

Selina Ritala

ETÄ-, LÄHI- VAI HYBRIDITYÖ?

**Työmuotojen ja megatrendien vaikutus työnantajamielikuvaan ja työnhakupää-
töksiin**

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutus

Maaliskuu 2026



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Maaliskuu 2026	Tekijä/tekijät Selina Ritala
Koulutus Liiketalouden koulutus		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi ETÄ-, LÄHI- VAI HYBRIDITYÖ? Työmuotojen ja megatrendien vaikutus työnantajamielikuvaan ja työnhakupäätöksiin		
Työn ohjaaja Henna Hemilä-Syrjälä		Sivumäärä 43+ 1
Työelämäohjaaja Anni-Maija Viitasari		
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten eri työnteon muodot sekä megatrendit vaikuttavat työnantajamielikuvan muodostumiseen ja työnhakupäätöksiin. Työn tilaajana toimii Centria-ammattikorkeakoulun työelämä- ja urapalvelut. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena, ja kohderyhmänä olivat Centria-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat. Kyselyyn saatiin yhteensä 293 vastausta, mikä muodostaa luotettavan aineiston.</p> <p>Tämän työn tietopohja perustuu työnantajamielikuvaa, erilaisia työmuotoja sekä megatrendejä käsittelevään aiempaan tutkimukseen ja teoreettiseen viitekehykseen.</p> <p>Tulosten perusteella hybridimalli on vastaajien mielestä kiinnostavin työnteon muoto. Työpaikan valintaan vaikuttavia keskeisiä tekijöitä ovat kilpailukykyinen palkka ja edut, työtehtävien sisältö, työilmapiiri, organisaatiokulttuuri sekä mahdollisuus etä-, hybridi- tai joustavaan työskentelyyn. Nämä seikat korostuivat sekä strukturoitujen väittämien että avointen vastausten perusteella, joissa painottui erityisesti tarve työn joustavuudelle ja mahdollisuudelle vaikuttaa omiin työjärjestelyihin.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työnantajamielikuva muodostuu ensisijaisesti omien ja lähipiirin kokemusten perusteella. Tämä korostaa sisäisen työnantajakuvan ja positiivisen työntekijäkokemuksen merkitystä: työnantajamielikuva vahvistuu erityisesti silloin, kun nykyiset työntekijät puhuvat organisaatiostaan myönteisesti. Työnantajamielikuvaan merkittävimmit vaikuttavat tekijät olivat työyhteisön ilmapiiri, palkkaus sekä työnantajan maine. Vastaajat kuitenkin kokivat, että työilmapiiriä on vaikea arvioida etukäteen ilman sisäpiiritietoa, mikä korostaa avoimen viestinnän ja realistisen työnantajakuvan merkitystä rekrytoinnissa.</p>		

<p>Asiasanat etätyö, etätyön haasteet, etätyön hyödyt, hybridityö, hybridityön haasteet, hybridityön hyödyt, lähityö, lähityön haasteet, lähityön hyödyt, megatrendi, työnantajamielikuva.</p>

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date March 2025	Author Selina Ritala
Degree programme Bachelor of Business Administration		
Name of thesis REMOTE, ON-SITE OR HYBRID WORK? The impact of work models and megatrends on employer image and job-seeking decisions		
Centria supervisor Henna Hemilä-Syrjälä	Pages 43 + 8	
Instructor representing commissioning institution or company Anni-Maija Viitasaari		
<p>The aim of this thesis was to examine how different forms of work and current megatrends influence the formation of employer image and job-seeking decisions. The thesis was commissioned by the Career and Working Life Services of Centria University of Applied Sciences. The study was conducted using a quantitative survey, targeting business administration students at Centria University of Applied Sciences. A total of 293 responses were collected, providing a reliable dataset for analysis. The theoretical framework of this thesis is based on previous research and literature concerning employer branding, different forms of work, and megatrends.</p> <p>The results show that the hybrid model is the most appealing form of work among respondents. Key factors influencing job choice include competitive salary and benefits, the content and nature of work tasks, workplace atmosphere, organizational culture, and the possibility to work remotely, in a hybrid model, or flexibly. These factors were highlighted both in the structured statements and in the open-ended responses, where respondents emphasized the importance of flexibility and the ability to influence their own working arrangements.</p> <p>The findings indicate that employer image is formed primarily through personal experiences and the experiences of one's social circle. This highlights the significance of internal employer branding and positive employee experiences: employer image is strengthened especially when current employees speak positively about their organization. The most influential factors shaping employer image were workplace atmosphere, salary, and employer reputation. However, respondents noted that workplace atmosphere is difficult to assess beforehand without insider information, underscoring the importance of transparent communication and a realistic employer portrayal in recruitment.</p>		
<p>Key words Benefits of hybrid work, benefits of on-site work, benefits of remote work, challenges of hybrid work, challenges of on-site work, challenges of remote work, employer image, hybrid work, megatrends, on-site work, remote work</p>		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 MEGATRENDIT JA TYÖELÄMÄN MUUTOS	3
2.1 Luonnon kantokyky murenee	3
2.2 Hyvinvoinnin haasteet kasvavat	4
2.3 Demokratian kamppailu kovenee	6
2.4 Kilpailu digivallasta kiihtyy	7
2.5 Talouden perusta rakoilee	8
3 TYÖNANTAJAMIELIKUVA	9
4 TYÖMUODOT	12
4.1 Lähtyö	12
4.2 Etätyö	14
4.3 Hybridityö.....	15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
5.1 Tutkimusmenetelmä	18
5.2 Aineiston keräys ja analysointi	18
6 TUTKIMUSTULOKSET	21
6.1 Perustiedot	21
6.2 Taustatiedot	22
6.3 Tärkeimmät kriteerit valittaessa työpaikkaa	23
6.4 Työnantajamielikuva	24
6.5 Työnhakupäätöksiin vaikuttavat tekijät.....	27
6.6 Avoin kysymys.....	29
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	34
7.1 Keskeiset havainnot ja johtopäätökset.....	34
7.2 Tutkimuksen eettisyys	37
7.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	38
8 OMA OPPIMINEN JA AMMATILLINEN KASVU	39
LÄHTEET	41
LIITE 1: Kyselylomake	
KUVIOT	
KUVIO 1. Työkokemus eri työmuodoista.....	23
KUVIO 2. Kiinnostavin työmuoto.....	23
KUVIO 3. Vastaajien työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät.....	25
KUVIO 4. Kanavat, joissa muodostuu ensimmäinen mielikuva työnantajasta	25
KUVIO 5. Työnantajamielikuvaan liittyvät väittämät.....	27
KUVIO 6. Työnhakupäätöksiin liittyvät väittämät.....	29

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma	21
TAULUKKO 2. Vastaajien työkokemus ja ikäryhmittäin.....	22
TAULUKKO 3. Tärkeimmät kriteerit työpaikkaa valittaessa	24

1 JOHDANTO

Elämme tällä hetkellä yhtä suurinta työelämän muutosta vuosikymmeniin. Erilaiset kriisit ja megatrendit vaikuttavat merkittävästi työelämään. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan työnantajamielikuvaa, erilaisia työn tekemisen muotoja, kuten etä-, hybridi- ja lähityötä, sekä työelämään vaikuttavia megatrendejä. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös sitä, miten eri työmuodot ja megatrendit vaikuttavat työnantajamielikuvaan sekä sitä, kuinka suuri merkitys näillä on työnhakupäätöksissä.

Työnantajamielikuvan merkitys korostuu erityisesti rekryointivaiheessa. Työnantajamielikuva voi auttaa työnhakijaa muodostamaan realistisen kuvan yrityksestä ja näin auttaa tekemään päätöksiä siitä, mihin hän haluaa töihin. (Salli & Takatalo 2014, 45.)

Erityisesti Covid-19-pandemian aikaan Suomessa siirryttiin laajamittaiseen etätöihin hallituksen suosituksesta. Nykyisin elämme aikaa, jolloin etätöiden suositus on päätynyt ja osa työpaikoista on alkanut luopumaan etätöistä ja vaati yhä useammin työntekijöitä palamaan joko hybridi- tai lähityöhön. Etätöistä on kuitenkin tullut monille työntekijöille pysyvä ja tärkeä osa arkea, eikä tästä työmuodosta olla välttämättä halukkaita luopumaan.

Tutkimuksen mukaan suurin osa etätöitä tehneistä toivoo saavansa jatkaa ainakin osittain etätöissä. Monella on toiveena hybridityö, jossa yhdistyvät lähityön tarjoamat hyvät puolet kuten sosiaaliset suhteet sekä etätöiden sallima parempi keskittymismahdollisuus ja työmatkojen pois jääminen, joka voi parantaa arjen sujuvuutta. (Sutela & Pärnänen 2021.)

Eri sukupolvien arvot ja odotukset heijastuvat työelämään eri tavoilla, sillä jokaisella sukupolvella on hieman erilainen suhtautuminen työelämään. Työelämän megatrendit vaikuttavat myös siihen, miten työnantajamielikuva muodostuu ja millaiseksi hyvä työnantaja nähdään.

Työn tilaajana toimii Centria-ammattikorkeakoulun työelämä- ja urapalvelut. Työelämä- ja urapalvelut tarjoavat Centrian opiskelijoille paikan, jossa opiskelija voi pohtia, mihin haluaa omalla urapolullaan suunnata sekä lisäksi opiskelijat voiva kartoittaa omia unelmiaan, tavoitteitaan ja osaamistaan. Tämän lisäksi työelämä- ja urapalvelut ohjaavat ja neuvovat konkreettisesti työnhakuun liittyvissä asioissa. Työelämä- ja urapalvelut toteuttavat muun muassa säännöllisesti valmennuksia ja työpajoja, joilla tuetaan opiskelijan työnhakuvalmiuksia. (Centria-ammattikorkeakoulu 2025.)

Tässä opinnäytetyössä teoriaosuudessa tarkastellaan erilaisia työnteon muotoja, kuten etä-, hybridi- ja lähityötä. Lisäksi tarkastellaan työnantajamielikuvaa ja mitkä tekijät vaikuttavat sen muodostumiseen ja miksi sillä on merkitystä työhaussa ja kilpailussa osajista. Teoriaosuudessa käsitellään myös megatrendejä ja mikä on niiden merkitys työelämässä ja työnantajamielikuvassa. Työn teoriaosuudessa hyödynnetään keskeistä ja ajankohtaista lähdekirjallisuutta, joka käsittelee työnantajamielikuvaa, erilaisia työnteon muotoja (lähi-, etä- ja hybridityö) sekä työelämää muokkaavia megatrendejä. Lähteet koostuvat kirjallisuudesta, alan tieteellisistä tutkimuksista, asiantuntijajulkaisuista sekä työelämän kehitystä käsittelevistä raporteista, jotka muodostavat teoreettisen viitekehyksen tutkimukselle. Erilaisia työmuotoja sekä niiden etuja ja haittoja on viime vuosina tutkittu runsaasti, joten aiheesta löytyy paljon materiaalia. Esimerkiksi pelkästään Työterveyslaitos on julkaissut useita tutkimuksia ja oppaita etä- ja hybridityöstä.

Opinnäytetyö on ajankohtainen, sillä työnantajamielikuva vaikuttaa merkittävästi organisaation houkuttelevuuteen ja kilpailukykyyn työmarkkinoilla. Tutkimuksen päätavoitteena on saada vastauksia kysymykseen, miten eri työnteon muodot ja megatrendit vaikuttavat työnantajamielikuvan muodostumiseen ja työnhakupäätöksiin.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus siksi, että sillä voidaan kerätä iso määrä määrällistä aineistoa ja tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä tutkittavasta ryhmästä. Kyselylomakkeen avulla pyrittiin saamaan Centrian tradenomiopiskelijoilta tietoa siitä, mitä asioita opiskelijat arvostavat työhaussa ja miten erilaiset työskentelymuodot ja megatrendit vaikuttavat heidän mielikuvaansa työnantajista ja työpaikan houkuttelevuudesta.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin tradenomiopiskelijat, koska heidän tulevat työtehtävänsä sijoittuvat pääosin asiantuntija-, hallinto-, myynti-, markkinointi- ja liiketoiminnan tehtäviin, joissa työn sisältö mahdollistaa usein etä- ja hybridityön. Näissä tehtävissä työn tekeminen ei ole yleensä sidottua tiettyyn fyysiseen työympäristöön. Tämän vuoksi tradenomiopiskelijat muodostavat perustellun ja relevantin kohderyhmän tutkittaessa eri työnteon muotojen sekä joustavuuden merkitystä työnantajamielikuvan muodostumisessa ja työnhakupäätöksissä.

2 MEGATRENDIT JA TYÖELÄMÄN MUUTOS

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Viime vuosina on tunnistettu useita trendejä, jotka muuttavat työelämää. Megatrendien ymmärtäminen on tärkeää niin työnantajien kuin työntekijöidenkin näkökulmasta, sillä ne määrittävät työelämän rakenteita, osaamisvaatimuksia ja työmuotojen houkuttelevuutta. Työnantajamielikuva muodostuu yhä enemmän sen perusteella, miten organisaatio osaa vastata näihin muutoksiin ja ennakoida tulevia kehityskulkuja. (Tuudo 2023.) Tulevaisuuden työntekijät sitoutuvat mieluisasti työnantajaan, jonka kanssa he jakavat yhteisiä arvoja (Fambition 2025). Vastuullisuus, joustavuus ja vakavaraisuus ovat yhä tärkeämpiä tekijöitä, kun nuoret valitsevat uutta työnantajaa (Lähdevuori 2020).

Megatrendit ovat laajoja, pitkäkestoisia kehityssuuntia, jotka vaikuttavat maailman muotoutumiseen eri elämänalueilla. Megatrendit eivät kuvaa yksittäisiä tapahtumia, vaan ne heijastavat yhteiskunnallisia, taloudellisia, teknologisia ja ekologisia muutoksia, jotka muovaavat tulevaisuuden suuntaa. Megatrendit eivät pyri tarjoamaan tarkkoja ennusteita tulevaisuudesta, vaan niiden tehtävänä on selkeyttää ja syventää ymmärrystä yhteiskunnan pitkäkestoisista muutoksista ja niiden keskinäisistä riippuvuuksista. Megatrendit voivat toimia pohjana strategiselle ajattelulle ja auttavat hahmottamaan vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. (Dufva & Rekola 2023, 4.)

Megatrendit eivät ole toisistaan irrallisia, vaan ne kytkeytyvät toisiinsa ja muovaavat yhdessä tulevaisuuden toimintaympäristöä (Dufva & Rekola 2023, 9-11). Sitra julkaisi vuonna 2023 päivitetyn katsauksensa megatrendeihin. Sitran megatrendit 2023 jäsentävät murrosta viiden teeman kautta. Näitä teemoja ovat Dufva & Rekola (2023, 10) mukaan seuraavat:

1. Luonnon kantokyky murenee
2. Hyvinvoinnin haasteet kasvavat
3. Demokratian kamppailu kovenee
4. Kilpailu digivallasta kiihtyy
5. Talouden perusta rakoilee

2.1 Luonnon kantokyky murenee

Olemme keskellä ekologista kestävyyskriisiä. Ilmastonmuutos, luontokato ja luonnonvarojen ylikulutus ovat ilmiöitä, jotka vaikuttavat kaikkiin yhteiskunnan osa-alueisiin. Mitä hitaammin yhteiskunta ja

ihmiset reagoivat, sitä pahemmaksi ekologinen kriisi kehittyy. (Dufva & Rekola 2023, 9.) Työpaikoilla on merkittävä rooli, kun halutaan turvata hyvinvointi nykyisille ja tuleville sukupolville ja rakentaa yhteiskuntaa, joka on ekologisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävä. Ekologisella kestävyydellä tarkoitetaan luonnonvarojen ja ekosysteemien vastuullista käyttöä sekä suojelua. Tavoitteena on, että ympäristön elinkelpoisuus ja uusiutumiskyky säilyvät. Työpaikoilla tehdään koko ajan päätöksiä, jotka vaikuttavat ympäristöön, ihmisiin ja talouteen. Valinnoillaan yrityksillä on mahdollisuus edistää energian, materiaalien ja muiden resurssien kestävästä käyttöä. Kun yritykset sitoutuvat kestäväan kehitykseen, ne voivat toimia suunnan näyttäjinä ja vaikuttaa yhteiskunnallisiin muutoksiin. (Työterveyslaitos 2025.)

Nykyisin työntekijöitä ja -hakijoita kiinnostaa yhä enemmän yritysten vaikuttavuus ja vastuullisuus, sekä se, millainen on työpaikan vaikutus maailmaan. Tutkimusten mukaan suurin osa ihmisistä haluaisi työskennellä yrityksessä, jolla on positiivinen vaikutus maailmaan. Työpaikan vaihtoa harkitaan, jos omat arvot eivät kohtaa yrityksen arvojen kanssa. Suurelle osalle työntekijöistä palkkaa tärkeämpi kriteeri työpaikan valinnassa on se, millainen vaikutus yrityksellä maailmaan. (Jobly 2023.)

Yritykset, jotka panostavat kestäväan kehitykseen, hyötyvät usein työnantajamielikuvan näkökulmasta. Tutkimusten mukaan vastuullisuus lisää organisaation houkuttelevuutta uusien potentiaaliseen työntekijöiden silmissä, erityisesti nuoremman sukupolven keskuudessa. (Dögl & Holtbrügge 2014.)

2.2 Hyvinvoinnin haasteet kasvavat

Useat muutokset suomalaisessa yhteiskunnassa ja maailmalla aiheuttavat haasteita ihmisten hyvinvoinnille. Haasteita aiheuttavat mm. väestön ikääntyminen, monimuotoistuminen ja keskittyminen kasvukeskuksiin. Kaupungistuminen voi lisätä palveluiden saatavuutta, mutta maaseudulla asuvien osalta se voi lisätä eriarvoisuutta ja syrjäytymistä. Epävarmuudet työelämän ja toimeentulon suhteen ja ekologinen kestävyyskriisi ja muut kriisit voimistavat mielenterveysongelmia. (Dufva & Rekola 2023, 27-28.)

Työelämä on myös monella muulla tavalla murroksessa. Esimerkiksi digitalisaatio muuttaa työtä ja muuttuva työelämä ja yhteiskunta edellyttävät ihmisiltä jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Useilla aloilla on nyt myös paljon epävarmuutta työsuhteiden kestosta ja sisällöstä. Nämä epävarmuustekijät voivat heikentää ihmisten taloudellista ja psyykkistä hyvinvointia. Työelämän murroksessa on entistä tärkeämpää turvata ihmisten toimeentulo yli työelämän muutosten. Muutoksessa korostuu jatkuva

osaamisen kehittäminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan. Työurien pidentyminen lisää myös tarvetta jatkuvalla oppimiselle. (Dufva & Rekola 2023, 27-28, 35.)

Vaikka suomalaisten fyysinen terveys on kohentunut ja sen myötä myös odotus terveistä elinvuosista on kasvanut, ovat samalla mielenterveyden ongelmat myös lisääntyneet. Työkyvyttömyyseläkkeistä yli puolet johtuu mielenterveydellisistä syistä. Erityisesti nuorten mielenterveysongelmat ovat nousseet. Kuormitusta lisäävät erilaiset maailmalla tapahtuvat kriisit, jatkuva informaatiotulva, kilpailuun perustuvat yhteiskunta ja sekä elämän monimutkaistuminen. Ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan riittävästi resursseja ja monialaista yhteistyötä ja lisäksi huomiota tulee kiinnittää yksilön lisäksi myös yhteiskunnan rakenteisiin. (Dufva & Rekola 2023, 28,35.)

Työ voi tuottaa hyvinvointia monilla eri tavoin, mutta sen tekemiseen liittyy aina myös ponnisteluja ja työhön tarvitaan voimavaroja. Työhyvinvointi tarkoittaa työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työntekijän fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tasapainoa. Se syntyy, kun työntekijä kokee, että hänellä on riittävästi tai enemmänkin voimavaroja suoriutua työn vaatimuksista. Työhyvinvointi on tärkeää sekä työntekijän kannalta että myös organisaation näkökulmasta. Kun työntekijä on hyvinvoiva, suoriutuu hän työtehtävistään ja siten edistää myös organisaation tavoitteiden saavuttamista. (Halonen, Kauppi, Mäkelä, Sipponen, & Laitinen.)

Työhyvinvointia voidaan mitata monin eritavoin, kuten esimerkiksi millainen kokemus työntekijällä on työn sujumisesta, vireystilasta, pätevyiden tunteesta, työrauhasta sekä mielialasta ja fyysisestä olo-tilasta. Eri ihmisten kyky sietää työn rasitusta vaihtelee. Myös erilaiset elämäntilanteet voivat vaikuttaa ihmisten kuormitustasoon. (Rope 2021, 20-21.)

Monet työntekijät arvostavat enemmän hyvinvointia ja vapaa-aikaa kuin hyvää ansiotasoa. Vaikka työ olisi hyväpalkkainen ja tarjoaisi hyviä etuuksia, työntekijä on usein valmis tekemään muutoksia, jos työ heikentää merkittävästi hänen hyvinvointiaan. Usein tämä muutos tarkoittaa työpaikan vaihtamista. Työnantajan kannattaa ottaa tämä huomioon suunnitellessaan palkitsemista ja joustoja. (Fambition 2025.) Työnantajien tulisi luoda kannustavia työympäristöjä, joissa tuettaisiin työssä viihtymistä ja työntekijöiden henkilökohtaista kasvua. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on tunnustettu monissa organisaatioissa avaintekijöiksi tuottavuuden ja työtyytyväisyyden kannalta. On huomattu, että on huomattavasti edullisempaa pitää kiinni hyvästä työntekijästä kuin rekrytoida uusi työntekijä. (Tuudo 2023.)

2.3 Demokratian kamppailu kovenee

Viime vuosina yhteiskuntien päätöksenteko- ja toimintakyky on ollut kovilla. Viime vuodet ovat myös haastaneet avoimien yhteiskuntien periaatteita. Esimerkiksi koronapandemian takia julistettiin Suomessa poikkeusolot, joilla rajattiin yksilöiden ja yhteisöjen vapauksia poikkeuksellisella tavalla. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan aiheutti sen, että Suomi ja Ruotsi hakivat nopealla aikataululla Nato-jäsenyyttä. Siirtymä kohti reilumpaa ja kestävämpää maailmaa sopuisasti ja hallitusti näyttää tällä hetkellä yhä epätodennäköisemmältä, sillä geopoliittinen valtataistelu on lisääntynyt maailmassa. (Dufva & Rekola 2023,38.)

Geopoliittinen taistelu voidaan myös nähdä yhteiskuntajärjestelmien välisenä taisteluna. Viime vuosina autoritaarisissa valtioissa asuvien ihmisten määrä on kasvanut merkittävästi. Lisäksi yhä useampi valtioista kehittyy kohti autoritarisuutta demokratiaan päin. Demokratian ideaaleja ja periaatteita kyseenalaistetaan myös demokraattisissa maissa. Monissa yhteiskunnissa ihmisten luottamus päättäjiin, instituutioihin ja toisiin kansalaisiin on laskenut vaarallisen alhaalle. Lisäksi mis- ja disinformaation nähdään lietsovan lisää epäluottamusta. Demokratian perustuksia heikentävät maailmanlaajuisesti myös media- ja informaatioympäristön murros sekä uudet viestintäalustat.

(Dufva & Rekola 2023, 38.)

Eurooppalaisissa vertailuissa on todettu, että Suomessa luottamus politiikkaan ja instituutioihin on korkea. Luottamuksen on ajateltu olevan demokratian toiminnan edellytys. Eniten suomalaiset luottavat tasavallan presidenttiin. Luottamus poliisiin ja oikeuslaitokseen sekä yliopistoihin ja tutkimuslaitoksiin on myös korkea. Vähiten luotetaan poliitikoihin ja Euroopan unioniin. Korkeat luottamuksen ja vastuuvuoroisuuden yhteisöt tarjoavat turvallisemman ja joustavamman toimintaympäristön. Eristyneisyys, epäluottamus ja epäluuloisuus rajoittavat työyhteisön suorituskykyä. (Kataja 2017.)

Monimuotoisuus tuo työyhteisöön monipuolista osaamista ja kykyjä ja parantaa yrityksen kilpailukykyä. Monimuotoisuus työyhteisössä käsittää eri ikäiset, eri sukupuolta olevat ja erilaisista kulttuureista tulevat henkilöt. Monimuotoisuus työpaikalla tukee uusien innovaatioiden syntymistä, sillä erilaiset näkökulmat, osaaminen ja kokemukset edistävät tiimin tehokkuutta ja ongelmanratkaisukykyä. Monimuotoinen työyhteisö vahvistaa työnantajamielikuvaa ja näin olleen houkuttelee laajempaa joukkoa työnhakijoita. Työntekijät arvostavat työnantajaa, jossa työntekijä voi olla oma itsensä. (Talsi 2017.)

2.4 Kilpailu digivallasta kiihtyy

Teknologian nopea kehittyminen ja uuden teknologian käyttöönotto uusilla elämän osa-alueilla on kiihtynyt. Dataa kerätään ja hyödynnetään entistä enemmän. Kerätyn datan pohjalta yksilöille ja organisaatioille voidaan tarjota räätälöityjä palveluita. Samalla kiistellään siitä, kuka kerää ja hyödyntää dataa, millaisia ovat digimaailman pelisäännöt ja millaisia ovat teknologian vaatimat resurssit ja millaisia ovat teknologia kehityssuunnat. (Dufva & Rekola 2023, 46.)

Teknologian kehityksellä on merkittävä vaikutus tulevaisuuteen. Viime aikojen merkittävin teknologinen kehitys on ollut digitalisaatio. Se on koskettanut lähes jokaista toimialaa. Esimerkiksi koronapandemian aikana etäyhteyksien käyttö yleistyi merkittävästi. (Dufva & Rekola 2023, 46.) Teknologian nopea kehittyminen muuttaa tuotantotapoja ja toimintamalleja. Asioita automatisoidaan yhä useammin, tuotantoa ja toimintaa voidaan hajauttaa ja lisäksi vuorovaikutus tapahtuu usein etänä tai virtuaalisessa ympäristössä. Tekoälyn kehittyessä ja lisääntyessä algoritmeille annetaan yhä enemmän päätäntävaltaa. Tällöin korostuu vastuu datan keruusta ja läpinäkyvyydestä. Myös teknologiaosaamisen merkitys työelämässä ja vapaa-ajalla korostuu. Teknisten valmiuksien lisäksi kasvaa tarve teknologia ymmärtämiselle. (Dufva & Rekola 2023, 54.)

Nopeasti muuttuva ja kehittyvä työelämä edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa oppimista ja taitojen päivittämistä. Jatkuva oppiminen on noussut erittäin tärkeäksi tekijäksi työelämässä menestymisen kannalta. Työntekijöiltä odotetaan sopeutumista uusiin työtehtäviin ja teknologioihin ja lisäksi heidän odotetaan hankkivan uusia taitoja ja kehittävän osaamistaan työelämän muutosten mukaisesti. Osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan saisi jäädä pelkästään työntekijän vastuulle, vaan myös työnantajan tulee tarjota työntekijöille tukea sekä aikaa ja mahdollisuuksia kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. (Tuudo 2023.)

Huomiota tulee kiinnittää siihen, että erilaiset ikä- ja väestöryhmät käyttävät eri tavoin teknologiaa ja sen hyödyntäminen vaatii uusia taitoja ja laitteita. Myös dataa kerätään entistä enemmän eri ympäristöissä. Datan määrän lisääntyessä korostuu erityisesti se, miten sitä voidaan hyödyntää vastuullisesti, kuka sen omistaa ja kenellä on siihen pääsy. Koska yhteiskunnat ovat teknistyneet, ovat ne entistä haavoittuvampia sähkönsyötön ja tietoverkkojen häiriöille, esimerkiksi sähkökatkoille. Myös kyberhyökkäykset voivat aiheuttaa merkittäviä haasteita yritysten tai koko yhteiskunnan toiminnolle. (Dufva & Rekola 2023, 54.)

Nykyisessä työelämässä yksi merkittävin muutos on viime vuosina ollut etätöiden yleistyminen. Myös työskentely hybridimallilla on yleistynyt ja monet työnantajat tarjoavatkin enemmän joustavuutta työaikojen suhteen sekä mahdollistavat etätöiden tekemisen. Digitaaliset työkalut ja teknologiset edistysaskeleet mahdollistavat sen, että työntekijät voivat työskennellä paikasta riippumatta. Tämä tarjoaa työntekijälle lisää autonomiaa ja mahdollistaa paremman tasapainon työn ja henkilökohtaisen elämän välillä. Nykyisin joustavampi työkuulttuuri ja mahdollisuus tehdä töitä paikasta riippumatta ovat asioita, joita vaaditaan usein työnantajalta. (Tuudo 2023.)

2.5 Talouden perusta rakoilee

Eriarvoisuuden kasvu globaalisti ja ekologinen kestävyyskriisi ovat syy uudistaa taloutta. Suomessa ja globaalisti varallisuuserot kasvavat. Globaalit kriisit ja yhteiskunnalliset kriisit lisäävät entisestään eriarvoisuutta. Siitä aletaan olla yksimielisiä, että talouden rakenteet ja ajatusmallit kaipaavat uudistusta, mutta uudistuksen laajuudesta ollaan erimieltä. Talouden uudesta suunnasta keskustellaan entistä enemmän. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinona aletaan nähdä kuluttajuus tai vaihtoehtoisesti kuluttamatta jättäminen. Naisten ja seniorikansalaisten merkitys taloudellisen vaikuttavuuden näkökulmasta kulutuspäätösten tekijöinä kasvaa. (Dufva & Rekola 2023, 64.)

Vuonna 2025 kauppasodan uhka on varjostanut maailmantalouden näkymiä. Yhdysvallat asetti lisätulleja tuonnille. Näiden tullien tarkoituksena on suojata Yhdysvaltojen omaa tuotantoa ulkomaiselta kilpailulta. Tullien myötä kauppapoliittinen epävarmuus on kasvanut, sillä Yhdysvallat on monille maille tärkeä kauppakumppani. Tuontitullien ja kauppasodan uhka voi lisätä epävarmuutta tulevaisuudesta ja heikentää talouskasvua. (Suomen Pankki 2025.)

Yhdysvalloissa kuluttajien luottamus talouteen on heikentynyt voimakkaasti. Myös Suomen luottamus Yhdysvaltojen instituutioihin on heikentymässä ja luottamus Yhdysvaltojen kansainväliseen johtamiseen on murenemassa. Kauppasodan ja lisätullien lopulliset taloudelliset vaikutukset riippuvat siitä, kuinka kauppasotaan liittyvä epävarmuus vähentää kulutusta ja investointeja. (Punakallio 2025.)

Viime vuosina yrityksen luotettavuus ja vakavaraisuus ovat nousseet tärkeiksi kriteereiksi valitettaessa työnantajaa (Lähdevuori 2020).

3 TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Ambler ja Barrow (1996) määrittelevät työnantajamielikuvan oleva kokonaisuus toiminallisista, taloudellisista ja psykologisista eduista, joita työskentely organisaatiossa tarjoaa. Työnantajamielikuva rakentuu heidän mukaansa siis kolmesta ulottuvuudesta. Toiminalliset edut liittyvät työn sisältöön ja siihen, mitä työntekijä saa konkreettisesti työssään tehdä ja oppia, esimerkiksi urakehitys- ja oppimismahdollisuudet. Taloudelliset edut kattavat palkan, bonukset ja muut rahalliset tai aineelliset kannustimet. Psykologiset edut puolestaan viittaavat työn merkityksellisyyteen, arvomaailmaan, identiteettiin ja tunnesiteisiin, joita organisaatio voi työntekijälleen tarjota. Näiden kolmen osa-alueen yhteisvaikutus muodostaa työnantajamielikuvan ytimen ja vaikuttaa keskeisesti siihen, kuinka työntekijät ja työnhakijat kokevat organisaation. (Ambler & Barrow 1996, 185–206.)

Työnantajamielikuvaa kehitetään siksi, jotta rekrytointia voidaan tehostaa. Potentiaalisten työnhakijoiden silmissä organisaation tulee tehdä itsestään haluttu työnantaja. Työnantajamielikuvan markkinoinnissa halutaan tuoda esille, millaisia osaajia tarvitaan sekä miten yritys erottuu muista työnantajista. (Vuorinen & Huikkola 2023, 229.) Mielikuvalla yrityksestä työnantajana on suuri merkitys työhakijoiden määrään ja laatuun (Vuorinen & Huikkola 2023, 237).

Työnantajamielikuva voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen työnantajakuvaan. Sisäisellä työnantajakuvalle tarkoitetaan yrityksen sisällä muodostuvaa kuvaa ja se koostuu siitä, miten työntekijät näkevät ja kokevat työnantajan. Ulkoinen työnantajamielikuva on taas yritysten ulkopuolisten henkilöiden saama kuva yrityksestä työnantajana. Ulkopuolisia tahoja voivat olla työnhakijat mutta myös yhteistyökumppanit tai henkilöstön perheenjäsenet tai muut läheiset. (Korpi, Laine & Soljasalo 2012, 67.)

Kun rakennetaan työnantajamielikuvaa, on oltava avoin ja rehellinen. Avoimuus työnantajamielikuvassa auttaa saamaan realistisen kuvan organisaatiosta. Työnantajamielikuvan rakentaminen on usein hidas prosessi eikä siihen ole oikotietä. (Salli & Takatalo 2014, 45.) Työnantajakuva on organisaation yksi keskeisistä kilpailukykytekijöistä (Kaijala & Tolvanen 2021, 62). Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan sitä, millainen maine yrityksellä on työpaikkana. Yrityksen tunnettavuus tai tuntemattomuus voi vaikuttaa työnantajamielikuvaan joko positiivisesti tai negatiivisesti. Työnantajamielikuvaa on hyvä luoda tietoisesti. Työnantajamielikuvan kehittäminen on hyvä olla suunnitelmallista ja jatkuvaa. Sen tulisi olla linjassa sen suhteen, kuinka yrityksessä asiat todellisuudessa hoidetaan ja tehdään, kuinka yrityksessä todellisuudessa käyttäydytään ja millaisia asioita siellä arvostetaan. (Nikula 2017, 49.)

Työnantajamielikuvaan vaikuttavat muun muassa rekrytointiviestintä, uutiset, asiakaspalvelu, markkinointi, yrityksen johto, toimiala, työntekijät, työympäristö sekä yrityksen palvelut ja tuotteet (Vuorinen & Huikkola 2023, 230).

Työnantajamielikuva on erityisen tärkeä Y-sukupolven (1980–1995 syntyneet) ja Z-sukupolven (1996–2015 syntyneet) rekrytoinnissa ja työhön sitouttamisessa. Nämä sukupolvet motivoituvat eri asioista kuin vanhemmat sukupolvet. Heitä motivoi erityisesti työn merkityksellisyys ja joustavuus, mahdollisuus toteuttaa itseään, avoin vuorovaikutus sekä omien arvojen mukainen työkuulttuuri. (Vuorinen & Huikkola 2023, 237.)

Työnantajamielikuvan merkitys korostuu erityisesti rekrytointivaiheessa. Työnantajamielikuva voi auttaa työnhakijaa muodostamaan realistisen kuvan yrityksestä ja näin auttaa tekemään päätöksiä siitä, mihin työnhakija haluaa töihin. (Salli & Takatalo 2014, 45.) Työpaikkaa harkitessaan työntekijä arvioi työpaikkaa ja yritystä sen perusteella, millaista tietoa työpaikasta on saatavilla. Työnhakijalle muodostunut työnantajamielikuva vaikuttaa työnhakijan päätökseen siitä, hakeeko hän työpaikkaa tai vastaanottaako hän työtehtävän. (Korpi ym. 2012, 153). Organisaatiot, joiden työnantajakuva on heikko tai jotka tunnetaan huonona työpaikkana, joutuvat kilpailemaan sellaisista työnhakijoista, jotka eivät ole onnistuneet työllistymään muihin, houkuttelevampiin työnantajiin ja työpaikkoihin. (Luukka 2019, 257.)

Rekrytoinnin kannalta on keskeistä varmistaa, että sellaiset henkilöt, joita yritys haluaa palkata, altistuvat järjestelmällisesti sellaiselle yrityksen viestinnälle, joka puhuttelee heitä ja tekee organisaation kiinnostavaksi. Viestintä ei rajoitu pelkästään avoimista työpaikoista tiedottamiseen, vaan sen tulisi tuoda esille yrityksen osaamista ja toimintaa, työntekijöitä ja yrityskulttuuria. Organisaation tulisi viestiä monikanavaisesti esimerkiksi organisaation verkkosivuilla, sosiaalisen median alustoilla, mediassa julkaistuissa artikkeleissa, seminaareissa, messuilla ja muissa tapahtumissa sekä yrityksen omissa toimitiloissa ja asiakaskohtaamisissa. Organisaation oma viestintä ei pelkästään riitä, vaan tarvitaan myös työntekijöiden, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden jakamaa informaatiota, joka vahvistaa haluttua työnantajamielikuvaa. (Luukka 2019, 258.)

Sisäisen työnantajamielikuvan kehittämisen tavoitteena on työntekijöiden motivointi ja sitouttaminen. Se että yritys saa rekrytoitua mutta myös pidettyä parhaat työntekijät, on kilpailukyvyn kannalta merkittävää. (Vuorinen & Huikkola 2023, 228-229.) Työnantajamielikuva rakentuu työntekijöiden myönteisten kokemusten myötä. Tarvitaan pitkäjänteistä työtä, ja työntekijät on otettava aidosti huomioon ja heitä on arvostettava. (Salli & Takatalo 2014, 45.) Yrityksen positiivinen maine kannustaa nykyisiä

työntekijöitä sitoutumaan työpaikkaan ja suosittelemaan sitä tutuille ja se motivoi panostamaan työhön. (Huhta & Myllyntaus 2021, 25.) Yrityksen työntekijät ovat hyviä työnantajamielikuvan kehittäjiä, kun he puhuvat positiivisesti työnantajastaan tai -paikastaan. Kun työntekijät voivat hyvin ja viihtyvät työssään, puhuvat he yrityksestä todennäköisemmin hyvää ja näin he voivat vahvista yrityksen positiivista työnantajamielikuvaa. (Nikula 2017, 49.) Hyvä työnantajamielikuva rakentuu vahvan yrityskulttuurin pohjalle silloin, kun työntekijät kokevat kulttuurin omakseen. Vahvin ja uskottavin työnantajakuva syntyy, kun yrityksen työntekijät viestivät itse kokemuksistaan esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. (Luukka 2019, 135) Organisaatiokulttuurin on oltava sellainen, jossa sekä uudet että nykyiset työntekijät haluavat työskennellä. (Vuorinen & Huikkola 2023, 234).

Useat tahot ovat tutkineet työnajanmielikuvan muodostumista. Tutkimuksissa on havaittu, että palkan lisäksi urakehitysmahdollisuudet, työn kiinnostavuus, työilmapiiri ja oman työn kehittämismahdollisuudet ovat tärkeitä osatekijöitä työnantajamielikuvan muodostumisessa. (Korpi ym. 2012, 67.)

4 TYÖMUODOT

Kun tarkastellaan kunkin työmuodon hyötyjä ja haasteita, on muistettava henkilöiden yksilölliset erot. Yksilölliset erot ja eri elämäntilanteet eri henkilöiden välillä vaikuttavat esimerkiksi työhyvinvoinnin tekijöihin merkittävästi. Toiselle merkittävä seikka voi siis olla toiselle vähäpätöinen asia ja toiselle positiivinen asia voi olla toiselle negatiivinen. (Rope 2021, 63, 76.)

Frederick Hertzber luoman motivaatio- ja hygieniateorian mukaan motivaatiotekijät ovat tekijöitä, jotka motivoivat ihmistä kyseiseen työhön ja työpaikkaan. Hygieniatekijät ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä työpaikkaa kohtaan. (Rope 2021, 30) Työmuodon valintaan voivat siis vaikuttaa henkilöiden yksilölliset erot ja elämäntilanteet. Toisille myös etätyö voi olla tekijä, joka lisää työn kuormittavuutta, kun toiselle se on päinvastoin kuormitusta vähentävä tekijä. (Rope 2021, 20-21.)

Tutkimusten mukaan vaikutusmahdollisuudet omaan työhön tukevat työkykyä. Siksi työpaikoilla olisi hyvä kehittää sellaisia työtapoja, jotka tukevat työntekijöiden erilaisia tarpeita ja elämäntilanteita. Toiset tarvitsevat enemmän keskeytyksetöntä ja rauhaista työympäristöä. Toiset tarvitsevat joustavia työaikajärjestelyjä, joustoa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, toiset taas tarvitsevat kollegoiden kanssa kasvokkaisia kohtaamisia. Etätyötä ja lähityötä ei tulisi asettaa vastakkain. Työpaikalle tulisi löytää ratkaisuja, jotka edistävät sujuvaa työntekoa ja työhyvinvointia juuri kyseisessä työyhteisössä. (Airila 2022.)

4.1 Lähityö

Lähityö on perinteistä työpaikalla työnantajan tiloissa tehtävää työtä. Monissa ammateissa etätyö ei edes ole mahdollista, joten työntekijät tekevät pelkkää lähityötä. Esimerkiksi hoitotyö ja siivous ovat työtehtäviä, jotka ovat paikkasidonnaisia. Lähityössä toimipisteellä on keskeinen rooli. Tämä tarkoittaa, että työ tehdään esimerkiksi työn luonteen vuoksi pääosin toimipisteessä. Tämä voi johtua myös jostain muusta syystä, kuten yrityksen arvoista. Ennen pandemiaa lähityö oli hyvin tyypillinen työnteokomuoto useissa yrityksissä. Lähityökeskeisyys on edelleen yllättävän vahvaa erityisesti ylemmän johdon keskuudessa. Läsnäolon tärkeyttä pohditaan ja mietitään, miten henkilökuntaa voitaisiin houkuttaa toimistolle useammin. (Vilkman 2023, luku 1.)

Lähityön hyvinä puolina pidetään erityisesti sen tarjoamia sosiaalisia mahdollisuuksia, joita ei tapahdu verkon välityksellä. Näitä ovat esimerkiksi satunnaiset kohtaamiset työkavereiden kanssa, kahvipöytäkeskustelut ja lounastapaamiset työkavereiden kanssa. Toimistolla on mahdollisuus kommunikoida myös muiden tiimien kanssa. Etäyhteydellä yhteydenpito tapahtuu pääasiassa oman tiimin kanssa. Lähityö tukee erityisesti sellaisia työvaiheita, jotka edellyttävät vuorovaikutusta, kuten projektien avainpalavereita, yhteisiä ideointisessioita, esihenkilön kanssa käytäviä keskusteluja sekä uusien työntekijöiden perehdytystä. Kasvokkainen näkeminen parantaa kokemusten mukaan kommunikaatiota. Monelle tärkeä syy on työskennellä lähityössä onkin työkavereiden tapaaminen. Tapaamisen motiivit voivat liittyä työhön liittyvien asioiden yhteisestä suunnittelusta, ongelmanratkaisutilanteista, oppimisesta ja kehittämisestä. Lähityö voidaan valita myös siksi, että työntekijä haluaa ylläpitää sosiaalisia kontakteja ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Lähityön merkitys voi olla tärkeä osa sosiaalista elämää. (Alasoini, Haapakangas, Hirvonen, Kangas, Käsälä, Saari, Selander & Seppänen 2024.)

Työyhteisö on yksi luonnollisimmista paikoista, joissa voidaan luoda yhteisöllisyyttä ja me-henkeä. Työyhteisössä pyritään luomaan yhteisöllisyyttä monin eritavoin, kuten järjestämällä työhyvinvointipäiviä ja pikkujouluja. Kuitenkin hyvä päivittäinen arki työpaikalla on tärkeässä osassa yhteisöllisyyden rakentamisessa. Esimerkiksi yhteiset kahvitunnit ja muu päivittäinen yhteiselämä työpaikalla auttaa yhteisöllisyyden rakentamisessa. (Rope 2021, 53.) Työpaikan hyvä ilmapiiri ja työyhteisön yhteen hiileen puhaltaminen ovat todistetusti merkittäviä asioita. Lähes kaikki nykyaikaiset organisaatiot panostavat näihin asioihin ja lähityössä nämä toteutuvat paremmin verrattuna etätyöhön. (Rope 2021, 67-68.)

Toimiston merkitys tilana korostuu erityisesti, jos koti ei sovellu etätyöskentelyyn parhaalla mahdollisella tavalla, esimerkiksi jos kotona ei ole työntekoon sopivaa ergonomista ja rauhallista työpistettä. Toisaalta taas työnantajien tilat eivät välttämättä tue työskentelyä, joka edellyttää suurta työrauhaa. Työnantajan tilojen fyysiset ominaisuudet, kuten tilaratkaisut sekä työvälineet ja niiden ergonomia sekä tilojen käyttötavat, vaikuttavat siihen, millaiseksi tilan toimivuus ja miellyttävyys työntekijälle muodostuu. (Alasoini, ym. 2024)

Lähityö vaatimus voi rajata potentiaalisia hyviä työntekijöitä pois yhtiön palkkalistalta. Lähityössä työntekijä tarkastelee usein työmatkan ja asuinpaikan toimivuutta. Yleensä ihmiset pyrkivät saamaan työpaikan siedettävän matkan päästä kotoaan. (Rope 2021, 70.)

4.2 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota voidaan tehdä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona. Se on yleensä joustavaa ja perustuu vapaaehtoisuuteen sekä työnantajan kanssa sovittuihin sääntöihin. Etätyölle ominaisia ovat ajasta ja paikasta riippumattomat työjärjestelyt. Etätyötä voidaan tehdä kokonaan tai vain osittain etänä. Etätyössä työntekijällä on esimerkiksi vastuu työn järjestelystä, työn riittävästä tauotuksesta ja omasta hyvinvoinnistaan. Etätyössä työtä siis on osattava johtaa ja voitava erottaa työ ja vapaa-aika. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2023.) Etätyö vaatii sekä työntekijän että työnantajan hyväksynnän. Kumpikaan ei voi yksipuolisesti ilmoittaa töiden tekemisestä etätyönä. (Rope 2021, 58.) Kaikki työt eivät sovellu etätyöhön. Etätyön on katsottu soveltuvan mm. erilaisiin toimisto-, asiantuntija- ja esimiestehtäviin. (Rope 2021, 82).

Vuonna 2020 etätyö lisääntyi koronaviruspandemian takia. Etätyötä oli tehty aikaisemmin lähinnä yksittäistapauksissa ja tietyillä toimialoilla. Pandemian aikana Suomessa viranomaiset antoivat ohjeistuksia ja suosituksia, että työntekijöiden tulee siirtyä etätöihin. Viranomaisten antaman etätyösuosituksen päättymisen jälkeen etätyön tekeminen on kuitenkin jatkunut. Etätyöstä onkin tullut tärkeä työmuoto. Usein jo rekrytointivaiheessa työntekijät selvittävät etätyömahdollisuuksia, mikäli työ on sellaista, että sitä voidaan tehdä etätyönä. Työnantajien on pitänyt alkaa pohtia, miten etätyön tekemiseen suhtaudutaan nyt korona-viruspandemian jälkeen. (Hanni, Kettunen & Tähtinen 2022)

Etätyömaailmassa luottamus työntekijän ja työnantajan välillä on kriittisemmässä asemassa kuin lähi työssä. Esihenkilöiden tulee luottaa siihen, että työntekijä tekee työnsä etänä aivan yhtä tunnollisesti kuin mitä hän tekisi toimistossa. (Rope 2021, 50-51.) On kuitenkin todennäköistä, että toiset henkilöt soveltuvat paremmin etätöihin ja toiset eivät sovellu siihen juuri ollenkaan. Etätyöntekijältä vaaditaan usein esimerkiksi hyvää ongelmanratkaisukykyä ja päätöksentekokykyä sekä hyvää työn organisoitokykyä ja vastuullisuutta. (Rope 2021, 77.)

Monille työntekijöille työn tekeminen etänä on positiivinen asia. Etätyön mahdollistaminen voi tuoda yritykseen osaavia työntekijöitä ja antaa modernin ja nykyaikaisen kuvan yrityksestä, verrattuna yritykseen, joka ei normioloissa salli etätyötä. Erityisinä etätyön hyötyinä nähdään muuan muassa mahdollisuus rytmittää työ omaan elämään sopivaksi, mahdollisuus keskittyä ilman työkavereiden häirintää, se että työmatkoihin ei kulu aikaa eikä rahaa, ja se, että ei tarvitse pukeutua erikseen töitä varten. (Rope 2021,71-73.)

Sanotaan että etätöön haasteet liittyvät usein yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden heikkenemiseen. Etätö on vähentänyt kollegoiden välisiä sosiaalisia kontakteja, vaikeuttanut tuen saamista työtehtäviin sekä heikentänyt tiedonkulkua. Sosiaalisten kontaktien vähentyminen on voinut lisätä työssä tylsistymistä. (Airila 2022.)

Etätöössä vuorovaikutusta ei tapahdu välttämättä edes päivittäin. Tällä voi olla negatiivisia vaikutuksia työyhteisön henkeen ja johtamiseen. Erityisesti yrityksen johtohenkilöt voivat menettää kontaktit työntekijöihin ja etäännyä organisaation arjesta. (Rope 2021, 51.) Etätöössä myös yhteisöllisyyden rakentaminen voi hankaloitua ja varsinkin uusien työntekijöiden voi olla vaikea päästä mukaan yhteisöllisyyteen. Myös avoimuuden toteuttaminen voi etätöön kohdalla olla hankalampaa kuin lähityössä (Rope 2021, 53-54.)

Usein etätööntekijät joutuvat ratkaisemaan ongelmia useammin yksin, sillä kynnys kysyä apua muilta voi olla suurempi etätöössä kuin lähityössä. Myös joissain työtehtävissä voidaan joutua tekemään ratkaisuja nopeasti eikä voida tukeutua kollegoiden apuun. (Rope 2021, 77.)

Etätö voi myös karkottaa sellaiset työntekijät, jotka eivät viihdy etätöössä tai joiden olosuhteet ovat kotona sellaiset, että etätö on hankalasti järjestettävissä (Rope 2021, 71). Mikäli etätö on päivittäistä tai se on pääasiallinen työskentely muoto, korostuu tällöin työpisteen toimivuuden merkitys. Kaikille etätöypisteen rakentaminen kotiin ei ole mahdollista ja kodin muut toiminnot voivat häiriintyä. Häiriötekijöitä voi olla myös kotona enemmän kuin mitä työntekijällä olisi työpaikalla. Epäergonominen työpiste voi johtaa myös rasitusvammoihin. (Rope 2021, 75-76.)

4.3 Hybridityö

Hybridi tarkoittaa asiaa, jossa yhdistyvät kaksi elementtiä. Hybridityö tarkoittaa lähi- ja etätöön yhdistämistä. (Vilkman 2023, luku 1.) Etätöötä ja lähityötä yhdistelevästä hybridityöstä on tullut yleinen työmuoto. Tavallisin hybridityön muoto on, että etänä työskennellään kahtena tai kolmena päivänä viikossa ja loput viikosta lähityönä. (Alasoini, Hirvonen, Käsälä 2024.) Suurin osa henkilöstöstä haluaa tehdä hybridityötä, sen molempien työmuotojen tarjoamien positiivisten puolien takia. Hybridityöhön liittyy useita etuja, kuten ajansäästö etätööpäivien ansiosta, positiivinen vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työn ja vapaa-ajan sujuvampi yhteensovittaminen. Lisäksi hybridityö mahdollistaa kasvokkaisen vuorovaikutuksen kollegoiden kanssa lähipäivinä. Hybridityön koetaan lisäävän

tuottavuutta ja organisaatioon kuulumisen tunnetta. Hybridityön huonoja puolia ovat esimerkiksi näkemuserot siitä, millainen olisi ihanteellisin malli hybridityölle. (Vilkman 2023, luku 1.)

Parhaassa tilanteessa hybridityö mahdollistaa etä- ja lähityön mielekkään yhdistämisen. Tämä antaa työntekijöille vapautta valita, missä työtehtävät hoituvat tehokkaimmin. Lähityöhön toimistolle tullaan tapaamaan kollegoita ja ottamaan osaa työyhteisön toimintaan. (Vilkman 2023, luku 1.) Yhteiset tapaamiset toimistolla ovat tärkeitä, niitä tarvitaan -yhteishengen ja sujuvan yhteistyön luomiseksi. Yrityksen kannattaakin suunnitella, kuinka usein tapaamisia on ja mikä on niiden tavoite. On tärkeää, että myös työntekijät ymmärtävät tapaamisen merkityksen ja haluavat kokoontua yhteen. Yhteisöllisyys ja kulttuurin säilyttäminen ovat hybridityön ja etätyön haasteita. Yhteisöllisyyden kokemus koetaan tärkeäksi asiaksi, sillä tunne kuulumisesta tiimiin tai organisaatioon johtaa yleensä parempaan työsuoritukseen, vahvempaan sitoutumiseen organisaatiossa sekä lisääntyneeseen hyvinvointiin. Yhteenkuuluvuuden tunteen heikentyminen puolestaan saattaa johtaa uupumiseen, heikompaan työsuoritukseen tai vieraantumiseen työyhteisöstä. Sen sijaan, että puhutaan läsnäolon määrästä, voitaisiin keskittyä siihen, millaisin keinoin ja käytäntein yhteisöllisyys muuten työssä vahvistuu. Yhteiset toimistopäivät ovat osa yhteisöllisyyttä mutta eivät koko ratkaisu. (Vilkman 2023, luku 2.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimus siksi, että sillä voidaan kerätä iso määrä määrällistä aineistoa ja tehdä siitä yleistettäviä johtopäätöksiä tutkittavasta ryhmästä (Vilkkä 2021, luku 3). Menetelmä valittiin, koska tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä usean vastaajan näkökulmasta ja tarkastella, miten erilaiset työmuodot ja megatrendit näkyvät käytännön työnhakupäätöksissä.

Tutkimuksen eri vaiheisiin kuuluvat perehtyminen aiheeseen, suunnitelman teko, tutkimuksen toteuttaminen ja tutkimusselosteen teko (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, 63). Tutkimuskirjallisuutta on tässä työssä hyödynnetty monipuolisesti sekä teoreettisen viitekehyksen rakentamisessa että tulosten tarkastelussa, mikä vahvistaa työn tieteellistä luotettavuutta ja ajankohtaisuutta. Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen ja aiempien tutkimusten tarkastelu auttoivat tunnistamaan keskeiset ilmiöt, jotka ohjasivat kyselylomakkeen sisältöä. Näin teorian ja käytännön yhteys säilyi selkeänä koko tutkimusprosessin ajan.

Opinnäytetyön tekijä on vastannut tutkimusasetelman suunnittelusta, kyselylomakkeen laadinnasta, aineiston keruusta sekä tulosten analysoinnista ja tulkinnasta. Opinnäytetyössä on perehdytty ensin aiheeseen liittyvään teoriaan ja aiempaan tutkimuskirjallisuuteen työnantajamielikuvasta, eri työnteon muodoista sekä työelämän megatrendeistä tunnistakseni keskeiset teemat ja ilmiöt. Näiden pohjalta laadittiin kyselylomakkeelle kysymykset, jotka mittaavat vastaajien kokemuksia, näkemyksiä ja odotuksia suhteessa tutkimuksen aiheeseen. Kysymyksiä oli lomakkeella yhteensä 12. Kysymysten muotoilussa kiinnitettiin huomiota selkeyteen, ymmärrettävyyteen ja siihen, että ne mittaavat tarkasti tutkimuskysymyksen kannalta relevantteja ilmiöitä.

Tutkimuksessa pyrittiin saamaan vastauksia seuraavaan kysymykseen: miten eri työnteon muodot ja megatrendit vaikuttavat työnantajamielikuvan muodostumiseen ja työnhakupäätöksiin? Kyselylomakkeen avulla pyrittiin saamaan Centrian tradenomiopiskelijoilta tietoa siitä, mitä asioita opiskelijat arvostavat työnhaussa ja miten erilaiset työskentelymuodot ja megatrendit vaikuttavat heidän mielikuvaansa työnantajista ja työpaikan houkuttelevuudesta.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää voidaan käyttää erityisesti opinnäytetoissa silloin, kun halutaan esimerkiksi selvittää ja ymmärtää ihmisten kokemuksia ja käsityksiä tutkittavasta asiasta sekä tutkia miten nämä jakautuvat ihmisten keskuudessa. Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on selittää, kuvata, kartoittaa, vertailla ja ennustaa ihmistä koskevia asioita, ominaisuuksia, kokemuksia tai ilmiöitä. Kvantitatiivisin menetelmin voidaan tutkia todennäköisyyksiä ja tilastollisia yhteyksiä eri asioiden välillä. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä hyödynnetään numeerista analyysia. (Vilkkä 2021, luku 1.) Kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston kokoamiseen käytetään tyypillisesti kyselyä. Kyselyn avulla voidaan tutkia suurta määrää ihmisiä ja tutkia esimerkiksi heidän ominaisuuksiansa, mielipiteitään, kokemuksiaan ja asenteitaan. Kyselyn tavoitteena on kysyä kaikilta vastaajilta samat vakioituneet kysymykset. (Vilkkä 2021, luku 2.)

Kyselylomakkeen kysymyksiä voidaan muotoilla eritavoin. Avoimia kysymyksiä ovat kysymykset, joissa esitetään vain kysymys ja vastaajalle jätetään tyhjä tila vastausta varten. Monivalintakysymyksissä on laadittu valmiit numeroidut vastaukset ja vastaaja valitsee ohjeiden mukaisesti joka yhden valmiin vastausvaihtoehdon tai useampia vaihtoehtoja. Asteikkoihin eli skaaloihin perustuvissa kysymyksissä esitetään vastaajille väittämiä ja he valitsevat vaihtoehdoista, miten voimakkaasti he ovat samaa mieltä tai eri mieltä väittämän kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198-200.)

5.2 Aineiston keräys ja analysointi

Aineiston kerääminen on peruuttamaton tutkimuksen vaihe, sillä kun tutkija on kerännyt tiedot, ei hän voi enää esittää tarkentavia kysymyksiä. Aineistoa kerätessä kyselylomakkeella korostuu ennakkosuunnittelun tarve. Kyselylomake on laadittava niin, että vastaajaa ymmärtää kysymykset siten kuin tutkija on tarkoittanut. Tutkijan tulee laatia lomake niin, että se on mahdollisimman yksiselitteinen. Lomakkeen vastausvaihtoehdoista tulee löytyä jokaiselle vastaajalle sopiva vastausvaihtoehto. Tämä vaatii huolellista suunnittelua. (Valli 2018a, osa 2.) Kyselylomake aloitetaan usein taustakysymyksillä, joita ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli ja koulutus. Nämä ovat yleensä selittäviä muuttujia ja tutkittavaa ominaisuutta tarkastellaan niiden suhteen. (Valli 2018b, osa 1.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuteen liittyy olennaisesti otoksen laatu ja miten hyvin otos edustaa perusjoukkoa ja millainen on vastausprosentti. Mitä suurempi otos on, sitä

luotettavampia tulokset ovat. (Vilkkä 2021, luku 4.) Otos on siis tutkimuksen kohderyhmän osa, jolla voidaan saada kohderyhmästä kokonaiskuva. Kokonaisotannassa koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen. (Vilkkä 2021, luku 2.)

Aineisto kerättiin kyselytutkimuksella (LIITE 1). Kyselylomake tehtiin Webropol-verkkokyselytyökälulla ja linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin Centria-ammattikorkeakoulun viestinnän kautta sähköpostitse opiskelijoille. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä, Likert-asteikkoon perustuvia väittämiä sekä yhden avoimen kysymyksen. Kysely oli avoinna 19.9-5.10.2025 välisen ajan. Tavoitteena oli saada kyselyyn mahdollisimman paljon vastauksia, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava. Tavoitteena oli saada vähintään 50 vastausta. Kyselyyn vastasi 293 henkilöä. Kyselymenetelmä soveltui hyvin tutkimuksen tavoitteisiin, sillä sen avulla pystyttiin systemaattisesti kartoittamaan vastaajien näkemyksiä työnteon muodoista, työnantajamielikuvasta sekä työnhakupäätöksiin vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksen ydinasia on kerätyn aineiston analysoiminen, tulkinta ja johtopäätösten teko (Hirsjärvi ym. 2009, 221). Kyselylomakkeessa asioita voidaan kysyä monin eri tavoin ja kysymyksen muoto ratkaisee, millaista mitta-asteikkoa voidaan käyttää analyysissä (Valli 2018b, osa 1). Mittaamisella tarkoitetaan ominaisuuksien mittaamista valituilla muuttujilla. Näitä muuttujia voivat olla muun muassa ikä ja sukupuoli. Asteikot toimivat tutkimuksessa, jossa tavoitteena on kartoittaa ominaisuuksia, asenteita tai mielipiteitä. Esimerkiksi Likertin asteikkoa voidaan käyttää mielipideväittämissä. (Vilkkä 2021, luku 2.) Kyselyssä suurin osa kysymyksistä oli strukturoituja kysymyksiä. Monissa kysymyksissä käytettiin Likert-asteikkoa (1–5) tai monivalintavaihtoehtoja.

Kyselytutkimuksella kerätty aineisto analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin. Tulosten avulla tarkasteltiin vastaajien näkemyksiä eri työnteon muodoista, työnantajamielikuvaan vaikuttavista tekijöistä sekä työnhakupäätöksiin liittyvistä tekijöistä. Tulokset esitettiin taulukoiden ja kuvioiden avulla, jotta aineiston keskeiset havainnot olivat helposti tulkittavissa. Kvantitatiivinen analyysi mahdollisti vastaajien näkemysten systemaattisen tarkastelun, kun taas avoimien vastausten analyysi syvensi ymmärrystä ilmiöstä ja täydensi numeerisia tuloksia.

Avoimet kysymykset tuottivat tutkimukseen arvokasta ja monipuolista tietoa, joka täydensi suljettujen kysymysten tuottamaa kvantitatiivista aineistoa. Vastaajat toivat esille yksityiskohtaisia näkemyksiä ja perusteluja, jotka eivät olisi tulleet esille strukturoitujen väittämien kautta. Erityisesti avoimet

vastaukset tarjosivat mielenkiintoisia näkökulmia työn joustavuuden merkityksestä, etä- ja hybridityön kokemuksista sekä työnantajamielikuvan muodostumiseen vaikuttavista tekijöistä.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin Centria-ammattikorkeakoulun viestinnän kautta sähköpostitse opiskelijoille, joten kyselyn vastaanottajien määrä ei ole tiedossa. Kyselyyn vastasi yhteensä 293 henkilöä. Tutkimuksen aluksi kyselylomakkeella (LIITE 1) kartoitettiin vastaajien demografisia tietoja, kuten sukupuolta, ikää, koulutustaustaa ja työkokemusta. Näiden tietojen avulla vastaajat voitiin ryhmitellä eri taustamuuttujien perusteella, mikä tuki tulosten analysointia ja yleistettävyyden arviointia. Taustakysymysten jälkeen kartoitettiin vastaajien kiinnostusta eri työmuotoihin sekä tärkeimpiä työpaikan valintakriteerejä. Seuraavaksi kysely keskittyi työnantajamielikuvaan ja lopuksi työnhakupäätöksiin liittyviin tekijöihin.

6.1 Perustiedot

Tutkimuskyselyn aluksi ensimmäisellä kysymyksellä kartoitettiin vastaajien sukupuoli. Kyselyyn vastaajista 212 (72,4 %) oli naisia ja miehiä oli 80 (27,3 %), yksi vastaaja (0,3 %) oli valinnut ”en halua vastata”. Kukaan ei valinnut vaihtoehtoa ”muu”.

Toisella kysymyksellä selvitettiin vastaajien ikäryhmä. Kyselyyn saatiin monipuolisesti vastauksia eri ikäisiltä vastaajilta. Suurin vastaajaryhmä oli ikäryhmä 29-34 vuotiaat, ja heitä oli yhteensä 61 vastaajaa. Tämän ryhmän vastaajista 43 oli naisia ja 18 oli miehiä. Seuraavaksi suurin vastaajaryhmä oli 35-39 vuotiaat, sillä heitä oli vastaajista 52. Tämän ryhmän vastaajista naisia oli 39 ja miehiä oli 13. Vähiten vastauksia saatiin ikäryhmiltä 60, sillä vain yksi ikäryhmään kuuluva nainen vastasi kyselyyn. Ikäryhmästä 56-60 vuotta vastauksia saatiin 3, vastaajina kaksi naista ja yksi mies. Taulukossa 1 on esitetty vastaajien ikäryhmät ja niiden prosenttiosuudet sekä naisten ja miesten määrä kussakin ikäryhmässä.

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma

	Osuus %	Nainen	Mies	Muu	En halua vastata	Yhteensä
Ikäryhmäni on	n=293	n=212	n=80	n=0	n=1	n=293
18–24 vuotta	16,38 %	35	12	0	1	48
25–28 vuotta	13,31 %	29	10	0	0	39
29- 34 vuotta	20,82 %	43	18	0	0	61
35-39 vuotta	17,75 %	39	13	0	0	52
40-44 vuotta	10,92 %	25	7	0	0	32

45-49 vuotta	12,97%	26	12	0	0	38
50- 55 vuotta	6,48%	12	7	0	0	19
56- 60 vuotta	1,02%	2	1	0	0	3
60 tai enemmän	0,34%	1	0	0	0	1

6.2 Taustatiedot

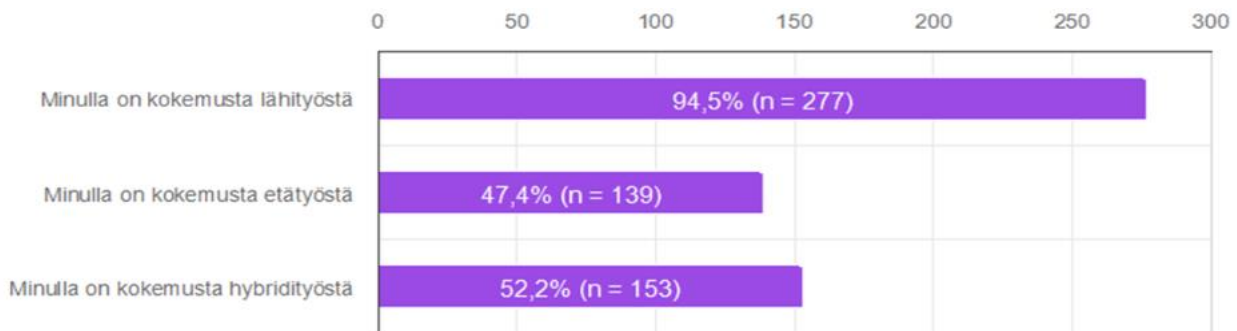
Kyselyssä selvitettiin myös vastaajien koulutustaustaa. Kysymyksessä kolme kysyttiin, onko vastaajalla jo suoritettuna yksi tai useampia ammatillisia tutkintoja tai korkeakoulututkintoja. Vastaajista (n=293) ensimmäistä ammattitutkintoa suoritti 69 vastaajaa, toista tutkintoa suoritti 122 vastaajaa ja 102 vastaajaa oli suorittanut useamman tutkinnon.

Kyselyn neljännellä kysymyksellä kartoitettiin, kuinka monta vuotta vastaajilla oli työkokemusta, ja tässä kaikki työkokemus laskettiin. Kaikilla vastaajilla oli työkokemusta. Vastaajien työkokemus vaihteli ikäryhmittäin, paitsi yli 50-vuotiaiden joukossa kaikkien vastaajien työkokemus oli yli 20 vuotta. Työkokemuksen määrä kasvio johdonmukaisesti iän myötä. Nuorempien eli 18–24-vuotiaiden työkokemus painottui alle neljään vuoteen. 29–34-vuotiaiden keskuudessa työkokemusta oli suurimmalla osalla vastaajista kertynyt jo yli 10 vuotta. Vastaajien työkokemus ja ikäryhmä on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Vastaajien työkokemus ja ikäryhmittäin

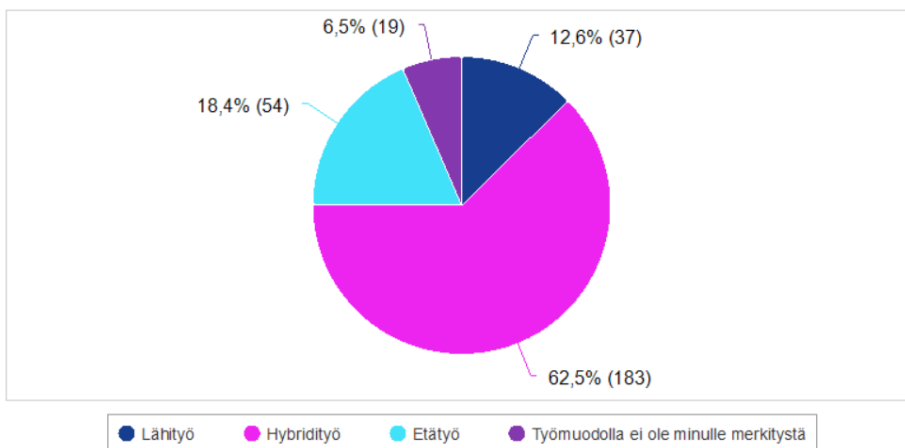
Ikäryhmä		18–24 vuotta	25–28 vuotta	29- 34 vuotta	35-39 vuotta	40-44 vuotta	45-49 vuotta	50- 55 vuotta	56- 60 vuotta	60 tai enemmän
	N=293	N=48	N=39	N=61	N=52	N=32	N=38	N=19	N=3	N=1
Kuinka paljon sinulla on työkokemusta										
Minulla ei ole työkokemusta		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alle 1 vuosi		9	2	0	0	0	0	0	0	0
1-3 vuotta		22	7	1	1	0	0	0	0	0
4-9 vuotta		16	24	25	4	3	1	0	0	0
10-15 vuotta		1	6	33	28	3	1	0	0	0
16-20 vuotta		0	0	2	17	17	8	0	0	0
yli 20 vuotta		0	0	0	2	9	28	19	3	1

Viides kysymys koski vastaajien kokemusta eri työmuodoista. Suurella osalla vastaajista (94,7%) oli kokemusta lähityöstä. Yhteensä 52,2 prosentilla vastaajista oli kokemusta hybridityöstä ja etätyöstä kokemusta oli 47,4 prosentilla vastaajista. Kuviossa 1 esitetty vastaajien työkokemus eri työmuodoista.



KUVIO 1. Työkokemus eri työmuodoista

Kuudennella kysymyksellä selvitettiin mikä on vastaajien mielestä kiinnostavin työmuoto. Kiinnostavin työmuoto vastaajien mielestä oli hybridityö (KUVIO 2). Vähiten kiinnosti lähityö ja sen valitsi kiinnostavimmaksi vain 12,6% vastaajista. 6,5% vastaajista kuitenkin vastasi, ettei työmuodolla ole väliä.



KUVIO 2. Kiinnostavin työmuoto

6.3 Tärkeimmät kriteerit valittaessa työpaikkaa

Kysymyksellä numero 7 selvitettiin, mitkä seuraavista ovat vastaajille tärkeimpiä kriteerejä, kun he hakevat työpaikkaa. Vastaajille annettiin ohjeeksi valita neljä (4) tärkeintä tekijää ja asettaa ne tärkeysjärjestykseen (1 = tärkein, 2 = toiseksi tärkein jne.).

Eniten ensimmäisiä sijoituksia sai kilpailukykyinen palkka ja edut (65), toiseksi eniten työtehtävien sisältö ja työnkuva (64) ja kolmanneksi mahdollisuus etä-, hybridi- tai joustavaan työskentelyyn (43). Vähiten ykkössijoja saivat johtaminen ja esihenkilötyö sekä työnantajan vastuullisuus, jotka molemmat saivat vain yhden ykkössijan.

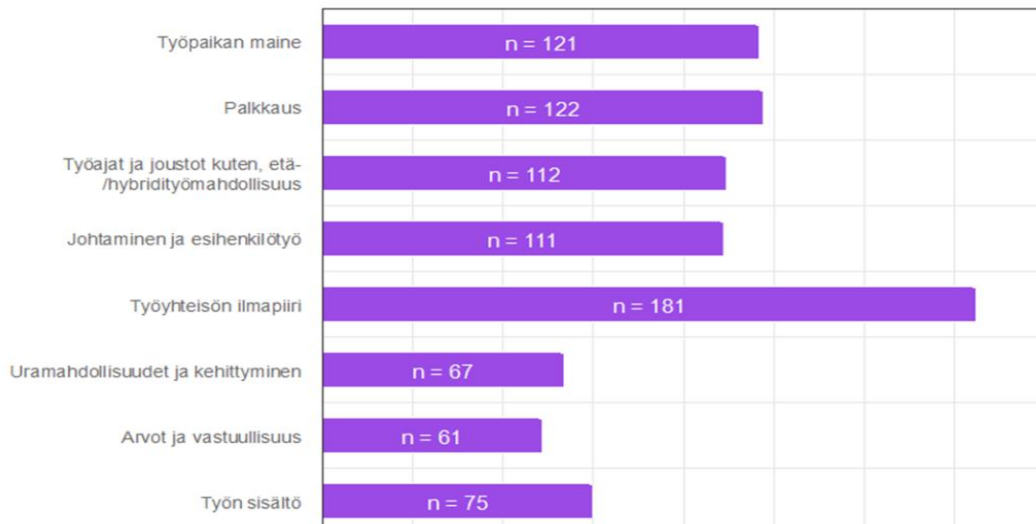
Kun tarkastellaan kaikkien vastaajien antamia sijoituksia (1-4), sai kilpailukykyinen palkka ja edut yhteismäärällisesti eniten vastauksia (230) ja nousi näin olleen tärkeimmäksi kriteeriksi työtä hakiessa. Toiseksi eniten vastauksia sai mahdollisuus etä-, hybridi- tai joustavaan työskentelyyn (150). Lähes yhtä paljon vastauksia saivat työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri (149) sekä työtehtävien sisältö ja työnkuva (147). Vähiten vastauksia kertyi työnantajan vastuullisuudelle (4) ja toiseksi vähiten innovatiivisuudelle ja uusien teknologioiden hyödyntämiselle (12). Kaikki vastaajien antamat sijoitukset on koottu taulukkoon 3. Taulukossa esitetään kunkin kriteerin saamat sijoitukset (1-4) sekä niiden yhteismäärä.

TAULUKKO 3. Tärkeimmät kriteerit työpaikkaa valittaessa

	1	2	3	4	Yhteensä
Mahdollisuus etä-, hybridi- tai joustavaan työskentelyyn	43	37	34	36	150
Kilpailukykyinen palkka ja edut	65	79	52	34	230
Työn merkityksellisyys ja arvojen yhteensopivuus	42	26	18	23	109
Hyvät kehittämis- ja uramahdollisuudet	12	15	29	25	81
Vakaa ja luotettava työnantaja	12	24	33	25	94
Työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri	32	40	40	37	149
Johtaminen ja esihenkilötyö	1	14	16	16	47
Työnantajan vastuullisuus (esim. ympäristöasiat, yhdenvertaisuus)	1	0	1	2	4
Työpaikan sijainti ja saavutettavuus	11	19	19	26	75
Työtehtävien sisältö ja työnkuva	64	26	22	35	147
Työaikojen joustavuus	5	13	26	30	74
Innovatiivisuus ja uusien teknologioiden hyödyntäminen	5	0	3	4	12
Yhteensä	293	293	293	293	1172

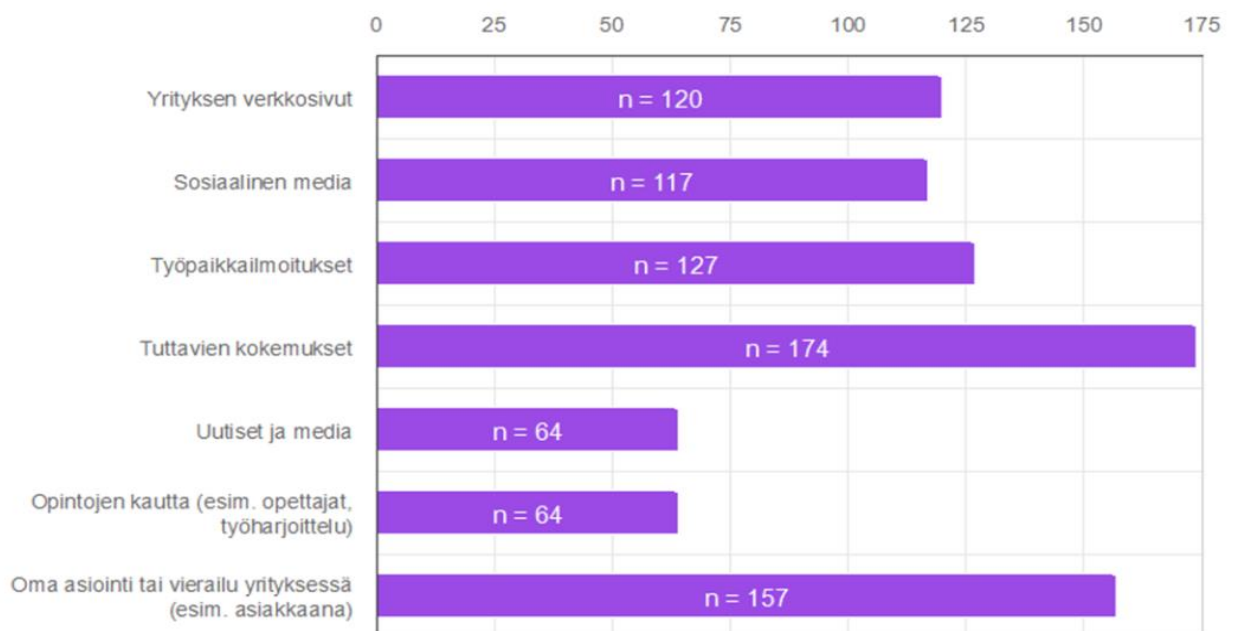
6.4 Työnantajamielikuva

Kyselyssä selvitettiin mitkä tekijät vaikuttavat vastaajien työnantajamielikuvaan. Kysymys numero kahdeksan oli ”Mikä seuraavista vaikuttaa eniten työnantajamielikuvaasi?”. Vastaajat saivat valita enintään kolme vaihtoehtoa. Vastaajien määrä oli 293 ja valittujen vastausten lukumäärä oli 850. Tulosten perusteella työyhteisön ilmapiiri (181) oli merkittävin tekijä. Toiseksi merkittävin tekijä oli palkkaus (122) ja sen jälkeen työpaikan maine (121). Vähiten vaikuttivat arvot ja vastuullisuus (61) sekä uramahdollisuudet ja kehittyminen (67). Kuvio 3 esittää vastaajien työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät.



KUVIO 3. Vastaajien työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät

Kysymyksellä numero 9 selvitettiin missä kanavissa muodostuu ensimmäinen mielikuva työnantajasta. Vastaajat saivat valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Vastaajien määrä oli 293 ja valittujen vastausten määrä oli 823. Tulosten mukaan ensimmäinen mielikuva työnantajasta muodostuu usein tuttavien kokemusten kautta (174). Myös oma asiointi tai vierailu yrityksessä oli merkittävä tekijä (157). Vastaajien ensimmäinen mielikuva muodostuu harvemmin uutisten (66) tai opintojen kautta (64). Kuviossa 4 esitelty kanavat, joissa muodostuu ensimmäinen mielikuva työnantajasta



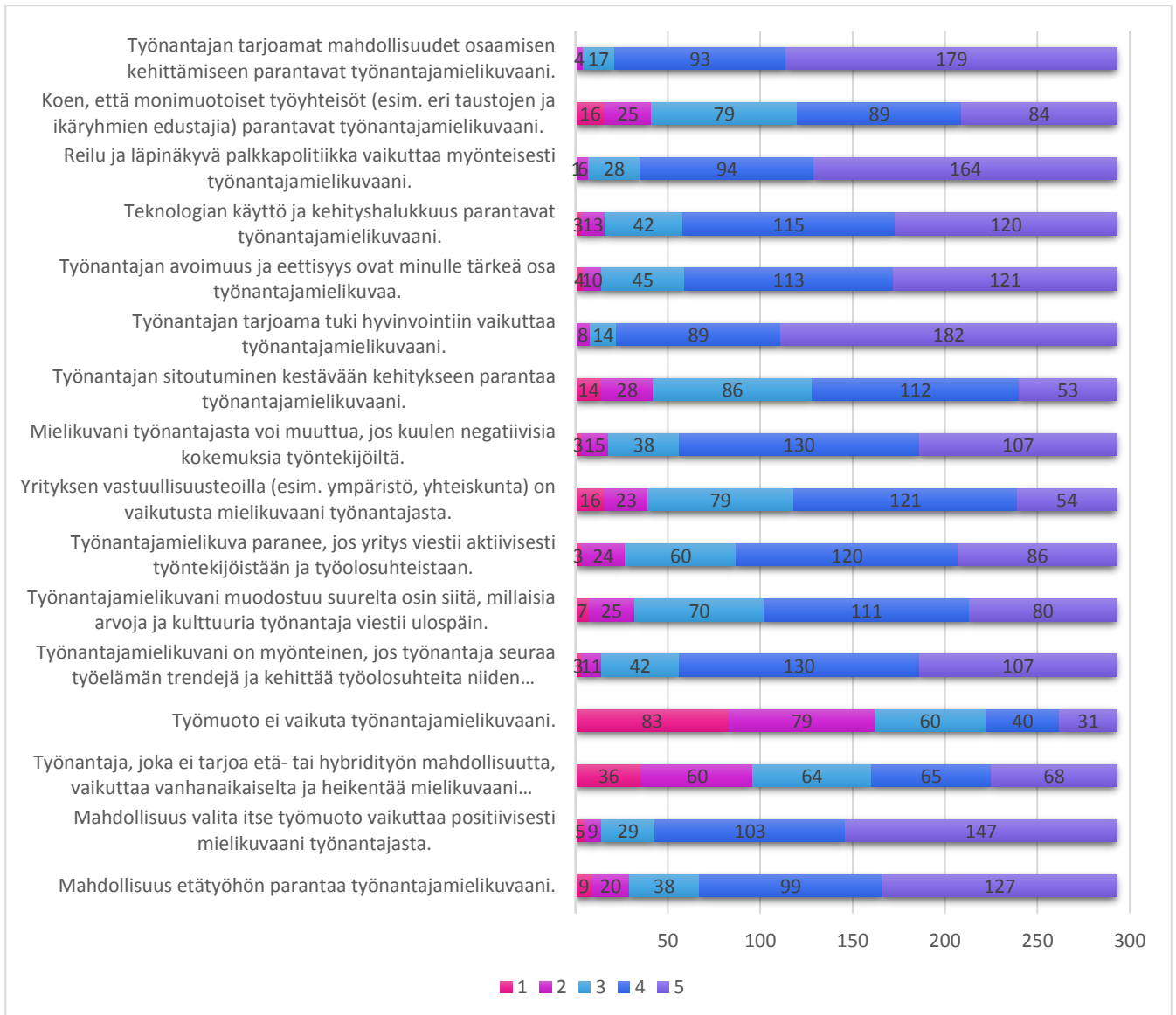
KUVIO 4. Kanavat, joissa muodostuu ensimmäinen mielikuva työnantajasta

Kysymyksessä numero 10 vastaajille esitettiin työnantajamielikuvaan liittyviä väittämiä. Vastaajat arvioivat väittämiä viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = Täysin eri mieltä | 2 = Jokseenkin eri mieltä | 3

= En osaa sanoa | 4 = Jokseenkin samaa mieltä | 5 = Täysin samaa mieltä). Väittämät käsittelivät muun muassa työmuotojen vaikutusta työnantajamielikuvaan, työnantajan arvoja ja kulttuuria, teknologian hyödyntämistä sekä työnantajan tarjoamia kehitysmahdollisuuksia.

Vastaajien vastaukset jakaantuivat lähes jokaisen väittämän kohdalla niin, että jokainen asteikko 1-5 sai vastauksia muuttamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Tämä tarkoittaa, että mielipiteet olivat moninaisia. Vastausten monipuolinen jakauma korostaa sitä, että kyselyn kohderyhmässä esiintyy erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia, mikä antaa tuloksille syvyyttä ja osoittaa, että tutkimuskysymykset käsittelivät monimuotoista ilmiötä.

Väittämä ”työmuoto ei vaikuta työnantajamielikuvaani” sai eniten täysin eri mieltä vastauksia (83) ja sen keskiarvo oli kyselyn matalin 2,5. Tämä osoittaa, että suurin osa vastaajista koki työmuodon vaikuttavan työnantajamielikuvaan. Väittämän ”työnantaja, joka ei tarjoa etä- tai hybridityön mahdollisuutta, vaikuttaa vanhanaikaiselta ja heikentää mielikuvaani työnantajasta” keskiarvo oli toiseksi matalin eli 3,2. Eniten täysin samaa mieltä -vastauksia saivat väittämät ”työnantajan tarjoama tuki hyvinvointiin vaikuttaa työnantajamielikuvaani” (182) sekä ”työnantajan tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen parantavat työnantajamielikuvaani” (179). Näiden väittämien keskiarvot olivat molemmissa 4,5, eikä kumpikaan saanut yhtään täysin eri mieltä -vastausta. Väittämä ”reilu ja läpinäkyvä palkkapolitiikka vaikuttaa myönteisesti työnantajamielikuvaani” sai myös useita täysin samaa mieltä vastauksia (164) ja vastausten keskiarvo oli 4,4. Tämä korostaa palkkauksen oikeudenmukaisuuden merkitystä osana työnantajamielikuvaa. Kuviossa 5 on esitelty väittämät ja niiden saamat vastaukset 1-5.



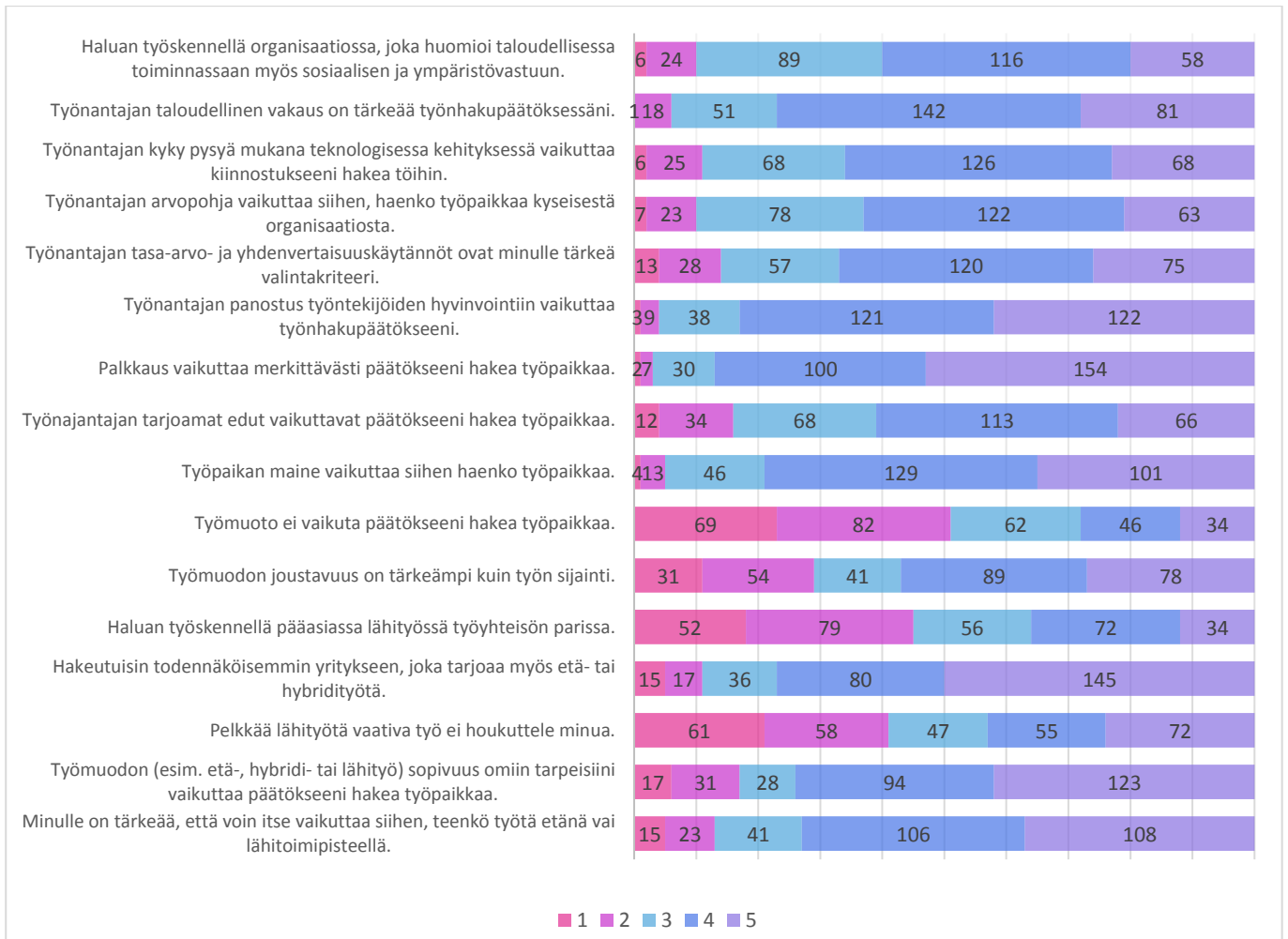
KUVIO 5. Työnantajamielikuvaan liittyvät väittämät

6.5 Työnhakupäätöksiin vaikuttavat tekijät

Kysymyksessä numero 11 vastaajille esitettiin työnhakupäätöksiin liittyviä väittämiä. Vastaajat arvioivat väittämiä viisiportaisella Likert-asteikolla (1 = Täysin eri mieltä | 2 = Jokseenkin eri mieltä | 3 = En osaa sanoa | 4 = Jokseenkin samaa mieltä | 5 = Täysin samaa mieltä). Kysymykset tarkastelivat erityisesti sitä, miten työmuoto vaikuttaa halukkuuteen hakea työpaikkaa. Väittämissä tarkasteltiin myös muita työnhakuun vaikuttavia tekijöitä, kuten esimerkiksi palkkauksen merkitystä, työpaikan mainetta, organisaation arvopohjaa ja vastuullisuutta.

Jokaisen väittämän vastaukset jakautuivat koko Likert-asteikolle 1–5, mikä osoittaa vastaajien näkemysten vaihtelevan laajasti. Väittämä ”työmuoto ei vaikuta päätökseeni hakea työpaikkaa.” sai eniten täysin eri mieltä vastauksia (69) ja sen keskiarvo oli kyselyn matalin 2,6. Väittämä ”pelkkää lähityötä vaativa työ ei houkuttele minua” sai toiseksi eniten täysin eri mieltä vastauksia (61) ja sen keskiarvo oli 3,1. Väittämä ”haluan työskennellä pääasiassa lähityössä työyhteisön parissa” sai myös paljon täysin eri mieltä vastauksia (51) ja sen keskiarvo oli 2,9. Tämä tarkoittaa, että vaikka väite ”pelkkää lähityötä vaativa työ ei houkuttele minua” sai enemmän täysin eri mieltä vastauksia, on tämä väittämä saanut kuitenkin enemmän täysin samaa mieltä olevia vastauksia (72) verrattuna väittämän ”haluan työskennellä pääasiassa lähityössä työyhteisön parissa” täysin samaa mieltä oleviin vastauksiin (34). Siksi vastausten keskiarvo on korkeampi väitteellä ”pelkkää lähityötä vaativa työ ei houkuttele minua”. Vähiten täysin erimieltä vastauksia saivat väittämät ”työnantajan taloudellinen vakaumus on tärkeää työnhakupäätöksessäni” (1), ”palkkaus vaikuttaa merkittävästi päätökseeni hakea työpaikkaa” (2) sekä ”työnantajan panostus työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa työnhakupäätökseeni” (3).

Eniten täysin samaa mieltä vastauksia saivat väittämät ”palkkaus vaikuttaa merkittävästi päätökseeni hakea työpaikkaa” (154), ”hakeutuisin todennäköisemmin yritykseen, joka tarjoaa myös etä- tai hybridi-työtä (145) ja ”työmuodon (esim. etä-, hybridi- tai lähi-työ) sopivuus omiin tarpeisiini vaikuttaa päätökseeni hakea työpaikkaa” (123). Korkeimmat keskiarvot olivat väittämällä ”palkkaus vaikuttaa merkittävästi päätökseeni hakea työpaikkaa” (4,4), ”työnantajan panostus työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa työnhakupäätökseeni” (4,2) ja ”hakeutuisin todennäköisemmin yritykseen, joka tarjoaa myös etä- tai hybridi-työtä” (4,1) sekä ”työpaikan maine vaikuttaa siihen haenkö työpaikkaa” (4,1). Kuviossa 6 on esitelty väittämät ja niiden saamat vastaukset asteikoilla 1-5 .



Kuvio 6. Työnhakupäätöksiin liittyvät väittämät

6.6 Avoin kysymys

Kysymys 12 oli kyselyn viimeinen kysymys ja se oli avoin kysymys. Siinä kysyttiin, onko vastaajalla muita ajatuksia tai kokemuksia, joita haluaisit jakaa liittyen työmuotoihin (etä-, lähi- tai hybridityö) ja työnantajamielikuvaan. Vastaaminen tähän kysymykseen ei ollut pakollista, mutta 39 vastaajaa oli kirjoittanut kommentin. Kokonaisuutena valinnanvapaus ja joustavuus muodostuvat aineiston perusteella työnantajamielikuvan ydinelementeiksi. Työnantaja, joka mahdollistaa etä-, lähi- ja hybridityön joustavasti työn luonteen ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden mukaan, koettiin luottamusta herättävänä, edistyksellisenä ja tulevaisuuteen suuntautuneena. Sen sijaan pakottavat ja yksipuoliset työmuotoratkaisut heikensivät selvästi työnantajamielikuvaa ja vähensivät työn houkuttelevuutta.

Opinnäytetyöhön on nostettu muutamia vastaajien kommentteja aiheesta. Vastaukset olivat erittäin mielenkiintoisia ja antoivat monipuolisen näkökulman opinnäytetyön aiheeseen. Kommenteista nousi

esille muutamia asioita, jotka toistuivat useammassa vastauksessa. Vastauksissa korostui erityisesti vastaajien tarve mahdollisuuteen vaikuttaa omiin työjärjestelyihin ja se että työnantajan tulisi ottaa huomioon erilaiset tavat tehdä työtä. Vastaajat kertoivat näin:

Tärkeää on, että työnantaja ymmärtää erilaisia tapoja tehdä työtä. Jotkut nauttivat toimistolla työskentelystä ja toiset ovat tehokkaimpia kotoa käsin työskennellessään.

Toivoisin työnantajilta, etenkin asiantuntijatyössä, enemmän luottoa työntekijöiden arviointikykyyn etä- ja lähityön yhdistelyn suhteen. Minulle työnantaja antaa hyvän ja edistykellisen kuvan silloin, kun työpaikassa on mahdollisuus tehdä (tehtävien sallissa) joko täysin etänä, tai omien tarpeiden mukaisesti hybridityötä. Ymmärrän toki, että tiimityön kannalta on hyvä toisinaan kohdata sovittuna ajankohtana.

Vastaajat kokivat myös, että työnantajan kyvyttömyys luottaa työntekijöiden omaan arviointikykyyn työmuodon valinnassa edustaa vanhentunutta johtamisajattelua. Tätä kuvattiin muun muassa näin:

Työnantajista tulee sellainen kuva, että he eivät arvosta työntekijöitään, koska työntekijä ei itse osaa päättää mikä työmuoto hänelle on paras.

Avoimet vastaukset osoittavat, että työmuotojen vaikutus työnantajamielikuvaan on vahvasti sidoksissa toimialaan, työtehtävien luonteeseen sekä yksilöllisiin työskentelytapoihin. Useat vastaajat toivat esiin, ettei lähi-, etä- tai hybridityötä voida arvioida yleispätevästi, vaan ratkaisut tulisi tehdä tehtäväkohtaisesti:

Riippuu hyvin paljon työtehtävistä, pitäisikö tai kannattaisiko niitä tehdä lähi- vai etätyönä.

Työmuodon joustavuus tulisi olla itseisarvo jokaisessa työssä, jossa sitä voidaan hyödyntää, koska yksilön vahvuudet liittyvät myös kiistämättä siihen, voiko saada täysin oman rauhan itselleen mieluisassa ympäristössä vai yrityksen tarjoamissa toimitiloissa.

Valinnanvapaus ja luottamus nousivat vastauksissa keskeisiksi tekijöiksi. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työskentelytapaan koettiin jopa palkkaa merkittävämpänä etuna. Vastaaja kertoo:

Olen valinnut pienemmän palkan, mikäli työssä on ollut joustava työaika ja mahdollisuus itse valita etä- tai toimistotyön välillä.

Valinnanvapaus voi olla myös merkittävä tekijä, jos työ ei ole täysin mieleistä. Mikäli valinnan vapautta ei ole voi se johtaa jopa irtisanoutumiseen. Vastaajat kertovat näin:

Voisin toki kuvitella tekeväni enemmänkin lähityötä, jos se olisi aivan minun unelmien työpaikkani ja töihin meno olisi erityisen mielekästä. Nykyinen työpaikka ei harmillisesti ole oma unelmatyö, joten siksi on mukavaa, että saa itse valita missä töitään tekee. Valinnanvapaus tekee siitä hiukan mielekkäämpää.

Olen työskennellyt työpaikassa, joka mahdollisti hybridityön, mutta vain harvoille ja valituille. Työpaikkailmoituksessa luki hybridityöstä, mutta tätä ei tarjottu minulle, koska

työpaikan hierarkia ei tätä sallinut. En työskentele enää kyseisessä paikassa ahtaan työnantajamielikuvan ja hierarkian takia.

Joustavuus työmuodon suhteen liitettiin myös laajemmin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen sekä työmarkkinoiden saavutettavuuteen. Etä- ja hybridityön koettiin mahdollistavan työn hakemisen ja tekemisen myös oman paikkakunnan ulkopuolelta, mikä laajentaa sekä työntekijöiden että työnantajien mahdollisuuksia. Eräs vastaaja toi tämän esiin seuraavasti: *“Hybridityö mahdollistaa töiden hakemisen muualta kuin omalta paikkakunnalta. Myös toinen vastaajaa oli kommentoinut ”Mahdollisuus etätööhön on rahan arvoinen etu varsinkin jos työpaikka sijaitsee esim. +100km päässä kotoa.” Toisessa vastauksessa korostui ajansäästö ja arjen sujuvuus: “Etätöyöskentely säästää päivittäistä aikaani, kun siirtymiin ei tarvitse varata aikaa.”*

Useat vastaajat toivat esiin, myös sen, että kaikkia työtehtäviä ei ole mahdollista toteuttaa etänä tai hybridinä. Tämä korostaa sitä, että työmuodon joustavuus ei aina riipu pelkästään työnantajasta, vaan myös itse työn sisällöstä. Vastaaja kuvailee: *”Lähityö on hyvä vaihtoehto, mikäli työn luonne sitä edellyttää ja työmatka on lyhyt. Vaatimus 100 % lähityöstä ilman, että se on työn luonteella perusteltavissa, on vanhentunutta ajattelua.”* Samalla esiin nostettiin myös se, että lähityöhön pakottaminen ilman, että työtehtävän luonne sitä todellisuudessa vaatii, heikentää luottamusta työnantajaan. Vastaaja kertoo näin: *Nykyinen lähitöihin pakottaminen ei perustu mihinkään tutkittuun tietoon ja vaikuttaa vanhanaikaiselta johtamiselta.*

Vaikka hybridi- ja etätö koettiin merkittäviksi työmuodoiksi, avoimista vastauksista nousi esiin, että lähityöllä on merkittäviä myönteisiä vaikutuksia erityisesti työyhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen ja työn sosiaalisen ulottuvuuden näkökulmasta. Useat vastaajat kuvasivat, että fyysinen läsnäolo työpaikalla vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tekee työn arjesta konkreettisempää. Tämä ilmeni esimerkiksi vastauksissa *“Koen lähityössä yhteisöllisyyttä ja siinä tulee koettua, että ollaan työpaikalla”* sekä *“Lähityössä työyhteisö on luonnollinen osa arkea ja vuorovaikutusta, kuten kahvitauot ja ideointit käytävän varrella.”* Lähityön koettiin tukevan erityisesti epämuodollista vuorovaikutusta, jota on vaikea täysin korvata etä- tai hybridityössä. Lisäksi lähityön koettiin tukevan yhteistä ideointia ja luovuutta. Spontaanit keskustelut ja kohtaamiset nähtiin merkityksellisinä uusien ajatusten syntymiselle. Vastaaja kertoo näin: *“Parhaat ideat syntyvät juuri työpaikan kahvihuoneessa.”*

Kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen nähtiin edistävän myös luottamuksen rakentumista ja tiimityön sujuvuutta. Useat vastaajat kokivat, että kasvokkain kohdatessa kommunikointi on luontevampaa ja väärinymmärrysten riski pienempi. Eräs vastaaja kuvasi tätä seuraavasti *“Ihminen on kuitenkin*

sosiaalinen olento ja tarvitsee myös kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta.” Lisäksi lähityön nähtiin tukevan uusien työntekijöiden perehdytystä ja hiljaisen tiedon siirtymistä, mikä korostuu erityisesti hybridityössä: *”Hybridi työ vaatii esimiehiltä uudenlaista johtamista, koska hiljainen tieto on vaikea saada kaikkien käyttöön.”*

Useat vastaajat toivat esiin, että työtilojen suunnittelu vaikuttaa suoraan työn tuottavuuteen ja työntekijän kokemaan hallinnan tunteeseen. Fyysinen ympäristö, jossa on mahdollisuus keskittyä, koettiin keskeiseksi tekijäksi. Avokonttori voi tarjota joillekin työntekijöille sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuuden, mutta useimmiten aineistossa korostui, että sen haitat ylittävät hyödyt. Vastaaja kuvailee näin:

Nykyisessä työpaikassa työskennellään avokonttorissa, joka voi ajoittain tuntua erittäin kuormittavalta. Työ on enimmäkseen lähityötä, on kuitenkin mahdollista tehdä myös etätyötä. Tämä auttaa paljon, varsinkin jos on tiedossa jokin keskittymistä vaativa työ niin helpompi tehdä se kotona kaikessa rauhassa.

Moni vastaaja koki, että avokonttorityö ei tue etä- ja hybridityön periaatteita, joissa työntekijä voi valita itselleen sopivimman ympäristön. Tämä näkyi esimerkiksi seuraavissa kommentissa *”Nyky aika on ihan älytöntä, et toivotaan RTO ja sit ne toimistot on avokonttoreita”* sekä *”parhaassa tapauksessa istut toimistolla avokonttorissa hirveessä hälyssä 4h teamsissa, kun tiimi on kuitenkin ympäri suomen”* Kommentit osoittavat, että fyysinen työympäristö on kriittinen tekijä, sillä epäkäytännölliset ja hälyiset tilat voivat heikentää työn houkuttelevuutta ja luoda mielikuvan, ettei työntekijöiden hyvinvointiin tai tarpeisiin kiinnitetä riittävästi huomiota. Erään vastaajan kommentti olikin *”Tuun heti toimistolle joka päivä, jos saan työhuoneen jossa on oma näyttö ja suljettava ovi.”*

Vastausten perusteella työnantajamielikuvan muodostaminen uudesta työnantajasta koetaan usein haastavaksi. Monet vastaajat toivat esiin, että pelkkien rekrytointi-ilmoitusten, verkkosivujen tai sosiaalisen median perusteella on työnantajasta vaikea saada todellista ja luotettavaa kuvaa. Vastaaja kertoo näin:

On todella vaikea saada realistista kuvaa esim. somen perusteella yrityksen arvoista, koska kaikki on niin siloteltua ja usein ei vastaa todellisuutta. Tuntuu, että kaikissa asi-antuntijaorganisaatioissa on samat ongelmat ja uupuneita työntekijöitä. Tämän takia esim. työmuoto ja palkka vaikuttavat hakupäätökseen enemmän.

Usein koetaan, että työnantajan esittämä mielikuva organisaatiosta voi olla siloiteltu versio todellisuu-desta. Tämä tuli esiin avoimissa vastauksissa seuraavasti: *”Työnantajan lupaukset voivat olla hienot, mutta todellisuus voi olla aivan muuta.”* Todellinen työnantajamielikuva paljastuu työntekijälle vasta työssä aloittamisen jälkeen, kun organisaatiokulttuuri, johtaminen, työkuormitus ja käytännön työjärjestelyt konkretisoituvat. Etukäteen voi olla hankala saada todellista kuvaa työpaikasta.

Moni listatuista kriteereistä on helppo rankata omien mielikuvien tai päätöksenteon kannalta tärkeäksi, mutta vaikea tietää, miten ne itselle uudessa yrityksessä/työpaikassa on oikeasti hoidettu, esim. johtamisesta ja esimiestyöstä pitäisi olla omia kokemuksia tai sisäpiiritietoa, jotta sitä voisi arvioida.

Työnantajamielikuva heikkeni merkittävästi tilanteissa, joissa työmuotoihin liittyvät lupaukset koettiin ristiriitaisiksi tai muuttuviksi ilman selkeitä perusteluja. Useissa vastauksissa nousi esiin kokemus siitä, että työnantajan viestintä ja todelliset käytännöt eivät vastanneet toisiaan, mikä johti jopa työpaikan vaihtamiseen. Vastaaja kertoo näin:

Työnantajamielikuvaa heikentää huomattavasti se, että yritys on ensin asettanut todella hyvät mahdollisuudet pelkkään etätyöskentelyyn jokaisen työntekijän omalla päätöksellä, jonka jälkeen yritys muuttaa täysin kantaansa ja pakottaa jokaisen työntekijän käymään toimistolla X määrän viikossa. Tällainen toiminta ei luo luottamusta henkilöstölle, eikä huomioi sitä, että yrityksessä on paljon erilaisia työnkuvia ja erilaisia työntekijöitä, jotka osa hyötyvät etätyöskentelystä ja osa lähityöstä. Mikäli työntekijöillä olisi mahdollisuus valita työskentelytapansa ja -paikkansa työnkuvansa mukaisesti, olisi työnantajamielikuva varmasti parempi.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, miten eri työnteon muodot ja megatrendit vaikuttavat työnantajamielikuvan muodostumiseen ja työnhakupäätöksiin. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselyn avulla kerättiin vastaajien näkemyksiä työmuodoista, työnantajamielikuvasta ja työnhakupäätökseen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Centria-ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat ja tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena. Opinnäytetyön tulokset vahvistavat aiemmassa tutkimuksessa esiin nousseita havaintoja työn joustavuuden merkityksestä työnantajamielikuvan muodostumisessa.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että työnhakijoiden valintoja ohjaavat usein arjen konkreettiset tekijät, kuten työn joustavuus, työhyvinvointi ja työn sisältö. Tämä havainto tarjoaa tärkeän näkökulman teoreettisiin malleihin, joissa megatrendit, kuten vastuullisuus ja monimuotoisuus, oletetaan keskeiksi työnantajamielikuvaa muokkaaviksi tekijöiksi. Tulokset osoittavat, että teoriassa painotetut megatrendit eivät automaattisesti toteudu käytännön työelämässä samalla tavalla. Tämä haastaa aiemman tutkimuksen oletukset ja korostaa tarvetta suhtautua tutkimuksiin kriittisesti.

7.1 Keskeiset havainnot ja johtopäätökset

Digitalisaation ja teknologian nopea kehitys mahdollistavat työn tekemisen ajasta ja paikasta riippumatta, mikä korostaa joustavan työskentelyn merkitystä työntekijöiden odotuksissa. Tutkimuksen tulosten perusteella työnteon muodot vaikuttavat merkittävästi sekä työnantajamielikuvaan että työnhakupäätöksiin. Erityisesti mahdollisuus etä-, hybridi- tai muuhun joustavaan työskentelyyn koettiin tärkeäksi tekijäksi työnantajaa arvioitaessa. Väittämä, jonka mukaan työmuoto ei vaikuttaisi työnantajamielikuvaan, sai selvästi eniten eriäviä vastauksia ja matalimman keskiarvon, mikä osoittaa, että työmuodot ovat vastaajille keskeinen osa työnantajamielikuvaa. Työnantajat, jotka eivät tarjoa joustavia työskentelymahdollisuuksia, koettiin useiden vastaajien mukaan vanhanaikaisiksi ja vähemmän houkutteleviksi.

Kyselytutkimuksesta saatujen vastausten perusteella voidaan havaita, että vastaajien mielestä hybridi-työ on kaikkein mielenkiintoisin työmuoto. Työmuodon valintaan voivat vaikuttaa henkilöiden yksilölliset erot ja elämäntilanteet. Toisille myös etätyö voi olla tekijä, joka lisää työn kuormittavuutta, kun

toiselle se on päinvastoin kuormitusta vähentävä tekijä. (Rope 2021, 20-21.) Vilkmanin (2023, luku 1.) mukaan suurin osa henkilöstöstä haluaa työskennellä hybridimallissa, sen molempien työmuotojen tarjoamien positiivisten puolien takia. Hybridityö säästää aikaa, koska osa työpäivistä voidaan tehdä etänä. Se tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia ja helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Toisaalta hybridityö mahdollistaa myös lähipäivinä kasvotusten tapahtuvan työskentelyn kollegoiden kanssa. Nämä samat asiat korostuivat erityisesti opinnäytetyöni avoimissa vastauksissa, joten tulokset vastasivat aikaisemmin tehtyjen tutkimusten tuloksia.

Vastaajien vastaukset osoittivat myös, että työnantajien tarjoamat joustavat työmuodot ja hyvinvointia tukevat käytännöt vahvistavat työnantajamielikuvaa konkreettisesti. Näin ollen työnantajat, jotka panostavat käytännön toimivuuteen ja työntekijöiden autonomiaa lisääviin työskentelymalleihin, voivat vahvistaa houkuttelevuuttaan työnhakijoiden silmissä. Tämä käytännön sovellettavuus tuo lisäarvoa työnantajille: tutkimuksen tulokset tarjoavat konkreettisia kehitysehdotuksia esimerkiksi työaikojen joustavuuteen, hybridimallien käyttöön ja työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen. Sen sijaan osa megatrendeihin liittyvistä teemoista, kuten vastuullisuus ja kestävä kehitys painottaminen, eivät nousseet tässä tutkimuksessa yhtä merkittäviksi työnhakupäätöksiin vaikuttaviksi tekijöiksi kuin teoriassa usein oletetaan. Dögl & Holtbrügge (2014) totesivat että yritykset, jotka panostavat kestäväan kehitykseen, hyötyvät usein työnantajamielikuvan näkökulmasta. Tutkimusten mukaan vastuullisuus lisää organisaation houkuttelevuutta uusien potentiaaliseen työntekijöiden silmissä, erityisesti nuoremman sukupolven keskuudessa. (Dögl & Holtbrügge 2014). Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että vastaajat painottivat enemmän konkreettisia ja arkeen suoraan vaikuttavia tekijöitä, kuten palkkaa, työn sisältöä, joustavuutta ja työilmapiiriä, erityisesti epävarmassa työelämätilanteessa. Tämä osoittaa, että teoreettiset mallit eivät aina heijastu sellaisenaan työnhakijoiden käytännön valintoihin

Työpaikkaa harkitessaan työntekijä arvioi työpaikkaa ja yritystä sen perusteella, millaista tietoa työpaikasta on saatavilla. Työnhakijalle muodostunut työnantajamielikuva vaikuttaa työhakijan päätökseen siitä, hakeeko hän työpaikkaa tai vastaanottaako hän työtehtävän. (Korpi ym. 2012, 153). Yrityksen työntekijät ovat hyviä työnantajamielikuvan kehittäjiä, kun he puhuvat positiivisesti työnantajastaan tai -paikastaan. Kun työntekijät voivat hyvin ja viihtyvät työssään, puhuvat he yrityksestä todennäköisemmin hyvää ja näin he voivat vahvasta yrityksen positiivista työnantajamielikuvaa. (Nikula 2017, 49.) Opinnäytetyön tulosten mukaan työnantajamielikuva muodostuu ensimmäisenä vahvasti juuri joko tuttavien kokemusten tai omien kokemusten kautta. Tämä tulos korostaa erityisesti sisäisen työnantajakuvan tärkeyttä, eli miten työntekijät näkevät ja kokevat työnantajan. Yrityksen työntekijät luovat

positiivista työnantajamielikuvaa, kun he puhuvat positiivisesti työnantajastaan tai -paikastaan. Koska työnantajamielikuva muodostuu ensisijaisesti omista ja lähipiirin kokemuksista, positiivisen työntekijäkokemuksen varmistaminen on keskeistä.

Yhä useammat työntekijät arvostavat työelämässä hyvinvointia, jaksamista ja vapaa-aikaa enemmän kuin palkkaa (Fambition 2025). Opinnäytetyön tuloksissa palkkaus nähtiin edelleen merkittävänä tekijänä työnantajamielikuvan muodostumisessa ja työnhakupäätöksissä. Näin ollen teorian ja tulosten välillä on pientä eroavaisuutta. Fambition (2025) mukaan, vaikka työ olisi hyväpalkkainen, työn kuormittavuus voi heikentää merkittävästi työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tällöin työntekijät ovat usein valmiita tekemään muutoksia parantaakseen jaksamistaan, ja tämä johtaa usein työpaikan vaihtamiseen. Tutkimuksen avoimissa vastauksissa tämä ilmiö tuli esiin, kun eräs vastaaja toi tämän esiin toteamalla valinneensa pienemmän palkan silloin, kun työssä on ollut mahdollisuus valita joustava työaika ja mahdollisuus itse valita etä- tai toimistotyön välillä. Avoimissa vastauksissa tulivat esiin myös, että ahtaat hierarkiat, jäykkä johtamiskulttuuri ja kokemus siitä, ettei työntekijän tarpeita tai yksilöllisyyttä huomioida, heikensivät vastaajien kokemaa työnantajamielikuvaa mutta myös hyvinvointia ja sitoutumista. Myös hälyiset työympäristöt, kuten avokonttorit, sekä työnantajan asettamat pakolliset työmuotoratkaisut koettiin kuormittavina ja hyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Työpaikan vaihtaminen nähtiin vaihtoehtoisena keinona parantaa elämänlaatua. Näin ollen työntekijöiden päätöksiin vaikuttavat paitsi taloudelliset edut myös mahdollisuus hallita omaa työaikaa ja työmuotoa, mikä korostaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin merkitystä nykyaikaisessa työelämässä.

Vastaajien vastaukset osoittivat myös, että työnantajien tarjoamat joustavat työmuodot ja hyvinvointia tukevat käytännöt vahvistavat työnantajamielikuvaa konkreettisesti. Näin ollen työnantajat, jotka panostavat käytännön toimivuuteen ja työntekijöiden autonomiaa lisääviin työskentelymalleihin, voivat vahvistaa houkuttelevuuttaan työnhakijoiden silmissä. Tämä tieto tuo lisäarvoa työnantajille ja tutkimuksen tulokset voivat tarjota työnantajille ajatuksia, miksi kannattaa panostaa esimerkiksi työaikojen joustavuuteen, hybridimallien käyttöön ja työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen.

Demokratian kamppailu kovenee -megatrendiin liittyvät kysymykset tarkastelivat työyhteisön monimuotoisuuden merkitystä työnantajamielikuvaan ja työnhakupäätöksiin. Moni vastaaja piti työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytäntöjä sekä monimuotoista työyhteisöä työnantajamielikuvaa vahvistavina tekijöinä. Vastauksissa esiintyi kuitenkin hajontaa, ja osa vastaajista oli väittämistä myös täysin eri mieltä, mikä viittaa siihen, että monimuotoisuuden merkitys koetaan yksilöllisesti ja sen konkreettiset vaikutukset työarkeen nähdään eri tavoin.

Tulosten perusteella monimuotoisuus vahvistaa työnantajamielikuvaa, mutta se ei yksinään ole ratkaiseva tekijä työnhakupäätöksissä. Monille vastaajille työtehtävien sisältö, palkkaus, työn joustavuus ja työmuoto olivat merkityksellisimpiä valintakriteereitä. Tämä osoittaa, että työnantajamielikuva rakentuu useiden samanaikaisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta, eikä yksittäinen megatrendi selitä työnhakijoiden valintoja kokonaisvaltaisesti.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työnteon muodot ja megatrendit vaikuttavat selkeästi työnantajamielikuvaan ja työnhakupäätöksiin, mutta vaikutus näkyy ennen kaikkea työn joustavuuden, hyvinvoinnin ja käytännön toimivuuden kautta. Työnantajat, jotka kykenevät vastaamaan näihin odotuksiin, näyttävät tutkimuksen perusteella houkuttelevampina ja kilpailukykyisempinä työnantajina. Tulokset osoittavat, että työnantajien kilpailukyky rakentuu yhä vahvemmin kyvystä vastata työntekijöiden joustavuuden, hyvinvoinnin ja autonomian tarpeisiin. Samalla tutkimus osoittaa, että yksittäiset megatrendit eivät yksinään selitä työnhakijoiden valintoja, vaan työnantajamielikuva muodostuu useiden toisiinsa kietoutuvien tekijöiden yhteisvaikutuksesta.

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyydessä kiinnitetään huomiota aineiston elinkaareen, kuten aineiston kokoamiseen, käsittelyyn, säilytykseen ja hävittämiseen. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tulee informoida aineiston keräämisestä ja sen käyttötarkoituksesta. Tutkimukseen osallistuminen perustuu tutkittavan suostumukseen. Tietoon perustuvan suostumuksen edellytyksenä on, että tutkittaville annetaan opinnäytetyöstä riittävästi tietoa. Näin osallistuja voi päättää, haluaako hän osallistua tutkimukseen. Osallistujia voidaan informoida esimerkiksi sähköpostitse tai kyselyn alussa. (Vilka 2021, luku 4.)

Opinnäytetyönprosessiin kuului aineistonhallintasuunnitelma, jossa kuvattiin, miten työn aineisto kerätään, tallennetaan ja käsitellään. Aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, koska sitä ei ole tarpeen säilyttää jatkokäyttöä varten. Tutkittavia informoitiin sähköpostitse tutkimuksen tavoitteista, vastaamisen vapaaehtoisuudesta sekä vastausten anonymiteetistä. Sähköpostissa korostettiin, että vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista ja vastaamalla kyselyyn annetaan suostumus käyttää vastauksia opinnäytetyössä.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimusmenetelmä osoittautui tarkoituksenmukaiseksi opinnäytetyön tavoitteisiin nähden. Vilkan (2021, luku 2) mukaan asteikot toimivat tutkimuksessa, jossa tavoitteena on kartoittaa ominaisuuksia, asenteita tai mielipiteitä. Esimerkiksi Likertin asteikkoa voidaan käyttää mielipideväittämissä.

Tutkimuksen pätevyydellä eli validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä ilmiötä, jota tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella. Pätevässä tutkimuksessa mittaus ei sisällä systemaattista virhettä, vaan tutkimusasetelma, kyselylomake ja yksittäiset kysymykset on laadittu siten, että ne vastaavat tutkimuksen tavoitteita. Tämä edellyttää, että tutkittavat ovat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla kuin tutkija on ne tarkoittanut ja että saadut vastaukset heijastavat tutkittavaa ilmiötä luotettavasti. (Vilka 2025, Luku 7.) Kvantitatiivinen kyselytutkimus mahdollisti työnteon muotojen, megatrendien ja työnantajamielikuvan välisten yhteyksien tarkastelun systemaattisesti ja yhdenmukaisesti. Kyselylomake laadittiin aiempaan tutkimukseen ja teoriaan perustuen, mikä tukee mittarin sisällöllistä validiteettia.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuteen liittyy olennaisesti otoksen laatu ja miten hyvin otos edustaa perusjoukkoa ja millainen on vastausprosentti. Mitä suurempi otos on, sitä luotettavampia tulokset ovat. (Vilka 2021, luku 4.) Vastaajamäärä oli 293, mikä on opinnäytetyötasolla hyvä ja riittävä määrä. Kysely linkitettiin Centria-ammattikorkeakoulun viestinnän kautta opiskelijoille, minkä vuoksi kyselyn vastausprosenttia ei ollut mahdollista laskea. Tutkimuksen alkuperäinen vastajatavoite oli vähintään 50 vastausta, joten saavutettu vastaajamäärä ylitti tavoitteen selvästi. Saatujen tulosten perusteella voitiin tehdä perusteltuja johtopäätöksiä tutkimuskysymyksiin liittyen.

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten tarkkuutta sekä tutkimuksen kykyä tuottaa ei-satunnaisia ja toistettavia tuloksia. Luotettavassa tutkimuksessa mittaustulos pysyy samana, mikäli mittaus toistetaan saman henkilön kohdalla samoissa olosuhteissa tutkijasta riippumatta. Reliabiliteetti kuvaa siten mittauksen johdonmukaisuutta ja vakautta. (Vilka 2025, Luku 7)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava myös sen rajoitteet. Kohderyhmänä olivat yhden ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelijat, mikä rajoittaa tulosten yleistettävyyttä laajempiin työnhakijaryhmiin. Lisäksi vastaajajoukko painottui naisiin, minkä vuoksi erityisesti sukupuolten välisiä eroja koskevissa tulkinnoissa on syytä olla varovainen. Näistä rajoitteista huolimatta tulokset olivat johdonmukaisia aiemman tutkimuksen kanssa, mikä tukee tutkimuksen luotettavuutta.

8 OMA OPPIMINEN JA AMMATILLINEN KASVU

Mielestäni tutkimusprosessi eteni kokonaisuutena suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti. Kyselylomakkeen laatiminen onnistui hyvin, ja väittämät ohjasivat vastaajia tarkastelemaan työnantajamielikuvaa ja työmuotoja monipuolisesti. Myös aineiston analysointi oli erittäin mielenkiintoista ja antoi selkeän kuvan vastaajien näkemyksistä. Jälkikäteen arvioiden jotkut kysymykset olisi voinut muotoilla täsmällisemmin, jotta tulosten tulkinta olisi ollut yksiselitteisempää.

Tutkimusprosessi kehitti omaa tutkimusosaamistani ja kykyä tarkastella työelämän ilmiöitä analyytisesti. Erityisesti kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen aineiston yhdistäminen auttoi ymmärtämään ilmiötä syvällisemmin ja osoitti, kuinka avoimet vastaukset voivat täydentää numeerisia tuloksia merkittävällä tavalla. Avoimen kysymyksen vastausten tarkastelu oli erityisen mielenkiintoista. Avoimet vastaukset toivat esiin vastaajien henkilökohtaisia kokemuksia ja perusteluita, jotka syvensivät tulosten tulkintaa ja lisäsivät tutkimuksen käytännönläheisyyttä.

Tutkimusprosessi kehitti erityisesti kykyäni yhdistää teoriaa ja tutkimustuloksia. Tulokset osoittivat, että työnhakijoiden päätöksenteossa korostuvat usein arjen konkreettiset tekijät, kuten työn joustavuus, hyvinvointi ja työn sisältö, vaikka teoriassa painotetaan vahvasti myös megatrendejä, kuten vastuullisuutta ja monimuotoisuutta. Tämä havainto vahvisti kykyäni tarkastella tutkimustietoa kriittisesti sekä arvioida, miten teoreettiset mallit ja aikaisempi tutkimus heijastuvat käytännön työelämään. Samalla se lisäsi ymmärrystäni siitä, että tutkimustuloksia on aina tarkasteltava kontekstissaan, eikä teorian sovellettavuutta voida pitää itsestäänselvyytenä.

Aikataulun hallinta ja kokonaisuuden jäsentely vaativat paikoitellen tarkkaa suunnittelua, mutta onnistuin pitämään prosessin hallittuna, vaikka aikataulu venyi alkuperäisestä suunnitelmasta. Tämä opetti joustavuutta ja priorisointia. Kirjoitusprosessi kehitti omaa akateemista kirjoittamistani.

Tutkimuksella on myös käytännön merkitystä työnantajille. Tulokset viittaavat siihen, että työnantajat voivat vahvistaa työnantajamielikuvansa panostamalla joustaviin työskentelymalleihin, reiluun palkkapolitiikkaan, työntekijöiden hyvinvointiin sekä osaamisen kehittämiseen. Erityisesti työn joustavuuden ja valinnanvapauden korostuminen osoittaa, että yhdenmukaiset ja pakottavat työskentelymallit eivät välttämättä vastaa työntekijöiden odotuksia.

Kaiken kaikkiaan työ vastasi hyvin asetettuihin tavoitteisiin, ja koen onnistuneeni tuottamaan selkeät ja käytännönläheiset johtopäätökset. Työ loi myös hyvän pohjan mahdolliselle jatkotutkimukselle tai aiheen syventämiselle tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöprosessi vahvisti myös ammatillista osaamistani erityisesti työnantajamielikuvan, työelämän muutosten ja megatrendien tarkastelussa. Tutkimuksen tekeminen kehitti kykyäni analysoida laajoja aineistoja, yhdistää teoriaa käytännön työelämän ilmiöihin sekä tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää organisaatioiden päätöksenteossa. Nämä taidot ovat keskeisiä liiketalouden asiantuntijatehtävissä ja tukevat ammatillista kehittymistäni tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Ambler, T. & Barrow, S., 1996. *The employer brand. Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/263326597_The_employer_brand. Viitattu 23.8.2025.

Airila, A. *Etä-, lähi- vai hybridityö? Vai sittenkin vastakkainasettelusta sujuvaan työkykyä tukevaan työhön?* Saatavissa: <https://www.varma.fi/tama-on-varma/ajankohtaista/blogit-ja-podcastit/blogit/2022-q2/eta--lahi--vai-hybridityo-vai-sittenkin-vastakkainasettelusta-sujuvaan-tyokyky-tukevaan-tyohon/>. Viitattu 12.3.2025.

Alasoini, T., Haapakangas A., Hirvonen, S., Kangas, H., Käsälä, M., Saari, E., Selander, K. & Seppänen, L., 2024 *Miksi tulla toimistolle? Itseohjautuvan hybridityön mahdollisuuksia ja haasteita*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-11/hybrityomalli-menestystekijana-opas.pdf>. Viitattu 5.3.2025.

Alasoini, T., Hirvonen, S. & Käsälä, M. 2024. *Hybridityömalli menestystekijänä: opas hybridityön mahdollisuuksiin ja haasteisiin*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-11/hybrityomalli-menestystekijana-opas.pdf>. Viitattu 5.3.2025.

Centria-ammattikorkeakoulu. 2025. *Opiskelijan työelämä- ja urapalvelut*. Saatavissa: <https://net.centria.fi/opiskelijalle/opiskelijan-opas/tyoelama-ja-urapalvelut/>. Viitattu 25.9.2025.

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. *Megatrendit 2023: Ymmärrystä yllätysten aikaan*. Helsinki: Sitra. Saatavissa: https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-ai-kaan.pdf. Viitattu 20.4.2025.

Dögl, C. & Holtbrügge, D. 2014. *Corporate environmental responsibility, employer reputation and employee commitment: an empirical study. The International Journal of Human Resource Management*, 25(2), 173–191. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/263106619_Corporate_environmental_responsibility_employer_reputation_and_employee_commitment_An_empirical_study_in_developed_and_emerging_economies. Viitattu 23.8.2025.

Fambition. 2025. *Megatrendit muovaavat työelämää: työnantaja, näin vastaat odotuksiin*. Saatavissa: <https://www.fambition.fi/blogi/tulevaisuuden-tyoelama/megatrendit-muovaavat-tyoelamaa-tyonantajain-vastaat-odotuksiin>. Viitattu 12.9.2025.

Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. 2022. *Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti*. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/tyonteon-erilaiset-muodot-kl-2022>. Viitattu 5.3.2025.

Halonen, M., Kauppi, M., Mäkelä, L., Sipponen, J., & Laitinen, J. *Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla-opas*. Työterveyslaitos. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>. Viitattu 11.3.2025.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat*. Helsinki: Alma Talent.

Jobly. 2023. *Vaikuttavuus ja vastuullisuus puhuttaa työnhakijoita*. Saatavissa: <https://www.jobly.fi/artikkelit/tyonantajille/vaikuttavuus-ja-vastuullisuus-puhuttaa-tyonhakijoita>. Viitattu 16.9.2025.

Kajjala, M. & Tolvanen, R. 2020. *Henkilöstö - strateginen investointi?* 1. painos. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/henkilosto-strateginen-investointi-2020>. Viitattu 26.4.2025.

Kataja, E., 2017. *Demokratian vaikeuksista kohti tulevaisuuden osallisuutta*. Saatavissa: https://www.sitra.fi/wp/wp-content/uploads/2017/03/Demokratian_vaikeuksista_kohti_tulevaisuuden_osallisuutta.pdf. Viitattu 17.9.2025.

Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. *Rekrytoinnin Suhteellisuusteoria*. Helsinki: Management Institute of Finland MIF.

Luukka, P. 2019. *Yrityskulttuuri on kuningas: Mikä, miksi, miten?* Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/HAGBFXDTEB>. Viitattu 26.4.2025.

Lähdevuori, L. 2020. *Tutkimus: Vakavaraisuus ohitti arvot – yrityksen luotettavuus painaa nyt vaaka-kupissa aiempaa enemmän, kun nuoret valitsevat työnantajaa*. Saatavissa: <https://www.kauppa-lehti.fi/uutiset/a/9aaeca3e-b40c-4165-a34f-2e17572aebd>. Viitattu 17.9.2025.

Nikula, S. 2022. *Johtamislupaukset: Luomisesta lunastamiseen – opas johtamiskulttuurin tavoitteelliseen kehittämiseen*. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/ammattikirjasto/teos/johtamislupaukset-2022>. Viitattu 18.3.2025.

Punakallio, M. 2025. *Mitä seurauksia Trumpin tullipäätöksillä voi olla?* Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2025/mita-seurauksia-trumpin-tullipaatoiksilla-voi-olla>. Viitattu 17.9.2025.

Rope, T. 2021. *Kalsariduunit: Etätöön ilot ja kirot*. Tampere: Tammertekniikka.

Salli, M. & Takatalo, S. 2014. *Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyylillä*. Helsinki: Kauppakamari. Saatavissa: <https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.centria.fi/fi/s/ak/kirjat/loista-rekrytoijana-hoida-kosiomatka-tyylilla-2014/>. Viitattu 18.3.2025.

Suomen Pankki. 2025. *Miten kauppasodan varjot iskevät talouteen?* Saatavissa: https://www.eurojalous.fi/fi/2025/1/miten-kauppasodan-varjot-iskevät-talouteen/?utm_source=chatgpt.com. Viitattu 17.9.2025.

Talsi, M-T. 2017. *Kasvata yrityksesi kilpailuetua työyhteisön monimuotoisuudella*. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoyhteison-monimuotoisuus>. Viitattu 17.9.2025.

Tuudo. 2023. *Elinikäinen oppiminen, tekoäly ja monimuotoisuus – tunnistatko nämä työelämän trendit?* Saatavissa: <https://www.tuudo.fi/2023/08/07/elinikainen-oppiminen-tekoaly-ja-monimuotoisuus-tunnistatko-nama-tyoelaman-trendit/>. Viitattu 11.9.2025.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2023. *Etätyö*. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto/etatyo>. Viitattu 6.3.2025.

Työterveyslaitos. 2025. *Etätyö, hybridityö ja monipaikkainen työ*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>. Viitattu 6.3.2025.

Työterveyslaitos. 2025. *Kestävä kehitys työelämässä*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/kestava-kehitys-tyoelamassa>. Viitattu 16.9.2025

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701236>. Viitattu:1.3.2025

Vilka, H. 2025. *Tutki ja kehitä*. 6., uudistettu painos. Jyväskylä: Santalahti-kustannus. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523705951>. Viitattu:29.1.2026

Vilkman, U. & Alma Talent. 2023. *Näin menestyt monipaikkaisessa työssä*. Helsinki: Alma Talent. Saatavissa: <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.centria.fi/teos/BAEJBXETEB>. Viitattu 29.1.2026

Vuorinen, T. & Huikkola, T. 2023. *Strategiakirja: 25 työkalua*. Helsinki: Alma Talent.

Kyselylomake: Miten työmuodot ja megatrendit vaikuttavat työnantaja-mielikuvaan? -

1. Sukupuoleni on: *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

2. Ikäryhmäni on *

- 18–24 vuotta
- 25–28 vuotta
- 29- 34 vuotta
- 35-39 vuotta
- 40-44 vuotta
- 45-49 vuotta
- 50- 55 vuotta
- 56- 60 vuotta
- 60 tai enemmän

3. Onko sinulla jo suoritettuna yksi tai useampia ammatillisia tutkintoja tai korkeakoulututkintoja? *

- Opiskelen ensimmäistä tutkintoani
- Kyllä, suoritan toista tutkintoa
- Kyllä, olen suorittanut useamman tutkinnon

4. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta * Mikä tahansa työkokemus lasketaan

- Minulla ei ole työkokemusta
- Alle 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- 4-9 vuotta
- 10-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- yli 20 vuotta

5. Työkokemus eri työmuodoista *

Lähityö on perinteistä työpaikalla työnantajan tiloissa tehtävää työtä.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota voidaan tehdä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona.

Hybridityö tarkoittaa lähi- ja etätyön yhdistämistä. Esimerkiksi siten, että etänä työskennellään esimerkiksi kolmena päivänä viikossa ja loput viikosta lähityönä.

- Minulla on kokemusta lähityöstä
- Minulla on kokemusta etätyöstä
- Minulla on kokemusta hybridityöstä

6. Mikä työmuoto on sinua eniten kiinnostava työmuoto *

Lähityö on perinteistä työpaikalla työnantajan tiloissa tehtävää työtä.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota voidaan tehdä varsinaisen työpaikan ulkopuolella, kuten esimerkiksi kotona.

Hybridityö tarkoittaa lähi- ja etätyön yhdistämistä. Esimerkiksi siten, että etänä työskennellään esimerkiksi kolmena päivänä viikossa ja loput viikosta lähityönä.

- Lähityö
- Hybridityö
- Etätyö
- Työmuodolla ei ole minulle merkitystä

7. Mitkä seuraavista ovat sinulle tärkeimpiä kriteerejä, kun haet työpaikkaa * Valitse neljä (4) tärkeintä ja laita ne tärkeysjärjestykseen (1 = tärkein, 2 = toiseksi tärkein jne.)

- Mahdollisuus etä-, hybridi- tai joustavaan työskentelyyn
- Kilpailukykyinen palkka ja edut
- Työn merkityksellisyys ja arvojen yhteensopivuus
- Hyvät kehittämis- ja uramahdollisuudet
- Vakaa ja luotettava työnantaja
- Työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri
- Johtaminen ja esihenkilötyö
- Työnantajan vastuullisuus (esim. ympäristöasiat, yhdenvertaisuus)
- Työpaikan sijainti ja saavutettavuus
- Työtehtävien sisältö ja työnkuva
- Työaikojen joustavuus
- Innovatiivisuus ja uusien teknologioiden hyödyntäminen

8. Mikä seuraavista vaikuttaa eniten työnantajamielikuvaasi? *

Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan sitä kokonaiskäsitystä ja tunnetta, joka sinulla on työnantajasta, millaisena pidät sen arvoja, kulttuuria, mainetta, työoloja tai houkuttelevuutta työnantajana. Valitse enintään 3 vaihtoehtoa

- Työpaikan maine
- Palkkaus
- Työajat ja joustot kuten, etä-/hybridityömahdollisuus
- Johtaminen ja esihenkilötyö
- Työyhteisön ilmapiiri
- Uramahdollisuudet ja kehittyminen
- Arvot ja vastuullisuus
- Työn sisältö

9. Missä kanavissa muodostuu ensimmäinen mielikuvasi työnantajasta? (Valitse yksi tai useampi) *

- Yrityksen verkkosivut
- Sosiaalinen media
- Työpaikkailmoitukset
- Tuttavien kokemukset
- Uutiset ja media
- Opintojen kautta (esim. opettajat, työharjoittelu)
- Oma asiointi tai vierailu yrityksessä (esim. asiakkaana)

10. Työnantajamielikuvaan vaikuttavat tekijät

Merkitse väittämien kohdalle se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa omaa näkemystäsi:
 1 = Täysin eri mieltä | 2 = Jokseenkin eri mieltä | 3 = En osaa sanoa | 4 = Jokseenkin samaa mieltä | 5 = Täysin samaa mieltä)

	1	2	3	4	5
Mahdollisuus etätöihin parantaa työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus valita itse työmuoto vaikuttaa positiivisesti mielikuvaani työnantajasta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantaja, joka ei tarjoa etä- tai hybridityön mahdollisuutta, vaikuttaa vanhanaikaiselta ja heikentää mielikuvaani työnantajasta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmuoto ei vaikuta työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajamielikuvani on myönteinen, jos työnantaja seuraa työelämän trendejä ja kehittää työolosuhteita niiden mukaisesti. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajamielikuvani muodostuu suurelta osin siitä, millaisia arvoja ja kulttuuria työnantaja viestii ulospäin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajamielikuva paranee, jos yritys viestii aktiivisesti työntekijöistään ja työolosuhteistaan. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen vastuullisuusteilla (esim. ympäristö, yhteiskunta) on vaikutusta mielikuvaani työnantajasta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielikuvani työnantajasta voi muuttua, jos kuulen negatiivisia kokemuksia työntekijöiltä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Työnantajan sitoutuminen kestävään kehitykseen parantaa työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tarjoama tuki hyvinvointiin vaikuttaa työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan avoimuus ja eettisyys ovat minulle tärkeä osa työnantajamielikuvaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teknologian käyttö ja kehityshalukkuus parantavat työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reilu ja läpinäkyvä palkkapolitiikka vaikuttaa myönteisesti työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että monimuotoiset työyhteisöt (esim. eri taustojen ja ikäryhmien edustajia) parantavat työnantajamielikuvaani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen parantavat työnantajamielikuvaani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Työnhakupäätöksiin vaikuttavat tekijät *

Merkitse väittämien kohdalle se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa omaa näkemystäsi:
 1 = Täysin eri mieltä | 2 = Jokseenkin eri mieltä | 3 = En osaa sanoa | 4 = Jokseenkin samaa mieltä | 5 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Minulle on tärkeää, että voin itse vaikuttaa siihen, teenkö työtä etänä vai lähitoimipisteellä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmuodon (esim. etä-, hybridi- tai lähityö) sopivuus omiin tarpeisiini vaikuttaa päätökseeni hakea työpaikkaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelkkää lähityötä vaativa työ ei houkuttele minua. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakeutuisin todennäköisemmin yritykseen, joka tarjoaa myös etä- tai hybridityötä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan työskennellä pääasiassa lähityössä työyhteisön parissa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmuodon joustavuus on tärkeämpi kuin työn sijainti. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmuoto ei vaikuta päätökseeni hakea työpaikkaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan maine vaikuttaa siihen haenko työpaikkaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tarjoamat edut vaikuttavat päätökseeni hakea työpaikkaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus vaikuttaa merkittävästi päätökseeni hakea työpaikkaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan panostus työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa työnhakupäätökseeni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäytännöt ovat minulle tärkeä valintakriteeri. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Työnantajan arvopohja vaikuttaa siihen, haenko työpaikkaa kyseisestä organisaatiosta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan kyky pysyä mukana teknologisessa kehityksessä vaikuttaa kiinnostukseeni hakea töihin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan taloudellinen vakaus on tärkeää työnhakupäätöksessäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan työskennellä organisaatiossa, joka huomioi taloudellisessa toiminnassaan myös sosiaalisen ja ympäristövastuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Onko sinulla muita ajatuksia tai kokemuksia, joita haluaisit jakaa liittyen työmuotoihin (etä-, lähi- tai hybridityö) ja työnantajamielikuvaan?

