



Veera Lehto

# Työnantajan houkuttelevuustekijät - Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden näkökulmia

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

03.12.2021

Tekijä	Veera Lehto
Otsikko	Työnantajan houkuttelevuustekijät – Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden näkökulmia
Sivumäärä	46 sivua + 3 liitettä
Aika	03.12.2021
Tutkinto	Toimintaterapeutti YAMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaajat	Yliopettaja Kaija Matinheikki-Kokko
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka tekevät työnantajasta houkuttelevan sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksessa laaditun kyselyn vastaajiksi valittiin Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kolmannen vuoden ammattikorkeakouluopiskelijat.</p> <p>Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöresurssipalvelujen yksikön kanssa, ja työssä on haluttu myös selvittää opiskelijoiden näkökulmia Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen houkuttelevuudesta työnantajana, sekä opiskelijoiden käyttämiä työnhakukeinoja. Työn avulla haluttiin kartoittaa alan opiskelijoiden eli tulevien, potentiaalisten työntekijöiden mielikuvia siitä, mitä he arvostavat työnantajassa. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös kerätä ja kartoittaa tietoa, jonka avulla Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi voisi kehittää työnantajakuvaansa ja rekrytointia.</p> <p>Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, jonka vastaukset analysoitiin muun muassa sisällön analyysin avulla. Vastaajiksi valittiin kolmannen vuoden opiskelijat, jotka tulevat olemaan lähitulevaisuuden potentiaalisia työntekijöitä, eli näin ollen työnantajien ja organisaatioiden rekrytointia seuraavia. Opinnäytetyöstä saadut tulokset mukailivat aiempien, samasta aiheesta tehtyjen tutkimusten tuloksia. Opiskelijat pitivät houkuttelevana työn määrään oikein suhteutettua palkkaa sekä hyviä työolosuhteita, kuten hyvää työilmapiiriä. Samat, edellä mainitut tekijät edesauttaisivat opiskelijoiden mielestä myös Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen vetovoimaisuuden kasvattamisessa.</p> <p>Sosiaali- ja terveysalalla vallitsee niin kansallisesti kuin kansainvälisesti kasvava kilpailu osaajista. Työntekijätarvetta tarkastellessa tulisi huomioida laajasti potentiaalinen, tuleva työvoima ja henkilöstöresurssi, joka on lähitulevaisuudessa astumassa työelämään ja ammattiin. Työnantajan on välttämätöntä ottaa huomioon oma työnantajakuvansa sekä keinot potentiaalisten, tulevien työntekijöiden houkuttelemiseen. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella voidaan kartoittaa merkittävimmät houkuttelevuustekijät työnantajaa valitessa. Työnantajan tulisi huomioida nämä tekijät suhteessa omaan työnantajakuvaansa, sekä pyrkiä viestimään myös organisaation ulkopuolelle näiden näkyvyyttä ja toteutumista jo rekrytointiprosessia suunniteltaessa.</p> <p>Ennakoiva ja aktiivinen työnantajakuvan kehittäminen vaatii työnantajalta myös oman toiminnan ja toimintatapojen reflektointia suhteessa tavoitteeseen ja toivottuun lopputulokseen: kuinka saadaan myös tulevaisuudessa rekrytoitua osaajia sekä uusiin, että vapautuviin työtehtäviin. Yhtä tärkeää kuin vetovoimaisuuden ja houkuttelevuuden kasvattaminen on se, että työnantaja pystyy huomioimaan myös pitovoiman, eli kuinka työntekijät myös saadaan sitoutumaan ja pysymään työnantajan palveluksessa. Kun työntekijät saadaan organisaation palvelukseen, on työnantajan lunastettava lupauksensa vetovoima- ja houkuttelevuustekijöiden toteuttamisesta.</p>	
Avainsanat	houkuttelevuus, työnantajakuva, Helsingin kaupunki, opiskelijat

Author	Veera Lehto
Title	Employer Attractiveness - The Perspectives of the Students of Social Services and Health Care
Number of Pages	46 pages + 3 appendices
Date	03 December 2021
Degree	Master of Health Care (Occupational Therapy)
Degree Programme	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructors	Kaija Matinheikki-Kokko, Senior Lecturer
<p>The purpose of this Master's Thesis was to examine the factors that make an employer attractive from the perspective of students of social services and health care. The third year Bachelor's degree students in social and health care at the Metropolia University of Applied Sciences' were chosen as the respondents to the survey.</p> <p>This Master's Thesis was done in co-operation with the City of Helsinki's Human Resources Services Unit for Social Services and Health Care Division, and the Master's Thesis has also sought to find out students' perspectives on the attractiveness of the City of Helsinki's Social and Health Care Division as an employer, and tools for job-seeking used by these students. The aim of the Master's Thesis was to examine the perceptions of students, who are also considered potential employees, of what they value in an employer. The aim of the Master's Thesis was to collect and review information that would enable the City of Helsinki's social and health care division to develop their employer image and recruitment process.</p> <p>The research of the thesis was carried out by collecting material with the help of a questionnaire, which was analyzed by means of content analysis. Respondents were selected on the basis that third year Bachelor's degree students can be estimated to be potential employees in the near future, following the recruitment of employers and organizations. The results obtained from the thesis follow the answers of previous studies on the same topic. Among other things, students find attractive a salary that is proportionate to the amount of work and good working conditions, such as a good work atmosphere. The same factors mentioned above would also help the City of Helsinki for increasing its attractiveness.</p> <p>The competition for experts is growing in the social and health care sector throughout the world. When looking at the need for workers, the potential, future employees that are entering the workforce in the near future should be taken into account extensively, even nationally. It is necessary for an employer to consider their own employer image and the means of attracting potential and future employees.</p> <p>Active development of the employer image requires self-reflection of organizations own goals and practices from the employer: how to successfully recruit experts in the future. In addition to traction and attractiveness, employers must be able to take the holding force into account. It means how the employees are made to commit and remain in the employer's service. When hiring employees, the employer must redeem their promise to implement these attractiveness factors into practice.</p>	
Keywords	attractiveness, employer image, City of Helsinki, students

**Sisällys**

1	Johdanto	1
2	Työn tarkoitus ja tavoitteet	2
3	Teoreettinen tausta	3
3.1	Työnantajakuva ja houkuttelevuus	7
3.2	Työllisyys sosiaali- ja terveysalalla	10
4	Tutkimuksen toteutus	12
4.1	Toimintaympäristönä Helsingin kaupunki	12
4.2	Tiedonkeruu	14
4.3	Aineiston analyysi	19
5	Tulokset	21
5.1	Houkuttelevuustekijät	21
5.2	Työnhaku	26
5.3	Avoimet kysymykset	29
6	Pohdinta	35
7	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	38
	Lähteet	42

**Liitteet**

Liite 1. Saate kyselylomakkeelle

Liite 2. Analyysin luokat / teemat

Liite 3. Opinnäytetyön kyselylomake

# 1 Johdanto

Yrityksen julkisella mielikuvalla ja maineella on tänä päivänä merkittävä vaikutus menestyksen ja rekrytoinnin suhteen. Tarinat ja tapahtumat yritysten toiminnasta leviävät sosiaalisen median valtakaudella parhaimmillaan ja pahimmillaan reaaliaikaisesti, ja menetetyt maineen sekä ikävän mielikuvan saaminen takaisin raiteilleen voi olla hyvin vaikeaa tai pahimmassa tapauksessa jopa mahdotonta. On yrityksen menestykselle elintärkeää, että sen maine ja olemassa olevat mielikuvat houkuttelevat tulevaisuuden osaajia, etenkin tulevia sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä. Huonot mielikuvat vaikuttavat heikentävästi potentiaalisten työntekijöiden halukkuuteen työllistyä yritykseen, sekä sidosryhmien halukkuudesta työskennellä yrityksen kanssa. Ihmiset haluavat työskennellä yrityksessä, johon kuulumisesta ja jonka toiminnasta he voivat olla ylpeitä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on arvioinut sosiaali- ja terveydenhuollon tarvitsevan noin 200 000 uutta työntekijää seuraavan 15 vuoden aikana (Miettinen 2019). Myöskään alalta luonnollisesti poistuvat työntekijät on haastava korvata. Kuntatyöntekijöistä lähes joka kolmas eli noin 170 000 ihmistä eläköityy vuoteen 2028 mennessä (Kuntatyönantajat 2019). Kunnissa ja valtiolla työskentelevistä sairaanhoitajista eläköityy noin 50 prosenttia vuoteen 2039 mennessä (JHL 2018). Lisähaasteensa tuovat väestön ikärakenteen muutos, sekä suurten ikäluokkien eläköityminen. Huoltosuhteen kasvu lisää työntekijätarvetta ennestään. Vuonna 2018 Suomessa oli 65 kuntaa, joissa vähintään 65-vuotiaita oli joka kolmas. Ikärakenteen muutokset aiheuttavat kasvavia sosiaali- ja terveydenhuoltomenoja, sekä haasteita, kun työikäinen väestö ikääntyy ja vähenee. (Rissanen 2019.)

Tämän on pannut merkille myös nykyinen hallitus, joka on tehnyt tarkan selonteon uuteen hallitusohjelmaansa. Hallituksen laatiman sosiaali- ja terveyspalveluiden rakenneuudistuksen tavoitteina on muun muassa turvata laadukkaat ja yhdenvertaiset sosiaali- ja terveyspalvelut, reagoida yhteiskunnallisten muutosten tuomiin haasteisiin sekä turvata ammattitaitoisen ja osaavan työvoiman hankinta. Ohjelmassa tunnustetaan muun muassa väestön ikärakenteen muutoksista johtuvat haasteet. Hallitus pyrkii parantamaan sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottavuutta ja vaikuttavuutta, lisäämään niiden avoimuutta ja läpinäkyvyyttä, sekä hillitsemään kasvavia kustannuksia. (Valtioneuvosto 2019.)

Isoimmat haasteet sosiaali- ja terveysalalla ovat alan houkuttelevuus, vetovoima ja pivoitoima. Ala koetaan henkisesti ja fyysisesti raskaaksi, kuormittavaksi ja sekavasti johdetuksi (JHL 2018). Kun työntekijöitä ei löydy sijaistamaan lähteviä, tehtävät kasautuvat ja lisääntyvät pienenevälle työvoimalle. Julkisessa keskustelussa on ollut esillä rekrytointihaasteet, sekä hoitajien arvostuksen huomiointi palkankorotusten muodossa (Pantzar 2020). Erityisesti juuri hoitoalalla on jo nyt työntekijäpula, jonka helpottamiseksi on ehdotettu muun muassa ulkomailta rekrytointia sekä alan koulutuksen aloituspaikkojen lisäämistä.

Opinnäytetyössä tarkasteltavan työnantajan houkuttelevuuden sekä potentiaalisten työntekijöiden näkökulmien huomiointia tulisi kehittää hakijalähtöisemmäksi. Työnantajan vetovoimatekijät ovat tarkastelun arvoisia, kun työntekijöitä tarvitaan enenevässä määrin varsinkin sosiaali- ja terveysalalle. Aihe on merkittävä alalla, jota koettelevat kohtaanto-ongelma ja rekrytointihaasteet etenkin mitä tulee hoitajien, lääkäreiden ja sosiaalialan työntekijöiden rekrytointiin. Puhuttaessa tulevaisuuden työntekijätarpeesta, puhutaan tulevaisuuden työntekijöistä. Keitä ovat tulevaisuuden työntekijät, ja miten heidät saadaan houkutelua töihin kiristyvässä ja kilpaillussa ilmapiirissä sote-alalla? Tässä opinnäytetyössä tarkastelen potentiaalisina, tulevaisuuden työntekijöinä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita.

## 2 Työn tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää tekijöitä, jotka tekevät työnantajasta houkuttelevan opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksessa laaditun kyselyn vastaajiksi on valittu Metropolia Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan kolmannen vuoden AMK-opiskelijat. Opiskelijat nähdään työnantajan kannalta potentiaalisina työntekijöinä, ja juuri siksi heiltä kerättävän tiedon avulla halutaan kartoittaa mitä houkuttelevuustekijöitä opiskelijat arvostavat työnantajassa. Opinnäytetyön tulosten valossa pohditaan, kuinka työnantaja voisi tuoda esiin, korostaa tai kehittää näitä houkuttelevuustekijöitä saadakseen rekrytoitua potentiaalisia työntekijöitä.

Opinnäytetyötä lähdettiin kehittämään yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöresurssipalvelujen yksikön kanssa, yhteyshenkilöinä toimivat henkilöstösuunnittelijat Eeva Monto ja Tanja Sainio. Aihetta lähestyttiin sekä kirjoittajaa että työelämää kiinnostavien aiheiden näkökulmasta, joita alettiin rajaamaan laajuuden ja aikataulutuksen suhteen. Yhteisissä ideapalavereissa nousivat esiin sosiaali- ja ter-

veysalan rekrytointihaasteet, tulevaisuuden työntekijöiden houkuttelu työnantajan näkökulmasta, sekä mielikuvat julkishallinnon organisaatiosta, tässä tapauksessa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta. Työn tarkoituksiksi muodostui alan opiskelijoiden eli tulevien, potentiaalisten työntekijöiden mielikuvien avaaminen siitä, mitä he arvostavat ja hakevat työnantajassa.

Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat:

Minkälaisia tekijöitä Metropolia ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijat pitävät houkuttelevana työnantajassa?

Kuinka houkuttelevana Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi näyttäytyy työnantajana Metropolia ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijoille?

Työ raportoidaan Metropolia ammattikorkeakoululle ja yhteistyöorganisaatiolle eli Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöresurssipalvelujen yksikölle. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota kaupunki voisi konkreettisesti hyödyntää tai ainakin jatkokehittää käytännön työhön eli työnhakijoiden huomiointiin ja houkuttelemiseen, työnantajakuvan kehittämiseen sekä rekrytointin kohdentamiseen opiskelijoiden suosimille työnhakufoorumeille. Kerätyn tiedon avulla voitaisiin parhaassa tapauksessa vaikuttaa myönteisesti muun muassa onnistuneisiin rekrytointeihin.

### **3 Teoreettinen tausta**

Opinnäytetyössä tarkastellaan empiiristä tietoa tutkittavasta ilmiöstä, sen esiintyvyydestä eri tieteenaloilta ja käsitteistöä jo tehtyjen tutkimusten, tutkielmien, artikkeleiden ja kirjallisuuden kautta. Opinnäytetyön keskeisinä teoreettisina käsitteinä ovat houkuttelevuus ja houkuttelevuustekijät, sekä työnantajakuva. Työssä on kerätty empiiristä tietoa erityisesti tutkimuksista, joissa tarkastellaan työnantajan houkuttelevuutta nimenomaan opiskelijoiden näkökulmasta. Myös sosiaali- ja terveysalan työllisyyden, sekä julkisen sektorin avaaminen on työssä tarkoituksenmukaista, sillä se luo osaltaan kehikon ja ympäristön, jossa aihetta tarkastellaan. Opinnäytetyötä varten on kartoitettu tutkimuksia myös muilta aloilta, kuin sosiaali- ja terveystalojen opiskelijoiden näkökulmasta.

Eri alojen tutkimustiedon läpikäynti on suositeltavaa, jotta tutkittavasta tiedosta saadaan mahdollisimman vankkaa tietoperustaa. Aikaisemmin kerätty tieto toimii tutkimusongelman teoreettisena perustana ja taustana. Jokainen tutkimus käsittää teoreettisen taustan, joka perustuu tiettyyn teoriaan tai käsitteelliseen malliin. Sen avulla voidaan luoda käsitteellinen perusta, ja näiden käsitteiden avulla lähteä rakentamaan teoreettinen tausta halutulle tutkimusongelmalle. Näin havainnollistetaan, minkälaisia käsitteitä on käytetty kuvaamaan juuri kyseistä tutkimusilmiötä. Empiirisen tiedon kerääminen auttaa siis tutkijaa laatimaan omalle tutkimusongelmalleen teoreettisen taustan. Tämän teoreettisen taustan avulla tutkija voi laatia rakenteen tutkimuksessa käytetyille mittarille, teorialuvulle ja pohdinnalle. (Kankkunen - Vehviläinen-Julkunen 2018: 94.)

Mitkä asiat sitten tekevät yrityksestä houkuttelevan tulevien työntekijöiden, eli tässä tapauksessa opiskelijoiden silmin? Pingle ja Sharma (2013) ovat tutkineet asiaa johtamisen alan ensimmäisen ja toisen vuoden korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta. Tuloksissa nähtiin yhteneväisyyksiä molempia opiskelijaryhmiä houkuttelevissa tekijöissä. Opiskelijat arvioivat tärkeimmiksi ja houkuttelevimmiksi tekijöiksi työssä oppimisen sekä kehittymisen, ja työstä saatavan tunnustuksen ja taloudellisen hyödyn eli kompensaation tulevan vasta niiden jälkeen. Vähiten houkuttelevaksi tekijäksi katsottiin yrityksen yhteiskuntavastuu. Pingle ja Sharma nostavat esille myös työstä annettavan tunnustuksen merkityksen. Johtopäätöksensä perusteella taloudellinen hyöty voi kenties houkutella työntekijöitä, mutta saatu tunnustus lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä sekä yritykseen sitoutuneisuutta. (Pingle - Sharma 2013: 78–85.) Sama tutkimus toistettiin muutama vuosi myöhemmin samoilla parametreilla (Bhanot 2016), jolloin houkuttelevimmaksi tekijäksi opiskelijoiden näkökulmasta nousivat työstä saatava taloudellinen hyöty eli kompensaatio. Tätä seurasivat työstä saatava tunnustus, mahdollisuudet kansainväliseen työskentelyyn sekä osaamisen arvostus. Yrityksen yhteiskuntavastuu koettiin jälleen vähiten houkuttelevaksi tekijäksi. (Bhanot 2016: 32-44.)

Arachchige ja Robertson (2013) esittävät tutkimuksessaan havainnon siitä, kuinka opiskelijoiden eli tulevien työntekijöiden lähtöasetelma työnhakuun on merkittävästi erilainen kuin jo työelämää kokeneiden. Näin ollen voitaisiin olettaa, että erilaiset tekijät houkuttelevat opiskelijoita ja kokeneita työntekijöitä tietyn työnantajan piiriin. Vastavalmistuvien ylioppilaiden ja jo työelämässä olleiden yliopisto-opiskelijoiden välillä tehty vertaileva tutkimus kuitenkin osoittaa, että samat tekijät houkuttelevat niin vastavalmistuvia, kuin jo työelämää kokeneita opiskelijoita. Houkuttelevimmat tekijät liittyvät henkilökohtaiseen kasvuun, urakehitykseen sekä työn pysyvyyteen ja turvallisuuteen. (Arachchige - Robertson 2013: 33–46.) Samanlaisia havaintoja puoltavat Hammad ja



Rasha (2020), joiden mukaan vastavalmistuneilla on kuitenkin rajatumpaa tietoa työnantajan piirteistä ja eduista kuin kokeneemilla työntekijöillä.

Talous- ja hallintotieteiden opiskelijoille tehdyssä tutkimuksessa mitattiin yhteyttä yrityksen työnantajakuvan ja yritykseen hakeutumisen välillä. Tutkijat päätyivät johtopäätöksiin siitä, että työnantajakuva vaikuttaa vahvasti aikomukseen hakeutua tietyn työnantajan palvelukseen, ja että näiden välillä vallitsee vahva korrelaatio. (Azanbekova – Maksüdünov, 2018: 34-36.) Samaan johtopäätökseen on päätynyt Afroze (2016). Positiivinen työnantajakuva vaikuttaa potentiaalisten työntekijöiden aikomukseen hakeutua yritykseen töihin. Rekrytoinnilla pyritään vaikuttamaan yrityksen työnantajakuvaan ja tähän käytetään erilaisia keinoja. Työnkuvan ja -sisällön avaamisella ja oman brändin kehittämällä yritetään vaikuttaa osaavien tekijöiden havaintoihin yrityksestä. (Afroze 2016: 38.)

Universum Finland – opiskelijatutkimukset vuosilta 2018–2020 kertovat opiskelijoiden näkökulmasta vetovoimaisimmat ja houkuttelevimmat työnantajat. Universum on yritys, joka toimii maailmanlaajuisesti yhteistyössä noin 2000 työnantajan kanssa, ja keskittyy ainoastaan työnantajakuvan tutkimukseen ja kehittämiseen. (Universum 2020.) Vetovoimaisten työnantajien listalla Helsingin kaupunki sijoittui vuonna 2018 neljänneksi terveysalan opiskelijoiden, ja toiseksi humanististen aineiden opiskelijoiden mielestä. Opiskelijat arvostelivat julkisen sektorin halutuimmaksi työnantajaksi valmistumisen jälkeen sekä vuonna 2018 ja 2019. Merkittävimmiksi tavoitteiksi työelämässä opiskelijat asettivat tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä, työn merkittävyyden/tärkeyden sekä työn vakauden. (Universum 2018, 10–12.) Vuoden 2019 tutkimuksen mukaan terveysalan opiskelijoiden listauksessa Helsingin kaupunki oli sijalla kuusi, kun taas humanististen aineiden opiskelijoiden antama sijoitus pysyi sijalla kaksi. Merkittävimmät tavoitteet työelämässä pysyivät samoina kuin edellisvuonna, kuitenkin kokemus työn merkittävyydestä oli opiskelijoiden mielestä tärkein. Julkinen sektori säilytti ykkössijansa halutuimpana työnantajana. (Universum 2019, 11–13.)

Vuoden 2020 opiskelijatutkimuksen tulosten mukaan Helsingin kaupunki sijoittui ensimmäiselle sijalle humanististen aineiden opiskelijoiden mielestä. Terveysalan opiskelijat sijoittivat Helsingin kaupungin jälleen sijalle 6. Vuoden 2020 tutkimus osoittaa myös mitä tulevat työntekijät hakevat työnantajalta. Tehtävien monipuolisuus, hyvä työympäristö sekä kilpailukykyinen palkkaus nousivat kolmen halutuimman tekijän kärkeen. Sukupolvien välinen vertailu osoitti myös, kuinka sekä Y- että Z-sukupolvi arvostivat erityisesti työtehtävien monipuolisuuden olevan tärkein yksittäinen tekijä työnantajaa vali-

nessa. (Universum 2020, 10–14.) Kerättäessä tietoa opiskelijoiden eli tulevien työntekijöiden näkökulmasta, on mielenkiintoista, että juuri julkinen sektori on arvosteltu halutuksi työnantajaksi. Tätä tulosta tukee etenkin tavoite vakaasta tai kestävästä työstä, joka on arvioitu yhdeksi opiskelijoiden tärkeimmäksi tavoitteeksi työelämässä.

Myös Suomessa on tutkittu julkisen sektorin vetovoimaa opiskelijoiden näkökulmasta. Elina Suominen (2018) on tarkastellut pro gradu- tutkielmassaan johtamiskorkeakoulun opiskelijoiden näkökulmia kuntaorganisaatioiden työnantajakuvasta. Suomisen keräämän empiirisen tiedon mukaan mielikuvat jakautuvat kuitenkin selvästi vastakkaisiin suuntiin. Toisaalta kuntatyö nähdään kiinnostavana, toisaalta epähoukuttelevana. Työn varmuus ja pysyvyys nousivat kuntaorganisaatioiden vahvuuksiksi. Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden mukaan työnantajakuva vaikuttaa työpaikan hakemiseen. (Suominen 2018: 2.) Suomalaisten yritysten HR- sekä rekrytointipäätäjille laaditun kyselyn mukaan yli 90 prosenttia oli sitä mieltä, että työnantajakuva on ratkaiseva tekijä onnistuneen rekrytoinnin kannalta. (Duunitori 2019; 2020.) Sosiaali- ja terveysalalla etenkin hoitotyötä tekeillä on vapaus valita työnantajansa. Työntekijälähtöisyys rekrytoinnissa on kasvussa, ja työntekijän miellyttäminen onkin viimeisimpien rekrytointitutkimuksen mukaan alan trendi ja suunta (Duunitori 2019, 27).

Vuosituhanneen alussa tehdyn, OECD-maat kattavan raportin (2001) mukaan tiettyjä tekijöitä voidaan tunnistaa, kun tarkastellaan julkisen sektorin työllisyyden haasteita ja ongelmia tulevina vuosina ja vuosikymmeninä. Kyseisiä tekijöitä ovat väestörakenteen muutokset, matala palkkataso, julkisen sektorin mielikuva ja hidas kehittyminen, heikko opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden tavoittelu, riittämättömät kehittämis- ja uramahdollisuudet, sekä muutokset työntekijöiden asenteissa ja työn arvostuksessa. Raportissa väestön rakenteelliset muutokset lueteltiin yleisimmäksi haasteeksi. Suuri määrä julkisen sektorin työntekijöistä eläköityy, ja vain hyvin kapea osuus vapautuvista työpaikoista onnistutaan täyttämään. Puhutaan ulosvirtauksesta, kun valtava määrä tietoa ja kokemusta vuotaa ulos työelämästä hyvin lyhyessä ajassa. Haasteena nähdään myös matala palkkataso yksityiseen sektoriin verrattaessa. Julkinen sektori kuitenkin kehittää palkitsemisen tapoja, muun muassa suoritukseen perustuvaa palkkausta. Palkkaus on haaste etenkin vastavalmistuneista ja nuorista työntekijöistä kilpailtaessa, joiden houkuttelemiseksi suoritusperusteinen palkkaus on todettu hyväksi. Tämän opinnäytetyön kannalta kiinnostavin on julkisen sektorin mielikuva, joka raportin mukaan ei ole innostava ja positiivinen. Vaikka jäsenmaiden välillä on poikkeuksia, nuoret eivät arvosta julkista sektoria kovinkaan korkealle työnantajana. Sitä pidetään tylsänä, vanhanaikaisena ja byrokraattisena. Myös virkamiesten maine nähdään epäedullisena. Kansalaisten luottamus julkiseen valtaan on heikentynyt, ja sitä myöten vaikuttanut negatiivisesti

ihmisten mielikuviin. Raportin mukaan julkinen sektori nähdään myös lopulta hitaasti kehittyvänä tai uusiutuvana. (Äijälä 2001: 10–12.)

Sekä julkisen- että yksityisen sektorin luottamusmiehille tehdyssä kyselyssä sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteen ammattijärjestö Tehy on kartoittanut kesän 2020 tilannetta alalla. Vastanneista peräti 69 % arvioi kesän 2020 olleen kuormittavampi kuin edellisen kesän 2019. Liian vähäisen henkilöstömäärän arvioitiin olevan merkittävin syy kuormittumiseen. Suurimmat syyt sijaisten saamisen haasteisiin olivat koulutettujen sijaisten pula (70 %) sekä organisaation vetovoiman puute (42 %). (Tehy, 2020.) On huomiotava, että kesällä 2020 elettiin maailmanlaajuisesta Covid-19- viruksen aiheuttaman pandemian ajanjaksoa, jolloin etenkin hoitoalan työntekijät joutuivat työskentelemään hyvinkin poikkeuksellisissa olosuhteissa, joka on saattanut vaikuttaa kuormittumisen kokemukseen. Covid-19-viruksen vaikutuksesta ei kuitenkaan tässä työssä laajemmin käsitellä.

### 3.1 Työnantajakuva ja houkuttelevuus

Terveystieteiden alaan on perinteisesti liitetty käsitykset turvallisesta työnantajasta, osaavasta ja koulutetusta henkilöstöstä, sekä yhteiskunnallisesti arvostetusta työstä. Työnantajakuvalla on merkitystä myös sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa, ja siihen vaikuttavat median esiintuomat ilmiöt ja uutisointi, oman henkilökunnan kokemus, organisaation ulkoinen ja sisäinen tiedottaminen ja viestintä, sekä asiakkaiden kokemukset ja vuorovaikutus organisaation kanssa toimimisesta. Organisaatiot ovatkin huomioineet työnantajakuvan vaikutuksen, ja rekrytoinnin ulottamisen kouluihin ja oppilaitoksiin saakka, siellä kun liikkuvat tulevaisuuden asiantuntijat.

Työnantajakuvaa ei rakenneta lyhyessä ajassa, tai yhdellä markkinointikampanjalla, olivatpa ne kuinka huolellisesti tai tarkkaan suunniteltuja tahansa. Hyvä työnantajakuva voi olla suoraan verrannollinen organisaation isoihin hakijamääriin, onnistuneisiin rekrytointeihin, ja henkilöstön pysyvyyteen. Työnantajakuvan rakentaminen ei lopu onnistuneeseen rekrytointiin, vaan yrityksen on myös osattava pitää osaajistaan kiinni. Hyvä ja onnistunut toiminta työnantajana, ja sen pitäminen luovat pitovoimaa. Tyytyväinen henkilöstö rakentaa ja luo kukin omalta osaltaan hyviä mielikuvia eteenpäin niin omien verkostojen, kuin asiakkaiden, sekä muiden sidosryhmien suuntaan. (Surakka, 2009: 47 – 50.)

Työnantajakuva rakentuu maineen lailla ihmisten havainnoista ja tulkinnoista. Sen rakentumiseen ja muodostumiseen vaikuttavat suorat kokemukset, tarkoituksellinen vuorovaikutus, kuulopuheet sekä näistä johtuvat tunteet, jotka ihmiset liittävät kyseiseen brändiin tai työnantajaan. Jokaisella yrityksellä ja organisaatiolla on oma brändinsä, oli se itse tuotettu sellaiseksi kuin on haluttu tai ei. Työnantajabrändin rakentuminen havaintojen ja assosiaatioiden pohjalta tarjoaa realistisen ja todenmukaisen mittarin yrityksen statukselle ja arvolle. Mosleyn (2014) mukaan yritysten ja organisaatioiden on tärkeää sisäistää, että työnantajan brändi rakentuu sen perusteella, miten yrityksestä puhutaan ja kuinka se koetaan yksilötasolla. Tarkoituksenmukaisesti laaditut viestinnän ja markkinoinnin keinot eivät yksinään luo brändiä, olivat ne kuinka vaikuttavasti tuotetuja. (Mosley 2014: 3–4.) Ulkoisen maineen merkitys on yritykselle kriittinen. Ymmärrys siitä, kuinka yritys tai organisaatio näyttäytyy ulkopuoliselle hakijalle voi olla mutkikas prosessi, se riippuu jo suuresti kentästä, jolla se toimii, asemasta suhteessa muihin toimijoihin, kun kilpaillaan osajista, sekä yrityksen tai organisaation arvoista ja muista tekijöistä, jotka houkuttelevat rekrytoitavaksi haluttua kohderyhmää (Mosley 2014: 82). Maineen menettämisen riskiä voidaan nykypäivänä sanoa yritysten suurimmiksi riskeiksi (Koipijärvi – Kuvaja 2017: 51).

Mielikuvia työpaikoista on kartoittanut maine- ja brändianalytiikan osaaja T-Media, jonka Luottamus&Maine- tutkimukset vuosilta 2019 ja 2020 antavat hyvän näkymän muun muassa julkishallinnon sekä hoiva-alan työpaikkojen maineluvuista. Julkishallinto on saanut eniten kehittämispalautetta uudistumiskyvystään. T-Median julkaiseman sosiaali- ja terveysalan mainetutkimuksen mukaan erityisesti läpinäkyvyys ja avoimuus alan organisaatioiden toiminnassa ovat aiempaa merkittävämpiä tekijöitä muun muassa luottamuksen kasvattamisessa. Merkittävää on se, että tutkituista sosiaali- ja terveysalan organisaatioista jopa 80 % on nostanut mainettaan aikaisempaan tutkimuskierrokseen verrattuna. (T-Media, 2020.) Edeltävänä vuonna tehty Luottamus&Maine-yritysmainetutkimus nimittäin osoitti hoiva-alan yritysten selkeän notkahduksen niin kutsutun vanhuskriisin paljastumisen myötä (T-Media, 2019). Maine ja sen hallinta ei saa kuitenkaan olla vastuullisen työn ensimmäisenä painopisteenä. Mainenhallinnan on tultava yhteisesti sovitusta ja sitoutuneesta, pitkälle tähtäävästä strategiasta ja oikeasta tekemisestä. (Koipijärvi – Kuvaja 2017: 51.)

Työnantajakuvalla voidaan katsoa olevan vahva, positiivinen vaikutus työnantajan houkuttelevuuteen, ja se voi vaikuttaa hyvinkin vahvasti potentiaalisten työntekijöiden käyttäytymiseen (Hammad – Younis, 2020: 248). Työnantajakuvan on todettu olevan yksi merkittävimmistä ennustavista tekijöistä, mitä tulee työnantajan ja organisaation hou-

kuttelevuuteen (Chapman et al, 2005). Työtä hakiessaan potentiaaliset työntekijät arvioivat työnantajan tarjoamia etuja, ja voivat käyttää hyväksi olemassa olevaa työnantajakuvaan päätöksensä tukena. Tämänkaltainen arvio vaikuttaa siihen, kuinka hyvänä työnantajana yritys tai organisaatio näyttäytyy. (Hammad – Younis, 2020: 256.)

Työnantajan houkuttelevuus voidaan siis määritellä ikään kuin etuina. Nämä edut saadaan haltuun itselle tietyssä yrityksessä työskennellessä. Ja mitä houkuttelevampana potentiaaliset työnhakijat näkevät jonkin tietyn yrityksen, sitä vahvempi on sen maine. Yrityksen tai työnantajan hyvä maine voidaankin määritellä olevan aineetonta pääomaa. Berthon ym. (2005) ovat tutkimuksessaan kehittäneet 32-portaisen houkuttelevuusasteikon (Employer Attractiveness scale). Asteikon pohjalta tehty, 25 väitettä sisältävä kyselylomake teetettiin lähes 700:lle yliopisto-opiskelijalle. Potentiaalisen työnantajan ominaisuuksien vertailussa merkittävimmiksi tekijöiksi koettiin miellyttävä työympäristö, keskimääräistä korkeampi palkka, palkitsemisjärjestelmä, urakehitystä tukevat kokemukset, hyvät suhteet kollegoihin ja hyvät yrityksen sisäiset etenemismahdollisuudet. (Berthon ym. 2005: 152–158.)

Työpaikan houkuttelevuus mainitaan myös nykyisessä hallitusohjelmassa. Terveystieteiden palvelujen saavutettavuuden parantamiseen kehitetään soite-keskusten kehittämissuunnitelma, jonka tarkoituksena on vahvistaa luottamusta julkisiin soite-palveluihin, sekä lisäämällä osaavaa henkilökuntaa. Tämä edellyttää keskusten nykyistä suurempaa houkuttelevuutta työpaikkana. (Valtioneuvosto, 2019.)

Vetovoiman ja houkuttelevuuden näkökulmaa tulisi käyttää yrityksen isojen päätöksen tukena ja merkittävänä kriteerinä. Tuottavuuden ja tehostamisen kannalta hyvä päätös voi olla perusteltu, mutta jos vaarana on kielteinen vaikutus vetovoimaan, sen toimeenpanoa tulisi harkita hyvinkin tarkasti. Työnantajan mielikuvaa vaurioittavat päätökset voivat vaikuttaa pitkään ja aiheuttaa taloudellista tuhoa. Merkittäviä päätöksiä tekevien henkilöiden tulisikin olla hyvin perillä ja kiinnostuneita ympäröivästä maailmasta ja yhteiskunnasta, myös oman toimialansa ulkopuolelta. Vastuulliset henkilöt tekevät päätöksiä sekä yrityksen että yhteiskunnan hyödyksi, ja näin olleen rakentavat vetovoimaisuutta. Nämä päätöksiä tekevät henkilöt osaavat myös esiintyä julkisuudessa tietäen mitä yritykseltä odotetaan, ja mitkä asiat ovat sen sidosryhmille tärkeitä. (Hakala – Malmelin 2012: 138–140.)

### 3.2 Työllisyys sosiaali- ja terveysalalla

Sosiaali- ja terveysalalle työntekijät rekrytoidaan enimmäkseen suoraan työelämästä. Suhteellisesti enemmän rekrytoidaan jo työssä olevia, samoin vastavalmistuneita sekä kotona olevia. Suhteellisesti vähemmän alalle rekrytoidaan työttömiä henkilöitä sekä opiskelijoita verrattuna muihin aloihin. (Räisänen 2020, 30.) Kaikista toimialoista juuri sosiaali- ja terveydenhuollossa syntyy suhteellisesti vähiten uusia työpaikkoja, noin 27,7 % on uusien työpaikkojen rekrytointeja. Vuonna 2018 alalle haettiin vakituisia työntekijöitä 22 567 joista saatiin rekrytoitua 20 178. Kuitenkin rekrytoiduista vain 5 589 oli uusia työpaikkoja. Määräaikaisia haettiin 201 820, rekrytoituja oli 182 507 joista uusiin työpaikkoihin 50 554 (Räisänen 2018, 31.) Mielenkiintoiseksi ja varsin erikoiseksi ilmiöksi on noussut esiin juuri vaikeus rekrytoida vakituisiin työsuhteisiin. (Räisänen 2018, 25–27). Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrit vuodelta 2020 lopulta kuvaavat nykypäivän tilannetta mitä tulee eri alojen työntekijätarpeeseen. Uudellamaalla sairaanhoitajista sekä lähihoitajista on pulaa, samoin sosiaalialan ohjaajista ja sosiaalityön erityisasiantuntijoista. (Ammattibarometri, 2020.)

Sosiaali- ja terveysalalla on olemassa varsin erikoinen ilmiö usean ammatin kohdalla. Suuresta työpaikkojen määrästä sekä suuresta työnhakijamäärästä huolimatta työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa. Näennäisesti tilanne on tasapainossa, mutta työmarkkinat eivät kerta kaikkiaan toimi. Syyksi on lueteltu useaa tekijää tai niiden summaa, kuten lisääntyneet pätkätyöt, työvoiman vaihtuvuus alalla, tehokkuus työnvälitystoiminnassa, alueellinen liikkuvuus sekä rakenteelliset tekijät, eli vastaako tarjonta työvoiman kysyntää. (Koponen – Laiho – Tuomaala 2012, 19.)

Viime vuosina rekrytointiongelmia sosiaali- ja terveysalalla on aiheuttanut eniten työn tilapäisyys, työnhakijoiden puutteellinen koulutus sekä erityisosaamisen puute. Muihin toimialoihin verrattuna syyt rekrytointiongelmiin sosiaali- ja terveysalalla painottuvat puutteellisuuksiin hakijoiden koulutuksessa sekä työn tilapäisyyteen. Esille nousevia muita syitä rekrytointiongelmiin ovat hakijan työkokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet, sekä työpaikkakohtainen erityisosaaminen. Nämä nousevat esille sosiaali- ja terveysalalla jonkin verran, mutta kuitenkin harvemmin kuin keskimäärin muilla toimialoilla. (Koponen – Laiho – Tuomaala 2012, 18.) Tilanne on erittäin haastava etenkin hoitoalalla, mutta ongelma koskettaa koko sosiaali- ja terveysalaa. Vuonna 2019 Suomi järjestytti niin kutsuttu vanhuskriisi, kun useissa vanhustyön palveluyksiköissä paljastui suuria ja pahoja puutteita muun muassa henkilöstön määrässä ja osaamisessa. Työvoimapula on omalta osaltaan isoin tekijä, jonka johdosta hoitajamitoitus nostettiin

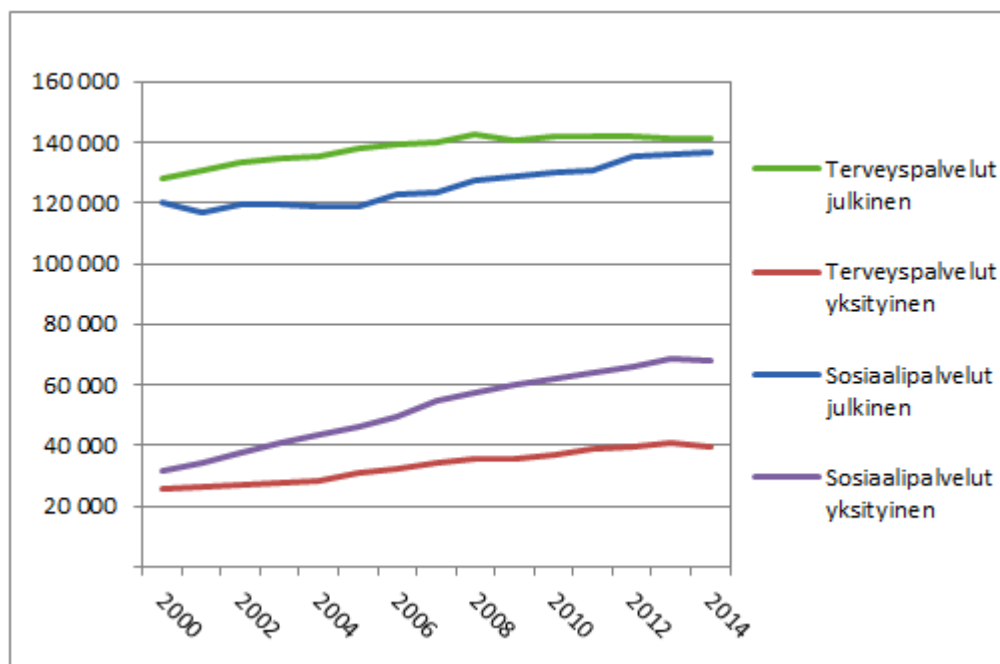
ympäri vuorokautisessa hoivassa 0,7:n hoitajaan, jolloin pelkästään mitoituksen nostaminen vaatii noin 5000 uutta hoitajaa alalle ja jopa 23 000 uutta hoitajaa vuoteen 2030 mennessä (Hyvinvointiala HALI ry 2020). Tulevaisuuden näkymät henkilöstön riittävyyden suhteen etenkin hoiva-alalla ovat huolestuttavaa luettavaa. Ammattijärjestö Tehyn mukaan 95% alle 30-vuotiaista hoitajista on harkinnut alan vaihtamista (Tehy 2021). Miten saadaan sote-alalla vallitseva osaajien puute ja kohtaanto-ongelma ratkaistua, kun työnantajan ja työntekijöiden tarpeet eivät kohtaa?

Sosiaali- ja terveysalalla tulisi huomioida työmarkkinasiirtymät eli alan dynamiikkaa. On osattava erityisesti huomioida nykyisen järjestelmän vuodot sekä kehittämis- ja parannusmahdollisuudet. Merkittävimmät siirtymät liittyvätkin työllistymiseen, eläköitymiseen sekä siirtymiseen muille aloille. Työvoiman hakemisessa ei tule huomioida pelkästään alalle houkuteltavat työntekijät, vaan on tiedostettava jo olemassa olevat työvoimaresurssit. Alalta poistuu vuosittain noin 10 000 työntekijää eläkkeelle. Osa työvoiman vuotamisesta saataisiin estettyä työnkuvan muutoksilla, kuten räätälöimällä fyysisesti helpompia työtehtäviä kokeneille työntekijöille. Myös muut vuodot on huomioitava. Vuosittain sosiaali- ja terveysalalle koulututtuneista kaikki eivät lopulta valmistu, eivätkä valmistuneista kaikki työllisty alalle, tai nämä henkilöt työllistyvät lopulta muille aloille. Työvoimaa poistuu alalta myös tilapäisesti, joskin asiasta on valitettavan puutteellista tietoa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: 9.)

Sosiaali- ja terveysalalla toimintaympäristön kehitys on silmännähtävä muun muassa työvoiman riittämisen suhteen. Konsulttiyhtiö Deloitteen, yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön asettaman HYVÄ-ohjelman kanssa tehdyn haastattelututkimuksen (2015) perusteella työvoimapula on nähty koskettavan kaikista eniten juuri lähihoitajia, ja hoiva-alaa yleisesti. Julkisella sektorilla haasteellisena katsotaan olevan työvoiman tarjonnan lisääminen työvoimapulan helpottamiseksi. Yksityinen sektori taas kokee päällimmäisenä keinona kilpailun jo olemassa olevasta työvoimasta, ja näkee työöloihin sekä työhyvinvointiin panostamisen olevan väylä houkuttelevamman työnantajaimagon rakentamiseen. HYVÄ-ohjelman kyselyyn vastanneista 81 prosenttia oli sitä mieltä, että työvoimapula on haaste terveyspalveluissa, ja jopa 85 prosenttia piti sitä haasteena sosiaalipalveluissa. Jotta riittävää työvoimaa saataisiin turvattua, tunnistettiin tarvittaviksi toimenpiteiksi muutokset tehtävärakenteissa, koulutusmäärien lisäys, alan houkuttelevuuden kasvattaminen, teknologian hyödyntäminen, tuottavuuden lisääminen sekä työperäinen maahanmuutto. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015: 19.)

Työllisten jakaumaa voidaan myös tarkastella sektorikohtaisesti (Kuvio 1). Sosiaalipalveluissa henkilöstön määrä on yksityisellä sektorilla kasvanut 2000-luvulla nopeammin

kuin julkisella sektorilla. Terveyspalveluissa henkilöstön osuus yksityisellä sektorilla on taas kasvanut vähemmän kuin mitä sosiaalipalveluissa. (THL 2014.)



Kuvio 1. Työllisten jakauma julkisella ja yksityisellä sektorilla 2000–2014. (THL, 2014)

Helsingin kaupunki rekrytoi suurimmaksi osaksi verkossa omalla [Helsinkirekry.fi](https://www.helsinkirekry.fi)- verkkosivulla, sekä eri työpaikkasivustoilta kuten [monster.fi](https://www.monster.fi), [mol.fi](https://www.mol.fi) ja [oikotie.fi](https://www.oikotie.fi). Ilmoituksia laaditaan myös suurimpiin sanomalehtiin ja ammattilehtiin. (Helsingin kaupunki 2019.) Rekrytointiin on kehittymässä uudenlaisia keinoja havitella osajia ja eri alojen asiantuntijoita. Erityisesti tämä korostuu aloilla, joilla on pulaa työntekijöistä kuten esimerkiksi it-ala, sosiaali- ja terveysala sekä opetusala. Erilaisten ja uudenlaisten työpaikkanimikkeiden käyttö on keino puhutella ja houkuttaa osajia, kun työnhaku muuttuu työnhakijakeskeiseksi. Erikoisten nimikkeiden käyttöä perustellaan huomiotaloudella. (Yle 2020.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Toimintaympäristönä Helsingin kaupunki

Tutkimuksen kyselyä lähdettiin toteuttamaan yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöresurssipalvelujen yksikön kanssa. Yhdessä yhteyshenkilöiden kanssa käytiin läpi tekijöitä, joita kyselyn avulla halutaan selvittää opiskelijoiden näkökulmasta. Huomiota kiinnitettiin rekrytointiprosessissa mahdollisesti esiin



nouseviin uusiin ilmiöihin, sekä mahdollisiin tulevaisuuden skenaarioihin liittyen houkuttelevaan työnantajaan. Kysely toteutettiin huomioimalla yhteistyökumppanin toiveet, sekä aiempien, samasta aiheesta tehtyjen tutkimusten tulokset.

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työllistäjä, jonka palveluksessa toimii peräti 38 000 työntekijää neljällä eri toimialalla ja keskushallinnossa (Helsingin kaupunki 2019). Sosiaali- ja terveystoimialalla työskentelee noin 15 000 työntekijää, ja sen tehtävänä on sosiaali- ja terveystoimien tuottaminen kaupunkilaisille. Se jakautuu kolmen palvelun kokonaisuuteen, joissa tuotetaan sairaala-, kuntoutus- ja hoivapalveluja, perhe- ja sosiaalipalveluja sekä terveys- ja päihdepalveluja. Näiden tukena on toimialan hallinto. Toimiala työllistää asiantuntijoita noin 300 erilaisella tehtävänimikkeellä. (Helsingin kaupunki 2020.)

Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi kuuluu julkishallinnon eli julkisen sektorin organisaatioon. Julkishallinto koostuu virkamiehistöstä, joka panee käytäntöön julkisen politiikan asettamat tavoitteet ja sisällöt (Virtanen – Stenvall 2019: 10). Sen toiminta ei perustu voiton tavoitteluun, vaan sen lainsäädännössä määrättyyn julkisen vallan käyttöön mitä tulee kansalaisiin, yhteiskuntaan ja palvelujen saatavuuteen. Se tuottaa näkyvästi yleishyödyllisiä palveluja kuten terveydenhuoltoa ja pelastustoimintaa. Julkishallinto toimii erilaisessa paineessa, koska sitä koskevat odotukset tulevat julkisuudesta. Sillä voi olla vaikeasti mitattavia tavoitteita, jotka voivat olla myös pahasti ristiriidassa keskenään, kuten esimerkiksi toiminnan kehittäminen ja samaan aikaan resursien tehostaminen. (Virtanen – Stenvall 2019: 32-34.)

Puhuttaessa sosiaali- ja terveysalan julkisesta sektorista, tarkoitetaan valtion tuella toteutettavaa, kunnallista sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Julkista sektoria ohjaa Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö, joka lainsäädännön valmistelun ja toteutumisen ohjaamisen ohella johtaa myös sosiaali- ja terveystoimien kehittämistä, valmistelee tarvittavat uudistukset sekä määrittelee ja vastaa yhteyksistä sosiaali- ja terveystoimien suhteen. Julkisen sektorin ohella toimivat myös yksityisiä sosiaali- ja terveystoimien tuottavat yritykset, sekä erilaisten järjestöjen niin kutsuttu kolmas sektori, joka tuottaa maksuttomia sekä maksullisia palveluja (STM 2020). Julkishallinto voidaan nähdä byrokraattisena, sanan negatiivisessa valossa. Ylhäältä-alas tapahtuva johtaminen, vanhanaikaiset toimintatavat, kyvyttömyys uudistua sekä hidas ja vaikeaselkoinen virkamieskoneisto voidaan nähdä hyvin negatiivisena työnantajana. Julkisen sektorin ei kuitenkaan tulisi esittää olevansa jotain muuta kuin mitä on, vaan kääntää vanhanaikaisia ja jäykkänä nähtävät tapansa positiiviseen valoon. Byrokraattinen koneisto on lo-

jaali itselleen, ja keskeistä onkin lojaliteetti lainsäädännön noudattamiselle sekä toimintatavoille, kuten tasa-arvolle, läpinäkyvyydelle ja valvonnalle; tämä edesauttaa ennustettavan ja hallittavan järjestelmän toimintaa (Virtanen – Stenvall 2019: 39).

Julkishallinnolla on lähes poikkeuksetta monia sidosryhmiä ja yhteistyökumppaneita, joiden tarpeet ja odotukset on huomioitava (Virtanen – Stenvall 2019: 35). Maineenhallinnan sekä työnantajakuvan hoitaminen ulottuu näin myös sidosryhmiin, ei pelkästään yksittäiseen organisaatioon. Helsingin kaupungin vuoden 2020 talousarviossa on kirjattu palkkakehityssuunnitelma, johon on kohdennettu 5milj. euroa. Sen tarkoituksena on kasvattaa Helsingin kaupungin houkuttelevuutta työmarkkinoilla, etenkin rekrytointipulasta kärsiviin aloihin kuten sosiaali- ja terveysala, kasvatus ja rakentaminen. (Helsingin kaupunki 2019.)

Pitkässä juoksussa julkisen sektorin saamat tulot eivät kykene kattamaan väestön ikääntymisestä johtuvien menojen kasvua. Sen lisäksi sosiaali- ja terveyspalvelujen rahoitus nojaa pitkälti julkiseen sektoriin. Osa kunnista ulkoistaa palvelujaan kokonaan tai ainakin osittain yksityisille palveluntuottajille. Sen lisäksi yksityistä palveluntuotantoa rahoitetaan julkisen sektorin varoilla Kelan korvausten kautta. (Kotakorpi – Seuri 2019.) Verojen nostaminenkaan ei auta. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan vuonna 2017 tekemän arvo- ja asennetutkimuksen mukaan vain noin 20 % kyselyyn vastanneista olisi halukas maksamaan henkilökohtaisesti enemmän veroja, ja enemmistö toivoisikin julkisen talouden tehostamista veronkorotusten sijaan (EVA 2017: 32).

Vuoden 2018 henkilöstöraportin mukaan muun muassa seuraavia asioita on kysytty Helsingin kaupungin edustajilta rekrytointitapahtumissa: Miksi minun tulisi hakea juuri teille töihin? Minkälaisia tehtäviä kaupunki tarjoaa? Onko kaupunki hyvä työnantaja? Etätöiden mahdollisuudet? Mahdollisuudet työskennellä kaupungilla, vaikka täysin hyvää Suomen kielen taitoa ei olisi? (Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2018: 40.) Kunta10-tutkimustulosten perusteella 73,3 prosenttia vastanneista suosittelisi Helsingin kaupunkia työnantajana ystävälleen (Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2018: 22).

## 4.2 Tiedonkeruu

Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisen tutkimuksena. Tutkimuksen aihe ja keskeinen ilmiö määrittävät hyvin pitkälti sen, millä metodeilla on tarkoitus hankkia uutta tietoa. Myös se minkälaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan, ja sen teoreettinen tavoite määrittelevät pitkälti tutkimusmenetelmän valintaa, jolla tutkija saa parhaiten tietoa ja vastauksia tutkimuskysymyksiinsä. Tärkeintä onkin valita lähestymistapa, minkälaisin

menetelmin kyseinen tutkimusilmiö tai -ongelma on parhaiten tutkittavissa (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2018: 54–55.) Merkittävää on myös täsmentää ongelma tai ilmiö, johon tutkimuksella pyritään löytämään vastaus. (Pietilä 1973: 56). Opinnäytetyötä ja tiedonkeruuta ohjaavatkin työn toteuttamisen alusta asti tutkimuskysymykset: minkälaisia tekijöitä Metropolia ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijat pitävät houkuttelevana työnantajassa, ja kuinka houkuttelevana Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi näyttäytyy työnantajana Metropolia ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijoille? Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on tarkoitettu erilaisten muuttujien väliseen tarkasteluun. Opinnäytetyön tutkimusasetelma on siitä mielenkiintoinen, että opiskelijoilta saatavaa tietoa ei ole tarkoitus yleistää isompaan ihmisjoukkoon. Tutkimuksen tarkoituksena ovat nimenomaan juuri opiskelijoiden näkemykset ja mielikuvat, koska he ovat työnantajien hakemia tulevaisuuden työntekijöitä, joiden kiinnostusta työnantajaa kohtaan tavoitellaan muun muassa houkuttelevuustekijöiden avulla.

Tutkimusaihe määrää hyvin pitkälti, minkälainen tutkimus on kyseessä, ja minkälaisin keinoin tietoa lähdetään keräämään. (Kankkunen, Vehviläinen-Julkunen 2018: 75.) Opinnäytetyön empiirisen tiedon hankintaa lähdetään toteuttamaan kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijoille tehtävällä kyselylomakkeella. Metropolia ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan tutkinto-ohjelmiin kuuluvat ensi- ja sairaanhoitajat, kättilöt, optometristit, suuhygienistit, geronomit, sosionomit, fysioterapeutit, toimintaterapeutit, apuvälineteknikot, bioanalyytikot, jalkaterapeutit, osteopaatit, röntgenhoitajat ja terveydenhoitajat. Työn suunnitteluvaiheessa päädyttiin kolmannen vuoden opiskelijoihin, koska heillä olisi mahdollisesti jo kokemusta työelämästä, kenties Helsingin kaupungilta. Kolmannen vuoden opiskelijoilla olisi jo todennäköisemmin tietotaitoa omasta alastaan, kykyä reflektoida omaa osaamistaan ja kokemuksia työelämästä ja opintoihin kuuluvista työharjoitteluista. Lisäksi harvemmallalla kolmannelle vuodelle asti opiskelleella on suunnitelmia keskeyttää opintonsa loppusuoralla. Kolmannen vuoden opiskelijoiden voidaan arvioida olevan ns. pian valmistuvia eli näin ollen työnantajien mainonnan, ja rekrytoinnin kohteena.

Tänä päivänä perinteisen, paperisena toteutetun kyselylomakkeen rinnalle ovat tulleet sähköiset kyselylomakkeet. Ne voidaan välittää sähköpostitse, tai tietoa suoraan keräävä yritys voi julkaista kyselyn omilla verkkosivuillaan. Tilastollisten menetelmien käyttö tutkimustulosten analysoinnissa on edesauttanut kyselylomakkeen hyödyntämistä aineistonkeruumenetelmänä. (Valli 2018: 92.)

Kyselylomakkeen käyttö tutkimuksessa edesauttaa hyvinkin laajan aineiston keräämistä. Otokoko voi olla suuri, samoin kysymyksiä on mahdollista esittää runsaasti. Kysely voidaan lähettää etänä halutulle ryhmälle, ja näin säästää sekä tutkijan että tutkittavan aikaa, vaivaa ja kustannuksia. Hyvin suunnitellun kyselyn tulokset on myös mahdollista siirtää sellaisenaan tallennettuna tietokoneella, ja analysoida sopivalla ohjelmalla. Kyselyn käytöllä on myös omat haasteellisuutensa. Tutkijan näkökulmasta tulosten tulkitseminen voi osoittautua hankalaksi, samoin kyselylomakkeen laatiminen, joka vaatii omaksuttua teoretietoa. Opinnäytetyön merkittävin haaste oli saada tarpeeksi vastaajia. Kato onkin kyselyn yksi merkittävimmistä heikkouksista. (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2009: 195). Työssä nousi esiin myös haaste muotoilla kysymykset ja väittämät siten että tutkittavilla on sama ymmärrys käytetyistä käsitteistä. Vaikka työssä pyritään löytämään tietoa tutkittavien näkökulmasta, tuli entistä tärkeämmäksi laatia kysymykset siten, ettei niissä olisi tulkinnanvaraa tai epämääräisyyttä halutusta vastauksesta.

Tutkijan on oltava erittäin huolellinen kyselylomakkeen luomisessa, oikein muotoillut kysymykset tasoittavat tietä onnistuneelle tutkimukselle. Tutkimuksen tuloksia ei voida pitää luotettavina, jos on vaarana, etteivät tutkittavat tulkitse kysymyksiä samoin kuin tutkija on itse ajatellut ja tarkoittanut. Kysymysten on oltava yksiselitteisiä, ja käytettyjen sanamuotojen selkeitä. (Valli 2018: 93.) Muun muassa kysymysten johdattelevuuteen on käytetty aikaa, ettei vastaajalle synny ennakkokäsitystä varsinkin kysymyksistä, joiden aiheesta osallistujalla ei ole välttämättä tietoa. Kyselyssä onkin riskinsä, ovatko vastaajat perehtyneet tai selvillä ylipäänsä aiheesta, josta kysymyksiä esitetään (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2009: 195). Kyselylomaketta lähdetään rakentamaan sen mukaan, mitkä ovat laaditut tutkimuskysymykset, sekä tutkimuksen tavoitteet. On erittäin tärkeää, että tutkija tietää tarkasti minkälaista tietoa aineistonkeruulla etsitään. (Valli 2018: 93.)

Varhaisemmat tutkimukset (Pingle – Sharma, 2013; Afroze, 2016; Berthon – Ewing – Hah, 2005) ovat tunnistaneet yhteneväisyyksiä, mitä tulee opiskelijoita houkutteleviin tekijöihin työnantajaa valitessa, tai tietyille työnantajalle hakeutumisessa. Opinnäytetyön kyselylomake on muotoiltu käyttäen näissä tutkimuksissa esiin nousseita tekijöitä. Osa tekijöistä on samoja kuin tutkimuksissa havaittuja, osa on muotoiltu nimenomaan sosi-aali- ja terveystalouden opiskelijoiden/julkisen sektorin houkuttelevuuden (Neumann – Ritz – Schott – Weske, 2020) näkökulmaan perustuen.

Opinnäytetyön kyselyssä opiskelijoita pyydetään vastaamaan väittämiin siitä, mitä tekijöitä he pitävät tärkeinä tai houkuttelevina työnantajaa valitessa. Osa kysymyksistä perustuu asteikkoihin, joissa on koottu väittämiä ja vastaaja valitsee vaihtoehdoista sen, joka vastaa eniten hänen mielipidettään erittäin tärkeä/erittäin houkutteleva – ei lainkaan tärkeä/ei lainkaan houkutteleva– asteikolla. Tällaista asteikkoa, joka muodostaa yleisimmin 5- tai 7-portaisen nousevan tai laskevan asteikon, kutsutaan Likert-asteikoksi (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2009, 200.) Likert-asteikon käyttö helpottaa tulosten analyysiä, kun tulokset voidaan sellaisenaan analysoida Excel-taulukkotyökalun avulla. Avoimet kysymykset taas tukevat asteikkoon perustuvia kysymyksiä siten, että niistä voi nousta uutta, ennakkoon huomiotta jäänyttä tietoa. Avoimet kysymykset analysoidaan sisällön analyysin menetelmin. Kyselyssä on otettu huomioon myös työelämän yhteistyökumppanin yksittäiset toiveet siitä, mitä he haluavat selvittää opiskelijoiden näkökulmasta. Nämä on huomioitu erityisesti avoimissa kysymyksissä, joilla halutaan opiskelijoilta vapaamuotoisia vastauksia nimenomaan siitä, mitä Helsingin kaupunki voisi huomioida kehittääkseen omaa houkuttelevuuttaan potentiaalisten työnhakijoiden näkökulmasta.

Kysymyksiä on jaoteltu teemoihin tutkimuskysymysten perusteella. Kaikilla opiskelijoilla ei varmastikaan ole tietoa Helsingin kaupungilla työskentelystä, joten heitä lähestytään kyselyssä ensin kysymällä tekijöistä, joita he hakevat työnantajalta ja joita he pitävät tärkeinä, sekä yleisemmin sosiaali- ja terveystoimen kiinnostavuuden aihepiiristä. Opiskelijoilta kysytään omia odotuksia työnantajalta, minkälaisia verkko- ja muita alustoja he suosivat työnhaussa, ja vasta sen jälkeen keskitytään mielikuviin Helsingin kaupungista ja julkisella sektorilla työskentelystä. Kysymyksiä rakentui lopulta 11 kappaletta (Liite 3), mukaan lukien kysymys taustatiedoista eli taustatieto vastaajan tutkinto-ohjelmasta. Kysymyksistä viisi oli avoimia, joihin vastaajat saivat kirjoittaa avoimet, määrittelemättömän pitkät vastaukset. Kahdessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan numeerisesti kuinka houkuttelevana vastaajat pitävät Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimea, ja yleisesti julkista sektoria työnantajana. Kolmessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan ennalta määritellyjä tekijöitä, kuinka tärkeinä ne koettiin tietyille työnantajalle hakeutuessa, mitkä niistä saivat vastaajan hakeutumaan tietyille työnantajalle, ja mitkä niistä vaikuttaisivat eniten työnantajan houkuttelevuuteen. Ennalta määritellyjen tekijöiden lisäksi vastausvaihtoehtona oli myös Muu, johon oli mahdollista kirjata vastaus vapaalla tekstillä. Nämä ennalta määritellyt tekijät olivat:

- palkka
- vakaa työsuhde
- työnantajan tarjoamat kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet

- työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet
- työyhteisön ilmapiiri
- työskentely-ympäristö
- työn merkityksellisyys
- mahdollisuus vaikuttaa lomiiin/vapaisiin
- työnantajan maine julkisuudessa
- työnantajan sijoittuminen julkiselle sektorille
- työnantajan/organisaation arvot
- työnantajan yhteiskuntavastuu
- työnantaja huolehtii työntekijöistään
- työnantajan osoittama arvostus työntekijöitään kohtaan
- hyvä johtaminen
- mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön.

Opinnäytetyö tarkastelee mielikuvia sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden keskuudessa, ja lähtökohtana olikin saada mahdollisimman paljon aineistoa. Tietoa haluttiin kerätä kaikilta kolmannen vuoden sote-alan amk-opiskelijoilta, ja erityisesti sairaanhoitaja-, geronomi- ja sosionomiopiskelijoilta. Mahdollisuutta verkkokyselylomakkeen lähettämiseen tiedusteltiin opinto-ohjaajilta sekä osaamisaluepäälliköiltä. Opinnäytetyöhön oli varattu aikaa noin puolitoista vuotta, joten aineiston hankinta ja analysointi ei voinut olla suunnattoman aikaa vievää. Lopulta kysely päätettiin julkaista Metropolian Oma-intranetissä tiedotteena, jossa avattiin saatekirjeen avulla tutkimuksen tarkoitusta ja kohderyhmää, ja se sisälsi suoran linkin sähköiselle e-lomakkeelle, jolle kysely oli rakennettu. Opinnäytetyön kysely oli avoinna kahden viikon ajan, ja siihen vastasi yhteensä 34 henkilöä, joka on työssä käsitelty lopullinen otoskoko (N). Vastaajilta ei pyydetty muita taustatietoja kuin tieto tutkittavan tutkinto-ohjelmasta. Eniten kyselyyn vastanneita tutkinto-ohjelman perusteella luokiteltuna oli sosiaalialan opiskelijoita, yhteensä 23 kappaletta. Loput vastaajista jakautuivat melko tasaisesti. Ensihoitaja-, fysioterapia-, optometria-, jalkaterapia-, osteopatia- ja suuhygienistiopiskelijoilta vastauksia ei tullut ollenkaan. Kyselyyn vastanneet jaoteltiin kahteen ryhmään sosiaalialan- ja terveysalan tutkinto-opiskelijoihin seuraavasti:

### Sosiaalialan tutkinto-opiskelijat

- Sosiaaliala
- Apuvälinetekniikka
- Bioanalytiikka
- Geronomi
- Toimintaterapia

### Terveysalan tutkinto-opiskelijat

- Sairaanhoidtaja
- Kätilö
- Terveystenhoitaja
- Röntgenthoitaja

Kuvio 2. Kyselyyn vastanneet jaoteltuina sosiaalialan ja terveystalan opiskelijoihin.

Vastaajien jakaminen kahteen luokkaan edesauttoi tarkastelemaan, nouseeko vastauksissa näkyviin mahdollisia eroja, tai tiettyjä tekijöitä alojen välillä, nousevatko esimerkiksi tietyt vaihtoehdot houkuttelevuustekijöistä enemmän jommankumman alan opiskelijoiden vastauksissa.

## 4.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen toteuttamisen jälkeen työtä seuraa analyysivaihe. Kerätty aineisto ja siitä saatava tieto käsitellään, järjestellään ja tiivistetään niin, että tutkimuksessa tutkittavia ilmiöitä voidaan kuvailla, tai aineistosta nousevat tutkittavien ilmiöiden keskinäiset ja väliset suhteet saadaan avattua ja kuvailtua (Pietilä 1973: 61). Saatujen tulosten perusteella pyritään vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston analyysissä käytettiin ristiintaulukointia sekä sisällönanalyysiä. Excel-taulukkolaskentaohjelman avulla saatiin tulkittua ristiintaulukoidut vastaukset, ja avoimiin vastauksiin käytettiin sisällön analyysiä.

Sisällönanalyysiä (content analysis) käytetään, kun joko sanallisesti tai tilastollisesti pyritään kuvailemaan aineiston sisältöä tai mahdollisia ilmiöitä, joita sen katsotaan kuvaavan, tekemään niistä havaintoja sekä keräämään tietoa. Tieto kerätään joko sanallisena muotona, ilmaisuina, tai määrällisessä muodossa tilastoituna ja luokiteltuina. Tietoa käytetään ilmiön kuvailuun tai selittämiseen. (Pietilä 1973: 52-54.) Kun luokittelurunko on

tehty, aineistosta voidaan kerätä tulokset myös numeeriseen muotoon, kuinka paljon mi-  
hinkin luokkaan kuuluvia tekijöitä siitä ilmenee. Kun pyritään tutkimaan ja erityisesti ku-  
vaamaan aineiston sisältöä, tutkijan on menetelmää valitessa ensin pohdittava voiko tut-  
kittavaa sisältöä ylipäättään muuttaa tilastolliseen muotoon. Mikäli aineistosta on löydet-  
tävässä keskenään samanlaisia tekijöitä tai osia, tai jotkin sisällön osat tai tekijät voidaan  
tietyn kriteerin mukaan katsoa olevan keskenään samanlaisia, tällöin aineiston sisältö on  
luokiteltavissa ja kuvailtavissa. (Pietilä 1973: 31-33.) Analyysia tehdessä voidaan pro-  
sessi yksinkertaistaa käytännössä tapahtuvan seuraavin vaihein:

- Aineistoon tutustuminen. Aineiston keruun jälkeen siihen tutustutaan, se luetaan ja käydään läpi huolellisesti.
- Aineistoa pelkistetään. Aineistosta voidaan merkitä esiin nousseita tekijöitä aineisto-  
lähtöisesti.
- Aineistoa kategorisoidaan. Aineistoa jaetaan osiin luokitellen.
- Tulkinta. Aineistosta ja sen luokista esiin nousseita havaintoja ja merkityksiä tulkitaan  
ja peilataan suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin. (Juuti – Puusa 2020: 149.)

Aineiston analyysia tehdessä tavoitteena onkin kuvailla ja pyrkiä ymmärtämään tutki-  
muksen kohteena esiintyvää ilmiötä. Tutkija pyrkii ikään kuin avaamaan ilmiötä ja kon-  
tekstia, jossa aihe esiintyy. Ymmärrys tutkimuksen kokonaisuudesta lisääntyy sekä tut-  
kijalla että lukijalla, ja edesauttaa myös arvioimaan tutkimuksen prosessia, sekä siinä  
avattujen johtopäätösten uskottavuutta. (Juuti – Puusa 2020: 143.) Kun avoimia vas-  
tauksia käsitellään sisällön analyysin menetelmin, pyritään sen avulla muotoilemaan ai-  
neisto mahdollisimman selkeään ja tiivistettyyn muotoon. Aineistosta on saatava poi-  
mittua sen sisältämä oleellinen tieto. Aineisto luokitellaan ja käsitteellistetään, jonka jäl-  
keen se ikään kuin kootaan uudelleen johdonmukaiseksi aineistoksi, jota voidaan tul-  
kita ja josta voidaan tehdä mahdolliset johtopäätökset. (Sarajärvi – Tuomi 2009: 108.)

Aineistoa analysoitaessa, saaduista havainnoista ei tehdä päätelmiä sellaisenaan,  
vaan niitä analysoidaan kriittisesti, ja niiden pohjalta kootaan näkemys tutkittuihin asioi-  
hin (Hirsjärvi – Remes - Sajavaara 2009: 183). Opinnäytetyön kyselyn avoimia vas-  
tauksia analysoitaessa on kuitenkin huomioitava ja muistettava työn tapauskohtaisuus  
sekä pieni vastaajajoukko. Käytännössä kerätyn tiedon ja tulosten tulkintaa tapahtuu  
koko analyysiprosessin aikana, prosessin vaiheet eivät siis etene täydellisen teknisenä  
ja kaavamaisina (Juuti – Puusa 2020: 149).

Opinnäytetyössä on käytetty aineiston analyysin keinoina sekä määrällistä että laadul-  
lista menetelmää. Menetelmien yhdistäminen eli monimenetelmätutkimus on yleistynyt



esimerkiksi kauppatieteen aloilla. Monimenetelmätutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa yhdistyy määrällinen ja laadullinen aineiston keruu tai analysointi tai peräti molemmat, joko yhdessä tai useammassa tutkimusprosessin eri vaiheessa. Ne eivät ole toisiaan poissulkevia tai toinen toisensa vastakohtia. Tutkimuksessa lähestymistavalla ja menetelmällä, määrällisellä tai laadullisella, on ainoastaan välinearvo. Ne eivät itsessään ole tavoitteita tai itseisarvoja, vaan niitä käytetään vain välineinä tutkimuksen ongelman ratkaisemisessa. Kummassakin lähestymistavassa voidaan katsoa olevan kysymys menetelmien keskinäisestä työnjaosta, eli siitä minkälaisia ongelmia niiden avulla voidaan parhaiten ratkaista ja selvittää. (Juuti – Puusa 2020: 75). Suomalaisessa tutkimuksessa on käytetty myös termiä triangulaatio. Tutkijoiden keskuudessa on 1930-luvulta lähtien yhdistelty laadullista ja määrällistä lähestymistapaa. Ajattelutapaa, jossa menetelmiä yhdistettiin, pidettiin pragmaattisempana, sikäli kun tutkimuksella tavoitellaan mahdollisimman kokonaisvaltaista, kattavaa ja paikkansapitävää vastausta tutkimuskysymykseen. (Juuti – Puusa 2020: 308-311.) Tämä näkemys tukee ajatusta siitä, että menetelmällä ja lähestymistavalla on tutkimuksen kannalta vain välinearvo. Siitä, voidaanko tämä opinnäytetyön toteuttamisessa puhua puhtaasti monimenetelmällisyydestä tai triangulaatiosta on tulkinnanvaraista. Tietoa on kerätty pelkästään yhdellä kyselylomakkeella, jossa esiintyy määrällisiä ja avoimia kysymyksiä, eikä esimerkiksi sekä kyselylomaketta että haastattelua käyttämällä. Kvantitatiivisin mittarein analysoidut vastaukset, sekä avoimet vastaukset voivat tukea toisiaan. Avoimista vastauksista saattaa nousta esille tekijöitä, joita määrällisillä kysymyksillä ei saada esiin.

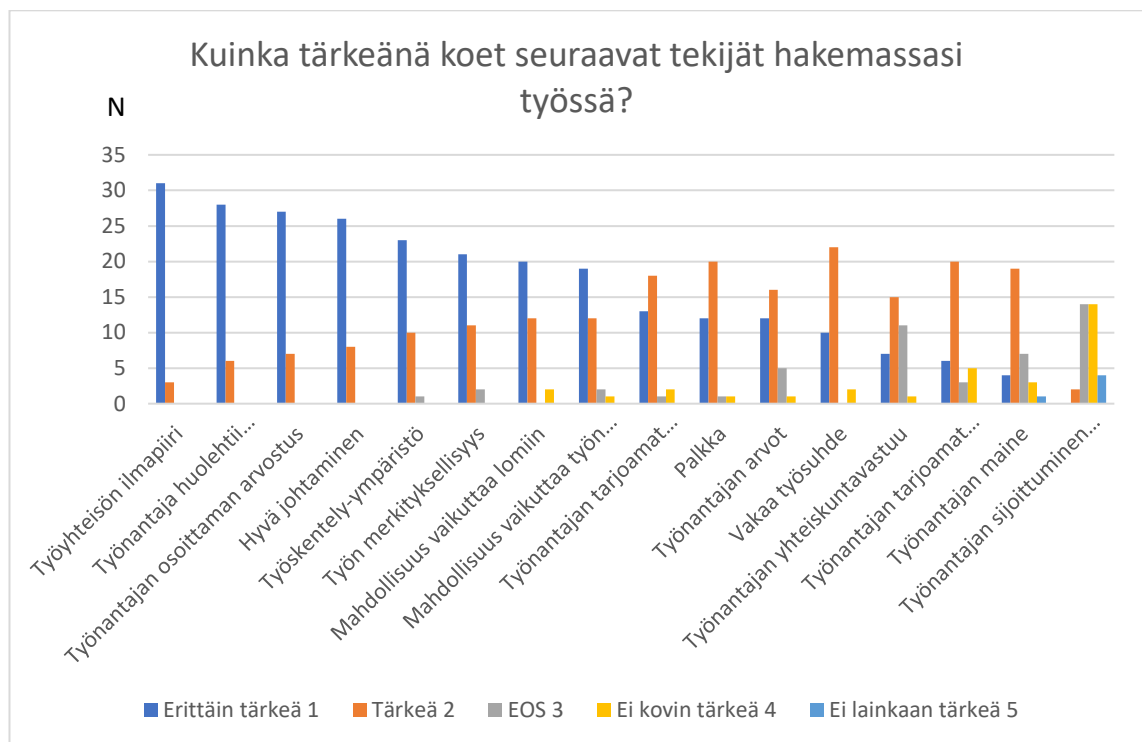
## 5 Tulokset

### 5.1 Houkuttelevuustekijät

Kyselyn tulosten perusteella, opiskelijoiden mukaan tärkeimmät houkuttelevuustekijät liittyvät palkkaukseen, hyvään johtamiseen, itsensä kehittämiseen, työolosuhteisiin sekä riittäviin henkilöstöresursseihin. Kun tarkastellaan tekijöitä, joita opiskelijat eli potentiaaliset työntekijät pitävät itselleen tärkeinä hakemassaan työssä, nämä tekijät nousevat aineistosta selkeästi esiin. Kuvio 3 esittää kuinka tärkeinä kyselyssä määritellyt, ennalta mainitut tekijät ovat vastaajille hakemassaan työssä. Merkittävämmäksi tekijäksi nousee työyhteisön ilmapiiri, jonka suurin osa vastaajista (31 henkilöä) on arvioinut erittäin tärkeäksi. Työnantajan osoittama arvostus, työnantajan osoittama huolenpito työntekijöistään sekä hyvä johtaminen nousevat myös korkealle arvostetuiksi teki-

jöiksi. Myös palkka arvioidaan tärkeäksi monen vastaajan kohdalla, mutta on mielenkiintoista, että se ei nouse tärkeimmäksi, vaikka avoimissa vastauksissa palkkaus ja palkitseminen on eniten mainittu houkuttelevuustekijä vastaajien joukossa.

Tuloksia arvioidessa vain muutaman tekijän kohdalla esiintyy enemmän hajontaa: työnantajan yhteiskuntavastuun, maineen ja sijoittuminen julkiselle sektorille saa vastaajilta monipuolisempia arvioita kuin muut tekijät. Vastausten hajonnan tausta voisi selittyä vastaajien henkilökohtaisilla näkemyksillä siitä, miten kyseiset tekijät kenties määritellään ja kuinka ne nähdään suhteessa työnantajaan. Työnantajan sijoittumista julkiselle sektorille ei vastaajien mukaan nähdä kovin tärkeänä, vaikka muutoin julkisen sektorin työt nähdään vakaina ja turvattuina, mikä taas on itsessään tärkeäksi arvioitu tekijä.



Kuvio 3. Kuinka tärkeänä koet seuraavat asiat hakemassasi työssä?

Nouseeko vastauksista eroja tutkinto-ohjelmien välillä? Kerätyn aineiston perusteella terveysalan opiskelijoiden vastaukset työyhteisön ilmapiiristä, vakaasta työsuhteesta ja hyvästä johtamisesta ovat yhteneväisiä ja niissä on selkeästi vähemmän hajontaa kuin sosiaalialan opiskelijoiden vastauksissa: ilmapiiri koetaan erittäin tärkeäksi ja vakaa työsuhde sekä hyvä johtaminen tärkeäksi haettavassa työssä. Sosiaalialan opiskelijoiden vastaukset työilmapiiristä painottuvat myös erittäin tärkeäksi, joskin hajontaa on hieman. Terveysalan opiskelijat pitävät mahdollisuutta vaikuttaa lomiin tärkeämpänä

kuin sosiaali-alan opiskelijat. Tämä voi johtua työn luonteesta, terveysalalla työ on useammin vuorotyötä viikonloppuineen ja juhlapyhineen, jolloin vapaapäiviä ja lomiam voi olla haastavampi saada pidettyä, etenkin pidempää jaksoa. Tällöin vaikutusmahdollisuudet omaan työaikaan nousevat houkuttelevaksi, jos työnantaja mahdollistaa esimerkiksi autonomisen työvuorosuunnittelun ja mahdollisuudet vapaapäiviin ja lomiin myös yleisinä loma-aikoina kuten kesälomakuukausina ja jouluna. Kyseinen tekijä mainitaan myös avoimien kysymysten vastauksissa, mikä tukee omalta osaltaan kyseisen tekijän merkitystä. Sosiaali-alan opiskelijoiden vastauksissa tekijä 'Työnantaja huolehtii/pitää huolta työntekijöistään' sekä 'Työnantajan osoittama arvostus työntekijöitään kohtaan' koetaan taas selkeästi erittäin tärkeäksi kuin terveysalan opiskelijoiden vastauksissa, joissa se on arvioitu tärkeäksi. Voivatko työntekijöistä huolehtiminen ja heitä kohtaan osoittama arvostus olla keskenään samankaltaisia teemoja, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa? Työnantajan osoittama arvostus voisi käytännössä näyttäytyä nimenomaan huolenpitoa omia työntekijöitään kohtaan. Kokemus arvostuksesta ja huolenpidosta varmasti omalta osaltaan lisää vetovoimaa työnantajaa kohtaan, ja ennen kaikkea kasvattaa pitovoimaa pitkällä tähtäimellä.

Seuraavaksi vastaajilta pyydettiin valitsemaan samoista, ennalta määritellyistä tekijöistä kuin edellisissä kysymyksissä, itselleen kolme tärkeintä tekijää, jotka saisivat hakeutumaan tietylle työnantajalle. Vastauksissa nousee ylivoimaisesti työyhteisön ilmapiiri sekä palkkaus, selkeästi kolmanneksi tärkeimmäksi vastaajat arvioivat työn merkityksellisyyden (Kuvio 4). Työn merkityksellisyyden nostaminen korkealle on hieman yllättävää, koska kyseinen tekijä ei nouse työnantajan houkuttelevuutta arvioitavassa kysymyksissä näin merkittäväksi. (Kuvio 5.) Ero kolmanneksi eniten mainittuun työn merkityksellisyyteen on kuitenkin huomattava. Vastauksissa on hieman myös hajontaa mitä tulee vertailtaessa eri tutkintolinjoja, kuitenkin vähemmän kuin edeltävässä kysymyksessä, jossa pyydettiin arvioimaan suoraan tekijöitä, joita vastaajat pitävät tärkeinä. Terveysalan opiskelijat ovat vastauksissaan korostaneet työskentely-ympäristön merkitystä enemmän kuin sosiaali-alan opiskelijat. Muutoin vastaukset ovat yhteneväisiä kaikkien vastaajien kesken. Työyhteisön ilmapiiri ja palkkaus korostuvat kaikkein eniten yksittäisinä tekijöinä, jotka saisivat opiskelijat hakeutumaan tietyn työnantajan tarjoamiin työtehtäviin.



Kuvio 4. Tekijät jotka saivat hakeutumaan tietylle työnantajalle.

Vastauksissa on myös selkeästi nähtävillä tiettyjä tekijöitä, jotka eivät saa vastaajilta yhtään mainintaa. Tulosten perusteella työnantajan yhteiskuntavastuu, maine ja sijoittuminen julkiselle sektorille eivät ole tekijöitä, jotka itsessään saivat hakeutumaan työnantajalle. Työnantajan yhteiskuntavastuu ja maine kuitenkin koetaan vastaajien mielestä tärkeiksi tekijöiksi itse työssä (Kuvio 3.), mutta ne eivät nähtävästi ole edesauttavia tekijöitä tietylle työnantajalle hakeutumisen suhteen.

Vastausvaihtoehtona Muu, mikä, keräsin muutaman vapaamuotoisen vastauksen: osa-aikatyön mahdollisuus, etätyömahdollisuus sekä työ virka-aikaan. Vastaukset liittyvät työaikaan ja -olosuhteisiin. Joku kokee osa-aikaisen työn olevan riittävä, ja vaikuttavan kenties työssäjaksamiseen. Toiselle virastoaikana tai virka-aikana toteutuva työ on mieluisampi työajan muoto esimerkiksi vuorotyön sijaan. Etätyön tavat ja mahdollisuudet ovat tänä päivänä korostuneet erityisesti koronapandemian myötä. Etänä tehtävä työ voi vaikuttaa positiivisesti työtehoon, tuottavuuteen ja työn mielekkyyteen, ja sitä kautta työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen pitkällä aikavälillä. Työnantajien tulisi tarkastella etätyön mahdollisuuksien tarjoamista, jos työskentelyolosuhteet ja työtehtävät sen mahdollistavat ja sallivat. Huomionarvoista etätyön toteutuksessa on muun muassa tietosuoja, joka on olennaista, kun käsitellään sosiaali- ja terveysalan tehtävissä esiintyviä, esimerkiksi asiakastietoja. Terveysalalla työ voidaan käsittää hyvin pitkälti

monissa työtehtävissä työyksikköön sidottuna asiakas- ja potilastyönä. Avoimet vastaukset tähän kysymykseen ovatkin sosiaalialan opiskelijoilta, alalla on kenties enemmän mahdollisuuksia etätöihin kuin esimerkiksi pitkälti potilastyötä tekeväälle hoitoalan työntekijälle.

Mitä tulee tekijöihin, jotka vaikuttaisivat vastaajien mielestä eniten työnantajan houkuttelevuuteen, vastauksissa nousevat tässäkin kysymyksessä palkkaus sekä työyhteisön ilmapiiri, joskin palkkaus on vastaajien mielestä merkittävin hyvin isolla erolla seuraavaksi mainittuun työyhteisön ilmapiiriin. (Kuvio 5.) Useasti vastauksissa mainitaan myös hyvä johtaminen sekä työnantajan tarjoamat kouluttautumismahdollisuudet, jotka on tasavahvasti mainittu kolmanneksi eniten. Eroavaisuuksia tai hajontaa sosiaali- ja terveysalojen välillä ei vastauksissa ilmene, sekä palkkaus että ilmapiiri koetaan molempien tutkintolinjojen osalta tärkeimmiksi tekijöiksi, jotka vaikuttavat työnantajan houkuttelevuuteen.



Kuvio 5. Tekijät jotka vaikuttavat työnantajan houkuttelevuuteen.

Työnantajan sijoittuminen julkiselle sektorille ei koeta tekijänä, joka vaikuttaisi työnantajan houkuttelevuuteen, vastaajilta kyseinen tekijä ei saanut yhtään mainintaa. Voikaanko vetää johtopäätöksiä, ettei julkinen sektori vastausten perusteella ole itsessään

tekijä, joka saisi opiskelijat hakeutumaan tietylle työnantajalle, tai nähdä houkuttelevuustekijänä?

## 5.2 Työnhaku

Vastaajilta haluttiin kerätä tietoa myös työnhakuun liittyvistä menetelmistä, mitä keinoja tai sosiaalisen median kanavia he käyttävät, ja minkälaiseen työsuhteeseen he halusivat mieluiten hakeutua. Kysymysasettelussa vastaajille annettiin ennalta määritellyt vaihtoehdot erilaisista rekrytointi- ja työnhakualustoista kuten TE-palvelut ja työnhakuun keskittyneet verkkosivustot kuten Duunitori.fi ja Alma Median omistama Monster.fi, ja näistä pyydettiin valitsemaan kolme eniten käytettyä. Kyselyn mukaan vastaajat käyttävät työnhakuun ylivoimaisesti eniten TE-palvelut-työpaikkasivustoa, eli työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämää julkisia työ- ja elinkeinopalveluja hakiessaan tietoa avoimista työpaikoista. Muiden suosituimpien keinojen listauksessa on selkeästi hajontaa, vastaajat ovat valinneet seuraavaksi käytetyimpiin keinoihin organisaatioiden omat verkkosivut, Kuntarekry.fi-verkkosivuston, Oikotie työpaikat- verkkosivuston sekä Duunitori.fi-verkkosivuston, jotka saivat vastaajilta yhtä paljon mainintoja. (Kuvio 6.) Vastaukset myös jakautuvat hyvin yhteneväisesti eri tutkintolinjojen kesken.

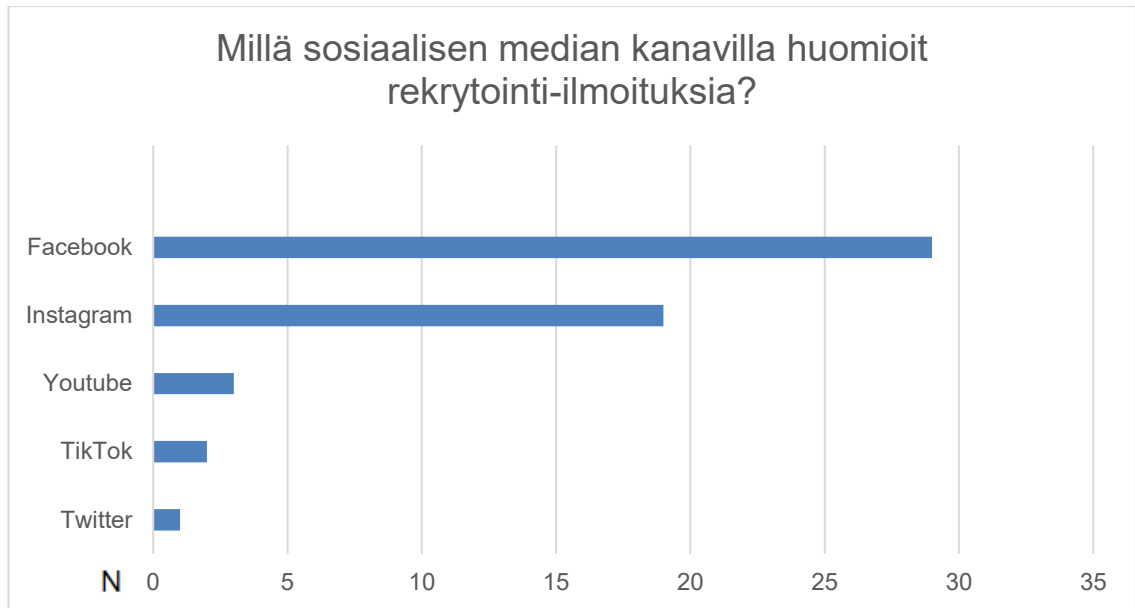
Vastaajille annettiin myös vastausvaihtoehdoksi Muu- mikä, jossa sai vapaasti kertoa muista mahdollisista työnhakukeinosta. Tähän vastaajat ilmoittivat sosiaalisen median sivusto Facebookista löytyvät alan yhteisöt ja ryhmät kuten työelämäverkosto Ompeluseuran, sekä Metropolian sähköpostin.



Kuvio 6. Mistä haet tietoja avoimista työpaikoista?

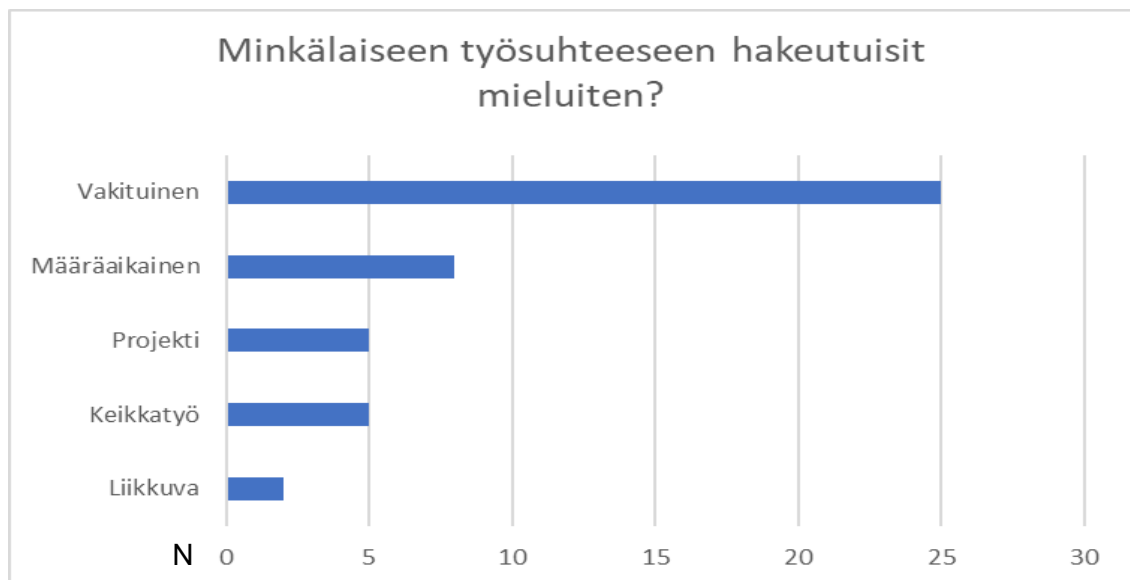
Kysyttäessä, käyttävätkö opiskelijat sosiaalisen median (some) kanavia rekrytointi-ilmoitusten seuraamisessa, vastaajille annettiin ennalta määritellyt vastausvaihtoehdot ns. isoimmista sosiaalisen median alustoista, sekä vapaamuotoinen vaihtoehto, Muu mikä? Vaihtoehtoista pyydettiin tämänkin kysymyksen kohdalla valitsemaan kolme eniten käytettyä. Eniten käytetyiksi sosiaalisen median verkkoalustoiksi nousivat vastauksissa yksiselitteisesti Facebook ja Instagram. (Kuvio 7.) Hajontaa tutkintolinjojen välillä ei ole. Sosiaalisen median alustat ja kanavat voidaan kokea hyvinkin yhdeksi käytetyimmiksi työnhaun keinoiksi ja kanaviksi. Yritykset ja organisaatiot ovat tänä päivänä aktiivisia sosiaalisessa mediassa, jossa ihmiset seuraavat muun muassa itseään kiinnostavia henkilöitä, työnantajia ja tapahtumia. Some-kanavat tuntuvat luontevalta ympäristöltä tuoda hyvinkin näkyvästi ja isolle ihmisjoukolle tietoa ja päivityksiä, ja rekrytointi-ilmoitusten julkaiseminen soveltuu tähän käyttöön hyvin, kun halutaan tavoittaa mahdollisimman laaja näkijäkunta. Julkaisut some-kanavilla ovat myös käytännön näkökulmasta mahdollisesti myös nopeita ja kustannustehokkaita toteuttaa. Somessa tieto leviää nopeasti jopa reaaliajassa, ja työilmoituksia on erittäin helppoa jakaa ihmisten ja erilaisten verkostojen kesken.

Vastausvaihtoehtoista Youtube, TikTok ja Twitter ovat saaneet muutaman vastauksen. Näitä some-kanavia yhdistää juurikin tiettyjen kanavien ja henkilöiden seuraaminen, esimerkiksi tubettajien tekemien videoblogien seuraaminen. Kanavat ovat myös samalla mainosalustoja, joita yritykset ja organisaatiot voivat hyödyntää käyttäessään tiettyyn ryhmään, esimerkiksi ikäryhmään kohdennettua mainontaa ja viestintää. Vastaajista yksikään ei käytä LinkedIn-sivustoa rekrytointeja seurattaessa. Kenties LinkedIn-sivusto ei ole sosiaali- ja terveysalalla kovin käytetty, sitä ei koeta toimivaksi tai työnantajat eivät sitä kautta ilmoita työtehtäviä siinä määrin kuin muilla kanavilla.



Kuvio 7. Millä sosiaalisen median kanavilla huomioit rekrytointi-ilmoituksia?

Kysyttäessä mieluisesta työsuhteen muodosta, enemmistö vastaajista hakeutuisi kyselyn vastausten perusteella mieluiten vakituiseen työsuhteeseen. (Kuvio 8.) Vakituinen työnkuva mainitaan myös kyselyn avoimissa kysymyksissä, kun vastaajia pyydetään vapaasti kertomaan houkuttelevuustekijöitä, sekä tekijöitä, jotka voisivat lisätä vetovoimaa ja hakeutumista Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen tehtäviin.



Kuvio 8. Minkälaiseen työsuhteeseen hakeutuisit mieluiten?

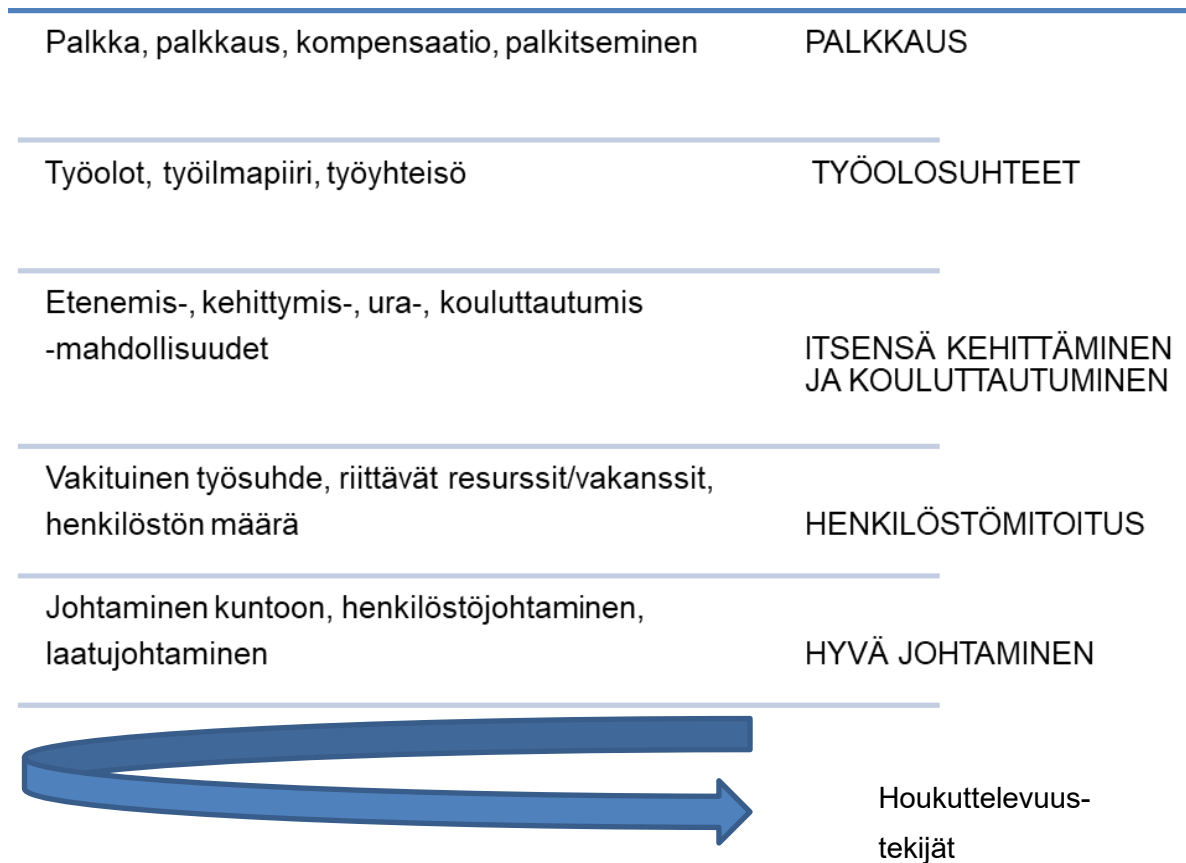
Avoimet kysymykset tukevat vastaajien ilmaisemaa halukkuutta hakeutua nimenomaan vakituiseen työhön, ja puoltavat vakituisen työnkuvan olevan jo itsessään merkittävä



houkuttelevuustekijä. Myös määräaikaiseen työsuhteeseen on vastausten perusteella toiseksi eniten halukkuutta hakeutua, kun taas projektiluontoinen sekä keikkaluontoinen työ saavat vähemmän vastauksia. Sosiaali- ja terveysalalla projektiluontoinen työ voi ns. perus asiakastyössä olla melko harvinaista, ellei kyseessä ole esimerkiksi erillinen hanketyö tai työvapaan käyttö hankkeisiin tai projekteihin osallistumiseksi. Liikkuva työ kuvaksi kuvaillaan työntekijälle osoitettuja työtehtäviä useissa eri yksiköissä, ja kyseinen työnkuva saisi vastaajista vain muutaman hakeutumaan tämänkaltaiseen työsuhteeseen. Vähäiset maininnat keikkaluontoisesta työstä olivat melko yllättäviä. Esimerkiksi hoitoalalla henkilöstöpalveluyhtiö Seure työllistää 11 400 työntekijää (vuonna 2020), suurimpina välityskohteina sosiaali- ja terveydenhuollon sektorin sairaalat, terveysasemat sekä vanhustenhuollon kohteet (Seure 2021).

### 5.3 Avoimet kysymykset

Avoimien kysymysten aineistoa alettiin käymään läpi perehtymällä jokaisen kysymyksen vastaukseen, ja valikoimalla vastauksissa useammin kuin kerran mainitut tekijät. Avoimia kysymyksiä oli kyselylomakkeessa yhteensä viisi, ja vastauksia läpikäydessä jokaisen kysymyksen vastauksista nousi jo hyvin nopeasti esiin useita samoja tekijöitä. Vertailemalla esiin nousseita pelkistettyjä ilmaisuja/tekijöitä, samaa tarkoittavat tekijät merkittiin aineistossa värikoodaamalla, ja ne edelleen luokiteltiin omaksi luokakseen. Nämä olisi jo tässä vaiheessa ollut helppo jakaa suoraan omiksi teemoikseen. Useassa vastauksessa mainittiin useita eri houkuttelevuustekijöitä, joten nämä vastaukset pilkottiin ja tiivistettiin, ja mainitut tekijät eriteltiin omiin luokkiin. Avoimiin kysymyksiin tuli yhteensä 109 erillistä vastausta, ja kaikissa kysymyksissä esiin nousseet, eniten mainintoja saaneet tekijät/ilmaisut onkin luokiteltu samaan ryhmään. Sen lisäksi jokaista ryhmää on itsessään avattu työssä lisää vastauksista nostettujen suorien lainausten avulla. Pelkistetyt ilmaisut on jaettu viiteen eri ryhmään, jotka on edelleen nimetty omaksi luokakseen. Näin on saatu muodostettua luokittelurunko (Liite 2). Nämä luokat vastaavat eniten mainittuja houkuttelevuustekijöitä, joita kyselyyn vastaajat ovat nostaneet avoimissa vastauksissaan esille (Kuvio 9). Vastauksia ei ole jaoteltu tutkintolinjoittain, vaan kaikki avoimet vastaukset yhdessä.



Kuvio 9. Aineiston analyysistä nousseet houkuttelevuustekijät.

Ensimmäiseen luokkaan ryhmiteltiin pelkistämisen aikana palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät ilmaisut/tekijät, jotka mainitaan vastauksissa yhteensä 53 kertaa yhteensä 109:stä avoimesta vastauksesta. Prosenteissa 48% vastaajista, eli lähes puolet mainitsee palkkaukseen liittyvät tekijät vastauksissaan. Kyseinen teema onkin nimetty yksinkertaisesti nimellä Palkkaus. Palkkausta käsitellään vastauksissa myös suhteessa omaan osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Vastauksissa näkyy toive palkkauksen kehittämisestä osaamisen kehittämisen rinnalla, niin että työntekijä joka omalla työnteollaan ponnistaa vastuullisempiin, haastavampiin ja laajempiin työtehtäviin saa myös työstään asianmukaisen kompensaation. Palkan on siis kasvettava osaamisen kasvaessa.

”Työstä maksettu palkka kohtaa työn vaativuuden.”

”Palkkataso lisäisi vetovoimaa varmaan jokaisella sotien alalla.”

”Palkka on tiettyyn pisteeseen asti merkityksellinen, tärkeintä kuitenkin työyhteisön ilmapiiri ja mieluinen työnkuva, sekä hyvä johtaminen. Jos yksi pitää valita, niin työyhteisön ilmapiiri.”

”Työnantaja, joka maksaa kunnon palkkaa. Jos tulee lisää vastuita tai työnkuvaan tulee lisää tehtäviä, niin sen pitää myös näkyä palkassa.”

”Kilpailukykyinen, kouluttaa, kehittää ja vaatii parastaan työntekijöiltään, mahdollisuus edetä uralla ja ponnistaa saavutuksilla korkeampaan palkkaan ja haastavampiin tehtäviin.”

Toiseen luokkaan ryhmiteltiin työolosuhteisiin liittyvät ilmaisut kuten muun muassa työilmapiiri, työyhteisö, kollegiaalisuus, yhdenvertaisuus, työkaverit ja työskentely-ympäristö. Luokka nimettiin teemalla Työolosuhteet. Nämä tekijät mainitaan kaikissa 109:ssä vastauksissa 39 kertaa, mikä vastaa 35% vastauksista. Vastauksissa mainitaan myös työnohjaus ja tiedon kulkeminen, mikä tukee hyvän työyhteisön ja työilmapiirin merkitystä.

Vastauksista esiin nousseet maininnat työilmapiiristä heijastavat myös vastuun ottamista työnantajan puolelta. Työilmapiiriä ei nähdä passiivisena, itsestäänsyntyvänä ja kehittyvänä, vaan sen eteen vaaditaan työnantajalta myös huomiota ja panostusta. Kun työoloihin panostetaan, kertoo se myös arvostuksesta ja luottamuksesta työntekijöitä kohtaan sekä panostuksena työntekijöiden hyvinvointiin, joka taas voisi vaikuttaa työsjäjäksämiseen pitkällä aikavälillä.

”Työyhteisön ilmapiiri on tärkeä työssä jaksamisen kannalta.”

”Sosiaalinen soluttautuminen työyhteisöön.”

”Vastavuoroinen dialogi kaikkien työyhteisön jäsenien välillä.”

”Toimiva työyhteisö, jossa tiimit pelaavat hyvin yhteen ja työnohjaus on laadukasta!”

”En ymmärrä, miksi kaupunki ei paranna työoloja sillä, että saataisiin hyvinvoivia työntekijöitä töihin. Osa-aikainen työ olisi mahdollisuus, sillä se mahdollistaisi sen, etteivät uudet työntekijät pala loppuun ja säikähdä alaa. Se keventäisi myös vanhojen konkareiden työtaakkaa.”

Vaikka kysymysasettelut avointen kysymysten suhteen mahdollistavat erilaisia tulkintoja juurikin tulevaisuudesta, ja mahdollisuuden esittää hyvinkin isoja ja korkealentoisia näkökulmia, ovat vastaukset kuitenkin maltillisia ja opiskelijoiden esiin nostamat kehittämis ehdotukset ja houkuttelevuustekijät työnantajan toteutettavissa pieninkin muutoksin. Asennoituminen muutoksiin ja niiden mahdollistaminen ja työstäminen ovat tänä päivänä jo itsessään merkittävä houkuttelevuustekijä. Kun työolosuhteet ovat kunnossa ja niihin panostetaan, vaikuttaa se työtehtävien suorittamiseen sekä keskittymiseen.

”Hyvä työilmapiiri nähdään olennaisena osana onnistunutta työtä, ja sen eteen nähdään vaivaa. Johtajuus on ajanhermolla, työnantaja harjoittaa avointa viestintää ja rakentaa yhteistyötä eri toimijoiden välille. Toimintaa kehitetään koko ajan, ja palkka kasvaa vastuun lisääntyessä/ työtehtävien laajentuessa.”

Kolmanteen luokkaan ryhmiteltiin työssä kehittymiseen ja kouluttautumiseen liittyviä ilmaisuja. Tähän luokkaan kuuluivat muun muassa etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet uralla, oppimiseen ja kehittymiseen tähtäävä toiminta, työntekijöiden aktiivinen kouluttaminen, yksilöllinen urakehitys ja haasteet kykyjen mukaan. Kyseiseen luokkaan kuuluvia ilmaisuja mainitaan 18:ssä vastauksessa. Tämä tekee 17%:a kaikista vastauksista. Itsensä kehittäminen nähdään myös mahdollisuutena palkkauksen kasvattamiseen, vastauksissa näkyikin palkkauksen ja itsensä kehittämisen ja kouluttautumisen välinen suhde. Luokka nimettiin temalla Itsensä kehittäminen ja kouluttautuminen.

”Palkan kasvu uran aikana ja uralla etenemismahdollisuudet. Yksilöllinen urakehitys ja haasteita kykyjen mukaan.”

”Kouluttautumisen ja itsensä kehittämisen mahdollisuudet houkuttelevat.”

” (Visio houkuttelevasta työnantajasta olisi) paikka, jossa arvostetaan työntekijää ja annetaan mahdollisuuksia kehittyä sekä kouluttautua.”

Neljänteen luokkaan ryhmiteltiin ilmaisuja koskien työntekijämääriä, olemassa olevia – ja lisävakansseja, riittäviä resursseja ja työntekijämitoitusta. Kyseinen luokka nimettiin temalla Henkilöstömitoitus. Riittävä henkilöstömitoitus on iso edellytys myös työssä jaksamisen ja -viihtymisen kannalta. Työtehtävien kasaantuminen johtaa liialliseen kuormittumiseen, ja pahimmassa tapauksessa alalta poistumiseen. Riittävien resurssien kohdentaminen vaikuttaa myös asiakas- ja potilasturvallisuuteen. Nämä tekijät mainitaan kaikissa 109:ssä vastauksissa 15 kertaa, eli 14%:ssa vastauksista.

”Lisää hoitajia, resurssit kuntoon/ enemmän resursseja!”

”Työntekijämitoitus kuntoon, nyt kentältä kuuluu viestiä, että meno on tuskaa.”

Viidennen luokkaan ryhmiteltiin johtamiseen ja esihenkilön työntekijöihin suhtautumiseen liittyvät ilmaisut kuten johtaminen, laatujohtaminen, johtaminen kuntoon ja työnantajalla hyvät henkilöstöjohtotaidot. Luokka nimettiin temalla Hyvä johtaminen. Kyseiseen luokkaan liittyvät ilmaisut mainitaan 19:ssä vastauksessa, eli n.17%:ssa kaikista vastauksista.

”Varmasti laatujohtaminen auttaisi.”

”Johtaminen kuntoon.”

”Työnantajalla hyvät henkilöstöjohtotaidot.”

Näiden viiden luokan lisäksi aineistosta nousee myös yksittäisiä, huomionarvoisia tekijöitä, jotka vaikuttaisivat vastaajien mukaan houkuttelevuuteen ja vetovoimaan, sekä hakeutumiseen tietyn työnantajan palvelukseen. Muutamaan otteeseen mainitaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn sisältöön ja työnkuvaan, sekä sen suunnitteluun. Samaan aiheeseen liittyy vahvasti myös toiveet liukuvasta työajasta, osa-aikatyön mahdollisuudesta, joustavat työajat sekä nelipäiväinen työviikko. Osa-aikatyö ja sen mahdollisuus mainitaan myös ensimmäisen kysymyksen vastauksissa, kun kysytään tekijöistä, jotka saisivat hakeutumaan tietylle työnantajalle. Vaikuttaminen omaan työhön sisältäisi myös mahdollisuuden itse vaikuttaa lomiin ja vapaisiin, jonka erityisesti terveysalan opiskelijat ovat määritelleet merkittäväksi houkuttelevuustekijäksi.

Vastaajat ovat maininneet myös työnantajan tarjoamat työsuhde- ja työntekijäedut. Edut voidaan rinnastaa joko palkkaukseen, tai käsittää omana tekijänään irrallisena palkasta ja työhön kuuluvasta muusta kompensatiosta kuten vuorotyön tuomista lisistä. Työsuhde-etuja ovat esimerkiksi erilaiset liikunta- ja kulttuuriedut, lounasedut, joukkoliikenne- ja muu työmatkaetu, tai muut työhyvinvointia ja jaksamista tukevat edut. Erilisten etujen tarjoaminen kertoo työnantajan arvostuksesta, ja haluaa näin omalla toiminnallaan vaikuttaa työntekijän työssä viihtyvyyteen, sekä työstä palautumiseen. Arvostuksen kokemus ja työstä palautuminen voidaan nähdä hyvinkin merkittävinä tekijöinä työsäjäksämisen kannalta. Etujen avulla voidaan osoittaa myös työnantajan kiinnostus yhteiskunnallisesta näkökulmasta; työmatkaetu joukkoliikenteen tai kaupunkipyörrien / työsuhdepolkupyörrien käyttöön on työnantajan puolesta ikään kuin rohkaisu yksityisautoilun ja sitä kautta päästöjen vähentämiseen erityisesti isommista kaupungeissa.

” (Vetovoimaa lisäksi) Vaikkapa jotkin hyvinvointia tukevat työsuhde-edut. Jokin lupaus siitä, että työntekijöiden hyvinvointi ja viihtyvyys taataan, eikä ketään kuormiteta ääri rajoille asti.”

Kysyttäessä tekijöitä, jotka tekisivät Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta houkuttelevan, että ne saisivat vastaajat hakeutumaan kaupungille töihin, noudattavat vastaukset samoja linjoja kuin muissa avoimissa kysymyksissä. Eniten mainintoja vastaajilta tuli palkkauksesta sekä työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä kuten työilmapiiristä, työporukasta, työajoista sekä työyhteisöstä. Avoimissa vastauksissa mainitaan myös muutamaan otteeseen maine ja omat mielikuvat. Mainesta puhuttaessa nostetaan esiin myös työntekijöiden keskuudessa leviävän tiedon merkitys, joka omalta osaltaan vaikuttaa työnantajakuvaan.

”Ei ehkä paranna mainetta, että vanhat työntekijät ovat tyytymättömiä ja tullessaan jatko-opiskelemaan he puhuvat jo opiskeluvaiheessa uusille alan opiskelijoille huonoista työpaikoistaan/kokemuksista.”

Vastauksista nousevat esiin mielikuvat, tai pikemminkin niiden puute esimerkiksi kaupungin työtehtävistä. Vastajaat toivovat enemmän tietoa kaupungin tarjoamista työtehtävistä, laajempaa näkyvyyttä muun muassa sosiaalisessa mediassa, ja tiedon viemistä enemmän esimerkiksi kouluihin. Vastajaat kokevat tärkeänä omien mielenkiinnon kohteiden ja työmahdollisuuksien kohtaamista. Tätä voidaan myös pitää yleisesti toivottavana, oli sitten kyseessä mikä tahansa ala tai organisaatio.

”Ehkä jonkinlainen läpinäkyvyys, somessa. Näytetään työtehtäviä, ollaan esillä.”

”Jakaa tietoa paremmin kouluihin esimerkiksi kaupungilla työskentelystä.”

Myös hieman yllättäen rekrytointiin ja rekrytointiprosessiin liittyviä tekijöitä nousee esiin avoimissa vastauksissa. Rekrytointiprosessin toivotaan olevan yksinkertaisempaa, joka madaltaisi kynnystä hakea avoimia työtehtäviä. Tämä myös vaikuttaisi potentiaalisten työntekijöiden hakeutumiseen kaupungille. Samoin rekrytointi-ilmoituksia toivotaan ilmoitettavan useita eri kanavia pitkin. Tähän voi verrata vastauksia työnhakuun liittyvistä kysymyksistä, missä kysytään opiskelijoiden suosimia työnhakukeinoja ja työnhaussa käytettyjä sosiaalisen median kanavia (Kuvat 5 ja 6). Vastajaat toivovat myös, että jo edellä mainitusti työtehtäviä avattaisiin hakijoille esimerkiksi rekrytointikampanjan keinoin.

”Rekryn helppous. Jos hakeminen olisi yksinkertaista ja nopeaa, hakisin hyvin todennäköisesti. Monesti hakulomakkeet kaikkineen kysymyksineen ja liitteiden lähettämisineen tuntuu raskaalta ja kiinnostava työ jää hakeematta. Suosin itse avoimia hakemuksia, ja monesti lähestynkin yksityisiä työnantajia, joilla avoimet hakemukset ovat yleisempiä.”

”Rekry-kampanja, jossa työntekijät kertovat työpäivästään tms.”

Lopuksi vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla erittäin houkutteleva (1) - ei lainkaan houkutteleva (5), kuinka houkuttelevana he pitävät Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimea työnantajana. Vastauksista (N=34) laskettiin keskiarvo eli annettujen arvojen summa niiden lukumäärällä jaettuna, sekä mediaani eli annettujen arvojen suuruusjärjestyksen keskimäinen arvo. Arvioiden keskiarvoksi tuli 3,26 ja mediaaniksi 3. Kysyttäessä arvioita samalla vastausasteikolla, kuinka houkuttelevana vastaajat pitävät yleisesti julkista sektoria työnantajana, on vastauksien keskiarvo hieman korkeampi, keskiarvoksi tuli 2,59 ja mediaaniksi 2. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen voidaan tulkita vastausten perusteella olevan vähemmän houkutteleva kuin julkinen sektori yleisesti katsottuna.

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyön tutkimuksen kyselyyn vastanneet sosiaali- ja terveysalan opiskelijat pitivät houkuttelevina tekijöinä asianmukaista palkkausta, hyviä työolosuhteita, hyvää johtamista, riittävää henkilöstömitoitusta ja resursseja sekä mahdollisuuksia kehittää itseään ja osaamistaan työssä. Vastaukset ovat yhteneväisiä, kun kysyttiin tekijöitä, jotka houkuttelisivat ja saisivat hakeutumaan Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen tehtäviin. Opiskelijat hakeutuisivat mieluiten vakituiseen työhön, joka nähdään turvallisena ja vakaana erilaisten sijaisuuksien ja määräaikaisten työsuhteiden sijasta. Opiskelijat hakevat tietoa avoimista työtehtävistä erilaisten verkkoalustojen kautta, sekä sosiaalisen median alustoilta, joihin kuuluu myös yksityisiä ryhmiä kuten Facebook-ryhmiä. Myös rekrytoinnin sujuvuus, helppous ja näkyvyys mainitaan erikseen tekijöinä, jotka edesauttaisivat Helsingin kaupungin työtehtäviin hakeutumista. Yhteiskunnalliset tekijät sen sijaan eivät nouse kovinkaan korkealle opiskelijoiden vastauksissa. Työnantajan yhteiskuntavastuu ei ole tekijä, joka koetaan tärkeäksi ja merkittäväksi, eikä se itsessään ole houkuttelevuustekijä työnantajalle hakeutuessa. Tulosta puoltaa myös aiemmin kerätty tutkimustieto (Pingle - Sharma 2013). Kerätty aineisto on kuitenkin pieni, joten yleistystä asiasta ei voida tehdä. Työnantajan sijoittuminen julkiselle sektorille ei myöskään tuo vastausten perusteella hirveästi lisäarvoa. Vastaajat pitävät kuitenkin vakaata työsuhdetta houkuttelevana, ja he ovat arvioineet julkisen sektorin melko houkuttelevaksi.

Opinnäytetyötä lähdettiin suunnittelemaan Helsingin kaupungin kanssa yhteisestä näkökulmasta. Lähtökohtina olivat työnantajan vetovoimaan, rekrytointiin, henkilöstötarpeeseen ja tulevaisuuden visioihin liittyvät tekijät sosiaali- ja terveysalalla. Vaikka julkinen sektori ja Helsingin kaupunki säilyttäneet vetovoimaisuutensa ja houkuttelevuutensa myös jatkossa, on isojenkin organisaatioiden välttämätöntä tarkastella omaa työnantajakuvaansa ja houkuttelevuuttaan työmarkkinoilla jo nyt ja etenkin tulevaisuudessa. Suomen huoltosuhteen kasvaessa iso työvoimaresurssi on eläköitymässä suurten ikäluokkien myötä, ja tilaa ja tilausta on jo nyt suurelle joukolle osaajia etenkin sosiaali- ja terveysalalla. Työn aihetta haluttiin suunnata ajatukseen varhaisen rekrytoinnin keinoista koskien tulevien osaajien hakeutumiseen työnantajalle, sekä houkuttelevuuteen liittyviin tekijöihin. Työnantajakuvan käsittely kohdennettiin juuri houkuttelevuustekijöihin, joita työnantaja voisi kohdentaa oman työnantajakuvansa sekä rekrytoinnin kehittämiseksi.

Työn tulokset voivat olla merkittäviä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimelle, jos se tarkastelee tekijöitä kriittisesti ja osaa reflektoida niitä suhteessa omaan toimintaansa ja tapoihinsa. Tulevan, potentiaalisen työvoiman kartoittaminen, ja työntekijätarpeen suunnittelu lyhyellä ja pidemmällä ajanjaksolla tulee huomioida henkilöstöresursien suunnittelun näkökulmasta.

Opinnäytetyössä tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden näkökulmia. Puhuttaessa opiskelijoista, eli tulevaisuudessa työelämään astuvista ammattilaisista, on otettava huomioon heidän näkökulmansa työelämään ja potentiaalisia työnantajia kohtaan olevan erilainen kuin jo kokemusta keränneiden kollegojen. Silti samat tekijät hokuttelevat niin opiskelijoita kuin jo työelämää nähneitä (Arachchige – Robertson 2013). Mitkä asiat sitten vaikuttavat mielikuvien syntyyn? Mitä kautta opiskelijat ja potentiaaliset työntekijät ja -hakijat keräävät tietoa työnantajista? On spekulointia ja hyvinkin yksilöllistä, mistä kaikkialta vaikutteita ja tietoa kerätään ja millä perusteella jokin tekijä vaikuttaa tietynlaisen mielikuvan tai näkökulman muotoutumiseen. Opiskelijoiden mielikuviiin työnantajista voisivat vaikuttaa esimerkiksi sosiaalisen median kautta luetut kirjoitukset, jotka voivat parhaimmillaan levitä reaaliaikaisesti hyvinkin isolle ihmisjoukolla. Opiskelijat suorittavat harjoittelujaksoja opintojen aikana, ja harjoittelukokemukset leviävät jaettuina kokemuksina ja kuulopuheena opiskelijoiden keskuudessa. Kokemukset työtehtävistä eri organisaatioissa, sekä kokemukset asiakkaana tai potilaana olemisesta voivat luoda hyvinkin erilaisia näkökulmia ja mielikuvia työnantajasta.

Organisaation maine vaikuttaa merkittävästi siihen, mihin opintojaan päättävä, tai jo työkokemusta kerännyt työntekijä päätyy työhön. Mitä enemmän vaihtoehtoja avoimista työpaikoista, sitä enemmän maine vaikuttaa asiaan. Hyvä maine vetää puoleen ihmisiä, ja se myös edesauttaa sitouttamaan omia, nykyisiä työntekijöitä organisaatioon. Menestyvään organisaatioon halutaan kuulua, ja menestyjien joukossa halutaan olla mukana. Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan hyvämaineiseen organisaatioon voidaan hakeutua työskentelemään myös pienemmällä palkalla. Mielenkiintoinen työ, kehittymismahdollisuudet sekä mahdollisuus oppia uutta ovat merkittäviä tekijöitä. (Heinonen 2006: 44–45.)

Opinnäytetyön kyselyn ollessa avoinna vastaajille syksyllä 2021, uutisoitiin mediassa Helsingin kaupungin ja yksityisten terveysyritysten välillä tehdyistä hoitoalan työntekijöiden rekrytointisopimuksista (Marttinen 2021). Kerätyssä aineistossa aihe nousi esiin avoimissa vastauksissa muutaman vastaajan kohdalla, jotka mainitsivat suoraan sen vaikuttaneen luottamukseen sekä houkuttelevuuteen kaupunkia kohtaan. Asiaa ei tarkemmin tässä opinnäytetyössä käsitellä, mutta on merkittävää työnantajan kannalta



huomioida uutisoinnin ja median vaikutus ja laajuus maineeseen, ja kuinka pitkäkestoisia vaikutuksia samankaltaisella uutisoinnilla voi olla. Avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset kertovat aiheen herättävän tunteita. Eräskin vastaaja kokee, että luottamus Helsingin kaupunkia kohtaan on mennyt juurikin edellä mainittujen rekrytointisopimusten myötä. Työnantajan on tärkeää tiedostaa median luomat ilmiöt, ja niiden vaikutus työnantajakuvaan. Tapa kuinka mediasta nousevaan, mahdolliseen negatiiviseen uutisointiin reagoidaan organisaatiossa, kuinka sitä käsitellään ulospäin, ja kuinka sitä osataan reflektoida suhteessa omaan toimintaan ja todelliseen tilanteeseen, kertoo ulkopuoliselle katsojalle paljon organisaatiosta. Jos negatiivista mainetta saanut yritys tai organisaatio käsittelee asiaa avoimesti ja rehellisesti, ja peilaa sitä suhteessa omaan toimintaansa jatkossa, se voi omalla tavallaan vaikuttaa jopa myönteisesti työnantajakuvaan ja maineeseen.

Palkkaus on opinnäytetyön kyselyn vastaajienkin mukaan riittävä houkuttelevuuskeino vain tiettyyn pisteeseen saakka. Työntajat vetoavat kutsumusammattiin, mutta missä määrin pelkkä kutsumus elättää? Parempi palkkaus houkuttelee, ja palkitsemista sekä muuta kompensatiota tulisi kehittää erityisesti haasteellisempien työtehtävien ja osaamisen kasvattamisen ja kehittymisen myötä. Näin voitaisiin kasvattaa yksilön halua ja intoa kehittää itseään, ja täten antaa vastuuta oman palkkauksen kehityksestä. Myös hälytystyöstä maksettujen korvausten määrän korottamista on kokeiltu (Vilpponen 2021). Palkkaus on iso kysymys etenkin Etelä-Suomen isoissa kaupungeissa, varsinkin pääkaupunkiseudulla, jossa elinkustannukset kohoavat, ja iso osa palkasta kuluu päivittäisiin, elintärkeisiin menoihin. Syitä, miksi palkkausta ei kehitetä ja nosteta olemassa olevan työntekijätarpeen ja kysynnän mukaan on kuitenkin kokonaan toinen aihe.

Opinnäytetyössä asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin työn edetessä validit ja tarkoituksenmukaiset vastaukset. Tutkimuksella saatiin kerättyä tietoa sekä työnantajan houkuttelevuustekijöistä, että Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen houkuttelevuudesta työnantajana opiskelijoiden näkökulmasta katsottuna. Opinnäytetyössä saatiin vastauksia, mutta otos jäi melko pieneksi. Työssä haviteltiin mahdollisimman isoa otosta, mutta se jäi odotetusti pieneksi, joka itsessään vaikuttaa työn tulosten yleistettävyyteen. Tiedonkeruumenetelmänä kyselylomake on monipuolinen, ja helppo lähettää vastaanottajille etenkin sähköisessä muodossa. Tutkijan on kuitenkin tärkeää suunnitella toteutettava kysely suhteessa teoreettiseen viitekehykseen, ja tarkasteltavaan ilmiöön tutkimuskysymyksineen. Kyselytutkimuksen haasteena on kuitenkin otoksen koko ja vastaajien määrä, jota ei voida täydellisesti ennustaa, etenkin kun jakelu tapahtuu opiskelijoille suunnatulla, yleisellä kanavalla. Tutkittaessa työnantajakuva,

mielikuvia, oletuksia ja odotuksia, liikutaan hyvin abstraktilla alueella. On hyvin subjektiivista, miten mitattava asia kuten houkutteleva työnantaja koetaan esimerkiksi mielikuvien kautta. Aiheita tutkivan onkin syytä huolellisesti suunnitella mitattava aineisto ja sen operationalisointi eli muutettavuus mitattavaan muotoon etukäteen.

Miltä näyttää sosiaali- ja terveysalan tilanne lähitulevaisuudessa? Väestön ikääntyminen, väestörakenteen muutos, huoltosuhteen kasvu ja kohtaanto-ongelmat työnantajien ja työntekijöiden välillä korostavat entisestään painetta ratkaista yhteiskunnan sosiaali- ja terveyspalveluiden toimivuutta ja kantokykyä. Se miten työnantaja saa houkutelua potentiaalisia työntekijöitä hakeutumaan avoimiin työtehtäviin voidaan nähdä myös prosessina. Kun työntekijöitä ja osaajia saadaan organisaatioon, heidät tulee saada myös sitoutettua ja pidettyä organisaatiossa. Houkuttelevuustekijät eivät suinkaan ole irrallisia keinoja, jotka alkavat ja loppuvat työnhakuun, tai osaajan astuessa organisaation tehtäviin. Työnantajan on osoitettava lupaamansa tekijät todeksi ja pidettävä lupauksensa. Mitä tulee esimerkiksi työolosuhteisiin, työnantajan on tehtävä hyvien työolosuhteiden eteen jatkuvaa työtä niiden toteutumiseksi ja ylläpitämiseksi. Kyseisiä ilmiöitä onnistuttiin tämän opinnäytetyön tutkimuksella sivuamaan.

## **7 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset**

Kuinka opinnäytetyön tutkimuksen keinoin kerätty tieto vastaa alussa asetettuihin tutkimuskysymyksiin? Työtä lähdettiin toteuttamaan yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen henkilöstöresurssipalvelujen yksikön kanssa siten, että tavoitteena oli kartoittaa minkälaisia tekijöitä opiskelijat pitävät houkuttelevana työnantajassa, ja kuinka houkuttelevana he pitävät Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimea työnantajana. Kerätty aineisto on pienehkö, joten kovin laajoja ja yhteisesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita koskevia yleistyksiä siitä ei voida vetää. Aiemmin kerätyn tiedon valossa voidaan kuitenkin pienestäkin aineistosta tunnistaa samoja tekijöitä, ja todeta yhtäläisyyksiä. Hammad ja Younis (2020), ovat todenneet työnantajakuvan vahvan ja positiivisen vaikutuksen työnantajan houkuttelevuuteen, ja potentiaalisten työntekijöiden käyttäytymiseen. Työnantajakuvan onkin katsottu olevan merkittävimpiä tekijöitä, jotka ennustavat työnantajan ja organisaation houkuttelevuutta (Chapman et al 2005). Aiheesta jo tehdyissä tutkimuksissa opiskelijoiden näkökulmia on kartoitettu myös muiden alojen kuin sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden näkökulmista. On huomioitava, että jo kerättyä tietoa ja aiemmin tehdyistä tutkimuksista nousseita vastauksia työnantajan houkuttelevuudesta ja vetovoimasta ei välttämättä voida täysin soveltaa ja

yhtenäistää sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille tehtävässä tutkimuksessa. Kun opin- näytetyön tutkimuksen tuloksia tarkastellaan suhteessa aiempiin tutkimuksiin, ja aiem- min kerättyyn tietoon vastaavasta aiheesta, nousee esille samankaltaisuuksia, mutta myöskin eroavaisuuksia mitä tulee esimerkiksi houkuttelevuustekijöiden tärkeysjärjes- tykseen ja tulkintaan.

Kerätyn aineiston ja sen analyysin perusteella voidaan vetää johtopäätöksiä, että on olemassa tiettyjä tekijöitä, jotka houkuttelevat potentiaalisia työntekijöitä työnantajaa valitessa. Aineistosta nousevat esiin tietyt tekijät, joita Metropolia Ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijat pitävät houkuttelevana ja vastavuoroisesti minkälaisia odotuksia opiskelijoilla on työnantajasta ja työnantajan suhteen. Palkkaus, työolosuhteet, hyvä johtaminen, henkilöstöresurssit sekä kehitty- mismahdollisuudet ovat tekijöitä, jotka houkuttelevat opiskelijoita hakeutumaan tietylle työnantajalle. Vastaavia tutkimuksia opiskelijoiden mielikuvista ja tekijöistä, jotka vai- kuttavat työnantajan valintaan, on teetetty laajasti eri alojen opiskelijoille, ja niihin viita- taan myös tämän opinnäytetyön teoreettisen taustan avaamisessa. Tämänhetkinen il- miö alan rekrytointihaasteista ja työntekijätarpeesta kertoo, että Suomessa olisi tarvetta tutkimukselle, jossa kartoitettaisiin laajasti sosiaali- ja terveysalalle tulevan työvoiman mielikuvia työnantajista ja työnhaun keinoista. Mitä työelämään astuva sukupolvi hakee työstä ja työnantajalta, millä keinoin avoimia työpaikkoja haetaan, mitkä tekijät vaikutta- vat työnantajakuvaan tänä päivänä ja tulevaisuudessa. Ilmiötä voitaisiin tutkia myös luomalla skenaarioita jo lähitulevaisuudesta, ja tarkastelemaan kriittisesti myös pahim- pia mahdollisia tilanteita. Ensiarvoista on, että työelämän ja työntekijöiden kohtaami- seen ja molempien tarpeisiin herättäisiin ajoissa ja ennaltaehkäisevästi.

Miten Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi näyttäytyy opiskelijoille, eli potenti- aalisille, tuleville työnhakijoille? Opiskelijat arvioivat yleisesti julkisen sektorin hieman houkuttelevammaksi työnantajaksi kuin Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen. Julkinen sektori kuitenkin nähdään opiskelijoiden näkökulmasta houkuttelevana työn- antajana, ja sitä luonnehtii byrokraattisuus mutta myös pysyvyys ja varmuus (Suomi- nen 2018; Universum 2019). Arvioon voi omalta osaltaan vaikuttaa moni asia. Vastaa- jilla ei välttämättä ole kokemusta Helsingin kaupungilla työskentelystä, jolloin vastauk- sista mitattua keskiarvoa laskevat en osaa sanoa-vastaukset. Myös vastaajien henkilö- kohtaiset kokemukset, vastaus tilanne ja kysymysasettelu ja kysymysten sekä vastaus- vaihtoehtojen tulkinta voivat vaikuttaa hyvinkin vahvasti tuloksiin ja arvioon.

Mitä työnantaja voisi konkreettisesti tehdä opinnäytetyön tulosten perusteella paran- taakseen työnantajakuvaansa ja potentiaalisten työntekijöiden rekrytointia? Tavoite ja

toivottu lopputulos on selkeä: työntekijöiden onnistunut rekrytointi sekä uusiin että vapautuviin työtehtäviin. Opiskelijoiden vastauksista nousevia houkuttelevuustekijöitä tulisi tarkastella suhteessa omaan organisaatioon, ja sen tapoihin. Työnantajan tulisi huomioida nämä tekijät suhteessa omaan työnantajakuvaansa, pyrkiä korostamaan niitä organisaation ulkopuolelle näkyviksi, ja huolehtia niiden toteutumisesta jo rekrytointiprosessia suunniteltaessa. Esimerkiksi johtamisen kehittäminen voi olla pidempikestoinen ja aikaa vievä prosessi, mutta joka pidemmällä aikavälillä tuottaa tyytyväisiä ja organisaatioon sitoutuneita työntekijöitä. Työnantajalla on kuitenkin oltava aitoa halua kehittää toimintaansa. Pienetkin muutokset ja aloitteet esimerkiksi työolosuhteiden ja palkitsemisen suhteen osoittavat työnantajan kiinnostuksen työntekijöitään ja organisaation vetovoimaisuuden kehittämistä kohtaan. Mitä tulee työntekijöiden kokemuksiin houkuttelevuustekijöihin, on samanaikaisesti huomioitava pitovoimatekijät. Kun työntekijät saadaan organisaation palvelukseen, on työnantajan lunastettava lupauksensa houkuttelevuus- ja vetovoimatekijöiden toteuttamisesta. Näin nämä tekijät muuttuvat pitovoimaksi. Yhtä tärkeää kuin työntekijöiden saaminen organisaatioon, on heidän osaamisensa ja taitojensa säilyttäminen organisaation sisällä, ja ulosvirtauksen välttäminen.

Avoimiin vastauksiin tulleet maininnat ja ilmaisut rekrytoinnin haastavuudesta ja toiveet sen helppoudesta ja yksinkertaistamisesta olivat tutkijalle yllättäviä. Kerätyn aineiston ja vastausten perusteella rekrytointiin olisi jopa voinut myös kohdentaa lisäkysymyksiä. Opinnäytetyön kyselystä nousseet avoimet vastaukset rekrytointiprosessista voitaisiin nähdä eräänlaisena kynnyksenä mitä tulee kaupungille hakeutumiseen. Jos jo pelkkä hakeminen ja hakeutuminen prosessina tuntuu työnhakijalta byrokraattiselta, monivaiheiselta ja vaivalloiselta, se karsii osaajia jo ennen kuin työtehtävien herättämän kiinnostus ilmenee työnantajalle. Tulevaisuuden työnhaku voisikin olla osaajien puutteesta kärsivällä alalla hakijalähtöistä sekä mahdollisimman matalan kynnyksen ylittävä prosessi, ja samalla voitaisiin kehittää uudenlaisia keinoja ja tapoja tutustuttaa työnantajat ja työntekijät puolin ja toisin. Opinnäytetyöstä kuitenkin jätettiin tietoisesti laajemmat kysymykset nimenomaan rekrytointiprosessin suhteen pois, koska haluttiin keskittyä houkuttelevuustekijöiden kartoittamiseen. Itse rekrytointiprosessista Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimi voisi toteuttaa tutkimuksen tai kyselyn, joka kohdennettaisiin esimerkiksi oppilaitoksiin ja opiskelijoille, joita työnhaku koskettaa ainakin tulevaisuudessa, ja joilta saatua palautetta voitaisiin viedä suoraan käytäntöön hyvinkin nopeasti.

Jatkokehittämissuunnitelmana, opinnäytetyöstä kerätyn aineiston valossa, voitaisiin tuottaa tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa kerätty tieto saataisiin hyödynnettyä konkreettisesti käytännön työhön eli hakijalähtöisyyden ja rekrytointiprosessin kehittämiseen sekä houkuttelevuustekijöiden korostamiseen rekrytointi-ilmoituksissa. On kiehtovaa

pohtia, voisiko opinnäytetyön aihetta nostaa esille suoraan sosiaali- ja terveysalan palveluja tuottavien toimialojen tai organisaatioiden toiminnassa myös yleisemmin. Voisiko Metropolian kolmannen vuoden sosiaali- ja terveysalan AMK-opiskelijoiden esiin nostamia houkuttelevuustekijöitä tarkastella laajemminkin, lähteä jatkokehittämään esimerkiksi alan rekrytointia sujuvaksi ja yksinkertaisemmaksi, korostaa rekrytointi-ilmoituksissa toteutettavissa olevia houkuttelevuustekijöitä, ja tuoda näitä houkuttelevuustekijöitä esiin luomalla ja kehittämällä työnantajakuvaansa organisaation ulkopuolella?

Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt marraskuussa 2021 ohjelman sote-alan henkilöstön saatavuuden ja riittämisen turvaamiseksi. Ohjelmassa on huomioitu lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin ratkaisuja työvoimatarpeen kattamiseen. Ohjelmassa kartoitetaan muun muassa ennusteita sekä kansallisesta että alueellisesta työvoimatarpeesta, sekä etsitään ratkaisuja kohtaanto-ongelma parantamiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.) Ohjelman tiedotteessa mainitaan veto- ja pitovoimatekijöihin vaikuttaminen, joiden perusteellinen kartoittaminen on edellytys niiden kehittämiseen. Vastaavissa ohjelmissa ja hankkeissa tulisi huomioida potentiaalinen, tuleva työvoima ja henkilöstöresurssi, joka on lähitulevaisuudessa astumassa työelämään ja ammattiin. Suomessa voitaisiin toteuttaa laaja, jopa valtakunnallinen kartoitus sosiaali- ja terveysalan korkeakoulu- ja ammattioppilaitosten opiskelijoille työnantajan vetovoimatekijöistä. Opinnäytetyön kyselyn vastauksista voisi tulkita vastaavalle kyselylle olevan tarvetta, jotta saataisiin sosiaali- ja terveysalalle suuntautuvien ääni kuuluviin sen suhteen, minäkalaisia tekijöitä he pitävät houkuttelevana tulevassa työnantajassa. Myös alalla jo työskentelevien näkökulma tulisi saada nostettua esille, ja pyrkiä reagoimaan myös pitovoimatekijöihin. Näin saataisiin kohtaanto-ongelmaan myös työntekijälähtöinen näkökulma.

## Lähteet

Afroze, Rumana 2016. Does Recruitment Develop a Corporate Image to Attract Talented Candidates for Hiring in Bangladesh? PDF-dokumentti. Julkaisussa Asian Business Review. Vol.6. Issue 13. 35-38. Luettu 28.12.2020.

Agrawal, Rakesh Kumar – Swaroop, Pragati 2009. Effect of Employer Brand Image on Application Intentions of B-School Undergraduates. Julkaisussa Vision- The Journal of Business Perspective. Vol 13, No.3. Business Source Elite. PDF-dokumentti. Luettu 30.12.2020.

Apunen, Martti – Haavisto, Ilkka – Iskanius, Anniina – Toivonen, Sarianna 2017. Kuumous Kunnissa - EVAn arvo- ja asennetutkimus. PDF-dokumentti. Luettu 30.10.2020.

Arachchige, Bhadra J.H – Robertson, Alan 2013. Employer Attractiveness: Comparative Perceptions of Undergraduate and Postgraduate Students. Teoksessa Sri Lankan Journal of Human Resource Management. Vol. 4, No.1. PDF-dokumentti. Luettu 22.12.2020.

Asanbekova, Meerim – Maksüdünov, Azamat 2018. The Corporate Image as a Weapon in the Attraction of Prospective Employees. Verkkodokumentti. Julkaisussa Voice of Research Vol.7 Issue 3. <[https://www.researchgate.net/publication/335201818\\_The\\_Corporate\\_Image\\_as\\_a\\_Weapon\\_in\\_the\\_Attraction\\_of\\_Prospective\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/335201818_The_Corporate_Image_as_a_Weapon_in_the_Attraction_of_Prospective_Employees)> Luettu 26.12.2020.

Berthon, Pierre – Ewing, Michael – Hah, Li Lian 2005. Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. Julkaisussa International Journal of Advertising 24:2. World Advertising Research Center. 151-172. PDF-dokumentti. Luettu 28.12.2020.

Bhanot, Sandeep 2016. External Employer Attractiveness: A Study of Management Students in India. PDF-dokumentti. Teoksessa SIES Journal of Management. Vol.12. Issue 2. 32-44. Luettu 26.12.2020.

Chapman, Derek – Uggerslev, Krista – Carrol, Sarah 2005. Applicant Attraction to Organizations and Job Choice: A Meta-Analytic Review of the Correlates of Recruiting Outcomes. Julkaisussa Journal of Applied Psychology. Vol.90. Iss 5.928-944.

Hakala, Jukka – Malmelin, Nando 2012. Vetovoima – Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Helsinki. Talentum Media Oy.

HALI: Hyvinvointialan työvoimapula on ratkaistavissa – vaatii nopeita toimia. 5.2.2020. Hyvinvointiala HALI ry. <<https://www.hyvinvointiala.fi/hali-hyvinvointialan-tyovoimapula-on-ratkaistavissa-vaatii-nopeita-toimia/>> Luettu 20.3.2020.

Heinonen, Jouni 2006. Mainejohtaja. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2018. Kaupunginkanslia. Henkilöstöraportit. PDF-dokumentti. <<https://www.hel.fi/kanslia/fi/julkaisut-ja-kuulutukset/julkaisut/henkilostoraportit>> Luettu 21.3.2020.

Helsingin kaupunki 2019. Palkkakehityksellä parannetaan Helsingin kilpailukykyä osaajien rekrytoinnissa. <<https://www.hel.fi/uutiset/fi/kaupunginkanslia/palkkakehityksella-parannetaan-helsingin-kilpailukyky-osaajien-rekrytoinnissa>> Luettu 18.3.2020.

Helsingin kaupunki 2019. Helsingin kaupunki on Suomen Suurin työnantaja. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/helsinki-tyonantajana/>> Luettu 27.2.2020.

Helsingin kaupunki 2019. Näin Helsinki rekrytoi. Verkkajulkaisu. <<https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/nain-helsinki-rekrytoi>> Luettu 27.2.2020.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hoito- ja hoivapalvelualan tila ja tulevaisuuden näkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Verkkajulkaisu. PDF-dokumentti. Luettu 28.10.2020.

JHL:n kysely paljastaa isoja ongelmia sote-alan arjesta: työ on fyysisesti ja henkisesti raskasta, jatkuva muutos ja epäselvä johtaminen rasittavat työntekijöitä. 26.6.2018. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. <<https://www.jhl.fi/2018/06/26/jhln-kysely-paljastaa-isoja-ongelmia-sote-alan-arjesta-tyo-on-fyysisesti-ja-henkisesti-raskasta-jatkuva-muutos-ja-epaselva-johtaminen-rasittavat-tyontekijoita/>> Luettu 25.3.2021.

Juuti, Pauli – Puusa, Anu 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna. Gaudeamus Oy.

Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen Katri 2018. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kansallinen 2019 rekrytointitutkimus. Duunitori. 2021. <<https://duunitori.fi/rekrytointi/2019-rekrytointitutkimus>> Luettu 20.3.2020.

Kansallinen 2020 rekrytointitutkimus. Duunitori. 2021. <<https://duunitori.fi/rekrytointi/2020-rekrytointitutkimus>> Luettu 20.3.2020.

Koipijärvi, Terhi – Kuvaja, Sari 2017. Yritysvastuu – Johtamisen uusi normaali. Helsinki. Helsingin seudun kauppakamari.

Koponen, Eija-Leena – Laiho, Ulla-Maija – Tuomaala, Mika 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle - työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Luettu 28.10.2020.

Kotakorpi, Kaisa – Seuri, Allan 2019. Yksityisen ja julkisen sektorin työnjako sosiaali- ja terveydenhuollossa. PDF-dokumentti. Luettu 1.10.2020.

Lähes kolmasosa kuntatyöntekijöistä eläköityy vuoteen 2028 mennessä. Kuntatyönantajat. 15.1.2019. <<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2019/ennuste-kolmasosa-elakoi-tyy-kymmennessa-vuodessa>> Luettu 27.2.2020.

Marttinen, Vesa 3.9.2021. Helsinki on kieltänyt yksityisiä terveysjättejä palkkaamasta kaupungin työntekijöitä, väittää Tehy: ”Näyttäisi myös, että käytäntö on laajemmin käytössä ympäri Suomea”. <<https://yle.fi/uutiset/3-12084013>> Luettu 7.10.2021.

Miettinen, Ville 2019. Tutkijat: Sotealalle tarvitaan ainakin 200 000 uutta työntekijää vuoteen 2035 mennessä – ”Hoitajamitoitus voi olla vaarallinen”. 28.5.2019. Kuntalehti. <<https://kuntalehti.fi/uutiset/sote/tutkijat-sote-alalle-tarvitaan-ainakin-200-000-uutta-tyontekijaa-vuoteen-2035-mennessa-hoitajamitoitus-voi-olla-vaarallinen/>> Luettu 27.2.2020.

Mosley, Richard 2014. Employer brand management - practical lessons from the world's leading employers. John Wiley and Sons Ltd. Cornwall.

Mänttari, Tuomas 2020. Mistä lisää työntekijöitä sote-alalle? Blogipostaus 22.1.2020. <<https://www.hyvinvointiala.fi/mista-lisatyovoima-sote-aloille/>> Luettu 1.3.2021

Neumann, Oliver – Ritz, Adrian – Schott, Carina – Weske, Ulrike 2020. Attracting Future Civil Servants with Public Values? An Experimental Study on Employer Branding. Julkaisussa International Public Management Journal 23 (5). 677-695. Verkkodokumentti. <[https://www.researchgate.net/publication/327700403\\_Attracting\\_Future\\_Civil\\_Servants\\_with\\_Public\\_Values\\_An\\_Experimental\\_Study\\_on\\_Employer\\_Branding](https://www.researchgate.net/publication/327700403_Attracting_Future_Civil_Servants_with_Public_Values_An_Experimental_Study_on_Employer_Branding)> Luettu 30.12.2020.

Ojanperä, Kaija. Meneekö sote-alan joustaminen jo kohta överiksi? Blogipostaus 13.11.2020. <<https://www.tehy.fi/fi/blogi/meneeko-sote-alan-joustaminen-jo-kohta-overiksi>> Luettu 14.11.2020.

Pietilä, Veikko 1973. Sisällön erittely. Helsinki. Gaudeamus Oy.

Pingle, Sameer Sudhakar – Sharma, Ankita 2013. External Employer Attractiveness: A Study of Management Students in India. PDF-dokumentti. Julkaistu teoksessa Journal of Contemporary Management Research. Vol. 7. Issue 1. 78-95. Luettu 23.12.2020.

Rissanen Aarne 2019. Väestön ikääntyminen ja keskittyminen aiheuttavat haasteita kunnille. Valtioneuvoston verkkojulkaisu. <[https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/10623/vaeston-ikaantyminen-ja-keskittyminen-aiheuttavat-haasteita-kunnille](https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10623/vaeston-ikaantyminen-ja-keskittyminen-aiheuttavat-haasteita-kunnille)> Luettu 18.2.2020.

Sarajärvi, Anneli – Tuomi, Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.



Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelma alkaa. Sosiaali- ja terveysministeriö. 1.11.2021. < <https://stm.fi/-/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-riittavyyden-ja-saatavuuden-ohjelma-alkaa> > Luettu 2.11.2021

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä ja vastuut. Sosiaali- ja terveysministeriö. <<https://stm.fi/sotepalvelut/jarjestelma-vastuut>> Luettu 29.10.2020.

Sosiaali- ja terveystalouden organisaatioiden maine on parantunut – suuri yleisö arvostaa eniten Veripalvelua. 15.06.2020. <<https://t-media.fi/sosiaali-ja-terveystalouden-mainen-parantunut/>> Luettu 22.11.2020.

Suominen, Elina 2018. Kuntaorganisaatioiden työnantajakuva johtamiskorkeakoulun opiskelijoiden silmin. Pro-Gradu tutkielma. PDF-dokumentti. <<http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201805311885>> Luettu 1.11.2020.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa. Tehy. 10.09.2021. < <https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehy-tuore-kysely-lahes-kaikki-nuoret-hoitajat-harkinneet-ala-vaihtoa> > Luettu 15.09.2021.

Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014. 22.6.2020. Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos. <<https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-reсурssit/terveys-ja-sosiaalipalvelujen-henkilosto>> Luettu 31.10.2020.

Tietoa Seuresta. Seure turvaa kaupunkilaisten palveluja pääkaupunkiseudulla. <<https://www.seure.fi/tietoa-seuresta/> > Luettu 30.10.2021

T-Media 2019. Yritysten maine syntyy vastuullisista teoista. <<https://t-media.fi/fi/maine-syntyy-vastuullisista-teoista/>> Luettu 18.2.2020.

T-Media 2020. Julkiselta sektorilta kaivataan uudistumiskykyä. <<https://t-media.fi/fi/julkiselta-sektorilta-kaivataan-uudistumiskykya/>> Luettu 23.2.2020.

Universum Finland, 2020. The Most Attractive Employers in Finland – Students 2020. PDF-dokumentti. Luettu 14.5.2020.

Uudenmaan ammattibarometri. 2020. <<https://www.ammattibarometri.fi/vertailu.asp?maakunta=uusimaa&vuosi=2020&kieli=>>> Luettu 1.3.2021.

Valli, Raine (toim.) 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä. PS-kustannus.

Valtioneuvosto, hallitusohjelma 2019. 3.6 Oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja mukaan ottava Suomi. <<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/oikeudenmukainen-yhdenvertainen-ja-mukaan-ottava-suomi>> Luettu 25.2.2020.

Valtioneuvosto, hallitusohjelma 2019. 3.6.1 Sosiaali- ja terveystalouden rakenneuudistus. <<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/sosiaali-ja-terveyspalveluiden-rakenneuudistus>> Luettu 25.2.2020.

Vilpponen, Susanna. Siun sotien hoitajille maksetaan 100 euron hälytyskorvaus. Yle Uutiset 6.4.2021. <<https://yle.fi/uutiset/3-11865401>> Luettu 1.10.2021

Virtanen, Petri – Stenvall, Jari 2019. Julkinen johtaminen. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Yle Uutiset 23.2.2020. Palvelukseen haetaan: kiljunkeittäjä, vallankumousjohtaja tai velho – kikkailu työpaikkailmoituksissa tuo klikkauksia. <<https://yle.fi/uutiset/3-11172300>> Luettu 24.2.2020.

Pantzar, Minna. Ylen kysely: kansa soisi hoitajille vientialoja korkeammat palkankorotukset. 2.1.2020. Yle Uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-11122380>> Luettu 25.3.2021.

Younis, Raghda Abulsaoud Ahmed – Hammad, Rasha 2020. Employer image, corporate image and organizational attractiveness: the moderating role of social identity consciousness. Julkaisussa Personnel Review; Farnborough Vol. 50. Iss.1. 244-263.

Äijälä, Kirsi 2001. Public Sector – An Employer of choice? Report on the Competitive Public Employer Project. OECD. <<https://www.oecd.org/austria/1937556.pdf>> Luettu 28.10.2020.

## Saate kyselylomakkeelle

Kysely Metropolian sosiaali- ja terveystieteiden kolmannen vuoden AMK-opiskelijoille.

Hyvä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelija, suoritan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelmassa, ja pyydän Teitä osallistumaan tutkimukseen, koska kuulutte tutkimuksen kohderyhmään SoTe-alan opiskelijoina.

Opinnäytetyöni tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tekijöitä, jotka tekevät työnantajasta houkuttelevan sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen kanssa. Kyselyllä kerätään tietoa opiskelijoiden mielikuvista Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen työnantajakuvaan ja rekrytoinnin kehittämiseksi, ja Teiltä saatava tieto on ensiarvoisen tärkeää.

Työn arvioitu valmistumisajankohta on loppuvuodesta 2021. Tiedote opinnäytetyön tutkimuksesta ja linkki kyselyyn on näkyvissä vain Metropolian OMA-intranetissä.

Kyselystä ei tule ilmi muita tunnistetietoja kuin opiskelemanne tutkinto-ohjelma. Kaikki tutkimuksen kyselyllä kerätty tieto säilytetään tietosuojan mukaisesti, tunnistetietoja eivät näe kuin tutkija, ja materiaalit hävitetään työn valmistumisen jälkeen asianmukaisesti. Vastaan mielelläni mahdollisiin kysymyksiin sähköpostitse.

Kiitos jo etukäteen,

Veera Lehto, S2019S6

Sosiaali- ja terveystieteiden palvelujen ja liiketoiminnan johtamisen tutkinto-ohjelma,  
Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health  
Care and Social Services

## Analyysin luokittelurunko

<p>Parempi/korkeampi palkka, palkkataso, korotus palkkoihin, palkan kasvu uran aikana, palkkakehityksen parantaminen, palkka työn vaativuuteen nähden, palkkaus liian alhainen työn tarpeellisuuteen ja vaativuuteen nähden, mahdollisuus ponnistaa omilla saavutuksilla parempaan palkkaan, keskivertoa parempi palkka, lisätehtävien näkyminen palkassa</p>	Palkkaus
<p>Työolot, hyvä työyhteisö, työporukka, hyvä työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvoinnista ja viihtyvyydestä välittäminen, työntekijöistä huolehtiminen, työyhteisön hyvinvointi, työhyvinvointi, työskentelyilmapiiri, kollegiaalisuus, yhdenvertaisuus, työympäristö, laadukas työnohjaus</p>	Työolosuhteet
<p>Mahdollisuus itsensä johtamiseen, etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet uralla, oppimiseen ja kehittymiseen tähtäävä toiminta, työntekijöiden aktiivinen kouluttaminen, yksilöllinen urakehitys, haasteet kykyjen mukaan, työnantaja antaa mahdollisuuksia kehittyä ja kouluttautua</p>	Itsensä kehittämisen ja kouluttautuminen
<p>Vakituinen työsuhde, lisää vakansseja, työntekijämitoitus kuntoon, enemmän resursseja, parempi henkilöstömitoitus, yleisiä suosituksia paremmat henkilöstömitoitukset, riittävästi päteviä työntekijöitä</p>	Henkilöstömitoitus
<p>Johtaminen, laatujohtaminen, johtaminen kuntoon, työnantajalla hyvät henkilöstöjohtotaidot</p>	Hyvä johtaminen

## Opinnäytetyön kyselylomake

Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoille suunnattu kysely työnantajan houkuttelevuudesta ja työnhausta.[kopio]

### Taustatiedot

Tämänhetkinen tutkinto-ohjelmasi? \*

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sairaanhoidtaja    | <input type="checkbox"/> Bioanalyytikko           |
| <input type="checkbox"/> Geronomi           | <input type="checkbox"/> Optometria               |
| <input type="checkbox"/> Sosiaaliala        | <input type="checkbox"/> Jalkaterapia             |
| <input type="checkbox"/> Ensihoitaja        | <input type="checkbox"/> Osteopatia               |
| <input type="checkbox"/> Fysioterapia       | <input type="checkbox"/> Suuhygienisti            |
| <input type="checkbox"/> Toimintaterapia    | <input type="checkbox"/> Terveystieteiden hoitaja |
| <input type="checkbox"/> Kätilö             | <input type="checkbox"/> Röntgenhoitaja           |
| <input type="checkbox"/> Apuvälinetekniikka |   |

### Odotukset työnantajalta

Arvioi asteikolla erittäin tärkeä-ei lainkaan tärkeä, kuinka tärkeänä koet seuraavat tekijät hakemassasi työssä.

	Erittäin tärkeä	Tärkeä	En osaa sanoa	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
* Palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Vakaa työsuhte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan tarjoamat kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työyhteisön ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työskentely-ympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työn merkityksellisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Mahdollisuus vaikuttaa vapaisiin/lomiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan maine julkisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan sijoittuminen julkiselle sektorille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan/organisaation arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan yhteiskuntavastuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantaja pitää huolta työntekijöistään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Työnantajan osoittaman arvostus työntekijöitään kohtaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
* Hyvä johtaminen	<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"/>

Mitkä seuraavista tekijöistä saivat sinut hakeutumaan tietylle työnantajalle? Valitse 3 itsellesi tärkeintä. \*

- Palkka
- Vakaa työsuhte
- Työnantajan tarjoamat kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet
- Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet
- Työyhteisön ilmapiiri
- Työskentely-ympäristö
- Työn merkityksellisyys
- Mahdollisuus vaikuttaa vapaisiin/lomiin
- Työnantajan maine julkisuudessa
- Työnantajan sijoittuminen julkiselle sektorille
- Työnantajan/organisaation arvot
- Työnantajan yhteiskuntavastuu
- Työnantaja pitää huolta työntekijöistään
- Työnantajan osoittama arvostus työntekijöitään kohtaan
- Hyvä johtaminen
- Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön

Muu, mikä?

Mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttaisivat mielestäsi eniten työnantajan houkuttelevuuteen? Valitse 3 itsellesi tärkeintä \*

- Palkka
- Vakaa työsuhde
- Työnantajan tarjoamat kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet
- Työnantajan tarjoamat uramahdollisuudet
- Työyhteisön ilmapiiri
- Työskentely-ympäristö
- Työn merkityksellisyys
- Mahdollisuus vaikuttaa vapaisiin/lomiin
- Työnantajan maine julkisuudessa
- Työnantajan sijoittuminen julkiselle sektorille
- Työnantajan/organisaation arvot
- Työnantajan yhteiskuntavastuu
- Työnantaja pitää huolta työntekijöistään
- Työnantajan osoittama arvostus työntekijöitään kohtaan
- Hyvä johtaminen
- Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön

Muu, mikä?

Mikä olisi juuri sinulle tärkein yksittäinen tekijä, jonka haluaisit toteutuvan potentiaalisessa työpaikassasi?

Tulevaisuuden visiosi houkuttelevasta työnantajasta?

## Työnhaku

Mistä haet tietoja avoimista työpaikoista? Valitse 3 eniten käyttämäsi. \*

- Printtilehti
- TE-palvelut
- Duunitori
- Monster
- Oikotie työpaikat
- Kuntarekry
- Seure
- LinkedIn
- Organisaatioiden omat verkkosivut
- Alakohtaiset verkkosivut
- Metropolian verkkosivut
- Rekrytointimessut
- Oman ammattiryhmän tapahtuma
- Ystävien/perheen/tuttujen kautta

Muu, mikä?

Huomioitko sosiaalisen median kanavilla julkaistuja rekrytointi-ilmoituksia? Jos huomioit, millä kanavilla erityisesti? Valitse enintään 3 käyttämäsi. \*

- Facebook
- Youtube
- Twitter
- Instagram
- TikTok
- Snapchat

Muu, mikä?

Minkälaiseen työsuhteeseen hakeutuisit mieluiten? \*

- Määräaikainen
- Vakituinen
- Keikkatyö
- Projekti
- Liikkuva (useassa toimipisteessä työskentely)

Mielikuvat Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta, vastaaminen ei edellytä työkokemusta Helsingin kaupungilta.

Mikä asiat tekisivät Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimesta houkuttelevan sinun silmissäsi, jotta hakisit kaupungille?

Mitkä tekijät voisivat lisätä Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimen vetovoimaa työnantajana?

Mitä Helsingin sosiaali- ja terveystoimi voisi tehdä vaikuttaakseen tulevien työntekijöiden hakeutumiseen kaupungille?

• Arvioi asteikolla erittäin houkutteleva-ei lainkaan houkutteleva, kuinka houkuttelevana pidät Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimea työnantajana

Erittäin houkutteleva   Houkutteleva   En osaa sanoa   Ei kovin houkutteleva   Ei lainkaan houkutteleva

• Arvioi asteikolla erittäin houkutteleva-ei lainkaan houkutteleva, kuinka houkuttelevana pidät yleisesti julkista sektoria työnantajana

Erittäin houkutteleva   Houkutteleva   En osaa sanoa   Ei kovin houkutteleva   Ei lainkaan houkutteleva