

**MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

**RAJAVARTIOLAITOKSEN TYÖNANTAJAKUVA RAJAVARTIJOI-  
DEN REKRYTOINNIN NÄKÖKULMASTA**

Esiupseerikurssin tutkielma

Kapteeni  
Jani Miettinen  
Esiupseerikurssi 64  
Rajavartiolinja

Huhtikuu 2012

Kurssi Esiupseerikurssi 64	Linja Rajavartiolinja
Tekijä Kapteeni Jani Miettinen	
Opinnäytetyön nimi <b>Rajavartiolaitoksen työnantajakuva rajavartijoiden rekrytoinnin näkökulmasta</b>	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika Huhtikuu 2012	<b>Tekstisivuja 29</b> <b>Liitesivuja 11</b>
<b>TIIVISTELMÄ</b>	
<p>Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategian yhtenä visiona on olla kilpailukykyinen työnantaja. Yksi merkittävä asia kilpailukyvyssä on hyvä työnantajakuva, joka vaikuttaa hyvin paljon henkilöiden hakeutumiseen eri työnantajien palvelukseen. Rajavartiolaitoksen työnantajakuvaa ei ole tutkittu aikaisemmin. Tässä tutkimuksessa on selvitetty Rajavartiolaitoksen työnantajakuvaa rajavartijoiden rekrytoinnin näkökulmasta, joka on ajankohtainen aihe rekrytoinnin kehittämisen kannalta.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää mitkä asiat tekevät rajavartijan peruskurssille hakeutuvan henkilön mielestä Rajavartiolaitoksesta houkuttelevan ja kilpailukykyisen työnantajan erityisesti muihin turvallisuusviranomaisiin verrattuna. Samalla oli tarkoitus selvittää onko jotakin asioita, jotka heikentävät Rajavartiolaitoksen houkuttelevuutta työnantajana. Näiden kysymysten kautta oli tarkoitus löytää vastaus siihen, että vastaako hakijan näkemys rajavartijan ammatista todellisuutta. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimuksen teoreettinen tietoperusta pohjautuu henkilöstövoimavarojen strategista johtamista sekä rekrytointia koskevaan kirjallisuuteen.</p> <p>Tutkimusaineisto on kerätty hakijoille lähetetyllä strukturoidulla lomakekyselyllä. Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joilla on pyritty saamaan lisätietoa erityisesti niistä asioista, mitkä kiinnostavat hakijaa Rajavartiolaitoksessa ja mitkä asiat eivät kiinnosta. Kyselyn vastaanotti kaikkiaan 663 hakijaa, joista kyselyyn vastasi 283 henkilöä. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui näin ollen 42,7 %.</p> <p>Kyselyn tulosten perusteella monipuoliset työtehtävät, varma työpaikka ja luonnossa liikkuminen olivat kolme kiinnostavinta asiaa rajavartijan ammatissa. Rajatarkastukset ja toimistotyö taas eivät kiinnostaneet hakijoita. Hakijat näkivät Rajavartiolaitoksen turvallisena, innostavana, hyvän maineen omaavana ja varmana työpaikkana. Kuitenkin tuloksista huomataan, että hakijan odotukset tulevista työtehtävistä ovat hyvin erilaiset kuin mitä ne todellisuudessa ovat.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksiä todetaan, että suurimpana haasteena rajavartijoiden rekrytoinnin kannalta on hakijoiden odotukset suhteessa todellisiin työtehtäviin. Suurin osa valmistuvista rajavartijoista tulee työskentelemään rajatarkastustehtävissä, mutta eniten heitä kiinnostaisi rajojen valvontaan liittyvät tehtävät maastossa ja merellä. Tätä ongelmaa tulee korjata rekrytointiviestintää parantamalla ja tarkentamalla myös osaajaprofiilia eri tehtävien osalta.</p>	
<b>AVAINSANAT</b> Rajavartiolaitos, työnantajakuva, rekrytointi, rajavartija	

# SISÄLLYS

JOHDANTO	1
1 REKRYTOINTI JA TYÖNANTAJAKUVA	3
1.1 Rekrytoinnin käsite, keinot ja työnantajakuvan merkitys rekrytoinnissa	3
1.1.1 Rekrytoinnin käsite	3
1.1.2 Rekrytointiprosessi ja rekrytointikanavat	4
1.1.3 Työnantajakuvan merkitys rekrytoinnissa	6
1.1.4 Rajavartiolaitoksen työnantajakuva	8
1.2 Rajavartijoiden rekrytointiprosessi	9
1.2.1 Rekrytointi aikaisemmin	9
1.2.2 Rekrytointi vuoden 2011 alusta	10
2 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	12
2.1 Tutkimusongelma	12
2.2 Viitekehys ja tutkimusasetelma	12
2.3 Tutkimusmenetelmä	14
2.4 Tutkimusaineiston kerääminen ja aineiston analyysi	14
3 TULOKSET	16
3.1 Taustatiedot kohdejoukosta	16
3.2 Hakijoiden ennakkokäsitys Rajavartiolaitoksesta	16
3.3 Rajavartija muiden ammattien joukossa	19
3.4 Mikä Rajavartijan ammatissa kiinnostaa?	21
3.5 Mikä ei kiinnosta Rajavartiolaitoksessa?	24
4 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
4.1 Rajavartiolaitos hakijan näkökulmasta	26
4.2 Tutkimuksen lopputulos	28
LÄHTEET	
LIITTEET	

# **RAJAVARTIOLAITOKSEN TYÖNANTAJAKUVA RAJAVARTIJOIDEN REKRYTOINNIN NÄKÖKULMASTA**

## **JOHDANTO**

Vuonna 1919 rajan vartiointi määrättiin sisäasiainministeriön alaisille sotilaallisesti järjestetyille rajavartiojoukoille. Nykyiseen muotoonsa Rajavartiolaitos kehittyi jatkosodan jälkeen, kun siihen liitettiin merivartiolaitos ja vartiointi aloitettiin myös Suomen länsi- ja pohjoisrajalilla.<sup>1</sup> Rajavartiolaitos on tehnyt varsin pitkän työn sisäisen turvallisuuden alalla Suomessa. Kuitenkin Rajavartiolaitos on pysynyt kohtuullisen tuntemattomana varsinkin Sisä-Suomessa asuville. Rajan läheisyydessä Rajavartiolaitos on toki ollut ja on edelleenkin hyvin tunnettu organisaatio.

Viimeiset kaksikymmentä vuotta ovat olleet suurten muutosten aikaa myös Rajavartiolaitoksessa ja erityisesti sen vaikuttavuudessa entistä laajempaan joukkoon ihmisiä. Rajatarkastusten siirtyminen Rajavartiolaitoksen vastuulle oli suuri muutos, joka toi rajavartijat korpien kätköistä rajanylityspaikoille maarajoille, satamiin ja lentoasemille. Näkyvyys on tämän myötä lisääntynyt huomattavasti. Kuitenkin, vielä nykyäänkin monien ihmisten kanssa keskustellessa huomaa sen, että Rajavartiolaitoksen tehtävät eivät ole monillekaan selviä. On hyvin yleistä, että Rajavartiolaitos sekoitetaan rajatarkastuksiin liittyen Tulliin ja sotilaallisen maanpuolustuksen asioissa taas Puolustusvoimiin. Varsin voimakkaana edelleen myös elää käsitys rakotulilla istuvista lumipukuisista Isänmaan portinvartijoista. Nämä mielikuvat ovat nousseet esille hyvin usein esimerkiksi rekrytoitaessa siviilejä Raja- ja merivartiokoululle, kun heiltä on työhaastattelussa kysytty Rajavartiolaitoksesta.

---

<sup>1</sup> <http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/pages/79385BB20169E841C225735A00462747?opendocument> [3.4.2012]

Näiden yleisten käsitysten perusteella syntyi tutkimuksellinen tarve selvittää minkälaiseen Rajavartiolaitokseen ovat hakeutumassa ne henkilöt, jotka pyrkivät rajavartijan peruskurssille. Mitä he ajattelevat Rajavartiolaitoksesta ja millaisena työpaikkana he sen näkevät? Onko heillä lainkaan realistinen kuva tulevista työtehtävistään?

Rajavartijoiden rekrytoinnin osalta on tapahtunut myös merkittävä muutos vuoden 2011 alusta, kun rekrytointi keskitettiin Raja- ja merivartiokoululle.<sup>2</sup> Tähän liittyen laadittiin Raja- ja merivartiokoululla käsky uudesta rajavartijoiden rekrytointijärjestelmästä, jonka Rajavartiolaitoksen apulaispäällikkö on allekirjoittanut. Tämän järjestelmän valmisteluvaiheessa keskusteltiin paljon Rajavartiolaitoksen tunnettavuudesta sekä viestinnän osalta siitä, miten ja millä keinoin mainostaa rajavartijan ammattia. Tutkittua tietoa ei tällä hetkellä ole siitä, millaisilla tiedoilla henkilöt hakeutuvat rajavartijan peruskurssille ja mitkä ovat niitä seikkoja, jotka saavat henkilön kiinnostumaan Rajavartiolaitoksesta työnantajana. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda lisää tietoa näihin asioihin liittyen.

Aihe on Rajavartiolaitoksen kannalta erittäin mielenkiintoinen, koska uusi rekrytointijärjestelmä on ollut toiminnassa vasta yhden rajavartijan peruskurssin rekrytoinnissa Raja- ja merivartiokoululla. Kaikki mahdollinen tieto on tässä vaiheessa tarpeen järjestelmän kehittämiseksi.

Työ on jaettu neljään lukuun. Ensimmäisessä luvussa käsitellään rekrytointiin ja työnantaja-kuvaan yleisesti liittyviä asiakokonaisuuksia ja käsitellään keskeiset määritelmät. Lisäksi siinä käsitellään Rajavartiolaitoksen rekrytointijärjestelmä rajavartijoiden osalta ennen siirtymistä keskitettyyn rekrytointiin sekä nykyisin käytössä oleva järjestelmä. Toisessa luvussa käsitellään tutkimuksen teoreettiset perusteet ja kuvataan aineiston hankinta ja analysoinnin perusteet. Kolmannessa luvussa käsitellään aineiston analysoinnin tuloksia ja neljännessä luvussa tuodaan esille tutkimuksen johtopäätökset.

---

<sup>2</sup> Rajavartijoiden rekrytoinnin keskittäminen (RVLE:n päätös 1979/10/17.11.2009)

# 1 REKRYTOINTI JA TYÖNANTAJAKUVA

## 1.1 Rekrytoinnin käsite, keinot ja työnantajakuvan merkitys rekrytoinnissa

### 1.1.1 Rekrytoinnin käsite

Rekrytointi-sana on alun perin lähtöisin sotilasorganisaation värväystapahtumasta. Ranskan-kielisestä verbistä *recruter* ja substantiivista *recru/recrue* (rekrytoinnin kohde) on ruotsin kielien sotilasterminologian alokasta eli palvelukseen otettavaa tarkoittavan substantiivin *rekryt* kautta vakiintunut meille verbi *rekrytoida*. Asevelvollisuuspakkoon sekä vahvimpien ja palvelukelpoisimpien palkka-armeijan sotilaiden karsintaan perustunut sotilaallinen termi on saanut vuosien saatossa pehmeämmän luonteen.<sup>3</sup>

Wikipedian määritelmään mukaan: ”Rekrytointi tarkoittaa työntekijöiden hakemista avointa työpaikkaa tai työtehtävää varten. Rekrytointiin kuuluu esimerkiksi työpaikkailmoituksen julkaiseminen, työhakemusten läpikäynti, hakijoiden haastattelu ja mahdollisesti testaus. Rekrytointia tekevät työnantajat itse, Työ- ja elinkeinotoimistot sekä rekrytointiin erikoistuneet yritykset.”<sup>4</sup>

Rekrytointi eli henkilöstöhankinta tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joilla yrityksen palvelukseen saadaan sen tarvitsemat työntekijät. Uuden työntekijän palkkaaminen on kauaskantoinen ja rahallisesti merkittävä päätös yritykselle. Se on investointi, joka vaikuttaa yrityksen sisäisen ja ulkoisen palvelun laatuun, toiminnan sujuvuuteen ja tehokkuuteen. Rekrytoinnilla voidaan myös vaikuttaa merkittävästi yrityksen tulevaisuuteen strategisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta ja tavoitellun yrityskulttuurin muodossa. Tästä syystä rekrytointia voidaankin pitää henkilöstöjohtamisen strategisista prosesseista kaikkein tärkeimpänä.<sup>5</sup>

Rekrytoinnilla voidaan tarkoittaa organisaation henkilöstöresursointia kokonaisuudessaan, jolloin siihen kuuluvat seuraavat kokonaisuudet:

- Henkilöstösuunnittelu
- Työnantajakuva
- Rekrytointi
- Henkilön valinta

<sup>3</sup> Markkanen 2002, s.11-12

<sup>4</sup> <http://fi.wikipedia.org/wiki/Rekrytointi> [3.4.2012]

<sup>5</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.119-120; Viitala 2007, s.100-101

- Perehdyttäminen
- Työsuhteen päätyminen<sup>6</sup>

Suppeammin määriteltynä rekrytointi tarkoittaa niitä toimenpiteitä, joilla määritellään tehtävänkuvat, hoidetaan ilmoitusmenettelyt ja saadaan potentiaaliset henkilöt hakemaan tehtäviä.<sup>7</sup> Tämän määritelmän mukaisesti olen käsitellyt työssäni aihetta.

### 1.1.2 Rekrytointiprosessi ja rekrytointikanavat

Rekrytointiprosessi lähtee liikkeelle tyypillisesti tarpeen tunnistamisesta. Tarve voi olla henkilön irtisanoutuminen, toiminnan laajentuminen tai osaamisvaje tietyllä alueella. Kokonaisprosessi voi edetä kuvassa 1 esitettyjen vaiheiden kautta, mikäli toisessa vaiheessa päädytään uuden henkilön rekrytointiin.



Kuva 1. Rekrytointiprosessi (mukailtu Helstilä&Salojärvi 2009, s. 127-128).

Tehtävän kuvauksen laatiminen on oleellinen toimenpide, mikäli sitä ei ole vielä olemassa. Esimerkiksi Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmän ja monien muidenkin tehtävän vaativuuteen perustuvien palkkausjärjestelmien osalta, tehtävän kuvaus on palkkauksen määrätymisen perusteena. Tästä syystä riittävän tarkka kuvaus tehtävän sisällöstä on erittäin tärkeää. Tehtävän kuvaus on myös perusta tehtävässä tarvittavan osaajaprofiilin määrittämiselle.

Osaajaprofiilin määrittäminen luo perusteet tulevalla valinnalla. Siinä määritetään millaista henkilöä tehtävään haetaan, niin henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan kuin osaamisen osalta.

<sup>6</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.119-142

<sup>7</sup> Sama, s.127

Sisäisen tai ulkoisen rekrytoinnin valinta riippuu aina tilanteesta ja myös hyvin vahvasti yrityksen kulttuurista.<sup>8</sup> Kun päätös sisäisen tai ulkoisen rekrytoinnin suhteen on tehty, niin se vaikuttaa suoraan kohderyhmien tunnistamiseen. Jos ratkaisu on ulkoinen rekrytointi, niin seuraavaksi tulee miettiä, mistä ja miten kohderyhmän tavoittaa. Tässä yhteydessä muodostuu myös päätös rekrytointimenettelystä eli käytetäänkö ulkopuolisia palveluja, haetaanko henkilöä suoraan (head hunting) vai käytetäänkö julkista hakua.<sup>9</sup>

Julkisen haun ilmoittelukanavia on nykyisin olemassa lukuisia. Perinteisten lehti-ilmoitusten rinnalle ja suurelta osin jo ohikin on rekrytointikanavana noussut Internet.<sup>10</sup> Se on nopea ja edullinen kanava tavoittaa suuria määriä hakijoita ja tietojen käsittely sähköisesti on helppoa. Esimerkiksi valtion työpaikkojen osalta on perustettu muutama vuosi sitten sähköinen Heli -rekrytointipalvelu ([www.valtiolle.fi](http://www.valtiolle.fi)).

Sähköisten hakemusten lähettäminen on yleensä melko helppoa ja vaivatonta myös hakijalle, joten tästä syystä hakemuksia kertyy monesti enemmän verrattuna perinteisiin paperihakemuksiin. Joukossa on tällöin myös niitä hakijoita, jotka eivät välttämättä ole täysin tosissaan hakemassa. Suuren hakemusmäärän käsittely on työllistävää ja tästä syystä monissa yrityksissä onkin luotu erilaisia esikarsintajärjestelmiä, jotka poimivat hakemuksia esimerkiksi joidenkin avainsanojen avulla. Näissä esikarsintajärjestelmissä on tietysti vaarana, että myös hyviä hakijoita karsiutuu esiseulonnan yhteydessä.<sup>11</sup>

Vaihtoehtoisia rekrytointikanavia ovat oppilaitokset, Puolustusvoimat, sosiaalinen media (Facebook, Twitter, jne.), messut ja erilaiset sidosryhmät. Hyvämaineiset ja tunnetut työnantajat eivät välttämättä tarvitse muuta kuin linkin Internet -sivulle, jonka kautta hakija voi jättää avoimen hakemuksen. Tällaisia yrityksiä ovat esimerkiksi Nokia ja Kone.<sup>12</sup> Tämä edellyttää yrityksiltä ennen kaikkea hyvää työnantajakuvaa.

Tärkeä seikka on myös muistaa, että laki julkisesta työvoimapolvelusta (1295/2002) määrittää, että työnantaja on velvollinen ilmoittamaan kaikista avoimista kotimaisista työpaikoista paikalliseen työvoimatoimistoon.<sup>13</sup> Se ei kuitenkaan sido työnantajaa valitsemaan tehtävään työvoimatoimiston osoittamaa henkilöä.

---

<sup>8</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.129

<sup>9</sup> Kauhanen 2009, s.77-78; Viitala 2007, s.110-112

<sup>10</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.129

<sup>11</sup> Viitala 2007, s.112-113

<sup>12</sup> Kauhanen 2009, s.79

<sup>13</sup> <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295> [3.4.2012]



Rekrytoinnin kriittisin osa on valintavaihe. Aluksi hakemusten perusteella tehdään esikarsintaa, jossa hakijoista valitaan hakemusten ja ansioluetteloiden perusteella soveltuvimmat. Seuraava vaihe on yleensä haastattelu, joka on yleisin valintamenetelmä. Hakijoita kutsutaan haastatteluun viidestä kymmeneen henkilö yhtä avointa tehtävää kohden. Haastattelu voi olla luonteeltaan strukturoitu tai vapaamuotoinen ja käytännössä suomalaiset rekrytointihaastattelut sisältävät molempia muotoja.<sup>14</sup>

Muita valintamenetelmiä voivat olla psykologiset soveltuvuustestit, kielitaitotestit, työnsimulointi, soveltuvuusarvioinnit, luotettavuusarvioinnit ja terveystarkastus.<sup>15</sup> Avoimen tehtävän luonne ja sisältö vaikuttavat siihen, mitä kaikkia eri menetelmiä valinnassa kannattaa käyttää.

Viimeisenä vaiheena on sitten prosessin onnistumisen arviointi, johon kaikkien rekrytoinnissa mukana olleiden tulisi osallistua. Näin prosessia pystytään kehittämään entisestään tulevia rekrytointeja ajatellen.

### 1.1.3 Työntajakuvan merkitys rekrytoinnissa

Työnantajakuva tarkoittaa sitä minkälainen kuva organisaation työntekijöillä ja potentiaalisilla työntekijöillä on organisaatiosta. Työnantajakuvasta käytetään myös nimityksiä työnantajaimago, -mielikuva, -maine ja -brändi. Työnantajakuva ei ole mikään uusi asia, vaan käsitteestä on kirjoitettu ja asiaa on tutkittu jo aikapäiviä sitten. Jo ennen varsinaista tutkimusta asia on ollut mukana rekrytoitaessa uusia henkilöitä ja pidettäessä entisistä työntekijöistä kiinni. Suomessa asiasta on tehty ensimmäinen tieteellinen tutkimus vuonna 1972. Tutkimuksen tekijänä oli silloinen Pohjoismaiden yhdyspankin (nykyinen Nordea) Unitas-opiston rehtori, myöhemmin Helsingin kauppakorkeakoulun professori Oiva Laaksonen.<sup>16</sup>

Työnantajakuva muodostuu voimakkaimmin oman henkilöstön kautta, heidän todellisista kokemuksistaan. Siihen vaikuttaa myös organisaation julkisuuskuva, jonka muodostamiseen organisaatio pyrkii ulkoisessa viestinnässään sekä organisaation imago suhteessa potentiaalisten työntekijöiden arvoihin ja tavoitteisiin uralla.<sup>17</sup> Huonosti toteutetut irtisanomiset, palvelujen ulkoistaminen, laittomat irtisanomiset ja työsuojelurikkomukset vaikuttavat hyvin nopeasti negatiivisesti yrityksen työnantajakuvaan. Irtisanomiset eivät sinällään vaikuta negatiivises-

<sup>14</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.133-134; Kauhanen 2009, s.82-83

<sup>15</sup> Kauhanen 2009, s.82

<sup>16</sup> Sama, s.69

<sup>17</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.125-126

ti, kun ne vaan on hoidettu yhteistoimintamenettelyjen mukaisesti ja toimenpide on toteutettu niin ulkoisen kuin sisäisen viestinnän osalta hyvin.<sup>18</sup>

Työnantajakuva vaikuttaa erityisesti nuorten henkilöiden hakeutumiseen yrityksen palvelukseen. Työkokemusta omaavilla henkilöillä merkitys ei ole niin suuri, mutta se vaikuttaa kuitenkin selkeästi valintoihin.<sup>19</sup> Asialla on siis merkitystä hyvin paljon, kun pyritään rekrytoimaan nuoria henkilöitä töihin. Tämä koskettaa varsinkin valtion turvallisuusalalla toimivia organisaatioita, erityisesti Puolustusvoimia ja Rajavartiolaitosta, jotka hakevat koulutukseen ja sitä kautta töihin pääsääntöisesti nuoria henkilöitä. Nuorten kohdalla on huomattava erityisesti se, että heillä ei ole omakohtaisia kokemuksia työnantajasta, vaan he muodostavat työnantajakuvan organisaation julkisuuskuvan kautta.

Moni organisaatio pyrkii rakentamaan työnantajakuvaansa samaan tapaan kuin esimerkiksi tuotebrändejään. Työnantajakuvaa on mahdollista seurata ja kehittää esimerkiksi seuraavien keinojen avulla:

1. Ulkoisen työnantajakuvan tutkiminen ja seuranta
2. Sisäisen työtyytyväisyyden kartoittaminen ja edistäminen
3. Työnantaja-arvojen määrittäminen ja viestiminen
4. Rekrytointiprosessin rakentaminen siten, että siitä välittyy positiivinen mielikuva hakijoille
5. Strateginen työnantajaviestintä mediassa ja erilaisissa tapahtumissa
6. Yhteistyö ja sponsorointi<sup>20</sup>

Ulkoisen työnantajakuvan tutkimiseen ja seurantaan tarjoavat monet yritykset palveluitaan. Suomessa palveluita tarjoavat esimerkiksi kotimaiset T-media ([www.t-media.fi](http://www.t-media.fi)) ja Taloustutkimus ([www.taloustutkimus.fi](http://www.taloustutkimus.fi)) sekä kansainväliset TNS gallup ([www.tns-gallup.fi](http://www.tns-gallup.fi)) ja Universum ([www.universumglobal.com](http://www.universumglobal.com)). Näistä TNS gallup on tuottanut valtiovarainministeriön tilauksesta tutkimuksen valtion työnantajakuvasta 2009.<sup>21</sup> Palveluja käyttävät näin ollen yksityisten yritysten ohella myös julkishallinto.

---

<sup>18</sup> Kauhanen 2009, s.70

<sup>19</sup> Sama, s.69

<sup>20</sup> Helstilä&Salojärvi 2009, s.126-127

<sup>21</sup> [http://www.vm.fi/vm/fi/03\\_tiedotteet\\_ja\\_puheet/01\\_tiedotteet/20090701Valtio/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/01_tiedotteet/20090701Valtio/name.jsp) [3.4.2012]

### 1.1.4 Rajavartiolaitoksen työnantajakuva

Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategian 2015 visio kuvaa hyvin myös työnantajakuvan tavoitetta.

*”Rajavartiolaitoksessa on luotettava, ammattitaitoinen, työhön sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö joka on valmis ottamaan vastaan yhä haasteellisempia työtehtäviä.*

*Rajavartiolaitos on kilpailukykyinen työnantaja. Johtaminen ja esimiestyö on ammattimaista ja henkilöstö osallistuu aktiivisesti työyhteisönsä kehittämiseen.*

*Rajavartiolaitoksen henkilöstön työ koetaan korkeatasoisena ja ihmisoikeuksia kunnioittavana sekä luontoa suojelevana..”<sup>22</sup>*

Henkilöstöstrategiassa on visiosta johdettu kuusi päämäärää, joista yhdessä käsitellään Rajavartiolaitoksen tavoitetta hyvänä ja kilpailukykyisenä työnantajana. Tunnettavuus, houkuttelevuus, rekrytoinnin tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus sekä monipuoliset tehtävät ja palkkaus on kirjattu selkeästi tavoiteltavaksi päämääräksi. Samassa päämäärässä todetaan, että Rajavartiolaitoksen työnantajakuvaa tukee ammattitaitoinen ja työstään innostunut henkilöstö, joka on fyysisesti, sosiaalisesti ja henkisesti työkykyistä.<sup>23</sup>

Rajavartiolaitoksen viestintästrategiassa 2015 ei ole suoraa mainintaa Rajavartiolaitoksen työnantajakuvasta, mutta käsite ”julkisuuskuva” on määritelty seuraavasti.

*”Julkisuuskuva koostuu tiedotusvälineiden välittämästä kuvasta, kansalaisten käsityksistä Rajavartiolaitoksesta sekä asiakaspalvelutilanteessa saadusta kokemuksesta.”<sup>24</sup>*

Viestintästrategian visio julkisuuskuvan osalta on määritetty seuraavasti.

*”Rajavartiolaitos on rajaturvallisuuden arvostettu asiantuntija kotimaassa ja kansainvälisesti. Turvallisuuden takeena on luotettava ja ammattitaitoinen henkilöstö. Kansalaiset voivat luottaa siihen, että Rajavartiolaitos on turvana kaikissa oloissa.*

---

<sup>22</sup> Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategia 2015

<sup>23</sup> Sama

<sup>24</sup> Rajavartiolaitoksen viestintästrategia (RVLE ak 2207/11/21.11.2006)

*Rajavartiolaitos tuottaa turvallisuuspalveluita rajatarkastuksissa, rajavalvonnassa, meripe-lastuksessa, meriympäristövahinkojen torjunnassa ja merialueen valvonnassa. Rajavartiolaitos toimii rikosten, häiriöiden ja onnettomuuksien ennalta estämiseksi tiiviissä yhteistyössä kansallisten ja ulkomaalaisten viranomaisten kanssa.”<sup>25</sup>*

Vaikka viestintästrategiassa ei ole erikseen mitään mainintaa Rajavartiolaitoksen työnantajakuvasta, tavoitteet Rajavartiolaitoksen julkisuuskuvasta tukevat erittäin hyvin myös työnantajakuvan muodostumista.

Rajavartiolaitoksen oman henkilöstön rooli julkisuuskuvan muodostumiseen on myös tunnistettu viestintästrategiassa. Strategiassa on painotettu, että jokainen Rajavartiolaitoksen työntekijä vastaa omalta osaltaan Rajavartiolaitoksen ulkoisesta kuvasta omalla esiintymisellään, käytöksellään ja omilla lausunnoillaan. Jokainen Rajavartiolaitoksen henkilöstöön kuuluva on myös tiedottaja omassa työyhteisössään ja omassa lähipiirissään.<sup>26</sup>

Näissä kahdessa Rajavartiolaitoksen strategiassa on kuvattu työnantajakuvan muodostumista ja tavoitetilaa erittäin kattavasti. Tavoitteet ovat selkeät ja niihin vaikuttavat tekijät on tunnistettu hyvin. Ongelmaksi tulee ainoastaan se, että tavoitteiden toteutumisen seuraamiseen ei ole olemassa selkeää järjestelmää. Vuosittaisten tulostavoitteiden toteutumista seurataan ja niistä raportoidaan toimintakertomukseen, mutta laajempaa analyysiä työntantajakuvan kehityksestä ei ole olemassa.

## 1.2 Rajavartijoiden rekrytointiprosessi

### 1.2.1 Rekrytointi aikaisemmin

Ennen rekrytoinnin keskittämistä Raja- ja merivartiokoululle, oli rajavartijoiden rekrytointi käytännössä täysin hallintoyksiköiden vastuulla. Tietysti niiden rajojen puitteissa, mitkä Rajavartiolaitoksen esikunta oli hallintoyksiköille määrännyt. Rajavartiolaitoksen esikunnan hoitama valtakunnallinen tiedottaminen tuki rekrytointia jossain määrin, mutta suurelta osin myös varsinainen rekrytointiviestintä oli hallintoyksiköiden hoitamaa. Tästä johtuen hakuilmoittelun laajuus ja käytettävät kanavat vaihtelivat jonkin verran. Raja- ja merivartiokoulun rooli oli aikaisemmin rekrytoinnin osalta vain järjestää ja toteuttaa pääsykokeet. Koska jokainen hallintoyksikkö rekrytoi itsenäisesti omat rajavartijansa, niin pieniä eroja valintatavoissa-

---

<sup>25</sup> Sama

<sup>26</sup> Sama

kin on ollut. Rajavartijan viran kelpoisuusvaatimukset ovat tietysti olleet kaikille samat, mutta esimerkiksi pääsykokeeseen valittavien henkilöiden pisteityksestä ei ole ollut yhtä yhteistä linjaa.<sup>27</sup> Yhtenä heikkoutena vanhassa järjestelmässä on ollut myös se, että sama henkilö on voinut hakea useampaan vartiostoon yhtä aikaa ja tämä on tullut ilmi vasta pääsykokeessa.<sup>28</sup>

Vanhassa järjestelmässä rajavartijalle on voinut syntyä helpommin käsitys oman palveluspaikan pysymisestä aina samassa hallintoyksikössä, koska rekrytointi tapahtui tiettyyn hallintoyksikköön. Näin ollen myös työnantajaksi on mielletty paremminkin se tietty hallintoyksikkö kuin Rajavartiolaitos virastona. Päinvastaisena esimerkkinä voidaan ajatella upseeria, joka hakeutuu Maanpuolustuskorkeakouluun tietämättä vielä missä hän tulee valmistumisen jälkeen palvelemaan. Nämä ovat asioita, jotka vaikuttavat moniin asioihin henkilön myöhemmällä virkauralla ja hänen näkemykseensä työnantajakuvasta esimerkiksi organisaatiomuutosten tai voimavarojen kohdentamisen yhteydessä.<sup>29</sup> Myös uudistetussa rekrytointijärjestelmässä on edelleen olemassa hakeutuminen tiettyyn hallintoyksikköön, mutta se on kirjattu päätöksessä muotoon ”hakutoivejärjestys”.<sup>30</sup>

## 1.2.2 Rekrytointi vuoden 2011 alusta

Rajavartijoiden rekrytointi ja valinta rajavartijan peruskurssille on toteutettu vuoden 2011 alusta Rajavartiolaitoksen esikunnan rajavartijoiden rekrytointijärjestelmää koskevan päätöksen mukaisesti.<sup>31</sup>

Rekrytoitavien rajavartijoiden lukumäärän perusteena on Rajavartiolaitoksen esikunnan Raja- ja merivartiokoululle ilmoittama tulossuunnittelun yhteydessä hallintoyksiköille vahvistettu rekrytointimäärä. Lukumäärätieto ja tehtävien sijoittumisen eri hallintoyksiköihin on oleellista hakuvaiheessa, koska henkilöt hakevat tiettyyn hallintoyksikköön. Hakuaika rajavartijan peruskurssille noudattaa valtakunnallista yhteishaun aikataulua, jolloin hakemukset painottuvat alkuvuoteen. Syksyllä voidaan tarpeen mukaan järjestää täydentävä hakukierros.<sup>32</sup>

Rekrytointiviestinnän vastuu on Raja- ja merivartiokoululla. Siihen sisältyvät esimerkiksi koulu- ja varuskuntavierailut, osallistuminen messutapahtumiin, lehti-ilmoittelu ja Internetissä

<sup>27</sup> Vanhentunut RVLPAK 1.5 ei määrittänyt pääsykokeeseen valinnan pisteityksiä.

<sup>28</sup> Ahtiainen, 2006

<sup>29</sup> Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategia 2015, s. 9

<sup>30</sup> Rajavartijoiden rekrytoinnin keskittäminen (RVLE ak 1979/10/17.11.2009)

<sup>31</sup> Rajavartijoiden rekrytointijärjestelmä (RVLE ak 2243/10/21.12.2010)

<sup>32</sup> Sama

tapahtuva viestintä. Rekrytointiviestinnän tulee tukea RVL:n julkisuuskuvaa ja se on osa RVL:n viestintästrategiaa. Hallintoyksiköt vastaavat alueellisen ja paikallisen rekrytointiviestinnän toteutuksesta yhteistyössä RMVK:n kanssa.<sup>33</sup>

Hakeutumisen yhteydessä hakija voi esittää toivomuksensa pääsystä rajavartijan peruskurssin rajavartio-, merivartio-, lentoasema- tai lentotoimintalinjalle sekä palveluspaikan osalta toiveen tulevasta hallintoyksiköstä. Kaikki hakemukset käsitellään Raja- ja merivartiokoululla, jonka jälkeen valintalautakunta valitsee hakemusten perusteella pääsykokeeseen kutsuttavat hakijat. Raja- ja merivartiokoulun järjestämien pääsykokeiden perusteella valintalautakunta esittää kurssille hyväksyttävät hakijat ja heidän tulevat palveluspaikkansa. Hallintoyksikkö, palveluspaikka ja opiskelulinja määräytyvät Raja- ja merivartiokoulun johtajan tehtyä päätöksen kurssille hyväksymisestä. Tämän jälkeen kukin hallintoyksikkö nimittää oppilaansa rajavartijan virkaan määrääjäksi. Ennen virkaan nimittämistä oppilaille tehdään tarvittavat turvallisuus selvitykset ja palvelukseenottotarkastus, joka sisältää myös päihdetestin.<sup>34</sup>

Yksi muutos aikaisempaan järjestelmään on myös se, että henkilö ei työskentele harjoittelijana omassa hallintoyksikössään ennen peruskurssia.<sup>35</sup> Aikaisemmin saattoi olla, että hän ehti olla useita kuukausia, jopa vuodenkin töissä ennen kurssin alkua. Tällaisessa tapauksessa henkilö omaksuu jo helposti tietyt toimintatavat omasta palveluspaikastaan ennen kuin hänelle on ehditty opettaa edes perusasioita. Myös asenne työnantajaa kohtaan muotoutuu hyvin pitkälti sen mukaan millainen ilmapiiri ja asenne siinä työpisteessä on, missä hän ensimmäiset oppinsa saa. Näitä asenteita on myöhemmin erittäin vaikea muuttaa.<sup>36</sup>

Päätöksessä on lisäksi veloitettu Raja- ja merivartiokoulua seuraamaan yhdessä hallintoyksiköiden kanssa yhteiskunnan ja työelämän muuttuvia tarpeita ja analysoimaan rekrytoinnin onnistumista. Rekrytoinnin onnistumista arvioitaessa keskeisinä indikaattoreina ovat viestinnän onnistuminen ja oppilaiden opinto- ja palvelusmenestys sekä virassa pysyminen. Onnistuneella rekrytoinnilla on tavoitteena varmistaa se, että Rajavartiolaitos saa peruskoulutettavakseen riittävän määrän suomen-, ruotsin- ja saamenkielentaitoisia rajavartijoita.<sup>37</sup>

Rajavartijoiden rekrytointijärjestelmä on kuvattu prosessikaaviona liitteessä 2.

---

<sup>33</sup> Sama

<sup>34</sup> Sama

<sup>35</sup> Sama

<sup>36</sup> Österberg 2005, s. 92–93

<sup>37</sup> Rajavartijoiden rekrytointijärjestelmä (RVLE ak 2243/10/21.12.2010)

## 2 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

### 2.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mitkä asiat tekevät rajavartijan peruskurssille hakeutuvan henkilön mielestä Rajavartiolaitoksesta houkuttelevan ja kilpailukykyisen työnantajan erityisesti muihin turvallisuusviranomaisiin verrattuna. Samalla on tarkoitus selvittää onko joitakin asioita, jotka heikentävät Rajavartiolaituksen houkuttelevuutta työnantajana. Löytämällä vastauksia näihin kysymyksiin on tarkoitus myös selvittää se, että vastaako hakijan näkemys rajavartijan ammatista todellisuutta.

Tutkimuskysymys:

*”Mitkä asiat tekevät rajavartijan peruskurssille hakeutuvan henkilön mielestä Rajavartiolaitoksesta houkuttelevan ja kilpailukykyisen työnantajan?”*

Alakysymyksiä:

*”Onko jotakin asioita, jotka heikentävät Rajavartiolaituksen houkuttelevuutta työnantajana?”*

*”Vastaako hakijan näkemys rajavartijan ammatista todellisuutta?”*

### 2.2 Viitekehys ja tutkimusasetelma

Tutkimuksen kaksi keskeisintä tekijää ovat Rajavartiolaituksen työntajakuva ja rajavartijan peruskurssille hakeutuva henkilö. Näiden kahden asian väliselle yhteydellä rakentuu tutkimuksen päämäärä.

Rajavartijan peruskurssille hakeutuvalla henkilöllä (hakija) tarkoitetaan tutkimuksessa vuonna 2011 rajavartijan peruskurssille 19 hakemuksen lähettänyttä henkilöä. Yhteensä heitä oli 695 henkilöä.

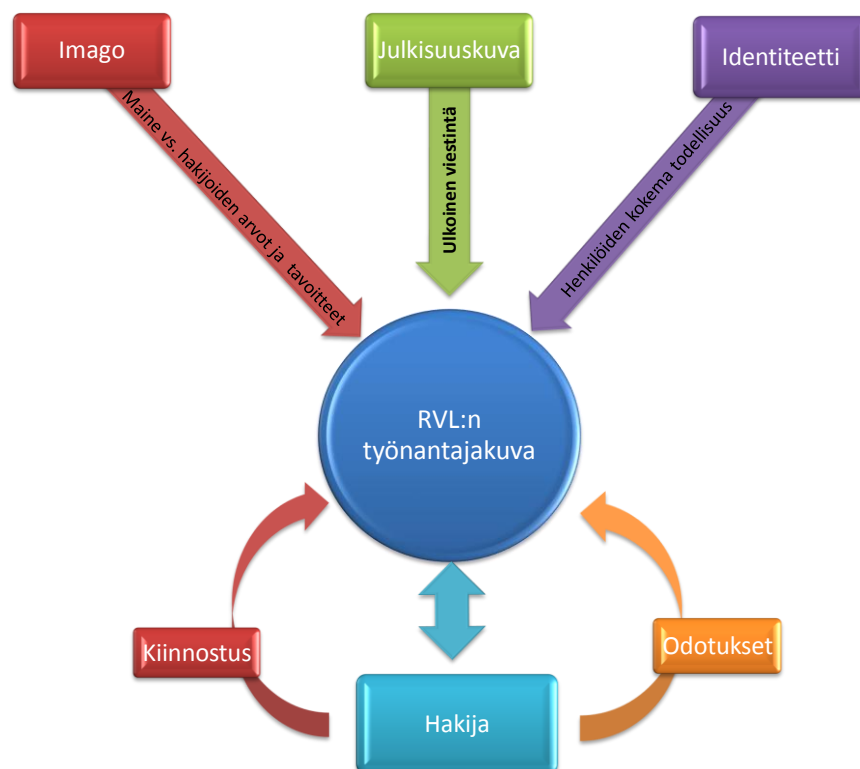
Työntajakuvan muodostumisessa olen keskittynyt kolmen keskeisen osa-alueen vaikutukseen; imago, julkisuuskuva ja identiteetti. Imagolla tarkoitetaan Rajavartiolaituksen mainetta suhteessa potentiaalisten työntekijöiden arvoihin ja tavoitteisiin eli tässä tutkimuksessa hakijoiden arvojen ja tavoitteiden suhdetta Rajavartiolaitukseen. Julkisuuskuvalla tarkoitetaan Rajavartiolaituksen ulkoisen viestinnällä tavoiteltavaa kuvaa, imagoa RVL:sta, joka on orga-

nisaation tavoitteita mahdollisimman hyvin edistävä. Identiteetti muodostuu organisaation työntekijöiden kokemasta todellisuudesta ja olosuhteista sekä organisaation kulttuurista.<sup>38</sup>

Rajavartiolaitoksen työnantajakuva on muodostettu tutkimuksessa siitä, miten rajavartijan peruskurssille hakeutuva henkilö näkee ja kokee Rajavartiolaitoksen lähinnä imagon ja julkisuuskuvan kautta. Identiteettiä käsitellään tässä tutkimuksessa varsin vähän, koska sen muodostumiseen vaikuttaa henkilöiden kokemukset Rajavartiolaitoksesta.

Samalla tutkimuksessa haetaan vastauksia myös siihen, miten hakijan odotukset vastaavat todellisuutta ja mitkä ovat ne erityiset tekijät, jotka saavat hakijan kiinnostumaan Rajavartiolaitoksesta.

Tutkielman viitekehys on esitetty oheisessa kuvassa.



Kuva 2. Tutkielman viitekehys.

<sup>38</sup> Housley 2009, Helstilä&Salojärvi 2009, s.125-126



## 2.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Tällä tarkoitetaan ilmiön merkityksen tai tarkoituksen selvittämistä sekä kokonaisvaltaisen ja syvemmän käsityksen saamista ilmiöstä. Käytännössä tämä tarkoittaa usein tilan antamista tutkittavien henkilöiden näkökulmille ja kokemuksille sekä perehtymistä tutkittavaan ilmiöön liittyviin ajatuksiin, tunteisiin ja vaikutuksiin.<sup>39</sup>

## 2.4 Tutkimusaineiston kerääminen ja aineiston analyysi

Tutkimusaineisto on kerätty hakijoille lähetetyllä strukturoidulla lomakekyselyllä. Kysely sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joilla on pyritty saamaan lisätietoa erityisesti niistä asioista, mitkä kiinnostavat hakijaa Rajavartioloitoksessa ja mitkä asiat eivät kiinnosta. Kyselyn vastaanotti kaikkiaan 663 hakijaa, joista kyselyyn vastasi 283 henkilöä. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui näin ollen 42,7 %. Kvalitatiivisen aineiston kyseessä ollessa, voidaan katsoa, että aineiston koko on riittävä, kun uudet vastaukset eivät enää tuo tutkimusongelman kannalta uutta tietoa.<sup>40</sup> Tämä oli huomattavissa hyvin tähän tutkimukseen liittyvässä kyselyssä ja voidaan todeta aineiston määrän olevan riittävä tutkimuksen kannalta. Kyselylomake on liitteessä 1.

Aineiston analysointi perustuu aineistolähtöiseen analysointiin. Aineistolähtöisellä analyysillä tarkoitetaan tutkimuksessa teorian rakentamista kyselyn tuottamasta aineistosta.<sup>41</sup> Tutkimustulokset on muodostettu tulkitsemalla hakijoille lähetetyn kyselyn tuloksia ja luomalla sitä kautta aineistosta yleistyksiä. Näin ollen on aineistosta saatu luotua perustietoa vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Aineistolähtöinen analyysi soveltuu erittäin hyvin tutkimukseen, jossa tarvitaan perustietoa jonkin ilmiön olemuksesta.<sup>42</sup>

Vaikka kyseessä onkin laadullinen tutkimus, on tutkimustulosten saamiseksi käytetty myös määrällisiä menetelmiä. Avoimien kysymysten vastauksia on analysoitu perinteisen sisällön

---

<sup>39</sup> Hirsjärvi & Huttunen 1995, s. 174, 201

<sup>40</sup> Eskola & Suoranta 1998, s.62–64

<sup>41</sup> Sama, s.19

<sup>42</sup> Sama, s.19

erittelyn keinoin. Mittaustulokset on luotu volyymimittauksena eli on laskettu kuinka monta kertaa tiettyjä sanoja tai termejä on käytetty.<sup>43</sup>

Laadullinen tutkimus voi sisältää myös määrällisen tutkimuksen elementtejä ja hyvin monessa tapauksessa näin onkin, vaikka tutkimus olisi kuvattu kaikilta piirteiltään laadulliseksi tai määrälliseksi.<sup>44</sup>

Tutkimuksen teoreettinen tietoperusta pohjautuu henkilöstövoimavarojen strategista johtamista sekä rekrytointia koskevaan kirjallisuuteen.

---

<sup>43</sup> Sama, s. 186

<sup>44</sup> Töttö 2004, s.9-20

### 3 TULOKSET

#### 3.1 Taustatiedot kohdejoukosta

Tulokset kerättiin Webropol -kyselyohjelman kautta lähetetyllä sähköisellä lomakekyselyllä. Kysely lähetettiin 663 hakijalle ja heistä kyselyyn vastasi 284 henkilöä. Vastaajista 270 oli miehiä ja 14 naisia. Kaikista hakijoista miehiä oli 670 ja naisia 25. Rajavartijan peruskurssille 19 valittiin yhteensä 80 henkilöä, jotka ovat aloittaneet opiskelut tammikuussa 2012.<sup>45</sup> Kyselyyn vastanneista opiskelupaikan oli saanut 59 henkilöä ja heistä paikan oli ottanut vastaan 44.

Vastausten perusteella keskiverto hakija rajavartijan peruskurssille on lapseton alle 25 -vuotias mies, joka ei vielä asu yhteisessä asunnossa mahdollisen seurustelukumppaninsa kanssa. Hän on suorittanut ammattitutkinnon ja työkokemusta hänelle on ehtinyt kertymään 1-5 vuotta. Varusmiespalveluksen hän on suorittanut puolustusvoimissa miehistötehtävissä, tosin miltei yhtä moni on suorittanut aliupseerikoulutuksen. Rajavartijan peruskurssin lisäksi hän ei ole hakeutunut samaan aikaan muuhun oppilaitokseen. Tietoa rajavartijan ammatista ja hakeutumisesta koulutukseen hän on löytänyt Internetistä. Hänen näkemänsä hakuilmoitukset ovat olleet laadukkaita, kiinnostavia, riittävästi tietoa sisältäviä ja ne ovat lisänneet kiinnostusta rajavartijan ammattia kohtaan.

Näiden vastaajien taustatietojen valossa näyttää keskiverto hakijan profiili varsin sopivalta rajavartijan ammattiin. Tiettyjä asioita hakijoiden taustasta peilataan tutkimustuloksiin myöhemmässä vaiheessa. On hyvä muistaa, että kaikki eivät suinkaan kuulu tähän keskivertoryhmään.

Tarkemmat tiedot vastaajien taustoista on esitetty liitteessä 3.

#### 3.2 Hakijoiden ennakkokäsitys Rajavartiolaitoksesta

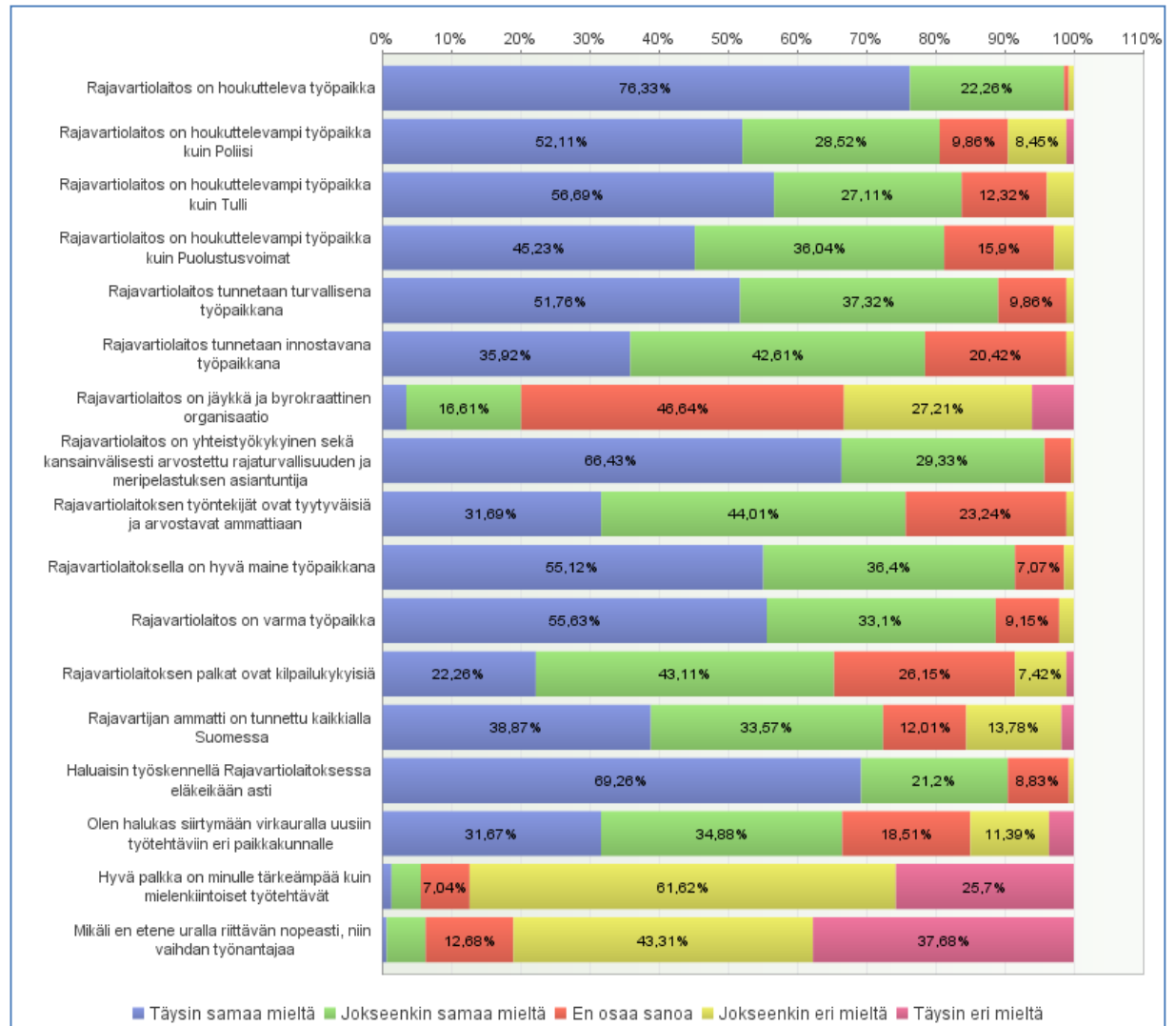
Hakijoiden ennakkokäsitys, kuva Rajavartiolaitoksesta työnantajana, muodostuu pääsääntöisesti RVL:n imagon ja julkisuuskuvan kautta. Kolmannes vastaajista oli saanut tietoa rajavartijan ammatista sukulaiseltaan tai tuttavaltaan, joista ainakin osa on tai on ollut Rajavartiolai-

---

<sup>45</sup> Tiedot hakijoista RMVK:n henkilöstötoimistossa. Aineisto tutkijan hallussa.

toksen palveluksessa. Näiden hakijoiden käsityksen muodostumiseen on vaikuttanut myös jossain määrin RVL:n työntekijöiden kokemukset työnantajasta (identiteetti).

Hakijoiden näkemyksiä Rajavartiolaitoksesta kartoitettiin kysymyksellä, jossa kysyttiin miten hyvin esitetyt väittämät pitävät paikkansa. Tulokset on esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Kysymys: ”Arvio miten hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa?”.

Rajavartiolaitoksen visiossa 2015 on yhtenä kohtana:

*”Rajavartiolaitos on yhteistyökykyinen, kansainvälisesti arvostettu rajaturvallisuuden ja meripelastuksen asiantuntija, joka tuottaa yhteiskunnalle välttämättömiä turvallisuuspalveluja tehokkaasti ja taloudellisesti.”*

Kysyttäessä tätä asiaa hakijoilta, olivat lähes kaikki joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä, että näin todellakin on. Hienoa, visio on näin ollen toteutunut, ainakin rajavartijan peruskurssille hakeutuvan henkilön mieltämän työnantajakuvan mukaan. Vai onko se kuitenkin liian suora tulkinta vain yhden kysymyksen perusteella? Kun vastausta verrataan kysymykseen Rajavartiolaitoksen organisaation byrokraattisuudesta ja jäykkyydestä, niin huomataan, että siihen on hakijoista miltei puolet vastannut, en osaa sanoa. Tämä on tietysti siinä mielessä täysin ymmärrettävää, että henkilö, joka ei ole työskennellyt Rajavartiolaitoksessa, ei voi mitenkään tietää millainen organisaatio Rajavartiolaitos on. Mutta ei varmaan samalla kokemuksella voi kovin vakuuttavasti todeta Rajavartiolaitoksen olevan yhteistyökykyinen, kansainvälisesti arvostettu rajaturvallisuuden ja meripelastuksen asiantuntija? Kyseessä voi ollakin se, että kun henkilö on lähtökohtaisesti kiinnostunut Rajavartiolaitoksesta työnantajana, niin hän näkee tulevan työpaikkansa Eurooppalaisena kärkiosaajana, mutta ei taas ilman kokemusta osaa ottaa kantaa itse organisaation toimintoihin. Kyse on siis hakijan mielikuvas- ta eli Rajavartiolaitoksen imagosta. Silloin ajatus siitä, että vision mukainen työnantajakuva on saavutettu, pitää paikkansa.

Myös muilla kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan hakijoiden näkemyksiä Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategian 2015 mukaisiin tavoitteisiin. Koska kaikki kyselyyn vastanneet henkilöt olivat hakeutuneet rajavartijan peruskurssille, oli heillä sitä kautta normaalia vahvempi kiinnostus rajavartijan ammattia kohtaan. On siten varsin selvää, että he näkevät Rajavartiolaitoksen houkuttelevana työpaikkana. Myös Rajavartiolaitoksen sijoittuminen kiinnostavuudeltaan muuhun valtion turvallisuustoimialaan näyttää varsin hyvältä.

Tulosten valossa näyttää, että hakijat pitävät Rajavartiolaitosta turvallisena, innostavana, hyvän maineen omaavana ja ennen kaikkea varmana työpaikkana. Rajavartijan ammatti nähdään myös tunnettuna ympäri Suomen. Tässä on hyvä kuitenkin muistaa hakijoiden kotipaikkojen sijoittuminen (liite 4). Suurin osa hakijoista on alueelta, jossa Rajavartiolaitoksella on jotakin toimintoja. Sen lisäksi tulee huomata, että rajavartijan ammatista kiinnostunut henkilö on varmasti hakeutunut aktiivisemmin tiedon lähteillä kuin aivan satunnaisesti valittu henkilö. Olisikin mielenkiintoista verrata vastauksia, jos sama kysymys esitettäisiin esimerkiksi 300 keskisuomalaiselle nuorelle.

Palkkaus nähtiin myös varsin kilpailukykyisenä, joskin aika suuri osa ei ole osannut sanoa mielipidettään. Onko se merkki siitä, että palkkaus ei se kaikista tärkein asia, jos siihen ei osaa vastata ehkä siitä syystä, ettei tiedä palkkauksen määrää? Tätä tukevat ainakin vastaukset

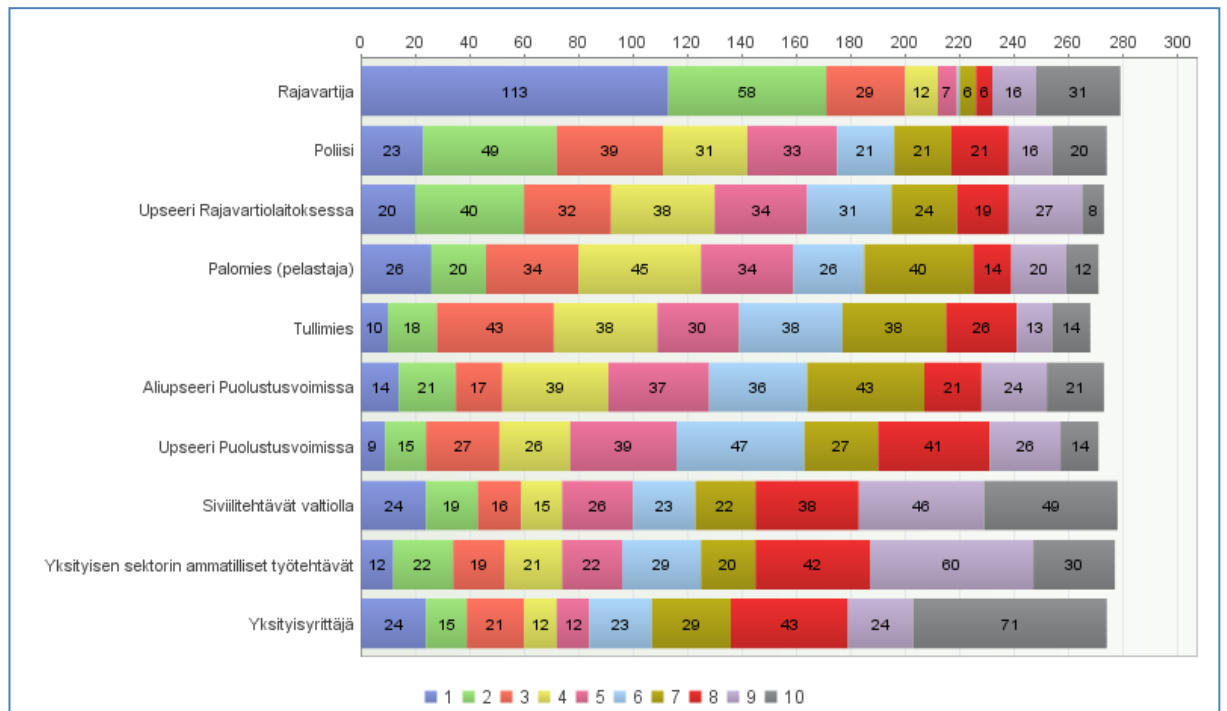
kysymykseen palkkauksen merkityksestä suhteesta mielenkiintoisiin työtehtäviin. Reilusti suurin osa asettaa mielenkiintoiset työtehtävät palkkauksen edelle.

Hakijoilla vaikuttaa olevan erittäin kova halu työskennellä Rajavartioloitoksessa eläkeikään saakka. Edes urakehityksen hitautta ei nähty kovin helposti syynä työpaikan vaihtamiselle. Hyvä, että näin on henkilön hakeutuessa rajavartijaksi.

Vastausjakauma kysymyksessä halukkuudesta siirtyä virkauralla uusiin tehtäviin eri paikkakunnalle oli mielenkiintoinen. Kolmannes vastaajista olisi halukkaita siirtymään. Kysymyksessä oli tarkoituksella käytetty sanaa ”halukas”, eikä esimerkiksi ”valmis” tai ”suostuvainen”, jotta henkilön oma halu siirtyä korostuisi. Ainakaan hakeutumisvaiheessa siirtymistä ei vielä nähdä mitenkään huonona asiana. Eroa ei juuri syntynyt vastausten osalta myöskään naimattomien ja avo-/avioliitossa elävien välille. Pieni ero oli ainoastaan kielteisessä suhtautumisessa siirtymiseen eli jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä -vastausten jakautumisessa. Naimattomista 12,6 % oli kielteisesti suhtautunutta kun taas avo-/avioliitossa elävistä kielteistemmin suhtautui 17,2 %. Tuo ero lienee selitettävissä osittain sillä, että sitoutuminen tiettyyn paikkaan varmasti vahvistuu yhteisen asunnon myötä tai puolison työpaikan vuoksi. Toki siihen vaikuttaa myös hyvin monet muut syyt. Lasten merkitys ei tullut vastauksissa ilmi, koska jakaumat olivat niin pieniä, ettei niistä pysty tekemään varmoja johtopäätöksiä

### 3.3 Rajavartija muiden ammattien joukossa

Henkilöstöstrategiassa yhtenä päämääränä on, että Rajavartioloitos on kilpailukykyinen työnantaja erityisesti muuhun valtioneuvastuotoimialaan verrattuna. Tätä selvitettiin hakijoilta kysymyksellä, jossa he laittoivat eri ammatteja kiinnostavuusjärjestykseen (1=kiinnostavin). Kysymyksessä olivat mukana yleisimmät valtion turvallisuusalan ammatit sekä niiden lisäksi kolme verrokki ammattia, jotka eivät ole viranomaistehtäviä. Tulokset on esitetty kuvassa 4.



Kuva 4. Kysymys ” Laita seuraavat ammatit järjestykseen kiinnostavuuden mukaan?”.

Hakijoiden pisteittämät ammatit ovat kuvassa kiinnostavuusjärjestyksessä. Kiinnostavin ammatti on ylimpänä, joka on ymmärrettävästi tässä tapauksessa rajavartija. Kun ottaa huomioon, että kaikki kyselyyn vastanneet ovat hakeneet rajavartijan ammattiin, niin on tietysti selvää, että se sijoittuu ensimmäiseksi. Mielenkiintoisempaa vastauksissa on se, että 31 hakijaa on laittanut rajavartijan ammatin viimeiselle sijalle. Määrä olisi helpommin ymmärrettävissä, jos kyseessä olisi jokin yksittäinen avoin tehtävä, johon voi hakea helposti Internetin kautta lähetettävällä hakemuksella.<sup>46</sup> Rajavartijan peruskurssille hakevan tulee kuitenkin lähettää hakemuksensa paperisena ja siihen tulee liittää kaikki koulu-, työ- ja varusmiespalvelukseen liittyvät todistukset sekä erillinen lääkärinlausunto terveydentilasta.<sup>47</sup> Ihan pelkästä kokeilun halusta tuskin monikaan tällöin hakee. Yksi selitys voi olla se, että suurin osa kyselyyn vastanneista ei tullut hyväksytyksi kurssille ja se on aiheuttanut negatiivisemmän suhtautumisen ammattia kohtaa. Rekrytoinnin kannalta tässä on erittäin tärkeää se, että valinnat kohdistuvat siihen joukkoon, joka on motivoitunutta ja aidosti kiinnostunut rajavartijan ammatista.

Vertailu muihin ammatteihin osoittaa sen, että hakijat ovat selkeästi kiinnostuneet valtion turvallisuusalan työtehtävistä. Erityisesti näyttäisi sisäisen turvallisuuden ammattien kiinnostus olevan kova. Rajavartiolaikoksen, poliisin ja pelastusalan tehtävät pitävät selkeää kärkeä

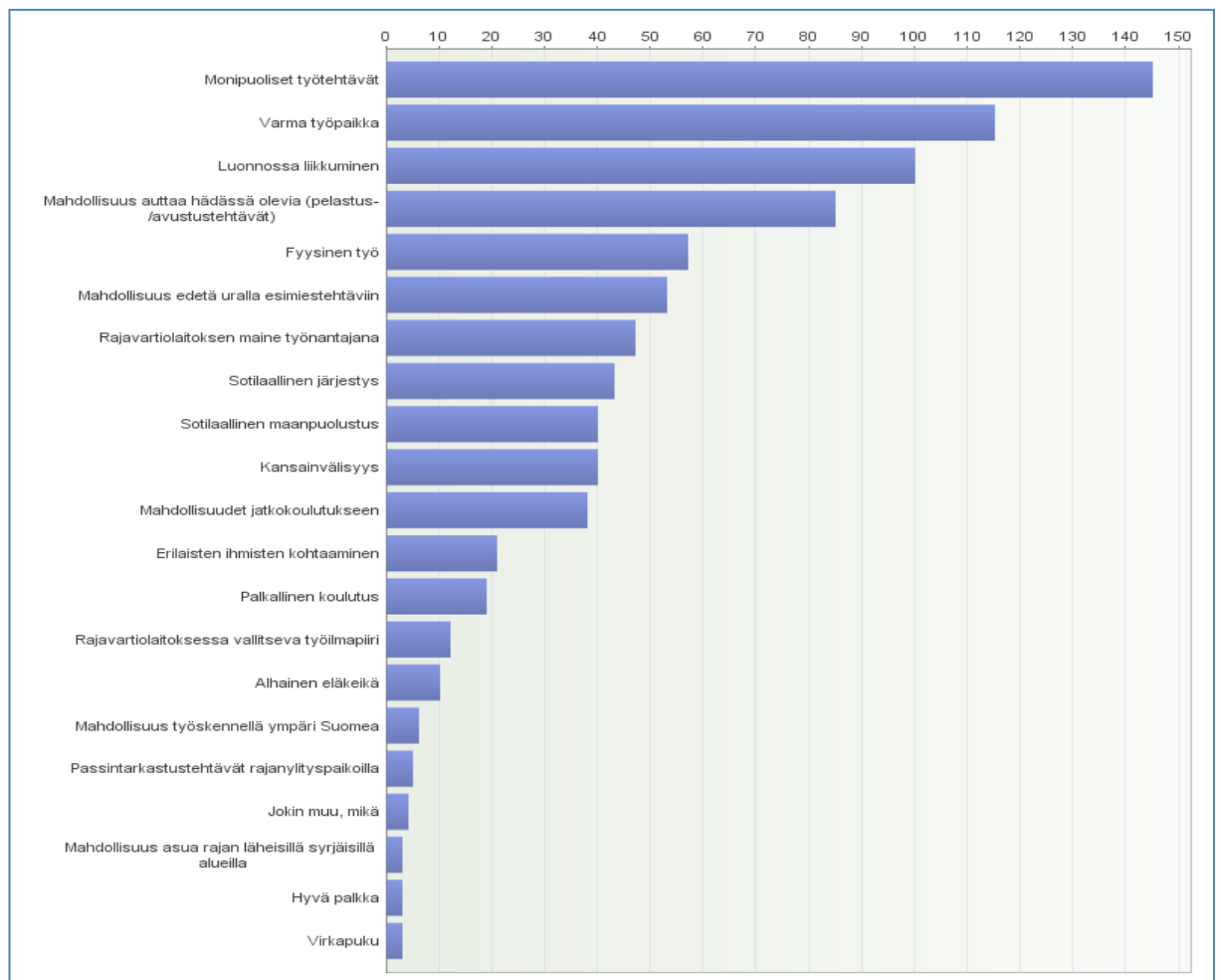
<sup>46</sup> Viitala 2007, s.112-113

<sup>47</sup> [http://www.raja.fi/rvl/rmvk/home.nsf/files/FE8D6AAC1D5DB56FC22579B200401634/\\$file/HAKUOPAS\\_na\\_ispäivitys\\_280212%20\(VIIMEISIN\).pdf](http://www.raja.fi/rvl/rmvk/home.nsf/files/FE8D6AAC1D5DB56FC22579B200401634/$file/HAKUOPAS_na_ispäivitys_280212%20(VIIMEISIN).pdf) [3.4.2012]

kyselyn ammattien joukossa. Puolustusvoimien tehtävät eivät ole niinkään tämän kohderyhmän suosikkeja ja erityisesti Puolustusvoimien upseerin tehtävän kiinnostavuus ensimmäisenä tai toisena vaihtoehtona jää varsin alhaiseksi. Selitystä siihen voisi hakea hakijoiden varusmiespalveluksen taustatiedoista, sillä miltei puolet heistä on suorittanut miehistökoulutuksen ja vajaa toinen puolikas aliupseerikoulutuksen. Reserviupseereita heistä on vain 24 henkilöä. Tämä voisi selittää jotakin, mutta ei sitä, että kiinnostavuutta Rajavartiolaitoksen upseerin tehtäviin on kuitenkin reilusti enemmän. Todennäköisesti Rajavartiolaitoksen upseerin tehtävän kiinnostusta lisää vain se, että henkilöt ovat ennen kaikkea kiinnostuneita Rajavartiolaitoksesta työnantajana.

### 3.4 Mikä Rajavartijan ammatissa kiinnostaa?

Rajavartijan ammatissa erityisesti kiinnostavia seikkoja kartoitettiin kysymyksellä, jossa hakijat valitsivat annetuista vaihtoehdoista kolme kiinnostavinta. Lisäksi oli mahdollista kirjata jokin oma kiinnostuksen kohde. Tulokset on esitetty kuvassa 5.



Kuva 5. Kysymys: ”Rajavartijan ammatissa minua kiinnostaa?”



Monipuoliset työtehtävät, varma työpaikka ja luonnossa liikkuminen olivat kolme kiinnostavinta asiaa. Näistä monipuoliset työtehtävät ja varma työpaikka ovat asioita, joita on tuotu esille hakuilmoituksissa keväällä 2011. Kuvassa 6 on keväällä 2011 eniten käytetty ilmoitus-pohja.<sup>48</sup> Samansisältöinen rekrytointiviesti oli myös Internet -sivuilla. Samassa ilmoituksessa olleet maininnat kansainvälisestä työympäristöstä ja koulutusajalta maksettavasta palkkauksesta eivät sen sijaan ole läheskään niin kiinnostavia asioita hakijoista. Erityisesti tuo palkallisen koulutuksen jääminen noin vähälle painoarvolle on yllätys. Sinällään se on vain yksi varsin lyhyt vaihe rajavartijan uralla, mutta se on saanut jossain yhteyksissä melko suurenkin painoarvon.

**RAJA- TAI MERIVARTIJAKSI**

Raja- ja merivartijat koulutetaan Raja- ja merivartiokoulussa rajavartijan peruskursilla. Haku aika tammikuussa 2012 alka-  
valle peruskurssille päättyy 31.3.2011.

Miksi raja-/merivartijan ammattiin?

- Monipuolinen työ
- Kansainvälinen työympäristö
- Lukuisat erikoistumismahdollisuudet
- Koulutusajalta maksetaan palkkaa
- Vakituinen virka valmistumisen jälkeen

Voit hakea rajavartijan peruskurssille kesken varusmiespalveluksen.

Hakuohjeet ja kelpoisuusvaatimukset:  
[www.raja.fi/rmvk](http://www.raja.fi/rmvk)

**Hae nyt!**

**Rajavartiolaitos**  
Gränsbevakningsväsendet  
The Finnish Border Guard

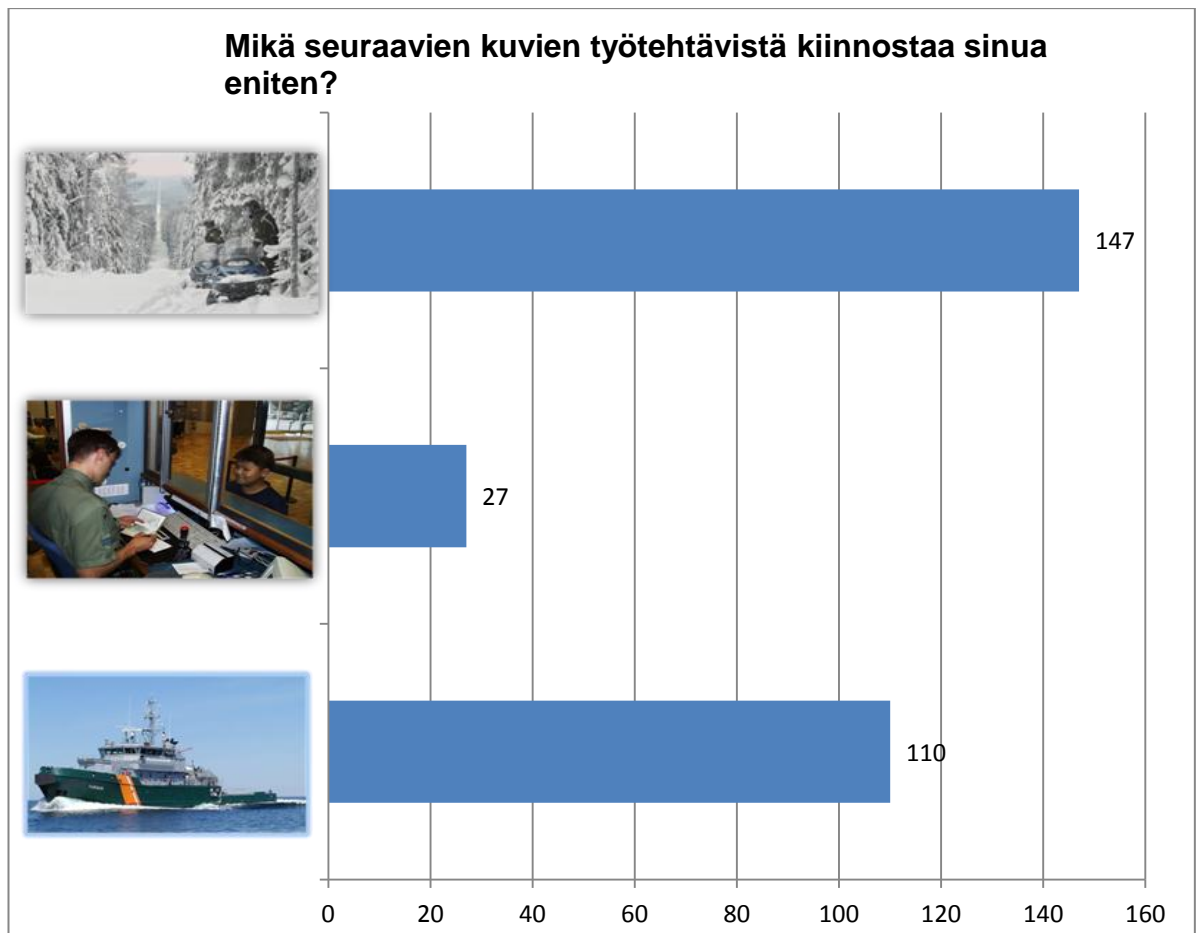
Kuva 6. Hakuilmoitus rajavartijan peruskurssille.

Luonnossa liikkuminen sekä pelastus- ja avustustehtävät kiinnostavat suurta joukkoa hakijoista. Varmaan suuri osa hakijoista mieltää rajavartijan ammatin juuri metsässä tai merillä tapahtuvaksi liikkuvaksi valvonnaksi. Sitähän se on tietysti osaltaan. Vuonna 2010 Rajavartiolaitos-

<sup>48</sup> Tiedot RMVK:n henkilöstötoimistossa. Aineisto tutkijan hallussa.

toksen henkilöstömäärä oli 2875 ja sillä määrällä esimerkiksi partioitiin 285 000 tuntia ja pelastettiin merialueella 4800 henkilöä, joten kyllä rajavartijat edelleen luonnossa liikkuvat. Tosin saman vuoden aikana tehtiin rajatarkastuksia ulkorajalla 12 000 000 henkilölle.<sup>49</sup>

Rajatarkastustehtävät eivät aiheuttaneet suurta kiinnostusta hakijoiden joukossa. Tämä tuli esille myös pyydettyäessä hakijoita nimeämään kolmesta eri työtehtävästä kiinnostavin. Kysymyksessä oli kolme erilaista kuvaa, joista jokainen vastaaja valitsi omasta mielestään mielenkiintoisimman. Kuvassa 7 on esitetty kysymyksen tulokset.



Kuva 7. Kysymys: ”Mikä seuraavien kuvien työtehtävistä kiinnostaa sinua eniten?”.

Rajavartijan ammatin kiinnostavuutta kysyttiin myös avoimella kysymyksellä, johon hakija sai kirjata kolme asiaa, minkä vuoksi hän haluaa rajavartijaksi. Näiden vastausten pohjalta vielä vahvistuivat ne tulokset, joita kuvan 5 kysymyksilläkin jo saatiin. Erityisesti avoimissa vastauksissa tuli esille mielenkiintoinen ja monipuolinen työ, työpaikan varmuus sekä liikkuminen luonnossa.

<sup>49</sup> Rajavartiolaitoksen vuosikertomus 2010  
[http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/files/D9AA8F74A33272E1C2257950003B2C11/\\$file/rv1\\_vk\\_2010.html](http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/files/D9AA8F74A33272E1C2257950003B2C11/$file/rv1_vk_2010.html)  
 [3.4.2012]

Työn varmuus vakituisen viran myötä on yksiselitteinen, samoin ajatus luonnossa liikkumisesta. Monipuolinen ja vaihteleva työ on taas huomattavasti vaikeammin määriteltävissä. Millaisia työtehtäviä hakija miettii silloin, kun hän kirjaa kysymykseen monipuolinen tai kiinnostava? Ajatteleeko hän työskentelevänsä toimistossa tietojärjestelmien parissa, rajatarkastustehtävissä kansainvälisessä ympäristössä rajatarkastusasemalla ja välillä ehkä hallipartiossa lentoasemalla? Vai onko monipuolisuus sitä, että liikutaan rajavalvontatehtävissä moottori-kelkalla, mönkijällä, nopealla veneellä ja välillä siirrytään pitemmät matkat helikopterilla, josta laskeudutaan koira sylissä tunturin päälle? Tämä on varsin kärjistetty esimerkki ajatuksesta, mutta jotenkin hakija tietysti mieltää monipuolisuuden.

### 3.5 Mikä ei kiinnosta Rajavartiolaitoksessa?

Kaikki kyselyyn vastanneet joutuivat myös kommentoimaan avoimeen kysymykseen asioista, jotka eivät kiinnosta heitä Rajavartiolaitoksessa. Tarkoitus oli selvittää yleisemminkin hakijoiden näkemystä koko Rajavartiolaitoksesta, mutta vastaukset keskittyivät enemmän rajavartijan ammatin heikkouksiin. Kiinnostavia asioita olivat kaikki hakijat osanneet nimetä useita, mutta kysyttäessä mitkä asiat eivät kiinnosta, oli varsin moni vastannut, ettei osaa sanoa. Tällaisia vastaajista oli noin neljännes.

Vastauksista nousi kuitenkin kaksi asiaa selvästi yli muiden. Passintarkastus ja toimistotyö olivat asioita, jotka eivät hakijoita kiinnostaneet. Kyseessä ei siis ollut monivalintakysymys, vaan jokainen sai nimetä vapaasti enintään kolme asiaa. Nämä kaksi seikkaa oli mainittu monesti saman henkilön vastauksessa ja kaiken kaikkiaan kaikista vastaajista vähän vajaa neljännes oli maininnut vähintään jommankumman asian.

Muina epämieluisina asioina oli jonkin verran mainintoja palveluspaikan muuttumisesta, palkasta ja organisaation byrokraattisuudesta. Vaikka suuri osa hakijoista olikin kuvan 3. mukaan halukas siirtymään virkauralla uudelle paikkakunnalle, niin siirtovelvollisuuteen perustuva, niin sanottu pakkosiirto, nähdään kuitenkin jonkinlaisena pelkona. Tähän liittyen palveluspaikan muuttuminen nähdään erityisen huonoja siinä tapauksessa, että siirto tapahtuisi Helsingistä itärajalle tai päinvastoin. Jonkinlaista maa/meri tai pääkaupunkiseutu/itäraja vastakkainasettelua oli havaittavissa. Tämä on kuitenkin varsin ymmärrettävää kun katsotaan hakijoiden kotipaikkojen sijaintia (liite 4). Suurimmat keskittymät löytyvät juuri näiltä alueilta. Pääkaupunkiseudulta ei haluta Itä-/Kaakkois-Suomeen ja päinvastoin. Lisäksi on hyvä muis-

taa hakijoiden taustoista se, että suurin osa heistä on vielä perheettömiä. Perheen perustamisen jälkeen siirtovelvollisuus voi tuntua vieläkin vastenmielisemmältä asialta.

Kysymys oli määritelty siten, että siihen oli kaikkien vastattava jotakin. Varsin moni ei kuitenkaan osannut nimetä mitään erityistä asiaa, mikä ei kiinnostaisi Rajavartiolaitoksessa. Tästäkin on hyvä muistaa kyselyyn vastanneiden tausta eli vahva kiinnostus rajavartijan ammatia kohtaan. Osa vastuksista oli taas sen tyyppisiä, että niihin voi kuka tahansa yhtyä. Esimerkiksi yksitoikkoinen työ on varmasti asia, joka ei kiinnosta missään ammatissa, Sitä, että tarkoittaako vastaaja, että hän näkee Rajavartiolaitoksen työt yksitoikkoisena, ei pysty tulkitsemaan vastuksista.

## 4 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 4.1 Rajavartiolaitos hakijan näkökulmasta

Rajavartijan peruskurssille 19 hakemuksen lähettänyt henkilö näkee Rajavartiolaitoksen turvallisenä, innostavana, hyvä maineen omaavana ja varmana työpaikkana. Lisäksi hänen mielestään Rajavartiolaitos on yhteistyökykyinen, kansainvälisesti arvostettu rajaturvallisuuden ja meripelastuksen asiantuntija. Rajavartijan ammatti on hänen mielestään kiinnostavin vertailussa muihin turvallisuusviranomaisiin. Hakija näkee Rajavartiolaitoksen todella houkuttelevana työpaikkana, joten hänen näkemys Rajavartiolaitoksen työnantajakuvasta on todella positiivinen.

Rajavartijan ammatti ei kilpaile samoista hakijoista Puolustusvoimien sotilasammattien kanssa. Enemminkin näyttäisi siltä, että hakijat ovat kiinnostuneet myös muista sisäisen turvallisuuden ammateista. Näyttääkin siltä, että rajavartijan ammatti kilpailee samoilla rekrytointimarkkinoilla kuin esimerkiksi poliisi. Tämä on kyllä täysin ymmärrettävää, koska rajavartijan ammatti on nykyisin luonteeltaan lähempänä Poliisia kuin Puolustusvoimia. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että rajavartijan ammatissa hakijat ovat enemmän kiinnostuneita sotilaallisesta järjestyksestä ja maanpuolustuksesta kuin passintarkastustehtävistä rajanylityspaikoilla.

Yksi syy hakijoiden vähäiseen kiinnostukseen Puolustusvoimia kohtaan on myös se, että rajavartioiden rekrytointi ja koulutus on täysin Rajavartiolaitoksen hallinnoimaa. Puolustusvoimilla ei ole siinä sellaista roolia kuin upseereiden rekrytoinnissa. Tästä syystä hakija näkee rajavartijan ammatin täysin eri ammattina kuin Puolustusvoimien sotilasammatit. Rajavartiolaitoksen upseereiden rekrytoinnin hoitaa suurelta osin Puolustusvoimat ja tästä syystä voi olla, että moni upseerin urasta haaveileva hakee nimenomaan upseerin ammattiin, ei niin selkeästi suoraan Rajavartiolaitokseen kuin rajavartijaksi hakeutuva. Tämä olisi Rajavartiolaitoksessa erittäin hyvä aihe tutkittavaksi.

Hakijan mielikuvassa rajavartijan ammatista on erityisen hyvää se, että hän mieltää työn monipuoliseksi ja varmaksi. Näiltä osin voidaan todeta, että se kuva, jota rekrytointiviestinnälläkin on pyritty tuomaan esille, on muodostunut hakijalle käsitteeksi työpaikasta. Hakijoiden odotukset ja todellisuus ensimmäisten työtehtävien osalta eivät kuitenkaan kohtaa.

Mahdollisuuksia hyvin erilaisiin tehtäviin rajavartijan uralla on, mutta ensimmäiset työtehtävät ovat suurimmalla osalla rajatarkastuksiin liittyviä. Peruskurssilla 19 olevista Kaakkois-Suomen Rajavartioston 60 opiskelijasta kaksi menee valmistumisen jälkeen rajavalvontatehtäviin, Suomenlahden Merivartioston 13 opiskelijasta kolmen virkapaikka tulee olemaan merivartioasemalla ja muiden Helsinki-Vantaan rajatarkastusyksikössä. Ainostaan Länsi-Suomen Merivartioston kaikki viisi opiskelijaa sijoittuvat suoraan merivartioasemille. Näiden lisäksi kurssilla on vielä kaksi Vartiolentolaivueen opiskelijaa, joiden tuleva tehtävä tulee olemaan ilma-alusasantaja.<sup>50</sup> Kun tätä taustaa vasten peilaa kyselyn tuloksia, niin erityisesti esiin nousee hakijoiden osoittama vähäinen mielenkiinto rajatarkastustehtäviä kohtaan. Miltei kaikki heistä kuitenkin sijoittuvat vähintäänkin useaksi vuodeksi virkauran alussa juuri näihin rajatarkastustehtäviin.

Koska rajatarkastustehtävät ovat nousseet hakijoiden vastauksissa selkeästi epämieluisien tehtävien kärkeen, niin silloin voidaan päätellä, että ne eivät ole heidän mielestään monipuolisia tehtäviä. Tämä onkin suurin ristiriita hakijoiden mieltämän työnantajakuvan, erityisesti käytännön työtehtävien ja heidän odotustensa suhteen. Työn monipuolisuus on asia, joka nousee useissa eri vastauksissa vahvasti esille hakeutumiseen ja työn kiinnostavuuteen vaikuttavana tekijänä. Kyselyn tulosten perusteella, hakija on erittäin kiinnostunut Rajavartiolaitoksesta, mutta hän ei ole kiinnostunut niistä tehtävistä, joita tulee valmistumisen jälkeen tekemään.

On myös niitä hakijoita, jotka pitävät rajatarkastustehtäviä mielenkiintoisina. He näkevät tehtävät sopivan monipuolisina tai sitten he eivät edes hae erityisen monivivahteista työtä. Heille työn varmuus voi olla juuri se merkittävin tekijä ja siinä hakijan toiveet ja rajavartijan ammatti kohtaavat. Pysyvyyden kannalta ajateltuna tästä joukosta löytyvät ne henkilöt, jotka myös työskentelevät pidempään rajavartijan ammatissa. Irtisanoutumisen syy heillä ei ainakaan ole se, että työtehtävät eivät olleetkaan mielenkiintoisia. Tämä on rekrytoinnin kannalta todella merkittävä asia. Rekrytointiprosessissa on löydettävä tehtäviin sopivimmat henkilöt ja tämä edellyttää tarkkaan mietittyä osaamisprofiilia eli millainen tehtävään valittavan henkilön tulee olla eri ominaisuuksiltaan. Rajatarkastustehtäviin valittavan henkilön ominaisuudet eroavat varmasti esimerkiksi merellisiin tehtäviin valittavan osalta.

Rajavartiolaitoksen strategioissa ja viestinnässä tuodaan esille kuva monipuolisesta ja kansainvälisestä sisäisen turvallisuuden viranomaisesta. Tämä on täysin totta Rajavartiolaitoksen

---

<sup>50</sup> Tiedot opiskelijoista RMVK:n henkilöstötoimistossa. Aineisto tutkijan hallussa.

osalta. Rajavartijan peruskurssille hakevan henkilön tulee kuitenkin ymmärtää, mitkä ovat hänen ensimmäiset työtehtävät ja mitkä ovat myös tulevaisuudessa ne päätehtävät, joita suurin osa rajavartijoista tulee tekemään. Tulevaisuudessa kohdennetaan entistä enemmän henkilöstöresursseja rajanylíkuliikenteen turvaamiseen eli rajatarkastustehtäviin. Tämä on tuotava myös rekrytoinnissa riittävän selvästi esille, että hakija tietää mihin työtehtäviin hän on ha-  
keutumassa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että Rajavartiolaitoksen työnantajakuva rajavartijan peruskurssille 19 hakeneen henkilön mielestä on erittäin kiinnostava ja houkutteleva. Hakijamäärä ke-  
vällä 2011 oli aloituspaikkoihin nähden vähintäänkin riittävä, joten tämä tukee myös positiivista työnantajakuvaa. Suurimpana haasteena rajavartijoiden rekrytoinnin kannalta nouseekin hakijoiden odotukset suhteessa todellisiin työtehtäviin. Tämä ei ole hyvä lähtökohta rajavarti-  
joiden rekrytoinnin kannalta ja se tulee korjata. Osaajaprofiilin tarkentaminen eri tehtävien osalta ja rekrytointiviestinnän korjaaminen vastaamaan todellisuutta mahdollistavat asenteel-  
taan, odotuksiltaan ja osaamiseltaan oikean henkilöstön rekrytoinnin rajavartijoiksi.

## 4.2 Tutkimuksen lopputulos

Tutkimuksella haettiin vastauksia Rajavartiolaitoksen työnantajakuvaan rajavartijoiden rekry-  
toinnin näkökulmasta. Päättökysymykseen vastaamiseen kysely tuotti hyvin aineistoa ja  
siltä osin kysymysten asettelu oli onnistunut. Strukturoidut kysymykset mahdollistivat aineis-  
ton käsittelyn tutkimukseen nähden oikeassa laajuudessa. Kysymysten heikkoutena oli kui-  
tenkin se, että tutkimuksen alakysymyksiin niillä ei saatu tuotettua kovin laajaa aineistoa.  
Vastauksista nousi selkeästi esille tiettyjä asioita, jotka eivät kiinnosta rajavartijan ammatissa  
ja niistä saatiin selkeitä johtopäätöksiä. Rajavartiolaitoksen työnantajakuvan ongelmiin kysy-  
myksillä ei saatu tuotettua uutta tietoa. Positiivisen työnantajakuvan tavoitteiden toteutumi-  
nen tuli paremmin esille. Tulokset vahvistivat eri strategioissa olevien tavoitteiden toteutu-  
mista ja hakijoiden näkemykset olivat niistä tavoitetilaa vastaavia.

Työnantajakuvan tarkempaa selvittämistä varten olisi tehtävä laajempi kysely sellaisille hen-  
kilöille, jotka eivät ole hakeneet Rajavartiolaitokseen töihin. Tällä saataisiin hyödyllistä tietoa  
rekrytoinnin ja erityisesti rekrytointiviestinnän kehittämiseen. Erityisen tärkeää olisi myös  
toistaa nyt tehtyä kyselyä vastaava kysely rajavartijan peruskurssilta 19 valmistuville henki-  
löille, kun he ovat olleet töissä hetken aikaa. Sillä saataisiin varmistettua tämän tutkimuksen

johtopäätöksiä ja samalla nähtäisiin muuttuuko henkilöiden työnantajakuva Rajavartiolaitoksesta käytännön työelämän kokemusten myötä hakeutumisvaiheeseen verrattuna.



# LÄHTEET

## 1 JULKAISTUT LÄHTEET

### 1.1 Tutkimukset ja opinnäytteet

Ahtiainen, Heikki. 2005. Rajavartiolaitos rekrytoi: Nuori tule rajalle - rajavartijaksi. pro gradu -tutkielma

### 1.2 Kirjallisuus

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (Toim.). 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, Sirkka. & Huttunen, Jouko. 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. Porvoo: WSOY.

Helstilä, Martti & Salojärvi, Sari (Toim.). 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Kauhanen, Juhani. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.painos. Helsinki 2010: WSOYpro Oy.

Markkanen, Mikko. 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Juva: WS Bookwell Oy.

Mäkelä, Klaus (Toim.). 1990. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Painokaari Oy.

Töttö, Pertti. 2004. Syvällistä ja pinnallista – Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.

Viitala, Riitta. 2007. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Österberg, Maritta. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 2.painos. Helsinki 2007: Edita Prima Oy.

### **1.3 Artikkelit**

Suneal, Housley. 2009. Harnessing shift (Employer branding: the latest fad or the future for HR? <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/56C8377F-256B-4556-8650-8408B0E07576/0/empbrandlatfad.pdf>) [3.4.2012]

### **1.4 Internet lähteet**

Finlex

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295> [3.4.2012]

Hakuopas rajavartijan peruskurssille

[http://www.raja.fi/rvl/rmvk/home.nsf/files/FE8D6AAC1D5DB56FC22579B200401634/\\$file/HAKUOPAS\\_naispauivitys\\_280212%20\(VIIMEISIN\).pdf](http://www.raja.fi/rvl/rmvk/home.nsf/files/FE8D6AAC1D5DB56FC22579B200401634/$file/HAKUOPAS_naispauivitys_280212%20(VIIMEISIN).pdf) [3.4.2012]

Rajavartiolaitoksen Internet-sivut

<http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/pages/79385BB20169E841C225735A00462747?opendocument> [3.4.2012]

Rajavartiolaitoksen vuosikertomus 2010

([http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/files/D9AA8F74A33272E1C2257950003B2C11/\\$file/rvl\\_vk\\_2010.html](http://www.raja.fi/rvl/home.nsf/files/D9AA8F74A33272E1C2257950003B2C11/$file/rvl_vk_2010.html)) [3.4.2012]

Valtion työnantajakuva 2009

[http://www.vm.fi/vm/fi/03\\_tiedotteet\\_ja\\_puheet/01\\_tiedotteet/20090701Valtio/name.jsp](http://www.vm.fi/vm/fi/03_tiedotteet_ja_puheet/01_tiedotteet/20090701Valtio/name.jsp) [3.4.2012]

Wikipedia

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Rekrytointi> [3.4.2012]

## **2. JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET**

Rajavartiolaitoksen henkilöstöstrategia 2015 (RVLE:n ak 544/01/2005)

Rajavartiolaitoksen pysyväisasiakirja B.17. Henkilöstön kelpoisuusvaatimukset, palvelukseen ottaminen ja virkojen täyttäminen Rajavartiolaitoksessa. (RVLE:n ak 271/10/14.6.2010)

Rajavartijoiden rekrytoinnin keskittäminen (RVLE:n ak 1979/10/17.11.2009)

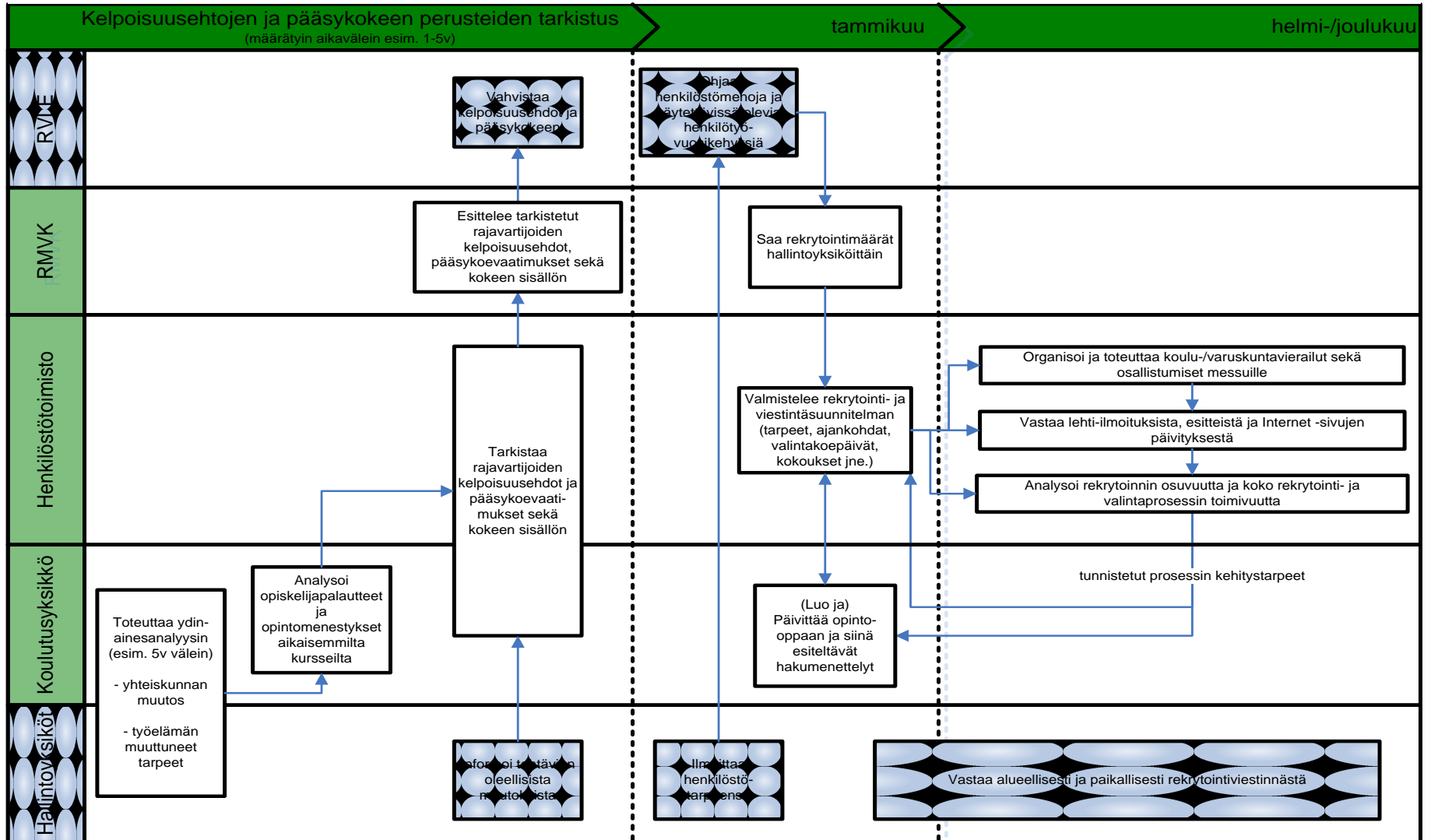
Rajavartijoiden rekrytointijärjestelmä (RVLE ak 2243/10/21.12.2010)

Rajavartiolaitoksen viestintästrategia (RVLE ak 2207/11/21.11.2006)

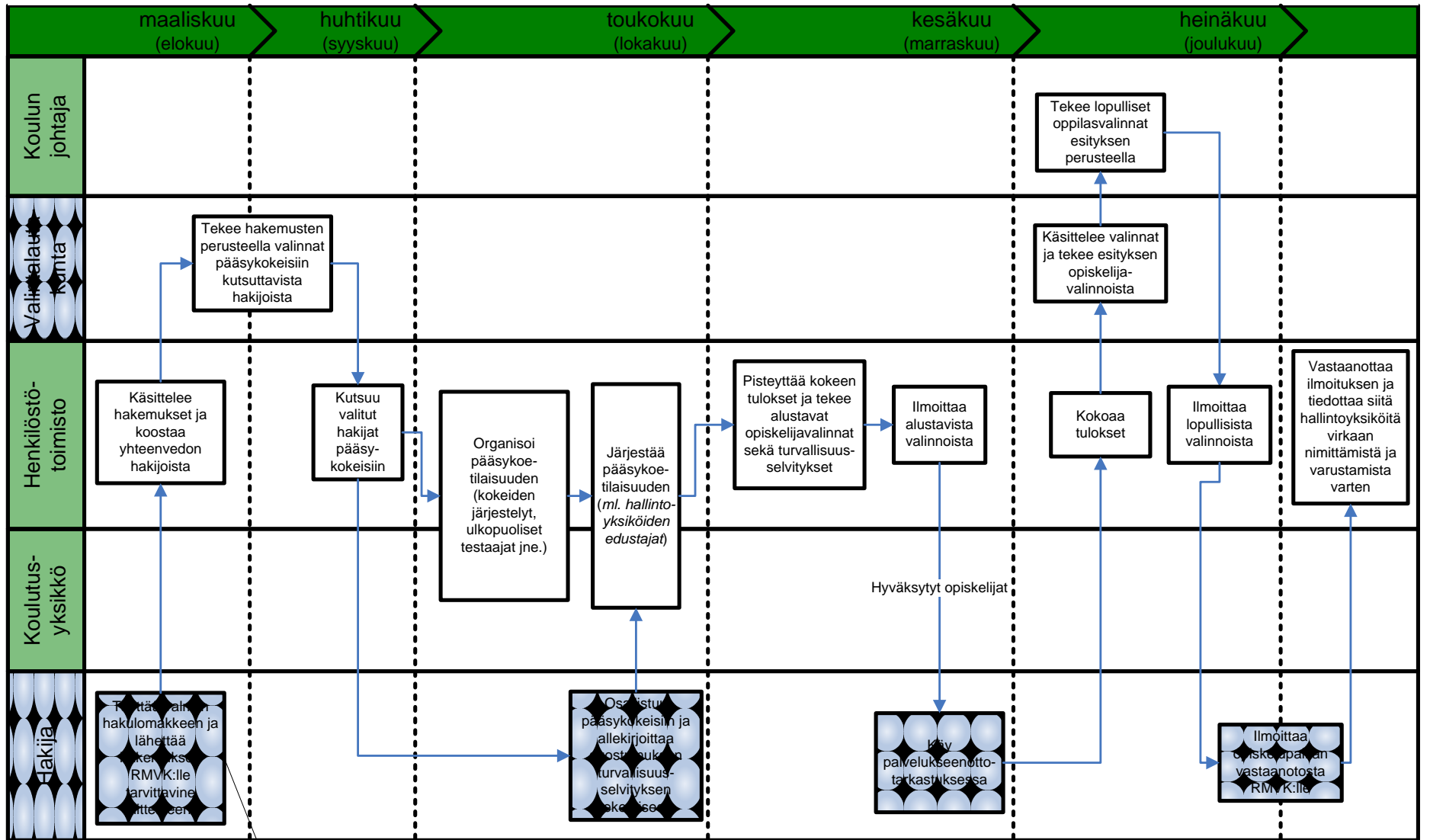
Tiedot hakijoista RMVK:n henkilöstötoimistossa. (Aineisto tutkijan hallussa.)

## REKRYTOINNIN PROSESSIKAAVIOT

### 1. REKRYTOINTI

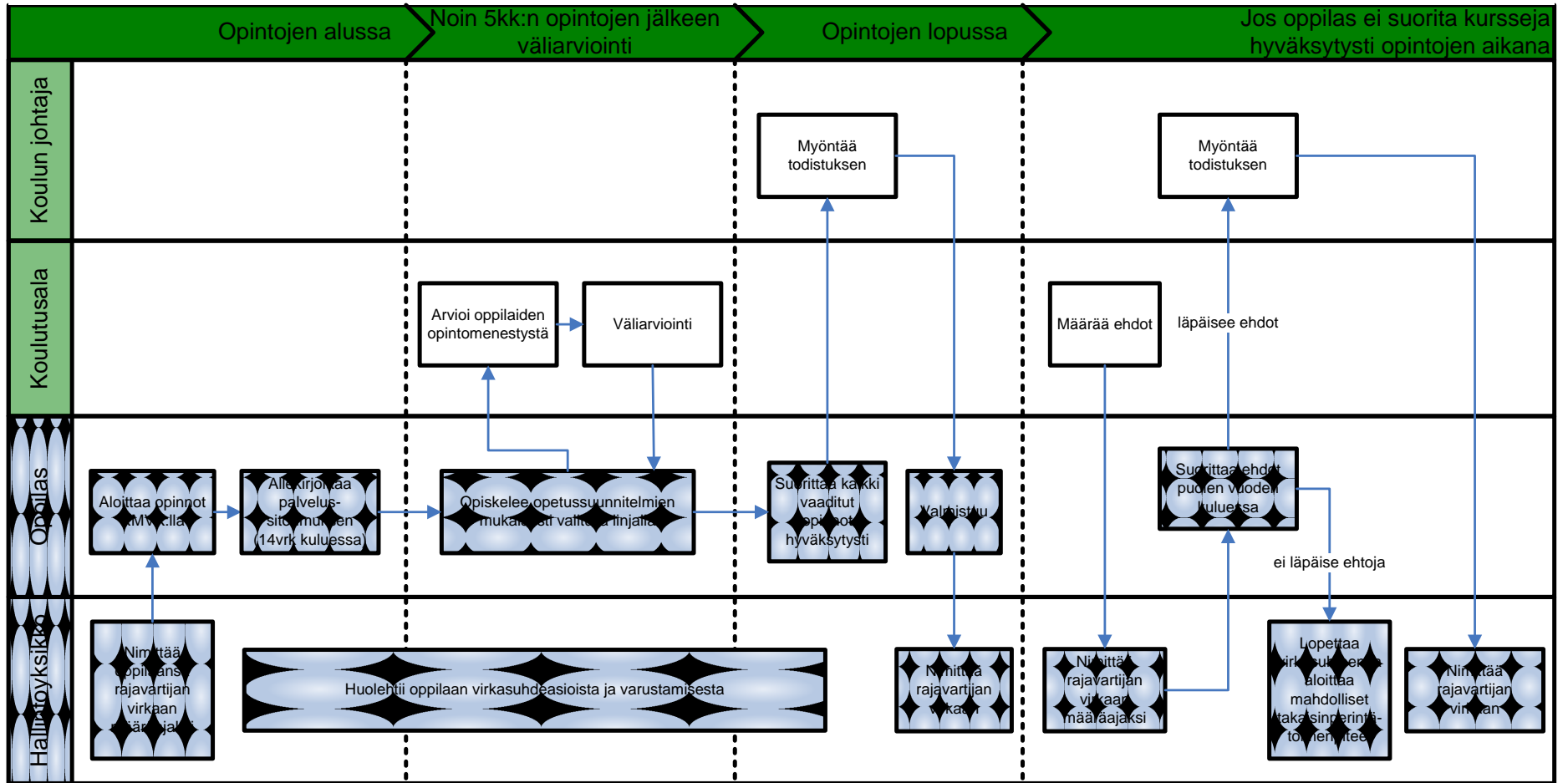


## 2. HAKU RAJAVARTIJAKSI JA OPISKELIJAVALINNAT



hakemuksia mahdollista lähettää läpi vuoden

### 3. OPISKELU RAJAVARTIJAN PERUSKURSSILLA



**Kysymykset rajavartijan peruskurssille 19 hakeneille henkilöille**

1. Olen
  - a. Mies
  - b. Nainen
  
2. Ikä
  - a. alle 25
  - b. 25-29
  - c. 30-34
  - d. yli 35
  
3. Siviilisääty
  - a. Naimaton
  - b. Avo-/avioliitossa
  - c. Eronnut
  - d. Leski
  
4. Lapsia
  - a. Ei ole
  - b. 1
  - c. 2
  - d. 3 tai enemmän
  
5. Koulutus
  - a. Yo/lukio
  - b. Ammattitutkinto
  - c. Korkeakoulututkinto (ylempi/alempi)
  
6. Työkokemus
  - a. alle 1 vuosi
  - b. 1-5 vuotta
  - c. 6-10 vuotta
  - d. yli 10 vuotta
  
7. Varusmiespalvelus
  - a. RUK
  - b. AUK
  - c. Miehistö
  
8. Varusmiespalveluksen suoritin
  - a. Rajavartiolaitoksessa
  - b. Puolustusvoimissa

9. Oletko hakenut samaan aikaan muihin ammatteihin Rajavartiolaitoksen lisäksi?
- En
  - Puolustusvoimiin aliupseeriksi
  - Puolustusvoimiin upseeriksi
  - Poliisiin
  - Pelastuslaitokseen
  - Tulliin
  - Johonkin muualle
  - Olen jo töissä muualla
10. Laita seuraavat ammatit järjestykseen kiinnostavuuden mukaan (1= kiinnostavin, 2=seuraavaksi kiinnostavin, jne)
- Siviilitehtävät valtiolla
  - Yksityisen sektorin ammatilliset työtehtävät
  - Yksityisyrittäjä
  - Aliupseeri Puolustusvoimissa
  - Upseeri Puolustusvoimissa
  - Upseeri Rajavartiolaitoksessa
  - Rajavartija
  - Poliisi
  - Tullimies
  - Palomies (pelastaja)
11. Rajavartijan ammatissa minua kiinnostaa (merkitse kolme)
- Luonnossa liikkuminen
  - Kansainvälisyys
  - Sotilaallinen järjestys
  - Virkapuku
  - Mahdollisuus edetä uralla esimiestehtäviin
  - Passintarkastustehtävät rajanylityspaikoilla
  - Hyvä palkka
  - Varma työpaikka
  - Alhainen eläkeikä
  - Rajavartiolaitoksen maine työnantajana
  - Rajavartiolaitoksessa vallitseva työilmapiiri
  - Sotilaallinen maanpuolustus
  - Mahdollisuus työskennellä ympäri Suomea
  - Mahdollisuus auttaa hädässä olevia (pelastus-/avustustehtävät)
  - Mahdollisuudet jatkokoulutukseen
  - Mahdollisuus asua rajan läheisillä syrjäisillä alueilla
  - Palkallinen koulutus
  - Fyysinen työ
  - Monipuoliset työtehtävät
  - Erilaisten ihmisten kohtaaminen
  - Jokin muu, mikä



12. Arvio miten hyvin seuraavat väitteet pitävät paikkansa (1=täysin samaa mieltä, 2=jokseenkin samaa mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin erimieltä, 5=täysin erimieltä)
- a. Rajavartiolaitos on houkutteleva työpaikka
  - b. Rajavartiolaitos on houkuttelevampi työpaikka kuin Poliisi
  - c. Rajavartiolaitos on houkuttelevampi työpaikka kuin Tulli
  - d. Rajavartiolaitos on houkuttelevampi työpaikka kuin Puolustusvoimat
  - e. Rajavartiolaitos tunnetaan turvallisena työpaikkana
  - f. Rajavartiolaitos tunnetaan innostavana työpaikkana
  - g. Rajavartiolaitos on jäykkä ja byrokraattinen organisaatio
  - h. Rajavartiolaitos on yhteistyökykyinen, kansainvälisesti arvostettu rajaturvallisuuden ja meripelastuksen asiantuntija
  - i. Rajavartiolaitoksen työntekijät ovat tyytyväisiä ja arvostavat ammattiaan
  - j. Rajavartiolaitoksella on hyvä maine työpaikkana
  - k. Rajavartiolaitos on varma työpaikka
  - l. Rajavartiolaitoksen palkat ovat kilpailukykyisiä
  - m. Rajavartijan ammatti on tunnettu kaikkialla Suomessa
  - n. Jos pääsen töihin Rajavartiolaitokseen, niin haluaisin työskennellä eläkeikään asti
  - o. Olen halukas siirtymään virkauralla uusiin työtehtäviin eri paikkakunnalle
  - p. Hyvä palkka on minulle tärkeämpää kuin mielenkiintoiset työtehtävät
  - q. Mikäli en etene uralla riittävän nopeasti, niin vaihdan työnantajaa

13. Mikä seuraavien kuvien työtehtävistä kiinnostaa sinua eniten?



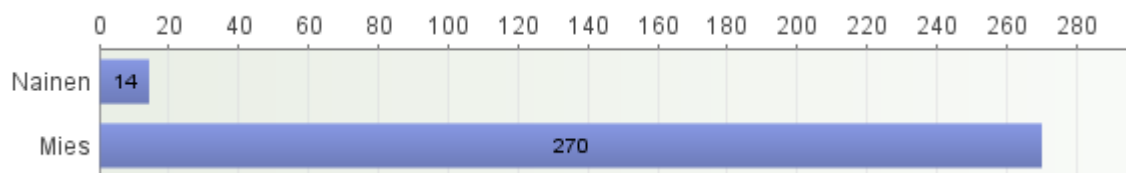


14. Sain tietoa hakeutumisesta rajavartijan ammattiin
  - a. Sanomalehti-ilmoituksesta
  - b. Muusta lehti-ilmoituksesta
  - c. Radiosta
  - d. Internetistä
  - e. Messuilta
  - f. Sukulaiselta/tuttavalta
  - g. Varusmiespalveluksessa Puolustusvoimissa
  - h. Varusmiespalveluksessa Rajavartiolaitoksessa
  - i. Muualta, mistä?
  
15. Hakuilmoitukset rajavartijan peruskurssille olivat (kyllä/ei)
  - a. Laadukkaita
  - b. Kiinnostavia
  - c. Niissä oli riittävästi tietoa
  - d. Lisäsivät kiinnostustani
  - e. Hain tietoa ainoastaan Internetistä
  
16. Kirjoita 1-3 asiaa (sanaa) minkä takia haluat rajavartijaksi
  
17. Kirjoita 1-3 asiaa (sanaa) mitkä sinua eivät kiinnosta Rajavartiolaitoksessa
  
18. Minut hyväksyttiin oppilaaksi rajavartijan peruskurssille
  - a. Kyllä
  - b. Ei
  
19. Otin opiskelupaikan vastaan
  - a. Kyllä
  - b. En, miksi?
  - c. En saanut opiskelupaikkaa

## Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

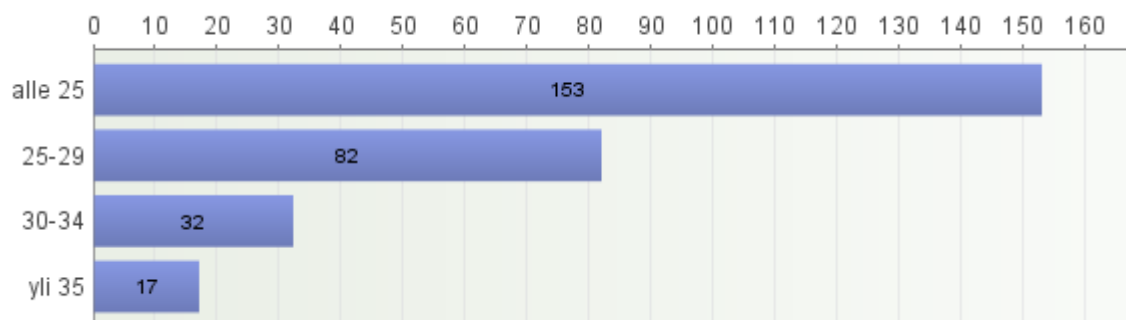
### 1. Olen

Vastaajien määrä: 284



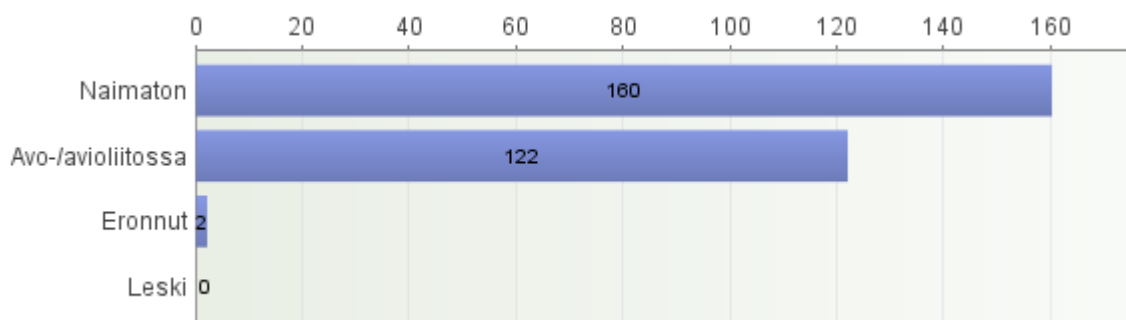
### 2. Ikä

Vastaajien määrä: 284



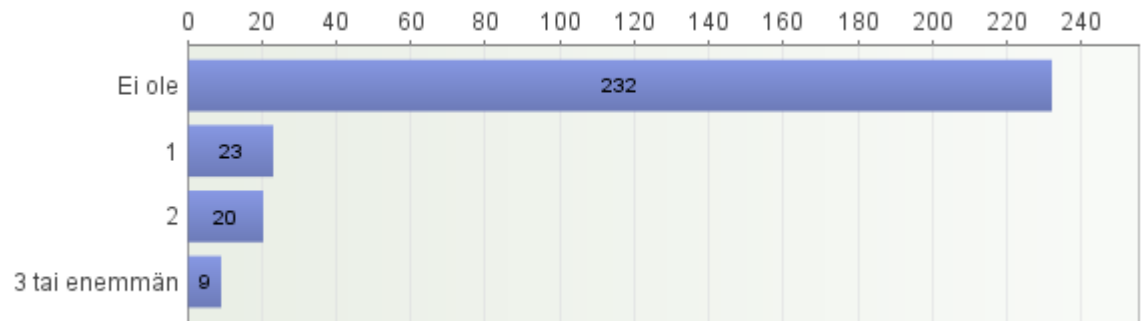
### 3. Siviilisäätty

Vastaajien määrä: 284



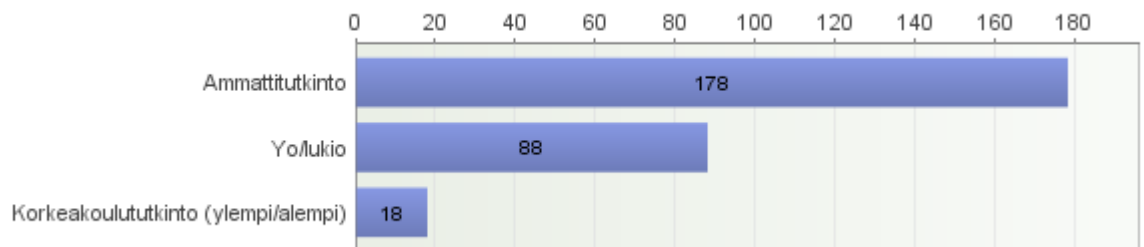
#### 4. Lapsia

Vastaajien määrä: 284



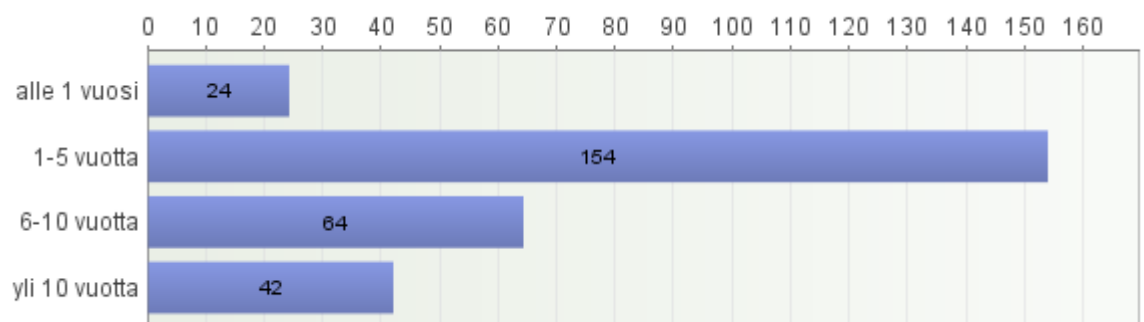
#### 5. Koulutus

Vastaajien määrä: 284



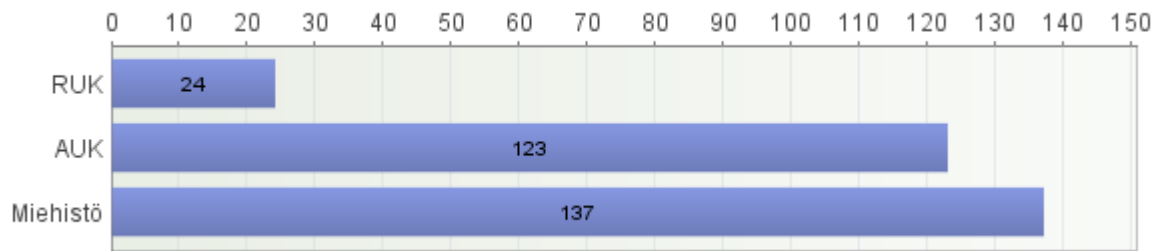
#### 6. Työkokemus

Vastaajien määrä: 284



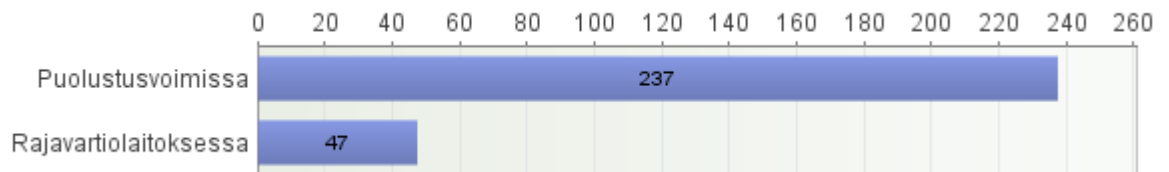
## 7. Varusmiespalvelus

Vastaajien määrä: 284



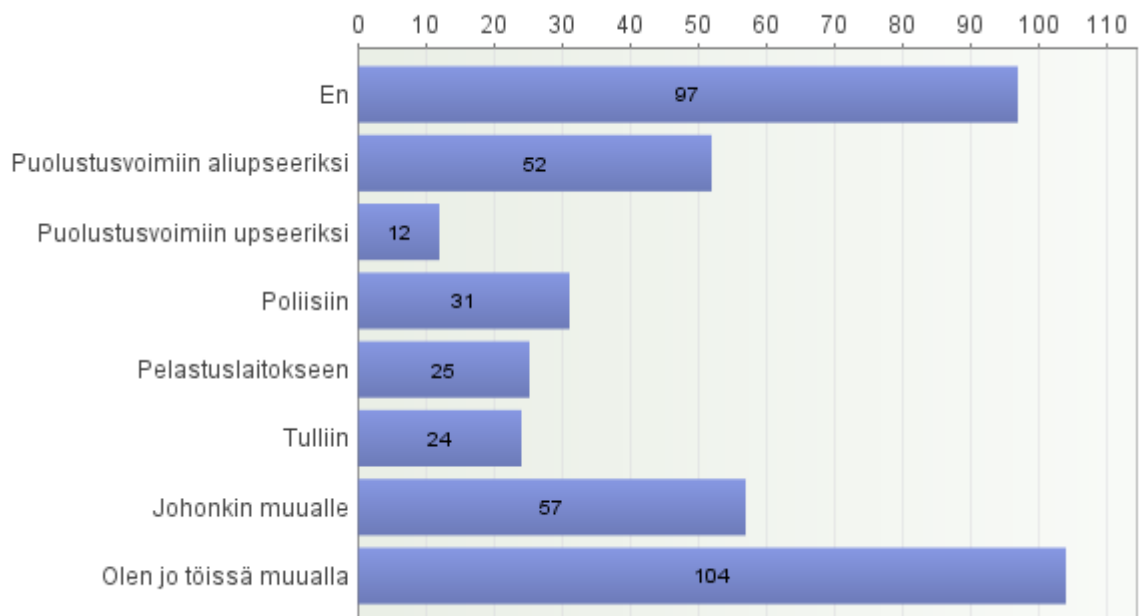
## 8. Varusmiespalveluksen suoritin

Vastaajien määrä: 284



## 9. Oletko hakenut samaan aikaan muihin ammatteihin Rajavartiolaitoksen lisäksi?

Vastaajien määrä: 284



## Rajavartijan peruskurssille 19 hakeneiden kotipaikat (695 hakijaa)

