



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Henna Lähdeniemi

Työnantajan vetovoimatekijät

Vertaileva tutkimus HUSLABin työnantajamielikuvasta

Johtamisen akateeminen yksikkö
Pro gradu -tutkielma
Sosiaali- ja terveyshallintotieteen
maisteriohjelma

Vaasa 2021

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Henna Lähdeniemi		
Tutkielman nimi:	Työnantajan vetovoimatekijät : Vertaileva tutkimus HUSLABin työnantajamielikuvasta		
Tutkinto:	Hallintotieteiden maisteri		
Oppiaine:	Sosiaali- ja terveyshallintotiede		
Työn ohjaaja:	Petri Virtanen		
Valmistumisvuosi:	2021	Sivumäärä:	149

TIIVISTELMÄ:

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työnantajan vetovoimatekijöitä. Niin maailmalla, kuin Suomessa-kin työvoiman saatavuus terveydenhuollossa on heikentynyt. Avoimia työpaikkoja on monessa kunnassa enemmän kuin työnhakijoita. Bioanalytiikan osaajien kysyntää on lisännyt entisestään COVID-19 -pandemia. Opiskelijat ovat lähitulevaisuuden osaajia, joten vetovoimatekijöitä selvitettiin heidän näkökulmastaan, mitä tekijöitä he arvostavat potentiaalisissa työnantajissa eniten. Vetovoimatekijöiden lisäksi tutkimuksessa selvitettiin HUSLABin työnantajamielikuvaa suhteessa näihin vetovoimatekijöihin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin verkkokyselyä. Verkkokyselyitä oli kaiken kaikkiaan kolme, yksi bioanalytiikan opiskelijoille, yksi ammattikorkeakoulujen tutkintovastaaville ja yksi HUSLAB ylihoitajille. Haastattelukutsut lähetettiin verkkokyselylinkkeinä ylihoitajille, sekä tutkintovastaaville, jotka välittivät opiskelijoiden kyselyt kohderyhmälle. Bioanalytiikan opiskelijoiden kysely lähetettiin 209 opiskelijalle, joista vastasi 45 opiskelijaa. Ylihoitajien kysely lähetettiin kaikille seitsemälle ylihoitajalle, joista kyselyyn vastasi kuusi. Tutkintovastaavien kysely lähetettiin tutkimukseen osallistuneiden neljän ammattikorkeakoulun tutkintovastaaville. Näistä kaksi vastasi kyselyyn ja kaksi vapaamuotoisesti.

Bioanalytiikan opiskelijoiden vastauksissa työnantajan vetovoimatekijöistä nousivat erityisesti esiin sosiaalisen arvon tekijät, sekä kehittymismahdollisuudet. Myös taloudellinen arvo koettiin tärkeäksi. Yksittäisinä vetovoimatekijöinä selkeästi tärkeimpinä erottuivat, johtajien arvostus työntekijöitään kohtaan, sekä avoin ja kannustava työilmapiiri. Myös varmuus työpaikasta oli merkittävä vetovoimatekijä.

HUSLAB työnantajamielikuvassa korostuvat työn arvoon liittyvät vetovoimatekijät, kuten innovatiiviset ja laadukkaat palvelut, sekä HUSLAB tarjoaa monipuolista työkokemusta uraa varten. Sisäinen- ja ulkoinen mielikuva ovat samansuuntaiset, mutta selkeitä erojakin löytyi. Suurimmat erot koskivat asiakasorientoituneisuutta ja työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Vastauksista selvisi myös, että maakunnissa HUSLAB ei ole ehkä niin tunnettu kuin ajatellaan. Eniten mielikuvaan positiivisesti vaikuttaa suoritettu työharjoittelu HUSLABissa. Paikkakuntaakohtaisia eroja HUSLAB mielikuvassa voitiin myös osoittaa tässä tutkimuksessa. Tiiviimmällä yhteistyöllä kaikkien ammattikorkeakoulujen kanssa voitaisiin varmasti lisätä HUSLABin vetovoimaa työnantajana ja selvittää työnantajamielikuvaa.

AVAINSANAT: vetovoimatekijät, työnantajamielikuva, työnantajamaine, rekrytointi

Sisällys

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimuksen tarkoitus	9
1.2	Tutkimuksen rakenne	9
2	Teoreettinen viitekehys	11
2.1	Johtamisen historiasta	11
2.2	Henkilöstöjohtaminen	12
2.3	Rekrytointi	13
2.3.1	Työnhakijat	15
3	Motivaatiotekijät	17
3.1	Maslown tarvehierarkia	17
3.2	QWL	19
3.3	Hertzbergin kaksifaktori-teoria	20
4	Työnantajamielikkuva ja vetovoimatekijät	23
4.1	Työnantajabrändi	23
4.2	Työnantajavetovoimatekijät	24
4.3	Berthonin vetovoima-asteikko	25
4.3.1	Eettinen arvo ja aitous	28
5	Työnantajamaine terveydenhuollossa	30
5.1	Magneettisairalamalli	30
6	Tutkimuksen toteutus	32
6.1	Aineisto	32
6.2	Kyselylomakkeet	34
6.3	Aineiston analyysi	36
6.4	Tutkimusetiikka	40
7	Tulokset, työnantajan vetovoimatekijät	43
7.1	Tutkimusjoukko	43
7.2	Vetovoimatekijät	45
7.3	Tärkeimmät väittämäkohtaiset tulokset	47
7.4	Taustamuuttajat	49

8	HUSLAB työnantajamielikuva	55
8.1	HUSLAB työnantajamielikuva vertailu	58
8.2	Tärkeimmät väittämäkohtaiset tulokset	60
8.3	Taustamuuttajat, bioanalytiikan opiskelijat	64
8.4	Tutkintovastaavien vastaukset	76
8.5	Tutkimustulosten hyödynnettävyys	76
9	Pohdinta	78
9.1	Johtopäätökset	84
9.2	Tutkimuksen haasteet	85
	Lähteet	87
	Liitteet	93
	Liite 1. Kyselylomake bioanalytiikan opiskelijat	93
	Liite 2. Kyselylomake HUSLAB ylihoitajat	96
	Liite 3. Kyselylomake tutkintovastaavat, AMK	97
	Liite 4. Vetovoimatekijät väittämittäin	98
	Liite 5. Vetovoimatekijät, ikä taustamuuttujana	100
	Liite 6. Vetovoimatekijät, ikä taustamuuttujana, Tukey -testi	104
	Liite 7. Vetovoimatekijät, työkokemus taustamuuttujana	108
	Liite 8. Vetovoimatekijät, paikkakunta taustamuuttujana	112
	Liite 9. Bioanalytiikan opiskelijat, HUSLAB tulokset	116
	Liite 10. HUSLAB ylihoitajat, HUSLAB tulokset	118
	Liite 11. Tutkintovastaavat (AMK), HUSLAB tulokset	120
	Liite 12. HUSLAB vetovoimatekijät, vertailu opiskelijat ja ylihoitajat	122
	Liite 13. HUSLAB vertailu opiskelijat ja ylihoitajat, T-testi	124
	Liite 14. HUSLAB vertailu opiskelijat ja ylihoitajat, ANOVA	127
	Liite 15. HUSLAB vetovoimatekijät, ikä taustamuuttujana	129
	Liite 16. HUSLAB vetovoimatekijät, työkokemus taustamuuttujana	133
	Liite 17. HUSLAB vetovoimatekijät, työharjoittelu taustamuuttujana	139
	Liite 18. HUSLAB vetovoimatekijät, paikkakunta taustamuuttujana	141
	Liite 19. Tutkittavan tiedote	145

Kuviot

Kuvio 1.	Maslown tarvehierarkia	18
Kuvio 2.	Vastaajien ikäjakauma, bioanalytiikan opiskelijat	43
Kuvio 3.	Vastaajien paikkakuntajakauma, bioanalytiikan opiskelijat	44
Kuvio 4.	Vastaajien valmistuminen bioanalytikoksi	44
Kuvio 5.	Vetovoimatekijöiden keskiarvot	46
Kuvio 6.	Vetovoimatekijät, summamuuttujat	47
Kuvio 7.	Vetovoimatekijät, väittämäkohtainen hajonta	48
Kuvio 8.	Vetovoimatekijät, väittämäkohtainen hajonta	49
Kuvio 9.	HUSLAB vetovoimatekijät	55
Kuvio 10.	HUSLAB vetovoimatekijät, summamuuttujat	56
Kuvio 11.	HUSLAB vetovoimatekijät, vertailu opiskelijat ja ylihoitajat	59
Kuvio 12.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	60
Kuvio 13.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	60
Kuvio 14.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	61
Kuvio 15.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	61
Kuvio 16.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	62
Kuvio 17.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	62
Kuvio 18.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	62
Kuvio 19.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	63
Kuvio 20.	HUSLAB väittämäkohtainen vertailu	63
Kuvio 21.	Bioanalytiikan opiskelijoiden kiinnostus hakea työtä HUSLABista	70

Taulukot

Taulukko 1.	Vetovoimatekijät, summamuuttuja talous	38
Taulukko 2.	Vetovoimatekijät, summamuuttuja työ	38
Taulukko 3.	Vetovoimatekijät, summamuuttuja sosiaalinen arvo	39
Taulukko 4.	HUSLAB, summamuuttuja talous	40
Taulukko 5.	HUSLAB, työharjoittelun vaikutus mielipiteeseen osa1	67
Taulukko 6.	HUSLAB, työharjoittelun vaikutus mielipiteeseen osa2	68
Taulukko 7.	Halukkuus hakea työtä HUSLABista	69
Taulukko 8.	Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana	71
Taulukko 9.	Olen kuullut hyvää HUSLABista, taustamuuttuja	72
Taulukko 10.	Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia, taustamuuttuja	75

1 Johdanto

1990-luvulta lähtien on kasvavissa määrin nähty, että henkilöstö on yksi yrityksen merkittävimpiä kilpailuetuja ja osatekijä yrityksen menestykseen. Resurssiperusteinen organisaatioteoria siirsi näkökulman ulkoisista tekijöistä organisaation sisäisiin tekijöihin menestyksen taustalla. Yrityksen olemassa olevan henkilöstön lisäksi sen tulee kiinnittää huomiota myös potentiaalsiin tuleviin työntekijöihin. Yritys voi pysyä kilpailukykyisenä vain houkuttelemalla uusia päteviä työntekijöitä, sekä onnistumalla säilyttämään nykyiset osaajat yrityksessä. (Babikova & Bucek, 2019, s. 5-6.) Tätä tarvetta lisää erityisesti yhteiskunnan siirtyminen tietoaikakaudelle, töiden muuttuminen asiantuntijatyöksi, sekä työvoiman liikkuvuus (Roy, 2008, s. 110). Tällä hetkellä työelämään siirtyvät ammatillaiset voivat valita itse työpaikkansa (Santamäki-Vuori, 2008, s.24). Työnantajan brändäys ja imagon rakentamisen on esitetty olevan yksi tapa erottautua kilpailussa työntekijöistä. On tärkeää tunnistaa ne tekijät, jotka ovat tärkeitä työnhakijalle, kun hän pohtii hakevansa työpaikkoja. (Sivertzen, Nilsen & Olafsen, 2013, s. 473.)

Vuonna 2008 julkaistussa tutkimuksessa on mainittu kunnallista terveysalaa vaivaaviksi tekijöiksi aikapaine, työn raskaus, sekä puutteet työhyvinvoinnissa. Työn kuormittavuudella terveysalalla puhutaan sekä fyysisestä-, että henkisestä kuormittavuudesta. Lisäksi ongelmakohdiksi nostetaan puutteellinen tukeminen työhyvinvoinnin suhteen, sekä heikko esimiestyö. Vahvuuksina on nostettu esiin työsuhteiden vakaus, sekä oma osaaminen suhteessa työn vaativuuteen. (Pekka, Forma & Saarinen, 2008, s. 28-31.) Kuitenkin terveysalalla on muita kunta-aloja enemmän pätkätyötä ja tämä koskee erityisesti vastavalmistuvia ammattilaisia. Tämä näkyy myös työttömyystilastoissa seilaavana liikkeenä työllistymisen ja työttömyyden välillä. (Koponen, 2015, s. 7.) Myös tässä tutkimuksessa on nostettu esiin, että tulevaisuudessa työvoimakilpailu kiristyy ja tässä kilpailussa pärjäämiseen mahdollisia ratkaisuja ovat hyvä työnantajamaine ja työhyvinvointi (Pekka, Forma & Saarinen, 2008, s. 28-31). Kuntatyönantaja ei kilpaile työntekijöistä vain toisen julkisen toimijan kanssa, vaan nykypäivän kilpailu on työpaikkojen välistä, riippumatta sektorista (Heinonen, 2008, s. 14). Myös STM on raportissaan arvioinut, että vuoteen 2025 mennessä Suomen sosiaali- ja terveysalalla on 18 000 henkilön työvoimavaje. Tätä

vajetta silmällä pitäen on sosiaali- ja terveysalan koulutukseen aloituspaikkoja lisätty, mutta tämä ei ole näkynyt suoraan lisäyksenä valmistuvien määrässä. Tämä kertoo siis, että koulutuksien läpäisevien opiskelijoiden määrä ei ole lisääntynyt suhteessa aloituspaikkoihin. (Koponen, 2015, s. 3-4.)

Työskentelen itse esimiehenä ja rekrytointi on iso osa lähiesimiestyötä. Bioanalyttikoiden rekrytointi on vaikeutunut viime vuosina merkittävästi. Yhä useammat rekrytoinnit päättyvät ilman yhtään pätevää työnhakijaa. Tämä tilanne on tullut tutuksi myös HUSLABissa, jossa bioanalyttikoiden osuus näytteenotossa on pienentynyt jatkuvasti. Avoimia bioanalytiikan/laboratoriohoitajan työpaikkoja oli maanlaajuisesti työvoimatoimiston listoilla 6.10.2020 36 kappaletta ja pelkästään HUSLABille haettiin seitsemää laboratoriohoitajaa tai bioanalyttikkoa, sekä useita drive-in koronanäytteenottajia. Rekrytointiongelma on noteerattu myös Ylellä, jonka artikkelissa todetaan työvoimapulan olevan koko Suomen kattava ongelma (Yle, 2020). STM:n mukaan suurinta henkilöstövajaus on Uudellamaalla ja Pohjanmaalla. Terveystieteiden ammattilaisista enemmän kuin joka toinen arvioi, että työyhteisössä ei ole tarpeeksi työntekijöitä (Koponen, 2015, s. 10, 72).

Näytteenotossa voidaan käyttää myös muuta terveydenhuollon laillistettua tai nimikesuojattua henkilökuntaa, kuten lähihoitajia tai sairaanhoitajia. Kuitenkin on todettu, että bioanalytiikan koulutuksen saaneilla on paljon paremmat tiedot ja taidot näytteenotosta, sekä prosessissa tarvittavista laatuskoista. Sairaanhoitajien koulutus ei Kurkisen mukaan ole tarjonnut riittäviä taitoja näytteenottamiseen ja ratkaisuksi on tarjottu joko koulutuksen kohdentamista myös näytteenottoon tai näytteenoton siirtämistä kokonaan laboratoriohoitajien vastuulle. Kuitenkin näytteenottoa on pidetty bioanalyttikoiden keskuudessa vähemmän arvostettuna työtehtävänä. (Kurkinen, 1998, s. 87-89.)

HUSLAB on osa HUS Diagnostiikkakeskusta (hus.fi). HUSin henkilöstöpoliittisessalinjauksessa on mainittu, että onnistuneet rekrytoinnit edellyttävät niin rekrytointitaitoja, kuin työnantajan vetovoimaisuutta, kuin myös kilpailukykyä työmarkkinoilla. Vetovoimaisuutta pyritään linjauksen mukaisesti kasvattamaan oppilaitosyhteistyöllä, hyvällä

johtamisella ja henkilöstöpolitiikalla, sekä korostamalla erilaisia työ- ja kehittymismahdollisuuksia. (HUS henkilöstöpoliittiset linjaukset s. 4-5.)

Tutkimuksen aiheen tekee erittäin ajankohtaiseksi myös koronavirus pandemia, joka on lisännyt entisestään painetta näytteenotossa. HUS on palkannut kesän 2020 aikana 150 uutta näytteenottajaa ja edelleen uusia rekrytointeja tehdään. Näytteenottajiksi on palkattu hoitohenkilökuntaa ja bioanalytikoita on siirretty analytiikan pariin. (Taloussanomien, 2020.)

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tässä Pro gradu -tutkielmassa pyritään selvittämään ne vetovoimatekijät, joita bioanalytiikan opiskelijat arvostavat eniten potentiaalisissa työnantajissa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää myös millainen työnantajamielikuva HUSLABilla on. Tarkoituksena on saada vertailevaa aineistoa, millaisena työnantajana bioanalytiikan opiskelijat ja tutkintovastaavat näkevät HUSLABin. Näiden lisäksi on tarkoitus selvittää työnantajan (HUSLAB) sisäinen mielikuva ja miten se vastaa muiden tutkimusryhmien tuloksia.

Tutkimuskysymykset, joihin pyrin vastaamaan tässä tutkimuksessa ovat:

- i. Mitkä ovat ne vetovoimatekijät, joita valmistuvat ja vastavalmistuneet bioanalytikot pitävät tärkeimpinä potentiaalisissa työnantajissa?
- ii. Eroaako työnantajan (HUSLAB) oma mielikuva sidosryhmien mielikuvasta?

1.2 Tutkielman rakenne

Tutkielma koostuu yhdeksästä eri luvusta. Johdannon jälkeen käsitellään teoreettista viitekehystä, joka kattaa luvut kaksi, kolme, neljä ja viisi. Luku kaksi käsittelee johtamista, sekä henkilöstöjohtamista, joiden jälkeen syvennyttään rekrytointiin. Luku kolme käsittelee motivaatiotekijöitä ja tarvehierarkiaa. Luku neljä käsittelee

työnantajamielikuvaa ja työnantajan vetovoimatekijöitä. Luku viisi käsittelee työnantajamainetta terveydenhuollossa.

Teorian jälkeen luku kuusi kattaa tutkimuksen toteutuksen, aineiston keruun, sekä -analyysin ja tutkimusetiikan. Luku seitsemän käsittelee tutkimustuloksia vetovoimatekijöistä, sekä kuvauksen tutkimusjoukosta ja taustamuuttujista. Luku kahdeksan käsittelee tutkimustuloksia HUSLABin osalta, sekä tulosten hyödynnettävyyttä. Pohdinnassa luvussa yhdeksän vertaillaan tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin, sekä teoriapohjaan. Siihen sisältyy pohdintaa vaikutuksista, yleistettävyydestä ja rajoituksista, sekä mahdollisista jatkotutkimusaiheista. Johtopäätökset toimivat tutkimuksen yhteenvedona tavoitteista, mitä tutkittiin ja mitä tuloksista selvisi.

2 Teorettinen viitekehys

Organisaatioiden johtamisella on pitkä historia ja sen aikana on ollut useita eri suuntauksia. Johtaminen ja johtajuus on muuttunut ajan kuluessa. Työntekijän epäluotettavuudesta ja kontrolloinnin tarpeesta on päästy työntekijöiden osallistamiseen, autonomiaan ja arvostamiseen. Kuitenkin on todettu, että arvoilla, joita arvostetaan, on syklinen luonne. Jotta nykypäivänä voidaan johtaa organisaatiota onnistuneesti, pitää olla myös ymmärrystä organisaatioiden johtamisen historiasta ja eri suuntausten vaikutuksista organisaatioihin ja menestykseen. Ensimmäiset johtamisen mallit ovat nähtävissä jo puritaanisessa ajattelussa, sekä Raamatussa. (Hartley, 2006, s. 278-283, 288.)

2.1 Johtamisen historiasta

Johtamisen ja johtajuuden muutoksissa kulkee myös käsitys ihmisyydestä ja ihmisten tarkoitusperästä. Johtaminen kuvastaa siis myös aina ajan käsitystä ihmisluonteesta. Maciavellin valtakaudella ihmiset (työntekijät) nähtiin ilkeinä, epäluotettavina ja itsekkäinä. He ovat alaisia ja toteuttavat johtajien ja yrityksen tarpeita. Fayolin toiminnallisuuden aikakaudella korostui tehokkuus, ohjeistus ja hierarkia. Motivaatioon pyrittiin vaikuttamaan kannustimilla ja ihmisillä nähtiin olevan perustason osaamista ja kyvykkyksiä ja työntekijöiden odotettiin osallistuvan omaehtoisesti. Weberin käsitys ihmisyydestä oli sen irrationaalisuus ja taipumus tunteellisuuteen. Johtajuudessa pyrkimys oli korjata tätä ja siinä korostui rationaalisuus ja looginen päätöksenteko. Informoinnin tärkeys ja päätöksenteossa jatkuva johdonmukaisuus. Taylorin aikana korostui talous- ja resurssiajattelu. Tehokkuuteen pyrittiin erikoistumalla ja standardoimalla tehtäviä. Työntekijät nähtiin laiskoina ja tuhmaavaisina. Johtamisessa tavoite oli saavuttaa mahdollisimman suuri taloudellinen hyöty. Rahalla oli ylivertainen asema motivointikeinona. Mayon kaudella suuntaus siirtyi enemmän ihmisiin ja ihmisyyteen. Ihmisluonnon nähtiin olevan sosiaalinen ja yhteistyökykyinen. Tehokkuus ja työpanos määräytyy yksilön sisäisen motivaation myötä. Johtamisessa pyrittiin sosiaalisten- ja henkisten tarpeiden tyydyttämiseen organisaatiossa. Ihmiskuva ”aktiivinen mies”, jonka taipumus on kohti yhteistyötä, ei kohti

konflikteja. Tämän jälkeen on tunnistettu enemmän ihmisten tarpeita ja niiden toimimista ohjaavina voimina. Tarpeet ja motiivi vaihtelee elämäntilanteen ja yksilön mukaan. Kuitenkin motivaatio syntyy yksilöissä ja luonnostaan. Johtajuudessa pyritään korostamaan itseohjautuvuutta ja mahdollistamaan sitä, sekä tarjoamaan yksilöille vastuuta. Tunnustusten ja hyväksytyksi tulemisen havaitseminen osana motivaatiota. Johtajuutta on myös kuvattu palvelijan roolina, tarkoituksena huolehtia muiden tarpeista, ennen itseä. Tämä ei takaa perinteistä asemaa johtajana, vaan korostaa entisestään yhteistyötä ja yhteisten arvojen ja tavoitteiden merkitystä. Ihminen nähdään optimistisesti ja yhteistyöhaluisena. (Hartley, 2006, s. 292.)

2.2 Henkilöstöjohtaminen

Jokainen yritys koostuu ihmisistä ja kun ihmisiä motivoidaan oikealla tavalla, he suorittavat annetut työtehtävät hyvin ja mahdollistavat organisaation menestyksen. Nykypäivän johtamisessa keskeiseksi tekijäksi on muodostunut ihminen, työntekijä. Työntekijöiden motivoiminen, kehittyminen ja prosessien kehittäminen ovat avainasemassa, jotta heidät saadaan sitoutumaan ja viihtymään työssä. Johtaminen ja johtajat ovat linkki organisaation ja työntekijöiden välillä, jolla pyritään saavuttamaan sekä organisaation tavoitteet, että työntekijöiden työtyytyväisyyttä. (Dukic, Janosik & Karabasevic, 2018, s. 127.)

Henkilöstö- tai henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, jotka koskevat organisaation henkilöstön johtamista. Henkilöstöjohtaminen on työntekijöiden kehittymisen tukemista, motivointia, urasuunnittelua, suorituksen arviointia, palauttamista sekä rekrytointia, työntekijöiden valintaa ja henkilökunnan koulutuksen suunnittelua. Henkilöstöjohtamisen toimien lisäksi se on työehtojen ja – lakien tuntemusta, työmarkkinoiden ja kilpailijoiden tietämystä, sekä asiakkaiden ja kulttuuriympäristön vaikutusten tuntemusta. (Dukic et al., 2018, s. 128-131.) Näillä toimilla pyritään lisäämään organisaation arvoa ja parantamaan sen suorituskykyä. Henkilöstöjohtamisen toimien tavoitteena on täyttää työntekijöiden tarpeita, jolloin HR toimilla saavutetaan toivottuja tuloksia, kuten työhön sitoutumista. Pehmeät HR-käytännöt painottavatkin

työntekijöihin suhtautumista yksilöinä ja henkilöinä, sen sijaan että henkilöstöä ajateltaisiin resurssina. (Marescaux & De Winne, 2012, s. 5-6.)

Henkilöstön motivoiminen työhön on kuitenkin jokaiselle organisaatiolle haaste. Yksilöt motivoituvat erilaisista asioista ja ei ole yhtä tapaa motivoida kaikkia työntekijöitä. (Ducik et al., 2018, s. 128.) Työntekijöiden työasenteessa on myös suuria eroja. Hakanen on jakanut työstä saatavan mielekkyyden mukaan työntekijät kolmeen kategoriaan. Työ työnä – työ on toimeentuloa ja sen tarkoitus on puhtaasti materiaallinen. Työn ei koeta tuovan erityistä sisältöä elämään, vaan sisältöä luodaan elämän muilla osa-alueilla. Työ urana – tämän ryhmän työntekijät panostavat työhön hieman edellistä enemmän henkilökohtaisesti ja se tarjoaa toimeentulon lisäksi mahdollisuuksia kehittyä ja edetä uralla. Työ kohottaa sosiaalista asemaa ja sen myötä myös itsetuntoa. Työ kutsumuksena – työ ei ole vain työ, vaan kiinteä osa koko elämää. Työ itsessään koetaan mielekkäänä ja pal-kitsevana, vaikka siitä saatava rahallinen kompensatio ei olisi suuren suuri. Työllä voi olla myös sosiaalisesti arvostettava piirre. (Hakanen, 2011, s. 26-27.) Vanhalan ja Stavroun tutkimuksessa kuitenkin selviää, että henkilöstöjohtaminen on edistyneempää yksityisellä-, kuin julkisella sektorilla (Vanhala & Stavrou, 2012, s. 416).

2.3 Rekrytointi

Nykyisen taloustilanteen vallitessa kilpailu osaavasta henkilökunnasta kasvaa ja kiihtyy edelleen. Säilyäkseen kilpailussa ja saavuttaakseen etua kilpailijoihin nähden, on organisaation kyettävä houkuttelemaan suurempia määriä laadukkaita työnhakijoita, kuin kilpailijansa. Tärkein vaihe rekrytointia on sen ensimmäinen vaihe, jossa tavalla tai toisella pyritään houkuttelemaan potentiaalisia työntekijöitä hakemaan työpaikkaa. Tämä vaihe on erityisen tärkeä, sillä rekrytoinnin muussa vaiheessa, ei enää hakijamäärä kasva määrällisesti, eikä laadullisesti. (Collins & Han, 2004, s. 685-686.)

Rekrytoinnissa voi yrityksellä olla erilaisia strategioita, joilla houkuttaa potentiaalisia työntekijöitä. Matalan osallistumisen -malli, on työnhakijalle helppo, se tuottaa

geneeristä informaatiota, jota ei tarvitse erityisesti prosessoida, tai vaadi aktiivista osallistumista. Tällainen on esimerkiksi painettu työpaikkailmoitus. Se sisältää tarvittavan informaation, yrityksen perustiedot, logon ja mahdollisesti kuvan. Näin potentiaalinen työntekijä tulee tietoiseksi yrityksestä ja työmahdollisuudesta. Työpaikkamainontaa on myös internet, jossa mainosbannereilla voidaan lisätä yleistä tietoutta yrityksestä. Työpaikkamainoksilla voidaan houkutella erityisesti myös opiskelijoita, tai niitä potentiaalisia työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti etsi tietoa. Tällöin mainonta pitää kohdentaa oikein, esimerkiksi opiskelijoiden lehteen tai yliopiston tiloihin. Matalan osallistumisen keinot ovat myös apurahat, sponsorointi tai hyväntekeväisyys, jolla organisaation nimeä ja tietoutta pystytään lisäämään. Tehokas keino on esimerkiksi tapahtuman sponsorointi, jos sille saadaan vielä yrityksen nimeä kantava nimi. Yleisesti tämä parantaa yrityksen mainetta ja lisää positiivisia tuntemuksia organisaatiota kohtaan. Tätä tukee myös se, että potentiaalisten työnhakijoiden on todettu viehättyvän tutummasta organisaatiosta. Matalan osallistumisen mallin on todettu lisäävän hakijoiden numeerista määrää. Organisaation saadessa tunnettavuutta, ei sen tunnettuus enää jossain kohdin lisäännny matalan osallistumisen keinoin ja mallin vaikuttavuus heikkenee. (Collins & Han, 2004, s. 688-689, 695.)

Jos organisaatio valitsee korkean osallistumisen strategian, pyrkii se vaikuttamaan spesifimmän informaation ja tiettyjen ominaisuuksien esiintuomisen kautta. Näitä mainoksia ei voi puolihuolimattomasti sisäistää tai käsitellä tiedostamatta. Ne vaativat tarkempaa analysointia ja prosessointia hakijoilta. Tämä vaatii potentiaaliselta työntekijältä selvästi enemmän motivaatiota etsiä tietoa, eikä se tavoita passiivisia työnhakijoita. Aktiivisuutta vaativalla mallilla saadaan lisättyä aktiivisten potentiaalisten työnhakijoiden positiivisia tuntemuksia yritystä kohtaan, sekä lisättyä aikeita hakea työpaikkaa. Toinen tapa hyödyntää korkeaa osallistumisen mallia on työntekijöiden suosittelut, joissa annetaan tarkempaa tietoa yrityksestä ja työstä. Tätä voidaan hyödyntää myös opiskelijatilaisuuksissa, joissa kerrotaan opiskelijoille organisaatiosta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. Organisaation tunnettuus lisää sen kiinnostavuutta, mutta myös tarkka tieto yrityksestä, työstä ja palkkauksesta lisää hakijoiden määrän

lisäksi joukon laatua. Jotta potentiaalinen työnhakija on motivoitunut etsimään tätä monimutkaisempaa ja syvempää tietoa yrityksestä, tulee hänellä ensin olla tietoisuus yrityksestä ja sen perusteella positiivinen yrityskuva. (Collins & Han, 2004, s. 690-691, 696.)

Lisääntyvässä määrin organisaatiot käyttävät osana rekrytointia myös sosiaalisen median kanavia. Sosiaalisen median avulla voidaan myös tavoittaa laajempi joukko potentiaalisia työnhakijoita, niin aktiivisia, kuin myös passiivisia hakijoita ja sen etuna on myös edullisuus. Sairaanhoidajien osalta on voitu osoittaa, että Facebookissa ja LinkedIn-palvelussa näkyminen korreloi positiivisesti työnantajabrändin kanssa. Sairaalan vetovoimaa työpaikkana lisäsi selvästi se, jos työnhakija oli vierailut sairaalan Facebook sivuilla. Organisaation läsnäolon sosiaalisessa mediassa todettiin myös vaikuttavan merkittävästi potentiaalisten työnhakijoiden mielikuvaan työnantajasta. (Carpentier, Hoye, Stockman Schollaert, Theemsche & Jacobs, 2017, s. 2696-2697, 2705.) Sievertzen et al. toteaa että, työnantajien kannattaisi panostaa yksilöiden mahdollisuuksiin kehittyä ja luoda hyvä työympäristö oppimiselle. Työntekijöiden osaamista pitäisi myös osata hyödyntää ja tukea heidän ammatillista kasvuaan. Nämä tekijät korreloivat vahvimmin työnantajan vetovoiman kanssa ja ovat tärkeitä rekrytoitaessa työntekijöitä. (Sivertzen et al., 2013, s. 479.)

2.3.1 Työnhakijat

Ensimmäinen asia, jolla organisaatio voi houkutella potentiaalisia työntekijöitä, on tietoisuus. Se on ensimmäinen osa tietoa ja vasta sen päälle voidaan rakentaa muuta tietoutta organisaatiosta tai muodostaa mielikuvia yrityksestä. (Collins & Han, 2004, s. 694.) Työnhakijat pohtivat usein useampaa vaihtoehtoa etsiessään työtä. Yrityksen maine on yksi tekijä millä voidaan verrata mahdollisia työoloja eri yritysten välillä. Potentiaaliset työntekijät vertailevat omia arvojaan, tarpeitaan, sekä persoonallisuuttaan ja niiden sopivuutta yrityksen imagoon. Kun nämä yhtyvät yrityksen maineen ja yrityskuvan kanssa, tulee tästä kyseisestä yrityksestä houkutteleva juuri tälle työnhakijalle. Moninaiset työpaikkailmoituskanavat mahdollistavat uudenlaisen

rekrytoinnin. Sosiaalinen media ja verkkosivut voivat tavoittaa aktiivisten työnhakijoiden lisäksi myös passiiviset potentiaaliset työntekijät. Sosiaalinen media voi tuhota hetkessä yrityksen maineen ja yritysimagea, joten on mahdollista, että sen avulla voidaan myös luoda hyvä mielikuva organisaatiosta. (Sivertzen et al., 2013, s. 474-475.) Organisaation muu julkisuus, esimerkiksi sanomalehdessä sen sijaan Collinsin ja Stevensin mukaan lisäsivät mielenkiintoa organisaatiota ja sen työmahdollisuuksia kohtaan (Collins & Stevens, 2002, s. 1130). Kollegoiden suullinen suosittelu nykyisiltä työntekijöiltä voi myös lisätä työnantajan vetovoimaa (Van Hoye, 2008, s. 366).

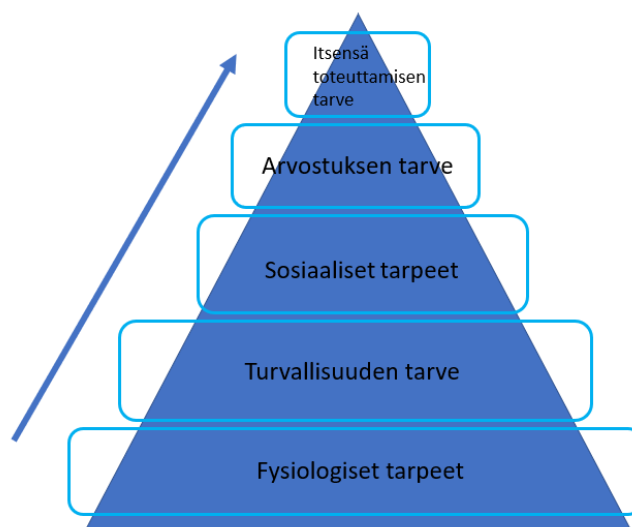
3 Motivaatiotekijät

Motivaatio ohjaa ihmisten toimintaa ja vaikuttaa päätöksentekoon. Motivoituneet työntekijät sitoutuvat organisaatioon paremmin, eivätkä etsi uusia työmahdollisuuksia muualta. Sitoutunut ja motivoitunut työntekijä myös työskentelee ahkerammin, sekä yrittää kovemmin esteiden ilmaantuessa tielle. Kiristynyt kilpailu työvoimasta lisää myös työntekijöiden mahdollisuuksia vaatia työnantajilta enemmän, kuin pelkkää palkanmaksua. On osoitettu, että palkan osuus työtyytyväisyydestä voi olla niinkin alhainen kuin 20 %. (Sadri & Bowen, 2011, s. 45.)

3.1 Maslown tarvehierarkia

Maslown tarvehierarkiaa on käytetty perustana sille, mitä organisaatioiden tulisi tarjota työntekijöilleen, tai potentiaalisille työntekijöille täyttääkseen heidän tarpeitaan laajemmin. Tarvehierarkia voi auttaa motivoimaan työntekijöitä, palkkaamaan parhaita yksilöitä ja vähentämään irtisanoutumisia. (Sadri & Bowen, 2011, s. 45.)

Maslow jakaa tarvehierarkiateoriassaan tarpeet viiteen kategoriaan ja sijoittaa ne hierarkiseen järjestykseen. Pohjimmaisena hierarkiassa on perustavanlaatuiset tarpeet ja ylimpänä viimeiseksi täytettävät korkeimman tason itsensä toteuttamisen tarve. Maslown mukaan tarpeet tulee tyydyttää alhaalta ylöspäin, ja edellisen tason tulee täytyä edes osittain, jotta ihminen voi siirtyä seuraavan tason tarpeisiin. Työpaikoilla ihmiset ovat tarpeiden eri tasoilla ja näin ollen heitä ei motivoi tai tyydytä samat tarpeet ja tarjoamat. (Sadri & Bowen, 2011, s. 45, 48.) (Kuvio 1)



Kuvio 1. Maslown tarvehierarkia, mukaillen Sadri & Bowen, 2011 s. 45

Perustason tarpeet ovat fysiologiset tarpeet, joita ovat mm. ruoka, uni ja vesi. Tähän kategoriaan työpaikalla kuuluu myös palkka, palkkiot ja eläke. Osa työntekijöistä voi pitää palkkaa yhtenä tärkeimmistä tekijöistä, kun harkitsee työpaikkaa. Palkalla työntekijä maksaa myös muita hyödykkeitä, kuten ruokaa ja vaatteita, jotka ovat muita perustarpeita. Myös työpaikan työolot ja työympäristö ovat perustarve. Puhdas, siisti työympäristö, sekä hyvä työergonomia auttavat työntekijöitä keskittymään paremmin työhönsä. Työn lisäksi säännölliset tauot ja viihtyisät taukotilat täyttävät perustarpeita. Työpaikka voi myös tarjota palveluita kuten kuntosalia, autopesula tai hierontaa työntekijöilleen ilmaiseksi. Merkittävä tekijä on myös työ-vapaa-aika tasapaino. Tämä voi osalle työntekijöistä olla kynnyskysymys ottaa työtä vastaan. Työnantaja voi vaikuttaa tähän mm. joustamalla työajoissa, lomasuunnittelulla ja myöntämällä vapaapäiviä. (Sadri & Bowen, 2011, s. 45-46.)

Toisen tason muodostaa turvallisuuden tarve. Maslown mukaan se käsittää niin fyysisen, kuin psyykkisen turvallisuuden tunteen. Työpaikalla sitä voidaan lisätä esimerkiksi vakuutuksilla ja työterveyden kautta saatavilla palveluilla. Yritys saattaa laajentaa vakuutukset koskemaan myös perheenjäseniä, joka lisää turvallisuuden tunnetta kokonaisvaltaisesti. (Sadri & Bowen, 2011, s. 46.)

Sosiaalisten tarpeiden täytyminen ja johonkin kuulumisen tunne on tärkeä osa työelämää. Tähän tarpeeseen vaikuttaa työyhteisö, kollegat ja esimiehet. Tiimityö tai työskentely ryhmässä auttaa täyttämään tätä tarvetta. Sosiaalista tarvetta voidaan täyttää myös työn ulkopuolisella toiminnalla, kuten illallisella, urheilutoiminnalla tai vapaamuotoisella kahvihuonekeskustelulla. (Sadri & Bowen, 2011, s. 46.)

Seuraavan tason muodostaa arvonanto, eli tarve kokea vastuuntunnetta, tunnustusta ja kunnioitusta toisten taholta. Kun nämä tarpeet täyttyvät lisää se itsetuntoa ja työntekijän motivaatiota, sekä tuottavuutta. Työntekijöiden yksi suurimpia syitä lähteä työpai-kasta on esimiesten heikko kyky antaa tunnustusta työstä. Positiiviset vaikutukset saadaan kuitenkin huomioimalla hyvin tehty työ ja osoittamalla se työntekijälle. Kunnianhimoisille työntekijöille arvonannon tarpeeseen kuuluu myös mahdollisuudet edetä uralla, sekä erilaiset vastuutehtävät. Arvonannon tarvetta voidaan täyttää myös palkitsemisen keinona. (Sadri & Bowen, 2011, s. 47.)

Viimeisin ja korkeimman tason tarpeen muodostaa itsensä toteuttamisen tarve. Kun alempien tasojen tarpeet on tyydytetty riittävässä määrin, alkaa yksilö etsiä keinoja olemaan paras versio itsestään ja kehittämään itseään. Tätä tarvetta voidaan ruokkia tarjoamalla mahdollisuuksia koulutuksiin ja kursseihin. Myös ylimääräinen sapattivapaa voi auttaa kehittämään itseä työn ulkopuolella olevan tavoitteen suhteen, jonka jälkeen työntekijä palaa työhön entistä motivoituneempuna. (Sadri & Bowen, 2011, s. 48.)

3.2 QWL

QWL (Quality of worklife), on yksi tärkeimpiä organisaation tekijöitä, joilla pitää työntekijänsä tyytyväisinä ja hyvinvoivina. Se on myös todettu vaikuttavan positiivisesti työntekijöiden työssä suoriutumiseen ja sen kautta myös organisaation parempaan menestykseen. QWL voidaan nähdä koko organisaation läpi menevänä prosessina tai tavoitteena, jolla työolot järjestetään niin, että ne tyydyttävät työntekijöiden tarpeet, sekä mahdollistavat aktiivisen osallistumisen päätöksentekoon. QWL voidaan määritellä myös

suureena, joka määrittelee työtyytyväisyyden ja työhön sitoutumisen astetta. Tämä yksilötasolla kuvastaa organisaation kykyä täyttää työntekijän työlle asettamat tarpeet. (Rashtogi, Rangnekar & Rashtogi, 2018, s. 10-11.) QWL on katsottu sisältävän itse työn ja sen sisällön lisäksi, esimiesten toiminnan, sekä työympäristön. Työtyytyväisyys on osa QWL, mutta ei tarkoita samaa asiaa, vaan työtyytyväisyyden nähdään johtuvan QWL osatekijöistä. QWL on myös kokonaisvaltaisempi näkemys ihmisen hyvinvoinnista ja se vaikuttaa muihinkin elämän osa-alueisiin, kuin vain työhön. Korkea QWL parantaa siis hyvinvointia yleisesti, sekä onnellisuutta ja tyytyväisyyttä elämään. (Sirgy, Efraty, Siegel & Lee, 2001, s. 241-242.)

Maslown ajatusta jatkaen ovat Sirgy et al. jakaneet QWL tarpeet edelleen kahteen kategoriaan, mataliin ja korkeisiin tarpeisiin. Sirgyn tutkimuksessa tarpeita löydettiin seitsemän.

- 1) terveyden- ja turvallisuuden tarve
- 2) taloudelliset ja perhekeskeiset tarpeet
- 3) sosiaaliset tarpeet
- 4) kunnioituksen tarve
- 5) toteuttamisen tarve
- 6) tiedolliset tarpeet
- 7) luovuuden tarve

(Sirgy, et al., 2001, s. 243.)

3.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin kaksifaktoriteoria erottelee toisistaan motivaattorit ja hygieniehtekijät. Motivaattoreita ovat tekijät, jotka liittyvät työtyytyväisyyteen. Hygieniehtekijöitä sen sijaan ovat ne asiat, jotka liittyvät tyytymättömyyteen. Herzbergin teorian mukaan tyytyväisyys ja tyytymättömyys eivät ole vastinpari, vaan tyytyväisyys ja ei tyytyväisyyttä, sekä tyytymättömyys ja ei tyytymättömyyttä muodostavat omat parinsa. (Hur, 2017, s. 331.)

Työtyytyväisyys koostuu motivaatiotekijöistä, joilla on kannustinvaikutus työhön. Näitä ovat: työ itsessään (sisältö), saavutukset, vastuu, tunnustukset ja mahdollisuudet kehittyä työssä. Hygieniatekijöillä ei saavuteta työtyytyväisyyttä, mutta voidaan saavuttaa neutraaliutta ja tilanne, jossa ei koeta tyytymättömyyttä. Hygieniatekijöitä ovat esimerkiksi: organisaation käytännöt, palkka, etuudet, työskentelyolosuhteet ja työympäristö ja sosiaaliset suhteet työkavereihin. Jos nämä tekijät ovat heikot, työntekijä kokee tyytymättömyyttä. Maslown ajatuksen mukaisesti motivaatiotekijät ovat korkeamman tason tarpeita ja hygieniatekijät alemman tason tarpeita. (Hur, 2017, s. 331, 333.)

Hur on omassa tutkimuksessaan tutkinut seitsemän motivaatiotekijän ja seitsemän hygieniatekijän vaikutuksia työtyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen. Hänen tutkimuksessaan motivaatiotekijät ovat:

- Mahdollisuudet edetä uralla
- Mahdollisuudet koulutukseen ja kehittymiseen työssä
- Vastuutehtävät
- Ylpeys työtä kohtaan
- Mahdollisuudet vaikuttaa
- Kannustimet
- Joustavuus

Hygieniatekijöiksi Hur on valinnut:

- Varmuus työstä
- Eläkesuunnitelma
- Vähemmän byrokratiaa
- Vähemmän konflikteja työssä
- Edut, kuten vakuutus ja työterveys
- Perheystävällinen organisaatiopolitiikka
- Palkka

(Hur, 2017, s. 331, 333.)

Hurin tutkimuksessa kohdejoukkona olivat julkisensektorin esimiehet ja johtajat. Heidän työtyytyväisyyteen/työtyytymättömyyteen ei löytynyt merkittävää vaikutusta hygienia-tekijöistä. Kuitenkin Herzbergin oletuksen mukaan näillä tekijöillä on suurempi merkitys työntekijöiden osalta. Myös julkisensektorin luonne voi vaikuttaa siihen, että etenemismahdollisuuksilla ja palkalla tai etuuksilla ei ollut suurta vaikutusta. Rajallinen budjetti ja mahdollisuudet vaikuttaa työolosuhteisiin lisäävät myös kiinnostusta vaikuttaa työpaikoilla tiettyihin motivaatiotekijöihin. Esimerkiksi joustavuuden tai vaikuttamisen lisääminen ei maksa juurikaan, mutta niillä voi olla suurempi merkitys työtyytyväisyyden parantumiseen. Muutos toimintakulttuurissa voi myös lisätä työntekijöiden kokemaa ylpeyttä työstään ja työpaikastaan. (Hur, 2017, s. 339.)

4 Työnantajamielikuva ja vetovoimatekijät

Mielikuva työnantajasta voi vaihdella eri näkökulmasta tarkasteltaessa. Eri sidosryhmät voivat nähdä työnantajan hyvinkin eri tavalla. Mielikuva muodostuu Van Hoyen mukaan kahdesta eri ulottuvuudesta, instrumentaalisesta ja symbolisesta. Instrumentaalisella mielikuvalla tarkoitetaan fyysisiä ja konkreettisia osa-alueita, kuten palkkaa ja kehittymismahdollisuuksia. Symbolisia osa-alueita ovat aineettomat ja abstraktit ominaisuudet. Näissä korostuu se miten työnantajan koetaan, nähdään tai tulkitaan toimivan. Esimerkiksi organisaation vilpittömyys toimissaan tai maine ovat aineettomia ulottuvuuksia. (Van Hoyer, 2008, s. 368.)

4.1 Työnantajabrändi

Työnantajan brändäyksellä pyritään tuomaan esiin niitä arvoja ja hyötyjä, joita yritys tarjoaa työntekijöilleen. Nämä jakautuvat aineellisiin ja aineettomiin hyötyihin. Yritysbrändäyksen keskeinen tavoite on varmistaa, että yritys on houkutteleva ja tunnettu potentiaalisten työntekijöiden silmissä. (Edwards, 2010, s. 6-7, 9.) Työnantajan brändi koostuu työnantajan arvoista, organisaatiokulttuurista, toiminnoista, asenteista ja ihmissuhteista. Työnantajabrändi voidaan myös nähdä kaiken yhdistävänä tekijänä, joka sitoo ja liimaa työntekijät yritykseen, sekä lisää työntekijöiden lojaaliutta ja sitoutumista työnantajaan. (Roy, 2008, s. 111.)

Potentiaaliset työntekijät hakevat todennäköisemmin työpaikkaa organisaatiosta, jolla on positiivinen maine työnantajana. Mitä parempi maine organisaatiolla on, sen houkuttelevampana työnantajana se nähdään. Erityisesti organisaatioiden tulee pyrkiä viestimään arvojaan ja sosiaalisen vastuun toimiaan. Kaksi tunnistettua tekijää, jotka lisäävät positiivista olettamusta työnantajasta, ovat organisaation tuttuus työnhakijalle, sekä ulkopuolisten tahojen arviot työnantajan maineesta. (Edwards, 2010, s. 6-7, 9.) Brändäyksen yksi tavoite on luoda potentiaalisille työntekijöille mielikuva yrityksestä joka kuuluu kategoriaan "Great place to work" (Roy, 2008, s. 111). Työnantaja brändäyksellä pyritään

lisäämään vaikuttavuutta ja työntekijöiden kokemaa arvoa itselleen. Arvo koostuu mm. taloudellisista, toiminnallisista ja psykologisista hyödyistä. Aineellisten hyötyjen lisäksi, joku työntekijä tai työnhakija voi arvostaa esimerkiksi yrityksen tekemää hyväntekeväisyyttä ja kokea sen organisaation arvoa lisäävänä asiana. Kaiken perusta on kuitenkin työnantajan omat arvot, sekä periaatteet, joiden mukaan yritys toimii. Yrityksen arvojen, toimintojen ja käytännön toimien tulisivat ohjata organisaatiota siihen suuntaan, jotta se on houkutteleva ja motivoiva työnantaja nykyisille ja potentiaalisille työntekijöille. Vaikka yksilöiden mielipiteet eroavat siitä, mitkä tekijät ovat tärkeimpiä, voidaan kuitenkin tehdä yleistyksiä niistä tekijöistä, joita useimmat jakavat. (Edwards, 2010, s. 6-7.) Työnantajan menestys tai taloudellinen positiivinen tulos on tutkimusten mukaan yksi positiivinen merkki potentiaalisten työntekijöiden silmissä. Toisena tärkeänä tekijänä esiin nousee sosiaalisen vastuun arvot. Tämä käsittää laajemmin yrityksen ympäristö vastuullisuuden, henkilöstön vuorovaikutussuhteet, tuotteiden tai palvelun laadun, sekä sen kuinka yrityksessä kohdellaan ja kohdataan vähemmistöjä. (Edwards, 2010, s. 8.)

Yhdeksi tärkeäksi osaksi työnantajabrändiä on noussut yhteiskuntavastuu ja se voi toimia yrityksen eduksi tai vaikuttaa negatiivisesti organisaation maineeseen. Yhteiskuntavastuun merkitys organisaatiolle korostuu erityisesti nuorempien sukupolvien keskuudessa ja heidän rekrytoinnissaan. Millenniaalien on uskottu haluavan tehdä maailmasta parempi paikka elää ja että he odottavat myös organisaatioiden olevan osa tätä muutosta. Työnhakijoina he kuitenkin tekevät päätöksiä mielikuvan perusteella. Yhteiskuntavastuu toimiikin vetovoimatekijänä sukupolvi Y:lle. He hakevat helpommin työtä organisaatiosta, jossa näkevät toteutuvan hyvät yhteiskuntavastuun ja eettisyyden periaatteet, sekä hylkäävät helpommin työmahdollisuudet, jos näitä arvoja laiminlyödään (Klimkiewicz & Oltra, 2017, s. 449-459.)

4.2 Työnantajan vetovoimatekijät

Työnantajan vetovoimatekijät, ovat niitä tekijöitä, joilla pyritään houkuttelemaan uusia työntekijöitä, sekä pitämään kiinni jo olemassa olevista osaajista. Näitä tekijöitä pyritään

korostamaan markkinoinnin, HR työkalujen, sekä brändäyksen keinoin. Yrityksen ulkoinen brändi on rakennettu ulkopuolisille tahoille, mutta sisäinen maine on rekrytoinnin ja henkilöstöhallinnon alaa. (Sivertzen et al., 2013, s. 473-474.) Työn pitää motivoida, houkutella ja kehittää työntekijää, jotta se voi tyydyttää hänen työtarpeensa, sekä työtä kohtaan asetetut toiveet (Berthon, Eving & Hah, 2005, s. 152). Sullivanin mukaan työnhakijat etsivät kolmea tekijää, tasapainoa, haasteita ja aitoutta, kun tekevät päätöksiä työpaikoista (Sullivan, Forret, Carraher & Mainiero, 2009, s. 290).

Vetovoimatekijät voidaan jakaa useampaan päätyyppiin, kuitenkin käsittäen yleensä vähintään toiminnalliset, taloudelliset ja psykologiset tekijät (Roy, 2008, s. 113). Tämän lisäksi Berthonin luokittelussa mukana ovat myös kehitymis- ja ura mahdollisuudet, sekä osaamisen hyödyntäminen (Berthon et al., 2005, s. 158). Tämän lisäksi Royn tutkimuksessa Berthonin asteikkoon lisättiin yrityskulttuuri ja organisaation eettisyys uusiksi tekijöiksi (Roy, 2008, s. 117). Vetovoimatekijöihin vaikuttavat myös ammatti, sukupolvi, elämänvaihe- ja tilanteet, sekä henkilökohtaiset tekijät. Myös kulttuurilla ja maalla on vaikutusta näihin tekijöihin. Useissa tutkimuksissa esiin nousevat vetovoimatekijöinä organisaation maine, perheystävällisyys, sekä organisaation sosiaalinen vastuu. (Merk & Rahmel, 2016, s. 6-7.) Näitä eroavaisuuksia tukee myös Babikovan ja Bucekin tutkimus, jossa eroavaisuuksia selittävät maantieteelliset, sosioekonomiset, sekä väestötieteelliset tekijät (Babikova & Bucek, 2019, s. 16).

4.3 Berthonin vetovoima- asteikko (EmpAt)

Berthon, Eving ja Hah ovat luoneet ja validoineet työnantajan vetovoima-asteikon. Vetovoima-asteikko koostuu 25 asiaväittämästä ja viidestä faktorista. Asiakohdat on arvioitu Likertin seitsemän portaisella asteikolla, kuinka tärkeäksi seuraavat ominaisuudet arvioidaan ajatella potentiaalisia työnantajia.

Asiaväittämät:

- 1) Johdon osoittama huomioiminen/arvostus
- 2) Hauska työympäristö

- 3) Ponnahduslauta tulevaisuuden työpaikkoihin
- 4) Hyvänolon tunne työskennellä juuri kyseisessä organisaatiossa
- 5) Itsevarma tunne työskennellä juuri kyseisessä organisaatiossa
- 6) Työkokemuksen kartuttaminen
- 7) Hyvä suhde esimieheen
- 8) Hyvä suhde kollegoihin
- 9) Kannustavat ja rohkaisevat kollegat
- 10) Työskentely mielenkiintoisessa/jännittävässä työympäristössä
- 11) Innovatiivinen työnantaja – uusia työskentelytapoja/tulevaisuusorientaatio
- 12) Organisaatio arvostaa ja hyödyntää kekseliäisyyttä
- 13) Organisaatio tuottaa laadukkaita tuotteita/palveluita
- 14) Organisaatio tuottaa innovatiivisia tuotteita/palveluita
- 15) Hyvät ura/etenemismahdollisuudet organisaatiossa
- 16) Organisaatio antaa hyvää takaisin yhteiskunnalle
- 17) Mahdollisuuksia hyödyntää aiemmin opittua
- 18) Mahdollisuuksia opettaa oppimaansa muille
- 19) Tunne hyväksytyksi tulemisesta ja kuulumisesta organisaatioon
- 20) Organisaatio on asiakasorientoitunut
- 21) Varmuus työpaikasta/työstä
- 22) Työharjoittelu kokemus
- 23) Iloinen työyhteisö
- 24) Keskiarvoa parempi palkka
- 25) Houkutteleva kokonaispalkkaratkaisu

(Berthon et al., 2005, s. 158.)

Näitä asiaväittämiä on Berthon et al. on analysoinut viiden faktorimuuttujan avulla. Faktorit on jaettu seuraaviin tekijöihin, joilla edellä mainitut väittämät voidaan selittää.

Faktorit

- 1) Työn arvo (interest value)
- 2) Sosiaalinen arvo (social value)

- 3) Taloudellinen arvo (economic value)
 - 4) Kehittymismahdollisuudet (development value)
 - 5) Mahdollisuudet käyttää osaamista ja hankittua tietoutta työssä (application value)
- (Berthon et al., 2005, s. 158-159.)

Työn arvo, interest value painottaa asiaväittämiä 10-14.

- Työskentely mielenkiintoisessa/jännittävässä työympäristössä
- Innovatiivinen työnantaja – uusia työskentelytapoja/tulevaisuusorientaatio
- Organisaatio arvostaa ja hyödyntää kekseliäisyyttä
- Organisaatio tuottaa laadukkaita tuotteita/palveluita
- Organisaatio tuottaa innovatiivisia tuotteita/palveluita

Nämä sisältävät väittämiä työstä, työnantajasta, sekä työympäristöstä. Nämä tekijät viehättävät ja houkuttavat työntekijöitä, joille työympäristö, työskentelytavat ja innovatiiviset, sekä laadukkaan tuotteet ja palvelut ovat tärkeitä. (Berthon et al., 2005, s. 159.)

Sosiaalinen arvo, Social value painottuu väittämiin 2, 7-9 ja 23.

- Hauska työympäristö
- Hyvä suhde esimieheen
- Hyvä suhde kollegoihin
- Kannustavat ja rohkaisevat kollegat
- Iloinen työyhteisö

Nämä väittämät koskevat työpaikan ihmissuhteita ja työyhteisöä. Nämä viehättävät työntekijöitä, jotka arvostavat hauskaa ja iloista työilmapiiriä, yhteistyötä, sekä hyviä suhteita kollegoihin. (Berthon et al., 2005, s. 159.)

Taloudellinen arvo, economic value sijoittuu väittämiin 15, 21-22 ja 24.

- Hyvät ura/etenemismahdollisuudet organisaatiossa
- Varmuus työpaikasta/työstä
- Työharjoittelu kokemus
- Keskiarvoa parempi palkka

Nämä väittämät sisältävät taloudellista hyötyä, tai urakehitysmahdollisuuksia. Näitä arvoja hakevat työntekijät arvostavat työn varmuutta, uramahdollisuuksia, sekä työstä saatavaa korvausta. (Berthon et al., 2005 s. 159, 162.)

Kehittymismahdollisuudet, development value sijoittuu väittämiin 1, 3-6.

- Johdon osoittama huomioiminen/arvostus
- Ponnahduslauta tulevaisuuden työpaikkoihin
- Hyvänolon tunne työskennellä juuri kyseisessä organisaatiossa
- Itsevarma tunne työskennellä juuri kyseisessä organisaatiossa
- Työkokemuksen kartuttaminen

Nämä väittämät ovat merkityksellisiä niille työnhakijoille, jotka antavat arvoa työnantajan tekemille tunnustuksille hyvästä työstä, ja näkevät mahdollisuuksia kehittyä ja edetä uralla. Myös oman arvostuksen ja itsevarmuuden tuntemukset työssä ovat tärkeitä. (Berthon et al., 2005 s. 162.)

Mahdollisuudet käyttää osaamista ja hankittua tietoutta työssä, application value. Tähän arvoon niputtuvat väittämät 20-24.

- Organisaatio antaa hyvää takaisin yhteiskunnalle
- Mahdollisuuksia hyödyntää aiemmin opittua
- Mahdollisuuksia opettaa oppimaansa muille
- Tunne hyväksytyksi tulemisesta ja kuulumisesta organisaatioon
- Organisaatio on asiakasorientoitunut

Näitä arvoja tukevat työntekijät arvostavat mahdollisuuksia, joita työnantaja tarjoaa osaamisen hyödyntämiseen. Työympäristön tulee toimia osana yhteiskuntaa, sekä asiakaslähtöisesti. (Berthon et al., 2005 s. 162.)

4.3.1 Organisaation eettinen arvo ja aitous

Roy on omassa tutkimukseen opiskelijoiden työnantajia kohtaan kokemasta vetovoimasta lisännyt yhden tärkeän tekijän Berthonin asteikkoon. Royn lisäämä faktori on

eettinen arvo. Se korostaa selkeää ja vahvaa työ- ja organisaatiokulttuuria, sekä organisaation eettisiä arvoja. Tätä varten myös asiaväittämiin on lisätty kaksi aiheväittämää.

- Organisaatio toimii eettisesti
- Vahva ja selkeä organisaatiokulttuuri

(Roy, 2008 s. 117, 121.)

Myös Merk & Rahmel tunnistavat vetovoimatekijöiksi organisaation sosiaalisen vastuun, sekä organisaation maineen (Merk & Rahmel, 2016 s. 7).

Reis, Praga ja Trullen ovat omassa tutkimuksessaan lisänneet Berthonin asteikkoon aitouden tuntemuksen. Tällä tarkoitetaan, sitä, että työntekijä voi toimia työssään omana itsenään ja omien arvojensa, sekä uskomustensa mukaisesti. Tälle arvolle heillä on neljä asiaväittämää.

- Voin olla rehellinen itselleni suurimmaksi osaksi työssäni
- Voin olla oma itseni, eikä tarvitse miellyttää muita
- Voin työssä toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan
- Voin vapaasti ja avoimesti seisoa niiden asioiden takana joihin uskon

(Reis, Praga & Trullen, 2016, s. 1968.)

5 Työnantajamaine terveydenhuollossa

Kuntatyötä leimaa vahvasti sen vaativuus, fyysisesti ja henkisesti työ koetaan raskaaksi. Kuitenkin työolobarometreistä selviää, että ristiriidat työpaikoilla ovat vähentyneet, sekä työ koetaan merkitykselliseksi. Yksi kuntatyön valtteja on sen monipuolisuus. Heinonen myös korostaa, että vaikka kuntatyönantajat ja kuntatyö on uudistunut ja kehittynyt, saattaa mielikuvat julkisesta toimijasta olla edelleen vanhanaikaiset. Stereotypiat ja uskomukset muovaavat myös osaltaan käsityksiä kuntatyöstä. (Heinonen, 2008 s. 12-14.) Julkisen työnantajan mahdollisuuksia ovat tulla esiin työnantajana, joka pyrkii tekemään joustoja työn ja vapaa-ajan välillä. Tämä on erityisen iso arvo sekä nuorille perheellisille että jo eläkeikää lähestyville työntekijöille. Myös toimivat ja riittävät sijaisjärjestelyt ovat tärkeät työyhteisön toimivuuden näkökulmasta. Kuntatyönantajan turvallisuutta kuvastaa myös vakinaiset työsuhteet ja henkilöstösuunnittelu, jolla pyritään vakinaistamaan määräaikaisten. (Santamäki-Vuori, 2008, s. 26-27.)

Terveydenhuollon yritysten houkuttelevuutta lisää potentiaalisten työntekijöiden silmissä nykyisten työntekijöiden suositukset työnantajasta. Työntekijöiden halukkuutta puhua hyvää työnantajastaan ja antaa suosituksia siitä lisää työtehtävien monipuolisuus, mahdollisuudet auttaa ihmisiä, sekä se kuinka laadukkaaksi ja ammattitaitoiseksi he kokevat työpaikkansa toiminnan. (Van Hoyer, 2008, s. 366.) Kevan tutkimuksessa työpaikkaansa olisi terveysalalla valmis suosittelemaan 75% kyselyyn vastanneista ja 82% sosiaalialan vastaajista (Pekkarinen, 2018, s. 22-23).

5.1 Magneettisairaalamalli

Magneettisairaalamalli on kehitetty Yhdysvalloissa 1990-luvulla. Magneettisairaalamalli on kehitetty lisäämään työtyytyväisyyttä ja houkuttelemaan hoitoalan parhaat osaajat töihin. Magneettisuudella pyritään saavuttamaan työnimua, jolloin saavutetaan suurempi työtyytyväisyys ja vähemmän työuupumusta. Mallilla pyritään saavuttamaan parhaita hoitokäytänteitä ja säilyttää alan osaavimmat tekijät. Näiden lisäksi on huomattu,

että magneettisairaaloissa saavutetaan myös parempia potilaiden hoitotuloksia. (Chen & Johantgen, 2009, s. 1001-1002.) On huomattu, että pelkkä palkkojen korottaminen ei houkuttele hoitohenkilökuntaa, vaan heidän tulee saada osakseen arvostusta, kunnioitusta ja päästä osaksi päätöksentekoa (Upenieks, 2003, s. 7).

Magneettisia voimia/kategorioita on 2008 uudistetussa mallissa viisi. 1) uudistava esi-miestyö, 2) rakenteellinen mahdollistaminen, 3) esimerkilliset käytännöt 4) innovaatiot, uudet tiedot ja taidot 5) empiiriset laadukkaat lopputulokset (Chen & Johantgen, 2009, s. 1001-1002). Magneettisairaaloita yhdistäviä tekijöitä ovat tutkimusten mukaan hajautettu organisaatorakenne, joustavat työajat, ammatillinen autonomia ja kehittyminen, sekä hyvä kommunikaatio johdon ja työntekijöiden välillä. Chenin ja Johantgenin tutkimuksessa selkeästi positiivisesti työtyytyväisyyteen vaikutti lähiesimiesten kunnioitus ja arvostus tehdystä työstä. Myös avoin keskustelukulttuuri, esimiehen tuki ja palkka olivat merkittäviä tekijöitä. Sen sijaan työpaikan varmuudella ei ollut suurtakaan merkitystä, joka saattaa johtua alalla vallitsevasta työvoimapulasta. Päätösvalta ja mahdollisuudet tehdä ammatillisia päätöksiä vaikuttivat positiivisesti hoitajien tyytyväisyyteen. Yksi merkittävimmistä työtyytyväisyystekijöistä tutkimuksessa oli kuitenkin mahdollisuudet kehittyä ja oppia uusia asioita ammatillisesti. (Chen & Johantgen, 2009, s. 1009-1010.) Utriainen, Kyngäs ja Nikkilä nostavat myös omassa tutkimuksessaan esiin yhteistyön, arvostuksen tunteen, laadukkaan hoitotyön, sekä kannustavan ja välittävän työympäristön tärkeimmiksi työviihtyvyyden tekijöiksi (Utriainen, Kyngäs, Nikkilä, 2011, s. 1042).

Maailmassa on n. 500 akreditoitua magneettisairaala, mutta Euroopassa vain kaksi. Myös HUS on valinnut strategiaksi tulla magneettisairaalaksi. Tämä tavoite ja työ sen eteen on aloitettu jo vuonna 2017. Ensimmäisten yksikköjen magneettisairaala-akreditoitien ja hakujen on määrä valmistua vuonna 2020. Varsinainen hakuprosessi kestää pari vuotta ja sairaalan kehittyminen magneettisairaalaksi noin seitsemän vuotta. Jotta magneettisairaala-statuksen voi saada, tulee organisaation täyttää sille asetetut johtamisen, rakenteiden, toiminnan, tutkimuksen, innovoinnin ja laadun kriteerit. Näitä on yhteensä 50. (HUSin vuosi 2019.)

6 Tutkimuksen toteutus

Tämä Pro gradu- tutkielma on tehty laadullisin menetelmin, tarkoituksena saada tietoa työnantajien vetovoimatekijöistä, sekä HUSLABin maineesta työnantajana. Tutkimuksen perusjoukko ovat bioanalytiikan opiskelijat Suomessa. Kysely kohdennettiin bioanalytiikan opiskelijoille, jotka ovat valmistumassa 2020 tai 2021, koska he ovat työnhakijoita lähitulevaisuudessa. He valmistuvat alalle, jossa yritysten välillä on suuri kilpailu työntekijöistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli saavuttaa kokonaisotanta, eli lähettää kysely kaikille perusjoukkoon kuuluville. Kysely kuitenkin toteutui vain neljässä kuudesta ammattikorkeakoulussa, joissa koulutetaan bioanalytikkoja. Tutkimukseen osallistuneet ammattikorkeakoulut olivat: Turun amk, Tampereen amk, Oulun amk, ja Novia Vaasa. Jotta aineistoon saataisiin vertaileva näkökulma muodostivat myös tutkintovastaavat (ammattikorkeakouluissa) ja HUSLAB ylihoitajat kukin oman perusjoukon. Tutkittavat joukot valikoituivat sen perusteella, että tutkimustuloksia voitaisiin vertailla ulkoisten- ja sisäisten näkökulmien välillä. Myös näiden perusjoukkojen osalta pyrkimys oli suorittaa kokonaisotanta. Kaikkiin ammattikorkeakouluihin, sekä HUS:iin haettiin tutkimusluvut organisaatioiden tutkimuskäytänteiden mukaisesti. Tässä vaiheessa ilmeni myös tarve kääntää kyselylomakkeet ruotsiksi, joten bioanalytiikan opiskelijoiden ja tutkintovastaavien verkkokyselyt olivat saatavilla suomeksi ja ruotsiksi.

6.1 Aineisto

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselylomake, koska sillä saadaan helposti tietoa isommalta joukolta ja sen avulla voidaan selvittää tutkittavien tuntemuksia, kokemuksia ja uskomuksia. Kysely-tutkimuksen hyviä puolia ovat sen ilmaisuus ja kysely on toteutettavissa tiiviissä aikataulussa. Koska vastaajat ovat nuoria, on todennäköisempää, että parempi vastausprosentti saadaan verkkokyselyllä, kuin perinteisellä postikyselyllä. Kyselylomakkeista pyrittiin tekemään mahdollisimman yksiselitteisiä ja spesifisiä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara, 2009, s. 185, 195-196, 202-203.) Verkkokysely valikoitui siksi, että kyselyn kohdejoukko on opiskelijat ja vastavalmistuneet bioanalytikit,

jotka ovat tottuneet opiskeluissa verkkoalustoihin. Lisäksi myös valloillaan oleva korona-aika vaikutti päätökseen käyttää verkkopohjaista kyselyä.

Aineistoa varten laadittiin kolme erilaista kyselylomaketta ja kaikki kyselyt toteutettiin Forms- verkkokyselyinä. Forms- verkkokysely formaatti valikoitui sen helpon toteutuksen ja tuttuuden vuoksi. Forms-kysely on helppo tutkijan näkökulmasta hallinnoida, sekä laatia kysely. Vastaajan näkökulmasta vastaaminen on selkeää ja sen voi tehdä täysin anonyymisti, ilman rekisteröitymistä tai tunnistetietoja. Kyselyyn pääsee osallistumaan linkin kautta ja verkkosivu luo vastaajille automaattisesti juoksevan ID-numeron. Forms-kyselystä saa myös tiedot ladattua suoraan Excel-taulukko-ohjelmaan aineiston analysointia varten.

Kyselylomakkeita testattiin kuuden henkilön testiryhmällä. Testiryhmälle kyselyt lähetettiin 12.11.20 ja kaikki vapaaehtoiset vastasivat kyselyyn viikon sisällä. Keskimääräinen vastausaika kyselyyn oli alle 10 minuuttia. Testiryhmän jäsenet olivat taustaltaan bioanalytikoita, joten tämä oli keskeinen valintakriteeri kuulua testijoukkoon. Lisäksi testijoukon ikähajonta oli laaja. Testiryhmän mielestä kysely oli helppo ymmärtää ja helppo täyttää. Testin jälkeen lomakkeita vielä hienosäädettiin hieman. Lauserakenteita selvennettiin ja hiottiin ulkomuotoa. Koska kyselyyn vastaaminen sujui kaikilta testiryhmäläisiltä todella nopeasti, niin kyselyyn lisättiin vielä kaksi kysymystä.

Kyselylomakkeisiin ajastettiin vastausajaksi kaksi viikkoa 8.12- 22.12.20. Tänä aikana lähetettiin kaksi muistutusta kyselyyn vastaamisesta. Ensimmäinen muistutuskierron lähetettiin ylihoitajille 13.12.20 ja tutkintovastaaville 14.12.20. Lisäksi ylihoitajien muistutukset lähetettiin 17.12.20, jonka jälkeen vastausprosentti nousi merkittävästi. Opiskelijoille tarkoitettu muistutus lähetettiin tutkintovastaaville vielä 18.12.20. Opiskelijoiden verkkokyselylinkki jaettiin 209 opiskelijalle. Saatekirje sisälsi myös kyselyn QR-koodin, jotta mobiilivastaaminen olisi mahdollisimman helppoa. Tutkintovastaavien linkki lähetettiin neljälle tutkintovastaavalle. Ylihoitajien kyselylinkki jaettiin kaikille seitsemälle HUSLAB ylihoitajalle.

6.2 Kyselylomakkeet

Aineisto kerättiin kolmella erillisellä verkkokyselylomakkeella (Liitteet 1-3). Verkkokyselyt tapahtuivat suljetussa Forms- pohjassa, ajastetulla vastausajalla. Lomakkeet olivat avoimena vain suunnitellun kahden viikon jakson. Lomakepohjiin asetettiin jokainen kysymys pakolliseksi, joten kyselyä ei pystynyt lähettämään eteenpäin vajailla tai puuttuvilla tiedoilla. Lomakkeella näkyi vastaajille myös kyselyssä eteneminen, jotta se lisäisi motivaatiota jatkaa. Bioanalytiikan opiskelijoiden kyselyssä oli kaksi osiota, vetovoimatekijät ja HUSLAB, ylihoitajien ja tutkintovastaavien kyselyssä ainoastaan HUSLABia koskeva osio. Opiskelijat ja tutkintovastaavat pystyivät valitsemaan kyselystä kieliversion suomi tai ruotsi.

Kyselylomakkeet laadittiin teoriasta löydettyjen tekijöiden perusteella. Valitut teemat toistuivat teoriapohjan tutkimuksissa. Kysymykset jaoteltiin Berthonin luokituksen mukaisesti, poimien jokaisesta eri osa-alueesta kysymyksiä. Kysymyksistä valittiin suomalaisen ja alakohtaiseen identiteettiin sopivimmat kysymykset. Lomakkeiden väittämien määrää karsittiin, jotta vastaamiseen kuluva aika pysyisi kohtuullisena, alle 15 minuutissa. Lisäksi mukaan otettiin Roynn tapaan väittämä eettisyydestä ja yhteiskuntavastuusta ja Reis et. al tapaan väittämä aitoudesta. Näiden lisäksi otettiin kaksi väittämää QWL ja Maslowin ja Herzbergin teorioissa esiin nousseet väittämät perheen ja vapaa-ajanyhdistämisestä, sekä työnantajan tekemistä joustoista.

Työn arvoa edustavat tässä tutkimuksessa väittämät numerot yksi, yksitoista ja kolmetoista.

- 1) Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita
- 11) Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön
- 13) Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa

Sosiaalista arvoa edustavat tässä tutkimuksessa väittämät numerot neljä ja yhdeksän.

- 4) Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri
- 9) Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen

Taloudellista arvo edustavat tässä tutkimuksessa väittämät kaksi, kuusi ja seitsemän.

- 2) Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet
- 6) Organisaatiossa on varmuus työpaikasta
- 7) Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut

Kehittymismahdollisuuksia edustavat tässä tutkimuksessa väittämät numerot kolme ja neljätoista.

- 3) Organisaatio ja johto arvostaa työntekijöitään
- 14) Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta uraa varten

Mahdollisuuksia käyttää osaamista ja hankittua tietoutta työssä edustaa väittämät numerot viisi ja viisitoista.

- 5) Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista
- 15) Organisaatio on asiakasorientoitunut

Eettistä arvoa ja aitouden tunnetta kuvastaa väittämät numero kymmenen ja kuusitoista.

- 10) Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti
- 16) Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan

Vapaa-ajan ja työn yhdistämistä kuvaavat väittämät kaksitoista ja seitsemäntoista.

- 12) Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen
- 17) Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito

Näiden vetovoimatekijöiden lisäksi kyselyssä on kolme väittämää, jotka mittaavat organisaation mainetta ja tunnettavuutta.

- 8) Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana
- 18) Olen kuullut hyvää työnantajasta
- 19) Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa

Vastaukset annettiin kyselyyn Likert-asteikolla. Käytetty asteikko oli viisiportainen, jossa asenneväittämät arvioitiin seuraavasti:

- 1) merkityksetön 2) melko merkityksetön 3) neutraali 4) melko tärkeä 5) erittäin tärkeä

6.3 Aineiston analyysi

Aineiston keruun jälkeen tutkimuksessa alkoi aiheiston analysointi. Aineisto on analysoitu Excelissä, sekä IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) -ohjelmalla. Ensiksi aineisto tuotiin verkkokyselystä Exceliin automaattisella toiminnolla. Excelissä aineistosta muodostettiin käsitys vastaajajoukosta, kuten ikä- ja paikkakuntajakaumista. Excelistä aineisto ladattiin suoraan IBM SPSS- ohjelmaan.

Bioanalytiikan opiskelijoiden aineisto tarkastettiin ensin SPSSä ottamalla kaikista muuttujista normaalijakaumat ja valmisteltiin aineisto analysointikelpoiseksi. Aineiston ikätaustamuuttujasta tehtiin luokittelu kolmeen ja kahteen luokkaan. Näistä paremmaksi havaittiin jako kolmeen ikäjoukkoon: 21-24-vuotiaat, 25-30- vuotiaat ja yli 30-vuotiaat. Lisäksi paikkakuntatieto muutettiin numeeriseen muotoon, jotta sen tarkastelu olisi helpompaa. Aineistossa arvot ovat seuraavat. Tampere=1, Vaasa=2, Turku=3, Oulu=4, Muu=5. Aineistossa muutettiin myös työkokemus numeerisiksi ryhmiksi 1-6kk=1, 7-12kk=2, 1-2 vuotta=3, yli 2 vuotta=4 ja ei työkokemusta alalta=5. Valmistumisajankohta koodattiin samalla kaavalla valmistunut 2020=1, valmistumassa 2020=2 ja valmistumassa 2021=3. Työharjoittelu HUSLABissa koodattiin muotoon Kyllä=1, Ei=2, kuten myös voisinkin hakea työpaikkaa HUSLABista Kyllä=1, Ei=2 ja Olen nähnyt HUSLABin työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa Kyllä=1, Ei=2. Lisäksi kahtena eri aineistona, kahdesta eri kyselystä (bioanalytiikan opiskelijat ja HUSLAB ylihoitajat) tulleet aineistot yhdistettiin yhdeksi, Merge files-toiminnolla, jotta vastaajaryhmiä voitaisiin vertailla keskenään. Ylihoitajien työkokemus muutettiin samaan tapaan numeeriseen muotoon.

Aineiston analyysi tehtiin käyttämällä kuvailevia tilastollisia menetelmiä. Aineistosta on väittämittäin (muuttujittain) tutkittu vastausten frekvenssit, eli ilmaantuvuutta, sekä laskemalla Descriptive statistics- tilastot. Aineistoa on analysoitu vastausten hajonnan mukaan, sekä muuttujia tutkittu suhteessa taustamuuttujiin; ikään, työkokemukseen, valmistumisajankohtaan ja asuinpaikkaan. HUSLAB- osiossa taustamuuttujina on käytetty myös työharjoittelua ja halukkuutta hakea työtä HUSLABista. Vaikutusta tuloksiin tutkittiin T-testin (Independent samples T-test) avulla, jolla testattiin myös vastaajaryhmien erilaisuutta keskiarvoja vertaamalla. Jos T-testissä näkyi merkitsevään eroon viittavia lukuja, tutkittiin ensin Levenen- testin Sig-arvo ja sen perusteella valittiin, voidaanko käyttää yhtä suurten vai eri suurten varianssien testiä. Jos taustamuuttujalla oli enemmän kuin kaksi luokkaa, tehtiin aineistolle vielä yksisuuntainen varianssianalyysi (ANOVA) kaikkien luokkien osalta. Jos ANOVA-testillä löydettiin merkitsevää eroa, tehtiin parianalyysi Post Hoc (Tukey)- testillä. Vastauksien välisiä suhteita analysoitiin lisäksi tutkimalla väittämien välisiä korrelaatioita (Bivariate). Keskiarvoja vertailtiin (compare mean) eri vastaajaryhmien välillä suhteessa selitettäviin muuttujiin, kuten ”olen kuullut hyvää HUSLABista, voisin hakea työpaikkaa HUSLABista ja olen ollut työharjoittelussa HUSLABissa”.

Summamuuttujat muodostettiin Berthonin luokituksen mukaan ja niiden välistä riippuvuutta todentamaan laskettiin muuttujien väliset korrelaatiot. Vetovoimatekijöitä summamuuttujittain (kategorioittain) tutkittiin korrelaation suhteen (Taulukot 1-3). Erittäin hyvin väittämät korreloivat toistensa kanssa työn-, sosiaalisen- ja taloudellisen arvon suhteen, sekä vapaa-ajan ja työn yhdistämisen ($p < 0,001$), eettisten arvojen ja aitouden ($p < 0,001$), sekä maineen osa-alueissa ($p < 0,001$). Tämä tukee näiltä osin teoriapohjasta johdettuja kategorioita. Merkitsevää korrelaatiota ei tässä pystytty osoittamaan osaamisen ($p = 0,298$) ja kehittymisen ($p = 0,823$) kategorioissa.

Taulukko 1. Vetovoimatekijät, summamuuttuja talous

		Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	Organisaatiossa on varmuus työpaikasta	Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut
Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	Pearson Correlation	1	,445**	,437**
	Sig. (2-tailed)		,002	,003
	N	45	45	45
Organisaatiossa on varmuus työpaikasta	Pearson Correlation	,445**	1	,404**
	Sig. (2-tailed)	,002		,006
	N	45	45	45
Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	Pearson Correlation	,437**	,404**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	
	N	45	45	45

Taulukko 2. Vetovoimatekijät, summamuuttuja työ

		Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa
Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	Pearson Correlation	1	,433**	,350*
	Sig. (2-tailed)		,003	,019
	N	45	45	45
Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Pearson Correlation	,433**	1	,460**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001
	N	45	45	45
Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Pearson Correlation	,350*	,460**	1
	Sig. (2-tailed)	,019	,001	
	N	45	45	45

Taulukko 3. Vetovoimatekijät, summamuuttuja sosiaalinen arvo

		Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen
Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Pearson Correlation	1	,620**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	Pearson Correlation	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Myös HUSLAB mielikuvaa koskevan osion kohdalta jokaiselle vetovoimatekijöiden osa-alueelle, summamuuttujalle, on laskettu korrelaatio. Tässäkin osiossa voidaan osoittaa, että kategoriat on muodostettu tarkoituksen mukaisesti, tilastollisesti merkitsevää korrelaatiota esiintyy osa-alueiden sisällä. Työn- ($p < 0,001$), sosiaalisen arvon ($p < 0,001$), eettisten arvojen ja aitouden ($p < 0,001$), maineen ($p = 0,016$) ja sekä vapaa-ajan ja työn yhdistämisen ($p < 0,001$) osa-alueilla korrelaatio on merkitsevää. Myös kehittymismahdollisuuksien ($p < 0,001$) ja osaamisen hyödyntämisen ($p < 0,001$) osa-alueissa tässä osiossa löydettiin merkitsevää korrelaatiota, jota ei vetovoimatekijöiden osiossa löytynyt. Taloudellisen arvon korrelaatiotaulukko alla (Taulukko 4).

Taulukko 4. Vetovoimatekijät, HUSLAB, summamuuttuja talous

		HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	HUSLABissa on varmuus työpaikasta	HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	Pearson Correlation	1	,296*	,612**
	Sig. (2-tailed)		,048	,000
	N	45	45	45
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	Pearson Correlation	,296*	1	,269
	Sig. (2-tailed)	,048		,074
	N	45	45	45
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	Pearson Correlation	,612**	,269	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	
	N	45	45	45

Nämä menetelmät valikoituivat aineiston analysointiin siksi, että aineisto on normaali-jakautunut ja menetelmät sopivat aineiston kokoon. Ristiintaulukointi ja Khiin neliötesti, eivät soveltuneet käyttöön, koska Khiin neliötestin käyttämisen edellytykset eivät täytyneet. Regressioanalyysi menetelmänä hylättiin sen vaatiman muuttujien välimatka-asteikollisuuden vuoksi. Likert-asteikosta muodostuva aineisto on järjestysasteikollista. Sen sijaan aineiston analyysiin soveltuivat erinomaisesti keskiarvojen eron merkitsevyyttä mittaava T-testi, yksisuuntainen varianssianalyysi ANOVA, muuttujien korrelaatiota mittaava Bivariate-testi, Kruskal-Wallis usean riippumattoman otoksen testi, sekä kuvailevat tilastomenetelmät Frequencies ja Descriptives analyysimenetelmät.

6.4 Tutkimusetiikka

Tämä tutkimus on tehty hyviä tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen, jotka tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt (TENK, 2012, s. 6-7). Prosessia on ohjannut muun muassa ammattikorkeakoulujen, sekä HUSin tutkimuslupaprosessit.

Tutkimusluvut on anottu kulloisenkin kohdeorganisaation edellyttämällä tavalla. Tästä syystä käytetyt lupapohjat poikkesivat toisistaan ja kaksi lupahakemusta on anottu, käsitelty ja hyväksytty ainoastaan sähköisesti. Kaikki tutkimusluvut sisälsivät kuitenkin kyselylomakkeet, tutkittavan tiedotteen, sekä tietosuojaselosteen (Liitteet 1-3, 19-20).

Kyselytutkimus on suoritettu siten, että jokainen vastaaja on vastannut verkkokyselyyn ilman henkilö- ja tunnistetietoja. Näin ollen vastaajien anonymiteetti on voitu taata. Verkkokyselypohja on luonut jokaisesta tallennetusta vastauksesta ID :n joka ei sisällä henkilötietoja, vaan on juokseva numero. Vastaamislinkki on välitetty kohderyhmään kuuluville sähköpostitse. Bioanalytiikan opiskelijoiden kyselylinkki saatteineen on lähetetty tutkintovastaaville, jotka ovat välittäneet kyselyt eteenpäin opiskelijoille. Vastaaminen on perustunut vapaaehtoisuuteen. Tutkimusaineisto on säilytetty siten, ettei siihen ole päässyt muut kuin tutkija käsiksi ja tutkimuksen päätyttyä aineisto on tuhottu kokonaan ja kaikista sijainneista.

Tutkimus on suoritettu ja dokumentoitu niin hyvin kuin mahdollista, ja jos tutkimus toteutettaisiin uudelleen samoilla metodeilla ja perusjoukolla, todennäköisesti saavutettaisiin samankaltaisia tuloksia. Kuitenkin tähän tutkimukseen on voinut vaikuttaa osaltaan korona-aika (COVID-19), joka on voinut vaikuttaa tutkittavien mielipiteisiin vetovoimatekijöistä, sekä HUSLABista. Mielipiteisiin on voinut vaikuttaa myös tutkimuskohde, eli HUSLAB, sekä tutkijan työsuhde HUSLABissa. Tämän asetelman takia tuloksia on pyritty tulkitsemaan erittäin neutraalisti ja huomioimatta työsuhdetta kohde organisaatioon.

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset vastaavat hyvin tutkimuskysymyksiin. Joten siltä osin tutkimuksen kysymyksenasettelu ja aineisto vastaavat hyvin toisiaan. Se mitä kyselylomakkeilla haluttiin selvittää, voitiin myös mitata ja saavuttaa tutkimukselle asetetut tavoitteet.

Bioanalytiikan opiskelijoiden otos on melko kattava ja ikäjakauma todennäköisesti kuvaa opiskelijaryhmää perusjoukon mukaisesti. Maantieteellisesti otos on kattava ja kuvastaa hyvin bioanalyttikoiden tilannetta. Koska HUSLABin läheisimmät yhteistyökoulut Uudellamaalla ja Itä-Suomessa eivät olleet osana tutkimusta, tulos kuvastaa myös ehkä paremmin tilannetta koko Suomessa. Yhteistyökouluista käy isompi osa bioanalyttikko-opiskelijoita työharjoittelussa HUSLABissa, sekä työllistyy kesätöihin sinne.

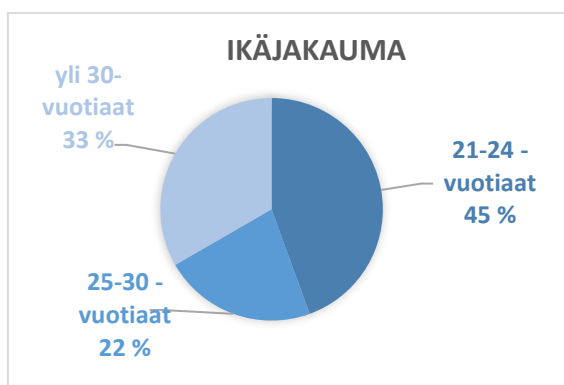
Tutkimustuloksia ei voida yleistää kovin laajasti, mutta koska aineistossa oli HUSLABia koskien vertailevaa aineistoa, voidaan täältä osin puhua HUSLABin työnantajamielikuvasta näiden sidosryhmien keskuudessa. Vetovoimatekijöiden tärkeydestä bioanalytiikan opiskelijoiden keskuudessa voidaan olettaa, että otanta kuvastaa perusjoukon mielipidettä. Tätä tukee myös löydetyt tilastolliset merkitsevyydet. Koska kyseessä oli työnantajamielikuvan selvittäminen ei muiden sidosryhmien mielipidettä ole huomioitu.

7 Tulokset, työnantajan vetovoimatekijät

Tutkimussuunnitelman mukaisesti kyselylinkit lähetettiin bioanalytiikan opiskelijoille, tutkintovastaaville, sekä HUSLAB ylihoitajille. Bioanalyttikoiden kyselyyn vastasi 45 opiskelijaa, jotka ovat valmistumassa 2020/2021. Koska kysely lähetettiin 209 opiskelijalle, oli vastausprosentti 21,5 %. Tutkintovastaavien kyselylomakkeella vastasi kaksi ja kaksi vastausta tuli vapaamuotoisena sähköpostilla. Joten tutkintovastaavien vastausprosentti oli 50 %. HUSLAB ylihoitajien kyselyyn vastasi kuusi seitsemästä. Ylihoitajien vastausprosentti oli 85,6 %.

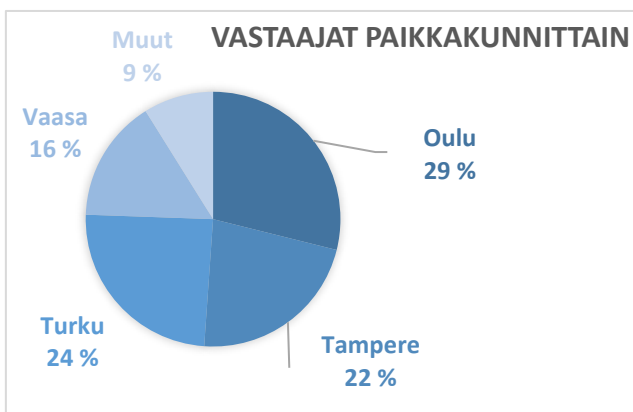
7.1 Vetovoimatekijät, tutkimusjoukko

Työnantajan vetovoimatekijöitä koskeva kysely oli ainoastaan bioanalytiikan opiskelijoille ja heiltä vastauksia tuli tasaisesti kaiken ikäisiltä. Nuorimmat vastaajat olivat 21-vuotiaita ja vanhin 47-vuotias. Jaettuna kolmeen ikäryhmään vastauksia tuli nuorimmalta ryhmältä 20 kappaletta, joka kattoi 21-24-vuotiaiden vastaukset. Ikäryhmältä 25-30 -vuotiaat tuli 10 vastausta ja yli 30- vuotiailta 15 vastausta (Kuvio 2).



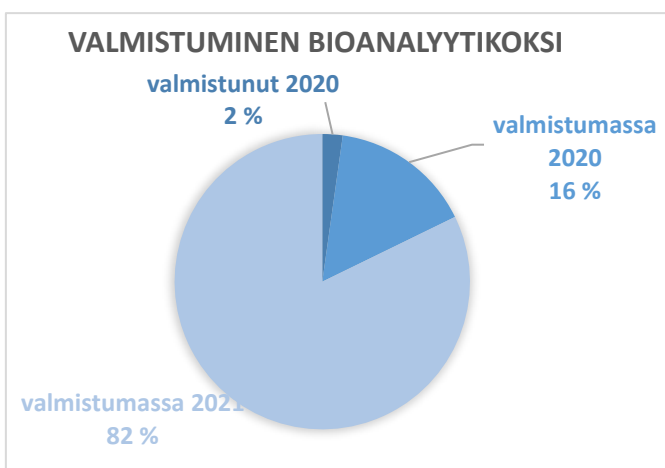
Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma, bioanalytiikan opiskelijat, n=45

Paikkakunnittain vastauksia tuli jokaisen osallistuneen ammattikorkeakoulun alueelta, joten maantieteellisesti tulokset ovat kattavat. Lukumääräisesti Tampereen alueelta oli 10 vastaajaa, Vaasan alueelta seitsemän, Turun seudulta 11, sekä Oulusta 13. Neljälle vastaajalle luokiteltiin paikkakunnaksi muu (Kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien paikkakuntajakauma, bioanalytiikan opiskelijat, n=45

Kyselyyn vastasi yksi jo valmistunut bioanalyttikko, sekä seitsemän, jotka olivat valmistumassa jouluna 2020. 37 vastaajaa on valmistumassa bioanalyttikoksi vuoden 2021 aikana (Kuvio 4).

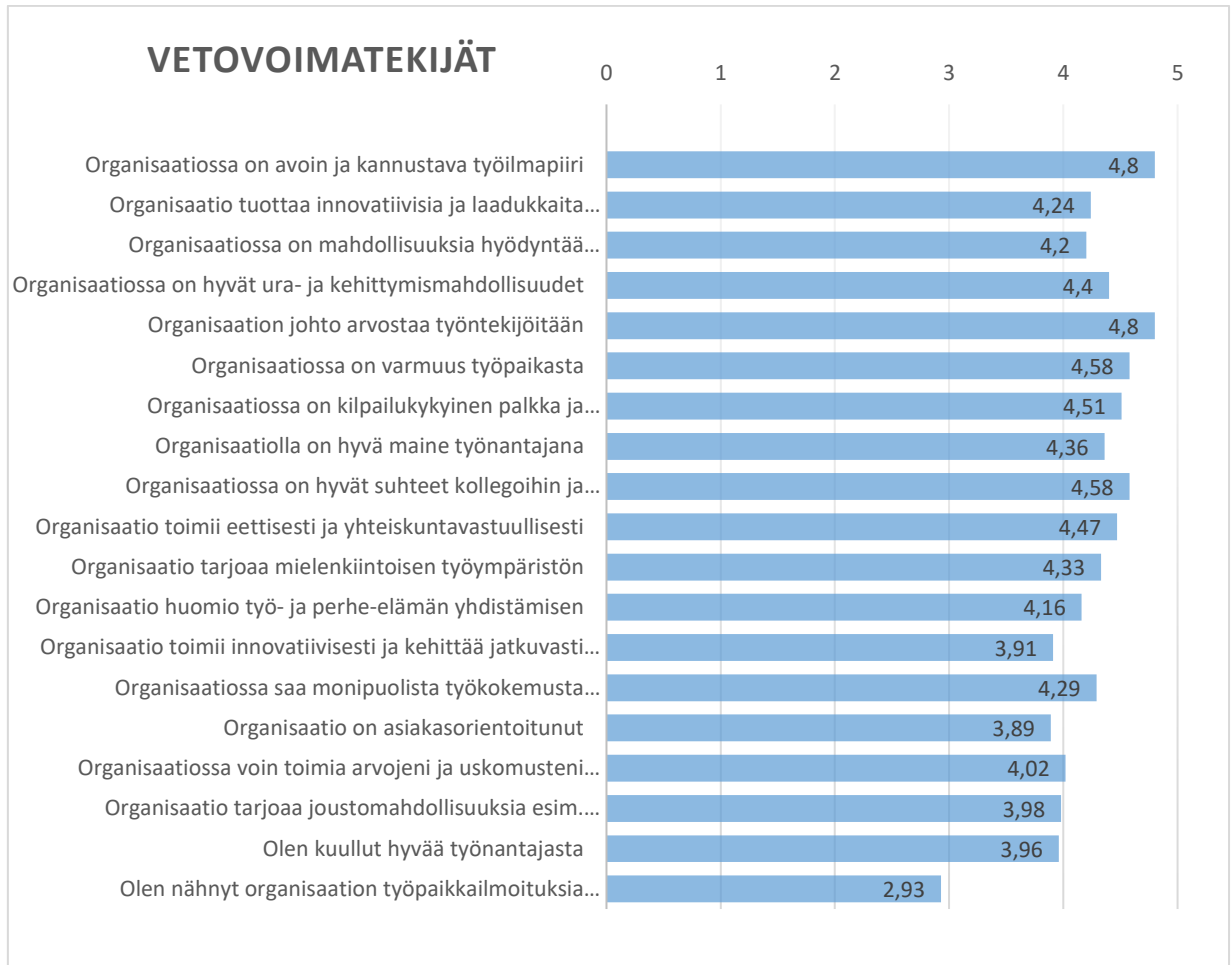


Kuvio 4. Vastaajien valmistuminen bioanalyttikoiksi, n=45

7.2 Vetovoimatekijät

Tärkeimmiksi yksittäisiksi vetovoimatekijöiksi (Kuvio 5) bioanalytiikan opiskelijoiden kyselyssä nousevat organisaation johdon osoittama arvostus (ka=4,8, kh=0,457), sekä avoin ja kannustava työilmapiiri (ka=4,8, kh=0,625). Näiden jälkeen seuraavaksi tärkeimmiksi nousevat varmuus työpaikasta (ka=4,58, kh=0,543), sekä hyvät suhteet esimieheen ja kollegoihin (ka=4,58, kh=0,657). Tärkeiksi nousevat myös kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut (ka=4,51, kh=0,695), sekä organisaation eettisyys ja yhteiskuntavastuu (ka=4,47, kh=0,661). Myös hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet saivat korkean keskiarvon (ka=4,4, kh=0,809). Vähiten tärkeiksi tekijöiksi osoittautuivat organisaation työpaikkojen näkyvyys sosiaalisessa mediassa (ka= 2,93, kh=1,372) ja hieman yllättäen organisaation asiakasorientoituneisuus (ka=3,89, kh=0,775). Alle neljän keskiarvoon jäivät myös väittämät, olen kuullut hyvää työnantajasta (ka=3,96, kh=0,999), sekä organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa (ka=3,91, kh=0,763). Vetovoimatekijöiden tarkemmat tilastot liitteessä 4.

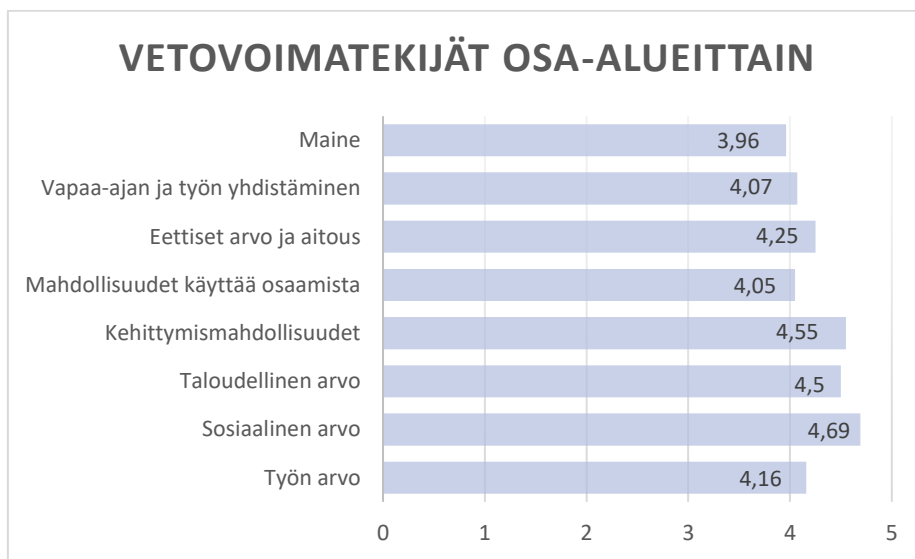
Organisaation ja johdon työntekijöiden arvostamisen tärkeyttä korostaa se, että vastaajista 98 % vastasi sen melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Lukumääräisesti 35 vastaajaa vastasi sen olevan erittäin tärkeä ja seitsemän vastaajaa melko tärkeää. Vain yksi vastaaja vastasi sen olevan neutraali. Sen sijaan kannustavan ja avoimen ilmapiirin erittäin tärkeäksi on arvioinut 38 vastaajaa ja kaksi melko tärkeäksi. Tämä tarkoittaa, että vastaajista 93 % vastasi sen melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Hajonta oli kuitenkin suurempaa ja kaksi vastaajaa antoi neutraalin vastauksen ja yksi vastaaja piti sitä melko merkityksettömänä tekijänä. Myös varmuus työpaikasta väittämään vastaajista 98% vastasi sen melko tärkeäksi tai erittäin tärkeäksi. Kuitenkin erittäin tärkeäksi sen asetti 25 vastaajaa ja melko tärkeäksi 17 vastaajaa. Yksi vastaaja antoi neutraalin arvion.



Kuvio 5. Vetovoimatekijöiden keskiarvot. n=45.

Hajontalukuja tulkitsemalla voidaan myös todeta, että pienintä keskihajonta on väittämän ”Organisaation johto arvostaa työntekijöitään” kohdalla (0,457). Toiseksi eniten samaa mieltä bioanalytiikan opiskelijat olivat väittämstä ”Organisaatiossa on varmuus työpaikasta (keskihajonta 0,543) Eniten mielipiteitä jakoivat väittämät ”Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia, esim. työaika, lastenhoito” (keskihajonta 0,988), ”Olen kuullut hyvää työnantajasta” (keskihajonta 0,999) ja Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa, joka sai suurimman keskihajonnan 1,372.

Kun kategorioidaan vetovoimatekijät samoihin Berthonin luokituksen mukaisiin osa-alueisiin (summamuuttujiin), voidaan todeta, että tämän tutkimuksen valossa tärkein veto-voimaosa-alue on sosiaalista arvoa edustavat tekijät. Tämän summamuuttujan keskiarvo oli bioanalytiikan opiskelijoiden kyselyssä 4,69 (kh=0,577). Toiseksi tärkeimmäksi nousee kehittymisen mahdollisuudet keskiarvolla 4,55 (kh=0,498) ja heti sen perään taloudelliset arvot, jonka väittämät saivat keskiarvojen keskiarvoksi 4,5, (kh=0,539). Suuresta hajonnasta vastauksissa johtuen vähiten tärkeiksi tekijöiksi jäävät osaamisen hyödyntäminen, vapaa-ajan ja työn joustot, sekä organisaation maine (Kuvio 6).



Kuvio 6. Vetovoimatekijät, summamuuttujat, n=45.

Keskiahjonat summamuuttujille olivat: maine (kh=0,763), vapaa-aika ja työ (kh=0,816), eettiset arvot (kh=0,704), osaaminen (kh=0,520), kehittyminen (kh=0,498), talous (kh=0,539), sosiaalinen (kh=0,577), työ (kh=0,584).

7.3 Tärkeimmät väittämäkohtaiset tulokset

Organisaation johto arvostaa työntekijöitään, oli vetovoimatekijöistä tärkeimmäksi noussut tekijä. Väittämä sai eniten erittäin tärkeä arvioita ja hajonta (kh=0,457) oli verrattain pientä. Yhtä tärkeäksi nousi myös organisaation avoin ja kannustava työilmapiiri.

Tämän väittämän hajonta, ($kh=0,625$) oli kuitenkin suurempaa, mutta lukumääräisesti erittäin tärkeä mielipiteitä oli eniten. Vähiten tärkeiden vetovoimatekijöiden joukkoon tässä tutkimuksessa jäivät organisaation asiakasorientoituneisuus ja se onko työnantajasta kuullut hyvää. Molempien keskiarvot jäivät alle 4, kuitenkin neutraalille alueelle. Näidenkin tekijöiden kohdalla hajonta (asiakasorientoituneisuus $kh=0,775$ ja kuullut työnantajasta hyvää $kh=0,999$) oli kuitenkin melko suurta ja vastauksia annettiin kaikilla asteikon lukemilla. Ainoa alle 3 keskiarvon sai väittämä työpaikkailmoitusten näkyvyydestä sosiaalisessa mediassa ($ka=2,93$, $kh=1,372$), sitä pidettiin koko kyselyn merkitysettömimpänä vetovoimatekijänä (Kuviot 7-8).



Opiskelijat $n=45$ ($ka=4,80$, $kh=0,457$)



Opiskelijat $n=45$ ($ka=4,80$, $kh=0,625$)



Opiskelijat $n=45$ ($ka=3,89$, $kh=0,775$)



Opiskelijat $n=45$ ($ka=3,96$, $kh=0,999$)

Kuvio 7. Väittämäkohtaisia hajontoja



Opiskelijat n=45 (ka=2,93, kh=1,372)

Kuvio 8. Väittämäkohtainen hajonta

7.4 Taustamuuttujat

Ikä selittävänä muuttujana ei tuonut merkittäviä eroja väittämien tärkeydestä. Ikäryhmittäin keskiarvoja tutkimalla tulokset olivat samankaltaisia, mutta joitakin eroja syntyi. Organisaation hyviä kehitymis- ja uramahdollisuuksia arvostivat eniten 21-24-vuotiaat. Varmuudesta työpaikassa vetovoimatekijänä sekä 21-24- vuotiaat, että yli 30 vuotiaat pitivät sitä tärkeämpänä, kuin keskimäinen ikäryhmä. 25-30- vuotiaat eivät pitäneet niin tärkeinä vetovoimatekijöinä, kuin verrokkiryhmät, että organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita, tai että organisaatiossa on hyvät kehitymis- ja uramahdollisuudet. Vähemmän tärkeinä tämä ryhmä pitää myös organisaation tarjoamia joustoja perheiden suhteen, joka taas korostui yli 30-vuotiaiden vastauksissa tärkeämpänä vetovoimatekijänä. Sen sijaan 25-30-vuotiaiden ryhmä arvostaa vetovoimatekijänä enemmän sitä, että on kuullut hyvää työnantajasta (Liitteet 5-6).

T-testin mukaan (Liite 5) ikä selittää eron kahteen väittämään yhtä suurten varianssin testillä ryhmien 21-24-vuotiaat ja 25-30-vuotiaat välillä: "Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita" ($p=0,017$, $t(28)=2,542$) ja "Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa" ($p=0,031$, $t(28)=2,264$). Ikäryhmien 25-30 ja yli 30-vuotiaat" yhtä suurten varianssien testillä löytyi merkitsevä ero väittämistä: "Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön" ($p=0,033$,

$t(23)=2,093$), ”Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta uraa varten” ($p=0,010$, $t(23)=2,808$) ja ”Organisaatio huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen” ($p=0,048$, $t(23)=2,093$). Näiden perusteella voidaan sanoa, että ikäryhmien välillä vastauksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ero. Koska ikäryhmiä oli enemmän kuin kaksi, tehtiin aineistolle vielä yksisuuntainen varianssianalyysi (ANOVA) kaikkien ryhmien osalta. Myös ANOVA-testillä löydettiin merkitsevää eroa, joka Post Hoc, Tukey- testillä (Liite 6) löytyi väittämästä ”Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön” ($p=0,034$). Löydös koski ikäryhmien 25-30 -vuotiaat ja yli 30-vuotiaat vastauksia. Muita merkitseviä eroja ei ANOVA-testillä löytynyt, vaan muut T-testillä löydetty merkitsevyydet, eivät olleet ANOVA-testillä tilastollisesti merkitseviä.

21-24- vuotiaat kokivat innovatiiviset ja laadukkaat palvelut, sekä työpaikkailmoitusten näkemisen sosiaalisessa mediassa tärkeämpänä, kuin verrokkiryhmä 25-30- vuotiaat. Sen sijaan yli 30-vuotiaat pitivät merkittävästi tärkeämpänä mielenkiintoista työympäristöä ja työn ja perhe-elämän yhdistämistä, kuin 25-30- vuotiaat. Kuitenkin 25-30- vuotiaat arvostivat monipuolisen työkokemuksen tärkeyttä yli 30- vuotiaita enemmän.

Valmistumisen ajankohdalla ei ollut suurta merkitystä vastauksiin, mutta T-testillä löydettiin eroa valmistumassa 2020 ja valmistumassa 2021 välille eri suuruisten varianssien testillä: ”Organisaation johto arvostaa työntekijöitään” ($p=0,005$, $t(36) = -2,991$). Näin voidaan todentaa, että joukkojen välillä on tilastollisesti merkitsevä ero. Valmistumassa 2020 olevat opiskelijat kokivat tämän vetovoimatekijän selvästi tärkeämmäksi, kuin valmistumassa 2021 olevat opiskelijat.

Työkokemuksella on tulosten mukaan jonkin verran vaikutusta vetovoimatekijöihin (Liite 7). Eri kokemusryhmiä vertailemalla keskiarvoissa eroa on selvästi väittämässä hyvistä ura ja kehittymismahdollisuuksista. Siinä keskiarvot vaihtelevat 4,06 aina 5,0 väittämän tärkeydestä. Myös hyvät suhteet esimieheen ja kollegoihin, sekä kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut nousevat esiin. Eniten ryhmät 6-12kk ja 1-2-vuotta näyttävän vastauksissa yhdenmukaisimmille keskenään. Sen sijaan ryhmien 1-6kk ja 1-2 vuotta vastaukset näyttävät hyvin.

T-testin mukaan eroa löytyi eri työkokemusryhmien ja väittämien välillä seuraavasti: 1-6kk - 7-12kk yhtä suurten varianssien testillä "Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista" ($p=0,049$ $t(32)=-2,044$). Kokemusryhmien välillä vastauksessa voidaan siis todeta olevan tilastollisesti melkein merkitsevä ero. 7-12kk työkokemusta omaava ryhmä arvosti tätä vetovoimatekijää enemmän, kuin 1-6kk työkokemusta omaava ryhmä.

1-6kk – yli 2 vuotta: Eri suurten varianssien testillä "Organisaation johto arvostaa työntekijöitään" ($p=0,029$ $t(15)=-2,423$) ja "Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut" ($P=0,027$, $t(15)=-2,449$). Kokemusryhmien välillä vastauksissa voidaan siis todeta tilastollisesti melkein merkitsevä ero. Yli 2 vuotta työkokemusta ryhmä arvosti näitä tekijöitä merkitsevästi enemmän, kuin 1-6kk työkokemusta omaavat vastaajat.

7-12kk – 1-2vuotta: yhtä suurten varianssien testillä "Organisaatiossa on varmuus työpaikasta" ($p=0,042$, $t(23)=2,154$), "Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana" ($P=0,027$, $t(23)=2,365$), "Organisaatiossa on hyvät suhteet esimieheen ja kollegoihin" ($p=0,010$, $t(23)=2,798$), "Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa" ($p=0,021$, $t(23)=2,486$). Kokemusryhmien välillä vastauksissa voidaan siis todeta tilastollisesti olevan melkein merkitsevä ero. Näiden ryhmien välisissä erossa 7-12kk työkokemusryhmä arvosti kaikkia edellä mainittuja vetovoimatekijöitä verrokkiryhmää tärkeämmiksi.

7-12kk – yli 2 vuotta: Eri suurten varianssien testillä selittyy ero väittämässä "Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut" ($P=0,003$, $t(17)=-3,431$). Yli 2 vuotta ryhmä arvosti palkkaa ja henkilöstöetuja selvästi verrokki ryhmää enemmän.

Työkokemusryhmien välillä voidaan siis todeta olevan tilastollisesti merkitseviä eroja, tarkasteltaessa ryhmiä pareittain. Työkokemus taustamuuttujalle tehtiin myös Kruskal-Wallis-testi, josta ei löytynyt todisteita sille, että ryhmien välillä olisi merkitseviä eroja, vaan erot selittyvät otantavirheellä.

Kun bioanalytiikan opiskelijoiden vastauksia tarkastellaan paikkakunnittain (Liite 8), myös siinä nähdään eroja. Tamperelaisten vastaajien neljä tärkeintä vetovoimatekijää ovat johtajien työntekijöiden arvostaminen ($ka=4,89$, $kh=0,333$), kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut ($ka=4,67$, $kh=0,707$), hyvät suhteet esimieheen ja kollegoihin ($ka=4,56$, $kh=0,726$), sekä mielenkiintoinen työympäristö ($ka=4,56$, $kh=0,527$). Turkulaisten vastaajien kolme tärkeintä vetovoimatekijää ovat avoin ja kannustava työyhteisö ($ka=5,0$, $kh=0,000$), hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet ($ka=4,73$, $kh=0,467$), sekä organisaation johto arvostaa työntekijöitä ($ka=4,73$, $kh=0,467$). Oululaisten vastaajien tärkeimmät vetovoimatekijät ovat johtajien työntekijöiden arvostaminen ($ka=5,0$, $kh=0,000$), avoin ja kannustava työyhteisö ($ka=5,0$, $kh=0,000$) ja väittämät varmuus työpaikasta ($ka=4,77$, $kh=0,439$), kilpailukykyisestä palkasta ja henkilöstöeduista ($ka=4,77$, $kh=0,439$), hyvä maine ($ka=4,77$, $kh=0,439$), sekä hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen ($ka=4,77$, $kh=0,439$). Oululaisten vastauksista pitää poimia myös väittämä olen kuullut hyvää työnantajasta, joka poikkeuksellisesti saa keskiarvon 4,62 ($kh=0,506$), kun se muiden paikkakuntien vastauksissa jää kirkkaasti alle neljän. Vaasalaisten tärkeimmäksi vetovoimatekijäksi nousee avoin ja kannustava työyhteisö ($ka=4,71$, $kh=0,756$). Sen jälkeen samoihin vertailulukuihin päätyvät väittämät innovatiivisista ja laadukkaista palveluista ($ka=4,29$, $kh=0,756$), hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen ($ka=4,29$, $kh=0,488$), johtajien työntekijöiden arvostaminen ($ka=4,29$, $kh=0,756$) ja eettinen ja yhteiskuntavastuullinen toiminta ($ka=4,29$, $kh=0,756$).

Näin ollen kaikista maantieteellisistä vastaajajoukoista esiin nousi merkittävimpinä vetovoimatekijänä johtajien työntekijöiden arvostaminen, sekä hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen. Nämä kaksi vetovoimatekijää löytyivät jokaisen alueen merkittävimiksi arvioiduista tekijöistä

T-testin mukaan ero voidaan selittää väittämien ja paikkakuntien välillä useista eri väittämistä. Erityisesti Oulu-Vaasa vertailussa ero selkeä, jossa tilastollisesti merkitseviä mielipide-eroja löytyi useista väittämistä.

Oulu-Tampere: yhtä suurten varianssien testillä ”Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana ($p=0,043$, $t(20)=-2,166$). Oulun ja Tampereen vastaajien mielipide-erolla on siis tämän väittämän suhteen melkein merkitsevä tilastollinen ero. Oululaiset arvostavat Tamperelaisia enemmän siis sitä, että potentiaalisella työnantajalla on hyvä maine.

Vaasa-Turku: yhtä suurten varianssien testillä ”Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet” ($p=0,028$, $t(16)=-2,420$). Vaasan ja Turun vastaajien mielipide-erolla on siis tämän väittämän suhteen melkein merkitsevä tilastollinen ero. Vaasalaiset kokevat vähemmän tärkeiksi nämä ura- ja kehittymismahdollisuudet, kuin Turkulaiset.

Oulu-Vaasa: Eri suurten varianssien testillä eroa selittyy väittämissä ”Organisaation johto arvostaa työntekijöitään” ($p=0,047$, $t(6)=-2,500$) ja ”Olen kuullut hyvää työnantajasta” ($p=0,030$, $t(18)=-2,645$). Yhtä suurten varianssien testillä selittyy väittämät ”Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista” ($p=0,034$, $t(18)=-2,298$), ”Organisaatiossa on varmuus työpaikasta” ($p=0,023$, $t(18)=-2,494$), ”Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut” ($P=0,013$, $t(18)=-2,772$), ”Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana” ($P=0,002$, $t(18)=-3,632$), ja ”Organisaatiossa on hyvät suhteet esimieheen ja kollegoihin” ($p=0,036$, $t(18)=-2,264$). Oulun ja Vaasan vastaajien mielipiteissä on tilastollisesti melkein merkitsevä ero muissa väittämissä, mutta hyvä maine työnantajana- väittämässä on tilastollisesti merkitsevä ero. Oululaiset arvostavat näitä kaikkia vetovoimatekijöitä selkeästi Vaasalaisia enemmän.

Turku-Oulu: Yhtä suurten varianssien testillä ”Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana” ($P=0,036$, $t(22)=-2,231$), ”Olen kuullut hyvää työnantajasta” ($p=0,009$, $t(22)=-2,862$). Turun ja Oulun vastaajien mielipide-erolla on näiden väittämien osalta tilastollisesti melkein merkitsevä ero. Turkulaiset vastaajat kokivat vähemmän tärkeäksi sen, ovatko kuulleet hyvää työnantajasta, kuin Oululaiset.

Koska paikkakuntia oli enemmän kuin kaksi, tehtiin aineistolle vielä yksisuuntainen varianssianalyysi (ANOVA) kaikkien paikkakuntien osalta. Myös ANOVA-testillä löydettiin merkitsevää eroa, joka Post Hoc (Tukey)- testillä löytyi väittämästä ”Organisaation johto arvostaa työntekijöitä” Tampere-Vaasa ($p=0,038$), Vaasa-Oulu ($p=0,04$), Vaasa-muu ($p=0,033$), sekä väittämästä ”Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana” Vaasa-Oulu ($p=0,018$). Vaasalaiset vastaajat kokivat nämä vetovoimatekijät vähemmän tärkeiksi, kuin verrokkiryhmät. Muita merkitseviä eroja ei ANOVA-testillä löytynyt, vaan muut T-testillä löydetyt merkitsevyydet, eivät muiden ryhmien osalta olleet ANOVA-testillä tilastollisesti merkitseviä.

Yhteenvetona voidaan siis todeta, että vetovoimatekijöiden arvostamisen suhteen paikkakunta, työkokemus ja ikä taustamuuttujina vaikuttavat jonkin verran vastauksiin. Paikkakuntakohtaisia eroja pystyttiin osoittamaan tilastollisesti merkittäviksi useita. Sen sijaan valmistumisen ajankohdalla ei näyttänyt olevan juurikaan merkitystä vastauksiin. Ikäryhmien väliset erot ovat hyvin ymmärrettävissä erilaisilla elämäntilanteilla, jolloin arvostus eri vetovoimatekijöitä kohtaan luonnollisesti vaihtelee oman tilanteen mukaan.

Asenneväittämien lisäksi bioanalytiikan opiskelijoilla oli avoin kysymys, muu vetovoimatekijä, mikä?

Siihen antoi vastauksen seitsemän vastaajaa. Näistä kahdessa (n=2) mainittiin vielä erikseen työilmapiirin merkitys tärkeänä vetovoimatekijänä. Yksi vastaaja (n=1) painotti työhyvinvoinnin ja työntekijöiden kuuntelemisen tärkeyttä. Myös toisessa vastauksessa mainittiin vaikuttamisen ja työntekijöiden kuunteleminen, jotta voisi myös valita työtehtäviä/työpistettä mielenkiinnon mukaan ja saada niihin erikoisosaamista. Lisäksi yksi (n=1) toivoi työnantajan huomioivan joustamisessa myös perheettömät työntekijät, tasapuolisuuden ja harrastamisen vuoksi. Yhdessä vastauksessa mainittiin, sekä harrastamisen mahdollistaminen, että laadukas työskentely. Viimeisessä vastauksessa vetovoimatekijänä nähdään informaatio ja tällä hetkellä sen puute. Työpaikasta ja työnkuvasta pitäisi olla enemmän tietoa saatavilla jo työnhakuvaiheessa.

” Mahdollisuus suorittaa oma työ ohjeistuksia ja laatustandardeja noudattaen, ilman kiireen takia kompromisoitua laatua ja turvallisuutta. Muun elämän mahdollisuudet työn ulkopuolella mm. kaupunki, harrastukset, asumiskustannukset ja asumismuoto.”

” Organisaatiossa panostetaan työhyvinvointiin, sekä kuunnellaan työntekijöitä”

” Tietoa työpaikasta ja työnkuvasta on hyvin esillä ja helposti löydettävissä. Näin vasta valmistuneena, kun tietoa ei vielä eri työpaikoista paljoa ole rekrytointi ilmoitusten ja tiedon saatavuuden kattavuus on tärkeää valinnassa. Näihin tietoihin olisi kiva olla linkki rekrytointi ilmoituksessa jos sinne ei laajemmin haluta suoraan kertoa.”

8 HUSLAB Työnantajamielikuva

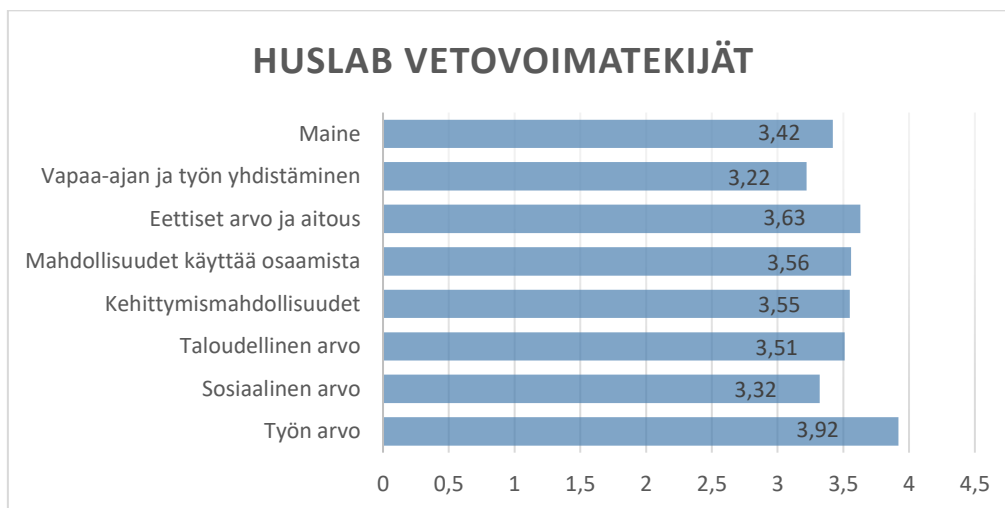
HUSLABin ulkoista työnantajamielikuvaa selvitettiin bioanalytiikan opiskelijoiden kyselyn osassa kaksi (2). Kyselylomakkeiden väittämät olivat asenneväittämiä ja kyselyyn vastaaminen tapahtui Likert-asteikolla, valitsemalla sopivin vaihtoehto, joka kuvastaa vastaajan mielestä HUSLABia työnantajana 1) erittäin huonosti 2) melko huonosti 3) ei hyvin eikä huonosti 4) melko hyvin 5) erittäin hyvin.

Yksittäisten vetovoimatekijöiden näkökulmasta bioanalytiikan opiskelijoiden mielestä HUSLABin tärkeimmät vetovoimatekijät ovat innovatiiviset ja laadukkaat palvelut, HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää toimintaansa jatkuvasti ja HUSLAB tarjoaa monipuolista työkokemusta uraa varten (Kuvio 9). Myös varmuus työpaikasta nähdään osana HUSLABia. Vastaavasti eniten kehitettävää työnantajamielikuvassa on johdon osoittamassa arvostuksessa työntekijöitä kohtaan, työnpaikan joustamisessa perheen ja vapaa-ajan suhteen, palkassa ja henkilöstöeduissa, sekä vuorovaikutussuhteissa kollegoihin ja esimiehiin (Liite 9).



Kuvio 9. HUSLAB vetovoimatekijät, n=45 bioanalytiikan opiskelijat

Kun luokitellaan väittämät saman jaottelun mukaan, kuin teoriaosuudessa (Kuvio 10), voidaan niitä tarkastella kategoriottain, summamuuttujina. Suurimmaksi vetovoimatekijäksi nousee työnarvo, joka erottuu HUSLAB mielikuvassa selkeästi. Sen sijaan sosiaalinen arvo, sekä vapaa-ajan ja työn yhdistäminen jäävät mielikuvissa heikoimmiksi.



Kuvio 10. HUSLAB Vetovoimatekijät, summamuuttujat, n=45 bioanalytiikan opiskelijat

Työn arvo

Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita

Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön

Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa

Työnarvo nousi HUSLABia koskevassa osiossa sen suurimmaksi vetovoimatekijäksi. Työnarvo nousi selkeästi positiivisen puolelle mielikuvissa. Bioanalytiikan opiskelijoiden kyselyssä nämä väittämät saivat korkeimmat keskiarvot. Väittämien keskiarvot olivat 4,0, 3,87 ja 3,89. Joten summamuuttujan keskiarvo on 3,92 (kh=0,700).

Sosiaalinen arvo

Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri

Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen

Sosiaalisen arvon väittämät saivat mielikuvassa keskiarvot 3,33 ja 3,31. Summamuuttujan keskiarvo opiskelijoiden aineistossa on 3,32 (kh=0,779). HUSLAB mielikuva on siis sosiaalisella arvolla mitattaessa melko neutraali. Sosiaalinen arvo jää kuitenkin summamuuttujista toiseksi alhaisimmaksi keskiarvolla mitattuna.

Taloudellinen arvo

Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet

Organisaatiossa on varmuus työpaikasta

Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut

Opiskelijoiden joukossa vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia ja kaikki väittämät saivat samansuuntaiset keskiarvot 3,6, 3,62 ja 3,31 tuottaen summamuuttujan keskiarvon 3,51 (kh=0,829). Taloudellinen arvo jää mielikuvassa neutraalille alueelle, kuitenkin positiivisen puolelle kallistuen.

Kehittymismahdollisuudet

Organisaatio ja johto arvostaa työntekijöitään

Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta uraa varten

Opiskelijoiden aineistossa johdon arvostus sai pienimmän keskiarvon (ka=3,18) kaikista väittämistä. Monipuolisen työkokemuksen keskiarvo opiskelijoiden kyselyssä sen sijaan nousi 3,91. Opiskelijoiden kyselyssä summamuuttuja saa keskiarvon 3,55 (kh=0,867). HUSLABissa nähdään siis olevan melko hyvät ja monipuoliset mahdollisuudet kartuttaa työkokemusta. Toisaalta johdon arvostuksen osoittamista voidaan nähdä tarvittavan lisää.

Osaaminen

Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista

Organisaatio on asiakasorientoitunut

Mahdollisuuksia käyttää osaamista ja hankittua tietoutta työssä kuvaavat väittämät muodostivat osaamisen summamuuttujan. Osaamisen hyödyntämisestä opiskelijoiden arvioima keskiarvo 3,51 ja asiakasorientoituneisuudesta 3,6. Opiskelijoiden summamuuttujan keskiarvoksi saadaan siis 3,5 (kh=0,769). Myös osaamisen summamuuttuja jää neutraalille alueelle mielikuvassa.

Eettinen arvo ja aitous

Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti

Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan

Opiskelijoiden summamuuttujan keskiarvo 3,63 (kh=0,800). Ulkoisen mielikuvan keskiarvot jäivät neutraalille alueelle, mutta lähestyen sopii melko hyvin HUSLABiin aluetta. Eettisyys ja yhteiskuntavastuullisuus väittämä sai keskiarvon 3,7 ja arvot ja uskomukset keskiarvon 3.56. Katteoria nousee toiseksi tärkeimmäksi summamuuttuja vetovoimatekijäksi.

Vapaa-ajan ja työn yhdistäminen

Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen

Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito

Vapaa-ajan ja työn yhdistämisen väittämissä opiskelijoiden vastauksien perusteella olisi suurin potentiaali kehitykselle, vastauksista sai kategoriakeskiarvon 3,22 (kh=0,618), kun molempien väittämien keskiarvo oli myös 3,22. Vapaa-ajan ja työn yhdistämisen katteoria sai kaikista summamuuttujista pienimmän keskiarvon, jääden neutraalille alueelle.

Maine

HUSLABilla on hyvä maine työnantajana

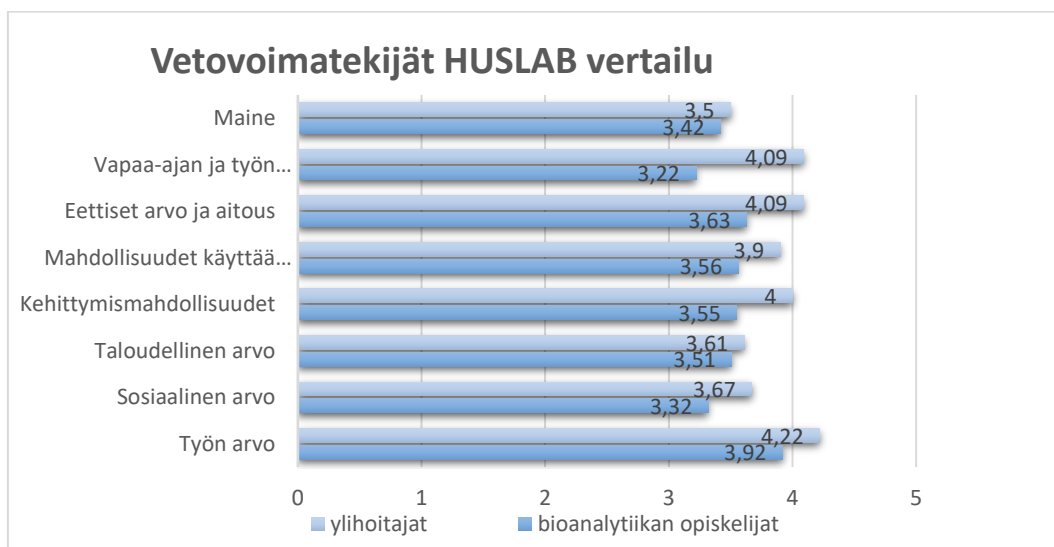
Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana

HUSLABilla on positiivinen maine työnantajana, opiskelijoiden kyselyssä väite sai keskiarvon 3,42 (kh=0,892), joka tarkoittaa neutraalista hieman positiiviseen kallistuvaa. Kuitenkin opiskelijoiden mielipiteissä oli suurta hajontaa ja myös vastauksia ”ei sovi HUSLABiin) numeroarvoja 1 ja 2 oli annettu. 64% vastaajista oli kuullut hyvää HUSLABista työnantaja (n=29) ja 36% (n=16) ei ollut kuullut HUSLABista hyvää työnantajana.

8.1 HUSLAB työnantajamielikuvan vertailu

Sisäistä työnantajamielikuvaa edustavat tässä tutkimuksessa HUSLAB ylihoitajat, joiden kysely koski pelkästään HUSLAB mielikuvaa (Liite 10). Sisäinen työnantajamielikuva osoittautui hyvin samansuuntaiseksi, sillä HUSLABin vetovoimatekijöiksi nousevat

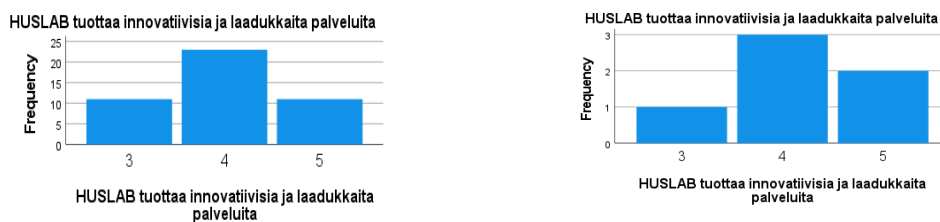
innovatiiviset ja laadukkaat palvelut, HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää toimintaansa jatkuvasti, sekä varmuus työpaikasta nousevat myös tästä joukosta positiivisimpina esiin. (Kuvio 11.) Opiskelijoiden joukosta poiketen, HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työn tai lastenhoidon suhteen nähdään vahvasti positiivisena vetovoimatekijänä, kuten myös asiakasorientoituneisuus. Opiskelijoiden kyselyssä pienimmän keskiarvon saa vapaa-ajan ja työnyhdistämiseen kuuluvat vetovoimatekijät, näiden yhteenlaskettu keskiarvojen keskiarvo on 3,22 (kh=0,618). Tämän kategorian osalta myös ero sisäiseen mielikuvaan on suurin, sillä ylihoitajien kyselyn vastauksissa summamuuttujan keskiarvo on 4,09 (kh=0,52). Eniten kehitettävää ylihoitajien kyselyn perusteella olisi palkkauksessa ja aikaisemman osaamisen hyödyntämisessä. Väittämä kilpailukykyisestä palkasta ja henkilöstöeduista kääntyi ylihoitajien vastauksissa reilusti opiskelijoita matalammalle tasolle keskiarvolla 2,67. Tämä väittämä sai ylihoitajien kyselyn alhaisimman keskiarvon, vastaten ”sopii melko huonosti” HUSLABiin. Eroa mielikuvassa on myös väittämässä asiakasorientoituneisuudesta. Opiskelijoiden vastausten keskiarvo 3,6 poikkeaa merkittävästi ylihoitajien vastausten keskiarvosta 4,5. Ulkoinen mielikuva HUSLABin asiakaslähtöisyydestä on siis hieman matalampi, kuin mielikuva organisaation sisällä. Ura- ja kehittymismahdollisuudet menivät hyvin samassa opiskelijoiden kanssa keskiarvolla 3,67, mutta varmuudessa työpaikasta oli selvästi positiivisempi kuva keskiarvolla 4,5 (Liitteet 12-14).



Kuvio 11. HUSLAB vetovoimatekijät, vertailu ylihoitajat ja bioanalytiikan opiskelijat

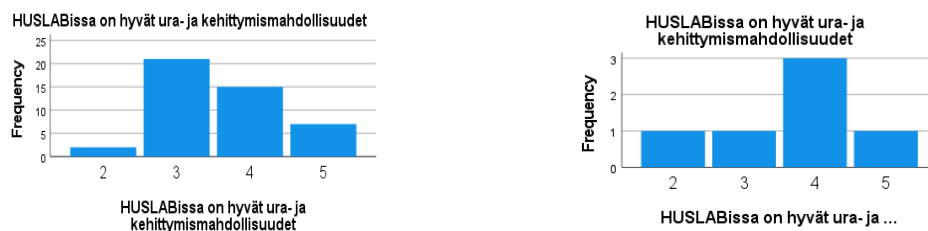
8.2 Tärkeimmät väittämäkohtaiset tulokset

HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita
 Sekä opiskelijat, että HUSLAB ylihoitajat arvioivat HUSLABin tuottavan innovatiivisia ja laadukkaita palveluita. Tämä oli myös korkeimmat keskiarvot saanut osa-alue HUSLABia koskevassa osiossa. Keskiarvo opiskelijoiden vastauksissa oli 4,0 (kh=0,707) ja ylihoitajien kyselyssä 4,17 (kh=0,753) (Kuvio 12).



Kuvio 12. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

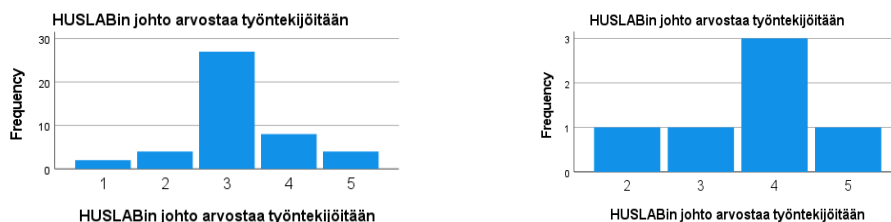
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet
 Opiskelijoiden kyselyssä HUSLAB mielikuva sai keskiarvon 3,6 (kh=0,809), mutta hajontaa on edellistä väittämää enemmän. Mediaani tässä joukossa on 3. Ylihoitajien kyselyssä keskiarvo on melkein sama, 3,67 (kh=1,033), mutta mediaani asettuu 4 kohdalle (Kuvio 13).



Kuvio 13. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään

Tämä vetovoimatekijä sai opiskelijoiden kyselyssä matalimman keskiarvon 3,18 (kh=0,886), vaikka hajontaa oli koko asteikon laajuudelta. Mediaani kuitenkin neutraali 3. Ylihoitajien kyselyssä keskiarvo asettui kohtaan 3,67 (kh=1,033) ja mediaani 4 kohdalle. Tämän muuttujan kohdalla sisäinen mielikuva on positiivisempi, kuin opiskelijoiden (Kuvio 14).



Kuvio 14. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

HUSLABissa on varmuus työpaikasta

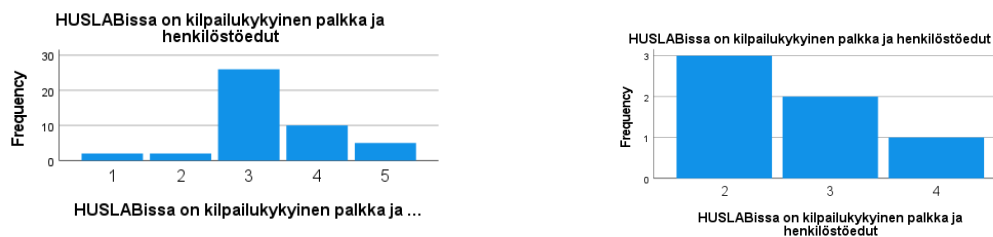
Tässä väittämässä on enemmän eroa tutkimusryhmien välillä. Opiskelijoiden antama keskiarvo 3,62 (kh=0,777) on selvästi matalampi, kuin verrokkina toimivan ylihoitajien ryhmän 4,5 (kh=0,548). Myös hajontaa vastauksissa on selvästi enemmän opiskelijoiden vastauksissa (Kuvio 15).



Kuvio 15. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

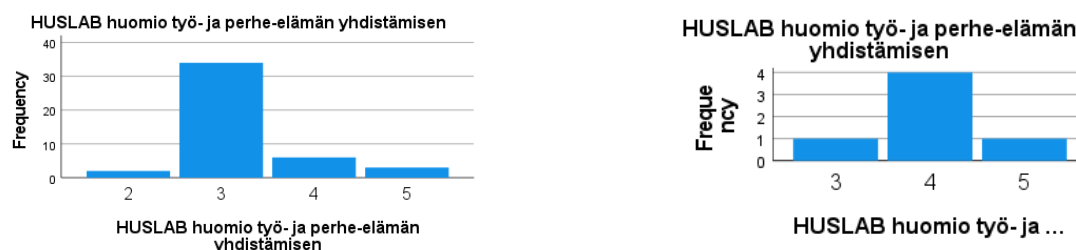
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut

Tämän vetovoimatekijän osalta tutkimusryhmien välillä on eroa niin päin että ylihoitajien ryhmässä tämä sopii melko huonosti HUSLABiin saaden keskiarvoksi kyselyn matalimman arvon 2,67 (kh=0,816). Opiskelijoiden vastauksissa oli enemmän hajontaa, mutta keskiarvo päättyi neutraalimpaan 3,31 (kh=0,900) (Kuvio 16).



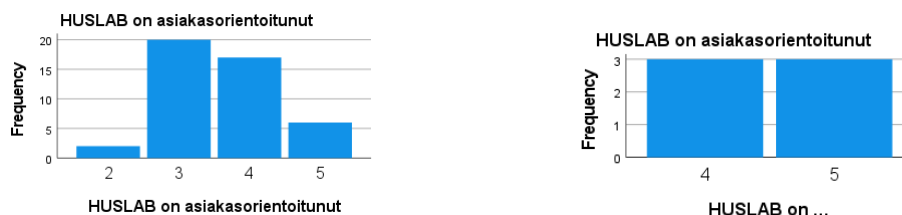
Kuvio 16. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

HUSLAB huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen
Tämän väittämän osalta tutkittavien joukkojen välillä oli merkittävä ero. Opiskelijat antoivat matalamman keskiarvon 3,22 (kh=0,636) ja ylihoitajat keskiarvon 4,0 (kh=0,632). Tämän muuttujan kohdalla sisäinen mielikuva on positiivisempi, kuin opiskelijoiden (Kuvio 17).



Kuvio 17. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

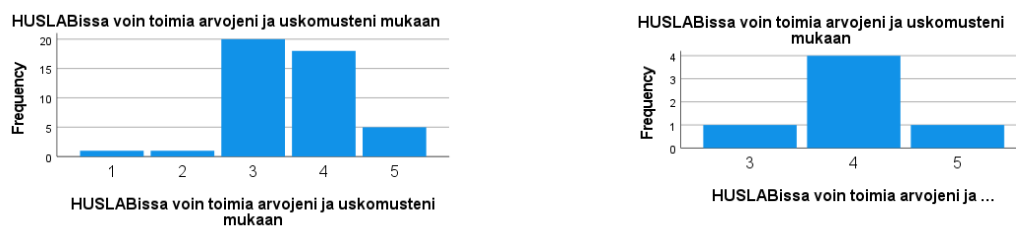
HUSLAB on asiakasorientoitunut
Myös tässä väittämässä ulkoisen ja sisäisen organisaatiomielikuvan välillä on selkeä ero. Opiskelijat antoivat keskiarvon 3,6 (kh=0,780). Sen sijaan ylihoitajien mielestä väittämä sopii melko hyvin HUSLABiin antaen keskiarvoksi 4,5 (kh=0,548). Joka oli koko ylihoitajakyselyn korkein keskiarvo (Kuvio 18).



Kuvio 18. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan

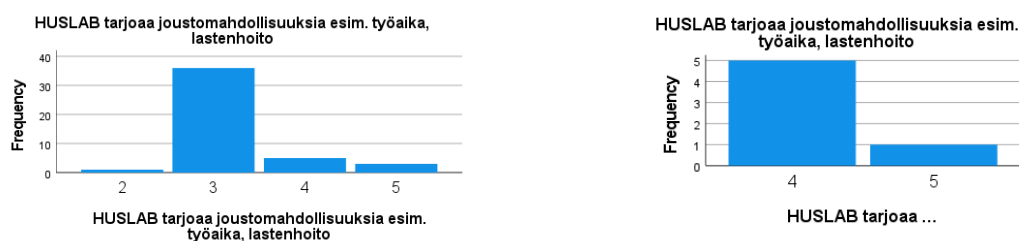
Vaikka keskiarvoja tutkimalla voidaan päätellä, että mielikuva on kaikilla melko samanlainen, on hajonta opiskelijoiden tutkimusjoukossa merkittävä. Opiskelijoiden keskiarvo 3,56 (kh=0,813) ja ylihoitajien keskiarvo 4,00 (kh=0,632) ovat kuitenkin melko lähellä toisiaan (Kuvio 19).



Kuvio 19. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito

Myös tässä vapaa-ajan ja työn yhdistämistä koskevassa väitteessä tulos on samankaltainen, kuin väittämässä nro.12. Opiskelijat arvioivat tämän väittämän neutraaliksi antaen keskiarvon 3,22 (kh=0,599 ja ylihoitajien selkeästi korkeampi keskiarvo oli 4,17 (kh=0,408) (Kuvio 20).



Kuvio 20. Väittämäkohtainen hajonta, opiskelijat n=45, ylihoitajat n=6

T-testillä testattiin opiskelijoiden ja ylihoitajien vastausten keskiarvojen eroa (Liite 13). Sillä voitiin todentaa vastausten eroavuuksien tilastollista merkitsevyyttä yhtä suurten varianssien testillä seuraavissa väittämässä: HUSLABissa on varmuus työpaikasta (p=0,010, t(49)=-2,668), HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen (p=0,007, t(49)=-2,817), HUSLAB on asiakasorientoitunut (p=0,009, t(49)=-2,725), sekä HUSLAB

tarjoaa joustomahdollisuuksia, esim. työaika, lastenhoito ($p < 0,001$, $t(49) = -3,732$). Näiden neljän väittämän osalta voidaan siis sanoa, että ero vastauksissa opiskelijoiden ja ylihoitajien välillä on tilastollisesti merkitsevä. Näiden vetovoimatekijöiden osalta sisäinen HUSLAB mielikuva on selkeästi positiivisempi, kuin ulkoinen mielikuva.

T-testillä voitiin siis todentaa, että mielipiteet ryhmien välillä ovat pääosin saman suuntaisia, mutta myös tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien väliltä löytyy. Nämä tulokset vahvistavat sen, mitä keskiarvoja vertaamalla voitiin olettaa; opiskelijoiden ja ylihoitajien mielikuvista HUSLABista, suurimmat erot ovat työn varmuudessa, perheen ja työn yhdistämisessä, sekä mielikuvassa asiakasorientoituneisuudesta. Näiden lisäksi merkitsevyyttä testattiin vielä yksisuuntaisella Varianssianalyysillä, ANOVA (Liite 14). Tämän testin tekemisen tarkoitus oli puhtaasti vahvistaa ja todentaa jo saatuja merkitsevyyksiä. Myös Tukeyn- testillä löytyi merkitseviä eroja opiskelijoiden ja ylihoitajien välisistä mielipiteistä seuraavista väittämistä: HUSLABissa on varmuus työpaikasta ($p = 0,032$), HUSLAB huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen ($p = 0,017$), HUSLAB on asiakasorientunut ($p = 0,023$), HUSLAB tarjoaa joustoja esim. työaika, lastenhoito ($p = 0,001$).

8.3 Taustamuuttujat, bioanalytiikan opiskelijat

Ikäryhmittäin vertaillaessa HUSLAB kohtaisia tuloksia (Liite 15), voidaan nostaa esiin vertailtaessa ikäryhmiä 21-24- vuotiaat ja 25-30- vuotiaat, melkein kaikissa väittämässä korkeamman keskiarvon (sopii paremmin HUSLABiin) antavat nuorempi ikäryhmä. Ainoastaan väittämiin aikaisemman osaamisen hyödyntämisestä, varmasta työpaikasta ja HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa väittämiin ikäryhmä 25-30- vuotiaat antavat korkeamman keskiarvon, kuin nuorempi ikäjoukko. Merkittävää on myös huomata, että sama ikäjoukko 25-30-vuotiaat antavat kahteen väittämään: johto arvostaa työntekijöitään, sekä HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut alle neutraalin, eli sopii melko huonosti HUSLABiin.

Ikäryhmittäin vertaillaessa HUSLAB kohtaisia tuloksia, voidaan nostaa esiin vertailtaessa ikäryhmiä 25-30- vuotiaat ja yli 30-vuotiaat, että myös tässä vertailussa ikäryhmä 25-30

vuotiaat antoivat kautta linjan matalampia keskiarvoja väittämiin. Ainoastaan väittä-mässä työpaikan varmuudesta 25-30-vuotiaat antoivat hieman korkeamman keskiarvon. Sen sijaan vanhimman ikäjoukon tuloksissa on eniten yli neljän (4) keskiarvoja, kuin muissa ikäjoukoissa. Yli 30-vuotiaat antavat sopii melko hyvin HUSLABiin väittämille in-novatiivisista ja laadukkaista palveluista, mielenkiintoisesta työympäristöstä, sekä mo-nipuolisesta työkokemuksesta uraa varten. Ikäryhmiä 21-25-vuotiaat ja yli 30-vuotiaat vertaillen, ei merkittäviä eroja mielipiteissä nouse.

T-testin mukaan ikäjoukot eivät selitä eroa ryhmien välillä koskien väittämiä HUSLABista, joten eri ryhmien mielipide-erot selittyvät todennäköisesti otantavirheellä. Samaan tu-lokseen päädytään yksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA).

Valmistumisajankohdalla T-testillä pystytään selittämään eroa joukkojen valmistumassa 2020 ja valmistumassa 2021 välillä eri suurten varianssien testillä väittämälle ”HUSLA-Bissa on avoin ja kannustava työilmapiiri ($p=0,013$, $t(20,428)=-2,720$), sekä yhtä suurten varianssien testillä väittämälle ”HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan” ($p=0,023$, $t(11,159)=-2,636$). Näin ollen voidaan todeta, että näiden valmistumisajankoh-dan mukaan jaetuilla joukoilla on tilastollisesti melkein merkitsevä ero näiden väittämien mielipiteeseen. Valmistumassa 2020 olevat arvioivat ”HUSLABissa olevan avoimen ja kannustaman työilmapiirin” selvästi huonommaksi ja alueelle sopii melko huonosti HUSLABiin (ka 2,886, kh=0,378), kuin valmistumassa 2021 olevat (ka 3,41, kh=0,865). Myös väittämälle ”HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan”, valmistu-massa 2020 vastaajat antoivat matalamman keskiarvon, kuin verrokkiryhmä.

Työkokemus selittää eroja myös T-testin mukaan osaan väittämistä. Ero selittyy kokemus-joukkojen 1-6kk - yli 2 vuotta: yhtä suurten varianssien testillä väittämälle: ”HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut” ($p=0,038$, $t(17)=2,254$) eri suurten varianssien testillä väittämälle ”HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet”, ($p=0,003$, $t(15)=3,467$). Näissä työkokemusperäisissä joukoissa mielipide ero on tilastol-lisesti melkein merkitsevä edellä mainituissa väittämässä. Yli 2-vuotta työkokemusta

omaavat kokivat nämä tekijät vähemmän HUSLABiin sopiviksi, kuin 1-6kk työkokemusta omaavat.

7-12kk – yli 2 vuotta: eri suurten varianssien testillä väittämälle ”HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet” ($p=0,020$, $t(17)=2,557$), ”HUSLABissa on varmuus työpaikasta” ($p=0,004$, $t(19)=-3,344$). Näissä työkokemusperäisissä joukoissa mielipide ero näiden väittämien osalta on tilastollisesti merkitsevä. 7-12kk työkokemusta ryhmä arvosivat enemmän HUSLABin ura- ja kehittymismahdollisuuksia, mutta yli 2 vuotta työkokemusta ryhmä uskoivat puolestaan työpaikan varmuuteen verrokkiryhmää enemmän.

1-2 vuotta – yli 2 vuotta: eri suurten varianssien testillä väittämälle ”HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet” ($p=0,047$, $t(6,0)=2,500$). Joten myös tässä vertailuparissa mielipide ero väittämään on tilastollisesti melkein merkitsevä. Tässä 1-2 vuotta työkokemusta ryhmä näki HUSLABissa paremmat ura- ja kehittymismahdollisuudet, kuin yli 2 vuotta työkokemusta omaavat vastaajat.

Työkokemus taustamuuttujana tehtiin myös ANOVA varianssianalyysi ja Post Hoc Tukey-testi (Liite 16). Näistä ei merkitseviä eroja kokemusryhmien välille löytynyt. Näin ollen voidaan olettaa, että työkokemus taustamuuttuja ei tuo merkitseviä eroja tuloksiin.

Työharjoittelun vaikutus mielikuvaan näkyy positiivisempänä kuvana HUSLABista useissa väittämässä (Liite 17). Palkkaa ja mainetta koskeviin väittämiin sillä ei ollut selvää merkitystä, vaan joukkojen keskiarvot ovat hyvin lähellä toisiaan. Kuitenkin selvä nousu mielipiteiden keskiarvoihin nähdään 12 väittämän kohdalla. Suurimmat erot löytyivät väittämässä avoimesta ja kannustavasta työilmapiiristä, perheen ja työn yhdistämisestä, sekä asiakasorientoituneisuudesta (Taulukot 5-6). Näiden keskiarvot olivat yli 0,8 paremmat, kuin verrokeilla. Ne opiskelijat, jotka eivät olleet olleet HUSLABissa työharjoittelussa antoivat väittämään avoimesta ja kannustavasta työilmapiiristä HUSLABille keskiarvon 3,23 ja ne jotka olivat olleet työharjoittelussa HUSLABissa antoivat 4,20. Ne opiskelijat, jotka eivät olleet olleet HUSLABissa työharjoittelussa antoivat väittämään HUSLAB huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen keskiarvon 3,13, kun vastaavasti harjoittelussa olleet antoivat 4,0. Ne opiskelijat, jotka eivät olleet olleet HUSLABissa

työharjoittelussa antoivat väittämään asiakasorientoituneisuudesta keskiarvon 3,5 ja ne jotka olivat olleet harjoittelussa HUSLABissa antoivat keskiarvon 4,4.

Taulukko 5. Työharjoittelun vaikutus mielipiteeseen, osa1

Olen ollut työharjoittelussa HUSLABissa		HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	HUSLAB on asiakasorientoitunut
Ei	Mean	3,23	3,13	3,50
	N	40	40	40
	Std. Deviation	,768	,563	,751
Kyllä	Mean	4,20	4,00	4,40
	N	5	5	5
	Std. Deviation	,837	,707	,548
Total	Mean	3,33	3,22	3,60
	N	45	45	45
	Std. Deviation	,826	,636	,780

T-testillä tarkasteltaessa ero HUSLABissa suoritettujen työharjoittelun ja HUSLAB väittämien välillä, voidaan ero osoittaa merkitseväksi yhtä suurten varianssien testillä seuraavissa väittämissä: ”HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri” ($p=0,011$, $t(43)=2,655$), ”HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen” ($p=0,003$, $t(43)=3,190$), ja ”HUSLAB on asiakasorientoitunut” ($p=0,013$, $t(43)=2,583$). Voidaan siis todeta, että työharjoittelun merkitys mielipide-eroon kyseisten väittämien osalta on tilastollisesti merkitsevä ja parantaa mielikuvaa HUSLABista.

Myös väittämiin aikaisemman osaamisen tai erityisosaamisen hyödyntämisestä, joustomahdollisuuksista, sekä omien arvojen ja uskomusten mukaan toimimisen väittämissä ero näiden kahden tutkittavan joukon välillä oli merkittävä. Kaikissa keskiarvo nousi yli 0,5:llä. Näiden välillä eroa ei T-testillä kuitenkaan pystytty todentamaan, joten ero todennäköisesti johtuu otantavirheestä.

Taulukko 6. Työharjoittelun vaikutus mielipiteeseen, osa2

Olen ollut työharjoittelussa HUSLABissa		HUSLABissa voin toimia arvo- jeni ja uskomus- teni mukaan	HUSLAB tarjoaa joustomahdolli- suuksia esim. työaika, lasten- hoito	HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikai- sempaa/erityistä osaamista
Ei	Mean	3,48	3,18	3,45
	N	40	40	40
	Std. Deviation	,784	,549	,749
Kyllä	Mean	4,20	3,60	4,00
	N	5	5	5
	Std. Deviation	,837	,894	,707
Total	Mean	3,56	3,22	3,51
	N	45	45	45
	Std. Deviation	,813	,599	,757

Vertailtaessa kaikki vastauksia suhteessa väittämään ”voisin hakea työpaikkaa HUSLABista”, voidaan vahvistaa, että ne vastaajat, jotka olisivat valmiita hakemaan työtä HUSLABista, vastasivat positiivisemmin väittämiin suhteessa niihin, jotka eivät olisi valmiita hakemaan työtä (Taulukko 7). Merkittävimmät erot mielipiteessä keskiarvoja tarkasteltaessa on väittämissä HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön, monipuolista työkokemusta uraa varten, toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti, HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri, hyvä maine työnantajana ja johto arvostaa työntekijöitään. Näiden kaikkien keskiarvot olivat yli 0,6 paremmat sillä joukolla, joka voisi myös hakea työtä HUSLABista.

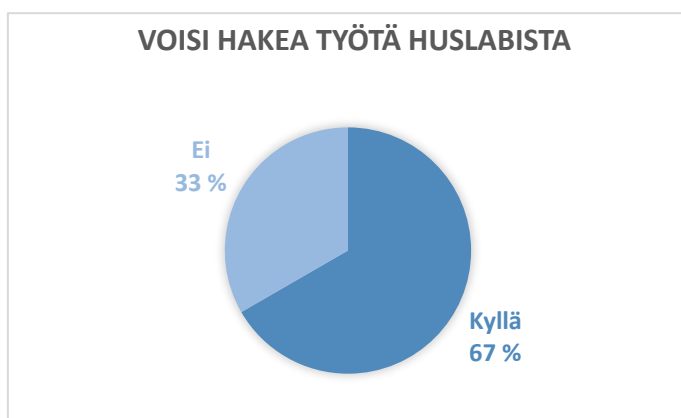
Taulukko 7. Voisi hakea työtä HUSLABista, taustamuuttuja

Voisin hakea työpaikkaa HUSLABista		HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten
Ei	Mean	2,73	2,93	3,00	3,27	3,33	3,40
	N	15	15	15	15	15	15
	Std. Deviation	,961	,594	1,069	,704	,617	,737
Kyllä	Mean	3,40	3,53	3,63	3,93	4,13	4,17
	N	30	30	30	30	30	30
	Std. Deviation	,770	,860	,718	,740	,681	,791
Total	Mean	3,18	3,33	3,42	3,71	3,87	3,91
	N	45	45	45	45	45	45
	Std. Deviation	,886	,826	,892	,787	,757	,848

T-testi osoittaa myös, että ”voisi hakea työpaikkaa HUSLABista” selittää eroa väittämien kanssa. Selittävä ero löytyi yhtä suurten varianssien testillä seuraavien väittämien kanssa: ”HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita” ($p=0,024$, $t(43)=2,348$), ”HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään” ($p=0,016$, $t(43)=2,518$), ”HUSLABilla on hyvä maine työnantajana” ($p=0,023$, $t(43)=2,360$), ”HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti” ($p=0,006$, $t(43)=2,895$), ”HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön” ($p<0,001$, $t(43)=3,826$), ”HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten” ($p=0,003$, $t(43)=3,132$) ja ”HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan” ($p=0,037$, $t(43)=2,158$). Eri suurten varianssien testillä ”HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri” ($p=0,009$, $t(38,402)=2,734$), ”HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/eritystä osaamista” ($p=0,006$, $t(39,818)=2,876$) sekä väittämän ”HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen” ($p=0,046$, $t(42,756)=2,052$). Näin voidaan todeta, että osassa edellä mainituista väittämistä ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ja osassa jopa tilastollisesti merkitsevä. Vastaaajilla, jotka olisivat valmiita

hakemaan työtä HUSLABista on siis merkittävästi positiivisempi mielikuva HUSLABista työnantajana.

Vastaajista 30 eli 67% voisi hakea ja kolmannes vastaajista n=15 vastasi, että ei hakisi työpaikkaa HUSLABista (Kuvio 21). Avoimista vastauksista selviää, että suurin osa ei hakisi työtä HUSLABista (n=12) maantieteellisistä syistä. Vastauksissa mainitaan, että muutto Helsinkiin tai Etelä-Suomeen ei houkuttele. Kolmessa vastauksessa mainitaan, että oman alan töitä löytyy muualtakin, joten samanlaisia työmahdollisuuksia on lähempänä asuinseutua. HUSLAB mainitaan myös kahdessa vastauksessa erikseen syynä olla hakematta sinne töihin. Yksi vastaaja toteaa, ettei HUSLAB pysty tarjoamaan omia arvojaan vastaavaa työtä ja toinen vastaajista on kuullut huonoa HUSLABista työnantajana. Yksi vastaaja kertoo, ettei tunne HUSLABia tarpeeksi hyvin, jotta hakeutuisi sinne työhön ja kaipaisi lisäinformaatiota työnantajasta.



Kuvio 21. Bioanalytiikan opiskelijoiden kiinnostus hakea työtä HUSLABista, n=45

Vastaajat, jotka olivat olleet työharjoittelussa HUSLABissa 80% voisi hakea työpaikkaa HUSLABista, kun taas niistä jotka eivät olleet käyneet työharjoittelussa 65 % voisi hakea työpaikkaa HUSLABista.

Tarkasteltaessa vastauksia suhteessa väittämään ”Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana”, myös sillä on positiivinen vaikutus muihin muuttujiin (Taulukko 8). Vastaajat, jotka olivat kuulleet hyvää, vastasivat keskiarvallisesti väittämien sopivan HUSLABiin.

Parhaiten väittämä korreloi väittämien HUSLABilla on hyvä työnantajamaine, HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti, HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten ja HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan. Opiskelijat, jotka olivat kuulleet hyvää HUSLABista työnantaja antoivat näihin väittämiin kaikkiin yli 0,6 korkeammat keskiarvot.

Taulukko 8. Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana, taustamuuttuja

Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana		HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan
Kyllä	Mean	3,66	3,97	4,14	3,79
	N	29	29	29	29
	Std. Deviation	,670	,680	,743	,675
Ei	Mean	3,00	3,25	3,50	3,13
	N	16	16	16	16
	Std. Deviation	1,095	,775	,894	,885
Total	Mean	3,42	3,71	3,91	3,56
	N	45	45	45	45
	Std. Deviation	,892	,787	,848	,813

Tätä tukee myös T-testin tulokset. Yhtä suurten varianssien testillä saadaan selittävä ero seuraaville väittämille. HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aiempaa/erityistä osaamista ($p=0,032$, $t(43)=2,222$), HUSLABilla on hyvä maine työnantajana ($p=0,016$, $t(43)=2,496$), HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti ($p=0,02$, $t(43)=3,215$) (Taulukko 9), HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön ($p=0,044$, $t(43)=2,077$), HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten ($p=0,014$, $t(43)=2,564$) ja HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan ($p=0,007$, $t(43)=2,842$). Näistä viimeisenä mainitussa väittämässä ero on tilastollisesti merkitsevä ja muissa mainituissa väittämässä tilastollisesti melkein merkitsevä. Samaan tulokseen päästään myös laske-
malla korrelaatio Bivariate mallilla.

Taulukko 9. Olen kuullut hyvää HUSLABista, taustamuuttuja

		Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana	HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti
Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana	Pearson Correlation	1	-,440**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	45	45
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Pearson Correlation	-,440**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	45	45

Paikkakuntaakohtaisesti tarkasteltuna bioanalytiikan opiskelijoiden vastauksia HUSLABista, voidaan todeta, että niissä on paikkakuntaakohtaisia eroja (Liite 18). Työnantajamielikuva on siis ainakin jossain määrin maantieteellisesti erilainen. Turkulaisilla opiskelijoilla tässä aineistoissa on kaikista positiivisin kuva HUSLABista työnantajana. Turkulaisien vastaukset olivat jokaisessa asenneväittämässä keskiarvoltaan korkeampia, kuin koko joukon keskiarvo. Seitsemässä väittämässä keskiarvo kohoaa yli neljän (4). Seuraavaksi positiivisen työnantajamielikuva on HUSLABilla Tamperelaisten keskuudessa. Yli koko joukon keskiarvon nousevat väittämät innovatiivisista ja laadukkaista palveluista, varmuus työpaikasta, hyvä suhteet kollegoihin ja esimiehiin, eettinen ja yhteiskuntavastuullinen toiminta, sekä asiakaskeskeisyys. Keskiarvojen kanssa yhtä mieltä oltiin väittämistä kilpailukykyisestä palkasta ja henkilöstöeduista, HUSLABin maineesta työnantajana ja mielenkiintoisesta työympäristöstä. Oululaisten vastaajien mielipiteissä yli koko joukon keskiarvon menevät väittämät avoimesta ja kannustavasta työyhteisöstä, työn ja vapaaajan joustoista, asiakaskeskeisyydestä ja HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa. Keskiarvojen kanssa samaa mieltä Oululaiset olivat mielenkiintoisesta työympäristöstä, perheen ja työelämän yhdistämisestä, sekä johtajien työntekijöiden arvostamisesta. Selkeästi neutraalein HUSLAB mielikuva on tämän tutkimuksen aineistossa vaasalaisilla, heidän vastausten keskiarvot jäivät alle koko joukon keskiarvojen kaikissa paitsi yhdessä väittämässä. Koko joukon keskiarvoa positiivisempi mielikuva

heillä oli HUSLABin maineesta työnantajana. Merkittävimmät erot väittämässä paikkakuntien välillä olivat väittämässä mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista, HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti, HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten, sekä HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan.

T-testi osoittaa myös selviä eroja paikkakuntien välillä.

Tampere-Vaasa: Yhtä suurten varianssien testillä ”HUSLABissa on varmuus työpaikasta” ($p=0,042$, $t(14)=1323$, ”HUSLAB on asiakasorientoitunut” ($p=0,037$, $t(14)=2,301$) ja ”HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti” ($p=0,002$, $t(14)=3,714$) Näiden paikkakuntien mielipide-ero yllä olevissa väittämässä on siis tilastollisesti melkein merkitsevä ja viimeiseksi mainitussa tilastollisesti merkitsevä. Tamperelaisten mielikuvassa HUSLAB näyttäytyy näiden vetovoimatekijöiden osalta positiivisempänä.

Tampere-Turku: Ero voidaan osoittaa yhtä suurten varianssien testillä väittämään ”HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan” ($p=0,039$, $t(18)=-2,225$). Tampereen ja Turun välinen mielipide-ero väittämään on tilastollisesti melkein merkitsevä. Tässä Turkulaisten HUSLAB mielikuva on selkeästi positiivisempi, kuin Tamperelaisten.

Vaasa-Turku: Mielipide ero voidaan osoittaa eri suurten varianssien testillä väittämisiin ”HUSLAB johto arvostaa työntekijöitään” ($p=0,015$, $t(15,810)=-2,734$), ”HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri” ($p=0,026$, $t(10)=-2,069$) ”HUSLABissa on varmuus työpaikasta” ($p=0,040$, $t(14,636)=-2,253$), ”HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut” ($p=0,005$, $t(10)=-5,244$) ja ”HUSLABissa on hyvät suhteet esimiehiin ja kollegoihin” ($P=0,011$, $t(10)=-3,310$) Lisäksi seuraavien väittämien erot selittyvät yhtä suurten varianssien testillä ”HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista” ($p<0,001$, $t(16)=-4,137$), ”HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön” ($p=0,021$, $t(16)=-2,548$), ”HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa” ($p=0,006$, $t(16)=-3,198$), ”HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti” ($p<0,001$, $t(16)=-4,042$), ”HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten” ($p=0,030$, $t(16)=-2,389$), sekä ”HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan”

($p=0,022$, $t(16)=-2,536$). Vaasan ja Turun vastausten erojen voidaan todeta olevan sekä tilastollisesti melkein merkitseviä, että tilastollisesti merkitseviä.

Turku-Oulu: Mieli-ero voidaan osoittaa eri suurten varianssien testillä väittämään "HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti" ($p=0,044$, $t(20,266)=2,151$). Turun ja Oulun vastaajien välinen ero tässä väittämässä on tilastollisesti melkein merkitsevä. Kaikkien näiden vetovoimatekijöiden osalta Turkulaisten vastaajien HUSLAB mieli-kuva on positiivisempi, kuin Vaasalaisten vastaajien.

Tampere-Vaasa: Tilastollinen ero voidaan osoittaa eri suurten varianssien testillä väittämään "HUSLABissa on varmuus työpaikasta" ($p=0,042$, $t(14)=2,244$), "HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti" ($p=0,02$, $t(14)=3,714$), "HUSLAB on asiakasorientoitunut" ($p=0,037$, $t(14)=2,301$). Tampereen ja Vaasan vastaajien väliset erot vastauksissa ovat edellä mainituissa väittämässä tilastollisesti melkein merkitseviä. Myös Tampereelaisten vastaajien mielikuva HUSLABista työnantajana on positiivisempi, kuin Vaasalaisten vastaajien.

Tulosten vahvistamiseksi taustamuuttujana paikkakunta, tehtiin myös ANOVA yhden-suuntainen varianssianalyysi, jotta vastauksia voitaisiin käsitellä yhtenä kokonaisuutena. Tukey- testillä voidaan osoittaa tilastollisesti merkitsevä ero seuraavasti: Turku-Vaasa: HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aiempaa/erityistä osaamista ($p=0,047$), Vaasa-muu: HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa ($p=0,016$).

Vertailtaessa bioanalytiikan opiskelijoiden vastauksia suhteessa ovatko he nähneet HUSLABin työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa, tuottaa niiden vastaajien joukko, jotka ovat nähneet mainoksia jokaiseen väittämään korkeamman keskiarvon, kuin vertailujoukko joka ei ole nähnyt työpaikkamainoksia (Taulukko 10). Väittämässä työpaikan varmuudesta, mielenkiintoisesta työympäristöstä, monipuolisesta työkokemuksesta uraa varten ja HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita, voidaan sanoa, että ero on selkeä.

Taulukko 10. Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia, taustamuuttuja

Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa		HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	HUSLABissa on varmuus työpaikasta	HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön
Ei	Mean	3,78	3,85	3,41	3,70
	N	27	27	27	27
	Std. Deviation	,801	,770	,747	,775
Kyllä	Mean	4,11	4,22	3,94	4,11
	N	18	18	18	18
	Std. Deviation	,900	,548	,725	,676
Total	Mean	3,91	4,00	3,62	3,87
	N	45	45	45	45
	Std. Deviation	,848	,707	,777	,757

T-testi osoittaa yhtä suurten varianssien testillä merkitsevää eroa HUSLAB työpaikkailmoitusten näkemisellä sosiaalisessa mediassa ja vain väittämän: ”HUSLABissa on varmuus työpaikasta ($p=0,021$, $t(43)=2,389$). Tämän osalta Kyllä ja Ei vastanneiden välinen ero väittämään on tilastollisesti melkein merkitsevä.

HUSLAB mielikuvaan vaikuttavat taustatekijät jonkin verran ja eroja taustamuuttujien mukaisilla ryhmissä on osoitettavissa osassa väittämiä. Osaan väittämistä taustamuuttujilla ei ole minkäänlaista vaikutusta. Eniten tilastojen valossa mielikuvaan positiivisesti vaikuttavat työharjoittelu HUSLABissa, sekä hakisiko työpaikkaa HUSLABista. Paikkakunnan merkitys on myös selkeä, se vaikuttaa mielikuvaan HUSLABista. Paikkakuntien vastausten erot olivat selvät ja myös tilastollisesti todennettuja, joten erot eivät johtuneet otantavirheestä. Sisäisen- ja ulkoisen mielikuvan erot voitiin myös osoittaa tilastollisesti paikkansa pitäviksi.

8.4 Tutkintovastaavien vastaukset

Bioanalytiikan opiskelijoiden lisäksi HUSLAB työnantajamielikuvaan antoivat vastauksen lomakkeella kaksi (Liite 11) ja vapaamuotoisemmin kaksi tutkintovastaavaa ammattikorkeakouluista. Vastausten vähäisestä määrästä johtuen eivät vastaukset olleet tilastollisesti vertailukelpoisia muiden vastaajaryhmien kanssa. Tutkintovastaavien vastauksista voidaan nostaa esiin kahden väittämän vastaukset. Väittämä ”Olen kuullut puhuttavan hyvää HUSLABista” saa vastaukseksi 50%. Eli puolet on kuullut hyvää ja puolet ei. Sekä väittämä HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen, josta myös tutkintovastaavat antoivat keskiarvon 3,0. Tämä väittämä sopii siis HUSLABiin ”ei hyvin eikä huonosti”.

Tutkintovastaavien avoimista vastauksista selvisi, ettei HUSLAB työnantajamielikuva ole kovin selvä. Kaksi sähköpostitse saapunutta vastausta painotti sitä, ettei kysymyksiin vastaamiseen ole tarpeeksi tietoa HUSLABista. Lomakkeen kautta vastanneiden vastaukset olivat kaikki linjassa neutraaleja, eikä eroja suuntaan tai toiseen löytynyt. Vastauksista ilmeni myös se, että jos valmistuvat opiskelijat haluavat jäädä opiskelupaikkakunnalle töihin, on tällä hetkellä työllistyminen helppoa. Tämä vähentää merkittävästi liikkuvuutta muualle. Omalta paikkakunnalta ollaan valmiita ottamaan vastaan myös lyhyempiä sijaisuuksia. Automaation kehittymisen on odotettu paikkaavan kiihtyvää eläköitymistä, mutta käytännössä sen vaikutus on ollut paljon pienempi. Yhdessä vastauksessa työ HUSLABissa näyttöytyy stressaavana.

8.5 Tutkimustulosten hyödynnettävyys

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ne vetovoimatkijät, joita bioanalytiikan opiskelijat arvostavat eniten potentiaalisissa työnantajissa, sekä selvittää miten HUSLABin työnantajamielikuva vastaa näitä tekijöitä. Tutkimusaineistosta nousi selvästi esiin tärkeimmät vetovoimatekijät, niin yksittäiset tekijät, kuin tärkeimmät osa-alueet. Myös HUSLABin työnantajamielikuvaan aineistosta löytyi selkeitä tekijöitä ja eroja, sekä yhdenmukaisuuksia ulkoisen- ja sisäisenmielikuvan välillä pystytään osoittamaan.

Vastuksena tutkimuskysymyksiin voidaan todeta, että tärkeimmät vetovoimatekijät ovat bioanalytiikan opiskelijoiden mielestä sosiaaliset arvot. Avoin ja kannustava työilmapiiri, sekä johdon työntekijöille osoittama arvostus koetaan erittäin tärkeinä vetovoimatekijöinä. Myös varmuus työpaikasta nousi vahvasti esiin. Voidaan myös todeta, että HUSLABin työnantajamielikuva on kauttalinjan tutkimuksen valossa positiivinen, ja vastaa osittain näitä löydettyjä vetovoimatekijöitä, vaikka HUSLAB työnantajamielikuvassa korostuu työ- ja urakeskeisyys.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa bioanalytiikan opiskelijoiden rekrytoimisessa, niin HUSLABiin, kuin mihin tahansa alan organisaatioon. Tulokset antavat organisaatioille tärkeää tietoa, mihin asioihin laboratorioalalla pitäisi johtamisessa kiinnittää erityistä huomiota, jotta organisaatio näyttäytyy bioanalytiikan opiskelijoiden silmissä vetovoimaiselle työnantajalle. Tulokset antavat myös laajemmin viitteitä siitä, millaisia vetovoimatekijöitä terveydenhuollon alan opiskelijat voisivat arvostaa potentiaalisissa työnantajissa. Tuloksia voidaan myös hyödyntää HUSLABin kehittämisessä ja työnantajamielikuvan ja brändin rakentamisessa, sekä osana rekrytointia.

9 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa bioanalytiikan opiskelijoiden mielipiteistä nousi kaksi keskeisintä työnantajan vetovoimatekijää. Kaikista tärkeimpänä erottui se, että johtajat arvostavat työntekijöitään. Tämän vetovoimatekijän osalta organisaatioissa voidaan pohtia niitä keinoja, joilla tuoda arvostusta esiin ja tehdä se paremmin näkyväksi työntekijöille. Toisena vetovoimatekijänä esiin nousi avoin ja kannustava työilmapiiri. Tähän vetovoimatekijään voi vaikuttaa jokainen työpaikalla, mutta esimiehillä on ratkaiseva asema myös ilmapiirin osalta. Myös varmuus työpaikasta oli tässä tutkimuksessa merkittävä vetovoimatekijä. Summamuuttujittain tarkasteltuna tärkein osa-alue oli tämän tutkimuksen mukaan sosiaalinen arvo, toiseksi tärkeimpänä kehittymismahdollisuudet ja niiden perässä kolmantena taloudellinen arvo.

Taustamuuttujien vaikutuksia tutkittiin monipuolisesti ja pääsääntöisesti voitiin todistaa, että niillä ei ollut suurta merkitystä vastauksiin. Ikä taustamuuttujana vetovoimatekijöihin, selitti muutaman väittämän osalta eroa mielipiteissä, sekä paikkakunta. Myöskään eroa ei tässä tutkimuksessa ollut yhteiskuntavastuun ja eettisyyden osalta, joka Klimkiewiczin ja Oltran tutkimuksen mukaan pitäisi nousta nuorempien sukupolvien arvostuksessa. Tässä tutkimuksessa kuitenkin ikäjakauma oli laaja, mutta tulos eriiä tältä osin. (Klimkiewicz & Oltra s. 458.) Kuitenkin iän vaikutus summamuuttujiin oli tilastollisesti merkitsevä vain kategoriassa työn arvo. Muiden taustamuuttujien osalta merkitsevät erot olivat yksittäisissä väittämässä. Työkokemuksella ei tämän tutkimuksen mukaan ollut merkitystä vetovoimatekijöiden arvostamiseen. Näistä voidaan päätellä, että bioanalytiikan opiskelijoiden mielipidevetovoimatekijöistä on hyvin yhdenmukainen, eikä liiemmin riipu taustamuuttujista.

Vertaillen aikaisempiin tutkimuksiin, yhtäläisyyksiä vetovoimatekijöistä löytyy teoriapohjan kanssa. Sivertzenin mukaan työnantajan olisi tärkeää painottaa aineettomia hyödykkeitä työpaikkailmoituksissa, palkan tai etuuksien sijaan. Erityisesti esiin nousivat arvostus, kehittämis- ja kasvumahdollisuudet, hyvä työtsetunto, sekä oppiminen tekijöinä, jotka lisäsivät organisaation hyvää mainetta. Tämä puolestaan lisää

kiinnostusta hakea kyseisen organisaation työpaikkaa. (Sivertzen, 2013, s. 479-480.) Näistä tekijöistä tässäkin tutkimuksessa esiin nousivat erityisesti organisaation johtajien työntekijöiden arvostus, organisaation maine, sekä kehittymismahdollisuudet. Sen sijaan eroavaisuutta Sivertzenin tulee taloudellisten ja sosiaalisten arvojen selkeä korostuminen tässä tutkimuksessa, joilla Sievertzenin tutkimuksessa ei ollut suoraa yhtäläisyyttä organisaation maineeseen tai imagoon. Sen sijaan kehittämis- ja uramahdollisuuksilla, osaamisen hyödynnettävyydellä ja psykologisella arvolla oli merkittävä yhteys organisaation maineeseen, sekä aikomukseen hakea työpaikkaa kyseisestä yrityksestä. (Sivertzen et al., 2013, s. 477-479.)

Merkin ja Rahmelin kirjallisuuskatsauksessa työnantajien vetovoimasta esiin nousivat ura- ja kehittymismahdollisuudet, työympäristö, työnkuva, sekä palkkaus. Nämä tekijät voitiin tunnistaa vertailtaessa useita eri tutkimuksia. Heidän tutkimuksessaan painotettiin myös, että näitä tekijöitä arvioidaan usein eri tavalla työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta. (Merk & Rahmel, 2016, s. 5-6.) Tätä väitettä tukee myös tämän tutkimuksen tulokset, jossa ulkoisella ja sisäisellä työnantajamielikuvalla voidaan todeta olevan yhtäläisyyksiä, mutta myös eroa. Merk ja Rahmel erottavat myös tutkimuksessa lääkäreiden osalta yhden vetovoimatekijän yli muiden, hyvä ilmapiiri työpaikalla. Sen lisäksi kouluttautumismahdollisuudet ja työ- ja vapaa-ajan yhdistäminen ovat useimmin mainittuja vetovoimatekijöitä. (Merk & Rahmel, 2016, s. 7.) Nämä tukevat tämän tutkimuksen tuloksia täysin. Myös tämän tutkimuksen tärkeimpänä tekijänä erottui avoin ja kannustava työilmapiiri. Reis et al. tutkimuksen mukaan aitouden tunne on lähes yhtä tärkeä kuin muut vetovoimatekijät. Heidän tutkimuksessaan se on yhtä tärkeä, kuin taloudelliset arvot ja kehittymismahdollisuudet ja jopa tärkeämpi kuin sosiaalinen arvo ja työn arvo. (Reis et al. 2017, s. 1972.) Tähän tutkimukseen verrattuna tuloksissa on eroa ja sosiaaliset arvot nousevat paljon tärkeämmiksi, kuin eettinen arvo ja aitous. Myös taloudelliset arvot, sekä kehittymismahdollisuudet arvostetaan selkeästi tärkeämmiksi. Sen sijaan osaamisen hyödyntäminen, työn arvo, sekä vapaa-ajan ja työn yhdistäminen jäävät selkeästi eettisyyden ja aitouden kategoriaan vähemmän tärkeiksi.

Babikovan ja Bucekin tutkimuksessa vetovoimatekijöistä suurin löydös koski tulosten yleistettävyyttä. He eivät pystyneet osoittamaan merkittäviä eroa tutkimusjoukkojen välillä, vaan yksilöiden välillä. Heidän tulostensa mukaansa, myös vetovoimatekijöitä pitäisi käyttää ja pohtia enemmän markkinoinnin segmentoinnin kautta. Työnhakijoita ei pitäisi ajatella yhtenäisenä ja homogeenisena joukkona, vaan myös huomioida yksilölliset erot. (Babikova & Bucek, 2019, s. 17.) Tätä tulosta tukee myös tämän tutkielman tulokset. Vaikka tutkimustuloksissa on löydettävissä tilastollisia merkitsevyyksiä tutkimusjoukossa (opiskelijat), voidaan silti usean väittämän osalta olettaa, että suuri hajonta tai erot mielipiteissä johtuvat henkilökohtaisista preferensseistä, tai elämäntilanteesta.

Vaikka sosiaalisella medially on osoitettu olevan merkitystä työnantajamielikuvaan (Carentier et al., 2017) ei sitä tässä tutkimuksessa pystytty toteamaan. Toisaalta vetovoimatekijänä sitä pidettiin melko merkityksettömänä. HUSLABin osalta taustamuuttujana näkyvyys sosiaalisessa mediassa ei tuonut merkitseviä eroja mielipiteisiin. 60% vastaajista tosin ei ollut nähnyt HUSLABin työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa. Aikaisempien tutkimusten valossa tämä voi olla myös merkittävä löydös tuloksissa. Tulevaisuuden rekrytoinnin osalta tätä näkyvyyttä pitäisi varmasti kasvattaa, jotta läsnäolo sosiaalisessa mediassa tulee vahvemmin työnhakijoille ilmi.

Johtamisen näkökulmasta tutkimustulos tarkoittaa erityisesti sitä, että johtamisessa tulisi panostaa ihmisten johtamiseen ja sosiaalisiin arvoihin. Yksittäisenä tekijänä noussut johtajien työntekijöiden arvostaminen on selkeästi suurin vetovoimatekijä, jolla voidaan houkutella tulevaisuudessa työntekijöitä. Tätä vetovoimatekijää esiintuomaan tarvitaan, sekä ylempää johtoa, että lähiesimiehiä. Henkilöstöjohtamisen alueeseen kuuluu myös avoin ja kannustava työilmapiiri. Tähän terveydenhuollon yksiköissä voi vaikuttaa suuresti myös lähiesimies ja tiimit joissa työtä tehdään. Koska vastauksissa nousi esiin myös taloudelliset arvot, tulisikin johtamisessa pohtia myös palkkausta, kannustimia ja henkilökuntaetuja. Nämä ovat usein organisaatiotasolla tehtäviä päätöksiä terveydenhuollossa. Kilpailukykyinen palkka ja varmuus työpaikasta voivat

kuitenkin jatkossa olla merkittävä kilpailuetu, kun kilpaillaan pätevistä henkilökunnasta. Erityisesti pääkaupunkiseudulla, jossa asumisen- ja elämisenkulut ovat korkeammat, pitäisi palkan olla houkutteleva, jotta maakunnista saataisiin päteviä työntekijöitä. Johtamisen näkökulmasta katsottuna vetovoimatekijöitä kokonaisuutena, pitää myös hahmottaa se, mikä tässäkin tutkimuksessa tuli esiin, johtajien ja opiskelijoiden välillä olevat erilaisuudet, niin mielipiteissä, kuin mahdollisesti perustarpeissa.

Rekrytoinnin näkökulmasta tämän tutkimuksen tulos tarkoittaa, että rekrytoinnissa pitäisi erityisesti painottaa näkyvyyttä monikanavaisesti. Selkeästi tuloksissa korreloi tunnettuus ja positiivisten asioiden kuuleminen. Myös työharjoittelun vaikutusta mielikuvaan on hyvä nostaa esiin. Vaikka harjoittelupaikkojen määrä on rajallinen, voisi tulevaisuudessa yksi mahdollinen rekrytointi keino olla laajempi harjoittelupaikkojen tarjoaminen myös maakuntiin. Myös yksityiset toimijat, kuten Synlab ovat viimeaikoina aktivoituneet rekrytoimaan työharjoittelijoita (synlab.fi). Tuloksista selvisi, että työharjoittelussa olleet bioanalytiikan opiskelijat olivat halukkaampia hakemaan työpaikkaa HUSLABista. Tutkimuksen tuloksista selviää myös, että työpaikkailmoituksen näkyvyydellä on merkitystä, joten niiden näkyvyyttä eri alueilla ja tavoitettavuutta pitäisi pohtia. Voisiko työpaikkailmoitusten levikissä hyödyntää esimerkiksi aikaisempaa enemmän ammattikorkeakoulujen nettisivuja tai alueellisia sosiaalisen median ryhmiä? Avoimissa vastauksissa oli myös kritisoitu rekrytoinnissa sitä, että työpaikkailmoituksissa on liian vähän oleellista tietoa työnkuvasta ja todellisesta työstä.

Tarvehierarkian näkökulmasta tutkimustuloksia voidaan pitää moninaisina. Toisaalta vetovoimatekijöissä korostuvat sosiaaliset arvot, kuten johtajien työntekijöille osoittama arvostus, sekä avoin ja kannustava työilmapiiri. Toisaalta tärkeiksi vetovoimatekijöiksi nousivat myös varmuus työpaikasta ja osittain myös kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut. Nämä puolestaan edustavat taloudellista arvoa. Tätä voi osaltaan selittää koronavirusaika, jolloin monet perusasiat ovat saaneet entistä suuremman merkityksen. Aikaa leimaa myös irtisanomiset, sekä lomautukset, vaikka ne eivät kosketa terveydenhuoltoa, voi se nostaa silti työpaikan ja palkan arvostamista. Tarpeiden

näkökumasta tarkasteltuna voidaan myös todeta, että eri ikäryhmien vastauksissa oli eroja vetovoimatekijöiden arvostamisessa. Tätä voi osaltaan selittää moninaiset elämäntilanteet, yksilölliset erot, sekä kokemus alalta. Koska tutkimuksen pääjoukko ovat opiskelijat, vaikuttaa vetovoimatekijöihin oletettavasti myös mielikuvat ja odotukset tulevasta ammattialasta.

HUSLAB työnantajamielikuvan näkökulmasta tämä tulos tarkoittaa sitä, että tulevaisuudessa voisi olla kannattavaa painottaa organisaation ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä pehmeämpiä arvoja ja työntekijälähtöisyyttä. Kun tarkastellaan vastauksia yhtenä kokonaisuutena, HUSLAB työnantajamaine on kuitenkin neutraalin positiivinen ja sisäinen ja ulkoinen mielikuva vastaavat toisiaan osittain. Tämän tutkimuksen valossa HUSLAB imago näyttäytyy työ- ja prosessipainotteisena. Tehdään laadukasta ja innovatiivista työtä, mutta esiin pitäisi tuoda enemmän asiakaslähtöisyyttä ja työntekijöiden arvostusta. Ristiriitaa ulkoisen ja sisäisen mielikuvan välillä eniten muodostui työn- ja muun elämän joustojen suhteen. Ulkoisessa mielikuvassa se nousi kehittymiskohteeksi, kun taas sisäisessä mielikuvassa se on yksi HUSLABin vetovoimatekijöitä. Tuloksista nousi esiin työharjoittelun positiivinen vaikutus mielikuvaan. Paikkakunta kohtaiset erot HUSLAB mielikuvassa ovat mielenkiintoisia, ja tätä tulisikin pohtia, mistä erot johtuvat. Pystytäänkö tähän vaikuttamaan positiivisesti, olemalla enemmän läsnä ja tuomalla HUSLABia lähemmäs maakuntia? Työharjoittelupaikkojen tarjoaminen laajemmalle, voisi lisätä sekä tunnettuutta, parantaa mielikuvaa että auttaa jatkossa rekrytoinneissa.

Kun verrataan bioanalytiikan opiskelijoiden antamia vastauksia niistä vetovoimatekijöistä, jotka he kokevat tärkeimmiksi ja niitä tekijöitä jotka yhdistetään HUSLABiin voimakkaimmin, ovat ne eri kategorioista. Vetovoimatekijät, joita opiskelijat arvostavat eniten ovat sosiaalisen arvon ja kehittymisen kategorioissa. Sen sijaan HUSLAB työnantajaimagossa korostuu työn arvo, sekä ura ja osaaminen. Eettiset arvot nousevat opiskelijoiden arvostamaksi vetovoimatekijäksi. Ne nähdään myös melko hyvin sopivan HUSLAB mielikuvaan työnantajana. Vastauksista kuitenkin selvisi myös,

että maakunnissa HUSLAB ei ole ehkä niin tunnettu kuin ajatellaan. Tiiviimmällä yhteistyöllä kaikkien ammattikorkeakoulujen kanssa voitaisiin varmasti lisätä HUSLABin vetovoimaa työnantajana ja selventää työnantajamielikuvaa kaikilla alueilla. Kuten tutkintovastaavat painottivat vastauksissaan, useat oppilaat työllistyvät opiskelupaikkakunnalle. Näin varmasti myös Helsingistä valmistuvat työllistyvät suuremmalla todennäköisyydellä HUSLABiin. Koska alueella on kuitenkin rajallinen määrä valmistuvia opiskelijoita, on erityisen tärkeää, että HUSLAB näyttäytyy hyvänä ja kiinnostavana vaihtoehtona myös muualta Suomesta valmistuville bioanalytikoille.

HUSin henkilöstöpoliittisissa linjauksissa on yhtenä tavoitteena vetovoimaisuuden lisääminen työnantajana. Tähän keinoiksi oli lueteltu mm. hyvä johtaminen, oppilaitosyhteistyö ja työ- ja kehittymismahdollisuuksien korostaminen (HUS henkilöstöpoliittiset linjaukset). Tämän tutkimuksen valossa linjaukset ovat hyvin linjassa ja juuri näihin tekijöihin pitäisi kiinnittää huomiota myös HUSLABissa. Erityisesti oppilaitosyhteistyössä voi olla ratkaisuja tulevaisuuden rekrytointeihin, sekä työnantajamaineen parantamiseen. Hyvään johtamiseen on myös tämän tutkimuksen tuloksissa keinoja. Myös magneettisairaalamallin mukaisissa tavoitteissa on olla vetovoimainen työnantaja. Tähän on todettu positiivisesti vaikuttavan kunnioitus ja arvostus, joustavat työajat, hyvä ja avoin kommunikaatio esimiesten ja työntekijöiden välillä, sekä kilpailukykyinen palkka. Myös Santamäki- Vuori mainitsi kuntatyönantajan mahdollisuuksiksi erottua positiivisesti työntekijöiden vakinaistamisen, sekä joustamisen perheen ja työn välillä. Tämän tutkimuksen tulokset sopivat erittäin hyvin myös magneettisairaalamalliin, sekä Santamäki-Vuoren linjaukseen.

Jatkotutkimusaiheita voisi olla laajemmin terveydenhuollon opiskelijoiden vetovoimatekijöiden selvittäminen. Työvoimapula on geneerinen koko terveydenhuollon sektorilla, joten olisi mielenkiintoista vertailla myös eri alojen vetovoimatekijöiden samankaltaisuuksia tai erilaisuutta. Voidaanko löytää vetovoimatekijät, jotka houkuttelevat kaikkia terveydenhuollon ammattilaisiksi valmistuvia? Vetovoimatekijöitä voisi myös selvittää bioanalytiikan alan ammattilaisten

näkökulmasta, muuttuvatko vetovoimatekijät kun rekrytoidaan jo useamman vuoden työelämässä olleita? HUSLABin osalta jatkotutkimuksena voisi tutkia, mistä nämä mielikuvat erot alueellisesti johtuvat, ja poikkeako mielikuva tästä tutkimuksesta poisjääneiden alueiden osalta. Erityisesti Helsinki läheisimpänä alueena olisi mielenkiintoinen vertailukohde. Hyvä jatkotutkimuksen aihe olisi myös tutkia, miten ja millä keinoin johtajat voivat osoittaa arvostustaan työntekijöille ja potentiaalisille tuleville työntekijöille.

9.1 Johtopäätökset

Tutkimuskysymykset joihin tässä tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan olivat :

- I. Mitkä ovat ne vetovoimatekijät, joita valmistuvat ja vastavalmistuneet bioanalyttikot pitävät tärkeimpinä potentiaalisissa työnantajissa?
- II. Eroaako työnantajan (HUSLAB) oma mielikuva sidosryhmien mielikuvasta?

Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyillä. Bioanalytiikan opiskelijoiden kyselyssä oli kaksi osiota, yksi koskien vetovoimatekijöitä ja toinen HUSLAB mielikuvaa. HUSLAB mielikuvaa kysyttiin myös ammattikorkeakoulujen tutkintovastaavilta, sekä HUSLAB ylihoitajilta. Tärkeimmiksi vetovoimatekijöiksi tutkimuksessa nousivat sosiaalisen arvo, kehittymismahdollisuudet, sekä taloudellinen arvo. Yksittäisinä tekijöinä johtajien työntekijöilleen osoittama arvostus, sekä avoin ja kannustavatyöilmapiiri nousivat tärkeimmiksi vetovoimatekijöiksi. HUSLABin tärkeimmät vetovoimatekijät sen sijaan löytyivät työn arvosta, kuten innovatiiviset palvelut ja mahdollisuudet monipuoliseen työkokemukseen. Taustamuuttujista positiivisesti mielikuvaan eniten vaikutti suoritettu työharjoittelu HUSLABissa, sekä myönteinen asenne mahdollisuuteen hakea työtä HUSLABista. Ulkoinen ja sisäinen mielikuva olivat monelta osin yhteneväiset, mutta erojakin löytyi. Suurimmat erot mielikuvassa bioanalytiikan opiskelijoiden ja ylihoitajien välillä olivat asiakasorientoituneisuudessa, työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen väittämässä. Näissä opiskelijoiden vastaukset jäivät selvästi matalammaksi, kuin

ylihoitajien. Sen sijaan ylihoitajien vastauksissa opiskelijoita matalamman keskiarvon sai väittämä kilpailukykyisestä palkasta.

9.2 Tutkimuksen haasteet

Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen tutkimus toteutettiin neljässä ammattikorkeakoulussa. Koska tutkimusta suoritettiin useissa eri organisaatioissa, tutkimuslupaprosessi oli aikaa vievä ja monimutkainen. Jokaisessa tutkittavassa organisaatiossa oli eri vaatimukset ja tavat hakea tutkimuslupaa. Lisäksi ammattikorkeakoulujen osalta osassa käsittely oli odotettua hitaampaa. Vaikka tutkimuslupia haettiin jo marraskuun alussa, ei yksi päätös ollut tullut vielä joulukuun alussa, eikä tietoa milloin päätös tulisi. Tästä syystä tippui kyseinen ammattikorkeakoulu pois kyselystä. Lopulta hyväksytty tutkimuslupa tuli 23.12.20, mutta aineiston keruu oli jo suoritettu. Lisäksi kahdessa tutkimusluvassa rajattiin pois jo valmistuneet (alumnit), koska heidän tavoittamisensa ei ollut ammattikorkeakoulun puolelta enää mahdollista. Eli näissä kouluissa linkki lähetettiin ainoastaan bioanalytiikan opiskelijoille. Kysely suuntautui siis puhtaasti kouluissa vielä kirjoilla oleville bioanalytiikanopiskelijoille. Vastaajia tavoitettiin kuitenkin sekä 2020 valmistuvista, että 2021 valmistuvista. Yksi jo aikaisemmin vuonna 2020 vastasi kuitenkin kyselyyn. Seitsemän vastausta tuli 2020 jouluna valmistuvilta, mutta suurin osa, eli 82 % vastauksista tuli vuonna 2021 valmistuvilta. Valtakunnallisella tasolla kattavuus on kuitenkin hyvä ja alueellisesti ainoastaan Uusimaa ja Itä-Suomi jäivät tutkimuksesta kokonaan pois näiden ammattikorkeakoulujen pudottua pois tutkimuksesta.

Samaan aikaan kun tätä tutkimusta tehtiin ja kyselyt olivat auki, olivat koronauutiset (COVID-19) jokapäiväisiä. Vetovoimatekijöistä hieman yllättäen esiin nousi varmuus työpaikasta, joka vastauksissa nousi kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi. Tähän saattaa osaltaan vaikuttaa nykyinen maailmantilanne ja sen epävarmuus. Tällöin epävarmuutta voidaan pyrkiä hallitsemaan kunnossa olevilla perustarpeilla, kuten pysyvällä työllä. Kuitenkin HUSLAB tuloksissa näkyy, että edes kunnallisen työnantajan työpaikkoja ei pidetä varmoina. Sisäisissä tuloksissa sen sijaan työpaikkaa pidetään erittäin varmana.

Koronauutisilla on voinut olla vaikutusta myös HUSLAB osion tuloksiin, sillä HUS nousi useana päivänä esiin valmiuslain kannattajana jouluksi. HUSLAB on osa HUSia ja ainakin osittain varmasti maakunnissa mielletään yhdeksi ja samaksi työnantajaksi.

Tutkintovastaavien määrä tippui suunnitellusta jo siinä vaiheessa, kun ammattikorkeakoulujen määrä väheni kuudesta neljään. Neljästä kaksi ei vastannut verkkokyselyyn kokonaisuudessa, koska HUSLAB tuntui liian vieraalta. Tästä syystä tutkintovastaavien otos jäi todella pieneksi ja otos ei ole kovin edustava. Tämän vuoksi asenneväittämäkohtaisissa tuloksissa on painotettu bioanalytiikan opiskelijoiden, sekä HUSLAB ylihoitajien vastauksia.

Lähteet

- Babikova, K. & Bucek, J. (2019). *A Model Replication with an Extension od Students' Perception of Prospective Employer Attractiveness. Journal of Competitiveness* 11(2), 5-21. <https://doi.org/10.7441/joc.2019.02.01>
- Berthon, P., Ewing, M. & Hah, L. (2005). *Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172. <https://doi.org/10.1080/02650487.2005.11072912>
- Carpentier, M., Van Hoyer, G., Stockman, S., Schollaert, E., Van Theemsche, B. & Jakobs, G. (2017). *Recruiting nurses through social media: Effects on employer brand and attractiveness. Journal of Advanced Nursing* 2017, 73, 2696-2708. <https://doi.org/10.1111/jan.13336>
- Chen, Yao-Mei & Johantgen, Mary E. (2009) *Magnet Hospital attributes in European hospitals: A multilevel model of job satisfaction. International Journal of Nursing Studies*, 47, 1001-1012 <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.12.016>
- Collins, C. & Han, J. (2004). *Exploring applicant pool quantity and quality: the effects of early recruitment practice strategies, corporate advertising and firm reputation. Personnel Psychology* 57, 685-717 <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00004.x>
- Collins, C. & Stevens, C. (2002). *The Relationship Between Early Recruitment-Related Activities and The Application Decision of New Labour-Market Entrants: A brand Equity Approach to Recruitment. Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No.6, 1121-1133. doi: 10.1037/0021-9010.87.6.1121
- Dukic, T., Janosik, M., Karabasevic, D. (2018). *Motivation of Employees as a part of Human Resources management. Quaestus, multidisciplinary research Journal. Jun*

2018, *Issue 13*, 127-138. Noudettu 2020-11-11 osoitteesta: <https://search-proquest-com.proxy.uwasa.fi/scholarly-journals/motivation-employees-as-part-human-resources/docview/2120792365/se-2?accountid=14797>

Edwards, Martin R. (2010). An integrative review of employer branding and OB theory. *Personnel Review*, Vol. 39 No.1, 5-23
<https://doi.org/10.1108/00483481011012809>

Hakanen, Jari (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos 2011. Tammerprint Oy. Tampere

Hartley, Nell Tabor (2006). *Management history: an umbrella model*. *Journal of Management history* 2006, Vol. 12, No. 3, 278-292
<https://doi.org/10.1108/17511340610670188>

Heinonen, Jouni (2008). *Luotettava ja vetovoimainen kuntatyönantajamaine- utopiaa vai realismia?* Teoksessa Kunnan työnantajakuva: päättäjän opas maineen hallintaan. Kuntien eläkevakuutus 2008.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi

Hur, Youngbeom (2017). *Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?* *Public Organiz Rev* (2018) 18:329–343 <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>

HUS Henkilöstöpoliittiset linjaukset. Noudettu 2020-28-01 osoitteesta <https://www.hus.fi/hus-tietoa/materiaalipankki/esitteet/henkilstesitteet/HUS%20henkil%C3%B6st%C3%B6poliittiset%20linjaukset.pdf>

HUS HUSin vuosi 2019. Noudettu 2020-12-01 osoitteesta: <https://husinvuosi.fi/potilaan-hoito/laatu-ja-potilasturvallisuus/magneettisairaala/>

- Klimkiewicz, Katarzyna & Oltra, Victor (2017). *Does CSR Enhance Employer Attractiveness? The Role of Millennial Job Seekers' Attitudes*. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 24, 449-463 <https://doi.org/10.1002/csr.1419>
- Kurkinen, Tuula (1998). *Laboratoriohoitaja- ja sairaanhoitajakoulutuksen antamat valmiudet kliinisen mikrobiologian näytteenottoon*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro Gradu.
- Koponen, Eija-Leena (2015). *Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 13/2015.
- Marescaux, Elise & De Vinne, Sophie (2012). *HR Practices and HR Outcomes: The role of basic need satisfaction*. *Personnel Review* 14, December 12. Vol 42 (1), 4-27. <https://doi.org/10.1108/00483481311285200>
- Merk, Joachim & Rahmel, Anke (2016). *Hospital Employer Attractiveness Considering the Increasing Shortage of Skilled Medical Professions - A German Review*. *Journal of Biosciences and Medicines*, 2016, 4, 1-10. <https://doi.org/10.4236/jbm.2016.412001>
- Pekkarinen, Laura (2018). *Kevan tutkimuksia 2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018*
- Pekka, T., Forma, P. & Saarinen, A., (2008). *Työhyvinvointi ja työnantajamaine kuntalalla vuonna 2008*. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 5/2008.
- Rashtogi, M., Rangnekar, S. & Rashtogi, R. (2018). *Psychometric evaluation of need-based quality of work life scale in an Indian sample*. *Industrial and Commercial Training* Vol. 50 No. 1, 2018, 10-19 <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2017-0041>

Reis, G., Braga, M. & Trullen, J. (2017). *Workplace authenticity as an attribute of employer attractiveness. Personnel Review, Vol 46, No. 8, 1962-1976*
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2016-0156>

Roy, Sanjit Kumar (2008). *Identifying the Dimensions of Attractiveness of and Employer Brand in the Indian context. Julkaisussa: South Asian journal of management 2008 vol.15 No. 4, 110-130.*
<https://doi.org/10.17010/pijom/2013/v6i4/59989>

Sadri, Golnaz & R. Clarke, Bowen (2011). *Meeting employee requirement. Julkaisussa: Industrial Engineer, Oct. 2011, Vol. 43 (10), 44-48*
Noudettu 2020-11-01 osoitteesta:
<http://search.ebscohost.com.proxy.uwasa.fi/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=66247063&site=ehost-live>

Santamäki-Vuori, Tuire (2008). *Työnantajamaine kunnan vetovoimatekijäksi. Teoksessa Kunnan työnantajakuva: päättäjän opas maineen hallintaan. Kuntien eläkevakuutus 2008.*

Sethi, Narendra (1962). *Mary Parker Follet. Pioneer in Management Theory. Academy of Management Journal 12/1962. Vol 5 (3), 214-221*
<https://doi.org/10.5465/254473>

Sirgy, M.J, Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D-J (2001). *A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social indicators Research 55, 241-302.*
<https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

Sivertzen, A., Nilsen, E. & Olafsen, A. (2013). *Employer branding: employer attractiveness and the use of social media. Journal of Product & Brand Management* 22/7, 473-483.

<https://doi.org/10.1108/JPBM-09-2013-0393>

Sullivan, S., Forret, M., Carraher S. & Mainiero, L. (2009). *Using the kaleidoskope career model to examine generational differences in work attitudes. Career Development International* Vol.14, No. 3, 284-302.

<https://doi.org/10.1108/13620430910966442>

Taloussanommat (2020). Noudettu 2020-08-14 osoitteesta: <https://www.is.fi/taloussanommat/art-2000006601345.html>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Noudettu 2021-01-10 osoitteesta https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Upenieks, Valda (2003). *Recruitment and Retention Strategies: A Magnet Hospital Prevention Model. Nursing economics* 2003 vol. 21 No.1

Noudettu 2020-08-10 osoitteesta:
<https://search-proquest-com.proxy.uwasa.fi/scholarly-journals/recruitment-retention-strategies-magnet-hospital/docview/230503860/se-2?accountid=14797>

Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. (2011). *A theoretical model of ageing hospital nurses' well-being at work. Journal of Nursing Management*, 19, 1037-1046
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01263.x>

Vanhala, Sinikka & Stavrou, Eleni (2012). *Human resources management practices and the HRM-performance link in public and private sector organizations in three Western societal clusters. Baltic Journal of Management. Vol. 8 No.4, 416-437*
<https://doi.org/10.1108/BJM-12-2012-0115>

Van Hove, Greer (2008). *Nursing recruitment: relationship between perceived employer image and nursing employees' recommendations. Journal of Advanced Nursing* 63 (4), 366-375. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04710.x>

Yle (2020). Luettu 24.2.2020-02-24 osoitteessa: <https://yle.fi/uutiset/3-11221842>

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake bioanalytikot

Kyselylomake bioanalytikot

Vastaa seuraavien väittämien edellä olevalla asteikolla sopivin vaihtoehto kuvattun väittämän tarkuutta parantamalla mahdollisessa työntekijäsi.
1) merkitykseltään 2) melko merkitykseltään 3) neutraali 4) melko tärkeä 5) erittäin tärkeä.

* Paikoin

1. Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita *

1 2 3 4 5

2. Organisaatiossa on hyvät uusi- ja kehittymismahdollisuudet *

1 2 3 4 5

3. Organisaation johto arvostaa työntekijöitään *

1 2 3 4 5

4. Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri *

1 2 3 4 5

5. Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/entisiä osaamista *

1 2 3 4 5

6. Organisaatiossa on vaimuus työpaikasta *

1 2 3 4 5

7. Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilööbedut *

1 2 3 4 5

8. Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana *

1 2 3 4 5

9. Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen *

1 2 3 4 5

10. Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti *

1 2 3 4 5

11. Organisaatio tarjoaa mielekkäintöisen työympäristön *

1 2 3 4 5

12. Organisaatio huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen *

1 2 3 4 5

13. Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa *

1 2 3 4 5

14. Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta tulevaisuutta ajatellen *

1 2 3 4 5

15. Organisaatio on asiakasorientoitunut *

1 2 3 4 5

16. Organisaatiossa voin toimia avoimen ja uskonnollisen mukaan *

1 2 3 4 5

17. Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito *

1 2 3 4 5

18. Olen kuullut hyvää työnantajasta *

1 2 3 4 5

19. Olen nähnyt organisaation työpaikkamerkkua sosiaalisessa mediassa *

1 2 3 4 5

20. Muu tekijä, mikä?

11/2021

HUSLAB työnantajana

Vastaa seuraavien väittämien valitsemalla arvioitua sopivinta vaihtoehtoa, joka mielestäsi kuvastaa HUSLABia työnantajana
1) erittäin huonosti 2) melko huonosti 3) ei hyvää eikä huonosti 4) melko hyvin 5) erittäin hyvin

21. HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita *

1 2 3 4 5

34. HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten *

1 2 3 4 5

22. HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet *

1 2 3 4 5

35. HUSLAB on asiakasorientoitunut *

1 2 3 4 5

23. HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään *

1 2 3 4 5

36. HUSLABissa voi toimia arvoksi ja osakomusteni mukaan *

1 2 3 4 5

24. HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri *

1 2 3 4 5

37. HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työläisyyden, lastenhoitoa *

1 2 3 4 5

25. HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/enttyötä osaamista *

1 2 3 4 5

38. Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana *

kyllä
 ei

26. HUSLABissa on varmuus työpaikasta *

1 2 3 4 5

39. Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa *

kyllä
 ei

27. HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut *

1 2 3 4 5

28. HUSLABilla on hyvä maine työnantajana *

1 2 3 4 5

29. HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen *

1 2 3 4 5

30. HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti *

1 2 3 4 5

31. HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön *

1 2 3 4 5

32. HUSLAB huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen *

1 2 3 4 5

33. HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa *

1 2 3 4 5

Taustatiedot

40. Suk *
41. Pölkkelunta *

42. Työkokemus alalta *

- 1-6kk
 7-12kk
 1-2 vuotta
 yli 2 vuotta
 ei työkokemusta alalta

43. Valmistuminen bioanalyytikoksi *

- valmistunut 2020
 valmistumassa 2020
 valmistumassa 2021

Muu

44. Olen ollut työharjoittelussa HUSLABissa *

- Kyllä
 Ei

45. Voisin haluta työpäiviksi HUSLABista *

- Kyllä
 Ei

46. Jos vastasit edelliseen kysymyksen EI, miksi?

Liite 2. Kyselylomake HUSLAB ylihoitajat

Kyselylomake HUSLAB ylihoitajat

Vastaa seuraavien väittämien valitsemalla asteikolta sopivin vaihtoehto, joka mielestäsi kuvastaa HUSLABia työnantajana

1) erittäin huonosti 2) melko huonosti 3) ei hyvin eikä huonosti 4) melko hyvin 5) erittäin hyvin

* Pakollinen

1. HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita *

1 2 3 4 5

2. HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet *

1 2 3 4 5

3. HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään *

1 2 3 4 5

4. HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri *

1 2 3 4 5

5. HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista *

1 2 3 4 5

6. HUSLABissa on varmuus työpaikasta *

1 2 3 4 5

7. HUSLABissa on kilpailukyinen palkka ja henkilöstöedut *

1 2 3 4 5

8. HUSLABilla on hyvä maine työnantajana *

1 2 3 4 5

9. HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen *

1 2 3 4 5

10. HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti *

1 2 3 4 5

11. HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön *

1 2 3 4 5

12. HUSLAB huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen *

1 2 3 4 5

13. HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa *

1 2 3 4 5

14. HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten *

1 2 3 4 5

15. HUSLAB on asiakasorientoitunut *

1 2 3 4 5

16. HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan *

1 2 3 4 5

17. HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito *

1 2 3 4 5

18. Olen kuullut puhuttavan hyvää HUSLABista työnantajana *

1 2 3 4 5

19. Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa *

1 2 3 4 5

Taustatiedot

20. Työkokemus HUSLABissa *

- 0-2 vuotta
 3-4 vuotta
 5-8 vuotta
 ylä 10 vuotta

Liite 3. Kyselylomake tutkintovastaavat (AMK)

Kyselylomake AMK tutkintovastaavat (bioanalytiikka)

Vastaa seuraavien väittämien valitsemalla asteikolta sopivin vaihtoehto, joka mielestäsi kuvastaa HUSLABia työnantajana
1) erittäin huonosti 2) melko huonosti 3) ei hyvin eikä huonosti 4) melko hyvin 5) erittäin hyvin

* Pakollinen

1. HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita *

1 2 3 4 5

2. HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet *

1 2 3 4 5

3. HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään *

1 2 3 4 5

4. HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri *

1 2 3 4 5

5. HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista *

1 2 3 4 5

6. HUSLABissa on varmuus työpaikasta *

1 2 3 4 5

7. HUSLABissa on kilpailukyinen palkka ja henkilöstöedut *

1 2 3 4 5

8. HUSLABilla on hyvä maine työnantajana *

1 2 3 4 5

9. HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen *

1 2 3 4 5

10. HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti *

1 2 3 4 5

11. HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön *

1 2 3 4 5

12. HUSLAB huomioi työ- ja perhe-elämän yhdistämisen *

1 2 3 4 5

13. HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa *

1 2 3 4 5

14. HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten *

1 2 3 4 5

15. HUSLAB on asiakasorientoitunut *

1 2 3 4 5

16. Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan *

1 2 3 4 5

17. HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito *

1 2 3 4 5

18. Olen kuulut puhuttavan hyvää HUSLABista työnantajana *

Kyllä
 Ei

19. Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa *

Kyllä
 Ei

20. Opiskelijotamme käy työharjoittelussa HUSLABissa *

Kyllä
 Ei

21. Avoin palaute / kehitysideoita

Liite 4. Vetovoimatekijät väittämittäin

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	45	4,24	,679	,101
Organisaation johto arvostaa työntekijöitään	45	4,80	,457	,068
Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	45	4,20	,661	,098
Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	45	4,40	,809	,121
Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri	45	4,80	,625	,093
Organisaatiossa on varmuus työpaikasta	45	4,58	,543	,081
Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	45	4,51	,695	,104
Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana	45	4,36	,645	,096
Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	45	4,58	,657	,098
Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	45	4,47	,661	,098
Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	45	4,33	,798	,119
Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	45	4,16	,852	,127
Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	45	3,91	,763	,114
Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta tulevaisuutta ajatellen	45	4,29	,869	,130

Organisaatio on asiakasorientoitunut	45	3,89	,775	,116
Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	45	4,02	,965	,144
Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	45	3,98	,988	,147
Olen kuullut hyvää työnantajasta	45	3,96	,999	,149
Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa	45	2,93	1,372	,204

Liite 5. Vetovoimatekijät, ikä taustamuuttujana

		N	Mean	Std. De- viation	Std. Er- ror	95% Confidence Interval for Mean		Mini- mum	Maxi- mum
						Lower Bound	Upper Bound		
Organisaatio tuot- taa innovatiivisia ja laadukkaita pal- veluita	21-24	20	4,40	,503	,112	4,16	4,64	4	5
	25-30	10	3,80	,789	,249	3,24	4,36	2	5
	31-47	15	4,33	,724	,187	3,93	4,73	3	5
	Total	45	4,24	,679	,101	4,04	4,45	2	5
Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdol- lisuudet	21-24	20	4,60	,598	,134	4,32	4,88	3	5
	25-30	10	4,10	1,101	,348	3,31	4,89	2	5
	31-47	15	4,33	,816	,211	3,88	4,79	3	5
	Total	45	4,40	,809	,121	4,16	4,64	2	5
Organisaation johto arvostaa työntekijöitään	21-24	20	4,85	,366	,082	4,68	5,02	4	5
	25-30	10	4,80	,422	,133	4,50	5,10	4	5
	31-47	15	4,73	,594	,153	4,40	5,06	3	5
	Total	45	4,80	,457	,068	4,66	4,94	3	5
Organisaatiossa on avoin ja kan- nustava työilma- piiri	21-24	20	4,85	,671	,150	4,54	5,16	2	5
	25-30	10	4,70	,675	,213	4,22	5,18	3	5
	31-47	15	4,80	,561	,145	4,49	5,11	3	5
	Total	45	4,80	,625	,093	4,61	4,99	2	5
Organisaatiossa on	21-24	20	4,20	,523	,117	3,96	4,44	3	5

mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	25-30	10	4,10	,738	,233	3,57	4,63	3	5
	31-47	15	4,27	,799	,206	3,82	4,71	3	5
	Total	45	4,20	,661	,098	4,00	4,40	3	5
Organisaatiossa on varmuus työpaikasta	21-24	20	4,65	,489	,109	4,42	4,88	4	5
	25-30	10	4,40	,516	,163	4,03	4,77	4	5
	31-47	15	4,60	,632	,163	4,25	4,95	3	5
	Total	45	4,58	,543	,081	4,41	4,74	3	5
Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	21-24	20	4,45	,686	,153	4,13	4,77	3	5
	25-30	10	4,60	,516	,163	4,23	4,97	4	5
	31-47	15	4,53	,834	,215	4,07	5,00	3	5
	Total	45	4,51	,695	,104	4,30	4,72	3	5
Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana	21-24	20	4,25	,639	,143	3,95	4,55	3	5
	25-30	10	4,40	,699	,221	3,90	4,90	3	5
	31-47	15	4,47	,640	,165	4,11	4,82	3	5
	Total	45	4,36	,645	,096	4,16	4,55	3	5
Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	21-24	20	4,60	,598	,134	4,32	4,88	3	5
	25-30	10	4,30	,949	,300	3,62	4,98	2	5
	31-47	15	4,73	,458	,118	4,48	4,99	4	5
	Total	45	4,58	,657	,098	4,38	4,78	2	5
	21-24	20	4,55	,605	,135	4,27	4,83	3	5

Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	25-30	10	4,20	,632	,200	3,75	4,65	3	5
	31-47	15	4,53	,743	,192	4,12	4,94	3	5
	Total	45	4,47	,661	,098	4,27	4,67	3	5
Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	21-24	20	4,40	,598	,134	4,12	4,68	3	5
	25-30	10	3,80	1,135	,359	2,99	4,61	2	5
	31-47	15	4,60	,632	,163	4,25	4,95	3	5
	Total	45	4,33	,798	,119	4,09	4,57	2	5
Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	21-24	20	4,00	,918	,205	3,57	4,43	1	5
	25-30	10	3,90	,876	,277	3,27	4,53	2	5
	31-47	15	4,53	,640	,165	4,18	4,89	3	5
	Total	45	4,16	,852	,127	3,90	4,41	1	5
Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	21-24	20	3,80	,616	,138	3,51	4,09	3	5
	25-30	10	3,60	,843	,267	3,00	4,20	2	5
	31-47	15	4,27	,799	,206	3,82	4,71	3	5
	Total	45	3,91	,763	,114	3,68	4,14	2	5
Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta tulevaisuutta ajatellen	21-24	20	4,30	,979	,219	3,84	4,76	2	5
	25-30	10	3,80	,919	,291	3,14	4,46	2	5
	31-47	15	4,60	,507	,131	4,32	4,88	4	5
	Total	45	4,29	,869	,130	4,03	4,55	2	5
	21-24	20	3,90	,788	,176	3,53	4,27	1	5

Organisaatio on asiakasorientoitunut	25-30	10	3,80	,789	,249	3,24	4,36	2	5
	31-47	15	3,93	,799	,206	3,49	4,38	3	5
	Total	45	3,89	,775	,116	3,66	4,12	1	5
Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	21-24	20	4,15	,933	,209	3,71	4,59	2	5
	25-30	10	3,50	1,179	,373	2,66	4,34	1	5
	31-47	15	4,20	,775	,200	3,77	4,63	3	5
	Total	45	4,02	,965	,144	3,73	4,31	1	5
Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	21-24	20	4,10	,968	,216	3,65	4,55	1	5
	25-30	10	3,40	1,075	,340	2,63	4,17	2	5
	31-47	15	4,20	,862	,223	3,72	4,68	2	5
	Total	45	3,98	,988	,147	3,68	4,27	1	5
Olen kuullut hyvää työnantajasta	21-24	20	3,85	1,040	,233	3,36	4,34	1	5
	25-30	10	4,10	,994	,314	3,39	4,81	2	5
	31-47	15	4,00	1,000	,258	3,45	4,55	2	5
	Total	45	3,96	,999	,149	3,66	4,26	1	5
Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa	21-24	20	3,35	1,424	,319	2,68	4,02	1	5
	25-30	10	2,20	1,033	,327	1,46	2,94	1	4
	31-47	15	2,87	1,356	,350	2,12	3,62	1	5
	Total	45	2,93	1,372	,204	2,52	3,35	1	5

Liite 6. Ikä taustamuuttujana, Tukey

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) IKÄR	(J) IKÄR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Organisaatio tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	21-24	25-30	,600	,252	,055	-,01	1,21
		31-47	,067	,222	,952	-,47	,61
	25-30	21-24	-,600	,252	,055	-1,21	,01
		31-47	-,533	,265	,122	-1,18	,11
	31-47	21-24	-,067	,222	,952	-,61	,47
		25-30	,533	,265	,122	-,11	1,18
Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittämismahdollisuudet	21-24	25-30	,500	,311	,253	-,25	1,25
		31-47	,267	,274	,598	-,40	,93
	25-30	21-24	-,500	,311	,253	-1,25	,25
		31-47	-,233	,328	,758	-1,03	,56
	31-47	21-24	-,267	,274	,598	-,93	,40
		25-30	,233	,328	,758	-,56	1,03
Organisaation johto arvostaa työntekijöitään	21-24	25-30	,050	,180	,958	-,39	,49
		31-47	,117	,159	,745	-,27	,50
	25-30	21-24	-,050	,180	,958	-,49	,39
		31-47	,067	,190	,934	-,39	,53
	31-47	21-24	-,117	,159	,745	-,50	,27
		25-30	-,067	,190	,934	-,53	,39
Organisaatiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri	21-24	25-30	,150	,247	,817	-,45	,75
		31-47	,050	,218	,971	-,48	,58
	25-30	21-24	-,150	,247	,817	-,75	,45
		31-47	-,100	,260	,922	-,73	,53
	31-47	21-24	-,050	,218	,971	-,58	,48
		25-30	,100	,260	,922	-,53	,73
Organisaatiossa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	21-24	25-30	,100	,261	,922	-,53	,73
		31-47	-,067	,230	,955	-,63	,49
	25-30	21-24	-,100	,261	,922	-,73	,53
		31-47	-,167	,275	,817	-,83	,50
	31-47	21-24	,067	,230	,955	-,49	,63
		25-30	,167	,275	,817	-,50	,83
Organisaatiossa on varmuus työpaikasta	21-24	25-30	,250	,212	,471	-,26	,76
		31-47	,050	,187	,961	-,40	,50

	25-30	21-24	-,250	,212	,471	-,76	,26
		31-47	-,200	,223	,646	-,74	,34
	31-47	21-24	-,050	,187	,961	-,50	,40
		25-30	,200	,223	,646	-,34	,74
Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	21-24	25-30	-,150	,274	,849	-,82	,52
		31-47	-,083	,242	,937	-,67	,50
	25-30	21-24	,150	,274	,849	-,52	,82
		31-47	,067	,289	,971	-,64	,77
	31-47	21-24	,083	,242	,937	-,50	,67
		25-30	-,067	,289	,971	-,77	,64
Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana	21-24	25-30	-,150	,253	,824	-,76	,46
		31-47	-,217	,223	,598	-,76	,32
	25-30	21-24	,150	,253	,824	-,46	,76
		31-47	-,067	,266	,966	-,71	,58
	31-47	21-24	,217	,223	,598	-,32	,76
		25-30	,067	,266	,966	-,58	,71
Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	21-24	25-30	,300	,252	,466	-,31	,91
		31-47	-,133	,223	,821	-,67	,41
	25-30	21-24	-,300	,252	,466	-,91	,31
		31-47	-,433	,266	,245	-1,08	,21
	31-47	21-24	,133	,223	,821	-,41	,67
		25-30	,433	,266	,245	-,21	1,08
Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	21-24	25-30	,350	,256	,366	-,27	,97
		31-47	,017	,225	,997	-,53	,56
	25-30	21-24	-,350	,256	,366	-,97	,27
		31-47	-,333	,269	,438	-,99	,32
	31-47	21-24	-,017	,225	,997	-,56	,53
		25-30	,333	,269	,438	-,32	,99
Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	21-24	25-30	,600	,293	,113	-,11	1,31
		31-47	-,200	,258	,721	-,83	,43
	25-30	21-24	-,600	,293	,113	-1,31	,11
		31-47	-,800*	,309	,034	-1,55	-,05
	31-47	21-24	,200	,258	,721	-,43	,83
		25-30	,800*	,309	,034	,05	1,55
Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	21-24	25-30	,100	,320	,948	-,68	,88
		31-47	-,533	,282	,154	-1,22	,15
	25-30	21-24	-,100	,320	,948	-,88	,68
		31-47	-,633	,337	,157	-1,45	,19
	31-47	21-24	,533	,282	,154	-,15	1,22

		25-30	,633	,337	,157	-,19	1,45
Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	21-24	25-30	,200	,284	,762	-,49	,89
		31-47	-,467	,250	,161	-1,07	,14
	25-30	21-24	-,200	,284	,762	-,89	,49
		31-47	-,667	,299	,078	-1,39	,06
	31-47	21-24	,467	,250	,161	-,14	1,07
		25-30	,667	,299	,078	-,06	1,39
Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta tulevaisuutta ajatellen	21-24	25-30	,500	,324	,282	-,29	1,29
		31-47	-,300	,286	,550	-,99	,39
	25-30	21-24	-,500	,324	,282	-1,29	,29
		31-47	-,800	,342	,061	-1,63	,03
	31-47	21-24	,300	,286	,550	-,39	,99
		25-30	,800	,342	,061	-,03	1,63
Organisaatio on asiakasorientoitunut	21-24	25-30	,100	,307	,943	-,65	,85
		31-47	-,033	,270	,992	-,69	,62
	25-30	21-24	-,100	,307	,943	-,85	,65
		31-47	-,133	,323	,911	-,92	,65
	31-47	21-24	,033	,270	,992	-,62	,69
		25-30	,133	,323	,911	-,65	,92
Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskumusteni mukaan	21-24	25-30	,650	,366	,190	-,24	1,54
		31-47	-,050	,323	,987	-,83	,73
	25-30	21-24	-,650	,366	,190	-1,54	,24
		31-47	-,700	,386	,177	-1,64	,24
	31-47	21-24	,050	,323	,987	-,73	,83
		25-30	,700	,386	,177	-,24	1,64
Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	21-24	25-30	,700	,371	,155	-,20	1,60
		31-47	-,100	,327	,950	-,90	,70
	25-30	21-24	-,700	,371	,155	-1,60	,20
		31-47	-,800	,391	,114	-1,75	,15
	31-47	21-24	,100	,327	,950	-,70	,90
		25-30	,800	,391	,114	-,15	1,75
Olen kuullut hyvää työntantajasta	21-24	25-30	-,250	,394	,802	-1,21	,71
		31-47	-,150	,347	,903	-,99	,69
	25-30	21-24	,250	,394	,802	-,71	1,21
		31-47	,100	,415	,969	-,91	1,11
	31-47	21-24	,150	,347	,903	-,69	,99
		25-30	-,100	,415	,969	-1,11	,91
	21-24	25-30	1,150	,514	,076	-,10	2,40
		31-47	,483	,453	,540	-,62	1,58

Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia	25-30	21-24	-1,150	,514	,076	-2,40	,10
		31-47	-,667	,541	,442	-1,98	,65
sosiaalisessa mediassa	31-47	21-24	-,483	,453	,540	-1,58	,62
		25-30	,667	,541	,442	-,65	1,98

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Liite 7. Vetovoimatekijät, työkokemus taustamuuttujana

		N	Mean	Std. De- viation	Std. Error	95% Confidence Inter- val for Mean		Mini- mum	Maxi- mum
						Lower Bound	Upper Bound		
Organisaatio tuot- taa innovatiivisia ja laadukkaita palve- luita	1-6kk	16	4,25	,577	,144	3,94	4,56	3	5
	7-12kk	18	4,33	,767	,181	3,95	4,71	2	5
	1-2 vuotta	7	4,00	,577	,218	3,47	4,53	3	5
	yli 2 vuotta	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,24	,679	,101	4,04	4,45	2	5
Organisaatiossa on hyvät ura- ja kehittymismahdol- lisuudet	1-6kk	16	4,06	,772	,193	3,65	4,47	3	5
	7-12kk	18	4,56	,856	,202	4,13	4,98	2	5
	1-2 vuotta	7	4,43	,787	,297	3,70	5,16	3	5
	yli 2 vuotta	3	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,40	,809	,121	4,16	4,64	2	5
Organisaation johto arvostaa työntekijöitään	1-6kk	16	4,63	,619	,155	4,30	4,95	3	5
	7-12kk	18	4,94	,236	,056	4,83	5,06	4	5
	1-2 vuotta	7	4,71	,488	,184	4,26	5,17	4	5
	yli 2 vuotta	3	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,80	,457	,068	4,66	4,94	3	5
Organisaatiossa on avoin ja kan- nustava työilma- piiri	1-6kk	16	4,81	,544	,136	4,52	5,10	3	5
	7-12kk	18	4,94	,236	,056	4,83	5,06	4	5
	1-2 vuotta	7	4,57	1,134	,429	3,52	5,62	2	5
	yli 2 vuotta	3	4,33	1,155	,667	1,46	7,20	3	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,80	,625	,093	4,61	4,99	2	5
Organisaatiossa on mahdollisuuk- sia hyödyntää	1-6kk	16	3,94	,772	,193	3,53	4,35	3	5
	7-12kk	18	4,39	,502	,118	4,14	4,64	4	5
	1-2 vuotta	7	4,14	,690	,261	3,50	4,78	3	5
	yli 2 vuotta	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5

aikaisempaa/erityistä osaamista	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
	Total	45	4,20	,661	,098	4,00	4,40	3	5
Organisaatiossa on varmuus työpaikasta	1-6kk	16	4,63	,500	,125	4,36	4,89	4	5
	7-12kk	18	4,67	,485	,114	4,43	4,91	4	5
	1-2 vuotta	7	4,14	,690	,261	3,50	4,78	3	5
	yli 2 vuotta	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,58	,543	,081	4,41	4,74	3	5
Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	1-6kk	16	4,50	,816	,204	4,06	4,94	3	5
	7-12kk	18	4,50	,618	,146	4,19	4,81	3	5
	1-2 vuotta	7	4,29	,756	,286	3,59	4,98	3	5
	yli 2 vuotta	3	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,51	,695	,104	4,30	4,72	3	5
Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana	1-6kk	16	4,25	,775	,194	3,84	4,66	3	5
	7-12kk	18	4,56	,511	,121	4,30	4,81	4	5
	1-2 vuotta	7	4,00	,577	,218	3,47	4,53	3	5
	yli 2 vuotta	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
	Total	45	4,36	,645	,096	4,16	4,55	3	5
Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	1-6kk	16	4,63	,500	,125	4,36	4,89	4	5
	7-12kk	18	4,78	,428	,101	4,57	4,99	4	5
	1-2 vuotta	7	4,14	,690	,261	3,50	4,78	3	5
	yli 2 vuotta	3	4,00	1,732	1,000	-,30	8,30	2	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,58	,657	,098	4,38	4,78	2	5
Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	1-6kk	16	4,56	,512	,128	4,29	4,84	4	5
	7-12kk	18	4,61	,502	,118	4,36	4,86	4	5
	1-2 vuotta	7	4,00	1,000	,378	3,08	4,92	3	5
	yli 2 vuotta	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,47	,661	,098	4,27	4,67	3	5
	1-6kk	16	4,06	,854	,213	3,61	4,52	2	5

Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	7-12kk	18	4,44	,856	,202	4,02	4,87	2	5
	1-2 vuotta	7	4,57	,535	,202	4,08	5,07	4	5
	yli 2 vuotta	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
	Total	45	4,33	,798	,119	4,09	4,57	2	5
Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	1-6kk	16	4,13	,806	,202	3,70	4,55	2	5
	7-12kk	18	4,28	,669	,158	3,95	4,61	3	5
	1-2 vuotta	7	3,86	1,464	,553	2,50	5,21	1	5
	yli 2 vuotta	3	4,33	,577	,333	2,90	5,77	4	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
Total	45	4,16	,852	,127	3,90	4,41	1	5	
Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	1-6kk	16	3,81	,834	,209	3,37	4,26	2	5
	7-12kk	18	4,17	,707	,167	3,82	4,52	3	5
	1-2 vuotta	7	3,43	,535	,202	2,93	3,92	3	4
	yli 2 vuotta	3	4,00	1,000	,577	1,52	6,48	3	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
Total	45	3,91	,763	,114	3,68	4,14	2	5	
Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta tulevaisuutta ajatellen	1-6kk	16	4,25	,775	,194	3,84	4,66	3	5
	7-12kk	18	4,28	,958	,226	3,80	4,75	2	5
	1-2 vuotta	7	4,29	1,113	,421	3,26	5,31	2	5
	yli 2 vuotta	3	4,67	,577	,333	3,23	6,10	4	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
Total	45	4,29	,869	,130	4,03	4,55	2	5	
Organisaatio on asiakasorientoitunut	1-6kk	16	3,94	,574	,143	3,63	4,24	3	5
	7-12kk	18	4,11	,583	,137	3,82	4,40	3	5
	1-2 vuotta	7	3,43	1,272	,481	2,25	4,61	1	5
	yli 2 vuotta	3	3,33	1,155	,667	,46	6,20	2	4
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
Total	45	3,89	,775	,116	3,66	4,12	1	5	
Organisaatiossa voin toimia arvosteni ja uskomusteni mukaan	1-6kk	16	4,06	,854	,213	3,61	4,52	2	5
	7-12kk	18	4,22	,732	,173	3,86	4,59	3	5
	1-2 vuotta	7	3,57	1,134	,429	2,52	4,62	2	5
	yli 2 vuotta	3	3,33	2,082	1,202	-1,84	8,50	1	5

	ei työkokemusta alalta	1	5,00	5	5
	Total	45	4,02	,965	,144	3,73	4,31	1	5
Organisaatio tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	1-6kk	16	3,94	1,063	,266	3,37	4,50	2	5
	7-12kk	18	4,00	,686	,162	3,66	4,34	3	5
	1-2 vuotta	7	4,00	1,414	,535	2,69	5,31	1	5
	yli 2 vuotta	3	4,00	1,732	1,000	-,30	8,30	2	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
	Total	45	3,98	,988	,147	3,68	4,27	1	5
Olen kuullut hyvää työnantajasta	1-6kk	16	4,00	,894	,224	3,52	4,48	2	5
	7-12kk	18	4,17	,857	,202	3,74	4,59	2	5
	1-2 vuotta	7	3,29	1,254	,474	2,13	4,45	1	5
	yli 2 vuotta	3	4,00	1,732	1,000	-,30	8,30	2	5
	ei työkokemusta alalta	1	4,00	4	4
	Total	45	3,96	,999	,149	3,66	4,26	1	5
Olen nähnyt organisaation työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa	1-6kk	16	3,00	1,366	,342	2,27	3,73	1	5
	7-12kk	18	2,83	1,383	,326	2,15	3,52	1	5
	1-2 vuotta	7	2,86	1,464	,553	1,50	4,21	1	5
	yli 2 vuotta	3	3,33	2,082	1,202	-1,84	8,50	1	5
	ei työkokemusta alalta	1	3,00	3	3
	Total	45	2,93	1,372	,204	2,52	3,35	1	5

Liite 8. Vetovoimatekijät, paikkakunta taustamuuttujana

		N	Mean	Std. De- viation	Std. Error	95% Confidence In- terval for Mean		Mini- mum	Maxi- mum
						Lower Bound	Upper Bound		
Organisaatio tuottaa innova- tiivisia ja laa- dukkaita palve- luita	Tam- pere	9	4,44	,527	,176	4,04	4,85	4	5
	Vaasa	7	4,29	,756	,286	3,59	4,98	3	5
	Turku	11	4,18	,405	,122	3,91	4,45	4	5
	Oulu	13	4,15	,899	,249	3,61	4,70	2	5
	muu	5	4,20	,837	,374	3,16	5,24	3	5
	Total	45	4,24	,679	,101	4,04	4,45	2	5
Organisaa- tiossa on hyvät ura- ja kehitty- mismahdollii- suudet	Tam- pere	9	4,22	,833	,278	3,58	4,86	3	5
	Vaasa	7	4,00	,816	,309	3,24	4,76	3	5
	Turku	11	4,73	,467	,141	4,41	5,04	4	5
	Oulu	13	4,46	,967	,268	3,88	5,05	2	5
	muu	5	4,40	,894	,400	3,29	5,51	3	5
	Total	45	4,40	,809	,121	4,16	4,64	2	5
Organisaation johto arvostaa työntekijöitään	Tam- pere	9	4,89	,333	,111	4,63	5,15	4	5
	Vaasa	7	4,29	,756	,286	3,59	4,98	3	5
	Turku	11	4,73	,467	,141	4,41	5,04	4	5
	Oulu	13	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	muu	5	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	Total	45	4,80	,457	,068	4,66	4,94	3	5
Organisaa- tiossa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Tam- pere	9	4,44	1,014	,338	3,67	5,22	2	5
	Vaasa	7	4,71	,756	,286	4,02	5,41	3	5
	Turku	11	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	Oulu	13	5,00	,000	,000	5,00	5,00	5	5
	muu	5	4,60	,894	,400	3,49	5,71	3	5
	Total	45	4,80	,625	,093	4,61	4,99	2	5
Organisaa- tiossa on mah- dollisuuksia hyödyntää	Tam- pere	9	4,22	,667	,222	3,71	4,73	3	5
	Vaasa	7	3,71	,756	,286	3,02	4,41	3	5
	Turku	11	4,18	,405	,122	3,91	4,45	4	5

aikaisempaa/erityistä osaamista	Oulu	13	4,46	,660	,183	4,06	4,86	3	5
	muu	5	4,20	,837	,374	3,16	5,24	3	5
	Total	45	4,20	,661	,098	4,00	4,40	3	5
Organisaatiossa on varmuus työpäikasta	Tampere	9	4,56	,527	,176	4,15	4,96	4	5
	Vaasa	7	4,14	,690	,261	3,50	4,78	3	5
	Turku	11	4,64	,505	,152	4,30	4,98	4	5
	Oulu	13	4,77	,439	,122	4,50	5,03	4	5
	muu	5	4,60	,548	,245	3,92	5,28	4	5
	Total	45	4,58	,543	,081	4,41	4,74	3	5
Organisaatiossa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	Tampere	9	4,67	,707	,236	4,12	5,21	3	5
	Vaasa	7	4,00	,816	,309	3,24	4,76	3	5
	Turku	11	4,36	,674	,203	3,91	4,82	3	5
	Oulu	13	4,77	,439	,122	4,50	5,03	4	5
	muu	5	4,60	,894	,400	3,49	5,71	3	5
	Total	45	4,51	,695	,104	4,30	4,72	3	5
Organisaatiolla on hyvä maine työnantajana	Tampere	9	4,33	,500	,167	3,95	4,72	4	5
	Vaasa	7	3,86	,690	,261	3,22	4,50	3	5
	Turku	11	4,27	,647	,195	3,84	4,71	3	5
	Oulu	13	4,77	,439	,122	4,50	5,03	4	5
	muu	5	4,20	,837	,374	3,16	5,24	3	5
	Total	45	4,36	,645	,096	4,16	4,55	3	5
Organisaatiossa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	Tampere	9	4,56	,726	,242	4,00	5,11	3	5
	Vaasa	7	4,29	,488	,184	3,83	4,74	4	5
	Turku	11	4,64	,505	,152	4,30	4,98	4	5
	Oulu	13	4,77	,439	,122	4,50	5,03	4	5
	muu	5	4,40	1,342	,600	2,73	6,07	2	5
	Total	45	4,58	,657	,098	4,38	4,78	2	5
Organisaatio toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Tampere	9	4,33	,707	,236	3,79	4,88	3	5
	Vaasa	7	4,29	,756	,286	3,59	4,98	3	5
	Turku	11	4,64	,505	,152	4,30	4,98	4	5
	Oulu	13	4,69	,480	,133	4,40	4,98	4	5
	muu	5	4,00	1,000	,447	2,76	5,24	3	5
	Total	45	4,47	,661	,098	4,27	4,67	3	5

Organisaatio tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Tampere	9	4,56	,527	,176	4,15	4,96	4	5
	Vaasa	7	4,29	,756	,286	3,59	4,98	3	5
	Turku	11	4,45	,522	,157	4,10	4,81	4	5
	Oulu	13	4,15	1,144	,317	3,46	4,84	2	5
	muu	5	4,20	,837	,374	3,16	5,24	3	5
	Total	45	4,33	,798	,119	4,09	4,57	2	5
Organisaatio huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	Tampere	9	3,89	1,167	,389	2,99	4,79	1	5
	Vaasa	7	3,86	1,069	,404	2,87	4,85	2	5
	Turku	11	4,09	,701	,211	3,62	4,56	3	5
	Oulu	13	4,38	,650	,180	3,99	4,78	3	5
	muu	5	4,60	,548	,245	3,92	5,28	4	5
	Total	45	4,16	,852	,127	3,90	4,41	1	5
Organisaatio toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Tampere	9	3,78	,833	,278	3,14	4,42	3	5
	Vaasa	7	3,86	,690	,261	3,22	4,50	3	5
	Turku	11	3,91	,539	,163	3,55	4,27	3	5
	Oulu	13	4,00	,913	,253	3,45	4,55	2	5
	muu	5	4,00	1,000	,447	2,76	5,24	3	5
	Total	45	3,91	,763	,114	3,68	4,14	2	5
Organisaatiossa saa monipuolista työkokemusta tulevaisuutta ajatellen	Tampere	9	4,00	,866	,289	3,33	4,67	2	5
	Vaasa	7	4,14	,900	,340	3,31	4,97	3	5
	Turku	11	4,45	,934	,282	3,83	5,08	2	5
	Oulu	13	4,31	,947	,263	3,74	4,88	2	5
	muu	5	4,60	,548	,245	3,92	5,28	4	5
	Total	45	4,29	,869	,130	4,03	4,55	2	5
Organisaatio on asiakasorientoitunut	Tampere	9	4,00	,707	,236	3,46	4,54	3	5
	Vaasa	7	3,86	,690	,261	3,22	4,50	3	5
	Turku	11	3,64	1,027	,310	2,95	4,33	1	5
	Oulu	13	4,08	,494	,137	3,78	4,38	3	5
	muu	5	3,80	1,095	,490	2,44	5,16	2	5
	Total	45	3,89	,775	,116	3,66	4,12	1	5
Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja	Tampere	9	3,89	1,054	,351	3,08	4,70	2	5
	Vaasa	7	3,86	1,069	,404	2,87	4,85	2	5
	Turku	11	4,18	,874	,263	3,59	4,77	3	5

uskomusteni mukaan	Oulu	13	4,38	,506	,140	4,08	4,69	4	5
	muu	5	3,20	1,483	,663	1,36	5,04	1	5
	Total	45	4,02	,965	,144	3,73	4,31	1	5
Organisaatio tarjoaa jousto- mahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	Tam- pere	9	4,11	1,269	,423	3,14	5,09	1	5
	Vaasa	7	3,86	,900	,340	3,03	4,69	3	5
	Turku	11	4,27	,647	,195	3,84	4,71	3	5
	Oulu	13	4,00	,913	,253	3,45	4,55	2	5
	muu	5	3,20	1,304	,583	1,58	4,82	2	5
Total	45	3,98	,988	,147	3,68	4,27	1	5	
Olen kuullut hy- vää työnanta- jasta	Tam- pere	9	3,67	1,414	,471	2,58	4,75	1	5
	Vaasa	7	3,57	,976	,369	2,67	4,47	2	5
	Turku	11	3,91	,701	,211	3,44	4,38	3	5
	Oulu	13	4,62	,506	,140	4,31	4,92	4	5
	muu	5	3,40	1,140	,510	1,98	4,82	2	5
Total	45	3,96	,999	,149	3,66	4,26	1	5	
Olen nähnyt or- ganisaation työ- paikkailmoituk- sia sosiaali- sessa medi- assa	Tam- pere	9	2,67	1,414	,471	1,58	3,75	1	5
	Vaasa	7	2,71	1,496	,565	1,33	4,10	1	5
	Turku	11	3,64	1,362	,411	2,72	4,55	1	5
	Oulu	13	2,85	1,405	,390	2,00	3,70	1	5
	muu	5	2,40	,894	,400	1,29	3,51	1	3
Total	45	2,93	1,372	,204	2,52	3,35	1	5	

Liite 9. Bioanalytiikan opiskelijat, HUSLAB tulokset

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	45	3	5	4,00	,707
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	45	2	5	3,60	,809
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	45	1	5	3,18	,886
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	45	2	5	3,33	,826
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	45	2	5	3,51	,757
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	45	2	5	3,62	,777
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	45	1	5	3,31	,900
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	45	1	5	3,42	,892
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	45	2	5	3,31	,733
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	45	2	5	3,71	,787
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	45	2	5	3,87	,757
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	45	2	5	3,22	,636
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	45	3	5	3,89	,745
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	45	2	5	3,91	,848
HUSLAB on asiakasorientoitunut	45	2	5	3,60	,780

HUSLABissa voin toimia arvo- jeni ja uskomusteni mukaan	45	1	5	3,56	,813
HUSLAB tarjoaa joustomahdol- lisuuksia esim. työaika, lasten- hoito	45	2	5	3,22	,599
Olen kuullut hyvää HUSLABista työnantajana	45	1	2	1,36	,484
Valid N (listwise)	45				

Liite 10. HUSLAB ylihoitajat, HUSLAB tulokset

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	6	3	5	4,17	,753
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	6	2	5	3,67	1,033
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	6	2	5	3,67	1,033
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	6	2	5	3,50	1,049
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	6	2	4	3,33	,816
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	6	4	5	4,50	,548
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	6	2	4	2,67	,816
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	6	3	4	3,50	,548
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	6	3	4	3,83	,408
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	6	3	5	4,17	,753
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	6	3	5	4,17	,753
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	6	3	5	4,00	,632
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	6	4	5	4,33	,516
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	6	3	5	4,33	,816
HUSLAB on asiakasorientoitunut	6	4	5	4,50	,548

HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	6	3	5	4,00	,632
HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	6	4	5	4,17	,408
Olen kuullut puhuttavan hyvää HUSLABista työnantajana	6	2	4	3,17	,753
Olen nähnyt HUSLAB työpaikkailmoituksia sosiaalisessa mediassa	6	3	5	4,00	,894
Valid N (listwise)	6				

Liite 11. Tutkintovastaavat (AMK), HUSLAB tulokset

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	2	3	4	3,50	,707
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	2	3	3	3,00	,000
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	2	3	3	3,00	,000
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	2	3	4	3,50	,707
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	2	3	4	3,50	,707
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	2	3	5	4,00	1,414
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	2	3	4	3,50	,707
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	2	3	4	3,50	,707
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	2	3	3	3,00	,000
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	2	3	4	3,50	,707
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	2	3	5	4,00	1,414
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	2	3	3	3,00	,000
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	2	3	4	3,50	,707
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	2	3	5	4,00	1,414
HUSLAB on asiakasorientoitunut	2	3	4	3,50	,707

Organisaatiossa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	2	3	4	3,50	,707
HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	2	3	4	3,50	,707
Valid N (listwise)	2				

Liite 12. HUSLAB vetovoimatekijät, vertailu opiskelijat ja ylihoitajat

		Group Statistics			
	Vastajaluokka	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	Opiskelija	45	4,00	,707	,105
	Ylihoitaja	6	4,17	,753	,307
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittymismahdollisuudet	Opiskelija	45	3,60	,809	,121
	Ylihoitaja	6	3,67	1,033	,422
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	Opiskelija	45	3,18	,886	,132
	Ylihoitaja	6	3,67	1,033	,422
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Opiskelija	45	3,33	,826	,123
	Ylihoitaja	6	3,50	1,049	,428
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	Opiskelija	45	3,51	,757	,113
	Ylihoitaja	6	3,33	,816	,333
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	Opiskelija	45	3,62	,777	,116
	Ylihoitaja	6	4,50	,548	,224
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	Opiskelija	45	3,31	,900	,134
	Ylihoitaja	6	2,67	,816	,333
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	Opiskelija	45	3,42	,892	,133
	Ylihoitaja	6	3,50	,548	,224
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	Opiskelija	45	3,31	,733	,109
	Ylihoitaja	6	3,83	,408	,167
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Opiskelija	45	3,71	,787	,117
	Ylihoitaja	6	4,17	,753	,307
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Opiskelija	45	3,87	,757	,113
	Ylihoitaja	6	4,17	,753	,307
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	Opiskelija	45	3,22	,636	,095
	Ylihoitaja	6	4,00	,632	,258
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Opiskelija	45	3,89	,745	,111
	Ylihoitaja	6	4,33	,516	,211
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	Opiskelija	45	3,91	,848	,126
	Ylihoitaja	6	4,33	,816	,333
HUSLAB on asiakasorientoitunut	Opiskelija	45	3,60	,780	,116
	Ylihoitaja	6	4,50	,548	,224

HUSLABissa voin toimia ar-	Opiskelija	45	3,56	,813	,121
vojeni ja uskomusteni mu-	Ylihoitaja	6	4,00	,632	,258
kaan					
HUSLAB tarjoaa joustomah-	Opiskelija	45	3,22	,599	,089
dollisuuksia esim. työaika,	Ylihoitaja	6	4,17	,408	,167
lastenhoito					

Liite 13. HUSLAB vertailu ylihoitajat ja bioanalytiikan opiskelijat, T-testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	Equal variances assumed	,094	,760	-,539	49	,593	-,167	,309	-,788	,455
	Equal variances not assumed			-,513	6,236	,626	-,167	,325	-,954	,621
HUSLABissa on hyvät uraja kehittymismahdollisuudet	Equal variances assumed	,178	,675	-,184	49	,855	-,067	,363	-,796	,662
	Equal variances not assumed			-,152	5,847	,884	-,067	,439	-1,147	1,013
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	Equal variances assumed	,353	,555	-1,246	49	,219	-,489	,392	-1,277	,299
	Equal variances not assumed			-1,106	6,024	,311	-,489	,442	-1,569	,591
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Equal variances assumed	,700	,407	-,451	49	,654	-,167	,370	-,910	,577
	Equal variances not assumed			-,374	5,856	,722	-,167	,446	-1,263	,930
HUSLABissa on mahdollisuuksia	Equal variances assumed	,004	,951	,536	49	,595	,178	,332	-,489	,845

hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	Equal variances not assumed			,505	6,204	,631	,178	,352	-,677	1,032
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	Equal variances assumed	1,472	,231	-2,668	49	,010	-,878	,329	-1,539	-,217
	Equal variances not assumed			-3,485	7,980	,008	-,878	,252	-1,459	-,297
HUSLABissa on kilpailukyinen palkka ja henkilöstöedut	Equal variances assumed	,004	,952	1,663	49	,103	,644	,388	-,135	1,423
	Equal variances not assumed			1,793	6,731	,118	,644	,359	-,212	1,501
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	Equal variances assumed	1,032	,315	-,207	49	,837	-,078	,375	-,831	,676
	Equal variances not assumed			-,299	9,029	,772	-,078	,260	-,666	,510
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	Equal variances assumed	3,905	,054	-1,700	49	,095	-,522	,307	-1,140	,095
	Equal variances not assumed			-2,620	10,013	,026	-,522	,199	-,966	-,078
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Equal variances assumed	,183	,670	-1,338	49	,187	-,456	,341	-1,140	,229
	Equal variances not assumed			-1,385	6,547	,211	-,456	,329	-1,244	,333
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Equal variances assumed	,019	,891	-,913	49	,366	-,300	,329	-,961	,361
	Equal variances not assumed			-,916	6,425	,393	-,300	,327	-1,088	,488

HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	Equal variances assumed	,313	,578	-2,817	49	,007	-,778	,276	-1,333	-,223
	Equal variances not assumed			-2,828	6,424	,028	-,778	,275	-1,440	-,115
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Equal variances assumed	,648	,425	-1,410	49	,165	-,444	,315	-1,078	,189
	Equal variances not assumed			-1,865	8,093	,099	-,444	,238	-,993	,104
HUSLABissa saadaan monipuolista työkokemusta uravarten	Equal variances assumed	,002	,961	-1,150	49	,256	-,422	,367	-1,160	,316
	Equal variances not assumed			-1,184	6,526	,278	-,422	,357	-1,278	,433
HUSLAB on asiakasorientoitunut	Equal variances assumed	1,277	,264	-2,725	49	,009	-,900	,330	-1,564	-,236
	Equal variances not assumed			-3,571	8,007	,007	-,900	,252	-1,481	-,319
HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	Equal variances assumed	,527	,471	-3,732	49	,000	-,944	,253	-1,453	-,436
	Equal variances not assumed			-4,995	8,203	,001	-,944	,189	-1,379	-,510

Liite 14. HUSLAB vertailu, opiskelijat ja ylihoitajat, ANOVA

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	Between Groups	,147	1	,147	,290	,593
	Within Groups	24,833	49	,507		
	Total	24,980	50			
HUSLABissa on hyvät urat ja kehittymismahdollisuudet	Between Groups	,024	1	,024	,034	,855
	Within Groups	34,133	49	,697		
	Total	34,157	50			
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	Between Groups	1,265	1	1,265	1,554	,219
	Within Groups	39,911	49	,815		
	Total	41,176	50			
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Between Groups	,147	1	,147	,203	,654
	Within Groups	35,500	49	,724		
	Total	35,647	50			
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	Between Groups	,167	1	,167	,287	,595
	Within Groups	28,578	49	,583		
	Total	28,745	50			
HUSLABissa on varmuus työpaikasta	Between Groups	4,079	1	4,079	7,119	,010
	Within Groups	28,078	49	,573		
	Total	32,157	50			
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilötöedut	Between Groups	2,199	1	2,199	2,764	,103
	Within Groups	38,978	49	,795		
	Total	41,176	50			
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	Between Groups	,032	1	,032	,043	,837
	Within Groups	36,478	49	,744		
	Total	36,510	50			
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	Between Groups	1,444	1	1,444	2,890	,095
	Within Groups	24,478	49	,500		
	Total	25,922	50			
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Between Groups	1,099	1	1,099	1,790	,187
	Within Groups	30,078	49	,614		
	Total	31,176	50			
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Between Groups	,476	1	,476	,833	,366
	Within Groups	28,033	49	,572		
	Total	28,510	50			

HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	Between Groups	3,203	1	3,203	7,935	,007
	Within Groups	19,778	49	,404		
	Total	22,980	50			
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Between Groups	1,046	1	1,046	1,988	,165
	Within Groups	25,778	49	,526		
	Total	26,824	50			
HUSLABissa saa monipuolista työkokemustaa varten	Between Groups	,944	1	,944	1,322	,256
	Within Groups	34,978	49	,714		
	Total	35,922	50			
HUSLAB on asiakasorientoitunut	Between Groups	4,288	1	4,288	7,425	,009
	Within Groups	28,300	49	,578		
	Total	32,588	50			
HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	Between Groups	4,722	1	4,722	13,930	,000
	Within Groups	16,611	49	,339		
	Total	21,333	50			

Liite 15. HUSLAB vetovoimatekijät, ikä taustamuuttujana

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
HUSLAB tuottaa innovatiivisia ja laadukkaita palveluita	21-24	20	4,05	,686	,153	3,73	4,37	3	5
	25-30	10	3,80	,789	,249	3,24	4,36	3	5
	31-47	15	4,07	,704	,182	3,68	4,46	3	5
	Total	45	4,00	,707	,105	3,79	4,21	3	5
HUSLABissa on hyvät ura- ja kehittämismahdollisuudet	21-24	20	3,65	,745	,167	3,30	4,00	3	5
	25-30	10	3,30	,823	,260	2,71	3,89	2	5
	31-47	15	3,73	,884	,228	3,24	4,22	2	5
	Total	45	3,60	,809	,121	3,36	3,84	2	5
HUSLABin johto arvostaa työntekijöitään	21-24	20	3,25	,639	,143	2,95	3,55	2	5
	25-30	10	2,80	1,317	,416	1,86	3,74	1	5
	31-47	15	3,33	,816	,211	2,88	3,79	2	5
	Total	45	3,18	,886	,132	2,91	3,44	1	5
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	21-24	20	3,35	,875	,196	2,94	3,76	2	5
	25-30	10	3,00	,667	,211	2,52	3,48	2	4
	31-47	15	3,53	,834	,215	3,07	4,00	3	5
	Total	45	3,33	,826	,123	3,09	3,58	2	5
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää	21-24	20	3,40	,821	,184	3,02	3,78	2	5
	25-30	10	3,50	,527	,167	3,12	3,88	3	4

aikaisempaa/erityistä osaamista	31-47	15	3,67	,816	,211	3,21	4,12	3	5
	Total	45	3,51	,757	,113	3,28	3,74	2	5
HUSLABissa on varmuus työpäikasta	21-24	20	3,55	,826	,185	3,16	3,94	2	5
	25-30	10	3,70	,823	,260	3,11	4,29	3	5
	31-47	15	3,67	,724	,187	3,27	4,07	3	5
	Total	45	3,62	,777	,116	3,39	3,86	2	5
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilöstöedut	21-24	20	3,40	,754	,169	3,05	3,75	2	5
	25-30	10	2,90	1,287	,407	1,98	3,82	1	5
	31-47	15	3,47	,743	,192	3,06	3,88	3	5
	Total	45	3,31	,900	,134	3,04	3,58	1	5
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	21-24	20	3,50	,889	,199	3,08	3,92	1	5
	25-30	10	3,10	1,101	,348	2,31	3,89	1	5
	31-47	15	3,53	,743	,192	3,12	3,94	2	5
	Total	45	3,42	,892	,133	3,15	3,69	1	5
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	21-24	20	3,25	,786	,176	2,88	3,62	2	5
	25-30	10	3,20	,789	,249	2,64	3,76	2	4
	31-47	15	3,47	,640	,165	3,11	3,82	3	5
	Total	45	3,31	,733	,109	3,09	3,53	2	5
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	21-24	20	3,80	,696	,156	3,47	4,13	2	5
	25-30	10	3,40	,966	,306	2,71	4,09	2	5
	31-47	15	3,80	,775	,200	3,37	4,23	3	5
	Total	45	3,71	,787	,117	3,47	3,95	2	5
	21-24	20	3,90	,718	,161	3,56	4,24	2	5

HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	25-30	10	3,60	,699	,221	3,10	4,10	3	5
	31-47	15	4,00	,845	,218	3,53	4,47	3	5
	Total	45	3,87	,757	,113	3,64	4,09	2	5
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	21-24	20	3,25	,716	,160	2,91	3,59	2	5
	25-30	10	3,10	,568	,180	2,69	3,51	2	4
	31-47	15	3,27	,594	,153	2,94	3,60	3	5
	Total	45	3,22	,636	,095	3,03	3,41	2	5
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	21-24	20	3,85	,671	,150	3,54	4,16	3	5
	25-30	10	3,90	,738	,233	3,37	4,43	3	5
	31-47	15	3,93	,884	,228	3,44	4,42	3	5
	Total	45	3,89	,745	,111	3,66	4,11	3	5
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	21-24	20	3,95	,686	,153	3,63	4,27	3	5
	25-30	10	3,60	1,075	,340	2,83	4,37	2	5
	31-47	15	4,07	,884	,228	3,58	4,56	3	5
	Total	45	3,91	,848	,126	3,66	4,17	2	5
HUSLAB on asiakasorientoitunut	21-24	20	3,50	,761	,170	3,14	3,86	2	5
	25-30	10	3,50	,850	,269	2,89	4,11	2	5
	31-47	15	3,80	,775	,200	3,37	4,23	3	5
	Total	45	3,60	,780	,116	3,37	3,83	2	5
HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	21-24	20	3,65	,813	,182	3,27	4,03	2	5
	25-30	10	3,30	1,059	,335	2,54	4,06	1	5
	31-47	15	3,60	,632	,163	3,25	3,95	3	5
	Total	45	3,56	,813	,121	3,31	3,80	1	5

HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	21-24	20	3,15	,671	,150	2,84	3,46	2	5
	25-30	10	3,20	,422	,133	2,90	3,50	3	4
	31-47	15	3,33	,617	,159	2,99	3,68	3	5
	Total	45	3,22	,599	,089	3,04	3,40	2	5

Liite 16. HUSLAB vetovoimatekijät, työkokemus taustamuuttujana

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) KOKE- MUSR	(J) KOKE- MUSR	Mean Diffe- rence (I-J)	Std. Er- ror	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
HUSLAB tuottaa in- novatiivisia ja laa- dukkaita palveluita	1-6kk	7-12kk	-,174	,251	,900	-,85	,50
		1-2 vuotta	-,062	,331	,998	-,95	,83
		yli 2 vuotta	,271	,460	,935	-,96	1,50
	7-12kk	1-6kk	,174	,251	,900	-,50	,85
		1-2 vuotta	,111	,326	,986	-,76	,98
		yli 2 vuotta	,444	,456	,764	-,78	1,67
	1-2 vuotta	1-6kk	,063	,331	,998	-,83	,95
		7-12kk	-,111	,326	,986	-,98	,76
		yli 2 vuotta	,333	,505	,911	-1,02	1,69
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,271	,460	,935	-1,50	,96
		7-12kk	-,444	,456	,764	-1,67	,78
		1-2 vuotta	-,333	,505	,911	-1,69	1,02
HUSLABissa on hy- vät ura- ja kehitty- mismahdollisuudet	1-6kk	7-12kk	,132	,284	,966	-,63	,89
		1-2 vuotta	-,027	,374	1,000	-1,03	,98
		yli 2 vuotta	,688	,520	,554	-,71	2,08
	7-12kk	1-6kk	-,132	,284	,966	-,89	,63
		1-2 vuotta	-,159	,368	,973	-1,15	,83
		yli 2 vuotta	,556	,515	,705	-,83	1,94
	1-2 vuotta	1-6kk	,027	,374	1,000	-,98	1,03
		7-12kk	,159	,368	,973	-,83	1,15
		yli 2 vuotta	,714	,570	,598	-,81	2,24
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,687	,520	,554	-2,08	,71
		7-12kk	-,556	,515	,705	-1,94	,83
		1-2 vuotta	-,714	,570	,598	-2,24	,81
HUSLABin johto ar- vostaa työntekijöi- tään	1-6kk	7-12kk	,028	,308	1,000	-,80	,85
		1-2 vuotta	-,036	,407	1,000	-1,13	1,05
		yli 2 vuotta	,917	,565	,377	-,60	2,43
	7-12kk	1-6kk	-,028	,308	1,000	-,85	,80
		1-2 vuotta	-,063	,400	,999	-1,13	1,01
		yli 2 vuotta	,889	,560	,397	-,61	2,39
	1-2 vuotta	1-6kk	,036	,407	1,000	-1,05	1,13

		7-12kk	,063	,400	,999	-1,01	1,13
		yli 2 vuotta	,952	,619	,425	-,71	2,61
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,917	,565	,377	-2,43	,60
		7-12kk	-,889	,560	,397	-2,39	,61
		1-2 vuotta	-,952	,619	,425	-2,61	,71
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	1-6kk	7-12kk	,396	,287	,519	-,37	1,16
		1-2 vuotta	,277	,378	,884	-,74	1,29
		yli 2 vuotta	,563	,525	,709	-,85	1,97
	7-12kk	1-6kk	-,396	,287	,519	-1,16	,37
		1-2 vuotta	-,119	,372	,988	-1,12	,88
		yli 2 vuotta	,167	,520	,988	-1,23	1,56
	1-2 vuotta	1-6kk	-,277	,378	,884	-1,29	,74
		7-12kk	,119	,372	,988	-,88	1,12
		yli 2 vuotta	,286	,576	,960	-1,26	1,83
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,562	,525	,709	-1,97	,85
		7-12kk	-,167	,520	,988	-1,56	1,23
		1-2 vuotta	-,286	,576	,960	-1,83	1,26
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikaisempaa/erityistä osaamista	1-6kk	7-12kk	-,111	,268	,976	-,83	,61
		1-2 vuotta	,214	,354	,930	-,73	1,16
		yli 2 vuotta	,167	,491	,986	-1,15	1,48
	7-12kk	1-6kk	,111	,268	,976	-,61	,83
		1-2 vuotta	,325	,348	,786	-,61	1,26
		yli 2 vuotta	,278	,487	,940	-1,03	1,58
	1-2 vuotta	1-6kk	-,214	,354	,930	-1,16	,73
		7-12kk	-,325	,348	,786	-1,26	,61
		yli 2 vuotta	-,048	,539	1,000	-1,49	1,40
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,167	,491	,986	-1,48	1,15
		7-12kk	-,278	,487	,940	-1,58	1,03
		1-2 vuotta	,048	,539	1,000	-1,40	1,49
HUSLABissa on varmuus työpäikasta	1-6kk	7-12kk	,306	,272	,679	-,42	1,04
		1-2 vuotta	,179	,359	,959	-,78	1,14
		yli 2 vuotta	-,250	,499	,958	-1,59	1,09
	7-12kk	1-6kk	-,306	,272	,679	-1,04	,42
		1-2 vuotta	-,127	,353	,984	-1,07	,82
		yli 2 vuotta	-,556	,495	,677	-1,88	,77
	1-2 vuotta	1-6kk	-,179	,359	,959	-1,14	,78
		7-12kk	,127	,353	,984	-,82	1,07
		yli 2 vuotta	-,429	,547	,862	-1,90	1,04
	yli 2 vuotta	1-6kk	,250	,499	,958	-1,09	1,59

		7-12kk	,556	,495	,677	-,77	1,88	
		1-2 vuotta	,429	,547	,862	-1,04	1,90	
HUSLABissa on kil- pailukykyinen palkka ja henkilöstö- edut	1-6kk	7-12kk	-,076	,308	,995	-,90	,75	
		1-2 vuotta	-,116	,406	,992	-1,20	,97	
		yli 2 vuotta	,979	,564	,318	-,53	2,49	
	7-12kk	1-6kk	,076	,308	,995	-,75	,90	
		1-2 vuotta	-,040	,399	1,000	-1,11	1,03	
		yli 2 vuotta	1,056	,559	,249	-,44	2,55	
	1-2 vuotta	1-6kk	,116	,406	,992	-,97	1,20	
		7-12kk	,040	,399	1,000	-1,03	1,11	
		yli 2 vuotta	1,095	,618	,302	-,56	2,75	
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,979	,564	,318	-2,49	,53	
		7-12kk	-1,056	,559	,249	-2,55	,44	
		1-2 vuotta	-1,095	,618	,302	-2,75	,56	
	HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	1-6kk	7-12kk	-,187	,318	,935	-1,04	,67
			1-2 vuotta	-,259	,420	,926	-1,38	,87
			yli 2 vuotta	-,021	,583	1,000	-1,58	1,54
7-12kk		1-6kk	,188	,318	,935	-,67	1,04	
		1-2 vuotta	-,071	,413	,998	-1,18	1,03	
		yli 2 vuotta	,167	,578	,992	-1,38	1,71	
1-2 vuotta		1-6kk	,259	,420	,926	-,87	1,38	
		7-12kk	,071	,413	,998	-1,03	1,18	
		yli 2 vuotta	,238	,639	,982	-1,48	1,95	
yli 2 vuotta		1-6kk	,021	,583	1,000	-1,54	1,58	
		7-12kk	-,167	,578	,992	-1,71	1,38	
		1-2 vuotta	-,238	,639	,982	-1,95	1,48	
HUSLABissa on hy- vät suhteet kollegoi- hin ja esimieheen		1-6kk	7-12kk	,090	,260	,985	-,61	,79
			1-2 vuotta	-,116	,343	,986	-1,04	,80
			yli 2 vuotta	-,021	,476	1,000	-1,30	1,26
	7-12kk	1-6kk	-,090	,260	,985	-,79	,61	
		1-2 vuotta	-,206	,337	,928	-1,11	,70	
		yli 2 vuotta	-,111	,472	,995	-1,38	1,15	
	1-2 vuotta	1-6kk	,116	,343	,986	-,80	1,04	
		7-12kk	,206	,337	,928	-,70	1,11	
		yli 2 vuotta	,095	,522	,998	-1,31	1,50	
	yli 2 vuotta	1-6kk	,021	,476	1,000	-1,26	1,30	
		7-12kk	,111	,472	,995	-1,15	1,38	
		1-2 vuotta	-,095	,522	,998	-1,50	1,31	
	1-6kk	7-12kk	-,035	,272	,999	-,76	,70	

HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	1-2 vuotta	1-2 vuotta	-,027	,359	1,000	-,99	,94
		yli 2 vuotta	,354	,499	,893	-,98	1,69
		7-12kk	1-6kk	,035	,272	,999	-,70
	1-2 vuotta	1-2 vuotta	,008	,353	1,000	-,94	,95
		yli 2 vuotta	,389	,494	,860	-,94	1,71
		7-12kk	1-6kk	,027	,359	1,000	-,94
	yli 2 vuotta	7-12kk	-,008	,353	1,000	-,95	,94
		yli 2 vuotta	,381	,547	,898	-1,09	1,85
		1-6kk	-,354	,499	,893	-1,69	,98
	7-12kk	7-12kk	-,389	,494	,860	-1,71	,94
		1-2 vuotta	-,381	,547	,898	-1,85	1,09
		1-6kk	-,187	,269	,898	-,91	,53
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	1-6kk	7-12kk	-,187	,269	,898	-,91	,53
		1-2 vuotta	,098	,355	,992	-,85	1,05
		yli 2 vuotta	,146	,493	,991	-1,17	1,47
	7-12kk	1-6kk	,188	,269	,898	-,53	,91
		1-2 vuotta	,286	,349	,845	-,65	1,22
		yli 2 vuotta	,333	,488	,903	-,98	1,64
	1-2 vuotta	1-6kk	-,098	,355	,992	-1,05	,85
		7-12kk	-,286	,349	,845	-1,22	,65
		yli 2 vuotta	,048	,540	1,000	-1,40	1,50
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,146	,493	,991	-1,47	1,17
		7-12kk	-,333	,488	,903	-1,64	,98
		1-2 vuotta	-,048	,540	1,000	-1,50	1,40
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	1-6kk	7-12kk	,139	,221	,922	-,45	,73
		1-2 vuotta	-,179	,291	,927	-,96	,60
		yli 2 vuotta	,250	,404	,925	-,83	1,33
	7-12kk	1-6kk	-,139	,221	,922	-,73	,45
		1-2 vuotta	-,317	,286	,686	-1,08	,45
		yli 2 vuotta	,111	,400	,992	-,96	1,18
	1-2 vuotta	1-6kk	,179	,291	,927	-,60	,96
		7-12kk	,317	,286	,686	-,45	1,08
		yli 2 vuotta	,429	,443	,769	-,76	1,62
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,250	,404	,925	-1,33	,83
		7-12kk	-,111	,400	,992	-1,18	,96
		1-2 vuotta	-,429	,443	,769	-1,62	,76
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	1-6kk	7-12kk	-,132	,260	,957	-,83	,56
		1-2 vuotta	-,330	,343	,771	-1,25	,59
		yli 2 vuotta	,479	,476	,747	-,80	1,76
	7-12kk	1-6kk	,132	,260	,957	-,56	,83

		1-2 vuotta	-,198	,337	,935	-1,10	,71
		yli 2 vuotta	,611	,472	,571	-,65	1,88
	1-2 vuotta	1-6kk	,330	,343	,771	-,59	1,25
		7-12kk	,198	,337	,935	-,71	1,10
		yli 2 vuotta	,810	,522	,418	-,59	2,21
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,479	,476	,747	-1,76	,80
		7-12kk	-,611	,472	,571	-1,88	,65
		1-2 vuotta	-,810	,522	,418	-2,21	,59
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraarten	1-6kk	7-12kk	,229	,298	,868	-,57	1,03
		1-2 vuotta	,063	,393	,999	-,99	1,12
		yli 2 vuotta	,729	,546	,546	-,73	2,19
	7-12kk	1-6kk	-,229	,298	,868	-1,03	,57
		1-2 vuotta	-,167	,386	,973	-1,20	,87
		yli 2 vuotta	,500	,541	,792	-,95	1,95
	1-2 vuotta	1-6kk	-,062	,393	,999	-1,12	,99
		7-12kk	,167	,386	,973	-,87	1,20
		yli 2 vuotta	,667	,599	,683	-,94	2,27
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,729	,546	,546	-2,19	,73
		7-12kk	-,500	,541	,792	-1,95	,95
		1-2 vuotta	-,667	,599	,683	-2,27	,94
HUSLAB on asiakasorientoitunut	1-6kk	7-12kk	,250	,276	,802	-,49	,99
		1-2 vuotta	,179	,365	,961	-,80	1,16
		yli 2 vuotta	,417	,506	,843	-,94	1,77
	7-12kk	1-6kk	-,250	,276	,802	-,99	,49
		1-2 vuotta	-,071	,358	,997	-1,03	,89
		yli 2 vuotta	,167	,502	,987	-1,18	1,51
	1-2 vuotta	1-6kk	-,179	,365	,961	-1,16	,80
		7-12kk	,071	,358	,997	-,89	1,03
		yli 2 vuotta	,238	,555	,973	-1,25	1,73
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,417	,506	,843	-1,77	,94
		7-12kk	-,167	,502	,987	-1,51	1,18
		1-2 vuotta	-,238	,555	,973	-1,73	1,25
HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	1-6kk	7-12kk	,118	,281	,975	-,64	,87
		1-2 vuotta	-,009	,371	1,000	-1,00	,98
		yli 2 vuotta	-,104	,515	,997	-1,48	1,28
	7-12kk	1-6kk	-,118	,281	,975	-,87	,64
		1-2 vuotta	-,127	,364	,985	-1,10	,85
		yli 2 vuotta	-,222	,510	,972	-1,59	1,15
	1-2 vuotta	1-6kk	,009	,371	1,000	-,98	1,00

		7-12kk	,127	,364	,985	-,85	1,10
		yli 2 vuotta	-,095	,564	,998	-1,61	1,42
	yli 2 vuotta	1-6kk	,104	,515	,997	-1,28	1,48
		7-12kk	,222	,510	,972	-1,15	1,59
		1-2 vuotta	,095	,564	,998	-1,42	1,61
HUSLAB tarjoaa	1-6kk	7-12kk	,146	,213	,902	-,42	,72
joustomahdollisuuk-		1-2 vuotta	,027	,281	1,000	-,73	,78
sia esim. työaika,		yli 2 vuotta	,313	,390	,853	-,73	1,36
lastenhoito	7-12kk	1-6kk	-,146	,213	,902	-,72	,42
		1-2 vuotta	-,119	,276	,973	-,86	,62
		yli 2 vuotta	,167	,387	,973	-,87	1,20
	1-2 vuotta	1-6kk	-,027	,281	1,000	-,78	,73
		7-12kk	,119	,276	,973	-,62	,86
		yli 2 vuotta	,286	,428	,908	-,86	1,43
	yli 2 vuotta	1-6kk	-,312	,390	,853	-1,36	,73
		7-12kk	-,167	,387	,973	-1,20	,87
		1-2 vuotta	-,286	,428	,908	-1,43	,86

Liite 17. HUSLAB vetovoimatekijät, työharjoittelu taustamuuttujana

		N	Mean	Std. De- viation	Std. Er- ror	95% Confidence Interval for Mean		Mini- mum	Maxi- mum
						Lower Bound	Upper Bound		
HUSLAB tuottaa in- novatiivisia ja laa- dukkaita palveluita	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	4,00	,716	,113	3,77	4,23	3	5
	Total	45	4,00	,707	,105	3,79	4,21	3	5
HUSLABissa on hy- vät ura- ja kehitty- mismahdollisuudet	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	3,55	,815	,129	3,29	3,81	2	5
	Total	45	3,60	,809	,121	3,36	3,84	2	5
HUSLABin johto ar- vostaa työntekijöi- tään	Kyllä	5	3,40	,894	,400	2,29	4,51	2	4
	Ei	40	3,15	,893	,141	2,86	3,44	1	5
	Total	45	3,18	,886	,132	2,91	3,44	1	5
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Kyllä	5	4,20	,837	,374	3,16	5,24	3	5
	Ei	40	3,23	,768	,121	2,98	3,47	2	5
	Total	45	3,33	,826	,123	3,09	3,58	2	5
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää aikai- sempaa/erityistä osaamista	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	3,45	,749	,118	3,21	3,69	2	5
	Total	45	3,51	,757	,113	3,28	3,74	2	5
HUSLABissa on varmuus työpai- kasta	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	3,58	,781	,123	3,33	3,82	2	5
	Total	45	3,62	,777	,116	3,39	3,86	2	5
HUSLABissa on kil- pailukykyinen palkka ja henkilöstö- edut	Kyllä	5	3,40	,894	,400	2,29	4,51	2	4
	Ei	40	3,30	,911	,144	3,01	3,59	1	5
	Total	45	3,31	,900	,134	3,04	3,58	1	5
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	Kyllä	5	3,40	,548	,245	2,72	4,08	3	4
	Ei	40	3,43	,931	,147	3,13	3,72	1	5
	Total	45	3,42	,892	,133	3,15	3,69	1	5
HUSLABissa on hy- vät suhteet kollegoi- hin ja esimieheen	Kyllä	5	3,40	,894	,400	2,29	4,51	2	4
	Ei	40	3,30	,723	,114	3,07	3,53	2	5
	Total	45	3,31	,733	,109	3,09	3,53	2	5
	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	3,68	,797	,126	3,42	3,93	2	5

HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Total	45	3,71	,787	,117	3,47	3,95	2	5
HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	3,85	,770	,122	3,60	4,10	2	5
	Total	45	3,87	,757	,113	3,64	4,09	2	5
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	Kyllä	5	4,00	,707	,316	3,12	4,88	3	5
	Ei	40	3,13	,563	,089	2,94	3,31	2	5
	Total	45	3,22	,636	,095	3,03	3,41	2	5
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Kyllä	5	4,20	,447	,200	3,64	4,76	4	5
	Ei	40	3,85	,770	,122	3,60	4,10	3	5
	Total	45	3,89	,745	,111	3,66	4,11	3	5
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	Kyllä	5	4,40	,548	,245	3,72	5,08	4	5
	Ei	40	3,85	,864	,137	3,57	4,13	2	5
	Total	45	3,91	,848	,126	3,66	4,17	2	5
HUSLAB on asiakasorientoitunut	Kyllä	5	4,40	,548	,245	3,72	5,08	4	5
	Ei	40	3,50	,751	,119	3,26	3,74	2	5
	Total	45	3,60	,780	,116	3,37	3,83	2	5
HUSLABissa voin toimia arvojeni ja uskomusteni mukaan	Kyllä	5	4,20	,837	,374	3,16	5,24	3	5
	Ei	40	3,48	,784	,124	3,22	3,73	1	5
	Total	45	3,56	,813	,121	3,31	3,80	1	5
HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuksia esim. työaika, lastenhoito	Kyllä	5	3,60	,894	,400	2,49	4,71	3	5
	Ei	40	3,18	,549	,087	3,00	3,35	2	5
	Total	45	3,22	,599	,089	3,04	3,40	2	5

Liite 18. HUSLAB vetovoimatekijät, paikkakunta taustamuuttujana

		N	Mean	Std. De- viation	Std. Er- ror	95% Confidence Inter- val for Mean		Mini- mum	Maxi- mum
						Lower Bound	Upper Bound		
HUSLAB tuottaa in- novatiivisia ja laa- dukkaita palveluita	Tam- pere	9	4,22	,441	,147	3,88	4,56	4	5
	Vaasa	7	3,71	,756	,286	3,02	4,41	3	5
	Turku	11	4,09	,539	,163	3,73	4,45	3	5
	Oulu	13	3,92	,862	,239	3,40	4,44	3	5
	muu	5	4,00	1,000	,447	2,76	5,24	3	5
	Total	45	4,00	,707	,105	3,79	4,21	3	5
HUSLABissa on hy- vät ura- ja kehitty- mismahdollisuudet	Tam- pere	9	3,44	,882	,294	2,77	4,12	2	5
	Vaasa	7	3,29	,488	,184	2,83	3,74	3	4
	Turku	11	3,91	,701	,211	3,44	4,38	3	5
	Oulu	13	3,46	,877	,243	2,93	3,99	2	5
	muu	5	4,00	1,000	,447	2,76	5,24	3	5
	Total	45	3,60	,809	,121	3,36	3,84	2	5
HUSLABin johto ar- vostaa työntekijöi- tään	Tam- pere	9	3,11	,782	,261	2,51	3,71	2	5
	Vaasa	7	2,86	,378	,143	2,51	3,21	2	3
	Turku	11	3,55	,688	,207	3,08	4,01	3	5
	Oulu	13	3,15	1,068	,296	2,51	3,80	1	5
	muu	5	3,00	1,414	,632	1,24	4,76	1	5
	Total	45	3,18	,886	,132	2,91	3,44	1	5
HUSLABissa on avoin ja kannustava työilmapiiri	Tam- pere	9	3,22	,833	,278	2,58	3,86	2	5
	Vaasa	7	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Turku	11	3,64	,809	,244	3,09	4,18	3	5
	Oulu	13	3,38	,961	,266	2,80	3,97	2	5
	muu	5	3,20	1,095	,490	1,84	4,56	2	5
	Total	45	3,33	,826	,123	3,09	3,58	2	5
HUSLABissa on mahdollisuuksia hyödyntää	Tam- pere	9	3,44	,882	,294	2,77	4,12	2	5
	Vaasa	7	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Turku	11	4,00	,632	,191	3,58	4,42	3	5

aikaisempaa/erityistä osaamista	Oulu	13	3,46	,776	,215	2,99	3,93	2	5
	muu	5	3,40	,894	,400	2,29	4,51	3	5
	Total	45	3,51	,757	,113	3,28	3,74	2	5
HUSLABissa on varmuus työpäikasta	Tampere	9	3,78	,667	,222	3,27	4,29	3	5
	Vaasa	7	3,14	,378	,143	2,79	3,49	3	4
	Turku	11	3,82	,874	,263	3,23	4,41	3	5
	Oulu	13	3,54	,877	,243	3,01	4,07	2	5
	muu	5	3,80	,837	,374	2,76	4,84	3	5
	Total	45	3,62	,777	,116	3,39	3,86	2	5
HUSLABissa on kilpailukykyinen palkka ja henkilötiedut	Tampere	9	3,33	,707	,236	2,79	3,88	3	5
	Vaasa	7	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Turku	11	3,82	,751	,226	3,31	4,32	3	5
	Oulu	13	3,15	1,068	,296	2,51	3,80	1	5
	muu	5	3,00	1,414	,632	1,24	4,76	1	5
	Total	45	3,31	,900	,134	3,04	3,58	1	5
HUSLABilla on hyvä maine työnantajana	Tampere	9	3,44	,527	,176	3,04	3,85	3	4
	Vaasa	7	3,43	,535	,202	2,93	3,92	3	4
	Turku	11	3,55	,820	,247	2,99	4,10	3	5
	Oulu	13	3,15	1,281	,355	2,38	3,93	1	5
	muu	5	3,80	,837	,374	2,76	4,84	3	5
	Total	45	3,42	,892	,133	3,15	3,69	1	5
HUSLABissa on hyvät suhteet kollegoihin ja esimieheen	Tampere	9	3,56	,726	,242	3,00	4,11	2	4
	Vaasa	7	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Turku	11	3,64	,674	,203	3,18	4,09	3	5
	Oulu	13	3,23	,927	,257	2,67	3,79	2	5
	muu	5	2,80	,447	,200	2,24	3,36	2	3
	Total	45	3,31	,733	,109	3,09	3,53	2	5
HUSLAB toimii eettisesti ja yhteiskuntavastuullisesti	Tampere	9	4,11	,601	,200	3,65	4,57	3	5
	Vaasa	7	3,14	,378	,143	2,79	3,49	3	4
	Turku	11	4,09	,539	,163	3,73	4,45	3	5
	Oulu	13	3,46	,877	,243	2,93	3,99	2	5
	muu	5	3,60	1,140	,510	2,18	5,02	2	5
	Total	45	3,71	,787	,117	3,47	3,95	2	5

HUSLAB tarjoaa mielenkiintoisen työympäristön	Tampere	9	3,89	,928	,309	3,18	4,60	2	5
	Vaasa	7	3,43	,535	,202	2,93	3,92	3	4
	Turku	11	4,09	,539	,163	3,73	4,45	3	5
	Oulu	13	3,85	,801	,222	3,36	4,33	3	5
	muu	5	4,00	1,000	,447	2,76	5,24	3	5
	Total	45	3,87	,757	,113	3,64	4,09	2	5
HUSLAB huomio työ- ja perhe-elämän yhdistämisen	Tampere	9	3,11	,333	,111	2,85	3,37	3	4
	Vaasa	7	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Turku	11	3,55	,820	,247	2,99	4,10	3	5
	Oulu	13	3,23	,832	,231	2,73	3,73	2	5
	muu	5	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Total	45	3,22	,636	,095	3,03	3,41	2	5
HUSLAB toimii innovatiivisesti ja kehittää jatkuvasti toimintaansa	Tampere	9	3,67	,707	,236	3,12	4,21	3	5
	Vaasa	7	3,29	,488	,184	2,83	3,74	3	4
	Turku	11	4,09	,539	,163	3,73	4,45	3	5
	Oulu	13	3,92	,862	,239	3,40	4,44	3	5
	muu	5	4,60	,548	,245	3,92	5,28	4	5
	Total	45	3,89	,745	,111	3,66	4,11	3	5
HUSLABissa saa monipuolista työkokemusta uraa varten	Tampere	9	3,78	,833	,278	3,14	4,42	3	5
	Vaasa	7	3,57	,535	,202	3,08	4,07	3	4
	Turku	11	4,27	,647	,195	3,84	4,71	3	5
	Oulu	13	3,77	,927	,257	3,21	4,33	2	5
	muu	5	4,20	1,304	,583	2,58	5,82	2	5
	Total	45	3,91	,848	,126	3,66	4,17	2	5
HUSLAB on asiakasorientoitunut	Tampere	9	3,67	,500	,167	3,28	4,05	3	4
	Vaasa	7	3,14	,378	,143	2,79	3,49	3	4
	Turku	11	3,64	,674	,203	3,18	4,09	3	5
	Oulu	13	3,69	1,109	,308	3,02	4,36	2	5
	muu	5	3,80	,837	,374	2,76	4,84	3	5
	Total	45	3,60	,780	,116	3,37	3,83	2	5
HUSLABissa voin toimia arvojeni ja	Tampere	9	3,33	,707	,236	2,79	3,88	2	4
	Vaasa	7	3,29	,488	,184	2,83	3,74	3	4

uskomusteni mu- kaan	Turku	11	4,00	,632	,191	3,58	4,42	3	5
	Oulu	13	3,46	1,050	,291	2,83	4,10	1	5
	muu	5	3,60	,894	,400	2,49	4,71	3	5
	Total	45	3,56	,813	,121	3,31	3,80	1	5
HUSLAB tarjoaa joustomahdollisuuk- sia esim. työaika, lastenhoito	Tam- pere	9	3,11	,333	,111	2,85	3,37	3	4
	Vaasa	7	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Turku	11	3,36	,809	,244	2,82	3,91	3	5
	Oulu	13	3,38	,768	,213	2,92	3,85	2	5
	muu	5	3,00	,000	,000	3,00	3,00	3	3
	Total	45	3,22	,599	,089	3,04	3,40	2	5

Liite 19. Tutkittavan tiedote

TUTKITTAVAN TIEDOTE

8.12.2020

Tutkimuksen nimi: Työnantajan vetovoimatekijät

Tutkimuksen tarkoitus

Teitä pyydetään osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää vastavalmistuneiden, sekä valmistumassa olevien bioanalyttikkojen työpaikanvalintakriteerejä. Kyselyn pohjalta selvitetään mitkä tekijät nousevat tärkeimmiksi valinnan kannalta, sekä miten HUSLAB mielikuva vastaa näitä tekijöitä.

Kyselylinkki on lähetetty bioanalytiikan opiskelijoille, jotka valmistuvat vuoden 2020 aikana tai valmistuvat vuonna 2021. Lisäksi erillinen kysely on lähetetty tutkintovastaaville, sekä HUSLABissa ylihoitajille.

Tutkimuksen kulku

Tutkimus suoritetaan verkkokyselyyn vastaamalla, joka vie alle 15 minuuttia. Kysely on auki 2 viikkoa, jonka aikana on mahdollista vastata itselleen parhaana ajankohtana.

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta Teille palkkiota. Tutkimuksesta ei aiheudu Teille kuluja.

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja, eikä arkaluontoisia tietoja. Yksilöintiä varten kysytään ikä ja paikkakunta. Tutkimusrekisteriin tallennetaan vain

tutkimuksen kannalta välttämättömiä tietoja ja rekisteriä säilytetään suljetulla verkkosivulla, niin kauan kunnes tutkimus on päättynyt.

Jos osallistumisenne tutkimukseen jostain syystä keskeytyy, keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa.

Tietojanne ei luovuteta eteenpäin.

Vapaaehtoisuus

Osallistuminen tähän tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta, keskeyttää osallistumisenne tai peruuttaa suostumuksenne syytä ilmoittamatta milloin tahansa.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis Pro Gradu toimitetaan osallistuneisiin ammattikorkeakouluihin.

Tutkimuksesta vastaavan tutkijan yhteystiedot

Tutkijana toimii: Henna Lähdeniemi

henna.lahdeniemi@student.uwasa.fi

0405640343

Liite 20. Tietosuojailmoitus

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679),

Artiklat 13 ja 14

Laadittu: 13.11.20

1. Rekisterinpitäjä

Henna Lähdeniemi

2. Rekisterinpitäjän edustaja ja yhteyshenkilöt

Henna Lähdeniemi
henna.lahdeniemi@hus.fi, 0405640343

3. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

4. Rekisterien nimet

Pro Gradu

5. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Verkkokyselyllä tehtävä tiedonkeruu Pro Gradu- tutkimusta varten. Kyselyssä ei kerätä suoria henkilötietoja, mutta taustatietoja, kuten ikä ja paikkakunta. Tietoja käsittelee ainoastaan tutkija.

6. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Rekisteröidyn suostumus

7. Tietosisältö ja säilytysajat

Tiedot kerätään verkkokyselyllä, jossa ne myös tallennetaan ja siirretään exceliin aineiston käsittelyä varten. Kysely koostuu mielipideväittämisestä, sekä taustatiedoista, joissa kysytään ikä ja paikkakunta.

Aineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä.

8. Mistä käsittelyssä tarvittavat henkilötiedot saadaan

Tiedot saadaan verkkokyselyllä rekisteröidyltä itseltään. Jokainen vastaaja vastaa kyselyyn vapaaehtoisesti.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen

Tietoja ei siirretä, eikä luovuteta ulkopuolisille, eikä aineisto käsittele kuin tutkija itse

10. Tietojen siirto EU:n tai ETA:n ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

11. Henkilötietojen suojaamisen periaatteet

Annetut henkilötiedot eivät näy muille vastaajille, koska verkkopohja on suljettu ja vain tutkija näkee annetut vastaukset. Aineisto poistetaan heti tutkimuksen loputtua.

Rekisterinpitäjä käyttää asianmukaisia teknisiä ja organisatorisia toimia henkilötietojen suojaamiseksi luvattomalta tai laittomalta käsittelyltä sekä henkilötietojen vahingoittumiselta tai häviämiseltä.

- Manuaalinen aineisto
 - Henkilötiedot suojataan asiattomalta pääsylvä ja laittomalta käsittelyltä (esim. hävittäminen, muuttaminen tai luovuttaminen). Jokainen käsittelevä voi käsitellä vain niitä henkilötietoja, joita hän tarvitsee työtehtävissään.
 - Asiakirjat säilytetään ulkopuolisilta suojattuina lukitussa tilassa. Asiakirjat tulostetaan vain tarvittaessa ja paperitulosteet tuhotaan käytön jälkeen.
- Automaattisesti käsiteltävät tiedot
 - Kaikki tietojenkäsittely perustuu käyttöoikeuksiin, jotka riippuvat henkilön roolista ja asemasta organisaatiossa, sekä tarvittaessa erikseen kunkin rekisterin vastuutahon myöntämiin käyttö lupiin. Käyttöoikeuksien voimassaolo tarkistetaan päivittäin.
 - Tietotekniset järjestelmät ja palvelut on suojattu alan hyvien käytäntöjen mukaisesti asiattomalta pääsylvä, niiden toimintakyky on tarvittavassa määrin varmistettu ja niiden elinkaari on hallittu.

12. Automaatioitu päätöksenteko

Automaattisia päätöksiä ei tehdä.

13. Rekisteröidyn yleiset oikeudet

Rekisteröidyillä on

- oikeus tarkastaa rekisterinpitäjältä mitä häntä koskevia henkilötietoja on rekisteriin tallennettu
- oikeus vaatia, että saa puutteelliset henkilötiedot täydennettyä sekä että Vaasan yliopisto oikaisee rekisteröityä koskevat epätarkat ja virheelliset henkilötiedot ilman aiheetonta viivytystä
- oikeus saada poistettua henkilötietonsa ilman aiheetonta viivytystä, edellyttäen että
 - henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
 - rekisteröity peruuttaa suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
 - henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti
 - henkilötiedot on poistettava Euroopan unionin oikeuteen tai kansallisen lainsäädäntöön perustuvan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.
- rajoittaa ja vastustaa käsittelyä jos
 - rekisteröity kiistää henkilötietojensa paikkansa pitävyyden
 - käsittely on lainvastaista tai rekisteröity vastustaa henkilötietojensa poistamista
 - rekisterinpitäjä ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta rekisteröity tarvitsee niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
 - rekisteröity on vastustanut henkilötietojen käsittelyä 21 artiklan 1 kohdan nojalla odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudetut perusteet rekisteröidyn perusteet.
- oikeus peruuttaa suostumus
- oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin tahansa tämän vaikuttamatta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettuun käsittelyyn lainmukaisuuteen, jos henkilötietojen käsittely perustuu rekisteröidyn antamaan suostumukseen.

Rekisteröidyillä on myös oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.

Rekisteröidyillä voi olla oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, mikäli kyseessä on sellainen tieto, johon kyseinen oikeus soveltuu.