taloustutkimus

ENNAKOINTIKAMARI

Työvoiman saatavuus- ja kysyntä sekä osaamistarpeet matkailu- ja ravintola-alla

TIIVISTELMÄ

Helsingin seudun kauppakamari / Ennakointikamari

Kesä 2021 | Taloustutkimus Oy

Tutkimuksen taustaa ja tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut selvittää, kuinka hotelli- ja ravintola-alan yritykset Uudellamaalla näkevät yrityksen ja alan tulevaisuuden muuttavassa ympäristössä. Teemoina ovat olleet mm. yritysten tämänhetkinen henkilöstötilanne sekä näkemykset sen kehittymisestä tulevaisuudessa.

Tutkimuksessa on myös selvitetty yritysten rekrytointi- ja koulutustarpeita sekä tämänhetkisiä käytäntöjä sekä sitä, kuinka hyvin yritykset hyödyntävät näitä varten tarjoilla olevia tukipalveluita ja minkälaisia kokemuksia heillä niistä on.

Tutkimuksella on myös haluttu selvittää, kuinka tulevaisuuden työelämän trendit (mm. digitalisaatio, yhä nopeammin muuttuvat osaamistarpeet, työurien pirstaloituminen / työnteon muotojen moninaistuminen, väestön ikääntyminen & monimuotoistuminen) näkyvät yritysten arjessa ja mitä niiden nähdään edellyttävän yrityksiltä tulevaisuudessa.

Tämä tiivistelmä tarjoaa joukon nostoja tutkimusraportista. Koko tutkimusraportti on luettavissa täältä.

Tutkimuksen toteutus

Taloustutkimus Oy toteutti tämän haastatteluina toteutetun tutkimuksen Helsingin seudun kauppakamarin toimeksiannosta kesäkuussa 2021.

Tutkimukseen rekrytoitiin vastaamaan 30 Uudellamaalla toimivan matkailu- ja ravintola-alan yrityksen edustajaa. Rekrytoitavien yhteystiedot saatiin Bisnoden Selektor –yrityshakemistosta. Haastateltavat ovat olleet yritysten omistajia ja toimitusjohtajia. Suuremmista yrityksistä on haastateltu yrityksen HR-toiminnoista vastaavaa henkilöä. Haastattelut suoritti kolme Taloustutkimuksen kokenutta syvähaastatteluiden tekijää 4.6. – 29.6.2021 välisenä aikana joko puhelimitse tai Zoomin välityksellä.

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen ja haastattelut suoritettiin syvähaastatteluina. Taloustutkimus lähestyi valittua kohderyhmää puhelimitse sopiakseen haastateltavan kanssa ajankohdan haastattelulle. Sovitusta haastattelusta lähettiin myös vahvistus sähköpostitse. Haastatteluissa käytettiin keskustelurunkoa, jonka suunnittelusta vastasi Helsingin seudun kauppakamari ja jonka Taloustutkimus kävi läpi ja ehdotti pieniä muutoksia. Kaikki haastattelut taltioitiin ja ne kirjoitettiin puhtaaksi.

Tutkimusraportti sisältää suoria lainauksia haastatelluilta asiantuntijoilta. Näitä lainauksia on voitu muokata lyhentämisen ja/tai ymmärrettävyyden takia. Tutkimuksesta Taloustutkimuksessa vastaa Insight Director Erna Icén.

Yritysten tulevaisuuden näkymät

Yrityksen tulevaisuuden näkymät

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset ovat kokeneet kovia. Osa on selviytynyt hieman paremmin kuin muut alalla keskimäärin. Monen yrityksen tilanne on ollut vakava, mutta tällä hetkellä uskalletaan jo olla toiveikkaita tulevaisuuden suhteen. Koronan myötä yritykset ovat joutuneet mukauttamaan toimintaansa ja käynnistämään kehityshankkeita. Osa olosuhteiden vuoksi ja osa aikaistanut olemassa olevien kehityssuunnitelmien toteuttamista. Haastatelluista jotkut tuovan esille myös pääkaupunkiseudun kovan kilpailun ja sen lisääntymisen uusien hotellihankkeiden valmistumisen myötä.

”No, tulevaisuuden näkymät… toiveikkaana tulevaisuuteen. Korona on tehnyt sen, että paljon muutoksia, muutosprosesseja jotka olisi ehkä pitänyt jo aikaisemminkin käynnistää, ne on nyt käynnistyneet. Osa on käynnistynyt etuajassa ja asiakaskäyttäytymisen, asiakasrakenteen muutos on tietysti jännittävää nähdä, miten se lopulta asettuu ja erityisesti yritysasiakkaiden kohdalla.”

”Tällä hetkellä hotelli- ja majoitusalan näkymät on meidän… me ollaan pohjamudissa tällä hetkellä. Luultiin että ollaan pohjalla, mutta siellä kiinteistön pohjalla olikin vielä kellari, niin nyt ollaan siellä kellarissa. Eli meidän alalla on erittäin vaikeaa ollut, ihan hallituksen päätöksetkin on rajoittaneet meidän liiketoimintaa niin, että meillä ei ole kansainvälistä matkustusta ollenkaan ja ravintolat on olleet kiinni. Mutta näen tällä hetkellä kuitenkin sen valon siellä tulevaisuudessa, mutta siihen menee monta vuotta, että päästään vuoden 2019 liiketoiminnalliselle tasolle.”

”No haasteitahan siis on, niitä hotelleja tulee ihan hirveät määrät Helsinkiin nyt. Huomaan, että se on meillä pohdinnoissa kyllä, tai tulee erilaisissa tilanteissa puheeksi. Pohditaan tavallaan sitä, että miten siinä tilanteessa sitten asiakkaita minnekin riittää.”

”Sanotaan, että ei tästä suunta ole kuin ylöspäin, meillä on niin vaikeat ajat nyt ollut. Meidän käyttöaste on laskenut huimasti nyt tietysti tämän pandemiatilanteen takia, mutta kyllä minä näen, että Helsingissä on matkailuyrityksille kysyntää kyllä tulevaisuudessa.”

”Sanotaan nyt, koronakurimuksestahan matkailuala kärsii tosi pahasti, mutta viimeisen kuukauden aikana selkeätä parannusta on ollut ilmassa, joskaan läheskään vielä ei olla kuivilla. Vähän varovaisen pelokkaat, vähän riippuu siitä, miten nämä turistit alkavat liikkumaan taas Helsingissä, etenkin ulkomaalaiset. Se on se kohtalonkysymys. ”

”Tulevaisuuden näkymät ovat hyvät, majoitusliiketoiminta ja ravintolaliiketoiminta pelittäisivät ihan mukavasti, jos ei koronaa olisi. Korona tietysti heijastuu hieman, mutta siitä huolimatta me tuplattiin meidän liikevaihto viime tilikaudella, joka päättyi 31.3. Ei voi olla kuin ylen kiitollinen siitä, että meillä riittää asiakkaita.”

Yrityksen tulevaisuuden näkymät

Ravintolat ja kahvilat

Myös ravintola- ja kahvilayrittäjillä on takanaan haastava vuosi. Toimintaa ovat haitanneet erilaiset rajoitukset ja kotimaisten asiakkaiden vähentymisen lisäksi myös matkailijoiden määrän romahtaminen on haitannut liiketoimintaa. Tällä hetkellä suurin osa kuitenkin katsoo tulevaisuuteen varovaisen toiveikkain mielin.

”…Tämä on nyt vaan oikeastaan, ratkaisu pitää nyt auki on vain se, että saataisiin tämä yhteys näihin kanta-asiakkaisiin pysymään, että he eivät tottuisi käymään liikaa sitten muualla ja näin. Kyllä perus pohjavire on, että tämä paikka on hyvä, se on toiminut yli 30 vuotta samalla paikalla. Se on semmoinen perinteinen paikka ja näen kyllä, että sillä on edellytykset menestyä. Mutta nähtäväksi jää myös, että miten sitten laajemmin asiakkaat käyttäytyvät tässä tulevina kuukausina, kun vaikka rajoitukset hellittävät, niin miten ihmiset lähtevät liikkeelle, niin sitä on vaikea ennakoida. ”

”Tällä hetkellä kyllä ihan hyvältä näyttää.”

”Voisi sanoa näin, että ei ne ruusuiselta näytä, varsinkin kun nämä on niin ailahtelevia, nämä rajoituksetkin ja se miten niitä tulee. Valoa on toki tunnelin päässä tällä hetkellä, just tänään tuli uusia AVI:n päätöksiä tuossa tietoon, mitkä astuu voimaan huomenna, niin se auttaa meitä aika paljon, koska me toimitaan myös tuolla tapahtumapuolella laajalti. ”

”Hyviksi. Tähän mennessä näyttää, että tulee paras kesä koskaan. Tietysti me ollaan säiden armoilla, kun me ollaan ulkoilmakahvila, mutta jos säät pysyvät tämmöisinä kuin nyt, niin ihan hyvältä näyttää. On, joo. Meillä on tullut sellainen ilmiö, että nyt on ruvettu kyselemään yksityistilaisuuksia, että pystytäänkö järjestämään ikään kuin ulkoilma-kabinetti ihmisille.”

”No, vähintäänkin utuiset tällä hetkellä. Tämä pandemia on vaikuttanut tietysti tähän HORECA- ja MARA-alaan aika lailla. Lähinnä etätyöskentely ja turistien puute vaikuttavat selkeästi tähän meidän kahvilatoimintaan. ”

”Paljon kysymysmerkkejä, mutta on valoakin syksyllä, jos katsotaan varaustilannetta. ”

Yrityksen henkilöstö

Henkilöstö

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset

Ovatko työntekijänne ns. omia työntekijöitä (työsuhteessa yritykseen) vai käytättekö myös vuokratyövoimaa?

Noin puolet yrityksistä käyttää omien työntekijöiden ohella myös vuokratyövoimaa. Korona-pandemian aikana vuokratyövoiman käyttö on ollut huomattavasti vähäisempää, sillä yritykset ovat pyrkineet työllistämään omia työntekijöitään.

Jos käytätte vuokratyövoimaa, kuinka suuri on vuokratyövoiman osuus koko henkilöstöstä?

Vuokratyövoiman osuus työntekijöistä on normaalitilanteessa 5-40 %. Vuokratyövoimaa käytetään pääasiassa ruuhkahuippujen tasaamiseen tai suurempien tapahtumien ja tilaisuuksien yhteydessä. Suuret toimijat ovat myös keskittäneet tiettyjä toimintoja kokonaan vuokratyövoimalle (esim. hotellin ravintolan salipalvelut sekä huonepalvelu). Ne yritykset, jotka eivät aiemminkaan ole käyttäneet vuokratyövoimaa, eivät usko sitä käyttävänsä tulevaisuudessakaan. Muut uskovat käytön vähitellen palautuvan aiemmalle tasolle.

Lomautukset ja irtisanomiset

Monella yrityksellä on takanaan useammat yt-neuvottelut. Kaikki yritykset kertoivat olleensa pakotettuja lomauttamaan henkilöstöään kuluneen vuoden aikana. Lomautukset ovat koskeneet yleisimmin koko henkilöstöä ja ne on toteutettu koko- ja osalomautuksina. Myöskään irtisanomisilta ei ole vältytty. Tyypillisimmin yritykset ovat joutuneet irtisanomaan 6-8 työntekijää. Alan suurimpien toimijoiden irtisanomismäärät ovat luonnollisesti huomattavasti suurempia.

Tällä hetkellä alan suurimpien toimijoiden henkilöstöstä on edelleen lomautettuina useampia satoja työntekijöitä. Pienempien toimijoiden kohdalla lomautettuna olevia on selvästi vähemmän, tyypillisesti muutamasta muutamaan kymmeneen työntekijään. Ainoastaan muutama haastatelluista kertoi, että tällä hetkellä lomautettuna ei ole enää ketään.

Henkilöstö

Ravintolat ja kahvilat

Ovatko työntekijänne ns. omia työntekijöitä (työsuhteessa yritykseen) vai käytättekö myös vuokratyövoimaa?

Vain noin viidennes yrityksistä käyttää omien työntekijöiden ohella myös vuokratyövoimaa.

Jos käytätte vuokratyövoimaa, kuinka suuri on vuokratyövoiman osuus koko henkilöstöstä?

Vuokratyövoiman osuus jää melko pieneksi eli se on noin 5-10%. Sitä käytetään ruuhkahuippujen tasaamisessa sekä suuremmissa tilaisuuksissa. Vuokratyövoiman käyttö tulee hieman kasvamaan, sillä osa uskoo palaavansa korona-pandemiaa edeltävälle tasolle ja muutama yritys uskoo käytön lisääntyvän yrityksen toiminnassa tapahtuvien muutosten myötä.

Lomautukset ja irtisanomiset

Lomautukset ja irtisanomiset ovat koskettaneet suurinta osaa yrityksistä. Vain neljä yritystä on välttynyt niiltä. Lomautukset ovat useimmissa yrityksissä koskeneet koko henkilöstöä. Myöskään irtisanomisilta ei ole vältytty, mutta ne ovat koskettaneet vain viittä yritystä. Tyypillisimmin yritykset ovat joutuneet irtisanomaan muutamia työntekijöitä. Yritykset käyttävät paljon tuntityöntekijöitä, joiden tunteja vähentämällä on ollut mahdollista selviytyä poikkeuksellisina aikoina.

Noin puolella yrityksistä on tällä hetkellä työntekijöitä lomautettuna. Kyse on kuitenkin yleensä vain yksittäisistä henkilöistä.

Rekrytointi

Rekrytointitarpeet

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset

Jos ajattelet yrityksen rekrytointitarvetta tulevaisuudessa, kuinka arvioisit sitä ammattinimikkeittäin:

Suurimmalla osalla (80%) yrityksistä on maltillisia rekrytointitarpeita **seuraavan kuuden kuukauden** aikana. Nekin, jotka eivät tällä hetkellä kerro rekrytointitarpeista, toteavat, että tilanne elää sen mukaan, kuinka moni nykyisistä työntekijöistä irtisanoutuu eli tarvetta korvausrekrytoinneille nähdään olevan kuitenkin todennäköisesti .

Noin puolet yrityksistä on rekrytoimassa uusia työntekijöitä kokin tehtäviin. Yhtä usein tarvetta on myös vastaanottovirkailijoille. Myös tarjoilijoille ja ravintolatyöntekijöille nähdään olevan maltillista tarvetta. Muutamat yritykset suunnittelevat lähitulevaisuudessa myös myyntitoimintojensa vahvistamista.

Suurempien yritysten kohdalla kyse saattaa olla 20-30 uuden työntekijän rekrytoinnista, kun taas pienemmät yritykset tyypillisemmin ovat rekrytoimassa 1-7 uutta työntekijää.

Rekrytointitarpeet **2-3 vuoden aikajänteellä** ovat suuremmat kuin lähitulevaisuudessa ja suurin osa yrityksistä uskoo rekrytoivansa uusia työntekijöitä. Suurimpien yritysten kohdalla kyse tulee olemaan kokonaisuutena 50-60 uuden työntekijän rekrytoinnista, kun taas pienemmät yritykset tyypillisemmin ovat rekrytoimassa 4-15 uutta työntekijää. Suurimmissa luvuissa on kuitenkin mukana myös kahden uuden hotellin avaamisesta johtuva rekrytointitarve. Muutama toimija, joilla ei ole kasvu- tai laajentumissuunnitelmia, uskoo selviytyvänsä nykyisellä henkilöstömäärällä. Toki mahdolliset irtisanoutuneet työntekijät aiheuttavat korvausrekrytointitarvetta, jonka määrä on vaikeasti ennakoitavissa.

Kohderyhmät pidemmällä aikavälillä ovat samat kuin lähitulevaisuudessakin eli kokkien lisäksi tarvitaan muita ravintolatyöntekijöitä, tarjoilijoita ja vastaanottovirkailijoita. Myös myyntitoiminnot tarvitsevat lisäresursseja.

Rekrytointi - Ongelmat

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset

Onko yrityksellänne ollut ollut rekrytointiin liittyviä ongelmia? Minkälaisia ongelmia?

Yleisellä tasolla haastatellut nostavan alan haasteeksi toimialan houkuttelevuuden puutteen, joka näkyy alalle tulevien uusien työntekijöiden määrässä. Lisäksi tiettyjä ammattiryhmiä, kuten kokkeja on jo ennen korona-pandemiaa ollut hyvin haasteellista rekrytoida. Pandemia on entisestään vaikeuttanut tilannetta. Pandemian myötä alalta on lomautusten myötä siirtynyt paljon työvoimaa muille aloille (kauppa, pankki- ja rahoitus, rakennus). Pelkona onkin, että tämä joukko ei palaa ja rekrytointitarve on tulevaisuudessa suuri.

Majoitusalalle on myös perinteisesti työllistytty työharjoittelun ja oppisopimuskoulutuksen kautta. Näihinkin pandemia on vaikuttanut ja työharjoittelijoiden määrä on viimeisen kahden vuoden ajan ollut tavallista pienempi. Yksi merkittävistä rekrytointikanavista on siis ollut vajaakäytössä. Esim. tarjoilijoiden kohdalla tämä on tähän asti ollut merkittävä kanava uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

Potentiaalisten työntekijöiden osaamisen puute ei erityisen usein nouse esiin rekrytoinnin ongelmana. Alalla on perinteisesti perehdytetty ja koulutettu itse uusia työntekijöitä. Toki, tietyt perustaidot tulee olla, mutta rekrytoinnissa on usein ratkaisevaa oikea asenne, innokkuus ja halukkuus oppia uutta.

Uudellamaalla nousee rekrytoinnin haasteeksi myös alan kohtuullisen matala palkkataso suhteessa työn haastavuuteen (vuorotyö, työskentely paineen alla jne.). Myös elinkustannukset pääkaupunkiseudulla ovat korkeammat kuin muualla maassa, mikä myös vaikeuttaa alalle rekrytointia nimenomaan pääkaupunkiseudulla.

Itse rekrytoinnin organisointikin on ollut haasteena. Kuinka löytää oikeat kanavat, jotka tavoittavat rajallisen joukon kiinnostuneita työnhakijoita? Kiinnostuneiden määrä voi olla niin pieni, että joukosta saattaa olla vaikea löytää sopivaa työntekijää.

Rekrytointi - Rekrytointitarpeet

Ravintolat ja kahvilat

Jos ajattelet yrityksen rekrytointitarvetta tulevaisuudessa, kuinka arvioisit sitä ammattinimikkeittäin:

Noin kolmella yrityksellä neljästä on rekrytointitarpeita seuraavan **kuuden kuukauden aikana**. Yritysten rekrytointitarpeet ovat kuitenkin hyvin maltillisia. Tyypillisesti rekrytointitarve kokonaisuutena on 1-3 työntekijää yhteensä kaikkien ammattiryhmien osalta. Suurempien yritysten kohdalla kyse saattaa olla 15-30 uuden työntekijän rekrytoinnista. Rekrytointimäärät ovat luonnollisesti arvioita ja saattavat muuttua esim. nykyisten työntekijöiden irtisanoutuessa.

Noin kolmannes yrityksistä on rekrytoimassa uusia työntekijöitä tarjoilijan tehtäviin. Myös kokit olivat ammattiryhmä, jolle nähtiin olevan tarvetta. Muutaman alan suuren toimijan kohdalla rekrytointimäärät ovat suurempia ja tarvetta on useammalle eri ammattiryhmälle esim. hovimestareille ja leipureille.

Rekrytointitarpeet **2-3 vuoden aikajänteellä** ovat suuremmat kuin lähitulevaisuudessa ja suurin osa yrityksistä uskoo rekrytoivansa uusia työntekijöitä. Suurimpien yritysten kohdalla kyse tulee olemaan kokonaisuutena 20-60 uuden työntekijän rekrytoinnista, kun taas pienemmät yritykset tyypillisemmin ovat rekrytoimassa 3-10 uutta työntekijää. Muutama toimija, joilla ei ole kasvu- tai laajentumissuunnitelmia, uskoo selviytyvänsä nykyisellä henkilöstömäärällä. Toki mahdolliset irtisanoutuneet työntekijät aiheuttavat korvausrekrytointitarvetta, minkä määrä on vaikeasti ennakoitavissa.

Kohderyhmät pidemmällä aikavälillä ovat samat kuin lähitulevaisuudessakin eli kokkien ja tarjoilijoiden lisäksi tarvitaan myös muita ravintolatyöntekijöitä, kuten ravintolapäälliköitä ja hovimestareita.

Rekrytointi - Ongelmat

Ravintolat ja kahvilat

Onko yrityksellänne ollut ollut rekrytointiin liittyviä ongelmia? Minkälaisia ongelmia?

Ravintola-alalla rekrytointiin liittyvät ongelmat ovat moninaisia. Toisaalla saattaa olla ongelmana suuri määrä hakemuksia avoimeen paikkaan, minkä vuoksi hakemusten seulominen on työlästä. Mukana voi olla myös hakijoita, jotka todellisuudessa eivät ole kiinnostuneita työpaikasta. Myöskään hakijoiden palkkatoiveet tai osaaminen eivät aina vastaa yrityksen toiveita.

Toisaalta ongelma saattaa olla päinvastainen eli tietyissä ammattiryhmissä saatavuus on heikko eli kiinnostuneita hakijoita ei löydy. Tällöin on turvauduttu mm. rekrytointiin nykyisten työntekijöiden avustuksella.

Käytettäessä rekrytoinnissa apuna vuokrafirmoja, ongelmana on ollut puutteet työntekijöiden osaamisessa ja soveltuvuudessa tehtävään. Toisinaan ongelmia on ollut myös työntekijän luonteenpiirteissä ja asenteissa.

Esiin nousee yleisellä tasolla se, että ala kärsii työvoimapulasta. Erityisesti kokeista ja tarjoilijoista on pula. Syiksi mainitaan mm. se, että alalle koulutetaan kysyntää vähemmän työntekijöitä. Toinen tärkeä syy on se, että alalta siirtyy jatkuvasti työtekijöitä toisille toimialoille.

Nykyisen henkilöstön osaaminen & koulutustarpeet

Henkilöstön koulutustarpeet

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset

Kuinka monella työntekijällä koette olevan välitöntä koulutustarvetta?

Noin puolet yrityksistä kokee, että välitöntä koulutustarvetta ei ole kenelläkään. Yritysten koulutustarpeet ovat hyvin erilaisia. Tästä johtuen muutamassa yrityksessä koulutusta halutaan ulottaa koko henkilöstöön, kun taas toisissa kohderyhmään kuuluu 5-30% työntekijöistä.

Kuinka monella 2-3 vuoden sisään?

Pidemmällä aikavälillä koulutustarpeen arvioiminen on jo vaikeampaa. Osa ei edelleenkään näe tarvetta koulutukselle eli nykyisten työntekijöiden osaamisen katsotaan olevan riittävällä tasolla. Oman sisäisen perehdytyksen arvioidaan myös olevan riittävää. Osa taas näkee koulutus tarpeen kattavan koko henkilöstön ja osaa rajaa sen koskemaan 5-30% työntekijöistä.

Entä mille osa-alueille koulutusta tarvitaan?

Koulutusta kaivataan niin asiakaspalvelussa kuin myynnissä ja myyntikulttuurissa. Esiin nostetaan myös digi-taitoihin liittyvät koulutuksen, joiden tavoitteena on valmentaa työntekijöitä yrityksen käytössä olevien digitaalisten työvälineiden käytössä ja hyödyntämisessä. Myös esimieskoulutukset nähdään tarpeellisiksi. Pakolliset ensiapu- ja turvakoulutukset sekä hygieniapassien uusimiset kuuluvat koulutusten listalle. Yksittäisessä tapauksessa koulutustarvetta on HR-asioihin ja kirjanpitoon liittyvissä asioissa.

Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät syyt koulutustarpeelle?

Halu erottua kilpailijoista tarjoamalla parasta mahdollista palvelua asiakkaille ja varmistaa hyvä asiakaskokemus. Myös muuttuneet työtavat ja digivälineiden hyödyntäminen muuttavat työntekoa, jolloin niiden hyödyntäminen vaatii koulutusta, jotta se ei jäisi työntekijöiden omatoimisuuden varaan. Myös perusasiat, kuten hotellin toiminnan varmistaminen ja henkilösuojaus luovat tarvetta koulutukselle.

Henkilöstön koulutustarpeet

Ravintolat ja kahvilat

Kuinka monella työntekijällä koette olevan välitöntä koulutustarvetta?

Noin puolet yrityksistä kokee, että välitöntä koulutustarvetta ei ole kenelläkään. Muissa yrityksissä koulutustarpeet kohdistuvat johonkin tiettyyn ammattiryhmään. Koko henkilökuntaan ulottuvaa koulutustarvetta on vain yhdellä yrityksellä.

Kuinka monella 2-3 vuoden sisään?

Pidemmällä aikavälillä koulutustarpeen arvioiminen on jo vaikeampaa. Osa ei edelleenkään näe tarvetta koulutukselle eli nykyisten työntekijöiden osaamisen katsotaan olevan riittävällä tasolla. Oman sisäisen perehdytyksen arvioidaan myös olevan riittävää. Noin viidennes taas näkee koulutustarpeen kattavan koko henkilöstön ja osaa rajaa sen koskemaan muutamasta työntekijästä puoleen koko henkilöstöstä.

Entä mille osa-alueille koulutusta tarvitaan?

Koulutusta kaivataan yleisesti niin asiakaspalvelussa kuin tuotetietoudessa. Muuten esiin nostetaan esim. digi-taitoihin liittyvät koulutuksen, joiden tavoitteena on valmentaa työntekijöitä yrityksen käytössä olevien digitaalisten työvälineiden käytössä ja hyödyntämisessä. Myös taloudellisten näkökulmien esim. kannattavuuden huomioiminen omassa työssä nousee esiin. Myös vastuullisuuteen (esim. ruokahävikin huomiointi) liittyvää koulutusta kaipaisi yksittäinen eritys. Myös hygieniapassien uusimiset kuuluvat koulutusten listalle. Esiin tuodaan myös kieliopinnot.

Trendit ja tulevaisuus

Trendit ja tulevaisuus

Majoituspalveluita tarjoavat yritykset

Tulevaisuuden trendejä työelämässä ovat mm. digitalisaatio, yhä nopeammin muuttuvat osaamistarpeet, työurien pirstaloituminen / työnteon muotojen moninaistuminen, väestön ikääntyminen & monimuotoistuminen.

Minkälaista tukea/toimenpiteitä/palveluita toivoisitte ”yhteiskunnalta” edellä mainittujen trendeihin liittyen?

Toiveet keskittyvät paljon maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Apua kaivattaisiin jo rekrytointivaiheessa, sillä joihinkin tehtäviin (esim. kokki) ei löydy muuten sopivia tekijöitä ja työperäinen maahanmuutto nähdään tähän ratkaisuna.

Riittävän kielitaidon takaaminen maahanmuuttajataustaisille henkilöille järjestämällä koulutusta nähdään myös tärkeäksi. Kielitaidon ohella tuodaan esiin myös tarve perusasioiden koulutukseen esim. työttömyysturvaan liittyvissä asioissa. Näiden ei koeta olevan työnantajan vastuulla.

Oppilaitosyhteistyö on majoitusalan yrityksille äärimmäisen tärkeää. Tämän vuoksi toivotaankin, että toimialaa pyrittäisiin myös yhteiskunnan taholta tekemään nuorille mahdollisemman houkuttelevaksi. Näin varmistetaan, että jatkossakin koulutukseen hakeutuu myös riittävästi nuoria.

Ikääntyneempien työntekijöiden näkökulmasta muutamat toivoivat tukea perusdigivalmiuksien kouluttamissa. Nuorilla ne ovat luonnostaan ja niitä myös vahvistetaan oppilaitosten toimesta. Iäkkäämmät työntekijät voivat jäädä jälkeen ellei heille ole sopivaa tukea tarjolla.

Trendit ja tulevaisuus

Ravintolat ja kahvilat

Tulevaisuuden trendejä työelämässä ovat mm. digitalisaatio, yhä nopeammin muuttuvat osaamistarpeet, työurien pirstaloituminen / työnteon muotojen moninaistuminen, väestön ikääntyminen & monimuotoistuminen.

Minkälaista tukea/toimenpiteitä/palveluita toivoisitte ”yhteiskunnalta” edellä mainittujen trendeihin liittyen?

Toiveet olivat varsin moninaisia. Mikroyrittäjän näkökulmasta toivottiin mahdollisuutta jakaa ajatuksia ja oppia uutta alan muiden yrittäjien kanssa. Tähän toivottiin ”vertais-foorumia”.

Huolta kannettiin myös siitä, että alalle koulutetaan aiempaa vähemmän nuoria. Tähän toivottiin alan houkuttelevuuden lisäämistä ja esimerkiksi kaksoistutkinnot voisivat olla ratkaisu tähän. Alalle myös ehdotettiin uutta tutkintoa, joka valmistaisi erityisesti monipuolisiin asiakaspalvelutehtäviin.

Myös koulutusmahdollisuudet olivat toiveena, mutta koska suuri osa alan yrityksistä on pieniä, näiden koulutusten tulisi olla kohtuuhintaisia tai tuettuja. Koulutukset olisi myös hyvä voida halutessa suorittaa työn ohessa.

TE-toimistolta toivottaisiin koulutusta työnhakijoille, joka valmentaisi heitä työnhakutilanteeseen.

Iäkkäämpien työntekijöiden palkkaamiseen toivottiin yrityksille vastaava kannustinta, kuten nuorten ja pitkäaikaistyöttömien palkkaamiselle.