

## Restonomin ammattikorkeakoulututkinto aikuisiällä – aukeaako uusi ura?

Taina Juote

<b>Tekijä(t)</b> Taina Juote	
<b>Koulutusohjelma</b> Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön otsikko</b> Restonomin ammattikorkeakoulututkinto aikuisiällä – aukeaako uusi ura?	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 64 + 15
<p>Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmalle. Työni tavoitteena on tutkia, millaisia uusia mahdollisuuksia/työkaluja ammattikorkeakoulututkinto avaa monimuoto-opiskelijalle matkailu, ravitsemis- ja talous-alalla. Muuttaako opiskelu entistä työn kuvaa jollakin tapaa?</p> <p>Tarkoitukseni on selvittää, auttaako tutkinnon suorittaminen työn saantia ja miten? Mitkä ovat työnantajan odotukset? Arvostaako työnantaja uudelleen koulutusta? Vastaako koulutuksen sisältö työnantajan odotuksia ja tarpeita?</p> <p>Työ käsittää tietoperustan, käytettyjen tutkimusmenetelmien esittelyn sekä kolmeen erilliseen osaan jaetun tutkimusosuuden. Niiden jälkeen pohdinnassa nostetaan esille tärkeimpiä tuloksia. Opinnäytetyössä on käytetty tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitua kyselylomaketta, joka tarkoittaa sitä, että osa lomakkeen kysymyksistä on tarkoin määritetty ja osa avoimia kysymyksiä. Kyselytutkimus suoritettiin huhti - toukokuussa 2015. Kysely lähetettiin 269 koulutusohjelmasta valmistuneelle henkilölle sähköisenä Webropol- linkkinä koulun alumnirekisterin kautta ja siihen saatiin 53 vastausta.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että vaikka työllisyystilanne on heikko tällä hetkellä, työllistyminen on mahdollista. Työnantaja arvostaa kouluttautumista ja koulutuksen sisältö vastaa sekä työelämän että työnantajan tarpeita. Tutkinto muuttaa myös entisen työn kuvaa. Opinnäytetyön aiheena on ”Restonomin ammattikorkeakoulututkinto aikuisiällä - aukeaako uusi ura?”. Vastaus siihen on positiivinen kyllä. Näiden kysymysten vastausten joukosta löytyy paljon hyvää tietoa uuden uran luomiseen. Koulutus antaa paljon uutta, päivitettyä tietoa ja taitoa, josta on hyötyä työelämässä. Tutkinto lisää kilpailukykyä ja nostaa arvostusta, tutkinto saattaa olla myös pätevyysvaatimuksena uuteen työhön. Itseluottamus nousee koulutuksen ja osaamisen lisääntymisen avulla.</p>	
<b>Asiasanat</b> Aikuiskoulutus, restonomi, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, osaaminen	

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3
2.1	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala työllistäjänä	3
2.2	Yleinen työllistyminen koulutuksen jälkeen	4
2.3	Näkemyksiä ja tietämyksiä alan osaamistarpeista nyt ja tulevaisuudessa	7
2.4	Keinoja työllistymiseen	11
3	Aikuisena opiskeleminen restonomiksi	15
3.1	Aikuiskoulutus yleisesti	15
3.2	Aikuisopiskelun edistymistä tukevia tekijöitä	19
3.3	Ammattikorkeakoulutus Suomessa	20
3.4	Ammattikorkeakoulujen koulutusmuodot	22
3.5	Restonomikoulutus Haaga-Heliassa	23
4	Tutkimus Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen monimuoto-opiskelijan työllistymisestä	27
4.1	Tutkimuksen tavoitteet	27
4.2	Tutkimuksen perusjoukko ja otos	27
4.3	Tutkimusaineiston kerääminen	27
5	Tutkimuksen tulokset	30
5.1	Vastaajien taustatiedot	30
5.1.1	Ikä ja sukupuoli	30
5.1.2	Koulutustausta, opintojen kesto ja omat tavoitteet	31
5.1.3	Opintojen sujuvuus ja aika valmistumisesta	33
5.1.4	Restonomien ansiotulot ja työsuhteet	33
5.2	Nykyinen työ	36
5.2.1	Toimiala, asema ja tehtävänimikkeet	37
5.2.2	Osaamistaidot ja työnsaantikanavat	39
5.3	Koulutus	41
5.3.1	Restonomitutkinnon vaikutukset työelämään	41
5.3.2	Opinnoissa onnistuminen	47
5.3.3	Opintojen viivästyminen	48
5.3.4	Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmia ja kehitysehdotuksia	50
6	Pohdinta	53
6.1	Johtopäätökset	53
6.2	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	60
6.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	62
	Lähteet	65

Liitteet	1
Liite 1. Kyselylomake	1
Liite 2. Henkilökohtainen opiskelu	14

# 1 Johdanto

Ura voidaan nähdä koko elämän läpi kulkevana opiskelun ja ammatillisen kasvun prosessina. Kun toimii työelämässä yrittäjänä tai palkkatyöntekijänä, on ura opiskelun jälkeiselle elämänkaarelle sen luonnollinen jatkumo. Siinä eri elämänvalinnat vaikuttavat uravalintoihin. (Takanen-Körperich 2011.)

Työni tarkoitus on tutkia, millaisia uusia mahdollisuuksia/työkaluja ammattikorkeakoulututkinto avaa monimuoto-opiskelijalle matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Muuttaako opiskelu entistä työnkuvaa jollakin tapaa? Työni tavoite on saada vastauksia ja vihjeitä kysymyksiin tulevan työpaikan saamisen varmistamiseksi. Tarkoitukseni on selvittää, auttaako tutkinnon suorittaminen työn saantia ja miten? Mitkä ovat työnantajan odotukset? Arvostaako työnantaja uudelleenkoulutusta? Vastaako koulutuksen sisältö työnantajan odotuksia ja tarpeita? Kiinnostavaa on myös tietää, miten muut monimuotoisen opiskelun käyneet ovat kokeneet asian.

Aihe tuli kirjoittajalle konkreettiseksi työnantajan kanssa keskustellessa mahdollisesta työhön paluusta opintovapaan jälkeen. Sieltä sanottiin, ettei työllistyminen ehkä olisi mahdollista ja myöhemmin myös irtisanottiin vedoten taloudellisiin/tuotannollisiin syihin. Tämän kautta heräsi kysymys, millaista työtä, miten haettuna ja minkälaiset mahdollisuudet mahtaisivat olla. Mitä ja miten kannattaisi tehdä, että mahdollisen työnantajan ja kirjoittajan polku kohtaisivat? Miten muut ovat asian kokeneet?

Aiheen merkitys alalle ja toimeksiantajalle on löytää vastauksia ja kartoittaa apuvälineitä tutkimuksen tulosten valossa. Merkitys on siinä, että koulutettu osaisi tarkoituksenmukaisemmin lähestyä mahdollista työnantajaa. Tärkeää on myös toimeksiantajalle saada käsitys siitä, miten koulutettu on kokenut koulutuksen sisällön ja työnantajantarpeiden/ odotusten vastaavuuden.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmasta jo valmistuneet henkilöt. Heidät tavoitettiin Haagan alumniensa kautta. Haaga-Helian alumneja ovat kaikki, jotka ovat suorittaneet tutkinnon Haaga-Heliassa tai sitä edeltäneissä Haaga instituutin tai Helian ammattikorkeakouluissa (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015). He työskentelevät pääsääntöisesti kokopäiväisesti, joten uskottiin, että vastausten avulla löydetään keinoja työllistymisen selvittämiseen. Kysely lähetettiin 269 koulutusohjelmasta valmistuneelle henkilölle. Perusjoukko on aika laaja, joten tuloksia voidaan yleistää pätemään kyseiselle koulutusohjelmalle. Vastauksia saatiin yhteensä 53 kappaletta.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, joka oli internetissä oleva Webropol- kysely. Määrällinen tutkimusmenetelmä sopii hyvin sovellettavaksi silloin, kun tutkitaan jo ennestään paljon tutkittua aihetta. Aihetta on tutkittu aikaisemminkin useasti sekä muiden ihmisten opinnäytetoissa että itse Haaga-Helia ammattikorkeakoulun toimesta. Webropol- aineisto analysoitiin käyttämällä Excel- taulukkolaskentaohjelmaa sekä Word- asiakirja- ja tekstinkäsittelyohjelmaa. Saaduista tuloksista laadittiin graafiset taulukot sekä kuviot, joiden avulla tulosten selkeyttä pyrittiin parantamaan. Word- ohjelmaa käytettiin avointen kysymysten avaamisessa ja niistä taulukoita tekemällä.

Tietoperustan luvussa kaksi kerrotaan matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa yleisesti työllistäjänä. Kiinnostavaa oli tutustua, millainen yleinen työllistyminen oli ja millaisia näkemyksiä alalle on annettu. Luvussa kerrotaan myös yleisistä keinoista työllistymiseen. Luvussa kolme kerrotaan aikuisena opiskelemisesta, millaisia haasteita se asettaa ja millaisia mahdollisuuksia se antaa aikuisopiskelijalle. Luvussa kerrotaan myös Haaga-Helia ammattikorkeakoulun tarjoamasta opetuksesta.

Luku neljä käsittelee tutkimusta Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liikkeenjohdon koulutusohjelmassa monimuotoisesti jo restonomitutkinnon suorittaneille. Luku viisi avaa tutkimuksen tuloksia ja luku kuusi päättää opinnäytetyön pohdintaan. Siinä kerrotaan johtopäätöksiä tuloksista, oman arvion opinnäytetyöprosessin onnistumisesta ja omasta työskentelystä projektin aikana.

## **2 Matkailu-, ravitsemis- ja talousala**

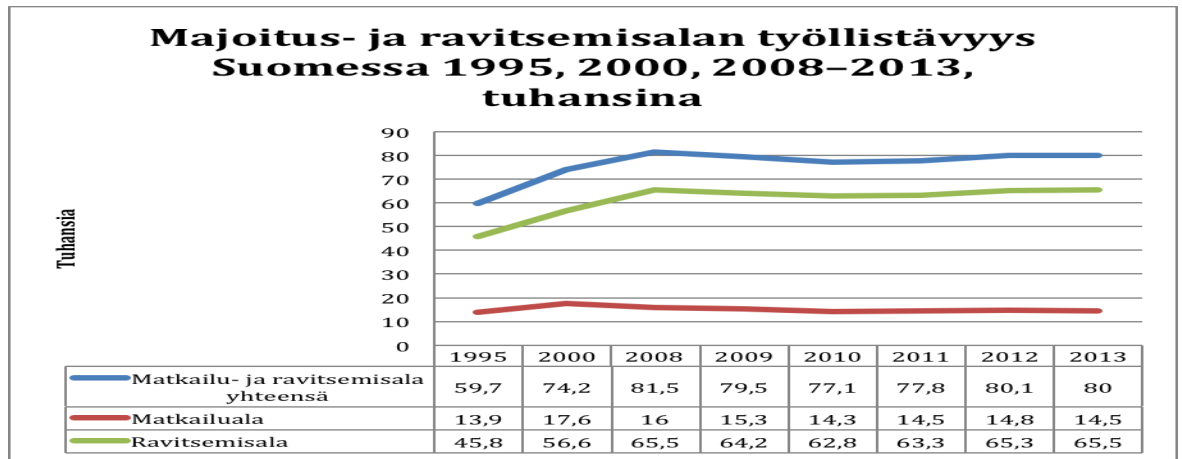
Tässä luvussa kerrotaan yleisesti matkailu-, ravitsemis- ja talousalasta sekä siitä, kuinka ala työllistää. Käydään läpi alan työllistävyyttä, miten se on muuttunut ennen nykyistä laskusuhdannetta ja miltä alan työllistävyyden näkymät näyttävät tulevaisuutta ajatellen. Kiinnostavaa on myös selvittää, minkälaisia alan näkemyksiä ja tietämyksiä osaamistarpeista on.

### **2.1 Matkailu-, ravitsemis- ja talousala työllistäjänä**

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala työllistää Suomessa samalla tuottaen verotuloja valtiolle ja kunnille. Suomi elää matkailusta varsinkin kesäisin, talvisin myös Lapissa, jonne saapuu matkailijoita useista maista. Koska Suomessa vallitsee taantuma, ihmisten olisi hyvä valita kotimainen matkakohde ulkomaisen matkakohteen sijaan. Tällä tavalla saataisiin aikaiseksi koko Suomelle positiivinen vaikutus, koska yksi matkailuun käytetty euro toisi 56 senttiä myös muille aloille. (Talouselämä 2015.)

Matkailutoimialat Suomessa työllistävät keskimäärin 140 000 työntekijää yhden vuoden aikana. Määrässä on mukana niin kesä- ja talvikausi. Majoitusala työllistää yli 11 prosenttia yksityisillä palvelualoilla työskentelevistä eli se on melkein miljoona henkilöä. (Mara 2014.) Tämä on paljon, kun verrataan koko työllisten määrää Suomessa. Työllisiä oli vuoden 2014 syyskuussa noin 2 447 000. Työllisten määrä kasvoi sekä yksityisellä sektorilla että julkisella sektorilla vuoden 2013 syyskuuhun verrattuna. 15–64-vuotiaiden työllisten osuus oli vuoden 2014 syyskuussa 68,2 prosenttia, miesten työllisyysaste oli 68,4 ja naisten 68,0 prosenttia. (Tilastokeskus 2014a.) Alan työnantajia edustaa Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry ja työntekijöitä Palvelualojen ammattiliitto PAM.

Vuonna 2009 matkailualat työllistivät väestöstä 130 500 henkeä. Luvussa on mukana ravitsemis- ja majoitustoimialojen sekä matkatoimistojen ja vastaavien koko- tai osa-aikaiset ympärivuotiset työpaikat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.) Majoitus- ja ravitsemisalalan työvoiman määrä kasvoi 35 prosenttia vuosina 1995–2012. Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry (2014) mukaan (kuviot 1) voidaan todeta, että ravitsemisalalla työllisyyden suuntaus on nousujohteinen (vihreä viiva), mutta majoitusosalalla (punainen viiva) suunta näyttää olevan laskussa tai paikalleen pysähtynyt. Sininen viiva kuviossa kuvaa majoitus- ja ravitsemisalalan työllistävyyttä yhteensä.



Kuvio 1. Majoitus- ja ravitsemisalalan työllistävyys Suomessa 1995, 2000, 2008–2013 tuhansina Maran (2014) mukaan. Indeksivuosi 1995 = 100

Majoitus- ja ravitsemusala työllisti yhteensä 80 000 ihmistä vuonna 2012 (kuvio 1). Muutos työllistävyttä verrattaessa vuosien 2009–2013 on 50 000 ihmistä. Vuoden 2009 lama oli syvempi kuin aiemmin luultiin (Taloussanommat 2012). Kun matkailuala työllisti 13 900 henkilöä vuonna 1995, ja vielä 2000-luvulle tultaessa työllisten määrä matkailussa oli vajaassa 18 000 ihmisessä, on määrä asettunut tällä vuosikymmenellä noin 14 500 henkilöön. Ravitsemisala on työllistänyt aina enemmän kuin matkailuala. Ravitsemisalaan kuuluvat ravintolat ja kahvilat. Kun ravitsemisala työllisti vuonna 1995 melkein 45 800 henkilöä, oli työllistävyys vuonna 2013 noussut jo 65 500 henkilöön. Lukumäärä on ollut liki samansuuruinen viimeisen vuosikymmenen aikana. (Mara 2014.)

MaRan toimitusjohtaja Timo Lappi kertoo ”Olet jo perillä”- kampanjasta keväällä 2015. Kampanjalla halutaan nostaa kotimaan matkailuun kasvua ja tarkoitus on myös lisätä alan näkyvyyttä mediassa. Kampanjan onnistuessa toisi se maatamme esille alueellisesti. Samalla onnistuessaan se kutsuisi ihmisiä osallistumaan kampanjaan esimerkiksi jakamalla kotimaan matkaelämyksiä muille ihmisille tekemällä ”Kenen heimoon kuulut” -matkailutestin. ”Matkailu- ja ravintola-ala on yksi harvoista Suomen potentiaalisista kasvualoista”, Lappi kertoo. Tällaisen kampanjan avulla toivotaan, että sen vaikutuksella luotaisiin 30 000 uutta työpaikkaa vuoteen 2025 mennessä, sillä kotimaan matkailun lisääntyminen kotimaassa edistäisi merkittävästi Suomen työllisyyttä. (Talouselämä 2015.)

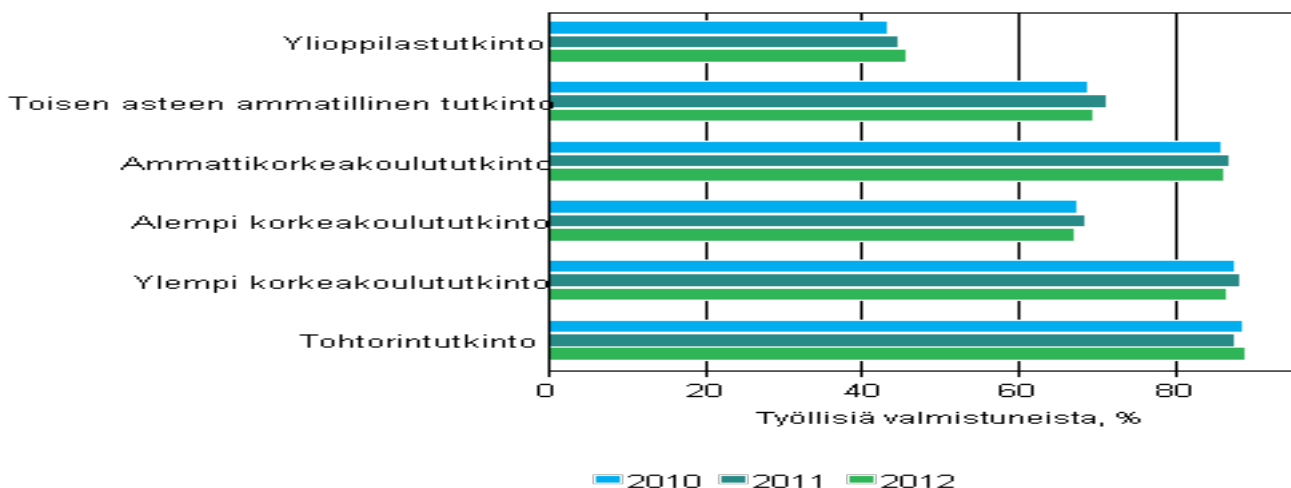
## 2.2 Yleinen työllistyminen koulutuksen jälkeen

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) Tilastokeskuksen (2014b) tutkijat ovat kuvanneet eri koulutusmuotojen tutkinnon jälkeistä työllistymistä aikavälillä 2010–2012. Tutkittujen henkilöiden työllistymistä mitattiin vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisen jälkeen. Kaikista vastavalmistuneista työllisiä oli 69 prosenttia, työn ohessa opiskeli 17 prosenttia



ja päätoimisesti 14 prosenttia, ylioppilaista 37 prosenttia ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista 31 prosenttia. Vastavalmistuneet työllistyivät vuoden 2012 mukaan hieman huonommin kuin edellisvuonna 2011. Sekä ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista että ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet työllistyivät niinkin paljon kuin 87 prosenttia. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden työllistyminen heikkeni kuitenkin hieman edelliseen vuoteen 2011 verrattuna. Erityisesti vaikeuksia on ollut vastavalmistuneilla, joiden työttömyysaste on noussut peräti 35 prosenttia yhden vuoden aikana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

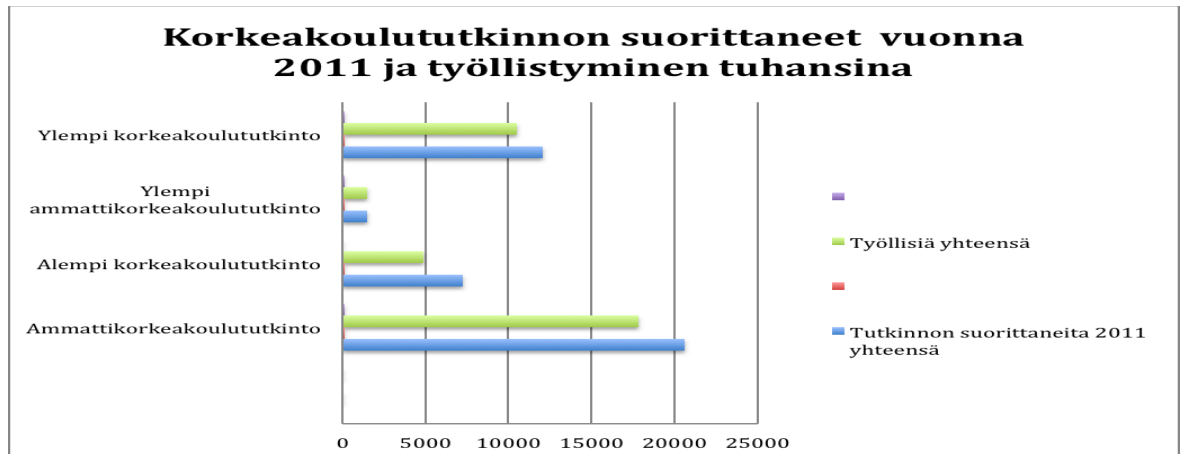
INCLUDEPICTURE "http://www.stat.fi/til/sijk/2012/sijk\_2012\_2014-02-12\_tie\_001\_fi\_001.gif" \\* MERGEFORMATINET



Kuvio 2. Tutkinnon suorittaneiden työllisyys koulutusasteen mukaan vuoden kuluttua valmistumisesta 2010–2012,% (kaavio perustuu Tilastokeskuksen *Vastavalmistuneiden työllistyminen vaikeutui hieman* -aineistoon, [12.2.2014] (Tilastokeskus 2014b)

Ammattikorkeakouluista valmistuneista oli työttömänä 7 prosenttia ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 6 prosenttia vuoden 2012 mukaan (Tilastokeskus 2014b). Seuraavasta kuviosta (kuvio 3) nähdään työllistyneet korkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt vuonna 2011. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittajia oli 20 606, joista työllisiä oli 17 829. Luku vastaa 86,5 prosenttia tutkinnon suorittajista. Tilastokeskuksen (2014d) työssäkäyntitilaston mukaan vähintään alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työttömyys vuoden 2013 ennakkotiedoissa on lisääntynyt muita koulutusasteita enemmän viimeisen kymmenen vuoden aikana. Niinkin läheltä kuin vuodesta 2012 työttömien osuus työvoimasta on kasvanut kaikilla koulutusasteilla,

erityisesti kuitenkin korkeasti koulutetuilla kuten alemmilla ja ylemmillä korkeakouluasteilla. (Tilastokeskus 2014d.)



Kuvio 3. Korkeakoulututkinnon suorittaneiden työllisyys koulutusasteen mukaan vuoden kuluttua valmistumisesta 2011, tuhansina (Tilastokeskus 2014b)

Korkeakouluopintojen sujuvuuteen ja valmistumisen nopeuteen on työmarkkinoiden vetovoimalla selvä syy-yhteys. Korkeakouluissa opiskelijan työllistymiseensä saama tuki vaihtelee yhä enemmän korkeakoulun, opintoalan ja opiskelupaikkakunnan mukaan. Varsinkin ongelmallisin tilanne on ollut aloilla, jotka eivät valmista mihinkään suoraan ammattiin. Tilanteen selvittämiseen tarvittaisiin valtakunnallinen kokonaisuus tukemaan korkeakoulujen valmiuksia edistämään opiskelijoidensa työllistymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013.)

1990-luvun laman aikana osa työvoimasta jäi kokonaan pois työmarkkinoiden ulkopuolelle ja tämä asia näkyy vielä nykyäänkin. Työttömyys johtuu sekä taloussuhdanteista että toimialarakenteen muutoksista ja työikäisten työllisyysastetta heikentävät pitkät opiskeluajat ja varhainen eläköityminen. Suhdanteet vaikuttavat niihinkin, sillä esimerkiksi opiskeleminen yleistyy lama-aikana. (Huovari, Kiander & Volk 2006.)

Työttömien määrä lisääntyi verrattessa vuosia 2013 ja 2014. Vuonna 2014 määrä oli jo 232 000 henkeä ja kasvua edelliseen vuoteen oli jopa 27 000 henkeä. Tilastokeskus on vertaillut lukuja ja muun muassa Uudellamaalla työttömien määrä nousi 91 000 henkilöön vuonna 2014, mikä tarkoittaa suurta nousua edelliseen vuoteen. Määrä lisääntyi jopa 12 000 henkilöllä. Uudellamaalla ja varsinkin pääkaupunkiseudulla työtä on ollut ennen tarjolla hyvin, mutta nykyinen työttömyyden kasvu on aika kova. Varsinkin palvelualoilla työttömyys on lisääntynyt, varsinkin myyjien ja toimistotyöntekijöiden joukossa.

(Pietiläinen & Toivonen 21.1.2015.) Korkeasti koulutettujen joukossa työttömyys on myös lisääntynyt ja on nyt kuusi prosenttia työvoiman määrästä (Mänttari 5.10.2014).

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun, Haaga Perhon ja Haaga alumniin yhteistyössä tehtiin ”Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011” syyskuussa 9/2011. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää restonomien palkka- ja urakehityksen muutoksia verrattuna vuoteen 2005. Tutkimus suoritettiin lähettämällä kysely sähköisenä linkkinä ja perinteisesti postia käyttäen. Tutkimuksen kohderyhmänä oli restonomi (amk) –nimikkeeseen alla opiskelleet vuosina 1994-2010. Vastaajien kohderyhmän määrä oli 5300 henkeä ja josta kyselyyn osallistui 1060 eli 20 prosenttia vastaajista. (Ohtonen, Jaakonaho, Väyrynen & Westman 2011,4.)

Haagan tutkimuksessa (2011) kysyttiin kuinka nopeasti valmistumisen jälkeen sai kokopäivätyötä. 73 prosenttia vastaajista oli ollut kokoaikaisesti työssä opiskelujen päättyessä, välittömästi opiskelujen päättymisen jälkeen työtä oli saanut 14 prosenttia vastaajista. 1-3 kuukauden kuluttua työpaikan oli saanut kolme prosenttia vastaajista, kuten myös aikahaitarilla 4-6 kuukauden kuluttua valmistumisesta. Seitsemän kuukauden ja siitä eteenpäin aina yli kolmen vuoden ajanjaksoon valmistumisesta prosenttiluku oli vain yhden prosentin luokkaa. Kolme prosenttia vastaajista ei ollut saanut kokoaikatyötä lainkaan valmistumisen jälkeen. (Ohtonen ym. 2011, 18.)

### **2.3 Näkemyksiä ja tietämyksiä alan osaamistarpeista nyt ja tulevaisuudessa**

Yhteiskuntarakenteen on muuttunut paljon Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana. Muutos teollisesta yhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan oli jo suuri. Tietoyhteiskuntakin muuttui palveluyhteiskunnaksi ja työelämä, koulutus ja oppiminen ovat muuttuneet suuresti, koko elinkeinorakenne on muuttunut. Historian valossa on yhteiskuntamme rakennetta tutkittu paljon ja näyttää siltä tällä hetkellä, että nyky-yhteiskunta on rakentunut sellaiseksi, joka omaa uudenlaiset tiedolliset ja taidolliset haasteet. (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008, 22.)

Muodollinen oppiminen on muuttunut elinikäisen oppimiseksi. Tietoa etsitään, sitä sovelletaan ja siitä luodaan uutta tietoa. Monimuoto-opetus on lisääntynyt. On myös sanottu, että nykyiset elinikäiset kertatutkinnot ja titteli-asiantuntijuudet eivät sovi nyky-yhteiskuntaan ollenkaan ja tulevaan verkostoyhteiskuntaan ne eivät ehkä sovi ollenkaan. (Aalto, Ahokas & Kousa 2008, 22.) Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä tulisi ulkoa oppimisen sijaan korostaa oppimaan oppimista. Vahvistamalla työelämälähtöisyyttä, opetuksen joustavuutta ja valinnaisuutta lisäämällä, vahvistetaan nykyään käytettyä opetuksen modulaarista rakennetta. Tutkintojen uudistamisen pääperiaatteena on ollut

työelämälähtöisyyden lisääminen. (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008, 22; Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Joka vuosi jaetaan koulutuksen aloituspaikat ja jos siinä vaiheessa ei huomioida tulevaisuuden koulutus- ja osaamistarpeidenennakointituloksia, paljon koulutettuja ihmisiä jää väärän tutkintonsa kanssa työmarkkinoiden ulkopuolelle. Koulutuksen pitäisi sopeutua nopeasti muuttuvan ympäristön vaatimuksiin. Joustavuuden lisääminen on erittäin tärkeää. Joustaminen pitäisi koskea säädöksiä, myös palkkaa, työaikaa ja työtehtäviä. (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008, 16; 52-53.)

Matkailu- ja ravitsemisalalla työntekijältä vaaditaan erityisesti palveluasennetta sekä yhteistyö- ja verkostotaitoja. Ala tarjoaa tehtäviä asiakaspalvelutehtävissä ja työyhteisö on melkein aina monikulttuurinen sekä kansainvälinen. (Opiskelupaikka 2014.) Haaga-Helia ammattikorkeakoulun, Haaga Perhon ja Haaga alumnien ”Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011” kysyi myös, millaisia työelämävalmiuksia restonomit olivat saaneet tutkinnon suorittamisen jälkeen ja mitä he arvostivat eniten. Taulukkoon (taulukko 1) olen laittanut hyvät ja erinomaiset valmiudet prosenttimääräisesti arvioiden. Taulukko kertoo sen, mitä osaamisvalmiuksia restonomit arvostavat eniten koulun käyneinä. Palveluosaaminen sai vastaajilta 69 prosenttia, mikä ei tosin ole mikään ihme, sillä ravitsemis- ja talousala pohjautuu ihmisten palvelemiseen ja palveluun. Kielitaito ja liiketoimintaosaamisvalmiudet tulevat seuraavina prosenttimäärällä 60 molemmat. Tärkeänä osaamisvalmiutena pidettiin myös viestintä- ja vuorovaikutusosaamista sekä itsensä johtamista ja kehittämistä. Taloudellinen osaaminen, oppimaan oppiminen, myynti- ja markkinointiosaaminen ja johtamisosaaminen olivat myös tärkeitä osaamistekijöitä. (Ohtonen ym. 2011, 33.)

Taulukko 1. Arvioita saadusta restonomikoulutuksen tarjoamista työelämävalmiuksista, Haaga-Helia 2011, arviona: Antaa hyvät ja erinomaiset valmiudet, % ( Ohtonen ym. 2011, 33.)

<b>Opitut työelämävalmiudet</b>	<b>Antaa hyvät ja erinomaiset valmiudet</b>
	%
Palveluosaaminen	69
Kielitaito	60
Liiketoimintaosaaminen	60
Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen	53
Itsensä johtaminen ja kehittäminen	52
Oppimaan oppiminen	50

Taloudellinen osaaminen	56
Myynti- ja markkinointiosaaminen	50
Johtamisosaaminen	46
Kansainvälisyys- ja kulttuuriosaaminen	41
Organisaatio- ja yrittäjyysosaaminen	43
Laatuosaaminen	38
Ruoka- ja tuoteosaaminen	44
Tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaaminen	27
Ruokatuotanto-osaaminen	30
Ympäristöosaaminen	29
Toimialan järjestelmä- ja tietotekniikkaosaaminen	26
Verkosto-osaaminen	25
Elämysosaaminen	19
Estetiikkaosaaminen	11
Turvallisuusosaaminen	11
Design- osaaminen	2

Nykyaikana työelämän epävarmuus aiheuttaa monenlaisia paineita työntekijälle ja -hakijalle. Ennen työsuhteiden ajateltiin kestävän ikuisesti, mutta nykyään työstänsä saa pitää kiinni kynsin ja hampain. Tilastokeskuksen tutkijan Anna-Maija Lehdon (2013) tutkimuksen mukaan työelämän vaatimukset ja kiire ovat lisääntyneet. Korkeasti koulutetut ”sanovat” pitävänsä työtä nykyään vähemmän tärkeänä kuin vähän koulutetut, mutta tutkijan mielestä ero selittyy puhetavasta. Varsinkin korkeasti koulutetut tekevät enemmän työtä palkatta, omalla ajallaan.

Opetushallituksessa toteutettiin 10/2011 – 4/ 2012 matkailu- ja ravitsemisalan valtakunnallinen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi (VOSE) -projekti. Projektissa kehitettiin prosessimallia osaamistarpeiden ennakointiin ja sen tavoitteena oli tuottaa ammatilliseen, ammattikorke- ja yliopistokoulutukseen ennakoititietoa, jotta tulevaisuuden työelämän tarpeet voitaisiin hyödyntää vastaamaan kysyntää. Tässä prosessissa hyödynnettiin jo aikaisemmin toteutettuja projekteja ja niistä saatuja ulkoisen arvioinnin kokemuksia. (Taipale-Lehto 2012.)

Matkailu- ja ravintola-alan ennakointiryhmässä mietittiin alaan keskeisesti vaikuttavia tulevaisuuden muutosvoimia, määriteltiin erilaisia vaihtoehtoja tulevaisuuden tiloihin ja laadittiin tulevaisuustaulukkomenetelmiä. Ennakointityön aikaperspektiivinä tulisi olemaan 10–15 vuotta eteenpäin eli matkailu- ja ravitsemisalan osaamistarpeita vuosiksi 2021–2026.

(Taipale-Lehto 2012.) Seuraavassa on luetteloitu alan keskeisiä ammatillisten osaamistarpeiden tekijöitä Ulla Taipale-Lehdon (2012) johdolla tehdystä ennakointiryhmän tuloksista

- ≡ Alan perustaidot ja ydinosaaminen, kuten ruokaan ja ravitsemukseen liittyvä osaaminen sekä matkailuun liittyvä perusosaaminen
- ≡ ≡ Kielitaito
- ≡ Kulttuuriosaaminen, kuten monikulttuurisuuden sekä paikalliskulttuurin ymmärtäminen ja hyödyntäminen
- ≡ Turvallisuus-, riskinhallinta- ja kriisiosaaminen
- ≡ Tieto- ja viestintätekniiikan osaaminen ja sen kehityksen seuraaminen sekä siihen liittyvien uusien toimintatapojen nopea omaksuminen
- ≡ Johtamisosaaminen
- ≡ Moninaisuuden ymmärtäminen, ”erilaisuuden” ymmärtäminen
- ≡ Ympäristö- ja ekologinen osaaminen sekä vastuulliseen toimintaan ja kestävään kehitykseen liittyvä osaaminen
- ≡ Liiketaloudellinen osaaminen, myynnin ja markkinoinnin taidot sekä yrittäjyysosaaminen
- ≡ Verkosto-osaaminen
- ≡ Asiakasosaaminen
- ≡ Työlainsäädännön ja työehtosopimusten hallinta
- ≡ Alan lainsäädännön tuntemus sekä sopimusoikeuden tuntemus
- ≡ Ennakointiosaaminen
- ≡ Tutkimustiedon ymmärtäminen ja sen hyödyntäminen kehitystyössä

Osaamistarpeita ei ole tutkijoiden mukaan asetettu mihinkään tärkeysjärjestykseen. Ennakointiryhmän mielestä tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää oman itsensä, oman osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen. Tärkeää on myös, että alan ammattilaiset seuraisivat jatkuvasti ympärillään tapahtuvaa kehitystä. (Taipale-Lehto 2012.)

Vesa Vihriälän (2014) mielestä ”Suomessa on potentiaalia parempaan kasvuun”. Hän kertoo pääkirjoituksessaan Helsingin Sanomien ”Kasvun tekijät”-liitteessä, että vuonna 2008 alkanut taantuma on aiheuttanut kansantalouden kustannuskilpailukyvyyn laskun. Kansantalouden tuottavuuden romahdus on ollut nopeampaa meillä kuin muissa EU-maissa. Varsinkin palkat ovat kohonneet liikaa ja työmarkkinoilla ja politiikassa siihen reagointi on ollut varsin laimeaa, mutta korjaukset tähän ovat onneksi käynnistyneet. Julkista taloutta ja sen kestävyyttä on pyrittävä parantamaan menoihin tehtävillä leikkauksilla ja tehostettava palvelujärjestelmää ja uudistamalla eläkejärjestelmää. ”Monissa kansainvälisissä vertailuissa Suomi arvioidaan hyvin kilpailukykyiseksi maaksi”,

”Yrittäjyyden arvostus nousee”, ”Lähivuosien menestystarinat syntyvät osaamisesta, verkostojen hyödyntämisestä ja rohkeudesta investoida tulevaan”. Vesa Vihriälä on ekonomisti ja Elinkeinoelämän tutkimuskeskuksen (ETLA) sekä Elinkeinoelämän valtuuskunnan (EVA) toimitusjohtaja. Sanoma Rekrytointimedioiden Kasvun Tekijät -liite jaettiin Helsingin Sanomien välissä kaikille Hesarin tilaajille lauantaina 20.9.2014.

Työvoiman tarvetta ja millainen työntekijän pitäisi olla vuonna 2020 on tutkittu Amerikassa. Tekijänä oli Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute. Tutkimuksen nimi oli ”Future Work Skills 2020” ja Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute ( 2011) tutkimuksen mukaan kymmenen tulevaisuuden taitoa ovat:

1. sense-making eli ihminen kykenee ymmärtämään ”järkeä”
2. hän on sosiaalisesti älykäs
3. työntekijän taitoihin kuuluu uusi ja mukautuva ajattelu: olla ratkaisukykyinen ja vastauksia antava, ajattelun taito pois rutiininomaisesta tai sääntöihin perustuvasta ajattelusta
4. hänellä tulisi olla kulttuurienvälistä pätevyyttä eli kykyä toimia erilaisissa kulttuureissa
5. työntekijällä tulisi olla ”laskennallisen” ajattelun taito: kykyä käntää valtavia määriä dataa sekä abstrakteja käsitteitä ja ymmärtää tietojen perustuvaa päättelyä
6. medialukutaito: kykyä arvioida kriittisesti uusien tiedotusvälineiden tietotulvaa ja kehitettävä sen sisältöä ja kyettävä myös hyödyntämään näitä tiedotusvälineitä
7. poikkitieteellisyden lisääminen: poikkitieteisyydenlisääminen on älyllinen ja tieteellinen lähestymistapa, jonka tavoitteena on ymmärtää täysin monimutkaista maailmaa
8. DESIGN- ajattelutapa: kykyä esittää ja kehittää tehtäviä ja saada työprosesseista halutunkaltaisia tuloksia
9. kognitiivinen kuormituksen hallinta: kykyä suodattaa tietoa ja osata käyttää erilaisia tekniikoita ja työkaluja päästäkseen haluttuun tulokseen
10. kyetä virtuaaliyhteistyöhön: kykyä työskennellä tuottavasti, sitoutua ja osoittaa oma läsnäolo virtuaalisen tiimin jäsenenä

## **2.4 Keinoja työllistymiseen**

Ihmisillä on halu työllistyä ja varsinkin saada hyvä työpaikka, mutta kuinka se onnistuisi? Helsingin Sanomat kirjoittaa Ura&Työ- osiossaan, että työelämätaitoja voi hankkia esimerkiksi harrastamisen kautta. Myös työharjoittelussa syntyvät kontaktit auttavat työllistymisessä sekä verkostoituminen on tärkeää. Yliopistot ovat alkaneet painostamaan

työelämään lisäämällä kursseja, jotka auttavat opiskelijoita orientoitumaan työelämään. (Mustaranta 11.1.2015, 2-3.)

Työurien pidentämisestä puhuttiin myös Helsingin Sanomien raportissa talvella 2014. Työurien pidentäminen nuorien ja vanhojen työntekijöiden parissa ei enää riitä, vaan artikkelin tärkein asia on se, että työntekijät ikäryhmässä 25-54-vuotiaat ja joita Suomessa on liki kaksi miljoonaa, tulisi pitää työelämässä. Työuraa pitäisi saada pitenemään ja Alexander Stubbin ja Jyrki Kataisen hallitus ajoi opintoetuuksiin puuttumisen ja eläkkeelle jäämisen iän myöhentämisen puolesta. Suomessa työpaikkoja katoaa niin asiakaspalvelusta kuin teollisuudesta eli työpaikat eivät täyty kuten ennen, koska ei ole enää avoimia työpaikkoja, joita täyttää. Työpaikat syntyvät muualle kuin mistä ne ovat on poistuneet, eli markkinatalous ei toimi, kuten se on aikaisemmin toiminut. Automaatio, hyvin toimivat viestintäyhteydet, kaupan kansainvälistyminen ja työjaon uudistuminen ovat lisänneet työttömyyttä. Myös YT- saneeraukset koskevat työssäkäyvää ikäluokkaa, ei vaan suurta ikäluokkaa, joka on jo eläkeiässä tai jo siellä. ( Eronen 24.2.2014, 12.)

Mutta mistä työtä löytyy nyt ja tulevaisuudessa? Tuotantorakenteen muutos näkyy selvästi työmarkkinoissa ja perinteisillä aloilla, kuten teollisuudessa. Samalla tuotantorakenteen muutos on kuitenkin luonut uusia työpaikkoja varsinkin yksityisellä palvelusektorilla. Pellervon taloustutkimuksen ekonomisti Janne Huovarin (2014) mukaan työelämä vaatii muuntautumista. Hänen mielestä korkeatasoiselle asiantuntijuudelle ja suunnitteluosaamiselle on varmasti suurta kysyntää nyt ja tulevaisuudessa, vaikka akateeminen työttömyys on lisääntynyt aika paljon. Hän kertoo myös, että työntekijöiden on kyettävä muuntautumaan oma osaaminen alueelle, jossa työtä olisi tarjolla. ”Ajatus elinikäisestä oppimisesta tulisi ottaa entistä vakavammin”, Huovari kertoo. Tämä onnistuu ainoastaan oman osaamisen kasvattamisella ja henkilön on oltava valmis vaihtamaan alaa useammin kuin kerran työuransa aikana. Työn saaminen voi olla pitkä prosessi ja asiantuntijat kertovat, että työntekijöiden tulee olla aktiivisia ja hakea rohkeasti erilaisia tehtäviä. (Huovari 2014.)

Työelämän muutos on ollut kova. Panostus ihmisten hyvinvointiin on tärkeää, sillä nykyelämän kova vauhti aiheuttaa stressiä, mikä puolestaan aiheuttaa univaikeuksia. On sanottu, että entisaikana palkansaaja stressasi, mutta nukkui hyvin yönsä. Mutta onko ammatin vaihto kuitenkin se oikea ratkaisu ja kuinka moni sellaiseen alkaa? Vuonna 2008 palkansaajista 42 prosenttia oli samassa ammatissa kuin mistä oli työuransa aloittanut. Tilanne vuonna 1984 oli ollut melkein sama, eli 40 prosenttia työntekijöistä oli samalla alalla vielä aikuisena. (Lehto & Sutela 2008.)



Työsuhteita on monenlaisia. On toistaiseksi jatkuva työsuhde, määräaikainen työsuhde, vuokratyöntekijä, osa-aikainen työsuhde ja niin sanottu nolla-työsopimus. Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät vuonna 2010 (Tilastokeskus 2011). Määräaikaisuus on myös lisääntynyt ja nykyisistä uusista työsuhteista noin puolet on määräaikaisia. Kuitenkin vuokratyötä teki vain prosentti palkansaajista. Osa-aikaisuus on yleisempää naisvaltaisilla aloilla ja syy siihen, miksi tehdään osa-aikaista työtä tehdään usein siksi, että samalla opiskelee. (Tilastokeskus 2011.) Nolla-työsopimuksella työskentelee myös moni opiskelija. Nollatyösopimukset ovat lisääntyneet viime vuosina palvelualoilla. Nollasopimus tarkoittaa sitä, että työntekijän viikkotyöaika on 0-40 tuntia. Kun työntekijä kutsutaan töihin, ei hän aina tiedä, työskenteleekö tunnin vai 40 tuntia viikon aikana. Solmittaessa nollasopimuksia työntekijän kanssa, työnantaja pääsee eroon vähimmäistyöajasta, mikä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että YT-neuvotteluja ei tarvitse käydä työntekijän kanssa. (Harjumaaskola 2015.) Viime vuonna 2014 nollatuntisopimuksella työskenteli noin 83 000 suomalaista eli noin neljä prosenttia 15–64-vuotiaiden palkansaajien joukosta. (Tilastokeskus 2015.)

KT Annikki Mikkonen (2012) on tutkinut ammattikorkeakoulun merkitystä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. KT Annikki Mikkosen kasvatustieteen väitöskirjan nimenä oli "Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ammattikorkeakoulutuksen vaikuttavuus työelämän näkökulmasta". Siinä ammattikorkeakoulun kehittäjien, työelämään siirtyneiden restonomien ja työelämässä toimivien alan asiantuntijoiden käsitykset on koottu yhteen ja väitöskirja julkistettiin vuonna 2012. Väitöskirjassa esiin kohosi tärkeitä asioita, liittyen opiskelijoiden tutkinnon jälkeiseen työelämään. Kun asiaa katsottiin työelämän näkökulmasta, matkailu- ja ravitsemisalalla ammattikorkeakoulututkintoa pidettiin hyvänä koulutuksena sekä Mikkosen (2012) mukaan alalla työllistyminen oli ollut todella hyvä.

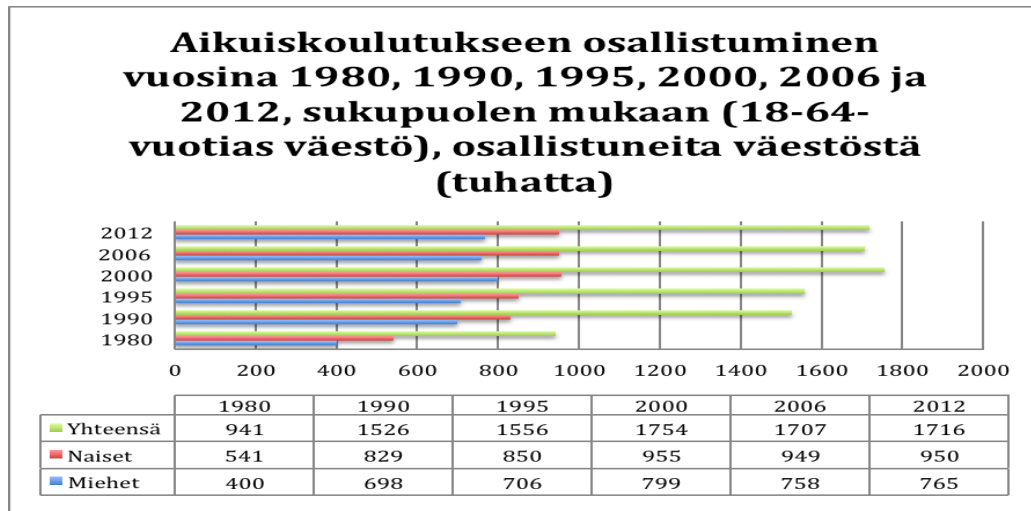
Samassa Mikkosen (2012) tutkimuksessa selvisi myös erityisesti alan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden hyvä työllistyminen ja heidän mahdollisuudet löytää monia uusia työllistymismahdollisuuksia useilla eri toimialoilta. Tämä nimenomainen tutkimus tehtiin henkilöille, jotka olivat suorittaneet Jyväskylän ammattikorkeakoulussa restonomitutkinnon vuosina 2000- 2007. Tutkituista enemmistö oli saanut vakituisen, kokoaikaisen työsuhteen vuoden kuluttua valmistumisestaan ja olivat sijoittuneet asiantuntija- ja johto/esimiestehtäviin. Tutkimus selvitti myös sen, että heidän saamansa työ oli vastannut hankittua koulutusta. Työnvastaavuus oli kuitenkin ollut heikointa alle 25-vuotiailla tutkinnon suorittajilla. (Mikkonen 2012.)

Mikkosen tutkimuksessa selvisi, miksi valmistuneet olivat työllistyneet niin hyvin. Restonomit olivat pystyneet hyödyntämään koulussa oppimaansa hyvin omassa työssään. Työllistyminen oli ollut helpompaa oman työharjoittelun kautta ja siitä saadun

työelämäyhteyden avaamisen takia. Suurin osa restonomeista oli kokenut, että koulun teoriaopetus oli auttanut heitä ja moni heistä koki myös, että asiantuntijatehtävien edellyttämät perustiedot ja perustaidot olivat riittävällä tasolla. Ainoastaan yrittäjäksi osaamisen valmiudet olivat heidän mielestään muita osaamisen tasoja heikompia. (Mikkonen 2012.)

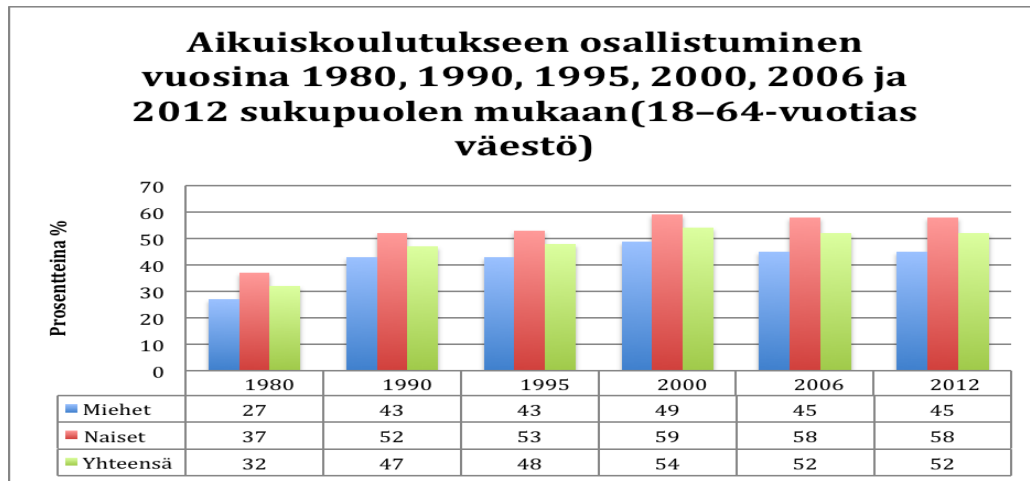


Vuonna 2012 aikuiskoulutukseen osallistui yli 1,7 miljoonaa eli puolet 18–64-vuotiaista. Aikuiskoulutukseen osallistuminen on lisääntynyt 1980- ja 1990-luvulla ja 2000-luvulle tultaessa, mutta sen jälkeen osallistuneiden määrän kasvu on pysähtynyt. Vuonna 2012 osallistuneita oli melko yhtä paljon kuin vuonna 2000. (Tilastokeskus 2012.) Kuviosta neljä (kuvio 4) nähdään, kuinka 1980-luvun aikuiskoulutukseen osallistuneiden määrä 941 000 ihmisestä on noussut nykyiseen yli 1,7 miljoonaan ihmiseen. Määrä on liki kaksinkertaistunut kolmessakymmenessä vuodessa.



Kuvio 4. Aikuiskoulutukseen osallistuminen vuosina 1980, 1990, 1995, 2000, 2006 ja 2012, sukupuolen mukaan (18–64-vuotias väestö), osallistuneita väestöstä (tuhatta), (Tilastokeskus 2012)

Naiset opiskelevat aikuiskoulutuksessa useammin kuin miehet. Osallistumisero on ollut vähintään 10 prosenttiyksikköä vuodesta 1980 lähtien. Aikuiskoulutukseen osallistui vuosina 2006 ja 2012 naisista lähes 60 prosenttia (kuvio 5) ja miehistä 45 prosenttia. (Tilastokeskus 2012.) Aikuiskoulutukseen osallistuvista henkilöistä tehdystä kuviosta nähdään myös, että 1980-luvulla suhdeluku miesten (sininen pylväs) ja naisten (punainen pylväs) välillä koulutukseen osallistumisessa on pysynyt vuosikymmenten aikana liki samana.



Kuvio 5. Aikuiskoulutukseen osallistuminen vuosina 1980, 1990, 1995, 2000, 2006 ja 2012, sukupuolen mukaan (18–64-vuotias väestö) (Tilastokeskus 2012)

Amerikassakin opiskellaan aikuisena kuten meillä Suomessa. Lokakuussa 2005 U. S Census Bureau'n mukaan jopa 37 prosenttia kaikista opiskelijoista, jotka olivat 25 vuotta ja sen yli, olivat aikuiskoulutuskeskuksissa, ammatillisissa oppilaitoksissa ja oppisopimuskoulutuksessa. Aikuiset opiskelivat tutkimuksen mukaan, koska he etsivät ja halusivat parempaa elämää koulutuksen kautta. Monet halusivat ehkä palata työelämään, vaihtaa uraa tai siirtyä jopa paremmin palkattuun tai varmempaan työpaikkaan koulutuksen avulla. Monille aikuiskoulutuksessa olevalle koulutus tuo henkilökohtaista tyydytystä ja monet haluavat näyttää hyvää esimerkkiä omille lapsilleen. (Weber 2007.) U. S Census Bureau on amerikkalainen valtiollinen tilastoja tekevä laitos, jonka pääpaino on väestö- ja asumiskyselyssä, väestölaskennassa ja -rakenteessa, amerikkalaisessa yhteisöllisessä tutkimuksessa ja se tutkii myös talouden indikaattoreita. (U.S. Census Bureau 2014.)

Läpielämän oppimista on monenlaista. Monet aikuiskoulutuksen kävijät valitsevat korkeasteen koulutuksen, jatkotutkintoja jo aikaisemmin hankittuun tutkintoon sekä ammatillisen koulutuksen. Nämä keinot saattavat avata uusia ovia omalle työuralle. Työntekijät saavat näin enemmän tyydytystä omaan henkilökohtaiseen kasvuunsa ja itseä tyydyttävämpään ammattiin. ”Higher education: paves the way for new career opportunities” kirjoittajana Ann Pace (2011). Hän on kirjoittajana/ pääkirjoittajana Association for Talent Development (ATD, entinen ASTD) yhdistyksessä. Yhdistys on maailman suurin yhdistys, joka omistautuu kehittämään lahjakkuutta / osaamista. Hän kertoo artikkelissaan korkeakouluista ja yliopistoista Amerikassa, jotka ovat kehittäneet erilaisia metodeja, joilla saada opinnot ja työelämä kohtaamaan. Uudet menetelmät ovat ainutlaatuisia, koska opiskelijat ohjataan oman oppimisen tunnistamiseen ammatillisten tarpeiden täyttämiseksi. (Pace 2011.)

Ann Pace (2011) kertoo artikkelissaan, kuinka ura yhdistetään työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja koulutuksen avulla. Jatkotutkinnot ovat tärkeitä, esimerkiksi ”Clemson University Mastera €™ s of Human Resource Development (MHRD)” –ohjelma on suunniteltu online -kurssi henkilöhallinnossa työskenteleville ihmisille. Myös Ashford University- ohjelma tarjoaa verkko-opetusta ” Transfer credit, credit transfer”- tapaan eli opiskelua voi suorittaa toisesta oppilaitoksessa. (Pace 2011.)

Aikuisopiskelu ei aina ole helppoa; aika ei riitä eikä perhe-elämän ja koulun yhteen sovittaminen suju niin kuin opiskelija sen itse oli ajatellut. Miksi opinnot sitten jäävät kesken tai hidastuvat? Piia Suutari (2005) on tutkinut aihetta pro gradu-tutkielmassa ”Minne opinnot jäivät? Tutkimus keskeytymisen syistä Turun ammattikorkeakoulussa palvelun tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa”. Suutarin tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miksi keskeyttäneiden opiskelijoiden määrä oli suuri. Tutkittavat henkilöt opiskelivat Turun ammattikorkeakoulun palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa ja tutkimuksen kohteena oli matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat. Tutkimuksen aineisto kerättiin koulutusohjelmassa opintonsa lopullisesti keskeyttäneistä opiskelijoista, joiden opinnot olivat alkaneet vuosina 1996–2000.

Suutarin (2005) tutkimuksen tuloksiksi saatiin keskeyttämisen syiksi painotetun keskiarvoiksi 114 iltaopiskelijan joukosta seuraavanlainen tulos: 9,5 prosenttia vastaajista pettyi opetukseen, 11,9 prosenttia pettyi opetusjärjestelmään, 7,1 prosenttia vastaajista pettyi ohjauksen puutteeseen, 21,4 prosenttia vastaajista kertoi henkilökohtaisten syiden olevan keskeyttämisen syy, 3,6 prosenttia taloudellisten ongelmien aiheuttamat syyt, 22,6 prosenttia ajan puute, 8,3 prosenttia perhesyiden takia ja 11,9 prosenttia vastaajista kertoi syyn olevan joku muu kuin kysytty. (Suutari 2005.)

Opintojen ohjaukseen ja sen kehittämiseen ja tutkimiseen onkin kiinnitetty huomiota 2000-luvulla sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Aiheesta tehtiin tutkimus vuonna 2004. Liisa-Maria Nikkasen (2004) tutkimuksen aiheena oli ”Ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia opintojen ohjauksesta”. Tällöin tulokseksi saatiin, että ohjaukselle tulisi määrittää korkeakoulutasolla yhteiset tavoitteet ja erityisen maininnan sai se, että ohjaus jatkuisi sekä opiskelijaa että korkeakoulua kannattavana rakenteena läpi koko opiskeluajan.(Nikkanen 2004.) Monen opiskelijan mielestä ohjauksen riittämättömyys on usein opiskelun edistymisen esteenä. Opiskelija ei välttämättä itsekään tiedä, miten tai mistä hakea apua tai hän ei ehdi apua hakemaan työesteiden takia. Opintojen ohjaus on kohonnut tärkeäksi kysymykseksi korkeakoulumaailmassa. Opiskelijat sekä yliopistossa että ammattikorkeakoulussa ovat heterogeenisempi eli epäyhtenäisempiä kuin ennen ja opintokokonaisuudet koostuvat opiskelijan omista valinnoista ja ovat monimuotoisempia. (Nikkanen 2004.)

Opiskelijoiden mielestä opintojen edistymistä hidastavat opetusjärjestelyt, esimerkiksi opintojaksojen päällekkäisyys, opintokokonaisuuden järjestäminen harvoin sekä myös opintojaksoille pääsemisessä on ongelmia. (Vuorinen, Karjalainen, Mylly ym. 2005, 23.) Opintojen suorittamisesta hidastavina tekijöinä pidetään myös opiskelijoiden työskentelyä opintojen ohella, ongelmia ihmissuhteissa, opinnäytteen aloittamisen hidastumista, vaikeuksia oppimisessa, terveydellisiä ongelmia, jaksamisen ongelmia sekä huolta työmarkkinatilanteesta. Ohjauksen puute, sen kohdentamattomuus tai riittämättömyys vaikuttavat opintojen etenemiseen. Myös oppimisympäristö puutteet, työelämäyhteyden puutteellisuus ja motivaatio-ongelmat yhdessä tai erikseen aiheuttavat opintojen hidastumisen ja päinvastoin ajatellen hyvä oppimisympäristö, työelämäyhteyden hyvät muodot ja hyvä opiskelijan motivaatio vaikuttavat opintojen edistymiseen. (Martikkala 2009.)

Opintojen ohjaajan ensisijainen tehtävä on auttaa opiskelijaa kokemukseräisen, opetustilanteessa syntyvän tiedon jäsentämisessä. Toisena tehtävänä hänellä on auttaa kertomaan ohjausprosessista ja jos siinä esiintyy opiskelua estäviä tekijöitä, auttaa opiskelijaa selviytymään niistä mielekkäästi. (Krokkfors 2003.) Aikuisia opiskelijoita on nykyään jo 20 prosenttia ammattikorkeakoulujen opiskelijoista ja heidän määränsä tulee kasvamaan lähitulevaisuudessa nuorten ikäluokkien pienentyessä ( Haapasilta & Siikaniemi 2008).

### **3.2 Aikuisopiskelun edistymistä tukevia tekijöitä**

Ammattikorkeakouluopintojen keskeyttäminen on vähäisempää kun yliopisto-opintojen keskeyttäminen. Ammattikorkeakoulujen ensisijainen tehtävä on saada opiskelija selviytymään opinnoistaan ja saada hänelle tutkinto suoritetuksi. Opiskeluprosessin tukeminen on tärkeää. Tällä tavalla opintojen eteneminen edistyy ja tutkinto suoritetaan kohtuullisessa ajassa. Työssäkäynti ei edistä opiskelua, pikemminkin päinvastoin. Opiskelu ammattikorkeakoulussa ei ole opiskelijalle elämän keskipiste. Näitä pisteitä on monia, muun muassa työssäkäynti on yksi, koulu ja sen vaatimukset yksi ja kolmas piste on oma henkilökohtainen elämä. Opiskelijan itse pitää tajuta näiden kolmen pisteen yhteensovittamisen tärkeys ja tehdä valintoja aktiivisena toimijana. (Lempinen 2002, 152.)

Opiskelun edistymistä parantavat opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen ohjauksessa, joka tarkoittaa myös samalla henkilökohtaista ohjausta. Opiskelijan motivaation tukeminen on tärkeää sekä oppimisympäristön tulisi olla tasapainoinen. (Martikkala 2009.) Oppimista on edistettävä, koska opiskelijan omat opinnot edistyvät parhaiten oppimalla itse asioita ja hankkimalla valmiuksia tulevaisuutta varten. Koska oppilaan oma motivaatio on tärkeä

syy-yhteys opintojen edistymiseen, on opettajalla, opetusjärjestelyillä ja -ympäristöllä kokonaisuutena suuri rooli onnistumiseen. Ammattikorkeakouluopintoja tulee tukea ja ohjausta lisättävä. Opintojen edistymistä tulee tarkastella useista eri lähtökohdista kuten opiskelijan omasta lähtötilanteesta, koulun, yhteiskunnan sekä myös koko elinkeinoelämän suunnasta. Opiskelijan tulisi nähdä oma vastuunsa siihen, että opinnot edistyvät, sillä kaikki riippuu opiskelijan omasta aktiivisuudesta. Mielenkiinnon puute vaikuttaa usein myös opintojen edistymiseen, vaikka ohjaus- ja muu tukijärjestelmä olisi kohdallaan. Koska koulutuksen tavoite on saada oppilas suoritettua tutkinto määräajassa, opinnäytetyön ohjaukseen tulee kiinnittää tarpeeksi huomiota. Opinnäytetyöprosessi on pitkä ja saattaa aiheuttaa monille hankaluuksia ja vaikeuksia. Sen ohjaamiseen tulisi käyttää tehokasta valmennusta ja ohjausta. (Kolehmainen 2002, 8-10; 54-55; 58-59.)

Emme voi sille mitään, ihmiset vanhenevat ja siirtyvät eläkkeelle. Entistä enemmän tullaan kaikkien suomalaisten (sekä nuorten että ikääntyneiden) työpanosta tarvitsemaan turvataksemme yhteiskunnan toiminnan kilpailukykyisenä ja ettei yhteiskunnallinen palvelutarjonta romahda. (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008, 16.)

### **3.3 Ammattikorkeakoulutus Suomessa**

Ammattikorkeakoulussa suoritettavia tutkintoja ovat ammattikorkeakoulututkinnot ja ylempät ammattikorkeakoulututkinnot. Laki (351/2003) ammattikorkeakoulujen tehtävistä on moninainen. Ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin kuuluvat perus- ja ammattiopinnot, vapaasti valittavat opinnot, ammattitaitoa edistävät harjoittelut sekä opinnäytetyö. Laki (351/2003) ammattikorkeakouluista selvittää ammattikorkeakoulun tehtävät:

"Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä. Ammattikorkeakoulut antavat ja kehittävät aikuiskoulutusta työelämäosaamisen ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi Koulun tulee tehtäviään suorittaessaan olla erityisesti omalla alueellaan yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän sekä suomalaisten ja ulkomaisten korkeakoulujen samoin kuin muiden oppilaitosten kanssa."

Laki ammattikorkeakoulutuksesta kertoo myös, että ammattikorkeakoulujen tehtäviin kuuluu pedagoginen toiminta, tutkimus- ja kehitystoiminta sekä aluekehitystyö. Tästä saadaan suora yhteys siihen, millainen ammattikorkeakoulun opettajan tulee sitten olla. Tämän pitää olla samalla pedagogi, tutkiva- ja kehittävä asiantuntija ja alueellinen vaikuttaja. (Mäki 2012.)



Laki nuorisosteen ja ammattikorkeakoulun kokeilusta syntyi jo vuonna 1991 ja laki ammattikorkeakouluopinnoista syntyi 1995. Ammattikorkeakoulujen tarkoitus oli olla yliopistojen rinnalla toimivan järjestelmän ei-yliopistollinen osa. Korkeakoulujärjestelmä muodostuu ammattikorkeakoulusta ja yliopistosta. Ammattikorkeakoulujen tutkintoja ovat yliopistojen tutkinnot, jatkotutkintoina lisensiaatin, tohtorin ja muut tutkinnot, maanpuolustuskorkeakoulun tutkinnot ja ammattikorkeakoulujen ammattikorkeakoulututkinnot. (Rask 2002, 32-34.)

Opiskelun tarkoitus ammattikorkeakouluissa on opettaa opiskelijoille monialaisuutta. Monialaisuus on tärkeä elementti työelämän osaamisvaatimuksiin ja kouluilla on siihen suuri rooli. Ammattikorkeakoulujen tarkoitus on vastata työyhteisöjen aina vain enenevään vaatimukseen opiskelijoiden osaamistarpeista. Kuitenkin jokaisella ammattikorkeakoululla on autonomia tehdä omaan toimintaansa liittyviä päätöksiä. (Rask 2002, 34.)

Ammattikorkeakoulut ovat rakenteeltaan moninaisia yhteenliittymiä, osa kuntien ja kuntayhtymien hallinnoimia, osa osakeyhtiöiden ja osa säätiöiden ylläpitämiä. Ammattikorkeakoulujen opiskelijamäärä on vuosikymmenten aikana kohonnut vuoden 2002 määrästä (25 000 nuoren aloituspaikasta ja noin 20 000 vuosiopiskelijapaikasta aikuiskoulutuksessa). (Rask 2002, 35.) Aloituspaikkojen määrä vuositasolla on noin 115 000 opiskelijaa nuorten koulutus aikuiskoulutus mukaan luettuna (Mäenpää 2002, 55). Viime vuonna Tilastokeskuksen (2014c) mukaan ammattikorkeakouluissa opiskeli 138 700 henkilöä ja ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelijoiden määrä oli yhteensä 129 500 opiskelijaa.

Ammattikorkeakouluihin on vuosikymmenten aikana kiinnitetty suurta huomioita. Eurooppalainen kehitys vei yliopistoja ja ammattikorkeakouluja kohti kaksisyklistä tutkintomallia. Euroopan yhdentymisen ja vapaa liikkuminen Euroopan unionin alueella on lisännyt ammattikorkeakoulusta tutkinnon suorittaneiden työllistymistä. Varsinkin erilaistuminen korkeakoulujen välillä on lisääntynyt. Koulut ovat joutuneet etsimään omaa identiteettiä kilpailussa opiskelijoista. Ammattikorkeakoulut ovat mukana markkinataloudessa, joka tarkoittaa sitä, että ne joutuvat itse rahoittamaan suurimman osan omasta toiminnastaan ja valtion julkinen rahoitus kannustaa omaan kekseliäisyyteen. Korkeakoulut joutuvat pakosta erilaistumaan ja näkevät toisensa tietysti pahimpina kilpailijoina. Yhteistyö olisi tarpeen, mutta koulut ovat pakotettuja etsimään omaa erilaisuutta. Vastuu uusien ikäluokkien koulutuksesta on suuri ja niiltä odotetaan palveluja. (Lampinen 2002, teoksessa Liljander, 77.)

Suomen ammattikorkeakoulututkinnot voidaan jakaa oppimistulosten ja tutkintotavoitteiden perusteella. Tässä luvussa pitäydytään ainoastaan alemmissa ammattikorkeakoulututkinnoissa. Luokkajakoa voidaan suorittaa tiedon, taidon ja erityisosaamisen avulla. Koska opiskelijan tulisi koulututkinnon suorittamisen jälkeen osata ja hallita monia taitoja ja tietoja, on myös hyvä ymmärtää ammattikorkeakoulutuksen vastuu opettajana. (Opetusministeriö 2005, 27-28.)

Ensimmäinen luokittelu oppimistulosten ja tutkintotavoitteissa on tieto. Tietoon kuuluu se, että opiskelija saa tutkinnon suorittamisen jälkeen omasta ammattialastaan laaja-alaisen ymmärryksen. Hän saa yleiskatsauksen ammatillisen tehtäväalueen asemasta ja merkityksestä yhteiskunnassa, työelämässä ja kansainvälisessä toimintaympäristössä. Toinen jaottelun kohteena on taito. Opiskelija omaa monia uusia taitoja koulutuksen käytyä. Hän omaksuu äidinkielen ja toisen kielen tyydyttävän taidon. Myös yksi vieraan kielen suullinen ja kirjallinen taito on tarpeen ammatin harjoittamisen ja ammatillisen kehityksen kannalta. Kolmas luokittelun kohteena ovat kompetenssit eli pätevyudet. Kompetensseihin kuuluvat valmiudet soveltaa oman alan tutkimustietoa ja työtapoja uusiin ja muuttuviin tilanteisiin. (Opetusministeriö 2005, 27 – 28. )

Koulutuksen tuoma hyvä kyky on sellainen taito, että henkilö osaa soveltaa tietoja ja taitoja työelämässä. Koulutus saattaa johtaa usein tilanteeseen, että opiskelijasta tulee yrittäjä. Myös kyky osata työskennellä itsenäisesti alan asiantuntijatehtävissä sekä oma halu osallistua työyhteisön kehittämiseen, ovat tärkeitä. Koulu painottaa tosi paljon sitä, että opiskelijan tulee omata kyky huomioida eettiset näkökulmat ja toimia näiden mukaisesti. (Opetusministeriö 2005, 27 – 28. )

### **3.4 Ammattikorkeakoulujen koulutusmuodot**

Suomen koulutusjärjestelmä tarjoaa erilaisia ammattikorkeakoulututkintoja. Ensimmäinen on alempi ammattikorkeakoulututkinto. Alempien ammattikorkeakoulututkintojen laajuus on keskimäärin 210 - 240 opintopistettä (op). Yhden opintopisteen arvo vastaa noin 27 tunnin työpanosta. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen kestää keskimäärin 3,5–5 vuotta. Alemman ammattikorkeakoulututkinnon suorittamien on opiskelijoille ilmaista.(Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014d.)

Toinen ammattikorkeakoulujen tutkinnoista on ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon on mahdollista hakea alemman ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen. Vaatimuksena on tällöin, että henkilöllä on työkokemusta kolme vuotta alemman ammattikorkeakoulututkinnon jälkeen. Tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä, mikä tarkoittaa, että opiskelun kesto on keskimäärin 1,5–3

vuotta. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto suoritetaan yleensä työn ohessa. Myös ylempi ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen on opiskelijoille ilmaista. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014d.)

Kolmas ammattikorkeakoulujen koulutusmuodoista on avoin ammattikorkeakoulu. Siinä opintojaksot ovat kaikille opiskelijoille avoimia opintoja. Avoimessa ammattikorkeakoulussa ei kuitenkaan voi suorittaa ammattikorkeakoulututkintoa vaan koulussa suoritetaan vain yksittäisiä opintojaksoja tai niistä koostuvia suurempia kokonaisuuksia. Ammattikorkeakoulut tarjoavat opiskelijoille polun, jonka avulla avoimen ammattikorkeakoulun ohjelmissa 60 opintopistettä suorittanut henkilön on mahdollista hakea ammattikorkeakouluun. Avoimen ammattikorkeakoulun opetus on maksullista. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2104d.) Koulu tarjoaa myös täydennyskoulutusta.

### **3.5 Restonomikoulutus Haaga-Heliassa**

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun tutkintoja on paljon. Koulu tarjoaa noin 40 ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusohjelmaa, joista osa on ruotsiksi ja osa englanniksi. Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa suoritettavat tutkinnot ovat liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto, kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto, liikunnan ammattikorkeakoulututkinto, liikunnan ylempi ammattikorkeakoulututkinto, matkailu- ja ravitsemisalalan ammattikorkeakoulututkinto, liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto sekä matkailu- ja ravitsemisalalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014e.)

Aikuisille opiskelijoille Haaga-Helia ammattikorkeakoulu tarjoaa tutkinnon suorittamisen työn ohessa. Vaihtoehtoina on iltaopiskelu työssäkäynnin jälkeen tai monimuotoisesti opiskelu. Monimuotokoulutusta on tarjolla ainoastaan Haagan yksikössä. Monimuotokoulutuksessa lähiopiskelua eli opiskelua koulussa on ainoastaan kolmesta viiteen päivään kuukaudessa. Opiskelijat työskentelevät yksilötehtävissä ja ryhmätyöskentelyä lähiopetuspäivien yhteydessä myös iltaisin ja viikonloppuisin ja opiskelua tarjotaan myös verkko-opintoina. Verkko-opinnot tarkoittavat sitä, että kurssin materiaali ja tehtävät on nähtävillä ja opiskeltavissa koulun verkossa, joka on Haaga-Heliassa Moodle. Useat kurssit suoritetaan jopa niin, ettei opettajaa nähdä ollenkaan eli virtuaalisesti. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014e.)

Nimikettä Restonomi (AMK) käyttää Suomessa henkilö, joka on ammattikorkeakoulusta valmistunut matkailu-, ravitsemis- ja talousalan asiantuntija. (SURE ry 2014.) Suomessa restonomitutkinnon voi suorittaa monissa eri oppilaitoksessa. Ammattikorkeakouluissa on erikoistumisvaihtoehtoja restonomeille huomioiden koulun oman koulutusohjelman.

Restonomiopiskelija voi valmistumisensa jälkeen erikoistua oman mieltymyksensä mukaan alan eri töihin tai jopa ravitsemis- ja matkailualan ulkopuolelle.

Tapahtumamatkailu, toimitilapalvelut, matkailupalvelujen tuotteistamiset, kuluttajapalvelut sekä hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohto ovat esimerkkejä suuntauksista, jotka tarjoavat restonomille mahdollisuuden työpaikkaan tutkinnon suorittamisen jälkeen. Restonomien erikoisuutena, pääominaisuutena on palveluprosessin osaaminen ja sen hallitseminen. (SURE ry 2014.)

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu on yksi Suomen hotelli- ja ravintola-alan johtavia restonomikouluttajia. Koulusta valmistunut restonomi voi työskennellä kaikkialla maailmassa, oman mieltymyksen mukaan. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014a.) Restonomeja valmistuu Haaga-Heliasta seitsemältä linjalta. Haagan toimipisteessä linjoja on kuusi, joista suomenkielisiä on kolme ja englanninkielisiä kolme. Porvoon toimipisteessä on kaksi restonomilinjaa, yksi suomenkielinen ja yksi ruotsinkielinen. Tutkintoja on tarjolla nuorille ja aikuisille opiskelijoille linjasta riippuen. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014b.) Koulussa suoritettavan matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinnon eli restonomien linjat ovat seuraavat:

- ≡ Restonomi (AMK) Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma, nuoret ja aikuiset, Haaga
- ≡ Restonomi (AMK) Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma, nuoret ja aikuiset, Haaga
- ≡ Restonomi (AMK) Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Matkailun koulutusohjelma, nuoret, Porvoo
- ≡ Restonomi (AMK) Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Matkailun liikkeenjohdon koulutusohjelma, nuoret ja aikuiset, Haaga
- ≡ Restonomi (YH) Yrkeshögskoleexamen inom turism- och kosthållsbranschen, Utbildningsprogrammet för turism, Porvoo
- ≡ Bachelor of Hospitality Management, Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Degree Programme in Hotel, Restaurant and Tourism Management, Haaga
- ≡ Restonomi (AMK), Bachelor of Hospitality Management, Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Degree Programme in Tourism, Haaga
- ≡ Restonomi (AMK), Bachelor of Hospitality Management, Matkailu- ja ravitsemisalan ammattikorkeakoulututkinto, Degree Programme in Experience and Wellness Management, Haaga

Restonomin ammattikorkeakoulututkinto on laajuudeltaan 210 opintopistettä.

Perusopinnot sisältävät 60 opintopistettä, ammattiopinnot 90 opintopistettä, työharjoittelu

30 opintopistettä, opinnäytetyö 15 opintopistettä ja vapaasti valittavia opintoja 15 opintopisteen verran. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014e). Taulukossa (taulukko 2) nähdään koulun antamat raamit opiskelijan suorittamiseen. Koulu antaa raamit opintojen suorittamiseen, mutta tämä ei ole mitenkään pakollista. Jos näitä raameja noudattaa, pystyy tutkinnon saamaan läpi koulun toivomassa ajassa. Liitteessä 2 kerron, mitä opinnot ovat sisältäneet näiden kolmen vuoden aikana.

Taulukko 2. Opintojen suoritusjärjestys, Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma, Helsinki, nuoret ja aikuiset (HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu 2014e.)

<b>1. opintovuosi</b>	<b>Palveluosaaminen, toimintaympäristö ja asiakkuus</b>	<b>Hotelli ja ravintola palvelutuotteena</b>	<b>Työharjoittelu (perus- ja ammattiharjoittelu)</b>
49 + 20 opintopisteen kokonaisuudet	37 opintopistettä	12 opintopistettä	10 + 10 opintopistettä
<b>2. opintovuosi</b>	<b>Taloudellinen osaaminen, yrittäjyys ja esimiestäidot</b>	<b>Ravintolan/majoitusliikkeen palveluprosessit</b>	<b>Ravintolan/majoitusliikkeen asiakaslähtöinen kehittäminen</b>
56 opintopisteen kokonaisuus	27 opintopistettä	15 opintopistettä	14 opintopistettä
<b>3. opintovuosi</b>	<b>Syventävä työharjoittelu</b>	<b>Strateginen johtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen</b>	<b>Suuntautumisvaihtoehdon syventävä opintojakso</b>
39 + 10 opintopisteen kokonaisuudet	10 opintopistettä	26 opintopistettä	13 opintopistettä
Toinen vieras kieli 6 opintopistettä			
Vapaasti valittavat opinnot 15 opintopistettä			
Opinnäytetyö 15 opintopistettä			

Opintojen eteneminen ja osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen kolmen opiskeluvuoden aikana on hyvä riippuen opiskelijan omasta sitoutuneisuudesta opiskeluun. Motivaatio on tärkeää ja opiskelun tukeminen koko opiskeluprosessin aikana on ehdottoman tärkeää. (Kolehmainen 2002, teoksessa Kokko & Kolehmainen, 8.) Oppijalla on kuitenkin vastuu omasta oppimisestaan (Myllys 2002, teoksessa Kokko & Kolehmainen, 70).

## **4 Tutkimus Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen monimuoto-opiskelijan työllistymisestä**

Tässä luvussa käsitellään tutkimusta Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen monimuoto-opiskelijan työllistymisestä. Tutkimuksen pääkysymys on hyvin laaja ja siinä on monta vaikuttajaa. Tässä työssä keskitytään koulutettujen omiin näkemyksiin ja kokemuksiin. Työnantajan näkemykset ja kokemukset tässä tutkimuksessa rajataan pois.

### **4.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Tutkimuksen tärkeimpänä tavoitteena on tutkia, millaisia uusia mahdollisuuksia/työkaluja ammattikorkeakoulututkinto avaa monimuoto-opiskelijalle matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Muuttaako opiskelu Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa entistä työn kuvaa jollakin tapaa? Mielenkiintoista on myös selvittää ja saada vastauksia ja vihjeitä siihen, miten on mahdollista varmistaa ja saada tulevaisuudessa työpaikka. Tätä tavoitetta tukien pyritään selvittämään, auttaako tutkinnon suorittaminen työn saantia ja miten? Lisäksi halutaan tietää, mitkä ovat työnantajan odotukset? Arvostaako työnantaja uudelleen koulutusta? Vastaako koulutuksen sisältö työnantajan odotuksia ja tarpeita?

Päättökysymyksiksi määriteltiin ”Millaisia uusia mahdollisuuksia/työkaluja restonomian ammattikorkeakoulututkinto avaa monimuoto-opiskelijalle matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla?” Lisäksi tutkitaan kahta aiheeseen liittyvää alaongelmaa, jotka määritettiin seuraavasti: ”Muuttaako opiskelu työn kuvaa jollakin tapaa?” ja ”Auttaako tutkinnon suorittaminen työn saantia ja miten?”

### **4.2 Tutkimuksen perusjoukko ja otos**

Tutkimuksen mittauksen kohteena, eli havaintoyksikköinä, ovat Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa jo opiskelleet hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdollisen koulutusohjelman, monimuoto- restonomitutkinnon suorittaneet eli Haaga alumnit. Haaga-Helian alumneja ovat kaikki, jotka ovat suorittaneet tutkinnon Haaga-Heliassa tai sitä edeltäneissä Haaga instituutin tai Helian ammattikorkeakouluissa (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015). Monimuoto-opiskelijat työskentelevät pääsääntöisesti opiskelun ohella ja koulua heillä on kolme - viisi päivää kuukaudessa.

### **4.3 Tutkimusaineiston kerääminen**

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällinen tutkimusmenetelmä sopii hyvin sovellettavaksi silloin, kun tutkitaan jo ennestään paljon

tutkittua aihetta. Aihetta on tutkittu aikaisemminkin useasti sekä opinnäytetöissä että itse Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kautta. ”Määrällinen tutkimus pyrkii kuvailemaan ja selittämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä järjestelmällisten havaintojen avulla”. Se mahdollistaa aiheeseen liittyvien teorioiden ja hypoteesien testaamisen vertaamalla omia tutkimustuloksiani aikaisempaan tietoon. Tutkimukseen soveltuvat ihmiset rajataan tarpeellisten kriteerien mukaan (ns. otos) ja heiltä kysytään samat kysymykset samassa muodossa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 93.)

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä. Henkilöiltä kerätään tietoa kyselylomakkeen avulla ja jolla on samanlaisia etuja ja ongelmia kuin haastattelulomakkeella. Vaikka lomake on yleensä helppo käsitellä ja analysoida, valitut käsitteet ja vaihtoehdot saattavat heijastaa enemmän tutkijan kuin tutkittavien maailmaa. Puolistrukturoitu kyselylomake tarkoittaa sitä, että osa lomakkeen kysymyksistä on tarkoin määritetty ja osa avoimia kysymyksiä. Koska tutkimuksessa käytetään määrällistä toimintatapaa, aihepiiriin liittyvä teoria on tunnettava niin hyvin, että siitä voidaan ryhtyä mittaamaan. Tämä tarkoittaa sitä, että lomakkeen kysymyksien avulla mitataan teorian paikkansapitävyyttä eikä lomakkeen kysymyksiä keksitä omasta päästä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 93-94.)

Ensisijaisena tarkoituksena oli lähettää Webropolin kyselylomake toimeksiantajan avulla. Tutkimuksen mittauksen kohteena, eli havaintoyksikköinä, olisivat olleet Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa nykyään opiskelevat monimuoto- restonomitutkinnon suorittajat. Tarkoituksena oli saada vastauksia kaikilta nykyisiltä toisen ja kolmannen vuosikurssin monimuotoisesti opiskelevilta henkilöiltä. Monimuoto-opiskeijat työskentelevät pääsääntöisesti opiskelun ohella ja koulua heillä on kolme - viisi päivää kuukaudessa. Vertailukohderyhmänä olisi ollut Haagasta jo tutkinnon saaneet Haaga alumnit, joille olisi lähetetty kysely Haaga alumniensa kautta. Tämä ei kuitenkaan onnistunut, vaan suunnitelmia jouduttiin muuttamaan.

Kyselylomakkeesta oli alussa monta erilaisia versioita ennen kuin sen lopullinen muoto valmistui. Kysymykset muokattiin mahdollisimman selkeiksi, jottei vastauksia jäisi puuttumaan sen takia, ettei kysymyksiä ymmärrettäisi. Kyselyä tehdessä tultiin siihen päätökseen ohjaajan ja Marjaana Mäkelän, koulutusohjelman toisen opettajan kanssa, että kysely rajattaisiin koskemaan ainoastaan jo koulusta valmistuneita Haagan alumeja. Tutkimuslupa olisi ollut molemmille ryhmille, mutta aikapulan takia päädyimme valitsemaan ainoastaan Haaga alumnit. Kyselyä jouduttiin näin ollen muokkaamaan sopimaan vastaamaan ainoastaan Haaga alumeja. Koska kysely tehtiin alumniliistan kautta, voitaisiin saman tien jättää pois kaikki vaihtoehdot, joissa oli "ei valmistunut". Työharjoitteluista oli alkuperäisessä suunnitelmassa ollut aikomus tehdä kysymyksiä,



mutta ne päädyttiin lopulta poistamaan, koska aikuisopiskelijoista suurin osa tekee harjoittelut omassa työssään.

Haaga alumni rekisterissä oli hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomitutkinnon suorittajia noin 1200. Kyselyn vastaanottajiksi rajattiin aikuiskoulutuksen käyneet liikkeenjohdon koulutusohjelman henkilöt ja otos oli näin ollen 269 henkilöä. Haaga alumnilla restonomitutkinnon koulutusmuoto ei ole rekisteröity oikealla lailla, näin ollen monimuotoja eli aikuiskoulutuksen käyneitä, ei ole merkitty oikein. Rekisterissä on osalla merkitty nuorten koulutus, osalla aikuiskoulutus ja suurimmalla osalla ei ole mainintaa koulutusmuodosta.

Kyselylomaketta testattiin ensin lähettämällä se Webropolista valituille vastaanottajille ja kun se toimi hyvin, lähetettiin sen saatekirjelmän mukana Haaga alumneille. Haaga alumni laittoi sen eteenpäin aikuiskoulutuksen koulutusmuodon valinneille liikkeenjohdon koulutusohjelman restonomitutkinnon suorittajille. (Liite 1.) Kysely suoritettiin 27.4.-10.5.2015 välisenä aikana. Viikko ensimmäisen kyselytutkimusviestin lähettämisen jälkeen, kohderyhmälle lähetettiin muistutusviesti, jossa kerrottiin kyselyn olevan auki vielä kyseisen viikon loppuun asti. Kyselyyn vastaamisajan päätyttyä vastauksia oli saatu 53. Tämän jälkeen kyselyn linkki suljettiin ja tutkinta ja analysointi alkoivat. Määrällinen data analysoitiin niillä tilastollisilla menetelmillä, jotka parhaiten sopivat saadun tiedon käsittelyyn. Avointen kysymysten vastaukset arvioitiin käyttäen laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmuodon menetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan, ymmärtämään tai tulkitsemaan ilmiöitä ja vastaamaan kysymyksiin mitä, miksi ja miten.

Webropol- aineisto analysoitiin käyttämällä määrällistä tilastollista menetelmää kysymyksiin, joissa sitä oli mahdollista käyttää. Tutkimuksesta kerätty aineisto ja tutkimusraportti tuotiin kyselyn sulkeutumisen jälkeen Excel- taulukkolaskentaohjelmaan sekä Word- asiakirja- ja tekstinkäsittelyohjelmaan. Saaduista tuloksista laadittiin graafiset taulukot sekä kuvat, joiden avulla tulosten selkeyttä pyrittiin parantamaan. Word-ohjelmaa käytettiin avointen kysymysten avaamisessa ja niistä taulukoita tekemällä. Webropol antoi myös mahdollisuuden analysoida vastauksia sen omia analysointityövälineitä käyttäen kuten Professional analytics- ja text mining-analysointityövälineillä. Tuloksia on pyritty saamaan myös ristiintaulukoimalla taustamuuttujia eri kysymyksiin, jolloin saadaan laajempaa ja täsmällisempää tulosta.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Kyselyyn vastasi 53 henkilöä. Kyselyyn oli vastaanottanut ja sen oli avannut lisäksi 19 henkilöä, mutta he eivät olleet siihen vastanneet. Vastausprosentti oli 19,7 kohderyhmän ollessa 269 henkilöä. Kaikissa lomakkeissa ei oltu vastattu jokaiseen kohtaan.

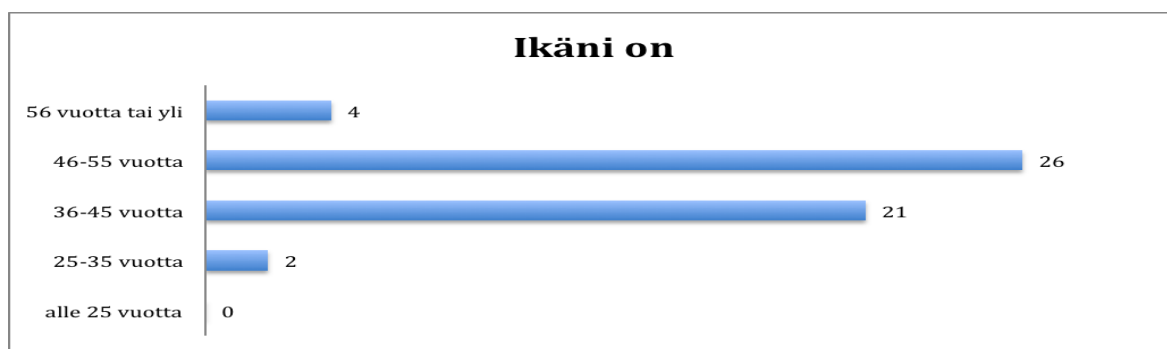
Kyselylomakkeen kysymykset olivat jaoteltu eri aihealueisiin. Kyselylomake sisälsi 35 kysymystä, joista yhdeksän oli avointa kysymystä ja loput 26 kysymystä olivat vaihtoehtokysymyksiä. Viimeisenä kysymyksenä vastaajilta pyydettiin palautetta kyselyyn ja siihen oli saatu vastaus 18 vastaajalta.

### 5.1 Vastaajien taustatiedot

”Aikuiskoulutus Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Haagan yksikössä”- kyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin vastaajien taustatietoja. Kyselyssä kysyttiin vastaajien ikä, sukupuoli, siviilisääty ja vastaajien koulutustaso koulutuksen aloittaessa. Kysymyksillä haluttiin myös selvittää, kuinka kauan opinnot olivat kestäneet ja olivatko ne sujuneet hyvin, kuinka kauan opinnoista oli ollut. Vastaajilta kysyttiin myös bruttotuloja vuoden 2014 verotuksessa, työsuhdetta sekä heidän nykyistä työnantajaansa ja millaisia omia tavoitteita heillä oli ollut koulutuksen aloittamisessa.

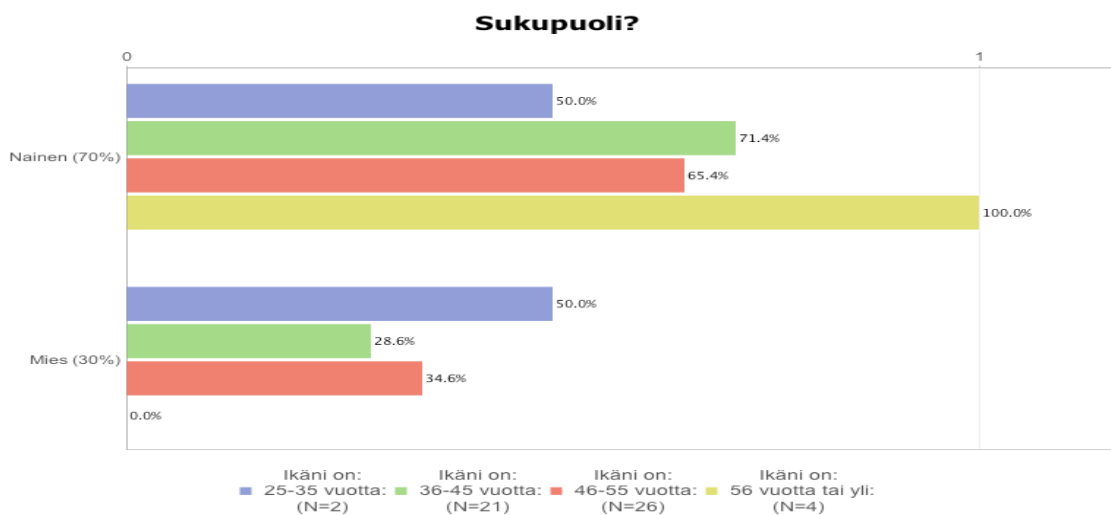
#### 5.1.1 Ikä ja sukupuoli

Ensimmäisen kysymyksen avulla selvitettiin vastaajien ikää. Seuraava kuvio (kuvio 6) osoittaa ikäjakauman graafisessa muodossa. Ikäjakauma oli, että ikäryhmässä 25-35-vuotta oli 2 henkilöä, 36-45-vuotta oli 21 henkilöä, 46-55-vuotta oli 26 henkilöä ja 56 vuotta tai yli oli 4 henkilöä. Kyselytutkimukseen vastasi 53 henkilöä, joista naisia oli 37 henkilöä ja miehiä oli 16 henkilöä.



Kuvio 6. Vastaajien ikäryhmien koot (N=53)

Seuraava kuvio (kuvio 7) näyttää, kuinka ikä ja sukupuoli jakautuivat vastaajien kesken. Naisia oli ikäryhmässä 46-55 vuotta eniten (n=17). Seuraavaksi eniten ikäryhmässä 36-45 vuotta (n=15), yli 56 vuotta ja yli –ikäryhmässä oli 4 naista ja nuorempia naisia ikäryhmässä 25-35 vuotta oli vain yksi naishenkilö. Miehiä oli ikäryhmässä 46-55 vuotta vastaajista eniten eli 9 miestä, ikäryhmässä 36-45 vuotta miehiä oli 6 miestä ja yksi miesvastaaja oli ikäryhmässä 25-35 vuotta.



Kuvio 7. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakautuma (N=53)

### 5.1.2 Koulutustausta, opintojen kesto ja omat tavoitteet

Kyselyssä kysyttiin, mikä oli vastaajan korkein koulutustaso ennen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomiopintojen aloitusta. Kuvio 8 näyttää, että vastaajista (N=53) suurimmalla osalla eli 25 henkilöllä koulutustasona oli ollut opistotaso, vastaajista lukion oli käynyt 12 henkilöä, ammattikoulun oli käynyt yhdeksän (9) henkilöä.



Kuvio 8. Vastaajien ( N=53) korkein koulutustaso ennen restonomiopintojen aloittamista

Kiinnostavaa oli myös selvittää, kuinka nopeasti henkilöt olivat suorittaneet restonomitutkinnon. Opinnot suoritetaan yleensä 3,5 – 5 vuodessa. Nyt tuloksiksi saatiin, että kaksi vastaajaa oli suorittanut koulutuksen jopa kahdessa vuodessa (kuvio 9). Kolmessa vuodessa oli suoriutunut 23 vastaajaa (N=53), neljässä vuodessa 16 vastaajaa ja vastausvaihtoehto ”viisi tai enemmän” opintojen keston valinneita vastaajia oli yhdeksän.



Kuvio 9. Vastaajien opintojen kesto vuosissa (N=53)

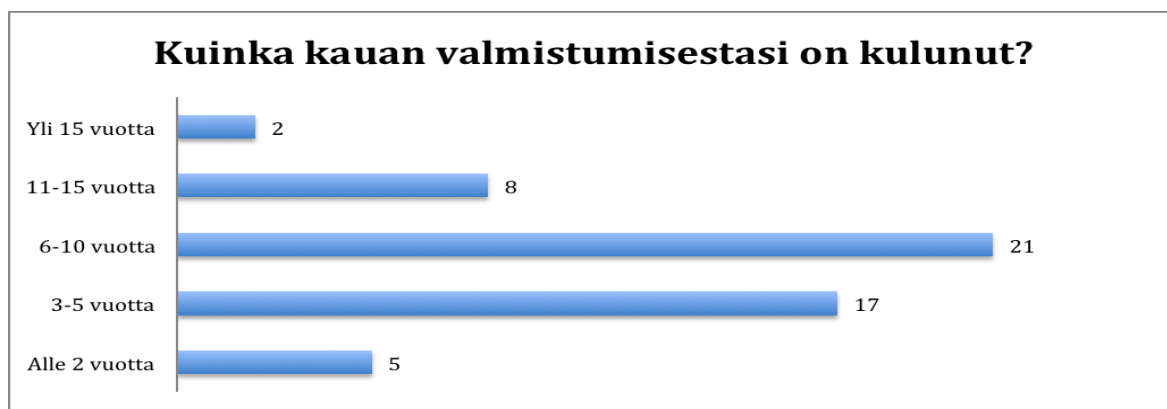
Seuraavalla kysymyksellä haluttiin selvittää vastaajilta, millaisia tavoitteita heillä oli ollut aloittaessa Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa restonomiopinnot. Kysymyksen vastasi kaikki vastaajat (N=53). Seuraava kuvio (kuvio 10) kertoo, minkälaisia tavoitteita henkilöt olivat valinneet. Tuloksiksi saatiin, että suurin syy kouluttautumiseen vastaajilla oli ”parantaa omaa ammattitaitoa”. Tämän vaihtoehdon oli valinnut yli puolet vastaajista (n=37). Seuraavaksi tärkeimmäksi asiaksi vastaajat olivat valinneet ”saada ammattikorkeakoulututkinto” (n=22) vaihtoehdon ja ”uutta uraa varten” vaihtoehdon oli valinnut 17 vastaajaa.



Kuvio 10. Vastaajien tavoitteita ennen opintojen alkua (N=53)

### 5.1.3 Opintojen sujuvuus ja aika valmistumisesta

Seuraavalla kysymyksellä haluttiin tutkia opintojen sujuvuutta. Vastaajista melkein kaikki olivat kokeneet opintojen sujuneen hyvin (n=50). Ainoastaan kolme vastaaja (n=3) oli kokenut vaikeuksia opintojen aikana. Kyselyssä kysyttiin myös, kuinka kauan omasta valmistumisesta oli kulunut. Seuraava kuvio (kuvio 11) kuvaa vastaajien valmistumisaikaa Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta. Vastauksia saatiin kaikilta vastaajilta (N=53). Vastaajista viisi oli valmistunut alle kaksi vuotta sitten, vastaajista 17 henkilöltä valmistumisesta oli kulunut 3-5 vuotta, suurin vastaajamäärä oli aikavälillä 6-10 vuotta, joita oli 21 vastaajista. Aikavälillä 11-15 vuotta valmistumisesta vastaajia oli kahdeksan henkilöä ja yli 15 vuotta sitten valmistuneita restonomeja oli vastaajista kaksi.



Kuvio 11. Vastaajien valmistumisesta kulunut aika (N=53)

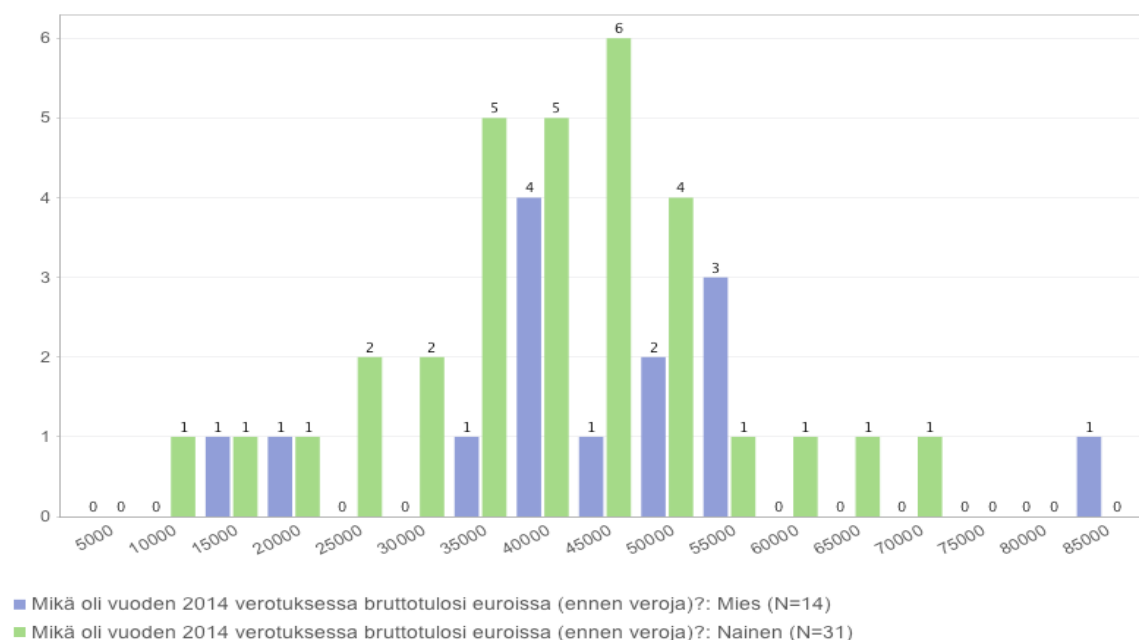
### 5.1.4 Restonomien ansiotulot ja työsuhteet

Tutkimuksessa yhtenä kysymyksenä kysyttiin myös vastaajien bruttoansioista vuoden 2014 verotuksessa ennen veroja. Tällä kysymyksellä haluttiin selvittää restonomien palkkakehitystä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 12) nähdään kaikkien vastanneiden restonomien vuoden 2014 verotuksessa ansaitut bruttotulot ennen veroja. Kiinnostavaa on kuitenkin vertailla, millainen naisten ansiotaso on miesten ansiotason suhteen.

Kuvion mukaan kaikkien kysymykseen vastanneiden vastaajien (n=45) joukossa ansiot olivat keskimäärin 35 000 – 55 000 euron välillä. Kuvioista nähdään myös ansioiden erot miesten ja naisten suhteen. Vihreä pylväs kuvaa naisten ansiota ansiovälillä 5 000 – 85 000 euroa. Naisten (n= 31) ansiot vaihtelivat 10 000 eurosta aina 75 000 euroon.

Keskimääräiset ansiotulot olivat vuositasolla ennen veroja vuoden 2014 verotuksessa naisilla 35 000 – 50 000 euron välillä (n=20), muutamia naisvastaajia ansaitsi yli tämän summan (n=4). Neljä naisvastaajaa kertoi ansioidensa olevan 25 000 -30 000 euroa. Kolme vastaajaa naisista ja kaksi miesvastaajaa kertoivat ansioidensa olevan alle tämän eli 25 000 euroa vuodessa.

Mitä miehet sitten ansaitsivat? Miesten vastauksien lukumäärä tosin on vain 14 kaikista miehistä (n=16), kun naisia 31 oli vastannut kaikista naisvastaajista (n=37). Melkein kaikki miehet olivat kertoneet palkkatasonsa, kun taas naiset eivät olleet. Miesten ansiotaso oli 35 000 – 55 000 euron välillä (n=11), muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Yksi mieshenkilö kertoi vuosiansionsa olevan peräti 85 000 euroa. Miesten ansiotasoa kuviossa kuvaa sininen pylväs.



Kuvio 12. Naisten (vihreä palkki) ja miesten (sininen palkki) vuoden 2014 bruttotulot euroissa ennen veroa (n=45)

Seuraava taulukko (taulukko 3) kuvaa vastaajien verotuksessa ilmoittamien vuoden 2014 vuosiansioiden (ennen veroja) minimiarvon, maksimiarvon, keskiarvon ja mediaanin. Vastausten perusteella vastaajien bruttotulojen minimiarvo oli vuoden 2014 verotuksessa ennen veroja 7 500 euroa, maksimiarvo 86 000 euroa, keskiarvo 41262 euroa ja mediaani 40 800 euroa. Mediaani on suuruusjärjestykseen asetetuista muuttujan arvoista keskimääräinen. Keskiarvon määrä on hyvä, vaikkakin palkkatulon minimiarvo oli aika pieni. Tähän syynä oli kuitenkin vastaajan kertoman mukaan, että hän oli hoitamassa lapsia kotona eikä ollut työelämässä.

Taulukko 3. Vastaajien ilmoittamien bruttotulojen minimiarvo, maksimiarvo, keskiarvo ja mediaani vuoden 2014 verotuksessa (n=45)

<b>Mikä oli vuoden 2014 verotuksessa bruttotulosi euroissa (ennen veroja)?</b>				
<b>Vastaajien määrä</b>	<b>Minimiarvo</b>	<b>Maksimiarvo</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Mediaani</b>
<b>45</b>	7 500 €	86 000 €	41 262 €	40 800 €

Kyselyssä seuraavalla kysymyksellä haluttiin selvittää, millainen työsuhde vastaajilla oli. Vastaukseksi tuli, että suurin osa (n=33) vastaajista oli töissä toisen palveluksessa vakituisessa kokopäivätyössä. Kaikkien vastaajien työtilanne näytti kaiken kaikkiaan hyvältä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 13) nähdään muut työsuhdejakautumat.



Kuvio 13. Vastaajien työsuhde (N=53)

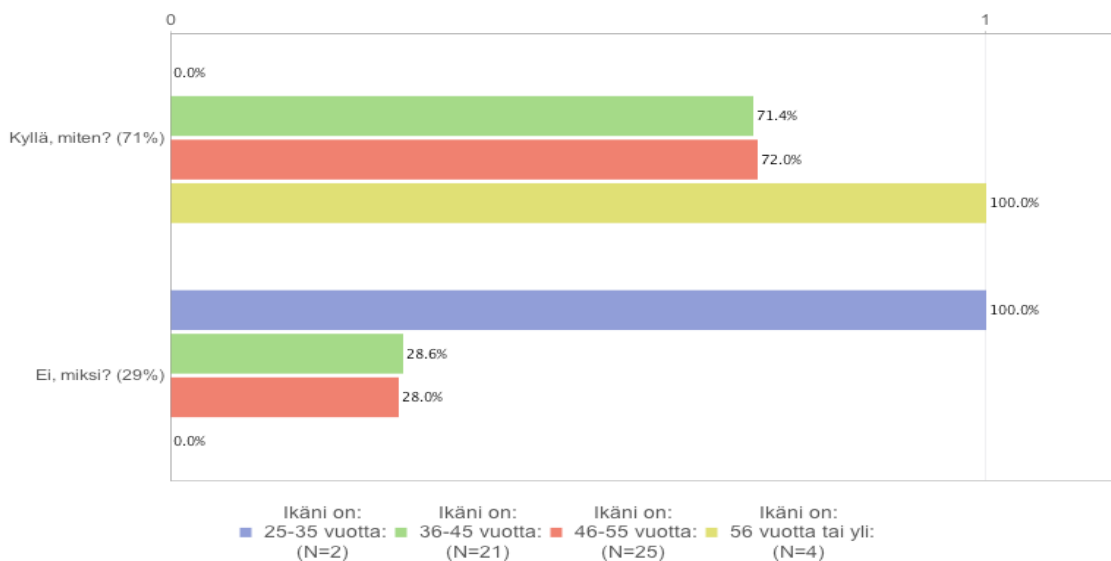
Tätä työsuhdekysymystä täydentämässä oli kysymys, oliko työskennellyt osa-aikaisesti ja jos oli, niin miksi. Vastauksia tuli kuudelta osa-aikaisesti työskentelevältä henkilöltä. Syinä osa-aikaiseen työhön olivat, ettei kokoaikatyötä ollut tarjolla (n=1), se sopi nykyiseen elämäntilanteeseen (n=1) ja joku muu syy (n=4). Vastaukseksi saatiin, että yksi henkilö oli ollut kokoaikatyössä, mutta YT:n seurauksena oli joutunut osa-aikaiseksi. Yksi henkilö kertoi opiskelevansa, yksi ei työskennellyt ollenkaan ja yksi henkilö kertoi tekevänsä osa-aikatyötä omasta pyynnöstään terveyden takia.

Tutkimuksen avulla haluttiin selvittää, mille toimialalle valmistuneet restonomit olivat työllistyneet. Kysymykseen nykyisestä työnantajasta vastasi (n=49) melkein kaikki henkilöt. He kertoivat työskentelevän suurimmaksi osaksi yksityisellä sektorilla ja heitä oli

28 henkilöä, kunnan palveluksessa oli 12 henkilöä ja valtiolla kaksi henkilöä. Järjestöissä tai yhteisössä työskenteli yksi ja oma yritys oli kahdella henkilöllä.

Kiinnostavaa oli myös tutkia, oliko Haaga-Helia ammattikorkeakoulututkinnon suorittaminen aikuisiässä helpottanut vastaajien työnsaantimahdollisuuksia. Vastaukseksi saatiin, että vanhempien henkilöiden ikäryhmässä työn saanti oli parantunut tutkinnon saamisen jälkeen. Seuraavassa kuviossa (kuvio 14) nähdään sama graafisesti kuvattuna. Kaikki ikäryhmässä yli 56 vuotta ja yli vastanneet kertoivat, että heidän työnsaantinsa oli helpottunut tutkinnon suorittamisen jälkeen.

### Onko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomitutkinnon suorittaminen helpottanut työmahdollisuuksiasi?



Kuvio 14. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomitutkinnon suorittamisen vaikutukset työmahdollisuuksiin ikäryhmittäin (n=52)

## 5.2 Nykyinen työ

Kyselyn toinen isompi osio koski vastaajien nykyistä työtä. Kyselyssä kysyttiin vastaajien päätoimialaa, työskentelikö hän esimiesasemassa, mikä ammattinimike hänellä oli ja kuinka vastaaja oli saanut työnsä. Haluttiin myös tietää, millaisia osaamistekijöitä tarvitaan työelämässä eli tärkeimpiä taitoja, joita he nykyisessä työssään tarvitsevat. Minkälaisia työtehtäviä työ sisälsi ja minkälaista osaamista se vaatii?

### 5.2.1 Toimiala, asema ja tehtävänimikkeet

Tämän osion ensimmäisen kysymyksen avulla haluttiin selvittää, millaista toimialaa vastaajien nykyinen päätoimen työnantaja edustaa. Vastauksia saatiin melkein kaikilta vastaajilta (n=50). Seuraavassa kuviossa (kuvio 15) on nähtävissä, että ”opetus ja



koulutuspuolella” työskenteli vastaajista 12 henkilöä. Ravintola-alalla työskenteli 15 henkilöä ja suurkeittiöpuolella 7 henkilöä. Majoitusalalla työskenteli myös 9 henkilöä.



Kuvio 15. Vastaajien nykyinen päätoimen työnantajan toimiala (n=50)

Seuraavassa taulukossa (taulukko 4) on nähtävissä, mitä tehtävänimikkeitä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmasta valmistuneilla restonomeilla oli. Vastaajien joukosta yleisimpiä tehtävänimikkeitä olivat opettaja, ravintolapäällikkö, yrittäjä ja aluepäällikkö. Kysymykseen vastaajien ammatti tai tehtävänimikkeestä vastasi melkein kaikki (n=49) henkilöt. Henkilömäärä- sarakkeessa kerrotaan, kuinka monta kertaa tietty ammattinimike mainittiin vastauksissa. Eniten vastaajien joukossa oli opettajina joko yleensä tai alan ammattiohjaajina ( n=10), ravintolapäällikköinä heistä toimi myös usea (n=7), yrittäjinä (n=2) ja aluepäällikköinä (n=2). Taulukossa on mainittu kaikki muut nimikkeet, joita vastaajien vastauksissa oli luettavissa. Listalta löytyi kaikkea mahdollista johtajasta kokkiin.

Taulukko 4. Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelman restonomien tehtävänimikkeitä (n=49)

<b>Ammattinimike</b>	<b>Henkilömäärä</b>
Opettaja/ravintolapalvelun opettaja	10
Ravintolapäällikkö	7
Yrittäjä/kauppias	2
Aluepäällikkö	2
Asiakaspalvelija	1
Avainasiakaspäällikkö	1
Business Manager	1
Club Manager	1
Elintarviketarkastaja	1
Emäntä	1
Hallintoassistentti	1
Hotellinjohtaja	1
HR manager	1
Kehityspäällikkö	1
Kokki	1
Koulutustarkastaja	1
Lämpimän keittiön vuoromestari	1
Myyjä	1
Myyntipäällikkö	1
Palkanlaskija	1
Pääbaarimestari	1
Ravintolatoimenjohtaja	1
Senior sales manager	1
Service Manager	1
Suunnittelija	1
Tilaus- ja järjestelmävastaava	1
Toimialapäällikkö	1
Toimitusjohtaja	1
Tuotepäällikkö	1
Vastaanottovirkailija	1
Vastaava hoitaja	1
Viestintäjohtaja	1

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, työskentelikö vastaaja esimiesasemassa. Vastaukset menivät "kyllä" ja "ei" vaihtoehtojen välillä melkein tasan. Kaikista kysymykseen vastanneista (n=50) työskenteli esimiesasemassa 23 henkilöä, loput 27 henkilöä eivät olleet työskennelleet esimiesasemassa.

Seuraavan kysymyksen avulla haluttiin selvittää vastaajien asema nykyisessä työpaikassaan. Vastauksia saatiin melkein kaikilta henkilöiltä (n=50). Seuraavassa kuviossa (kuvio 16) tulokset on kuvattu graafisesti. Suurin osa vastaajista (n=20) kertoi työskentelevänsä työntekijänä. Päällikönä työskenteli 11 henkilöä, tiimin vetäjänä 6 henkilöä, johtajana työskenteli 3 henkilöä, itsenäisenä yrittäjänä 4 henkilöä.



Kuvio 16. Vastaajien asema nykyisessä työpaikassa (n=50)

### 5.2.2 Osaamistaidot ja työnsaantikanavat

Valmistuneita pyydettiin avoimella kysymyksellä luettelemaan tärkeimpiä taitoja, joita he nykyisessä työssään tarvitsevat. Minkälaisia työtehtäviä työ sisälsi ja minkälaista osaamista se vaatii? Seuraavassa taulukossa (taulukko 5) kuvataan, miten monta kertaa tietty taito on mainittu vastauksissa. Vastauksia saatiin melkein kaikilta henkilöiltä (n=47). Eniten valmistuneet kokivat tarvitsevansa työssään alan ammattitaitoa, sillä se mainittiin eri muodoissa vastauksena 20 kertaa. Johtamisen osaaminen ja hallinta koettiin seuraavaksi tärkeämmiksi mainitsi 14 vastaajaa. Suunnittelun osaamista, ohjaamisen osaamista ja vastuullisuutta kaivattiin.

Vastaajien pitämät tärkeimmät osa-alueet nykyisessä työssä tarvittavista taidoista on nähtävissä myös taulukossa 5. Johtamistaito vaatii erikoistumista, kuten myynnin johtamista, päivittäisjohtamista ja ryhmän johtamista. Alan ammattitaitoon kuuluu paljon osa-alueita, kuten alan tuntemus, esimiesosaaminen, taloushallintoa ja IT-osaamista. Vastuullisuuden osaamistekijöiksi vastaajat olivat kertoneet vastuun operatiivisesta toiminnasta, tulosvastuullisuuden, työturvallisuuden ja omavalvonnan. Suunnittelun ja kouluttamisen osaamistekijät olivat myös mainittu.

Taulukko 5. Tärkeimmät osa-alueet nykyisessä työssä tarvittavista taidoista (n=47)

Tärkeimmät taidot osa-alueittain:	Taitoon liittyviä yksittäisiä taitoja:
Johtaminen	Myynnin johtaminen, päivittäisjohtaminen, ryhmän johtaminen, päätösten tekeminen, ravintolan johtaminen, esimiesosaamista

Alan ammattitaito	Asiakaspalvelua, alan yleistä osaamista, taloushallintoa, ohjausosaamista, järjestelykykyä, IT-osaamista, HR-osaamista, budjetointia, varaston hallintaa, viestintää, juomatilausten tekoa, yhteistyökykyä, omavalvonnan osaamista
Vastuullisuus	Vastuu operatiivisesta toiminnasta, tulosvastuullisuutta, työturvallisuus, omavalvonta -osaamista
Suunnittelu	Työvuorolistat, ruokalistat, oppisopimuskoulutuksen suunnittelua, sopimusneuvotteluja
Kouluttaminen/ohjaaminen	Opetutusta, kasvatus, ravintola-alan opetusta, ohjausta

Kyselyn avulla tahdottiin myös selvittää, mitä kautta restonomit olivat saaneet nykyisen työnsä. Vastauksia saatiin melkein kaikilta vastaajilta (n=48). Seuraavassa kuviossa (kuvio 17) nähdään kyselyssä mukana olleiden restonomien työnsaantikanavat. Suurin osa (n=18) vastaajista oli saanut työnsä hakemalla avointa työpaikkaa internetissä tai sanomalehdessä näkemäänsä ilmoitukseen ja hakemusten ja sitä seuranneiden haastattelujen kautta. Kuusi vastaajaa (n=6) kertoi saaneensa työnsä ylennyksen kautta, sisäisen siirron kautta neljä (n=4) vastaajaa ja kuutta (n=6) vastaajaa oli pyydetty nykyiseen työhönsä.



Kuvio 17. Vastaajien nykyisen työn saantikanavat (n=48)

### 5.3 Koulutus

Kyselyn seuraava osio käsitteli Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen vastaavuutta työelämän tarpeisiin. Vastaajia pyydettiin kertomaan, olisiko joku asia, joka

koulutuksessa tulisi heidän mielestä muuttaa, millaisia keinoja opiskelijalla on selviytyä opinnoista määräajassa ja miten koulutuksen suorittaminen on helpottanut heidän työnsaantiansa. Minkälaisia keinoja heidän mielestään on onnistua opintojen kanssa? Kiinnostavaa oli myös tietää, muuttuiko vastaajan työnkuva koulutuksen jälkeen ja kuinka vastaajan oma ura oli muuttunut koulutuksen jälkeen. Vastaajien mielipidettä pyydettiin myös työnantajien odotuksista. Osiossa käsiteltiin työnantajan osuutta, työnantajan tukea opiskelua kohtaan ja vastaajien tulevaisuuden suunnitelmista. Loppupuolella lukua annetaan tutkimukseen liittyviä kehitysehdotuksia.

### 5.3.1 Restonomitutkinnon vaikutukset työelämään

Seuraavassa kuviossa (kuvio 18) on kuvattuna kyselytutkimuksen vastaajien vastauksista työnantajien tuki opiskelua kohtaan. Kysymykseen ei vastannut kaikki henkilöt, vastauksia saatiin 43 kappaletta. Kysymys oli yksi avointen kysymysten kysymyksistä ja vastaukset on koottu alla olevaan kuvioon graafiseen muotoon. Vastaukset oli kerrottu omin sanoin. Työnantaja tuki melko hyvin vastaajien opiskelua, joko antamalla vapaata työstä ilman palkkaa (n=8) tai antamalla vapaata palkallisina vapaapäivinä (n=17). Kuitenkin kuvio osoittaa sen, että ilman työnantajan tukea oli 16 vastaaja.

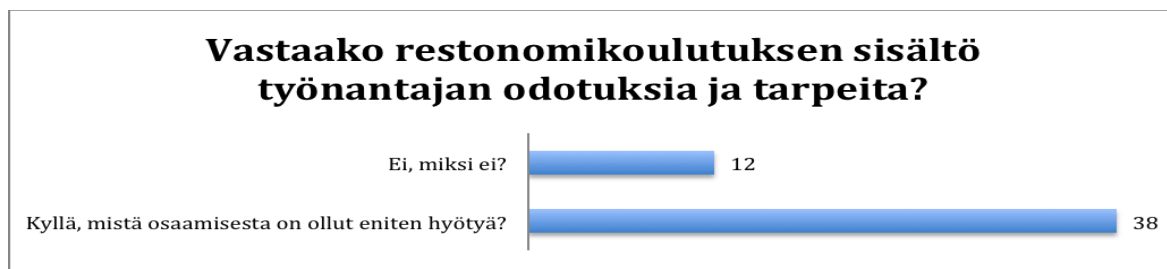


Kuvio 18. Työnantajan tuki opiskeluun (n=43)

Kyselyssä kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, että arvostiko hänen työnantajansa restonomitutkinnon suorittamista. Vastauksia tähän kysymykseen tuli kaikilta vastaajilta (N=53). Vastaukset jakautuivat kolmeen osaa vaihtoehtojen ”kyllä”, ”ei” ja ”en tiedä” välille. Vastaajien työnantaja oli arvostanut tutkintoa 24 vastaajan mielestä hyvin, ei ollut tukenut lainkaan 9 vastaajan mielestä ja 20 vastaajaa kertoi, etteivät osaa antaa tähän kysymykseen minkäänlaista vastausta. Positiivisen vastauksen antajien joukossa oli mainittu, että työnantaja oli kiittänyt vastaajaa, uudelleen koulutuksen käyneet kukitettiin, he olivat saaneet lisää palkkaa, työnantaja oli antanut lisää vastuuta ja työtehtäviä, myös

kannustuspalkkion avulla oli tuettu ja yksi vastaaja kertoi saaneensa esimiespaikan kouluttautumisen jälkeen.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, vastasiko restonomikoulutuksen sisältö työnantajan odotuksia ja tarpeita. Vastauksia tähän kysymykseen tuli melkein kaikilta henkilöiltä (n=50). Vastaajien mielipiteet osoittivat sen, että suurin osa heistä kertoi vastaavuuden olevan hyvä (n=38), ainoastaan vastaajista osa (n=12) koki, että koulutus ei vastannut työnantajien odotuksia ja tarpeita. Kuviossa 19 sama asia on kuvattuna graafisessa muodossa.



Kuvio 19. Vastaajien mielipide restonomikoulutuksen sisällön vastaavuus työnantajan odotuksiin ja tarpeisiin (n=50)

Vastaajilta haluttiin pyydettyyn kysymykseen lisäksi mielipidettä siitä, miksi hän oli vastannut ”kyllä” tai ”ei” vaihtoehdon. Vastaajat lisäsivät kysymyksen loppuun syyn sille, kuinka restonomikoulutuksen sisältö vastasi työnantajien odotuksia ja tarpeita vai vastasiko sittenkään. Seuraava taulukko (taulukko 6) kertoo, mistä heidän mielestään on ollut eniten hyötyä omassa työssään. Suluissa oleva luku kertoo, kuinka monta kertaa tietty tekijä mainittiin avoimissa vastauksissa.

Vastauksista eniten ”kyllä vastaavuutta” mainintoja (8 kertaa) oli saanut laskentatoimi, johon liittyy budjetointia, katelaskentaa, kannattavuuden laskentaa ja yleisesti omata taloudellinen ajattelu työnantajan kannalta ja joka oli ollut eduksi heille työelämässä. Seuraavaksi eniten mainintoja oli saanut yleisesti koko koulutus (6 kertaa) ja markkinoinnin osaaminen (5 kertaa). Markkinoinnin katsottiin olevan tärkeä elementti koulutuksessa ja varsinkin markkinoinnin syvempi tunteminen ja sen soveltaminen käytäntöön oli hyväksi.

Myynnin osaaminen ja tunteminen oli mainittu kahdella vastaajilla. Kaksi vastaajaa oli kokenut, että ruokatuotannon prosessien tunteminen oli ollut heille hyödyksi.

Liiketaloudellisen alueen tunteminen oli mainittu myös kahdella vastaajalla ja liiketaloudellisen alueen ymmärtäminen työnantajan näkökulmasta oli tärkeä elementti

yhdelle vastaajalle. Muitakin asioita oli nostettu esille, kuten henkilöstöhallinnon osaaminen, asiakaspalvelun osaaminen ja hallinta, esiintyminen, liikkeenjohtamisen taito. Kyllä -vastauksia tuli 26 kappaletta, ei- vastauksia 11 kappaletta (n=50).

Taulukko 6. Restonomikoulutuksen sisällön vaikutukset työnantajan odotuksiin ja tarpeisiin, vastuksissa ”Kyllä, mistä on ollut eniten hyötyä?” (n=26)

<b>Osa-alue, josta ollut hyötyä (n=26)</b>
Laskentatoimi (7) (budjetointi, katelaskenta, kannattavuus) tunteminen ja osaaminen
Koko koulutus (6) yleensä
Markkinointi (5), markkinoinnin syvempi tunteminen ja käytäntöön soveltaminen
Myynti (2) ja sen tunteminen
Ruokatuotannon prosessit (2) ja niiden hallitseminen
Opettajan täydennyskoulutus
Taloudellisen ajattelun osaaminen
Liiketaloudellinen alueen hallitseminen
Mara-alaan liittyvät asiat
Henkilöstöasiat
Liikkeenjohtaminen
Materiaalin luominen
Palvelumuotoilun osaaminen
Asiakaspalvelu osaaminen
Vastuun ottamisen taito
Liiketaloudellinen ymmärtäminen työnantaja näkökulmasta
Tuotekehityksen taito
Aistinvarainen arviointi
Johtajuus
Neuvottelutaito
Esiintyminen
Jätehuollon kehittäminen ja muut ympäristöön liittyvät asiat

Antoi enemmän rohkeutta ja itseluottamusta omaan osaamiseen

Vastaajia pyydettiin arvioimaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja restonomitutkinnon vastaavuutta omaan työelämään. Arvoasteikko oli koulusta tuttu 1-5. Vastauksia tähän kysymykseen tuli melkein kaikilta henkilöiltä (n=52). Kiitettävällä arvosanalla (5) koulun vastaavuudesta omaan työelämän tarpeisiin oli vastannut kahdeksan henkilöä, erittäin hyvää vastaavuutta (4) oli valinnut 21 henkilöä, hyvää vastaavuutta (3) omaan työelämän tarpeisiin oli vastannut 18 henkilöä, tyydyttävää vastaavuutta (2) kolme henkilöä ja ainoastaan yksi henkilö oli kokenut, että koulutus ei vastannut lainkaan työelämän vaatimuksiin eli hän oli antanut arvosanan välttävä (1). Kuvio 20 kertoo saman asia kuvattuna graafisesti. Koulutus on antanut hyvät valmiudet työelämään ja myös vastaajat ovat kokeneet, että koulusta saatu tieto on lisännyt heidän tietämystään alasta.



Kuvio 20. Vastaajien mielipide Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomikoulutuksen vastaavuudesta omaan työelämän tarpeisiin (n=52)

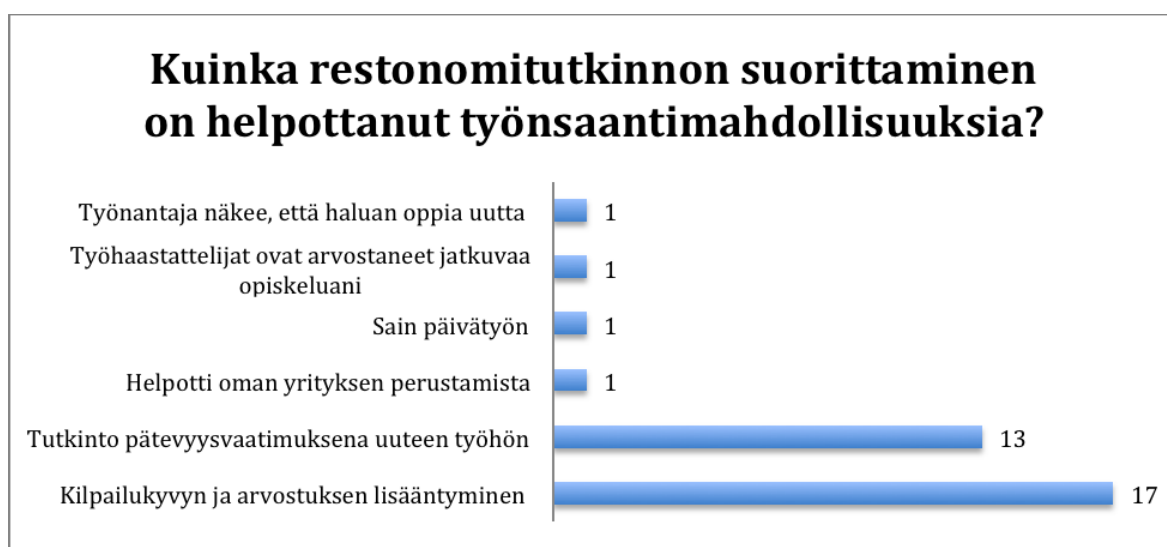
Kyselyssä vastaajilta kysyttiin myös, kuinka restonomitutkinnon suorittaminen on helpottanut heidän omia työmahdollisuuksiaan. Vastauksia kysymykseen tuli melkein kaikilta henkilöiltä (n=52). Kysymystä kysyttiin siitä, koska oli mielenkiintoista tietää, kuinka paljon apua koulutuksen suorittaminen loppuun asti on helpottanut työnsaantimahdollisuuksia. Vastaukset jakautuivat kyllä (n=37) ja ei (n=15) kesken (kuvio 21).





Kuvio 21. Vastaajien mielipide restonomitutkinnon suorittamisen jälkeen omiin työmahdollisuuksiin (n=52)

Edelliseen kysymykseen pyydettiin kirjoittamaan avoimella vastauksella kumpaakin vaihtoehtoon, miksi oli vastannut ”Kyllä, miten?” Tämä kysymys oli ainoana kysymyslistan kysymyksenä ”pakollinen vastata” –toiminnon alla, joten kaikkien kysymykseen vastanneiden oli valittava yksi vaihtoehto, jonka perään oli laitettava oma mielipide asiaan. Avoimista vastauksista on luotu graafinen kuvio (kuvio 22), jossa kuvataan vastaajien eniten mainitsemat asiat. Eniten mainintoja sai ”enemmän kilpailukykyä ja arvostusta”, joka oli 17 vastaajalla ja toiseksi eniten mainintoja oli saanut ”pääsyvaatimus” eli tutkinto oli ollut pääsyvaatimuksena uuteen työhön. Tämän oli maininnut 13 vastaajaa.



Kuvio 22. Vastaajien mielipiden restonomitutkinnon suorittamisen jälkeen työnsaantimahdollisuuksiin (n=37)

Seuraavalla kysymyksellä haluttiin selvittää, muuttuiko vastaajien työnkuva tutkinnon suorittamisen jälkeen. Vastauksia saatiin kaikilta henkilöiltä (N=53). Vastaukset jakautuivat ”kyllä” vastauksen (n=23) ja ”ei” vastauksen välillä (n=30). Seuraava kuvio (kuvio 23) näyttää saman graafisesti. Kysymystä täydentämässä oli avoimen vastaamisen mahdollisuus, jota oli käyttänyt ”kyllä” vastaukseen 20 vastaajaa ja ”ei” vastaukseen 24 vastaajaa. Kysymykseen muuttuiko työnkuva jollakin tapaa koulutuksen jälkeen, vastauksien joukolla nousi esiin ”Pääsin vaativampaan tehtävään” –lauselma 15 vastaajalla. Melkein kaikki olivat saaneet vastuullisempaa työtä ja yksi vastaaja kertoi, että hän käytännössä vaihtoi eri alalle, mutta entisestä työkokemuksesta elintarvikealalla oli ollut merkittävä hyöty. Yksi vastaaja kertoi saaneensa työtä matkailu- ja urheilukeskuksen johtajana.



Kuvio 23. Vastaajien työnkuvan muutokset restonomitutkinnon suorittamisen jälkeen (N=53)

Tätä kysymystä tukemaan oli laadittu kysymys, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan Haagan opintojen vaikutukset omaan urakehitykseen. Kysymykseen saatiin vastauksia melkein kaikilta vastaajilta (n=48). Vastaajat olivat saaneet valita vastauksien vaihtoehdoista niin monta kuin olivat itse halunneet. Vaihtoehtoina olivat ”Sain vaativampia työtehtäviä”, ”Sain palkankorotuksen”, ”Työnkuvani monipuolistui”, ”Sain lisää vastuuta”, ”Sain lisää alaisia”, ”Vaihdoin työpaikkaa” ja ”Muu, mikä?”(kuvio 24). Vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken. Työnkuvan katsottiin monipuolistuneen eniten, sen oli vastannut 23 vastaajaa, seuraavaksi eniten mainintoja oli saanut vaihtoehto ”sain vaativampia työtehtäviä”, joka oli valittu 22 kertaa. Melkein saman verran olivat saaneet vaihtoehdot ”sain lisää vastuuta” (20 kertaa) ja ”sai lisää palkkaa”(19 kertaa).



Kuvio 24. Vastaajien työuran muutoksia tutkinnon suorittamisen jälkeen (n=48)

### 5.3.2 Opinnoissa onnistuminen

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siihen, millaisia keinoja heidän mielestään opiskelijalla oli suoriutua opinnoista määrääjässä. Vastauksia tähän kysymykseen saatiin melko paljon (n=40). Avoimen kysymyksen vastauksissa avainsanoiksi nousi aikataulutus, joka

mainittiin 11 kertaa vastaajien vastauksista.” Luo itselle napakka aikataulu ja pysy siinä! ” Saman verran mainintoja sai oma motivaatio opiskeluun (11 kertaa vastauksissa). ”Opiskelumotivaation tulee olla korkealla” ja ”Se tavoitteellisuus!” Seuraavaksi eniten mainintoja sai suunnitelmallisuus opintoja kohtaan, joka löytyi 8 henkilön vastauksissa. ”Selkeä suunnitelma on hyvä olla opintojen pohjalla, jottei opinnot veny mahdottomasti” ja ”Osatavoitteita on hyvä tehdä itselle”. Itsekuria opiskeluun tarvittiin myös 7 vastaajan mielestä eli ”Helppoa, jos tekee sen eteen hommia: itsekuri”. Opintojen suorittamiseen määräajassa tarvittaisiin lisäksi opinto-ohjausta, ohjaavaa opettajaa, joka mainittiin 6 vastaajan joukossa. Varsinkin henkilökohtaista ohjausta ja myös aktiivista yhteydenpitoa opiskelijaan opintojen aikana kaivattiin enemmän.

Työnantajan tuella ja työaikojen joustolla puolin ja toisin mainittiin kahdella vastaajalla opintojen sujuvuuteen. Yksittäisiä vastauksia tuli lisäksi muutama. Muun muassa hyvän tukiverkoston omaaminen auttaa paljon, kuten oma perhe ja ystävät. Opintoraha ja raha yleensä mainittiin kahdessa vastauksessa, sillä ilman rahaa on vaikeaa opiskella. Tutor-toiminnassa oleminen edesauttaa opiskelua yhden vastaajan mielestä ja myös huolehtimalla samalla omasta hyvinvoinnista. ”Hyvät mahdollisuudet, jos on itse aktiivinen” ja ”Kysyminen ja tiedon etsiminen”.

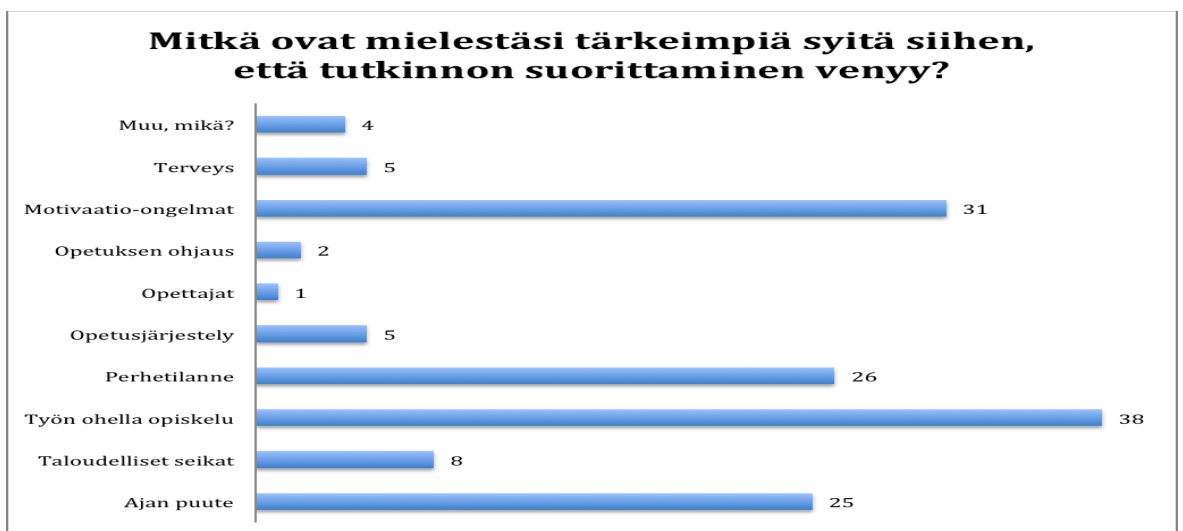
Kysymysosiassa kysyttiin vastaajien mielipidettä siihen, mitkä tekijät heidän omassa tukiverkostossaan olivat eniten vaikuttaneet opintojen onnistumiseen. Vastaajalle annettiin mahdollisuus valita hänelle kaksi tärkeintä tekijää, joita olivat ”oma perhe”, ”ystävät”, ”opinto-ohjaajat”, ”opettajat”, ”opiskelijakollegat”, ”tutorit” ja ”joku muu, mikä?” – vaihtoehto. Kysymykseen vastasi kaikki vastaajat (N=53). Vastaukset jakautuivat siten, että melkein kaikki vastaajat olivat valinneet omaksi tukiverkokseen oman perheen (n=41). Muut vaihtoehdot jakautuivat tasaisemmin, ystävät ja opettajat tukiverkkona kerrottiin 15 vastaajalla, opiskelijakollegat 11 vastaajalla, opinto-ohjaaja mainittiin 10 kertaa ja ”joku muu, mikä?” sai 9 mainintaa. Seuraava kuvio näyttää saman graafisesti kuvattuna (kuvio 25).



Kuvio 25. Vastaajien opiskelun aikainen tukiverkosto (N=53)

### 5.3.3 Opintojen viivästyminen

Kysyjiltä pyydettiin mielipidettä siihen, miksi tutkinnon suorittaminen viivästyisi eikä opiskelija valmistuisi määräajassa. Vastaukset ovat kuvattuna seuraavassa kuviossa (kuvio 26). Vastauksia saatiin kaikilta vastaajilta (N=53). Kysymykseen oli mahdollista valita kolme omasta mielestä tärkeintä asiaa vaihtoehtojen joukosta. Vastaajien mielestä suurin syy opiskelujen viivästyymiseen on se, että opiskelija työskenteli opiskelun ohella, joka oli saanut 38 mainintaa.



Kuvio 26. Vastaajien mielipide opintojen viivästyymiseen (N=53)

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan, millaisia esteitä heillä oli ollut tutkinnon suorittamisessa. Kysymys oli avoin kysymys ja seuraavat tutkinnon suorittamisen esteet

saivat eniten mainintoja vastaajien joukosta. Vastaajat olivat kirjoittaneet vastauksissaan useita tekijöitä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 27) nähdään suurimmat vastausryhmät, joiden perään olen laittanut luvun, kuinka monta kertaa se mainittiin vastauksissa. Vastauksia ei saatu kaikilta vastaajilta, tähän kysymykseen vastasi kuitenkin melkein kaikki vastaajat (n=45).

Monessa vastauksessa kerrottiin, ettei heillä ollut mitään ongelmaa (11 mainintaa) opintojen aikana, aika esteenä oli kerrottu 10 kertaa, perheestä aiheutuneet ongelmat ja opinnäytetyön tekemisen vaikeudet saivat seuraavaksi eniten mainintoja (8 kertaa). Työn ja opiskelun yhdistämisen vaikeudet oli mainittu kuudessa vastauksessa. Lopuissa vastauksissa ongelmina olivat sairaus, raha, opiskelujärjestelyistä aiheutuneet ongelmat, henkilön oma motivaatio, oma saamattomuus opintoja kohtaan ja lapsen syntymä.



Kuvio 27. Tutkinnon suorittamisen esteitä (n=45)

### 5.3.4 Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmia ja kehitysehdotuksia

Kyselyn lopussa vastaajilta kysyttiin tulevaisuudesta ja mielipidettä ulkomailla työskentelyyn, millaisia jatko-opintoja hän oli ajatellut ja näkikö hän itsensä yrittäjänä tulevaisuudessa. Ensimmäisenä haluttiin tietää vastaajien tulevaisuudensuunnitelmista. Kyselyssä kysyttiin vastaajilta, millaisissa tehtävissä näkee itsensä viiden vuoden kuluttua ja vastauksena tuli, että moni vastaaja toivoi ja ajatteli toimivansa yrittäjänä (n=10). Vastauksia tähän kysymykseen tuli melkein kaikilta vastaajilta (n=48). Vastaajat kertoivat haluavansa toimia johtotehtävissä (n=7) ja opetustehtävissä (n=7) myös tulevaisuudessa. Kuviossa (kuvio 28) nähdään kuitenkin, että hyvin moni (n=12) kertoi ajattelevan työskentelevänsä samanlaisissa työtehtävissä kuin nykyäänkin.



Kuvio 28. Vastaajien työtehtävät tulevaisuudessa (n=48)

Kyselyssä kysyttiin yleisesti yrittäjyydestä ja haluttiin saada vastaajien mielipide siihen, olisiko hän kiinnostunut ryhtymään yrittäjäksi tulevaisuudessa (kuvio 29). Kiinnostusta yrittäjyyteen osoitti 27 vastaajaa (N=53). Kuusi vastaajaa ilmoitti olevansa jo yrittäjänä ja 20 vastaajaa kertoi, ettei heillä ollut minkäänlaista kiinnostusta ryhtyä yrittäjäksi.



Kuvio 29. Vastaajien tulevaisuuden suunnitelmat yrittäjäksi ryhtymisestä (N=53)

Vastaajia oli pyydetty kertomaan, mitä työelämässä tarvittavia tärkeitä taitoja heidän koulutuksestaan restonomeiksi mahdollisesti oli puuttunut tai mitä puutoksia he olivat huomanneet valmistumisensa jälkeen. Opettajien ammattitaitoa haluttiin kehittää, saada ”pätevämpiä” alan ammattilaisia opetustyöhön, enemmän yrittäjyyden näkymistä koulutuksessa sekä käytännönläheisempi opetusmalli löytyivät useassa vastauksessa ja vastaajat toivoivat enemmän taloushallintoa ja yhteistyötä elinkeinon kanssa. Monimuoto-opetuksessa tulisi ottaa enemmän huomioon opiskelijoiden siihenastinen työkokemus ja

tietotaito HOPS:ia tehdessä, myös enemmän mahdollisuuksia näyttöihin tai hyväksi lukuun. Seuraavassa listassa on lueteltuna koulutusohjelmasta puuttuneita työelämässä tarvittavia taitoja vastaajien mielestä (n=27)

- ≡ Enemmän, vaativammin ja monipuolisemmin taloushallintoa.
- ≡ Enemmän yhteistyötä elinkeinon kanssa.
- ≡ Enemmän ajan tasalla olevaa tietoa ja taitoa työelämän kanssa.
- ≡ Kansainvälistä yhteistyötä ulkomaisten oppilaitosten kanssa lisää.
- ≡ Enemmän lakiasioita, IT-taitoja ja käytännönläheistä henkilöstöhallintoa.
- ≡ Monipuolisempi kielten opiskelumahdollisuus monimuoto-opiskelijoille.
- ≡ Koulutuksen tulisi olla vielä enemmän käytännönläheistä ja yhteistyössä yritysten kanssa.
- ≡ Enemmän erikoistumisopintoja.
- ≡ Lopputöiden hankkiminen kentältä.
- ≡ Ruokatuotannon puolella enemmän käytännön työtä.
- ≡ Vaativuutta lisää, kirjapaketteja, ennakkotehtäviä, kontaktikerrat käytettävä ennakkotehtävien purkuun ja keskusteluun.
- ≡ Enemmän käytännön tehtäviä, esim. työvuorolistojen laatimista ja asiakaspalvelun ongelmatilanteiden ratkaisemista.
- ≡ Ottaa opettajaksi työelämässä ansioituneita.
- ≡ Aikuisopiskeluja voi tarvita myös uran ohjaus, jossa käydään läpi työprosessit.
- ≡ Aikuisopiskelussa tulisi enemmän huomioida opiskelijoiden kokemuksen kautta saatu osaaminen ja tieto.

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksesta saatuja tuloksia ja niiden perusteella tehdään johtopäätöksiä tutkimusongelmaan ja opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Tulokset esitetään tietoperustan mukaiseen teoriaan peilaten eli samalla tavalla luokiteltuina kuin teoreettisessa viitekehyksessä sekä suoraan tutkimusongelmiin vastaten. Ensiksi matkailu-, ravitsemis- ja talousalan kautta, sitten aikuisena opiskelun kautta ja lopuksi haetaan koulutuksen vastaavuuden kautta. Luvun loppupuolella arvioidaan tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia, opinnäytetyöprosessia ja opinnäytetyöntekijän omaa oppimista prosessin aikana.

### 6.1 Johtopäätökset

Tutkimuskysymyksenäni oli:

- ≡ Millaisia uusia mahdollisuuksia/työkaluja ammattikorkeakoulututkinto avaa monimuoto-opiskelijalle matkailu-, ravitsemis- ja talous-alalla?

Lisäksi tutkin kahta aiheeseen liittyvää alaongelmaa, jotka määrittelin seuraavasti:

- ≡ Muuttaako opiskelu työn kuvaa jollakin tapaa?
- ≡ Auttaako tutkinnon suorittaminen työn saantia ja miten?

Tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia ja tuloksia pystytään hyödyntämään ja niillä on myös merkitystä omassa työnhaussani. Tietoperustaan asiaa peilattaessa käy ilmi, että nykyisen taloustilanteen vallitessa, on haastavaa työskennellä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Työpaikkoja ei enää synny niin paljon kuin aikaisemmin tai ne syntyvät uusille aloille. Tulokset olisivat olleet ehkä toisenlaiset, jos tutkimus olisi tehty keittiömestareiden koulutusohjelmalle tai matkailun koulutusohjelmalle, nyt kohderyhmänä oli liikkeenjohdon koulutusohjelman valinneet henkilöt.

Tutkimustulosten mukaan työpaikan saaminen on sattuman varassa. Ihmiset eivät lähde perustamaan yrityksiä. Kysyttäessä vastaajien mielikuvaa itsestään tulevaisuudessa ja sitä, missä he olisivat viiden vuoden kuluttua, mielenkiintoista oli kuitenkin huomata, että niinkin monen haaveena oli aloittaa yrittäjyys ja yleisesti toimia yrittäjänä. Vastaajien joukossa yrittäjähenkisiä oli yli puolet, mutta kuinka moni oikeasti aloittaa yrittäjyyden. Itsekin olen miettinyt yrittäjäksi ryhtymistä. Vaikeampaa olisi päättää, mikä alan taitopuoli olisi itselle sopivin, jota ryhtyisin yrittäjänä tekemään.

Tutkimuksessa selvisi, että vaikka tutkimusjoukko oli aika pieni määrältänsä, suuri määrä vastaajista työskenteli vakituisessa kokopäivätyössä toisen palveluksessa yksityisellä



sektorilla. Yrittäjiä heistä toimi vain neljä henkilöä. Restonomikoulutus ehdottaa useassa vaiheessa opetuksen aikana yrittäjyyttä ja yrittäjyyden voi valita omaksi koulutussuuntaukseen. Itse valitsin liiketaloudellisen koulutusohjelman, koska talous ja numerot ovat aina kiinnostaneet minua. Näistä vastaajista vain yksi oli ilman työtä. Tutkimus selvitti myös sen, että vanhempien ikäryhmän naiset olivat työllistyneet koulutuksen avulla paremmin.

Nykyään media” hehkuttaa” koko ajan uusien työpaikkojen luomisesta ja sitä kuinka ihmiset pitäisi saada pidettyä työssä yli eläkeiän, mutta miksi? Jos nuorillekaan ei löydy työtä, niin mistä vanhemmat ihmiset sen löytää. Uuden hallituksen esityslistalla ensimmäisenä asiana tulisi olla uusien työpaikkojen luominen yli 50 vuotta ja sitä vanhempien ihmisten saamiseksi työhön ja pidetyksi siellä. Emme voi sille mitään, ihmiset vanhenevat ja siirtyvät eläkkeelle. Entistä enemmän tullaan kaikkien suomalaisten (sekä nuorten että ikääntyneiden) työpanosta tarvitsemaan turvataksemme yhteiskunnan toiminta kilpailukykyisenä ja ettei yhteiskunnallinen palvelutarjonta romahda. (Aalto, Ahokas & Kuosa 2008, 16.)

Mielenkiintoista oli huomata, vaikka tutkitut olivat töissä toisen palveluksessa kokopäivätyössä, osa-aikaisia työsuhteita oli vain kuudella henkilöllä. Kysyjiltä kysyttiin tulevaisuudensuunnitelmista ja vastauksena tuli, että he haluavat toimia johtotehtävissä ja opetustehtävissä myös tulevaisuudessa viiden vuoden kuluttua. Matkailu-, ravitsemisala- ja talous-ala käsittää paljon erilaisia mahdollisuuksia työpaikkojen suhteen. Mutta niinkin läheltä kuin vuodesta 2012 työttömien osuus työvoimasta on kasvanut kaikilla koulutusasteilla, erityisesti kuitenkin korkeasti koulutetuilla kuten alemmilla ja ylemmillä korkeakouluasteilla. (Tilastokeskus 2014d.)

Kiinnostavaa oli tutkia, kuinka ihmiset olivat saaneet työtä. Koulu kertoo ja antaa vinkkejä työsaantiin. Olen hakenut työtä yleensä työhakemuksiin vastaamalla ja siitä päässyt haastatteluun. Vastaukset kysymykseen eivät muuttaneet ajatustani työn hakemisesta. Helsingin Sanomissa kerrottiin (Mustaranta 11.1.2015, 2-3.), että verkostoitumalla on mahdollisuus löytää työpaikka. Kuitenkin vastaajilta saatu tieto antoi toisenlaisen kuvan. Verkostoitumalla, suositusten ja tutun ihmisen kautta vaihtoehdot työpaikan saamiseen olivat tutkimuksessa vähäiset.

Tutkimuksessa usea vastaaja oli työllistynyt normaalin hakemuksen ja haastattelun kautta. Harjoittelun kautta työpaikan oli saanut tosi harva. Koulun suosittelee ja kertoo, että käymällä työharjoitteluissa, pystyy verkostoitumaan. Monimuoto-opiskelija tekee harjoittelut yleensä omissa työpaikoissaan, joten tässä lienee syy siihen, ettei työpaikkaa ole saatu harjoittelun kautta. Moni vastaaja kertoi, että oli ollut itse aktiivinen ja kysynyt

työtä työnantajilta. Moni vastasi myös löytäneensä työtä tutun kautta, myös ylennysten, suositusten kautta työtä oli tarjottu ja lisäksi sisäisen siirron kautta. Kaikki nämä olivat hyviä keinoja työllistymiseen. Kiinnostavaa oli huomata, että sosiaalisen median kautta oltiin myös työllistytty. Sosiaalinen media on varmasti tulevaisuuden työnhakukanavien suurimpia nousijoita.

Työpaikan löytyminen lienee tulevaisuuden suurimpia haasteita kaikille, mutta varsinkin ikääntyville työntekijöille. Taloudellinen tilanne haastaa meidät kaikki suuriin ponnistuksiin työelämässä ja antaa työssä oleville paineita, koska jos työtä ei jaeta millään lailla uudella tavalla, joutuvat työtä nyt tekevät ihmiset tekemään aina vaan enemmän työtä. Siihen pitäisi saada muutosta. Työpaikkoja vähennetään vedoten taloudelliseen tilanteeseen, mutta työn määrä ei kuitenkaan vähene millään lailla, se vaan jaetaan uudestaan jo työssä olevien kesken.

Mutta mistä työtä löytyy nyt ja tulevaisuudessa? Tuotantorakenteen muutos näkyy selvästi työmarkkinoissa ja perinteisillä aloilla, kuten teollisuudessa. Samalla tuotantorakenteen muutos on kuitenkin luonut uusia työpaikkoja varsinkin yksityisellä palvelusektorilla. Asiantuntisuudelle ja suunnitteluosaamiselle on varmasti suurta kysyntää nyt ja tulevaisuudessa, vaikka akateeminen työttömyys on lisääntynyt aika paljon. (Huovari 2014.)

KL Annikki Mikkonen (2012) oli tutkinut ammattikorkeakoulun merkitystä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Niin tässä tutkimuksessa kuten omassa tutkimuksessani selvisi alan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden hyvä työllistyminen ja heidän mahdollisuudet löytää monia uusia työllistymismahdollisuuksia useilla eri toimialoilta. Oli hienoa huomata, kuinka laajalle restonomitutkinnon suorittanut henkilö on saanut jalansijaa työmarkkinoilta. Asiantuntijuus tutkinnon suorittamisen jälkeen on hyvä, tämä on nähtävissä myös ammattinimikkeiden kautta.

Tutkinnon tuomat ja opitut työelämävalmiudet kohtasivat verrattaessa niitä sekä tietoperustaan sekä tutkittujen vastauksiin. Luvussa 2 ja 3 kerrotaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun, Haaga Perhon ja Haaga alumni yhteistyössä tehdystä ”Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011” (Ohtonen ym. 2011,33.). Tämä tutkimus, tietoperusta sekä vastaajien mielipiteet kertovat saman alan osaamistarpeista. Erikoisosaamisalueet (opitut työelämävalmiudet), joko koulun antamat tai itse opitut, ovat samat. Ne, mitä näkemyksiä ja tietämyksiä alan osaamistarpeista on nyt ja tulevaisuudessa, kohtaavat.

Tämä osoittaa sen, että restonomikoulutus antaa hyvät valmiudet työelämään. Vastaajat kuitenkin haluaisivat lisätä tietoa ja taitoja, kuten he olivat kertoneet, ”enemmän” yhteistyötä elinkeinon kanssa. Aikuisopiskelijakin voi tarvita uran ohjausta, jossa käydään läpi työnhaun eri prosessit ja kehitetään heikkouksia. Opiskelussa tulisi myös enemmän huomioida opiskelijoiden kokemuksen kautta saatu osaaminen ja tieto.

Omassa tutkimuksessani ei tullut vastauksia kielitaiton osaamistarpeeseen. Ehkä kielitaidon oletetaan taidoksi, jonka restonomikoulutuksen käyneet osaavat. Kukaan vastaajista ei myöskään kertonut oppimisen oppimisesta, mikä on nykyään tarpeellinen taito. Oppimista pitää osata ja jos sitä ei hallitse, saattavat opinnot viivästyä. Itsensä johtamista ei myöskään oltu mainittu tutkimuksessani kenenkään vastauksissa. Design-osaaminen ja estetiikkaosaaminen näyttävät olevan taitoja, joita tuloksissa ei mainita yhdelläkään. Näitä taitoja tarvitaan, mutta näyttää siltä, että niitä ei kuitenkaan tarvita niin paljon, että ne mainittaisiin tärkeiksi. Alla oleva taulukko (taulukko 7) kertoo tulokset ja sanojen perässä on +-merkki kuvaamassa samalla lailla olevan tietoperustan tiedon kanssa. Olen myös tummentanut sanat, joissa löytyy samankaltaisuutta tietoperustan kanssa.

Taulukko 7. Alan osaamistarpeet Haagan tutkimuksen mukaan (Ohtonen ym. 2011, 33.) ja tutkimuksen tulosten samankaltaisuus

<b>Palveluosaaminen +</b>	Laatuosaaminen
Kielitaito	<b>Ruoka- ja tuoteosaaminen +</b>
<b>Liiketoimintaosaaminen +</b>	<b>Tutkimus- ja kehittämistoiminnan osaaminen +</b>
<b>Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen +</b>	<b>Ruokatuotanto-osaaminen +</b>
Itsensä johtaminen ja kehittäminen	<b>Ympäristöosaaminen +</b>
Oppimaan oppiminen	<b>Toimialan järjestelmä- ja tietotekniikkaosaaminen +</b>
<b>Taloudellinen osaaminen+</b>	<b>Verkosto-osaaminen +</b>
<b>Myynti- ja markkinointiosaaminen+</b>	Elämysosaaminen
<b>Johtamisosaaminen +</b>	Estetiikkaosaaminen
<b>Kansainvälisyys- ja kulttuuriosaaminen +</b>	Turvallisuusosaaminen
<b>Organisaatio- ja yrittäjyysosaaminen +</b>	Design-osaaminen

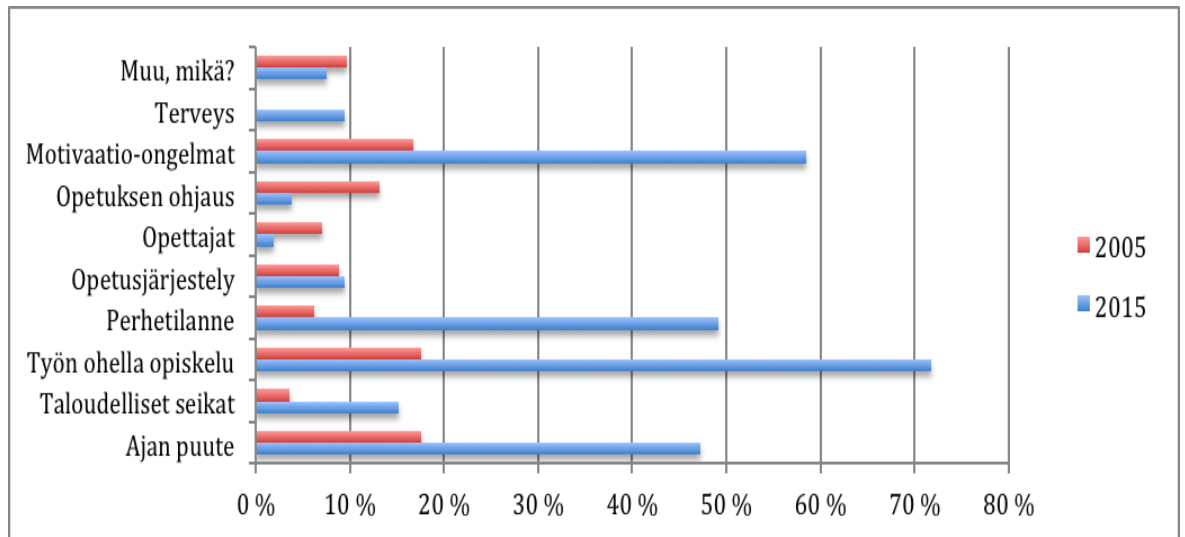
Kyselyssä vastaajilta kysyttiin, kuinka restonomitutkinnon suorittaminen on helpottanut heidän omia työmahdollisuuksiaan. Vastaukset osoittivat, että tutkinnon suorittaminen oli auttanut työnsaantia. Kilpailukyky ja arvostus olivat lisääntyneet, tutkinto oli ollut myös pätevyysvaatimuksena uuteen työhön ja se oli helpottanut oman yrityksen perustamista.

Jollekin vastaajalle tutkinto oli antanut mahdollisuuden päivätyöhön. Työhaastattelijat arvostavat jatkuvaa, uuden oppimista.

Muuttiko opiskelu Haaga-Heliassa sitten entistä työn kuvaa jollakin tapaa? Tämä oli kiinnostavaa tietää. Kysymykseen muuttuiko työnkuva jollakin tapaa koulutuksen jälkeen, vastausten joukolla nousi esiin ”Pääsin vaativampaan tehtävään” –lauselma 15 vastaajalla. Melkein kaikki olivat saaneet vastuullisempaa työtä. Tutkimuksessa kysyttiin myös opintojen sisällön vastaavuudesta oman työelämän tarpeisiin. Mielenkiintoista oli lukea, että koulutus oli vastannut työelämän vaatimuksiin. Itseluottamus nousi koulutuksen ja osaamisen lisääntymisen avulla. Kuitenkin yhden vastaajan lauselmä: ”Liian vähän käytännön oppia” pitää paikkansa. Koulun hakijalta ei vaadita enää nykyään alalta minkäänlaista pohjakoulutusta, hakijaksi ja valituksi on mahdollista päästä suoraan lukion todistuksella.

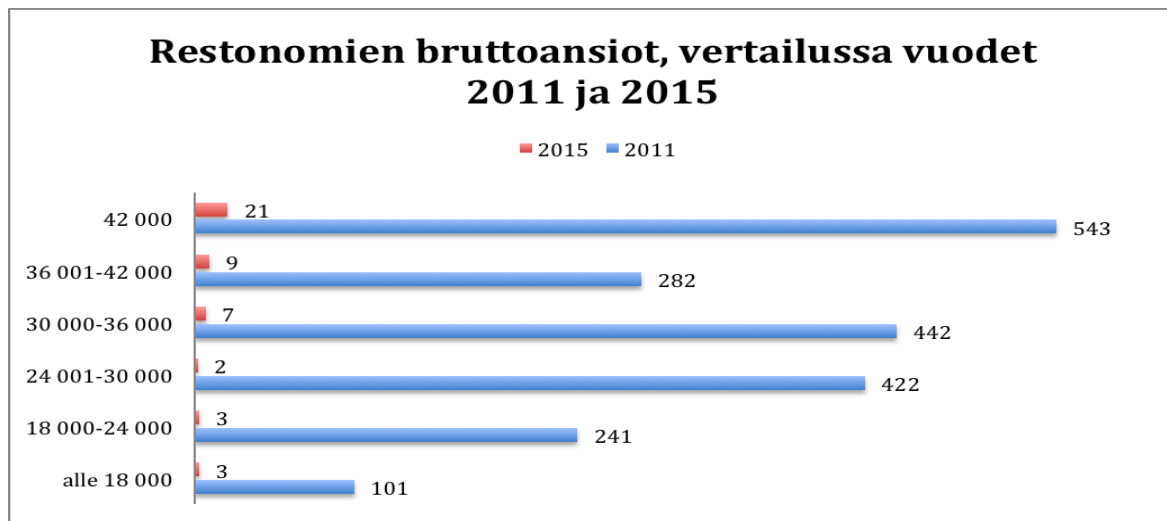
Tietoperustassa luvussa 3 kerrotaan opiskelun vaikeuksista ja siitä, kuinka selviytyä opinnoista. Opiskelun edistymistä parantavat opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen ohjauksessa, joka tarkoittaa myös samalla henkilökohtaista ohjausta. Opiskelijan motivaation tukeminen on tärkeää sekä oppimisympäristön tulisi olla tasapainoinen. (Martikkala 2009.) Oppimista on edistettävä, koska opiskelijan omat opinnot edistyvät parhaiten oppimalla itse asioita ja hankkimalla valmiuksia tulevaisuutta varten. Koska oppilaan oma motivaatio on tärkeä syy-yhteys opintojen edistymiseen, on opettajalla, opetusjärjestelyillä ja -ympäristöllä kokonaisuutena suuri rooli onnistumiseen. (Kolehmainen 2002, 8-10; 54-55; 58-59.)

Mitä muutoksia on tapahtunut opintojen viivästymisessä? Asiaan oli tutkinut vuonna 2005 Pii Suutari pro gradu-tutkielmassaan ”Minne opinnot jäivät?” Vertailtaessa vuosien 2005 ja 2015 tutkimuksia keskenään, löytyy eroja opintojen viivästymiseen viimeisen vuosikymmenen aikana. Olen muokannut oman tutkimukseni kokonaisluvut prosenttimääräiset luvuiksi, jolloin vertaileminen on yksinkertaisempaa. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka nykyinen kiire vaikuttaa opinnoissa suoriutumiseen. Tutkimuksessani nousivat suurimmiksi viivästystekijöiksi oma työ, perhetilanne, motivaatio-ongelmat sekä ajan puute. Verrattaessa näitä tekijöitä keskenään vuosikymmen takaiseen tilanteeseen, tulokseksi saadaan, että motivaatio-ongelmat, perhetilanne, työn ohella opiskeleminen ja ajan puute ovat nyt suuremmissa roolissa nykyään kuin ennen. Kuviossa 30 nähdään sama asia kuvattuna graafisesti. Punainen pylväs kuvaa vuotta 2005 ja sininen pylväs kuvaa vuotta 2015. Muut erot opintojen viivästymiseen eivät eroa toisistaan.



Kuvio 30. Suutarin (2005) ja oman tutkimukseni erot opintojen viivästymiseen, vertailuvuosina 2005 (N=114) ja 2015 (N=53)

Tutkimuksessa kysyttiin restonomien ansiotuloista ja sen kehityksestä. Edellinen tutkimus oli tehty Haaga-Helien ammattikorkeakoulun toimesta vuonna 2011. Tässä mainittua tulosta saattaa vääristää se, että Haaga-Helien tutkimuksen tuloksissa on koko Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, omassa tutkimuksessani on vain Haaga-Helien hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelman valinneet. Tutkimukseni palkkakyselyn vastaajamäärä on aika pieni. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011 vastausten määrä oli 1060 henkeä, kun oman tutkimukseni vastaajamäärä oli ainoastaan 53. Kuviossa 31 nähdään kuitenkin, että palkkakehitys on pysynyt samanlaisella tasolla. Haaga-Helien tutkimuksessa vastaajat olivat kertoneet oman bruttoansionsa kuukausimääräisenä, omassa tutkimuksessani ansioiden määrä oli kerrottu vuositaso-ansioina. Ansioiden määrät on muutettu vuosiansioiksi vertailun helpottamiseksi. Tuloksista nähdään, että eniten ansioita oli ylimmässä ansioluokassa, joka oli vuosiansiot yli 42 000 euroa. Sininen pylväs kuvaa vuotta 2011 (n=1060) ja punainen pylväs kuvaa vuotta 2015 (n=45).



Kuvio 31. Restonomien bruttoansiot, vertailussa Haaga-Helian tutkimus vuodelta 2011 (n=1060) ja tämä tutkimus vuoden 2014 ansioista (n=45)

Näissä kummassakin tutkimuksessa voidaan laskea myös bruttoansioiden keskiarvo ja mediaani. Näissä oli muutoksia, ne olivat vuonna 2011 pienemmät kuin vuonna 2015. Keskiarvo oli nyt yli 4 000 euroa isompi kuin vuonna 2011 ja mediaani yli 6 400 euroa suurempi. Minimiarvoa ja maksimiarvoa ei Haaga-Helian tutkimuksessa ollut mainittu, joten niitä ei pysty vertailemaan (taulukko 8).

Taulukko 8. Haaga-Helian Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011 ja tämän tutkimuksen vastaajien ilmoittamat bruttoansioiden vertailu, vuosi 2011(n=1060) ja vuosi 2015 (n=45)

Mikä oli vuoden 2014 ja 2011 verotuksessa bruttotulosi euroissa (ennen veroja)?					
Vuosi	Vastaajien määrä	Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani
2014	45	7 500 €	86 000 €	41 262 €	40 800 €
2011	1060			37 032 €	34 320 €

Muuttuva työelämä tarvitsee henkilöitä, joiden kyky, tahto ja halu uuden oppimiseen on kova. Ammatillisen kasvun on oltava jatkuvaa. Henkilö hankkii koko elämänsä aikana

tietoja ja taitoja, joita hyödyntämällä hän voi kohdata ammattitaitovaatimuksia ja vastata niihin. (Ruohotie 2000, 3.) Uraa voidaan katsoa koko elämän läpi kulkevana opiskelun ja ammatillisen kasvun prosessina. Kun toimii työelämässä palkkatyöntekijänä, on ura opiskelun jälkeiselle elämäkaarelle sen luonnollinen jatkumo. (Takanen-Körperich 2011.) Opinnäytetyön aiheena oli ”Restonomien ammattikorkeakoulututkinto aikuisiällä - aukeako uusi ura?”. Vastaus siihen on positiivisesti kyllä. Näiden kysymysten vastausten joukosta löytyy paljon hyvää tietoa uuden uran luomiseen. Koulutus antaa paljon uutta, päivitettyä tietoa ja taitoa. Tutkinto lisää kilpailukykyä ja arvostus nousee, tutkinto saattaa olla myös pätevyysvaatimuksena uuteen työhön. Itseluottamus nousee koulutuksen ja osaamisen lisääntymisen avulla. ”Aikuisen ihmisen, varsinkin naisen, paras kaveri ei ole naistenlehti, vaan koulutus”(Markkinointi-instituutti 2015).

## **6.2 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti**

Tutkimuksen luotettavuutta mitataan sen validiteetilla ja reliabiliteetilla. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata oikeita asioita. Validiteettia voidaan arvioida tutkimalla mm. mittaako tutkimus oikeita asioita, onko kysymykset esitetty yksiselitteisesti vai moniselitteisesti ja ovatko perusjoukko ja kyselyn käsitteet tarkoin määriteltynä. Tutkimuksen validiteetti oli myös melko hyvä. Kysymykset vastasivat hyvin opinnäytetyön aihetta ja tutkimusongelmaan saatiin melko hyvin yksittäisiä vastauksia. Kyselyn tulokset heijastelivat myös hyvin teoriaosuutta.

Tutkimuksen otos on aika pieni, se on 53 henkilöä. Näistä 53 henkilöstä jokainen kuitenkin vastaa täysin määriteltä perusjoukkoa, eli he ovat valmistuneet Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmasta. Kysymykset on muotoiltu yksinkertaisiksi ja selkeiksi. Lomakkeen kysymyksissä kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan. Haaga alumni rajasi kyselyn vastaanottajiksi aikuiskoulutuksen käyneet ja kohderyhmän koko oli 269 henkilöä.

Kyselylomakkeessa on selkeä rakenne, joka etenee loogisesti. Kysymykset on järjestetty siten, että aluksi selvitetään henkilön taustatiedot (ikä, sukupuoli, siviilisääty, koulutustaso, miksi aloitti opinnot Haaga-Heliassa, mitä tavoitteita oli, opintojen keston ja kuinka kauan oli opintojen suorittamisesta) ja siirrytään sitten itse tutkimusongelmaan, eli tutkitaan aikuisopiskelijoiden kokemuksia ja käsityksiä koulutuksen vaikuttavuudesta sekä siitä miten koulutus on avannut uusia työuria. Asiaa selvitetään kysymällä nykyisestä työstä ja työnantajan odotuksista. Millainen työsuhte kysytyillä nykyään on, kuka on työnantaja, mikä on toimiala, toimiiko esimiehenä ja käytetyistä työaikamuodoista? Kuinka sai nykyisen työn ja onko työnantaja tukenut opiskelua jollakin tapaa?

Toisena isompana aihekokonaisuutena on koulutuksen vastaavuus työelämän vaatimuksiin. Erilaisten kysymysten kautta selvitetään, vastaako Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liikkeenjohdollinen restonomikoulutus työnantajan odotuksia ja tarpeita. Tulisiko jotakin muuttaa ja millaisia keinoja opiskelijalla on suoriutua koulutuksesta määräajassa? Auttoiko restonomi tutkinnon suorittaminen työn saantia ja muuttuiko työnkuva jollakin tapaa? Mitkä olisivat tärkeimmät syyt siihen, ettei opiskelija valmistu määräajassa? Lopuksi on kartoitettu vielä lyhyesti restonomitutkinnon suorittaneiden henkilöiden tulevaisuutta ja heidän omia suunnitelmia.

Tutkimuksen reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen kykyä antaa tarkkoja ja oikeita tuloksia, sekä tulosten toistettavuutta. Mitataan mahdollisuutta toistaa tutkimus niin, että saadaan samoja tuloksia, selvitetään tulosten tarkkuutta ja pätevyyttä, sekä otoskoon vastaavuutta. Tutkimuksen otoskoko oli 53 henkilöä. Se on aika pieni osa kaikista Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon tutkinnon suorittajista. Tulokset ovat sattumanvaraisia, eikä niitä voida soveltaa kaikkiin restonomitutkinnon suorittajiin.

Samaa kyselylomaketta käyttämällä ja pohjatietoa keräämällä tutkimus olisi mahdollista toistaa sellaisenaan uudestaan toisen tutkimusryhmän toimesta. Tulokset olisivat kuitenkin todennäköisesti hieman erilaisia riippuen vastaajista ja otoskoosta. Tulokset saatiin internetissä Webropol – ohjelmalla, joten inhimillisen virheen mahdollisuus tuloksiin nähden on lähes mahdoton. Webropol – ohjelma laskee tulokset yhteen ja antaa monia erilaisia mahdollisuuksia vertailla niitä, sekä myös mahdollistaa vertailun niiden välisissä yhtenäisyyksissä. Tutkimuksen tulokset ovat siis osittain täsmällisiä ja tarkkoja. Vastaamattomien kysymysten määrä oli kuitenkin niin vähäinen, ettei se vaikuttanut merkittävästi tutkimustulosten laatuun. Vastaamatta on eniten jätetty avoimiin kysymyksiin. Vastaamatta jääneet kysymykset eivät kuitenkaan aiheuttaneet merkittävää poikkeamaa tuloksiin.

Haaga alumnien rekisterissä ei ole kaikkia monimuotokoulutuksen käyneitä henkilöitä merkitty oikealla tavalla eli alumnirekisteri ei ollut täysin pätevä. Nyt osalla henkilöistä oli merkittynä nuorten koulutus ja osalla aikuiskoulutus ja suurimmalla osalla ei mitään mainintaa. Erilaisilla hakutavoilla suurin mahdollinen kohderyhmä olisi ollut 790-1200 henkilöä, nyt saatiin kohderyhmäksi 269 ja otokseksi 53. Haaga alumni kertoi, että kyselyä olisi voitu laajentaa myös nuorille koulutusohjelman restonomeille, jos vastauksia ei olisi tullut tarpeeksi tai se olisi myös ollut mahdollista laajentaa muihinkin liikkeenjohdon koulutusohjelmiin. Päädyttiin kuitenkin pitämään kysely ainoastaan aikuiskoulutuksen läpikäyneille hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon restonomitutkinnon suorittajille.



### 6.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprojektini alkoi keväällä 2014. Aikaa on kulunut ehkä liikaakin, mutta itselleni on ollut aina haastavaa kirjoittaminen. Seminaariin mennessä piti olla aihe, josta opinnäytetyön tekisi. Aihetta ”pähkäilin” kauan, kunnes äitini ehdotti minulle aihetta. Olin keskustellut silloisen työnantajani kanssa mahdollisesta opinnäytetyön aiheesta yleisellä tasolla ja siitä, olisiko heillä opintovapaani jälkeen mahdollisesti minulle uutta työtä. He olivat olleet mielissään omasta mielenkiinnostani kysyä heiltä aihetta opinnäytetyöhöni ja he lupasivat minulle sellaisen hankkia. Näin ei sitten tapahtunut, vaan sain kieltävän vastauksen opinnäytetyönaiheeseen ja mahdolliseen paluuseen työhön.

Aihetta miettiessäni äitini ehdotti, että ”siinä olisi minulle aihe”. Mietin, että mikä se aihe oikein olisi? Minä ilman työtä ja uusi koulutus? Aihe kosketti minua henkilökohtaisesti todella paljon. Ammattikorkeakoulussa opiskelu on ollut haastavaa jo itsessään näin aikuisiällä ja olin miettinyt paljon tulevaisuuttani. Aiheekseni muovautui, että haluan tutkia millaisia mahdollisuuksia/työkaluja ammattikorkeakoulututkinto (uudelleenkoulutus, työn ohessa opiskelevat) avaa aikuisopiskelijalle ravintola-alalla? Muuttaako restonomiksi opiskelu työn kuvaa jollakin tapaa? Mitä ja miten minun kannattaisi tehdä, että mahdollisen työnantajani ja oma polku kohtaisivat?

Aihe oli mielenkiintoinen ja varsin ajankohtainen oman lähentyvän valmistumiseni takia. Odotin tuloksia valmistuneiden työllistymisestä. Kiinnostavaa oli myös selvittää, miten restonomin tutkinto vastaa työelämän haasteisiin. Aihe oli todella laaja ja seminaarin aikana työstin aihettani lisää, kunnes lähetin toivomalleni opinnäytetyön ohjaajalle viestin mahdollisesta ohjaajakseni tulosta. Kevätlukukausi oli silloin aika pitkällä ja ohjaaja vastasi suostuvansa työhön, mutta palaavansa asiaan elokuussa. Tämä sopi itselleni hyvin, sain lisäaikaa itselleni ja tietoperustan suunnittelu pääsi vauhtiin. Kesää ”pilasi” itselle syksyksi suunniteltu leikkaus ja ajatukset olivat aivan muualla kuin opinnäytetyössä.

Kesä meni kuitenkin ihan hyvin ja poikani aloitti ensimmäisen luokan koulussa. Tapasin ohjaajan ja suunniteltu operaatio toteutettiin. Leikkaus meni hyvin, mutta toipuminen oli hidasta. Opinnäytetyönsuunnitelmaa jouduin hieman muokkaamaan, kunnes sain sen lopulliseen muotoonsa. Tietoperustan kokoaminen oli haasteellista, sillä kaikki sinne kirjoitettu tieto piti saada jostakin ja kirjoituksen tieto kirjoitettava myös omin sanoin. Plagiointiin en halunnut syyllistyä. Syksy oli tässä vaiheessa edennyt pitkälle, eikä tietoperustani ollut vielä valmis. Marraskuussa ohjaajani kysyi tilanteestani ja tajusin, että lukukausi oli niin pitkällä, että valmistuminen syksyllä ei olisi enää oikea tavoite. Päätin

antaa itselleni aikaa ja kerroin että valmistuminen olisi seuraavana keväänä 2015, ei syksyllä 2014, mitä olin ensin tavoitellut.

Tammikuu 2015 alkoi ja minun olisi pitänyt palata takaisin työelämään. Opintovapaani oli päättynyt vuoden 2014 lopussa, vapaata olin saanut työnantajaltani 3,5 vuotta opiskelua varten. Työnantajalla olisi ollut ”velvollisuus” tarjota minulle työtä siitä työstä, josta olin opintovapaalle lähtenyt, mutta sitä työtä en fyysisten ongelmien takia enää voinut tehdä ja koska heillä ei ollut muuta työtä tarjolla, olin ilman työpaikkaa. Tammikuu meni ja helmikuu alkoi, mieliala laski ja motivaatio opinnäytetyötä kohtaan samassa linjassa. Työnantajalta saapui kirje työsuhteeni irtisanomisesta. Irtisanomisen sanottiin johtuvan taloudellisesta/tuotannollisesta syystä. Tämä asian tietoon saattaminen minulle tällä keinoin ei mitenkään nostanut omaa motivaatiotani opinnäytettäni kohtaan.

Maaliskuu alkoi ja oma mielialani kohentui hieman. Opinnäytetyöni alkoi taas kiinnostamaan ja päätin, että se täytyy valmistua vielä tänä lukukautena. Kyselylomakkeen kysymyksiä oli jo miettinyt syksyapuolella ja tietoperusta alkoi muovautua. Ohjaajan kanssa sovittiin tapaaminen ja asiat alkoivat etenemään. Kyselylomakkeen kysymykset valmistuvat ja sain sen lähetyksi kohderyhmälle. Kaksi viikkoa odottelin vastauksia, viikko ensimmäisen viestin jälkeen laitettiin muistutusviesti. Heti, kun kyselyn vastaaminen päättyi, laitoin ohjaajalle viestiä tapaamisesta. Tapaaminen sovittiin heti seuraavaksi ensimmäiseksi arkipäiväksi. Silloin kävimme läpi kyselyn tulosten läpikäymistä.

Tutkimustuloksien analysoimisessa oli kova urakka. Tein sen urakalla; olin sopinut ohjaajan kanssa saavani valmista tiettyyn päivään mennessä ja työtä sain tehdä joka päivä paljon. Muu perhe-elämäni sai jäädä vähemmälle, nyt oli ”pakko” saada jotakin valmista. Tulosten analysoiminen oli hankalaa. Samalla piti yrittää löytää niiden joukosta vastauksia tutkimuskysymykseen ja sen alakysymyksiin. Kysymykset, jotka olivat avoimia kysymyksiä, veivät todella paljon aikaa tutkia ja käsitellä. Webropol antaa työkaluja moneen tuloksen tutkimiseen ja niitä paljon hyödynsinkin. Ainoastaan avoimet kysymykset, joita olisin voinut tutkia ”text mining” –apuvälinettä käyttäen, ei onnistunut. En osannut sitä kunnolla käyttää. Näiden tulosten läpikäymisen suoritin käymällä samankaltaiset vastaukset yhteen Wordilla ja analysoimalla ne sillä tavoin joko graafisesti tai sanallisesti. Aikaa se saattoi viedä paljon enemmän kuin muuta apuvälinettä käyttäen, mutta tuloksia sain näin aikaiseksi.

Opinnäytetyöprojekti antoi itselle paljon. Olen oppinut sen aikana paljon. Tutkimuksen tekemisen vaatimukset ja mahdollisuudet ovat selvinneet minulle huomattavasti paremmin prosessin kulun myötä ja se on opettanut myös paljon ajanhallinnallisia tekijöitä. Näin

suuren tutkimuksen yksin toteuttaminen oli itselleni melko vieras kokemus ennen opinnäytetyöprosessia aloittamista ja luulen, että sain tutkimuksen toteutuksen jälkeen todella hyvät eväät vastaavanlaisiin tehtäviin jatkoa ajatellen. Työn laajuus yllätti kuitenkin, sillä sen tekeminen oli todella haastavaa. Vastoinkäymiset ovat osa opinnäytetyötä ja koko työn luonnetta. Tuntuu, että tässä tapauksessa niitä mahtui opinnäytetyöprojektiin poikkeuksellisen paljon.

Jos tekisin jotakin tosin, niin suorittaisin tutkimukseen osallistuneille kyselyn jälkeen haastattelun. Otoksesta eli kohderyhmästä valitulle osalle tehtäisiin haastattelu, jonka avulla saataisiin syvällisemmin tietoa työllistymisestä. Näin tutkimustulokset olisivat olleet tarkemmat. Toinen asia, jonka tekisin tosin, olisi opinnäytetyön aloittaminen aikaisemmin. En edes kuvitelmissani olisi voinut ajatella, kuinka paljon aikaa sen tekeminen veisi. Jos olisin aloittanut sen työstämisen jo toisen vuoden aikana, olisin valmistunut jo vuosi sitten eli kolmessa vuodessa. Nyt aikaa kului neljä vuotta.

## Lähteet

Aalto, H-K., Ahokas, I. & Koussa, T. 2007. Luettavissa:

[http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Documents/eTutu\\_2007-3.pdf](http://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Documents/eTutu_2007-3.pdf)

Aalto, H-K., Ahokas, I. & Kuosa, T. 2008. Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 – menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti.

Luettavissa:[https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu\\_2008-1.pdf](https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/tutu-julkaisut/Documents/Tutu_2008-1.pdf). Luettu: 16.3.2015.

Aikuis-koulutus.fi. Aikuiskoulutus. Luettavissa: [http://www.aikuis-](http://www.aikuis-koulutus.fi/Aikuiskoulutus__d3115.html)

[koulutus.fi/Aikuiskoulutus\\_\\_d3115.html](http://www.aikuis-koulutus.fi/Aikuiskoulutus__d3115.html). Luettu: 1.6.2015.

Ammattikorkeakoululaki 351/2003

Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Ammatillinen perus- ja lisäkoulutus. Luettavissa:

[http://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-](http://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/ammattillinen-perus-ja-lisakoulutus/)

[koulutuspolitiikka/ammattillinen-perus-ja-lisakoulutus/](http://ek.fi/mita-teemme/innovaatiot-ja-osaaminen/osaaminen-ja-koulutuspolitiikka/ammattillinen-perus-ja-lisakoulutus/). Luettu: 16.3.2015.

Eronen, P. 2014. Työurien pidentäminen alusta ja lopusta ei riitä. Helsingin Sanomat, 126, 53, HS-raportti, s.12-13.

Harjumaaskola, J. 2015. Nollatyösopimus on jouston ääripää. Luettavissa:

[http://www.kymensanomat.fi/Mielipide---Sana-on-vapaa/2015/03/10/Nollaty](http://www.kymensanomat.fi/Mielipide---Sana-on-vapaa/2015/03/10/Nollaty%C3%B6sopimus%20on%20%20jouston%20%C3%A4%C3%A4rip%C3%A4%C3%A4/2015318743260/69)

[%C3%B6sopimus%20on%20%20jouston%20%C3%A4%C3%A4rip](http://www.kymensanomat.fi/Mielipide---Sana-on-vapaa/2015/03/10/Nollaty%C3%B6sopimus%20on%20%20jouston%20%C3%A4%C3%A4rip%C3%A4%C3%A4/2015318743260/69)

[%C3%A4%C3%A4/2015318743260/69](http://www.kymensanomat.fi/Mielipide---Sana-on-vapaa/2015/03/10/Nollaty%C3%B6sopimus%20on%20%20jouston%20%C3%A4%C3%A4rip%C3%A4%C3%A4/2015318743260/69). Luettu: 10.3.2015.

Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute 2011. Future Work

Skills 2020. Luettavissa: [http://www.iff.org/uploads/media/SR-](http://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)

[1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf). Luettu: 6.3.2015.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2015. Alumneille. Luettavissa: [http://www.haaga-](http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille?userLang=fi)

[helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille?userLang=fi](http://www.haaga-helia.fi/fi/palvelut/palvelumme-alumneille?userLang=fi). Luettu: 7.5.2015.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014a. Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon

koulutusohjelma, Helsinki, nuoret ja aikuiset. Luettavissa: [http://www.haaga-](http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-liikkeenjohdon-koulutusohjelma-helsinki-1?userLang=fi)

[helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-liikkeenjohdon-](http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-liikkeenjohdon-koulutusohjelma-helsinki-1?userLang=fi)

[koulutusohjelma-helsinki-1?userLang=fi](http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-liikkeenjohdon-koulutusohjelma-helsinki-1?userLang=fi). Luettu: 12.10.2014.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014b. Luettavissa:<http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat?userLang=fi>. Luettu: 24.10.2014.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014c. Tutkintosääntö. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/yleista-hhsta/tutkintosaanto>. Luettu: 30.10.2014.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014d. Suomen koulutusjärjestelmä. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/yleista-hhsta/suomen-koulutusjarjestelma?userLang=fi>. Luettu: 3.11.2014.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014e. Opintojen suoritusjärjestys, Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma, Helsinki, nuoret ja aikuiset. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/hotelli-ja-ravintola-alan-liikkeenjohdon-koulutusohjelma-helsinki-1-3?userLang=fi>. Luettu: 2.3.2015.

Haapasilta, M. & Siikaniemi, L. 2008. Näkökulmia aikuisopiskelijoiden ohjaukseen ammattikorkeakoulussa. Luettavissa: <http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/lamk-julkaisu-csarja-2008-nakokulmia-aikuisopiskelijoiden-ohjaukseen-ammattikorkeakoulussa.pdf>. Luettu: 25.2.2015.

Huovari, J. 2014. Mistä työtä nyt ja tulevaisuudessa. Kasvun tekijät. Sanoma Rekrytointimedit. S.14.

Huovari, J., Kiander, J. & Volk, R. 2006. Väestörakenteen muutos, tuottavuus ja kasvu. Luettavissa: [http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/V%C3%A4est%C3%B6rakenteen\\_muutos.pdf](http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/V%C3%A4est%C3%B6rakenteen_muutos.pdf). Luettu: 25.2.2015.

Krokfors, L. 2003. Tavoitteena ajatteleva opettaja. Luettavissa: <http://sokl.uef.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Krokfors.htm>. Luettu: 7.11.2014.

Lampinen, O. 2002. Ammattikorkeakoulureformi kansainvälisessä perspektiivissä. Teoksessa Liljander, J-P. (toim.). Omalla tiellä: ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Edita Prima Oy. Helsinki.

Lehto, A-M & Sutela, H. 2008 Työolojen kolme vuosikymmentä. Luettavissa: [http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf). Luettu: 23.2.2015.

- Mara 2014. Työllistyvyys. Luettavissa: <http://www.mara.fi/tyollistyvyys/>. Luettu: 30.9.2014.
- Markkinointi-instituutti 2015. 50-vuotiaan naisen paras kaveri ei ole naistenlahti, vaan koulutus. Helsingin Sanomat, 126, 49, s.1.
- Martikkala, S.2009. Esteitä opintopolulla? Vastauksia ja väittämiä opintojen edistymisestä Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Luettavissa: [www.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT04NTYx](http://www.oamk.fi/utills/opendoc.php?aWRfZG9rdW1lbnR0aT04NTYx). Luettu: 25.2.2015.
- Mikkonen, A. 2012. Väitös: 31.5. Restonomit muuttuvien palvelualojen pioneereja (Mikkonen). Luettavissa: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2012/05/tiedote-2012-05-23-15-25-01-870484>. Luettu. 24.10.2014.
- Mustaranta, M. 2015. Mitä yliopistosta jäi käteen? Helsingin Sanomat, 126, 16, Ura & Työ, s.2-3.
- Mäki, K. 2012. Opetustyön ammattilaiset ja mosaiikin mestarit. Työkulttuurit ammattikorkeakouluopettajan toiminnan kontekstina. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/.../9789513945671.pdf>. Luettu: 3.3.2015.
- Mänttari, A. 2014. Kaikki kelpaa, kunhan saisi töitä. Helsingin Sanomat, 126, työelämä, s.2.
- Nikkanen, L-M. 2004. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemuksia opintojen ohjauksesta. Luettavissa: <http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewArticle/838/687>. Luettu: 30.10.2014.
- Ohtonen, P., Jaakonaho, K., Väyrynen, J. & Westman, M. 2011. Restonomien palkka- ja työllisyystutkimus 2011. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: <http://www.slideshare.net/ElisaAu/restonomien-tyollistymistutkimus>. Luettu: 5.5.2015.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro. Helsinki.
- Opetusministeriö 2009. Aikuiskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoa aikuisen opiskelusta vuonna 2007. Luettavissa:

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm42.pdf?lang=fi>.  
Luettu: 6.10.2014.

Opetusministeriö 2005. Korkeakoulututkintojen viitekehys. Kuvaus suomalaisista korkeakoulututkinnoista. Luettavissa:

[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm\\_265\\_tr04.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2005/liitteet/opm_265_tr04.pdf).  
Luettu: 3.3.2015.

Opiskelupaikka 2014. AMK - Matkailuala, ravitsemisala ja talousala. Luettavissa:

<http://www.opiskelupaikka.fi/Koulutus/Ammattikorkeakoulu/AMK-Matkailuala-ravitsemisala-ja-talousala>. Luettu: 30.9.2014.

Pace, A. 2011. Higher education: paves the way for new career opportunities. Luettavissa:

<http://ezproxy.haaga-helia.fi:2067/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=65bf031c-fe13-4374-b290-3698db83c0c4%40sessionmgr112&vid=23&hid=116>. Luettu: 5.3.2015.

Pietiläinen, T. & Toivonen, J. 2015. Työttömien määrä kasvoi 27 000 hengellä viime vuonna. Helsingin Sanomat, 126, Talous, s. 28.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. WS Bookwell Oy. Juva.

Suomen Restonomit - SURE ry 2014. Restonomi. Luettavissa:

<http://www.sure.fi/restonomi>. Luettu: 12.10.2014.

Suutari, P. 2005. Miksi opinnot jäivät? Tutkimus keskeytymisen syistä Turun ammattikorkeakoulussa palvelun tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelmassa.

Luettavissa:

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92706/gradu00514.pdf?sequence=1>. Luettu: 24.10.2014.

Taipale-Lehto, U. 2012. Matkailu- ja ravitsemisalan osaamistarveraportti. Luettavissa:

[http://www.oph.fi/download/141064\\_987587\\_MARA-osaamistarveraportti\\_VERKKO.pdf](http://www.oph.fi/download/141064_987587_MARA-osaamistarveraportti_VERKKO.pdf).  
Luettu: 6.10.2014.

Takanen-Körperich, P. 2011. Elämänvalinnat ja urat - Palkkatyö, freelancer-yrittäjyys ja yrittäjyys. Haaga-Helian julkaisusarja. Kehittämisraportteja 1/2011. Luettavissa:

<http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/yrittajyydenituja.pdf>. Luettu: 24.5.2015.

Talouselämä 2015. Harvinainen ala Suomessa: Kiikarissa 30 000 uutta työpaikkaa.

Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/uutiset/harvinainen+ala+suomessa+kiikarissa+30+000+uutta+tyopaikkaa/a2296092>. Luettu: 10.3.2015.

Talouselämä 2012. Vuoden 2009 lama olikin syvempi kuin luultiin. Luettavissa:

<http://www.talouselama.fi/uutiset/vuoden+2009+lama+olikin+syvempi+kuin+luultiin/a2077748>. Luettu: 20.10.2014.

Tilastokeskus 2015. Noin 83 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus. Luettavissa:

[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-03-05\\_tie\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html). Luettu: 10.3.2015.

Tilastokeskus 2014a. Syyskuun työttömyysaste 8,2 prosenttia. Luettavissa:

[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014//09/tyti\\_2014\\_09\\_2014-10-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014//09/tyti_2014_09_2014-10-21_tie_001_fi.html). Luettu: 23.10.2014.

Tilastokeskus 2014b. Vastavalmistuneiden työllistyminen vaikeutui hieman. Luettavissa:

[http://www.stat.fi/til/sijk/2012/sijk\\_2012\\_2014-02-12\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/sijk/2012/sijk_2012_2014-02-12_tie_001_fi.html). Luettu: 30.9.2014.

Tilastokeskus 2014c. Ammattikorkeakoulukoulutus. Luettavissa:

<http://www.stat.fi/til/akop/index.html>. Luettu: 17.11.2014.

Tilastokeskus 2014d. Korkeasti koulutettujen työttömyys lisääntyi noin 30 prosenttia

vuodesta 2012. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/03/tyokay\\_2013\\_03\\_2014-12-16\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2013/03/tyokay_2013_03_2014-12-16_tie_001_fi.html). Luettu: 2.2.2015.

Tilastokeskus 2012. Aikuisopiskelijoiden määrä yli 1,7 miljoonaa. Luettavissa:

[http://www.stat.fi/til/aku/2012/01/aku\\_2012\\_01\\_2013-06-13\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aku/2012/01/aku_2012_01_2013-06-13_kat_001_fi.html). Luettu: 20.10.2014.

Tilastokeskus 2011. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010. Luettavissa:

[http://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti\\_2010\\_16\\_2011-11-01\\_kat\\_003\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_kat_003_fi.html). Luettu: 10.3.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Matkailun merkitys Suomen kansantaloudelle.

Luettavissa:

[https://www.tem.fi/yriytykset/matkailu/matkailun\\_merkitys\\_suomen\\_kansantaloudelle](https://www.tem.fi/yriytykset/matkailu/matkailun_merkitys_suomen_kansantaloudelle).  
Luettu: 20.10.2014.



Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020, valtakunnallisen osaamisteeman toteutussuunnitelma (TL 4: Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen ESR). Luettavissa: [https://www.tem.fi/files/38529/OKM\\_2.12.2013.pdf](https://www.tem.fi/files/38529/OKM_2.12.2013.pdf). Luettu: 12.10.2014.

U.S. Census Bureau 2014. About us. Luettavissa: <http://www.census.gov/&prev=/search%3Fq%3Dus%2Bcensus%2Bbureau%26client%3Dfirefox-a%26hs%3D9Fb%26rls%3Dorg.mozilla:fi:official%26channel%3Dsb>. Luettu: 23.10.2014.

Vihriälä, V. 2014. Suomessa on potentiaalia parempaan kasvuun. Kasvun tekijät. Sanoma Rekrytointimedit. Pääkirjoitus. S.3.

Vuorinen, R. Karjalainen, M., Mylly, H., Talvi, U., Uusi-Rauva, E. & Holm, K. 2005. Opintojen ohjaus korkeakouluissa -seuranta. Korkeakoulujen arviointineuvosto, verkkojulkaisuja 5:2005. Luettavissa: [http://www.kka.fi/files/197/KKA\\_0505V.pdf](http://www.kka.fi/files/197/KKA_0505V.pdf). Luettu: 25.2.2015.

Weber, A. 2007. Learning for Life: Adults head back to school for new skills, opportunities. Luettavissa: [http://ezproxy.haaga-helia.fi:2118/pubidlinkhandler/sng/pubtitle/McClatchy+-+Tribune+Business+News/\\$N/38704/DocView/461682836/fulltext/\\$B/1?accountid=27436](http://ezproxy.haaga-helia.fi:2118/pubidlinkhandler/sng/pubtitle/McClatchy+-+Tribune+Business+News/$N/38704/DocView/461682836/fulltext/$B/1?accountid=27436). Luettu: 23.10.2014.



## **Liitteet**

### **Liite 1. Kyselylomake**

#### HAAGAN RESTONOMIKSI AIKUISIÄLLÄ - VAIKUTUKSET

Opiskelen hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelmassa.

Teen Haaga-Helia amk:n toimeksiantona, restonomiopiskeluun liittyvää opinnäytetyötä, aiheenani "Ammattikorkeakoulututkinto aikuisiällä - aukeaako uusi ura?".

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia, millaisia uusia mahdollisuuksia restonomin ammattikorkeakoulututkinto avaa monimuoto-opiskelijalle matkailu-, ravitsemis- ja talous-alalla. Muuttaako opiskelu aikaisempaa työnkuvaa jollakin tavalla?

Tarkoitukseni on lisäksi selvittää, auttaako tutkinnon suorittaminen työn saantia ja miten.

Mitkä ovat työnantajan odotukset ja arvostavatko he koulutusta?

Vastaako restonomikoulutuksen sisältö työnantajien odotuksia ja tarpeita?

Opinnäytteeni tuloksia hyödynnetään restonomikoulutuksen kehittämisessä.

Vastaathan kyselyyn. Se vie sinulta 10-15-minuuttia. Kysely on luottamuksellinen ja vastaat nimettömänä.

Annan tutkimuksesta lisätietoja mielelläni: [tainajuote@me.com](mailto:tainajuote@me.com)

#### TAUSTATIEDOT

1. Ikäni on

≡ alle 25 vuotta

≡ 25-35 vuotta

≡ 36-45 vuotta

≡ 46-55 vuotta

≈ 56 vuotta tai yli

2. Sukupuoli?

≈ Nainen

≈ Mies

3. Olen

≈ naimaton

≈ naimisissa

≈ avoliitossa

≈ rekisteröidyssä parisuhteessa

≈ eronnut

≈ leski

4. Mikä oli korkein koulutustasosi ennen kuin aloitit restonomiopinnot?

≈ Ammattikoulu

≈ Lukio

≈ Opistotaso

≈ Ammattikorkeakoulu

≈ Yliopisto

≈ Joku muu koulutus, mikä?

---

5. Kuinka kauan opintosi kestivät vuosissa?

≈ Yksi

- ≡ Kaksi
- ≡ Kolme
- ≡ Neljä
- ≡ Viisi tai enemmän

6. Sujuivatko opintosi hyvin?

- ≡ Kyllä, mikä oli onnistuneinta?

---

- ≡ Ei, miksi?

---

7. Kuinka kauan valmistumisestasi on kulunut?

- ≡ Alle 2 vuotta
- ≡ 3-5 vuotta
- ≡ 6-10 vuotta
- ≡ 11-15 vuotta
- ≡ Yli 15 vuotta

8. Mikä oli vuoden 2014 verotuksessa bruttotulosi euroissa (ennen veroja)?

---

NYKYINEN TYÖ JA TYÖNANTAJAN ODOTUKSET

9. Millaisessa työsuhteessa olet?

- ≡ Töissä toisen palveluksessa vakituisessa kokopäivätyössä
  - ≡ Töissä toisen palveluksessa määräaikaisessa kokopäivätyössä
  - ≡ Töissä toisen palveluksessa osa-aikatyössä
  - ≡ Töissä freelancerina / henkilöstövuokrausyrityksessä
  - ≡ Toimin yrittäjänä
  - ≡ Opiskelen
  - ≡ Äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaalla
  - ≡ Työttömänä
  - ≡ Lomautettuna
  - ≡ Varusmies- tai siviilinpalveluksessa
  - ≡ Vuorotteluvapaalla
  - ≡ Muu, mikä?
- 

10. Jos työskentelet osa-aikaisesti, miksi?

- ≡ Kokoaikatyötä ei ole tarjolla
- ≡ Sopii nykyiseen elämäntilanteeseen
- ≡ Muu syy, mikä?

---

11. Nykyinen työnantajasi päätoimesi osalta on

- ≡ Kunta
- ≡ Valtio

- ≡ Yksityinen sektori
  - ≡ Järjestö / yhteisö
  - ≡ Oma yritys
  - ≡ Muu, mikä?
- 

11. Mitä toimialaa nykyinen päätoimesi työnantaja pääosin edustaa?

Voit vastata useamman kuin yhden.

- ≡ Elintarviketeollisuus
- ≡ Ruokapalveluala (esim. suurkeittiö)
- ≡ Kuluttajapalvelut
- ≡ Majoitusala: hotelli
- ≡ Majoitusala: hostelli
- ≡ Majoitusala: lomakeskus
- ≡ Majoitusala: maatilamajoitus tms.
- ≡ Majoitusala: joku muu
- ≡ Ravintola-ala: ruokaravintola
- ≡ Ravintola-ala: baari / yökerho
- ≡ Ravintola-ala: pikaruokaravintola
- ≡ Ravintola-ala: kahvila
- ≡ Ravintola-ala: kioski / huoltamo

- ≡ Ravintola-ala: joku muu
  - ≡ Matkailuala: laivaliikenne
  - ≡ Matkailuala: maaliikenne
  - ≡ Matkailuala: lentoliikenne
  - ≡ Matkailuala: ohjelmapalvelut
  - ≡ Matkailualan julkiset toimijat  
(esim. kaupunkien matkailutoimistot, alueorganisaatiot, edunvalvonta)
  - ≡ Hyvinvointipalvelut (esim. kylpylät jne.)
  - ≡ Messu-, kongressi- ja kokouspalvelut
  - ≡ Tapahtumanjärjestäjäpalvelut
  - ≡ Tukku- ja vähittäiskauppa
  - ≡ Puhtaus- ja kiinteistöpalvelut
  - ≡ Turvallisuuspalvelut
  - ≡ Ympäristö- ja toimitilapalvelut
  - ≡ Opetus ja koulutus
  - ≡ Joku muu, mikä?
- 

13. Työskenteletkö tällä hetkellä esimiesasemassa?

- ≡ kyllä
- ≡ en

14. Mikä on ammatti/ tehtävänimikkeesi nykyisessä päätoimessasi?



---

---

---

15. Millaisessa asemassa työskentelet nykyisessä työpaikassasi/ yrityksessä?

☐ Työntekijä

☐ Tiimin vetäjä

☐ Päällikkö

☐ Johtaja

☐ Itsenäinen yrittäjä

☐ Muu asema, mikä?

---

☐ En ole tällä hetkellä töissä

16. Minkälaisia työtehtäviä työsi sisältää? Millaista osaamista se vaatii?

---

---

---

17. Miten sait nykyisen työsi?

---

---

---

18. Onko nykyinen työnantajasi tukenut opiskeluasi jollakin tapaa? Miten?

---

---

---

KOULUTUKSEN VASTAAVUUS TYÖMARKKINOIDEN VAATIMUKSIIN

19. Minkälaisia tavoitteita itselläsi oli, kun aloitit opinnot Haagassa?

Valitse seuraavista mielestäsi kaksi tärkeintä.

- ≡ Halusin suoriutua opinnoissani hyvin
  
  - ≡ Halusin parantaa ammattitaitoani
  
  - ≡ Halusin opiskella uutta uraa varten
  
  - ≡ Halusin tähdätä ammattikorkeakoulututkintoon
  
  - ≡ Halusin tutustua ammattikorkeakoulu-opiskeluun
  
  - ≡ Halusin miettiä, mikä oppiaine sopii juuri minulle
  
  - ≡ Halusin kohentaa yleissivistystäni
  
  - ≡ Halusin virkistyä ja innostua uudesta
  
  - ≡ Muu, mikä?
- 

20. Miten Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomikoulutus on vastannut oman työelämäsi tarpeita?

- ≡ Kiitettävästi (5)
  
- ≡ Erittäin hyvin (4)
  
- ≡ Hyvin (3)
  
- ≡ Tyydyttävästi (2)
- ≡ Välttävästi (1)

21. Vastaako restonomikoulutuksen sisältö työnantajan odotuksia ja tarpeita?

- ≡ Kyllä, mistä osaamisesta on ollut eniten hyötyä?
- 

- ≡ Ei, miksi ei?
-

22. Miten mielestäsi Haaga-Helia ammattikorkeakoulun koulutusta tulisi kehittää?

---

---

---

23. Mitä keinoja mielestäsi opiskelijalla on suoriutua opinnoistaan määräajassa?

---

---

---

24. Onko Haaga-Helia ammattikorkeakoulun restonomitutkinnon suorittaminen helpottanut työmahdollisuuksiasi?

≡ Kyllä, miten?

---

≡ Ei, miksi?

---

25. Kun olit suorittanut restonomitutkinnon, muuttuiko työnkuvasi?

≡ Kyllä, miten?

---

≡ Ei, miksi?

---

26. Millä tavalla Haagan opintosi ovat edistäneet omaa urakehitystäsi?

Valitse seuraavista vaihtoehtoista niin monta kuin haluat.

≡ Sain vaativampia työtehtäviä

≡ Sain palkankorotuksen

≡ Työnkuvani monipuolistui

≡ Sain lisää vastuuta

≡ Sain lisää alaisia

≡ Vaihdoin työpaikkaa

≡ Muu, mikä?

---

27. Arvostaako / arvostiko työnantajasi uudelleen koulutustasi?

≡ Kyllä, miten?

---

≡ Ei

≡ En osaa sanoa

28. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä syitä siihen, että tutkinnon suorittaminen venyy?

Valitse kolme tärkeintä seuraavista vaihtoehdoista:

≡ Ajan puute

≡ Taloudelliset seikat

≡ Työn ohella opiskelu

≡ Työttömyys

≡ Perhetilanne

≡ Opetusjärjestely

≡ Opetus

≡ Opettajat

≡ Opetuksen ohjaus

≡ Motivaatio-ongelmat

≡ Terveys

≡ Muu, mikä?

---

29. Mitä esteitä sinulla oli tutkinnon suorittamisessa?

---

---

---

30. Ketkä omassa verkostossasi ovat olleet tärkeimpiä tukijoita opintojesi onnistumisessa? Valitse kaksi tärkeintä.

- Oma perhe
  
- Ystävät
  
- Opinto-ohjaaja
  
- Opettajat
  
- Opiskelijakunta
  
- Tutorit
  
- Joku muu, mikä?

---

#### TULEVAISUUS JA SUUNNITELMASI

31. Minkälaisissa tehtävissä näet itsesi 5 vuoden kuluttua?

---

---

---

32. Oletko kiinnostunut ryhtymään yrittäjäksi tulevaisuudessa?

- En ole, miksi?

---

- Pidän sitä mahdollisena

≡ Suunnittelen asiaa

≡ Olen jo yrittäjä

33. Millaisia jatko-opintoja olet suunnitellut?

(voit valita niin monta vaihtoehtoa kuin katsot tarpeelliseksi)

≡ Ammattikorkeakoulussa ylempi amk-tutkinto

≡ MBA-tutkinto

≡ Yliopistossa maisteritutkinto

≡ Yliopistossa lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

≡ Muita täydentäviä opintoja

≡ En ole suunnitellut jatko-opintoja

34. Oletko aikeissa työskennellä ulkomailla?

≡ Olen jo työskennellyt

≡ erittäin epätodennäköistä

≡ epätodennäköistä

≡ melko todennäköistä

≡ erittäin todennäköistä

≡ en osaa sanoa

35. Herättikö kysely ajatuksia? Jätä palautetta:

---

---

---

Kiitos!

100% valmiina

(Sivu 1 / 1)

## Liite 2. Henkilökohtainen opiskelu

Ensimmäisellä vuosikurssilla opiskelijoille annettiin valinnanmahdollisuus opintojen suhteen. Opiskelijat saivat valita, mihin alan suuntaan kolmannella vuosikurssilla he halusivat keskittyä/ suuntautua ja haluttuun suuntaukseen haettiin kirjoittamalla motivaatiokirje opintojohtajalle. Valittavana olivat Matkailukohteen suunnittelu ja johtaminen, Liiketalouden erikoistumisopinnot, Yrittäjyys hotelli-, ravintola- ja matkailualalla, Kaksoistutkinto (suoritetaan ulkomailla), Helsingin yliopiston erikoistumisopinnot, Vastuullinen liike-toiminta ja Hospitality Innovation and Imagineering. (Haaga-Helia ammatti-korkeakoulu 2014f.) Toinen valinta tehtiin majoituspuolen ja ravintolan välillä. Valittu suunta antoi opiskelijalle ammatillisia suuntautumisopintoja. Puolet luokkalaisistani valitsi majoituspuolen opinnot ja puolet ravintolapuolen opinnot. Oma suuntautuminen oli ravintolapuolen opinnot ja liiketalouden erikoistumisopinnot.

Ensimmäisellä vuosikurssilla opiskelun pääpaino oli ”Palveluosaaminen, toimintaympäristö ja asiakkuus” –kokonaisuudessa. Opintopisteitä tästä kokonaisuudesta tuli 37. Opiskeltavia aineita ovat Markkinoinnin ja myynnin perusteet, Matkailun perusteet, Henkilökohtaiset viestintätaidot, Talousmatematiikan perusteet ja taulukkolaskenta, Sähköinen liiketoiminta, Hotelli-, restaurang- och turismsvenska, English for hotel, restaurant and tourism industry, Yksilö työyhteisössä, Kauppaoikeus, Johdatus opintoihin ja työ-elämään, Ravintolajuomat ja Talouden raportointi ja seuranta. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014f.)

Ensimmäisen vuosikurssin toinen isompi kokonaisuus oli ”Hotelli ja ravintola palvelutuotteena” –kokonaisuus, josta saatiin 12 opintopistettä. Tähän kokonaisuuteen kuuluivat Majoituspalvelu, Ravintolapalvelun perusteet, Ruokatuotannon perusteet ja Elintarviketieto. Yleisesti ottaen ensimmäisellä vuosikurssilla pakollisia opintoja suoritettiin 69 pisteen verran. Vapaasti valittavia opintoja opiskelija voi suorittaa 15 tai sen yli, oman mieltymyksen ja kiinnostuksen mukaan. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014f.)

Toinen vuosikurssi sisälsi monta opintokokonaisuutta. Ensimmäinen oli ”Taloudellinen osaaminen, yrittäjyys ja esimiestäidot” –opintokokonaisuus. Tähän kokonaisuuteen sisältyvät Svenska i arbetslivet, Budjetointi ja tulosseuranta, Markkinointiviestintä, Työhyvinvointi sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmät, Päivittäisjohtaminen, International Communication Skills ja Yrittäjyys ja liiketoiminnan aloittaminen hotelli-, ravintola- ja matkailualalla – opinnot. Opintopisteitä tästä kokonaisuudesta tuli 27. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014f.)



Toinen suurempi kokonaisuus toisena opiskeluvuotena oli Ravintolan palveluprosessit -kokonaisuus. Opintopisteitä siitä saatiin 15 ja siihen kuuluivat English for Business Situations-, Toiminnan organisointi-, Laatu hotelli-, ravintola- ja matkailualalla-, Ravintolan myyntiprosessit- ja tilaustarjoilu- ja Ruokatuotannon prosessit- opinnot. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014f.) Kolmas opintokokonaisuus toisena opintovuotena oli ”Ravintolan asiakaslähtöinen kehittäminen” -kokonaisuus, josta saatiin 14 opintopistettä. Tämä kokonaisuus sisälsi Asiakkuusmarkkinointi palveluyrityksessä -, Ravintolan kontrollitoiminnot - ja kannattavuuden suunnittelu -, Ravitsemustieto - ja Työoikeus -opinnot. ( Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2014f.)

Kolmas opiskeluvuosi sisälsi 49 opintopisteen kokonaisuuden. Syventävä työharjoittelu oli 10 op. Strateginen johtaminen ja liiketoiminnan kehittäminen -kokonaisuus 23 op, johon kuului Strateginen johtaminen, Markkinoinnin johtaminen, Kansantaloustiede, Henkilöstöjohtaminen, Liiketoiminnan ja viestinnän suunnittelu, Investointilaskenta ja verotus ja Vastuullinen liiketoiminta. Oma suuntautuminen oli Liiketalouden erikoistumisopinnot, josta tuli 13 opintopistettä ja nämä opinnot suoritin Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Malmin liiketalouden toimipisteessä.

Työharjoittelut olivat 20 opintopistettä (perusharjoittelu ja ammattiharjoittelu). Toinen vieras kieli itselläni oli saksa ja siitä sai 6op. Deutsch im Hotel, Restaurant und Tourismus 1 ja Deutsch im Hotel, Restaurant und Tourismus 2. Vapaasti valittavat opinnot kerryttivät 15 opintopistettä. Opinnäytetyö tuo 12 opintopistettä ja opinnäytetyöseminaari 3 op. Kaikkiaan näitä opinto-pisteitä itselleni tulee 210.