

HOITOALAN VETOVOIMAINEN REKRYTOINTI

Valmistumisvaiheen hoitotyön opiskelijoiden näkemykset

Huttunen Miia
Tölli Ilkka

Opinnäytetyö

Terveyspalveluiden johtaminen ja kehittäminen
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)

2024

Terveyspalveluiden johtaminen ja
kehittäminen
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)

Tekijät	Miia Huttunen Ilkka Tölli	Vuosi	2024
Ohjaaja	Outi Mattila		
Toimeksiantaja	Lapin ammattikorkeakoulu		
Työn nimi	Hoitoalan vetovoimainen rekrytointi – valmistumis- vaiheen hoitotyön opiskelijoiden näkemykset		
Sivumäärä	56 + 14		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää valmistumisvaiheessa olevien hoitotyön opiskelijoiden näkemyksiä hoitoalan työpaikkojen vetovoimaista ja vetovoimaisesta rekrytoinnista sekä työnantajamielikuvan vaikutuksesta rekrytointiin. Tavoitteena oli löytää keinoja, joilla sosiaali- ja terveysalan työnantajat voivat parantaa työpaikkansa vetovoimaa sekä kehittää rekrytointiprosessejaan niin, että alalle valmistuva hakeutuisi heille töihin.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, johon aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä, joka sisälsi myös laadullisia tutkimuskysymyksiä. Kysely lähetettiin Lapin ammattikorkeakoulun hoitotyön valmistumisvaiheen opiskelijoille sähköisenä Webropol-kyselynä syksyllä 2023. Kyselyyn vastasi yhteensä 43 opiskelijaa. Teoreettinen viitekehys koostui hoitoalan ja sen organisaatioiden vetovomatekijöistä, työnantajamielikuvasta sekä rekrytoinnista ja sen eri vaiheista. Määrälliset kysymykset analysoitiin tilastollisin menetelmin ja avoimet kysymykset laadullisin menetelmin.

Valmistumisvaiheen hoitotyön opiskelijat pitivät hoitoalan vetovomatekijöinä arvostuksen lisäämistä, palkan parantamista, ihmisläheistä johtamista ja työhyvinvoinnin parantamista. Erityisesti hyvä työilmapiiri koettiin merkittävimpanä tekijänä vetovoimaisessa työpaikassa. Opiskelijoiden mielestä rekrytointiprosessin tulee olla avointa ja selkeää, ja työnantajamielikuvalla on suuri vaikutus rekrytointiin. Keskeisinä tekijöinä työnantajamielikuvan muodostumisessa pidettiin työnantajan mainetta, työntekijäkokemusta ja johtamiskulttuuria. Opiskelijat toivoivat myös lisää näkyvyyttä alan työpaikoille oppilaitoksissa. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työnantajamielikuvan ja vetovoiman parantamisessa sekä rekrytoinnin suunnittelussa ja kehittämisessä.

Avainsanat opiskelijat, rekrytointi, työnantajamielikuva, vetovoima

Master of Leadership and Development of Health Care Services
Master Programme

Authors	Miia Huttunen Ilkka Tölli	Year	2024
Supervisor	Outi Mattila		
Commissioned by	Lapland University of Applied Sciences		
Title	Attractive recruitment in the health care sector – perspectives of graduation phase nursing students		
Number of pages	56 + 14		

The purpose of this thesis was to explore the perceptions of graduating nursing students regarding the attractiveness of nursing job positions and effective recruitment in the healthcare sector, as well as the impact of employer branding on recruitment. The aim was to identify strategies for social and healthcare employers to enhance the attractiveness of their workplaces and improve their recruitment processes to attract graduating students to their organizations.

The thesis was conducted as a quantitative study. Data collection was done with electronic survey, which included supplemented with qualitative research questions. The survey was distributed electronically to nursing students in the final stages of their studies at Lapland University of Applied Sciences in the autumn of 2023. A total of 43 students responded to the survey. The theoretical framework addresses factors influencing the attractiveness of nursing and its organizations, employer branding, and recruitment, and its various stages. The theoretical framework conducted from articles, studies, and books. Quantitative questions were analyzed using statistical methods, while qualitative questions were analyzed using content analysis.

Graduating nursing students identified increased appreciation, improved salaries, more human-centric leadership, and enhanced well-being at work as the most significant factors influencing the attractiveness of the nursing profession. In Addition, a positive work environment emerged as the most significant factor in an attractive workplace. Furthermore, according to the respondents, the recruitment process in the field should be transparent and clear. The students believed that employer branding in the health care sector significantly influences recruitment. Key factors in forming employer branding, as perceived by the students, included the employer's reputation, employee experience, and leadership culture. Students also expressed a desire for increased visibility of job opportunities in the healthcare sector in educational institutions. The results of the thesis can potentially be utilized in the future to improve employer branding, attractiveness, and recruitment planning and development in health care sector organisations.

Keywords attractiveness, employer branding, recruitment, students

1 JOHDANTO	5
2 VETOVOIMATEKIJÄT HOITOALAN TYÖPAIKOISSA	6
2.1 Hoitoalan vetovoimatekijät	6
2.2 Vetovoimainen hoitoalan työpaikka	8
2.3 Työnantajamielikuvan muodostuminen	10
2.4 Työnantajamielikuvan vaikutus rekrytointiin	11
3 ONNISTUNUT REKRYTOINTI	13
3.1 Henkilöstöjohtajan rooli rekrytoinnissa	13
3.2 Rekrytointiprosessinkuvaus	14
3.3 Digitalisaatio rekrytointiprosessissa	18
3.4 Rekrytointimarkkinointi ja viestintä	19
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS	23
5.1 Määrällinen tutkimus lähestymistapana	23
5.2 Kysely tutkimuksen toteuttaminen	24
5.3 Aineiston analyysi	25
6 TULOKSET	27
6.1 Vastaajien taustatiedot	27
6.2 Hoitotyön vetovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät	29
6.3 Työpaikan vetovoimaan vaikuttavat tekijät	31
6.4 Onnistuneen rekrytoinnin tekijät	33
6.5 Työnantajamielikuvan parantaminen	38
7 POHDINTA	41
7.1 Keskeisten tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	41
7.2 Luotettavuus	45
7.3 Eettisyyden arviointi	46
7.4 Jatkotutkimusaiheet	47
LÄHTEET	49
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula on noussut huolestuttavaksi ongelmaksi viime vuosina Suomessa, että maailmanlaajuisesti (Tehy 2021; World Health Organization 2022). Hoitoala onkin yksi aloista, joilla on havaittu haasteita työvoiman saatavuudessa (Larja & Peltonen 2023, 16). Työvoimapulan kasvaessa työnhakijat voivat valita työpaikkansa entistä vapaammin, mikä on johtanut kiristyvään kilpailuun työvoimamarkkinoilla. Tämän vuoksi organisaatioiden onkin kiinnitettävä erityistä huomiota työnantajamielikuvaan, sillä se vaikuttaa suuresti rekrytointien laatuun ja kilpailukykyyn työmarkkinoilla (Virtanen, Wallin, Sylvander & Eskola 2017, 247–248.)

Hoitoalan rekrytointia, työnantajamielikuvaa sekä vetovoimaa on tutkittu paljon etenkin valmistuneiden hoitajien ja hoitoalalla työskentelevien näkökulmasta. On tiedossa millä keinoilla hoitoalan vetovoimaisuutta voitaisiin parantaa. Näitä keinoja ovat muun muassa työvoiman lisääminen, työolojen parantaminen (Hahtela 2023, 4), korottamalla palkkoja, lisäämällä henkilöstöetuja sekä ihmisläheisemmällä johtamisella (Coco 2019, 6; Kylliäinen 2021; Mustonen 2022, 9; 1–2; Lapin hyvinvointialue 2023). Tämän opinnäytetyön keskiössä ovat valmistumisvaiheen hoitoalan opiskelijoiden näkemykset hoitoalan vetovoimaa lisäävistä tekijöistä sekä onnistuneesta rekrytoinnista.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää valmistumisvaiheessa olevien hoitotyön opiskelijoiden näkemyksiä hoitoalan työpaikkojen vetovoimasta ja työnantajamielikuvan vaikutuksesta rekrytointiin sekä vetovoimaisesta rekrytoinnista. Tavoitteena oli löytää keinoja, joilla sosiaali- ja terveysalan työnantajat voivat parantaa työpaikkansa vetovoimaa sekä kehittää rekrytointiprosessejaan niin, että alalle valmistuva hakeutuisi organisaatioon töihin.

Tämä tutkimus on tehty Lapin ammattikorkeakoulun terveyspalveluiden johtamisen ja kehittämisen tutkinnon (YAMK) opinnäytetyönä. Toimeksiantajana toimi Lapin ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, johon aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä syksyllä 2023.

2 VETOVOIMATEKIJÄT HOITOALAN TYÖPAIKOISSA

Vetovoima-sana tarkoittaa Kotimaisten kielten keskuksen mukaan houkuttelevuutta, kiehtovuutta sekä viehätysvoimaa (Kotimaisten kielten keskus). Hartikainen (2022) puolestaan määrittelee vetovoiman ominaisuudeksi, joka vetää muita puoleensa ja luo kiinnostusta (Hartikainen 2022, 24). Työpaikan houkuttelevuuteen vaikuttavia asioita ovat muun muassa hyvä johtaminen, vapaus ja autonomia, organisaatiokulttuuri sekä työpaikan arvot. Myös innostavat ja mielekkäät työtehtävät, mahdollisuus kehittyä työssä ja edetä uralla sekä oppia uutta vaikuttavat positiivisesti työpaikan houkuttelevuuteen. (Syvänen 2020, 15–16.) Vetovoimaisia organisaatioita yhdistäviä tekijöitä ovat toimiva johtajuus, esimerkillinen ammatillinen käytäntö, uuden tiedon käyttäminen työssä, innovaatiot ja parannukset. Vetovoimaiseen organisaatioon liitetään myös lääkärien ja sairaanhoitajien välinen hyvä yhteistyö, kommunikaatio ja keskinäinen ammatillinen arvostus. (Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Miettinen 2012.)

Se, mitä ihmiset kuulevat, lukevat ja näkevät hoitoalasta, vaikuttavat siihen minäkäläisen mielikuvan he siitä luovat. Nuorilla nämä mielikuvat hoitoalasta voivat ohjata heidän tulevia uravalintojaan. (Hartikainen 2022, 31.) Työnantajamielikuvalla on merkittävä vaikutus työpaikan houkuttelevuuteen (Younis & Hammad 2022). Hyvällä työnantajamielikuvalla vaikutetaan työpaikassa jo olevien henkilöiden työtyytyväisyyteen sekä ylpeyteen työskennellä yrityksessä. Tämän lisäksi hyvä työnantajamielikuva vaikuttaa työhakemuksien määrän saamiseen rekrytoinneissa (Mosley 2017, 1). Koska työntekijöillä on enemmän mahdollisuuksia valita työpaikkansa, on työnantajamielikuvaan panostaminen työpaikoille tärkeää, jotta osaavaa työvoimaa saadaan houkuteltua organisaatioon (Syvänen 2020, 6).

2.1 Hoitoalan vetovoimatekijät

Hoitoalalla vetovoima on nykyaikana tärkeää, jotta alalle saadaan uusia osaajia (Tevameri 2020, 63). Hahtelan (2023) mukaan alan vetovoiman lisääminen ja työolojen parantaminen ovat terveydenhuoltoalan työvoiman kohtalokysymyksiä

(Hahtela, 2023, 4). Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy ry:n (2023) teettämän kyselyn mukaan nuorista hoitajista 93 % harkitsee alanvaihtoa huonon palkkauksen sekä arvostuksen puutteen vuoksi. Arvostuksen puutetta vastaajien mukaan osoittavat poliitikot, hoitotyön johto ja työnantajat. (Tehy Ry 2023.)

Hoitoalan vetovoimaisuuden lisääminen edellyttäisi toimenpiteitä yksilö-, työyhteisö- ja yhteiskuntatasolla (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022; Työterveyslaitos 2022). Yksilötasolla tulisi tukea hoitajien voimavaroja ja työn kuormitustekijöitä tulisi hallita paremmin. Työyhteisötasolla on panostettava riittävään resurssointiin, oikeudenmukaiseen johtamiseen ja hoitajien mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön ja työhyvinvointiin. Yhteiskuntatasolla hoitotyön myönteinen näkyvyys ja julkinen arvostus ovat tärkeitä. (Työterveyslaitos 2022.)

Hoitoalan vetovoimaa on mahdollista lisätä muun muassa henkilöstöeduilla, palkkauksella, kohentamalla työoloja ja työhyvinvointia, kuten vähentämällä työkuormaa sekä lisäämällä resursseja. Kehittämällä johtamistaitoja ihmisläheisemmäksi, kohtelemalla alaisia ja opiskelijoita hyvin, mahdollistamalla työntekijöiden urakehityksen sekä hyvällä työpaikkaviestinnällä voidaan tutkimuksien mukaan lisätä hoitoalan vetovoimaisuutta. (Coco 2019, 6; Kylliäinen 2021, 1–2; Mustonen 2022, 9; Lapin hyvinvointialue 2023.) Kuglerin (2021) ja Hartikaisen (2022) tutkimustulokset vahvistavat, että hoitoalan vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä parantamalla palkkausta (Kugler 2021; Hartikainen 2022, 26).

Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) tekemässä selvityksessä pidetään tärkeänä, että työntekijöillä on mahdollisuus jatkuvaan ammatilliseen kehittymiseen, uralla etenemiseen sekä heidän työhyvinvointiaan tulisi tukea (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Hoitoalan vetovoimaa kohennettaisiin myös laajentamalla urapolkumalleja (Pihlajamaa 2023, 23) ja lisäämällä urakehitys mahdollisuuksia (Kallio, Kangasniemi & Hult 2022, 3378–3385) sekä korostamalla mahdollisuuksista työskennellä erilaisissa työtehtävissä ja työympäristöissä (Hartikainen 2022, 26). Esihenkilöiden tehtävänä on tukea ja edistää työntekijän oppimista ja ammatillista kehittymistä sekä luoda työympäristö, jossa oppimista ja kouluttautumista arvostetaan (Suikkala ym. 2004, 12–15; Thomas 2022.)

2.2 Vetovoimainen hoitoalan työpaikka

Vetovoima hoitoalalla tarkoittaa organisaation kykyä rekrytoida ja pitää henkilökunta työssään sekä ylläpitää heidän työtyytyväisyyttään. Se ilmenee myös korkeana potilastytytyväisyytenä ja erinomaisina hoitotuloksina. (Laaksonen, Miettinen, Mäkipää & Saarinen 2012). Talentian (2017) tekemän selvityksen mukaan, esimiehillä ja organisaation johdolla on suuri merkitys työpaikan valintaan ja siihen, että työssä pysytään. Suurimmiksi tekijöiksi työpaikan valinnassa nousi palkkaus, työsuhde-edut, koulutusmahdollisuudet, työnantajan joustavuus ja hyvä työilmapiiri. (Paulin 2017, 29.) Vetovoimaisena työpaikkana nähdään myös sellainen työpaikka, jossa on riittävät henkilöstöresurssit verrattuna työmäärään, sekä organisaatiossa on uralla etenemismahdollisuus (Maikkula 2022, 36). Yksilön käsitykseen siitä, minkälainen on vetovoimainen työpaikka, vaikuttavat ihmisen ikä ja elämäntilanne (Tevameri 2020, 63).

Jotta organisaatio on vetovoimainen, tulee sen pystyä mukautumaan työntekijöiden elämän tarpeisiin (Burman 2023, 12). Organisaatioiden tulee ottaa huomioon erilaisten elämänvaiheet, minkä tulisi ilmetä organisaation urajohtamisen keinoissa. Työntekijöiden ja työnantajien välisen vuorovaikutuksen on oltava avointa sekä työn odotusten, että työntekijän henkilökohtaisen kehittymisen osalta. Työelämään tarvitaan joustavaa työskentelyä tukevia johtamiskäytänteitä, jotka mahdollistavat työntekijälle elämänvaiheeseen yhteensopivan työskentelyn. (Pihlajamaa 2023, 19–20.) Työpaikan ilmapiiri muodostuu organisaation kulttuurista ja työntekijöiden kokemuksista. Se heijastaa sitä, millaista on työskennellä kyseisessä organisaatiossa ja vaikuttaa suuresti työntekijöiden tunteisiin ja kokemuksiin. Hyvä ilmapiiri kannustaa ja innostaa työntekijöitä, kun taas huono ilmapiiri voi aiheuttaa ahdistusta ja tyytymättömyyttä. Ilmapiiri vaikuttaa suoraan työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, tiimityöskentelyyn ja lopulta myös työn tuloksiin. (Viitala 2021.)

Vuoden 2019 YPAI-tutkimuksessa (Young Professional Attraction Index) on tutkittu nuorten ammattilaisten näkemyksiä siitä, mitä he toivovat työnantajilta ja työpaikoilta. Vaikka YPAI-tutkimus ei ole tehty sosiaali- ja terveystalalta, tutkimus an-

taa tärkeää näkökulmaa siitä, mitä nuoret arvostavat ja pitävät tärkeänä. Tutkimuksen mukaan nuoret pitävät eniten tärkeänä mielenkiintoista ja monipuolisia työtehtäviä. Toiseksi nuoret nostivat yrityksen kulttuurin sekä työilmapiirin ja kolmanneksi palkkauksen. Neljänneksi sijoittuivat kasvu- ja kehitysmahdollisuudet. Uutena asiana tutkimuksessa nousi, että nuoret arvostavat yrityksen vastuullisuutta. Nuoret toivovat yrityksiltä läpinäkyvää toimintaa ja viestintää, työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua, hyviä työolosuhteita sekä inhimillisyyttä. (Young Professional Attraction Index 2019.) Sharman (2014) tutkimuksen mukaan vetovoimaiseen työpaikan tekijöitä ovat hyvät työolot, työn- ja perhe-elämän tasapainetarpeiden huomioiminen, kilpailukykyinen palkka sekä mahdollisuudet oppimiseen ja kehittymiseen ja uralla etenemiseen (Sharma 2014).

Nuorille hoitoalan työntekijöille on tärkeää, että omasta työstä pidetään ja että se on mielenkiintoista. Nuoret odottavat saavansa kannustavaa palautetta sekä korkealaatuista ja riittävää perehdytystä aloittaessaan uudessa työpaikassa. Mielekäs työ antaa nuorelle haasteita ja mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun ja urakehitykseen. Nuoret pitävät myös tärkeänä, että vastuu ja rooli ovat selkeitä sekä heidän työtään arvostetaan. Lisäksi nuoret hoitajat pitävät merkityksellisenä työn jatkuvuutta, vastuun mukaista palkkaa, riittäviä taukoja ja laadukasta työympäristöä. (Kettunen, Lopakka, Pohto, Niemelä & Päättalo 2022.)

Lapin hyvinvointialueen töitä tarjolla, tekijää kaivataan -hankkeen vuoden 2022 syksyllä sosiaali- ja terveysalan työntekijöille teettämän kyselyn mukaan tärkeimmät tekijät työpaikan valintaan ja työhön sitoutumiseen olivat, hyvä työyhteisö, mahdollisuus käyttää laajasti omaa osaamistaan, työn mielenkiinto, hyvä johtaminen, työn ja yksityiselämän tasapaino, vaikutus mahdollisuudet työvuorosuunnitteluun ja palkka. (Lapin hyvinvointialue 2023.) Juuti & Vuorela (2015) kertovat, että parhaita ihmisiä saa houkuteltua palvelukseen, kun organisaatiolla on hyvä maine ja työpaikassa tarjotaan sopivia haasteita (Juuti & Vuorela 2015).

2.3 Työnantajamielikuvan muodostuminen

Työnantajamielikuva muodostuu ihmisten mielessä yrityksen välittämien viestien perusteella (Ljunglin 2017, 15). Työnantajamielikuvalla kuvastetaan organisaation työntekijöiden ja ulkopuolisten ihmisten käsitystä siitä, millaista kyseisessä organisaatiossa olisi työskennellä (Torkki 2018, 16). Työnantajamielikuvan rakentaminen on tietoinen ja pitkäaikainen strateginen prosessi, jossa organisaatio pyrkii tuomaan esiin piirteitä, jotka erottavat sen kilpailijoista ja lisäävät sen veto-voimaisuutta nykyisten ja potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa (Ljunglin 2017, 11–12; Luukka 2019, 135; Lehtinen 2019, 29).

Työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikuttaa käytännössä kaikki, mitä organisaatio tekee, kuten markkinointi, rekrytointiviestintä ja uutisointi. (Vuorinen 2013, 190). Työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat myös yrityksen asiakaspalvelu, johto ja siellä työskentelevät työntekijät, työssä olevat urakehitysmahdollisuudet, työilmapiiri, työn kiinnostavuus ja palkkaus (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 69; Vuorinen 2013, 190.). Työpaikkailmoitukset ovat keskeisessä roolissa työnantajamielikuvan luomisessa, sillä niissä saadaan viestittyä laajalle joukolle tietoa yrityksestä sekä työskentelystä siellä. Työnhakijan saatavilla olevat yksityiskohtaiset tiedot organisaatiosta lisäävät todennäköisyyttä siihen, että työnantajamielikuva muodostuu positiiviseksi (Syvänen 2020, 19.)

Organisaation työnantajamielikuvaan voidaan tietoisesti vaikuttaa eri kanavien kautta. Esimerkiksi television, lehtien, sosiaalisen median ja yrityksen omien verkkosivujen kautta voidaan tuoda tietoa työnhakijoille esimerkiksi avoimista työpaikoista (Mahlavuori & Piiparinen 2021, 8.) Nykyaikana useat organisaatiot hyödyntävätkin sosiaalista mediaa työnantajamielikuvan luomisessa ja verkostoitumista pidetään tärkeänä sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta (Kaijala 2016; Syvänen 2020, 14–15). Tällä helpotetaan organisaatiota löytämään avoimiin työpaikkoihin oikeat ihmiset sekä puhutellaan oikeaa kohdejoukkoa. Jos esimerkiksi organisaatio haluaa palkata nuoria työntekijöitä, tulee heidän ymmärtää, mitä nuoret haluavat työpaikaltaan. (Kokko 2020, 26.)

Kestävin tapa parantaa työnantajamielikuvaa on Viitalan (2021) mukaan kehittää organisaation johtamista, henkilöstöjohtamista ja työskentelyolosuhteita (Viitala 2021). Ojala ym. (2020) ja Turja (2022) peräänkuuluttavat, että organisaation johdon tulee ottaa työntekijät huomioon vuorovaikutukseen pohjautuvalla johtamis-tyyllillä ja osallistaa heitä organisaation toimintaan sekä huomioida työntekijät yksilöinä. Tämä lisää työtyytyväisyyttä ja parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä esimiehiin. (Turja 2022; Ojala ym. 2020.) Tämä taas osaltaan parantaa organisaation työnantajamielikuvaa (Viitala 2021). Kilpaillessa osaavista työntekijöistä huomion kiinnittäminen työnantajamielikuvan rakentamiseen, on erityisen kannattavaa (Viitala 2014).

2.4 Työnantajamielikuvan vaikutus rekrytointiin

Kun työnhakija pohtii hakemista avoimeen tehtävään, hän yrittää kerätä paljon informaatiota organisaatiosta sekä työtehtävän sisällöstä ja yhdistelee aiempaa tietämystään organisaatiosta. Organisaatioiden kannattaakin tarjota työnhakijoille kattavaa tietoa yrityksestä työnantajana (Syvänen 2020, 19.) Vahvan ja positiivisen työnantajamielikuvan myötä organisaatio kykenee houkuttelemaan helpommin uusia työntekijöitä (Löytynoja 2022, 53) ja sen isoin hyöty on, että saadaan houkuteltua työmarkkinoilta parhaat osaajat. (Viitala 2021.) Sharman (2014) tutkimus osoittaa, että positiivinen mielikuva organisaatiosta vaikuttaa merkittävästi työnhakijoiden päätökseen hakea organisaatioon töihin. (Sharma 2014). Työnhakijat arvioivat organisaation imagoa omien arvojensa ja tarpeidensa pohjalta. Kun organisaation ja työnhakijan tarpeet ja arvot ovat yhte-neväiset, se tekee organisaatiosta houkuttelevan työnhakijan kannalta. (Engbers 2019, 11; Lehtinen 2019, 24).

Nykyään hoitoalan organisaatiot kohtaavat kilpailua osaavista hakijoista muiden alan toimijoiden kanssa. Menestyäkseen organisaation on tärkeää varmistaa vetovoimaisuutensa hakijoiden silmissä. (Hartikainen 2022, 32.) Rekrytointiprosessin aikana hakijalle muodostuu ensivaikutelma organisaatiosta, mikä on ratkai-seva tekijä henkilön koko työuraa ajatellen organisaatiossa (Syvänen 2020, 10.)

Nykypäivänä ihmiset valitsevat työpaikan tietämyksen, kokemusten sekä mielikuvien perusteella. Lisäksi ihmiset kiinnittävät enemmän huomiota työnantajan eettisyyteen, moraaliin ja vastuullisuuteen. (Kokko 2020, 1.)

3 ONNISTUNUT REKRYTOINTI

Henkilöstötarve syntyy, kun riittävää henkilöstöä ei ole, organisaatio laajentaa toimintaansa tai muuttaa sitä niin, ettei nykyiset resurssit enää riitä (Hemmilä 2012, 39). Huijala (2019) määrittelee rekrytoinnin toimintana, joka tähtää ihmisen houkuttelemiseen organisaatioon (Huijala 2019). Viitala (2021) ja Kortetjärvi-Nurmi ja Murtola (2016) puolestaan kertovat rekrytoinnin tarkoittavan niitä toimenpiteitä, joiden avulla organisaatioon saadaan sen tarvitsemat työntekijät (Viitala 2021; Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016). Juutin ja Vuorelan (2015) mukaan rekrytoinnin tärkein tehtävä on houkutella hyviä ihmisiä hakeutumaan organisaation palvelukseen (Juuti & Vuorela 2015). Rekrytointi on myös keskeinen osa henkilöstöjohtamista, ja sen avulla organisaatio pyrkii varmistamaan riittävän ja motivoituneen henkilöstön sekä sitouttamaan heidät organisaatioon (Töyrä 2022, 28).

Rekrytointien avulla työpaikka saa tarvitsemansa henkilön (Viitala 2021), joka voi tuoda uusia ja tuoreita näkökulmia sekä innovaatiota organisaatioon (Vähänen 2014, 15). Menestyvät yritykset ja organisaatiot näkevätkin uusien työntekijöiden rekrytoinnin sijoituksena tulevaisuuteen (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016). Yksittäisen rekrytoinnin merkitykset ovat nähtävissä vasta pitkän ajan kuluttua rekrytointipäätöksestä (Joki 2021, 65). Onnistunut rekrytointi on investointi organisaatiolle ja sillä on vaikutuksia organisaation tehokkuuteen, laatuun sekä tuottavuuteen (Vähänen 2014, 13; Viitala 2021). Joen (2021, 65) sanoin, onnistuneella rekrytoinnilla on yrityksen menestymisen kannalta suuri merkitys. Onnistunutta rekrytointia voidaan mitata hakemusten määrällä ja laadulla, vaikutuksilla työntantajamielikuvaan, rekrytoitavien mielipiteillä ja palautteilla sekä valitun henkilön menestymisellä (Joki 2021, 81).

3.1 Henkilöstöjohtajan rooli rekrytoinnissa

Henkilöstöjohtajan rooli rekrytoinnissa on merkittävä, sillä henkilöstöjohtajan tavoitteena on varmistaa, että työpaikassa on osaava, riittävä sekä hyvinvoiva henkilöstö (Töyrä 2022, 29). Henkilöstöjohtaminen, jota kutsutaan usein myös henkilöresurssien johtamiseksi, keskittyy ihmisten ja asioiden johtamiseen niin, että

ylläpidetään ja kehitetään henkilöstön työhyvinvointia ja siten vahvistetaan organisaation sisäisiä resursseja ja organisaation suorituskkyä (Lahti 2020, 11; Viitala & Järleström 2014, 43). Organisaation visio, tavoitteet ja strategia ohjaavat henkilöstöjohtamista organisaation sisällä (Töyrä 2022, 29). Asianmukaisella henkilöstöjohtamisstrategian toteuttamisella lisätään henkilöstön tyytyväisyyttä, tuottavuutta, työmotivaatiota ja henkistä hyvinvointia (Azizi, Atlasi, Ziapour, Abbas & Naemi 2022).

Henkilöstöjohtamisen käytänteet ovat konkreettisia toimia, joita henkilöstöjohtaja toteuttaa organisaatiossa. Näitä toimia ovat esimerkiksi työvoiman tarpeen ennakointi ja rekrytointi (Riihiho 2022, 12–13.) Rekrytointi on yksi keskeisistä henkilöstöjohtamisen käytännöistä, ja sen avulla organisaatio pyrkii varmistamaan riittävän ja sitoutuneen henkilöstön, sekä houkuttelemaan potentiaalisia työntekijöitä organisaatioon (Vähänen 2014, 13; Gilch 2020; Töyrä 2022, 28).

3.2 Rekrytointiprosessinkuvaus

Yksittäinen rekrytointi nähdään usein projektina, mutta usein puhutaan rekrytointiprosessista, jolloin rekrytointia pidetään jatkuvana toimintoja, jonka toteuttamiseksi on tarpeen suunnitella prosessi (Joki 2021, 65). Rekrytointiprosessi sisältää suunnitteluvaiheen, toteutusvaiheen, päätöksenteon ja seurantavaiheen (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016) ja nämä kaikki vaiheet vaativat huolellista suunnittelua ennakoon, jotta rekrytointiprosessilla on suurempi todennäköisyys onnistua (Joki 2021, 66). Rekrytointiprosessissa organisaatio hakee uusia työntekijöitä täyttämään avoimia työpaikkoja (Vähänen 2014, 13).

Rekrytointiprosessi käynnistyy, kun ilmenee rekrytoinnin tarve, joka voi johtua esimerkiksi organisaation nopeasta laajenemisesta, toisen työntekijän irtisanoutumisesta tai eläköitymisestä (Viitala 2021). Rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa määritellään rekrytointitarve, jossa mietitään, tarvitaanko yritykseen uusia työntekijöitä, vai onko työtehtävä tai kaikki sen työtehtävän osat välttämättömiä. Voitaiki se järjestellä nykyisen henkilöstön tehtäväksi esimerkiksi muokkaamalla tehtävänkuvia. (Viitala 2021; Joki 2021, 66.) Rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa

määritetään haussa olevalle tehtävälle tehtävänimike, sen tärkeimmät työtehtävät ja millaista osaamista työssä vaaditaan sekä laaditaan tehtävänkuvaus työstä, johon työntekijää haetaan (Hyppänen 2013, 117, 167). Tehtävänkuvan tarkka määrittely auttaa rekrytoijaa tunnistamaan kykyjä ja taitoja, joiden edellyttäminen ja etsiminen on rekrytointiprosessin kannalta oleellista sekä se antaa myös työnhakijalle tärkeää tietoa siitä, mitä työnantaja hakijoilta odottaa (Tuominen 2022). Näin ollen todennäköisyys onnistuneeseen rekrytointiin ja valintaan kasvavat (Juuti & Vuorela 2015, 59–60).

Suunnitteluvaiheeseen kuuluu päätös siitä, minkälaisia henkilöitä työhön haetaan, mitä rekrytointikanavia ja tapoja sekä houkuttimia rekrytointiprosessissa käytetään (Hyppänen 2013, 167–171; Viitala 2021). Tässä vaiheessa päätetään, suositaanko rekrytoinnissa vastavalmistuneita, jolloin heitä koulutetaan ja kasvatetaan työntekijöinä vai suositaanko kokeneita ammattilaisia (Viitala 2021). Suunnitteluvaiheeseen kuuluu myös suunnitelma siitä, käytetäänkö rekrytoinnissa sisäisiä, ulkoisia tai molempia rekrytointikanavia. Sisäinen rekrytointi tapahtuu organisaation sisällä, ja avoin työpaikka täytetään nykyisen henkilöstön keskuudesta, tällöin voidaan mahdollistaa urankierto. Ulkoinen rekrytointi puolestaan hakee uusia työntekijöitä organisaation ulkopuolelta. (Viitala 2021; Hyppänen 2013 167–171.)

Kuviossa 1 on esitetty rekrytointikanavia, joita nykyaikana on monipuolisesti, kuten internetissä yrityksien omat verkkosivut, TE-palveluiden sivut, rekrytointisivustot, sosiaalinen media ja vielä perinteiset lehti-ilmoitukset. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola; Joki 2021, 69; Viitala 2021). Rekrytointikanavan valintaan vaikuttavat rekrytoinnin aikataulu ja budjetti (Joki 2021, 69).



Kuvio 1. Rekrytoinnin ulkoisia kanavia (mukaillen Joki 2021, 69; Viitala 2021)

Rekrytointiprosessin toteutusvaiheessa suunnitelma viedään käytäntöön ja laaditaan työpaikkailmoitus (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016). Työpaikkailmoituksen laatimisessa on olennaista välittää selkeä ja realistinen kuva avoimesta tehtävästä, jotta tavoitetaan potentiaaliset työnhakijat, herätetään heidän kiinnostuksensa ja houkutellaan heidät hakemaan töihin. Hyvä työpaikkailmoitus antaa työnhakijoille tarvittavan tiedon tehtävästä, jotta he voivat tehdä päätöksen hakemisesta. (Hyppänen 2013, 167–171; Joki 2021, 70; Tiusanen & Yli-Hakola 2020, 15.) Työpaikkailmoituksessa on kannattavaa mainita vain ne vaatimukset, jotka ovat välttämättömiä tehtävän hoitamisessa (Joki 2021, 70). Hyvä työpaikkailmoitus viestiikin selkeästi, minkälaista osaajaa haetaan ja minkälaiseen työpaikkaan (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016). Työpaikkailmoitus on osa markkinointia (Tiusanen & Yli-Hakola 2020, 15), joten työpaikka kannattaa esitellä houkuttelevalla tavalla. Työpaikkailmoituksen oikeakielisyydellä lisätään työpaikan luotettavuutta. (Joki 2021, 70.) Joen (2021) mukaan työpaikkailmoituksessa tulisi ilmetä perustiedot, tehtävänimike, organisaatiokuvaus, työtehtävän kuvaus, edellytykset tehtävään ja työnantajan tarjoamat etuudet. Työpaikkailmoituksessa on myös tuotava esille, miten ja minkälaisina hakemukset halutaan. Ilmoituksessa on hyvä myös ilmoittaa milloin ja keneltä voi kysellä lisätietoja. (Joki 2021, 71-72.)

Toteutusvaiheeseen kuuluu myös tiedusteluihin vastaaminen. Hyvin suunnitellussa rekrytointiprosessissa vastaamiseen on varattu aikaa (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016) sillä hakijoille täytyy antaa mahdollisuus kysyä lisätietoja haettavasta työpaikasta (Joki 2021, 72). Saapuneet hakemukset voidaan kategorisoida esimerkiksi haastatteluun kutsuttaviin, mahdollisesti kutsuttaviin ja heti hylättäviin. Hakemusten perusteella kutsutaan sopivimmat haastatteluun (Joki 2021, 71) sekä valinnan ulkopuolelle jääneille ilmoitetaan prosessin etenemisestä (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016).

Haastattelut ovat keskeinen osa valintaprosessia ja siinä esitetyt pääkysymykset ovat usein päätetty etukäteen (Viitala 2021). Haastattelut tehdään rauhallisessa huoneessa. Haastattelut aloitetaan kevyellä rupattelulla, jonka tarkoituksena on tehdä keskusteluilmapiiristä avoimempaa. Tämän jälkeen aloitetaan tiedon keruu, jossa kysytään hankalimmat kysymykset. Loppuvaiheessa kysytään vielä muutama helpompi kysymys sekä annetaan haastateltavan mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä ja kerrotaan, miten jatko menee kyseisen rekrytoinnin osalta. (Joki 2021, 74.) Tehtävään soveltuvuutta voidaan arvioida myös henkilöarvioinnin avulla. Sen tarkoituksen on tukea ja täydentää rekrytoijan näkemystä henkilön soveltuvuudesta tehtävään. Henkilöarvio voi ilmaista myös eroavaisuuksia tasaväkisten hakijoiden välille sekä testi voi tuoda esiin sellaisia ominaisuuksia hakijassa, mitä tehtävän hoitaminen vaatii. (Joki 2021, 79.)

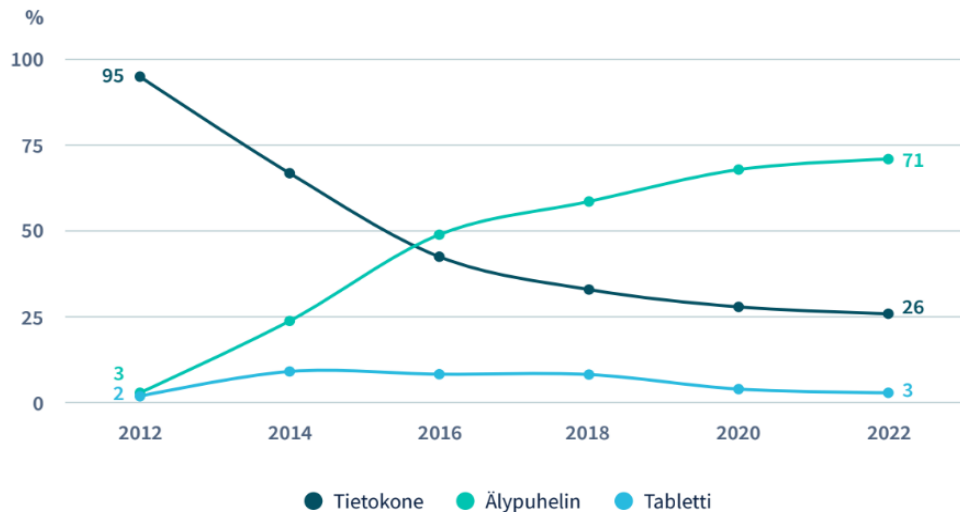
Rekrytointiprosessin päätöksentekovaiheessa valitaan haussa olleeseen tehtävään sopivin hakija. Valintapäätöksen jälkeen valitulle henkilölle tehdään työtarjous, jossa tuodaan esille työtehtävät, palkka sekä työsuhteen ehdot. Seurantavaiheessa uusi työntekijä perehdytetään työhön. Seurantavaiheeseen kuuluu myös koeaika. Perehdytyksen ja koeajan lisäksi rekrytointiprosessin seurantavaiheessa arvioidaan prosessin onnistumista sekä voidaan kysyä mahdollisia palautteita hakijoilta. Saatujen palautteiden pohjalta organisaatio voi kehittää omaa rekrytointiprosessiaan. (Kortetjärvi-Nurmi & Murtola 2016.) Perehdyttäminen on olennainen osa uuden työntekijän integroimista organisaatioon ja työyhteisöön. Työhön perehdytetty uusi työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi, oppii nopeasti sekä oikein oman roolinsa ja vastuunsa. Tämä vähentää virheitä ja lisäksi luo

turvallisuuden tunnetta uudelle työntekijälle ja vähentää turvallisuusriskien mahdollisuutta. Positiivinen perehdytyskokemus edistää myös perehdytettävän sitoutumista organisaatioon ja työyhteisöön. (Joki 2021, 85.)

3.3 Digitalisaatio rekrytointiprosessissa

Digitalisaatio on nopeasti yleistynyt ilmiö, joka vaikuttaa myös henkilöstöjohtamiseen (Auvinen & Lämsä 2020, 14). Digitalisaatio tarkoittaa digitaalitekniikan integrointia osaksi elämän jokapäiväisiä toimintoja hyödyntämällä digitoinnin eri mahdollisuuksia. Sen tuomat hyödyt ovat muuttaneet nopeasti organisaation toimintatapoja ja kommunikaatiota. (Häkli 2019, 18.) Digitalisaation myötä rekrytointiprosessi on muuttunut huomattavasti (Yli-Nissilä 2020, 15; Nikolaou 2021) ja sen yhtenä tavoitteena on, että organisaatiot lisäävät kilpailukykyään (Gilch 2020). Nykyaikana työnhaku on siirtynyt verkkoon ja sitä myötä rekrytointi entistä enemmän digitaalisten sovellusten tukemaksi (Koivunen & Lehtovaara 2022, 273). Rekrytointiprosessi tuottaa kustannuksia sekä vie aikaa työnantajalta. Digitaalisten työkalujen tarkoitus on nopeuttaa ja säästää kustannuksia sekä tehostaa rekrytointiprosessia (Koivunen & Lehtovaara 2022, 276; Auvinen & Lämsä 2020, 14).

Osa työpaikoista on siirtynyt jo hakutapaan, jossa hakija vastaa vain muutamaan yksinkertaiseen kysymykseen ja jättää yhteystietonsa. Tämän jälkeen rekrytoija ottaa häneen yhteyttä mahdollisimman nopeasti. Tällöin hakeminen ja niin myös hakemusten läpikäynti on nopeaa ja helppoa. (Duunitori 2022.) Duunitori (2021) mukaan harva kokenut hoitaja selailee avoimia työpaikkoja aktiivisesti, vaan moni löytää uusia työmahdollisuuksia esimerkiksi sosiaalisesta mediasta puhelimitään. Tällöin hakemisen pitää olla helppoa. (Duunitori 2021.) Työnhakuun käytetään yhä enemmän älypuhelinia, kuten kuviossa 2 on esitetty (Duunitori 2022).



Kuvio 2. Työnhakuun käytettävien välineiden kehitys (Duunitori 2022)

Sosiaalisen median kanavia on useita, joten niiden käyttöön on suositeltavaa laatia suunnitelma, ennen niiden käyttämisestä rekrytoinnissa, jotta kohderyhmä tavoitettaisiin mahdollisimman hyvin (Kaijala 2016; Zimmermann, Willem, Bredt-huer & Buyx 2022). Rekrytointi-alustoja on useita, kuten LinkedIn. Internet tehos-taakin rekrytointia, kun taas perinteinen media jää syrjään työntekijöiden löyty-essä yhä useammin internetpalvelujen kautta (Kaijala 2016.) Sosiaalisen median suosio rekrytointityökaluna kasvaa, sillä se on moderni, kustannustehokas ja reaaliaikainen tapa olla yhteyksissä kohderyhmään. (Syvänen 2020, 14-15). Bethel, Rainbow & Dudding (2021) tutkimuksessa havaittiin myös, että sosiaalisen median käyttö rekrytoinnissa on edullista, tuottavaa ja työnhakijoille helppokäyt-töistä (Bethel, Rainbow & Dudding 2021). Vaikka internetpalvelut tarjoavat uusia mahdollisuuksia rekrytointiin, niiden käyttöönotto saattaa olla usein haastavaa. Organisaatioille voi olla vaikeaa valita sopivat palvelut ja kanavat sekä määritellä, miten niitä hyödynnetään tehokkaasti tavoitteen saavuttamiseksi. (Kaijala 2016.)

3.4 Rekrytointimarkkinointi ja viestintä

Rekrytointimarkkinointi on merkittävä osa rekrytointeja. Sitä tarvitaan, jotta työ-paikat voivat kilpailla parhaista osaajista. Nykypäivänä rekrytointimarkkinoinnin avulla pitää luoda hakijoille tietoisuutta työpaikoista ja saada heidät kiinnostu-maan työskentelystä niissä. (Kuntarekry 2020.) Rekrytointimarkkinointi alkaa jo

paljon ennen kuin työpaikan on tarvetta rekrytoida uusia työntekijöitä. Siinä yrityksestä tehdään tietoisesti tunnistettava ja mieleenpainuva, jotta potentiaaliset ja passiiviset työnhakijat muistavat yrityksen. Näin ollen vaikka passiiviset työnhakijat eivät hae uutta työpaikkaa, heille jää yrityksestä positiivinen mielikuva, ja näin voidaan vaikuttaa pitkällä aikavälillä heidän mielikuvaansa työpaikasta. (Rally 2024.)

Rekrytointimarkkinointia voi tehdä suoraan kohderyhmälle. Useissa yrityksissä on nimetty vastuuhenkilöt, joiden tehtävänä on oppilaitosyhteistyö. He voivat olla henkilöstöammattilaisia tai nuoria työntekijöitä, niin sanottuja lähettiläitä. He käyvät esittelemässä yritystä opiskelijaryhmille ja edustavat yritystä rekrytointikeskusteluilla, joilla opiskelijat voivat käydä tutustumassa työmahdollisuuksiin. (Viitala 2021.) Töyrän (2022) tutkimus osoittaa, että oppilaitosten ja terveyspalveluiden työpaikkojen välillä olevat yhteistyöt olisivat yksi keinoista turvata riittävä henkilökunta hoitoalalla. Yhteistyö olisi hyvä aloittaa siinä vaiheessa, kun nuoret vielä miettivät ammatinvalintaansa (Töyrä 2022, 13.)

Nykyaikana rekrytointiprosessi vaatii rekrytoijalta aktiivista hakijaviestintää. Vuorovaikutuksen tulee olla informatiivista, oikea-aikaista ja henkilökohtaista. Viestimällä onnistuneesti rekrytointiprosessin aikana, työnantaja voi solmia positiivisia sidosryhmäsuhteita ja parantaa omaa työnantajakuvaansa. (Duunitori 2018.) Viestinnän onnistumisen kannalta on tärkeää, että viestintä suunnitellaan huolellisesti. Se tulee nähdä tärkeänä osana prosessia. Viestintä kannattaa suunnitella niin, että se on ajankohtaista, läpinäkyvää, tasavertaista sekä sen tulee tukea helppoa kommunikaatiota työnantajan ja hakijan välillä. (Jobilla, 2022.)

Rekrytointiprosessin aikana tapahtuva viestintä jaetaan tiettyihin vaiheisiin ja varsinainen viestintäsuhde työnhakijaan alkaa, kun hakija jättää hakemuksensa. Viestintäprosessissa vahvistetaan hakemuksen vastaanottaminen ja kiitetään hakijaa osallistumisesta. On tärkeää avata viestintäyhteys välittömästi hakemuksen jättämisen jälkeen, jotta työnhakija saa positiivisen vahvistuksen ja tietää,

että hänen hakemuksensa on tullut perille. Lisäksi hakijoita tulisi informoida selkeästi siitä, millä aikataululla rekrytointiprosessi etenee. (Duunitori 2018; Jobilla 2022.)

Hakuajan umpeutuessa, on suositeltavaa ottaa yhteyttä hakijaan viimeistään viikon kuluessa ja lähettää joko haastattelukutsu tai kiitosviesti, jossa ilmoitetaan, että valinta ei tällä kertaa kohdistunut häneen. Tämä varmistaa, että hakijat pysyvät informoituna ja saavat päätöksen mahdollisimman pian. Tiivis ja selkeä viestintä pitää hakijat mukana prosessissa ja luo positiivisen kuvan organisaatiosta. (Duunitori 2018; Jobilla 2022.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää valmistumisvaiheessa olevien hoitotyön opiskelijoiden näkemyksiä hoitoalan työpaikkojen vetovoimaista ja vetovoimaisesta rekrytoinnista sekä työnantajamielikuvan vaikutuksesta rekrytointiin.

Tavoitteena oli löytää keinoja, joilla sosiaali- ja terveysalan työnantajat voivat parantaa työpaikkansa vetovoimaa sekä kehittävän rekrytointiprosessejaan niin, että alalle valmistuva hakeutuisi heille töihin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työnantajamielikuvan ja vetovoiman parantamisessa sekä rekrytoinnin suunnittelussa sekä kehittämisessä.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat hoitoalan vetovoimaisuuteen?
2. Mitkä tekijät mahdollistavat onnistuneen rekrytoinnin?
3. Mitkä ovat työnantajamielikuvan vaikutukset rekrytointiin?

5 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

5.1 Määrällinen tutkimus lähestymistapana

Tämä opinnäytetyö tehtiin määrällisen tutkimuksen lähestymistavan mukaan. Vilkan (2007) mukaan määrällisen tutkimusmenetelmän mukaisesti kerätyllä aineistolla tavoitetaan parhaiten laaja ja hajallaan oleva kohderyhmä (Vilka 2007, 28). Määrällinen tutkimus edellyttää riittävän suurta sekä edustavaa otosta ja sillä selvitetään yleensä asioiden välisiä riippuvuuksia (Heikkilä 2014, 15).

Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on löytää säännönmukaisuuksia, millä tavoin tutkittavat asiat, kuten ihmisten mielipiteet eroavat eri muuttujien välillä. Tutkimusaineisto saadaan numeroina, josta voidaan tehdä havaintoja ja päätelmiä, jonka perusteella tutkija kuvailee sanallisesti eri asioiden samanlaisuuksia tai eroavaisuuksia suhteessa toisiinsa. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2013, 83–84; Vilka 2015, 66–67.) Määrällisellä tutkimuksella pyritään vastaamaan kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon tai miten usein (Vilka 2007, 13).

Määrällisessä tutkimuksessa aineisto voidaan hankkia erilaisista muiden keräämistä tilastoista, tietokannoista tai tiedot voidaan kerätä itse (Heikkilä 2014, 16). Kun tieto kerätään itse, on tutkimusongelman perusteella päätettävä mikä tiedonkeruumenetelmä soveltuu tilanteeseen parhaiten (Heikkilä 2014, 17).

Opinnäytetyön tutkimusjoukko koostui valmistumisvaiheessa olevista hoitotyön opiskelijoista. Opinnäytetyön aineiston keruu tapahtui sähköisellä kyselyllä. Sähköisesti tehdyllä kyselyllä vältetään haastattelijan vaikutus haastateltavaan sekä mahdollistetaan nopea vastaaminen (Heikkilä 2014). Heikkilä (2014) toteaa myös, että internetin kautta tehtävällä kyselyssä on huomioitava, että tutkittavilla mahdollisuus internetin käyttöön (Heikkilä 2014, 17).

5.2 Kysely tutkimuksen toteuttaminen

Ennen aineiston keräämisen aloittamista haettiin tarvittava tutkimuslupa (Liite 1) Lapin ammattikorkeakoululta liitteineen. Aineiston keräämistä varten luotiin kyselylomake Webropol-työkalulla. Kyselytutkimuksen etuna on, että sillä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, tutkimukseen voidaan osallistuttaa paljon henkilöitä ja voidaan kysyä useista asioista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195). Kysely sisälsi yhteensä 20 kysymystä sisältäen kysymyspatteristot, jotka sisälsivät useampia väittämiä. Kyselyn kysymykset ovat vakioituja, jolloin kaikilta henkilöiltä kysytään samat asiat ja samassa järjestyksessä (Vilkkä 2007, 28).

Kyselylomakkeella voidaan esittää monivalintakysymyksiä, joissa on valmiit numeroidut vastausvaihtoehdot sekä väittämiä, joihin vastaus annetaan Likertin asteikolla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198–201). Tässä opinnäytetyössä kysyttiin esimerkiksi ”kuinka tärkeänä pidät työnhaun vaivattomuutta hakiessasi töitä?” Tähän esimerkki kysymykseen vastaus annettiin Likertin asteikolla. Likertin asteikko on järjestysasteikko, ja vastaajan tulee valita asteikolta parhaiten omaa käsitystään kuvaava vaihtoehto (Heikkilä 2014, 51). Kyselyssä oli lisäksi avoimia kysymyksiä, johon vastaaja pystyi vastaamaan omilla sanoilla. Kyselyn tekijä saa näin näkökulmia, mitä ei ole osannut ajatella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198–201; Lehmuskoski 2017, 28.) Kysely voi sisältää myös seka- muotoisia kysymyksiä, eli kysymyksiä, joissa on valmiina vastausvaihtoehdot, mutta siinä voi olla myös vaihtoehto ”muu, mikä” (Heikkilä 2008, 50–53), tämän avulla mahdollistettiin vastaajien omat näkemykset kysyttävään asiaan.

Ennen kyselyn lähettämistä kyselylomake testattiin kohderyhmää vastaavalla pienellä joukolla, siihen osallistui yhteensä kymmenen esitestaaajaa. Vilkan (2015) mukaan kyselylomakkeen esitestaus on tärkeää, jotta varmistetaan kyselyn selkeys ja ettei kyselyyn vastaaminen ole liikaa aikaa vievää (Vilkkä 2015, 108). Kyselyä muokattiin esitestauksesta saatujen palautteiden perusteella.

Lapin ammattikorkeakoulun hoitotyön osaamispäälliköt Kemin ja Rovaniemen yksiköistä toimivat yhteyshenkilöinä, joiden kautta kyselyt välitettiin tutkimuksen

kohderyhmälle. Kysely lähetettiin kaikkiaan 356 hoitotyön opiskelijalle, jotka opiskelivat 5., 6. ja 7. lukukaudella ja olivat valmistumisvaiheessa. Sähköisen kyselyn yhteyteen liitettiin saatekirje (Liite 3). Pulkkinen (2014) korostaa, että saatekirjeellä taustoitetaan tutkimusta ja motivoidaan vastaajia täyttämään kyselylomake (Pulkkinen 2014, 12). Kyselyyn annettiin vastausaikaa aluksi kaksi viikkoa, mutta vastausaikaa jatkettiin lisävastausten saamiseksi. Kyselylomake oli avoinna vastaajille 2.10.2023-31.10.2023 välisen ajan. Kyselyn vastaanottaneille lähetettiin muistutusviesti Lapin ammattikorkeakoulun osaamispäälliköiden kautta viikko ennen kyselyn viimeistä vastauspäivää. Kyselyyn vastasi 43 henkilöä, näin ollen vastausprosentti oli 11,5 %.

5.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyön aineisto kerättiin määrällisenä kyselynä, mutta kyselyssä oli myös laadullisia, avoimia kysymyksiä. Määrällisen tutkimusaineiston analyysi perustuu aineiston kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (Koppa 2021). Kyselyjen analysointi aloitettiin viemällä vastaukset Excel-järjestelmään. Ensin tulokset silmäiltiin läpi ja sieltä poistettiin vastaajat, jotka eivät olleet suostuneet tietojen käsittelyyn, jotta se ei vääristä vastaajien kokonaismäärää. Excel-taulukon avulla nostettiin esille vastausten keskiarvot. Keskiarvolla tarkoitetaan aritmeettista keskiarvoa, joka lasketaan jakamalla havaintoarvojen summa havaintojen lukumäärällä (Lehmuskoski 2017, 25). Määrällisessä tutkimuksessa on tavoitteena, että tulokset eivät jäisi vain numeroiksi. Tutkijan tulee pystyä hahmottamaan ja esittämään tulokset sekä niiden merkitys tutkimusongelman kannalta eli tutkijan tulee selittää tulokset niin, että niiden sisältö ja laatu tulevat ymmärrettäviksi lukijalle. (Vilkkä 2007, 147.) Excel-järjestelmän avulla vastauksista luotiin taulukot, joiden avulla tulokset esitetään.

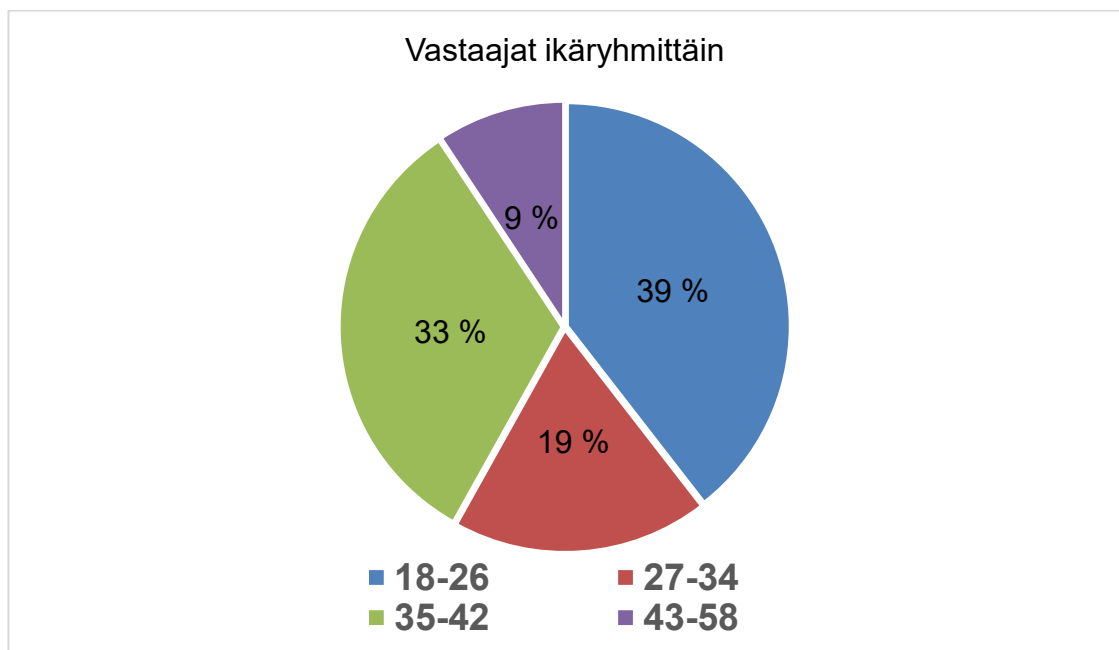
Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysilla. Sisällönanalyysilla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä muodossa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Kyselyssä olleiden avointen kysymysten vastauksista saadut tiedot luokiteltiin yhdistämällä samansisältöiset asiat samaan luokkaan. Aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen ja

kysymyksenasettelun kannalta olennaista. (Alasuutari 2011.) Avoimien kysymysten tarkoituksena on saada vastaajien omia mielipiteitä esille sekä kuvata tutkittavaa ilmiötä (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 141). Osa vastauksista kirjoitettiin suoraan sanasta sanaan raporttiin. Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto hajotetaan aluksi osiin, jonka jälkeen se käsitteellistetään ja kootaan sitten uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108).

6 TULOKSET

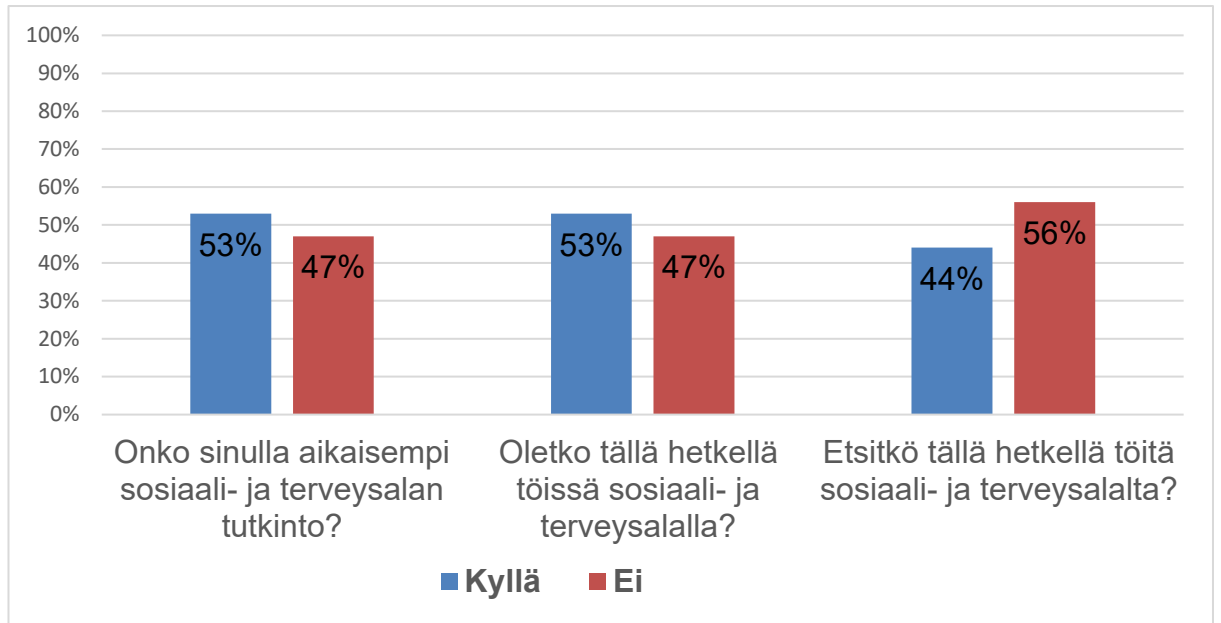
6.1 Vastaajien taustatiedot

Kysely lähetettiin sähköisesti Lapin ammattikorkeakoulun sairaanhoitaja- sekä terveydenhoitajaopintojen valmistumisvaiheessa oleville opiskelijoille. Kysely lähetettiin yhteensä 356 opiskelijalle ja siihen vastasi yhteensä 43 opiskelijaa. Suurin ikäryhmä vastaajista oli 18–26-vuotiaita, heitä kyselyyn vastasi 39 %. Kuviossa 3. on jaoteltu vastaajat ikäryhmittäin. (Kuvio 3.)



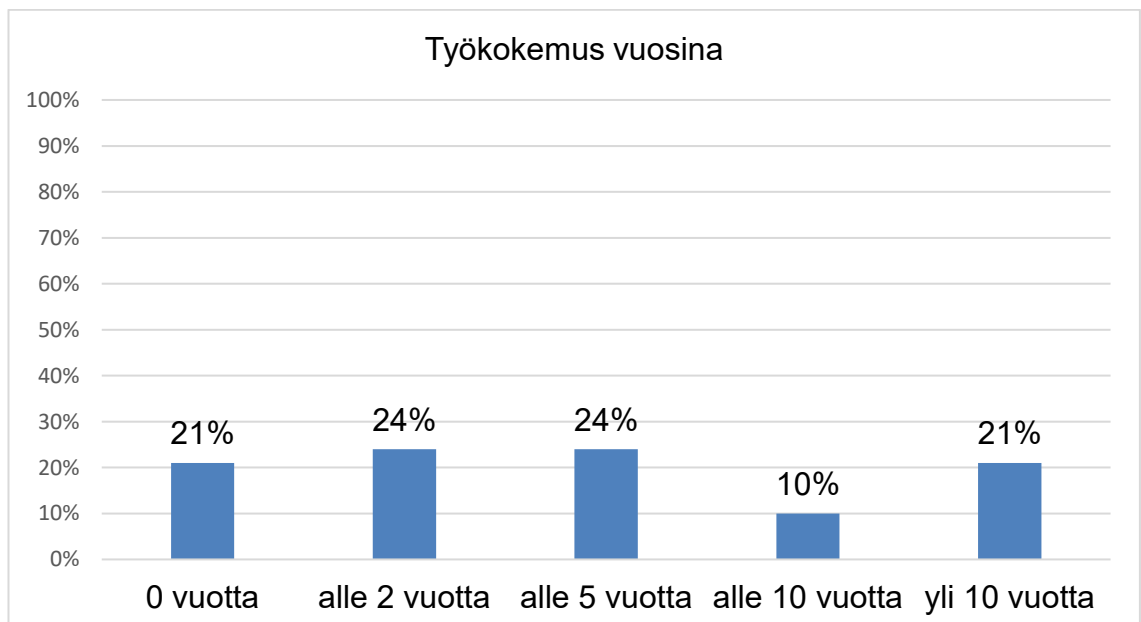
Kuvio 3. Vastaajat ikäryhmittäin

Kuviossa 4 havainnollistetaan, kuinka usealla vastaajista oli aiempi sosiaali- ja terveysalan tutkinto, työskenteli parhaillaan sosiaali- ja terveysalalla sekä etsi vastaushetkellä töitä kyseisellä alalla. Yli puolella vastaajista oli aikaisempi sosiaali- ja terveysalan tutkinto sekä yli puolet vastaajista työskenteli parhaillaan alalla. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien aikaisempi tutkinto ja työllisyystilanne

Taustatiedoissa kartoitettiin vastaajien työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta. Kyselyyn vastaajista 22 prosentilla ei ollut lainkaan työkokemusta sosiaali- ja terveysalalta. Vastaajista 21 % oli ollut sosiaali- ja terveysalan töissä yli 10 vuotta. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Vastaajien työkokemus vuosina sosiaali- ja terveysalalta

6.2 Hoitotyön vetovoimaisuuteen vaikuttavat tekijät

Vastaajia pyydettiin arvioimaan yleisesti sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa lisääviä tekijöitä Likertin asteikolla 1–5. Tulokset esitetään kuviossa 6 keskiarvoina (= ka). Vastaajien mielestä sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa lisättäisiin maksamalla työstä parempaa palkkaa (ka 4,9, mediaani 5,0), parantamalla työhyvinvointia (ka 4,8, mediaani 5,0), ihmisläheisemmällä johtamisella (ka 4,8, mediaani 5,0) ja ohjaamalla opiskelijoiden harjoitteluita asiaan kuuluvalla tavalla (ka 4,8, mediaani 5,0). Vastaajien mielestä vähiten vaikutuksia vetovoimaa lisäämiseen ovat, että alan työpaikat kertoisivat positiivisia asioita työyhteisöistään medioissa (ka 3,8, Mediaani 4,0), työtilat olisivat viihtyisiä (ka 4,1, mediaani 4,0) sekä ala saisi näkyvää arvostus eri medioissa (ka 4,2, mediaani 4,0). (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa lisäävät tekijät

Vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, että mitkä ovat heidän mielestään sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa lisääviä tekijöitä. Vastaukset pyydettiin kyselylomakkeella kirjallisena. Avoimeen kysymykseen vastasi yhteensä 23 vastaajaa. Vastauksista nousivat esille, että sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa lisääviä tekijöitä ovat parempi palkkaus, arvostuksen lisääminen työntekijöitä kohtaan johtoryhmässä, tasapuolisella kohtelulla ja hyvällä johtamisella.

Hyvä johtaminen. Ei pelkästään ihmisläheistä, vaan myös jämää asennetta ja tasapuolista kohtelua. Hoitoalalla on liikaa heikkoja johtajia, joilla ei välttämättä ole

minkäänlaista kokemusta saatikka koulutusta hoitoalalta.

Vastauksista ilmeni myös, että parantamalla työoloja, kohentamalla resursseja, perehdyttämällä uudet työntekijät sekä työnhyvinvointia lisäämällä alan veto-voima lisääntyisi alalle valmistuvien mielestä. Vastauksista ilmeni myös työyhteisöjen vaikutus työpaikassa viihtymiseen.

Parempaa palkkaa!! Johtaminen työntekijöitä arvostaen ja kuunnellen, ymmärtäen työn rankkuuden ja antaen tukea lähellä, "ei ylhäältä määräten". Työsuhde edut, Vakituiset työsuhteet, ei määräaikaissuusia määräaikaissuusiens perään. Arvostus myös hallitukselta ja medialta Hyvä ja avoin ja turvallinen työyhteisö. Kiusaamisiin ym tilanteisiin puuttuminen ja tällaisiin tilanteisiin joku "protokolla" Myönteinen ja armollinen suhtautuminen opiskelijoihin Hyvä perehdytys! Tarpeeksi työntekijöitä työpaikassa Palkan lisääntyminen nousujohteisesti reilummin kokemuksen mukaan, sekä myös työtehtävien vaativuuden mukaan.

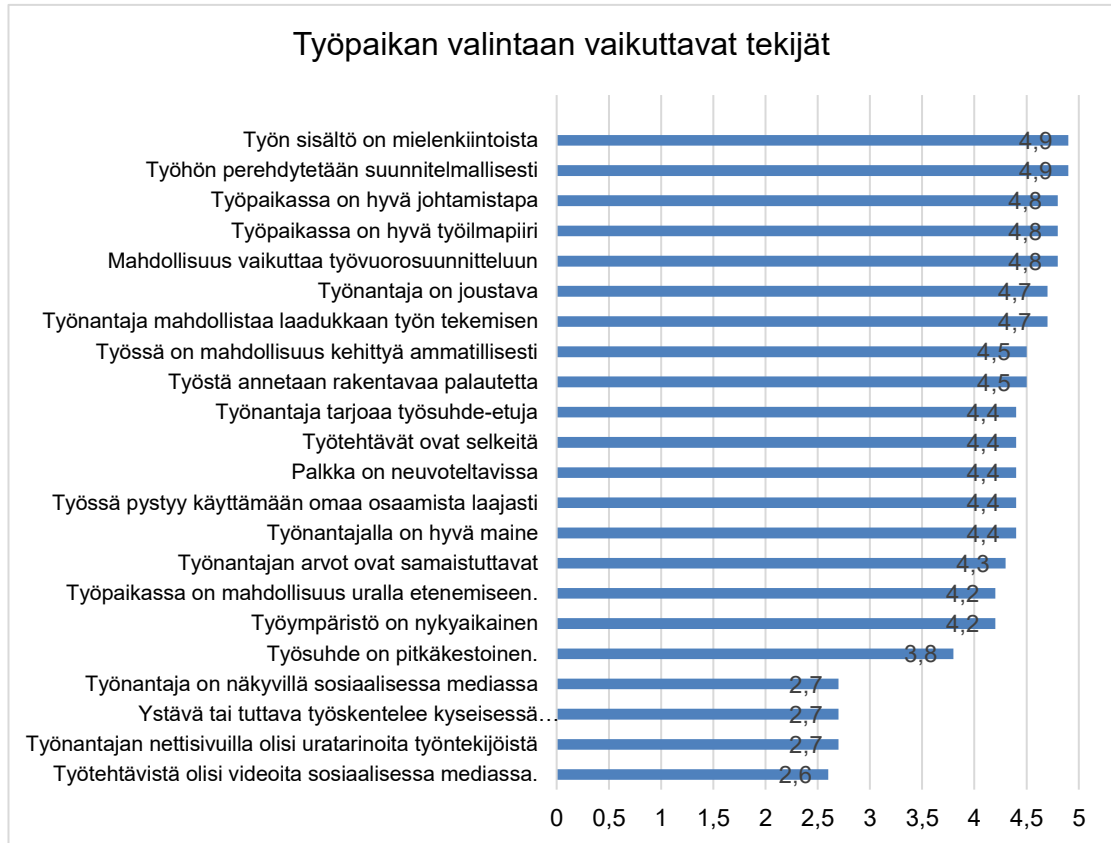
Alaa opiskelevat ja juuri työelämään siirtyvät vastaajat peräänkuuluttivat vastauksissa alan arvostuksen parantamista. Kuten edellä, muutkin vastaajat toivovat alalle arvostusta ja positiivista näkyvyyttä niin sosiaalisessa mediassa, kuin muisakin medioissa. Näihin panostamalla ja alan hyvistä puolista kertomalla alan vetovoimaisuutta voitaisiin lisätä.

Hoitotyön arvostus on laskussa, koska hoitotyöstä puhutaan uuvuttavana sekä henkilöstöpula ja huono palkkaus puhuttavat medioissa. Näiden asioiden korjaaminen varmasti parantaisi hoitotyön kutsuvuutta ja itse laatua.

6.3 Työpaikan vetovoimaan vaikuttavat tekijät

Vastaajat arvioivat työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä Likertin asteikolla 1–5. Kuviossa 7 esitetään vastaajien näkemykset niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat eniten heitä työpaikan valinnassa. Keskiarvot (ka) vaihtelivat välillä 1–5. Kuviossa korostuivat erityisesti mielenkiintoinen työn sisältö (ka 4,9, mediaani 5,0), suunnitelmallinen perehdytys työhön (ka 4,9, mediaani 5,0), hyvä työilmapiiri (ka 4,8, mediaani 5,0), työpaikan hyvä johtamistapa (ka 4,8, mediaani 5,0) sekä mahdollisuus vaikuttaa työvuorosuunnitteluun (ka 4,8, mediaani 5,0). Vastaajien mielestä vähiten työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä olivat työtehtävistä kertovat

videot sosiaalisessa mediassa (ka 2,6, mediaani 3,0), työnantajan näkyvyys sosiaalisessa mediassa (ka 2,7, mediaani 3,0), ystävän tai tuttavan työskentely samassa työpaikassa (ka 2,7, mediaani 3,0) sekä työnantajan nettisivuilla olevat uratarinat työntekijöistä (ka 2,7, mediaani 3,0). (Kuvio 7.)



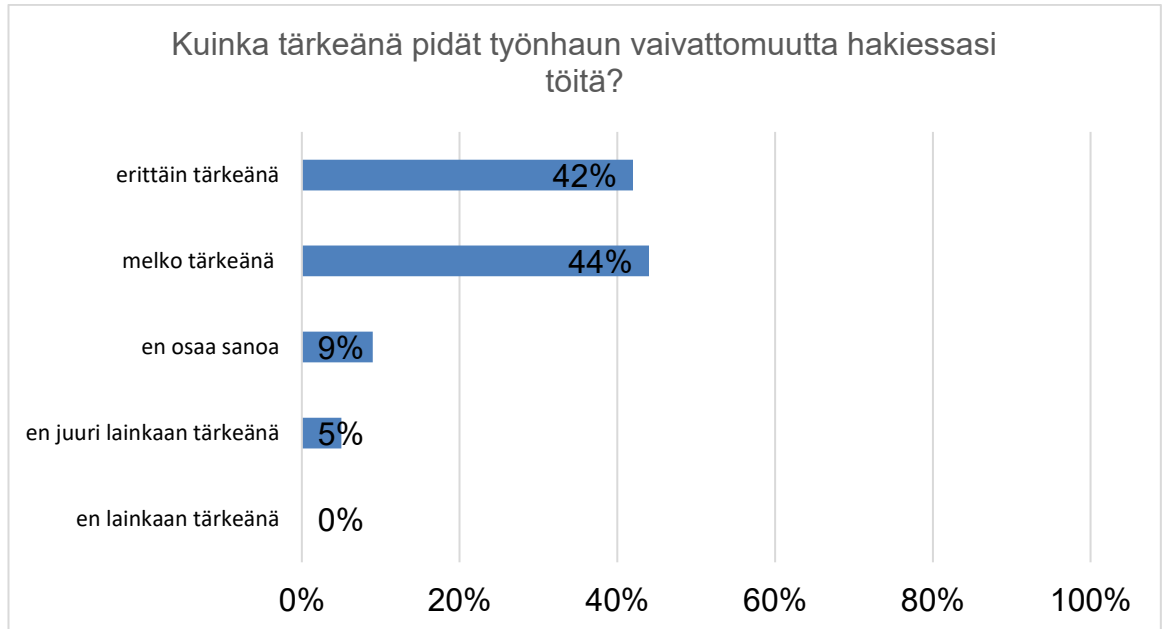
Kuvio 7. Työpaikan valintaan vaikuttavat tekijät

Työpaikan tärkeimmät vetovoimatekijät

Kyselyssä selvitettiin, mitkä ovat opiskelijoiden mielestä työpaikan tärkeimmät vetovoimatekijät. Vastaajia pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen viisi (5) asiaa, jotka vaikuttavat työpaikan valinnassa. Vastauksissa korostuivat **hyvä työilmapiiri, palkkaneuvottelu mahdollisuus, työhön perehdytys**. Muita tärkeitä seikkoja vastaajien mielestä ovat hyvä johtamistapa ja vaikutus mahdollisuus työvuoroihin, mahdollisuus laadukkaaseen työntekoon sekä työnantajan joustavuus ja mahdollisuus ammatilliseen kehitykseen.

6.4 Onnistuneen rekrytoinnin tekijät

Kysyttäessä vastaajilta työnhaun vaivattomuuden tärkeydestä, vastaajista lähes kaikki kokivat, että se on erittäin- tai melko tärkeää. Vastanneista 5 % kokee, että työnhaun vaivattomuus ei ole juuri lainkaan tärkeää. (Kuvio 8.)

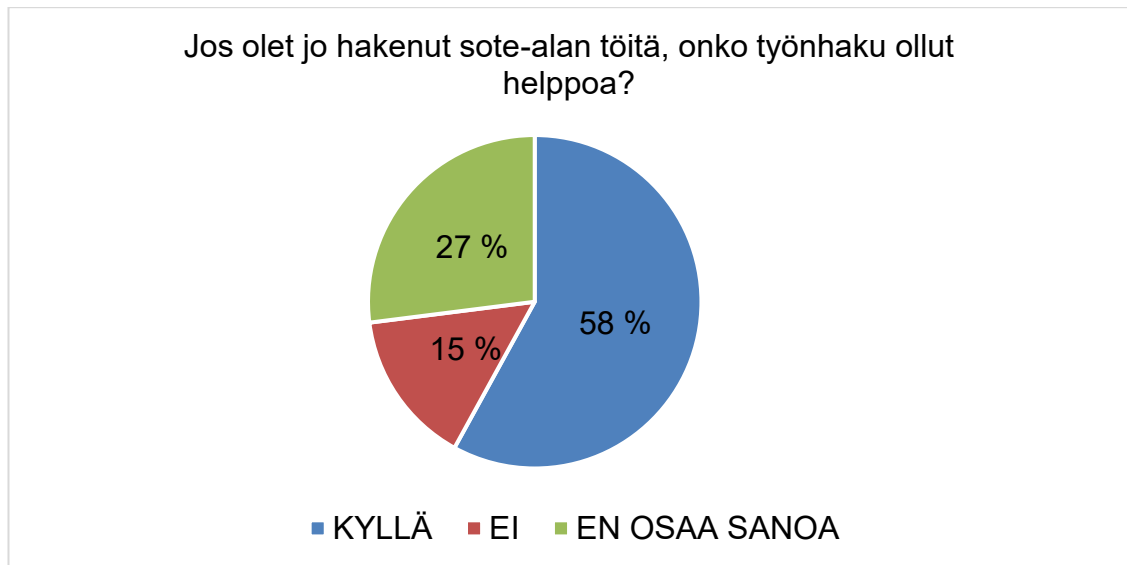


Kuvio 8. Vaivaton työnhaku

Vastaajilta kysyttiin kokemusta työnhaun vaivattomuudesta, kun ovat hakeneet työpaikkaa sosiaali- ja terveystalalta. Kysymyksen vastausvaihtoehdoista ei mahdollista myös avoimen vastauksen. Vastaajista yli puolet ovat kokeneet työnhaun olleen helppoa. (Kuvio 9.) Vastaajat, jotka eivät olleet kokeneet työnhakunsa helppoksi, mainitsivat, että rekrytointiprosessi oli ollut vaivalloinen. He mainitsivat, että rekrytoinnista vastaavaan henkilöön oli vaikeuksia saada yhteyttä tai työhaemuksiin ei vastattu. Lisäksi he huomauttivat, että työpaikkailmoitukset olivat olleet epäselviä.

Hakuilmoituksissa tarjotaan epäolennaista sälää, mutta ei kerrota selkeästi työn sisällöstä

Ei saa kiinni asiasta vastaavaa tai ei löydy ajantasaisia tietoja



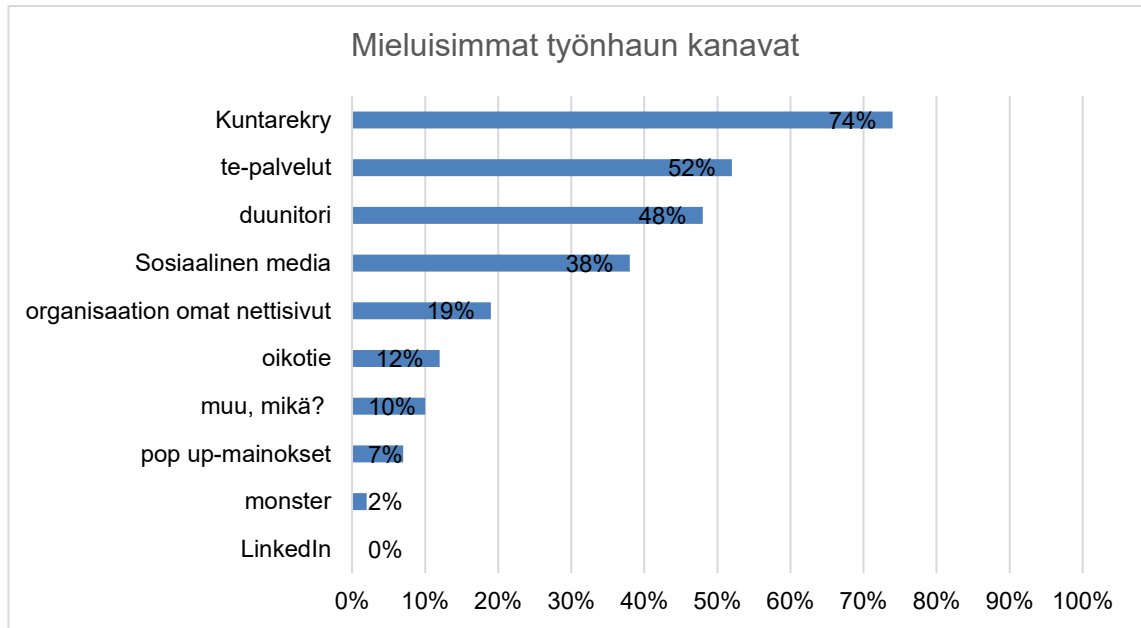
Kuvio 9. Kokemus helposta työhausta.

Vastaajia pyydettiin valitsemaan kolme mieluisinta työhaunkanavaa. Kyselyyn vastanneiden valmistuvien hoitotyön opiskelijoiden mieluisin työhaun kanava on Kuntarekry.fi-sivusto, TE-palveluiden tuottama sivusto oli toiseksi mieluisin ja duunitori.fi-sivusto kolmanneksi mieluisin. Vastaajista 10 % kertoi käyttävänsä myös muita työhaunkanavia. Vastaajat kertovat avoimissa vastauksissaan kysyneensä ja saaneensa työpaikan harjoittelun kautta. Osa kertoi käyttäneensä myös omia verkostoja työnhakuun. (Kuvio 10.)

Kysymällä harjoittelun jälkeen työpaikkaa harjoittelupaikasta.

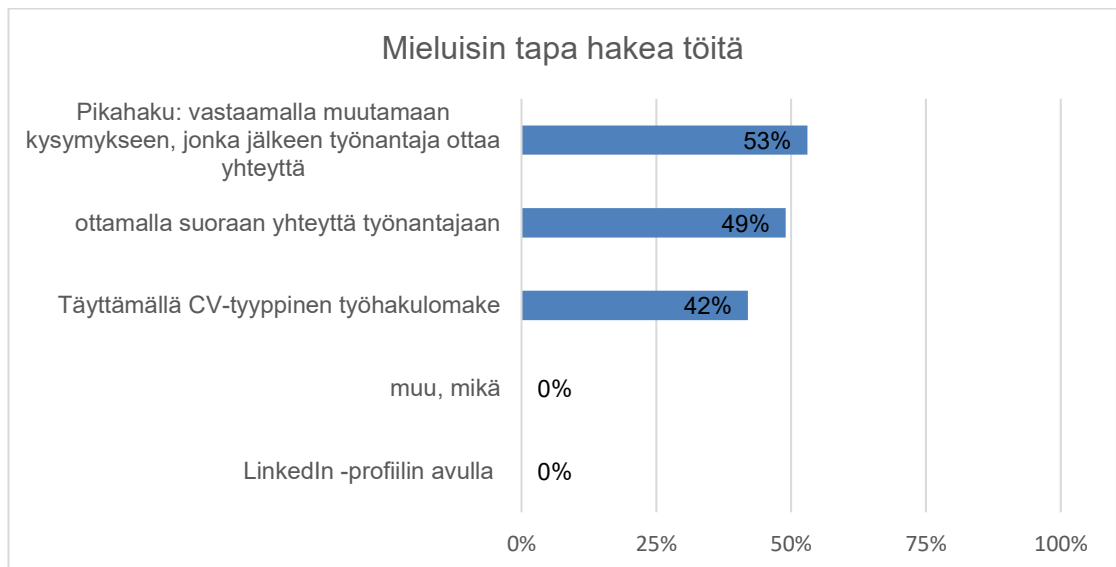
Tähän mennessä ei ole tarvinnut itse soittaa, ensimmäisen harkan jälkeen puhelin soi säännöllisesti.

Kavereitten sanomana.



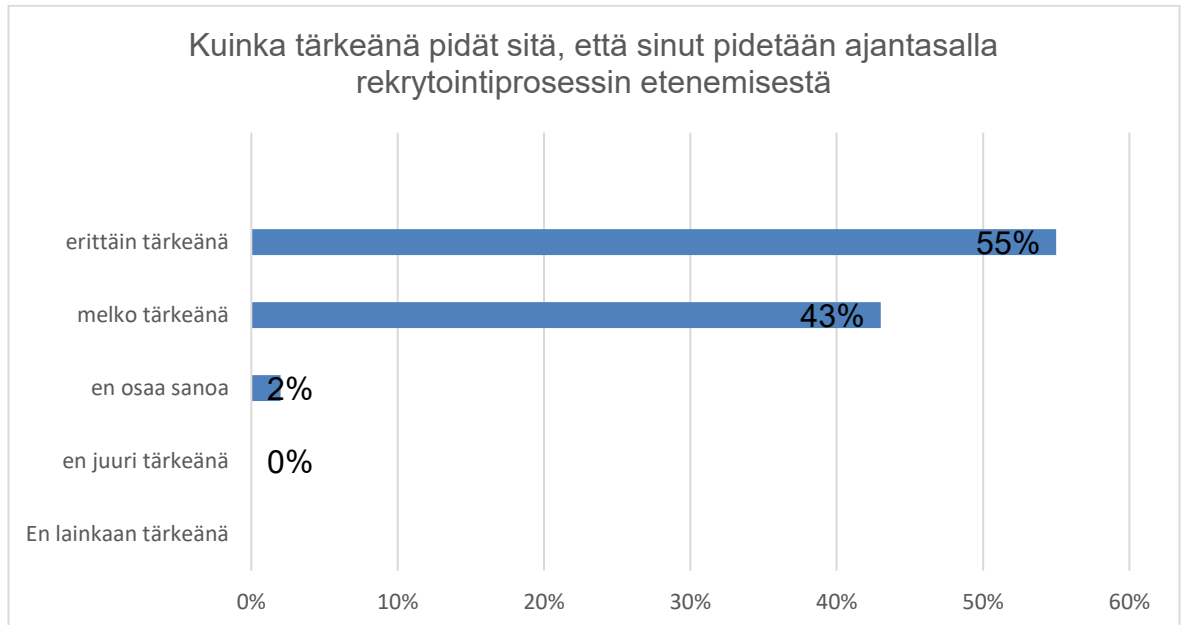
Kuvio 10. Mieluisimmat työnhaunkanavat

Kyselyssä kysyttiin vastaajien näkemystä mieluisimmasta työnhaku tavasta. Yli puolet vastaajista pitää pikahaku-tyyppistä työnhakua kaikkein mieluisimpana tapana hakea töitä. Kyselyyn vastanneet hoitotyön valmistumisvaiheen opiskelijat eivät koe, että LinkedIn olisi mieluinen kanava työnhauille. (Kuvio 11.)



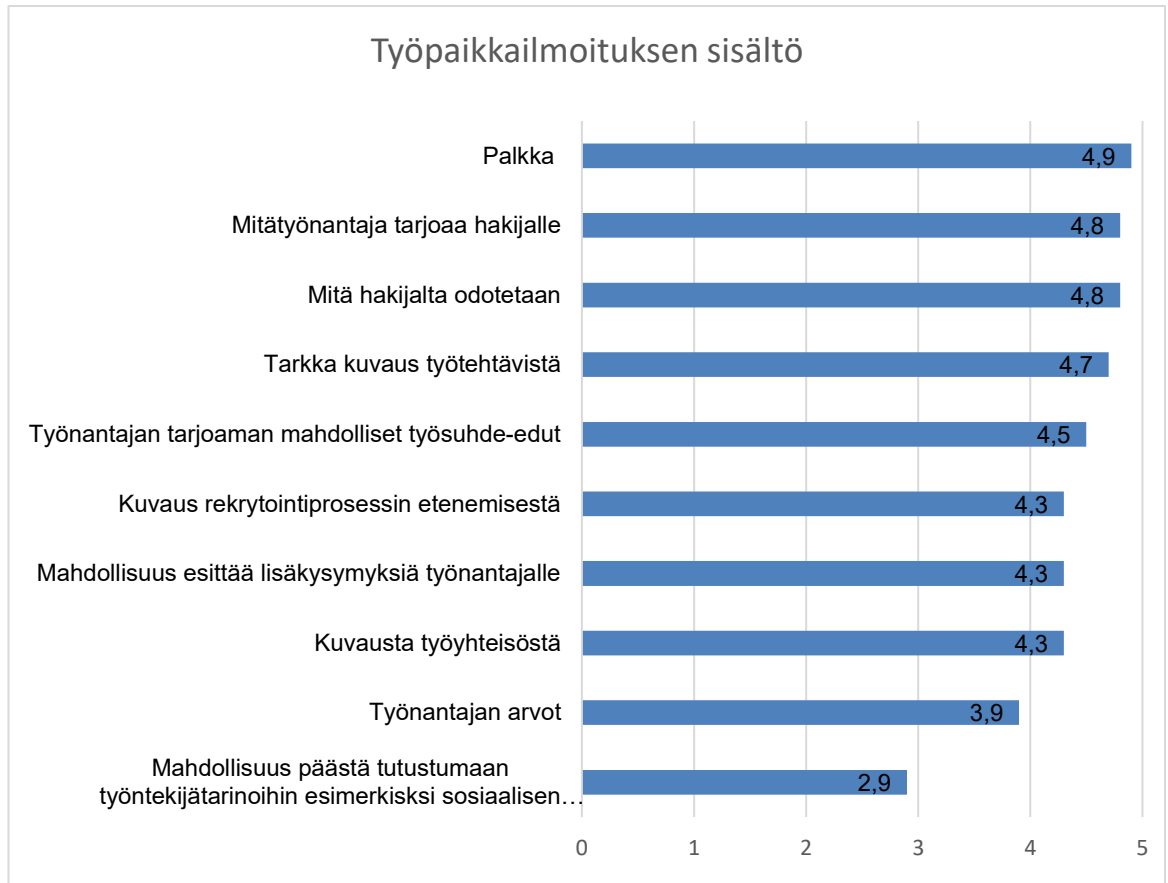
Kuvio 11. Mieluisin tapa hakea töitä

Vastaajilta kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitävät sitä, että heitä pidetään ajan tasalla rekrytointiprosessin etenemisestä. Tulokset osoittavat, että yli puolet vastaajista pitää sitä erittäin tärkeänä. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Rekrytointiprosessin eteneminen.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan Likertin asteikolla 1–5 kuinka tärkeänä vastaaja pitää väittäminä esitettyjä asioita työpaikkailmoituksissa. Vastaukset on esitetty keskiarvona (ka) 1–5 välillä. Vastaajien mielestä tärkeimpiä asioita, mitä työpaikkailmoituksessa tulisi kertoa olivat palkka (4,9, mediaani 5), mitä hakijalta odotetaan (4,8, mediaani 5), mitä työnantaja tarjoaa hakijalle (4,8, mediaani 5) tarkka kuvaus työtehtävistä (4,7 mediaani 5) ja työnantajan tarjoamat mahdolliset työsuhte-edut (4,5 mediaani 5). Esillä olevia työntekijätarinoita (ka 2,9 mediaani 3,0) ei pidetty niin tärkeänä sisältönä työpaikkailmoituksissa. (Kuvio 13.)



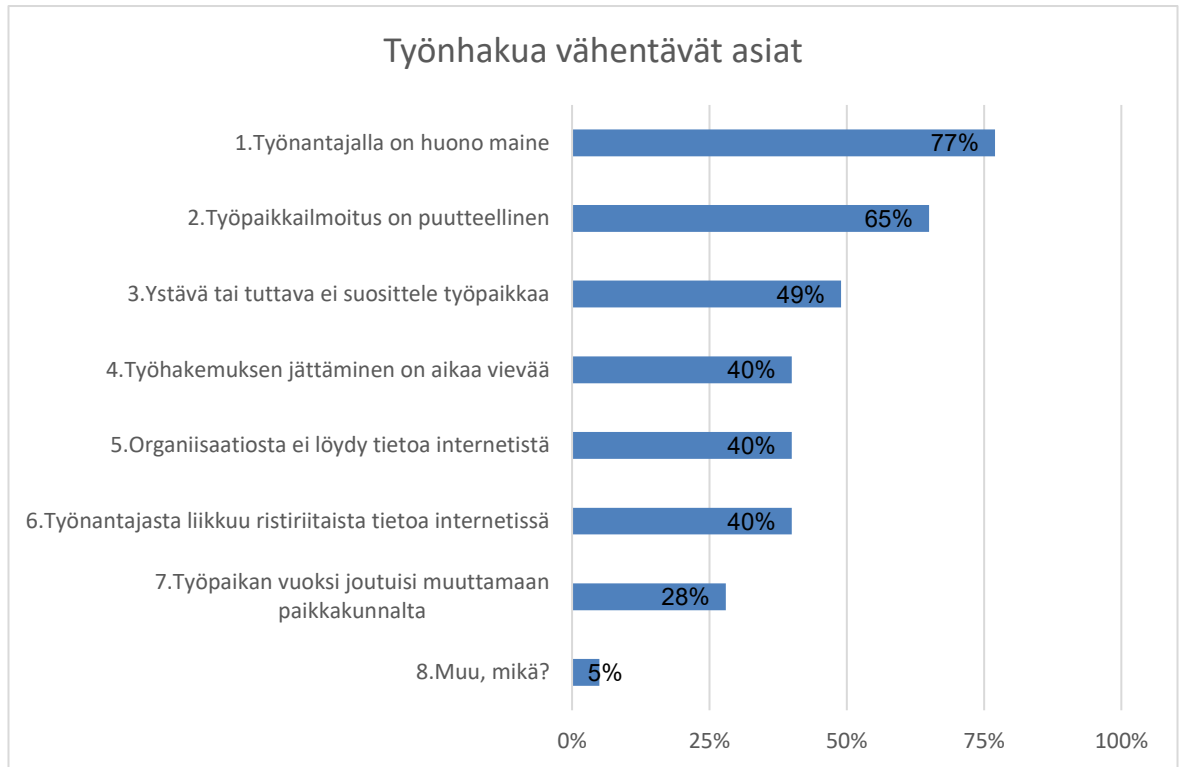
Kuvio 13. Työpaikkailmoituksen sisältö.

Kyselyssä vastaajilta kysyttiin tekijöitä, jotka *vähentävät* heidän halukkuuttaan hakea kiinnostavaa työpaikkaa. Heitä pyydettiin valitsemaan väittämistä kolme tekijää, jotka vähentävät eniten halukkuutta hakea työpaikkaa. Tulosten perusteella työnhaun halukkuutta vähentävästi vaikuttavia tekijöitä olivat työnantajan huono maine, puutteellinen työpaikkailmoitus ja se, että ystävä tai tuttava ei suosittele kyseistä työpaikkaa. (Kuvio 14.)

Osa vastaajista (5 %) valitsi vaihtoehdon muu, mikä. Tässä vastaajat nostivat esille, että työhaun halukkuutta vähentää, kun työpaikkailmoituksessa ei selkeästi mainita palkkaa tai työpaikkailmoitus on huolimattomasti tehty.

Suureelliset osaamisvaatimukset, epäolennainen markkinointisälä ilmoituksessa

Palkkaa ei ole mainittu



Kuvio 14. Työnhakua vähentävät asiat.

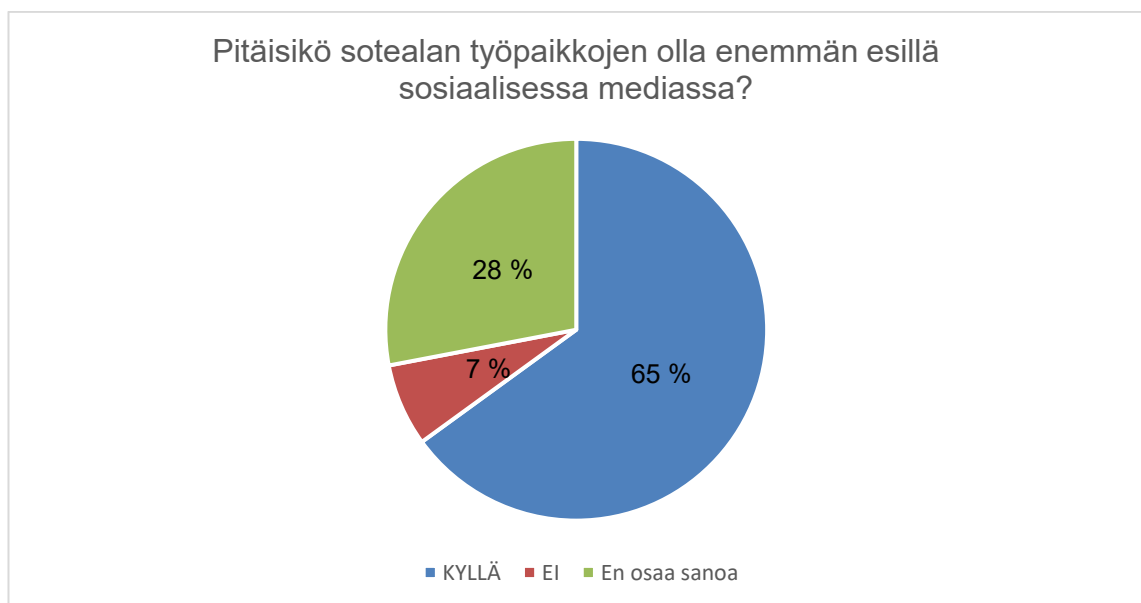
6.5 Työnantajamielikuvan parantaminen

Vastaajilta kysyttiin näkemyksiä hyvän työnantajamielikuvan rakentumisesta. Kyselyssä esitettiin väittämiä työnantajamielikuvan rakentumisesta ja vastaajia pyydettiin valitsemaan näistä väittämistä kolme (3) heidän mielestään tärkeintä asiaa. Vastaajien mielestä hyvä työnantajamielikuva koostuu työnantajan hyvästä maineesta, hyvästä työntekijä kokemuksesta (aikaisemmasta kokemuksesta) ja hyvästä johtamiskulttuurista. (Kuvio 15.)



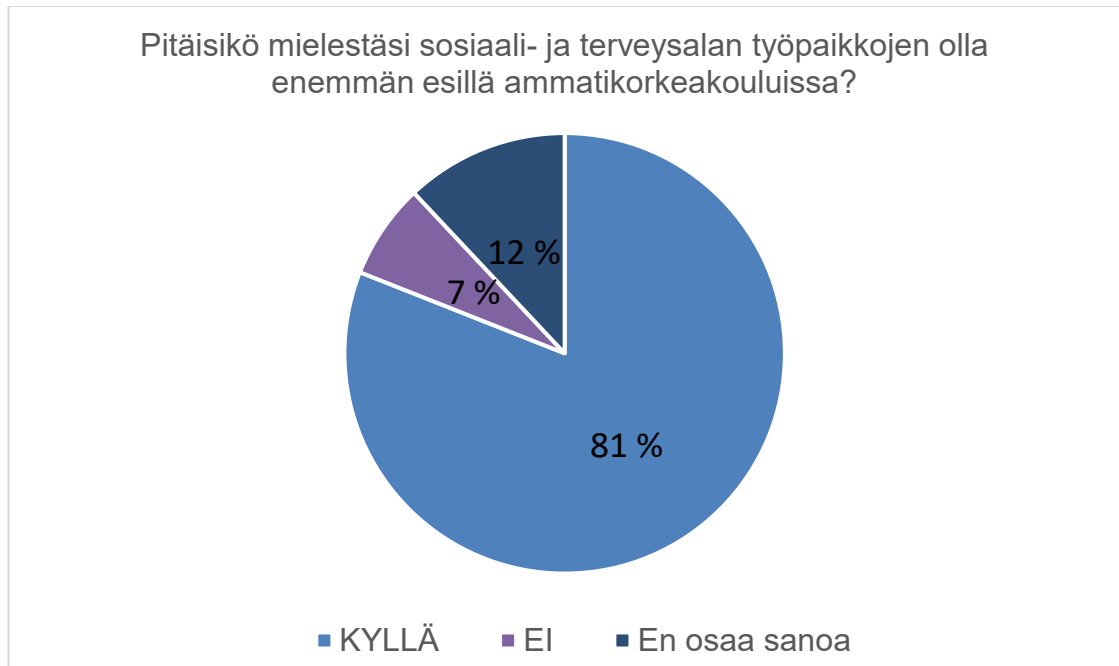
Kuvio 15. Tärkeimmät hyvän työnantajamielikuvan koostumisen tekijät

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä siihen, että pitäisikö sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen olla enemmän näkyvillä sosiaalisessa mediassa. Vastaajista 65 % oli sitä mieltä, että sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen tulisi olla enemmän esillä sosiaalisessa mediassa. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen näkyvyys sosiaalisessa mediassa

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajilta, tulisiko sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen olla enemmän esillä ammattikorkeakouluissa. Enemmistö vastaajista, 81 %, oli sitä mieltä, että työpaikkojen näkyvyyttä tulisi lisätä oppilaitoksissa. Osa vastaajista ei osannut tähän ottaa kantaa. (Kuvio 17.)



Kuvio 17 Pitäisikö mielestäsi sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen olla enemmän esillä ammattikorkeakouluissa

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää valmistumisvaiheessa olevien hoitotyön opiskelijoiden näkemyksiä hoitoalan työpaikkojen vetovoimaista ja vetovoimaisesta rekrytoinnista sekä työnantajamielikuvan vaikutuksesta rekrytointiin. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä olivat: Mitkä tekijät vaikuttavat hoitotyön vetovoimaisuuteen, mitkä tekijät mahdollistavat onnistuneen rekrytoinnin sekä miten työnantajamielikuva vaikuttaa rekrytoinnissa? Tavoitteena oli löytää keinoja, joilla hoitotyön työnantajat voisivat parantaa työpaikkansa vetovoimaa sekä houkutella alalle valmistuvia töihin. Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että hoitotyön opiskelijoiden näkemykset vetovoimaisesta rekrytoinnista olivat monipuolisia.

7.1 Keskeisten tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Hoitoalan vetovoimaan vaikuttavia tekijöitä on useita ja erilaisia. Valmistumisvaiheen opiskelijoiden vastauksissa yhteiset teemat nousivat esiin. Merkittävimmät tekijät alan vetovoiman parantamisessa ovat arvostuksen lisääminen palkan muodossa, ihmisläheisemmällä johtamisella, parantamalla työhyvinvointia ja ohjaamalla opiskelijoita asiaan kuuluvalla tavalla. Tulokset ovat samansuuntaisia kuten Coco, (2019), Kylliäinen (2021), Mustonen (2022 ja Lapin hyvinvointialue (2023) toteavat, että hoitotyön vetovoimaa lisättäisiin henkilöstöeduilla, palkkauksella, parantamalla työoloja ja työhyvinvointia, kuten vähentämällä työkuormaa sekä kohentamalla resursseja, johtamistaitojen kehittämällä ihmisläheisemmäksi, alaisten ja opiskelijoiden hyvällä kohtelulla (Coco 2019, 6; Kylliäinen 2021, 1–2; Mustonen 2022, 9; Lapin hyvinvointialue 2023.)

Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden mukaan vetovoimaa alalle lisättäisiin myös, jos ala saisi näkyvää arvostusta medialta ja päätösvallassa olevilta johtajilta sekä jo alalla olevat puhuisivat alasta positiiviseen sävyyn. Joidenkin opiskelijoiden mielestä alan vetovoimaa voisi lisätä myös, jos opiskelijoita palkattaisiin vakituisiin työsuhteisiin heti valmistumisen jälkeen tai harjoitteluista maksettaisiin rahallista korvausta.

Kun alalle opiskeleva tai valmistuva miettii hakeutuvansa avoimeen työtehtävään, yhtenä vetovoimatekijänä työpaikan valinnassa nousi esille työpaikan hyvä työilmapiiri. Hyvä ilmapiiri kannustaa ja innostaa työntekijöitä, kun taas huono ilmapiiri voi aiheuttaa ahdistusta ja tyytymättömyyttä, joten työpaikan ilmapiiri vaikuttaa suoraan työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen, tiimityöskentelyyn ja lopulta myös työn tuloksiin (Viitala 2021). Hyvän työpaikan maine kiirii opiskelijoiden sekä myös muiden työnhakijoiden keskuudessa nopeasti, joten huolehtimalla hyvästä työilmapiiristä, huolehditaan myös työnantajamielikuvasta. Vastaajien mielestä työpaikan valinnassa korostui myös, palkkaus, mielenkiintoinen työn sisältö, hyvä johtamistapa ja mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen. Talentian (2017) tekemän selvityksen mukaan esimiehillä ja organisaation johdolla on suuri merkitys työpaikan valintaan ja siihen, että työssä pysytään. Työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä ovat palkkaus, työsuhte-edut, koulutusmahdollisuudet, työnantajan joustavuus ja hyvä työilmapiiri. (Paulin 2017, 29).

Hoitotyön opiskelijat toivovat myös työpaikoilla asiallista ja oikeuden mukaista kohtelua, inhimillistä johtamista sekä huolellista perehdytystä uusille työntekijöille, näiden yhteys vetovoimaan sekä työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen ovat ilmeisiä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen on avain siihen, että uusi työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi, oppii nopeasti sekä oikein oman roolinsa ja vastuunsa (Joki 2021, 85). Valmistumisvaiheen opiskelijat suosivat autonomista työvuorosuunnittelua, mutta toivovat myös pidempiaikaisia työvuorolistoja, joka helpottaisi oman arjen suunnittelua. Tätä autonomista työvuorosuunnittelua tukee myös Lapin hyvinvointialueen (2023) tutkimus, jossa työntekijöiden työpaikan valintaan vaikuttavia tekijöitä olivat hyvä johtaminen, työn ja yksityiselämän tasapaino sekä vaikutus mahdollisuudet työvuorosuunnitteluun (Lapin hyvinvointialue 2023).

Rekrytointiprosessin aikana tulee huomioida jokainen hakija yksilötasolla. Tämä luo positiivisen kuvan organisaatiosta ja viestii ammattitaidosta sekä hakijoiden arvostamisesta. Rekrytointiprosessin suunnitteluun kuuluu myös suunnitella kanavat missä työnhaku tapahtuu (Hyppänen 2013, 167–171; Viitala 2021). Opiskelijat käyttävät mieluiten työpaikan etsimiseen Kuntarekryä, Duunitoria ja TE-palveluiden sivustoa. Sosiaalisen median suosio rekrytointityökaluna kasvaa, sillä se on moderni, kustannustehokas ja reaaliaikainen tapa olla yhteyksissä

kohderyhmään (Syvänen 2020, 14–15). Kyselyyn vastanneet opiskelijat suosivat pikahakua työnhaku tapana ja sosiaalinen media työnhaun kanava sai myös arvostusta. Vastauksissa korostuu, että työnhaun tulisi olla vaivatonta ja helppoa.

Hoitotyön valmistumisvaiheen opiskelijat pitävät tärkeänä työpaikkailmoitusten selkeyttä. Työpaikkailmoituksissa on tärkeää tuoda esille työstä maksettava palkka. Työpaikkailmoitukset, joissa on mainittu palkka tai palkkahaitari saavat enemmän lukukertoja tai hakemuksia verrattuna niihin työpaikkailmoituksiin, joissa sitä ei ole mainittu (Duunitori 2023). Valmistumisvaiheen opiskelijoiden mielestä myös mitä hakijalta odotetaan, työnantajana tarjoamat työsuhte-edut, tarkka työnkuvaus ovat tärkeitä asioita työpaikkailmoituksissa. Liiallinen informaatio työpaikkailmoituksissa vähentää halukkuutta hakea työpaikkaa. Työpaikkailmoitukset ovat keskeisessä roolissa työnantajamielikuvan luomisessa, sillä niissä saadaan viestittyä laajalle joukolle tietoa yrityksestä sekä työskentelystä siellä (Syvänen 2020).

Kyselyyn vastanneet hoitotyön valmistumisvaiheen opiskelijat pitivät tärkeimpinä asioina työnantajamielikuvan rakentumisessa työnantajan hyvää mainetta, hyvää työntekijäkokemusta ja hyvää johtamiskulttuuria. Työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikuttaa käytännössä kaikki, mitä organisaatio tekee (Vuorinen 2013, 190). Työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomiota omaan työnantajamielikuvaansa, sillä se vaikuttaa suuresti rekrytointiin. Opiskelijoiden aikaisemmat kokemukset, kuten harjoittelu, ja työnantajan positiivinen maine vaikuttavat vahvasti siihen, miten potentiaaliset työnhakijat suhtautuvat työnantajaan. Hyvä ohjaajakokemus harjoittelussa korostui tärkeäksi tekijäksi, kun valmistumisvaiheen opiskelija pohtii hakevansa avoimeen työtehtävään. Sharman (2014) mukaan positiivinen mielikuva organisaatiosta vaikuttaa merkittävästi työnhakijoiden päätökseen hakea organisaatioon töihin (Sharma 2014).

Tulosten perusteella kyselyyn vastanneet opiskelijat pitivät tärkeänä rekrytointiviestintää. Pitämällä työnhakijoita rekrytointiprosessissa ajan tasalla ja tarjoamalla avointa viestintää voidaan luoda positiivinen hakijakokemus. Hakijakokemus on olennainen osa työnantajamielikuvaa ja sen parantaminen on keskeinen keino vahvistaa sitä. Nykyaikana rekrytointiprosessi vaatii rekrytoijalta aktiivista hakijaviestintää. Vuorovaikutuksen tulee olla informatiivista, oikea-aikaista ja

henkilökohtaista. Viestimällä onnistuneesti rekrytointiprosessin aikana, työnantaja voi solmia positiivisia sidosryhmäsuhteita ja parantaa omaa työnantajakuvaansa. (Duunitori 2018.)

Sosiaalisen median näkyvyys on noussut keskeiseksi tekijäksi. Suuri osa vastaajista katsoo, että sosiaali- ja terveysala työpaikkojen tulisi olla enemmän esillä sosiaalisessa mediassa. Media vaikuttaa yhä enemmän siihen, miltä hoitoala näyttää ihmisille ja on selvää, että se vaikuttaa uusien hoitajien rekrytoimiseen (Hartikainen 2022, 31.)

Kyselyyn vastanneet alaa opiskelevat toivovat myös alan työpaikoilta lisää näkyvyyttä oppilaitoksissa. Tämän perusteella opiskelijat haluaisivat saada lisää tietoa alan työnantajien työpaikoista ja uramahdollisuuksista. Lisääntynyt näkyvyys voisi edistää alalle valmistuvien ammattilaisten työllistymistä paikallisiin organisaatioihin tai yrityksiin sekä helpottavan työnantajien ja työntekijöiden kohtaamista. Oppilaitosten ja terveyspalveluiden työpaikkojen välillä olevat yhteistyöt olisivat yksi keinoista turvata riittävä henkilökunta hoitoalalla (Töyrä 2022, 13).

Johtopäätökset

Valmistumisvaiheen hoitoalan opiskelijoiden näkemykset hoitoalan vetovoimasta kytkeytyvät useisiin tekijöihin. Merkittävimmiksi vetovoimaa parantavaksi tekijöiksi nousivat palkkauksen parantaminen, inhimillinen johtaminen, työhyvinvoinnin edistäminen sekä selkeä ja asianmukainen ohjaus ja perehdytys. Nämä vastaavat aiempia tutkimuksia. Opiskelijat pitävät tärkeänä myös alan arvostuksen lisäämistä.

Työpaikan ilmapiiri ja maine ovat myös merkittäviä vetovoimatekijöitä, mikäli haluaa houkutella hoitoalan valmistumisvaiheessa olevaa töihin. Hyvän työpaikkailmoituksen selkeys ja informatiivisuus edesauttavat työnhakijoiden kiinnostusta. Opiskelijat toivovat rekrytointiprosessin aikana avointa viestintää. Näin luodaan positiivisia hakijakokemuksia ja vahvistetaan työnantajamielikuvaa. Kyselyyn vastanneet hoitotyön valmistumisvaiheen opiskelijat pitivät tärkeimpinä asioina työnantajamielikuvan rakentumisessa työnantajan hyvää mainetta, hyvää työntekijäkokemusta ja hyvää johtamiskulttuuria. Sosiaalisen median näkyvyydellä ja

yhteistyöllä oppilaitosten kanssa on myös merkitystä alalle valmistuvien houkuttelemisessa ja työllistymisessä.

7.2 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella etenkin kohdejoukon rajaamisen, aineiston keruu suunnitelman tekemisessä, selkeän ja rajatun tutkimusongelman sekä selkeästi suunnitellun kyselylomakkeen kautta (Heikkilä 2014). Tässä opinäytetyössä kohdejoukko rajattiin valmistumisvaiheen hoitotyönopiskelijoihin ja voitiin olettaa, että kaikilla kohdejoukkoon kuuluvilla olisi samanlaiset tietotekniset mahdollisuudet osallistua sähköiseen kyselyyn. Aineistonkeruun aikataulu suunniteltiin niin, että mahdollisimman usealla opinäytetyön kohdejoukkoon kuuluneella oli mahdollisuus osallistua kyselyyn. Kyselylomake testattiin kymmenellä henkilöllä, jotka kuuluvat samaan kohderyhmään, kuin kohdejoukko. Esitestaus tehtiin ennen kyselyn lähettämistä tutkittaville. Kyselylomakkeeseen tehtiin muutoksia esitestauksesta saadun palautteen perusteella.

Tutkimuksen tuloksien kannalta on tärkeää, että käytetty mittari mittaa sitä, mitä on tarkoitettu. Reliabiliteetti ilmaisee, miten luotettavasti käytetty mittari mittaa haluttua ilmiötä (Tilastokeskus 2023). Reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen eli tutkimuksen toistettavuudesta. Tutkimus on luotettava, kun toistetussa mittauksessa saadaan täsmälleen sama tulos riippumatta tutkijasta. (Vilkkä 2007, 149.) Esitestaamalla kyselyn ennen sen lähettämistä, tarkastelimme näin mittaukseen liittyviä asioita ja mittarin tarkkuutta. Opinäytetyössä aineiston keruu, tulosten syöttö sekä niiden käsittely on tehty huolellisesti.

Tutkimuksen validius tarkoittaa, että miten tutkija on onnistunut operationalisoimaan teoreettiset käsitteet eli siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian kyselylomakkeeseen (Vilkkä 2007, 150). Opinäytetyön teoriaosuudessa käytettyihin lähteisiin on kiinnitetty huomiota käyttämällä ajantasaisia ja luotettavia tutkimuksia. Määrällisessä tutkimuksessa tehtävää mittaamista voidaan pitää validina, kun onnistutaan mittaamaan sitä, mitä pitikin mitata (Taanila 2019, 27).

Laadullisen tutkimusmenetelmän luotettavuuden kriteerinä on tutkijan oma rehellisyys. Tutkija arvioi tutkimuksen luotettavuutta jokaisen valinnan kautta, mitä hän tekee (Vilkkä 2015, 150.) Kyselyssä olleista avoimen kysymysten vastauksista, siirsimme osan vastauksista sanasta sanaan tutkimustuloksiin, tämä lisää vastausten luotettavuutta. Luokittelimme laadullisen aineiston, jossa muodostimme luokkia pohjautuen teoriaan.

Tutkimuksen reliabiliteettia heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa kysymysten väärin ymmärtäminen, vastaajien motivaatio, vastaustilanne, vastausajankohta, kysyjän vaikutus annettuihin vastauksiin ja vastausten virheellinen kirjaaminen (Taanila 2019, 27). Opinnäytetyössä pyrittiin luomaan ymmärrettävät kysymykset ja kyselylomaketta testattiin. Vastaajien motivaatioon pyrittiin vaikuttamaan saatekirjeellä.

7.3 Eettisyyden arviointi

Tietojen käsittelyssä huomioidaan luottamuksellisuus ja kyselyyn vastattiin anonyymisti. Vaikka kyselytutkimukseen vastataan nimettömästi, kyselyn taustamuuttujien kerääminen voi johtaa henkilön tunnistamiseen. Henkilö voi olla tunnistettavissa hänestä kerättävien taustatietojen perusteella esimerkiksi iän, sukupuolen ja koulutuksen perusteella. (Lapin AMK 2023.) Opinnäytetyössä pyydettiin osallistumissuostumus jokaiselta kyselyyn osallistuneelta tutkittavalta, kyselyssä rastitettavana kohtana. Tästä informoitiin vastaajia saatekirjeessä. Tiedot hävitetään kokonaisuudessaan, kun niitä ei enää tarvita.

Opinnäytetyössä noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisia ohjeita (Arene 2020). Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (Tenk 2023). Opinnäytetyössä meneteltiin näiden periaatteiden mukaisesti.

Opinnäytetyö toteutettiin siten, että tutkimuksesta ei aiheutunut tutkittavana oleville ihmisille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Opinnäytetyössä kunnioitettiin tutkittavien itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Osallistuvilta tutkittavilla

oli oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, sillä osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista. Tutkittavalla ei saa olla tunnetta siitä, että osallistuminen olisi pakollista. (Tenk 2023.) Opinnäytetyön kyselyyn vastaaja sai riittävästi tietoa tutkimuksen luonteesta ja tavoitteesta. Tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja iän ja koulutuksen osalta, tähän pyydetiin osallistujalta suostumus kyselyssä rasitettavalla kohdalla. Lisäksi osallistuja pystyi halutessaan lukemaan tietosuojailmoitukseen, joka on lisätty linkkinä kyselyyn.

Opinnäytetyössä noudatettiin tekijänoikeuksia, työssä on otettu huomioon muiden tutkimuksien tekstit muun muassa asianmukaisella viittauskäytännöllä. Tutkimusta varten on hankittu Lapin ammattikorkeakoululta tutkimuslupa. Opinnäytetyö on tehty huolellisesti, rehellisesti ja tarkasti. Opinnäytetyön suunnittelu, raportointi ja työn tallentaminen suoritettiin tieteellisen tutkimuksen vaatimusten mukaisesti. (Arene 2020; Tenk 2023.)

Opinnäytetyön aineisto säilytetään opinnäytetyön tekijöiden pilvitiedostossa ja pääsy aineistoon on ainoastaan tekijöillä. Aineisto poistetaan, kun opinnäytetyö on valmis, ja aineistoa ei enää tarvita.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Tämä opinnäytetyö tuo arvokasta tietoa rekrytoijille ja alan organisaatioille siitä, mitä hoitoalalle valmistuvat pitävät tärkeänä työpaikan valintaa tehdessään sekä miten organisaatiot voisivat parantaa vetovoimaansa ja houkutella nuoria hoitajia töihin juuri heidän työpaikkaansa. Rekrytointia, vetovoimaa ja työnantajamielikuvaa on hyvä ja tärkeää tutkia sekä kehittää jatkossakin, sillä kuten tiedämme, hoitoalan työvoimapula ei ole helpottamassa Keva (2023) mukaan hoitoalan työvoimapula on merkittävä ja työvoiman tarve on kaksinkertaistunut viime vuosien aikana (Keva 2023).

Opinnäytetyön aiheelle jatkotutkimuksena olisi hyvä tutkia vastavalmistuneiden sitoutumista työpaikkoihin, mitkä tekijät lisäävät pitovoimaa vastavalmistuneissa hoitajissa. Onko työpaikka vastannut rekrytoinnista saatua kuvaa ja odotuksia työpaikasta? Kuten tässä opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, opiskelijat toivoisivat

hoitoalan työpaikkojen mainostavan ja markkinoivan enemmän itseään oppilaitoksissa, tästä olisi hyvä tehdä lisää tutkimuksia ja yhteiskehittämistä alueen työpaikkojen sekä oppilaitosten kanssa. Olisi myös mielenkiintoista tietää lisäisikö se alan työpaikkojen houkuttelevuutta, jos työnantajat jalkautuisivat oppilaitoksiin kertomaan itsestään, työpaikoistaan ja uramahdollisuuksista ja tekisivät itseään tunnettavaksi opiskelijoiden keskuudessa.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 4.2.2024
<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Auvinen, T. & Lämsä, A-M. 2020. Henkilöstöjohtamisen trendit digitalisoituvassa toimintaympäristössä. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 25 (1), 14—26. Viitattu 20.7.2023
http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol25_no1_pages_14-26.pdf

Azizi, M., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J. & Naemi, R. 2022. Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systemic narrative review approach. Heliyon Vol8. Viitattu 1.2.2024
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08923>

Bethel, C., Rainbow, J., & Dudding, K. 2021. Recruiting Nurses Via Social Media for Survey Studies. Nursing Research 70(3) p. 231–235. Viitattu 14.10.2023
https://journals.lww.com/nursingresearchonline/abstract/2021/05000/recruiting_nurses_via_social_media_for_survey.10.aspx

Burman, P. 2023. Veto- ja pitovoimaa luottamuksen johdolla – puhutaan asioista avoimesti ja asioiden oikeilla nimillä. Opinnäytetyö (ylempi AMK), Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.2.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023102127799>

Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa – kysely tehyläisille sairaanhoitajille. Tehy Ry julkaisusarja B:1/19. Viitattu 20.2.2023
[vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa - kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf](https://www.tehy.fi/julkaisut/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf)

Duunitori 2018. Onnistunut hakijaviestintä. Viitattu 2.2.2024 [Onnistunut hakijaviestintä - Duunitori](https://duunitori.fi/hakijaviestinta)

Salonen, A. 2021. Miten houkutella hoitajia töihin? Nämä asiat ratkaisevat kilpailussa osaajia. Duunitori.fi 19.8.2021. Viitattu 21.2.2023 [Mikä auttaisi hoitajapulaan? Nämä asiat ratkaisevat - Duunitori](https://duunitori.fi/hakijaviestinta)

Duunitori 2023. Kansallinen rekrytointi tutkimus. Osa 1. Viitattu 28.1.2024.
https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus?gad_source=1&gclid=CjwKCAiAiP2tBhBXEiwACslfntGIUj5GGdXHYTvYPeQlcmBa8tVI5cXySFP95hsd-A2otRICmLm9MxoCsZMQAvD_BwE

Engbers, K. 2019. Vetovoimaisen työnantajakuva rakentaminen strategisen johtamisen näkökulmasta. Pro gradu- tutkielma, Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 10.1.2024 [urn:nbn:fi:uef-20190504.pdf](https://urn.nbn.fi/urn:nbn:fi:uef-20190504.pdf)

Gilch, P. 2020. Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations digital transformation. German Journal of Human Resource Management Vol 35, 1. Viitattu 20.1.2024 <https://doi.org/10.1177/2397002220952734>

Hahtela, N. 2023. Työolobarometri 2023. Suomen Sairaanhoidajien selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Suomen Sairaanhoidajien julkaisu. Viitattu 4.2.2024 [Työolobarometri-2023-1.pdf](https://tyoolobarometri-2023-1.pdf) (sairaanhoitajat.fi)

Hartikainen, M. 2022. Pirullista vetovoimaa. Terveystieteiden alan vetovoimaisuus pirullisena ongelmana. Pro gradu –tutkielma. Vaasan yliopisto. Viitattu 1.2.2024 [Pirullista vetovoimaa \(uwasa.fi\)](https://pirullista-vetovoimaa.uwasa.fi)

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Hemmilä, T. 2012. Henkilöstösuunnittelu ja sairauspoissaolojen vähentäminen. Pro gradu –tutkielma. Vaasan yliopisto. Viitattu 4.2.2024 [osuva 4767.pdf](https://osuva-4767.pdf) (uwasa.fi)

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy. 15., uudistettu painos.

Huijala, H. 2019. Rekrytinnin sosiaalinen järjestys - tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista. Väitöskirja, Lapin yliopisto. Viitattu 1.12.2022 [Huilaja.Heikki.Acta electronica Universitatis Lapponiensis 260-1.pdf](https://huilaja.heikki.acta-electronica-universitatis-laponiensis-260-1.pdf) (ulapland.fi)

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 20.9.2023 [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa \(tenk.fi\)](https://hyva-tieteellinen-kaytanto-ja-sen-loukkausepailyjen-kasitleminen-suomessa.tenk.fi)

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Jobilla 2022. 5 vinkkiä parempaan rekrytointiviestintään. Jobilla Ltd. Viitattu 2.2.2024 [5 vinkkiä parempaan rekrytointiviestintään | Jobilla](https://5-vinkkia-parempaan-rekrytointiviestintaan-jobilla)

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi: tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Alma Talent.

Kallio, H., Kangasniemi, M. & Hult, M. 2022. Registered nurses's perceptions of their career – An interview study. *Journal of Nursing management*, 30(7), 3378-3385 <https://doi.org/10.1111/jonm.13796>

Kettunen, A., Lopakka, T., Pohto, L., Niemelä, E. & Päätaalo, K. 2022. Työhyvinvointia ja pitovoimaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön. OAMK. Viitattu 20.2.2023 [Työhyvinvointia ja pitovoimaa nuorten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön – Oamk Journal](#)

Keva 2023. Kuntasektorin työvoimaennuste. Keva/Aula research. Viitattu 4.2.2024 [Kuntasektorin työvoima-ennuste Keva/Aula Research 2023](#)

Koivunen, S. & Lehtovaara, H. 2022. Algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa. *Työelämän tutkimus* 20 (2). Viitattu 23.7.2023 [Algoritmit työnhaussa ja rekrytoinnissa - pdf \(journal.fi\)](#)

Kokko, V. 2020. Sisäinen työnantajamielikuva ja sen kehittäminen. Pro Gradu. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 21.2.2023 [Määrällinen analyysi — Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](#)

Koppa 2021. Määrällinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 30.12.2022 [Määrällinen analyysi — Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](#)

Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. *Tutkiva Hoitotyö* 20(1), 3–11. Viitattu 20.1.2024 [Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä - ProQuest](#)

Kortetjärvi-Nurmi, S. & Murtola, K. 2016. *Areena: yritysviestinnän käsikirja*. 1–2. painos. Helsinki: Edita.

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria: sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. Management Institute of Finland MIF 2012. E-kirja, Ellibs library.

Kotimaisten kielten keskus 2023. Viitattu 15.2.2023 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1002/hec.4442>

Kugler, P. 2021. The role of wage beliefs in the decision to become a nurse. *Health economics*, Vol.31(1), 94-111. Viitattu 12.1.2024 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1002/hec.4442>

Kylliäinen, H. 2021. Johtamisen keinot vetovoimaisempaan työpaikkaan. Opinnäytetyö (Ylempi AMK), LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.2.2023 [Kylliäinen Heidi.pdf \(theseus.fi\)](#)

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2011, 23(2), 138–148.

Kysely hoitajien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista 2021. Tehy Ry. Viitattu 12.12.2022 [Tehyn tuore kysely: Lähes kaikki nuoret hoitajat harkinneet alan vaihtoa | Tehy](#)

Laaksonen, K., Miettinen, M., Mäkipää, S. & Saarinen, J. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Lääkärilehti. Viitattu 20.2.2023 <https://www-laakarilehti-fi.ez.lapinamk.fi/tieteessa/terveydenhuoltoartikkelit/miten-terveydenhuoltoalan-vetovoimaisuutta-voidaan-lisata/#reference-3>

Lahti, M. 2020. Vastuullinen henkilöstöjohtaminen. Pro gradu –tutkielma, Vaasan yliopisto. Viitattu 1.7.2023 Lahti, M. 2020 https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/11912/UniVaasa_2020_lahti_mikko.pdf?sequence=2

Lapin ammattikorkeakoulu 2023. Tietosuoja ja opinnäytetyö. Viitattu 20.08.2023 [tietosuoja ja opinnäytetyö \(lapinamk.fi\)](https://www.lapinamk.fi/tietosuoja-ja-opinnaytetyo)

Lapin hyvinvointialue. 2023. Veto – ja pitovoimaa sotetyöpaikkoihin ja –organisaatioihin. Töitä tarjolla, tekijää kaivataan –hanke. Viitattu 4.2.2024 [lapha.fi/documents/594637/766960/Veto-ja-pitovoimaa-sote-työpaikkoihin-ja-organisaatioihin_220323.pdf/](https://lapha.fi/documents/594637/766960/Veto-ja-pitovoimaa-sote-tyopaikkoihin-ja-organisaatioihin_220323.pdf)

Larja, L. & Peltonen, J. 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantongelmat vuonna 2022. Työvoimatietokartat -hankkeen loppuraportti. TEM analyysseja 113/2023. Viitattu 28.1.2024 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Työvoimatietokartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Tyovoimatietokartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf)

Lehmuskoski, L. 2017. Työhyvinvointia hoiva-alalle. Opinnäytetyö YAMK, Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.1.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017112718344>

Lehtinen, E. 2019. Mikä tekee työnantajasta houkuttelevan? Työnantajamielikuvan ja sosiaalisen median vaikutus työnhakukäyttäytymiseen. Pro gradu –tutkielma, Jyväskylän yliopisto. Viitattu 10.1.2024 [URN:NBN:fi:jyu-201906273496.pdf](https://urn:nbn:fi:jyu-201906273496.pdf)

Ljunglin, E. 2017. Työnantajamielikuvan merkitys yksilön sitoutumiselle. Pro gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto. Viitattu 18.2.2023 [GRADU-1497351214.pdf \(tuni.fi\)](https://tuni.fi/GRADU-1497351214.pdf)

Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas: Mitä, miksi, miten? Helsinki: Alma Talent.

Löytynoja, A. 2022. Mikä tekee työnantajasta houkuttelevan? Y- ja Z-sukupolvea edustavien kasvatustieteen maistereiden näkemyksiä työnantajan houkuttelevuuteen. Pro gradu –tutkielma, Turun yliopisto. Viitattu 10.1.2024 [Loytynoja Aino opinnayte.pdf \(utupub.fi\)](https://utupub.fi/Loytynoja_Aino_opinnayte.pdf)

Mahlavuori, N. & Piiparinen, A. 2021. Työnantajamielikuvan merkitys yrityksen rekrytointiprosessissa. Opinnäytetyö YAMK, LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2023 [Lääkärilehti - Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? \(lapinamk.fi\)](https://lääkärilehti.fi/artikkelit/2021/08/10/miten-terveydenhuoltoalan-vetovoimaisuutta-voidaan-lisata-2021-08-10)

Maikkula, T. 2022. Vetovoimainen sosiaalialan työnantaja muuttuvassa yhteiskunnassa. Opinnäytetyö YAMK, Lapin ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.1.2024 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120225908>

Mosley, R. 2017. Employer brand Management: Practical lessons from the world's leading employers. Wiley.

Mustonen, M. 2022. Henkilöstön pysyvyys sosiaali- ja terveysalalla: Veto- ja pitovoimaan vaikuttavat tekijät. Opinnäytetyö YAMK, Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2023 [Mika Mustonen.pdf \(theseus.fi\)](https://theseus.fi/handle/10024/154444)

Mäkipää, S., Laaksonen, K., Saarinen, J. & Miettinen, M. 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Lääkärilehti 13/2012 vsk67. Viitattu 15.3.2023 [Lääkärilehti - Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? \(lapinamk.fi\)](https://lääkärilehti.fi/artikkelit/2012/13/67/miten-terveydenhuoltoalan-vetovoimaisuutta-voidaan-lisata-2012-13-67)

Nikolaou, I. 2021. What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? The Spanish Journal of Psychology Vol 24, 2. Viitattu 25.1.2024 <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.6>

Ojala, P., Juntunen, J., Niskala, J., Mikkonen, K., Parisod, H., Heikkilä, K., Konttila, J. & Tuomikoski, A-M. 2020. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? Hoitotyön tutkimussäätiö. Viitattu 20.1.2024 [nayttovinkki-3-2020.pdf \(hotus.fi\)](https://hotus.fi/tutkimusraportit/nayttovinkki-3-2020.pdf)

Paulin, S. 2017. Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus. Talentian selvitys 2017. Viitattu 21.1.2024 [Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus \(talentia.fi\)](https://talentia.fi/tutkimusraportit/sosiaalityon-tyopaikkojen-houkuttelevuus-2017)

Pihlajamaa, J. 2023. "Olisin pitkäänkin sairaanhoitajana, mutta..." Sosiaalisen vastuullisuuden murtumat julkisessa sairaalaorganisaatiossa. Pro gradu – tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 27.1.2024 [URN:NBN:fi:juu-202306133762.pdf](https://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202306133762.pdf)

Rally 2023. What is recruitment marketing? Viitattu 1.2.2024 <https://rallyrecruitmentmarketing.com/what-is-recruitment-marketing/>

Rekrytointimarkkinointi - yhä tärkeämpi osa rekrytointia 2020. Kuntarekry. Viitattu 1.2.2024 <https://krrekry.paas.datacenter.fi/ajankohtaista/rekrytointimarkkinointi-ya-tarkeampi-osa-rekrytointia/>

Riihiaho, P. 2022. Digiteknologiat henkilöstöjohtamisen tukena. Kandidaatin tutkielma, Jyväskylän yliopisto. Viitattu 1.7.2023 [URN:NBN:fi:juu-202204262372.pdf](https://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202204262372.pdf)

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E., 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sharma, R. 2014. Influences of Employer Brand Image on Application Attraction in Recruitment Process. International Conference on Management and Information System. Viitattu 29.1.2024 ([PDF](#)) [International Conference on Management and Information Systems Influences of Employer Brand Image on Applicant Attraction in Recruitment Process \(researchgate.net\)](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Ensimmäiset ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi. Viitattu 15.1.2024 <https://stm.fi/-/ensimmaiset-ehdotukset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-saatavuuden-ja-riittavyyden-varmistamiseksi>

Suikkala, A., Miettinen, M., Holopainen, A., Montin, L. & Laaksonen, K. 2004. Sairaanhoidajan kliininen urakehitys; Ura- ja kehityssuunnitelman malli ja menetelmät. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

Syvänen, E. 2020. Työnantajamielikuvan muodostuminen rekrytointiprosessissa. Pro gradu –tutkielma, Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.2.2023 [JSBE gradupohja \(jyu.fi\)](#)

Taanila, A. 2019. Määrällisen datan kerääminen. Viitattu 20.2.2024. <https://taanila.fi/suunnittelu.pdf>

Tehy Ry 2023. Erikoissairaanhoidon kysely. Aula Research. Viitattu 17.1.2024 Erikoissairaanhoidon kysely 2023 [Erikoissairaanhoidon kysely 2023 Tulosesitys ??9.2023 \(tehylehti.fi\)](#)

Tevameri, T. 2020. Missä mennään sote-toimiala? Sosiaali- ja terveysalan toimialaraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:1. Helsinki. Viitattu 30.1.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM_2020_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tilastokeskus. 2023. Relibiliteetti. Viitattu 20.9.2023 [Reliabiliteetti | Käsitteet | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#)

Tiusanen, M., & Yli-Hakola, S. 2020. Digitalisaation vaikutukset rekrytointiin. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 24.7.2023 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202010096134>

Thomas, L. 2022. Sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuuden pirullisuus: organisaatiosta nousevat epäkohdat osana vetovoiman laskua. Pro gradu. Vaasan yliopisto. Viitattu 10.2.2023 https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13534/UniVaasa_2022_Thomas_Linda.pdf?sequence=2&isAllowed=n

Tuominen, E. 2022. Rekrytointi korona-aikana. Pro Gradu –tutkielma, Lapin Yliopisto. Viitattu 27.3.2023 <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/65019>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turja, T. 2022. Rather sooner than later: Participatory change management associated with greater job satisfaction in healthcare. Journal of Advanced Nursing. Vol. 78, 3. 49-51. Viitattu 30.1.2024 <https://doi.org/10.1111/jan.15133>

Torkki, M. 2018. Työnantajakuva kehittäminen työntekijöiden kokemusten avulla. Pro Gradu –tutkielma, Vaasan yliopisto. Viitattu 21.2.2023 https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/9585/osuva_8335.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos 2022. Mistä vetovoimaa hoitotyöhön? Viitattu 12.8.2023 [Tutkimus: Mistä vetovoimaa vanhustyöhön? Alan ammattilaiset kertoivat näkemyksensä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/tutkimus/mista-vetovoimaa-vanhustyohon?alan=ammattilaiset)

Töyrä, T. 2022. Milleniaalien rekrytointi ja sitouttaminen hoitoalalle. Pro gradu –tutkielma, Vaasan yliopisto. Viitattu 1.7.2023 <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022051034296>

Vilkka, H. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus. 2015.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, R. & Järnlström, M. 2014. Henkilöstöjohtaminen uuden edessä: Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 20.12.2023 [isbn_978-952-476-537-4.pdf \(uwasa.fi\)](https://www.uwasa.fi/isbn_978-952-476-537-4.pdf)

Virtanen, S., Wallin, A., Sylvander, T. & Eskola, J. 2017. Arvostus ja ajoitus vai kannustus ja kiitos? Kertomuksia rekrytointiin hyvän hakijakokemuksen luomisesta. Eläytymismenetelmä. Perusteema ja 11 muunnelmia. Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu 24.1.2023 https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102485/Eskola_ym_Elaytymismenetelma_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vuorinen, T. 2013. Strategiakirja –20 työkalua. E-kirja Ellibs libraby: Talentum.

Vähänen, H. 2014. Henkilöstöjohtamisen mahdollisuudet kansainvälisen rekrytointiin edistäjänä. Pro gradu –tutkielma, Vaasan yliopisto. Viitattu 5.7.2023 https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/6552/osuva_5670.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization 2022. International Nurse's day 2022. Viitattu 1.11.2022 [WHO EMRO | International Nurses Day 2022: Nurses: respect, support and appreciate them | News | Media centre](https://www.who.int/emro/news/2022/nurses-respect-support-and-appreciate-them)

Young Professional Attraction Index, YPAI. 2019. Suomi. Academic work.

Younis, R.A.A. & Hammad, R. 2021. Employer image, corporate image and organizational attractiveness: the moderating role of social identity consciousness. Personell Review. Vol 50 No 1. 244-263. Viitattu 20.10.2023 <https://doi.org/10.1108/PR-02-2019-0058>

Zimmermann, B., Willem, T., Bredthauer, C. & Buyx, A. 2022. Ethical Issues in Social Media Recruitment for Clinical Studies: Ethical Analysis and Framework. Journal of Medical Internet Research Vol 24, (5). Viitattu 20.10.2023
<https://doi.org/10.2196/31231>

LIITTEET

Liite 1. Päätös tutkimusluvasta

Liite 2. Tietosuojalomake

Liite 3. Saatekirje

Liite 4. Kyselylomake

Liite 1. Päätös tutkimusluvasta

1 (1)



**Päätös tutkimusluvasta, Vetovoimainen
rekrytointi**
1949/13.04/2023

11.09.2023

Päätös tutkimusluvasta, Vetovoimainen rekrytointi

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää valmistumisvaiheessa olevien hoitotyön opiskelijoiden näkemyksiä hoitoalan vetovoimaisuudesta ja vetovoimatekijöistä nykyaikaisessa rekrytinnissa sekä miten työnantajamielikuva vaikuttaa rekrytointiin.

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää keinoja, joilla sosiaali- ja terveysalan työnantajat ja rekrytoijat voivat parantaa työpaikkansa vetovoimaa sekä houkuttaa alalle valmistuvia töihin. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessa hoitotyön opiskelijoiden urasuunnittelun tukemisessa, työnantajamielikuvan parantamisessa sekä rekrytinnin suunnittelussa.

Tutkimuksen aineisto kerätään valmistuvilta hoitotyön opiskelijoilta Kemian ja Rovaniemen kampukselta sähköisen kyselyn avulla.

Päätös Tutkimuslupa myönnetään.

Opinnäytetyössä on noudatettava Lapin ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeita ja huolehdittava aineiston asianmukaisesta käsittelystä ja tietosuojasta. Tutkimusluvan hakijat sitoutuvat käsittelemään aineistoa tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaisesti. Saatua tietoa saa käyttää vain tutkimuslupahakemuksessa ilmoitettuun tarkoitukseen.

Tiedoksi

Päätöksen nähtävillä olo

Päätös on henkilökunnalle nähtävillä ammattikorkeakoulun Dynasty-asianhallintapalvelussa.

Allekirjoitus

rehtori

Liitteet

Tutkimuslupahakemus 1.9.2023

Tämä asiakirja on allekirjoitettu sähköisesti. Asiakirjan päätöspäivämäärä on se päivämäärä, jolloin asiakirja on allekirjoitettu viimeiseksi allekirjoittaneen allekirjoittajan toimesta. Euroopan Unionin eIDAS-asetus sekä kansallinen lainsäädäntö takaavat sähköisen allekirjoituksen juridisen pätevyyden.

Asiakirjan päätöspäivämäärä on se päivämäärä, jolloin asiakirja on allekirjoitettu kaikkien allekirjoittajien toimesta (allekirjoitusajat ovat kirjattu allekirjoitussivulle kohdassa "Aika").

Lapin ammattikorkeakoulu Oy Jokiväylä 11 C
FI-96300 Rovaniemi

www.lapinamk.fi
etunimi.sukunimi@lapinamk.fi
kirjaamo@lapinamk.fi

Liite 2 1(5). Tietosuojailmoitus

v. 1.1



TIETOSUOJAILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
Päivitetty: 31.08.2023

1. Rekisterinpitäjä

Lapin ammattikorkeakoulu, y-tunnus 2528792-5
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

2. Rekisterinpitäjän edustaja ja sen yhteyshenkilöt

Rekisterinpitäjän edustaja:



Rekisterinpitäjän yhteyshenkilö(t):



Rekisterinpitäjän yhteyshenkilö(t):



Yhteyshenkilöihin voi olla yhteydessä kaikissa henkilötietojen käsittelyyn liittyvissä kysymyksissä. Samoin myös kaikki oikeuksien käyttämistä koskevat pyynnöt voi tehdä yllä olevalle yhteyshenkilölle.

Enter any content that you want to repeat, including other content controls. You can also insert this control around table rows in order to repeat parts of a table.

3. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Lapin korkeakoulukonsernin tietosuojavastaavana toimii lakimies 
Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuoja@ulapland.fi

4. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

1(5)

Liite 2 2(5). Tietosuojailmoitus

v. 1.1

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus on opinnäytetyö. Henkilötietoja käsitellään opinnäytetyön aineiston keruussa. Kyselyssä kysytään vastaajan ikä, sukupuoli ja koulutus.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuoja-asetuksen (TSA 2016/679) 6 artiklan 1 kohdan perusteella. Tarkemmat käsittelyperusteet ovat:

☒ rekisteröidyn suostumus

6. Käsiteltävät henkilötietoryhmät ja niiden säilytysajat

Vastaajan ikä ja koulutus sekä sukupuoli. Aineisto hävitetään heti, kun sitä ei enää tarvita.

7. Tietolähteet

Käsittelyssä tarvittavat tiedot saadaan tutkittavat itse.

8. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Henkilötietojen keräämisessä noudatetaan tietosuojaperiaatteita. Henkilötietoja käsitellään lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi. Henkilötietoja kerätään ja käsitellään opinnäytetyötä varten ja tietoja kerätään vain tarpeellinen määrä. Henkilötietoja käsitellään luottamuksellisesti ja turvallisesti.

9. Käsittelyssä käytettävät tietojärjestelmät

9.1 Tietojärjestelmät

Kysely tehdään ja aineiston keruu tapahtuu Webropol-ohjelmaa apuna käyttäen. Microsoft Word – tiedostoon raportoidaan tulokset.

9.2 Evästeet

Henkilötietojen käsittelyn selainpohjaisissa tietojärjestelmissä käytetään evästeitä. Eväste on pieni tekstitiedosto, jonka selain tallentaa käyttäjän laitteelle. Evästeitä käytetään palvelujen toteuttamiseen, helpottamaan palveluihin kirjautumista sekä mahdollistamaan palvelujen käytön tilastointia. Käyttäjä voi selainohjelmassaan estää evästeiden käytön, mutta tämä voi estää järjestelmän asianmukaisen toiminnan.

10. Tietojen säännönmukaiset siirrot ja luovutukset

Tietojen siirtoa ulkopuolisille toimijoille ei suoriteta.

Liite 2 3(5). Tietosuojailmoitus

v. 1.1

11. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä tai luovuteta Euroopan unionin tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

Enter any content that you want to repeat, including other content controls. You can also insert this control around table rows in order to repeat parts of a table.

12. Automatisoitu päätöksenteko

Henkilötietojen käsittelyssä ei tapahdu automaattista päätöksentekoa.

Enter any content that you want to repeat, including other content controls. You can also insert this control around table rows in order to repeat parts of a table.

13. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö rekisteröidyn oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Rekisteröidyn oikeudet

Suostumuksen peruuttaminen (GDPR, 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (GDPR, 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö ja mitä henkilötietoja sinusta käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (GDPR, 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (GDPR, 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin;
- peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta;
- vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä;
- henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi.

Liite 2 4(5). Tietosuojailmoitus

v. 1.1

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistamisen estää tietyissä yksittäistapauksissa tietosuoja-asetuksessa tai Suomen tietosuojalainsäädännössä säädetyt perusteet.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (GDPR, 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa Lapin ammattikorkeakoulu voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden;
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista;
- c) Opinnäytetyön tekijät ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi; tai
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeutetut perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (GDPR, 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada opinnäytetyön tekijöiltä toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle [organisaatiosi nimi] estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti. Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (GDPR, 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin opinnäytetyön tekijät ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Opinnäytetyön tekijä voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalainsäädännössä säädetyillä perusteilla. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Liite 2 5(5). Tietosuojailmoitus

v. 1.1

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Linkki: [Ilmoitus tietosuojavaltuutetulle](#)

Käyntiosoite: Lintulahdenkuja 4, 00530 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00531 Helsinki

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi

Puhelinvaihe: 029 566 6700

Kirjaamo: 029 566 6768

Liite 3. Saatekirje

Saatekirje:

Hei,

Olemme terveystalveluiden johtamisen ja kehittämisen YAMK-opiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä aiheesta *Hoitoalan vetovoimainen rekrytointi*. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää hoitoalan opiskelijoiden näkemyksiä hoitoalan rekrytointin vetovoimaisuudesta, työntajamielikuvan vaikutuksesta rekrytointiin sekä rekrytointiprosessien käytänteistä.

Pyydämme sinua ystävällisesti vastaamaan opinnäytetyömme kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia, ja voit tehdä sen puhelimella, tabletilla tai tietokoneella. Kyselyyn pääset vastaamaan linkistä, joka löytyy sähköpostiviestin lopusta. Vastaathan 22.10.2023 mennessä.

Mikäli sinulla herää kysyttävää liittyen opinnäytetyöhömmö tai kyselyyn, vastaamme mielellään. Yhteystietomme löytyvät alta.

Kiitämmö jo etukäteen osallistumisesta ja arvokkaasta panoksesta hoitoalan tulevaisuuden rakentamisessa!

Terveisin

Miia Huttunen



Ilkka Tölli



Sairaanhoitaja YAMK
Terveystalveluiden johtaminen ja kehittäminen
Lapin ammattikorkeakoulu

Liite 4 1(7). Kysely

Tietosuojalomakkeen sekä henkilötietojen käsittelystä pääset lukemaan [klikkaamalla tästä](#)

- ☐ Kyllä suostun
- ☐ En suostu

2. Ikä?

- ☐ 18-26
- ☐ 27-34
- ☐ 35-42
- ☐ 43-58
- ☐ Yli 59

3. Onko sinulla aikaisempi sosiaali- ja terveysalan tutkinto?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

4. Oletko työskennellyt sosiaali- ja terveysalan työpaikassa? Työkokemus vuosina (Koulutukseen liittyvää harjoittelua ei lasketa)

- ☐ 0 vuotta (ei lainkaan)
- ☐ Alle 2 vuotta
- ☐ Alle 5 vuotta
- ☐ Alle 10 vuotta
- ☐ Yli 10 vuotta

5. Oletko tällä hetkellä töissä sosiaali- ja terveysalalla?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

6. Etsitkö tällä hetkellä töitä sosiaali- ja terveysalalta?

- ☐ Kyllä

Liite 4 2(7). Kyselylomake

☐ Ei

Tämän osion kysymykset liittyvät yleisesti sosiaali- ja terveysalan vetovoimaan.

7. Miten arvioit seuraavien väittämien lisäävän sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuutta?

	1. Ei lainkaan	2. Ei juuri lainkaan	3. En osaa sanoa	4. Melko paljon	5. Erittäin paljon
Työtilat olisivat viihtyisät	☐	☐	☐	☐	☐
Työyhteisön sisällä ei olisi hierarkiaa	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantaja tarjoaisi henkilöstöetuja	☐	☐	☐	☐	☐
Työstä maksettaisiin parempaa palkkaa	☐	☐	☐	☐	☐
Työoloja parannettaisiin lisäämällä resursseja	☐	☐	☐	☐	☐
Johtaminen olisi ihmisläheistä	☐	☐	☐	☐	☐
Jokaista opiskelijaa kohdeltaisiin yhtenä työpaikan jäsenenä	☐	☐	☐	☐	☐
Alan työpaikat kertoisivat positiivisia asioita työyhteisöistään medioissa	☐	☐	☐	☐	☐
Ala saisi näkyvää arvostusta eri medioissa	☐	☐	☐	☐	☐
Opiskelijoiden harjoittelua ohjattaisiin asiaan kuuluvalla tavalla	☐	☐	☐	☐	☐
Työvälineet olisivat nykyaikaiset	☐	☐	☐	☐	☐
Yhteistyö muiden ammattiryhmien välillä olisi saumatonta	☐	☐	☐	☐	☐
Työhyvinvointia parannettaisiin	☐	☐	☐	☐	☐

8. Kerro vapaasti, miten mielestäsi sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa voitaisiin lisätä?

Liite 4 3(7). Kyselylomake

Seuraavaksi kysymme näkemystäsi vetovoimaisesta työpaikasta sosiaali- ja terveysalalla.

9. Kun etsit työpaikkaa sosiaali- ja terveysalalta, kuinka paljon seuraavat asiat vaikuttavat työpaikan valinnassa?

	Ei lainkaan	Ei juuri lainkaan	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Työssä pystyy käyttämään omaa osaamista laajasti	☐	☐	☐	☐	☐
Työympäristö on nykyaikainen	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikassa on hyvä työilmapiiri	☐	☐	☐	☐	☐
Työn sisältö on mielenkiintoista	☐	☐	☐	☐	☐
Työsuhde on pitkäkestoinen	☐	☐	☐	☐	☐
Työssä on mahdollisuus kehittyä ammatillisesti	☐	☐	☐	☐	☐
Työtehtävät ovat selkeitä	☐	☐	☐	☐	☐
Palkka on neuvoteltavissa	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantajalla on hyvä maine	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantaja on joustava	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantajan arvot ovat samaistuttavat	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikassa on hyvä johtamistapa	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantaja tarjoaa työsuhde-etuja	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantaja mahdollistaa laadukkaan työn tekemisen	☐	☐	☐	☐	☐
Mahdollisuus vaikuttaa työvuorosunnitteluun	☐	☐	☐	☐	☐
Ystävä tai tuttava työskentelee kyseisessä työpaikassa	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantaja on näkyvillä sosiaalisessa mediassa	☐	☐	☐	☐	☐
Työtehtävistä olisi videoita sosiaalisessa mediassa	☐	☐	☐	☐	☐

Liite 4 4(7). Kyselylomake

	Ei lainkaan	Ei juuri lainkaan	En osaa sanoa	Melko paljon	Erittäin paljon
Työnantajan nettisivuilla olisi uratarinoita työntekijöistä	☐	☐	☐	☐	☐
Työpaikassa on mahdollisuus uralla etenemiseen	☐	☐	☐	☐	☐
Työstä annetaan rakentavaa palautetta	☐	☐	☐	☐	☐
Työhön perehdytetään suunnitelmallisesti	☐	☐	☐	☐	☐

10. Valitse kysymyksestä yhdeksän (9 eli edellinen kysymys) viisi (5) sinulle tärkeintä asiaa, jotka vaikuttavat työpaikan valinnassa ja kirjoita ne alle numerojärjestykseen alkaen numerosta 1 = tärkein, 2 = toiseksi tärkein, jne.

- ☐ 1. _____
- ☐ 2. _____
- ☐ 3. _____
- ☐ 4. _____
- ☐ 5. _____

Seuraavat kysymykset liittyvät rekrytointikäytänteisiin.

11. Kuinka tärkeänä pidät työnhaun vaivattomuutta hakiessasi työtä?

- ☐ En lainkaan tärkeänä
- ☐ En juuri lainkaan tärkeänä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Melko tärkeänä
- ☐ Erittäin tärkeänä

**12. Jos olet jo hakenut sosiaali- ja terveysalan töitä, onko työnhaku ollut helppoa?
Jos ei niin miksi ei ole ollut?**

- ☐ Kyllä

Liite 4 5(7). Kyselylomake

☐ Ei, Miksi ei?

☐ En osaa sanoa

13. Mitä kanavia käytät mieluiten työpaikan etsimiseen? Valitse 3 mieluisinta.

☐ Sosiaalinen media (Instagram, Facebook, TikTok, Twitter, YouTube)

☐ Duunitori

☐ Kuntarekry

☐ TE-palvelut

☐ Organisaatioiden omat nettisivut

☐ Pop Up-mainokset

☐ Monster

☐ Oikotie

☐ LinkedIn

☐ Muu, mikä?

14. Mikä on sinulle mieluisin tapa hakea työpaikkaa? Valitse 1

☐ Täyttämällä CV-tyyppisen työhakulomakkeen

☐ LinkedIn -profiilin avulla

☐ Pikahaku: Vastaamalla muutamaan lyhyeen kysymykseen, jonka jälkeen työnantaja ottaa yhteyttä.

☐ Ottamalla suoraan yhteyttä työnantajaan

☐ Muu, mikä?

Nämä kysymykset liittyvät rekrytointiprosessiin.

15. Kun olet jättänyt työhakemuksen, kuinka tärkeänä pidät sitä, että sinut pidetään ajantasalla rekrytointiprosessin etenemisestä?

☐ En lainkaan tärkeänä

☐ En juuri tärkeänä

☐ En osaa sanoa

☐ Melko tärkeänä

—

Liite 4 6(7). Kyselylomake

☐ Erittäin tärkeänä

16. Kuinka tärkeänä pidät, että seuraavat asiat ilmenevät työpaikkailmoituksessa?

	1. En lainkaan tärkeänä	2. En juuri tärkeänä	3. En osaa sanoa	4. Melko tärkeänä	5. Erittäin tärkeänä
Työnantajan arvot	☐	☐	☐	☐	☐
Mitä hakijalta odotetaan	☐	☐	☐	☐	☐
Mitä työnantaja tarjoaa hakijalle	☐	☐	☐	☐	☐
Tarkka kuvaus työtehtävistä	☐	☐	☐	☐	☐
Kuvausta työyhteisöstä	☐	☐	☐	☐	☐
Mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä työnantajalle	☐	☐	☐	☐	☐
Mahdollisuus päästä tutustumaan työntekijätarinoihin, esimerkiksi sosiaalisen median kautta	☐	☐	☐	☐	☐
Palkka	☐	☐	☐	☐	☐
Työnantajan tarjoamat mahdolliset työsuhde-edut	☐	☐	☐	☐	☐
Kuvaus rekrytointiprosessin etenemisestä	☐	☐	☐	☐	☐

17. Olet löytänyt kiinnostavan työpaikan ja mietit hakevasi sitä, mitkä seuraavat tekijät vähentävät halukkuuttasi hakea työpaikkaa? (Valitse 3 tekijää)

- ☐ Työpaikkailmoitus on puutteellinen
- ☐ Organisaatiosta ei löydy tietoa internetistä
- ☐ Työhakemuksen jättäminen on aikaa vievää
- ☐ Työnantajalla on huono maine
- ☐ Työpaikan vuoksi joutuisi muuttamaan paikkakunnalta
- ☐ Työnantajasta liikkuu ristiriitaista tietoa internetissä
- ☐ Ystävä tai tuttava ei suosittele työpaikkaa
- ☐ Muu, mikä?

Nämä kysymykset liittyvät työnantajamielikuviin.

Liite 4 7(7). Kyselylomake

18. Mistä hyvä työnantajamielikuva mielestäsi koostuu? (Valitse 3 tärkeintä)

- ☐ Hyvä työntekijäkokemus (aikaisempi kokemus työpaikasta tai organisaatiosta)
 - ☐ Esillä olevat uratarinat työntekijöistä (sosiaalinen media ja internetsivut)
 - ☐ Aikaisempi hyvä hakijakokemus
 - ☐ Hyvä työnantajabrändi
 - ☐ Hyvä yrityskulttuuri
 - ☐ Hyvä johtamiskulttuuri
 - ☐ Rekrytinnin monimuotoisuus
 - ☐ Työnantajalla hyvä maine
 - ☐ Hyvät työpaikkailmoitukset
 - ☐ Kuulopuheet
 - ☐ Muu, mikä?
-

19. Pitäisikö sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen olla enemmän esillä sosiaalisessa mediassa?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

20. Pitäisikö mielestäsi sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen olla enemmän esillä ammattikorkeakouluissa?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa