

Saimaan ammattikorkeakoulu
Matkailu- ja ravitsemispalvelut Imatra
Matkailun koulutusohjelma

Johanna Tikkanen

**ETELÄ-KARJALAN
AMMATTIKORKEAKOULUSTA VUOSINA 2004–
2006 VALMISTUNEIDEN MATKAILUN
RESTONOMIEN TYÖLLISTYMINEN**

Opinnäytetyö 2009

TIIVISTELMÄ

Johanna Tikkanen

Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta vuosina 2004–2006 valmistuneiden matkailun restonomien työllistyminen, 26 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu, Imatra

Matkailu- ja ravitsemispalvelut, Matkailun koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2009,

Ohjaaja: koulutuspäällikkö Marjaana Kareinen

Tämä opinnäytetyö oli kyselytutkimus, jonka perusjoukko oli Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta vuosina 2004-2006 valmistuneet matkailun restonomit. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, ovatko vastaajat työllistyneet omasta mielestään koulutustaan vastaavaan työhön.

Haastattelussa vastaajilta kysyttiin neljä kysymystä liittyen vastaajien työllistymiseen koulutusta vastaavaan työhön, kuinka helpoksi vastaajat kokivat työllistymisensä, kuinka kauan työllistyminen oli valmistumisen jälkeen kestänyt ja mitkä olivat olleet mahdolliset haasteet työllistymiselle. Taustamuuttujista haluttiin tietää vastaajien ikä ja asuinpaikka. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista puhelinhaastattelua.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin ammattikorkea- sekä korkeakouluopintoja yleisesti, työllistymistä, työelämässä pysymistä ja matkailun työllistävää vaikutusta. Empiriaosuudessa käsiteltiin kyselytutkimuksen tuloksia ja analysoitiin niitä.

Tutkimuksen perusjoukko oli 23 ja otos 13. Neljä vastaajaa oli jossakin vaiheessa valmistumisen jälkeen työskennellyt koulutustaan vastaavassa työssä. Kyselyntekohetkellä vastanneista yksi oli edelleen koulutustaan vastaavassa työssä.

Opinnäytetyön aineiston perusteella voidaan todeta, että työllistyminen koetaan vaikeaksi ja sijoittuminen koulutusta vastaaviin työtehtäviin on haasteellista. Kyselyyn vastanneet mainitsivat suurimmaksi puutteeksi työpaikkojen vähyyden ja koulutuksessa olevien ammattiaineiden riittämättömyyden työllistymiseen.

Asiasanat: työllistyminen, ammattikorkeakoulutus, puhelinhaastattelu

ABSTRACT

Johanna Tikkanen

Employment of Bachelors of Hospitality management Graduated of South Karelia University of Applied Sciences in 2004 – 2006, 26 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences, Imatra

Tourism and Hospitality, Degree Programme in Tourism

Thesis 2009, Marjaana Kareinen

This thesis is a survey directed to the 2004-2006 graduates from South Karelia University of Applied Sciences, Tourism and Hospitality, Degree Programme of Tourism. The objective of the survey was to find out how well the graduates' employment correlates to their studies.

In the survey, four questions were asked; the employment's correlation to the studies, how easily the graduates were employed, how long it took them to get employed after graduating and what were the possible employment challenges.

The background variables were the graduates' age and place of residency. Qualitative phone interview was used as the research method.

The theory part of the thesis focuses on the overall studies of Applied Sciences, employment prospects, long term employment and the effects of tourism on employment. The experimental part of the thesis consists of the results and the analysis of the survey.

Four of the respondents, at some point after graduating, had been employed in a position corresponding to their studies. At the time of the survey, one was still in such a position.

On basis of this survey, it is fair to say that employment is seen as difficult and finding a position corresponding to one's studies is challenging. The small number of open positions and inadequate training were given as the main issues when looking for employment.

Keywords: employment, Studies of Applied Sciences, phone survey.

TIIVISTELMÄ.....	5
ABSTRACT.....	6
1 JOHDANTO.....	8
2 SIIRTYMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSTA TYÖELÄMÄÄN	9
2.1 Onnistunut työllistyminen.....	10
2.2 Koulutuksen merkitys työllistymiselle.....	11
3 MATKAILUALA TYÖLLISTÄJÄNÄ	12
4 HENKILÖSTÖ.....	13
4.1 Henkilöstöhankinta.....	13
4.2 Osaamiskartoitus ja ydinosaaminen.....	15
4.3 Henkilöstön sijoittaminen.....	15
4.4 Rekrytointikeinot.....	16
4.4.1 Sisäinen rekrytointi.....	17
4.4.2 Ulkoinen rekrytointi.....	17
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	17
5.1 Tutkimuksen tavoite.....	18
5.2 Tutkimusongelma ja kohderyhmälle esitettävät kysymykset	18
5.3 Tutkimuksen perusjoukko ja otos.....	19
5.4 Tutkimusaineiston kerääminen.....	19
5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	20
6 TULOKSET.....	21
6.1 Oletko työllistynyt omasta mielestäsi koulutustasi vastaavaan työhön?.....	21
6.2 Kuinka kauan työllistyminen on kestänyt valmistumisen jälkeen?.....	24
6.3 Onko työllistyminen ollut helppoa? Ellei, mitkä ovat suurimmat haasteet?.....	25
6.4 Mikä on ollut rekrytointikanava mahdolliselle työllistymiselle?.....	26
6.5 Taustamuuttajat	28
6.6 Tutkimustuloksen johtopäätökset	28
7 YHTEENVETO.....	29
LÄHTEET.....	31

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää vuosina 2004–2006 Saimaan ammattikorkeakoulusta (silloinen Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulu) valmistuneiden matkailun restonomien työllistyminen koulutustaan vastaaviin työtehtäviin.

Saimaan ammattikorkeakoulun restonomikoulutus on jakautunut kahteen suuntautumisvaihtoehtoon vuonna 2000. Siihen asti restonomikoulutus käsitti sekä hotelli - ravintola-alan että matkailun opinnot. Ensimmäiset matkailun restonomit ovat valmistuneet oppilaitoksestamme vuonna 2004. Tähän opinnäytetyöhön on valikoitu neljän ensimmäisen vuoden valmistuneet matkailun restonomit, joita on kaikkiaan 23.

Toivon, että tästä opinnäytetyöstä on hyötyä nykyisille opiskelijoille, kenties jo valmistuneille matkailun restonomeille ja tuleville alalle pyrkiville. Oppilaitoksellemme on hyötyä tiedosta, mikä on meidän, matkailun restonomien, tulevaisuus ammattikorkeakouluopintojen jälkeen.

Opinnäytetyön teoriaosassa käsitellään ammattikorkeakoulutusta ja työmarkkinoita yleisesti, alamme työsuhdanteita sekä seikkoja, jotka vaikuttavat restonomin siirtymiseen työelämään valmistumisen jälkeen. Lähdemateriaalina on käytetty yritystoiminnan ja johtamisen kirjallisuutta sekä erilaisia lähteitä työllisyydestä ja työllistymisestä.

Empiirisen osan materiaali kerätään tutkimuksen kohderyhmään kuuluville restonomeille tehdystä puhelinhaastattelusta. Empiirisessä osassa analysoidaan puhelinhaastattelun vastauksia ja tämän hetkisiä työllisyysnäkömiä.

2 SIIRTYMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSTA TYÖELÄMÄÄN

Väestön korkea koulutustaso on yksi tärkeimmistä linjauksista, jonka avulla maassamme on edistetty kilpailukykyä, tuottavuutta ja taloudellista kasvua. Nuorten ikäluokasta 60-65 prosentille tarjotaan mahdollisuus suorittaa korkeakoulututkinto 1990- luvulla asetetun tavoitteen mukaan. Koulutusasteen nousu onkin maassamme ollut OECD-maiden nopeinta. Korkeakouluopiskelijoiden osuus kaikista opiskelijoista on ollut Suomessa EU-maiden korkein. OECD:n teollisista jäsenmaista Suomi sijoittui ykköstilalle verrattaessa yliopisto-opiskelijoiden osuutta kaikista 22 - 29- vuotiaista opiskelijoista. Luonnollista on, että ikäluokkaosuus mitattuna Suomi kohoaa korkeakoulutuksen massoitumisessa maailman kärkisijoille. Olennaisesti suomalaista korkeakoulutusta laajentanut uudistus on ollut ammattikorkeakoulujen vakiintuminen. (Vuorinen & Valkonen 2007,13.)

Ammatillisen kentän korkeakoulutus, ammattikorkeakoulujärjestelmä, luotiin 1990- luvun alussa. Ammattikorkeakoulujärjestelmän yhdeksi päätehtäväksi tuli tutkimustoiminta, sillä tutkimuksen matka yliopistoista ammattikorkeakouluihin oli nähty liian pitkäksi. Opetusministeriön valintana oli duaalimalli, jossa yliopisto ja ammattikorkeakoulu toimivat rinnakkaisina korkeakouluina. (Vilkkä 2005, 11.)

Maahamme omaksutusta korkeakoulutuksen duaalijärjestelmässä korkeakoulutus jakaantuu kahdelle sektorille, ammatilliselle ja yliopistosektorille, joilla on erilaiset profiilit, vaikka sektorit toimivatkin rinnakkaisina. Ammattikorkeakoulu- ja yliopistokoulutuksen erilaisista profiileista huolimatta valmistuneet kilpailevat osin samoilla työmarkkinoilla ja samoista työpaikoista. Esimerkiksi työpaikkailmoituksissa työpaikkaan etsitään henkilöä, jolla on soveltuva korkeakoulututkinto, jota ei tarkemmin määritellä. (Vuorinen & Valkonen 2007, 13 – 14.)

Markkinoiden vetovoimaa on ollut vahvistamassa myös tuloksellisuuteen perustuvan rahoituksen osuuden kasvattaminen korkeakoulutuksessa.

Keskeisenä tuloksellisuuden mittarina ovat suoritettut tutkinnot ja valmistuneiden työllistyminen. (Vuorinen & Valkonen 2007, 14.)

2.1 Onnistunut työllistyminen

Vuorinen & Valkonen (2007) toteavat, että Teichler (1999) on eri tutkimusten pohjalta koonnut yhteisiä kriteerejä koulutuksesta valmistuneiden onnistuneelle työllistymiselle. Nämä tiivistyvät viiteen pääkohtaan. Ensimmäisenä kriteerinä on sujuva siirtyminen työelämään, joka tarkoittaa sitä, että työnhakuun käytetty aika sekä valmistumisen ja työn aloittamisen välinen siirtymäkausi jäävät melko lyhyiksi. Mikäli valmistunut työllistyy ennen vakituisen työpaikan löytämistä tilapäiseen työhön, myös tilapäinen työ jää lyhytaikaiseksi. Toisena kriteerinä on valmistuneiden alhainen työttömyysaste. Kolmantena kriteerinä on se, että epätyypillisten työsuhteiden osuus on pieni. Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan satunnaisia, osa-aikaisia ja määräaikaisia työsuhteita. Neljäntenä kriteerinä on työhön sijoittumisen vertikaalinen onnistuminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että koulutusinvestoinnin tuottoaste muodostuu korkeaksi. Tuottoastetta voidaan mitata joko tulotasolla verrattuna alemmin koulutettuihin tai koulutusta vastaavalle tasolle työllistyneiden osuudella. Viidentenä kriteerinä on työhön sijoittumisen horisontaalinen onnistuminen. Tällä tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkinnon koulutusala ja työ vastaavat toisiaan tai kuinka hyvin koulutuksen tuottamia tietoja ja taitoja voi hyödyntää työssä.

Korkeakoulutuksesta valmistuneiden kohdalla nämä kriteerit täyttyivät pitkään niin hyvin, että valmistuneiden hyvä työllistyminen oli lähes itsestäänselvyys. Korkeakoulutusta voitiin pitää suorastaan takeena onnistuneelle siirtymälle koulutuksesta työelämään 1990-luvun lamaan saakka. Korkeakoulutettujen työsuhteet eivät ole eri tutkimusten mukaan enää 2000-luvulle tultaessa olleet yhtä vakaita kuin ennen 1990-luvun alun lamaa; korkea-asteen koulutus ei enää takaa vakaata työmarkkina-asemaa eikä normaalityösuhdetta. Pelkillä tutkintonimikkeillä ei menestytty työmarkkinoilla, etenkin, kun korkeakoulututkintoa on yleisyytensä vuoksi alettu pitää jopa työelämän perustutkintona. Korkeakoulutus on hyvä lähtökohta työllistymiselle, mutta ei työllistymisen takuu. (Vuorinen & Valkonen 2007, 17 – 19.)

2.2 Koulutuksen merkitys työllistymiselle

Epävarmuuden ja kilpailun lisääntymisestä huolimatta antaa korkeampi koulutus edelleen enemmän mahdollisuuksia toimia työmarkkinoilla (Vuorinen & Valkonen 2007, 18). Korkea koulutus on myös parempi suoja työttömyyttä vastaan. Vuonna 2007 valmistuneista toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneista oli seuraavana vuonna työttömänä 25 %, kun vastaava osuus ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista oli 15 %. (Sijoittuminen koulutuksen jälkeen 2009.)

Koulutuksen ja työllistymisen vastaavuus

Työllistymisen tarkoituksenmukaisuuden eli koulutuksen ja työn vastaavuuden määrittelemisen on todettu eri tutkimuksissa vaikeaksi tehtäväksi. Lisäksi subjektiivisilla, vastaajien omaan arviointiin pohjautuvilla ja objektiivisilla mittareilla on usein saatu erilaisia tuloksia. Henkilön oma näkemys koulutuksen ja työn vastaavuudesta on siis voinut olla varsin erilainen kuin mitä se on objektiivisesti katsottuna. Esimerkiksi epärealistiset käsitykset oman alan työmarkkinoista ja työtehtävistä johtavat joskus siihen, että omaa työtä pidetään vaatavuudeltaan koulutustasoa alhaisempana, vaikka se ei tosi asiassa sitä ole. Toisaalta Suomen kaltaisessa yhteiskunnassa, jossa väestön koulutustaso on nopeasti noussut, on työn ja koulutuksen vastaavuuden objektiivinen määrittelemisen niin ongelmallista, että myöskään tätä mittaustapaa ei voida pitää luotettavana. Myös henkilölle itselleen koulutuksen ja työn vastaavuuden hahmottaminen voi olla monista syistä vaikeaa. Työelämässä viime vuosikymmenillä tapahtuneet muutokset ovat merkinneet sitä, että moniin työtehtäviin sijoitetaan mitä erilaisimmilla koulutustaustoilla. (Vuorinen & Valkonen 2007, 21.)

Myös koulutusasteen merkitys korkeakoulutettujen työmarkkinoilla on viime vuosina vähentynyt. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden tulo työmarkkinoille on sekoittanut työllistymisen rakenteita ja vaikuttanut

kelpoisuusvaatimusten väljentymiseen. Usein työpaikkoihin etsitään soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittaneita sen sijaan, että tutkinto olisi tarkoin sidottu tiettyyn koulutustasoon tai alaan. Kelpoisuusvaatimukset ovat väljentyneet myös sen myötä, että yksityisen sektorin osuus korkeakoulutettujen työllistäjänä on kasvanut. Tästä on ollut joillakin aloilla seurauksena se, että erityisesti taloudellisen noususuhdanteen aikana opintojen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita on rekrytoitu työelämään, mistä puolestaan on seurannut opintojen viivästyminen tai keskeyttäminen. (Vuorinen & Valkonen 2007, 21) Rekrytoinnin houkuttimena yritys voi antaa mahdollisuuden suorittaa opinnot loppuun työn lomassa. (Ilmarinen, Lähteenmäki, HUUHTANEN 2003, 21).

Korkeakoulutettujen tarkoituksenmukaisen työllistymisen toteutumiseen vaikuttaa olennaisesti myös se, miten korkeakoulutetun työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaavat. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden tarjonta on jatkuvasti kasvanut korkeakoulutuksen myötä, mihin on merkittävästi vaikuttanut ammattikorkeakoulujen perustaminen. Kuitenkin myös korkeakoulutettujen kysyntä on samanaikaisesti kasvanut. Työelämän osaamisvaatimukset ovat muuttuneet samanaikaisesti koulutetun työvoiman kasvun kanssa siten, että koulutustason nousu ja kohonneet osaamisvaatimukset ovat pysyneet kuka kuinkin samassa tahdissa. Koulutetun työvoiman kysynnän kasvusta kertoo se, että korkeakoulutettujen työttömyys on pysynyt muita koulutusasteita selvästi alhaisempana. (Hämäläinen 2003, 17-18.)

3 MATKAILUALA TYÖLLISTÄJÄNÄ

Suomessa matkailun työllistävä vaikutus on 80 000 henkilötyövuotta eli yli 300 000 osa- ja kokoaikaista henkilöä, joista kolmasosa on liikenteen palveluksessa. Matkailun kasvun ennustetaan lisäävän kotimaisten työpaikkojen määrää vuoteen 2010 mennessä 50 000 henkilötyövuodella. (Opetushallitus.)

Matkailun tilinpidon mukaan vuonna 2006 matkailualan laskennallinen kokonaistyöllisyys oli 62 055. Luvussa on kokonaisuudessaan mukana

ravitsemis- ja majoitustoimialojen sekä matkatoimistojen ja vastaavien koko- tai osa-aikaiset, ympärivuotiset työpaikat. (Matkailun merkitys Suomen kansantaloudelle.)

Restonomi - koulutus

Matkailun restonomin tutkinto on laajuudeltaan 210 opintopistettä, ja opintojen keskimääräinen suoritus aika on 3,5 – 4 vuotta. Tutkinto koostuu ammattikorkeakoulun yhteisistä opinnoista, ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, harjoittelusta ja opinnäytetyöstä. (Saimia.)

Matkailun restonomin mahdolliset työpaikat ja työtehtävät voivat olla asiantuntija- tai johtotehtävissä majoitus- tai ravintolapalveluissa, matkailu- ja kongressipalveluissa tai alan itsenäisenä yrittäjänä. Hotellit, matkatoimistot, matkailutoimistot, matkanjärjestäjät, lentoyhtiöt ja erilaiset majoitus- ja ravitsemispalveluita myyvät yritykset työllistävät restonomeja. (Suomen Restonomit Ry.)

4 HENKILÖSTÖ

Menestyvällä organisaatiolla tulee olla ajan tasalla oleva toiminta-ajatus ja liikeidea tai liikeideoita, joiden toteuttamiseen yritys tarvitsee henkilöstöä (Heinonen & Järvinen 1997, 16).

4.1 Henkilöstöhankinta

Henkilöstöhankinnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla organisaatioon hankitaan sen kulloinkin tarvitsema henkilöstö. Henkilöstöhankinta jaetaan yleisesti sisäiseen ja ulkoiseen hankintaan. Sisäisestä hankinnasta on kysymys silloin, kun jo työsuhteessa oleva henkilö nimitetään avoimna olevaan toimeen organisaation sisältä. Ulkoinen hankinta

taas tarkoittaa organisaation ulkopuolelta tulevan henkilön valitsemista.
(Kauhanen 2006, 68.)

4.2 Osaamiskartoitus ja ydinosaaminen

Osaamiskartoituksen avulla organisaatio tai työyhteisö voi selvittää osaamistaan ja nähdä sen kehittämiskohteita. Osaamiskartoitusta tarvitaan esimerkiksi henkilöstön kehittämiseksi, urasuunnitelmien perustaksi, vuosilomien ja muiden sijaisuuksien suunnittelemiseksi, työkuormituksen jakamiseksi ja rekrytoinnin perustaksi. Työntekijän osaamista voidaan arvioida muun muassa itsearvioinnilla, esimiehen tekemällä arvioinnilla sekä asiakkaiden tai alaisten arvioinnilla. Esimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu on tapa tehdä osaamiskartoitus vuosittain. (Kauhanen 2006, 143 – 145.)

Ydinosaaminen on keskeisintä työtehtävässä tarvittavaa ammattitaitoa. Siihen kuuluvat ammatti- ja tehtäväsidonnaiset tiedot ja taidot. Siihen kuuluvat myös erityispätevyydet, ammatin olennaiset tekniset taidot ja kyky ratkaista ammatissa kohdattavat ongelmat. Yrityksen tai organisaation ydinosaaminen on kokonaisuus tietoa ja taitoa, jota muiden on vaikea kopioida. Ydinosaaminen antaa lisäarvoa asiakkaille ja yritykselle itselleen. Se on perustana uuden oppimiselle, yrityksen kasvulle ja kilpailukyvyille sekä osaamisen kehittämiseksi. (Åhman 2004, 55 – 56.)

4.3 Henkilöstön sijoittaminen

Henkilöstön sijoittamisella tarkoitetaan henkilöstön nimeämistä tiettyihin ennalta suunniteltaviin tehtäviin tai niistä pois. Tämä sijoittaminen voi olla varsin vapaamuotoista, ja henkilön työtehtävät voivat muovautua olosuhteiden ja henkilön mukaan, mutta kuitenkin työlainsäädännön puitteissa. Nykyaikaisissa organisaatioissa pyritään tehokkaaseen ja joustavaan toimintaan ja siksi henkilöstö sijoitetaan yhä useammassa organisaatioissa suunnitelmallisesti. Henkilöstön sijoittaminen käsittää muun muassa henkilöstön hankinnan, henkilöstön valinnan, henkilöstön perehdyttämisen, toisiin tehtäviin siirtämisen ja henkilöstön vähentämisen osa-alueet. (Kauhanen 2006, 67.)

Henkilöstön sijoittamisen tavoitteena on löytää avoinna olevaan tehtävään mahdollisimman hyvin organisaatioon ja tehtävään sopiva henkilö tiettyjen rajoitteiden puitteissa. Rajoittavia tekijöitä voi olla useita, esimerkiksi palkkahierarkia, osaaminen, motivaatio ja koulutustaso. (Kauhanen 2006, 67.)

Aloilla, joilla on niin sanotusti ”vaikea työllistyä” tai työpaikkoja on numeraalisesti vähän, saattaa ennakoimattomia henkilöstön hankintatarpeita ilmaantua esimerkiksi irtisanoutumisen, yllättävän eläkkeelle jäämisen, opintovapaan tai vanhempainvapaan vuoksi. Todellinen henkilöstön hankintatarve voi siis olla paljonkin suunniteltua suurempi. (Kauhanen 2006, 68.)

Vaikka henkilöstösuunnitelma tai akuutti tilanne osoittaisivatkin hankintatarvetta, ennen jokaista hankintatilannetta on tarkoituksenmukaista varmistaa hankinnan todellinen tarve. Henkilöstön määrän sopeuttaminen sen hetkiseen toimintasteeseen on usein varsin vaikeaa, ja siksi monet yritykset ovat minimoineet työsuhteessa olevan henkilöstön pitämällä vain ydinryhmän ja tasaavat kuormitushuippuja muun muassa teettämällä vakituisella henkilöstöllä ylitöitä, joustavilla työajoilla, työvoiman vuokrauksella, osa-aikatöillä tai ulkoisilla palveluilla. (Kauhanen 2006, 70.) Jos todellista henkilöstöhankintatarvetta ei ole, ei rekrytointiprosessia tapahdu, eikä ulkopuolista työvoimaa rekrytoida yritykseen. Näin ollen työnhakijan kannalta työllistyminen vaikeutuu.

4.4 Rekrytointikeinot

Onnistuneen henkilöstöhankinnan perusteena on rekrytointi eli työntekijöiden hakeminen avointa työpaikkaa tai työtehtävää varten. Rekrytointikeinot voidaan jakaa yrityksen sisäiseen ja ulkoiseen rekrytointiin. (Heinonen & Järvinen 1997, 130.)

4.4.1 Sisäinen rekrytointi

Sisäisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijää haetaan työpaikkaan tai –tehtävään yrityksen tai organisaation sisältä (Heinonen & Järvinen 1997, 130). Sisäisen rekrytoinnin hyvinä puolina voidaan pitää työntekijän tunnettuutta, hyvää suoritusmotivaatiota, valintaprosessin nopeutta sekä sitä, että henkilö tuntee organisaation jo entuudestaan. Valitsematta jääneiden mielialaa ja näin syntyviä kuppikuntia voidaan pitää haittoina, samoin sitä, että uusia ideoita ei saada yritykseen. Sisäinen rekrytointi on myös kustannuksiltaan edullista, sillä perinteistä rekrytointiprosessia ei synny. (Kauhanen 2006, 68.)

4.4.2 Ulkoinen rekrytointi

Jos yrityksen sisällä ei ole sopivaa henkilöä avautuneeseen työpaikkaan tai –tehtävään, yritys käynnistää ulkoisen rekrytointiprosessin, jossa työntekijä etsitään yrityksen ulkopuolelta. Sopivia henkilöstön hankintalähteitä eli rekrytointikanavia voivat olla esimerkiksi työvoimatoimistot, lehti-ilmoittelu, omat internet- sivut, kilpailijat, asiakkaat tai oppilaitokset. (Kauhanen 2006, 73 – 74.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimusmenetelmä voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Määrällinen tutkimus kerätään valitusta joukosta, ja tulokset ovat numeraalisessa muodossa. Tutkimus voidaan toistaa tutkijasta riippumatta. Tutkimuksessa käytetään koehenkilöitä ja otantaa, joihin tulosten tulee päteä. Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotoksen

menetelmää käytetään. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja tulkitaan aineistoa sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2005, 131-155)

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen tulokset on saatu valitulta joukolta, eikä satunnaisotantaa ole käytetty. Puhelinhaastatteluna tehdyssä kyselyssä oli neljä kysymystä, joihin vastaaja saattoi vastata myös omin sanoin. Vastaajilta kysyttiin omaa mielipidettä esitettyihin asioihin, jolloin vastaukset tulkitaan yksilöinä eikä niitä voida laittaa numeeriseen muotoon. (Metsämuuronen 2001, 15.)

Tämän tutkimuksen alkuperäinen suunnitelma oli tehdä tutkimus kvantitatiivisena, mutta kysymysasettelun ja vastaajien määrän vuoksi tutkimustulokset käsitellään kvalitatiivisen tutkimuksen tavoin.

5.1 Tutkimuksen tavoite

Tässä opinnäytetyössä tutkimustavoite oli selvittää perusjoukon työllistymistä tutkintoon vastaavaan työhön, kuinka kauan työllistyminen oli kestänyt ja kokoko vastaaja työllistymisen olleen helppoa. Vastaajilta haluttiin myös tietää, mikä oli rekrytointiväylä mahdolliseen työpaikkaan. Taustamuuttujista haluttiin tietää vastaajan asuinpaikka ja ikä. (Liite 1)

5.2 Tutkimusongelma ja kohderyhmälle esitettävät kysymykset

Opinnäytetyön tutkimusosassa selvitettiin vuosina 2004 - 2006 silloisesta Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta valmistuneiden matkailun restonomien työllistymistä. Tutkija ei ollut asettanut tutkimukselle hypoteesia. Työllistymistä arvioitiin neljän pääkysymyksen kautta, jotka liittyivät vastaajan omaan mielipiteeseen siitä, oliko hän työllistynyt koulutustaan vastaaviin työtehtäviin.

Kysymykset oli muotoiltu tavalla, joka oli kohderyhmälle tuttu. Sanoja käytettiin yksiselitteisesti ja vastaajille tutulla tavalla. Vastaajan kannalta kysymysten järjestys on tärkeä, sillä niiden johdonmukaisuus helpottaa kysymyksiin

vastaamista. Nykykäytännön mukaan taustamuuttajat kysytään vasta kyselyn lopussa. (Heikkilä 2004, 48 – 49.)

5.3 Tutkimuksen perusjoukko ja otos

Perusjoukko tarkoittaa sitä ryhmää, jonka käyttäytymisestä, mielipiteistä, arvostuksista tai joistain ominaisuuksista halutaan saada tietoja tutkimuksessa. Perusjoukosta voidaan valita tutkimukseen joko kaikki perusjoukon havaintoyksiköt tai tehdä edustava otos. Kokonaistutkimus tarkoittaa, että koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen eikä otantaa käytetä. Toteutunut otos tarkoittaa kyselyyn vastanneiden määrää. (Vilka 2005, 77 – 80.)

Opinnäytetyön perusjoukkona olivat 2004 - 2006 Etelä-Karjalan ammattikorkeakoulusta valmistuneet matkailun restonomit. Tutkimuksen perusjoukko oli 23 ja toteutunut otos 13.

5.4 Tutkimusaineiston kerääminen

Lomakehaastattelu on yleinen laadullisen tutkimuksen haastattelumuoto. Siitä käytetään myös nimitystä strukturoitu tai standardoitu haastattelu. Ominaista lomakehaastattelulle on, että tutkija päättää ennalta ja harkitusti kysymysten muodon ja esittämisjärjestyksen. Lomakehaastattelussa tutkija itse voi kirjata haastateltavan antamat vastaukset lomakkeeseen. (Vilka 2005, 100.)

Puhelinhaastattelu on hyvin yleinen tapa kerätä tietoa. Nykypäivänä noin 90 % kansalaisista voidaan tavoittaa puhelimen avulla lukuun ottamatta heitä, joilla ei ole puhelinta tai joilla on salainen puhelinnumero. Puuttuvasta kymmenestä prosentista on tapana puhua alipeittona. Siten kehikkoperusjoukko (puhelinluettelo) peittää 90 % tavoitejoukosta. Kehikkoperusjoukossa voi olla myös siihen kuulumattomia tapauksia. Tällaisia ovat esimerkiksi kuolleet, laitoksiin siirtyneet tai ulkomaille muuttaneet. Tätä joukkoa kutsutaan ylipeitoksi. (Vilka 2005, 74.)

Tämän tutkimuksen tutkimusaineiston kerääminen päätettiin suorittaa puhelimitse sen nopeuden ja luotettavuuden sekä pienen perusjoukon vuoksi. Kohderyhmän nimitiedot saatiin oppilaitoksemme opintotoimistosta ja heidän yhteystietonsa väestörekisterikeskuksesta.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten luotettavuutta ja validiteetti tietojen pätevyyttä.

Tutkimuksen luotettavuus (reliabelius) tarkoittaa tulosten tarkkuutta eli mittauksen kykyä antaa ei- sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että toistettaessa saman henkilön kohdalla mittaus, saadaan täsmälleen sama mittaustulos riippumatta tutkijasta.

Tutkimuksen pätevyys (validius) tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Pätevässä tutkimuksessa ei siten saisi olla systemaattista virhettä. Tämä tarkoittaa sitä, millä tavalla tutkittavat ovat ymmärtäneet kyselylomakkeen kysymykset. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattelekaan, kuten tutkija oletti. Käsitteiden, perusjoukon ja muuttujien tarkka määrittely, aineiston kerääminen ja kyselylomakkeen huolellinen suunnittelu sekä kysymysten asettelu antavat pohjan tutkimuksen validiteetille.

Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys muodostavat yhdessä mittarin kokonaisluotettavuuden. Kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa, ja mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta, tehdyn tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä. (Vilkkä 2005, 161 – 162.)

Opinnäytetyön reliabiliteetti on hyvä, koska tutkimuksessa pyrittiin tavoittamaan koko perusjoukko eikä vastaajia valikoitu sattumanvaraisesti. Tutkimuksen

validiteettiäkin voidaan pitää hyvänä, sillä tutkimuksen tulokset antoivat vastauksen tutkittavaan ongelmaan.

6 TULOKSET

Tutkimuksen kohderyhmä eli perusjoukko oli 23 oppilaitoksestamme valmistunutta opiskelijaa, joista tavoitettiin 14. Heistä yksi kieltäytyi vastaamasta kyselyyn. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 56,5. Kaikkien kohderyhmään kuuluvien yhteystietoja ei kuitenkaan saatu. Syitä tähän voivat olla yhteystietojen salaaminen, nimitietojen muuttuminen, yhteiskunnan ulkopuolella asuminen tai maastamuutto.

Tutkimus päätettiin toteuttaa puhelimitse pienen perusjoukon vuoksi. Puhelinhaastattelu on osoittautunut nopeimmaksi tavaksi saada vastauksia, ja sen vastausprosentti on yleensä suurempi kuin kirjekyselyissä (Vilka 2005, 74.) Puhelinhaastattelussa saadaan usein enemmän tietoa kuin lähettämällä kysely postitse. Yleensä lomakkeeseen vastataan vain rastittamalla sopivin vastausvaihtoehto. Useimmat vastaajat vastasivat puhelinkyselyyn monisanaisesti kertoen pitkiäkin tarinoita työllistymisestä ja työelämästä sekä kertoivat myös asioita, joita ei ollut edes kysytty. Näitä seikkoja ei ole otettu huomioon opinnäytetyössä.

Kyselyssä oli neljä kysymystä liittyen vastaajan työllistymiseen. Kysymykset oli aseteltu niin, että väärinymmärryksen riski oli minimoitu. Osa vastaajista joutui pohtimaan omaa vastaustaan pitkäänkin, mutta yhteisen keskustelun tuloksena vastaukset kuitenkin löytyivät.

6.1 Oletko työllistynyt omasta mielestäsi koulutustasi vastaavaan työhön?

Vastaajilta haluttiin tietää heidän omaa näkemystään siitä, olivatko he työllistyneet koulutustaan vastaavaan työhön. Matkailun alan ollessa laaja ja

mahdollisten työpaikkojen kirjo moninainen, haluttiin tietää vastaajan oma kokemus siitä, oliko hän työllistynyt koulutustaan vastaavaan työhön.

Tämä kysymys oli vastaajien mielestä kaikkein vaikein, sillä valmiita vastauksia ei ollut ja vastaajien piti itse määritellä, mikä oli koulutusta vastaava työ ja mikä ei. Neljä vastaajaa oli sitä mieltä, että oli tehnyt jossakin vaiheessa valmistumisen jälkeen koulutustaan vastaavaa työtä, yhdeksän vastaajaa ei ollut tehnyt.

Ne jotka olivat tehneet koulutustaan vastaavaa työtä, olivat työllistyneet ravintolaan, risteilyalukselle, matkailuneuvontaan ja hotelliin vastaanottoon.

Vain yksi vastaaja osasi sanoa heti, että työskenteli koulutustaan vastaavassa työssä, muiden vastaajien kohdalla vastaajat joutuivat miettimään, oliko työ koulutusta vastaavaa työtä vai ei.

Tämä vastaaja, joka heti vastasi työskentelevänsä koulutustaan vastaavassa työssä, toimii ravintoloitsijana, eli ei ollut omasta mielestään suoranaisesti matkailun alalla. Hän kuitenkin sanoi, että koulutuksessa oli niin paljon ravintola-alaan liittyviä opintoja ja matkailun kenttä oli niin lähellä ravintola-alaa, että hänen mielestään hän työskenteli täsmällisesti koulutustaan vastaavassa työssä. Hän tosin mainitsi, että työelämässä hänellä olisi ollut enemmän hyötyä hotelli- ravintola-alan restonomin tutkinnosta.

Muut kolme vastaajaa mietti, oliko työllistyminen tapahtunut matkailun alalle vai oliko koulutuksen sisältö se, jonka perusteella he vastasivat työskentelevänsä koulutustaan vastaavassa työssä. Esimerkiksi risteilyaluksella työskentelevä vastaaja ei omasta mielestään työskennellyt matkailun alalla, vaan ravintola- tai kaupan alalla, mutta koulutuksen sisältö vaikutti tämän vastaajan vastaukseen ja siksi hän vastasi olevansa koulutustaan vastaavassa työssä. Tämäkin vastaaja totesi, että työllistymisen kannalta hotelli- ravintola-alan opinnoista olisi ollut enemmän hyötyä.

Yksi vastaajista oli työskennellyt heti valmistumisen jälkeen matkailuneuvonnassa tehden koulutustaan vastaavaa työtä, mutta sittemmin kouluttautunut alalla lisää ja vaihtanut työtehtäviään paremmin vastaamaan nykyistä tutkintoa.

Yksi vastaajista oli työskennellyt lyhyen aikaa valmistumisen jälkeen hotellin vastaanotossa, mutta ei enää ollut matkailun alalla töissä. Vastaaja vaihtoi työpaikkaa siksi, koska työtunteja oli vähän eikä työnkuva vastannut hänen odotuksiaan. Hotelli-ravintola-alan koulutuksesta olisi ollut enemmän hyötyä työllistymisen kannalta, sillä silloin vastaaja olisi voinut työskennellä myös hotellin ravintolassa tehden työtä keittiössä tai esimerkiksi aamiaistarjoilussa.

Vastaajat, jotka eivät omasta mielestään työskennelleet koulutusta vastaavassa työssä olivat työllistyneet ravintolaan, teollisuuteen, kaupan alalle, hoitoalalle, lentoyhtiön palvelukseen, matkatoimistovirkailijaksi, matkaoppaaksi ja elämysmatkoja tarjoavan yrityksen palvelukseen.

Suurimmaksi puutteeksi vastaajat kertoivat koulutuksen sisällön työllistyä matkailun alalle. Niistä, jotka vastasivat työskentelevänsä koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä, kaksi työskenteli matkailun alalla. He kokivat, että työtehtävät eivät olleet sellaisia, missä matkailun restonomi voisi työskennellä. Toisin sanoen koulutus on liian pitkä ja vaativa, lyhyempikin koulutus riittäisi. Toinen vastaajista työskentelee lentoemäntänä, tämä vastaaja totesi, että matkailun restonomin koulutuksesta ei ollut hyötyä työllistymisen suhteen, mutta siitä on ollut hyötyä, kun hän oli hakeutunut nykyistä ammattia vastaavaan koulutukseen. Tämä vastaaja ei halunnut työskennellä tulevaisuudessakaan matkailun restonomin koulutusta vastaavassa työssä, sillä hän oli hakeutunut koulukseen toiselle alalle.

Yksi vastaaja oli työllistynyt heti valmistumisen jälkeen matkaoppaaksi ja sen jälkeen elämysmatkoja järjestävään yritykseen Pohjois-Suomessa. Vastaaja ei kokenut kummankaan työn olevan koulutusta vastaavaa työtä, vaikka työ olikin matkailualalta. Vastaaja totesi, että työllistymiseen oli vaikuttanut enemmän

hänen liikunnalliset harrastuksensa ja asiakaspalvelulähtöisyys kuin restonomin koulutus.

Valmistumisestaan lähtien matkatoimistovirkailijana työskennellyt vastaaja ei ollut omasta mielestään koulutustaan vastaavassa työssä. Matkatoimistopintoja oli koulutuksessa vähän eikä matkatoimistossa työskentelemiseen tarvita restonomin tutkintoa, sillä alalla on olemassa myös oma tutkinto matkatoimistovirkailijaksi. Kysyttäessä, työskentelisikö hän koulutustaan vastaavassa työssä sitten, jos hän työskentelisi päällikötason tehtävissä matkatoimistossa, hän vastasi kieltävästi. Matkatoimistopäällikkö tekee samoja töitä kuin virkailijatkin. Vastaaja totesi, että koulutuksesta oli ollut hyötyä työllistymiseen, vaikkei hän koulutusta vastaavissa työtehtävissä työskennellytkään.

Useampi vastaaja mainitsi, että matkailun restonomin koulutuksessa oli sängen vähän ”matkailullisia” opintoja ja koulutus sivusi enemminkin hotelli-ravintolalaa kuin matkailua. Koulutukseen toivottiin enemmän sellaisia opintoja, joiden avulla työllistyminen alalle olisi helpompaa. Yksi vastaajista oli pettynyt koulutuksen sisältöön kokonaisuudessaan, sillä koulutuksesta puuttuu olennaisia asioita, jolloin matkailun alalle työllistyminen muuttuu liian haasteelliseksi. Koulutuksen alussa tälle vastaajalle oli kerrottu, että koulutus tähtää työelämässä esimiesasemaan, mutta kuitenkin koulutuksesta puuttuu kaikki oppiaineet, joista opiskelija saisi valmiudet työskennellä esimiesasemassa. Kyselyssä ei erikseen kysytty, onko vastaaja tyytyväinen koulutukseen ja sen sisältöön, mutta useampi vastaaja mainitsi koulutuksen puutteen syyksi, miksi ei ollut työllistynyt matkailun alalle.

Yhteenvedona voidaan todeta, että 30 % vastanneista oli jossakin vaiheessa valmistumisensa jälkeen työskennellyt koulutustaan vastaavassa työssä, 70 % ei ollut.

6.2 Kuinka kauan työllistyminen on kestänyt valmistumisen jälkeen?

Tiedetään, että nopea työllistyminen valmistumisen jälkeen antaa suuntaviivoja tulevaan työelämässä pysymiseen. Eräissä tutkimuksissa on havaittu, että korkeakoulutettujen urat vakiintuvat pääasiassa kahden vuoden kuluessa valmistumisesta. (Vuorinen & Valkonen 2007, 26) Jos työllistyminen oli kestänyt tätä kauemmin, tutkimuksessa haluttiin tietää syyt tähän. Niitä voivat olla työpaikkojen puute, oman mielenkiinnon puute alaa kohtaan, työpaikan ja asuinpaikan kohtaamattomuus, alan ”epätrendikkyys” tai vastaajan sosiaalinen asema, esimerkiksi äitiysloma.

Kysyttäessä kuinka kauan työllistyminen oli kestänyt valmistumisen jälkeen, kaksi vastaaja vastasi, että työllistyminen alalle on tapahtunut heti. Niiltä vastaajilta, jotka vastasivat, etteivät olleet työllistyneet koulutustaan vastaaviin työtehtäviin, ei edes kysytty, oliko mahdollinen työllistyminen tapahtunut heti valmistumisen jälkeen. Kyselyssä ei oltu kiinnostuneita työllistymisestä yleensä vaan ainoastaan siitä, oliko vastaaja työllistynyt koulutustaan vastaaviin työtehtäviin ja jos oli, kauanko tämä työllistyminen oli kestänyt.

Loput kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, tapahtuiko työllistyminen heti, sillä valmistumisesta oli kulunut useampi vuosi eivätkä vastaajat muistaneet, millä viipeellä työllistyminen näihin työpaikkoihin kesti.

6.3 Onko työllistyminen ollut helppoa? Ellei, mitkä ovat suurimmat haasteet?

Kysyttäessä, oliko työllistyminen ollut helppoa, kaikki vastaajat vastasivat sen olleen haasteellista ja yksi vastaaja totesi sen olleen miltei mahdotonta. Yksi vastaajista tosin kertoi saaneensa työpaikan heti valmistumisen jälkeen ja helpostikin, mutta tämän jälkeen alalla ”eteneminen” ja työtehtävien vaihtaminen ei ollut helppoa.

Suurimmiksi haasteiksi työllistymättömyyteen vastaajat mainitsivat työpaikkojen puutteen, koulutuksen riittämättömyyden tai toisaalta ”ylikoulutuksen”, asuinpaikkakunnan ja työpaikan kohtaamattomuuden ja kovan kilpailun

avoimesta työpaikasta. Yksi vastaajista totesi olleen liian iäkkään alalle, sillä nuoret veivät työpaikat eikä alalla arvostettu vanhempaa työntekijää. Usea vastaaja totesi matkailualan kärsivän ”ylitrendikkyydestä” ja siitä, että uusia matkailun restonomeja koulutettiin liikaa.

6.4 Mikä on ollut rekrytointikanava mahdolliselle työllistymiselle?

Vastaajan työllistymiseen oli saattanut vaikuttaa väylä, mitä kautta hän oli työelämään siirtynyt. Kyselyssä haluttiin tietää, oliko vastaaja työllistynyt ns. suhteiden avulla, oliko hän löytänyt työpaikkansa työpaikkailmoituksen kautta jostakin mediasta, vai oliko hän työllistynyt esimerkiksi jonkin rekrytointiyrityksen kautta ja tekikö hän työtä perinteisellä työsopimuksella vai onko hän vuokrattua työvoimaa. Tämä oli merkityksellinen tieto tuleville matkailun restonomeille: kannattaako esimerkiksi ammattilaismessuilla käydä työpaikan toivossa.

Yksi vastanneista kertoi saaneensa työpaikkansa niin sanotusti tutuntutun kautta, eikä hän koskaan edes hakenut työpaikkaa, vaan hänelle soitettiin, että halusiko hän tulla töihin. Yksi vastanneista oli suorittanut restonomin koulutuksessa olleen ammatillisen harjoittelun nykyisessä työpaikassaan ja sitä kautta päässyt ensin kesätöihin, ja sittemmin työsuhde oli vakinaistettu. Ravintoloitsijana työskentelevä haastateltu oli työllistänyt itse itsensä omaan yritykseen, jolloin rekrytointiprosessia ei luonnollisesti ole ollut. Yksi vastanneista ei muistanut, miten työpaikkansa oli saanut, mutta epäili lähettäneensä yritykseen työhakemuksen, jonka perusteella hänet oli valittu kyseiseen paikkaan. Tätä vastausta ei voida pitää varmana, sillä haastateltava ei muistanut asian todellista laitaa, vaan piti antamaansa vastausta kaikkein todennäköisimpänä.

Useampi vastaaja sanoi, että tarkkaili aktiivisesti avoimia työpaikkoja ja oli lähettänytkin hakemuksia, mutta toivottua tulosta, eli alalle työllistymistä, niistä ei ollut tullut. Vastaajat sanoivat katsovansa työpaikkailmoituksia

sanomalehdistä, työvoimahallinnon internet-sivuilta sekä matkailuyritysten omilta verkkosivuilta.

6.5 Taustamuuttajat

Haastatelluilta kysyttiin heidän asuinpaikkaansa vaihtoehdoilla Itä-Suomi, Etelä-Suomi, Keski-Suomi ja Pohjois-Suomi sekä ikäänsä asteikolla alle 30 vuotta, 30–39 vuotta ja yli 40 vuotta.

Kaikista vastanneista kymmenen asui Itä-Suomessa ja kolme Etelä-Suomessa. lältään vastaajista kymmenen oli alle 30-vuotiaita ja kaksi 30–39-vuotiaita. Yksi vastanneista ei halunnut kertoa ikäänsä.

Niistä vastaajista, jotka työskentelivät koulutustaan vastaavassa työssä, kolme asui Itä-Suomessa ja yksi Etelä-Suomessa. Kolme näistä vastanneista oli alle 30-vuotiaita ja yksi 30–39-vuotias.

6.6 Tutkimustuloksen johtopäätökset

Kyselyyn vastanneet olivat yleisesti hyvillään tutkimuksen tekemisestä, ja tavoitetut henkilöt vastasivat osin jopa seikkaperäisesti esitettyihin kysymyksiin ja kertoivat auliisti omista työllistymiskokemuksistaan. Vain yksi vastaajista kieltäytyi vastaamasta kyselyyn kiireeseen vedoten. Vastausprosentti oli yleisesti ottaen melko hyvä.

Tutkimuksen kaikkein vaikeimmaksi osuudeksi osoittautui yhteystietojen saaminen pelkkien nimitietojen perusteella. Monella vastanneella oli kulunut jo vuosia aikaa valmistumisestaan, joten vastaaja on saattanut vaihtaa paikkakuntaa moneen otteeseen ja jollakin on saattanut sukunimikin vaihtua.

Tutkimustulokset ovat oletetun kaltaisia eikä tuloksista tullut esille mitään yllättävää. Matkailun restonomiin on tämän tutkimuksen perusteella vaikeaa työllistyä koulutustaan vastaaviin työtehtäviin. Suurimpana yksittäisenä syynä vastaajat pitivät työpaikkojen vähyyttä, johon oppilaitos ei luonnollisestikaan juuri voi vaikuttaa. Lisäksi koulutukseen kaivattiin lisää ammattiopintoja, jotta

pätevyys matkailualalla työskentelemiseen lisääntyisi. Nykyisellään koulutusta pidetään yleisenä ammattikorkeakoulututkintona, ei niinkään matkailualaan painottuvana.

Kuten luvussa 2.2 todettiin, subjektiivinen käsitys omasta työllistymisestä voi olla toisenlainen, mitä se objektiivisella mittarilla olisi. Yksi vastaajista työskenteli matkatoimistossa, mutta ei ollut kuitenkaan omasta mielestään koulutustaan vastaavassa työssä. Objektiivisella mittarilla mitattuna hän saattaisi sitä olla. Tutkimustuloksista voidaan päätellä myös se, että vastaajilla saattaa olla epärealistinen käsitys koulutuksen työelämävastaavuudesta.

7 YHTEENVETO

Kyselyyn vastanneista neljä on jossakin vaiheessa valmistumisen jälkeen työskennellyt koulutustaan vastaavissa työtehtävissä ja heistä kyselyn tekohetkellä enää yksi. Suurimmaksi haasteeksi työllistymiselle vastanneet mainitsivat työpaikkojen puutteen ja toisaalta oman mielenkiinnon katoamisen alaa kohtaan. Vastanneet toivoivat koulutukseen enemmän ”matkailullisia” oppiaineita, jotta työllistyminen helpottuisi. Toisaalta työpaikkojen määrään ei oppilaitos voi vaikuttaa.

Vastanneet kokivat kilpailun avoimesta työpaikasta kovaksi ja osa työllistymisen lähes mahdottomaksi. Kukaan vastanneista ei sanonut hakeneensa työpaikkaa ulkomailta tai työskennelleensä siellä. Kansainvälistyminen saattaisikin olla yksi mahdollinen keino työllistyä paremmin. Restonomien koulutuksessa on paljon kieliopintoja, jotka tukevat tätä vaihtoehtoa. Yksi vastanneista sanoi toimivansa yrittäjänä ja on siis itse työllistänyt itsensä koulutustaan vastaavaan työhön. Koulutukseen voisikin lisätä yrittäjyyttä kannustavia opintoja.

Tutkimuksessa päästiin sille asetettuun tavoitteeseen. Vastausprosentin ollessa yli 50 voidaan tutkimustulosta pitää luotettavana ja kyselyn tapahtuessa puhelimitse, myös mahdollisten virheiden osuus on vähäinen. Tutkimustulosta

ei tosin voida verrata edellisiin, sillä oppilaitoksessamme ei ole tehty vastaavaa tutkimusta aiemmin. Toivonkin, että tämä tutkimus uusitaan muutamien vuosien kuluttua, jotta tiedetään varmuudella, mitkä seikat vaikuttavat tutkimuksessa esille tulleeseen sangen negatiiviseen työllistymisnäkömään.

Jatkotutkimuksessa voisi selvittää valmistuneiden opiskelijoiden tyytyväisyyttä opintojen laajuuteen, niiden sisältöön ja työelämävastaavuuteen. Tässä tutkimuksessa selvitettiin ainoastaan valmistuneiden omaa näkökantaa siihen, ovatko he työllistyneet koulutustaan vastaavaan työhön. Useampi kyselyyn vastanneista mainitsi koulutuksen sisällön puutteellisuuden syyksi siihen, miksei ole työllistynyt matkailun alalle. Koska tässä kyselyssä ei kysytty tyytyväisyyttä opintokokonaisuuteen, ehdottaisinkin tätä seuraavan tutkimuksen aiheeksi.

Uusilta opiskelijoilta voisi kysyä opintojen alussa heidän omia tavoitteita opiskelulle sekä mielikuvaa siitä, mihin he opiskeluiden jälkeen sijoittuvat työelämässä. Opintojen päätyttyä tämä kysely voitaisiin toistaa, jotta tiedetään ovatko opinnot vastanneet opiskelijan ennakkokäsitystä tutkinnosta. Valmistuneille opiskelijoille suunnatussa kyselyssä voisi tutkia, vastaavatko opinnot työelämän tarpeita. Näistä tutkimuksista olisi hyötyä oppilaitokselle, jotta restonomi- tutkintoa voisi kehittää enemmän työelämälähtöiseksi niin, että mahdollisimman moni tutkinnon suorittaneista työllistyisi koulutustaan vastaavaan työhön.

LÄHTEET

Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita

Heinonen, J. Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat. Keuruu: Otavan Kirjapaino

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Hämäläinen, U. 2003. Ylikoulusta korkeakoulutettujen työmarkkinoilla? Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Ilmarinen, J. Lähteenmäki, S. Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Matkailun merkitys Suomen kansantaloudelle. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana www- muodossa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2839>

Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Viro: International Methelp Ky.

Opetushallitus. Edu.fi. <http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,529,889,1066,11445>

Saimia. Opetusohjelma. Saatavana www-muodossa: <http://www.saimia.fi/fi-FI/images/docs/opetusohjelmat/lv2007-2008/ops-07-matkailu.PDF>

Sijoittuminen koulutuksen jälkeen 2009. Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/sijk/2007/sijk_2007_2009-03-25_tie_001.html

Suomen Restonomit Ry. <http://www.sure.fi/restonomi.html>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Vuorinen, P. & Valkonen, S. 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

Åhman, H. 2004. Menestyvä johtaminen. Porvoo: WS Bookwell Oy

Kyselylomake

1. Oletko mielestäsi työllistynyt tutkintoasi vastaavaan työhön?

Kyllä / Ei

2. Kuinka kauan työllistyminen on kestänyt valmistumisen jälkeen?

3. Onko työllistyminen ollut helppoa?

4. Mikä on ollut rekrytointikanava mahdolliselle työllistymiselle?

Taustamuuttajat:

Asuinpaikka	Itä-Suomi
	Etelä-Suomi
	Keski-Suomi
	Pohjois-Suomi

Ikä	Alle 30 vuotta
	30-39 vuotta
	yli 40 vuotta