

Jouni Rönkkö

Maanmittauksen alan korkeakouluopiskelijoiden työnantajakuva Maanmittauslaitoksesta

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Insinööri (AMK)
Maanmittaustekniikan koulutusohjelma
Insinööriytyö
26.4.2012

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Jouni Rönkkö Maanmittauksen alan korkeakouluopiskelijoiden työnantajakuva Maanmittauslaitoksesta 41 sivua + 10 liitettä 26.4.2012
Tutkinto	insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	maanmittaustekniikka
Ohjaajat	viestintäpäällikkö Pirkko Yliselä lehtori Jussi Laari
<p>Insinööriytyössä selvitettiin maanmittauksen alan korkeakouluopiskelijoiden työnantajakuva Maanmittauslaitoksesta. Tarjolla olevan laadukkaan työvoiman vähetessä työnantajien on alettava kiinnittää huomiota työnantajakuvaansa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena kolmen ammattikorkeakoulun maanmittaustekniikan päiväopiskelijoille sekä Aalto-yliopiston kiinteistötalouden ja geomatiikan perustutkinto-opiskelijoille. Kohderyhmän vastattavissa oli web-kyselylomake.</p> <p>Tutkimuksen mukaan kohderyhmäläiset painottavat työpaikan valinnassaan eniten työpaikan hyvää työilmapiiriä, työn monipuolisuutta ja vaihtelevuutta, toimialan ja työtehtävien kiinnostavuutta, varmuutta työsuhteen jatkuvuudesta, työaikojen joustavuutta sekä mahdollisuutta oppia uutta.</p> <p>Tärkeistä seikoista huonoiten toteutuu vastaajien mielestä Maanmittauslaitoksen palveluksessa työpaikan hyvä työilmapiiri – sekin neutraalia arvoa paremmin. Toisaalta vastaajat eivät pidä tärkeinä työnantajan kotimaisuutta tai työn yhteyttä opintoihin, jotka toteutuvat heidän mielestään laitoksessa paremmin kuin hyvin. Myöskään vastaajien mielestä huonoiten toteutuvat työn kansainvälisyys, organisaation pieni koko tai samanikäiset työkaverit eivät ole tärkeitä työpaikan valintakriteereitä.</p> <p>Tutkimus osoitti Maanmittauslaitoksen häviävän houkuttelevuudessa työnantajasektoreista ainoastaan yksityiselle työnantajalle. Varautuneimpia laitoksessa työskentelyyn ovat kiinteistötalouden opiskelijat. Tutkimuksen mukaan monien vastaajien työnantajakuva rakentui vasta laitoksessa työskentelyn myötä.</p> <p>Valtaosalla työskentely on parantanut Maanmittauslaitoksen työnantajakuva. Tämä näkyi myös laitoksessa työskentelyn mukanaan tuomissa arvostusten muutoksissa. Samoin laitoksen houkuttelevuus työnantajana verrattuna muuhun valtiolliseen ja muihin työnantajasektoreihin sekä houkuttelevuudelle annettu kouluarvosana nousivat työskentelyn myötä.</p> <p>Laitoksen kannattaa näin ollen tarjota edelleenkin harjoittelupaikkoja sekä alan opiskelijoille että ammattiaan vasta pohtiville. Näin mahdollisimman monelle tarjoutuu mahdollisuus rakentaa työnantajakuvansa Maanmittauslaitoksesta oman kokemuksensa pohjalta.</p>	
Avainsanat	Maanmittauslaitos, työnantajakuva, kysely

Author Title Number of Pages Date	Jouni Rönkkö Land Surveying Higher Education Students' Employer Brand of the National Land Survey of Finland 41 pages + 10 appendices 26 April 2012
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Land Surveying
Instructors	Pirkko Yliselä, Head of PR and Communications Jussi Laari, Senior Lecturer
<p>This final year project focuses on land surveying higher education students' employer brand of the National Land Survey of Finland (the NLS). A complete enumeration was made among daytime students at three universities of applied sciences and bachelor and master level students of real estate economics and geomatics at Aalto University.</p> <p>The research showed that the most important factors when selecting a job are a good work climate, a versatile and varying job, an interesting industry and tasks, a secure job, flexible working hours and a possibility to learn new things. Out of these the NLS gets the lowest rating concerning a good work climate – still better than neutral.</p> <p>According to the research the NLS falls behind only a private sector employer as far as employer attractiveness is concerned. The most hesitant about working for the NLS are students of real estate economics.</p> <p>The research showed that many people constructed their employer brand of the NLS only when working for the organisation. For the majority this has improved their employer brand.</p> <p>For this reason, it pays for the NLS to offer internships. So as many people as possible have a chance to construct their employer brand of the NLS based on their own experience.</p>	
Keywords	the National Land Survey of Finland, employer brand, survey

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työnantajakuva	1
2.1	Yleistä	1
2.2	Työnantajakuvatutkimuksista	3
3	Maanmittauslaitos	5
3.1	Yleistä	5
3.2	Maanmittauslaitos työnantajana	7
4	Maanmittausalan korkeakoulutus	10
5	Välitön tutkimus	11
5.1	Yleistä	11
5.2	Kyselylomake	11
5.2.1	Yleistä	11
5.2.2	Toteutus	12
5.2.3	Lomakkeen rakenne	13
5.3	Vastaajien kutsuminen	15
6	Tulokset	16
6.1	Vastaajat ja opiskelu	16
6.2	Harrastukset	19
6.3	Työskentely maanmittausalalla	20
6.3.1	Yleensä	20
6.3.2	Työskentely Maanmittauslaitoksessa	22
6.4	Tärkeimmät seikat työnantajan valinnassa	23
6.5	Kuva Maanmittauslaitoksesta työnantajana	28
6.6	Maanmittauslaitoksen houkuttelevuus työnantajana	33
6.7	Kuvan muuttuminen työskentelyn myötä	35
6.8	Vapaita ajatuksia	39
7	Johtopäätökset	40
	Lähteet	42

Liitteet

Liite 1. Maanmittauslaitoksen *Henkilöstö voi hyvin* -arvo

Liite 2. Kyselylomake suomeksi, web-sivu kopioituna

Liite 3. Kyselylomake ruotsiksi, web-sivu kopioituna

Liite 4. Tiedote, Aalto-yliopisto

Liite 5. Tiedote, Metropolia AMK

Liite 6. Tiedote, Rovaniemen AMK

Liite 7. Tiedote, YH Novia

Liite 8. Miksi kuva muuttui, vastaukset

Liite 9. Mitä tulee mieleen Maanmittauslaitoksesta työnantajana, vastaukset

Liite 10. Loppuajatukset, vastaukset

1 Johdanto

Tässä insinööriyössä tutkitaan maanmittauksen alan korkeakouluopiskelijoiden työnantajakuva Maanmittauslaitoksesta. Kohdekorkeakouluina ovat kolme ammattikorkeakoulua sekä Aalto-yliopiston insinööritieteiden korkeakoulu. Erityisesti maanmittaustekniikan insinööreille (AMK) Maanmittauslaitos on merkittävä työllistäjä.

Maanmittauslaitoksesta eläköityy lähitulevaisuudessa seitsemisenkymmentä henkilöä vuosittain. Toistaiseksi korvaaviin työpaikkoihin on riittänyt laadukkaita hakijoita, mutta tulevaisuudessa tilanne voi olla toinen. Jos työnhakijoista joudutaan kamppailemaan, helpottaa hyvä työnantajakuva rekrytointia.

Omaakohtaisena pontimena aiheen valinnalle toimi myös erään kurssitoverini toteamus, etteivät häntä lainkaan kiinnosta Maanmittauslaitoksen tarjoamat työmahdollisuudet.

2 Työnantajakuva

2.1 Yleistä

Viime vuosisadan lopulle saakka englanninkielinen termi "brand" 'brändi, (tuote)merkki' yhdistettiin ainoastaan kuluttajille suunnattuihin hyödykkeisiin. Nykyään sillä voidaan kuvata mitä vain asiaa, jolla on erillinen identiteetti sekä tähän liittyvä hyvä tai huono maine. Markkinointiin liitettyjen negatiivisten konnotaatioiden takia termin laajentamista henkilöstöhallintoon vastustettiin 1990-luvulla. (Barrow & Mosley 2005: 7–8, 57.)

Ensimmäisten joukossa vuonna 1996 Barrow yhdessä Amblerin kanssa määritteli työnantajakuvan ('employer branding') funktionaalisten, taloudellisten ja psykologisten hyötyjen kimpuksi, jonka työsuhde tarjoaa ja joka liitetään työnantajaan. Myöhemmin Michington on määritellyt työnantajakuvan kuvaksi organisaatiosta suurenmoisena paikkana työskennellä nykyisten työntekijöiden sekä tärkeimpien ulkoisten sidosryhmien mielessä. (Sharma 2008: 12.)

On muistettava, että jokaisella yrityksellä on automaattisesti työnantajakuva – joko hyvä tai huono (von Wendt 2012). Pinola (2011) toteaa, että se on yksi näkökulma yrityksen maineeseen tai imagoon. Se lähtee sisäisestä työtyytyväisyydestä ja -kulttuurista, mutta sulautuu vastaanottajan päässä markkinointiviestinnän muihin viesteihin. Työnantajakuvan rakentaminen tulisi nähdä markkinoinnin, viestinnän ja henkilöstöhallinnon yhteiseksi projektiksi.

Rantasen (2011) mukaan työnantajakuvan kehittämisessä tulisi keskittyä johtamiskulttuurin ja johtamisen käytäntöjen järjestelmälliseen, pitkäjänteiseen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Markkinointi- ja viestintäosastoon tulisi turvautua vasta, kun tämä työ alkaa kantaa hedelmää ja henkilöstön onnistumisia ja menestystarinoita aletaan viestiä sekä sisäisesti että ulkoisesti, muutoinkin kuin näyttävillä, tosiseikkoihin pohjaamattomilla rekrytointikampanjoilla. Mikään ei näet ole entisten tai nykyisten työntekijöiden suosittelun vertaista työnantajamarkkinointia.

Suomessa työvoiman määrä on 1860-luvulta saakka vain kasvanut, ja työvoiman väheneminen tulee yrityksille yllätyksenä. Puolet työvoimasta katoaa kymmenessä vuodessa. (Arruda 2006: 6, 8.) Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan vuodesta 2004 lähtien eläkkeelle jääneiden määrä on ylittänyt työmarkkinoille tulleiden määrän. Vajaus kohdistuu myös saatavilla olevan työvoiman laatuun. (Kaisanlahti 2007.)

Työvoiman tarjonnan valtakunnallisesta vähenemisestä lähes puolet kohdistuu Itä-Suomeen (Piekkola 2004: 133). Eläköitymisen ohella on otettava huomioon, että useampi kuin kolme viidestä ammattilaisesta suunnittelee työpaikan vaihtamista seuraavan kahden vuoden sisällä (Nokian työnantajamaine pohjalukemissa 2011).

Nykytietämyksen mukaan 2000-luvun alun ennusteet tosin aliarvioivat huomattavasti maahanmuuton ja eliniän odotteen nousun vaikutukset. Nykyisin Suomen väkiluvun ennustetaan kasvavan hamaan tulevaisuuteen, ja työikäisen väestön samoin kuin työvoimankin määrä voi jopa kasvaa. (Lassila 2012.) Kunnossa oleva työnantajakuva kuitenkin helpottaa rekrytointiprosessia talouden suhdanteista riippumatta.

2.2 Työnantajakuvatutkimuksista

Työnantajakuvatutkimuksia tehdään sekä akateemisessa että kaupallisella periaattein toimivassa konsultointiviitekehityksessä. Pro gradu -tasolla Vetoniemi (2009) on tutkinut Rautaruukin ulkoista työnantajakuvaa raahelaisten yhdeksäsluokkalaisten keskuudessa sekä Vihottula (2010) ase- ja puolustusteollisuuden julkisuuskuvaa houkuttelevan työnantajan näkökulmasta. Ammattikorkeakoulun lopputöissä Luoma (2011) on käsitellyt Wärtsilän työnantajaimagoa vuoden 2010 kesäharjoittelijoiden keskuudessa, Jussila (2010) Diacor terveysterveyst Oyj:n kuuden lääkäriaseman sisäistä työnantajakuvaa sekä Ruuska (2011) Eilakaisla Lahti Oyj:n imagoa ja mainetta työntekijöiden näkökulmasta.

Työnantajakuvatutkimuksen kaupallisella sektorilla Universum sanoo olevansa maailman johtava toimija. Sen erilaisiin tutkimuksiin vastaa joka vuosi neljä sataa tuhatta opiskelijaa ja nuorta ammattilaista 31:ssä eri maassa. (von Wendt 2012.) Globaalisti maailman 12 vauraimman maan opiskelijoiden ihannetyönantaja on Google. Nokia on ainoana suomalaisyrityksenä 50:n joukossa: kaupallisen puolen listalla 43:ntenä, tekniikan puolen listalla 25:ntenä. Jälkimmäisellä listalla Nokia on nostanut sijoitustaan edellisvuodesta kaksi pykälää huolimatta vuoden kuluessa tapahtuneista myllerryksistä. (Nokian suosio nousussa – Google yhä ihanteellisimmin 2011.)

Suomen kaupallisen puolen ammattilaisten ihannetyönantaja on Fazer, tekniikan puolen KONE. Suoraan ministeriöiden alaisista toimijoista jälkimmäisellä listalla toisena on VTT, viidentenä Suomen ympäristökeskus sekä 11:ntenä Puolustusvoimat. Valtio-enemmistöistä yhtiöistä korkeimmalla ovat Fortum 7:ntenä ja Neste Oil 8:ntenä. Kaupungeista korkeimmalla on Helsinki: sijalla 29. (Nokian työnantajamaine pohjalukemisissa 2011.)

Suomen tekniikan puolen korkeakouluopiskelijoiden ihannetyönantajalistalla kärjessä on VTT, kolmantena Suomen ympäristökeskus sekä Puolustusvoimat 14:ntenä. Valtio-enemmistöisten yhtiöiden korkeimmat sijoitukset on opiskelijoidenkin tapauksessa Fortumilla (8:s) ja Neste Oililla (15:s). Kaupungeista Helsinki on 12:s ja Tampere 23:s. (Sähköä ilmassa – Nokia ja Google Suomen ihanteellisimpiä työnantajia 2011.)

VTT:n panostus opiskelijoihin näkyy sen kärkisijoituksessa. Universumin tutkimuksen mukaan opiskelijat arvostavat työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Lisäksi he haluavat haasteita sekä vaihtelevia työtehtäviä. Suuret kaupungit voivat tarjota monenlaisia tehtäviä ja ovat todennäköisesti tästä syystä nostaneet sijoitustaan. (Sähköä ilmassa – Nokia ja Google Suomen ihanteellisimpia työnantajia 2011.)

Nuorille ammattilaisille palkkaa tärkeämpiä ovat haasteelliset työtehtävät sekä osaamisen arvostaminen (Nokian työnantajamaine pohjalukemissa 2011). Työnantajien ohella myös nykypäivän opiskelijat ”brändäävät” itseään verkostoitumalla harrastustenkkin kautta. He haluavat varmistaa, että jokainen uralla otettu askel johtaa jonnekin. (Nokian suosio nousussa – Google yhä ihanteellisin 2011.)

Valtio on tutkituttanut työnantajakuvaansa vähintään ylioppilastutkinnon suorittaneiden nuorten keskuudessa vuonna 2009. Työpaikan valinnassa eniten painoa saavat työn mielenkiintoisuus, työpaikan hyvä henki sekä työpaikan pysyvyys. Erittäin hyvän arvosanan valtiolle työnantajana antaa 3 % nuorista, melko hyvän 65 %. Parhaat arvosanat valtio saa työpaikkojen varmuudesta sekä henkilökunnan ammattitaidosta, heikoimmat palkitsemiskäytännöistä, vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön, työtapojen joustavuudesta sekä toiminnan tehokkuudesta. (Valtion työnantajakuva 2009: 1, 3.)

Tutkimuksen mukaan valtio päihittää nuorten mielikuvissa yksityisen työnantajan merkittävässä ominaisuuksissa ainoastaan työpaikan varmuudessa ja pysyvyydessä. Muiden muassa töiden mielenkiintoisuudessa, palkkauksessa ja palkkakehityksessä, ammattitaidon kehittämismahdollisuuksissa, työmotivaatiossa ja -ilmapiirissä yksityisen työnantajan koetaan onnistuvan valtiota paremmin. (Valtion työnantajakuva 2009: 4.)

Valtiotyönantaja kuitenkin häviää vetovoimaisuudessa ainoastaan yksityisille palveluille. Yksityinen teollisuus, kunnat ja järjestösektori sektori houkuttelevat nuoria koulutettuja valtiota vähemmän työnantajana. Eniten kohennettavaa valtiotyönantajassa olisi nuorten mielestä palkkatasossa, työviihtyvyydessä sekä henkisessä ilmapiirissä. Valtiotyönantajan sisällä ministeriöt ovat toiseksi vetovoimaisimpia työllistäjiä valtion yliopistojen ja korkeakoulujen jälkeen. (Valtion työnantajakuva 2009: 5, 6.)

3 Maanmittauslaitos

3.1 Yleistä

Maanmittauslaitos tuottaa tietoa maasta. Se huolehtii maanmittaustoimituksista, kiinteistötiedoista, kartta-aineistoista sekä lainhuudoista ja kiinnityksistä. (Toiminta ja tehtävät 2012.)

Kuviossa 1 on esitetty Maanmittauslaitoksen organisaatorakenne. Se toimii maa- ja metsätalousministeriön alaisuudessa. Kaksitoista maanmittaustoimistoa palvelee asiakkaita 35 paikkakunnalla. Lisäksi laitokseen kuuluu keskushallinto sekä kuvioon 1 piirretyt kuusi valtakunnallista tuotanto- ja palveluyksikköä. (Toiminta ja tehtävät 2012.) Tämä insinööryö tehdään laitoksen keskushallinnolle.



Kuvio 1. Maanmittauslaitoksen organisaatorakenne (Toiminta ja tehtävät 2012).

Valtion viranomaisena Maanmittauslaitoksen tehtävät on säädetty maanmittauslaitoksesta annetun lain 2 §:ssä (Laki maanmittauslaitoksesta annetun lain 2 ja 3 §:n muuttamisesta 2011). Vuoden 2010 alusta tehtäviin lisättiin lainhuuto- ja kiinnitysrekisterin pitäminen (Laki maanmittauslaitoksesta annetun lain muuttamisesta 2009; Laki kirjaimisasioiden siirtämistä koskevan lainsäädännön voimaantulosta 2009).

Laitoksen sisällä lakisääteisyys näkyy määritellyssä missiossa: "Maanmittauslaitos huolehtii sille lainsäädännössä annetuista maanmittaustehtävistä yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeet huomioon ottaen." (Maanmittauslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2011–2014: 3). Visiollaan laitos kuvaa lähitulevaisuuden tahtotilaansa. Siksi on muotoiltu: "Maanmittauslaitos luotettavasti verkossa ja lähelläsi. Tarjoamme luotettavaa tietoa ja palvelua maasta ja kiinteistöistä asiakkaiden ja yhteiskunnan kehittyviin tarpeisiin." (Maanmittauslaitoksen tietopalvelustrategia 2012–2016: 2.) Kiinteistö- ja maastotietojen tuottamiseen ja ylläpitoon liittyvät tehtävät on määritelty laitoksen ydintoiminnaksi (Maanmittauslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2011–2014: 3).

Laitoksen toiminta perustuu seuraaviin arvoihin:

Asiakas on tyytyväinen

Asiakkaan tarpeet ohjaavat toimintaamme.
Tuotamme yhteiskuntaa varten luotettavia tietoja maasta.
Toimintamme on oikeudenmukaista ja nopeaa.

Talous on kunnossa

Toimintamme on taloudellista ja kannattavaa.
Parannamme tuottavuutta.

Työ on hallinnassa

Henkilöstömme on monitaitoista ja kehitämme jatkuvasti osaamistamme.
Työprosesseja ja tiimityötä kehittämällä varmistamme laadun.
Hallitsemme verkostomaisen toiminnan.

Henkilöstö voi hyvin

Toimimme yhdessä ja arvostamme toisiamme.
Työpaikkojemme ilmapiiri on avoin ja kannustava.
Henkilöstöpolitiikkamme on aktiivista ja palkitsevaa.
Huolehdimme henkilöstön työkyvystä. (Maanmittauslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2011–2014: 4.)

Yllämainittuja arvoja kommunikoidaan sekä sisäisille että ulkoisille sidosryhmille seuraavilla perusviesteillä:

Maanmittauslaitos – Tietoa maasta
Puolueetonta ja luotettavaa tietoa
Taitajien työpaikka
Tietoyhteiskunnan rakentaja (Maanmittauslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2011–2014: 4.)

3.2 Maanmittauslaitos työnantajana

Edellä mainittu *Henkilöstö voi hyvin* -arvo on Maanmittauslaitoksen henkilöstöstrategiassa 2010–2015 kehitetty liitteessä 1 olevaksi kuvioksi. Strategian toteutuessa henkilöstö voi hyvin. Tavoitteet, toimenpiteet, mittarit sekä näiden vuoden 2015 tavoitearvot on asetettu kolmelle strategia-alueelle. Tavoitteiden saavuttamista seurataan vuosittain henkilöstötilinpäätöksellä. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 3.)

Verrattaessa vuoden 2010 toteutuneita arvoja vuoden 2015 tavoitearvoihin (taulukko 1) voidaan todeta haasteita olevan lähinnä terveysprosentin osalta. Suuresti tämä johtuu henkilöstön jatkuvasti nousevasta keski-ikästä. Naisille sairauspäiviä kertyy noin kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna. Saapuneiden hakemusten määrän valossa Maanmittauslaitos on houkutteleva työpaikka. Valtion talousarviossa sovittu kehys pysyttiin vuonna 2010 toimintaa kehittämällä alittamaan 89 henkilötyövuodella. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 3.)

Taulukko 1. Henkilöstöstrategian alueet, mittarit, tavoitearvot v. 2015 ja toteutumat v. 2010 (Henkilöstötilinpäätös 2010: 3).

<i>MML sovittaa hallitusti yhteen sille asetetut toiminnan ja henkilöstömäärän tavoitteet</i>	
Henkilöstömäärä (henkilötyövuotta)	
v. 2015: 1 796	v. 2010: 1 887
Hakemuksia / avoin tehtävä	
v. 2015: 18, maanmittaustehtäviin 6	v. 2010: 27,6, maanmittaustehtäviin 17,5
<i>Henkilöstö ylläpitää nykyistä osaamistaan ja kehittää sitä tuleviin tarpeisiin</i>	
Laitoksen strategisen osaamisen kehittämisessä mukana henkilöstöstä / %	
v. 2015: 40 (kumulatiivisesti v. 2010–15)	v. 2010: 10,5
<i>Esimiehet hallitsevat kaikki henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet</i>	
Henkilöstön tyytyväisyys / 1–5	
v. 2015: 4,0	v. 2010: 3,8
Henkilöstön terveysprosentti / %	
v. 2015: 45	v. 2010: 35,7
Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä / v	
v. 2015: 64	v. 2010: 63,2

Kirjaamisasioiden siirtyminen Maanmittauslaitokseen vuoden 2010 alusta lisäsi laitoksen henkilötyövuosimäärää 216:lla. Toimintamenoista palkkoja maksettiin 1 883 henkilölle, ulkopuolisella rahoituksella neljälle. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus (6,3 %) on laitoksella selkeästi alle valtiotyönantajan keskiarvon. Henkilöstön keski-ikä

oli 49,3 vuotta. Se on noussut viime vuosina puolella vuodella vuosittain. Naiset ovat keski-ikältään 3,5 vuotta miehiä vanhempia. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 4, 7.)

Työntekijöistä harvempi kuin kolme kymmenestä on alle 45-vuotiaita. Naisista tämänikäisiä on alle viidennes, miehistä lähes kaksi viidennestä. Eläkkeelle jäi 50 laitoslaita, ja muista syistä lähti 48. Avoimia tehtäviä laitoksessa oli 35, joista määräaikaisia 13. Vuositasolla eläkepoistuma vuosina 2011–19 on keskimäärin 69 henkilöä. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 4, 7, 8.) Ainakin 2010-luvun ensipuoliskolla eläkkeelle siirtyminen painottuu toimitusvalmisteluun, kartoitus- sekä maanmittausinsinööri (AMK) -tehtäviin (Maanmittauslaitoksen tulevaisuuden tekijät 2009: 3).

Henkilöstöstä 83 % työskentelee maanmittaustoimistoissa, 15 % kuudessa valtakunnallisessa tuotanto- ja palveluyksikössä sekä 2 % keskushallinnossa. Alimman korkean asteen tutkinto on 23 %:lla, alemman korkeakouluasteen 14 %:lla sekä ylemmän korkeakouluasteen 20 %:lla. Miehet ovat selvästi naisia koulutetumpia. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 5, 9.)

Kesäkuussa 2009 maanmittausalan perustutkinto oli 676:lla, ammattikorkeakoulututkinto 377:lla sekä diplomi-insinööritutkinto 284:lla. Vuoden 2014 alussa laitos suunnittelee työllistävänsä kaikkia edellä mainittuja ryhmiä vähemmän. Ensimmäisessä ryhmässä vähennys on 85 (13 %), toisessa 22 (6 %) ja kolmannessa 10 (4 %) henkilöä. (Maanmittauslaitoksen tulevaisuuden tekijät 2009: 3, 12.)

Kaikkien eläköityvien tai muutoin Maanmittauslaitoksen palveluksesta lähtevien tilalle ei näin ollen palkata korvaavaa henkilöä. Nuuroksen (2011) mukaan laitos ottaa töihin vuosittain 10–15 uutta kartoittajaa, 15–20 maanmittausinsinööriä (AMK) sekä 5–10 maanmittauksen diplomi-insinööriä. Uudet tulokkaat eivät kuitenkaan välttämättä ole vastavalmistuneita.

Henkilöstötutkimuksessa saatu työtyytyväisyysindeksi ylitti kaikilta osin ulkopuolisen vertailuaineiston arvion. Eniten viime vuosina on laitosten mielestä parantunut tiedon kulku. Vapaiden kommenttien mukaan työntekijät arvostavat työnsä itsenäisyyttä, vaihtelevuutta ja haastavuutta. Laitosta pidetään luotettavana ja edistyksellisenä työnantajana. Esimiehet ovat ystävällisiä, johdonmukaisia ja kuuntelevia, joskin voisivat

antaa enemmän aikaa alaisilleen. Kiire ja kova työtahti huolettavat, samoin laitoksen tulevaisuus ja itsenäisyys. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 11, 12.)

Maanmittauslaitoksen palkkausjärjestelmää kehitetään selkeämmäksi, kannustavamaksi ja ulkoisesti vertailtavissa olevaksi. Toimiluokkien (vaativuusluokkien) keskipalkkojen keskiarvo laitoksessa on 3 510 euroa. Naiset ansaitsevat keskimäärin 2,1 % miehiä vähemmän. Laitoksen palkkataso on 0,9 % valtion keskiarvoa korkeampi. Tyytyväisyys palkkaukseen sai henkilöstötutkimuksessa vuonna 2008 arvon 2,8 asteikolla 1–5. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 11, 14, 15.) Laitoksella on käytössä sekä henkilökohtaiseen että toimintayksikön suoriutumiseen perustuvia bonusjärjestelmiä. Työsuhteen tarjoamia henkilöstöetuja ei yleensä mielletä palkitsemisjärjestelmään kuuluviksi. (Maanmittauslaitoksen tulevaisuuden tekijät 2009: 5–6.)

Maanmittausta ajoittain vaivaavien rekrytointiongelmien syynä on pidetty osittain 1990-luvun alun lamaa, jolloin levisi huhu, ettei alalle enää palkata uusia työntekijöitä. Toisaalta monet ammatinvalintaa pohtivat yhdistävät maanmittariuden ensimmäiseksi pellon reunalla säiden armoilla mittakepin kanssa seisomiseksi. Maanmittauslaitos heräsi alan kiinnostamattomuuteen vuonna 2002, jolloin yhdessä alan yritysten ja oppilaitosten perustettiin erityinen imagotyöryhmä. Erityisesti markkinointia suunnataan luonnossa liikkuville nuorille, kuten partiolaisille ja suunnistajille. (Huhtamies 2008: 477–479.)

Nykyisin imagotyöryhmässä on mukana myös alan ammattijärjestöjä. Maanmittaustoimistotkin osallistuvat alan tunnetuksi tekemiseen. Tärkeänä osana on työelämään tutustumis- ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen. Vuonna 2010 laitos työllisti 128 harjoittelijaa. (Henkilöstötilinpäätös 2010: 10.) Karttakeppi.fi-sivustolla esitellään maanmittauksen alan opiskelu- ja urapolkuja sekä murretaan alaan liitettyjä myyttejä (Karttakeppi.fi 2012).

4 Maanmittausalan korkeakoulutus

Aalto-yliopiston insinööritieteiden korkeakoulu tarjoaa Suomen ainoana yksikkönä maanmittausalan yliopistotasoista opetusta sekä harjoittaa alan tieteellistä tutkimusta. Vuoden 2012 alussa aloittaneella maankäyttötieteiden laitoksella on kiinteistötalouden ja geomatiikan tutkinto-ohjelmat. Laitoksella on kahdeksan professoria, perustutkinto-opiskelijoita kuutisensataa ja jatko-opiskelijoita noin 120. (Etusivu 2011; Etusivu 2012.) Laitos sijaitsee Espoon Otaniemessä (Yhteystiedot ja sijainti 2011).

Tämä insinööri-työ tehdään Metropolia Ammattikorkeakoulun maanmittaustekniikan koulutusohjelmaan. Se sijaitsee Espoon Leppävaarassa. Koulutusohjelmassa on neljä syventymiskohdetta: kiinteistöoppi, mittaustekniikka, paikkatietotekniikka sekä ympäristösuunnittelu. Näistä on valittava vähintään kaksi. Syksyllä 2012 päiväopintoihin on 40, työn ohessa suoritettaviksi suunniteltuihin aikuisopintoihin 30 aloituspaikkaa. (Maanmittaustekniikka 2012a; Maanmittaustekniikka, aikuiskoulutus 2012.) Lisäksi tarjolla on maanmittaustekniikan suuntautumisvaihtoehto rakentamisen ylemmässä AMK-tutkinnossa (Rakentaminen, ylempi AMK 2012).

Rovaniemen ammattikorkeakoulun maanmittaustekniikan koulutusohjelmaan otetaan 40 uutta päiväopiskelijaa syksyllä 2012 (Maanmittaustekniikka 2012b). Myös pääosin verkon välityksellä opiskeleva aikuiskoulutusryhmä aloittaa, samoin alueiden käytön suunnittelun ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävä koulutus (Maanmittaustekniikka 2012c, Alueiden käytön suunnittelu 2012). Koulutusohjelma sijaitsee Rantavittikan kampuksella (Yhteystiedot 2012).

Suomen ruotsinkielisestä maanmittausinsinööri (AMK) -koulutuksesta vastaa Yrkes­högskolan Novian Vaasan toimipiste. Koulutukseen ei oteta uusia opiskelijoita vuoden 2012 syksyllä. (Lantmäteriteknik 2012.) Opetus annetaan Wolffskavägenin kampuksella (Vasa, Wolffskavägen 2012).

5 Välitön tutkimus

5.1 Yleistä

Tässä insinööriyössä tehtävän välittömän tutkimuksen tutkimusstrategiana on survey-tutkimus. Sen tavoitteena on saada tietyin kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin. Yleensä kohdejoukko on suurehko, ja metodina käytetään kyselymenetelmää. (Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen 2012.) Tässä surveyssa käytetään internet-sivulla avautuvaa kyselylomaketta.

Survey-strategian lähtökohtana on tiettyjen ilmiöiden, ominaisuuksien tai tapahtumien yleisyyden, esiintymisen, vuorovaikutuksen tai jakautumisen selvittäminen. Tutkimuksen lähtökohdat ovat määrällisessä tutkimuksessa. Valitsemalla kyselymenetelmät sopivasti voidaan saatuja aineistoja kuitenkin analysoida myös laadullisesti. (Survey 2012.)

5.2 Kyselylomake

5.2.1 Yleistä

Luodessa kyselylomaketta tutkittavaan ilmiöön liittyvät abstraktit käsitteet operationalisoidaan mitattavissa oleviksi analyttisiksi käsitteiksi. Luodut mittarit näkyvät kyselylomakkeella kysymyksinä, väittäminä tai näistä koostuvina patteristoina. Jotta operationalisointi onnistuu, on tutkijan perehdyttävä alaan liittyvään kirjallisuuteen ja aikaisempaan tutkimukseen. Prosesissa on pyrittävä mittareiden validiteetin ja reliabiliteettiin. On mitattava juuri haluttua käsitettä kattavasti, tehokkaasti ja johdonmukaisesti. (Mittaaminen: Mittarin luotettavuus 2008.)

Mittarit antavat muuttujia, joiden avulla voidaan analysoida niiden kuvaamaa ilmiötä. Muuttujat ovat numeerisia tai ei-numeerisia eli sanallisia, ja myös jälkimmäiset yleensä koodataan numeeriseen muotoon aineiston käsittelyä varten. Epäjatkuvan eli diskreetin muuttujan arvot hyppäävät asteikolla arvosta toiseen. Dikotominen muuttuja voi saada ainoastaan kaksi arvoa. (Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet 2007.) Käsillä olevassa tutkimuksessa esimerkiksi maanmittausalalla työskentelyaika valmiine luokitteluineen ja opintojen aloittamisvuosi ovat diskreettejä numeerisia muuttujia, sukupuoli ja valinta-ruutukysymykset puolestaan dikotomisia sanallisia muuttujia.

Sanallisilla muuttujilla ei matemaattisen täsmällisesti ajateltuna voisi tehdä laskutoimituksia. Se on kuitenkin yleisesti hyväksyttyä esimerkiksi asenneväittämämuuttujien analysoinnissa. Asenteita mitataan usein Likertin vuonna 1932 kehittämällä asteikolla, jossa vastaajat järjestetään "samanmielisyyden" mukaan. (Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet 2007.) Tässä tutkimuksessa Likertin asteikkoa käytetään kysyttäessä, miten tietyt seikat toteutuvat vastaajien mielestä Maanmittauslaitoksessa sekä kuinka houkutteleva laitos on työnantajana verrattuna eri työnantajasektoreihin.

Asioita on kysyttävä tarpeeksi tarkasti. Analyysivaiheessa liian hienojakoisesta aineistosta on näet mahdollista tehdä laajempia luokkia. Täysin avoimia kysymyksiä kannattaa sisällyttää lomakkeeseen ainoastaan painavista syistä. "En osaa sanoa" -tyyppisiä vaihtoehtoja ei kannata tarjolla vastaajille liian herkästi. Suomen aikuisväestöön kohdistuvat valtakunnalliset kyselyt kannattaa tarjota myös ruotsiksi. (Kyselylomakkeen laatiminen 2010.) Tässä tutkimuksessa oli neljä avointa kysymystä. Niihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Likertin asteikolla kyselyistä seikoista ei annettu "en osaa sanoa" -vaihtoehtoa, koska kyselyllä selvitettiin mielikuvia. Näiden totuusarvoista ei sinällään oltu kiinnostuneita. Lomake käännettiin ruotsiksi.

Kyselylomake kannattaa tehdä yhdessä kohderyhmän kanssa. Lomake testataan sekä vastaamisen että jälkikäsitteilyn kannalta. Se on pidettävä niin lyhyenä, yksinkertaisena ja suoraviivaisena kuin mahdollista. Ainoastaan tarpeellisia henkilötietoja kerätään. (Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen 2012.) Tässä surveyssä tutkija itse edusti kohderyhmää, mutta ei vastannut kyselyyn. Lomake pidettiin lyhyenä ja yksiselitteisenä. Vastaajilta kyseltiin taustatietoina maanmittausalalla ja Maanmittauslaitoksessa työskentelyaikaa, harrastus- ja opiskelutietoja sekä sukupuolta. Esimerkiksi ikää ei nähty tarpeelliseksi kysyä.

5.2.2 Toteutus

Kyselylomake (liite 2) toteutettiin E-lomake 3.1 -ohjelmalla. Rinnakkaislomake käännettiin ruotsiksi (liite 3). Sen kieli tarkastettiin toimeksiantajan kielipalvelussa. Lomakkeet olivat määrätyn ajan avoimina Metropolia Ammattikorkeakoulun palvelimella. Tällöin kyselylomakkeet avautuivat tietyssä internet-osoitteessa, ja vastausten jättäminen oli

mahdollista. Vastauksen lähettämisen jälkeen avautui uusi yhteystietolomake vastaajien kesken suoritettavaa arvontaa varten.

5.2.3 Lomakkeen rakenne

Tervetuloitovotusten jälkeen vastaajilta kysyttiin tärkeimpiä seikkoja työpaikan valinnassa yleensä. Vastaajalle luotiin tilanne, että hänen oli valittava yksi useammasta tarjotusta työpaikasta. Haluttiin selvittää, mitä asioita hän painottaa valinnassaan. Seikat oli jaettu neljään ryhmään: työnantajaa, työtä, työympäristöä sekä työn tarjoamia mahdollisuuksia koskeviin. Kussakin ryhmässä oli 10–12 asiaa, joista oli valittava yhdestä kolmeen.

Seuraavaksi kysyttiin, miten kukin edellisen kenttäryhmän seikoista vastaajan mielestä toteutuu Maanmittauslaitoksessa. Ryhmien sisällä asiat olivat eri järjestyksessä kuin ensimmäisessä kysymyspatteristossa. Kunkin seikan kohdalla oli valittava yksi määre viisiportaisella asteikolla *ei lainkaan – täydellisesti*. Keskimäinen *ei hyvin eikä huonosti* -vaihtoehto vastasi lähinnä neutraalia kuvaa asian toteutumisesta laitoksen palveluksessa.

Sitten selvitettiin Maanmittauslaitoksen houkuttelevuutta työnantajana verrattuna loppuun valtiolliseen sekä muihin työnantajasektoreihin. Kuudesta vaihtoehdosta asteikolla *ei lainkaan houkutteleva – paljon houkuttelevampi* oli valittava yksi. Neutraalia valintaa vastasi kohta *yhtä houkutteleva*. Seuraavaksi pyydettiin antamaan laitoksen houkuttelevuudelle työnantajana kouluarvosana asteikolla 4–10. Vielä tarjottiin mahdollisuus antaa vapaata palautetta laitoksesta työnantajana.

Seuraavassa kenttäryhmässä kerättiin taustamuuttujien arvoja. Ensin kysyttiin maanmittausalalla työskentelyaikaa. Koska survey kohdistui päiväpuolen opiskelijoihin, lähtökohtana oli kesäisin työskentely. Näin ollen vastausvaihtoehdoissa painotettiin työskentelykesien määrää yhdestä neljään. Asteikon yläpäässä tarjottiin mahdollisuudet *yli 4 vuotta, 2–4 vuotta* ja *1–2 vuotta* sekä alapäässä *en lainkaan* ja *alle 3 kuukautta*. Vielä kysyttiin, työskenteleekö vastaaja tällä hetkellä maanmittausalalla.

Sitten selvitettiin Maanmittauslaitoksessa työskentelyaikaa samalla asteikolla kuin edellisessä kysymyksessä. Samassa kenttäryhmässä oli valintaruudut väittämille: *Olen tällä hetkellä töissä Maanmittauslaitoksessa, Tein työelämään tutustumisjaksoni (TET) Maanmittauslaitoksessa sekä Olen ollut työharjoittelussa Maanmittauslaitoksessa ennen maanmittausalan opintoja.*

Jos vastaaja ilmoitti työskennelleensä Maanmittauslaitoksessa, lomakkeeseen avautui uusi kenttäryhmä. Tässä kysyttiin, muuttuiko vastaajan kuva laitoksesta työnantajana työskentelyn aikana tai jälkeen. Asteikkona oli viisiportainen *paljon huonompaan suuntaan – paljon parempaan suuntaan*. Neutraali valinta oli *ei vaikutusta*. Jos tässä valittiin jokin muu kuin *ei vaikutusta*, avautui vapaaehtoinen kohta vapaalle sanalle, miksi kuva muuttui.

Seuraavissa kahdessa kenttäryhmässä pureuduttiin vastaajan harrastuksiin. Häneltä kysyttiin suunnistuksen, metsästyksen, maastossa vaeltamisen, retkeilyn tai samoilun harrastamisesta. Toisaalta tiedusteltiin kuulumista suunnistus- tai metsästysseuraan, Suomen Partiolaisiin tai johonkin muuhun seuraan, jonka puitteissa liikutaan maastossa. Viimeistä valintaa oli mahdollista täsmentää. Harrastuskysymyksillä haluttiin selvittää imagotyöryhmän markkinoinnin osuvuutta.

Seuraavat neljä kenttäryhmää keskittyivät vastaajan opiskelutaustamuuttujiin. Kyseltiin opiskelupaikkaa (*geomatiikkaa Aallossa, kiinteistöaloutta Aallossa, maanmittaustekniikkaa Metropolia AMK:ssa, maanmittaustekniikkaa Rovaniemen AMK:ssa tai maanmittaustekniikkaa YH Noviassa*), maanmittauksen opintojen aloitusvuotta välillä *2006 tai aiemmin – 2011*, opintojen valmiusastetta neljänneksittäin tai *valmistunut* sekä suunniteltua valmistumisvuotta välillä *2011 – 2015 tai myöhemmin* tai *En aio valmistua maanmittauksen alalta*.

Vielä kysyttiin vastaajan sukupuolta. Viimeisenä oli vapaaehtoinen palautelaatikko tutkimuksesta. Lopuksi kiitettiin vastauksista sekä kerrottiin työn olevan saatavilla kevään 2012 aikana ainakin Metropolia AMK:n kirjastossa Espoon Leppävaarassa. Lomakkeen lähettämisen jälkeen avautui uusi yhteystietolomake. Erillisellä lomakkeella haluttiin korostaa kyselyn luottamuksellisuutta.

5.3 Vastaajien kutsuminen

Tutkimusasetelmaa muotoiltaessa on rajattava perusjoukko eli se yksikköjoukko, jota tutkimuksessa kuvaillaan (Perusjoukon valinta 2012). Jos perusjoukko on kohtuullisen pieni, voidaan tehdä kokonaistutkimus, jos se on tutkimusongelman kannalta tarkoituksenmukaista. Kokonaisuaineistossa jokainen perusjoukon jäsen on mukana. (Kokonaisuutkimus vai otostutkimus 2012.) Tämän tutkimuksen perusjoukko olivat maanmittauksen alan seuraavassa virkkeessä määritellyt korkeakouluopiskelijat edellä luvussa 4 Maanmittausalan korkeakoulutus esitellyissä yhdessä yliopistossa ja kolmessa ammattikorkeakoulussa. Perusjoukko rajattiin ammattikorkeakouluissa AMK-tutkintoa päiväopintoina ja Aalto-yliopistossa perustutkintoa suorittaviin. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena.

Aalto-yliopistossa tiedotus avoimena olevasta kyselystä hoidettiin Maanmittarikillan kautta erillistiedotteena (liite 4) kaikki jäsenet tavoittavalle sähköpostilistalle (Salminen 2011). Metropolia AMK:ssa tiedote (liite 5) laitettiin opiskelijoiden Tuubioppimisympäristön Maanmittaustekniikka-työtilaan, jonka jäsenille lähetettiin henkilökohtainen sähköpostiviesti (Porthén 2011). Rovaniemen AMK:ssa koulutusohjelman opintosihteerin Nietula (2011) lähetti sähköpostiviestin (liite 6) päiväopiskelijoille. YH Novian maanmittariopiskelijoiden sähköpostiosoitteet sain lopulta omaan käyttöni, vaikka aluksi niiden luovuttaminen evättiin (Svartsjö 2011; Timmerbacka 2011). Heille siis saatoinkin itse lähettää tiedoteviestin (liite 7). YH Novian tiedote oli ruotsinkielinen, muut suomenkielisiä. Kaikissa oli linkki myös toisenkieliseen lomakkeeseen.

YH Novian opiskelijoille lähetin tiedotteen 5.12.2011, ja samana päivänä tiedote lähti metropolialaisille maanmittareille. Joulukuun 7:ntenä tiedotettiin Rovaniemen AMK:n maanmittaustekniikan opiskelijoita, ja Aalto-yliopiston kohderyhmäläisiä seuraavana päivänä. Kysely oli avoinna 15.12. saakka, vaikka tiedotteissa pyydettiin vastauksia 10.12. mennessä. Karhukirjeitä ei lähetetty.

6 Tulokset

6.1 Vastaajat ja opiskelu

Perusjoukon koostumuksen määrittämisessä jouduin turvautumaan eri henkilöiden apuun kohdekorkeakouluissa. Henkilöt valitsivat sopivimman tiedotuskanavan kussakin opinahjossa. Kuten todettu, ainoastaan YH Novia antoi opiskelijoiden sähköpostiosoitteet omaan käyttöni.

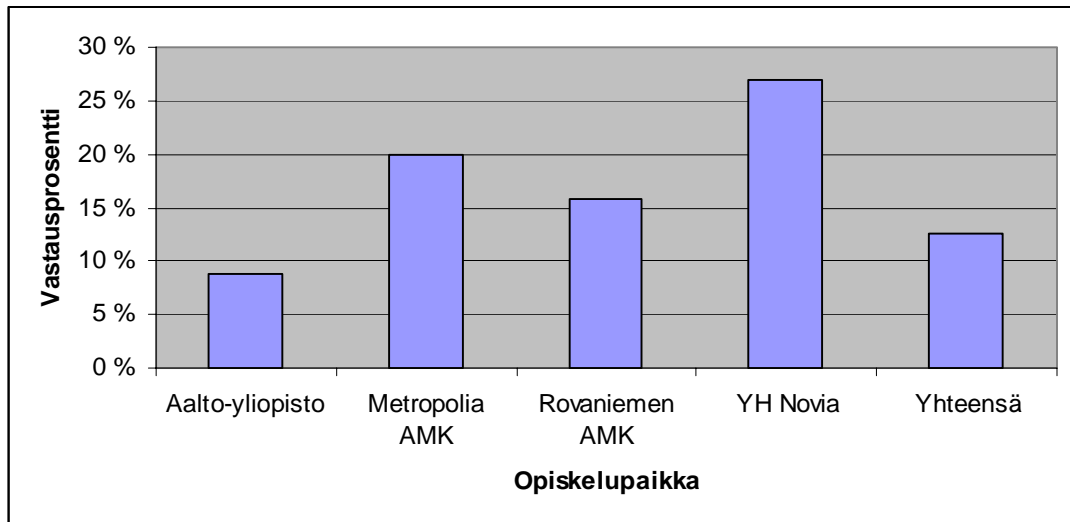
Nietula (2011) lähetti sähköpostitiedotteen Rovaniemen AMK:n 151:lle maanmittaustekniikan päiväopiskelijalle. Ohjelmavastaava Timmerbackalta (2011) sain 38 novialaisen maanmittaustekniikan opiskelijan sähköpostiosoitteen. Näistä yksi osoittautui toimimattomaksi. YH Noviaista sain perusjoukkoon näin 37 opiskelijaa. Aalto-yliopistosta ja Metropolia AMK:sta en saanut täsmällistä lukua perusjoukon osajoukkojen suuruudesta. Arvioin niiden olevan Aalto-yliopistossa yhteensä kiinteistötalouden ja geomaatiikan osalta 600 ja Metropolia AMK:ssa 160. Myöskään Rovaniemen AMK:n ja YH Novian edellä mainitut luvut eivät välttämättä täysin vastaa tutkimushetken tilannetta perusjoukon osajoukoista.

Yllä mainituin luvuin laskien perusjoukon suuruudeksi saadaan 948. Vastauksia kyselyyn tuli 120, joista yksi jouduttiin hylkäämään vastaajan ollessa geomaatiikan jatkoopiskelija. Vastausprosentit korkeakouluittain näkyvät kuviossa 2. Kokonaisuudessaan vastausprosentiksi saadaan 13. Aaltolaisista vastasi 9 %, novialaisista 27 %.

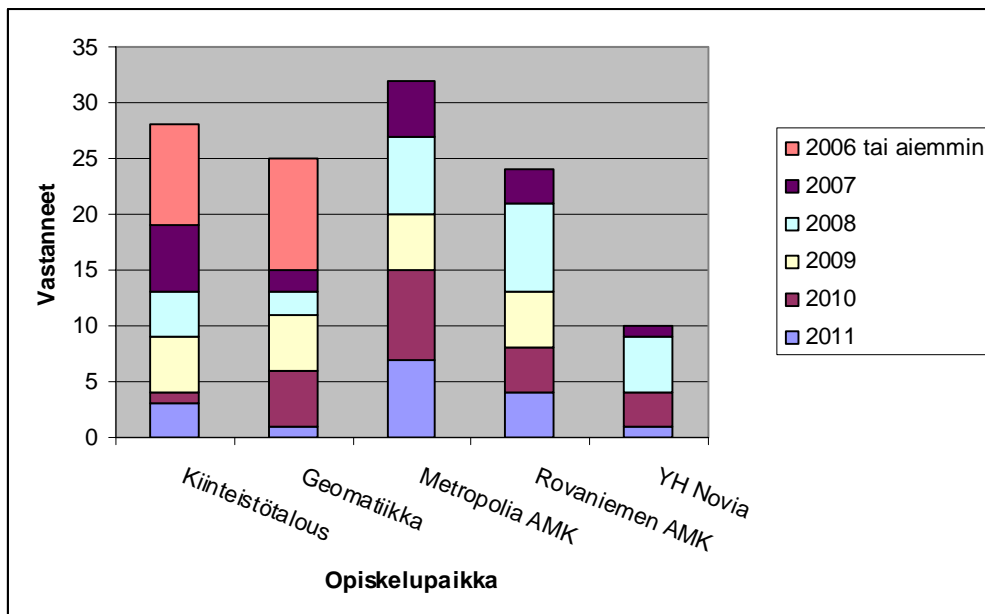
Novialaisten korkeaan vastausprosenttiin lienee vaikuttanut tutkijan henkilökohtainen lähestyminen, ohjelmavastaava Timmerbackan etukäteinen maininta tulevasta kyselystä sekä ruotsinkielinen lomake. Sen valitsi kaikkien novialaisten lisäksi kaksi kiinteistötalouden, yksi geomaatiikan sekä yksi Rovaniemen AMK:n opiskelija. Aaltolaisten pienen vastausprosenttiin lienee vaikuttanut se, ettei Maanmittauslaitos niin selvästi ole vallitseva työnantaja kuin insinööri (AMK) -opiskelijoiden keskuudessa.

Absoluuttisesti tarkasteltuna vastauksia (kuvio 3) tuli eniten tutkijan kotikorkeakoulusta: 32. Vähiten vastauksia saatiin YH Noviaista: 10. Pienestä kohdejoukosta johtuen heidän vastausprosenttinsa oli kuitenkin kyselyn verrattomasti korkein. Novialaisten

2009 aloittaneista ei vastannut yksikään; tiedossani ei ole, josko kyseisenä vuonna koulutusohjelmaan otettiin uusia opiskelijoita. Aaltolaisissa oli vuonna 2006 tai aiemmin maanmittausalan opintonsa aloittaneita toisin kuin ammattikorkeakouluopiskelijoissa. He olivat jopa suurimmat yksittäiset tietynä vuonna alan opintonsa aloittaneet vastaajaryhmät.

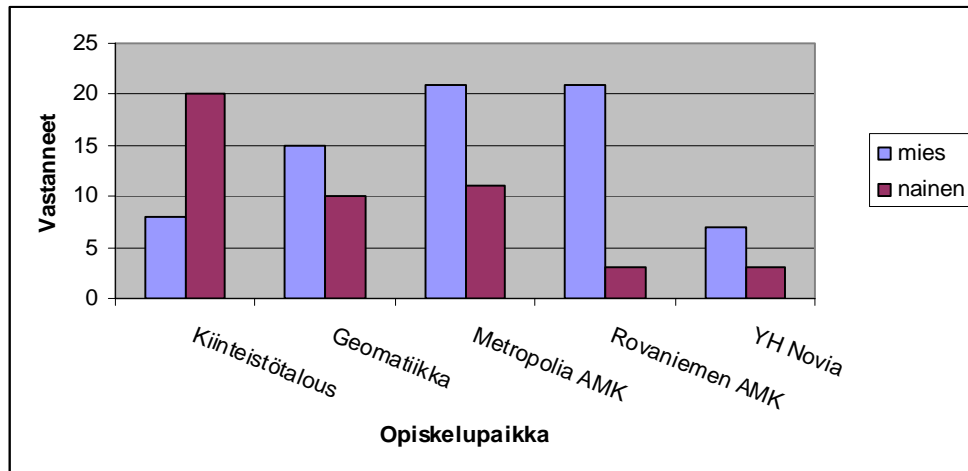


Kuvio 2. Vastausprosentit opiskelupaikoittain.

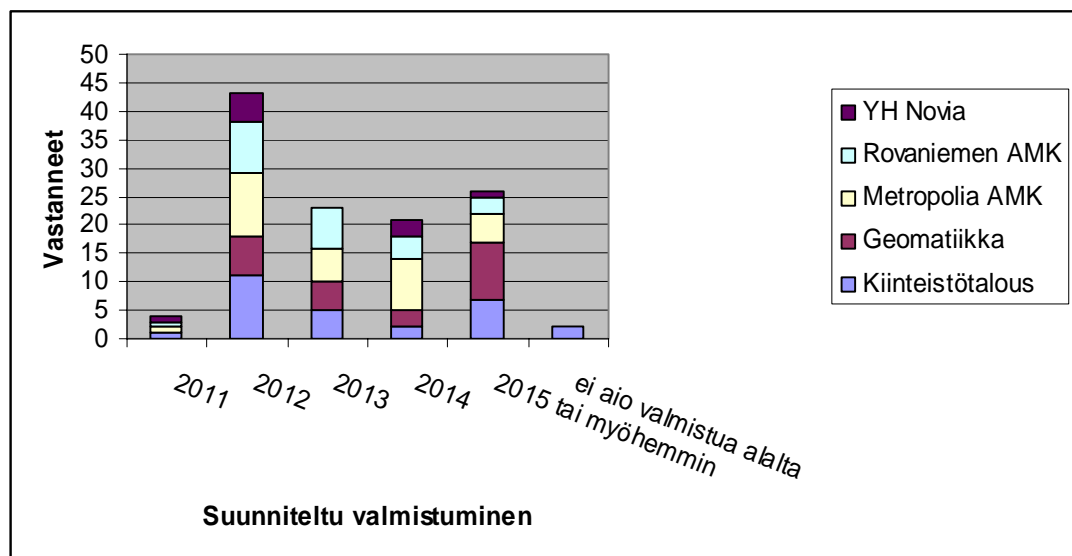


Kuvio 3. Vastanneet opiskelupaikoittain maanmittausalan opintojen aloitusvuoden mukaan pinottuna.

Sukupuolen mukaan vastanneiden jakauma opiskelupaikoittain näkyy kuviossa 4. Kiinteistötaloudesta vastanneista enemmistö oli naisia (71 %), muista opiskelupaikoista miehiä. Selvimmin miesenemmistöinen (88 %) vastaajakunta saatiin Rovaniemen AMK:sta. Kokonaisuudessaan vastaajista oli miehiä 72 (61 %), naisia 47 (39 %).



Kuvio 4. Vastanneet opiskelupaikoittain ja sukupuolitain.



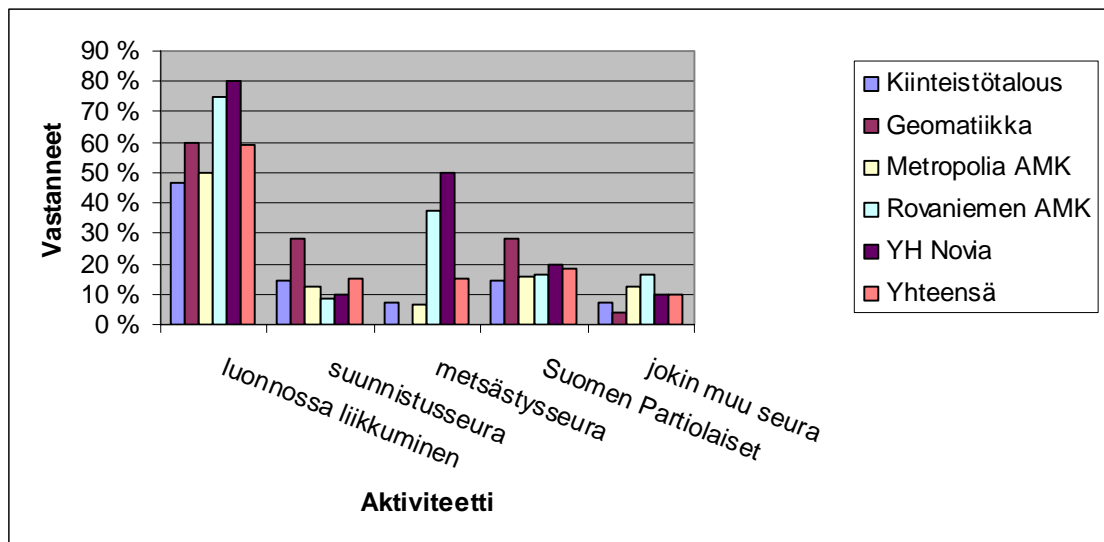
Kuvio 5. Vastanneiden suunnitellut valmistumiset opiskelupaikoittain pinottuina.

Kuvio 5 kertoo vastanneiden suunnitellut valmistumisvuodet. Vuonna 2011 ilmoitti valmistuvansa tai valmistuneensa neljä opiskelijaa. Kaksi kiinteistötalouden opiskelijaa ilmoitti, ettei aio valmistua opiskelemaltaan alalta. Eniten suunniteltuja valmistumisia kerää tämän insinööriyön jättämisvuosi. Vastaajien painottuminen valmistumassa ole-

viin näkyy myös opintojen korkeassa valmiusasteessa: 41 % sanoo olevansa joko valmistunut tai opintojensa viimeisessä neljänneksessä. Aaltolaisten pitemmät opiskeluajat näkyvät suhteellisen osuuden suuremmassa määrässä kategoriassa *2015 tai myöhemmin*.

6.2 Harrastukset

Vastaajien luontoharrastuksia esittää kuvio 6. Novialaisista 80 % harrastaa tai on harrastanut suunnistusta, metsästystä, maastossa vaeltamista, retkeilyä tai samoilua. Kiinteistötalouden opiskelijoista alle puolet ja metropolialaisista tasan puolet tunnustaa nämä harrastuksikseen. Miehistä nämä harrastukset on 67 %:lla, naisista 47 %:lla.



Kuvio 6. Vastanneiden luontoharrastukset opiskelupaikoittain.

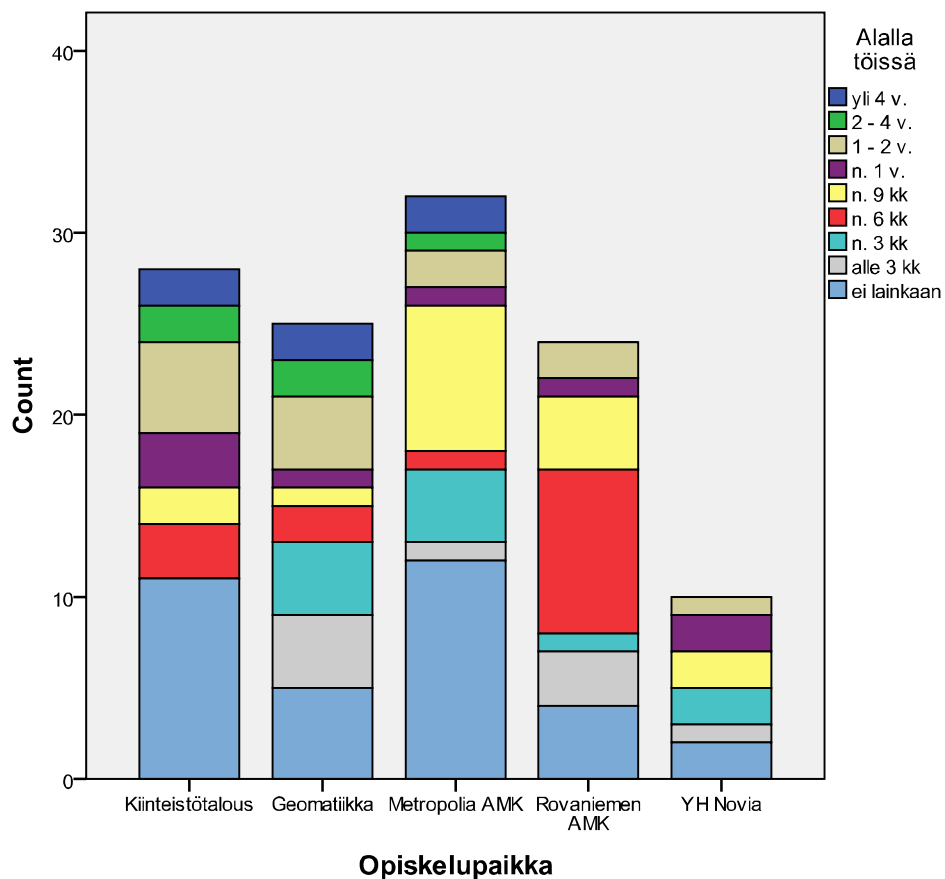
Suunnistus näyttää olevan etenkin geomaatikoiden harrastus: suunnistusseuraan kuuluu tai on kuulunut heistä 28 %. Rovaniemen AMK:n opiskelijoista suunnistusseuraan kuuluu tai on kuulunut 8 %. Metsästysseuraan kuuluu tai on kuulunut puolet novialaisista, ei yksikään geomaatikoista. Suomen Partiolaisiin kuuluu tai on kuulunut 28 % geomaatikoista, 14 % kiinteistötalouden opiskelijoista. Kaiken kaikkiaan Suomen Partiolaisten harrastaminen on 18 %:n tasolla. Johonkin muuhun seuraan, jossa liikutaan maastossa, kuuluu tai on kuulunut 17 % ramkilaisista, 4 % geomaatikoista.

Jos edellä vastasi *johonkin muuhun seuraan*, oli vastausta mahdollista täsmentää. Kahdestatoista *johonkin muuhun seuraan* -vastanneesta yksitoista täsmensi vastaukseen. Lisäksi yksi suunnistusseuraan kuulunut vielä varmuuden vuoksi kirjoitti kenttään "Kilpasuunnistus seuraan". Melontaseura toistui vastauksissa kolme kertaa, kalastusseura kahdesti. Muut vastaukset olivat yleisurheiluseura, vapaapalokunta, ratsastusseura, poromies, partioyhdistys, maanpuolustus sekä hiihtoseura.

6.3 Työskentely maanmittausalalla

6.3.1 Yleensä

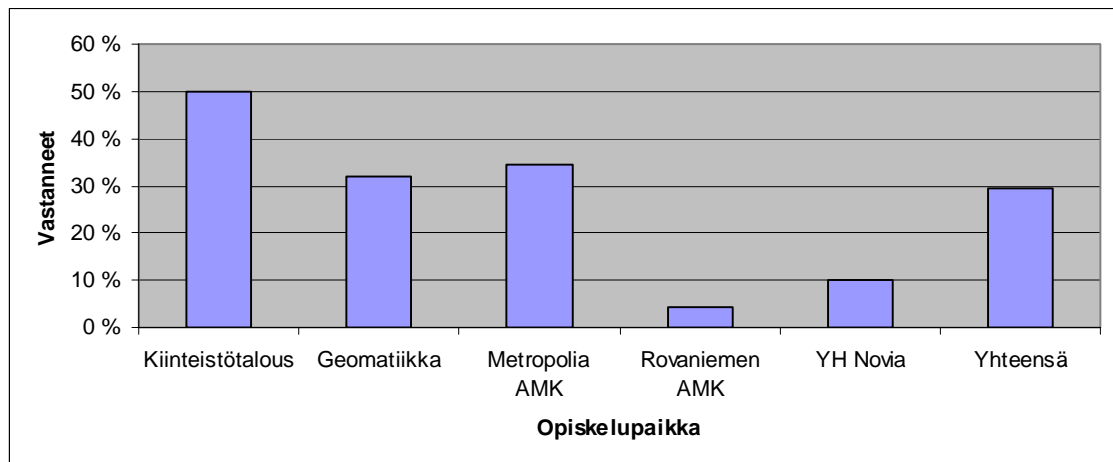
Kuviossa 7 näkyy vastaajien työskentely maanmittausalalla. Kuten kerrottu Lomakkeen rakenne -kappaleessa, lähtökohtana työskentelyaikojen luokittelussa oli kesäisin työskentely. Lomakkeessa annetuissa valinnoissa noin kolme kuukautta vastasi yhtä kesää noin yhteen vuoteen eli neljään kesään saakka.



Kuvio 7. Vastanneiden työskentely maanmittausalalla opiskelupaikoittain.

Maanmittausalan opiskelijoiden joukosta löytyy monenpituisia työskentelykokemuksia alalla. Tyypillisesti työkokemusta kertyy opintojen ohessa. Vuonna 2011 maanmittausalan opintonsa aloittaneista vastanneista ainoastaan yhdellä on alan työkokemusta. Hänelläkin sitä on alle kolme kuukautta. Toisaalta alanvaihtajilla voi olla jo opinnot aloittaessaan jopa vuosien alakohtainen työkokemus.

Kaiken kaikkiaan 29 %:lla vastanneista ei ole lainkaan maanmittauksen alan työkokemusta. Kiinteistötalouden opiskelijoilla osuus on peräti 39 %, metropolialaisillakin 38 %. Yli kahden vuoden alakohtainen työkokemus on neljällä kiinteistötalouden ja geomaatiikan opiskelijalla sekä kolmella metropolialaisella.

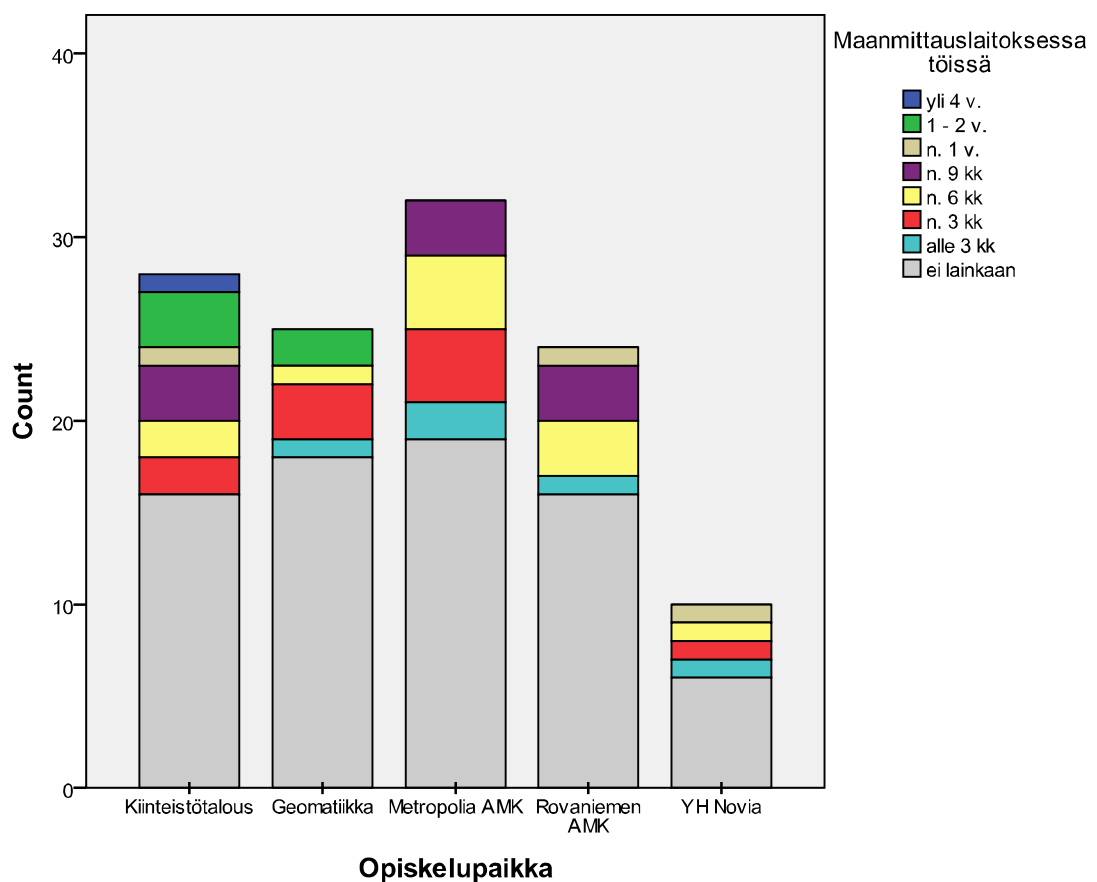


Kuvio 8. Vastanneiden työskentely kyselyhetkellä maanmittausalalla opiskelupaikoittain.

Kuvio 8 näyttää vastaajien työskentelyn maanmittauksen alalla kyselyyn vastaamishetkellä. Ensi silmäyksellä on nähtävissä, että se vaihtelee suuresti opiskelupaikoittain. Kaikkien vastanneiden keskiarvo on 29 %, mutta kiinteistötalouden opiskelijoista alalla työskentelee puolet. Rovaniemen AMK:sta ja YH Noviasta ainoastaan yksi opiskelija ilmoittaa työskentelevänsä alalla opintojensa ohessa. Metropolialaisten korkeaa prosenttia selittää oppilaitoksen harjoittelujakson osuminen tutkimusajankohtaan. Aaltolaisissa puolestaan oli mukana monia vuonna 2006 tai aiemmin opintonsa aloittaneita, jotka pitemmälle ehtineinä jo ovat työelämässä.

6.3.2 Työskentely Maanmittauslaitoksessa

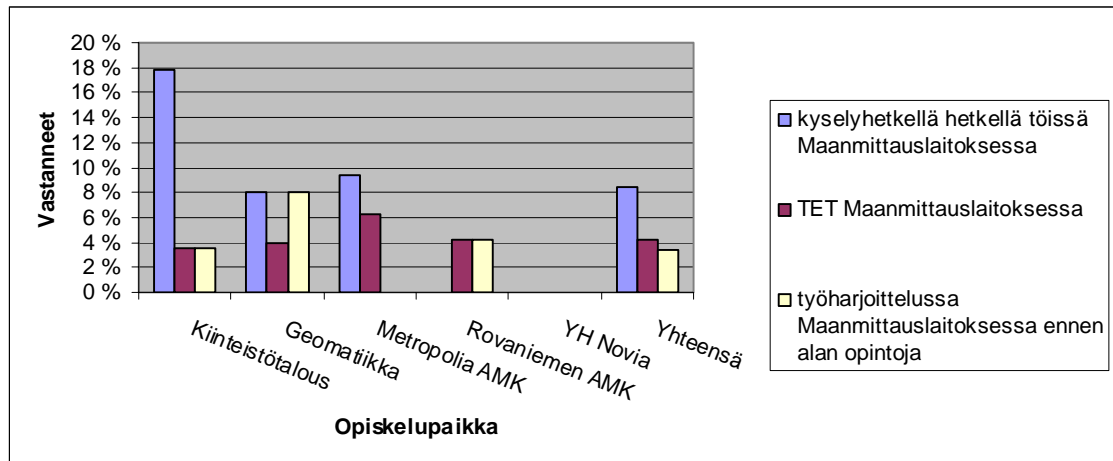
Vastaajien työskentelyä Maanmittauslaitoksessa esittää kuvio 9. Laitoksessa ei ole lainkaan työskennellyt 63 % kaikista vastaajista. Aaltolaiset muodostavat muuttujan arvojen ääripäät: kiinteistötalouden opiskelijoista laitoksessa ei ole lainkaan työskennellyt 57 %, geomaatikoista 72 %. Pisimmät laitoslaisuudet on aaltolaisilla: yli neljän vuoden kokemus on yhdellä kiinteistötalouden opiskelijalla, yhdestä kahteen vuoden kolmella kiinteistötalouden ja kahdella geomaatiikan opiskelijalla. Välille kahdesta neljään vuotta ei osunut yhtään vastausta.



Kuvio 9. Vastanneiden työskentely Maanmittauslaitoksessa opiskelupaikoittain.

Maanmittauslaitoksessa työskentelyyn liittyvät valintaruutukysymykset on koottu kuvioon 10. Sen mukaan ainoastaan Espoossa sijaitsevien oppilaitosten opiskelijoita on vastaamishetkellä työllistettyinä Maanmittauslaitokseen. Kiinteistötalouden 28 vastanneesta viisi työskentelee kyselyhetkellä laitoksessa, metropolialaisista kolme sekä geomaatikoista kaksi.

Laitoksen panostukset työelämään tutustumis- ja harjoittelupaikkoihin näyttäisivät kuvion 10 mukaan jäävän vaille suurta merkitystä: koko vastaajakunnasta näiden kautta laitoksen toimintaan on tutustunut alle 5 %. Kuitenkin yksilötasolla näiden merkitys voi olla suuri. Metropoliaassa 2011 aloittanut kertoo saaneensa kipinän alaan laitoksen TET-jaksolta, ja kahden harjoittelijan työnantajakuva laitoksesta muuttui harjoittelun myötä parempaan suuntaan.



Kuvio 10. Vastanneiden Maanmittauslaitoslaitosta koskevat valintaruutukysymykset.

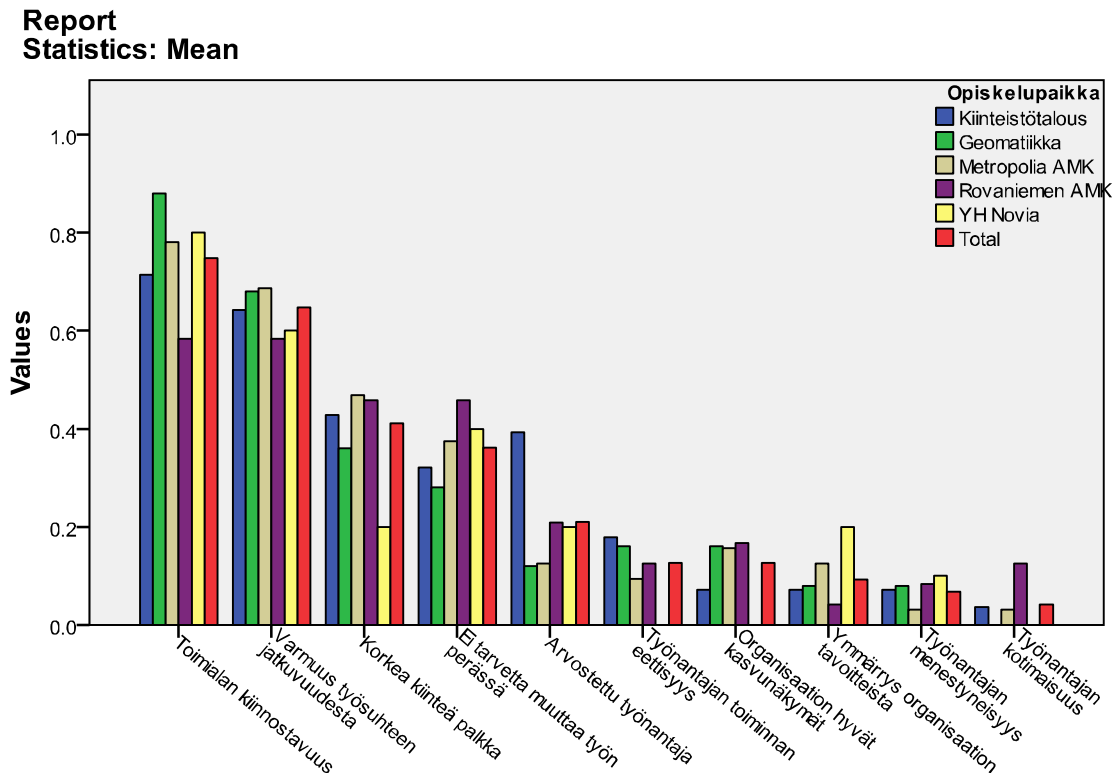
6.4 Tärkeimmät seikat työnantajan valinnassa

Tässä kappaleessa analysoidaan kyselylomakkeen ensimmäiseen kysymyspatteristoon saadut vastaukset. Vastaajien oli valittava kussakin neljässä ryhmässä yhdestä kolmeen seikkaa, joita he painottavat valitessaan useamman tarjotun työpaikan välillä.

Pylväiden korkeudessa nolla vastaa ei yhtään valintaa, yksi kaikkien pylvään kuvaamasta osajoukosta vastanneiden valintaa. Asiat on järjestetty kaikkien vastaajien suosituimmuuden mukaan. Tätä vastaa kuvioissa punainen *Total*-pylväs.

Kuviosta 11 on luettavissa, että *Työnantaja*-ryhmästä *toimialan kiinnostavuus* on kaikista opiskelupaikoista tuleville tärkein valintakriteeri, toiseksi tärkein on *varmuus työsuhteen jatkuvuudesta*. Ramkilaisille ne ovat yhtä tärkeitä seikkoja. Geomaatikoista peräti 88 % valitsee *toimialan kiinnostavuuden*. Kolmanneksi eniten mainintoja saa *korkea kiinteä palkka*, neljänneksi *ei tarvetta muuttaa työn perässä*. Novialaiset eivät

tutkimuksen perusteella näytä olevan niin kiinnostuneita *korkeasta kiinteästä palkasta* kuin muut alan korkeakouluopiskelijat. Kiinteistötalouden opiskelijat nostavat neljänneksi *arvostetun työnantajan*. Vähiten suosiota saavat *työnantajan kotimaisuus*, *työnantajan menestyneisyys* sekä *ymmärrys organisaation tavoitteista*.



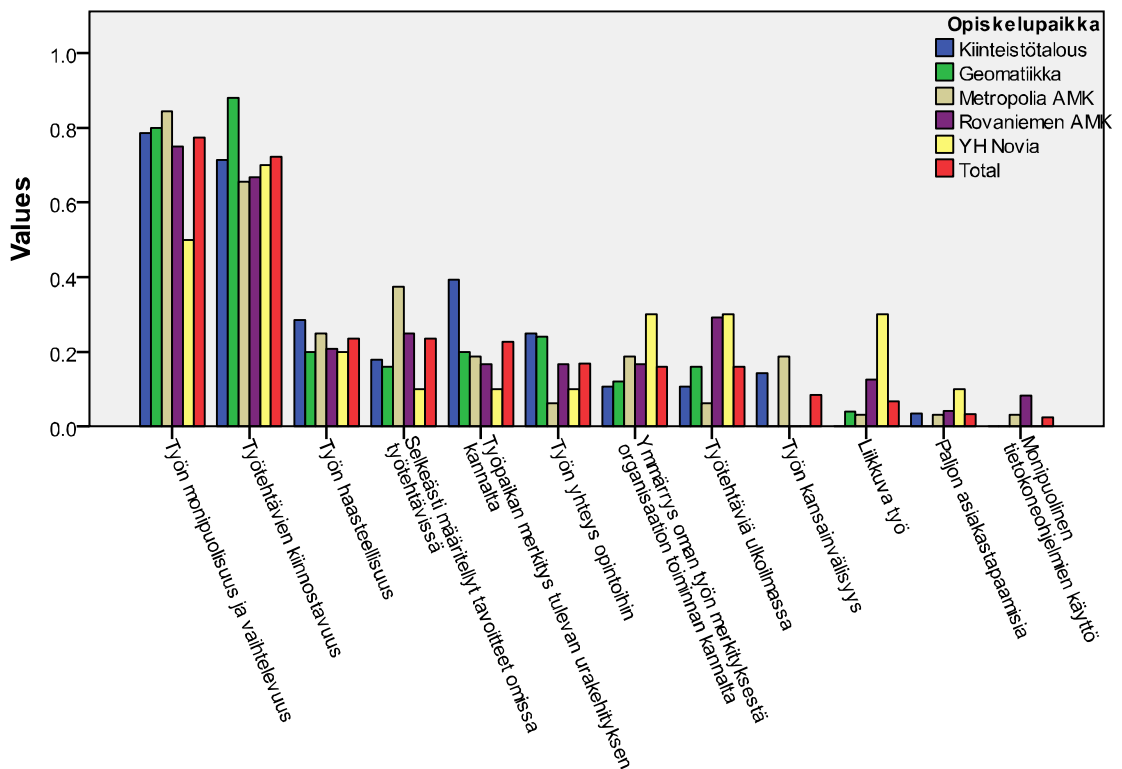
Kuvio 11. Ryhmän *Työnantaja* vastausten jakauma.

Erot opiskelupaikkojen välillä eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä Kruskal-Wallis testin merkitsevyydellä 0,05. Sukupuoltenkaan välillä ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja Mann-Whitneyn U-testin samalla merkitsevyydellä. Edellisellä testataan useamman toisistaan riippumattoman ryhmän mediaanien eroavuutta. Jälkimmäisessä ryhmä on kaksi. Kummassakaan ei oleteta normaalijakaumaa, osajoukkojen jakaumien tulee kylläkin olla likimain samanmuotoiset. (Taanila 2011: 18, 26.)

Ryhmästä *Työ* (kuviot 12) verrattomasti eniten valintoja saavat *työn monipuolisuus ja vaihtelevuus* sekä *työtehtävien kiinnostavuus*. Näiden kärkipaikka vaihtelee opiskelupaikkojen välillä. Vähiten painoa saavat *monipuolinen tietokoneohjelmien käyttö, paljon*

asiakstapaamisia, liikkuva työ sekä *työn kansainvälisyys*. Viime mainittua pitää tärkeänä ainoastaan neljä kiinteistotalouden opiskelijaa ja kuusi metropolialaista, *liikkuvaa työtä* ei valinnut yksikään kiinteistotalouden opiskelija, *asiakkaiden tapaamista* pitää tärkeänä ainoastaan yksi vastaaja kustakin muusta ryhmästä kuin geomaatikoista ja *monipuolinen tietokoneohjelmien käyttö* sai vain yhden metropolialaisen ja kahden ramkilaisen suosion.

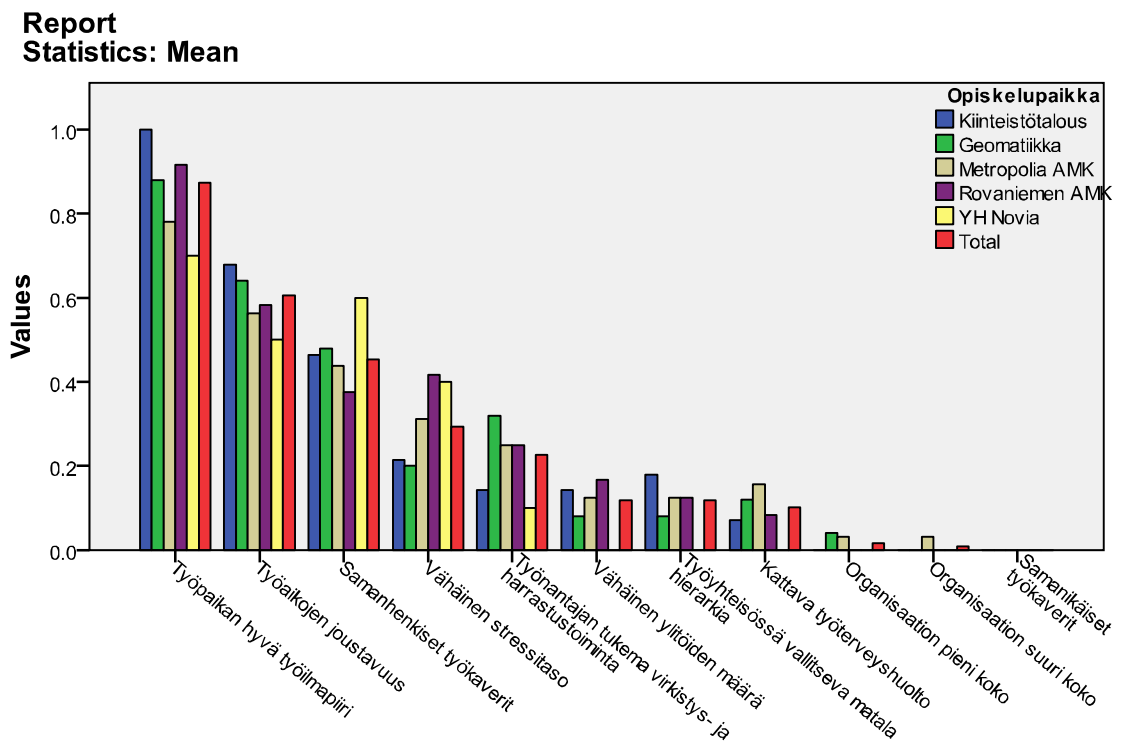
Report Statistics: Mean



Kuvio 12. Ryhmän *Työ* vastausten jakauma.

Kruskal-Wallis testin mukaan *liikkuvan työn* jakauma vaihtelee opiskelupaikkojen välillä tilastollisesti merkitsevästi arvolla $p = 0,012$ sekä *työn kansainvälisyys* arvolla $p = 0,026$. Ensin mainittu on novialaisille muita tärkeämpää. Myös sukupuolet eroavat tilastollisesti merkitsevästi Mann-Whitneyn U-testin mukaan. Miehet valitsivat useammin *työtehtäviä ulkoilmassa* ($p = 0,001$), naiset puolestaan *työpaikan merkityksen tulevan urakehityksen kannalta* ($p = 0,017$) sekä *työn yhteyden opintoihin* ($p = 0,041$). P-arvo kuvaa todennäköisyyttä sille, että havaittu poikkeama on sattuman aiheuttamaa (Taanila 2011: 3).

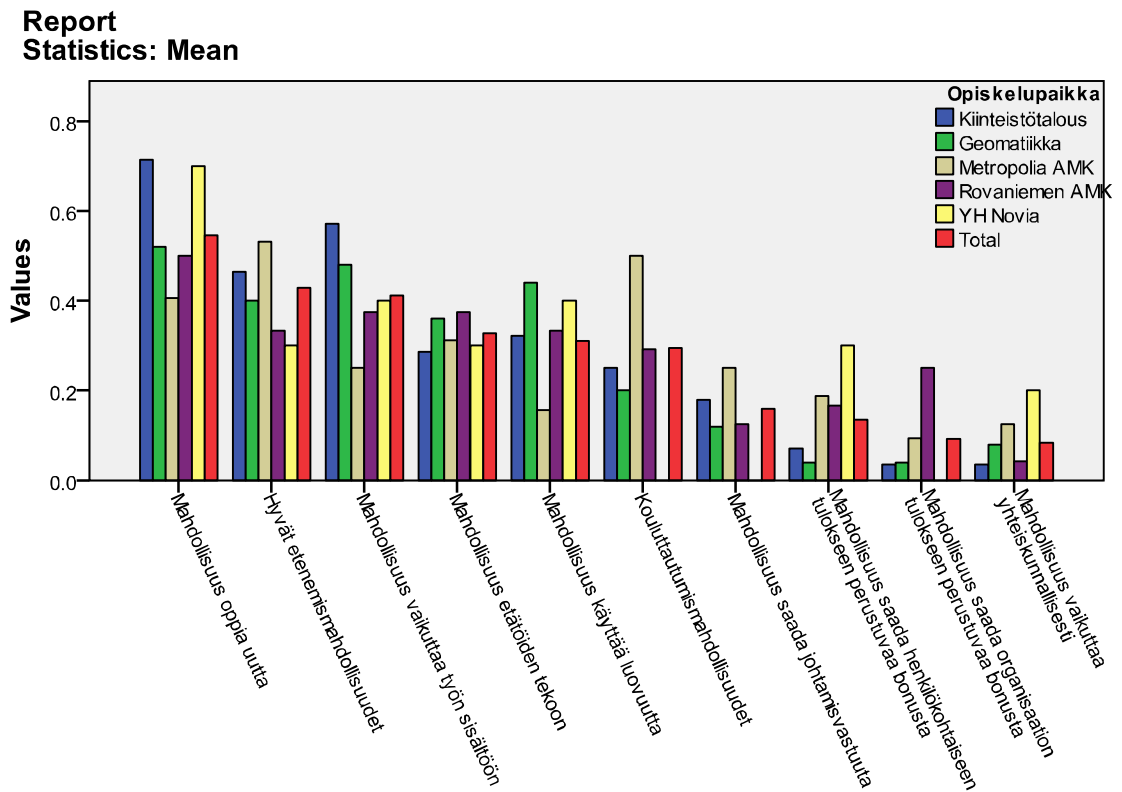
Työympäristö-ryhmässä (kuvio 13) kolme suosituinta seikkaa ovat *työpaikan hyvä työilmapiiri*, *työaikojen joustavuus* sekä *samanhenkiset työkaverit*. Ensin mainitun valitsi jokainen kiinteistötalouden opiskelija. Novialaisista useampi valitsee *samanhenkiset työkaverit* kuin *työaikojen joustavuus*. *Samanikäiset työkaverit* ei saa ainoatakaan merkintää, *organisaation suuren koon* valitsee vain yksi metropolialainen, *organisaation pienen koon* yksi geomaatikko ja yksi metropolialainen. Organisaation koolla ei näin ollen näyttäisi olevan merkitystä työpaikan valinnassa. Hieman edellisiä suosituimpia ovat *kattava työterveyshuolto*, *työyhteisössä vallitseva matala hierarkia* sekä *vähäinen yllitöiden määrä*.



Kuvio 13. Ryhmän *Työympäristö* vastausten jakauma.

Kruskal-Wallis testin mukaan muuttuja *työpaikan hyvä työilmapiiri* on tilastollisesti merkitsevästi eri tavalla hajautunut opiskelupaikkojen välillä p:n arvolla 0,048. Naiset pitävät *kattavaa työterveyshuoltoa* miehiä tärkeämpänä työpaikan valintakriteerinä tilastollisesti merkitsevästi Mann-Whitneyn U-testin p-arvolla 0,043.

Neljäs ryhmä ensimmäisessä kysymyspatteristossa oli *Mahdollisuudet*. Haluttiin selvittää, mitä työpaikan tarjoamia mahdollisuuksia valintatilanteeseen joutuneet vastaajat eniten painottavat. Piirrettyinä tulokset näkyvät kuviossa 14.



Kuvio 14. Ryhmän *Mahdollisuudet* vastausten jakauma.

Vastaukset ovat selkeästi tasaisemmin jakautuneita kuin kolmessa edellisessä ryhmässä. Suosituimmiksi nousevat *mahdollisuus oppia uutta*, *hyvät etenemismahdollisuudet* sekä *mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön*. Metropolialaiset nostavat *kouluttautumismahdollisuudet* toiselle sijalle, ramkilaiset taas *mahdollisuuden etätöiden tekoon* ja novialaiset *mahdollisuuden käyttää luovuutta*. Vähiten mainintoja saavat *mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti* sekä *mahdollisuus saada organisaation tulokseen perustuvaa bonusta*. *Mahdollisuutta saada henkilökohtaiseen tulokseen perustuvaa bonusta* pitää tärkeänä 13 % vastaajista. Ainoastaan novialaisilta jää kokonaan valitsematta seikkoja.

Kruskal-Wallis testin näyttää *kouluttautumismahdollisuuksien* valintojen vaihtelevan opiskelupaikkojen välillä tilastollisesti merkitsevästi p-arvolla 0,018 sekä *mahdollisuuden saada organisaation tulokseen perustuvaa tulosta* p-arvolla 0,042. Metropolialaisilla *kouluttautumismahdollisuuksien* pylväs nousee muiden yläpuolelle, ramkilaisilla *mahdollisuus saada organisaation tulokseen perustuvaa bonusta* päihittää muut. *Mahdollisuus oppia uutta* on naisille tärkeämpää kuin miehille tilastollisesti merkitsevästi Mann-Whitneyn U-testin p:n arvon 0,006 verran.

6.5 Kuva Maanmittauslaitoksesta työnantajana

Tässä kappaleessa pureudutaan kyselylomakkeen toiseen kysymyspatteristoon: *Miten kukin kohta mielestäsi toteutuu Maanmittauslaitoksessa?* Lomakkeessa oli samat seikat kuin edellisessä patteristossa, mutta ryhmien sisällä eri järjestyksessä. Kohdat esitellään seuraavissa kuvioissa edellisessä kappaleessa kaikkien vastaajien määrittämässä tärkeysjärjestyksessä.

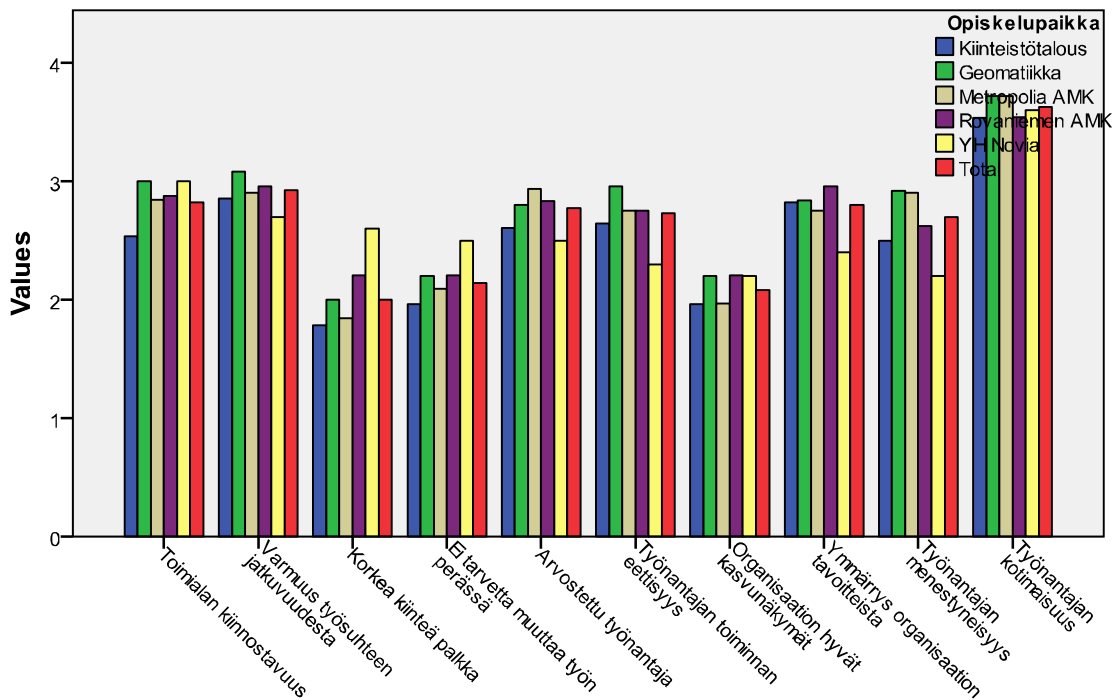
Vastaajan oli valittava viisiportaiselta Likertin asteikolta mielestään soveltuvin sanallinen arvio. Koska tutkittiin mielikuvia, varsinaista "en tiedä"- tai "en osaa sanoa" -vaihtoehtoa ei tarjottu. Neutraalia mielikuvaa vastasi keskimäinen valinta *ei hyvin eikä huonosti*.

Tallentuviksi arvoiksi määritettiin numeeriset arvot nolasta (*ei lainkaan*) neljään (*täydellisesti*). Neutraalia valintaa vastasi numeroarvo 2. *Huonosti* oli koodattu 1:ksi, *hyvin* arvoksi 3.

Kuviossa 15 esitetään *Työnantaja*-ryhmän kohtien keskiarvot opiskelupaikoittain ja kaikkien vastanneiden keskiarvona. Korkeimmalle nousee pylväs *työnantajan kotimaisuus*. Sitä seuraavat *varmuus työsuhteen jatkuvuudesta* sekä *toimialan kiinnostavuus*. Huonoiten Maanmittauslaitoksen palveluksessa toteutuvat kaikkien vastanneiden keskiarvon mukaan *korkea kiinteä palkka*, *organisaation hyvät kasvunäkymät* sekä *ei tarvetta muuttaa työn perässä*. *Korkea kiinteä palkka* saa kaikkien vastausten keskiarvon 2,0 vastaten täsmällisesti yksilötason valintaa *ei hyvin eikä huonosti*.

Kuviossa seikat ovat siis vasemmalta oikealle siinä suosituimmuusjärjestyksessä, johon vastaajakunta ne edellisessä kappaleessa kuvatussa valintatilanteessa asetti. Ideaalita-pauksessa vasemman laidan pylväät olisivat mahdollisimman korkeita. Tällöin tärkeim-mät työpaikan valintakriteerit toteutuisivat laitoksen palveluksessa vastaajien mielestä mahdollisimman täydellisesti.

Report
Statistics: Mean



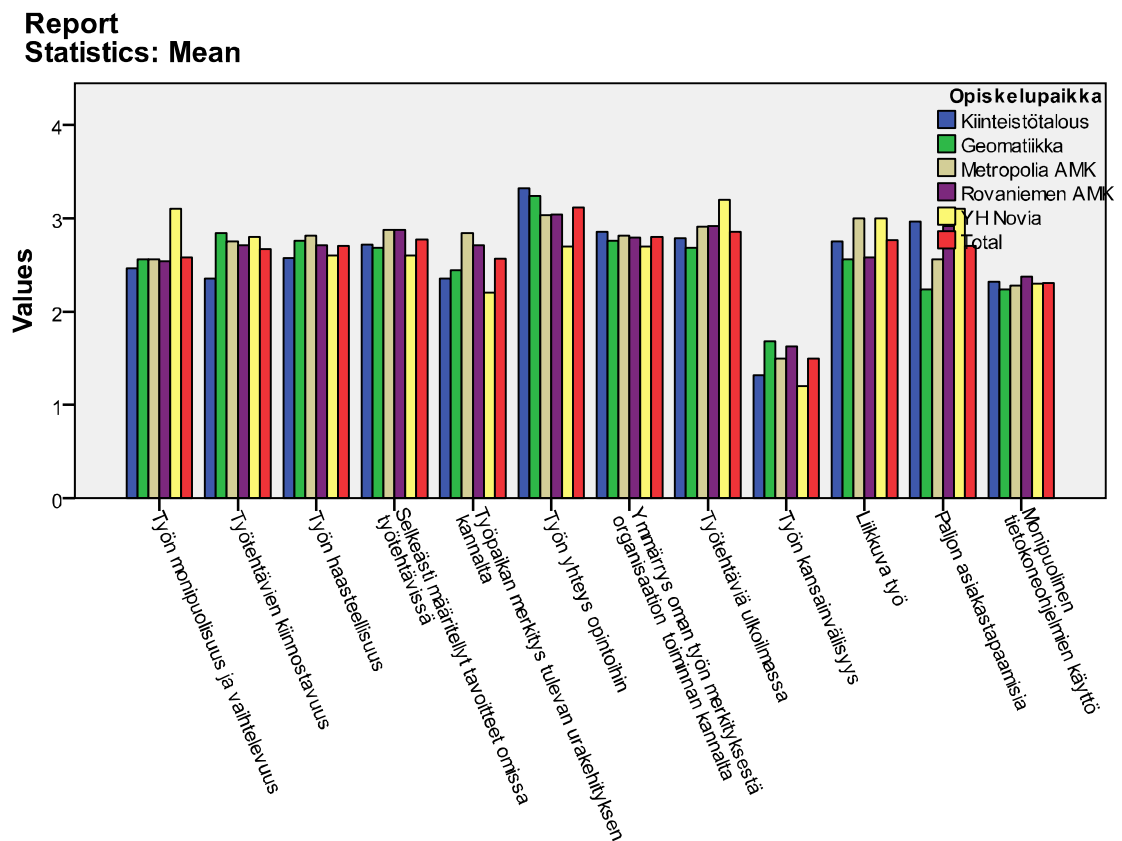
Kuvio 15. Maanmittauslaitoksen työnantajakuva ryhmässä *Työnantaja*.

Maanmittauslaitoksen kohdalla *työnantajan kotimaisuus* toteutuu vastaajien mielestä täydellisimmin (arvolla 3,6), mutta se on kaikkein vähiten kannatusta saava työpaikan valintakriteeri. Seuraavat *varmuus työsuhteen jatkuvuudesta* ja *toimialan kiinnostavuus* sen sijaan ovat painavia seikkoja työpaikan valinnassa. Niissä laitos saa arvostukset 2,9 ja 2,8. *Korkea kiinteä palkka* sai ensimmäisessä kysymyksessä kolmanneksi eniten kannatusta, mutta se toteutuu laitoksen palveluksessa vastaajien mielestä neutraalisti.

Tilastollisesti merkitsevästi eri opiskelupaikkojen välillä arvostukset eroavat kohdissa *työnantajan menestyneisyys* (Kruskal-Wallis testin $p = 0,002$) ja *korkea kiinteä palkka*

(Kruskal-Wallis testin $p = 0,010$). Novialaiset antavat *työnantajan menestyneisyydelle* arvon 2,2, geomaatikot seitsemän kymmenystä enemmän. Kiinteistöalouden opiskelijat arvottavat *korkean kiinteän palkan* kahdeksan kymmenystä alemmaksi kuin novialaiset. Ensimmäisessä kysymyksessä novialaiset valitsivat *korkean kiinteän palkan* harvemmin kuin muut. Sukupuolittain tarkasteltuna naiset pitävät *organisaation hyviä kasvunäkymiä* miehiä parempina tilastollisesti merkitsevästi Mann-Whitneyn U-testin p -arvolla 0,050.

Kuviossa 16 ryhmän *Työ* opiskelupaikoittaiset keskiarvot ovat nähtävissä. Ensi silmäyksellä huomataan *työn kansainvälisyys* jäävän matalimmaksi pylvääksi. Sitä seuraa *monipuolinen tietokoneohjelmien käyttö* arvolla 2,3. *Työn yhteydestä opintoihin* laitos saa kaikilta vastaajilta keskiarvon 3,1, *työtehtävistä ulkoilmassa* arvon 2,9.

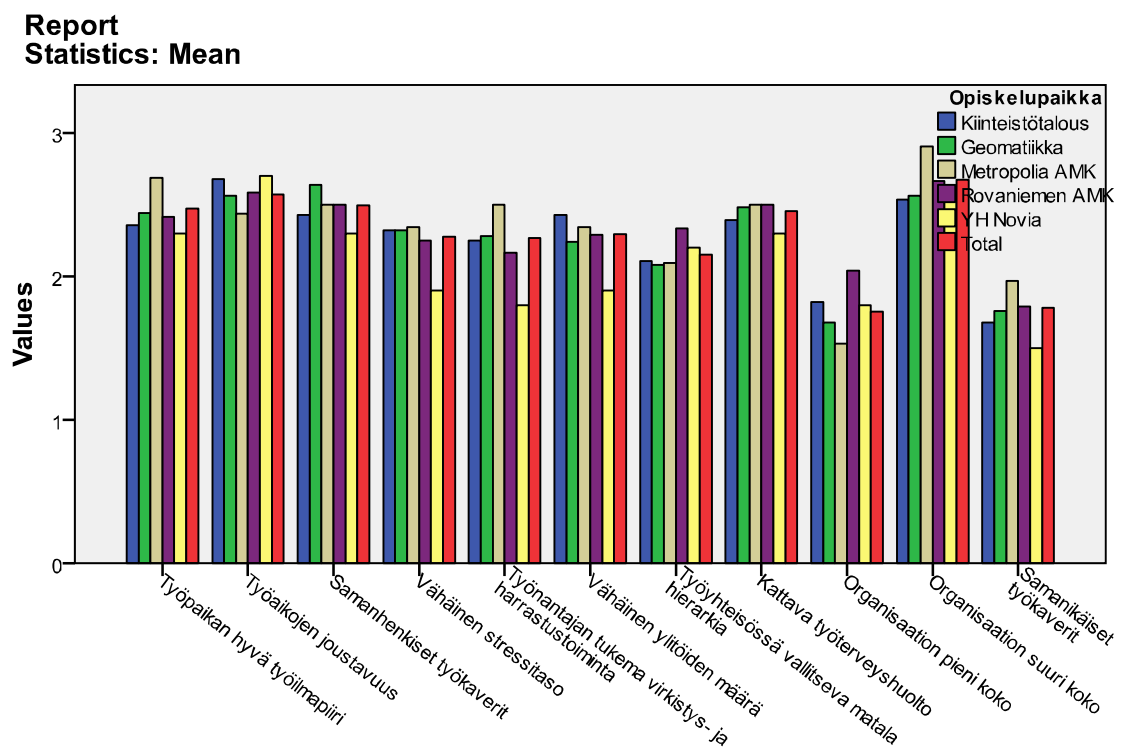


Kuvio 16. Maanmittauslaitoksen työnantajakuva ryhmässä *Työ*.

Työn kansainvälisyys ei Maanmittauslaitoksen onneksi ole vastaajakunnan tärkeimpien työpaikan valintakriteerien joukossa. Verrattomasti tärkeimmissä kohdissa *työn moni-*

puolisuus ja vaihtelevuus sekä työtehtävien kiinnostavuus laitos saa arvostukset 2,6 ja 2,7.

Kruskal-Wallis testi osoittaa *paljon asiakastapaamisia* -muuttujan vaihtelevan tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,001$) opiskelupaikkojen välillä. Geomaatikot mieltävät laitoksen tarjoavan *paljon asiakastapaamisia* yhdeksän kymmenyksen verran vähemmän kuin novialaiset. *Työpaikan merkitys tulevan urakehityksen kannalta* saa Kruskal-Wallis testin p-arvon 0,027. Metropolialaisten mielestä asia toteutuu laitoksessa kuusi kymmenystä novialaisia paremmin. Sukupuolittain jakaumissa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 17. Maanmittauslaitoksen työnantajakuva ryhmässä *Työympäristö*.

Kuviossa 17 ovat opiskelupaikoittaiset keskiarvot *Työympäristö*-ryhmän seikkoihin. Kaikkien vastaajien joukossa ääripäät muodostavat *organisaation pieni koko* ja *organisaation suuri koko* arvoilla 1,8 ja 2,7. Alle neutraalin tason arvostuksen laitos saa myös

samanikäisistä työkavereista. Toiseksi ja kolmanneksi korkeimmalle kaikkien vastaajien keskiarvopylväs nousee kohdissa *työaikojen joustavuus* ja *samanhenkiset työkaverit*.

Edellisessä kappaleessa todettiin työpaikan valintatilanteessa ainoastaan yhden metropolialaisen suosivan *organisaation suurta kokoa*. *Samanikäisiä työkavereita* ei pitänyt tärkeänä yksikään vastaajista. *Työaikojen joustavuus* ja *samanhenkiset työkaverit* ovat vastaajille toiseksi ja kolmanneksi tärkeimpiä työpaikan valintakriteerejä. *Työpaikan hyvä työilmapiiri* oli suosituin työpaikan valintaperuste. Vastaajien mielestä se toteutuu laitoksessa 2,5:n arvoisesti.

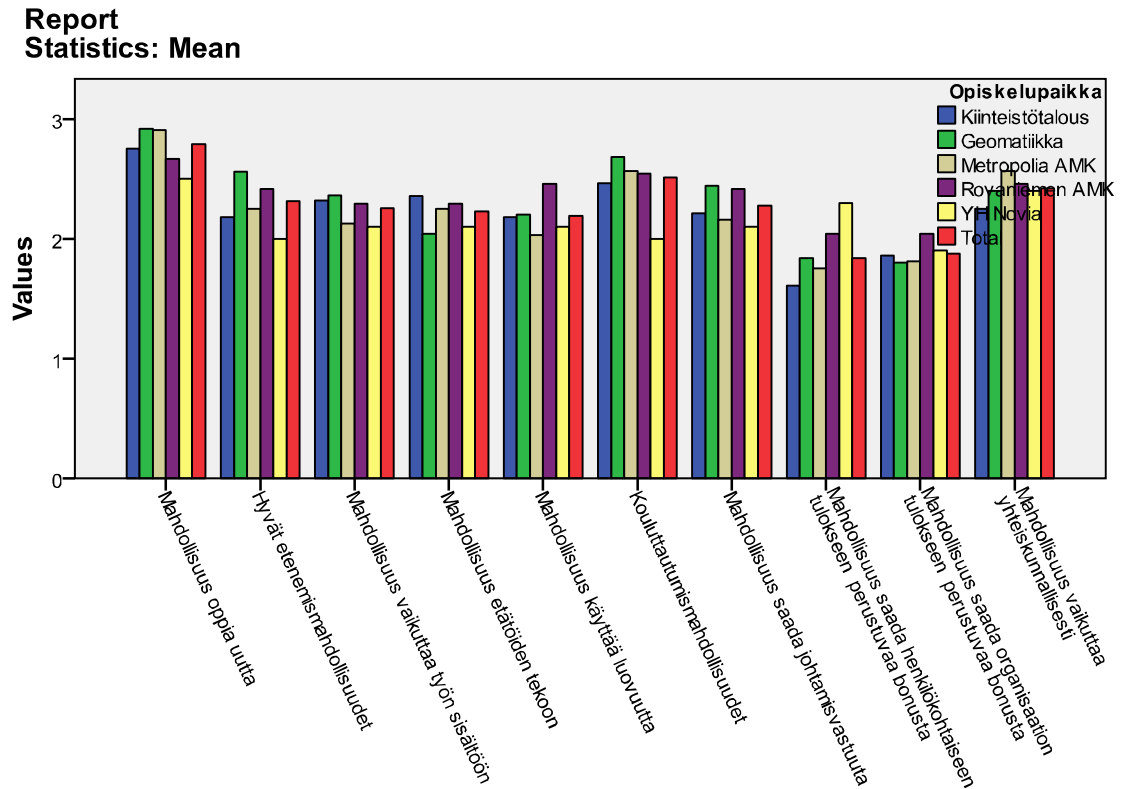
Kruskal-Wallis testin tulos osoittaa *työnantajan tukeman virkistys- ja harrastustoiminnan* vaihtelevan opiskelupaikkojen välillä tilastollisesti merkitsevästi arvolla $p = 0,038$. Novialaiset arvottavat asian seitsemän kymmenystä metropolialaisia alemmaksi. Miesten ja naisten välillä tilastollisesti merkitsevää eroa on kohdassa *kattava työterveyshuolto* Mann-Whitneyn U-testin p-arvolla 0,011. Naisten keskiarvo muuttujalle on 2,3, miesten kolme kymmenystä enemmän. Ensimmäisessä kysymyksessä naiset pitivät seikkaa tilastollisesti merkitsevästi tärkeämpänä työpaikan valintakriteerinä kuin miehet.

Kuviosta 18 nähdään, kuinka vastanneet arvottavat *Mahdollisuuksien* toteutumista Maanmittauslaitoksen palveluksessa. Alle neutraalin tason jäivät kaikkien vastanneiden keskiarvossa *mahdollisuus saada henkilökohtaiseen tulokseen perustuvaa bonusta* sekä *mahdollisuus saada organisaation tulokseen perustuvaa bonusta*. Korkeimmat arvot laitos saa *mahdollisuudesta oppia uutta* sekä *kouluttautumismahdollisuuksista*.

Tämän lopputyön toimeksiantajalle onnekaasti tutkitut opiskelijat eivät juurikaan ole bonusten perään työpaikan valinnassaan. Sen sijaan *mahdollisuus oppia uutta* sai eniten painoa. Juuri se toteutuu laitoksessa vastaajien mielestä parhaiten: 2,8:n arvoisesti. Toiseksi tärkein valintakriteeri *hyvät etenemismahdollisuudet* sai arvostuksen 2,3.

Kouluttautumismahdollisuuksien jakauma vaihtelee tilastollisesti merkitsevästi opiskelupaikkojen välillä Kruskal-Wallis testin p-arvolla 0,049. Geomaatikoiden mielestä ne toteutuvat laitoksessa seitsemän kymmenystä novialaisia paremmin. Edellä geomaatikot pitivät *kouluttautumismahdollisuuksia* tilastollisesti merkitsevästi muita opiskelu-

paikkoja vähemmän merkittävänä työpaikan valintakriteerinä. Sukupuolittain jakaumissa ei ole tilastollisesti merkitseviä eroja.



Kuvio 18. Maanmittauslaitoksen työnantajakuva ryhmässä *Mahdollisuudet*.

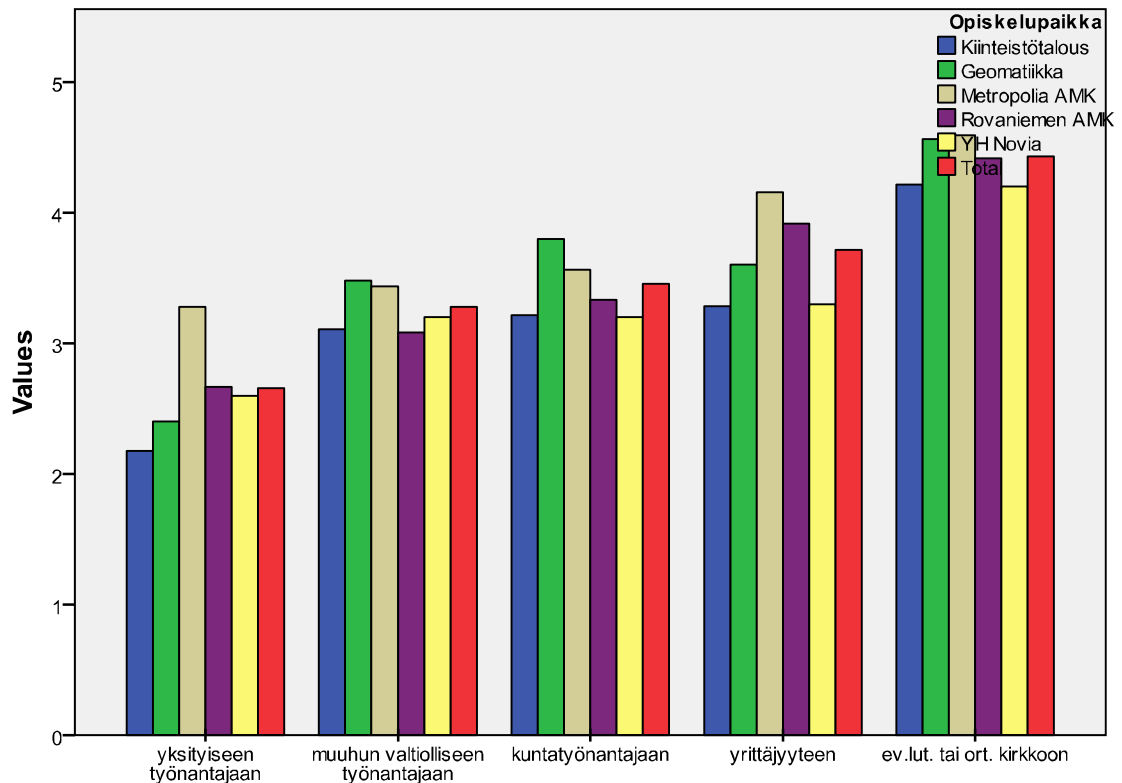
6.6 Maanmittauslaitoksen houkuttelevuus työnantajana

Kyselylomakkeen kolmannessa kenttäryhmässä selvitettiin Maanmittauslaitoksen houkuttelevuutta työnantajana verrattuna muuhun valtiolliseen sekä muihin työnantajasektoreihin. Viidellä rivillä katettiin kaikki työnantajasektorit.

Kunkin työnantajasektorin kohdalla vastaajan oli tehtävä yksi valinta kuusiportaisella Likertin asteikolla *ei lainkaan houkutteleva – paljon houkuttelevampi*. Tallentuviksi arvoiksi määriteltiin numerot nolasta viiteen. Neutraalia valintaa *yhtä houkutteleva* vastasi numeerinen arvo kolme. Patteristosta saadut tulokset on piirretty kuvioon 19 opiskelupaikoittain. Totutusti *Total*-pylväs vastaa kaikkien vastanneiden keskiarvoa.

Kaikkien vastaajien keskiarvossa neutraalin arvon kolme alle jää ainoastaan yksityinen työnantaja. Maanmittauslaitos päihittää houkuttelevuudessa muun valtiollisen, kunta-työnantajan, yrittäjyyden sekä evankelisluterilaisen ja ortodoksisen kirkon. Metropolialaisia laitoksia houkuttelee kaikkia työnantajia enemmän.

Report Statistics: Mean

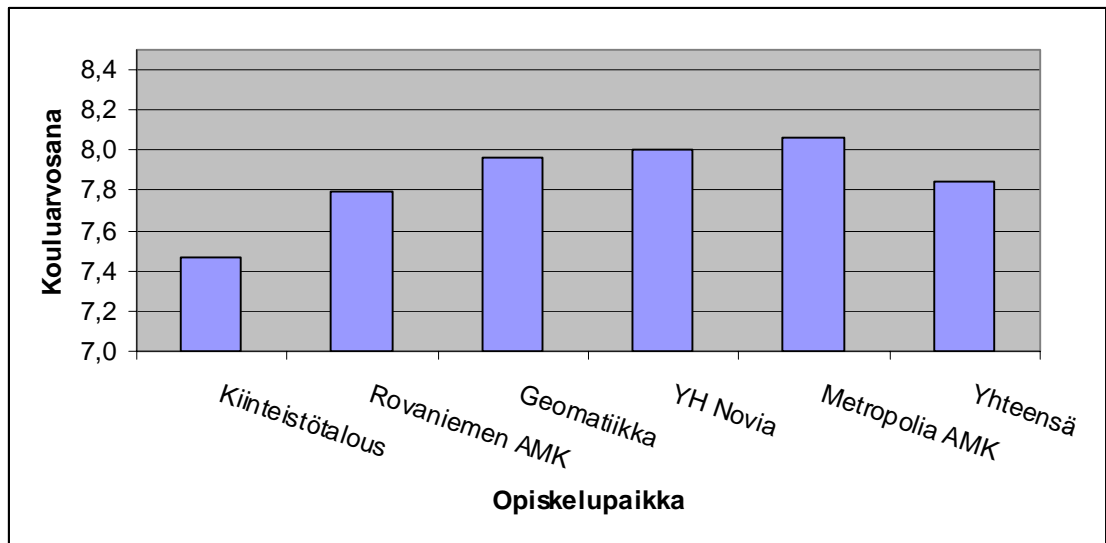


Kuvio 19. Maanmittauslaitoksen houkuttelevuus työnantajana verrattuna työnantajasektoreihin.

Kruskal-Wallis testin mukaan muuttujien *yksityiseen työnantajaan* ja *yrittäjyyteen* jakaumat vaihtelevat opiskelupaikkojen välillä tilastollisesti merkitsevästi p-arvoilla 0,008 ja 0,025. Edellisen muuttujan kohdalla metropolialaisten keskiarvo on 1,1, jälkimmäisen 0,9 kiinteistötalouden opiskelijoita korkeampi. Sukupuolittain jakaumat eivät eroa tilastollisesti merkitsevästi.

Maanmittauslaitoksen houkuttelevuutta työnantajana selvitettiin myös pyytämällä asialle kouluarvosanaa. Kuvion 20 mukaan arvosana vaihtelee kiinteistötalouden opiskelijoiden 7,5:stä metropolialaisten 8,1:een. Kokonaisuudessaan vaihtelu on pientä eikä tilastollisesti merkitsevää. Kolme kiinteistötalouden naisopiskelijaa antaa houkuttelevuudel-

le arvosanan viisi. Heillä ei ole työkokemusta laitoksesta. Yksi geomaatikko, ramkilainen ja novialainen antaa parhaan mahdollisen arvosanan.



Kuvio 20. Kouluarvosana Maanmittauslaitoksen houkuttelevuudelle työnantajana opiskelupaikoittain.

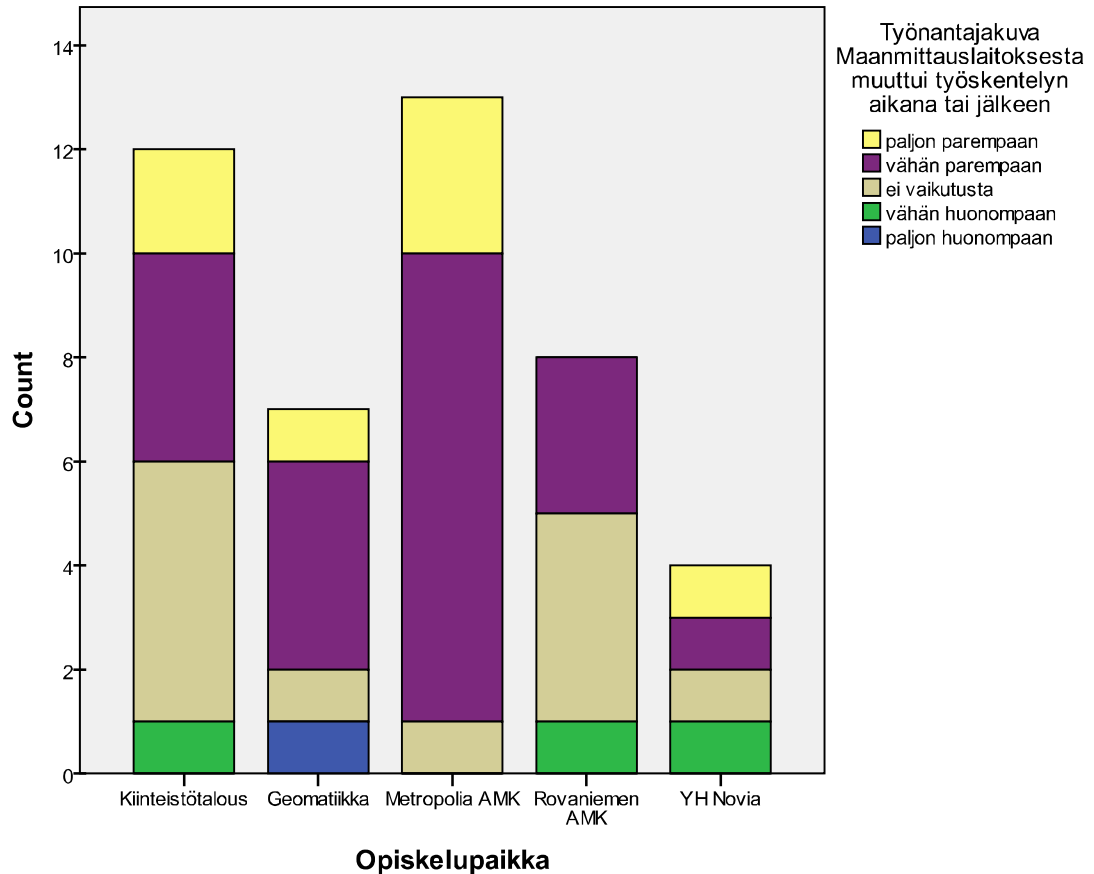
6.7 Kuvan muuttuminen työskentelyn myötä

Jos vastaaja valitsi työskennelleensä Maanmittauslaitoksessa, avautui uusi kenttäryhmä. Tällä selvitettiin, muuttuiko kuva laitoksesta työnantajana työskentelyn aikana tai jälkeen. Pudotusvalikosta oli valittava sanallinen ilmaus väliltä *paljon huonompaan suuntaan* – *paljon parempaan suuntaan*. Neutraalia valintaa vastasi *ei vaikutusta*.

Kysymys avautui 44 vastaajalle, joilla siis oli työkokemusta Maanmittauslaitoksesta. Heidän vastauksensa on pinottu opiskelupaikoittain kuviossa 21. Ainoastaan yksi geomaatikko sanoo kuvansa muuttuneen *paljon huonompaan suuntaan*. *Paljon parempaan suuntaan* kuva on muuttunut kolmella metropolialaisella, kahdella kiinteistötalouden opiskelijalla sekä yhdellä geomaatikolla ja novialaisella. Metropolialaisilla kuva on joko pysynyt ennallaan tai muutosta on tapahtunut parempaan suuntaan.

Jos lomakkeen täyttäjä valitsi edellisessä kysymyksessä muuta kuin *ei vaikutusta*, avautui vastattavaksi vapaaehtoinen tekstialue sen selventämiseen, miksi kuva muuttui. Mahdollisuuden jätti käyttämättä ainoastaan neljä 32:sta. Monissa vastauksissa

painotetaan, kuinka vasta työskentely laitoksessa antoi todellista pohjaa kuvan rakentamiseen. Vastaukset ovat liitteessä 8 ryhmiteltyinä muutoksen asteen ja suunnan mukaan.



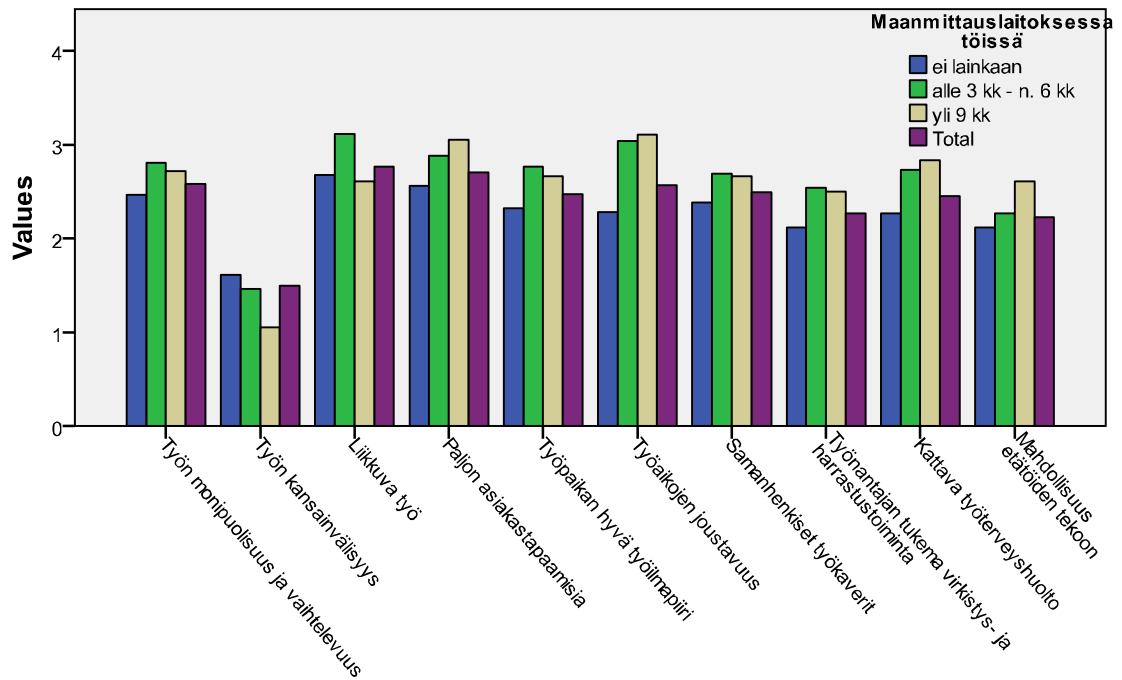
Kuvio 21. Maanmittauslaitoksen työnantajakuvan muuttuminen työskentelyn myötä.

Kuvan muuttumista voidaan tarkastella myös sen kautta, kuinka toiseen ja kolmanteen kysymyspatteristoon annetut vastaukset sekä laitoksen houkuttelevuudelle työnantajana annettu kouluarvosana vaihtelevat Maanmittauslaitoksessa työskentelyn keston mukaan. Seuraavassa laitoksessa työskentelyaika on jaettu kolmeen luokkaan: *ei lainkaan, alle 3 kuukautta – noin 6 kuukautta* sekä *yli 9 kuukautta*. Toisen kysymyspatteriston osalta arvostukset vaihtelevat luokkien välillä tilastollisesti merkitsevästi Kruskal-Wallis testin mukaan kymmenen seikan kohdalla. Nämä näkyvät kuviossa 22.

Seikoista yksikään ei ole *Työnantaja*-ryhmässä. *Työ*-ryhmästä tilastollisesti merkitsevää muutosta kokevat *työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, työn kansainvälisyys, liikkuva työ* sekä *paljon asiakastapaamisia*. Näiden Kruskal-Wallis testin p-arvot ovat 0,047,

0,039, 0,026 sekä 0,013. Työn kansainvälisyyden osalta mielikuvan keskiarvo laskee työskentelyn myötä, työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden sekä paljojen asiakastapaamisten kohdalla nousee. Liikkuvassa työssä keskimäinen luokka saa korkeimman arvostuksen.

Report Statistics: Mean

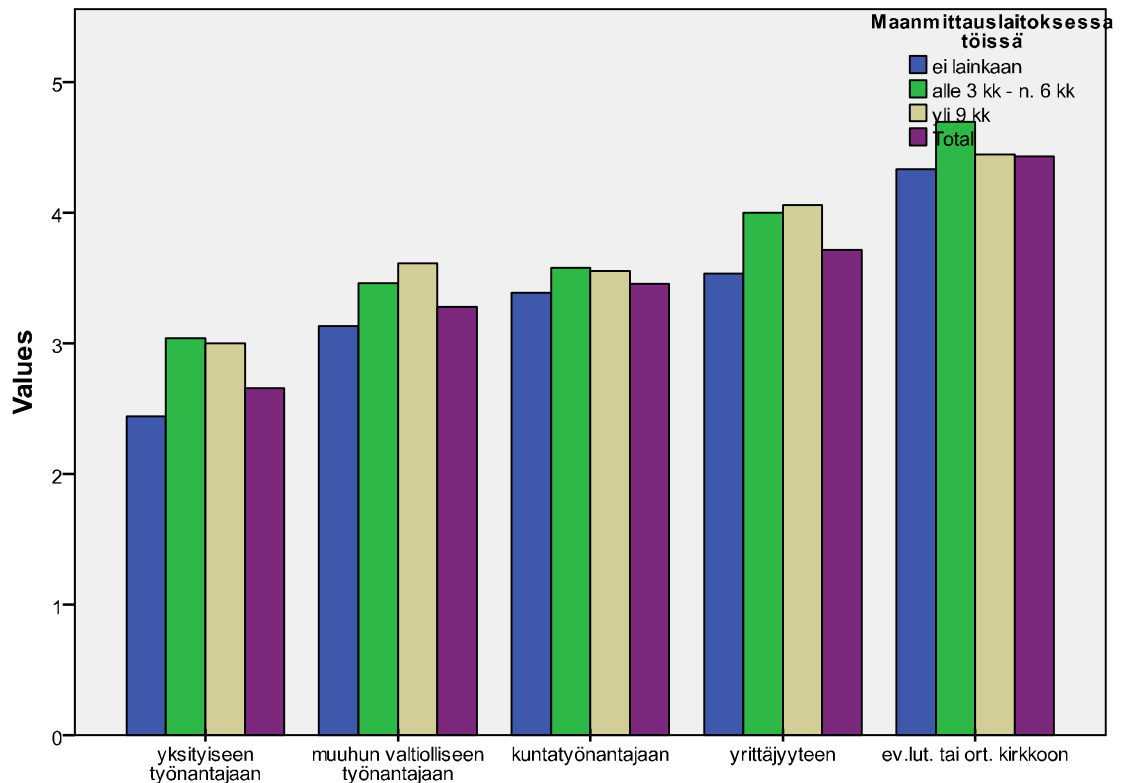


Kuvio 22. Tilastollisesti merkitsevästi muuttuvat työnantajakuvan seikat Maanmittauslaitoksessa työskentelyn keston mukaan.

Työympäristö-ryhmän yhdestätoista muuttujasta peräti viiden arvon jakauma vaihtelee tilastollisesti merkittävästi työskentelyaikalukkienvälillä. Seikat ovat *työpaikan hyvä työilmapiiri* (Kruskal-Wallis testin p-arvo 0,003), *työaikojen joustavuus* ($p = 0,000$), *samanhenkiset työkaverit* ($p = 0,039$), *työnantajan tukema virkistys- ja harrastustoiminta* ($p = 0,002$), sekä *kattava työterveyshuolto* ($p = 0,000$). Kaikkien näiden arvostukset nousevat laitoksessa työskentelyn myötä. Samoin käy *Mahdollisuudet*-ryhmän *mahdollisuuden etätöiden tekoon*. Sen Kruskal-Wallis testin p-arvo on 0,018.

Kyselylomakkeen kolmannessa kysymyspatteristossa selvitettiin Maanmittauslaitoksen houkuttelevuutta työnantajana verrattuna muuhun valtiolliseen sekä muihin työnantajasektoreihin. Myös näiden muuttujien vaihtelevuutta voidaan tarkastella laitoksessa työskentelyn kestojen mukaan. Tulokset näkyvät piirrettyinä kuviossa 23.

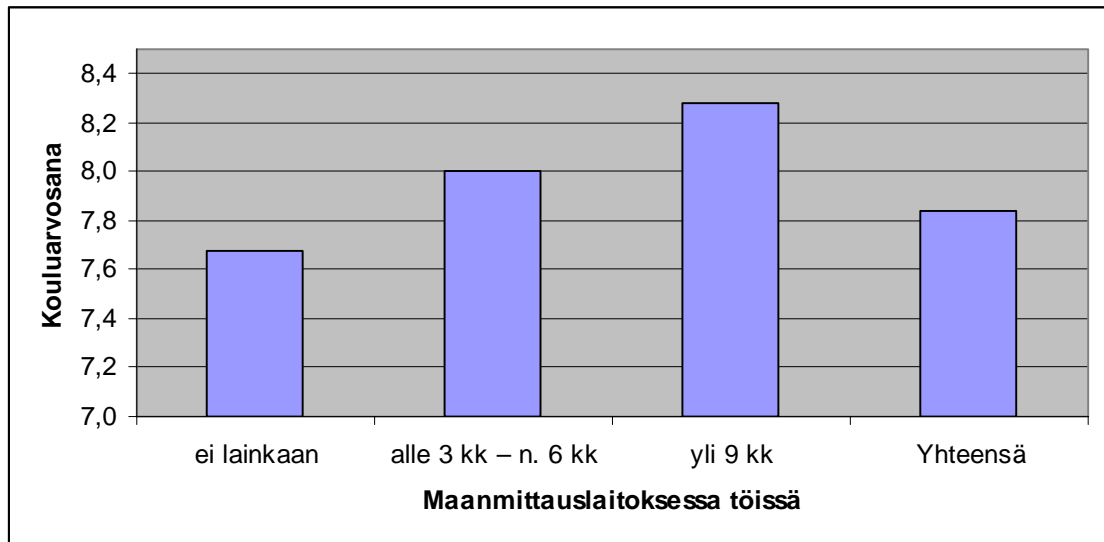
Report
Statistics: Mean



Kuvio 23. Maanmittauslaitoksen houkuttelevuus työnantajana verrattuna työnantajasektoreihin laitoksessa työskentelyn keston mukaan.

Kuvio näyttää Maanmittauslaitoksen houkuttelevuuden työnantajana verrattuna muuhun valtiolliseen sekä muihin työnantajasektoreihin kasvavan laitoksessa työskentelyn myötä. Tilastollisesti merkitsevästi jakaumat vaihtelevat muuttujien *yksityiseen työntantajaan* ja *muuhun valtiolliseen työntantajaan* kohdalla Kruskal-Wallis testin p-arvoilla 0,035 ja 0,033. Tässä tarkastelussa laitos häviää houkuttelevuudessa ainoastaan yksityiselle työnantajalle niiden mielessä, jotka eivät ole lainkaan työskennelleet laitoksessa.

Kuvioon 24 on piirretty Maanmittauslaitoksen houkuttelevuudelle työnantajana annettu kouluarvosana laitoksessa työskentelyn keston mukaan. Se nousee laitoksessa työskentelyn myötä 7,7:stä 8,3:een. Tällä kertaa vaihtelu on myös tilastollisesti merkitsevää toisin kuin arvosanan vaihtelu opiskelupaikkojen välillä. Kruskal-Wallis testin p-arvo on 0,043.



Kuvio 24. Kouluarvosana Maanmittauslaitoksen houkuttelevuudelle työnantajana laitoksessa työskentelyn keston mukaan.

6.8 Vapaita ajatuksia

Kyselylomakkeessa oli tekstialue sen kertomiseen, mitä tulee mieleen Maanmittauslaitoksesta työnantajana. Laitosta kutsutaan muiden muassa nuorekkuutta yrittäväksi, mutta silti vanhojen kalapuikkoviiksimiesten kansoittamaksi organisaatioksi. Saman vastaajan mukaan töihin houkutellessa suunnistajien ja partiolaisten kaltaisia jo valmiiksi tylsiä ihmisiä. Pääkaupunkiseudulla ei koeta olevan töitä. Laitosta kiitellään varmoista mutta kapealeipäisistä työpaikoista. Annetut 60 vastausta kokonaisuudessaan ovat liitteessä 9 ryhmiteltyinä opiskelupaikoittain.

Lomakkeen lopussa oli tekstialue tutkimuksesta annettavalle palautteelle. Monissa vastauksissa kaipailtiin "en tiedä" -tyyppistä vastausvaihtoehtoa toiseen kysymyspatteristoon. Yksi metropolialainen vastasi mielenosoituksellisesti kaikkiin kohtiin *ei hyvin eikä huonosti*. Tutkimuksen hyödyllisyyttä ja mielenkiintoisuutta kiiteltiin. Toki etenkin van-

hemmilta geomaatikoilta tuli kriittisiäkin kommentteja. Kaikkiaan vastauksia tähän kohtaan jätettiin 31. Ne ovat liitteessä 10 opiskelupaikoittain ryhmiteltyinä.

7 Johtopäätökset

Jokaisella työnantajalla on työnantajakuva, joko hyvä tai huono. Laadukkaiden työnhakijoiden vähetessä kunnossa oleva työnantajakuva helpottaa rekrytointia. Toistaiseksi Maanmittauslaitoksen avoimiin työpaikkoihin on riittänyt hyviä hakijoita, mutta eläköityminen ja muu poistuma asettaa tulevaisuudessa yhä enemmän haasteita. VTT:n asema tekniikan alan korkeakouluopiskelijoiden ihannetyöpaikkana osoittaa, että myös valtiollinen työnantaja voi olla haluttu. Toisaalta se kertoo työnantajakuvan tietoisien rakentamisen merkityksestä.

Tutkimuksen mukaan maanmittauksen alan korkeakouluopiskelijat painottavat työpaikan valinnassaan eniten seuraavia seikkoja: työpaikan hyvä työilmapiiri, työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, toimialan kiinnostavuus, työtehtävien kiinnostavuus, varmuus työsuhteen jatkuvuudesta, työaikojen joustavuus sekä mahdollisuus oppia uutta. Näistä huonoiten Maanmittauslaitoksessa toteutuu vastanneiden mielestä työpaikan hyvä työilmapiiri: noin puolivälissä neutraalin ja *hyvin*-valinnan välissä. Loput tärkeät asiat toteutuvat laitoksen palveluksessa vastaajien mukaan lähempänä *hyvin*- kuin neutraalia kohtaa. Kaikkien seikkojen arvostus myös enemmän tai vähemmän nousee laitoksessa työskentelyn myötä.

Yksi Maanmittauslaitoksen viime vuosien imagokampanjan tavoitteista on ollut murtaa myytti maanmittausalasta vanhojen haalaripukuisten miesten temmellyskenttänä. Siinäkin myytti laitosten iän osalta pitää paikkansa, mutta tässä tutkimuksessa kukaan ei ilmoittanut painottavansa työkavereiden samanikäisyyttä työpaikan valinnassaan. Myöskään muut neutraalia alhaisemman arvostuksen saaneet tekijät nimittäin työn kansainvälisyys, organisaation pieni koko sekä mahdollisuus saada henkilökohtaiseen tai organisaation tulokseen perustuvaa bonusta eivät tutkimuksen mukaan ole tärkeitä työpaikan valintakriteerejä.

Korkea kiinteä palkka sijoittui omassa ryhmässään kolmanneksi tärkeimmäksi valintakriteeriksi, mutta saa vastaajilta neutraalin toteutumisarvostuksen. Laitoksessa on meillä palkkausjärjestelmän uudistus. Palkitsemiskäytännöt on yleensä koettu valtiotyönantajan heikkouksiksi, mutta Maanmittauslaitoksessa ne toteutuvat monessa suhteessa valtiollisten työnantajien keskimääräistä tasoa paremmin. Laitoksessa on käytössä sekä henkilökohtaiseen että organisaation tulokseen perustuvia bonusjärjestelmiä. Laitoksen tarjoamat henkilöstöedut usein unohtuvat työpaikkaa valitessa. Tutkimuksen mukaan laitoksessa työskentelyn myötä kattavan työterveyshuollon sekä tietun virkistys- ja harrastustoiminnan toteutumisarvostukset nousevat.

Toisaalta työnhakijat eivät painota valinnassaan kahta seikkaa, jotka heidän mielestään toteutuvat Maanmittauslaitoksen palveluksessa paremmin kuin hyvin: työnantajan kotimaisuus ja työn yhteys opintoihin. Muita korkean arvostuksen saavia, mutta vähemmän tärkeitä asioita ovat työtehtäviä ulkoilmassa, ymmärrys oman työn merkityksestä organisaation kannalta sekä ymmärrys organisaation tavoitteista. Toisin sanoen esimerkiksi kotimaisuus ei ole laitokselle hyvä markkinointivaltti työntekijöistä kilpailtaessa. Yhtäältä seikka jo toteutuu laitoksessa vastaajien mielestä paremmin kuin hyvin, toisaalta se ei ole tärkeä työpaikan valintakriteeri.

Tutkimus osoitti Maanmittauslaitoksen häviävän houkuttelevuudessa työnantajasektoreista ainoastaan yksityiselle työnantajalle. Varautuneimpia laitoksessa työskentelyyn ovat kiinteistöalouden opiskelijat. Tutkimuksen mukaan monien vastaajien työnantajakuva rakentui vasta laitoksessa työskentelyn myötä. Valtaosalla työskentely on parantanut laitoksen työnantajakuvaa. Tämä näkyi myös laitoksessa työskentelyn mukanaan tuomissa arvostusten muutoksissa. Samoin laitoksen houkuttelevuus työnantajana verrattuna muuhun valtiolliseen ja muihin työnantajasektoreihin sekä houkuttelevuudelle annettu kouluarvosana nousivat työskentelyn myötä. Laitoksen kannattaa näin ollen tarjota edelleenkin harjoittelupaikkoja sekä alan opiskelijoille että ammattiaan vasta pohtiville. Näin mahdollisimman monella on mahdollisuus rakentaa kuvansa oman kokemuksensa pohjalta.

Lähteet

Alueiden käytön suunnittelu. 2012. Verkkodokumentti. Rovaniemen AMK. <http://www.ramk.fi/fi/Hakijalle/Opiskelu_tyon_ohessa/Ylempi_AMK-tutkinto/Alueiden_kayton_suunnittelu.iw3>. Luettu 11.1.2012.

Arruda, Maria. 2006. Työnantajakuva ja ennakointi ratkaisevat rekrytoinnissa. Työelämä, 2/2006, s. 6–8.

Barrow, Simon & Mosley, Richard. 2005. The Employer Brand. Bringing the Best of Brand Management to People at Work. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Etusivu. 2011. Verkkodokumentti. Aalto-yliopisto, Maankäyttötieteiden laitos. <<http://maa.aalto.fi/fi/>>. Luettu 11.1.2012.

Etusivu. 2012. Verkkodokumentti. Aalto-yliopisto, Maankäyttötieteiden laitos. <<http://maa.aalto.fi/fi/>>. Luettu 31.1.2012.

Henkilöstötilinpäätös 2010. Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointia. 2011. Maanmittauslaitos.

Huhtamies, Mikko. 2008. Maan mitta. Maanmittauksen historia Suomessa 1633–2008. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Jussila, Satu. 2010. Sisäinen työnantajakuva. Tapaustutkimus: Diacor terveyspalvelut Oy. Opinnäytetyö. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Kaisanlahti, Sirpa. 2007. Hyvällä työnantajakuvalla voitetaan kilpa hyvistä osaajista. Verkkodokumentti. Tapiola-ryhmä, Lehdistöpalvelut. <http://www.tapiola.fi/www/Tapiola_ryhma/Lehdistopalvelut/Uutiset/Nakokulma/Hyvalla+tyonantajakuvalla+voitetaan+kilpa+hyvista+osaajista.htm>. Luettu 2.1.2012.

Karttakeppi.fi. 2012. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. <www.karttakeppi.fi>. Luettu 11.1.2012.

Kokonaistutkimus vai otostutkimus. 2012. Verkkodokumentti. Tilastokeskus, Virsta. <<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/03/03/>>. Luettu 16.1.2012.

Kyselylomakkeen laatiminen. 2010. Verkkodokumentti. Tampereen yliopisto, Menetelmäopetuksen tietovaranto. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>>. Luettu 13.1.2012.

Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen. 2012. Verkkodokumentti. Virtuaali-ammattikoulu, Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. <<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>>. Luettu 12.1.2012.

Laki kirjaamisasioiden siirtämistä koskevan lainsäädännön voimaanpanosta. 2009. Verkkodokumentti. Finlex, Lainsäädäntö. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090584>>. Luettu 5.1.2012.

Laki maanmittauslaitoksesta annetun lain muuttamisesta. 2009. Verkkodokumentti. Finlex, Lainsäädäntö. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090577>>. Luettu 5.1.2012.

Laki maanmittauslaitoksesta annetun lain 2 ja 3 §:n muuttamisesta. 2011. Verkkodokumentti. Finlex, Lainsäädäntö. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20111187>>. Luettu 5.1.2012.

Lantmäteriteknik. 2012. Verkkodokumentti. YH Novia. <<http://www.novia.fi/lantmateriteknik>>. Luettu 11.1.2012.

Lassila, Anni. 2012. Keskustelussa toistellaan vääriä väestöennusteita. Helsingin Sanomat, 6.4.2012.

Luoma, Sari. 2011. Employer image among summer trainees 2010: Case Wärtsilä Finland Oy. Lopputyö. Vaasan ammattikorkeakoulu.

Maanmittauslaitoksen tietopalvelustrategia 2012–2016. 2011. Maanmittauslaitos.

Maanmittauslaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2011–2014. 2009. Maanmittauslaitos.

Maanmittauslaitoksen tulevaisuuden tekijät. Henkilöstöstrategia 2010–2015. 2009. Maanmittauslaitos.

Maanmittaustekniikka. 2012a. Verkkodokumentti. Metropolia AMK. <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-tekniikka-ja-liikenne/maanmittaustekniikka>>. Luettu 11.1.2012.

Maanmittaustekniikka. 2012b. Verkkodokumentti. Rovaniemen AMK. <http://www.ramk.fi/fi/Hakijalle/AMK-tutkinnot_paivaopiskeluna/Maanmittaustekniikka.iw3>. Luettu 11.1.2012.

Maanmittaustekniikka. 2012c. Verkkodokumentti. Rovaniemen AMK. <http://www.ramk.fi/fi/Hakijalle/Opiskelu_tyon_ohessa/AMK-tutkinnot/Maanmittaustekniikka.iw3>. Luettu 11.1.2012.

Maanmittaustekniikka, aikuiskoulutus. 2012. Verkkodokumentti. Metropolia AMK. <<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-aikuiset-tekniikka-ja-liikenne/maanmittaustekniikka>>. Luettu 11.1.2012.

Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. 2008. Verkkodokumentti. Tampereen yliopisto, Menetelmäopetuksen tietovaranto. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>>. Luettu 12.1.2012.

Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. 2007. Verkkodokumentti. Tampereen yliopisto, Menetelmäopetuksen tietovaranto. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>>. Luettu 12.1.2012.

Nokian suosio nousussa – Google yhä ihanteellisin. 2011. Verkkodokumentti. Employer Branding Today by Universum Quarterly. <<http://www.employerbrandingtoday.com/fi/2011/10/03/nokian-suosio-nousussa-%e2%80%93-google-yha-ihanteellisin/>>. Luettu 2.1.2012.

Nokian työnantajamaine pohjalukemissa. 2011. Verkkodokumentti. Employer Branding Today by Universum Quarterly. <<http://www.employerbrandingtoday.com/fi/2011/11/30/nokian-tyonantajamaine-pohjalukemissa/>>. Luettu 2.1.2012.

Nietula, Eija. 2011. Opintosihtööri, Rovaniemen AMK, Rovaniemi. Sähköposti 7.12.2011.

Nuuros, Risto. 2011. Maanmittausneuvos, keskushallinto, Maanmittauslaitos, Helsinki. Puhelinkeskustelu 22.11.2011.

Perusjoukon valinta. 2012. Verkkodokumentti. Tilastokeskus, Virsta. <<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/03/02/>>. Luettu 16.1.2012.

Piekkola, Hannu. 2004. Ikääntyvä Suomi: riittääkö työvoimaa? *Suhdanne*, 4/2004, s. 131–134.

Pinola, Minna. 2011. PS. Työnantajakuva ois kiva. Verkkodokumentti. Kauppalehti.fi, Sponsoroidut blogit. <<http://www.kauppalehti.fi/sponsoroidutblogit/sek/ps-tyonantajakuva-ois-kiva>>. Luettu 1.1.2012.

Porthén, Tiina. 2011. Koulutussuunnittelija, Metropolia AMK, Espoo. Sähköposti 5.12.2011.

- Rakentaminen, ylempi AMK. 2012. Verkkodokumentti. Metropolia AMK. <<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-aikuiset-tekniikka-ja-liikenne/rakentaminen-yamk-maanmittaustekniikka-leppavaara-espoo>>. Luettu 11.1.2012.
- Rantanen, Susanna. 2011. Pyri suosittelun voimaan työnantajakuva kehittämisessä ja markkinoinnissa. Verkkodokumentti. Hrkakspistenolla, Blogi. <<http://www.hrkakspistenolla.fi/blogi/2011/02/25/32>>. Luettu 1.1. 2012.
- Ruuska, Linda. 2011. Yrityksen imago ja maine työntekijöiden näkökulmasta: case Eila-kaisla Lahti Oy. Lopputyö. Lahden ammattikorkeakoulu.
- Salminen, Esko. 2011. Tiedottaja, Maanmittarikelta Ry, Espoo. Sähköposti 7.12.2011.
- Sharma, Asiti. 2008. Employer Branding: Stairway to Success. The Human Factor, December 2008, Volume 1, Issue 1, s. 10–14.
- Survey. 2012. Verkkodokumentti. Jyväskylän yliopisto, Koppa. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey>>. Luettu 12.1.2012.
- Svartsjö, Jenny. 2011. Tiedotuspäällikkö, YH Novia, Vaasa. Sähköposti 11.11.2011.
- Sähköä ilmassa – Nokia ja Google Suomen ihanteellisimpia työnantajia. 2011. Verkkodokumentti. Employer Branding Today by Universum Quarterly. <<http://www.employerbrandingtoday.com/fi/2011/05/05/sahkoa-ilmassa-%e2%80%93-nokia-ja-google-suomen-ihanteellisimpia-tyonantajia/>>. Luettu 2.1.2012.
- Taanila, Aki. 2011. Tilastollinen päättely.
- Timmerbacka, Sem. 2011. Ohjelmavastaava, YH Novia, Vaasa. Sähköposti 25.11.2011.
- Toiminta ja tehtävät. 2012. Verkkodokumentti. Maanmittauslaitos. <<http://www.maanmittauslaitos.fi/toiminta/organisaatio/toiminta-tehtavat>>. Luettu 4.1.2012.

Valtion työnantajakuva 2009. 2009. Korkeasti koulutettujen nuorten näkemyksiä ja arvioita valtiosta työnantajana. Valtiovarainministeriö.

Vasa, Wolffskavägen. 2012. Verkkodokumentti. YH Novia. <<http://www.novia.fi/vasa-wolffskavagen>>. Luettu 11.1.2012.

Vetoniemi, Susanna. 2009. Yrityksen ulkoinen työnantajakuva. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto.

Vihottula, Markus. 2010. Ase- ja puolustusteollisuuden maine ja eettinen työnantajaimago. Diplomityö. Tampereen teknillinen yliopisto.

von Wendt, Michaela. 2012. Universum ja työnantajakuva. Verkkodokumentti. <<http://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/ohjeita-rekrytointiin/tyonantajamielikuva/Universum-tyonantajamielikuva.aspx>>. Luettu 1.1.2012.

Yhteystiedot. 2012. Verkkodokumentti. Rovaniemen AMK. <<http://www.ramk.fi/fi/Yhteystiedot.iw3>>. Luettu 11.1.2012.

Yhteystiedot ja sijainti. 2011. Verkkodokumentti. Aalto-yliopisto, Maankäyttötieteiden laitos. <http://maa.aalto.fi/fi/yhteystiedot/yhteystiedot_ja_sijainti-002/>. Luettu 11.1.2012.

Maanmittauslaitoksen *Henkilöstö voi hyvin* -arvo

Lähde: Maanmittauslaitoksen tulevaisuuden tekijät 2009: v.

Kyselylomake suomeksi, web-sivu kopioituna

Hyvä vastaaja. Tervetuloa vastaamaan tutkimukseen. Tämä tutkimus liittyy maanmittaustekniikan insinöörityöhön Metropolia AMK:ssa. Toimeksiantajana tutkimuksessa on Maanmittauslaitos.

Kysymykset on laadittu yhdessä toimeksiantajan kanssa. Kyselyyn vastaamiseen menee arviolta 5 - 10 minuuttia.

Maanmittauslaitoksen työnantajakuivatutkimus

Tässä selvitetään maanmittauksen korkeakouluopiskelijoiden työnantajakuva Maanmittauslaitoksesta.

Olet tilanteessa, jossa sinun on valittava yksi useammasta sinulle tarjotusta työpaikasta. Mitkä seuraavista ovat tärkeimpiä seikkoja valinnassasi?

Työnantaja. Valitse 1 - 3.

- Työnantajan kotimaisuus
- Työnantajan menestyneisyys
- Toimialan kiinnostavuus
- Arvostettu työnantaja
- Organisaation hyvät kasvunäkymät
- Korkea kiinteä palkka
- Ymmärrys organisaation tavoitteista
- Työnantajan toiminnan eettisyys
- Ei tarvetta muuttaa työn perässä
- Varmuus työsuhteen jatkuvuudesta

Työ. Valitse 1 - 3.

- Paljon asiakastapaamisia
- Ymmärrys oman työn merkityksestä organisaation toiminnan kannalta
- Työn kansainvälisyys

- Työn yhteys opintoihin
- Työtehtäviä ulkoilmassa
- Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus
- Työn haasteellisuus
- Liikkuva työ
- Selkeästi määritellyt tavoitteet omissa työtehtävissä
- Työtehtävien kiinnostavuus
- Työpaikan merkitys tulevan urakehityksen kannalta
- Monipuolinen tietokoneohjelmien käyttö

Työympäristö. Valitse 1 - 3.

- Työpaikan hyvä työilmapiiri
- Työnantajan tukema virkistys- ja harrastustoiminta
- Organisaation suuri koko
- Samanhenkiset työkaverit
- Työaikojen joustavuus
- Vähäinen ylitöiden määrä
- Samanikäiset työkaverit
- Kattava työterveyshuolto
- Työyhteisössä vallitseva matala hierarkia
- Organisaation pieni koko
- Vähäinen stressitaso

Mahdollisuudet. Valitse 1 - 3.

- Kouluttautumismahdollisuudet
- Mahdollisuus käyttää luovuutta
- Hyvät etenemismahdollisuudet

- Mahdollisuus saada organisaation tulokseen perustuvaa bonusta
- Mahdollisuus etätöiden tekoon
- Mahdollisuus oppia uutta
- Mahdollisuus saada henkilökohtaiseen tulokseen perustuvaa bonusta
- Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön
- Mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti
- Mahdollisuus saada johtamisvastuuta

Miten kukin kohta mielestäsi toteutuu Maanmittauslaitoksessa?

Työnantaja

	Ei lainkaan	Huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Hyvin	Täydellisesti
Toimialan kiinnostavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan menestyneisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostettu työnantaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Varmuus työsuhteen jatkuvuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Korkea kiinteä palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan toiminnan eettisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärrys organisaation tavoitteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ei tarvetta muuttaa työn perässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan kotimaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation hyvät kasvunäkymät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työ

	Ei lain- kaan	Ei hyvin			Täydellisesti
		Huonosti	eikä hu- nosti	Hyvin	
Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärrys oman työn merkityksestä organisaation toiminnan kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuva työ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn haasteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeästi määritellyt tavoitteet omissa työtehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monipuolinen tietokoneohjelmien käyttö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien kiinnostavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn kansainvälisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan merkitys tulevan urakehityksen kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paljon asiakastapaamisia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä ulkoilmassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn yhteys opintoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö					

	Ei lain- kaan	Ei hyvin			Täydellisesti
		Huonosti	eikä hu- nosti	Hyvin	
Työaikojen joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation pieni koko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kattava työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Samanikäiset työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähäinen ylitöiden määrä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tukema virkistys- ja harrastustoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä vallitseva matala hierarkia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähäinen stressitaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samanhenkiset työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation suuri koko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mahdollisuudet

	Ei lain- kaan	Huonosti	Ei hyvin eikä huonosti	Hyvin	Täydellisesti
Mahdollisuus saada johtamisvastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät etenemismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus saada henkilökohtaiseen tulokseen perustuvaa bonusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa yhteiskunnallisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus saada organisaation tulokseen perustuvaa bonusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kouluttautumismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus oppia uutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus käyttää luovuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus etätöiden tekoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Maanmittauslaitos työnantajana verrattuna

	ei lain- kaan houkutte- leva	paljon vähem- män houkutte- leva	jonkin verran vähem- män houkutte- leva	yhtä houkutte- leva	jonkin verran houkuttele- vampi	paljon houkuttele- vampi
yrittäjyyteen on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yksityiseen työnantajaan on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muuhun valti- olliseen työn- antajaan on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kuntatyönan- tajaan on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ev.lut. tai ort. kirkkoon on	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Maanmittauslaitoksen houkuttelevuus työnantajana Antaisin kouluarvosanan

Maanmittauslaitos työnantajana Mitä tulee mieleen?

Maanmittausalalla olen työskennellyt kokopäiväiseksi muutettuna

Olen tällä hetkellä töissä maanmittausalalla.

Maanmittauslaitoksessa olen työskennellyt kokopäiväiseksi muutettuna

- Olen tällä hetkellä töissä Maanmittauslaitoksessa.
- Tein työelämään tutustumisjaksoni (TET) Maanmittauslaitoksessa.
- Olen ollut työharjoittelussa Maanmittauslaitoksessa ennen maanmittausalan opintoja.

Kuvani Maanmittauslaitoksesta työnantajana muuttui Maanmittauslaitoksessa työskentelyni aikana tai jälkeen

Kun kerran muuttui, niin miksi muuttui



Harrastan tai olen harrastanut

- suunnistusta, metsästystä, maastossa vaeltamista, retkeilyä tai samoilua.

Kuulun tai olen kuulunut

- suunnistusseuraan.
- metsästysseuraan.
- Suomen Partiolaisiin.
- johonkin muuhun seuraan, jossa liikutaan maastossa.

Minkälaiseen seuraan? ?

Opiskelupaikkani Opiskelen

Aloitin opiskella maanmittausta vuonna

Opintojeni valmiusaste

Suunnittelen valmistuvani vuonna

Sukupuoleni Olen

Lopuksi ajatuksia tästä tutkimuksesta

Tietojen lähetys

Kiitos paljon vastauksistasi.

Insinööriö on saatavilla kevään 2012 aikana ainakin Metropolian kirjastossa Espoon Leppävaarassa.

Kyselylomake ruotsiksi, web-sivu kopioituna

Bästa mottagare. Välkommen till att svara på undersökningen, som är en del av mitt slutarbete vid Metropolia AMK (lantmäteriteknik). Undersökningen har beställts av Lantmäteriverket.

Blanketten har gjorts tillsammans med Lantmäteriverket. Det tar ca 5 - 10 minuter att svara.

Undersökning av Lantmäteriverkets arbetsgivarbild

Här undersöks Lantmäteriverkets arbetsgivarbild bland högskolestuderande inom lantmäteri.

Du befinner dig i en situation, där du måste välja mellan flera erbjudna arbetsplatser. Vilka saker betonar du i ditt val?

Arbetsgivaren. Välj 1 - 3.

- En finländsk arbetsgivare
- Arbetsgivarens framgång
- En intressant bransch
- En uppskattad arbetsgivare
- Organisationens goda tillväxtutsikter
- Hög fast lön
- Förståelse av organisationens mål
- Arbetsgivarens etiska verksamhetsprinciper
- Inget behov att flytta p.g.a. jobbet
- Ett säkert fortsatt arbetsförhållande

Arbetet. Välj 1 - 3.

- Många möten med kunder
- Förståelse av ditt arbete som en del av organisationens verksamhet
- Ett internationellt arbete

- Arbetets koppling till studierna
- Arbetsuppgifter utomhus
- Ett mångsidigt och växlande arbete
- Ett utmanande arbete
- Ett rörligt arbete
- Tydligt preciserade mål i dina egna uppgifter
- Intressanta arbetsuppgifter
- Arbetsplatsens betydelse för din blivande karriär
- En mångsidig användning av datorprogram

Arbetsmiljön. Välj 1 - 3.

- Ett gott arbetsklimat
- Rekreations- och hobbyverksamhet som stöds av arbetsgivaren
- En stor organisation
- Likasinnade arbetskamrater
- Flexibla arbetstider
- Lite övertidsarbete
- Jämnåriga arbetskamrater
- En omfattande personalhälsövård
- Arbetsplatsens låga hierarkiska strukturer
- En liten organisation
- En låg stressnivå

Möjligheterna. Välj 1 - 3.

- Utbildningsmöjligheter
- Möjlighet att vara kreativ
- Goda karriärutvecklingsmöjligheter

- Möjlighet att få en bonus baserad på organisationens resultat
- Möjlighet till distansarbete
- Möjlighet att lära dig nytt
- Möjlighet att få en bonus baserad på din personliga prestation
- Möjlighet att påverka arbetets innehåll
- Möjlighet att påverka samhälleligt
- Möjlighet att få ledarskapsansvar

Hur anser du följande saker uppfylls på Lantmäteriverket?

Arbetsgivaren

	Inte alls	Dåligt	Varken väl eller dåligt	Väl	Perfekt
En intressant bransch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsgivarens framgång	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En uppskattad arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ett säkert fortsatt arbetsförhållande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hög fast lön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsgivarens etiska verksamhetsprinciper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förståelse av organisationens mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inget behov att flytta p.g.a. jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En finländsk arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisationens goda tillväxtutsikter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Arbetet

	Inte alls	Dåligt	Varken väl eller dåligt	Väl	Perfekt
Ett mångsidigt och växlande arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Förståelse av ditt arbete som en del av organisationens verksamhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ett rörligt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ett utmanande arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tydligt preciserade mål i dina egna uppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En mångsidig användning av datorprogram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intressanta arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ett internationellt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsplatsens betydelse för din blivande karriär	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Många möten med kunder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsuppgifter utomhus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetetets koppling till studierna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsmiljön					
		Inte alls	Dåligt	Varken väl eller dåligt	Väl Perfekt
Flexibla arbetstider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En liten organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En omfattande personalhälsovård	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jämnåriga arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lite övertidsarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekreations- och hobbyverksamhet som stöds av arbetsgivaren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ett gott arbetsklimat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbetsplatsens låga hierarkiska strukturer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En låg stressnivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

en kommunal arbetsgiva-
re?

ev.luth. eller ort. kyrkan?

Hur lockande är Lantmäteriverket som arbetsgivare? Jag ger skolvitsordet

Lantmäteriverket som arbetsgivare Vad kommer du att tänka på?

Inom lantmäteribranschen har jag arbetat omräknat till heltidsarbete

Jag är för närvarande anställd inom lantmäteribranschen.

Vid Lantmäteriverket har jag arbetat omräknat till heltidsarbete

Jag är för närvarande anställd vid Lantmäteriverket.

Jag gjorde min PRAO (praktisk arbetslivsorientering) vid Lantmäteriverket.

Jag har arbetat som arbetspraktikant vid Lantmäteriverket före mina lantmäteristudier.

Min bild av Lantmäteriverket som arbetsgivare förändrades sig under eller efter min anställning vid Lantmäteriverket

När den förändrades sig, varför

Jag har eller har haft

- orientering, jakt, vandring eller utflykter i terrängen som hobby.

Jag hör eller har hört till

- en orienteringsförening.
- en jaktförening.
- Finlands Scouter.
- en annan förening där man får röra sig i terrängen.

En vilken slags förening? ?

Min studieplats Jag studerar

Jag började studera lantmäteri året

Av mina studier är avklarade

Jag tänker utexaminera mig året

Mitt kön Jag är

Till sist tankar om denna undersökning

Skicka

Tusen tack för dina svar.

Arbetet ska vara tillgängligt åtminstone på Metropolia biblioteket i Alberga i Esbo under våren 2012.

Tiedote, Aalto-yliopisto

Hyvä Aalto-yliopiston kiinteistötalouden tai geomaatiikan pääaineopiskelija

Maanmittaustekniikan lopputyössäni tutkin Maanmittauslaitoksen työnantajakuvaan maanmittauksen alan korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Myös sinun panoksesi on tässä tärkeä. Pyydän vastaamaan alla olevasta linkistä avautuvaan kyselyyn mahdollisimman pikaisesti, kuitenkin viimeistään lauantaihin 10.12. klo 18.00 mennessä.

Kyselyyn vastaamiseen menee ainoastaan 5–10 minuuttia. Vastanneiden kesken arvotaan Maanmittauslaitoksen tuotepalkintoja. Vastaukset käsitellään luonnollisesti yksittäisiä vastaajia tunnistamatta.

Lomake löytyy suomeksi täältä:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html>

På svenska finns blanketten här:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html?rinnakkaislomake=arbetsgivarbild>

Parhain terveisin Jouni Rönkkö, ins.opisk. Metropolia AMK:ssa

Tiedote, Metropolia AMK

Hyvä Metropolian maanmittaustekniikan opiskelija

Maanmittaustekniikan lopputyössäni tutkin Maanmittauslaitoksen työnantajakuvaan maanmittauksen alan nuorisopuolen korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Myös sinun panoksesi on tässä tärkeä. Pyydän vastaamaan alla olevasta linkistä avautuvaan kyselyyn mahdollisimman pikaisesti, kuitenkin viimeistään lauantaihin 10.12. klo 18.00 mennessä.

Kyselyyn vastaamiseen menee ainoastaan 5–10 minuuttia. Vastanneiden kesken arvotaan Maanmittauslaitoksen tuotepalkintoja. Vastaukset käsitellään luonnollisesti yksittäisiä vastaajia tunnistamatta.

Lomake löytyy suomeksi täältä:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html>

På svenska finns blanketten här:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html?rinnakkaislomake=arbetsgivarbild>

Parhain terveisin Jouni Rönkkö, ins.opisk. Metropolia AMK:ssa

Tiedote, Rovaniemen AMK

Hyvä Rovaniemen ammattikorkeakoulun maanmittaustekniikan opiskelija

Maanmittaustekniikan lopputyössäni tutkin Maanmittauslaitoksen työnantajakuvaan maanmittauksen alan nuorisopuolen korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Myös sinun panoksesi on tässä tärkeä. Pyydän vastaamaan alla olevasta linkistä avautuvaan kyselyyn mahdollisimman pikaisesti, kuitenkin viimeistään lauantaihin 10.12. klo 18.00 mennessä.

Kyselyyn vastaamiseen menee ainoastaan 5–10 minuuttia. Vastanneiden kesken arvotaan Maanmittauslaitoksen tuotepalkintoja. Vastaukset käsitellään luonnollisesti yksittäisiä vastaajia tunnistamatta.

Lomake löytyy suomeksi täältä:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html>

På svenska finns blanketten här:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html?rinnakkaislomake=arbetsgivarbild>

Parhain terveisin Jouni Rönkkö, ins.opisk. Metropolia AMK:ssa

Tiedote, YH Novia

Bästa studerande av lantmäteriteknik vid YH Novia

Mitt slutarbete vid Metropolia AMK gäller Lantmäteriverkets arbetsgivarbild bland högskolestuderande inom lantmäteri. Också din insats är viktig. Jag ber dig att besvara en webenkät, som öppnas genom en länk nedan. Jag väntar ditt svar med det snaraste, senast lördagen den 10 december kl. 18.00.

Det tar endast 5–10 minuter att svara. Bland dom som svarade lottas ut olika produkter erbjudna av Lantmäteriverket. Svaren behandlas naturligtvis konfidentiellt. Enskilda respondenter urskiljs inte.

På svenska finns blanketten här:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html?rinnakkaislomake=arbetsgivarbild>

Suomeksi lomake löytyy täältä:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/4718/lomake.html>

Med vänlig hälsning Jouni Rönkkö, ing.stud. vid Metropolia AMK

Miksi kuva muuttui, vastaukset

"Paljon parempaan suuntaan"

Työ vaikutti mielenkiintoiselta ja sellaiselta työltä mihin voisi työllistyä tulevaisuudessa-kin, jos työtä on mahdollista saada läheltä asuinkuntaa

rento ilmapiiri, mahdollisuus työksennellä ulkona etc

Kuva maanmittauslaitoksesta muuttui täysin. Työ vaikutti paljon monipuolisemmalla kuin ulkoapäin katsottuna olisi voinut kuvitella.

Kokemukset/havainnot eri työtehtävistä ja mahdollisuuksista.

Jotenkin valtion hommien kuva oli silmissäni huono. Kesällä oli hauskaa ja huomasin että ihan normi hommia sielläkin tehdään.

Hyvä ilmapiiri ja mukavat työtehtävät. Työnantajan tarjoamat vapaa-ajan palvelut olivat myös hyvät.

Arbetsuppgifterna var intressanta, trevlig arbetsmiljö, omväxlande arbete, trevliga arbetskollegor.

"Vähän parempaan suuntaan"

Töissä oli rentoa eikä liian stressaavaa

Työaikojen joustavuus sekä hyvä työilmapiiri.

Tutustuin TET-jaksolla Maanmittauslaitoksen toimintaan ja sain sieltä kipinän lähteä opiskelemaan maanmittausalaa.

som praktikant i vasa upplevde jag arbetsklimat som gott. mina tidigare erfarenheter frpn Kokkola var sämre

Se on vähän rennompaa kuin odotin.

No näkipä hiukan paremmin, mitä se oikeastaan on mitä karttapuolella tehdään.

minulle selvisi Maanmittauslaitoksen työtehtäviä laajuus

Mahdolliset tulevaisuuden (omat) työtehtävät, organisaatio ja kuva laitoksesta selkeni yleisesti.

laitoksen toimintatapaan ja -tyyliin pääsee tutustumaan vain palveluksessa ja mielestäni laitoksen toiminta oli ennakkokuvaani paremmin järjestettyä.

Keskustelut muiden työntekijöiden kanssa avarsivat käsitystä työnantajasta. Työpaikka oli mukava, mutta byrokratia vei työaikaa ja motivaatiota.

joustava työaika, ihanat työkaverit

Hyvä ilmapiiri, joustavat työajat, ulko- ja sisätyö hyvin tasapainossa.

Huomasin, että työtehtävät ovat mielenkiintoisia ja haastavia.

En tiennyt Maanmittauslaitoksesta hirveästi ennakoon, joten siitä oli helppo mennä ylöspäin.

Ei ollut edeltävää kokemusta

ei ollut aikaisempaa tietoa, eikä minkäänlaista mielikuvaa, mutta sai hyvän kuvan kun meni töihin.

Bra arbetsgemenskap, och det märks att arbetet man gör uppskattas. Bra möjligheter att anpassa jobb och övrigt liv, bl.a. tack vare flexibla arbetstider och distansarbete.

-paljon enemmän vapautta omaan työhön ja työaikoihin - raskaampaa ulkotyöskentelyä kuin luulin

”Vähän huonompaan suuntaan”

Vähäiset vaikutusmahdollisuudet omin työtehtäviin ja omaan työpaikkaan (alueellistaminen). Etenemismahdollisuudet huonot. Työnantajana ei kovin nuorekas, johtuuko työtehtävistä, mutta ollaan paljolti kaavoihin kangistuneita. Työilmapiiri voisi olla parempi (kokemusta useammasta tiimistä). Epätasa-arvoinen kohtelu työntekijöiden välillä, suoranaisia vapaamatkustajiaakin löytyy muutama (eivät hoida hommiaan kunnolla ja tähän ei puututa)

Juuri laitoksen palkkauspolitiikan mukana arvostukseni meni aika alas!

”Paljon huonompaan suuntaan”

Puitteet on hyvät mutta sisältö jakautuu epätasaisesti. Osa organisaatiosta on ylityöllistettyjä ja toiset alityöllistettyjä. Aiheuttaa jännitettä työilmapiiriin. Lisäksi jäykkä organisaatorakenne aiheuttaa konflikteja ongelmatilanteita ratkaistaessa. Ratkaisua ei teekkään se, joka asian parhaiten tuntee vaan joku täysin muu ihminen keskushallinnossa ja päätökseen ei voi vaikuttaa itse mitenkään. Näin ainakin vielä muutama vuosi sitten kun olin laitoksen palveluksessa.

Mitä tulee mieleen Maanmittauslaitoksesta työnantajana, vastaukset

Kiinteistötalouden opiskelijat

Vastauksissani painottuvat suuresti ne mielikuvat, joita olen saanut tkk:n kurssilla siellä tehdyissä tietokonejohtoisissa harjoituksissa. Minulla ei ole ollut muuta kontaktia laitokseen.

Työtä ympäri Suomea, vähän työpaikkoja pääkaupunkiseudella

Toiminnan siirtäminen pois pääkaupunkiseudulta pl. asiakaspalvelu

pölyinen tutkijanhuone

Olen saanut kuvan työpaikasta, jossa oppii alussa todella paljon, mutta ei ole jatkossa niin urakehityskeskkeinen. Ei kovin trendikäs yritys-kuva, eivätkä varsinkaan kokenettomimmat alalaiset nää työtehtäviä tarpeeksi vaihtelevina ja kehittyvinä.

Nuorekkuutta yrittävä, mutta silti vanhojen kalapuikkoviiksimiesten kansoittama organisaatio. Lisäksi töihin houkuteltaan suunnistajia, partiolaisia ym. jo valmiiksi tylsiä ihmisiä.

Monella negatiivinen kuva, mutta itse kesän siellä kesätöissä viettäneenä mielikuvani hiukan muuttui. Voisin kuvitella valmistumisen jälkeiseksi työpaikaksi, mutta en haluaisi jämähtää sinne koko työurakseni.

Löytyykö pääkaupunkiseudulta töitä?

Luotettava, monipuolinen ja turvallinen työnantaja jonka tarjoamat työtehtävät vastaavat täydellisesti nykyisiä opintojani.

luentojen pitäminen ja assistenttina toimiminen

Kuulopuheiden mukaan erittäin hyvä ja mielenkiintoinen paikka, joka ei valitettavasti kuitenkaan vastaa tarjoamiltaan työtehtäviltä omia tavoitteitani.

Korkea keski-ikä

Jäykähkö, luotettava, vakaa. Pikkuhiljaa siirtymässä nuorekkaampaan suuntaan.

Itsenäinen työ, omat vastualueet selkeät.

ilmeisesti hyvä työpaikka ku ei sinne pääse töihin

Hierarkinen, vanhanaikainen, paljon keski-ikäisiä ihmisiä töissä

Hieman vanhat ja kankeat työtavat.

Ei paljon mitään, vaikea sanoa kun en oikein tunne organisaatiota.

Geomatiikan opiskelijat

Yrityksiä hieman matalampi palkka.

Töitä ympäri Suomen

Töissä paljon harmaantuvia ukkoja. Nuorien vaikea päästä töihin...

Tulee mieleen enemmän kiinteistöpuolen hommat.

Studeranden som sommarjobbare

rutiinityö

Rento työilmapiiri, ja vakaa työnantaja, turvallinen valinta.

Mittamiehen apulaiset, ilmakuivat toimistolla, Pasilan betoni.

lunastus ja tiemittaukset

Kotimaisuus.

Kiinnostava työnantaja, mutta tarjoaa kokoonsa nähdän todella vähän harjoittelupaikkoja.

Ilmakuvakeskus. Supistettu työvoiman tarve viime vuosina

Hyvä ja varma vakituinen työpaikka, ei siis ollenkaan huono.

Ei ole juurikaan henkilökohtaista kokemusta.

"varmempi työpaikka" -ehkä

Metropolia AMK:n opiskelijat

Varma työpaikka, mutta toisaalta etenemismahdollisuuksien puute.

Varma pysyvä työpaikka, jossa ei tarvitse matkustaa töiden perässä.

Valtio, suuri laitos, hierarkia

Töitä tarjolla koko maassa.

Tulevaisuudessa tarkoitukseni on työllistyä maanmittauslaitoksen palvelukseen.

Suuri yritys, jossa on paljon työntekijöitä.

Suuri ja kankea organisaatio, mutta varma työpaikka huonoinakin aikoina.

Paljon puhuttu....

Mukava työpaikka oli, toivottavasti jatkossakin.

Mielenkiintoinen työnantaja.

Maastossa käyntejä, vaikeita ja mielenkiintoisia toimituksia.

Kankea valtion laitos. Toimitusinsinöörit. Peruskartta.

Hyvän ilmapiirin työyhteisö, asiat toimivat

Ei juuri pahaa sanottavaa

-mahdollisuus monipuoliseen ja asiakaspalveluhenkiseen työhön - saa olla sisällä että ulkona - erilaiset päivät - tulospalkkiojärjestelmä ei ehkä paras (kovinta tasoa vaikea saavuttaa) - matkustusta saattaa joskus tulla paljonkin

Rovaniemen AMK:n opiskelijat

Varma työpaikka, johon ei lamat vaikuta

Valtion virka antaa paremmat mahdollisuudet elämään kuin pelkkään työelämään. Luottavuus

Valtion pitkä ja kapea leipä.

Tasavarma

Säker arbetsplats, arbetet motsvarar mina studier

Nuorien palkkaaminen vähäistä!!

Maanmittalaitos tarjoaa mielestäni monipuolisia ja haasteellisia työtehtäviä sekä ulko- että sisätiloissa.

YH Novian opiskelijat

Mångsidigt och intressant arbetsplats.

Lantmäteriverket känns som en trygg arbetsgivare. Jag har själv sommarjobbat åt

Lantmäteriverket 2 somrar och har känt mig mycket välkommen där.

Ett arbete där du jobbar både inne och ute. Du träffar jämt människor då du jobbar på fältet. Kan vara väldigt krävande beroende på vad för uppg. du gör

En trygg och stabil framtid...

Dåligt med arbetsplatser i Vasa för lantmäteringens studerande. Svagt intresse om ens utbildning från lantmäteriverket i Vasa.

Loppuajatuksset, vastaukset

Kiinteistötalouden opiskelijat

Tsemppiä lopputyöhön!

Mukavan lyhyt kysely. Osaan kysymyksistä hankala vastata kun ei ole mitään kuvaa

Maanmittauslaitoksesta työnantajana.

Mielenkiintoinen tutkimus ja jännä kuulla tulokset, täytyypä pyörähtää Metropolian kirjastossa sitten myöhemmin. Tsemppiä tekemiseen!

Mielenkiintoinen aihe ja hyvin tehty kysely.

Kysymysten muotoilu oli hieman sekava, vastaaminen siitä huolimatta oli nopeaa ja vaivatonta.

Hyvä, että tätäkin tutkitaan, toivottavasti MML kehittää saa tästä kehittävää palautetta

Hyvin laadittu, vastaukset olisi kiva nähdä!

endel frågeställningar var oklara i sin formulering

Geomatiikan opiskelijat

Vähän tarkkuutta oppilaitosten nimiin. Ei olisi paljoa vaatinut kirjoittaa Aalto yliopistossa.

Varmasti hyödyllinen, mutta tuntui, että olisin vastannut samoihin kysymyksiin kahteen kertaan.

terkkui jounille:)

Osittain varsin typeriä ja johdattelevia kysymyksiä.

MML:lla voi olla aika erilaisissa työsuhteissa ainakin ekana kesänä. Esim maastossa olevat verrattuna toimistossa istuviin saattaa aiheuttaa erilaisia vastauksia vaikkapa etätöiden mahdollisuuksiin.

Hyvä.

En tiedä kuinka yksityiskohtaisesti mielikuvia yritetään selvittää, mutta monivalintakysymykset eivät koskaan ole yksiselitteisiä ja vastaajalla pitäisi olla mahdollisuus perustella näkemystään. Esim kohta "Työn kansainvälisyys" Sitä ei voida pitää mielestäni relevanttina kysymyksenä jos opiskelet Suomessa harjoitettavaa kiinteistötekniikkaa. Sitä kun ei ole missään muualla edes mahdollista tehdä kun laki ei ole sama missään muualla. Lisäksi en tiedä onko valtion sisäisen, kansalaisille tarkoitettun palvelun ollakaan järin kansainvälistä.

Aloitin opiskella -> Aloitin opiskelemaan

Metropolia AMK:n opiskelijat

Tutkimuksessa olisi tullut monivalinnoissa olla vaihtoehto "en tiedä" tai muu vastaava, sillä kun ei ole ollut töissä maanmittauslaitoksella, on melko vaikeaa vastata esimerkiksi bonuksien tai työilmapiirin toteutumista koskeviin kysymyksiin. Vastasin itse osaan keskimmäisen, koska en osaa sanoa. Tämä saattaa vaikuttaa tutkimuksen tulokseen... Ja tähdellä merkityt ilmeisesti tarkoittavat että pakko vastata. En uskaltanut kokeilla ja jättää jotain kohtaa tyhjäksi, siinä pelossa että koko lomake tyhjenee lähetettäessä. Ootpa Jouni työnaiheen keksinyt!

Onko pakko olla ollut töissä MML:ssä jos vastaa tähän? hieman epäselvää, miksi ei ole mahdollista vastata en tiedä kohtaan miten toteutuu..

Ok!

Menestystä tutkimukseesi

Kysymysten asettelua olisi voinut miettiä tarkemmin.

Kattavasti käsitelty aihetta

Joihinkin kohtiin hieman hankala vastata.

hmm..ihan ok?

Hieno ajatus tehdä insinööriä käyttäen hyväksi e-lomaketta!

Eri kohiten toutetumisessa olisi voinut olla myös vaihtoehto "En osaa sanoa" tms.

- ihan hyvä tutkimisnäkökulma, onhan maanmittauslaitos melko merkittävä työnantaja maanmittausalalla

Rovaniemen AMK:n opiskelijat

Kyselyyn vastaaminen vaatisi että olisi ollut töissä maanmittauslaitoksella, muuten vastaukset pitää antaa vähän hatarien tietojen pohjalta.

Hyödyllinen tutkimus ajatellen maanmittausalan kehittämistä ja epäkohtien parantamista.

hymyilytti tuo: "Olet tilanteessa, jossa sinun on valittava yksi useammasta sinulle tarjotusta työpaikoista" aika korkeat odotukset työelämästä... :)