



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

METSÄHALLITUKSEN TYÖNANTAJAMIELI- KUVA METSÄALAN OPISKELIJOIDEN KES- KUUDESSA

Tiia-Mari Naukkarinen

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2017
Metsätalous



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Metsätalouden koulutus

NAUKKARINEN, TIIA-MARI:

Metsähallituksen työnantajamielikuva metsäalan opiskelijoiden keskuudessa

Opinnäytetyö 71 sivua, joista liitteitä 10 sivua
Maaliskuu 2017

Nyky-yhteiskunnassa ihmiset eivät enää vietä koko työuraansa saman työnantajan palveluksessa, vaan vaihtavat työpaikkaa kiinnostavien tehtävien ja urakehitysmahdollisuuksien perässä. Työnantajien on kilpailtava osaajien kiinnostuksesta alati kovenevilla työmarkkinoilla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia mielikuvia metsäalan opiskelijoilla on Metsähallituksesta työnantajana. Työn tilaajana oli Metsähallituksen konserniviestintä -yksikkö. Opinnäytetyön kyselytutkimus toteutettiin Webropol-ohjelmalla sähköisenä kyselynä tammikuussa 2017. Tavoitteena oli saada tietoa metsäalan opiskelijoiden Metsähallitukseen liittyvistä käsityksistä. Lisäksi haluttiin kertoittaa, kuinka kiinnostuneita opiskelijat ovat työllistymään Metsähallitukseen ja ovatko he valmiita työskentelemään kasvukeskuksien ulkopuolella pienemmällä paikkakunnilla. Kyselytutkimus lähetettiin kaikille metsätalousinsinöörikoulutusta tarjoavien ammattikorkeakoulujen sekä metsänhoitajakoulutusta järjestävien yliopistojen opiskelijoille. Tutkimukseen osallistuvan perusjoukon kooksi saatiin näin noin 1100 opiskelijaa. Lopullinen vastausprosentti oli 21 %, ja vastaajista 69 % oli ammattikorkeakoulu- ja 31 % yliopisto-opiskelijoita. Tulokset analysoitiin Excelissä ristiintaulukoimalla.

Metsähallitus nähtiin mielenkiintoisena työnantajana, johon opiskelijat olivat halukkaita työllistymään, vaikkei se pärjännytkään kiinnostavuudessa suurille metsäyhtiöille. Monilla oli käsitys Metsähallituksen työpaikkojen sijaitsemisesta syrjäseuduilla, mutta useimmat vastaajat ilmoittivat olevansa kiinnostuneita työskentelemään myös pienemmillä paikkakunnilla. Metsähallituksen asema valtion liikelaitoksena nähtiin sekä positiivisena että negatiivisena. Sitä pidettiin toisaalta vakaana ja varmana työnantajana ja toisaalta jäykkänä, byrokraattisena ja tehottomana organisaationa. Metsähallituksen toiminnasta välittyi opiskelijoille pääasiassa positiivisia mielikuvia siellä työskennelleiden henkilöiden sekä oppilaitosyhteistyön kautta. Vuonna 2016 tapahtuneet metsähallituslain uudistaminen sekä metsureiden lomautukset vaikuttivat negatiivisesti opiskelijoiden mielikuviin.

Työnantajamielikuvan muodostumisessa avainasemassa ovat eri lähteistä saadut tiedot ja kerrotut tarinat. Metsähallituksen työnantajamielikuvaa pidettiin myönteisenä sen omien työntekijöiden sekä metsäalan opiskelijoiden näkemysten perusteella. Työntekijöiden viihtyvyydestä huolehtiminen on erityisen tärkeää, sillä he toimivat positiivisten mielikuvien levittäjinä organisaation ulkopuolella.

Asiasanat: työnantajamielikuva, kyselytutkimus, metsähallitus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Forestry

NAUKKARINEN, TIIA-MARI:

The Employer Brand of Metsähallitus from the Point of view of Forestry Students

Bachelor's thesis 71 pages, appendices 10 pages
March 2017

In a modern society, people no longer spend their entire career working for the same employer, but rather follow interesting positions and opportunities. Employers must compete to get the possible employees' attention as it is becoming increasingly difficult to stand out from the crowd. The purpose of this research was to find out what kind of image forestry students have of Metsähallitus, State Forest Enterprise as an employer. The research was done for the communication department of Metsähallitus and it was carried out as a Webropol survey in January 2017. The aim was to get information on forestry students' views on Metsähallitus and how interested they are to get employed by Metsähallitus and whether they are willing to work outside growth centres in smaller municipalities. The survey was sent to all students in universities of applied sciences that provide forestry engineering education and all students in universities that provide forestry education. The size of the universe was then approximately 1100 students. The reply percentage was 21% and 69% of survey takers were students in university of applied sciences and 31% were university students. The results were analysed in Excel by cross tabulation.

The results show that Metsähallitus was seen as an interesting employer even though it did not match big forestry companies in popularity. Many had the assumption that the positions offered by Metsähallitus are located in remote areas, however, most of the survey takers were willing to work also in smaller municipalities. The status of Metsähallitus as a governmental institution is seen as both positive and negative. On the other hand, Metsähallitus is considered as a stable and secure employer but also as a stiff, bureaucratic and inefficient organisation. Students had mainly positive image about Metsähallitus's operations through former employees and educational collaboration. Revision of the law concerning Metsähallitus in 2016 and layoffs of timbers had a negative effect on students' images about Metsähallitus.

Knowledge and stories from different sources had the biggest effect on the employer image of Metsähallitus. The image was considered positive based on the views of company's own employees and students. Taking care of the working comfort of employees is especially important because employees spread positive image outside the organisation.

Key words: employer brand, survey, metsähallitus

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	METSÄHALLITUS	7
2.1	Metsähallitus työnantajana.....	10
2.1.1	Henkilöstön jakautuminen eri tulosalueiden kesken.....	11
3	TYÖNANTAJAMIELIKUVA.....	14
3.1	Määritelmä	14
3.1.1	Sisäinen ja ulkoinen työnantajamielikuva.....	16
3.2	Työnantajamielikuvan merkitys	16
3.3	Työnantajamielikuvan kehittäminen.....	18
4	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO	22
4.1	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	22
4.2	Kyselylomake	23
4.3	Aiemmat tutkimukset.....	25
4.3.1	Työnantajamielikuva.....	25
4.3.2	Metsähallituksen sisäinen työnantajamielikuva.....	26
4.3.3	Metsähallituksen imago	27
5	TUTKIMUSTULOKSET	28
5.1	Vastausprosentti ja taustatiedot	28
5.2	Työpaikan valinta	30
5.3	Työpaikan maantieteellinen sijainti	32
5.4	Metsähallituksen houkuttelevuus suhteessa muihin metsäalan toimijoihin	36
5.5	Metsähallituksen toiminnan tunteminen	37
5.6	Mielipiteet Metsähallituksen toiminnasta ja tehtävistä.....	40
5.7	Metsähallitus työnantajana.....	43
5.8	Metsähallituksen työnantajamielikuva ja sen muodostuminen	48
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	54
	LÄHTEET.....	59
	LIITTEET	62
	Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje	62
	Liite 2. Kyselylomake	63

1 JOHDANTO

Metsähallitus on lähes 1500 ammattilaista työllistävä Suomen valtion liikelaitos, jolla on sekä liiketoimintaa että julkisia hallintotehtäviä. Suurena työnantajana se voi olla monen metsäalan korkeakouluopiskelijan tulevaisuuden työpaikka.

Tämän metsäalan korkeakouluopiskelijoille suunnatun kyselytutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka haluttu työnantaja Metsähallitus on metsäalan opiskelijoiden keskuudessa sekä minkälainen mielikuva opiskelijoilla on Metsähallituksesta työnantajana. Lisäksi haluttiin tietää, kuinka hyvin metsäalan opiskelijat tuntevat Metsähallituksen toimintaa ja mistä tieto on peräisin. Tavoitteena oli myös selvittää, missä maakunnassa metsäalan opiskelijat mieluiten työskentelisivät ja ovatko he valmiita asumaan pienemmillä paikkakunnilla kasvukeskusten ulkopuolella. Metsähallituksella on 42 toimipistettä ympäri Suomen, mutta esimerkiksi pääkaupunkiseudulla työskentelee vain murto-osa sen henkilöstöstä. Metsähallituksen palkoista suurin osa maksetaan Pohjois-Suomeen. (Metsähallitus 2016e.) Suomen nykyisen muuttoliikkeen trendi puolestaan on täysin päinvastainen: kuntien välinen väestön siirtyminen on jo pitkään suuntautunut suurimpiin kaupunkeihin ja niiden kehyskuntiin erityisesti Helsinki – Tampere – Vaasa – akselille sekä Turku – Helsinki – Tampere – kolmioon. Samaan aikaan Itä- ja Pohjois-Suomi ovat kärsineet muuttotappiosta (Kunnat.net 2016). Metsähallitus on tähän mennessä saanut riittävästi työhakemuksia myös kaukana kasvukeskuksista sijaitseviin työpaikkoihin, esimerkiksi Itä- ja Pohjois-Suomeen. Huolena kuitenkin on, jatkuuko tilanne samanlaisena myös tulevaisuudessa ja riittääkö syrjäisempien seutujen työpaikkoihin yhä hakijoita. (Hiltunen 2016c.)

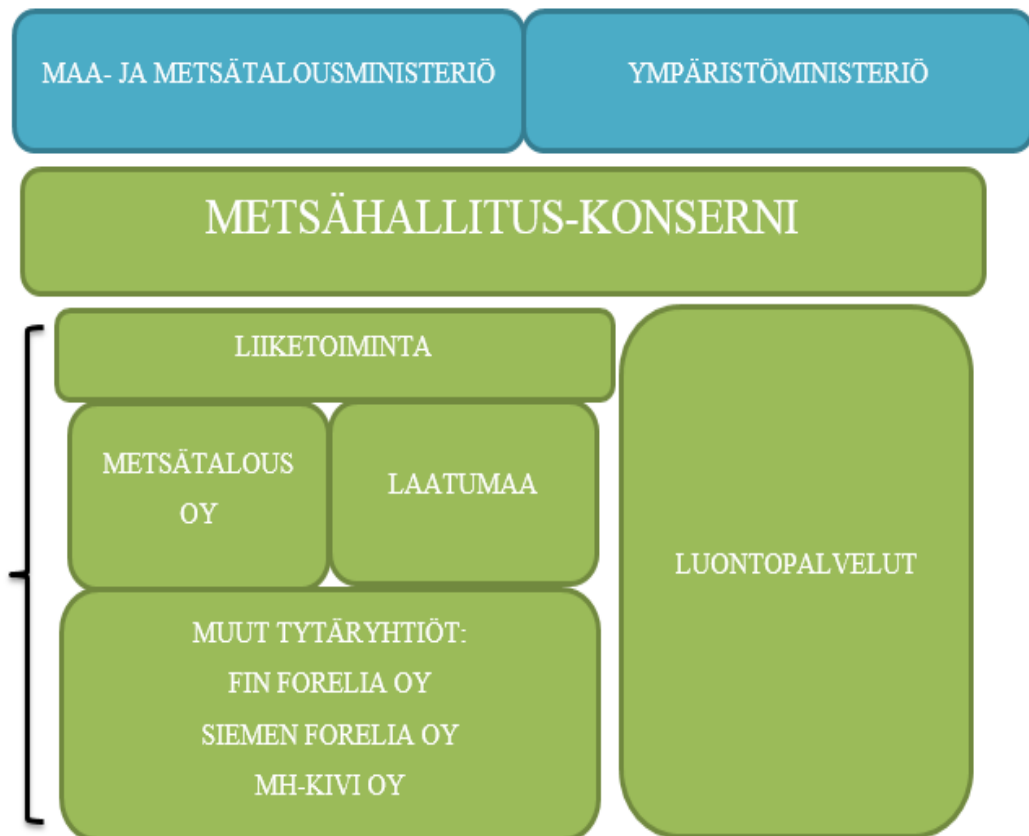
Aiheen valintaperusteena oli tilaajan tarve: Metsähallituksen konserniviestintäyksikkö halusi selvittää, millaisena työnantajana metsäalan korkeakouluopiskelijat Metsähallitusta pitävät, sillä he ovat yksi tulevaisuuden potentiaalisten työnhakijoiden ryhmä. Metsähallitus (2016e) teettää vuosittain sidosryhmätutkimuksen, jolla selvitetään eri ryhmien mielikuvia ja kokemuksia Metsähallituksen kanssa toimimisesta. Lisäksi Metsähallitus teettää omille työntekijöilleen henkilöstötutkimuksia, joissa on myös organisaation sisäistä työnantajakuva. Universum tutkii vuosittain suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden näkemyksiä työnantajista ja työelämäodotuksista. Vuoden 2016 opiskelijatutkimuksessa kaikkien alojen TOP 30 ihannetyönantajien ranking-listauksessa Met-

sähallituksen sijoitus oli 20 (Universum Finland 2016). Yksityiskohtaisempia tutkimuksia Metsähallituksen työnantajamielikuvasta opiskelijoiden keskuudessa ei ole kuitenkaan aiemmin tehty ja sen vuoksi asiaa oli syytä tutkia.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään Metsähallitus -konsernia työnantajana sekä määritellään työnantajamielikuvaan vaikuttavia asioita, joita peilataan kyselytutkimuksen tuloksiin. Tutkimus antaa Metsähallitukselle tietoa ulkoisesta työnantajamielikuvastaan metsäalan opiskelijoiden keskuudessa ja tarjoaa mahdollisuuden tarkastella, tulisi-ko jonkin osa-alueen kehittämiseen kiinnittää erityistä huomiota tulevaisuudessa.

2 METSÄHALLITUS

Metsähallitus on Suomen valtion liikelaitos, joka toimii maa- ja metsätalousministeriön ohjauksessa ja sen toiminnasta säädetään erillisellä lailla. Metsähallituksella on sekä liiketoimintaa että julkisia hallintotehtäviä. (Laki metsähallituksesta 2016, 1 §) Se huolehtii reilusta 12 miljoonasta hehtaarista valtion omistamia metsä- ja vesialueita ja pyrkii hoitamaan näitä suomalaista yhteiskuntaa hyödyttävällä tavalla. Metsähallituksen tehtävät on jaettu liiketoimintaan ja budjettivaroin hoidettaviin julkisiin hallintotehtäviin. Eri toiminnot on eriytetty omiksi tulosityksiköikseen (Kuva 1). (Metsähallitus 2016j.) Metsähallitus ja sen tytäryhtiöt muodostavat yhdessä Metsähallituskonsernin (Laki Metsähallituksesta 2016, 4 §). Vuosittain Metsähallitus tulouttaa valtiolle liiketoimintansa tuloksesta noin 100 miljoonaa euroa (Hiltunen 2016b, 6).



KUVA 1 Metsähallitus-konsernin vuoden 2016 organisaatiokaavio (Metsähallitus 2016j)

Metsähallituksen metsätalousliiketoiminta siirtyi huhtikuussa 2016 valtion omistamaan metsätalousosakeyhtiöön (Laki valtion metsätalousosakeyhtiöstä 2016, 1§). Metsähalli-

tus Metsätalous Oy:llä on yksinoikeus metsätalouden harjoittamiseen valtion mailla. Se maksaa metsien käyttöoikeudesta Metsähallitukselle valtioneuvoston määrittelemää käyttöoikeuskorvausta (Hiltunen 2016b, 6). Yhtiö tuottaa yli 80 % Metsähallituksen tuloista. Sen tehtäviin kuuluvat valtion monikäyttömetsien hoito sekä puun myynti ja markkinointi. (Metsähallitus 2016j.)

Laatumaan tulosalue on keskittynyt lomatoimintoihin ja metsätiloihin liittyvään kiinteistötoimintaan sekä Metsähallituksen omistamien rakennusten myyntiin. Lisäksi sille kuuluu tuulivoimaliiketoiminnan kehittäminen. Metsähallituksen muita tytäryhtiöitä ovat metsäpuiden taimia tuottava Fin Forelia Oy sekä metsäpuiden siemeniä tuottava Siemen Forelia Oy. MH-Kivi Oy vastaa maa-ainospaikkojen vuokrauksesta ja maa-aineksen myynnistä. (Metsähallitus 2016j; Metsähallitus 2016m, 8.)

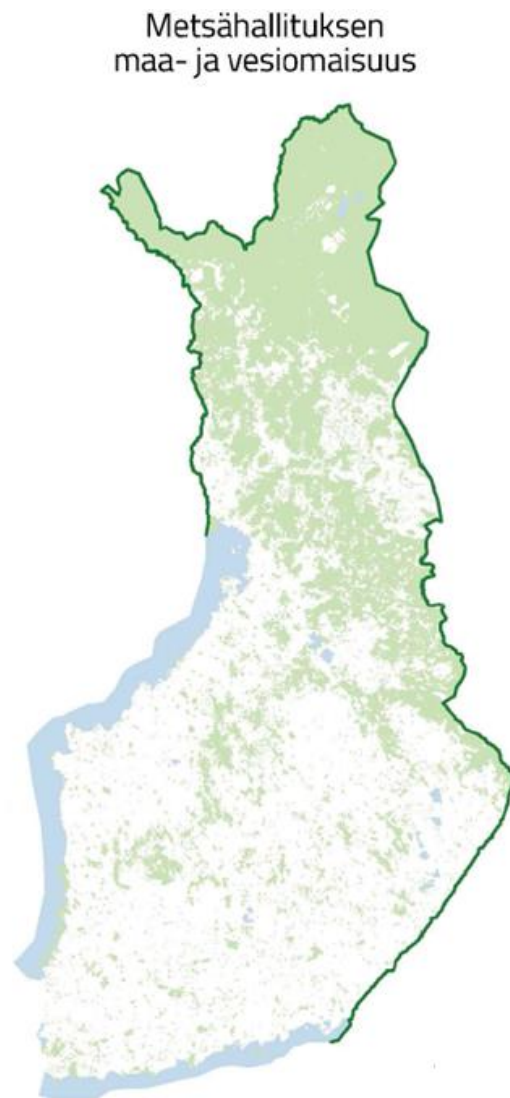
Luontopalvelut -yksikkö vastaa Metsähallituksen julkisista hallintotehtävistä. Luontopalvelujen toiminnan rahoitus hoidetaan pääasiassa valtion budjettivaroilla. Lisäksi osa rahoituksesta muodostuu muun muassa metsästys- ja kalastuslupamaksuista sekä vuokratuloista. (Metsähallitus 2016h, 5.) Luontopalvelut hoitaa kaikkia Suomen kansallis- ja luonnonpuistoja, valtion retkeilyalueita sekä Lapin erämaa-alueita. Sen tehtäviin kuuluvat myös lajien ja luontotyyppien suojelu, luonnonsuojelualueverkoston hoito sekä kulttuuriomaisuuden vaaliminen. Se vastaa retkeily-, metsästys- ja kalastuspalveluiden tuottamisesta. (Metsähallitus 2016g, Metsähallitus 2016h, 5.)

Metsähallituksen konserniyksiköihin kuuluvat henkilöstöyksikkö, kehitysyksikkö, lakiasiat, sisäinen tarkastus, talous, tietohallintoyksikkö sekä viestintä. Konserniyksiköt hoitavat erilaisia asiantuntija- sekä ohjaustehtäviä (Metsähallitus 2015c). Palvelukeskus tarjoaa sisäisiä tukipalveluita muulle Metsähallitukselle. Siihen kuuluu monenlaisia operatiivisia tehtäviä, kuten henkilöstö- ja karttatiedonhallintaa (Metsähallitus 2015d).

Metsähallituksen hallinnassa on noin kolmannes Suomen pinta-alasta. Yhteensä sen hoidossa on 9 121 000 hehtaaria maa-alueita sekä 3 417 000 hehtaaria vesialueita. Metsätaloutta harjoitetaan monikäyttömetsissä ja Metsähallituksen maa-alueista 38 % on metsätalouskäytössä. Lisäksi Metsähallituksen hallinnassa oleviin alueisiin kuuluu lakisääteisiä suojelualueita, erämaa-alueita, suojeluohjelmiin kuuluvia alueita sekä muita

erikoisalueita. (Metsähallitus 2015a.) Metsähallituksen maat ovat keskittyneet Itä- ja Pohjois-Suomeen (Kuva 2), mikä vaikuttaa myös sen tarjoamien työpaikkojen sijaintiin.

Metsähallituksen maa- ja vesiomaisuus on jaettu tuottovaateen alaiseen peruspääomaan kuuluviin alueisiin, joilla harjoitetaan metsätaloutta ja muuta liiketoimintaa, sekä muuhun omaan pääomaan kuuluviin alueisiin, joilla ei ole tuottovaadetta. Näihin alueisiin kuuluvat julkisiin hallintotehtäviin liittyvät alueet kuten kansallispuistot ja muut suoje-lualueet. (Maa- ja metsätalousministeriö 2016, 3.) Metsähallituslain muutoksen yhteydessä perustettiin niin sanottu kolmas tase, johon siirtyi 2,2 miljoonaa hehtaaria yleisiä vesialueita sekä yli 300 000 hehtaaria Ylä-Lapin luontaistalousalueita. Näille alueille ei ole asetettu tuottovaatimuksia. (Hiltunen 2016b, 6.)



KUVA 2 Metsähallituksen maaomaisuus vihreällä sekä vesiomaisuus sinisellä. (Metsähallitus 2016m, 9.)

Laki Metsähallituksesta (234/2016) 2 § määrittelee Metsähallituksen tehtäviksi hallinnassaan olevien valtion maa- ja vesiomaisuuden hoidon ja suojelemisen kestävästi sekä toimimisen tuloksellisesti. Metsähallitus pyrkii sovittamaan yhteen ekologisen, taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden. Se noudattaa toiminnassaan lainsäädäntöä, kansainvälisiä sopimuksia ja metsätaloudessa PEFC-metsäsertifiointin vaatimuksia. (Metsähallitus 2016o.)

Metsähallitukselle asetetaan erilaisia tavoitteita muuttuvassa globaalissa maailmassa. On oltava tuloshakuinen, mutta samalla otettava huomioon luonnon monimuotoisuuden turvaaminen. Metsähallitukselle on asetettu monenlaisia toimintaan kohdistuvia arvoja, kuten luonnonvarojen kestävä käyttö, monimuotoisuuden riittävä huomioiminen, toimiminen tehokkaasti, tuloksellisesti, joustavasti ja asiakaslähtöisesti. (Metsähallitus 2016k.) Metsähallituksen strategian ja arvojen pohjalta voidaankin sanoa luonnonsuojelun ja metsätalouden yhteensovittamisen olevan yksi sen ydintehtävistä. Siinä onnistumista, ja edellä mainittujen arvojen täyttymistä tiedusteltiin opiskelijoilta kyselytutkimuksessa.

2.1 Metsähallitus työnantajana

Metsähallituksen kaksi perustehtävää, valtion metsien hoito ja suojeleminen sekä puun myynti ja tulojen tuonti valtiolle, ovat pysyneet samoina kautta Metsähallituksen historian, vaikka sen toiminnan muodot ovat muuttuneet vuosien saatossa.

Metsähallituksen pohja on vuonna 1851 perustetussa väliaikaisessa metsänhoitolaitoksessa, mutta valtion metsänomistus juontaa juurensa aina 1500-luvulle, jolloin Ruotsin kuningas Kustaa Vaasa julisti asumattomat erämaat kuuluviksi Jumalalle, kuninkaalle ja kruunulle. Valtion metsien hoito organisoitiin useassa vaiheessa 1840–1860-lukujen aikana. Metsähallituksen syntymävuotena pidetään vuotta 1859, jolloin väliaikainen metsänhoitolaitos vakinaistettiin. (Parola, Åberg 2009, 15–16; Leikola 2009, 283.)

Metsähallituksella on historiansa alkuajoista lähtien ollut merkittävä työllisyyttä edistävä vaikutus. Se on työllistänyt niin metsänhoitajia ja metsänvartijoita kuin tavallisia savottajakiäkin. (Parola, Åberg 2009, 39.) Erityisesti Metsähallituksen omalla hankin-

tatoiminnalla on kautta historian ollut tärkeä työllistämisaikutus. Metsätalous on ollut maaseudulla merkittävä sivuelinkeino, joka on tarjonnut talvikauden työttömyysaikaan tärkeitä työtilaisuuksia. Erityisen suurta valtion metsätöiden työllistävyys oli 1940 – 1950-lukujen aikana suurten savottojen aikakaudella. 1950- ja 1960-luvuilla alkanut metsätalouden koneellistuminen vähensi miestyövoiman tarvetta ja metsätalouden valtakunnallinen työllistävyys putosi huomattavasti. (Parola, Åberg 2009, 218, 324–325.)

Luonnonsuojelualueuetoimiston perustaminen vuonna 1981 synnytti Metsähallitukseen uusia työpaikkoja ja osaamisen tarvetta (Parola, Åberg 2009, 364–365). Nykyisin Metsähallitus työllistää eri alojen osaajia aina arkeologeista huoltomiehiin, perinteisiä metsä- ja luontoalan ammattilaisia unohtamatta (Metsähallitus 2016l).

2.1.1 Henkilöstön jakautuminen eri tulosalueiden kesken

Vuoden 2015 tilastojen mukaan Metsähallituksen koko henkilöstö jakautui henkilötövuosien mukaan seuraavasti (Kuva 3): Metsätalous Oy:n työllistämisaikutus oli 729 henkilötövuotta (htv), Luontopalvelujen 550 htv, palvelukeskuksen 69 htv, konserniyksiköiden 54 htv sekä Laatumaa 50 htv. Yhteensä Metsähallituksessa työskentelee lähes 1500 ammattilaista, joista määräaikaista on 14 %. Miehiä henkilöstöstä on 63 % ja naisia 36 %. (Metsähallitus 2016m, 39.)

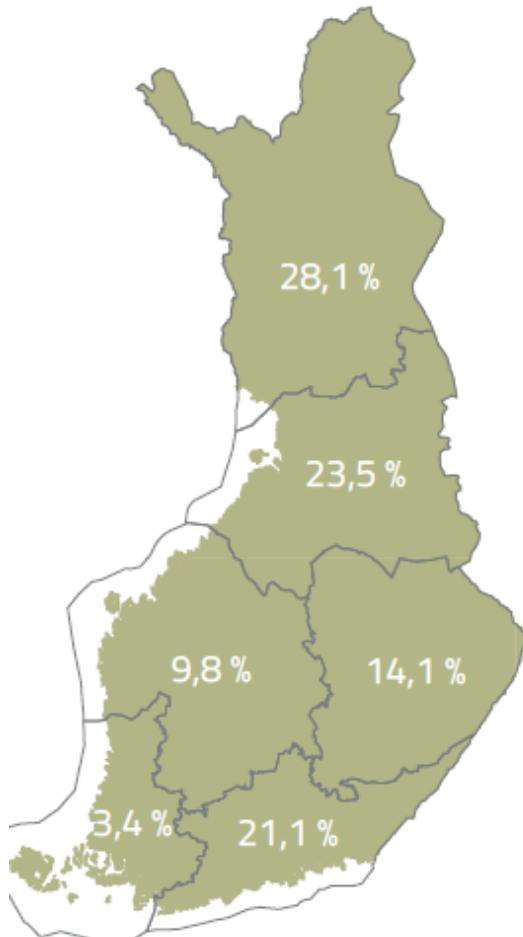
Henkilöstöjakauma tulosalueittain

(vakinaiset ja määräaikaista yhteensä)



KUVA 3 Metsähallituksen henkilöstöjakauma tulosalueittain. (Metsähallitus 2016m, 39.)

Suurin osa Metsähallituksen palkoista maksettiin Pohjois-Suomeen vuonna 2015 (Kuva 4). Omien työntekijöidensä lisäksi Metsähallitus työllistää reilusti yli 1000 henkilöä ostamalla puunkorjuu- ja kuljetuspalvelut sekä osan metsänhoitotöistä metsäalan yrittäjiltä (Metsähallitus 2015b, 28–29).



KUVA 4 Metsähallituksen palkanmaksuosuudet (%) maakunnittain. (Metsähallitus 2016m, 34.)

Metsähallitus tarjoaa eri alojen opiskelijoille harjoittelupaikkoja, jotka liittyvät useimmiten metsätalouteen, luonnonsuojeluun tai metsien virkistyskäyttöön. Harjoittelumahdollisuuksia on tarjolla eniten kesäisin, jolloin opiskelijoita palkataan myös määräaikaisiin työsuhteisiin esimerkiksi luontokeskuksiin tai erilaisiin kartoitustöihin. Metsätalous Oy:n jokainen metsätiimi on palkannut vuosittain yhdestä kahteen metsäalan opiskelijaa. Valinnoissa etusijalla ovat opintoihinsa liittyvää harjoittelupaikkaa tarvitsevat. Lisäksi nuorempia koululaisia palkataan kesäisin metsänistutustöihin. (Hiltunen 2016a, 13.)

3 TYÖNANTAJAMIELIKUVA

3.1 Määritelmä

Työnantajamielikuva on käsitteenä melko uusi, eikä sille ole vielä täysin selkeää määritelmää tai sisältöä, vaikka työnantajamielikuva itsessään on ollut suuren kiinnostuksen kohteena viime vuosina (Kakkuri 2014). Mielikuvista, joita yritykset ja organisaatiot ihmisissä herättävät, käytetään hyvin sekaisin erilaisia käsitteitä kuten imago, maine, yrityskuva, profiili tai brändi. Arkipuheessa näitä käytetään usein toistensa synonyymeina. (Pitkänen 2001, 126.)

Yrityskuvalla voidaan tarkoittaa jollekin yhteisölle tai yksilölle muodostunutta mielikuvaa tietystä organisaatiosta. Mielikuvat muotoutuvat erilaisten kokemusten, uskomusten, asenteiden, tietojen, tunteiden ja päätelmien kautta. Yrityskuva voi tarkoittaa myös tietoisesti luotua mielikuvaa, jonka organisaatio haluaa jollekin kohderyhmälle itsestään muodostuvan. (Pitkänen 2001, 15.) Pitkäsen (2001, 16) mukaan nykyään puhutaan yrityskuvan ja sen rakentamisen sijaan mieluummin maineesta ja maineenhallinnasta hahmottaessa korostaa organisaation maineen perustumista todellisuuteen ja luottamukseen sen sijaan, että organisaation yrityskuvaa pyrittäisiin parantamaan logojen uusimisella ja tyhjäänpäiväisillä mainoskampanjoilla.

Maine kuvastaa vallitsevia käsityksiä ja arvioita jostakin kohteesta. Se sisältää mielikuvia, kokemuksia ja tarinoita. (Kortetjärvi-Nurmi, Murtola 2015, 44.) Maineen muodostumiseen voidaan katsoa vaikuttavan kolme tasoa: ensimmäiseen kuuluvat suorat oma-kohtaiset kokemukset, toiseen kuulopuheet ja keskustelut toisten kanssa sekä kolmannen mediaviestintä ja -julkisuus (Pitkänen 2001, 18). Maine tarkoittaa siis organisaatioon liittyvien sidosryhmien kokonaiskäsitystä arvioitavana olevasta kohteesta (Kortetjärvi-Nurmi, Murtola 2015, 44). Hyvää mainetta voidaan kuvata myönteisten asioiden sekä hyvien tarinoiden ja kokemusten verkoksi, jota ihmiset kutovat saadessaan vahvistusta mielikuvalleen organisaatiosta, puhuessaan siitä tuttavilleen tai käyttäessään sen tuotteita tai palveluita (Pitkänen 2001, 22).

Organisaation maineen arvioiminen tapahtuu yleensä julkisilla areenoilla, kuten perinteisessä mediassa, internetissä, sosiaalisessa mediassa tai erilaisten asiantuntijaverkostojen kautta. Näistä digitaalinen media on noussut yhä merkittävämpään asemaan ihmis-

ten vaihtaessa siellä kokemuksia eri organisaatioista ja toimijoista. Kortejärvi-Nurmi ja Murtola (2015, 47) jakavat organisaatiot maineensa mukaan neljään luokkaan: mainettaan erinomaisiin, mainettaan parempiin, huonomaineisiin sekä mainettaan huonompiin. Heidän mukaansa organisaation maine on erinomainen, mikäli sidosryhmien mielikuvat ja henkilökohtaiset kokemukset ovat positiivisia. Erinomaisella maineella varustettu organisaatio näkyy julkisuudessa positiivisesti, arvostaa työntekijöitään, kehittää toimintaansa ja tekee tulosta. Positiivisista tekijöistä jää organisaation kanssa tekemisissä oleville hyvä muistijälki, joka näkyy erinomaisena maineena. Kortejärvi-Nurmen ja Murtolan mukaan organisaatio on mainettaan parempi, jos ihmisten kokemukset siitä ovat hyviä, mutta organisaation itsensä välittämät mielikuvat eivät. Kyse on tällöin yleensä viestinnällisestä ongelmasta, joka voidaan korjata sen laatua kehittämällä sekä parantamalla eri ryhmien välistä vuorovaikutusta. Huonomaineisen organisaation toiminta on heikkoa sekä ihmisten mielikuvissa että kokemuksissa. Kielteinen julkisuus on vaikea asia, sillä huonosta maineesta voi olla vaikea päästä eroon. Mainettaan huonommalle organisaatiolle on voinut syntyä hyvän maineen käsitys vahingossa jonkin onnenkantamoisen, esimerkiksi myönteisen mediajulkisuuden perusteella. Tilanne on hetkellisesti hyvä, mutta ongelmia on luvassa organisaation jäädessä kiinni liian suurista lupuksista.

Käsitykset siitä, mitä kuuluu hyvään maineeseen ja yrityskuvaan, vaihtelevat eri aikakausina ja ovat myös kulttuurisidonnaisia. Nykyään arvostetaan enenevässä määrin esimerkiksi yhteiskunnallista vastuullisuutta, ja sitä korostamalla monet organisaatiot ovat pyrkineet vastaamaan erottautumisen haasteisiin ja kasvattamaan mainepääomaansa. (Pitkänen 2001, 51, 54.) Usein organisaatiot uskovat vastuullisen toiminnan parantavan mainettaan. Vastuullisuuden tulisi kuitenkin olla pitkän aikavälin toimintaa, joka kuuluu osaksi organisaation koko liiketoimintastrategiaa, eikä vain satunnaisesti toteutettuja kampanjoita, joilla tavoitellaan viherpesua, pinnallista ympäristöystävällisyyttä. (Kortejärvi-Nurmi, Murtola 2015, 49.) Pitkänen (2001, 56) pitää metsäalaa hyvänä esimerkkinä arvojen muuttumisesta. Muutama vuosikymmen sitten uuden taimen istuttaminen kaadetun puun tilalle riitti täyttämään tavallisten ihmisten metsätaloudelle asetamat ympäristövaatimukset. Nykyään metsäalan organisaatioilta vaaditaan paljon monimutkaisempaa ekologista vastuujärjestelmää. Suomessa metsätalouden toimijoiden vastuullisuutta on pyritty määrittelemään esimerkiksi kansainvälisillä sertifiointijärjestelmillä. Kyselytutkimuksessa metsäalan opiskelijoilta tiedusteltiin asioita, jotka ovat

heille tärkeitä työpaikkaa valittaessa. Näihin kuului muun muassa työnantajan toiminnan eettisyys.

Edellisissä kappaleissa on esitelty, mistä rakentuvat yrityskuva ja maine, joiden kapeana siivuna työnantajamielikuvaa voidaan pitää. Se realisoituu yleensä esimerkiksi potentiaalisten työnhakijoiden pohtiessa organisaatioon työllistymistä. Työnantajamielikuvaan ja sen muodostumiseen pätevät samat lainalaisuudet kuin yrityskuvaan ja maineeseen ja sitä kehitetään yhtä aikaa lähes samalla keinovalikoimalla (Korpi, Laine, Soljasalo 2012, 67).

3.1.1 Sisäinen ja ulkoinen työnantajamielikuva

Korven, Laineen ja Soljasalon (2012, 66) mukaan työnantajamielikuvalla tarkoitetaan sitä, millaisena työpaikka näyttäytyy organisaation työntekijöille sekä uusille työnhakijoille. Se voidaan jakaa kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen työnantajakuvaan.

Sisäinen työnantajamielikuva muodostuu organisaation sisällä sen omien työntekijöiden kokemusten kautta. Ulkoinen työnantajakuva taas on organisaation ulkopuolisten henkilöiden, esimerkiksi potentiaalisten työnhakijoiden, yhteistyökumppaneiden tai työntekijöiden perheenjäsenten kuva organisaatiosta työnantajana. Sisäinen työnantajamielikuva määrittelee paljon myös ulkoista -kuvaa. Mikäli organisaatiossa on sisäisiä ongelmia, ne heijastuvat usein myös ulkoiseen mielikuvaan. Organisaation yksittäiset työntekijät saattavat vaikuttaa ulkoiseen työnantajamielikuvan muodostumiseen esimerkiksi kertomalla lähipiirilleen työpaikkansa mahdollisista ongelmista. (Korpi, Laine ja Soljasalo 2012, 66–69.) Toisaalta hyvä sisäinen työnantajamielikuva, esimerkiksi työntekijöiden kertomat positiiviset kokemukset mukavasta työyhteisöstä, heijastuvat myös ulkoiseen työnantajakuvaan.

3.2 Työnantajamielikuvan merkitys

Työelämä on murrosvaiheessa, jossa hyvän työntekijän saaminen ei ole organisaatiolle enää itsestäänselvyys, vaan ne joutuvat kamppailemaan työnhakijoiden suosiosta alati kovenevilla työmarkkinoilla. Suomessa suuret ikäluokat eläköityvät ja joidenkin alojen osajista saattaa olla jopa pulaa. Työntekijät eivät enää vietä saman työnantajan palveluksessa koko uraansa, vaan ovat halukkaita vaihtamaan työpaikkaa kiinnostavien uusi-

en tehtävien perässä. Hyvän työnantajamielikuvan luominen on tärkeää, jotta potentiaaliset työnhakijat kiinnostuvat organisaatiosta ja sen tehtävistä miettiessään työelämän eri vaihtoehtoja (Honkaniemi 2007, 15). Hyvä ja kiinnostava työnantajakuva tekee organisaatiosta kilpailukykyisen vaihtoehdon työnhakijoiden keskuudessa (Kansonen 2013).

Korven, Laineen ja Soljasalon (2012, 76) mukaan organisaation positiivinen työnantajamielikuva kasvattaa sinne lähetettyjen avoimien työhakemusten määrää ja hakemusten taso nousee. Työnteon ja työyhteisön todellisuuden vastatessa uuden työntekijän ennalta muodostamaa mielikuvaa pettymyksiä ei pääse syntymään, uusiin työtehtäviin opitaan helpommin ja työyhteisön jäseneksi pääseminen nopeutuu. Työnantajamielikuvan ollessa kohdallaan työntekijät viihtyvät työsuhteessa pidempään.

Organisaation näkyminen potentiaalisille työnhakijoille on tärkeää, sillä työtä etsivä tutkii organisaatiota, johon aikoo hakea ja muodostaa siitä kuvan saamansa tiedon pohjalta. Hyvän ja täsmällisen mielikuvan saaminen suhteessa omiin toiveisiin lujittaa jo alusta lähtien työntekijän ja työnantajan välistä sidettä. Organisaatio haluaa myös kohdentaa työnhakuviestinnän työhön parhaiten soveltuvalla kohderyhmällä, joten tällaisessa viestinnässä on kyse molemminpuolisesta sopivuudesta. (Korpi, Laine, Soljasalo 2012, 76–77.) Organisaatio haluaa saada tarkoituksiinsa parhaan mahdollisen työntekijän ja työnhakija kriteereitään vastaavan työpaikan.

Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 88) nostavat esille termin *person's organisation fit*, joka suomeksi tarkoittaa henkilö–organisaatio -yhteensopivuutta. Tällainen yhteensopivuuden tila vaikuttaa paitsi henkilön hakuaikeiden syntymiseen, myös työpaikassa pysymiseen työntekijän pystyessä vertailemaan todellisuutta ja aikaisemmin muodostamaansa mielikuvaa. Todellisuuden ja mielikuvien vastatessa toisiaan työntekijä pysyy työssään todennäköisesti pidempään verrattuna tilanteeseen, jossa mielikuvat työpaikasta osoittautuvat virheellisiksi.

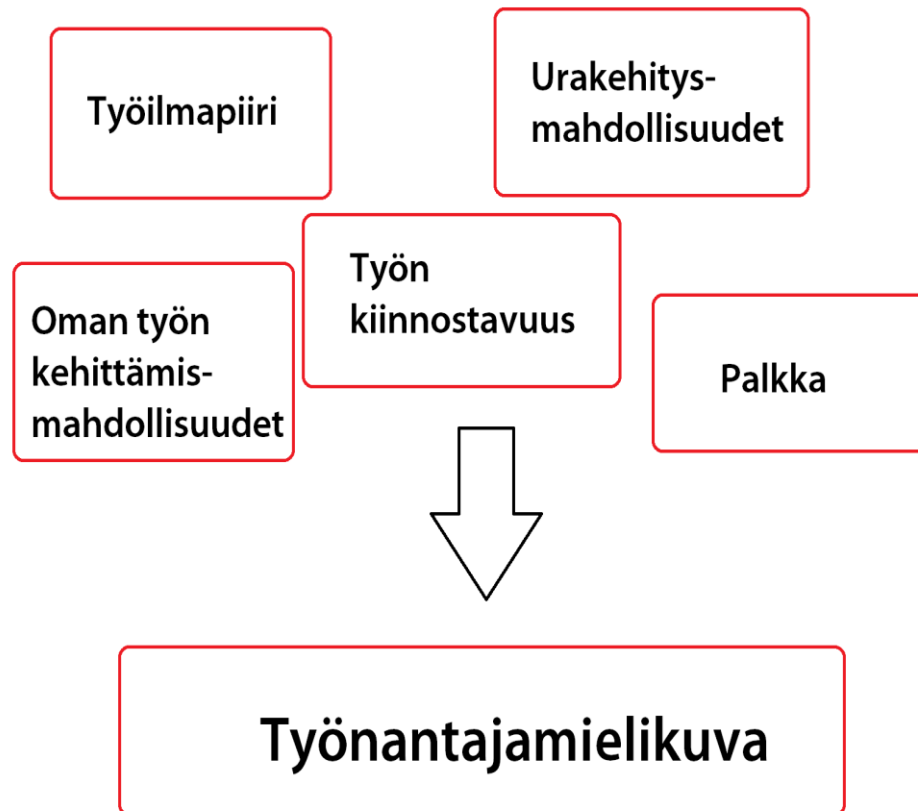
Pitkänen (2001, 40) kirjoittaa ranskalaisen yhteiskuntatieteilijä Michel Maffesolin näkemyksestä, jonka mukaan länsimainen yhteiskunta on siirtymässä uudenlaiseen kulttuuriin, jossa taloudellisen rationaalisuuden sijaan vaikuttavat mielikuvat, tunteet ja hetkellisyys. Maffesoli kuvaa tätä eräänlaiseksi reaktioksi aina 1700-luvun valistuksen aikakaudesta saakka hallinneelle taloudelliseen rationaalisuuteen perustuneelle kulttuurille. Ihmiset alkavat kaivata elämäänsä uutta sisältöä, joka näkyy yhtä lailla uusissa us-

konnollisissa liikkeissä, muotivirtauksissa kuin työkulttuurissakin sekä keskusteluissa, jotka käydään organisaatioiden arvoista ja etiikasta. Maffesolin teoriaa voi soveltaa yli 15 vuotta myöhemmin myös työelämän vaatimusten ja odotusten kehittymiseen. Ihmiset eivät hae työltään pelkkää rahallista tyydytystä ja toimeentulon turvaamista, vaan työn on oltava myös mielekästä, palkitsevaa ja omiin arvoihin sopivaa. Mielikuvat ovat vahvoja markkinatekijöitä, joilla luodaan muistijälkiä ihmisten mieliin. Siksi organisaatioiden on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota toiminnastaan välittyviin mielikuviin ja niiden kehittämiseen.

3.3 Työnantajamielikuvan kehittäminen

Työnantajamielikuvan kehittämisessä avainasemassa on sisäisen työnantajakuvan ymmärtäminen. On nähtävä, mitä asioita organisaatiossa pidetään vahvuuksina ja mitä heikkouksina. On myös tärkeää, että kaikki organisaatiossa tunnistavat osallisuutensa maineen rakentamisen ketjussa, sillä jäsenet viestivät organisaatiostaan usein huomauttaen. (Santamäki-Vuori 2010, 25.)

Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 66–73) ovat listanneet australialaisen tutkimuksen pohjalta viisi asiaa, joiden he katsovat merkittävästi muokkaavan sisäistä työnantajakuvaa (Kuva 5).



KUVA 5 Sisäisen työnantajamielikuvan rakennuspalikat (Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 69 – 73.)

Työn kiinnostavuus on yksi merkittävämpiä asioita, joita ihmiset työssään arvostavat, sillä yksitoikkoisen työn tekeminen pitkäjänteisesti ei ole erityisen motivoivaa. Työilmapiiri rakentaa sisäistä työnantajamielikuvaa ja heijastuu itsestään myös organisaation ulkopuolelle. Se vaikuttaa ratkaisevasti työpaikan kiinnostavuuteen työnhakijoiden keskuudessa, joten ei ole lainkaan merkityksetöntä, kuinka hyvin työntekijät organisaatiossaan viihtyvät. Monet työntekijät pitävät urakehitysmahdollisuuksia tärkeinä. Työuralla eteneminen kasvattaa myös työntekijän itseluottamusta ja sitä kautta motivaatiota työn tekemiseen. Urakehitysmahdollisuudet voivat näyttäytyä positiivisena puolena ja parantaa työnantajasta välittyvää mielikuvaa, jos työnhakijat kokevat organisaation tarjoaman työn hyvänä ponnahduslautana uratavoitteilleen. Myös kehittämismahdollisuuksia omassa työssään pidetään tärkeinä ja työnantaja voi edistää tätä tarjoamalla erilaisia koulutuksia tai kannustamalla työntekijää itse kehittämään uusia työhönsä liittyviä toimintatapoja. Yhdessä kehittäminen lisää organisaation yhteenkuuluvuuden tunnetta ja

vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin. Palkka on myös yksi työntekijöiden arvostamista tekijöistä ja sillä voi olla suuri merkitys työnhakijan miettiessä työpaikan vastaanottamista, mutta se ei kuitenkaan näyttele muita tekijöitä merkittävämpää roolia työnantajamielikuvan muodostumisessa. Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 72) kertovat tutkimuksesta, jonka mukaan palkankorotus pitää työntekijän tyytyväisenä ensimmäisen kuukauden ajan, jolloin tämä saa korkeampaa palkkaa, eikä sillä näin ollen ole pitkäkestoisia vaikutuksia työntekijän viihtyvyyteen.

Korven, Laineen ja Soljasalon (2012, 69–72) mukaan voidaan ajatella, että mikäli kolme tai neljä työnantajamielikuvan rakennuspalikoista on kunnossa, muihin ei tarvitse panostaa yhtä paljon. Kyselytutkimusta varten edellisestä listasta johdettiin asioita, joiden merkitystä työpaikan valinnassa tiedusteltiin metsäalan opiskelijoilta. Organisaation omilta työntekijöiltä on suhteellisen helppo selvittää, esimerkiksi henkilöstötutkimuksen avulla, kuinka hyvin he kokevat kyseisten asioiden työpaikallaan olevan.

Tarkastelemalla sisäisen työnantajakuvan aitoja vahvuuksia voidaan koota työnantajakuvan kulmakivet, joita korostetaan muun muassa viestinnässä. Esiin tuodaan tarinoita, näkökulmia ja teemoja, jotka kiinnostavat organisaation kohderyhmää, esimerkiksi potentiaalisia työnhakijoita. Viestien sisältöjen tulee perustua omiin kokemuksiin, eikä ulkoa opeteltuihin fraaseihin. Työyhteisön todellisuuden pitäisi olla totuudenmukaista suhteessa viestittyyn todellisuuteen. (Santamäki-Vuori 2010, 25.) Korpi, Laine ja Soljasalo (2012, 88) siteeraavat Collinsin ja Stevensin vuonna 2002 julkaisemaa artikkelia markkinointiviestinnän ja hakupäätösten suhteesta. Sen mukaan mainonta ja puskaradio olivat merkittävimpiä työntekijöiden hakupäätösten syntymiseen vaikuttaneita tekijöitä. Metsähallitus on pyrkinyt tuomaan työntekijätarinoitaan esille esimerkiksi internetsivullaan. Metsähallitus työpaikkana -sivuilla (Metsähallitus 2016l) kerrotaan kunkin tulosalueen työntekijöiden tarinoita heidän tehtävistään ja taustoistaan.

Keskeinen kysymys on, kuinka paljon työnantajamielikuvaa muokkaavat mielikuvat pohjaavat ihmisten omiin tai toisten kokemuksiin ja kerrottuihin tarinoihin tai median välittämään tietoon, ja kuinka paljon merkitystä on organisaatiosta saadulla suoralla tiedolla (Pitkänen 2001, 23). Nykymaailmassa kerrotaan jatkuvasti erilaisia tarinoita ja niitä kuullaan kaikkialla, niin kokouksissa kuin kahvipöytäkeskusteluissakin. Maine kuitenkin on aina ihmisen oman pään sisällä muodostunut kokemus: kaikki tulkitsevat asioita omalla tavallaan ja antavat niille erilaisia merkityksiä. Pyrittäessä vaikuttamaan

maineeseen vaikutetaan oikeastaan vastaanottajan mielikuviin ja tietämykseen (Aula, Heinonen 2012, 32). Kielteiset tarinat leviävät usein myönteisiä tehokkaammin, aivan kuten vanhassa sananlaskussakin sanotaan: ”hyvä kello kauas kuuluu, paha vielä kauemmas” (Santamäki-Vuori 2010, 25). Kritiikin sietäminen on tärkeää, sillä sisäisen työnantajakuvan kriittinen tarkastelu auttaa löytämään työnantajakuvan ongelmakohtia. Niihin puuttuminen voi korjata myös ulkoista työnantajakuvaa houkuttelevampaan ja todenmukaisempaan suuntaan. (Hyttinen 2013.) Organisaation on tärkeää varmistaa, että siitä välitetään oikeanlaista informaatiota ja tunnelmaa mielikuvien rakennusaineeksi (Pitkänen 2001, 23).

Työnantajamielikuvan kehittäminen on tärkeää paitsi koko organisaation maineenhallinnan kannalta, myös potentiaalisten työnhakijoiden kiinnostuksen herättämisen vuoksi. Organisaatio voi tehdä itsensä tunnetuksi mahdollisten työnhakijoiden keskuudessa monella tavalla. Erityisen tärkeänä voidaan pitää organisaation julkisuuskuvaa ja julkisuudessa näkymistä. Keskeisessä asemassa ovat organisaation internetsivut, joilta työnhakijat usein ensimmäiseksi tulevat etsimään tietoja työnantajasta. Oppilaitosyhteistyö on tärkeää luotaessa suhteita tulevaisuuden potentiaaliin työntekijöihin (Pitkänen 2001, 77). Metsähallituksen näkymistä opiskelijoiden elämässä kartoitettiin kyselytutkimuksessa selvittämällä, tuntevatko he entuudestaan Metsähallituksen toimintaa tai seuraavatko he Metsähallitusta joidenkin kanavien kautta. Lisäksi tiedusteltiin, mitä kautta he etsivät tietoa tarjolla olevista työpaikoista.

Heinonen (2010, 9) tiivistää hyvän maineen syntyvän hyvistä teoista. Näin ollen organisaatioiden, jotka todella haluavat lisätä työpaikkojensa kiinnostavuutta, täytyy unohtaa kosmeettiset imagotemput ja keskittyttävä sisäisten rakenteiden ja henkilöstöpolitiikan toimivuuteen. Ulkoisen viestinnän ja markkinoinnin aika on sitten, kun annetut lupaukset voidaan lunastaa todeksi.

4 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

4.1 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin survey- eli kyselytutkimuksena. Kyselytutkimuksella kerätään tietyin kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin. Tutkimuksen perusjoukkoon kuuluivat kaikki metsäalan korkeakouluopiskelijat kuudesta metsätalouden sinöörikoulutusta tarjoavasta ammattikorkeakoulusta ja kahdesta metsänhoitajakoulutusta antavasta yliopistosta. Kyselyaineisto kerättiin kokonaistutkimuksena koko perusjoukosta. Näin haluttiin tavoitella mahdollisimman suurta vastausprosenttia.

Metsäalan korkeakouluopiskelijat valittiin perusjoukoksi, koska he ovat Metsähallitukselle yksi merkittävä tulevaisuuden työnhakijaryhmä. Metsäalan ammattikoulutason opiskelijat jätettiin perusjoukon ulkopuolelle. Kaikki metsäalan konetyöpalvelut ostetaan itsenäisiltä yrittäjiltä ja osa metsuritöistä metsäpalveluyrittäjiltä. (Metsähallitus 2016n.) Metsätalous Oy:n henkilöstöstä kaksi kolmasosaa on metsureita ja loput toimihenkilöitä. Metsureiden keski-ikä on varsin korkea, eikä uusia työntekijöitä enää palkata eläköityvien tilalle. Puunkorjuu hoidetaan jo nyt kokonaan yrittäjävoimin ja tulevaisuudessa myös iso osa metsänhoitotöistä on tarkoitus teettää ulkopuolisilla yrittäjillä. Näin ollen ammattikoulusta valmistuneet metsäalan osaajat tuskin tulevat työllistymään suoranaisesti Metsähallituksen palkkalistoille.

Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin sähköinen kyselylomake, sillä koko perusjoukon tavoittamisen katsottiin olevan näin helpompaa. Ammattikorkeakouluissa kyselytutkimus lähetettiin päivätoteutusopiskelijoiden lisäksi monimuoto-opiskelijoille. Tampereen ammattikorkeakoulun koulutuspäällikkö lähetti valmiiksi laaditun saatesähköpostiviestin ja linkin kyselylomakkeeseen perusjoukkoon kuuluvien korkeakoulujen yhteyshenkilöille, jotka välittivät viestin opiskelijoille. Helsingin yliopiston opiskelijoille saatesähköpostiviesti lähetettiin Metsäylioppilaat Ry:n sähköpostilistan kautta. Lisäksi linkki kyselytutkimukseen lähetettiin ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen metsäalan ainejärjestöjen Facebook -sivuille.

Tarkka perusjoukon koon määrittäminen suoritettiin vasta kyselyn lähettämisen jälkeen, mikä osoittautui haastavaksi. Korkeakoulujen yhteyshenkilöitä pyydettiin ilmoittamaan, kuinka monelle opiskelijalle sähköpostiviesti on heidän kauttaan lähetetty. Muutamasta

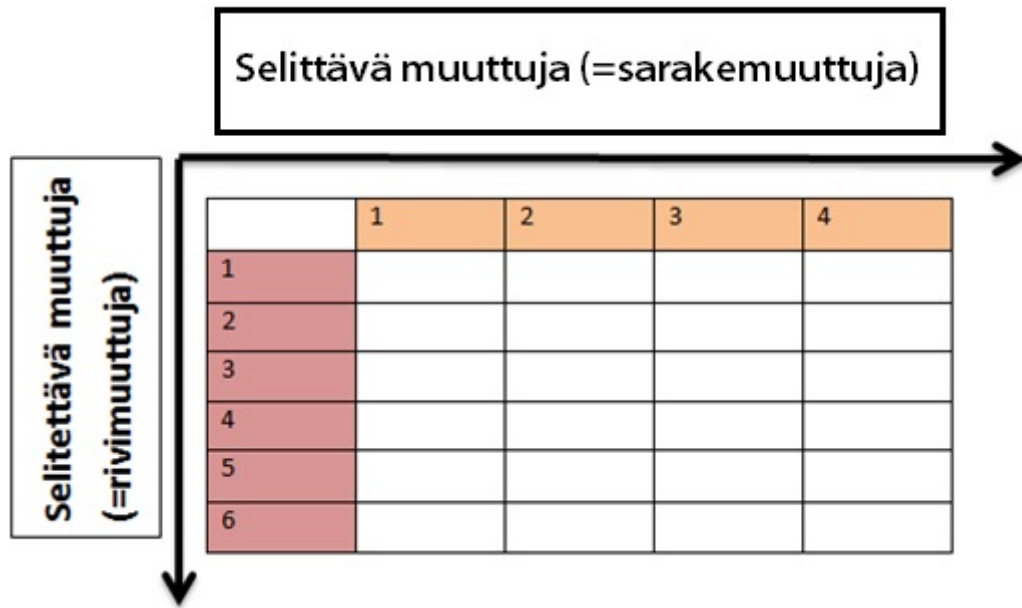
korkeakoulusta ei saatu ilmoitusta sähköpostiviestin lähettämisestä tai viestin vastaanottaneiden opiskelijoiden määrästä, joten perusjoukkoon kuuluvien opiskelijoiden tarkkaa määrää ei pystytä arvioimaan. Ongelmana oli myös, etteivät kaikki korkeakoulujen sähköpostilistoissa mukana olevat henkilöt ole läsnä olevia opiskelijoita. Tämä hieman pienentää perusjoukkoon todellisuudessa kuuluvien henkilöiden määrää, jonka voidaan arvioida olleen 1100 henkilöä.

Metsäalan opiskelijoille lähetettiin sähköiseen kyselylomakkeeseen ohjaava saatesähköpostiviesti (Liite 1). Metsätalousinsinöörikoulutusta ruotsin kielellä tarjoavan Yrkeshögskolan Novian metsäalan opiskelijoiden ainejärjestön Facebook -sivulle kyselyyn ohjaava saateviesti kirjoitettiin ruotsiksi, mutta itse kysely oli vain suomenkielinen. Kysely lähetettiin opiskelijoille tammikuussa 2017 viikolla kolme. Aikaa vastaamiseen varattiin aluksi puolitoista viikkoa, 31.1.2017 saakka, mutta vastausaikaa jatkettiin vielä saman viikon perjantaihin, 3.2.2017 asti.

4.2 Kyselylomake

Tutkimusaineiston hankkimiseen käytettiin strukturoitua, eli pääasiassa valmiita vastausvaihtoehtoja sisältänyttä kyselylomaketta. Se tehtiin Webropol -ohjelmalla ja sisältö luotiin yhteistyössä tilaajan kanssa, joka tarkasti lopullisen lomakkeen ennen sen lähettämistä.

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa tarkastellaan usein asioiden välisiä riippuvuussuhteita. Kanasen (2008, 44–45) mukaan ristiintaulukointi on helpoin keino kahden muuttujan välisen riippuvuuden tarkasteluun. Siinä taulukossa tarkastellaan yhtä aikaa kahta muuttujaa. Pääsääntönä on, että selitettävä muuttuja, esimerkiksi tässä tutkimuksessa maakunta, johon vastaaja mieluiten työllistyisi, sijoitetaan taulukossa rivimuuttujaksi ja selittävä muuttuja, esimerkiksi kotipaikkakunta, on sarakemuuttujana (Kuva 6).



KUVA 6 Ristiintaulukoinnin periaate (Kananen 2008, 45.)

Tutkimuksen tuloksia analysoitiin Excelissä ristiintaulukoimalla, jolla pyrittiin tarkastelemaan taustamuuttujien, sukupuolen, opiskelun aloitusvuoden, kotimaakunnan sekä korkeakoulun (yliopisto vai ammattikorkeakoulu) vaikutusta vastauksiin. Lisäksi ristiintaulukointia tehtiin eri kysymysten välillä sen mukaan kuin sen katsottiin olevan järkevää. Esimerkiksi Metsähallituksessa työskentelemishalukkuutta mittaavan kysymyksen kielteiset vastaukset ristiintaulukoitiin Metsähallitusta työnantajana käsittelevän kysymyksen vastausten kanssa. Sen kautta nähtiin, millaisia asioita vastaajat, jotka eivät halua työskennellä Metsähallituksessa, liittävätkin organisaatioon työnantajana.

Kyselylomake (Liite 2) sisälsi 19 kysymystä, jotka jaettiin kolmeen osa-alueeseen: taustatiedot, työpaikka ja Metsähallitus. Taustatiedot -osiossa selvitettiin vastaajiin liittyviä demografisia- (ikä, sukupuoli) sekä sosioekonomisia (koulutus, kotimaakunta) muuttujia. Työpaikka- ja Metsähallitus -osiot sisälsivät strukturoituja kysymyksiä. Viimeisenä kysymyksenä oli Metsähallituksen työnantajamielikuvaa käsitellyt avoin kysymys. Kahden kysymyksen vaadittiin sanallista perustelua, mikäli vastaaja valitsi vaihtoehdon ”ei” tai ”en osaa sanoa”. Tekstin lisäksi kyselyyn sisällytettiin vastaamista helpottamaan kaksi Wikipedian vapaassa jakelussa olevan kuvan (Wikipedia Commons 2008) pohjalta muokattua, Suomen maakuntajakoa esittävää, karttakuvaa. Vastaamiseen annettiin tarkentavia ohjeita kysymysten alapuolella olevalla tekstillä. Kysymys, jossa tiedusteltiin, mihin Metsähallituksen tulosalueista opiskelijat mieluiten työllistyisivät, sisälsi

linkin, josta vastaajat pääsivät Metsähallituksen internetsivuille katsomaan lisätietoja eri tulosalueiden toiminnasta.

Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonymisti, mutta vastaajilla oli mahdollisuus jättää yhteystietonsa erilliselle lomakkeelle. Yhteystietonsa antaneiden kesken arvottiin kahdeksan kahden elokuvalipun pakettia. Varsinaisesta kyselylomakkeesta luotiin linkki yhteystietolomakkeeseen, jonne vastaajan selain siirtyi automaattisesti kyselyn täytön jälkeen. Halukkaat saivat antaa tietonsa osallistuakseen elokuvalippupakettien arvontaan. Yhteystiedot kerättiin erilliselle lomakkeelle, joten varsinaiseen kyselylomakkeeseen annetut vastaukset eivät olleet yhdistettävissä yhteystietoihin ja vastaustapa säilyi anonymiina.

4.3 Aiemmat tutkimukset

Opinnäytetyön teon yhteydessä tutustuttiin muihin työnantajamielikuvaa käsitteleviin opinnäytetöihin ja tutkimuksiin. Lisäksi perehdyttiin Metsähallituksen sisäistä työnantajakuva käsitteeseen henkilöstötutkimukseen ja opinnäytetöihin, jossa tutkittiin Metsähallitus Metsätalous Oy:n imagoa.

Tarkastelun aiheena olivat esimerkiksi opiskelijoiden työnantajassa arvostamat piirteet, valtioon työnantajana liitetyt ominaisuudet sekä mielikuvien muodostumiseen vaikuttavat asiat. Tutkimustuloksia vertailtiin keskenään niiltä osin kuin se nähtiin järkeväksi.

4.3.1 Työnantajamielikuva

Työnantajamielikuvasta opiskelijoiden keskuudessa on tehty useita opinnäytetöitä ammattikorkeakouluissa, mutta ne ovat käsitelleet pääasiassa finanssialan yrityksiä, kuten pankkeja. Erilaisten valtion laitosten työnantajamielikuvaa on aiemmin tutkittu muun muassa Kelan ja Maanmittauslaitoksen osalta. Valtion organisaatioiden työnantajamielikuvaa ovat tutkineet esimerkiksi T-media ja TNS-Gallup Oy.

Valtion organisaatioista välittyy useasti mielikuva vakaina ja turvallisina työpaikkoina, mikä käy ilmi esimerkiksi T-Median Työnantajakuva 2014 -tutkimuksesta. Sen mukaan valtio oli vuonna 2014 kiinnostavin työpaikka korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Valtio oli suosituin työnantaja myös vuonna 2012 ja vuonna 2013 se oli sijalla kaksi

(Salminen-Kultanen 2014). Tutkimustulokseen, jossa valtio mielletään vakaaksi ja varmaksi työpaikaksi on päätyntä myös Hautalampi (2014) tutkittuaan opinnäytetyössään Kelan työnantajamielikuvaa tradenomiopiskelijoiden keskuudessa. Valtiovarainministeriön teettämässä valtion työnantajakuvatutkimuksessa (2009, 3) tutkittiin valtion henkilöstön käsityksiä ja mielikuvia valtiosta työnantajana. Tässäkin tutkimuksessa positiivisiksi asioiksi koettiin työpaikkojen pysyvyys ja varmuus, kun taas palkkatasoa arvioitiin negatiivisempaan sävyyn. Metsähallitus -konserni ei organisaationa ole täysin verrattavissa valtion viranomaisiin, joihin edellä mainitut työnantajamielikuvatutkimukset ovat pureutuneet. Voidaan kuitenkin ajatella, että Metsähallitukseen valtion liikelaitoksena liittyy samankaltaisia odotuksia toiminnan pysyvyydestä ja vakaudesta, kuin varsinaisiin valtion viranomaistahoihin.

Aiemmat tutkimukset opiskelijoiden työnantajamielikuvista vahvistavat käsitystä siitä, kuinka suuri vaikutus kerrotuilla tarinoilla ja omakohtaisilla kokemuksilla on työnantajakuvan muodostumisessa. Esimerkiksi tradenomiopiskelijat muodostivat mielikuvansa Kelasta työnantajana pääasiassa omien sekä tuttaviansa kokemusten perusteella, esimerkiksi opettajalta kuultujen kertomusten pohjalta (Hautalampi 2014, 45).

4.3.2 Metsähallituksen sisäinen työnantajamielikuva

Metsähallitus teettää vuosittain työntekijöidensä keskuudessa henkilöstötutkimuksen, jossa selvitetään muun muassa omaan työhön, työolosuhteisiin ja esimiestyöskentelyyn liittyviä kysymyksiä. Vuoden 2016 tutkimuksessa oli yhtenä osiona myös työnantajamielikuvaa koskevia kysymyksiä. Vuoden 2016 henkilöstötutkimuksessa työnantajamielikuvaa sekä kymmentä muuta Metsähallituksessa työskentelemistä kuvaavaa väittämää arvioitiin asteikolla 1–5 (1 = heikoin).

Suurin osa vastaajista arvioi Metsähallituksen työnantajamielikuvan keskivertoa paremmaksi sekä vastasi haluavansa jatkossakin työskennellä Metsähallitus-konsernissa. Moni myös suosittelisi Metsähallitus-konsernia työnantajana. Metsähallitus koettiin kehittyväksi ja uudistuvaksi organisaatioksi, joka huolehtii hyvin henkilöstönsä hyvinvoinnista. (Metsähallitus 2016f.)

Vuosi 2016 oli Metsähallitukselle poikkeuksellinen metsähallituslain uudistamisen ja siihen liittyvän Metsätalous Oy:n yhtiöittämisen vuoksi. Metsähallituksen sisäisen työn-

antajamielikuvan voidaan kuitenkin katsoa olevan suhteellisen hyvällä tasolla. Sisäisen ja ulkoisen työnantajamielikuvan suhteeseen palataan tutkimuksessa myöhemmin.

4.3.3 Metsähallituksen imago

Metsähallituksen, tarkemmin metsätalouden tulosalueen (nykyinen Metsätalous Oy), imagoa on tutkittu aiemmin Annika Kutvosen (2013) opinnäytetyössä *The Media Image, Reputation and Media Communication of Metsähallitus Forestry from the Journalist's Point of view*. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen mediakuva Metsätalous Oy:llä on sekä millainen on median näkemys Metsätalous Oy:n viestinnästä ja miten sitä voisi parantaa (Kutvonen 2013, 2). Opinnäytetyön aineisto kerättiin eri medioiden edustajilta sähköisen kyselytutkimuksen, haastattelujen sekä artikkelianalyysien avulla (Kutvonen 2013, 4).

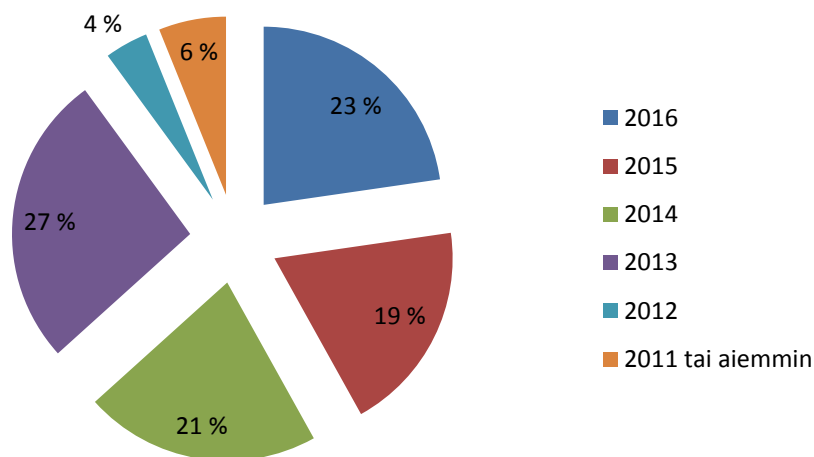
Kutvosen tutkimustuloksien mukaan Metsätalous Oy:n imago oli enimmäkseen neutraali, mutta positiivisempi kuin mitä etukäteen oli odotettu. Metsätalous Oy:tä käsittelevissä media-artikkeleissa ilmeni enemmän negatiivisia piirteitä kuin haastatteluissa ja kyselytutkimuksissa. Tätä Kutvosen (2013, 43) mukaan selittää uutismedian trendi kirjoittaa enemmän konfliktisävytteisiä artikkeleita, sillä ne nähdään usein mielenkiintoisempina kuin täysin neutraalit uutiset. Kutvonen (2013, 46–47.) päätyi tutkimuksessaan tulokseen, jonka mukaan aiempi tietämys Metsähallituksen organisaatiosta korreloi positiivisen mielikuvan kanssa. Hänen mielestään Metsähallitus voisi kohentaa mediakuvaansa ja mainettaan esimerkiksi kertomalla enemmän saavutuksistaan ja tulevaisuuden suunnitelmistaan.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Vastausprosentti ja taustatiedot

Kyselytutkimukseen saatiin 229 vastausta. Kun perusjoukon suuruudeksi arvioitiin 1100 henkilöä, vastausprosentti oli 21 %, joka on varsin alhainen, vaikka perusjoukkoa tavoiteltiin useiden viestintäkanavien kautta.

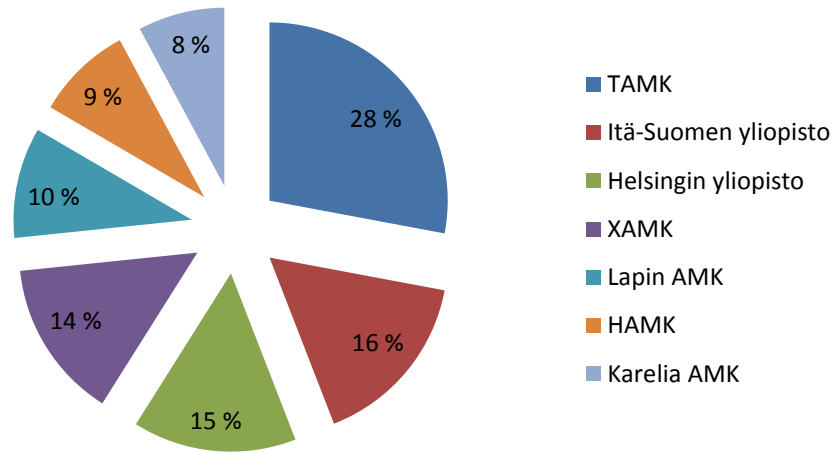
Vastaajista naisia oli 40 % ja miehiä 60 %. Suurin ikäryhmä olivat 20–25-vuotiaat. Alle 20-vuotiaita oli vain 2 % vastaajista. Yli 30-vuotiaiden ryhmä (19 %) oli hieman suurempi kuin 26–30-vuotiaiden (16 %). Opintojen aloitusvuoden mukaan (Kuvio 1) suurin vastaajaryhmä olivat vuonna 2013 opintonsa aloittaneet, eli neljännen vuoden opiskelijat (27 %). Ensimmäisen vuoden opiskelijoita (vuonna 2016 aloittaneita) vastaajista oli 23 %. Varsin lähellä näitä määriä olivat myös vuonna 2014 (21 %) ja 2015 (19 %) aloittaneet. Vain vanhempien vuosikurssien, vuonna 2012 (4 %) ja vuonna 2011 (6 %) tai aikaisemmin opintonsa aloittaneissa vastaajia oli huomattavasti vähemmän. Heitä kuului perusjoukkoon todennäköisesti vähemmän kuin myöhemmin opintonsa aloittaneita opiskelijoita.



KUVIO 1 Opintojen aloitusvuosi

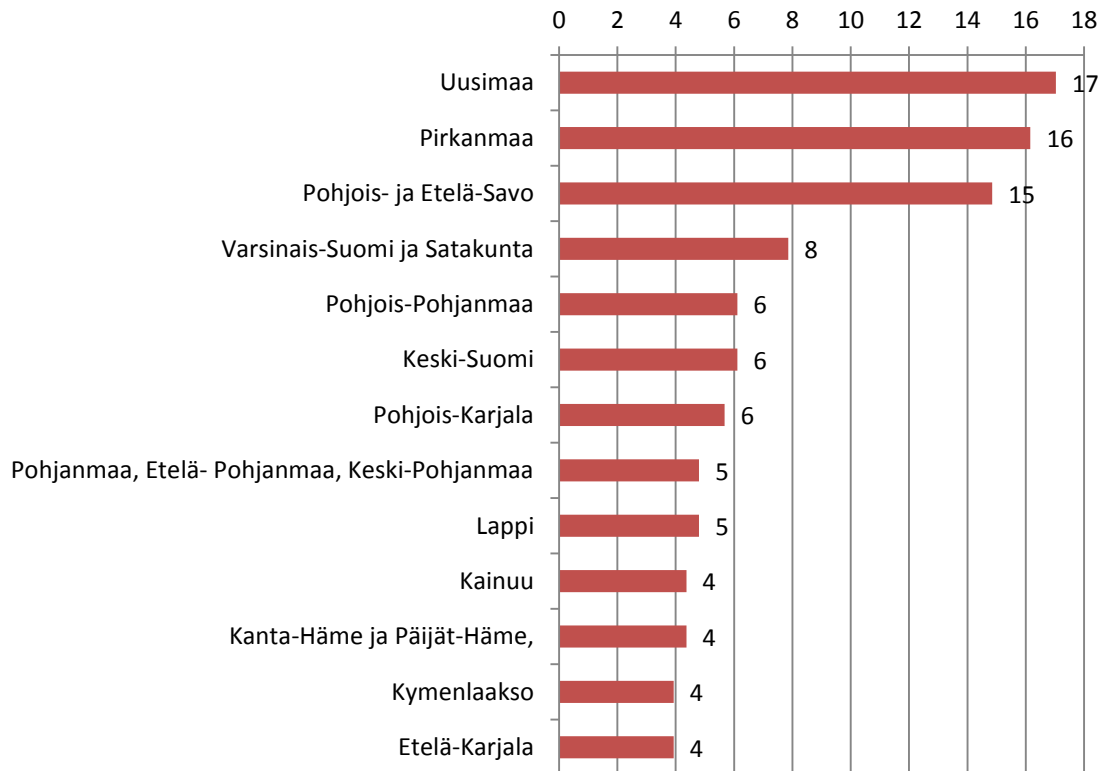
Kyselyyn vastasivat aktiivisimmin Tampereen ammattikorkeakoulu TAMKin opiskelijat (28 %) (Kuvio 2). Vastausaktiivisuus oli melko tasaista Itä-Suomen- (16 %) ja Helsingin (15 %) yliopistojen sekä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMKin (14

%) kesken. Vastausprosentti jakautui tasaisesti myös Lapin ammattikorkeakoulun (10 %), Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK:n (9 %) sekä Karelia ammattikorkeakoulun (8 %) kesken. Yrkeshögskolan Noviasta ei saatu yhtään vastausta. Yliopisto-opiskelijoita vastaajista oli 31 % ja ammattikorkeakouluopiskelijoita 69 %.



KUVIO 2 Vastausprosentti korkeakouluittain

Opiskelijoilta tiedusteltiin maakuntaa, josta he ovat kotoisin, sillä sen ajateltiin vaikuttavan esimerkiksi alueeseen, jossa opiskelijat haluavat tulevaisuudessa työskennellä. Kuviosta 3 nähdään, että suurin osa vastaajia oli kotoisin Uudenmaan (17 %), Pirkanmaan (16 %) sekä Pohjois- ja Etelä-Savon (15 %) maakunnista. Muutoin vastaajien kotimaakunnat jakaantuivat melko tasaisesti muun Suomen kesken.

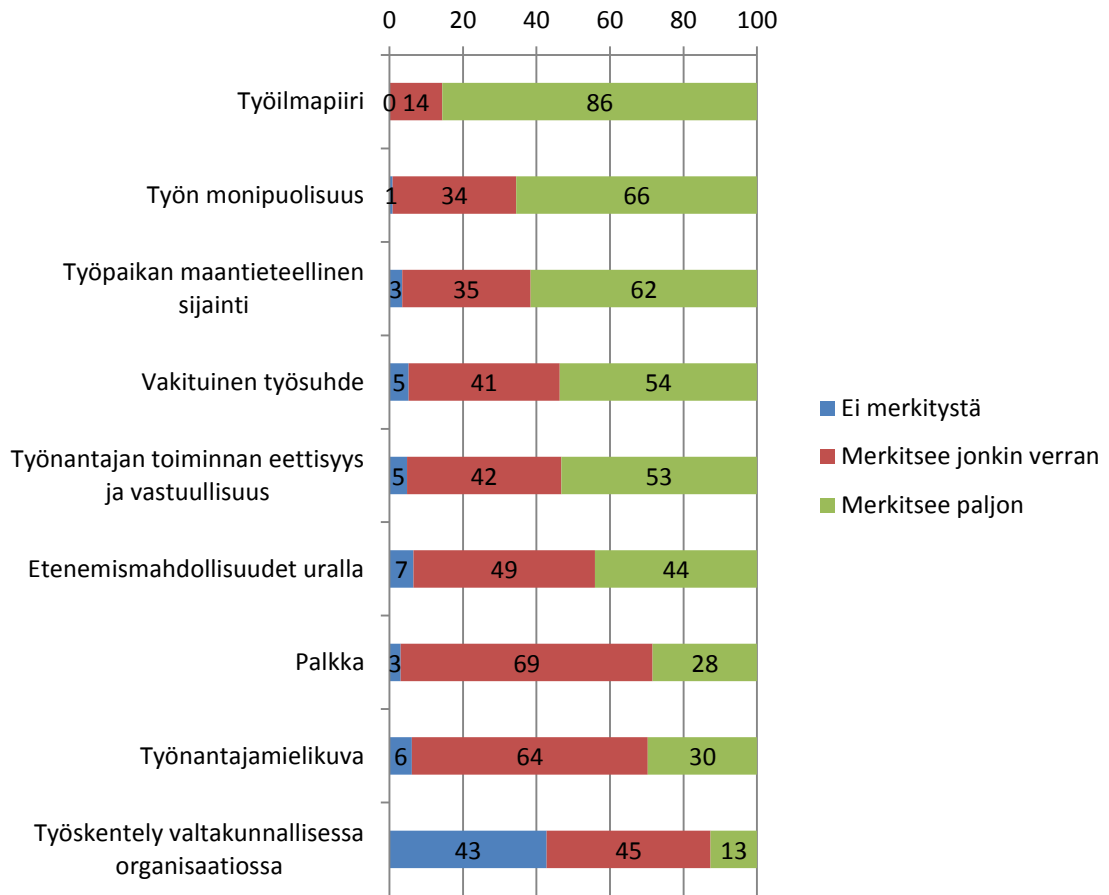


KUVIO 3 Maakunnat, joista vastaajat olivat kotoisin (%)

5.2 Työpaikan valinta

Metsäalan opiskelijoilla on erilaisia kriteerejä tulevalle työnantajalleen ja he painottavat eri asioita työpaikkaa valitessaan. Kyselyn toisella sivulla haluttiin selvittää näiden kriteerien painoarvoa sekä tutkia, mitä kautta opiskelijat etsivät tietoa tarjolla olevista työpaikoista.

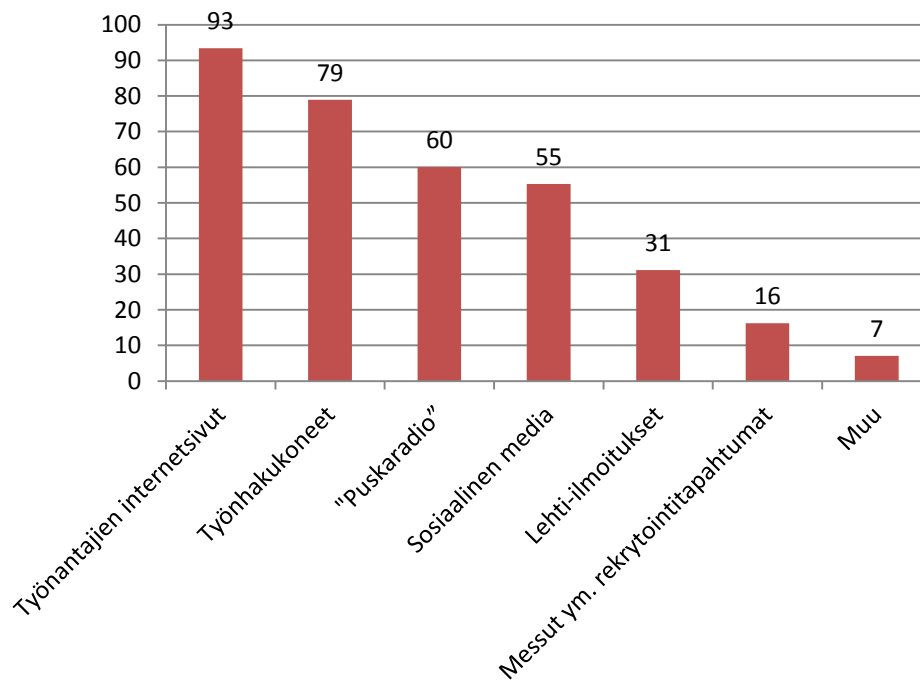
Metsäalan opiskelijoilta tiedusteltiin, kuinka paljon tietyillä kriteereillä on heille merkitystä työpaikkaa haettaessa. Kriteerien merkitystä mitattiin kolmiportaisella asteikolla (ei merkitystä, merkitsee jonkin verran, merkitsee paljon). Arvioitavia asioita olivat: työpaikan maantieteellinen sijainti, palkka, vakituinen työsuhde, etenemismahdollisuudet uralla, työskentely valtakunnallisessa organisaatiossa, työn monipuolisuus, työnantajan toiminnan eettisyys ja vastuullisuus, työilmapiiri ja työnantajamielikuva.



KUVIO 4 Kuinka paljon seuraavat asiat merkitsevät työpaikkaa haettaessa? (%)

Kuviossa 4 on esitetty näiden asioiden merkitys metsäalan opiskelijoiden työpaikan haun kannalta. Työilmapiiri, työn monipuolisuus ja työpaikan maantieteellinen sijainti olivat opiskelijoille tärkeimpiä asioita työpaikkaa haettaessa. Vähiten painoarvoa annettiin työskentelylle valtakunnallisessa organisaatiossa. Palkka ja työnantajamielikuva merkitsivät jonkin verran suurimmalle osalle vastaajista. Muut asiat eivät selvästi erottuneet erityisen merkityksellisiksi ja merkityksettömiksi. Työn monipuolisuus ja työnantajan toiminnan eettisyys ja vastuullisuus olivat merkityksellisempiä naisille. Palkka, vakituinen työsuhde sekä työpaikan maantieteellinen sijainti merkitsivät miehille enemmän. Muiden asioiden merkitsevyydessä ei ollut sukupuolten välillä juurikaan eroa.

Metsäalan opiskelijoilta tiedusteltiin, mitä kautta he etsivät tietoa tarjolla olevista työpaikoista, sillä sen perusteella Metsähallituksella on mahdollisuus kohdentaa työpaikkailmoituksiaan oikeisiin kanaviin. Kysymys sisälsi seitsemän kuviossa 5 näkyvää vastausvaihtoehtoa, joita valittiin yhdestä viiteen kappaletta.



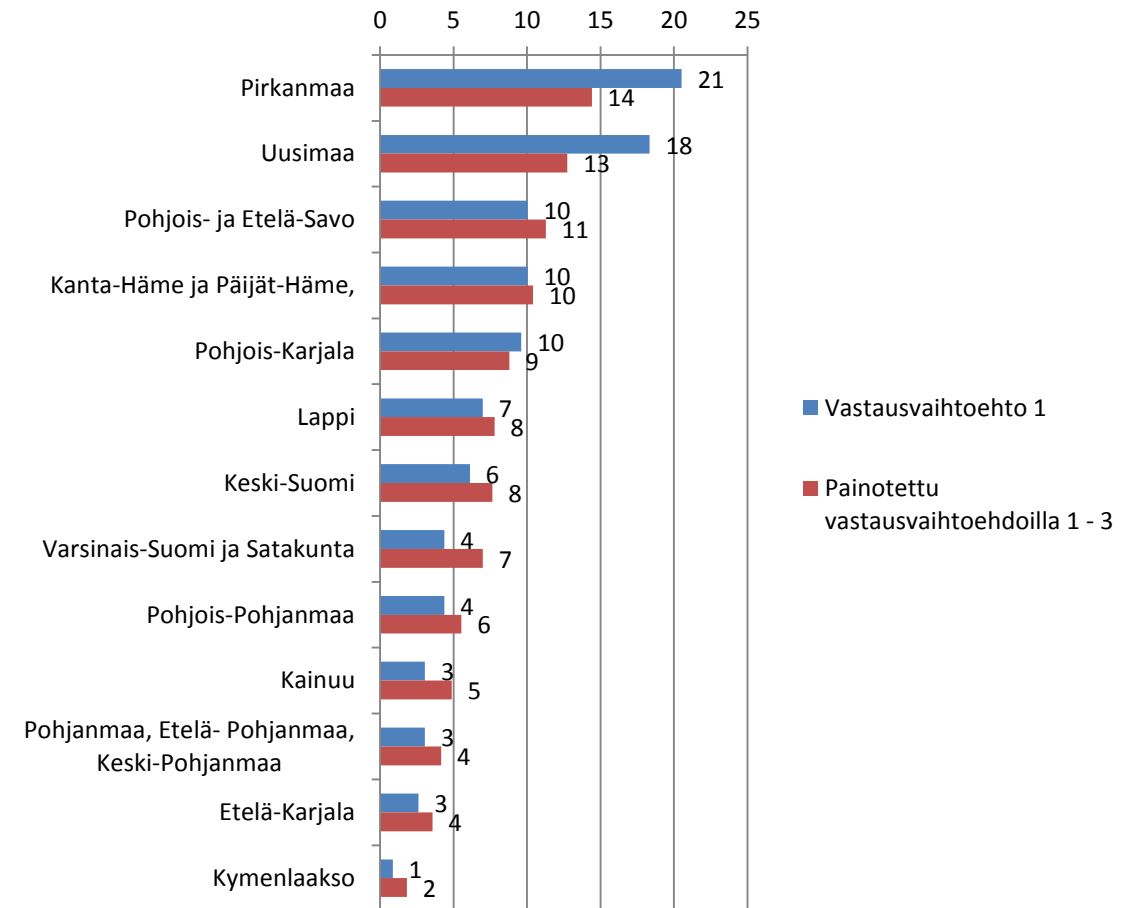
KUVIO 5 Metsäalan opiskelijoiden suosimat työnhakukanavat (%)

93 % vastaajista ilmoitti etsivänsä tietoa työnantajien internetsivuilta. Internetin työnhakukoneita käytti 79 % ja ”puskaradiota” 60 % vastaajista. Sosiaalista mediaa työnhaussa kertoi hyödyntävänsä yli puolet vastaajista (55 %). Perinteisten lehti-ilmoitusten kautta tietoa työpaikoista etsi alle puolet vastaajista (31 %). Messut ja muut rekryointitapahtumat olivat vähiten hyödynnetty rekryointikanava (16 %). Vaihtoehdon ”muu” valitsi 7 % vastaajista. Sanallisessa tarkennuksessa esille nousivat esimerkiksi korkeakoulujen oma tiedotus tarjolla olevista työpaikoista sekä soittaminen suoraan kiinnostavaan organisaatioon.

5.3 Työpaikan maantieteellinen sijainti

Kuten luvussa 2 kerrottiin, Metsähallituksella on toimipisteitä ympäri Suomea, mutta sen maaomaisuus on keskittynyt Itä- ja Pohjois-Suomeen, jonne maksetaan myös palkoista suurin osa. Huolenaiheena on, riittääkö työntekijöitä tulevaisuudessa pienemmille paikkakunnille. Sen vuoksi Metsähallitus oli kiinnostunut selvittämään, missä alueella metsäalan opiskelijat mieluiten työskentelisivät ja ovatko he valmiita muuttamaan työn perässä pienemmälle paikkakunnalle kasvukeskuksien ulkopuolelle.

Opiskelijoiden tuli valita 13 maakunnan joukosta kolme vaihtoehtoa, joissa he mieluiten työskentelisivät (Kuvio 6) ja asettaa nämä järjestykseen asteikolla 1–3 (1 = mieluisin).



KUVIO 6 Mieluisimmat työskentelymaakunnat (%) vastausvaihtoehdon 1 (mieluisin) perusteella sekä painotettuna vastausvaihtoehtoilla 1-3

Mieluisimmat työskentelymaakunnat (eniten vastausvaihtoehto 1 -vastauksia) olivat Pirkanmaa (21 %) sekä Uusimaa (18 %), kun taas Kymenlaakso oli vähiten houkutteleva (1 %).

Tietty maakunta on voitu valita useammin vaihtoehdoksi 2 tai 3 kuin vaihtoehdoksi yksi, mikä tulee ottaa huomioon tarkasteltaessa maakuntien houkuttelevuutta kokonaisuudessaan.. Maakuntien houkuttelevuutta arvioitiin myös vertaamalla keskenään niiden saamien suotuisten vastausten painotettuja summia. Vastausvaihtoehdoille 1-3 annettiin omat, lineaarisesti laskevat painokertoimet. Vaihtoehto 1 (mieluisin työskentelymaakunta) sai suurimman painokertoimen 3, vaihtoehto 2 painokertoimen 2 ja vaihtoehto 3 painokertoimen 1. Eri vastausvaihtoehtojen maakuntakohtaiset kokonaismäärät kerrottiin omilla painokertoimillaan. Laskennassa käytetyt vaihtoehtojen painokertoimet näkyvät taulukossa 1.

TAULUKKO 1 Vastausvaihtoehtojen 1-3 painokertoimet

Vastausvaihtoehto	Painokerroin
1	3
2	2
3	1

Vertaamalla kuvion 6 vaihtoehtojen 1–3 painotettuja tuloksia pelkän mieluisimman vaihtoehdon (vaihtoehto 1) tarkasteluun nähdään kolmen mieluisimman työskentelymaakunnan, Pirkanmaan (14 %), Uudenmaan (13 %) sekä Pohjois- ja Etelä-Savon (11 %) säilyneen samana. Kanta- ja Päijät-Hämeen maakuntien suosio on vastausten painotuksen myötä paljon suurempi. Kaiken kaikkiaan erot maakuntien välillä ovat pienempiä.

77 % metsäalan opiskelijoista ilmoitti olevansa valmis työskentelemään pienemmällä paikkakunnalla kasvukeskuksien ulkopuolella, esimerkiksi Itä- tai Pohjois-Suomessa. 12 % vastasi kysymykseen kieltävästi ja 11 % ei osannut sanoa kantaansa. En tai en osaa sanoa -vaihtoehdon valinnoita pyydettiin perustelemaan vastauksensa.

Sosiaaliset syyt nähtiin merkittävämpänä muuttamishalukkuuteen kielteisesti vaikuttavana tekijänä. Monet eivät olleet valmiita muuttamaan, sillä puolison työ sitoi heitä tietyille paikkakunnalle, tai he eivät halunneet muuttaa liian kauaksi muusta perheestään. Osa vastaajista nosti esiin ystävien puutteen ja yksinäisyyden, joista mahdollisesti uudella paikkakunnalla joutuisi kärsimään. Esimerkkejä sosiaalisista syistä olivat muun muassa:

”Haluan mieluummin olla lähellä perhettäni ja ystäviäni, koska he ovat minulle tärkeämpiä kuin työnteke.”

”Asun samassa maakunnassa ikääntyvien vanhempieni kanssa. Haluan pitää heihin yhteyttä.”

”Pitkät välimatkat ja yksinäisyyden tunne uuvuttaisivat.”

Osa vastaajista ei pitänyt pieniä paikkakuntia mielekkäänä asuinpaikkana esimerkiksi palveluiden vähyyden, vapaa-ajanviettomahdollisuuksien tai huonon asuntomarkkinatilanteen vuoksi. Pienellä paikkakunnalla asumisen huonoja puolia perusteltiin esimerkiksi seuraavasti:

”Liian pienellä paikkakunnalla ei ole palveluja tai tuttuja ihmisiä.”

”Mieluummin asuisin kasvukeskuksen lähistöllä, koska asuntoa ei oikein uskalla ostaa taantuvilta alueilta.”

”Kaikella on aikansa, nuorena sosiaalinen toiminta on tärkeää.”

Osa epävarmoista vastaajista oli halukkaita työuransa alussa tai muuten väliaikaisesti työskentelemään pienemmällä paikkakunnalla, mutta toivoi voivansa myöhemmin siirtyä muualle, mistä esimerkkinä ovat seuraavat kommentit:

”Ehkä hetkellisesti voisin työskennellä, jos työpaikka olisi isossa organisaatiossa, ja olisi mahdollista myöhemmin hakea sisäistä siirtoa tms.”

”Jos työ vastaisi toiveita ja suuntautumista, niin väliaikaisesti voisin työskennellä pienellä paikkakunnalla.”

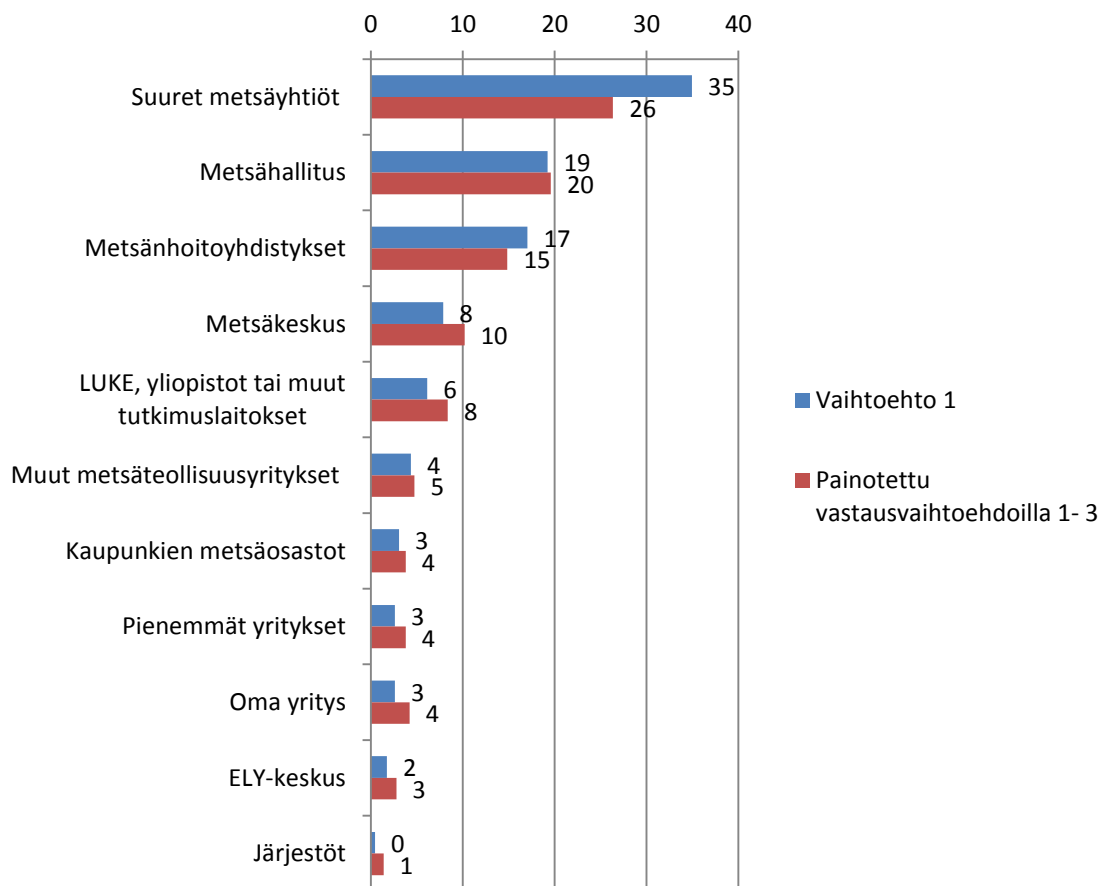
Osa vastaajista oli hyvinkin valmiita työskentelemään pienemmällä paikkakunnalla, mikäli sen sijainti oli heidän prioriteetteihinsa, esimerkiksi kotipaikkakuntaansa, nähden sopiva. Muita esiin tulleita työskentelypaikkakunnan valintaan vaikuttavia asioita olivat työtehtävien houkuttelevuus sekä urakehitysmahdollisuudet.

Ristiintaulukoinnin perusteella maakunta näyttäytyi mieluisimpana työskentelyalueena sieltä kotoisin oleville henkilöille. Maakunta nähtiin yleensä potentiaalisena työskentelyalueena myös naapurimaakunnista kotoisin olevien keskuudessa. Niittylahti (2013, 64) tutki pro gradu työssään muuttoliikettä maakunnittain ja tuli siihen tulokseen, että Helsinkiin ja sen lähiseuduille, monipuolisille yliopistoseuduille ja alueellisiin keskuksiin muutetaan yleensä opiskelun tai työn aloittamisen yhteydessä. Taajamoituneelle maaseudulle tai harvaan asutuille seuduille taas muutetaan perheen perustamisvaiheessa tai työelämän loppupuolella. Niittylahti havaitsi korkeakoulutettujen muuttavan myös maaseudulle eikä vain kasvukeskuksiin sekä naisten olevan miehiä halukkaampia muuttamaan kaikille alueille. Metsäalan opiskelijoiden joukosta naisista 71 % ilmoitti olevansa valmis muuttamaan kasvukeskusten ulkopuolelle. Miehiä keskuudessa luku oli hieman suurempi, 81 %. Toisaalta työpaikan maantieteellisellä sijainnilla oli hieman enemmän merkitystä miehille kuin naisille. Kielteistä muuttohalukkuutta perustelevissa

syissä ei ollut miesten ja naisten välillä selkeästi erottuvia tekijöitä, vaan molemmat nostivat esille edellä esiteltyjä asioita sosiaalisista syistä yksinäisyyden tunteeseen.

5.4 Metsähallituksen houkuttelevuus suhteessa muihin metsäalan toimijoihin

Suomessa metsäalalla vaikuttaa paljon erilaisia toimijoita, jotka ovat metsäalan opiskelijoiden potentiaalisia tulevaisuuden työnantajia. Tutkimuksessa haluttiin tietää, kuinka mieluisana metsäalan opiskelijat näkevät työskentelyn Metsähallituksessa suhteessa muihin metsäalan työnantajiin. Opiskelijoiden tuli valita 11 eri toimijan joukosta kolme kiinnostavinta työnantajaa ja asettaa ne järjestykseen numeroilla 1–3 (1 = kiinnostavin).



KUVIO 7 Metsäalan toimijoiden kiinnostavuus työpaikkoina (%) vastausvaihtoehdon 1 (kiinnostavin) perusteella sekä painotettuna vastausvaihtoehdoilla 1–3

Kuviosta 7 nähdään, että valittavana olevista toimijoista kiinnostavimpina (vastausvaihtoehto 1) työnantajina pidettiin suuria metsäyhtiöitä (35 %), joilla tarkoitettiin Metsä Groupia, Stora Ensoa ja UPM:ää. Metsähallituksen valitsi kiinnostavimmaksi työnantajaksi 19 % ja metsänhoitoyhdistykset 17 % vastaajista. Muiden toimijoiden suosio mieluisimmaksi työnantajaksi oli alle 10 %.

Metsäalan organisaatioiden kiinnostavuutta työnantajina arvioitiin myös edellä esitettyyn tapaan vertaamalla keskenään niiden saamien suotuisten vastausten painotettuja summia. Vastausvaihtoehdoille 1-3 annettiin omat, lineaarisesti laskevat painokertoimet. Vaihtoehto 1 (kiinnostavin työnantaja) sai suurimman painokertoimen 3, vaihtoehto 2 painokertoimen 2 ja vaihtoehto 3 painokertoimen 1. Eri vastausvaihtoehtojen toimijakohtaiset kokonaismäärät kerrottiin omilla painokertoimillaan. Laskennassa käytetyt vaihtoehtojen painokertoimet näkyvät taulukossa 1.

Kuviosta 7 nähdään, että kiinnostavimmat työnantajat säilyivät samoina painotetulla laskentatavalla tarkasteltuna. Suuret metsäyhtiöt (26 %), Metsähallitus (20 %) ja metsänhoitoyhdistykset (15 %) erottuvat selvästi kiinnostavimpina työnantajina. Erot vähiten kiinnostavien työnantajien välillä ovat varsin pieniä.

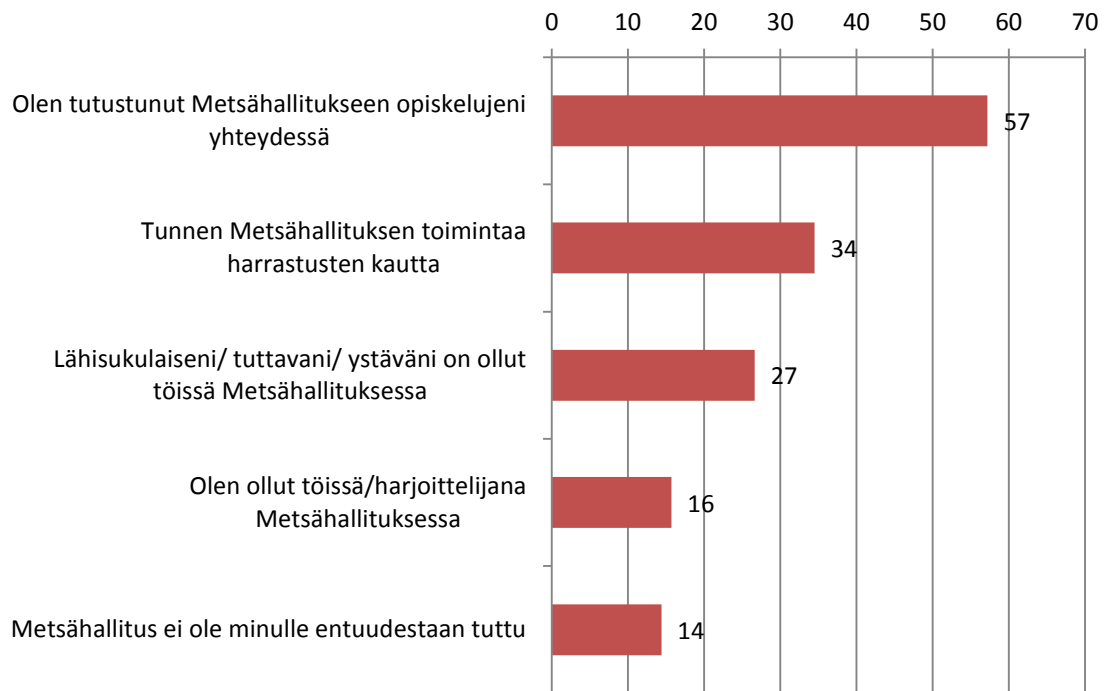
Ristiintaulukoimalla selvitettiin, onko yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelevien välillä eroa, haluavatko he työllistyä Metsähallitukseen. Vastausvaihtoehtojen painotusta ei otettu huomioon ristiintaulukoinnissa. Samanlainen vertailu tehtiin yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden kiinnostuksesta suurista metsäyhtiöitä kohtaan, sillä ne olivat molemmilla laskentatavoilla mitattuna kiinnostavimmat työnantajat. Taulukosta 3 nähdään, että kyselytutkimukseen vastanneista yliopisto-opiskelijoista 65 % ilmoitti Metsähallituksen kiinnostavaksi työnantajaksi. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden joukossa kiinnostuneita oli 55 %. Suuret metsäyhtiöt kiinnostivat työnantajina 66 % yliopisto-opiskelijoista ja 69 % ammattikorkeakouluopiskelijoista. Yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa eroa ei siis ole juurikaan havaittavissa, mutta ammattikorkeakouluopiskelijoiden voidaan todeta olevan hieman kiinnostuneempia työskentelemään suurissa metsäyhtiöissä kuin Metsähallituksessa.

TAULUKKO 2 Metsähallituksesta ja suurista metsäyhtiöistä työnantajina kiinnostuneet koulutusasteen mukaan jaoteltuina

Metsähallitus		Suuret metsäyhtiöt	
Yliopisto	65 %	Yliopisto	66 %
AMK	55 %	AMK	69 %

5.5 Metsähallituksen toiminnan tunteminen

Omat kokemukset, kuullut tarinat sekä median kautta saatu informaatio muokkaavat ihmisten käsityksiä ja mielikuvia organisaatioiden toiminnasta. Sen vuoksi kyselylomakkeen kolmannella sivulla haluttiin kartoittaa opiskelijoiden tietämystä Metsähallituksen toiminnasta. Metsäalan opiskelijoilta tiedusteltiin, onko Metsähallituksen toiminta heille entuudestaan tuttua jonkin kuviossa 8 esitetyn asian kautta.

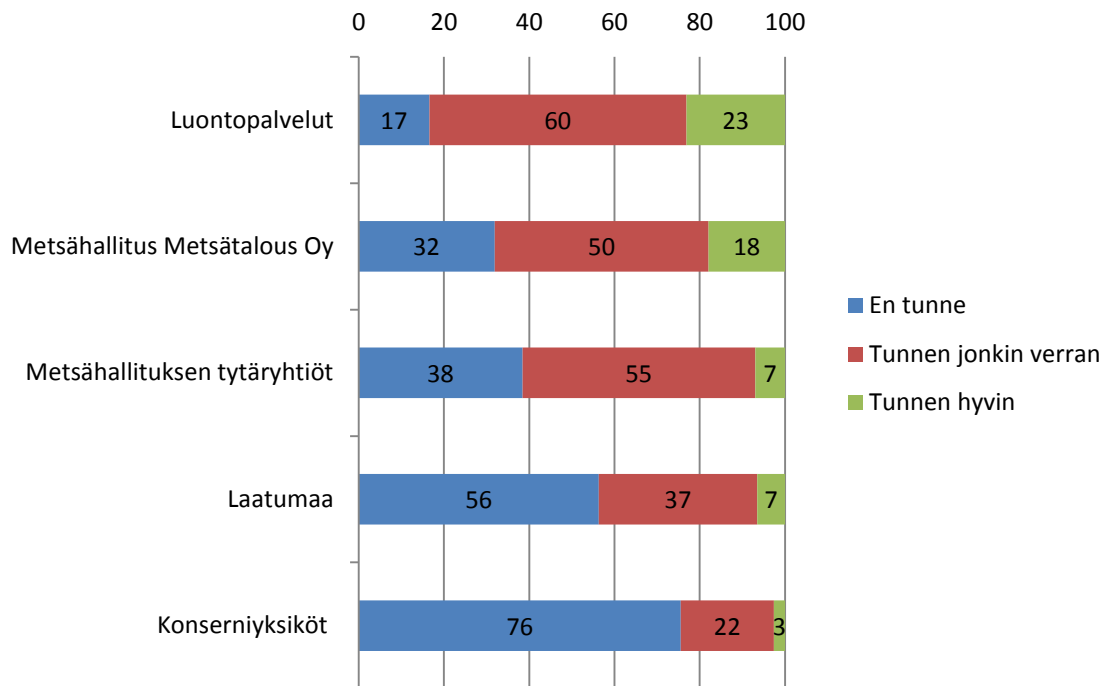


KUVIO 8 Asioita, joiden kautta opiskelijat ovat tutustuneet Metsähallituksen toimintaan (%)

Yli puolet (57 %) vastaajista kertoi tutustuneensa Metsähallituksen toimintaan opiskelun yhteydessä. Kaikkien vuosikurssien, paitsi vuonna 2016 aloittaneiden, joukosta yli 50 % oli tutustunut Metsähallitukseen opiskelun kautta. 35 %:lle vastaajista Metsähallituksen toiminta oli tullut tutuksi harrastusten kautta. Vastaajat saivat halutessaan kertoa tarkemmin harrastuksistaan. Suurin osa mainitsi Metsähallituksen hallinnassa olevilla mailla retkeilyn tai metsästyksen sekä erilaiset lupapalvelut.

27 % vastaajista oli kuullut Metsähallituksen toiminnasta siellä töissä olleelta sukulaiselta tai ystävältä ja 16 % oli itse ollut töissä tai harjoittelussa Metsähallituksessa. 14 % ilmoitti, ettei Metsähallituksen toiminta ollut tullut tutuksi edellä mainittujen asioiden kautta.

Metsähallituksen eri tulosalueiden toiminnan ja tehtävien tuntemista arvioitiin kolmiportaisella asteikolla, jonka vaihtoehdot olivat: en tunne, tunnen jonkin verran ja tunnen hyvin.

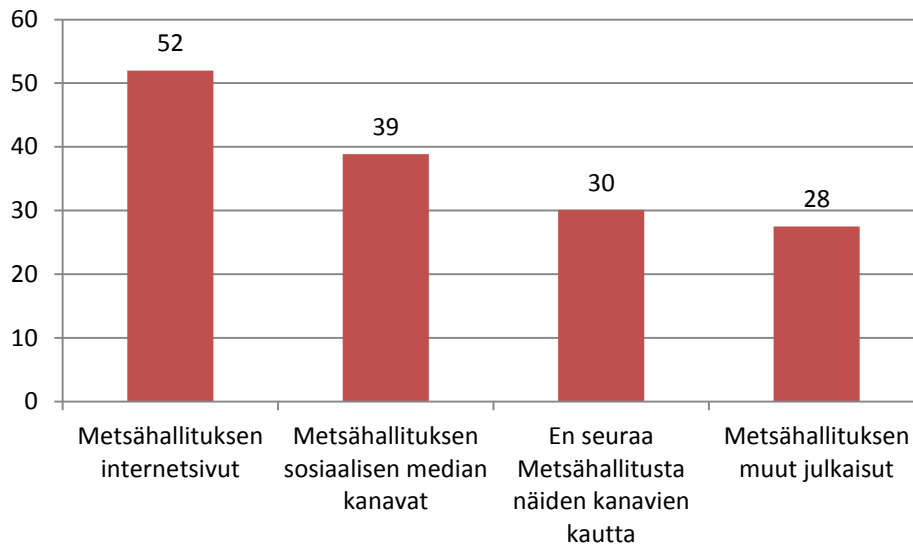


KUVIO 9 Metsäalan opiskelijoiden tietämys Metsähallituksen eri tulosalueiden toiminnasta ja tehtävistä (%)

Kuviosta 9 käy ilmi, että parhaiten tunnettua oli Luontopalvelujen (tunnen hyvin 23 %) ja Metsätalous Oy:n (tunnen hyvin 18 %) toiminta. Heikointa tietämys oli konserniyksiköiden, esimerkiksi viestinnän, toiminnasta (en tunne 76 %). Metsähallituksen tytäryhtiöiden toiminta oli hieman tunnetumpaa kuin Laatunmaan. Heikoiten Metsähallituksen tulosalueiden toimintaa arvioivat tuntevansa ensimmäisen vuosikurssin opiskelijat, eli vuonna 2016 opintonsa aloittaneet. Tietämys Metsähallituksen tulosalueiden toiminnasta oli parhaita neljännen vuosikurssin opiskelijoiden, eli vuonna 2013 aloittaneiden keskuudessa. Vuonna 2012, 2011 tai aiemmin aloittaneiden, opiskelijoiden tietämys Metsähallituksen toiminnasta oli vähäisempää. Yliopisto-opiskelijat tunsivat paremmin Luontopalveluiden kuin Metsätalous Oy:n toimintaa. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden tietämyksessä ei ollut juurikaan eroa Luontopalveluiden ja Metsätalous Oy:n toiminnan välillä.

Opiskelijoilta kysyttiin, seuraavatko he Metsähallituksen toimintaa sen internetsivujen, kuten metsä.fi, luontoon.fi tai eräluvut.fi -sivujen, sosiaalisen median kanavien, esimer-

kiksi Facebookin, Twitterin tai Instagrammin tai muiden julkaisujen, kuten Metsä.fi -lehden kautta.



KUVIO 10 Metsähallituksen toiminnan seuraaminen eri kanavien kautta (%)

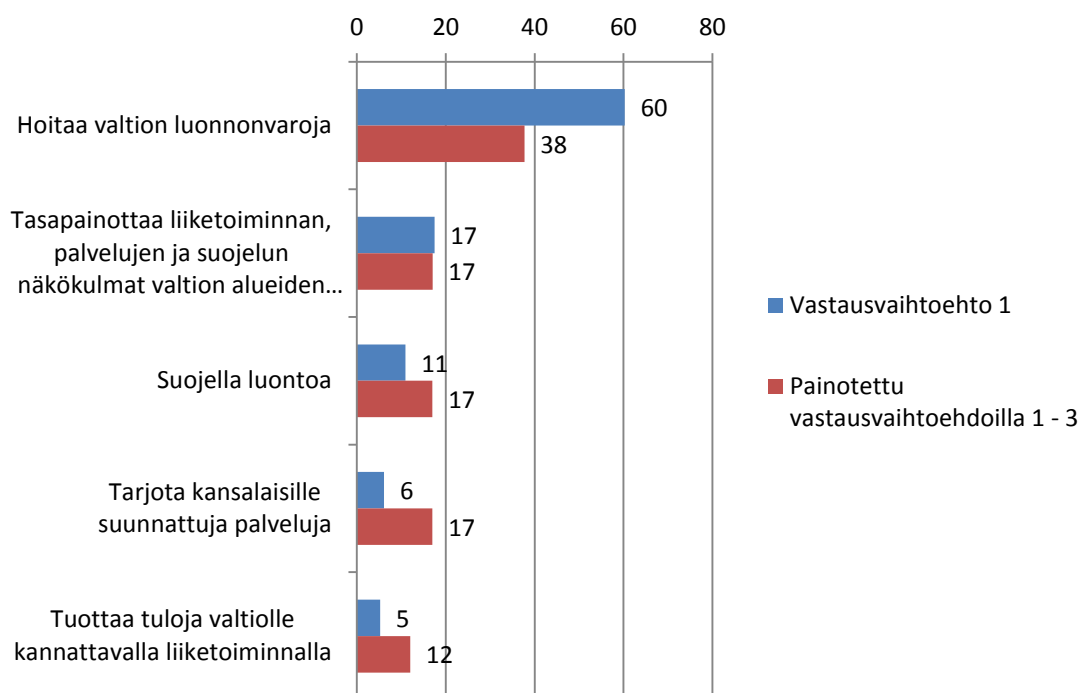
52 % vastaajista ilmoitti seuraavansa Metsähallitusta sen internetsivujen kautta (Kuvio 10). Sosiaalisen median palveluissa Metsähallitusta seurasi 39 % vastaajista. Metsähallituksen muita julkaisuja, kuten Metsä.fi -lehteä käytti 28 % vastaajista. 30 % ilmoitti, ettei seuraa Metsähallitusta minkään edellä mainitun kanavan kautta.

5.6 Mielenpiteet Metsähallituksen toiminnasta ja tehtävistä

Metsähallituksella on valtion liikelaitoksena paljon erilaista toimintaa ja tehtäviä. Kyselytutkimuksessa haluttiin selvittää, kuinka hyvin Metsähallitukselle asetetut tavoitteet toteutuvat metsäalan opiskelijoiden näkökulmasta ja mitä opiskelijat pitävät Metsähallituksen tärkeimpinä tehtävinä. Lisäksi tutkittiin, millaisia asioita vastaajat yhdistivät Metsähallitukseen työnantajana, voisivatko he hakea töihin Metsähallitukselle sekä mihin Metsähallituksen tulosalueista he mieluiten työllistyisivät.

Opiskelijoita pyydettiin valitsemaan viidestä kohdasta mielestään kolme tärkeintä Metsähallituksen tehtävää ja asettaa ne järjestykseen numeroilla 1–3 (1 = tärkein). Arvioitavia tehtäviä olivat: hoitaa valtion luonnonvaroja, tasapainottaa liiketoiminnan, palvelujen ja suojelun näkökulmat valtion alueiden kokonaishallinnassa, tuottaa tuloja valtiolle kannattavalla liiketoiminnalla, suojella luontoa sekä tarjota kansalaisille suunnattuja

palveluja. Kuviosta 11 nähdään, että tärkeimmäksi tehtäväksi (vastausvaihtoehto 1) opiskelijat arvioivat valtion luonnonvarojen hoitamisen (60 %). Muiden esitettyjen tehtävien kannatus tärkeimmäksi oli varsin alhaista.

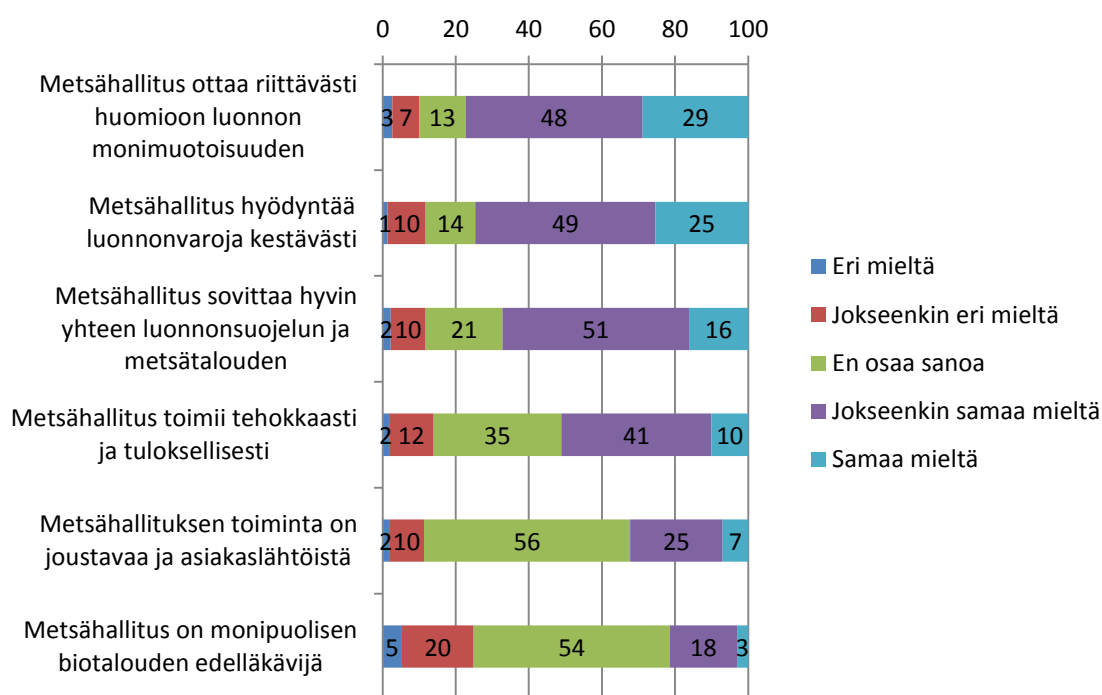


KUVIO 11 Metsähallituksen tärkeimmät tehtävät vastausvaihtoehdon 1 (tärkein) perusteella sekä painotettuna vastausvaihtoehdoilla 1-3 (%)

Metsähallitukselle asetettujen tehtävien tärkeyttä arvioitiin myös edellä esitettyyn tapaan vertaamalla keskenään niiden saamien suotuisten vastausten painotettuja summia. Vastausvaihtoehdoille 1-3 annettiin omat, lineaarisesti laskevat painokertoimet. Vaihtoehto 1 (tärkein tehtävä) sai suurimman painokertoimen 3, vaihtoehto 2 painokertoimen 2 ja vaihtoehto 3 painokertoimen 1. Eri vastausvaihtoehtojen tehtäväkohtaiset kokonaismäärät kerrottiin omilla painokertoimillaan. Laskennassa käytetyt vaihtoehtojen painokertoimet näkyvät taulukossa 1.

Vertaamalla kuvion 11 eri laskutavoilla saatuja tuloksia nähdään, että vastausvaihtoehdoilla 1–3 painotetuissa tuloksissa valtion luonnonvarojen hoitoa pidetään tässäkin tapauksissa tärkeimpänä tehtävänä (38 %). Kansalaisille suunnattujen palveluiden tuottamista, liiketoiminnan, palveluiden ja suojelun näkökulmien tasapainottamista sekä luonnon suojelemista pidettiin yhtä tärkeinä (17 %) tehtävinä. Tulojen tuottaminen nähtiin molemmilla laskentatavoilla tarkasteltuna vähiten tärkeänä tehtävänä. Avoimen kysymyksen vastauksissa on esitelty tarkemmin, millaisia asioita opiskelijat liittivät Metsähallituksen asemaan ja tehtäviin valtion liikelaitoksena.

Kuviossa 12 on esitetty kuusi Metsähallituksen strategiasta ja arvoista (Metsähallitus 2016k.) johdettua väittämää, joissa sen onnistumista arvioitiin viisiportaisen Likert-asteikon mukaan. Heikkilän (2014, 38–39) mukaan Likert-asteikolla tarkoitetaan sekä kielteisiä että myönteisiä asenneväittämiä sisältävää järjestysasteikkoa. Vastaaja arvioi asennettaan tavallisesti neljä- tai viisiportaisella asteikolla, jossa ääripäinä ovat tavallisesti vaihtoehdot samaa mieltä sekä eri mieltä. Kyselylomakkeessa asteikon vastausvaihtoehdot olivat: eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, en osaa sanoa, jokseenkin samaa mieltä ja samaa mieltä.



KUVIO 12 Metsähallituksen toiminnan arviointi (%) viisiportaisen Likert-asteikon mukaan

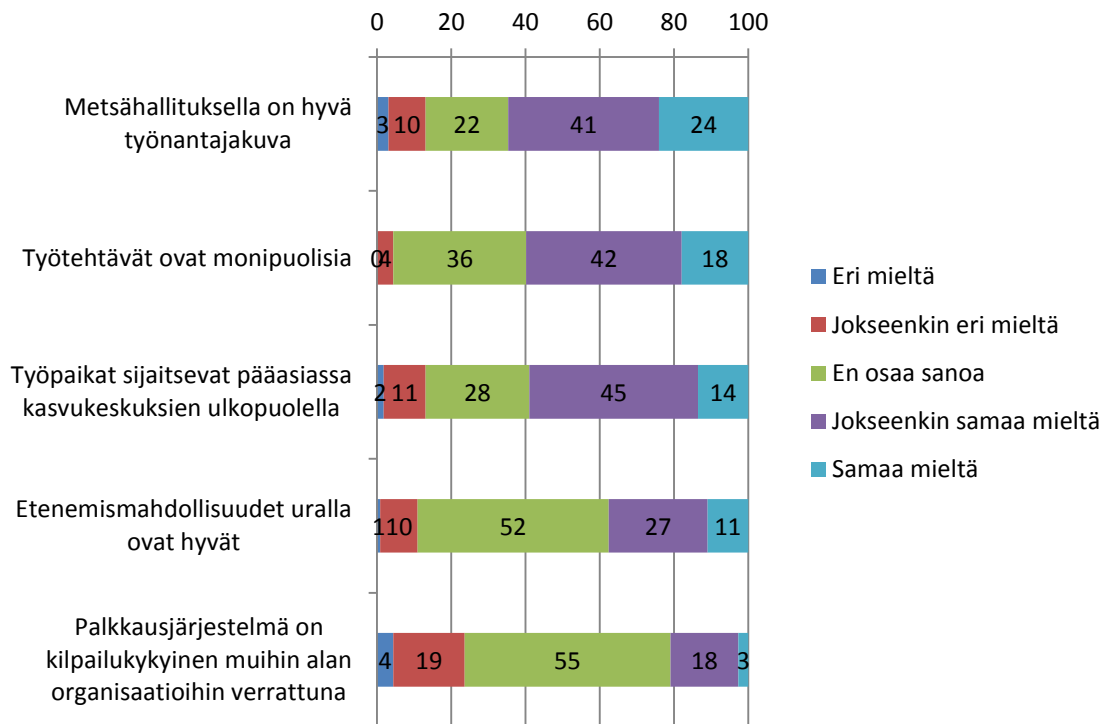
Eniten samaa tai jokseenkin samaa mieltä oltiin väittämien Metsähallitus ottaa riittävästi huomioon luonnon monimuotoisuuden (77 %), Metsähallitus hyödyntää luonnonvaroja kestävästi (74 %) ja Metsähallitus sovittaa hyvin yhteen luonnonsuojelun ja metsätalouden (67 %) kanssa. Nämä väittämät olivat enemmän kokemuspohjaisia, joita vastaajien oli helppo arvioida omien mielipiteidensä ja arvojensa pohjalta. En osaa sanoa - vastauksia kertyikin vähemmän muihin väittämiin verrattuna. Vastaajat eivät olleet minkään väittämän suhteen kovin suuresti eri mieltä.

Eniten epävarmuutta, eli en osaa sanoa – vastauksia, tuottivat väittämät: Metsähallituksen toiminta on joustavaa ja asiakaslähtöistä (56 %), Metsähallitus on monipuolisen biotalouden edelläkävijä (54 %) sekä Metsähallitus toimii tehokkaasti ja tuloksellisesti (35 %). Vastaajilla ei välttämättä ole niin paljoa tietoa Metsähallituksen toiminnasta, että he voisivat arvioida organisaation sisäiseen toimintaan liittyviä asioita. Metsähallituksen tunnuslause ”monipuolisen biotalouden edelläkävijä” ei näyttäytynyt vastaajille kovin selkeänä, mikä kertoo ehkä siitä, että biotalous käsitteenä tarkoittaa hyvin laajaa kokonaisuutta ja vastaajien voi olla vaikea arvioida, mitä siihen sisällytetään organisaation tasolla. Avoimissa vastauksissa osa vastaajista koki Metsähallituksen aseman valtion liikelaitoksena vaikuttavan negatiivisesti sen toiminnan tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen. Asiaa kommentoitiin esimerkiksi seuraavasti:

”Metsätalouden puolella tehdään surutta laajoja avohakkuita jopa ennenaikaisesti kasvatusmetsissä, koska rahaa on tultava organisaation pyörittämiseen keinolla millä hyvänsä.”

5.7 Metsähallitus työnantajana

Metsäalan opiskelijoiden tuli arvioida viisiportaisella Likert-asteikolla, kuinka hyvin viisi väittämää heidän mielestään kuvaavat Metsähallitusta työnantajana. Kuviossa 14 esitetyistä väittämistä neljä oli positiivisia ja yksi negatiivissävytteinen. Työpaikat sijaitsevat pääasiassa kasvukeskusten ulkopuolella – väittämän kokeminen positiivisena tai negatiivisena riippuu vastaajan mielipiteistä ja arvoista. Väittämiin ei ole olemassa yksiselitteisiä oikeita vastauksia, vaan niillä haluttiin selvittää opiskelijoiden näkemyksiä asioista.



KUVIO 13 Mielipiteet Metsähallituksesta työnantajana Likert-asteikolla arvioituna (%)

66 % vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että Metsähallituksella on hyvä työnantajakuva. Vastaajat, jotka olivat olleet töissä tai harjoittelussa Metsähallituksessa tai heidän sukulaisensa tai ystävänsä oli työskennellyt Metsähallituksessa, arvioivat Metsähallituksen työnantajakuvan paremmaksi kuin vastaajat, jotka sanoivat, ettei Metsähallituksen toiminta ollut heille entuudestaan tuttua. Vastaajat, jotka kertoivat seuraavansa Metsähallitusta sosiaalisen median kanavien kautta, arvioivat työnantajakuvan positiivisemmaksi, kuin vastaajat, jotka eivät seuranneet Metsähallituksen toimintaa minkään vastausvaihtoehdoissa mainitun kanavan kautta. Sosiaalinen media, esimerkiksi Facebook, on kanava, jossa organisaatiot yleensä pyrkivät välittämään positiivisia viestejä omasta toiminnastaan, joiden seuraaminen näyttää vaikuttavan positiivisesti myös lukijan mielikuviin. Tulokset vahvistavat Kutvosen (2013, 47) käsitystä organisaatiosta saadun aiemman tietämyksen ja positiivisten mielikuvien yhteydestä toisiinsa.

Kysymyksen valossa Metsähallituksen ulkoinen työnantajamielikuva näyttäytyy melko positiivisena. 13 % vastaajista oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä Metsähallituksen hyvästä työnantajakuvasta ja 22 % ei osannut ottaa kantaa väittämään. Kysymyslomakkeen viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajilta tiedusteltiin vielä sanallisen vastauksen muodossa heidän näkemyksiään Metsähallituksen työnantajamielikuvasta. Ky-

symyksen vastauksista 52 % luokiteltiin positiivisiksi, eli tulokset eivät olleet ristiriidassa keskenään. Avoimen kysymyksen vastauksia käsitellään tarkemmin luvussa 5.8.

Työtehtävien monipuolisuudesta oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä 60 % vastaajista. 36 % ei osannut sanoa mielipidettään ja 4 % oli jokseenkin eri mieltä. Etenemismahdollisuuksista uralla suurin osa vastaajista ei osannut sanoa tarkkaa mielipidettä (52 %). Myöhemmissä vastauksissa osa kertoi, ettei tiedä millaisia työ- tai urakehitysmahdollisuuksia Metsähallitus tarjoaa.

Palkkausjärjestelmän kilpailukykyisyydestä suurin osa vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettään (55 %) tai oli jokseenkin eri mieltä tai eri mieltä (23 %). Samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli 21 % vastaajista. Opiskelijoiden palkkaan liittyviä käsityksiä käsitellään tarkemmin luvussa 5.8.

59 % vastaajista oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä, että Metsähallituksen työpaikat sijaitsevat pääasiassa kasvukeskuksien ulkopuolella. 28 % ei osannut sanoa kantaansa ja 13 % oli jokseenkin tai jokseenkin eri mieltä. Niin kuin edellä on todettu, suurin osa Metsähallituksen palkoista maksetaan Pohjois- ja Itä-Suomeen, vaikka toimipisteitä sijaitsee ympäri Suomea. Vastaajat näyttivät olevan hyvin tietoisia tästä. Edellisten kysymysten valossa pienellä paikkakunnalla työskenteleminen saatetaan kokea hieman negatiiviseksi tai ei ainakaan ensisijaisesti tavoittelemisen arvoiseksi asiaksi.

Metsäalan opiskelijoilta tiedusteltiin, voisivatko he hakea töihin Metsähallitukselle, johon 92 % vastasi kyllä. 6 % vastaajista ei osannut sanoa kantaansa ja 2 % ei hakisi töihin Metsähallitukselle. En tai en osaa sanoa -vaihtoehdon valinneiden täytyi perustella vastauksensa sanallisesti. Epäröivien vastaajien perusteluissa toistui, etteivät he tiede, millainen työnantaja Metsähallitus on, millaisia työpaikkoja on tarjolla tai millaiset työn urakehitysmahdollisuudet ovat. En osaa sanoa -vastauksia perusteltiin esimerkiksi seuraavasti:

”En vielä tiedä, mitä töitä Metsähallituksella edes on tarjolla. Lammaspaimenen homma on ainoa, josta olen kuullut, koska siitä oli juttu paikallislehdessä.”

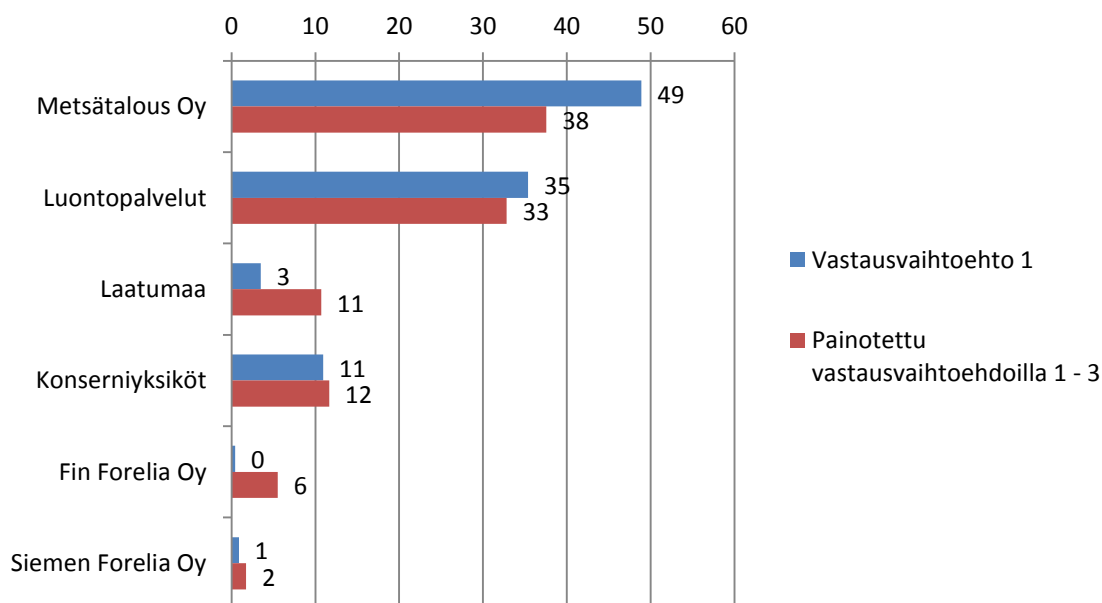
”En tiedä, millaisia etenemismahdollisuuksia Metsähallitus voisi uraani ajatellen tarjota.”

He, jotka eivät halunneet töihin Metsähallitukseen, perustelivat vastauksiaan pääasiassa heikolla palkkauksella muun muassa seuraavasti:

”Pitkä ja kapea leipä on supistunut kapeaksi. Nykyajan tulosvaatimuksilla palkankin tulee olla kilpailukykyinen.”

Vastaajat, jotka eivät halua hakea töihin Metsähallitukselle tai ovat epävarmoja mielipiteestään, pitivät palkkaa jokseenkin tärkeänä tai tärkeänä kriteerinä työpaikkaa valitessaan. He eivät nähneet Metsähallituksen tarjoamia työtehtäviä erityisen monipuolisina, urakehitysmahdollisuuksia kovin hyvinä eivätkä palkkausjärjestelmää kilpailukykyisenä muihin metsäalan organisaatioihin verrattuna.

Opiskelijoita pyydettiin valitsemaan kuudesta Metsähallituksen tulosalueesta kolme vaihtoehtoa, joihin he mieluiten työllistyisivät ja asettaa ne järjestykseen numeroilla 1–3 (1 = mieluisin).



KUVIO 14 Metsähallituksen eri tulosalueiden kiinnostavuus työpaikkana vastausvaihtoehdon 1 (kiinnostavin) perusteella sekä painotettuna vastausvaihtoehtoilla 1-3 (%)

Kuviosta 14 nähdään, että 49 % vastaajista valitsi kiinnostavimmaksi vaihtoehdoksi Metsätalous Oy:n ja 35 % Luontopalvelut. Muiden tulosalueiden suosio mieluisimmaksi vaihtoehdoksi oli varsin vähäistä.

Eri tulosalueiden kiinnostavuutta arvioitiin myös edellä esitettyyn tapaan vertaamalla keskenään niiden saamien suotuisten vastausten painotettuja summia. Vastausvaihtoeh-

doille 1-3 annettiin omat, lineaarisesti laskevat painokertoimet. Vaihtoehto 1 (kiinnostavin tulosalue) sai suurimman painokertoimen 3, vaihtoehto 2 painokertoimen 2 ja vaihtoehto 3 painokertoimen 1. Eri vastausvaihtoehtojen tulosaluekohtaiset kokonaismäärät kerrottiin omilla painokertoimillaan. Laskennassa käytetyt vaihtoehtojen painokertoimet näkyvät taulukossa 1.

Vertaamalla eri laskentatavoilla saatuja tuloksia nähdään, että ero Metsätalous Oy:n ja Luontopalveluiden kiinnostavuuden välillä on painotetussa laskentatavassa varsin pieni. Laatumaan ja konserniyksiköiden kiinnostavuus on suunnilleen yhtä suurta. Fin Forelia Oy:tä ei valittu kiinnostavimmaksi tulosalueeksi, mutta painotetuissa tuloksissa siellä oli kiinnostunut työskentelemään 6 % vastaajista. Siemen Forelia Oy oli molemmilla laskentatavoilla tarkasteltuna vähiten kiinnostava tulosalue.

Ammattikorkeakouluopiskelijat olivat hieman kiinnostuneempia työskentelemään Metsätalous Oy:ssä kuin Luontopalveluissa, joka vastaavasti kiinnosti enemmän yliopistopiskelijoita. Tämä voi selittyä sillä, että Luontopalvelut tarjoaa myös perinteisestä metsätaloudesta poikkeavia työtehtäviä, johon metsänhoitajiksi opiskelevilla voi olla paremmin edellytyksiä työllistyä. Laatumaa sekä Siemen Forelia kiinnostivat yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoita suunnilleen samassa suhteessa. Yliopisto-opiskelijat olivat halukkaampia työskentelemään konserniyksiköissä, mikä voi selittyä sillä, että heidän koulutuksessaan voi suuntautua esimerkiksi metsäteollisuuden markkinointiin ja johtamiseen (Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta 2015, 1). Ammattikorkeakouluopiskelijat olivat hieman yliopisto-opiskelijoita kiinnostuneempia työskentelemään Fin Foreliassa.

5.8 Metsähallituksen työnantajamielikuva ja sen muodostuminen

Avoimessa kysymyksessä metsäalan opiskelijoita pyydettiin kertomaan, millainen mielikuva heillä on Metsähallituksesta työnantajana ja mikä on vaikuttanut mielikuvan muodostumiseen. Kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista. Tällä pyrittiin minimoimaan niin sanotut merkityksettömät vastaukset, jotka eivät tuota kysymyksen kannalta tärkeää informaatiota. Kysymyksen vastausprosentti oli 57 %.

Analysointivaiheessa sanalliset vastaukset luokiteltiin positiivisiin, neutraaleihin ja negatiivisiin, sillä vastauksia haluttiin pystyä vertaamaan aiemmin esitettyyn, Metsähallituksen työnantajamielikuvaa arvioivaan kysymykseen. Luokittelu ei ollut aivan yksiselitteinen, sillä osa vastauksista sisälsi sekä positiivisia että negatiivisia asioita ja ne oli luokiteltava omaksi vastausryhmäkseen. Osasta vastauksista oli hankala yksiselitteisesti määrittää, kumpaa näkökantaa ne edustivat. Tällaiset vastaukset luettiin neutraaleiksi. Vastauksista 52 % luokiteltiin positiivisiksi, 14 % neutraaleiksi ja 22 % negatiivisiksi. 12 % vastauksista oli sekä positiivisia että negatiivisia asioita sisältäviä.

Suurin osa Metsähallituksessa työskennelleistä kuvaili sitä varmaksi työnantajaksi, jossa työilmapiiri on kannustava ja harjoittelijat otetaan hyvin vastaan sekä annetaan heille riittävästi ohjausta. Mielikuvan muodostumiseen olivat vaikuttaneet vastaajien omat positiiviset työkokemukset. Poikkeava näkemys oli muutamalla vastaajalla, joilla oli kielteisiä kokemuksia Metsähallituksessa työskentelystä. Työtä Metsähallituksessa kuvailtiin muun muassa seuraavasti:

”Metsähallitus on ollut työnantajani aikaisemmin ja koin sen reiluksi ja joustavaksi työnantajaksi, varsinkin lähiesimieheni olivat todella mukavia ja ottivat mielipiteeni ja tarpeeni huomioon töiden suunnittelussa. Mielikuvani ei ole sittemmin muuttunut.”

”Sain 1-harjoitteluun tullessa erittäin positiivisen vastaanoton. Sain paljon tukea ja apua ongelmiin. Tehtäviin perehdyttäminen oli erinomaista. Esimiehen tuki oli myös erittäin hyvää. Tarjotut työtehtävät olivat monipuolisia ja tulevaisuudessa haluan Metsähallitukselle töihin.”

”Mielikuva harjoittelusta oli jokseenkin omalta osalta ristiriitainen. Luvattiin monipuolista kokemusta, mutta todellisuudessa työ olikin pelkästään istutusta ja raivausta. Työilmapiiri oli kuitenkin hyvä ja työ oli opettavaista.”

”Metsähallitus on suuri firma, jossa on suuren firman ongelmat, esimerkiksi tarkat hierarkiasäännöt. Jokainen hoitaa vain oman alueensa eikä yhtään enempää. Työilmapiiri ei ole kovin inspiroiva.”

Useat vastaajat kertoivat kuulleensa positiivisia asioita Metsähallituksessa työskennelleiltä sukulaisiltaan tai ystäviltään. Myös Metsähallituksen internetsivut ja sosiaalisen median kanavat mainittiin myönteisten mielikuvien herättäjänä. Esimerkkeinä:

”Pidän Metsähallitusta hyvänä työnantajana. Mielikuvaani on vaikuttanut Metsähallituksella töissä olevien tuttujen kertomukset.”

”Metsähallituksesta on ihan hyvä mielikuva. Nettisivujen perusteella metsä ja luonto ovat selkeästi tärkeitä ja niiden eteen töitä tehdään kovasti. Työntekijähaastattelut antavat myös hyvän vaikutelman.”

”Luontopalvelujen työpaikat vaikuttavat mielenkiintoisilta, vaikkei palkkaus olisikaan kummoinen. Mielikuvaani on vaikuttanut lähinnä oma tutustumiseni Metsähallituksen toimintaan nettisivujen kautta sekä vierailijaluennot yliopistolla.”

Osa vastaajista oli saanut Metsähallituksesta positiivisen kuvan opiskelunsa kautta, esimerkiksi vierailijaluentojen tai Metsähallituksen toimipisteissä käyntien myötä, ja niissä esiintyneellä henkilökunnalla oli ollut merkityksensä mielikuvien muodostumisessa. Opiskelun yhteydessä syntyneitä mielikuvia kuvailtiin esimerkiksi seuraavasti:

”Metsähallituksesta on hyvin positiivinen mielikuva. Metsähallituksen edustajia on käynyt esittelemässä heidän toimintaansa koulullamme ja kävimme myös vuosi sitten vierailemassa Tikkurilassa. Asiantunteva ja reipas henkilökunta ovat vakuuttaneet.”

Luontopalveluiden toiminta herätti vastaajissa positiivisia mielikuvia ja Metsähallitus yhdistettiin vahvasti retkeilyyn ja luontomatkailijoille suunnattuihin palveluihin, mitä kautta saadut kokemukset ylläpitivät hyviä mielikuvia organisaatiosta, esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

”Mielikuva on vahvasti positiivinen. Eniten omaan mielikuvaan ennen työharjoittelua Metsähallituksen leivissä on vaikuttanut retkeilijöille suunnattujen palveluiden korkea taso sekä urheilijoiden sponsorointi. Harrastukseni suunnistus sekä partio ovat metsäsävytteisiä ja molempien kautta olen ”törmännyt” Metsähallitukseen joko esitteiden tai palveluiden muodossa.”

Metsäpalvelut Oy:n tulosaluetta ei nähty yhtä positiivisessa valossa ja Metsähallituksen tehtävä luonnonsuojelun ja metsätalouden yhteen sovittajana nähtiin ristiriitaisena. Asemaan valtion organisaationa liitettiin sekä positiivisia että negatiivisia mielikuvia. Metsähallitus nähtiin toisaalta varmana ja luotettavana työnantajana, jossa on isona organisaationa monipuolisia työtehtäviä, hyvät urakehitysmahdollisuudet ja mahdollisuus pitkiin työuriin. Positiiviset ominaisuudet olivat pääasiassa samankaltaisia, mitä liitettiin valtion viranomaisiin luvussa 4.3.1. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi:

”Kehittymismahdollisuudet ja etenemismahdollisuudet ovat loistavat suuressa, valtakunnallisessa organisaatiossa. Tulosalueiden sisäisesti löytyy paljon vaihtoehtoja oman kiinnostuksen mukaisiin tehtäviin, eri tulosalueista puhumattakaan.”

”Mielikuvani Metsähallituksesta työnantajana on hyvä. Työura voi olla pitkä, eikä vain pätkätyötä.”

”Metsähallitus on vastuullinen ja vakaa valtionyhtiö, joka hoitaa metsiä monikäytön periaattein.”

Käsitys pitkistä työurista ei ollut kuitenkaan täysin yksimielinen, vaan moni vastaaja toi esille Metsähallituksen tarjoavan paljon määräaikaisia työsuhteita, joissa työntekijä ei ole varma tulevaisuuden työmahdollisuuksistaan. Esimerkiksi:

”Mielikuva ei ole kovinkaan hyvä. Metsähallitus ei valtion instanssina ole erityisen vastuullinen työnantaja, huimat määrät määräaikaisuuksia ja niiden ketjuttamia. Uudet pätevät työntekijät joutuvat kituuttamaan määräaikaisilla sopimuksilla.”

Osa vastaajista näki kielteisenä Metsähallituksen aseman valtion liikelaitoksena. Siihen liitettyjä ominaisuuksia olivat esimerkiksi byrokraattisuus, kankeus, toiminnan tehottomuus ja vanhanaikaisuus. Samanlaisia arvioita liitettiin valtion organisaatioihin Hautalammen (2014, 56) Kelan työnantajamielikuvaa tradenomiopiskelijoiden näkökulmasta käsittelevässä opinnäytetyössä. Metsähallitusta valtion liikelaitoksena kuvailtiin muun muassa seuraavasti:

”Metsähallituksesta vähemmän mielenkiintoisen työnantajan tekee se, että se on valtion liikelaitos ja riippuvainen poliittisista päätöksistä ja kansantalouden suuntauksesta.”

”Metsähallituksen toiminta on laajempaa ja paljon byrokraattisempaa. Paperihommia on siis enemmän.”

”Metsähallituksesta on hieman kitsas mielikuva, kun valtion leivissä ollaan.”

”Metsähallituksesta on tullut huono mielikuva. Laitosta pyöritetään vielä paljon lyhytnäköisemmin kuin suuria pörssiyrityksiä konsanaan. On ilmeisesti niin, että kun omistaja ei voi mennä konkurssiin, niin on aivan sama, minkälaisia päätöksiä tehdään.”

Metsähallitukseen valtion liikelaitoksena liitettiin usein matalampi palkkataso muihin alan toimijoihin verrattuna. Alempaa palkkatasoa kuvailtiin esimerkiksi:

”Valtion leipä on pitkä ja kapea.”

”Olen käsittänyt, että harjoittelijoiden palkat eivät ole kovinkaan suuret verrattuna esimerkiksi suurten yritysten tarjoamiin palkkoihin.”

”Työtehtävät ovat mukavia ja moni tekee työtä omien arvomaailmojensa vuoksi. Palkkaus ei missään nimessä ole kilpailukykyinen, mutta Metsähallitukselle työllistyessä työtehtävien mielekkyys menee palkkauksen edelle.”

Metsähallituksen tarjoamiin työpaikkoihin liittyen muutamat vastaajat kertoivat kokeensa harjoittelupaikan saamisen vaikeaksi ja eri alojen opiskelijoiden kohtelun eroavan toisistaan harjoittelupaikkoja myönnettäessä, mistä esimerkkejä olivat muun muassa:

”Opiskelijana minusta tuntuu kesätöitä hakiessani, että Metsähallitus palkkaa työtehtäviin mieluummin metsätalousinsinööriopiskelijoita kuin metsänhoitajaopiskelijoita.”

”Luontopalveluiden puolella asetetaan biologiopiskelijat etusijalle metsäekologian opiskelijoiden sijaan, jolloin he eivät pääse edes näyttämään osaamistaan.”

Osa vastaajista mainitsi Metsähallituksen työpaikkojen sijaitsevan syrjäisillä paikkakunnilla. Työpaikkojen syrjäinen sijainti tulkittiin negatiiviseksi mielikuvaksi. Työtehtäviä kuvailtiin usein monipuolisiksi, mutta jotkut näkivät harjoittelijoille tarjotut työtehtävät yksipuolisina. Esimerkkeinä:

”Mielikuva harjoittelusta oli jokseenkin omalta osaltani ristiriitainen. Luvattiin monipuolista kokemusta, mutta todellisuudessa työ olikin pelkästään istutusta ja raivausta.”

”Mielikuvani on, että Metsähallituksen harjoittelijan paikka on Lapissa luonnonsuojelualueiden pitkospuita asentelemassa.”

”Mielikuvani Metsähallituksesta työnantajana on positiivinen. Olen ymmärtänyt, että Metsähallituksella on pitkät työurat sekä monipuoliset ja mielenkiintoiset työtehtävät.”

Eniten negatiivisia mielikuvia Metsähallituksesta herätti keväällä 2016 julkisuudessa ollut metsähallituslain uudistaminen sekä syksyllä 2016 esille nousseet metsureiden lomautukset ja irtisanomispaketit. Osa vastaajista sanoi mielikuvansa Metsähallituksesta olleen aiemmin hyvä, mutta huonontuneen tapausten myötä. Metsähallituslain uudistusta ja metsureiden lomautuksia kommentoitiin esimerkiksi seuraavasti:

”Minulla on hyvä kuva Metsähallituksesta. Oikeastaan joulukuussa 2016 kuva sai pienen kola-uksen, koska Metsähallitus Metsätalous Oy alkoi kannustaa metsureita irtisanoutumaan.”

”Viimeaikainen uutisointi metsureiden irtisanomisesta ei luo hyvää kuvaa työnantajasta, vaikka kyseessä taitaa olla yleinen trendi ulkoistaa työt.”

”Tapahtuneet Metsähallitusta koskevat lakimuutokset olivat mediassa hyvin sekavasti esillä ja tämä vaikutti kokonaiskuvaani negatiivisesti.”

Suurimmassa osassa neutraaleiksi luokitelluista kommentteista vastaajat kertoivat, etteivät tunteneet Metsähallituksen toimintaa niin hyvin, että olisivat osanneet muodostaa organisaatiosta jonkinlaisen mielipiteen. Esimerkkeinä:

”Mielikuvani Metsähallituksesta ovat hyvin vähäiset, sillä koulussa kyseisestä organisaatiosta on puhuttu todella vähän. Enkä ole myöskään vapaa-ajalla juuri Metsähallituksen toimintaan perehtynyt.”

”Metsähallitus on hyvin kasvoton, kaukainen organisaatio. Tämä johtuu siitä, etten oikein tiedä, kuka siellä tekee ja mitä. Tähän mennessä Metsähallitus on tullut vastaan lähinnä lenkkipolku- jen ja Valtion metsää -kylteissä. En oikein tiedä, mitä Metsähallitus on saanut aikaan ja mitä merkitystä sillä on ollut ihmisille, joten on vaikea arvioida sen tehokkuutta.”

Edellä esiteltyjen kommenttien summana voidaan todeta, että Metsähallituksen työnantajakuva on suhteellisen hyvä, mutta sitä ovat heikentäneet viime aikojen yhtiöittäminen ja metsureiden lomautukset. Metsähallituksen asema valtion liikelaitoksena koetaan kaksijakoisesti: osa näkee sen luovan vakautta, luotettavuutta ja antavan mahdollisuuden pitkiin työuriin ja osa taas kokee sen kehitystä jarruttavana ja palkkatasoa huonontavana tekijänä.

Työnantajamielikuviin vaikuttavista tekijöistä useimmin mainittiin Metsähallituksessa työskentelevien sukulaisten ja tuttavien sekä opiskelijayhteisön vanhempien vuosikursien kertomukset. Suurimmalla osalla vastaajista työskentely Metsähallituksessa oli vaikuttanut positiivisesti työnantajamielikuvaan. Metsähallitukseen tutustuminen opiskelun yhteydessä mainittiin myös mielikuviin myönteisesti vaikuttaneena tekijänä. Metsähallituksen internetsivut ja muu viestintä olivat vaikuttaneet positiivisesti vastaajien näkemyksiin, kun taas muualla julkisuudessa esitetyt uutiset esimerkiksi yhtiöittämisestä useimmiten negatiivisesti.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimustulosten luotettavuudelle asettaa haasteensa kyselyn alhainen vastausprosentti, joka vaikuttaa olevan yleinen ongelma varsinkin sähköisissä kyselytutkimuksissa. Vastajat kuitenkin edustivat hyvin eri taustamuuttujia. Heidän joukossaan oli jokaisen vuosikurssin opiskelijoita sekä yliopisto- että ammattikorkeakouluopiskelijoita. Tämä lisää hieman tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen teon vaiheet on dokumentoitu kattavasti, mikä parantaa sen reliabiliteettia, eli mahdollisuutta tutkimuksen toistamiseen (Kananen 2008, 83).

Tutkimus antoi vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Opiskelijoilla voidaan sanoa olevan jonkin verran tietoa Metsähallituksen toiminnasta, mutta yksityiskohtaisempia käsityksiä, esimerkiksi palkkatasosta tai urakehitysmahdollisuuksista, ei kovin monella näyttänyt olevan. 57 % vastaajista kertoi tutustuneensa Metsähallitukseen opiskelun yhteydessä, mikä kertoo siitä, että Metsähallitus tulee lähelle opiskelijoita jo heidän koulutusaikanaan. Moni seurasi Metsähallituksen toimintaa esimerkiksi internetsivujen ja sosiaalisen median kautta. Metsähallitus valtion metsien hoitajana oli tullut monelle tutuksi esimerkiksi retkeilyn ja kansallispuistojen myötä. Tähän viittaa se, että Metsähallituksen tulosalueista kaikkein tunnetuinta oli Luontopalveluiden toiminta. Yleinen toteamus toiminnan ja tehtävien tuntemisesta ei mittaa tarkasti, mitkä asiat Metsähallituksessa olivat opiskelijoille tuttuja ja mitkä eivät. Tätä olisi voinut selvittää vielä jollakin tarkentavalla kysymyksellä.

Metsähallitus näyttäytyi varsin haluttuna työnantajana suhteessa muihin metsäalan organisaatioihin, vaikei pärjännytään houkuttavuudessa suurille metsäyhtiöille. Tutkimuksessa kävi ilmi, etteivät kaikki opiskelijat olleet täysin tietoisia, millaisia työmahdollisuuksia Metsähallitus heille tarjoaa. Luvussa 3 kerrottiin organisaation näkymisen potentiaalisille työntekijöille olevan tärkeää, sillä työtä etsivät muodostavat mielikuvansa organisaatiosta saamansa tiedon pohjalta. Saatavilla olevan tiedon puute voi vaikuttaa heikentävästi organisaatioon kohdistuvaan työllistymishalukkuuteen tai ainakin antaa vääriin tarinoille tilaa levitä, jos totuudenmukaista informaatiota ei ole saatavilla. Sosiaalisen median kanavat olivat opiskelijoiden keskuudessa hyvin hyödynnettyjä työnhakuväilyä. Esimerkiksi Facebookin hyödyntäminen työpaikkamarkkinoinnissa tuo näkyvyyttä ja antaa tietoa organisaation tarjoamista työpaikoista.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mihin maakuntaan opiskelijat mieluiten työllistyisivät, riittääkö Metsähallituksella tulevaisuudessakin hakijoita syrjäisempien seutujen työpaikkoihin ja ovatko opiskelijat valmiita työskentelemään pienillä paikkakunnilla kasvukeskuksien ulkopuolella. Vastauksista kävi ilmi, että Metsähallitukseen liitetään usein käsitys työpaikkojen sijainnista syrjäseuduilla. Opiskelijat näkivät työpaikan maantieteellisen sijainnin tutkimuksessa arvioituista kriteereistä kolmanneksi tärkeimpänä työpaikan valintaan vaikuttavana asiana.

Metsähallituksen omistuksessa on paljon maaomaisuutta esimerkiksi Lapin, Kainuun ja Pohjois-Karjalan maakuntien alueella. Kainuu ei näyttäytynyt kovin suosittuna työskentelymaakuntana (sijoitus 10/13), mutta Pohjois-Karjala (5/13) ja Lappi (6/13) ylsivät mediaania paremmalle sijoitukselle. Tutkimuksen tulosten perusteella pienemmille, kasvukeskuksien ulkopuolella sijaitseville, paikkakunnille näyttäisi jatkossakin riittävän työnhakijoita ainakin niistä opiskelijoista, jotka ovat halukkaita palaamaan kotiseudulle tai sen lähialueille. Osa vastaajista näki pienellä paikkakunnalla työskentelyn väli-vaiheena uransa alkuvaiheessa, joten siellä työntekijöiden vaihtuvuus voi olla suurempaa.

Pirkanmaan suosioon vaikutti mahdollisesti se, että suuri osa vastaajista oli sieltä kotoisin ja vastaajien selvä enemmistö opiskeli Tampereen ammattikorkeakoulussa. Tämä saattaa hieman vääristää tuloksia. Tampereen kaupungin ja sen ympäristön vetovoima on kuitenkin tutkittu tosiasia. Tampere arvioitiin Taloustutkimuksen vuonna 2016 tekemässä tutkimuksessa Suomen houkuttelevammaksi kaupungiksi (Taloustutkimus 2016). Tutkimukseen vastasi reilut 3500 15–79-vuotiaasta suomalaista. Helsinki sijoittui samassa tutkimuksessa sijalle viisi.

Asuinpaikkakunnan houkuttelevuuteen vaikuttavat monet tekijät. Työilmapiiri ja työtehtävien monipuolisuus olivat opiskelijoille tärkeimpiä asioita työpaikkaa valitessa. Korostamalla työpaikkamarkkinoinnissa työtehtävien sekä työyhteisön hyviä puolia voidaan mahdollisesti pienemmillekin paikkakunnille houkutella enemmän työnhakijoita. Maakuntakohtainen jako ei täysin yksiselitteisesti kerro halukkuudesta työllistyä tietylle paikkakunnalle, mutta antaa suuntaviivoja maakuntatason vetovoimaisuudesta. Kaikki eivät myöskään halua asua kaupungeissa tai suurissa kasvukeskuksissa, vaan osa

kaipaa pienempien paikkakuntien rauhaa. Paikkakunta, joka näyttäytyy toiselle hiljaisena periferiana, voi olla toiselle mieluinen asuinseutu.

Valtion luonnonvarojen hoitaminen nähtiin Metsähallituksen ensisijaisena tehtävänä ja metsäalan opiskelijoiden mielestä se on onnistunut siinä melko hyvin. Valtaosa arvioi Metsähallituksen ottavan riittävästi huomioon luonnon monimuotoisuuden sekä hyödyntävän luonnonvaroja kestävästi. Luontopalveluiden rooli nähtiin yleisesti ottaen positiivisena ja retkeilypalveluiden tuottaminen sai kiitosta. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan nähneet luonnonsuojelun ja metsätalouden yhdistämistä täysin ongelmattomana, vaan se aiheutti heidän mukaansa kitkaa eri tulostavoitteiden välille ja vaikutti negatiivisesti Metsähallituksen toiminnan tehokkuuteen.

Metsähallitukseen valtion liikelaitoksena liitettiin muita metsäalan organisaatioita matalampi palkkataso. Monilla vastaajilla näytti olevan käsitys ”kapeasta valtion leivästä”. Tämä tuli esille esimerkiksi avoimessa, Metsähallituksen työnantajamielikuvaa käsittelevässä kysymyksessä sekä perusteluissa, miksi vastaajat eivät halua hakea töihin Metsähallitukselle. Organisaatioiden palkkausjärjestelmistä voi olla vaikea löytää tarkkaa tietoa. Sitä on kyllä saatavilla, esimerkiksi työehtosopimusten palkkataulukkoista, mutta ne voivat olla usein hankalasti tulkittavia. Metsähallituksen palkkajärjestelmästä löytyy tietoa Metsähallituksen ja METO – Metsäalan asiantuntijat Ry:n välisen työehtosopimuksen (2014) liitteestä 1. Siinä kerrotaan palkan muodostuvan työn vaativuuden perusteella määräytyvästä palkanosasta sekä työntekijän työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Palkanosia kuvaavat taulukot löytyvät myös samasta liitteestä, mutta palkkatasosta tietoa etsivän on lähes mahdotonta arvioida, mikä on kyseisen tehtävän vaativuustaso. Metsähallituksen rekrytointijärjestelmä Laurasta löytyvissä työpaikkailmoituksissa kerrotaan palkan määräytyvän Metsähallituksen palkkausjärjestelmän mukaan, muttei varsinaisesti, mitä vaativuustasoa kunkin työtehtävän palkkaus vastaa. Vertailun vuoksi esimerkiksi Metsäkeskus kertoo työpaikkailmoituksissaan palkkaluokan, jota tehtävässä sovelletaan. Näin ollen voidaan todeta, että vastaajien voi olla vaikea saada tarkkaa tietoa Metsähallituksen palkkatasosta. Toisaalta tieto eri organisaatioiden palkkauksesta liikkuu usein niin sanotun puskaradion kautta. Opiskelijat ovat voineet kuulla puheita Metsähallituksen palkkajärjestelmästä esimerkiksi siellä työskennelleiltä ystäviltään.

Luvussa 5.2. käsiteltiin työpaikan valintaan vaikuttavia kriteerejä. Palkka merkitsi suurimmalle osalle (69 %) vastaajista jonkin verran, muttei ollut ratkaisevin työpaikan valintaan vaikuttava asia. Tätä käsitystä tukee, että lähes kaikki avoimen kysymyksen palkkatasoa kuvailevat vastaukset sisälsivät myös positiivisiksi luokiteltuja asioita. Heikompi palkkataso hieman huonontaa työnantajasta välittyvää kuvaa. Metsähallitukseen liitettiin myös huomattavan paljon samankaltaisia mielikuvia kuin muihin valtiotyönantajiin, vaikka ne eivät täysin vastaakaan toisiaan. Käsitykset valtiosta työnantajana kumpuavat todennäköisesti kerrotuista tarinoista sekä omista kokemuksista ja ovat juurtuneet syvälle ihmisten mieliin.

Tutkimus vahvisti luvussa 3 esitettyä käsitystä, jonka mukaan maineen ja mielikuvien muodostumiseen vaikuttaa kolme tasoa: omakohtaiset kokemukset, toisilta kuullut tarinat sekä mediaviestintä. Monet vastaajat sanoivat koulussa saatujen tietojen vaikuttaneen mielikuviansa muodostumiseen positiivisesti. Tämä vahvistaa näkemystä oppilaitosyhteistyön tärkeydestä, sillä sen avulla voidaan luoda opiskelijoille myönteisiä mielikuvia, antaa tietoa organisaation toiminnasta ja tarjolla olevista työtehtävistä sekä kannustaa opiskelijoita hakeutumaan niihin. Tutkimuksessa huomattiin myös internetissä kerrottujen tarinoiden vaikuttaneen positiivisesti lukijoiden mielikuviiin. Ihmisillä tulisi olla helposti saatavillaan tietoa sekä Metsähallituksen Luontopalveluiden että liiketoiminnan toiminnasta ja saavutuksista.

Eri lähteistä saatu tieto ja kerrotut tarinat ovat siis avainasemassa työnantajamielikuvan muodostumisessa. Metsähallituksen sisäistä työnantajamielikuvaa pidettiin positiivisena työntekijöiden omien vastausten sekä opiskelijoiden esittämien näkemysten perusteella. Monet Metsähallituksessa työskennelleet kuvailivat sen työilmapiiriä hyväksi ja Metsähallituksessa työskennelleiden kertomukset olivat vaikuttaneet yksinomaan positiivisesti työnantajamielikuvan muodostumiseen. Luvussa 3 kerrottiin työilmapiirin olevan yksi sisäisen työnantajakuvan rakennuspalikoista. 86 % opiskelijoista koki sen merkitsevän paljon työpaikkaa haettaessa. Työntekijöiden viihtyvyydestä huolehtiminen on tärkeää, sillä he näyttäivät levittävän positiivista kuvaa organisaatiosta ulkopuolisille tahoille. Metsähallituksen vahvuutena voidaan pitää monipuolisuutta, mutta on pidettävä huoli, että ihmiset tietävät, mikä on organisaation toiminnan tarkoitus ja millaisia työtehtäviä se voi työnhakijoilleen tarjota. Alhaisempi palkkataso verrattuna muihin metsäalan organisaatioihin voi osin vähentää Metsähallituksen kiinnostavuutta työpaikkana. Onkin hyvä pohtia, voisiko määrä korvata laadun. Kuten jo edellä esitettiin, palkkaa ei pidetä

tärkeimpänä työpaikan valinnan kriteerinä. Mikäli hakijat saadaan vakuutettua työtehtävien kiinnostavuudesta ja mielekkyydestä sekä työyhteisön toimivuudesta, hakeutuvat he tarjottuihin työpaikkoihin.

Odotettua oli, että viime aikojen medianäkyvyys vaikutti negatiivisesti Metsähallituksesta muodostuneisiin mielikuviin. Metsähallituslain uudistaminen kevään 2016 aikana sekä vuoden 2016 lopussa uutisoidut tapaukset metsureiden lomauttamisista vaikuttivat metsäalan opiskelijoiden kokemuksiin, ja moni kertoi mielikuviensa huonontuneen tapausten myötä. Tämä osoittaa oikeaksi luvussa 3 esitetyn näkemyksen maineen arvioimisesta julkisilla areenoilla, sillä opiskelijoiden mielikuvat olivat muodostuneet vahvasti medianäkyvyyden pohjalta. Olisi ollut mielenkiintoista tarkastella laajemmin, minkälainen mielikuva Metsähallituksen toiminnasta välittyy muiden kuin sen omien viestintäkanavien kautta. Muiden medioiden luomia mielikuvia kuvailtiin lähinnä avoimen kysymyksen vastauksissa. Tutkimuksen tulokset viittaavat Metsähallituksen omien viestintäkanavien herättävän vastaajissa myönteisiä mielikuvia, kun taas muu mediajulkisuus näyttää vaikuttaneen negatiivisemmin. Ei voida kuitenkaan suoraan sanoa, onko Metsähallituksen mediankuva muuttunut negatiivisemmaksi Kutvosen (2013) tutkimuksen jälkeen.

Tutkimusprosessin alussa kyselylomake olisi kannattanut testauttaa muutamaa henkilöä isommalla koeryhmällä, sillä kysymyksissä huomattiin yksi tulkinnanvaraisuus. Tutkimuksen taustatiedoissa haluttiin selvittää vastaajien kotimaakunta, eli alue, mistä he ovat alun perin kotoisin. Mistä olet kotoisin -ilmaus on monitulkintainen, sillä vastaaja voi ymmärtää sen tarkoittavan maakuntaa, jossa hän tällä hetkellä asuu. Opiskelijat oletettavasti asuvat maakunnissa, joissa metsäalan koulutusta tarjotaan. Vastauksiin valittiin myös muita maakuntia, joten ainakin osa vastaajista oli ymmärtänyt kysymyksen oikein.

Yrkeshögskolan Novian opiskelijoilta ei saatu kyselyyn yhtään vastausta. Mikäli suomenkieliseen kyselytutkimukseen halutaan saada myös ruotsinkielisiä vastaajia, tulisi kyselylomake kääntää ruotsiksi. Jos kyselytutkimus halutaan toteuttaa opiskelijaikäisille, on syytä pohtia, onko sähköposti paras viestintäkanava heidän tavoittamiseensa. Facebookin kautta tehty kyselyn markkinointi lisäsi vastausprosenttia huomattavasti. Vastaavia tutkimuksia tehtäessä sosiaalisen median hyödyntämiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota.

LÄHTEET

Finnair nousee kaupallisen alan suosikkityönantajaksi – Kone tippuu ihannetyönantaja-rankingin sijalle 5. Lehdistöiedote. 27.4.2016. Universum Finland

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Luettu 15.3.2017. tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf

Heinonen, J. 2010. Luotettava ja vetovoimainen kuntatyönantajamaine – utopiaa vai realismia? Teoksessa Kunnan työnantajakuva. Päättäjän opas maineenhallintaan. Suomen Kuntaliitto. Star-Offset Oy. 7 - 10

Hiltunen, S. 2016a. Itsenäistä työtä luonnon parissa. Metsä.fi (4), 13

Hiltunen, S. 2016b. Uusi laki astui voimaan – Metsähallituksen arki jatkuu pääosin ennallaan. Metsä.fi (1), 6

Hiltunen, S. viestintäpäällikkö. 2016c. Haastattelu 16.12.2016. Haastattelija Naukkarienen, T. Jyväskylä.

Hyttinen, A. 2013. Työnantajakuvan neljän kohdan kuntokartoitus. Luettu 29.10.2015. <http://www.psycon.fi/fi/blogi/tyonantajakuvan-neljan-kohdan-kuntokartoitus>

Kakkuri, J. 2014. Hyvä työnantajamielikuva syntyy ihmisistä. Luettu 14.12.2016. <http://www.abb-conversations.com/fi/2014/06/hyva-tyonantajamielikuva-synty-y-ihmisista/>

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

Kansonen, M. 2013. Houkutteleva työnantajakuva rakennetaan välittämällä. Luettu 14.12.2016. <http://www.psycon.fi/fi/blogi/houkutteleva-tyonantajakuva-rakennetaan-valittamalla>

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Rekrytoinnin suhteellisuusteoria. Sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Helsinki: Management Institute of Finland.

Kortejärvi-Nurmi, S. Murtola, K. 2015. Areena. Yritysviestinnän käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kunnat.net. 2017. Muuttoliike. Päivitetty 17.1.2017. Luettu 20.1.2017. <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tilastot/indikaatori/Sivut/ind.aspx?ind=4001&th=400>

Kutvonen, A. 2013. The Media Image, Reputation and Media Communication of Metsähallitus Forestry from the Journalist's Point of view. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö

Laki Metsähallituksesta 8.4.2016/234. Finlex. Luettu 25.1.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160234>

Laki valtion metsätalousosakeyhtiöstä 8.4.2016/235. Finlex. Luettu 25.1.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160235>

Leikola, M. 2009. Metsähallitus valtion metsien hoitajana ja käyttäjänä vuosina 1859 – 2009. Metsätieteen aikakauskirja (3), 283 – 289.

Maa- ja Metsätalousministeriö, Ympäristöministeriö. 2016. Metsähallituksen omistajapoliittiset linjaukset 2016–2020. Luettu 23.1.2017.
<http://mmm.fi/documents/1410837/1890407/Mets%C3%A4hallituksen+omistajapoliittiset+linjaukset+25.10.2015.pdf/f5b779d7-08de-4217-947a-94a2475376da>

Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. 2015. Metsätieteiden laitos opinto-opas 2015 – 2018. Luettu 14.2.2017.
http://www.helsinki.fi/mmtdk/opiskelu/perustutkintoopiskelijat/dokumentit/opinto_opas_15_16/METSA%20opinto-opas%202015-2018_14082015.pdf

METO Ry. 2014. Metsähallituksen ja METO – Metsäalan Asiantuntijat Ry:n välinen työ- ja virkaehtosopimus ajalle 1.4.2014 – 31.1.2017. Luettu 14.2.2017.
<http://www.luva.fi/metsaasiantuntijat/tyoehtosopimukset/>

Metsähallitus. 2015a. Metsämaa. Päivitetty 31.8.2015. Luettu 18.1.2017.
<http://www.metsa.fi/metsamaa>

Metsähallitus. 2015b. Metsähallituksen vuosi 2014. Luettu 18.1.2017.
<https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/mhtoimintakertomus2014fin.pdf>

Metsähallitus. 2015c. Työ konserniyksiköissä. Päivitetty 11.11.2015. Luettu 18.1.2017.
<http://www.metsa.fi/konserniyksikot>

Metsähallitus. 2015d. Työ palvelukeskuksessa. Päivitetty 23.6.2015. 18.1.2017.
<http://www.metsa.fi/palvelukeskus>

Metsähallitus. 2016e. Henkilötyövuodet. Päivitetty 17.3.2016. Luettu 18.1.2016.
<http://www.metsa.fi/henkilotyovuodet>

Metsähallitus. 2016f. Henkilöstötutkimus 2016.

Metsähallitus 2016g. Luontopalvelut Metsähallituksessa. Päivitetty 2.11.2016. Luettu 20.1.2017. <http://www.metsa.fi/luontopalvelut>

Metsähallitus. 2016h. Luonto- ja eräpalvelut 2015-2016 - Rikkautta luonnossa ja luonnosta. Luettu 20.1.2017. <https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/lp/Muut/vk2015fin.pdf>

Metsähallitus. 2016i. Metsähallituksen julkisten hallintotehtävien tilinpäätös ja toimintakertomus 2015. Metsähallituksen luonnonsuojelujulkaisuja. Luettu 18.1.2017.
<https://julkaisut.metsa.fi/assets/pdf/lp/Bsarja/b218.pdf>

Metsähallitus. 2016j. Metsähallituksen organisaatio. Päivitetty 20.6.2016. Luettu 18.01.2017. <http://www.metsa.fi/organisaatiojatoimintatapa>

LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimuksen saatekirje

Tervehdys metsäalan opiskelija!

Opiskelen metsätalousinsinööriksi Tampereen ammattikorkeakoulussa ja tutkin opin-
näytetyönäni, millaisia mielikuvia metsäalan opiskelijoilla on Metsähallituksesta työn-
antajana.

Työ toteutetaan kyselytutkimuksena, johon kutsun sinut osallistumaan. Täytä oheisesta
linkistä löytyvä kyselylomake 31.1.2017 mennessä. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 5-
10 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä. Voit halutessasi
jättää yhteystietosi kyselyn jälkeen erilliselle lomakkeelle osallistuaksesi elokuvalippu-
pakettien (8 kpl 2 lipun paketteja) arvontaan.

Yhteystietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus –verkkokirjastossa (www.theseus.fi) touko-
kuussa 2017.

Kyselyyn pääset vastaamaan seuraavasta linkistä

<https://www.webropolsurveys.com/S/6B2FF95C2F6FC8F5.par>

Kiitos vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

Tiia-Mari Naukkarinen
mti-opiskelija, TAMK
tiia-mari.naukkarinen@



Taustatietoja

1. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies

2. Ikä *

- Alle 20
- 20 - 25
- 26 - 30
- Yli 30

3. Yliopisto tai ammattikorkeakoulu, jossa opiskelet *

- Helsingin yliopisto
- Itä-Suomen yliopisto
- TAMK
- HAMK
- Karelia AMK
- XAMK
- Lapin AMK
- YH Novia

4. Opintojesi aloitusvuosi * 2016 2015 2014 2013 2012 2011 tai aiemmin**5. Mistä olet kotoisin? ***

Valitse yksi alue kartan mukaan



- 1. Uusimaa
- 2. Kanta-Häme ja Päijät-Häme,
- 3. Varsinais-Suomi ja Satakunta
- 4. Pirkanmaa
- 5. Kymenlaakso
- 6. Etelä-Karjala
- 7. Pohjois-Karjala
- 8. Pohjois- ja Etelä-Savo
- 9. Keski-Suomi
- 10. Pohjanmaa, Etelä- Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa
- 11. Pohjois-Pohjanmaa
- 12. Kainuu
- 13. Lappi

Työpaikka

6. Kuinka paljon seuraavat asiat merkitsevät sinulle työpaikkaa haettaessa? *

	Ei merkitystä	Merkitsee jonkin verran	Merkitsee paljon
Työpaikan maantieteellinen sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakituinen työsuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etenemismahdollisuudet uralla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentely valtakunnallisessa organisaatiossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn monipuolisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan toiminnan eettisyys ja vastuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajamielikuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Valitse kartalta kolme aluetta, joissa työskentelisit mieluiten ja aseta ne järjestykseen numeroilla 1-3

*

(1 = mieluisin)



	1	2	3
1. Uusimaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kanta-Häme ja Päijät-Häme,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Varsinais-Suomi ja Satakunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Pirkanmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kymenlaakso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Etelä-Karjala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Pohjois-Karjala	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Pohjois- ja Etelä-Savo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Keski-Suomi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Pohjanmaa, Etelä- Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Pohjois-Pohjanmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Kainuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Lappi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Olisitko valmis työskentelemään kasvukeskuksien ulkopuolella? *

Esim. pienellä paikkakunnalla Pohjois- tai Itä-Suomessa

Jos vastasit "en" tai "en osaa sanoa", perustele vastauksesi lyhyesti.

Kyllä

En

En osaa sanoa

9. Mitä kautta haet tietoa tarjolla olevista työpaikoista? *

Valitse 1 - 5 vaihtoehtoa

- Työnantajien internetsivut
- Työnhakukoneet (Monsteri, Mol, Oikotie ym.)
- Lehti-ilmoitukset
- Sosiaalinen media
- Messut ym. rekrytointitapahtumat
- "Puskaradio"
- Muu, mikä?
-

10. Kuinka paljon seuraavat metsäalan toimijat kiinnostavat sinua työnantajana? *

Valitse kolme kiinnostavinta ja aseta ne järjestykseen numeroilla 1 - 3 (1 = kiinnostaa eniten)

	1	2	3
Metsähallitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsäkeskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsänhoitoyhdistykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suuret metsäyhtiöt (Metsä Group, Stora Enso, UPM)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut metsäteollisuusyritykset (esim. sahat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luonnonvarakeskus LUKE, yliopistot tai muut tutkimuslaitokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ELY-keskus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Järjestöt (MTK, Metsänhoitajaliitto ym.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaupunkien metsäosastot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienemmät yritykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma yritys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Metsähallitus

Metsähallitus on valtion liikelaitos, jonka tehtävät on jaettu liiketoimintaan ja pääasiassa budjettivaroin hoidettaviin julkisiin hallintotehtäviin. Eri toiminnot on eriytetty omiksi tulosalueikseen.

11. Onko Metsähallitus sinulle entuudestaan tuttu jonkin seuraavan asian kautta? *

Valitse yksi tai useampi

- Olen ollut töissä/harjoittelijana Metsähallituksessa
- Lähisukulaiseni/ tuttavani/ ystäväni on ollut töissä Metsähallituksessa
- Tunnen Metsähallituksen toimintaa harrastusten kautta (esim. metsästys, kalastus, retkeily)
- Voit halutessasi kertoa tarkemmin
- _____
- Olen tutustunut Metsähallitukseen opiskelujeni yhteydessä (esim. vierailijaluennot, vierailut Metsähallituksen toimipisteissä)
- Metsähallitus ei ole minulle entuudestaan tuttu

12. Kuinka hyvin tunnet seuraavien Metsähallituksen tulosalueiden toimintaa ja tehtäviä? *

	En tunne	Tunnen jonkin verran	Tunnen hyvin
Metsähallitus Metsätalous Oy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luontopalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laatunmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konserniyksiköt (esim. viestintä)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallituksen tytäryhtiöt (Siemen Forelia Oy, Finforelia Oy)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Seuraatko Metsähallituksen toimintaa jonkin seuraavan kanavan kautta? *

Valitse yksi tai useampia

- Metsähallituksen internetsivut (esim. metsä.fi, luontoon.fi, eräluvut.fi)
- Metsähallituksen sosiaalisen median kanavat (esim. Facebook, Twitter, Instagram)
- Metsähallituksen muut julkaisut (esim. Metsä.fi -lehti)
- En seuraa Metsähallitusta näiden kanavien kautta

14. Valitse seuraavista kolme mielestäsi tärkeintä Metsähallituksen tehtävää ja aseta ne järjestykseen numeroilla 1 – 3 *

(1 = tärkein)

	1	2	3
Hoitaa valtion luonnonvaroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasapainottaa liiketoiminnan, palvelujen ja suojelun näkökulmat valtion alueiden kokonaishallinnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuottaa tuloja valtiolle kannattavalla liiketoiminnalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suojella luontoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarjota kansalaisille suunnattuja palveluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat mielestäsi Metsähallitusta? *

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Metsähallitus hyödyntää luonnonvaroja kestävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallitus ottaa riittävästi huomioon luonnon monimuotoisuuden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallitus toimii tehokkaasti ja tuloksellisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallituksen toiminta on joustavaa ja asiakaslähtöistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallitus sovittaa hyvin yhteen luonnonsuojelun ja metsätalouden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallitus on monipuolisen biotalouden edelläkävijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat mielestäsi Metsähallitusta työnantajana? *

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä
Työpaikat sijaitsevat pääasiassa kasvukeskusten ulkopuolella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkausjärjestelmä on kilpailukykyinen muihin alan organisaatioihin verrattuna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät ovat monipuolisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etenemismahdollisuudet uralla ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Metsähallituksella on hyvä työnantajakuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Voisitko hakea töihin Metsähallitukselle? *

Jos vastasit "en" tai "en osaa sanoa", perustele vastauksesi.

Kyllä

En

En osaa sanoa

18. Mihin seuraavista Metsähallituksen tulosalueista työllistyisit mieluiten? *

Valitse kolme mieluisinta (1 = mieluisin)

Metsähallituksen tulosalueista löydät lisätietoja osoitteesta<http://www.metsa.fi/organisaatiojatoimintatapa>

	1	2	3
Metsätalous Oy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luontopalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laatumaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konserniyksiköt (viestintä, talous, henkilöstö, kehitys)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Siemen Forelia Oy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fin Forelia Oy (taimituotanto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Minkälainen mielikuva sinulla on Metsähallituksesta työnantajana? Mikä on vaikuttanut mielikuvasi muodostumiseen?

Kiitos vastauksistasi!

Lomakkeen lähettämisen jälkeen selain siirtyy automaattisesti sivulle, jossa voit jättää yhteystietosi osallistuaksesi elokuvalippupakettien arvontaan.