitöitä vuonna 2016. (Kuvio 32)



Kuvio 32. Vuonna 2016 ylitöitä tehneet vastaajat

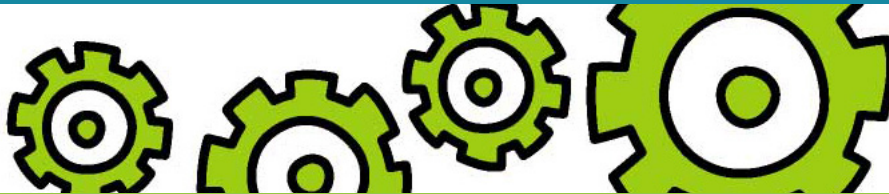
Valtaosa vastaajista ei saanut euromääräisiä ylityökorvauksia ollenkaan

Vastaajien päätoimesta saadut ylityö- ja/tai vastaavat korvaukset sekä palkkiot ovat laskeneet vuoden 2011 jälkeen, kuten kuviosta 33 voi huomata.



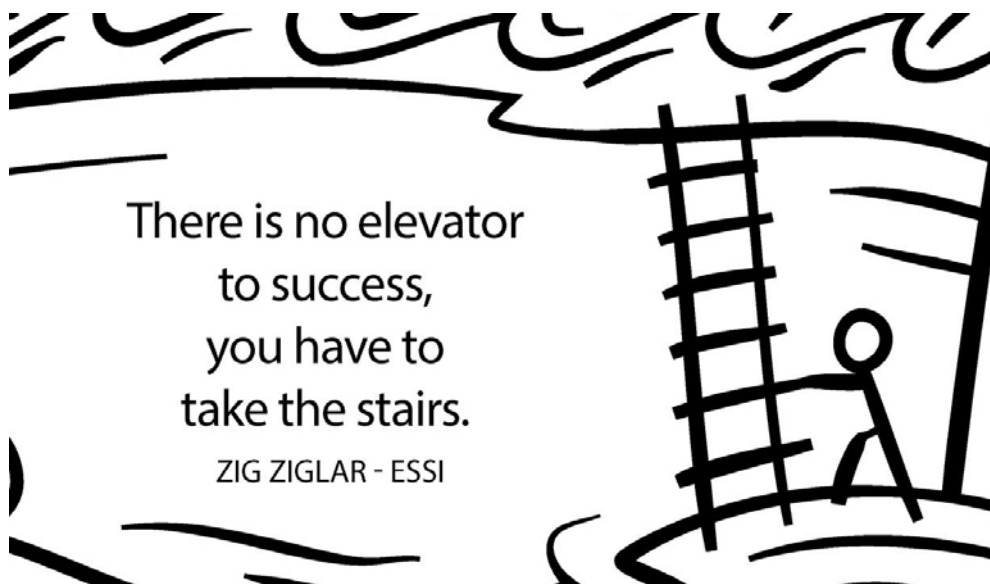
Kuvio 33. Vastaajien päätoimesta saama ylityö- ja/tai vastaavat korvaukset vuosina 2016 ja 2011

4. Mitä restonomit osaavat?



Luvun käyttöohje:

Tässä luvussa käsitellään restonomikoulutuksen (restonomi AMK ja ylempi AMK) kautta syntynyttä osaamista. Tutustutaan restonomin erikoisosaamiseen ja yleisiin työelämävalmiuksiin. Lisäksi vertaillaan lyhyesti sitä, miten osaamisvaatimukset ovat muuttuneet tutkimuksen aikana. Lopuksi tarkastellaan restonomien jatko-opintoja.



Restonomien tehtävissään tarvitsema tyypillinen osaaminen

Vuoden 2016 tutkimuksen mukaan (n=704)

Pelisilmä, ihmistuntemus ja monipuolisuus ovat tarpeen.

Restonomi on asiakaspalvelun ja -ymmärryksen, johtamisen ja liiketalouden kameleontti.

Yleiset työelämävalmiudet:

- Oman työn johtaminen ja itseohjautuvuus
- Olennaiseen keskittyminen – priorisointikyky
- Suunnittelu-, organisointi- ja koordinoitukyky
- Ongelmanratkaisutaidot
- Suurien kokonaisuuksien hallinta • Tiedon hallinta, arviointi ja soveltaminen

Useimmiten mainitut ominaisuudet:

- Palvelualttius • Muutosvalmius
- Pitkäjänteisyys • Empaattisuus
- Tarkkuus • Ahkeruus • Joustavuus
- Jämptiys • Täsmällisyys
- Ketteryys • Analyttisyys
- Nopea omaksumiskyky
- Jaksaminen
- Paineensieto- ja keskittymiskyky

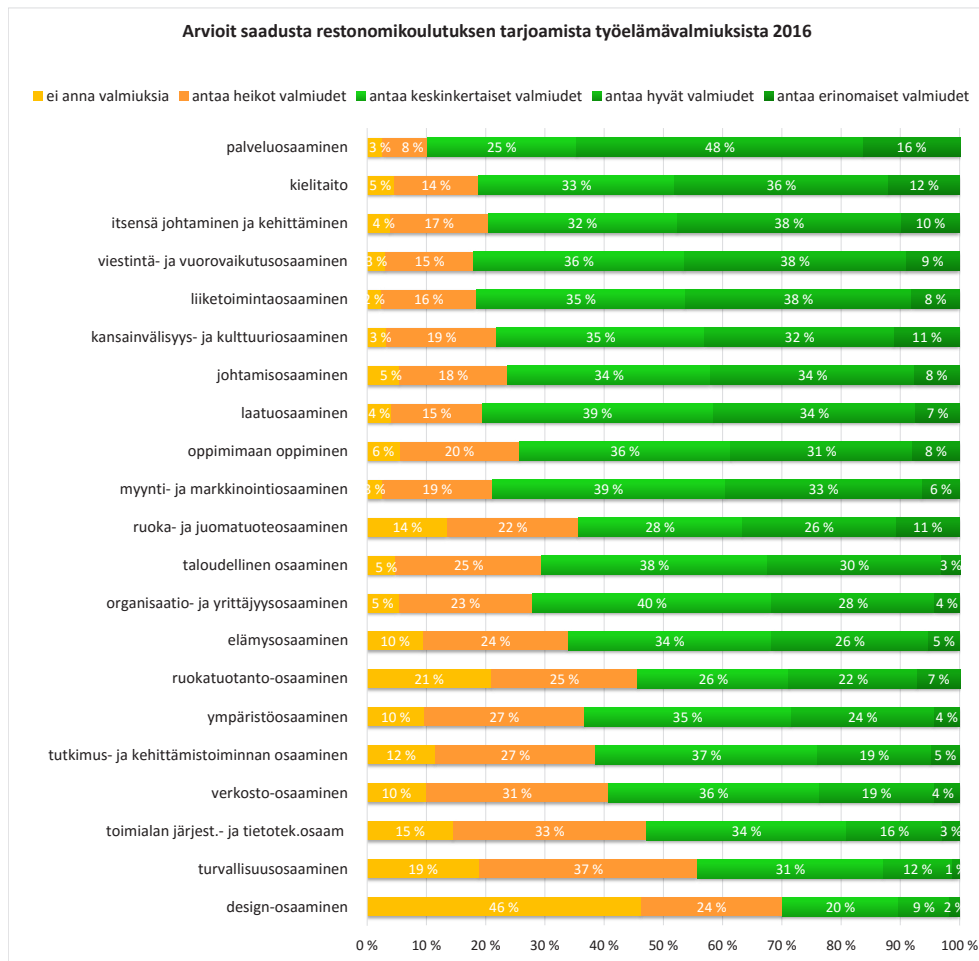
Erikoisosaaminen:

- Asiakaspalvelutaidot sekä vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen
- Kielitaito
- Henkilöstöjohtaminen, erityisesti valmentavan esimiestyön osaaminen
- Järjestelmäosaaminen
- Alaan liittyvä lainsäädäntö
- Konkreettiset kädentaidot ja tuotetietous
- Myynti- ja markkinointi- sekä hankintaosaaminen
- Liiketaloudellinen osaaminen
- Lisäksi useita mainintoja sai pedagoginen osaaminen, ohjaaminen ja valmentaminen

4.1 Työelämävalmiudet ja osaamisen erittelyä

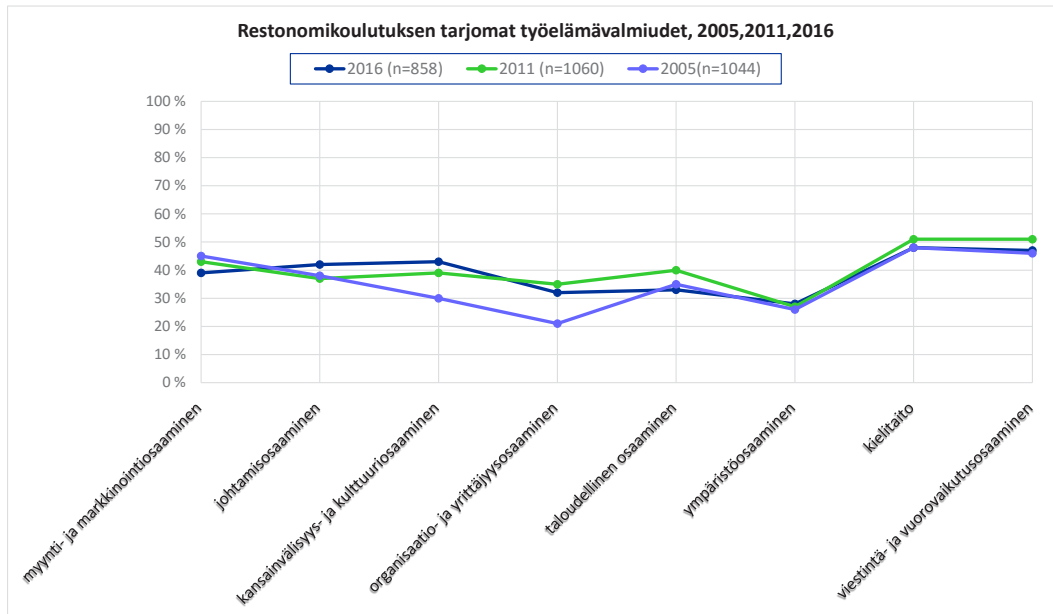
Opintojen kautta saavutetun palveluosaamisen arvioi erinomaiseksi tai hyväksi 64 % vastaajista vuonna 2016. Osaamisalueet, joista koettiin saadun erinomaiset tai hyvät valmiudet (yli 40 % vastaajista) olivat kielitaito, kansainvälisyys-, kulttuuri-, viestintä-, vuorovaikutus-, liiketoiminta-, johtamis- ja laatuosaaminen sekä itsensä johtaminen ja kehittäminen. (Kuvio 34). Vuonna 2011 erinomaiseksi tai hyväksi määriteltiin lisäksi myynti- ja markkinointiosaaminen, taloudellinen osaaminen, organisaatio- ja yrittäjyysosaaminen sekä oppimaan oppiminen.

Vuoden 2016 tutkimuksen mukaan kesinkertaiset valmiudet koettiin saadun myynti- ja markkinointi-, elämys-, verkosto-, ympäristö-, organisaatio- ja yrittäjyysosaamisalueista, sekä taloudellisesta osaamisesta sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaamisesta. Huonoimmat valmiudet ilmoitettiin design- ja turvallisuusosaamisessa, mikä sai yhteensä yli 50 %:n osuudet luokissa "ei anna valmiuksia" ja "antaa heikot valmiudet". Toimialan järjestelmä- ja tietotekniikkaosaamisista vastaajista lähes 50 % koki saaneen joko olemattomat tai huonot valmiudet restonomikoulutuksen kautta. (Kuvio 34)



Kuvio 34. Restonomikoulutuksen kautta saavutettu osaaminen

Tutkimusvuosina 2005 ja 2011 vastaajien mielipide restonomikoulutuksen antamista työelämävalmiuksista eri osa-alueilla pysyi lähes samana. Suurin eroavaisuus on ollut organisaatio- ja yrittäjyysosaamisen valmiuksissa: vuonna 2005 valmiudet koki erittäin hyväksi tai hyväksi noin joka viides vastaajista, kun taas vuosina 2011 ja 2016 vastaajista liiki joka kolmas. Vuoden 2005 tulokset poikkeavat myös kansainvälisyys- ja kulttuuriosaamisen osalta vuosiin 2011 ja 2016 verrattuna: vastaajista 30 % arvioi ne hyväksi vuonna 2005 ja kahtena viimeisenä tutkimusvuonna jo lähes 40 % vastaajista. (Kuvio 35)



Kuvio 35. Restonomikoulutuksen kautta saadut työelämävalmiudet vuosina 2016, 2011 ja 2005

Vastaajilta kysyttiin avoimena kysymyksenä, mitkä ovat heidän omassa työssään tarvittavat tärkeimmät osaamiset (taidot ja tiedot) tällä hetkellä. 704 vastaajaa vastasi kysymykseen vuonna 2016 ja aineistoa kertyi 20 sivua. Jos aineistoa haluaa luonnehtia erittäin tiivistetysti, voi sen tiivistää kolmeen sanaan: **Pelisilmä, ihmistuntemus ja monipuolisuus ovat tarpeen. Restonomi on asiakaspalvelun ja -ymmärryksen, johtamisen ja liiketalouden kameleontti.** Vastaajat tiivistivät tärkeimmän osaamisensa yleisimmin 3-6 asiaan, toki monipuolisempiakin luonnehdintoja löytyi.

Vuoden 2016 aineistosta on löydettävissä seuraavat yleiset työelämävalmiudet, jotka korostuivat erityisesti:

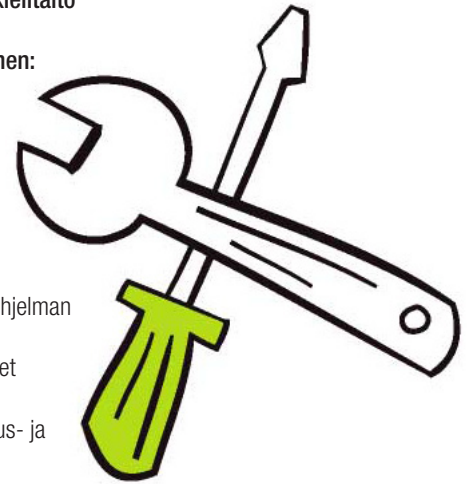
- Oman työn johtaminen ja itseohjautuvuus
- Olennaiseen keskittyminen – priorisointikyky
- Suunnittelu-, organisointi- ja koordinoitukyky
- Ongelmanratkaisutaidot
- Suurien kokonaisuuksien hallinta
- Tiedon hallinta, arviointi ja soveltaminen

Seuraavat luonnehdinnat kuvaavat vastaajien työssä tarvittavia useimmiten mainittuja ominaisuuksia vuoden 2016 aineistossa:

palvelualttius, muutosvalmius, pitkäjänteisyys, empaattisuus, tarkkuus, ahkeruus, joustavuus jämäptiys, täsmällisyys, ketteryys, analyttisyys, nopea omaksumiskyky, jaksaminen sekä paineensieto- ja keskittymiskyky

Erikoisosaamisesta esiintyivät vuoden 2016 aineistossa yleisimmin seuraavat:

- **Asiakaspalvelutaidot sekä vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen, kielitaito**
- **Henkilöstöjohtaminen, erityisesti valmentavan esimiestyön osaaminen:**
 - Tunnetaidot ja sosiaalinen älykyys: sensitiivisyys, inhimillisyys, tilanneherkkyys, empatia, läsnäolo
 - Motivointi ja kannustaminen
 - Delegointi ja vastuuttaminen
- **Tekninen ja lainsäädännön osaaminen:**
 - **Tietotekniikkaosaaminen:** alan kassa-, varaus-, tilaus- ja varastojärjestelmien hallinta ja erityisesti Excel-taulukkolaskentaohjelman osaaminen
 - **Lainsäädännön tuntemus:** lait, säädökset, asetukset, määräykset (erityisesti työlainsäädäntö, sopimuslainsäädäntö, TES)
 - **Konkreetit kädentaidot ja tuotetietous:** esim. ruoanvalmistus- ja tarjoilutaidot, ruoka- ja juomatuoteosaaminen, raaka-aineet, valmistustavat, ruokavaliot, ravitseminen ja tuotetuntemus
- **Myynti- ja markkinointi sekä hankintaosaaminen**
- **Liiketaloudellinen osaaminen:** Ymmärrys kannattavasta liiketoiminnasta, sisäinen ja ulkoinen laskentatoimi, budjetointi, tunnuslukujen tulkinta, kannattavuus- ja kustannuslaskenta, hinnoitteluosaaminen, tuloksen seuraaminen



Lisäksi useita mainintoja saivat **pedagoginen osaaminen, ohjaaminen ja valmentaminen**, mikä selitty osittain sillä, että 13 % vastaajista työskenteli vuonna 2016 koulutussektorilla.

Vuoden 2011 tutkimukseen verrattaessa löytyi paljon yhtymäkohtia tarvittavan osaamisen suhteen. Ainot asiat, mitkä poikkesivat selvästi olivat "Uuden luominen ja kehittämistoiminnan osaaminen" ja "Toimialan tuntemus ja kokemus" osaamisalueet, ne eivät nousseet yhtä tärkeiksi vuonna 2016 kuin ne olivat vuonna 2011.

Kuviossa 36 on esitetty sanapilvi koko vuoden 2016 aineiston yleisimmistä sanoista liittyen kysymykseen osaamisesta. Vastauksista nousi esiin asiakaspalvelu, joka koettiin selkeästi tärkeimmäksi taidoksi. Asiakaspalvelun jälkeen esiintyivät kielitaito, johtaminen ja joustavuus. Henkilöstöjohtaminen, suunnittelu, markkinointi, paineensieto- ja organisointikyky sekä tarkkuus olivat yleisiä vastauksia, samoin kuin järjestelmällisyys, kehittäminen, vuorovaikutustaidot ja ymmärtäminen.



Kuvio 36. Restonomien osaamiseen liittyen mainitut sanat sanapilvessä

4.2 Nämä osaamiset eivät korostuneet

On tarpeellista tarkastella myös sitä, mitä ei mainittu tai mitkä asiat saivat vain vähän mainintoja. Vuoden 2016 aineistossa ei esiintynyt juuri ollenkaan sanoja eettisyys, kestävä kehitys tai ekologisuus. Näiden osa-alueiden ei katsottu kuuluvan ydiosaamiseen tai sitten niitä pidettiin jo itsestäänselvyyksinä. Toinen kokonaisuus oli turvallisuusosaaminen, sitä ei mainittu kuin muutaman kerran. Yllättävä tulos oli myös verkosto-osaaminen sanan vähäinen käyttö. Se voi selittyä osin sillä, että puhuttiin enemmän yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa ja yhteistyötaitoista tai sen käyttöä sanana ei enää suosittu.

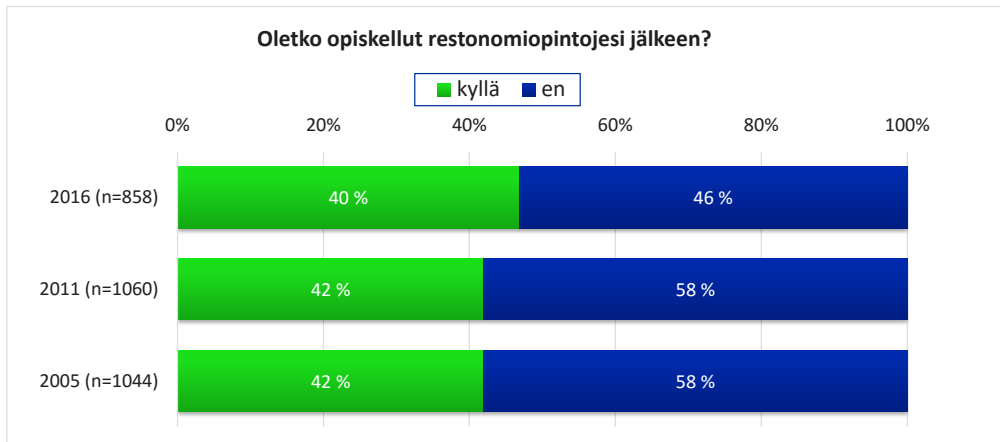
Hyvin vähän mainintoja saivat seuraavat osaamiset, osa-alueet tai ominaisuudet:

- Itsenäinen työskentely
- Esiintymis-, neuvottelu- ja fasilitointitaidot (sisältyvät jo sinällään viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin)
- Yleissivistys
- Monikulttuurisuus
- Laatuosaaminen
- Konseptointi, brändin rakentaminen
- Estetiikka, taiteellisuus, visuaalinen osaaminen
- Sosiaalinen media, digitaalisuus
- Idearikkaus, mielikuvitus, avarakatseisuus, rohkeus, heittäytyminen, into, ylipäättään kehittämissosaaminen
- Strateginen suunnittelu
- Tulevaisuusajattelu

4.3 Jatko-opinnot osaamisen kehittäjänä

Jokaisena tutkimusvuonna noin 40 % vastaajista oli opiskellut restonomitutkinnon jälkeen (Kuvio 37). Valtaosa oli opiskellut ammattikorkeakoulussa esimerkiksi ylemmän tutkinnon, seuraavaksi eniten yliopistossa maisteriopintoja, kolmantena tulivat ammatilliset opettajaopinnot ja kasvatustieteen opinnot sekä erikoisammattitutkinnot. Lisäksi oli tehty ammattitutkintoja ja suoritettu avoimessa amk:ssa ja yliopistossa pienempiä kokonaisuuksia. Yksi usein esille tuotu oli myös työntäjän järjestämät muutaman päivän kestävätkoulutukset ja joitakin mainintoja saivat myös MBA-tutkinnot sekä työvoimakoulutus.

Miehet ja naiset olivat tehneet jatko-opintoja lähes saman verran, vain ikäluokassa 51-60 vuotta miehet eivät olleet juuri opiskelleet restonomitutkintonsa jälkeen. Nuoremmat restonomit olivat suorittaneet jatko-opintoja useammin kuin vanhemmat. Kuntapuolelle sijoittuneista 52 % oli tehnyt jatko-opintoja.



Kuvio 37. Vastaajien opinnot restonomitutkinnon jälkeen

Iso osa jatko-opinnoista keskittyi vuonna 2016 esimiestyöhön ja johtamiseen, myös liiketalouden, myynnin, markkinoinnin, kielten, viestinnän, taloushallinnon ja yrittäjyyden opinnot tulivat esille. Ravitsemustiede mainittiin myös useamman kerran. Läheskään kaikki opinnot eivät liittyneet suoraan suoritettuun restonomitutkintoon, vaan saattoivat olla kokonaan eri alaa, näitä olivat esimerkiksi: kauneudenalan perustutkinto, kosmetologi, valtiotieteiden maisteri, automyyjän ja rajavartijan tutkinto, lennonjohdon perustutkinto, kauppatieteiden tohtorin tutkinto, talotekniikan insinööri, painoviestinnän ammattitutkinto, tradenomi ja laboratorioalan perustutkinto. Lisäksi oli opiskeltu geologiaa, maatalousekonomiaa, sosiaalia, psykologiaa, tietojenkäsittely-, oikeus- ja terveystieteitä. Ulkomailta opintoja oli tehty Lundin yliopistossa, Högskolan Dalarnissa, Aalborg University of Copenhagenissa, Cambridgessa, Oxford Brookes Universityssä, University of Salfordissa ja Göteborgin yliopistossa. Valtaosa opinnoista oli tehty Suomessa. 14 % vastaajista suunnitteli jatko-opintoja vuonna 2016.

5. Miltä näyttävät restonomikoulutuksen

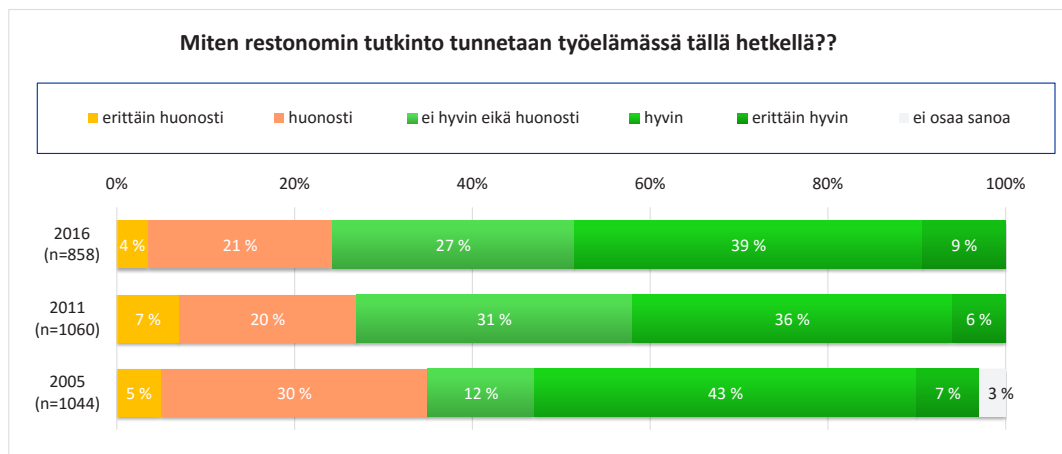
tunnettuus,

kehittämiskohteet

ja restonomien tulevaisuus?

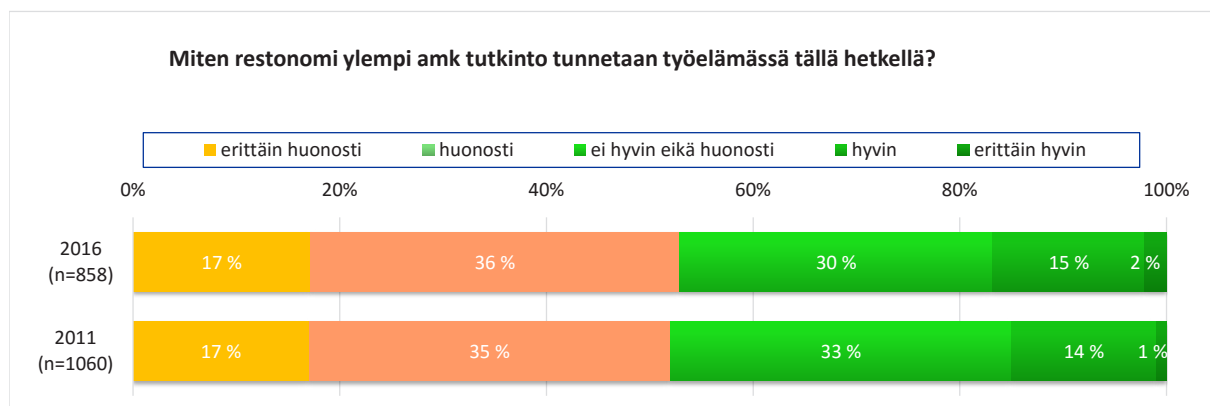
Restonomitutkinnot tunnetaan hyvin ja ei niin hyvin

Vastaajilta kysyttiin jokaisena tutkimusvuonna, kuinka hyvin restonomi AMK-tutkinto tunnetaan työelämässä. Eri tutkimusvuosina 36-43 % vastaajista oli sitä mieltä, että restonomin tutkinto tunnetaan hyvin. Erittäin hyvin tutkinto tunnettiin 6-9 % mielestä. Jokaisena tutkimusvuonna vastaajista alle 7 % oli sitä mieltä, että restonomin tutkinto tunnetaan erittäin huonosti työelämässä. (Kuvio 38)



Kuvio 38. Restonomi AMK-tutkinnon tunnettuus vuosina 2016, 2011 ja 2005

Sama kysyttiin myös koskien restonomi ylempi AMK -tutkintoa. Yli puolet vastasivat vuosina 2011 ja 2016, että ylempi tutkinto tunnetaan erittäin huonosti tai huonosti. Hieman alle puolet oli sitä mieltä, että tutkinto tunnetaan jo hyvin tai erittäin hyvin. Viiden vuoden välillä ei ollut tapahtunut merkittävää muutosta tämän suhteen. (Kuvio 39)



Kuvio 39. Restonomi ylempi AMK-tutkinnon tunnettuus vuosina 2016, 2011 ja 2005

Liitteessä 5 on tarkasteltu ammattikorkeakoulujen imagoa

Vielä lisää työelämälähtöisyyttä ja syvälle menevämpää osaamista

Vastaajilta kysyttiin myös, miten he kehittäisivät restonomikoulutusta, mitä uutta he toisivat siihen. Vastauksista on koottu sanapilvi (Kuvio 40). Tässä kysymyksessä täytyy huomioida, että osa vastaajista on valmistunut 2000-luvun alussa ja 16 vuodessa restonomikoulutus on kehittynyt niin sisällöltään kuin pedagogiikaltaankin. Tämän ottikin esille moni vastaajista.

Yleisimmin avoimissa vastauksissa esiintyi työelämälähtöisyyden lisääminen. Vastaajat kaipaivat lisää suoria kontakteja työelämään, laadukkaampia harjoittelupaikkoja, käytännön kädentaitojen työharjoittelua, enemmän ja pidempiä harjoitteluita sekä yhteistyötä alan toimijoiden kanssa opiskelun kautta. Vastaajat toivoivat työelämässä vielä näkyvämpää läsnäoloa ammattikorkeakouluissa. (Kuvio 40)

Vastaajat kokivat yleisesti, ettei koulutus anna tarpeeksi apuja sijoittumisessa työelämään, eikä tarpeeksi vinkkejä siihen, kuinka hakea töitä opiskelun jälkeen. Opiskelijalle olisi hyvä painottaa, minkälaista osaamista nykyisessä, muuttuvassa työmaailmassa tarvitaan. Tämä tarkoittaa, että vastaajat toivoivat enemmän uraohjausta.

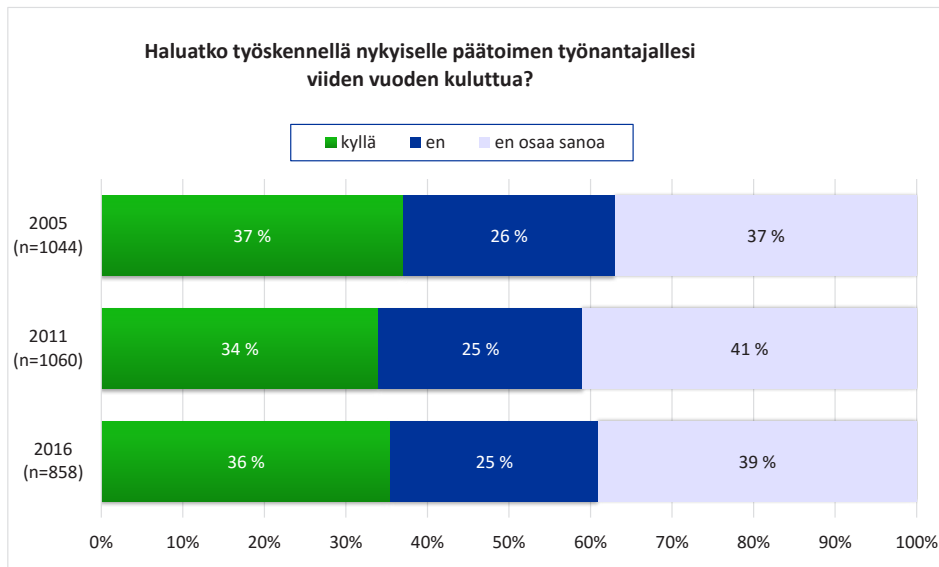
Johtamisosaaminen korostui vastauksissa, esimiesosaaminen erityisesti, tulos on hyvin samansuuntainen osaamistarpeiden määrittelyn suhteen (luku 4). Lisäksi toivottiin matkailualan opintoja lisää sekä myynnin ja markkinoinnin taitojen käytännön opiskelua. Yrittäjyyteen liittyvät opinnot tulivat myös esille, yhteistyötaidot ja verkostoituminen jo opintojen aikana. Tämän kysymysten vastauksissa esiintyi myös turvallisuusosaaminen ja laadun merkitys kaikessa hospitality-alan toiminnassa. Edelliset eivät korostuneet, kun kysyttiin nykyisessä työssä tarvittavia tärkeimpiä taitoja ja tietoja (luku 4.)



Kuvio 40. Toiveet restonomikoulutuksen kehittämisen suunnista

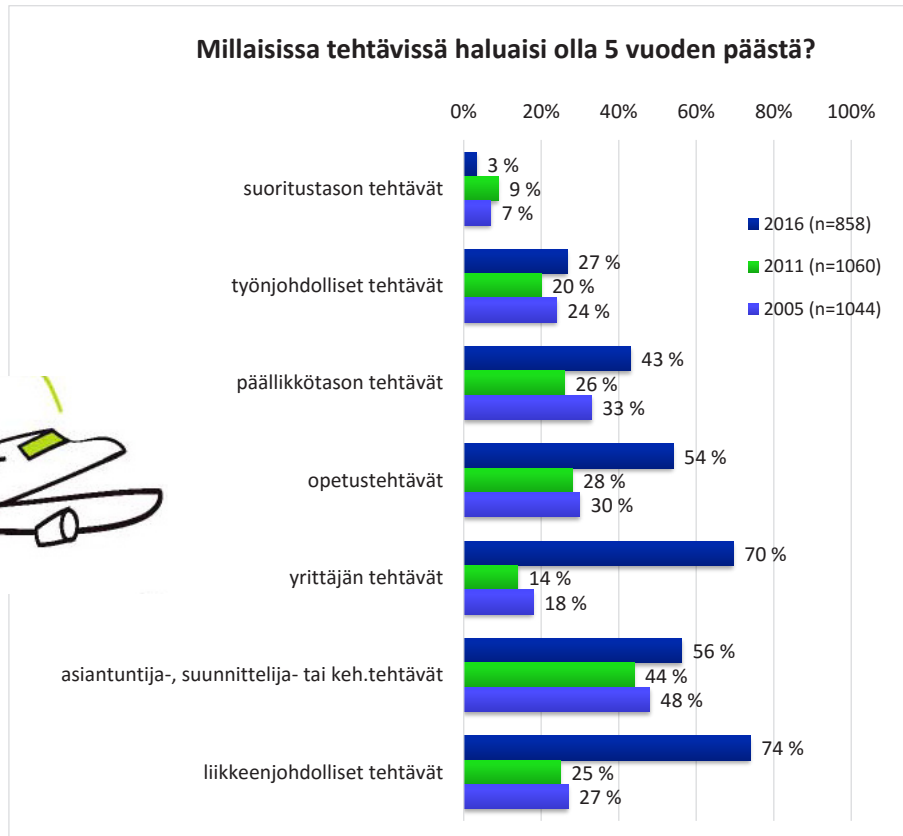
Kolmannes voisi työskennellä nykyiselle työntajalleen 5 vuoden päästä

Tutkimuksessa ei katsottu vain menneisyyteen ja nykyhetkeen, vaan kysyttiin myös muutamia kysymyksiä liittyen tulevaisuuteen. Kuviossa 41 kuvataan, kuinka moni vastaajista haluaisi työskennellä samalle työntajalle viiden vuoden kuluttua. Kaikkina kolmena tutkimusvuonna, tulokset ovat pysyneet lähes samanlaisina. Vastaajista noin kolmannes halusi työskennellä viiden vuoden päästä nykyisellä työntajallaan, kun taas noin 1/4 vastaajista ei näe itseään saman työntajan palkkauksessa. Vastaajista noin 40 % ei osannut sanoa, haluaisiko olla yhä samalla työntajalla töissä.



Kuvio 41. Halukkuus työskennellä nykyiselle työntajalle viiden vuoden kuluttua

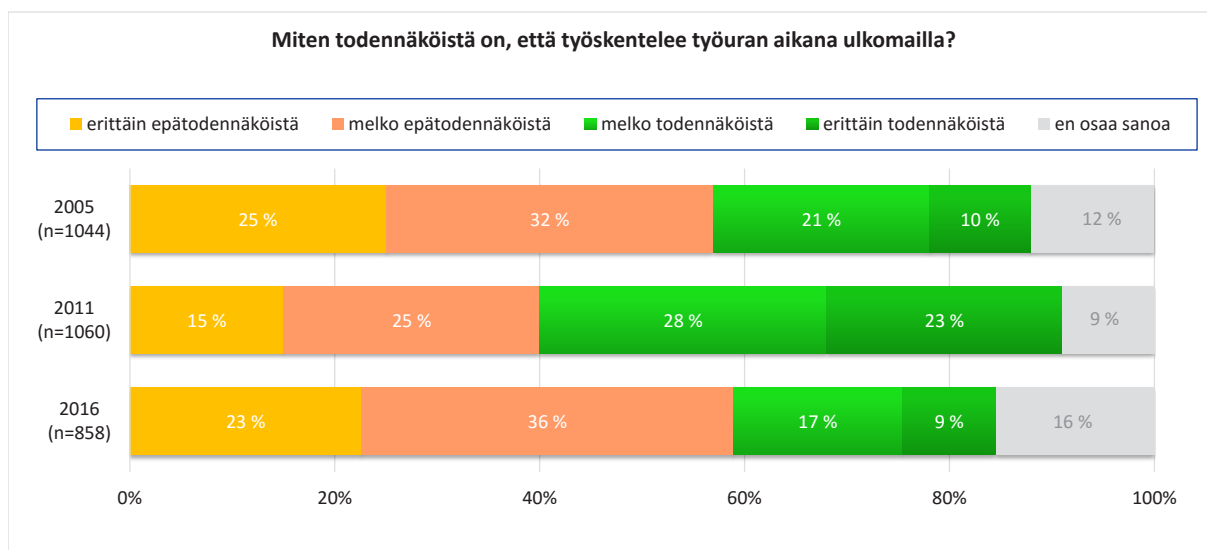
Viiden vuoden kuluttua suurin osa valmistuneista restonomeista haluaisi toimia yrittäjänä tai liikkeenjohdollisissa tehtävissä. Tulevaisuuden toiveet vastuullisista työtehtävistä ovat lisääntyneet tutkimusvuosien aikana: Vuonna 2016 sekä yrittäjän että liikkeenjohdollisissa tehtävissä halusi työskennellä yli 70 % vastaajista, kun aikaisempina tutkimusvuosina vastaajista vain 14-27 %. Opetus-, ja asiantuntija-, suunnittelu- tai kehittämistehtäviin toivoi sijoittuvansa yli 50 % vastaajista vuonna 2016, nuo osuudet olivat huomattavasti suuremmat vuosiin 2005 ja 2011 verrattuna. Vuonna 2016 vain 3 % vastaajista halusi työskennellä suoritustason tehtävissä 5 vuoden kuluttua, kun taas vuonna 2005 heidän osuutensa oli 7 % ja vuonna 2011 jopa 9 %.



Kuvio 42. Toivetyötehtävät viiden vuoden päästä

Reilu puolet vastaajista ei näe itseään työskentelemässä ulkomailla työuransa aikana

Vastaajilta tiedusteltiin myös näkemystä siitä, aikovatko he työskennellä ulkomailla työuransa aikana. Tulokset ovat vaihdelleet eri tutkimusvuosina, selkein ero on vuoden 2011 tuloksissa. Vuosina 2005 ja 2016 vastanneista ulkomailla uransa aikana erittäin epätodennäköisesti työskentelee 1/4 vastaajista, kun taas vuonna 2011 vastaajista vain 15 % ilmoitti näin. Vastaavasti vuonna 2011 vastaajista erittäin todennäköisesti ulkomailla tulee työskentelemään 23 %, mikä on kaksinkertainen määrä vuosiin 2005 ja 2016 verrattuna. Tuloksiin voi vaikuttaa se, että vuonna 2011 vain 9 % vastaajista valitsi ”en osaa sanoa”, kun taas esimerkiksi vuonna 2016 jopa 16 %.



Kuvio 43. Vastaajien todennäköisyys työskennellä ulkomailla työuransa aikana 2005, 2011 ja 2016

Digitalisaatio, sähköinen maailma ja läsnä oleva vuorovaikutteisuus kulkevat käsi kädessä



Vastaajia pyydettiin kuvailemaan vuoden 2016 tutkimuksessa muutamien lausein, miten he näkevät työelämän 10 vuoden päästä, miten he katsovat työn muuttuvan. Digitalisoituminen ja palveluiden sähköistyminen olivat selkeästi yleisimmät asiat, jotka vastaajat toivat esille.

Monissa vastauksissa esimerkiksi verkkokauppojen nähdään yleistyvän entisestään kaikilla aloilla. Koneet ja edistyvä robotiikka korvaavat ihmisiä (myös palvelutilanteissa), toisaalta *"Aitoja asiakaskohtaamisia ja palvelusasennetta ei voi korvata roboteilla"*. Ruokalistat ja annostiedot löytyvät sähköisiltä välineiltä (eivät välttämättä enää tabletteja) ravintolassa. Kommunikaatio tapahtuu enemmän sähköisesti niin asiakkaiden kuin esimiestenkin kanssa. Sosiaalinen media jossakin muodossa jatkaa kasvuaan ja siitä tulee tärkein myynti- ja markkinointikanava.

Asiakaspalvelun ennustettiin muuttuvan. Itsepalveluautomaatit korvaavat kasvokkain käytävää palvelua ja asiakkaat voivat hoitaa omat, monenlaiset tilauksensa internetin (tai jonkun vastaavan järjestelmän) kautta. Toisaalta osa vastaajista totesi kuitenkin uskovansa, että aina tulee olemaan asiakkaita, jotka eivät halua käyttää itsepalveluautomaatteja, eivätkä piittaa itsepalvelusta lainkaan. Moni vastaajista koki lisäksi, että asiakaskunnasta tulee haastavampaa ja heidän odotuksensa tulevat kasvamaan, samoin yksilöllisyys tulee lisääntymään. Samalla siis henkilökohtaisen, vuorovaikutteisen ja yksilöllisen palvelun tarve tulee lisääntymään. Ne yritykset menestyvät, jotka saavat palkattua palvelutaitoisia, vieraanvaraisuusalan ammattilaisia.

Työn tekemisen muodot monipuolistuvat, yhteisöllisyys vaarassa

Etätöiden määrän nähdään lisääntyvän kymmenessä vuodessa: *"Tulevaisuudessa työni tulee keskittymään yhä enemmän etätöihin; aika ja paikka merkitsevät yhä vähemmän tehtäessä asiantuntijatyötä"*. Kokoukset ja tapaamiset hoidetaan monesti virtuaalisesti, eikä työpaikalla fyysisesti oleminen ole enää pakollista. *"Fyysinen työympäristöni on kadonnut jonnekin, en näe juuri ketään kasvojen, on vain hahmoja, tuntemattomia"*. Yhteisöllisyys muuttuu muotoaan, uusi yhteisöllisyys voikin olla tapa toimia verkostomaisesti.

Osassa Hospitality-alan yrityksissä kiinteistä työajoista tullaan luopumaan ja joustavuus tulee lisääntymään kaikin tavoin: *"Tulevaisuus edellyttää erityisesti johtamiselta luottamuksen ilmapiiiriä"* ja *"Uutta työtä ei mitata enää aikamääreiden kautta, vaan todellisten tulosten"*. Esimiehen tulee olla läsnä, ja kuunnella, arvostaa ihmisyyttä.

Työtehtävien ja työurien nähdään monipuolistuvan. Ei ole yhtä tapaa tehdä palkkatyötä: mikroyrittäjyys sekä yrittäjämäisyys ovat normeja. Ekologisuus ja vastuullisuus hyveinä ja ajatusmaailmana lisääntyvät, yritystoiminnassa siitä tulee edellytys. Tämä tulos poikkeaa tuloksesta, joka saatiin, kun kysyttiin, millaista osaamista tarvitset nykyisessä työssäsi (luku 4). Kiertotalous on arkitodellisuutta jatkossa ja itsestään selvyys menestyvälle liiketoiminnalle.

Tehokkuutta ja laatua lisää

Keittiölaitteiden tekniikka kehitty entisestään, *"älypadat ja uunit ovat käytössä"*, mikä voi vaikuttaa henkilöstön määrään ja osaamisvaatimuksiin. Rutiinisty vähenee kaikkialla: *"digitalisaatio voi hävittää osan työtehtävistäni"*, mutta taitavia kädentaitajia tarvitaan keittiöissäkin. Eräs vastaajista kertoi, että hän tilaa tukkurilta raaka-aineet ääniohjauksella ja muutoksien tempo kiihtyy edelleen: *"maailma on ennalta arvaamaton, kansainvälinen, tietotekninen, dynaaminen ja hyvin nopeasti muuttuva"*. Samalla, kun on nopeatahtista, korostuvat vapaa-ajan merkitys, luonnon rauha ja kiireettömyys.

Laatu toiminnassa näkyy siinäkin, että asiakkaasta tiedetään erittäin paljon enemmän big datan avulla. Räättälöinti on elinehto yrityksille, osittain se tapahtuu automaation kautta, järjestelmät hakevat tietoa eri kohteista ja muokkaavat asiakkaan profiiliin kulloinkin sopivan elämyksen (jos niitä kutsutaan enää elämyksiksi).

Kuvioon 44 on tiivistetty tulevaisuuden osaamistarpeita ja poimittu suoria lainauksia vastauksista vuoden 2016 aineistosta.



Restonomit ja työelämä 2026 (n=456, 2016)

"Osa tehtävistäni on automatisoitu."

"Monimuotoisuus ja erilaisten palvelutoimintojen yhteensulautuminen."

"Yksilöivän, läsnäolevan asiakaspalvelun, asiakkaan kohtaamisen merkitys korostuu entisestään."

Tulevaisuudessa tarvitaan lisää joustavuutta ja ketteryyttä, intoa, ennakointi-osaamista, asiakkaan lukutaitoa, digitaalisen palvelu- ja elämysmaailman kokonaisuuden hallintaa sekä yksilöllisen, motivoivan ja etäjohtamisen osaamista

"Johtaminen perustuu tietoon, luottamukseen ja arvostukseen."

"Nopea muuntuvuus ja päätöksenteko vastuullisuus ja turvallisuus."

"Mikroyrittäjyys lisääntyy."

"Ennakkoluulottomuus on tärkeä tekijä."

"Työ on liikkuvaa, moniulotteista. Suurimmat haasteet liittyvät tietoturvallisuuteen ja yhteisöllisyyden tunteeseen työyhteisössä."

6. Mitä tulokset tarkoittavat

-nostoja ja peilausta



Luvun käyttöohje:

Tässä luvussa otetaan esille joitakin ajankohtaisia lähteitä liittyen tämän tutkimuksen aihealueisiin. Samalla peilataan nyt saatuja tuloksia Suomen yleiseen työllisyystilanteeseen, majoitus- ja ravitsemisalan toimialatilanteeseen ja kansainväliseenkin lähdeaineistoon.

Lisäksi esitetään joitakin kehittämissuhteita.

Tämän, vuodesta 2005 viiden vuoden välein tapahtuneen tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää ammattikorkeakoulusta valmistuneiden **restonomien työurien kehittymistä**:

- työllisyystilannetta
- työtehtäviä, toimenkuvia, asemaa
- palkkausta ja palkkausmuotoja
- työtehtävissä tarvittavaa osaamista nyt ja tulevaisuudessa

Tutkimuksen tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia eri tutkimusvuosien välillä johtuen vastaajien erilaisuudesta ja tiedonkeruutapojen muutoksesta. Aineisto on laaja ja monimuotoinen. Restonomi Emmi Lehtinen teki myös aiheesta restonomi AMK -opinnytyksensä, jota on hyödynnetty myös tämän julkaisun tuottamisessa.

Vuosien 2005, 2011 ja 2016 tutkimusaineistoista on mahdollisuus tehdä vielä syvemmälle menevämpiä analysointejä ja jatkotutkimuksia esimerkiksi ammattikorkeakouluttain ja koulutusohjelmittain. Erityisesti ylempien ohjelmien erottaminen omaksi tutkimuskokonaisuudekseen voisi olla yksi jatkotutkimuksen aihe. Samoin restonomien tulevaisuuden työmaailmasta voisi tehdä laajemman analysoinnin rikkaan tekstiaineiston avulla. Rakentaa kolme erillistä skenaariota siitä, miltä työelämä näyttää vuonna 2026 restonomikoulutuksesta valmistuneiden silmin.

Tämän tutkimuksen päätuloksia on nostettu esille päälukujen alussa ja julkaisun avaavassa infografiikka-tiivistelmässä. Tässä luvussa ei enää pääasiassa kerrata niitä, vaan niihin voi tutustua jo tehtyjen tiivistysten kautta. Seuraavissa kolmessa kokonaisuudessa kerrotaan, mitä sanottavaa tämän tutkimuksen ja aikaisemman kirjallisuuden perusteella löytyy restonomien työllistymisen, palkkauksen, osaamisen ja tulevaisuuden osalta.



Mitä sanottavaa restonomien työllistymisestä?

Vuonna 2015 työttömien määrä Suomessa kasvoi 20 000 hengellä vuoteen 2014 verrattuna. **Vuonna 2015 työttömiä oli 252 000, eli keskimäärin 9,4 prosenttia koko väestöstä.** (Tilastokeskus 2016.) **Vastaushetkellä restonomeista 5 % oli työttömänä vuonna 2016. Kaikista suomalaisista ammattikorkeakouluista työttömänä oli 9,1 % valmistuneista.** (Opetushallinnon tilastopalvelu 2014). Työttömien restonomien osuus on siis alhaisempi kuin kaikkien suomalaisten, vaikka työttömyys on lisääntynyt restonomienkin osalta 3 prosenttiyksikköä vuodesta 2011.

Restonomit työllistyvät varsin hyvin nykyisestä tiukasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta. **Tutkimuksen mukaan vuonna 2016 restonomeista 63 % oli töissä kokoaikaisesti ja 9 % osa-aikaisesti.** **Tilastokeskuksen (2016) mukaan Suomen työllisyysaste oli 68 % vuonna 2015.** Vertailussa muihin Euroopan Unionin maihin, on Suomen yleinen työllisyysaste keskitasoa parempi 20-64 vuotiaiden keskuudessa. (Tilastokeskus 2016). Erityisesti matkailu-ala ja sen osana majoitus- ja ravitsemisala ovat niitä harvoja aloja, jotka kasvavat edelleen. Alan osaajia tarvitaan jatkossakin. Matkailu- ja ravintolapalvelut (2016) ennustaa, että alan yritysten liikevaihto kasvaa jopa viidenneksellä vuoteen 2020 mennessä ja tarvitaan 7000 uutta kokoaikaista työntekijää lisää.

Valmistumishetkellä tai vuosi valmistumisen jälkeen restonomeista oli työllistynyt 86 % tutkimusvuonna 2016. Vastaava luku oli 80 % kaikkien Suomen ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmien osalta (Opetushallinnon tietopalvelu 2014). Määräaikaisissa työsuhteissa oli vain 9 % restonomeista vuonna 2016, kun määräaikaisia työsuhteita Suomessa oli noin 12-18 % työsuhteista vuonna 2015 (Findikaattori 2016).

Restonomit työllistyivät pääasiassa ns. ”omille aloilleen”. 16 % vastaajista työskenteli jollain muulla kuin perinteisellä hospitality-alaan katsottavalla alalla vuonna 2016. Restonomin koulutuksella pärjää siis muillakin toimialoilla. Työkokemusvuosien myötä hakeudutaan vastuullisempiin tehtäviin, esimieheksi, päälliköksi tai asiantuntijatehtäviin. Yrittäjyys on varsin vähäistä, noin 2 % vuosina 2000-2016 valmistuneista restonomeista oli päätoimisia yrittäjiä.

Restonomitutkimuksen mukaan naisten ja miesten työllistymisessä oli selkeitä eroja, miesten hyväksi. Miehet työllistyivät kokoaikaisiin työtehtäviin useimmin kuin naiset. Naiset olivat useammin määräaikaaisissa ja suorittavissa työtehtävissä kuin restonomimiehet, osa-aikaisuus puolestaan oli yhtä yleistä molempien sukupuolien osalta. Miehillä on naisia enemmän alaisia. Päällikötason tehtävissä oli enemmän miehiä, kun taas työnjohdollisissa tehtävissä naisia. Naisopiskelijoita tulee enemmän kannustaa ja rohkaista tulevaisuuden johtajiksi (Future Jobs Report, World Economic Forum).

Kehittämisehdotuksia:

- Kiinnitettävä edelleen huomiota sekä edistettävä naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista työelämässä. Korkeakoulutus on hospitality- ja matkailualallakin voimakkaasti naisistumassa Suomessa (yli 80% restonomiksi valmistuneista oli naisia vuonna 2000-2016).
- Selkeä ja vielä laajempi panostus opintojen aikaiseen suunnitelmalliseen uraohjaukseen nousee yhtenä tuloksena restonomitutkimuksesta. Hospitality-alan opiskelijat eivät luota taitoihinsa työnhaussa, eivätkä usko tarpeeksi kykyynsä työllistyä tai arvosta omaa osaamistaan (Wang & Tsai 2014). Työn tekemisen muodot ja sisällöt monipuolistuvat. Tarvitaan valmius ja ennen kaikkea halu jatkuvaan oppimiseen työelämän muutoksissa mukana pysymiseksi.
- Kannustaminen ja käytännön tuki jo opintojen aikana yrittäjyyteen, yritysten perustamiseen opintojen loppuvaiheessa erilaisten start up-alustojen kautta.



Mitä sanottavaa restonomien palkkauksesta?



Suomessa nimellispalkat nousivat 2015 loka-joulukuussa 1,1 prosenttia, vuoteen 2014 verrattuna. Nimellispalkoilla tarkoitetaan numeroin ilmaistua palkkaa, jossa ei ole otettu huomioon esimerkiksi ostovoimaa. Yksityisellä sektorilla kasvu oli 1,2 prosenttia, valtiolla 1,2 prosenttia ja kunnilla 0,7 prosenttia. (Findikaattori 2016b.) Palkansaajien mediaaniansio oli 2015 Suomessa 2963€ Tilastokeskuksen mukaan. Restonomitutkimuksen mediaaniansio oli 2600€ vuosina 2011 ja 2016. Tässä tulee kuitenkin huomioida se, että restonomitutkimuksen ko mediaanipalkka on säännöllinen keskiansio ilman lisiä ja ylityökorvauksia. Tosin vuoden 2016 tutkimuksen mukaan rahamääräiset ylityökorvaukset ja erilaiset luontoisedut ovat vähenemään päin. Lisäksi puhutaan hyvin pitkälle naisten palkoista (vastaajista yli 80 % naisia). **Alalla on myös usein muita palkan lisiä, joita ei mitata rahassa.** Lisäksi palkkatasoon vuoden 2016 tutkimuksen osalta vaikutti se, että yhä suurempi osuus vastaajista oli matkailun koulutusohjelmasta, jonka palkkataso on alhaisin restonomikoulutusohjelmista. Vuoden 2016 aineistossa oli myös aikaisempia tutkimusvuosia enemmän vastaajia maakunnista, joissa palkkataso on alhaisempi kuin pääkaupunkiseudulla. Nämä tekijät veivät bruttopalkan keskiarvoa pienemmäksi.

Vuoden 2016 tuloksissa restonomitutkimuksessa oli palkkauksen osalta suurta vaihtelua: **vastaajista 30 % tienasi yli 3001 euroa/kk** ja 18 % alle 2000 euroa/kk. Kuitenkin suurin osa vastaajista (38 %) tienasi 2001–3000 euroa/kk, mikä pitää keskiarvon alle 3000 euron. Mukana myös todella suuria kuukausittaisia palkkasummia, laskennassa olivat mukana palkat 10.000€/kk asti.

Suomen matkailu- ja ravitolaripalveluiden (MaRa) mukaan palkat ovat nousseet vuosina 2009–2013 tasaisesti 2 prosenttiyksikön tahtia. MaRa:n (2013) tekemän tutkimuksen mukaan majoitus- ja ravitsemisalalla toimivat ansaitsevat kuitenkin selkeästi vähemmän restonomitutkimukseen verrattuna. MaRa:n mukaan esimies tienasi 2741 euroa ja työntekijä 2088 euroa kuukaudessa. MaRa:n tutkimuksessa ovat mukana myös alan työntekijät, jotka eivät ole saaneet restonomikoulutusta ja tutkimus on vuodelta 2013. Nämä tekijät selittävät osaltaan eroa restonomitutkimuksen ja MaRa:n tutkimuksen välillä.

Tradenomitutkinto on restonomitutkintoon verrattavissa oleva liikkeenjohdollisiin tehtäviinkin tähtäävä ammattikorkeakoulututkinto. **Tradenomiliiton vuosittaisen tutkimuksen mukaan vuonna 2015 tradenomi tienasi keskimäärin 3466 euroa kuukaudessa. Keskipalkka nousi edellisestä 120 euroa, eli noin 3,5 prosenttia.** Sukupuolten välinen palkkatason ero kasvoi tradenomien keskuudessa. Miehet tienasivat vuonna 2015 keskimäärin 3930 euroa kuukaudessa, kun taas naiset 3242 euroa. Erotus oli 119 euroa suurempi vuoteen 2014 verrattuna. (Tradenomiliitto 2015, 8.)

Saksassa palkkojen nousu on ollut kiivainta seitsemään vuoteen. Kun inflaation vaikutus otettiin huomioon, vuonna 2015 palkat nousivat 2,4 prosenttia ja nimellispalkat 2,7 prosenttia. Tämä oli suurin nousu vuoden 2008 finanssikriisin puhkeamisen jälkeen. Suomeen verrattuna Saksan palkkojen kasvu on huomattavasti suurempi. **Vuonna 2016 nimellispalkat nousivat Suomessa ainoastaan prosentin verran.** (Helsingin Sanomat 2016, A 30).

Noin puolet restonomeista oli tyytymättömiä palkkaukseensa kaikkina tutkimusvuosina. Restonomin toivepalkka oli lähes 400€/kk enemmän vuoden 2016 tulosten mukaan. Yleensä naiset (80 % restonomitutkimuksenkin vastaajista) ovat tyytymättömämpiä palkkoihinsa kuin miehet (Lehto & Sutela 2008).

Casado-Díaz ja Simon (2016) löysivät kiinnostavan tutkimustuloksen tutkiessaan hospitality-alan palkkausta Espanjassa. **Vaativissa asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevät alan ammattilaiset tienasivat vähemmän kuin vastaavissa samanlaisissa tehtävissä muilla sektoreilla toimivat. Tämä saattaa johtaa siihen, että hospitality- ja matkailuala ei houkuttele osaavimpia tekijöitä. Restonomitutkimuksen tulokset ovat palkkauksen osalta samansuuntaisia.** Tämä voi pitkällä aikavälillä johtaa myös siihen, että alalla työskentelevät eivät pysty kustantamaan esimerkiksi asumistaan suurimmissa kaupungeissa (Sturman & Ukhov 2016). Edellinen puolestaan johtaa entisestään osaavan työvoiman puutteeseen.



Kehittämisehdotuksia:

- Naisvaltaisen alan kilpailukykyisen palkkauksen edistäminen korkeakoulutettujen osaajien osalta on tärkeää. Palkkaukseen vaikuttavat hospitality-sektorillakin epätasaisesti jakaantuvat perhe- ja vanhempainvapaat ja naisten hitaampi eteneminen urallaan omasta tahdostaan tai työn sekä perhe-elämän haastavan yhdistämisen vuoksi.
- Palkkaus ei ole pelkästään rahapalkkana käsiteltävä asia. Työsuhteen hyötyjä ja houkuttelevuutta voidaan mitata monella muullakin määreellä. Alan houkuttelevuuden edistäminen, etujen tarjoaminen ja selkeämmin esille tuominen on hospitality-alan yritysten rekrytoinnissakin tärkeää. Näitä voivat olla erilaiset henkilökuntaetuuudet, koulutus, liikunta- ja kulttuurisetelit, ilmainen terveydenhuolto, etuudet työnantajayrityksen palveluiden käyttämisessä jne.
- Uudet työntekijät ja opiskelijat pakottavat koulutuksen tarjoajat ja työnantajat tarkastelemaan toimintatapojaan ja strategioitaan. Z-sukupolvella eli vuoden 1998 jälkeen syntyneillä (kutsutaan myös Play station -sukupolveksi ja diginatiiveiksi) on erilainen käsitys elämästä ja työstä, kuin muilla aikaisemmillä sukupolvilla. Millenniaalit arvostavat työssään laajemmin monia muitakin asioita kuin palkkausta. Sille esimerkiksi vapaa-aika on tärkeämpi motivaation lähde kuin raha. Tähän sukupolven kuuluvat nuoret haluavat tuntea työnantajansa perusteellisesti ja nauttia työstään. Z-sukupolvi on yhteistyön ja suhteiden sukupolvi, joka tavoittelee vapautta valita oma polkunsaa. (Tapscott 2010.) Restonomikoulutusta tuleekin markkinoida mahdollisuuksien alana, tuoda esille sen moninaisuus ja kansainvälisyys milleniaaleille sopivalla tavalla.

Osaamisvaatimuksia tarkastellessa restonomitutkimuksen tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin muissakin osaamisen ennakointiin liittyvissä tutkimuksissa, joskin restonomitutkimuksessa esille tulleet osaamisvaatimukset ovat aika perinteisiä. Restonomikoulutuksessa tuleekin korostua palveluammatteihin ja ihmisten kohtaamiseen liittyvät asiakaspalvelu-, vuorovaikutus- ja kielitaito-osaaminen. Restonomit ovat sosiaalisesti kyvykkäitä, sen vaatimuksen on ennustettu lisääntyvän tulevaisuudessakin (Haaga-Helia; Pace 2012; Elinkeinoelämän Keskusliitto 2011; Future Job Report & Summerfield 2016). **Erityislaatuinen vieraanvaraisuusosaaminen – ”It’s my pleasure” - korostuu jatkossakin**, sen ympärille rakennetaan alan yritysten kilpailukykyä, saman ovat huomanneet muutkin toimialat (Turner 2015). Lisäksi tarvitaan toki muitakin, kun kyseessä on esimiestehtäviinkin tähtäävä koulutus. Restonomitutkimuksessa 2016 nousi esille voimakkaasti myös ihmisten johtaminen ja motivointi. Johtamiseen tarvitaan yhä enemmän myös sydäntä, kuuntelua, toisista välittämistä ja valmentavaa otetta (Summerfield 2016.) Lisäksi bisnes on bisnestä, edelleen pitää osata lukea ja tulkita lukuja, myydä ja markkinoida.



Mitä sanottavaa restonomien osaamisesta ja tulevaisuudesta?

Tulevaisuudessa tarvitaan tietynlaista vastuullista autonomiaa. Työntekijöillä on suhteellisen vapaat kädet työprosessien suunnittelussa ja työtehtävien toteutuksessa yhteistyössä, tiimeissä ja yksin (Valkonen 2011 & Elinkeinoelämän Keskusliitto 2011). Ei ole yhtä oikeaa tai väärää tapaa tehdä. **Siirrytään työtehtävien kuvauksesta, manuaaleista, työtehtäväfokuksesta roolien fokukseseen. Puhutaan roolien kuvaamisesta ei työtehtävien kuvaamisesta.** Enää ei kerrota, millainen työntekijän tai tiimien tulee olla, millaisia ominaisuuksia ja osaamista omata, vaan siirrytään kuvaamaan tarvittavia rooleja, joita työssä tarvitaan. Niitä voivat olla positiivisen energian levittäjä, ylipäättään jakaminen, asiakkaan tarpeisiin reagoija, vastuunottajan rooli, ratkaisukeskeinen tekijä jne. Erilaisia rooleja tarvitaan ja joustavuus sekä roolista toiseen ketterästi siirtyminen muuttuvassa ympäristössä on oleellista (Baker 2016; Pace 2012.)

Monitaitoisuus korostuu. Matkailutyö on monitaitoista sosiaalista, eri kulttuureja tiedostavaa suoritusta. Sen roolissa, tekijänä oleva on emotionaalinen manageri. Ammattitaitoinen työntekijä ei päästä asiakasta kurkistamaan kullisten taakse (ellei asiakas halua). Hän häivyttää näköpiiristä sen, mitä laadukkaiden palvelujen tuottaminen edellyttää. Valmistautuminen, ennakointi, kontrolli ja valmentautuminen pidetään taka-alalla. Toimija on asiakasläheinen ja suuntaa palvelua asiakaslähtöisesti, asettaa itsensä taustalle. Sen osaajat ansaitsevat arvonsa ja arvostuksensa (Valkonen 2011 & Hennerberg 2016.)

Vuonna 2020 tärkein osaaminen koostuu seuraavista (Future Job Report 2014):

1. Monimutkaisten ongelmien ratkaisutaidot
2. Kriittinen ajattelu
3. Luovuus
4. Ihmisten johtaminen
5. Yhteistyö ja verkostoissa toiminen
6. Sosiaalinen älykyys
7. Arviointi- ja päätöksentekokyky
8. Palveluorientoituneisuus
9. Neuvottelutaidot
10. Tiedostava joustavuus ja ketteruus



Edellisiin Kind ja Kung (2016) lisäävät **mielikuvituksen**. Se mahdollistaa sellaisten asioiden luomisen, joita ei vielä ole. Pelkkä luovuus ei riitä tulevaisuuden suunnittelussa tai asiakkaiden tai toisten ihmisten ymmärtämisessä. Tulevaisuuden työelämä edellyttää erityisesti ennakkoluulottomuutta. Uteliaisuuden sanotaan olevan yksi tärkeimmistä työelämätaidoista rohkeuden ohella. **Restonomikoulutuksen tulee pyrkiä lisäämään kiinnostusta uusia asioita kohtaan, halua katsoa oman elinpiirin ulkopuolelle, poikki työnkuvien, herättää intohimoa ja motivaatiota sekä pyrkimystä itsensä kehittämiseen** (Demos Helsinki 2014 & Sorama 2012.)

Viiden vuoden päästä restonomien halutuimpia tehtävänimikkeitä olivat: asiantuntija, kehittämispäällikkö, opettaja, yrittäjä, henkilöstöpäällikkö, hotellinjohtaja ja esimies. Valmistuneet suuntaavat eteenpäin, harva näkee itsensä suorittavissa työtehtävissä lähitulevaisuudessa.

Mitäs jos kymmenen vuoden päästä edellisiä työnimikkeitä ei enää olekaan? **Kolmannes nykyammateista katoaa, vanhat muuttuvat ja uusia syntyy.** Sanotaan, että uusi työ on pian täällä, työn murros on verrattavissa sähkön keksimiseen. Muutostahdin ennustetaan vain kiihtyvän. Robotit automatisoivat osittain käsityön, asiakaspalvelun ja tekoälyt henkisen työn? Tietojohtaminen on arkipäivää ja yksi tärkein osaamisalue on tietomassojen hallinta ja analysointi. Restonomi tarvitsee jatkossakin eri osaamisalueiden yhdistelyä ja kokonaisuuksien hallintaa. (Kasvi 2014.) Arbesman (2016) pukee ajatuksen siten, että on tärkeää osata johtaa koko ajan lisääntyvää monimutkaisuutta. Olisi hyvä pystyä hylkäämään vaade säännönmukaisuudesta ja tarpeet pysyvyydestä, oppia sietämään tietynasteista, hyväksyttävää kaaosta. Kaikkea ei pysty ymmärtämään ja osaamaan (teknologian,

esimerkiksi algoritmien osalta erityisesti), sekin tulee hyväksyä. Tietotekniikan ja teknologian ymmärrys sekä niiden soveltamisen osaaminen ovat osa uutta kieli- ja kansalaistaitoa. (Susskind & Sussind 2015.) Niihin kuuluvat myös medianluku ja -kirjoitustaito sekä tietoturvaosaaminen. Lisäksi tarvitaan myös digitaalista sosiaalista pääomaa. (Kasvi 2014.)

Yhteiskunta tulee olemaan sekä paikallinen että globaali, sekä digitaalinen että fyysinen samanaikaisesti. Työ- ja vapaa-aika, arvot, huvi ja kouluttautuminen limittyvät. Työ- ja vapaa-ajan verkostot sekoittuvat. Työpaikan sijaan aletaan puhumaan työstä, yrittämisestä ja toimeentulosta. (Sorama 2014& Demos Helsinki 2014.)
Restonomikoulutuksen ja opiskelun uskotaan muuttuvan virtuaalipainotteisemmaksi ja kansainvälistymään restonomitutkimuksen mukaan. Luokkaopetuksesta siirrytään enemmän autenttisiin ympäristöihin. Opiskelijoiden pääsy informaatioon ja löytää samoista asioista kiinnostuneita, välineet tehdä asioita yhdessä, mahdollisuus oppia asioita pelimaailman ja leikinkin kautta sekä mahdollisuudet ruokkia ja rakentaa uteliaisuutta ovat ihan eri tasolla kuin ennen. Koulutusmaailman pitää pystyä muuttumaan maailman mukana, riittävästi. (Demos Helsinki 2014 & Kasvi 2014.)

Palataan alkuasetelmaan. Restonomi lentää – ei yksin. Kenenkään ei tarvitse muuttua Super-Lissuksi ja -Hessuksi – yksin. Osaaminen ja menestyminen syntyvät monimuotoisissa ryhmissä. Onneksi.

“A long time ago, a little girl
believed that she could fly.
She saw the movie, ‘Peter Pan’
and decided why not
-she would try.”

C.J. Heck

Let's fly.



Hyödynnetyt lähteet



Luvun käyttöohje:

Tässä on hyvä kattaus ajankohtaisia lähteitä liittyen restonomitutkimuksen aihealueisiin. Hyödynnä! Kaikkia lähteitä ei löydy julkaisusta lähdeviittein, osaa on hyödynnetyt tutkimuksen suunnittelussa.

Akava. Lisää parempaa osaamista Eurooppaan. Luettavissa: http://www.akava.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/lisaa_ja_parempaa_osaamista_eurooppaan. Luettu 1.12.2016.

Akavan Erityisalat AE ry ja Suomen Restonomit SURE ry 2014. Ammattina restonomi. Luettavissa: http://www.akavanerityisalat.fi/files/4889/Ammattina_restonomi_uusi.pdf. Akavan Erityisalojen ammattijulkaisu. Luettu 12.8.2016.

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. 2012. Suomen työelämä vuonna 2030: Miten ja miksi se on toisen näköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14/12. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap_14_2012.pdf. Luettu 6.12.2016.

Arbesman, S. 2016. Overcomplicated. Technology at the Limits of Comprehension. Penguin Random House LLC.

Baker, T. 2016. The End of Job Description. Shifting from a Job-Focus to a Performance-Focus. Palgrave Mc Millan. England.

Casado-Díaza, J-M & Simónb, H. 2016. Wage Differences in the Hospitality Sector. Tourism Management, 52, 96–109.

Demos Helsinki 2014. Miten kasvaa työelämään, jota ei vielä ole? Slideshare-esitys. Luettavissa: http://www.slideshare.net/DemosHelsinki/miten-kasvaa-tyelmn-jota-ei-viel-ole?next_slideshow=1. Luettu 30.11.2016.

Digibarometri 2016. Luettavissa: <http://www.digibarometri.fi/uploads/5/8/8/7/58877615/digibarometri-2016.pdf>. Luettu 18.12.2016.

Elinkeinoelämän Keskusliitto 2011. Oivallus loppuraportti. Luettavissa https://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus_loppuraportti.pdf. Luetti 12.8.2016.

Findikaattori 2016a. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Luettavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/53>. Luettu: 25.3.2016.

Findikaattori 2016b. Palkkojen kehitys. Luettavissa: <http://www.findikaattori.fi/fi/13>.
Luettu: 25.3.2016.

Future Jobs Report. World Economic Forum. Luettavissa: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics/>. Luettu 4.1.2017.

Haaga-Helia. Osaaminen, koulutus ja tulevaisuuden työelämä -hanke. Luettavissa: <http://www.taidottoyohon.fi/>. Luettu 7.12.2016.

Helsingin Sanomat- Reuters. 25.3.2016. Palkat nousivat Saksassa 2,4 prosenttia.
Luettavissa: <http://www.hs.fi/talous/a1458800442570>. Luettu: 2.4.2016.

Henneberg, G.2016. Crack the Customer Mind Code. Seven Pathways from Head, Heart, Yes! Morgan James Publishing. New York.

Kasvi, J.2015. Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus Tiede. Tulevaisuuden osaaminen. Slideshare-esitys. <http://www.slideshare.net/Tiekie/tulevaisuuden-osaaminen>. Luettu 18.12.2016.

Kind, A. & Kung, P. 2016. Knowledge Through Imagination. Oxford University Press. United Kingdom.

Lehto, A-M & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Luettavissa: http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf. Luettu: 2.9.2016.

Matkailu- ja ravintolapalvelut 2016. Mara-alan kasvu jatkuu, mutta rekrytointivaikeudet hidastavat kasvua. Luettavissa: <http://www.mara.fi/uutishuone/tiedotteet-2/mara-alan-kasvu-jatkuu-mutta-rekrytointivaikeudet-hidastavat-kasvua>. Luettu 7.1.2016.

Matkailu- ja ravintolapalvelut 2013. Tilastotietoja hotelli- ja ravintola-alalta 2013. Luettavissa: <http://www.mara.fi/site/attachments/taskutilasto-2014.pdf>. Luettu: 1.8.2016.

Mikkonen, M. 2012. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattikorkeakoulutuksen vaikuttavuus työelämän lähtökohdasta. Väitöskirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja.

Mäenpää, M. 2016. Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus? Sitran työpapereita. Luettavissa: https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Millainen_on_tyon_ja_tyomarkkinoiden_tulevaisuus.pdf. Luettu 6.12.2016.

Opetushallinnon tietopalvelu. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen. Luettavissa: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx>. Luettu 19.8.2016.

Opetushallitus. Matkailu-, ravitsemus-, ja talousala ammattikorkeakoulussa. Luettavissa: <https://opintopolku.fi/wp/fi/ammattikorkeakoulu/mita-amkssa-voi-opiskella/matkailu-ravitsemis-ja-talousala/>. Luettu: 1.9.2016.

Pace, A. 2012. Preparing Today's Youth for tomorrow's Workplace. American Society for Training and Development.

Quinn, K.A. 2013. The Importance of Resource and Interpersonal Skills in Hospitality Industry. Journal of Foodservice Business Research, 16, 5, 444-456.

Sorama, K. 2012. Klusteriennakointimalli osaamistarpeiden ennakointiin ammatillisen korkea-asteen opetussisältöjen kehittäminen. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Luettavissa: <http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52847/B65.pdf?sequence=3>. Luettu 20.12.2016.

Sitra. Työelämän taitekohdat. Luettavissa: <http://www.sitra.fi/talous/tyoelaman-taitekohdat>. Luettu 15.12.2016.

Sturman, M-C & Ukhov A-D. 2016. The Effect of Cost of Living on Employee Wages in the Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 23, 2016.

Summerfield, R. 2015. *Loving Leadership. 8 Powerful Techniques that so many leaders miss*. Panoma Press Ltd. UK.

Susskind, R. & Susskind D. 2015. *The Future of The Professions. How Technology will Transform the Work of Human Experts*. Oxford University Press. United Kingdom.

Taipale-Lehto, U. 2012. Matkailu- ja ravitsemisalalan osaamistarveraportti. Luettavissa: http://www.oph.fi/download/141064_987587_MARA-osaamistarveraportti_VERKKO.pdf Luettu: 1.8.2016.

Tall, J., Sorama, K., Tulisalo, P., Petäjä, E. & Virkamäki, A. Yrittäjyys 2.0 – menestyksen avaimia. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja. B. Raportteja ja selvityksiä 69. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Luettavissa: http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/55178/B69_netti.pdf?sequence=1. Luettu 5.1.2017.

Tilastokeskus 2016. Työttömyys kasvoi vuonna 2015. Luettavissa: http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_tie_001_fi.html. Luettu: 14.4.2016.

Tapscott, D. 2010. *Syntynyt digiaikaan: sosiaalisen median kasvatit*. Docendo. Jyväskylä.

Turner, D-A. 2015. *It's My Pleasure. The Impact of Extraordinary Talent and Compelling Culture*. Elevate Publishing. China.

Traxler, J. & Kukulka-Hulme, A. 2016. *Mobile Learning, The Next Generation*. Routledge. New York.

Työelämä 2020-hanke. Luettavissa: <http://tyoelama2020.fi/uutishuone/blogipalstat>. Luettu 3.12.2016.

Vajanto, V. 2014. Näkemyksiä ammattikorkeakoulutuksesta ja tulevaisuuden työelämästä. Case: Restonomi. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö. Majoitus- ravitsemis- ja talousala. Luettavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/80351/Vajanto_Virve.pdf?sequence=1. Luettu 15.9.2016.

Valkonen, J. 2011. *Palvelutyön taito. Vastapaino*. Tampere.

Valtioneuvosto 2013. Aineisto Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon ennakkointityöstä. Luettavissa: <http://tulevaisuus.2030.fi/index.html>. Luettu 13.10.2016.

Vuohelainen, U. 2015. Tieke. Muuttuva työelämä – muuttuvat osaamistarpeet. Luettavissa: http://www.slideshare.net/Tieke/127-bisnestreffit-13052016-muuttuva-tyelm-muuttuvat-osaamistarpeet?next_slideshow=1 Luettu 24.10.2016.

Wang, Y-F. & Tsai, C-T. 2014. Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 26, 125-135.

Weng, W. 2015. Eight skills in future work. *Education*, 135, 4.

Liitteet

Liite 1.

Postikortti, joka lähetettiin vuonna 2016 restonomeille, jotka olivat valmistuneet vuosina 2000-2016.



HEI RESTONOMI

Onko sinulta joskus kysytty, mitä restonomit tekevät työkseen tai mitä kaikkea tutkintoon kuuluu? Haluaisitko lisätä tutkintosi tunnettuutta?

Tule mukaan kehittämään alasi koulutusta **vastaamalla restonomien palkka- ja työllisyystutkimukseen** osoitteessa **www.palkkatutkimus.fi**. Vastaamalla annat arvokasta tietoa alan työmarkkinatilanteesta, esimerkiksi palkkauksesta, työllistymisestä ja työnkuvista.

Päätulokset julkaistaan, eli voit verrata omia työelämäkokemuksiasi valtakunnallisiin keskiarvoihin.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan viisi Lippupalvelun lahjakorttia (à 50 €).

Lisätietoa tutkimuksesta antavat:

Jukka Väyrynen, Ura- ja rekrytointipalveluiden projektipäällikkö
puh. 040 488 7100, jukka.vayrynen@haaga-helia.fi
Petteri Ohtonen, projektipäällikkö
puh. 040 826 8183, petteri.ohtonen@haaga-helia.fi

Osoitelähde: tutkimukseen osallistuneen ammattikorkeakoulujen opiskelijarekisteri

RESTONOMIEN PALKKA- JA TYÖLLISYYSTUTKIMUS**ARVOISA RESTONOMI**

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää ammattikorkeakoulusta vuosina 2000-2015 valmistuneiden restonomien ja restonomi (ylempi amk) palkka- ja urakehitystä.

Edellinen saamanlainen kattava tutkimus on tehty vuosina 2005 ja 2011. Niihin molempiin saatiin yli 1000 vastaajaa. Vastaamalla kyselyyn annat tarpeellista tietoa, jota voidaan hyödyntää restonomikoulutuksen suunnittelussa ja kehittämisessä sekä edunvalvonnassa. Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti. Yksittäiset vastaukset eivät erotu joukosta ja henkilökohtaisia vastauksiasi ei julkisteta.

Tutkimuksen toimeksiantajana on Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja Haaga-Helia alumni. Suomen restonomit – SURE ry on mukana tutkimuksessa. Tutkimukseen on pyydetty lupa kaikilta restonomikoulutusta tarjonneilta/tarjoavilta ammattikorkeakouluilta.

Vastanneiden kesken arvomme viisi 50 euron lahjakorttia.

Syksyllä 2016 julkaistaan kolmen restonomitutkimuksen tulokset vuosilta 2005, 2011 ja 2015.

Tutkimuksesta lisätietoja antavat projektipäällikkö Petteri Ohtonen (040 826 8183) ja ura- ja rekrytointipalvelujen projektipäällikkö Jukka Väyrynen (040 488 7100).

Kiitos vastauksestasi!



Teemu Kokko
rehtori

Ari Björkqvist
kampusvastaava, koulutusohjelmajohtaja

Jukka Väyrynen
ura- ja rekrytointipalvelujen
projektipäällikkö

Vastaa ensin muutama taustatietokysymykseen

Ohje: Vastaa kysymyksiin viimeisen restonomitutkintosi perusteella. Esimerkiksi, jos olet suorittanut restonomi (ylempi AMK) tutkinnon, peilaa kysymyksiä siihen tutkintoon.

1. Sukupuoli

- Nainen
 Mies

2. Ikä

- alle 20 v.
- 20 – 30 v.
- 31 – 40 v.
- 41 – 50 v.
- 51 – 60 v.
- 61 v. tai vanhempi

3. Missä restonomikoulutusohjelmassa opiskelit?

(Ohje: ohjelma, josta olet viimeksi saanut restonomiopintojen tutkintotodistuksen)

- hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma
- hotelli-, ravintola- ja matkailualan liikkeenjohdon koulutusohjelma
- ruokatuotannon johtamisen koulutusohjelma(keittiömestari)
- matkailun koulutusohjelma
- matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma
- palvelujen tuottamisen ja johtamisen ko
- degree programme in hotel, restaurant and tourism management
- degree programme in hospitality, tourism and experience management
- degree programme in tourism
- degree programme in experience and Wellness Management
- degree programme in facility management
- utbildningsprogrammet för turism
- palveluliiketoiminnan koulutusohjelma (restonomi ylempi AMK)
- palveluliiketoiminnan johtamisen koulutusohjelma
- degree programme in Tourism (restonomi ylempi AMK)
- matkailun ko (restonomi ylempi, AMK)
- joku muu koulutusohjelma,
mikä?

4. Missä ammattikorkeakoulussa suoritit opintosi?

(Ohje: valitse se koulu, josta olet viimeksi saanut restonomiopintojen tutkintotodistuksen)

- Arcada Nylands svenska yrkeshögskola
- Etelä-Karjalan amk
- Haaga-Helia amk (ent. HAAGA amk)
- Hämeen amk
- Jyväskylän amk
- Kajaanin amk
- Kemi-Tornion amk

- Keski-Pohjanmaan amk
- Lahden amk
- Laurea-amk
- Mikkelin amk
- Pohjois-Karjalan amk
- Rovaniemen amk
- Saimaan amk
- Satakunnan amk
- Savonia-amk
- Seinäjoen amk
- Tampereen amk
- Turun amk
- Vaasan amk
- Yrkeshögskolan Novia
- Ålands yrkeshögskola
- Muu, mikä:

5. Miten opiskelit restonomiksi?

(Ohje: valitse yksi vaihtoehto koskien restonomiopintojasi, josta olet viimeksi saanut tutkintotodistuksen)

- päiväopiskelu
- täydennyskoulutus
- iltaopiskelu, monimuoto-opiskelu
- joku muu, mikä?

6. Mikä on alemman restonomitutkintosi valmistumisvuosi?

(Esim.: 2005)

vuosi:

7. Mikä on ylemmän restonomitutkintosi valmistumisvuosi?

vuosi:

8. Mikä oli ylemmän restonomiopintojesi kesto?

vuotta kk

9. Mikä oli restonomiopintojesi kesto?

vuotta kk

10. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on hotelli-, ravintola- ja matkailualalta yhteensä?

vuotta kk

Seuraavat kysymykset koskevat työtäsi ja toimenkuvaasi

11. Mikä on työtilanteesi päätoimesi osalta nyt?

- töissä toisen palveluksessa vakituksessa kokopäivätyössä
- töissä toisen palveluksessa määräaikaisessa kokopäivätyössä
- töissä toisen palveluksessa osa-aikatyössä
- töissä freelancerina / henkilöstövuokrausyrityksessä
- toimin yrittäjänä
- toimin osa-aikayrittäjänä
- opiskelen
- äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaalla
- työttömänä
- lomautettuna
- varusmies- tai siviilipalveluksessa
- vuorotteluvapaalla
- muu, mikä?

12. Jos työskentelet osa-aikaisesti, miksi?

- kokoaikatyötä ei ole tarjolla
- opiskelen samalla
- terveydelliset syyt
- lasten tai omaisten hoito
- sopii ajatusmaailmaani, oma tahto tehdä töitä vähemmän
- muu syy, mikä?

13. Onko sinulla alaisia nykyisessä työssäsi?

- kyllä
- ei

14. Jos sinulla on alaisia, kuinka monta alaista sinulla on?

- 1 - 4 henkilöä
- 5 - 9 hlöä
- 10 - 20 hlöä
- 21 - 30 hlöä

- 31 - 40 hlöä
- 41 - 50 hlöä
- 51 - 100 hlöä
- 101 - 250 hlöä
- 251 tai enemmän
- En osaa sanoa

15. Missä seuraavista talousalueista päätoimesi toimipaikka sijaitsee?

- Jyväskylän talousalue
- Kuopion talousalue
- Lahden talousalue
- Oulun talousalue
- Pääkaupunkiseudun talousalue
- Rovaniemen talousalue
- Tampereen talousalue
- Turun talousalue
- Vaasan talousalue
- joku muu
- talousalue

16. Nykyinen työnantajasi päätoimesi osalta on....

- kunta
- valtio
- yksityinen sektori
- järjestö/yhteisö
- oma yritys
- perheyrittäjä
- muu, mikä?
- en osaa sanoa

17. Mitä toimialaa nykyisen päätoimesi työnantaja pääosin edustaa?

(Valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

- hyvinvointipalvelut (esim. kylpylät, henk.koht. palvelut)
- informaatio, viestintä
- koulutus, opetus
- kuljetus, liikenne, logistiikka
- myynti, markkinointi, viestintä
- maa- ja metsätalous
- majoitusala (hotellit, muu majoitus)
- matkailualan julkiset toimijat (esim. matkailun alueorganisaatiot)

- messu-, kongressi- ja kokouspalvelut
- palvelut liike-elämälle (asiantuntijapalvelut, konsultointi jne.)
- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut
- ravintola-ala (sis. baarit, kahvilat, ravintolat, catering)
- ruokapalveluala (esim. suurkeittiöt)
- rakentaminen
- taide, viihde, virkistys
- tapahtumanjärjestäjäpalvelut
- teollisuus (ml. elintarviketeoll.)
- terveys- ja sosiaaliala
- kaupan ala (tukku- ja vähittäiskauppa)
- turvallisuuspalvelut
- joku muu, mikä

18. Arvioi päätoimesi työnantajan henkilöstön määrä Suomessa.

- 1 - 4 henkilöä
- 5 - 9
- 10 - 29
- 30 - 49
- 50 - 249
- 250 - 499
- 500 - 999
- 1000 tai enemmän
- En osaa sanoa

19. Mitkä olivat tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttivat nykyisen työpaikkasi valintaan?

(Valitse enintään 4 vaihtoehtoa)

- Arvostettu toimenkuva
- Etenemismahdollisuudet (yleneminen, esimiestehtävät)
- Joustavat työajat
- Kehittymis- ja koulutusmahdollisuudet
- Mahdollisuus vaikuttaa toimenkuvaan
- Palkkaus
- Työn jatkuvuus, vakinaisuus
- Työn kansainvälisyys
- Työn sisältö (mielenkiintoiset, haasteelliset työtehtävät)
- Työpaikan ilmapiiri
- Työpaikan kollegat, työystävät
- Työpaikan sijainti
- Yrityksen maine

Muu, mikä:

20. Mikä on nykyisen päätoimesi työsuhteen kesto?

vuotta kk

21. Oletko tehnyt ylityitä päätoimessasi viimeisen 3 kk:n aikana?

- kyllä
- en

22. Jos olet tehnyt ylityitä: kuinka monta tuntia viikossa teit ylityitä (viimeisen 3kk aikana)?

(Pyöristä lähimpään vaihtoehtoon,)

- 1 – 4 tuntia
- 5 - 9 tuntia
- 10 - 14 tuntia
- 15 - 19 tuntia
- 20 - 24 tuntia
- 25 tuntia tai enemmän
- En osaa sanoa

23. Oletko ollut työttömänä tai lomautettuna viimeisen 12 kk:n aikana?

- kyllä, työttömänä
- kyllä, lomautettuna
- en

Seuraavat kysymykset koskevat valmistumisesi jälkeistä aikaa

Ohje: Vastaa kysymyksiin viimeisen restonomitutkintosi perusteella. Esimerkiksi, jos olet suorittanut viimeksi restonomi (ylempi AMK) tutkinnon, peilaa kysymyksiä siihen tutkintoon

24. Minkä ajan kuluttua valmistumisesi jälkeen sait ns. kokopäivätyötä?

- olin valmistumishetkellä kokopäivätyössä
- välittömästi valmistumisen jälkeen
- 1 - 3 kuukauden kuluessa
- 4 - 6 kk:n kuluessa
- 7 - 9 kk:n kuluessa
- 10 - 12 kk:n kuluessa
- 1,1 - 1,5 vuoden kuluessa
- 1,6 - 2 vuoden kuluessa

- 2,1 - 3 vuoden kuluessa
- 3,1 v. kuluessa tai myöhemmin
- en ole saanut kokopäivätyötä
- en osaa sanoa

25. Millaisissa tehtävissä työskentelit valmistumisesi jälkeen...

a. ihan ensimmäisessä työpaikassasi?

b. nykyisessä päätoimessasi?

c. millaisissa tehtävissä haluaisit olla 5 vuoden päästä?

	a) 1. työpaikan työtehtävät	b) nykyiset työtehtävät	c) tavoite- työtehtävät
suoritustason tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
asiantuntija-, suunnittelija- tai kehittämistehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnjohdolliset tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
päällikötason tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liikkeenjohdolliset tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
opetustehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yrittäjän tehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Seuraavat kysymykset koskevat tehtävänimikkeitäsi.

a) Mikä oli ammatti-/tehtävä-nimikkeesi ensimmäisessä työsuhteessasi valmistumisesi jälkeen?

b) Mikä on ammatti-/tehtävä-nimikkeesi nykyisessä päätoimessasi?

c) Toivoisit olevan ammatti-/tehtävänimikkeesi 5 vuoden kuluttua?

1. tehtävänimike

Nykyinen tehtävänimike

"Toivetehtävänimike"

aluejohtaja

aluejohtaja

aluejohtaja

27. Jokin muu tehtävänimike, mikä:

1. tehtävä:

Nykyinen tehtävä:

Toivetehtävä:

28. Jos sinulla on englanninkielinen titteli, kirjoita se lisäksi tähän:

29. Haluatko työskennellä nykyiselle päätoimen työnantajillesi 5 vuoden kuluttua?

- kyllä

- en
- en osaa sanoa

30. Montako eri työsuhdetta (vähintään 3 kk:n pituista) sinulla on ollut valmistumisen jälkeen nykyinen työsuhteesi mukaan lukien?

- 0 työsuhdetta
- 1 – 2 työsuhdetta
- 3 – 4 työsuhdetta
- 5 – 6 työsuhdetta
- 7 – 8 työsuhdetta
- 9 – 10 työsuhdetta
- 11 – 12 työsuhdetta
- 13 – 14 työsuhdetta
- 15 työsuhdetta tai enemmän
- en osaa sanoa

31. Oletko kiinnostunut ryhtymään yrittäjäksi?

- en ole, miksi?
- pidän sitä mahdollisena
- suunnittelen asiaa
- olen jo yrittäjä
- olen jo osa-aikayrittäjä
- en osaa sanoa

32. Poimi listasta ne tekijät, joiden avulla sait...

a) ensimmäisen työpaikkasi valmistumisen jälkeen ja

b) nykyisen työpaikkasi.

(Rastita sopivimmat kohdat)

	a) 1. työpaikka	b) Nykyinen työpaikka
henkilökohtaisten suhteiden (tuttavat/sukulaiset/ystävät) avulla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lehti-ilmoituksen kautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
otin itse suoraan yhteyttä työnantajaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
perustin oman yrityksen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
siirryin perheyrityksen palvelukseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sosiaalisen median avulla (Facebook, LinkedIn jne.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
suorahaun kautta (headhunting)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sähköisten työnhakupalveluiden avulla (Monster, Oikotie, Oikotie, Uranus jne.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

työ- ja elinkeinotoimiston kautta (mol.fi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työharjoittelu/ opinnäytetyö saman työnantajan palveluksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työnantaja tarjosi työpaikkaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvoiman vuokrausyrityksen kautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yrityksen nettisivujen kautta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jotain muuta kautta, mitä? <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Oletko työskennellyt restonomiksi valmistumisesi jälkeen ulkomailla?

- kyllä
 en

34. Jos olet työskennellyt ulkomailla: Millaisissa tehtävissä/asemassa toimit ulkomailla?

Kirjoita tehtävänimikkeesi avoimeen tilaan.

- suorittava työ, tehtävänimikkeesi:
- päällikkö / esimies, tehtävänimikkeesi:
- asiantuntijatehtävät, tehtävänimikkeesi:
- muu, mikä:

35. Miten todennäköistä on, että työskentelet vielä työurasi aikana ulkomailla?

- erittäin epätodennäköistä
 melko epätodennäköistä
 melko todennäköistä
 erittäin todennäköistä
 en osaa sanoa

Seuraavat kysymykset koskevat palkkaasi (maaliskuu 2016)

36. Mikä oli päätoimesta saamasi bruttotulo (euroa /maaliskuu 2016)? Säännöllisen työajan ansio ennen ennakonpidätystä (=bruttotulo).

euroa

37. Mikä oli päätoimesta saamasi nettopalkka maaliskuussa 2016 (nettopalkka = palkka ennakonpidätyksen, työntekijän eläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun jälkeen)?

euroa

38. Mikä oli päätoimesta saamasi luontoisetujen yhteenlaskettu verotusarvo (euroa / maaliskuu 2016)?

euroa

39. Mikä oli päätoimesta saamasi ylityö- ja/ tai vastaavat korvaukset ja palkkiot yhteensä (euroa / maaliskuu 2016)?

euroa

40. Kuulutko tällä hetkellä kannustavan (bonus-) palkkausjärjestelmän piiriin?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa
- johonkin muuhun, mihin?

41. Oliko sinulla päätoimen palkan lisäksi sivutuloja maaliskuussa 2016?

- kyllä
- ei

42. Saatko mielestäsi tällä hetkellä viimeisimpään restonomitutkintoasi vastaavaa palkkaa?

- kyllä
- en

43. Saatko mielestäsi nykyisiin työtehtäviisi nähden sopivaa palkkaa?

- kyllä
- en
- en osaa sanoa

44. Mikä olisi mielestäsi sopivan suuruinen bruttopalkka (= palkka ennen ennakonpidätystä) nykyisessä työtehtävässasi?

euroa

Seuraavat kysymykset koskevat mahdollisia jatko-opintoja ja restonomiopintojasi

Ohje: Vastaa kysymyksiin viimeisen restonomitutkintosi perusteella. Esimerkiksi, jos olet suorittanut restonomi (ylempi AMK) tutkinnon, peilaa kysymyksiä siihen tutkintoon)

45. Oletko opiskellut restonomiopintojesi jälkeen?

(valitse sopivin vaihtoehto ja kirjoita mahdolliset lisätiedot)

- kyllä, missä ja mitä:
- en
- suunnittelen, missä ja mitä:

46. Miten restonomitutkinnot tunnetaan työelämässä tällä hetkellä?

Rastita mielestäsi sopivin vaihtoehto (1-5) molempaan tutkintoon.

	Restonomi-tutkinto	Restonomi (ylempi AMK) tutkinto
erittäin huonosti (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
huonosti (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ei hyvin eikä huonosti (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hyvin (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
erittäin hyvin (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

47. Mitkä ovat omassa työssäsi tarvittavat tärkeimmät osaamiset (taidot ja tiedot) tällä hetkellä?

48. Kohdista vastauksesi siihen restonomitutkintoon, jonka olet suorittanut viimeksi. Arvio saamasi restonomikoulutuksen tarjoamia työelämävalmiuksia asteikolla 1-5: (1 = ei anna valmiuksia, 2 = antaa heikot valmiudet, 3 = antaa keskinkertaiset valmiudet, 4 = antaa hyvät valmiudet, 5 = antaa erinomaiset valmiudet).

Ympyröi yksi vaihtoehto 1-5 / rivi

	1	2	3	4	5
design, estetiikka, palvelumuotoilu-osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
eettinen, ekologinen, kestävä kehitykseen liittyvä osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
elämysosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ennakointi- ja innovointiosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
itsensä johtaminen ja kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
johtamisosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kansainvälisyys- ja kulttuuriosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
laatuosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

liiketoimintaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
myynti- ja markkinointiosaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
oppimimaan oppiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
organisaatio- ja yrittäjyysosaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
ostotoiminta ja logistiikka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palveluosaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
ruoka- ja juomatuoteosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ruokatuotanto-osaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
sähköisen liiketoiminnan, digitaalisuuden osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
taloudellinen osaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
toimialan järjestelmä- ja tietotekniikkaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
turvallisuusosaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
verkosto-osaaminen	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu osaaminen, mikä?	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

49. Kohdista seuraavat vastauksesi siihen ammattikorkeakouluun, josta sait viimeisimmän restonomitutkintotodistuksesi. Arvioi seuraavien adjektiiviparien avulla ammattikorkeakoulusi tämänhetkistä imagoa.

	1	2	3	4	5	
tuntematon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	tunnettu
ei-arvostettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	arvostettu
ei-osaava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	osaava
huonomaineinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hyvämaineinen
laadusta piittaamaton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	laatutietoinen
kapea-alainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	laaja-alainen
sisäänpäin suuntautunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ulospäin suuntautunut
ei kansainvälinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kansainvälinen
paikallaan pysyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	uudistuva
muuta seuraileva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	edelläkävijä
mainonnassaan lattea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mainonnassaan erottuva
vanhanaikainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	aikaansa seuraava
tylsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kiinnostava
kankea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	joustava

50. Työtehtävät elävät muutoksessa, digitaalisuus lisääntyy yhteiskunnassa. Kirjoita 3-4 virkettä tarinamuotoon, miten kuvailisit työsi sisältöä kymmen vuoden päästä (2024).

51. Mitä uutta toisit restonomikoulutukseen?

52. Yhteystiedot arvontaa varten:

Kiitos kovasti, että jaksot tänne asti! Kirjoita vielä lopuksi yhteystietosi lahjakorttien arvontaan. Nämä tiedot käsitellään erikseen, eikä niitä yhdistetä vastauksiin.

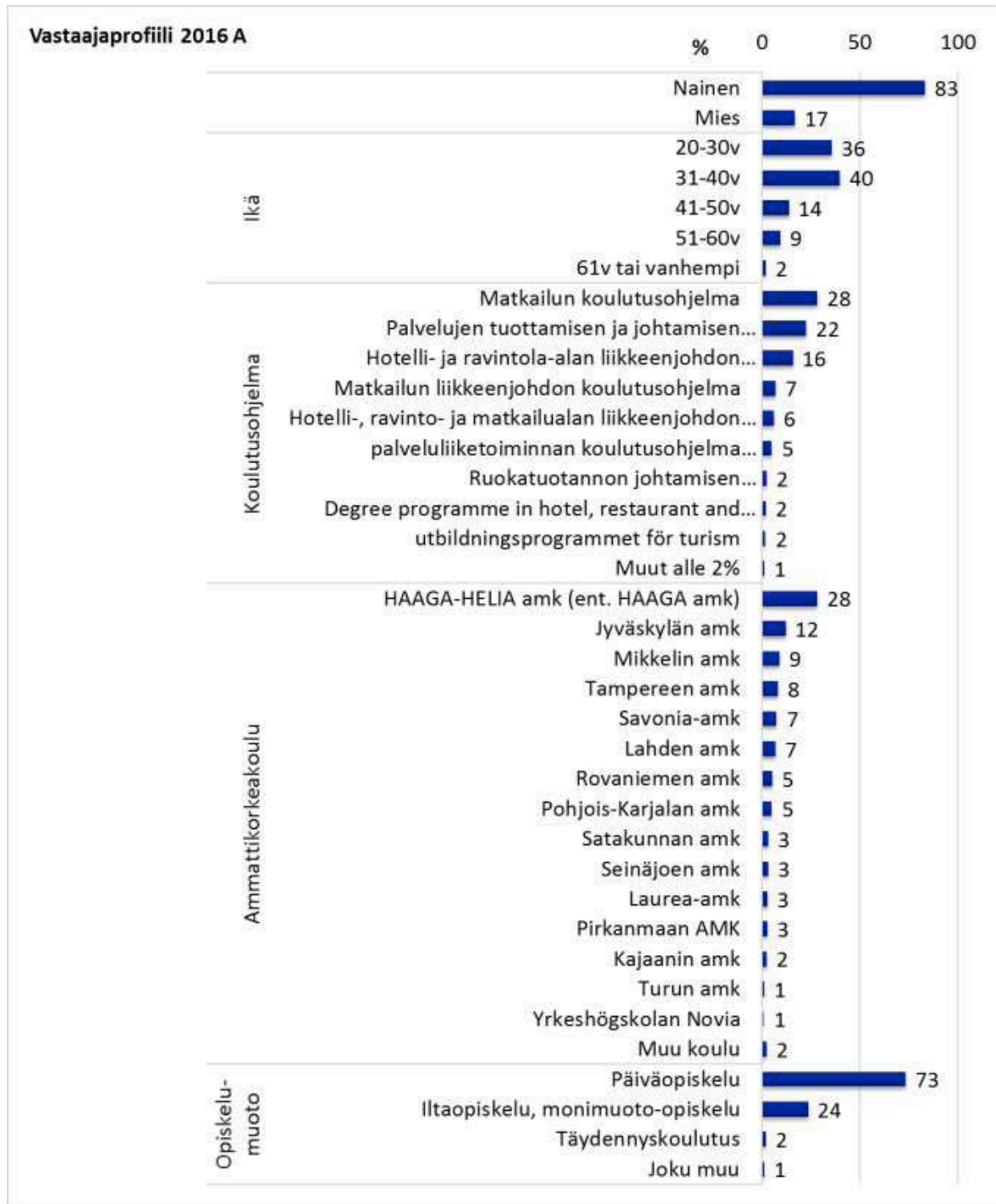
Nimi

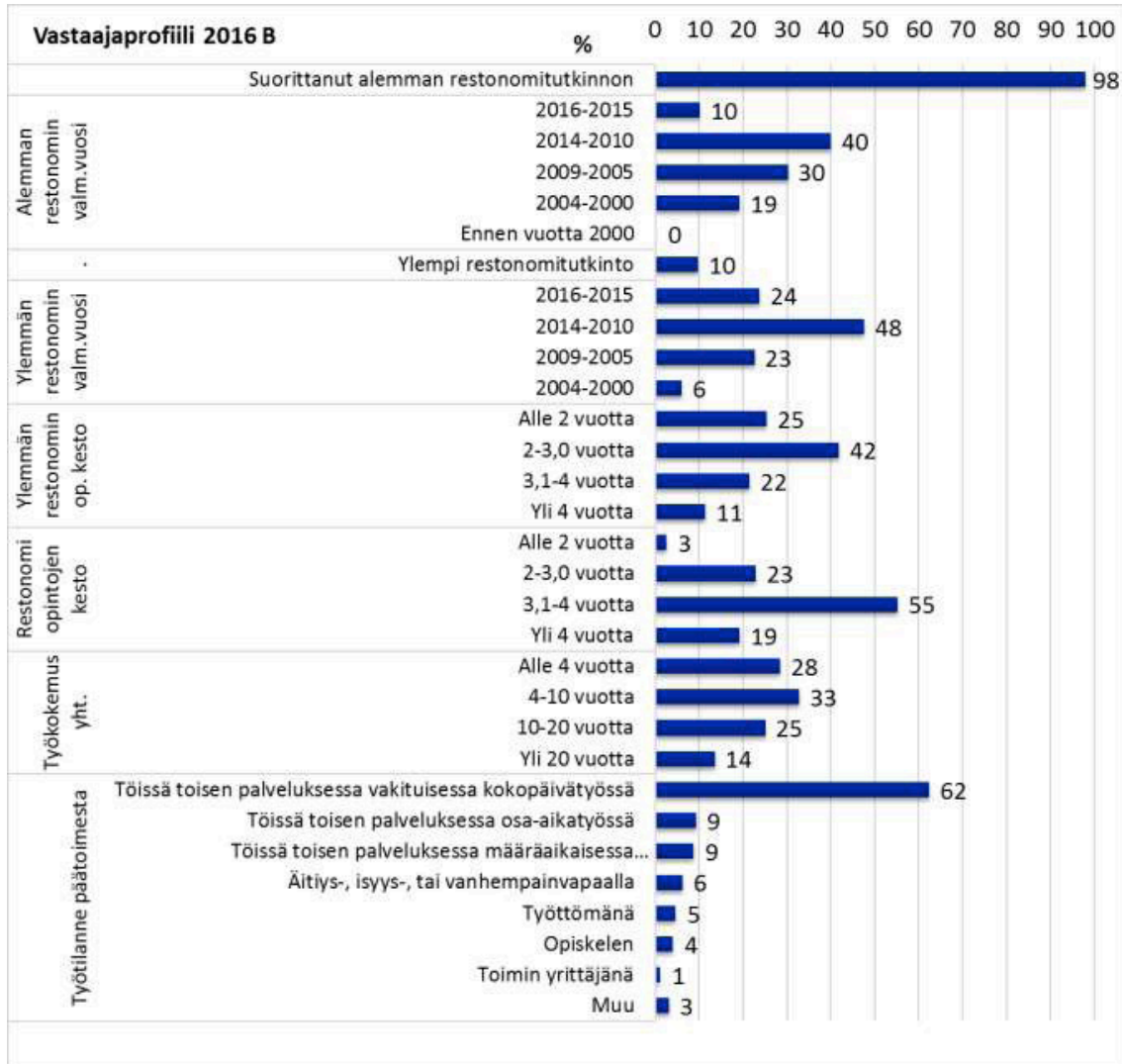
Osoite

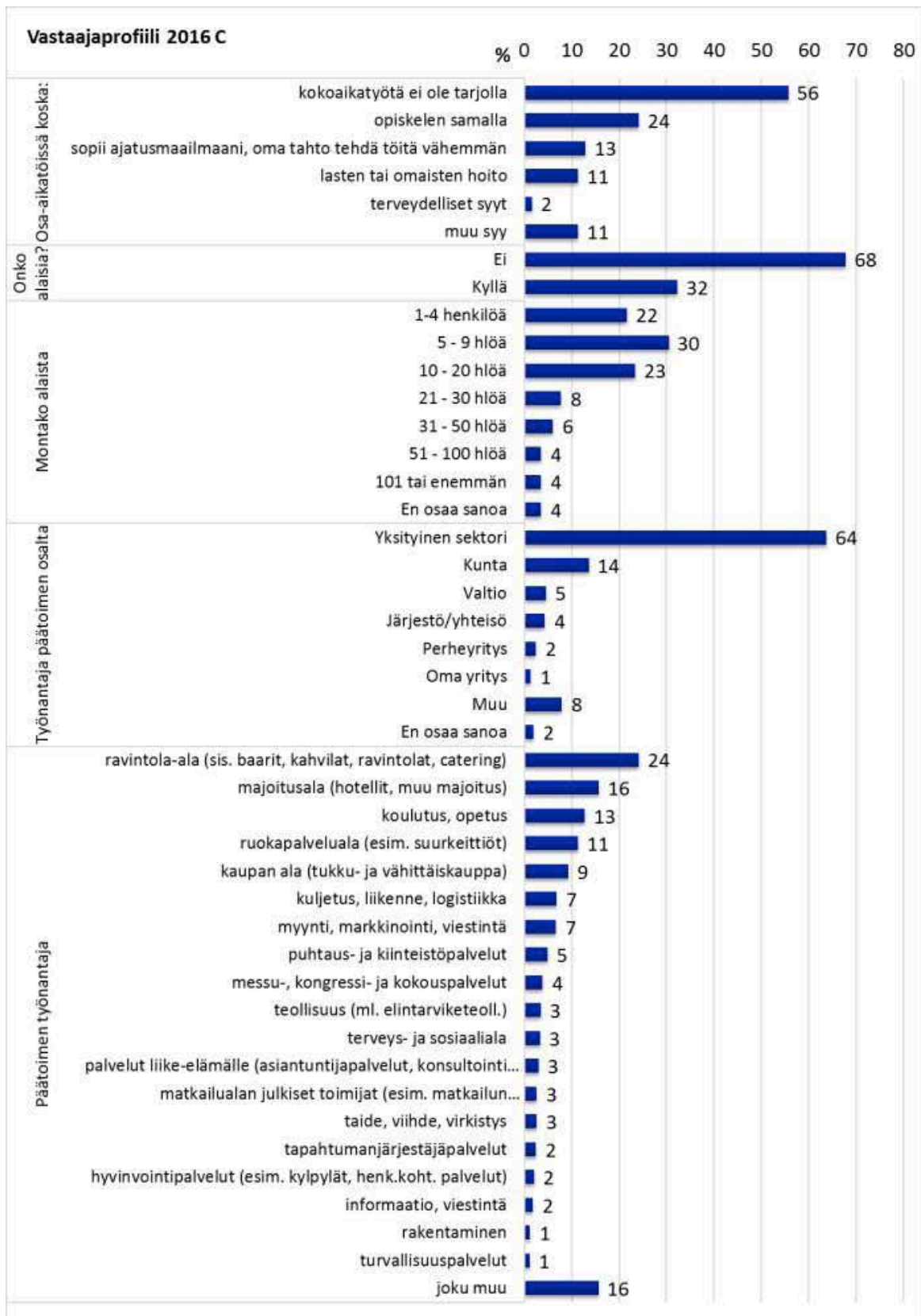
Sähköposti

(Sivu 1 / 1)

Liite 3. Vuoden 2016 tuloksia kootusti

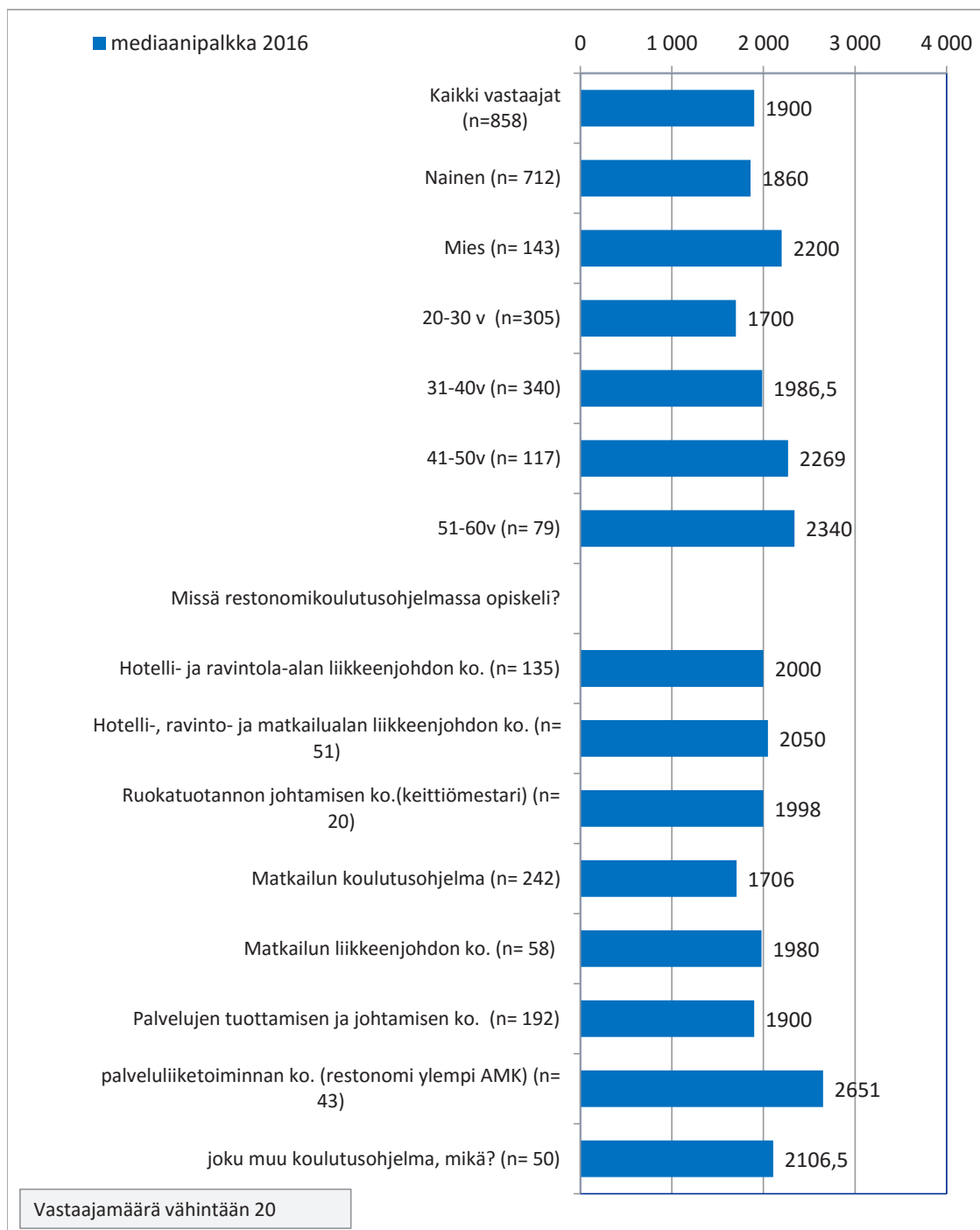




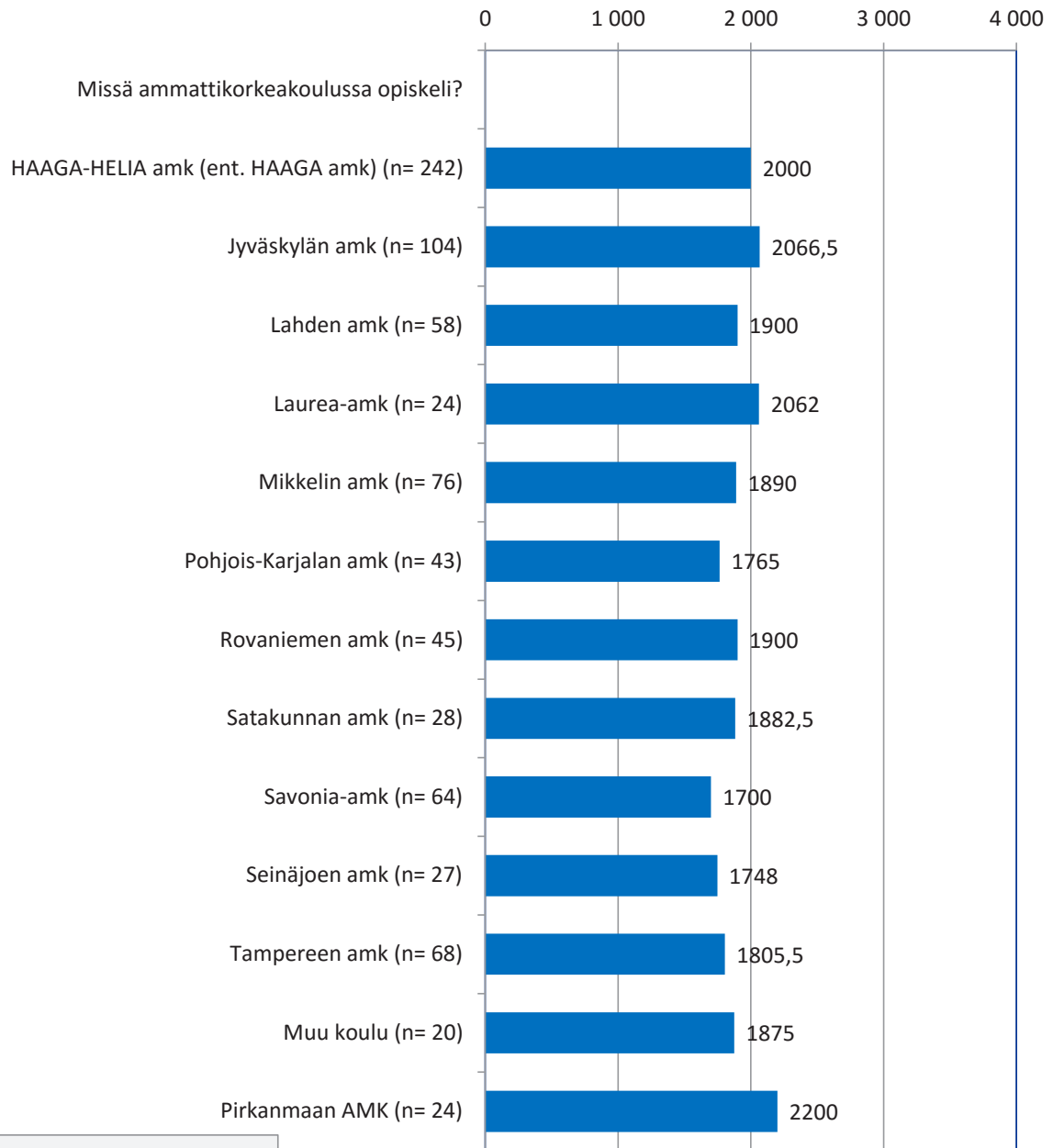


Liite 4.

Lisätietoa palkkauksesta vuoden 2016 tutkimuksen osalta

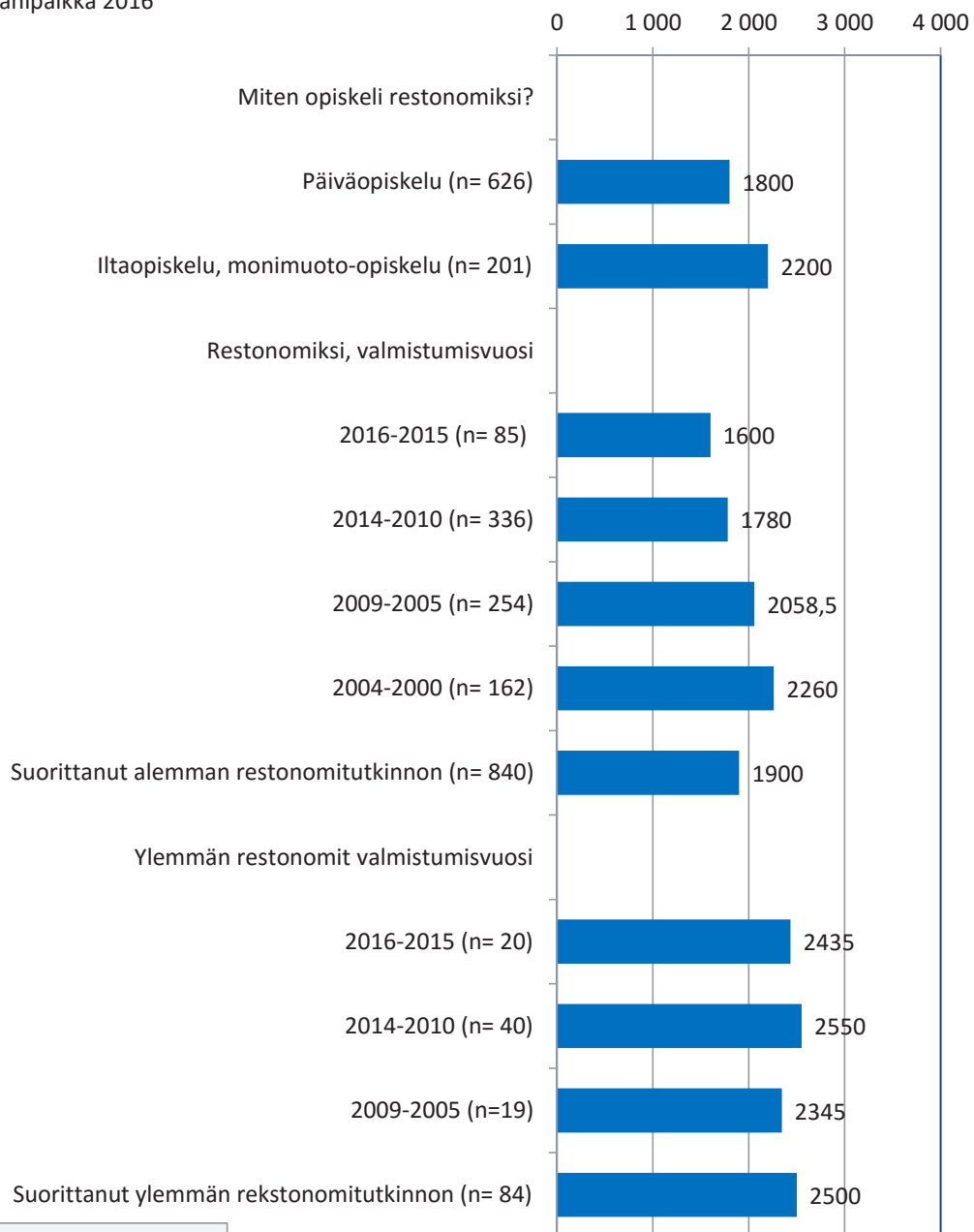


■ mediaanipalkka 2016



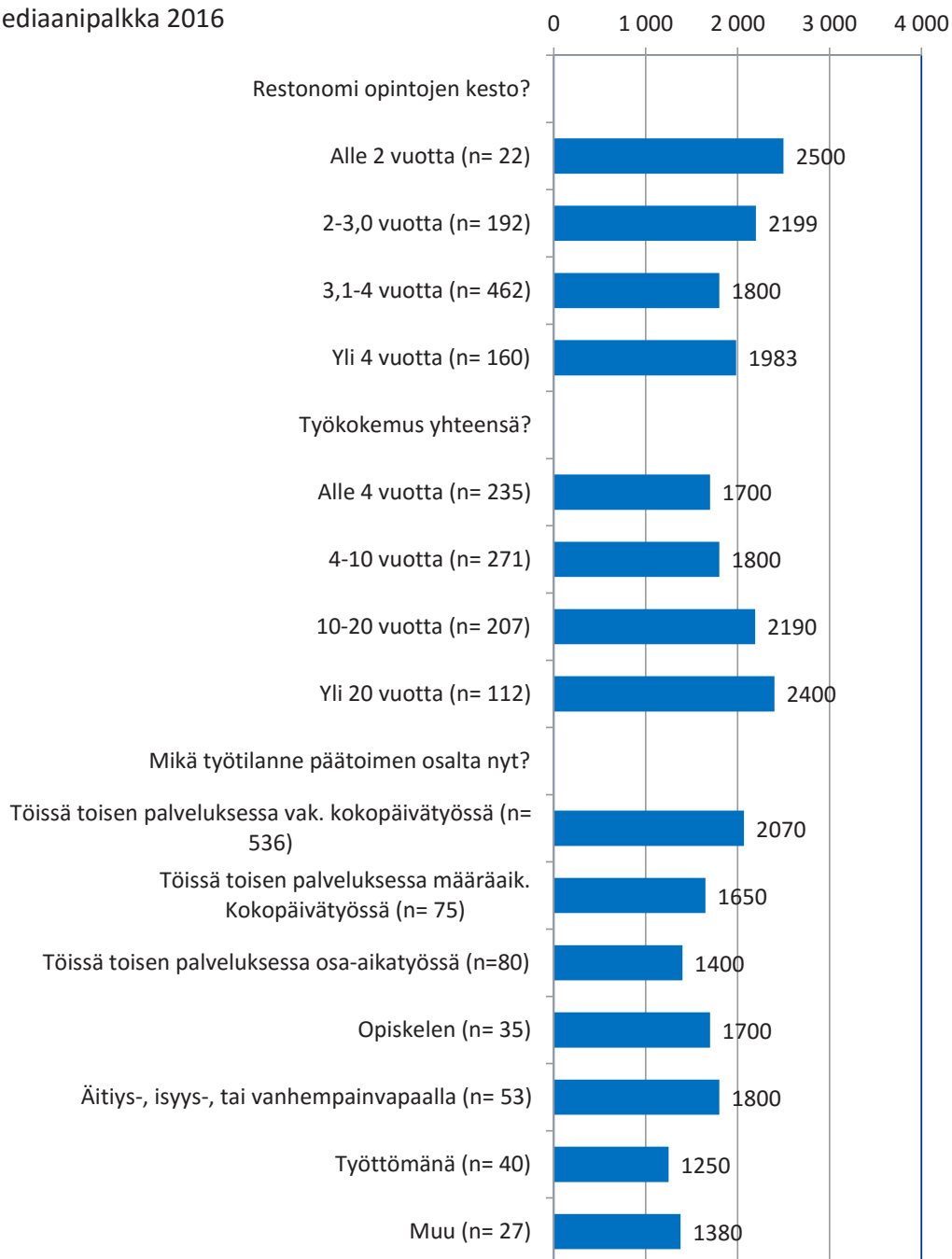
Vastaajamäärä vähintään 20

■ mediaanipalkka 2016



Vastaajamäärä vähintään 20

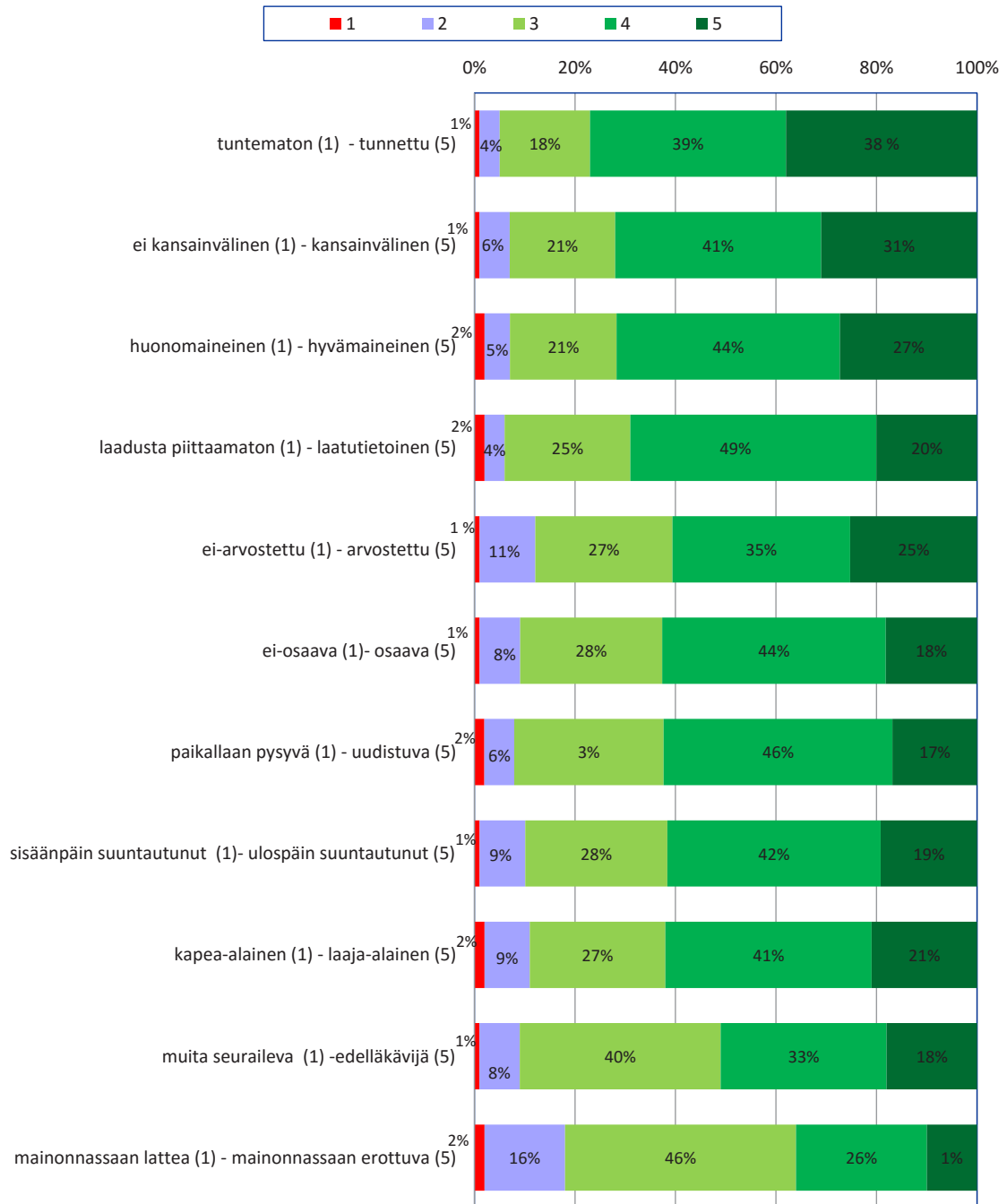
■ mediaanipalkka 2016



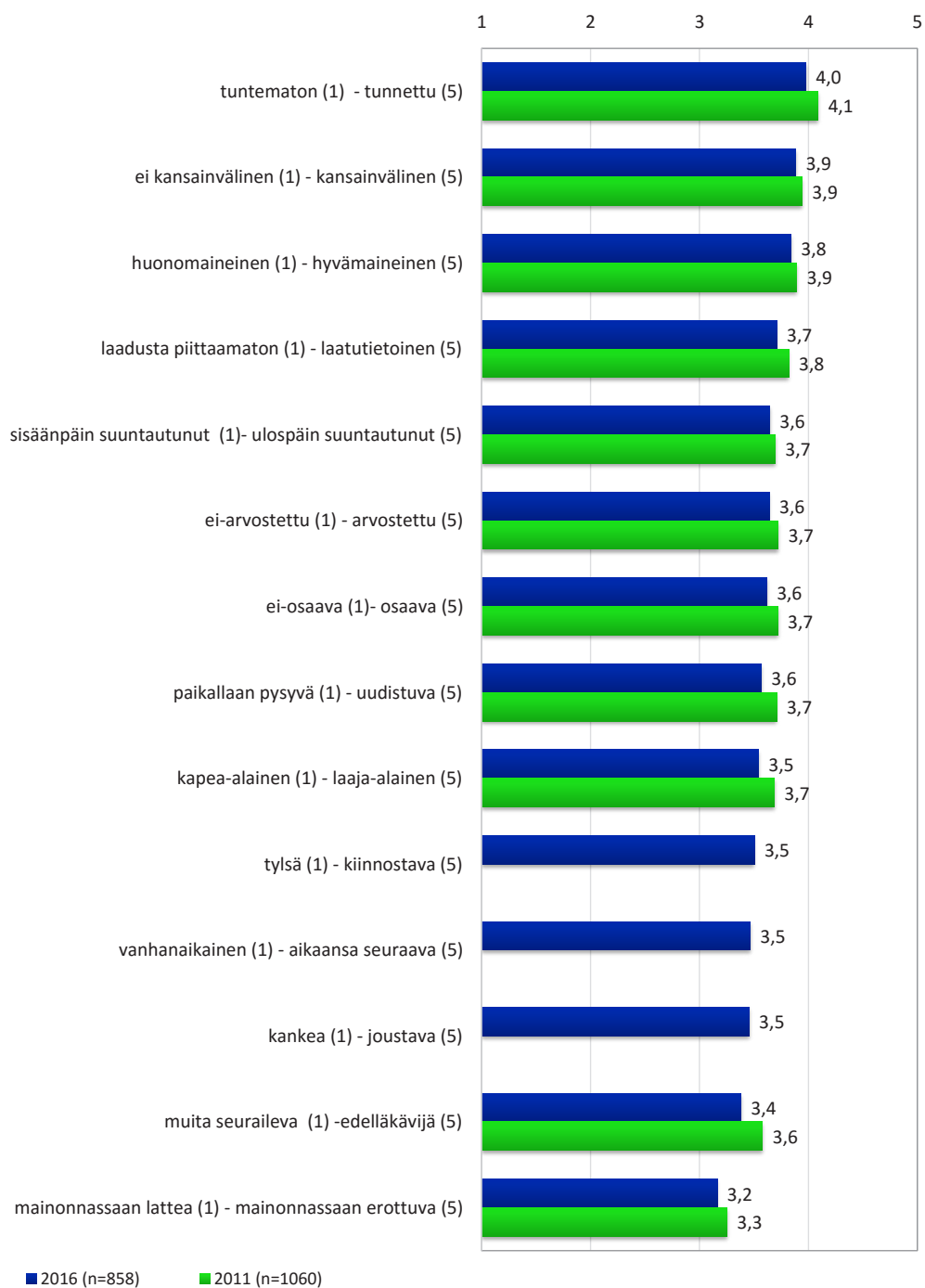
Vastaajamäärä vähintään 20

Liite 5. Ammattikorkeakoulujen imago

Arviot ammattikorkeakoulujen tämänhetkisestä imagosta



Arviot ammattikorkeakoulun nykyisestä imagosta, yhteistulos
- Kaikki vastaajat





Tästä on kyse!

Restonomikoulutuksen kehittämisen ja vaikuttavuuden mittaamisen kannalta tarvitaan ajantasaista tietoa. Kerromme restonomien sijoittumisesta, työtehtävistä, palkkauksesta ja majoitus- ja ravitsemisalan yrityksissä tarvittavasta osaamisesta nyt ja tulevaisuudessa.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on tehnyt kolmasti valtakunnallisen restonomien palkka- ja työllisyystutkimuksen vuosina 2005, 2011 ja 2016. Tämä julkaisu kokoaa eri tutkimusvuosien tulokset helposti silmälltäväksi paketiksi. Sitä voivat hyödyntää restonomit, restonomiksi opiskelevat, alan työnantajat, edunvalvonta ja koulutuksen kehittäjät.



Haaga-Helia

