

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Rakennustekniikan koulutusohjelma  
Kiinteistöpitotekniikka  
Olli Kinnunen

Opinnäytetyö

## **Työntekijöiden rekrytointi rakennusalan pienyrityksissä**

Työn ohjaaja  
Tampere 2010

DI Eero Nippala

Tampereen ammattikorkeakoulu

Rakennustekniikan koulutusohjelma, Kiinteistöpitotekniikka

Tekijä	Olli Kinnunen
Työn nimi	Työntekijöiden rekrytointi rakennusalan pienyrityksissä
Sivumäärä	39 sivua, 4 liitesivua
Valmistumisaika	5/2010
Työn ohjaaja	DI Eero Nippala

---

## TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä on selvitetty taustaa rekrytoinnista ja siihen liittyviä asioita. Niiden jälkeen on rekrytointihaastattelun esittely ja saatujen tulosten tarkastelua sekä analysointia. Haastatteluja kohdistettiin kolmeen eri maakuntaan, yhteensä 20:tä rakennusalan pienyrittäjää haastateltiin. Kyselyn avulla selvitettiin yritysten rekrytointivaikeuksia, käytettyjä rekrytointikanavia ja kartoitettiin tulevaisuuden näkymiä. Työssä kyseltiin myös tämän hetken lomautuksista ja mahdollisista henkilöstön saneerauksista.

Kyselytulosten perusteella voidaan sanoa, että työnantajien on suhteellisen vaikea löytää markkinoilta moniosaajia, jotka osaisivat saneeraustyöt kattavasti. Uusien työntekijöiden hankkimiseen suosituimmat rekrytointikanavat ovat suorat yhteydenotot työntekijän ja työnantajan välillä sekä tiedotus tuttavilta ja nykyisiltä työntekijöiltä.

Lähitulevaisuuden rekrytointinäkymät ovat suhteellisen positiiviset, sillä 47 % yrityksistä aikoo rekrytoida lisää työvoimaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Pidemmällä aikajänteellä yritykset uskovat rekrytointien määrän pysyvän ennallaan.

---

Avainsanat rakennusala, rekrytointi, tulokset

Writer	Olli Kinnunen
Thesis	Employee recruits in small construction companies
Pages	39 pages, 4 appendices
Graduation time	5/2010
Thesis Supervisor	MSc Eero Nippala

---

## **ABSTRACT**

In this thesis there is some background about recruiting and things which are related to it. After that there is an introduction of the recruit interview and results and analysis. Phone interview was directed to three different regions in Finland which covers 20 small construction companies. The purpose of the questionnaire was to find out companies difficulties to recruit employees and which ways companies recruit new people and also find out future plans of recruiting. In this thesis is also surveyed lay-off and possible people renovations.

Based on the results it seems that employers are relatively hard to find multi talented worker in the markets. Popular ways to recruit a new employee is a straight connection between an employer and an employee, and to scout employees via current employees and friends.

In the near future recruit signs are relatively positive. 47 % of the companies are going to recruit more employees in the next six months. In a longer interval companies believe that the amount of recruits stays same as now.

## **Alkusanat**

Kiitokset kaikille Tampereen ammattikorkeakoulun opettajille, jotka ovat opettaneet minua opintojen aikana.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastavaa ja mielenkiintoista. Työtä tehdessäni sain todella arvokasta oppia uusista asioista.

Tampereella toukokuussa 2010

Olli Kinnunen

# Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	7
1.1 Tausta.....	7
1.2 Tavoite .....	7
1.3 Menetelmät .....	8
1.4 Rajaukset.....	8
2 Rekrytointi .....	9
2.1 Onnistunut rekrytointi.....	9
2.11 Suunnitteluvaihe .....	9
2.12 Toteutusvaihe .....	9
2.13 Päätöksentekovaihe .....	10
2.14 Seurantavaihe .....	10
2.2 Sisäinen rekrytointi .....	11
2.3 Ulkoinen rekrytointi.....	12
2.4 Henkilöstönvuokraus .....	13
2.5 Rekrytointivirheet .....	14
3 Suhdanteiden vaikutus .....	15
4 Saneeraus .....	16
5 Lainsäädäntö .....	17
5.1 Työlainsäädäntö .....	17
5.2 Työnantajan velvollisuudet.....	18
5.3 Lomautus .....	18
5.4 Irtisanominen .....	19
6 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusmenetelmät .....	20
6.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä .....	20
6.2 Kirjallisuuteen tutustuminen.....	21
6.3 Osolesittely .....	21
6.4 Aineiston analysointi ja jako ryhmittäin.....	22
7 Rekrytointikyselyn tulokset .....	22
7.1 Rekrytointivaikkeudet yrityksissä .....	23
7.2 Rekrytointikanavat.....	30
7.3 Tulevaisuus rekrytointitarve .....	31
7.31 Lomautus .....	33

7.4 Työnantajien vapaa sana.....	34
8 Tulosten tarkastelu .....	35
8.1 Saadut tulokset.....	35
8.2 Kuinka paljon teorissa maksaa työntekijän rekryointi .....	35
9 Yhteenveto .....	36
9.1 Tulosityhteenveto.....	36
9.2 Johtopäätökset ja suositukset.....	37
Lähteet.....	38
Liitteet .....	39
Liite 1: Haastattelukysymykset.....	39

# 1 Johdanto

## 1.1 Tausta

Rakennusalalla on yleisesti puhuttu, että on haastavaa ja lähes mahdotonta löytää osaavaa ja motivoitunutta työntekijää yrityksen tarpeisiin. Ongelmaa kasvattaa muun muassa suurten ikäryhmien vetäytyminen eläkkeelle. Taantuman hellittäessä ja tilausten kertyessä rakennusliikkeille tulee entistä vaikeammaksi löytää ammattitaitoista työntekijöitä. Rakennusala ja rakennusalan yritykset ovat jatkuvasti kovan muutoksen alla, niinpä yritykset tulevat tulevaisuudessa tarvitsemaan monipuolisia ja oppimiskykyisiä työntekijöitä.

Onnistuneet rekrytoinnit luovat edellytyksiä toimivalle ja tehokkaalle työorganisaatiolle.”Mielestäni rekrytointi kuuluu niihin yrityksen elintärkeisiin toimintoihin, joihin pitää keskittyä ja joita tulee arvostaa.”(Markkanen 2002, 115).

## 1.2 Tavoite

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena selvittää rakennusalan työnantajien keinoja rekrytoida uusia työntekijöitä. Kuinka nykypäivän rakennusalan johtajat hankkivat nykyisiä työntekijöitään, alalla joka pyrkii koko ajan kustannustehokkaampaan ja suoraviivaisempaan toteutukseen työmailla. Tässä opinnäytetyössä katsastetaan myös asioita työsopimuslaista, sekä tutustutaan rekrytointiin projektina.

Työssä selvitetään myös kuinka johtajat panostavat resursseja osaavan työvoiman etsimiseen yrityksen tarpeisiin. Sekä kartoitetaan rakennusalan tulevaisuuden rekrytointinäkymiä.

### **1.3 Menetelmät**

Rekrytointiin tutustuttiin kirjallisuuden avulla, haastatteleamalla rakennusalan pienyritysten johtoa ja keräämällä omia havaintoja. Puhelinhaastattelulla kerättiin tuloksia Pohjois-Pohjanmaalta, Pirkanmaalta ja Uudeltamaalta.

### **1.4 Rajaukset**

Tässä opinnäytetyössä selvitetään aluksi peruseriaatteita rekrytoinnista, minkä jälkeen käydään läpi varsinainen kysely, saadut tulokset sekä niiden pohjalta laaditut johtopäätökset.

Rekrytointihaastattelun kohderyhmäksi valittiin kaksikymmentä rakennusalan pienyritystä, joissa haastateltiin yritysten toimitusjohtajia tai niitä henkilöitä, jotka vastaavat uuden työntekijän hankinnasta. Pienyrityksellä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä yritystä, jossa on vähintään viisi työntekijää ja enintään kolmekymmentä työntekijää, työntekijät voivat olla vakituisia tai kausityöntekijöitä.

Haastattelun tuloksia tarkastellaan maakunnittain sekä koko maana yhdessä. Vastausvaihtoehtoina ovat suurimmilta osin suljetut vastaukset, haastateltavat ovat voineet myös vastata muutamisiin kysymyksiin avoimesti.



## **2 Rekrytointi**

### **2.1 Onnistunut rekrytointi**

Rekrytointi on parhaimmillaan suunnitelmallista palapelin kokoamista, jossa informaatiota ja henkilöitä etsitään useista eri lähteistä. Sitä tulkitaan tehtävän vaatimusten ja yrityksen tarpeiden mukaisesti, käyttäen omaa persoonallisuutta työkaluna. Rekrytoiva henkilö määrittää riman korkeuden ja päättää, kuka ylittää riman ja kuka ei. Hyvin hoidetuista hankinnoista voi muodostua vuosien kuluessa yrityksen turvaverkko. (Markkanen 2002, 5–6.)

Uuden työntekijän rekrytointia kannattaa tarkastella projektina, kuten mitä tahansa muutakin hanketta, joka käynnistyy tarpeesta ja päättyy ratkaisuun. Siihen kuuluvat yleensä suunnitteluvaihe, toteutusvaihe ja päätöksentekovaihe sekä seurantavaihe työsuhteen alussa. (Markkanen 2002, 9.)

#### **2.11 Suunnitteluvaihe**

Tarkasteltaessa rekrytointia projektina suunnitteluvaiheessa työnantajan eli projektipäällikön tulee todeta, että nyt tarvitaan uutta työvoimaa, sekä miettiä, minkälaisen vastualueen rekrytoitava henkilö saa, mitä hän tulee tekemään ja mitkä ovat häneltä vaadittavat ominaisuudet. (Markkanen 2002, 10.) Rekrytoinnin projektipäällikkönä rakennusalan pienyrityksissä toimii usein toimitusjohtaja, niinpä hän on myös henkilöstöjohtaja ja henkilöstön kehittäjä.

Suunnitteluvaiheessa työnantaja päättää myös, mitä rekrytointikanavaa hän aikoo käyttää uuden työvoiman löytämiseksi, ja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin.

#### **2.12 Toteutusvaihe**

Toteutusvaiheessa rekrytoiva osapuoli aktivoi haun, eli ilmoittaa vapaasta työpaikasta, niissä rekrytointikanavissa, joista on etukäteen päättänyt. Ilmoitukset voivat olla

esimerkiksi lehdissä tai yrityksen omilla internetsivuilla. Tässä vaiheessa työnhakijat ottavat yhteyttä yritykseen kysyäkseen lisätietoa vapaasta paikasta ja lähettävät hakemuksia.

Toteutusvaiheella on yleensä päättymispäivämäärä, jonka jälkeen työpaikkailmoitukset poistuvat ilmoituspaikoista. Tämän jälkeen alkaa päätöksentekovaihe.

### **2.13 Päätöksentekovaihe**

Päätöksentekovaiheessa käydään läpi tulleet työpaikkahakemukset ja hakijoista karsitaan ne henkilöt, jotka eivät pääse haastatteluvaiheeseen. Mikäli haetaan työparia jollekin työntekijälle, on pariksi sopiva tässä vaiheessa viimeistään otettava mukaan rekrytointiprojektiin. Jäljellä oleviin hakijoihin kannattaa tutustua paremmin, sekä tarkastaa mahdolliset referenssit.

Haastatteluvaiheeseen kutsutaan ne henkilöt, joilla on hakemusten mukaan parhaat edellytykset hoitaa avoinna oleva työkenttä. Lopullinen päätös eli rekrytointi tehdään näiden haastattelujen perusteella.

Haastattelu on peli, jossa molemmilla pelaajilla on omat tavoitteensa. Parhaimmillaan intressit yhdistyvät ja seurauksena on työsuhde, joka palkitsee molempia osapuolia. (Markkanen 2002, 53.)

Onnistunut rekrytointipäätös on kummallekin osapuolelle merkittävä. Työssä menestyminen ja viihtyminen on yksilön henkisen hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää. Työtehtäviinsä tyytyväinen työntekijä edesauttaa omalla panoksellaan yrityksen toiminnan jatkuvuutta. (Markkanen 2002, 115.)

### **2.14 Seurantavaihe**

Seurantavaihetta kutsutaan myös nimellä koeaika, jonka kuluessa hankittua työntekijää seurataan tarkemmin ja häntä opatetaan talon tavoille. Tässä vaiheessa osapuolet luovat toisistaan selkeämmän kuvan ja voivat tahoillaan päättää, haluavatko jatkaa työsuhdetta

koeajan päätyttyä. Rekrytoinnin ollessa onnistunut molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä tilanteeseen.

Uusi henkilö ei tuo mukanaan vain juuri etsittyä työpanosta, vaan hänellä on myös muuta osaamista, ns. hiljaista tietoa ja taitoa, jotka eivät tule ilmi rekrytointiprojektin aikana. Usein nämä erityisosaamiset tulevat esille vasta seurantavaiheessa tai sen jälkeen. Uudelta työntekijältä voi odottaa korkeaa työmotivaatiota, koska onhan hän itse hakenut kyseistä työpaikkaa ja käynyt lävitse monivaiheisen rekrytointiprosessin. (Vaahtio 2005, 11.)

Mikko Markkasen (2002) mielestä rekrytointi kuuluu yrityksen elintärkeisiin toimintoihin, joihin pitää fokuoittaa ja joita tulee arvostaa. Rekrytointi on aina inhimillistä toimintaa, siihen kohdistuu tunteita, se on julmaa karsintaa, kilpailua ja voittajalle riemukasta. (Markkanen 2002, 115.)

## **2.2 Sisäinen rekrytointi**

Usein rekrytointitilanne alkaa siitä, että joku lähtee organisaatiosta ja tarvitaan korvaavaa rekrytointia, tai siitä, että yritys saa uuden urakkakohteen ja nykyinen työvoima ei riitä. Niinpä rekrytointi on aina investointiluonteista ja perustuu työvoiman tarpeeseen.

Ennen julkista työpaikkailmoittelua kannattaa tarkastella olemassa olevaa henkilöstöä ja tutkia sisäisen siirron mahdollisuutta. Sisäinen siirtohan ei sinällään poista työvoiman tarvetta, mutta rekrytointitarve saattaa olla siirrettävissä helpommin korvattavaan kohteeseen. (Markkanen 2002, 17.) Rakennusalalla tämä voisi tarkoittaa sitä, että kun työnjohtaja jää eläkkeelle ja jättää vapautuvan paikan, niin organisaation sisältä nostetaan joku henkilö työnjohtajaksi. Tällöin markkinoilta haetaan työnjohtajan sijasta kirvesmiestä, mikä on luultavimmin helpommin toteutettavissa.

Sisäisellä rekrytoinnilla on monia etuja. Rekrytoitava tunnetaan entuudestaan ja hänen osaamisensa sekä kokemuksensa ovat työnantajan tiedossa. Virhemahdollisuudet ja epävarmuus vähenevät, koska ehdokkaan käyttäytyminen ja asenteet tunnetaan

ulkopuolisia paremmin. Samalla voidaan tukea henkilöiden urakehitystä yrityksen sisällä ja osoittaa arvostusta henkilöstölle. Tämä puolestaan kasvattaa työmotivaatiota ja lisää motivaatiota kehittää osaamista. (Vaahtio 2005, 37.)

Sisäiseen rekrytointiin liittyy myös ongelmia. Henkilö tunnetaan toki entuudestaan, mutta samalla tunnetaan hänen epäolennaiset särjänsä. Aikaisemmat erimielisyydet ja ristiriidat työpaikalla voivat nousta rekrytoinnin esteiksi. Lisäksi sisäisessä rekrytoinnissa ehdokkaiden joukko on rajallinen ja valinnanvaraa on vähemmän. (Vaahtio 2005, 37.)

Eeva-Leena Vaahtio (2005) on tullut kirjassaan ”Rekrytointi menestystekijänä” siihen johtopäätökseen, että mitä pienempi yritys, sitä harvemmin pitkän aikavälin henkilöstösuunnitelmia ja kehitymissuunnitelmia on, ja sitä vähemmän on myös potentiaalisia rekrytoitavia. Yritykset elävät usein todella lyhyellä aikajänteellä, henkilöstökysymysten asiantuntijoita ei useinkaan pienemmissä organisaatioissa ole, eikä johdon aika riitä näihin asioihin. Tähän asti on myös voitu luottaa siihen, että työntekijöitä on aina tarjolla ulkopuoleltakin tarpeen tullen.

### **2.3 Ulkoinen rekrytointi**

Vakiintunut tapa täyttää avoimia työpaikkoja on ulkoinen rekrytointi. Jopa niin vakiintunut, että sisäistä rekrytointimahdollisuutta ei aina edes noteerata. Ulkoinen rekrytointi soveltuu loistavasti käytettäväksi, kun toimintoja suunnataan uudelleen ja yrityksen resurssitarve kasvaa ja monipuolistuu. Kannattaa rekrytoida ulkoa, kun halutaan saada sellaista osaamista, jota yrityksellä ei entuudestaan ole. (Vaahtio 2005, 36–37.)

Työnantajan kannattaa hyödyntää omaa henkilöstöään ulkoisessa haussa. Työntekijöiltä voi saada hyviä vihjeitä: aina joku tuntee jonkun, joka tuntee jonkun, joka ehkä sopisi tehtävään. (Vaahtio 2007, 29.) Kun yrityksessä tapahtuu merkittäviä rakennemuutoksia, joudutaan joskus irtisanomaan ja samanaikaisesti rekrytoimaan ulkopuolelta uudenlaista osaamista toisiin tehtäviin. Olemassa olevien työntekijöiden on usein vaikea ymmärtää tätä, ja onkin tärkeää, että henkilöstölle tällaisessa tapauksissa jaetaan reaaliaikaista

tietoa ratkaisuksista. (Vaahtio 2005, 39.) Rakennusalan yrityksille kyseiset muutokset voivat tulla vastaan, kun laajennetaan toimintaa erityistä ammattiosaamista vaativalle sektorille tai kun vaihdetaan paikkakuntaa.

Ulkoiseen rekrytointiin päädyttäessä tulee valita yritykselle sopivin rekrytointikanava. Niitä ovat muun muassa suorat kontaktit, lehti-ilmoittelu, konsulttitoimistot ja työvoimatoimistot.

Lehti-ilmoittelu voi varsinkin pienyrityksille tuntua kalliilta hakutavalta, mutta se tuottaa usein moninkertaisen hakijamäärän muihin hakutapoihin verrattuna. Siinä sivussa yritys tulee suhteellisen pienin kustannuksin myös markkinoineeksi olemassa oloaan ja palveluitaan sekä luoneeksi yrityskuvaa. Kaikki nämä seikat ovat tärkeitä yrityksen jatkuvuuden ja kannattavuuden kannalta.

Sisäistä ja ulkoista rekrytointia voidaan käyttää myös yhtä aikaa. Kun henkilö rekrytoidaan sisältä, tavallisesti ”ylennetään”, hänelle etsitään seuraajaa ulkopuolelta. Aina uuden työntekijän tullessa taloon se uudistaa ja muokkaa työyhteisöä. (Vaahtio 2005, 39.)

## **2.4 Henkilöstövuokraus**

Työntekijänvuokraus on vuokrausta eikä rekrytointia. Se on kuitenkin loistava tilapäisratkaisu pikaisiin työvoimatarpeisiin. Vuokrauksen etuja työnantajalle ovat vaivattomuus ja riskittömyys. Lyhytkestoisiin ruuhkahuippuihin ei aina kannata rekrytoida, vaan tällaisiin tarpeisiin on hyvä käyttää vuokraushenkilöstöä. Vaivattomuutta lisää se, että vuokrausyritys maksaa työntekijälle työehtosopimuksen mukaisen palkan ja vastaa kaikista työnantajan lakisääteisistä kuluista. (Vaahtio 2005, 126.)

Edellä esitetty etu on merkittävä, sillä työsuhteeseen liittyvät riskit kantaa vuokrausyritys. Mahdollisen sairausajan palkan maksuvelvollisuus on vuokrausyrityksellä. Huomionarvoinen seikka on myös, että työnantajalla on

mahdollisuus tutustua työntekijään ja myöhemmin palkata henkilö pysyvästi pitkäkestoiseen työsuhteeseen. (Vaahtio 2005, 126–127.)

## 2.5 Rekrytointivirheet

Työntekijän hankintaan liittyy tietenkin riskejä. Kiireisesti ja hutiloidusti läpiviety prosessi moninkertaistaa virhemahdollisuuden. Pahimmassa tapauksessa menetetään aikaa ja asiakkaita. Tosin näin luultavasti käy silloinkin, kun rekrytointia lykätään ja avointa paikkaa ei täytetä. Yritykset, virhevalinnat ja perehdyttämiset tulevat kalliiksi. Rekrytointi voi maksaa suurenkin summan, sillä jo rekrytoinnin vaatima työpanos maksaa. (Vaahtio 2005, 12–13.)

Rekrytointivirheistä puhuttaessa voidaan perustellusti nostaa esiin kaksi näkökulmaa – yksilön ja yrityksen. Yksilön kannalta tarkastellen virhe otetaan ”omaan piikkiin”. Todetaan, että ei olisi pitänyt mennä kyseiseen yritykseen ja tuli tehtyä virhe, kun ei selvittänyt asioita perusteellisesti. Virhe on yhtä lailla yrityksen päätöksentekijän, sillä hän tarjosi avointa paikkaa väärälle henkilölle. (Markkanen 2002, 112.)

Yleensä pahimmat rekrytointivirheet tehdään korkeasuhdanteen aikana. Tällöin valitaan heppoisin perustein henkilöitä, joiden työroolia ja tulevaisuutta organisaatiossa ei ole mietitty tarpeeksi. (Markkanen 2002, 114.) Tällöin myös pienillä yrityksillä on vaarana kerätä turhia henkilöstökuluja, joka heikentää yrityksen tuloksentekeyttä ja kannattavuutta. Ylimääräisestä henkilöstöstä yritetään päästä eroon viimeistään matalasuhdanteen aikana, jolloin ne ovat jo kerenneet tehdä tuhojaan yritykselle.

Rekrytointivirheiltä voidaan välttyä, jos prosessiin tartutaan sen vaatimilla otteilla, eli siihen suunnataan työaikaa ja varoja. Kartoitetaan tarkasti, minkälaista työvoimaa tarvitaan ja mistä sitä kannattaa etsiä. Oikein kohdennettu haku lyhentää haku aikaa ja säästää rahaa.

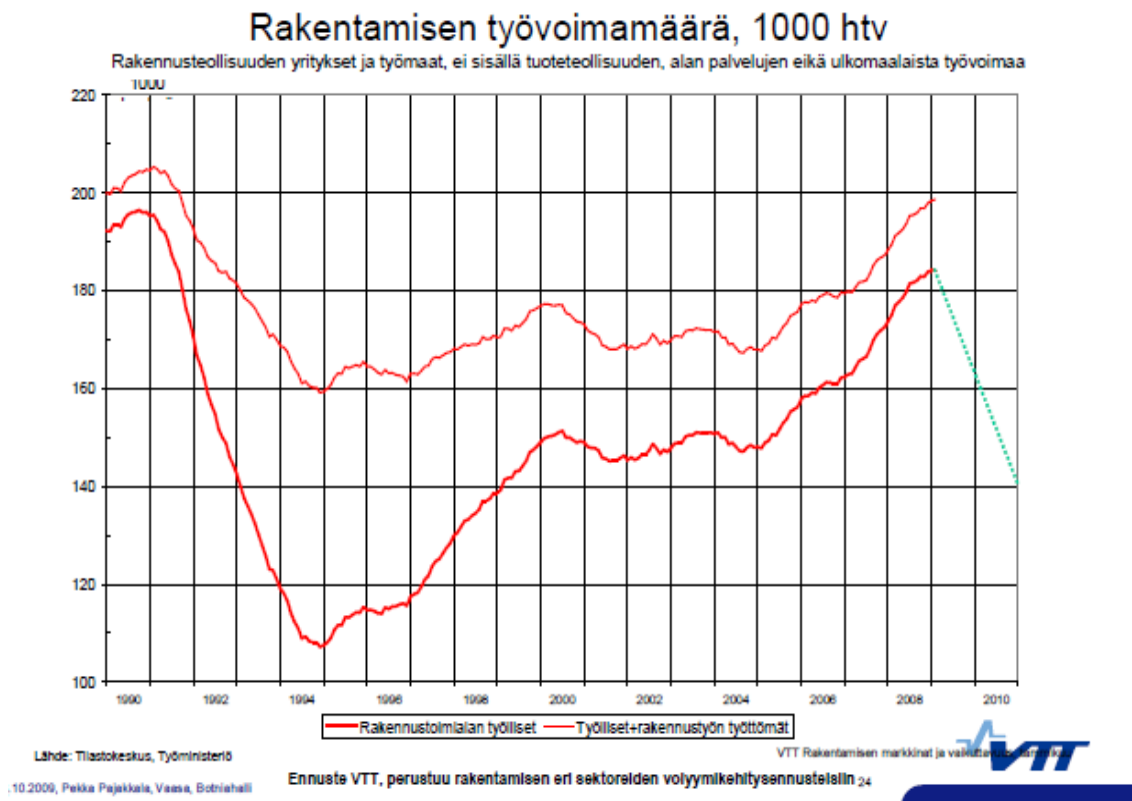
### 3 Suhdanteiden vaikutus

Kansantalouden mittarien osoittaessa yläoikeaan, rekrytointi on vilkkaimmillaan. Kun ensimmäiset merkit kasvun taitumisesta tulevat näkyviin, alkaa rekrytointi oireilla. Merkkejä ovat muun muassa tilauskannan supistuminen ja urakoiden hinnanalenemiset. Työpaikkatarjonta osoittaa karusti talouden suunnan; näin tapahtui esimerkiksi kesällä 1990 ja keväällä 2001. (Markkanen 2002, 105.) Tämä osoittaa vahvasti sen, että rekrytoinnin volyyymi on lujasti sidoksissa suhdanteisiin. Rakennusalaan suhdanteet vaikuttavat yleensä pienellä viiveellä.

Vastavalmistuneet työnhakijat ovat ratkaisevasti eri asemassa oman uran kehittämisen kannalta, mikäli valmistuvat silloin, kun yhteiskunnalla menee hyvin tai silloin, kun varustaudutaan tai ollaan matalasuhdanteessa. (Markkanen 2002, 107.)

Tästä voidaan päätellä, että matalasuhdanteen aikana osaavaa ja motivoitunutta työvoimaa löytyy markkinoilta paremmin. Sama pätee toisinkin päin, eli korkeasuhdanteen aikana pätevän työntekijän löytäminen voi olla todella vaikeaa.

Suhdanteiden aiheuttamat heittelyt työvoiman määrästä näkyvät hyvin VTT:n tekemästä kaaviosta (Kuvio 1.). Kaaviosta nähdään hyvin, kuinka edellisen laman aikaan työvoiman määrä kävi alle 110 000 henkilötyövuodessa. Sekä kuinka siitä on noustu aina vuoteen 2008 asti. VTT on tehnyt rakentamisen eri sektoreiden volyymikehitysennusteista ennusteen, jonka mukaan rakennusalan henkilötyövuodet laskee aina 140 000 henkilötyövuoteen 2011 mennessä. (Pekka Pajakkala, 2009 VTT)



Kuvio 1: Rakentamisen suhdanteet ovat esitettyinä henkilötyövuosissa. (Pekka Pajakkala, 2009 VTT)

## 4 Saneeraus

Yritysjärjestelyt ja saneeraukset ovat keinoja taata taloudellinen menestys tai turvata yrityksen olemassaolo. Osa yrityksistä voi onnistuakin saavuttamaan saneeraukselle asetetut tavoitteet, mutta monien tutkimusten mukaan saneerausten vaikutukset ajan mittaan ovat kuitenkin usein haitallisia. Yrityksen kohtaamien muutoksien yhtenä osana on tavallisesti henkilöstön vähentäminen, mutta työntekijöiden karsimisella on muitakin syitä, kuten yritysjärjestelyt. (Ranki 2001, 9.)

Saneerauksella on todella usein odottamattomia seurauksia, joita ei tarkoitettu tai joita ei tunnistettu, jotka edesauttavat saneerauksen epäonnistumista ja tavoitteiden karkaamista. Irtisanomisilta säästyneet työntekijät kokevat ahdistusta ja epävarmuutta, ja näin jäljellejäävän henkilöstön reaktioilla on todennäköisesti vaikutusta organisaation tulevaan tehokkuuteen. (Ranki 2001, 25.)



Olli Juvonen (2009) kirjoittaa kirjassaan ”Selviä voittajana Lamasta tästä ja seuraavasta”, että jos yrityksellä on töissä henkilöitä, joiden suurin päivän anti on ilmankierrätys, on aika ryhtyä nöyriin mielin korjaaviin toimenpiteisiin. Tarpeettoman henkilöstön irtisanominen on oikein yhtiön omistajia kohtaan. Omistajat ovat antaneet luottamuksensa yhtiönjohdolle hoitaa firmaa. Mikäli johto sulkee silmänsä ja tiedostaa, että Mäkisen työpanosta ei tarvita, niin johto varastaa tietoisesti omistajien rahoja. Tämä ei ole oikein. (Juvonen 2009, 110.)

Kun irtisanominen on tiedossa, niin on eettisesti oikein keskustella irtisanottavan kanssa. Tässä vaiheessa viimeistään on tarkistettava, että työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan, ja harkittava irtisanomista uudelleen. Koskaan työntekijää ei saa irtisanoa yllättäen. Jokainen meistä tuntisi silloin katkeruuden ja pettymyksen tunnetta. Kun ihminen, jonka johto on joutunut irtisanomaan, toivottaa johdolle reilusti kaikkea hyvää jatkossa, on johto onnistunut. (Juvonen 2009, 113.)

Rakennuslalla joudutaan saneeraamaan aina silloin kun on tiedossa, että yritys ei pysty tulevaisuudessa tarjoamaan töitä nykyisille työntekijöille. Tällöin on kyse useimmiten yrityksen kamppailusta selviytyä huomiseen asti. Pienyrityksille näitä ilmankierrättäjiä ajautuu yrityksen tehtäviin tyypillisesti korkeasuhdanteen aikana.

## **5 Lainsäädäntö**

### **5.1 Työlainsäädäntö**

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän valvonnan ja johdon alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

(Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

## 5.2 Työnantajan velvollisuudet

Työsopimuslain 2 luvun 1. §:ssa todetaan, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään, sekä työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuran parantamiseksi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta työntekijän suojelemiseksi terveydellisiltä vaaroilta ja tapaturmilta, niin kuin työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Työnantajan on tarjottava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot tule ilmi kirjallisesta työsopimuksesta. Tarkemmat tiedot selvityksestä on määriteltävä työsopimuslain 2 luvun 4. §:ssä. Kaikki työnteon ehtojen muutokset on toimitettava työntekijälle kirjallisena. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

## 5.3 Lomautus

Lomauttaminen määritellään työsopimuslain 5 luvun 1. §:ssä seuraavasti, lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin, kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä. Työntekijä saa rajoituksin ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos hänellä on taloudellinen tai tuotannollinen peruste, tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti. Työn katsotaan vähentyneen, jos töiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työsopimuslain 5 luvun 3 §:ssä kerrotaan, että työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteita sekä arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, kehosta ja alkamisajankohdasta.

Työntekijälle on ilmoitettava myös lomauttamisesta henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Ilmoituksessa on mainittava perusteet lomautukselle, lomautuksen alkamisaika ja kesto. Töiden alkamisesta on ilmoitettava vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työntekijällä on oikeus irtisanoa itsensä lomautuksen aikana, mikäli lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa. Tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. Työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän lomautuksen aikana on työntekijällä oikeus saada irtisanomisajan palkka.

(Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

## **5.4 Irtisanominen**

Työsopimuslain 6 luvussa sanotaan, että määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päätetään toisen sopijapuolen tietoon saatettavalla irtisanomisella. Irtisanomisaika voidaan sopia korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi. Mikäli työsopimus voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa, työsuhde päättyy sen työpäivän päättyessä, jonka aikana irtisanomisilmoitus on toimitettu toiselle sopijapuolelle. Irtisanomisaika on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden. Irtisanomisaika kasvaa aina pitemmäksi, mitä kauemmin työsuhde on kestänyt. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

7 luvun mukaan työnantajalla on oikeus irtisanoa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työnsuorittajasta johtuvana tai hänen henkilöönsä sidoksissa olevana asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyömistä. Mikäli työnteon edellytykset muuttuvat olennaisesti, on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä. Syyn painavuutta ja

asiallisuutta arvioidessa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa ei voida pitää painavana syynä, ellei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työntekijällä on myös oikeus osallistua työtaistelutoimenpiteisiin sekä kuulua haluamaansa poliittiseen tai uskonnolliseen ryhmään. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, kun tarjolla oleva työ on tuotannollisista tai taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt pysyvästi (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

Irtisanomiseen ei ole perustetta silloin, kun työnantaja on joukko ennen irtisanomista tai sen jälkeen rekrytoinut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Eikä silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Työnantajan joutuessa konkurssiin saadaan työsopimus sen pituudesta riippumatta molemmin puolin irtisanoa päättymään. Tässäkin tapauksessa noudatetaan 14 päivän irtisanomisaikaa. Mahdolliset saatavat maksaa konkurssipesä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

## **6 Tutkimuksen toteutus ja tutkimusmenetelmät**

### **6.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä**

Tutkimukset voidaan eritellä teoriittisiin ja empiirisiin tutkimuksiin. Teoreettinen tutkimus on paljolti perustutkimusta, jonka tarkoituksena on tieteellisen tiedon etsintä. Soveltuvia tutkimuksia kutsutaan empiirisiksi tutkimuksiksi. Empiirisellä tutkimuksella tarkoitetaan yleensä käytännön tavoitteisiin pyrkivää omaperäistä ja itsenäistä tiedon hankkimista, jossa voidaan nojautua perustutkimuksen tuloksiin. (Holopainen & Pulkkinen 2002, 17.)

Empiiriset tutkimukset voidaan jakaa kahteen ryhmään: kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin tutkimuksiin. Kvalitatiivinen tutkimus liittyy läheisesti sosiaalitieteisiin, ekologiaan ja markkinointiin, joissa tutkittavia ominaisuuksia mitataan usein kvalitatiivisilla muuttujilla. Kvantitatiivinen tutkimus tulee kysymykseen silloin, kun tutkittavan ominaisuuden mittaamisessa käytetään suhdeasteikkoa. Näitä menetelmiä käytetään usein myös ristikkäin. (Holopainen & Pulkkinen 2002, 18.)

Tässä tutkimuksessa aineistonkeräysmenetelmänä käytettiin puhelinhaastattelua, jolla varmistettiin korkea vastausprosentti. Haittapuolina voidaan mainita, että haastateltavat voivat vastata huolimattomasti tai jättää tyhjiä kohtia vastauksiinsa, koska eivät sillä hetkellä ehdi vastata kysymyksiin täydellisesti.

Haastattelun etu on joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus kerrata kysymys, selventää sanamuotoja, oikaista väärinkäsityksiä ja käydä kattavaa keskustelua tiedonantajan kanssa. Tällaista mahdollisuutta ei ole esimerkiksi postikyselyssä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Haastattelut yritettiin kohdistaa yritysten toimitusjohtajiin, jotka yleensä vastaa rekrytoinneista pienissä yrityksissä, tai sellaiseen henkilöön joka suorittaa rekrytointi projektin juuri siinä yrityksessä.

## **6.2 Kirjallisuuteen tutustuminen**

Opinnäytetyön pohjatiedoksi tutustuttiin rekrytoinnin ja siihen vaikuttavien asioiden kirjallisuuteen. Kirjallisuudeksi valittiin sellaiset opukset jotka tukevat toisiaan sisällöltään ja ajattelutavaltaan. Kirjat kertoivat rekrytointista prosessina ja sen haasteista sekä mahdollisuuksista.

## **6.3 Otosesitys**

Otannon onnistuminen on yksi todella keskeinen tekijä määrällisessä tutkimuksessa, jossa yritetään yleistää tutkimuksessa saatuja tuloksia perusjoukkoon eli massaan.

Otannan avulla pyritään keräämään isosta joukosta, esimerkiksi Suomen kansalaisista, eräänlainen pienoismalli, joka vastaa ja kuvaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. Tämän takia otosta otettaessa tulee tarkkaan pohtia, mitkä tekijät tulee huomioida otantavaiheessa.(Valli 2001, 13.)

Haastattelun kohteiksi valittiin 20 rakennusalan pienyritystä, jotka vielä rajattiin yrityksiin, joissa työskenteli haastattelu hetkellä 5- 20 henkilöä, vakituksena tai kausityöntekijänä. Haastattelut suoritettiin 4.3.2010 – 9.4.2010. Haastattelut kohdistettiin Pohjois-Pohjanmaalle (7 yritystä), Pirkanmaalle (7 yritystä) ja Uudellemaalle (6 yritystä). Haastateltavien yritysten yhteystiedot kerättiin internetistä.

#### **6.4 Aineiston analysointi ja jako ryhmittäin**

Vastaukset kirjattiin puhelun aikana valmiiseen excell- taulukkoon tietokoneeseen. Selkeän taulukon avulla tulokset jaettiin helposti ryhmiin ja niiden avulla saatiin erilaisia kaavioita ja kuvioita. Muutamaankin tulokseen vastaukseen joutui pyytämään lisäselvennystä, mutta aina vastaus saatiin kirjattua taulukkoon. Tulokset on esitetty kuvioiden avulla Pohjois-Pohjanmaasta, Pirkanmaasta, Uudeltamaalta ja alueet yhteensä. Kyselylomake on työn liitteenä.

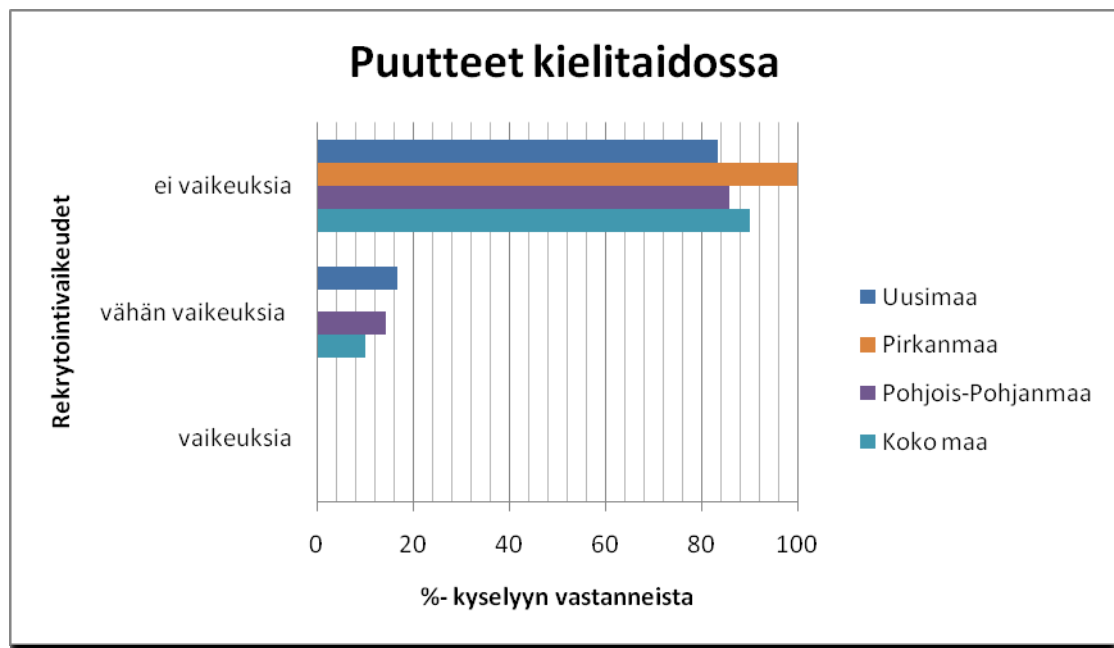
### **7 Rekrytointikyselyn tulokset**

Haastattelujen tuloksia tarkastellaan taulukoina, joista voidaan lukea vastauksien määrä tai prosentuaalinen osuus. Ennen taulukoita on analysointiosuus. Kysymysrunko on tämän työn liitteenä.

Haastattelu kattoi kokonaisuudessaan 20 rakennusalan yrityksen tilanteet, joissa työskenteli haastattelujen aikana 74 vakituista työntekijää ja 79 kausityöntekijää.

## 7.1 Rekrytointivaikkeudet yrityksissä

Kysyttäessä työnantajilta onko koettu vaikeuksia työnhakijoiden kielitaidoissa, niin 10 % oli kokenut vähän vaikeuksia, ja 90 % kaikista yrityksistä vastasi, että ei ole kohdannut vaikeuksia. Vähän vaikeuksia kokeneet yritykset kertoivat, että työnhakijat eivät olleet osanneet suomen kieltä. (Kuvio 2.)



Kuvio 2: Puutteet työnhakijoiden kielitaidossa


Rakennusteollisuus on tutkinut Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten määrää.

Vuonna 2008 ulkomaalaisia kaikista työntekijöistä on ollut 10 % ja vuonna 2007 määrä on ollut 7 %. Huomattavaa on ulkomaalaisten vuokratyöntekijöiden suhteellisen suuri osuus 24 %. (Kuvio 3.) (Salmen, 2009 Rakennusteollisuus)

<b>Ulkomainen työvoima 2008</b>		
<b>Koko maa</b>		
	<u>2008</u>	<u>2007</u>
• Yrityksiä	208	216
• Työmaita	1 822	1 698
• Työvoima yhteensä	21 425	22 313
• Omia työntekijöitä	10 018 (47%)	8 963 (40%)
• <b>Omista ulkomaalaisia</b>	<b>194 (1,9%)</b>	<b>134 (1,5%)</b>
• Vuokratyöntekijät yhteensä	1 150 (5,3%)	1 455 (6,5%)
• <b>Ulkomaalaisia vuokratyöntekijöitä</b>	<b>275 (24%)</b>	<b>225 (15%)</b>
• Aliurakointiyrityksiä	4 849	5 241
• Aliurakoitsijoilla työntekijöitä	11 420	12 431
• <b>Ulkomaalaisia aliur. työntekijöitä</b>	<b>1 746 (15%)</b>	<b>1 212 (10%)</b>
• <b>Ulkomaalaisia kaikista</b>	<b>2 205 (10%)</b>	<b>1 571 (7%)</b>

Talonrakennusteollisuus ry / piirikohtaiset yhteenvedot  
31.10.2008 / ANI

1

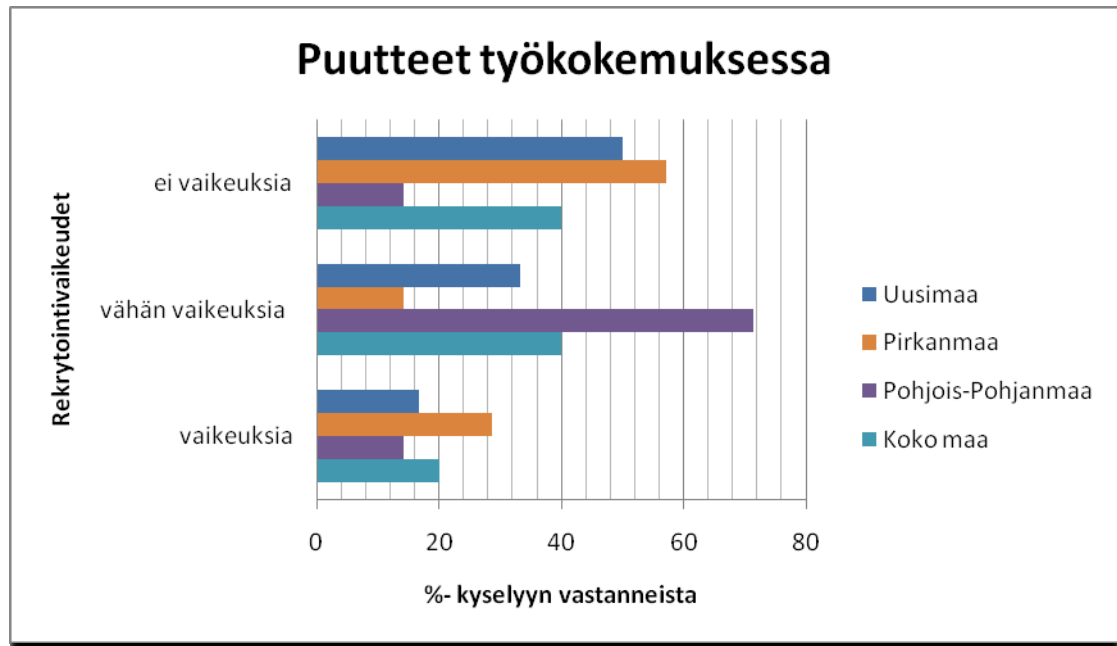


Kuvio 3: Ulkomaisen työvoiman osuus vuosina 2007–2008.

Rakennusteollisuus on tehnyt kehitysarvion ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä koko maassa vuosina 2008 – 2011. Kehitysarvioon vastasi 188 rakennusalan yritystä, joista 35 % uskoo ulkomaalaisten määrän lisääntyvän. 55 % oli sitä mieltä, että ulkomaalaisten määrä pysyy ennallaan, ja 10 % uskoo ulkomaalaisen työvoiman vähenevän. (Rakennusteollisuus)

Selvästi enemmän yrityksillä on ollut rekrytointivaikeuksia löytää kokeneita työntekijöitä. Kysyttäessä työnantajilta, onko työnhakijoilla ollut puutteita työkokemuksessa, niin 20 % kaikista yrityksistä oli kokenut vaikeuksia ja 40 % vastanneita oli kokenut vähän vaikeuksia löytää kokenutta työntekijää. Yrityksistä 40 %: lla ei ole ollut vaikeuksia löytää kokeneita työntekijöitä. Eniten vaikeuksia olivat kokeneet pirkanmaalaiset yritykset. (Kuvio 4.)

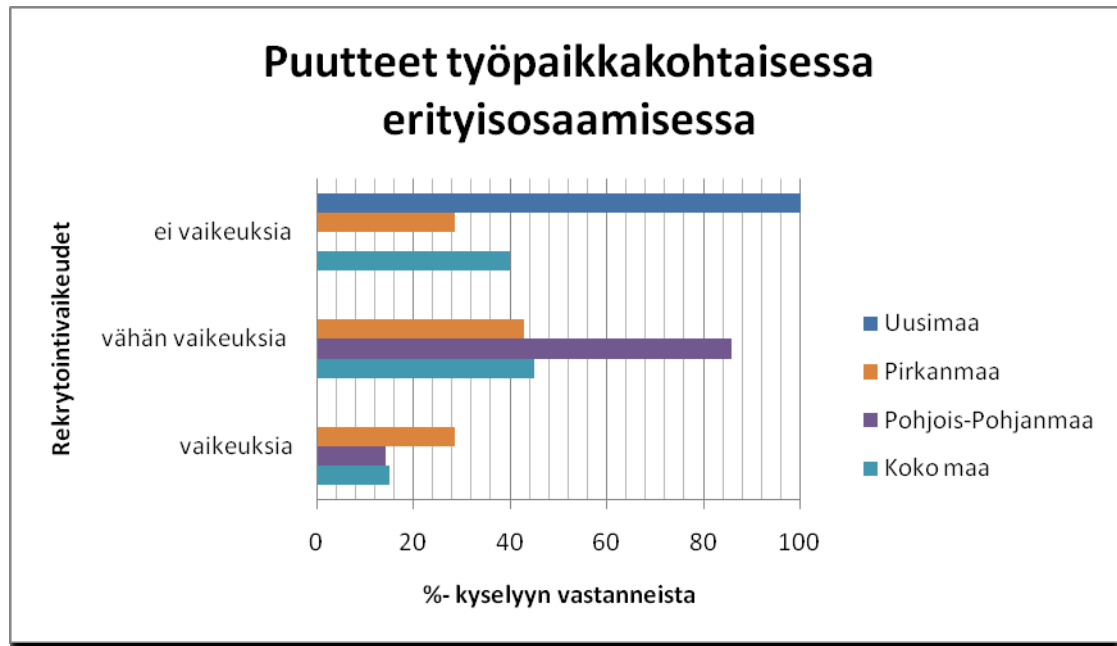




Kuvio 4: Puutteet työnhakijoiden työkokemuksessa

Puutteita työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa rekrytointi vaikeuksia oli kokenut 15 % yrityksistä. Vähän vaikeuksia oli kokenut 50 % yrityksistä ja 35 % ei ollut kokenut vaikeuksia löytää erityistehtäviin henkilökuntaa. Vähiten erityisosaamisen löytämisessä oli ollut vaikeuksia Uudellamaalla ja eniten vaikeuksia oli ollut Pirkanmaalla. (Kuvio 5.)

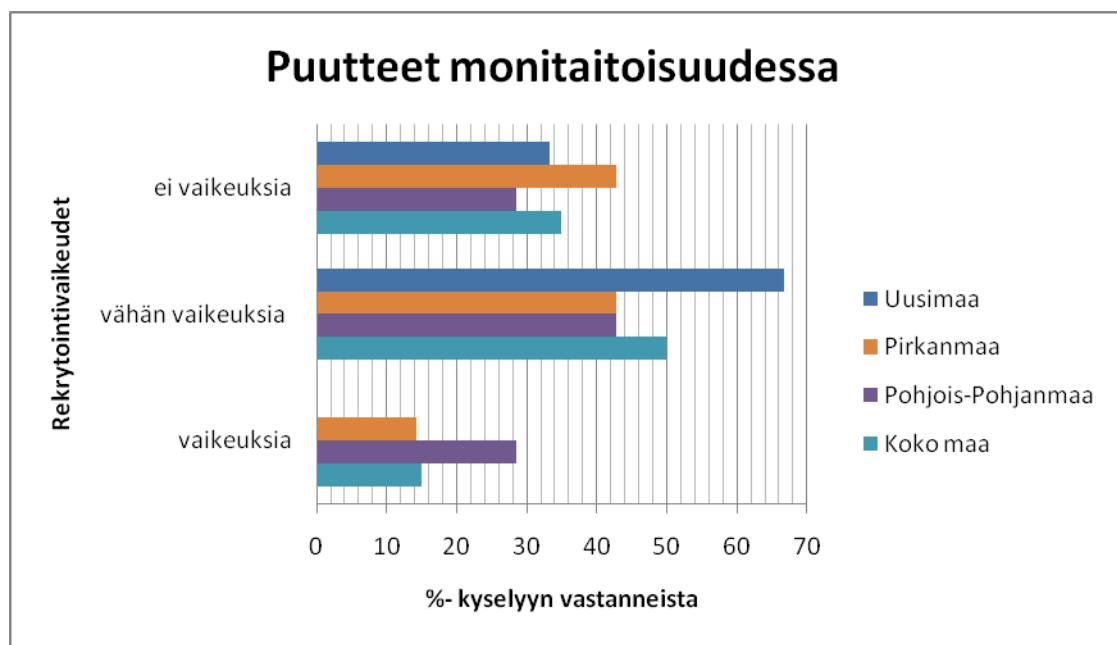
Kysyttäessä yrityksiltä mitä erityisosaamista yrityksissä vaaditaan, niin useat ovat kaivanneet moniosaajia, henkilöitä, jotka osaavat koko saneerauksen skaalan. 15 % yrityksistä oli kokenut osaavien laatoittajien löytämisen haasteelliseksi.



Kuvio 5: Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa

Yrityksiltä kysyttäessä työnhakijoiden monitaitoisuudesta, niin 65 % oli kokenut vaikeuksia tai vähän vaikeuksia löytää monipuolisia työntekijöitä. 35 % vastanneista ei ollut kokenut vaikeuksia löytää monen asian osaavia työntekijöitä. (Kuvio 6.)

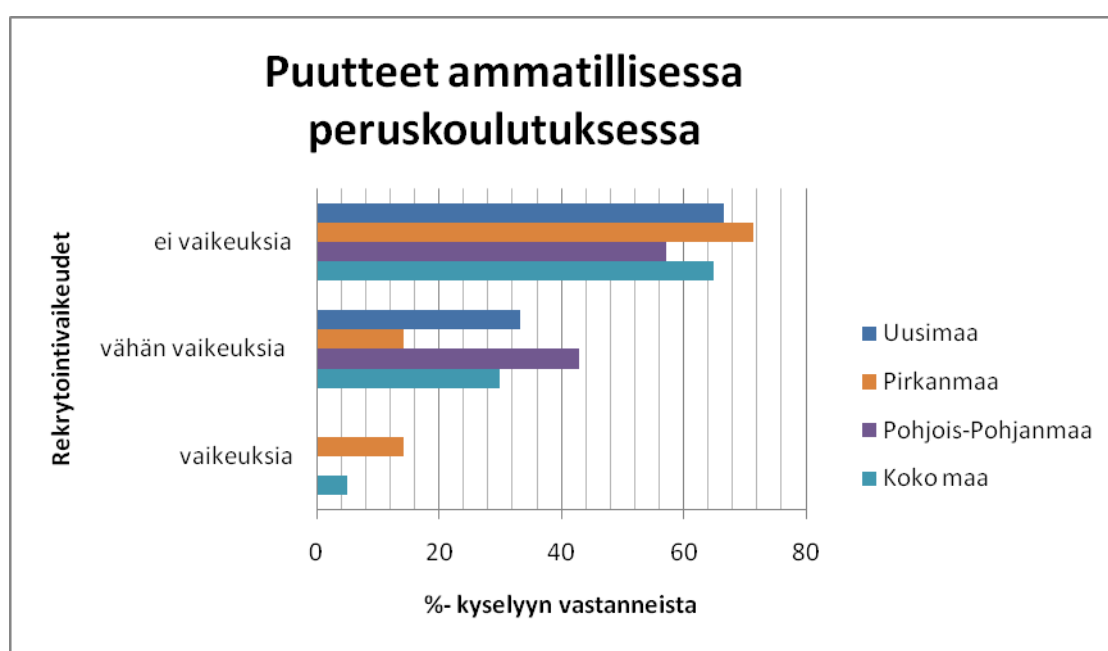
Erityisosaamisessa vaikeimpia löytää olivat laattamiehet ja sellaiset henkilöt, jotka osaisivat monipuolisesti saneerauksen taidon.



Kuvio 6: Puutteet työnhakijoiden monitaitoisuudessa

Kartoittaessa työnhakijoiden puutteita ammatillisessa peruskoulutuksessa, 65 % yrityksiä ei ollut kokenut vaikeuksia, tästä suurimpaa osaa työnantajista ei kiinnosta rekrytointitilanteessa onko hakijalla ammatillista koulutusta vai ei. (Kuvio 7.)

Kysyttäessä työnantajilta, joita kiinnosti työnhakijan mahdollinen ammatillinen koulutus, mitä koulutusta he ovat toivoneet hakijoilta, niin 75 % kaipaasi enemmän saneeraus- ja talonrakennuskoulutusta hakijoilta.

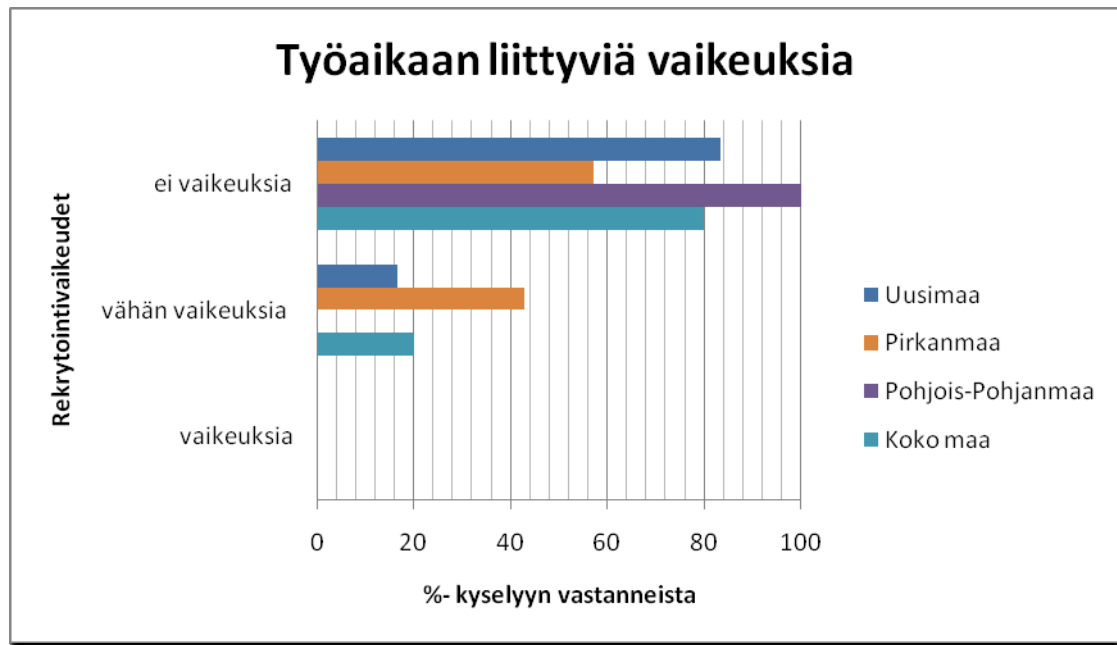


Kuvio 7: Puutteet työnhakijoiden ammatillisessa peruskoulutuksessa

Yrityksiltä kartoittaessa työnhakijoiden puutteita tietotekniikan osaamisen suhteen, niin 100 % vastasi, että se ei ole tuottanut vaikeuksia. Tämä selittyy sillä, että rakennusalan työtehtävät ovat suurimmilta osin käsitöitä, varsinkin pienemmissä organisaatioissa joten ATK-taidot eivät ole tarvittavia.

Kysyttäessä mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia työnhakijoilta on vaadittu tai odotettu, niin useat yritykset nostivat tärkeiksi ominaisuuksiksi oma-aloitteisuuden, sosiaalisuuden ja työmotivaation. 65 % yrityksistä vaati jotain edellisistä ominaisuuksista työnhakijoilta.

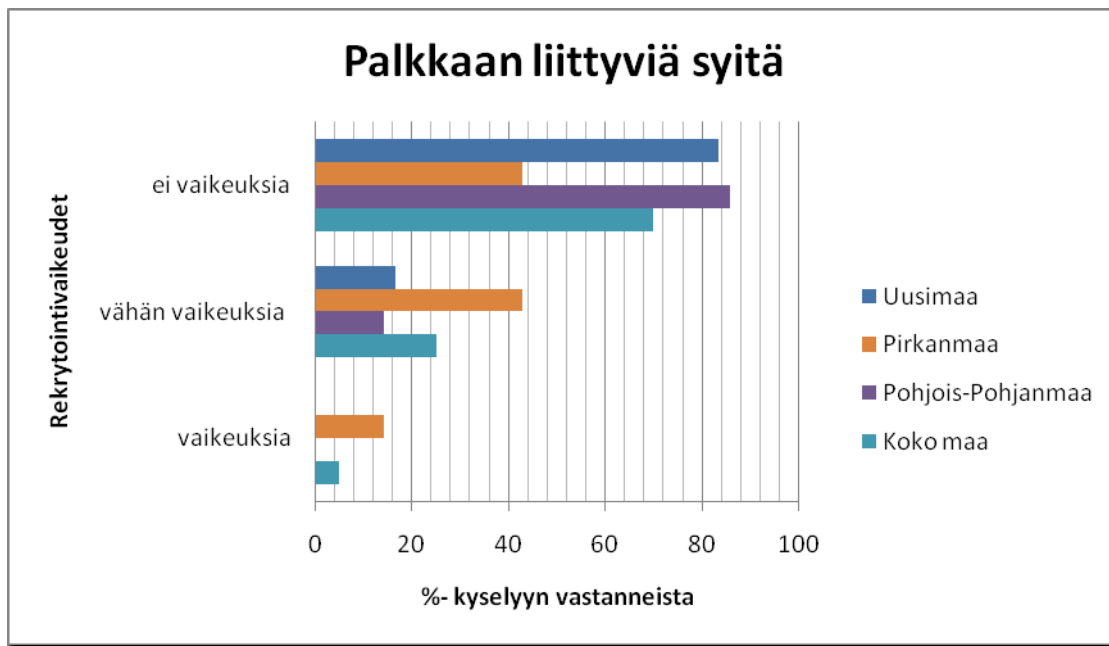
Pohjois-Pohjanmaan yritykset olivat ainoita, jotka eivät kokeneet työaikoihin liittyviä vaikeuksia rekrytoidessa henkilökuntaa. Vähän vaikeuksia oli kokenut 20 % yrityksistä, nämä vaikeudet johtuivat väliaikaisista yötoista tai satunnaisista aamumyöhästelyistä, joita varmasti koetaan jokaisessa ammatissa ja yrityksessä. (Kuvio 8.)



Kuvio 8: Työaikaan liittyviä vaikeuksia rekrytoinnissa

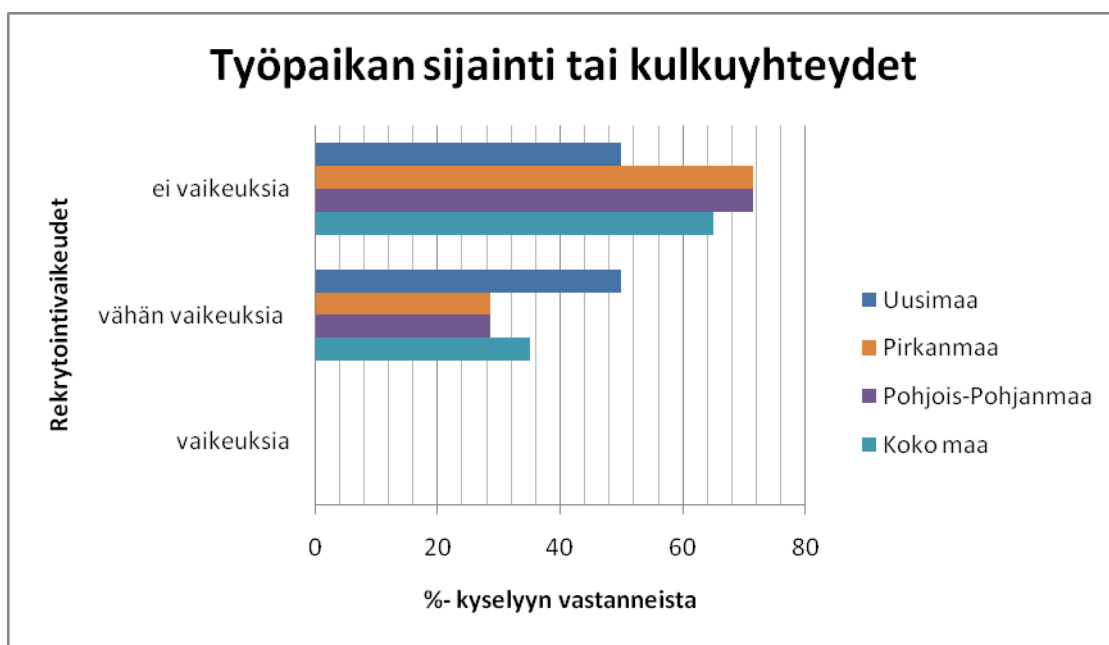
70 % yrityksistä ei ollut kokenut vaikeuksia palkan suhteen ja vain 25 % oli kokenut vähän vaikeuksia sen suhteen. Eniten vaikeuksia oli kokenut pirkanmaalaiset yritykset, 14,3 % yrityksistä. Palkkaa ei siis koeta rekrytointiesteenä. (Kuvio 9.)

Kommentteja palkkaan liittyen sanottiin, että aina joku valittaa palkastaan tai mahdollisesti tulevasta palkastaan, ja että on uskomatonta kun rakennusalalla kokemattomat kesäapulaiset pyytävät viidentoista euron tuntipalkkaa.



Kuvio 9: Palkkaan liittyviä rekrytointi vaikeuksia

Työpaikan sijaintia tai kulkuyhteydet eivät ole tuottaneet vaikeuksia rekrytoinnin suhteen, tätä mieltä ovat 65 % yrityksistä. Pieneksi vaikeudeksi yritykset kokevat sen, että työntekijöitä voidaan joutua hakemaan ja kuljettamaan työmaille, mikäli he eivät itse omista kulkuneuvoa. (Kuvio 10.)



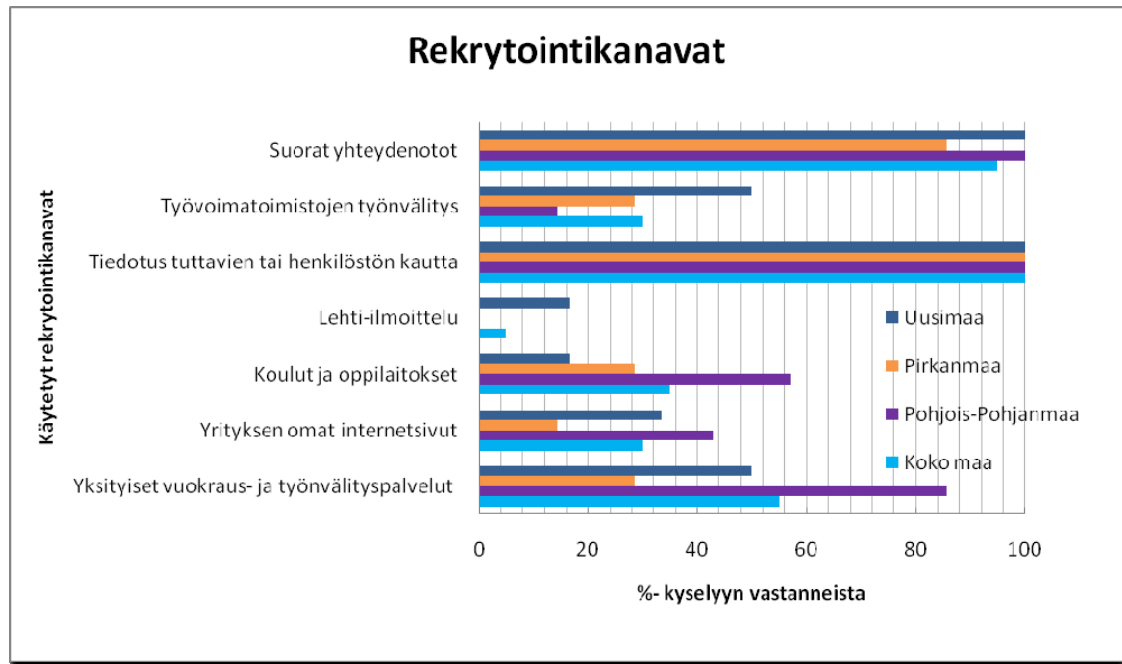
Kuvio 10: Työpaikan sijainnin tai kulkuyhteyksien vaikutus rekrytointiin

Alan tai yrityksen imagolla ei koettu olevan vaikutusta rekrytointiin, 95 % yrityksistä sanoi, että ei vaikutusta ja 5 % mielestä imagolla oli vähäisiä vaikutuksia rekrytointiin haitallisesti. Tämä voi tarkoittaa sitä, että ihmisillä on hyvä tai vähintäänkin kohtalainen käsitys rakennusalan töistä tai työolosuhteista.

## 7.2 Rekrytointikanavat

Yrityksiltä kysyttiin myös mitä rekrytointikanavia ne käyttävät. 95 % yrityksistä käyttää suoria yhteydenottoja rekrytointiin ja 100 % Uudenmaan ja Pohjois-Pohjanmaan yrityksistä käyttää tätä keinoa hankkiakseen uutta työvoimaa. Työvoimatoimistojen työnvälityspalveluja käyttää 30 % kaikista yrityksistä. Suosituinta työvoimatoimistojen palvelut ovat Uudellamaalla, jossa käyttö prosentti on 50 %. Todella suosituksi rekrytointikanavaksi nousi myös tiedotus tuttavien tai henkilöstön kautta, tätä keinoa käyttää 100 % haastatelluista yrityksistä. (Kuvio 11.)

Työvoiman etsiminen lehti-ilmoitusten avulla on sen sijaan paljon harvinaisempaa, kaikista vastaajista vain 5 % on käyttänyt tai käyttää kyseistä keinoa. Kouluja ja oppilaitoksia rekrytointiin käyttää 35 % yrityksistä. Pohjois-Pohjanmaalla koulujen kautta rekrytointi on suosituinta, jopa 57 %, sen alueen yrityksistä tekevät koulujen kanssa yhteistyötä. Yrityksien omiin internetsivuihin rekrytointikanavana nojautuu vain 30 % kaikista vastanneista. Yksityiset vuokraus- ja työnvälityspalvelut ovat myös suhteellisen aktiivisessa käytössä, noin 55 % yrityksistä luottaa niihin. Pohjois-Pohjanmaalla vuokraus- ja työnvälityspalvelut nousevat jopa 86 % käyttöasteeseen. (Kuvio 11.)



Kuvio 11: Yritysten käyttämät rekryointikanavat

Tehokkaimmaksi rekryointikeinoksi yritykset sanovat suorat yhteydenotot, jonka valitsi vähän yli 90 %. 100 % vastanneista tiedotus tuttavien tai henkilöstön kautta on tehokkain keino valjastaa uutta työvoimaa. Tehokkaaksi rekryointikeinoksi mainittiin myös yksityiset vuokraus- ja työnvälityspalvelut, niiden etuihin kuuluvat nopeus ja sitoutumattomuus.

### 7.3 Tulevaisuus rekryointitarve

Yrityksiltä kartoitettiin seuraavan kuuden kuukauden rekryointitarvetta. Tulokset ovat suhteellisen rohkaisevia, sillä 47 % alalla toimijoista aikoo rekrytoida lisää henkilökuntaa seuraavan kuuden kuukauden aikana. Yrityksistä 24 % ei osaa sanoa lähitulevaisuuden rekryointitarpeesta ja 29 % yrityksistä ei aio rekrytoida lisää työvoimaa. (Kuvio 12.)



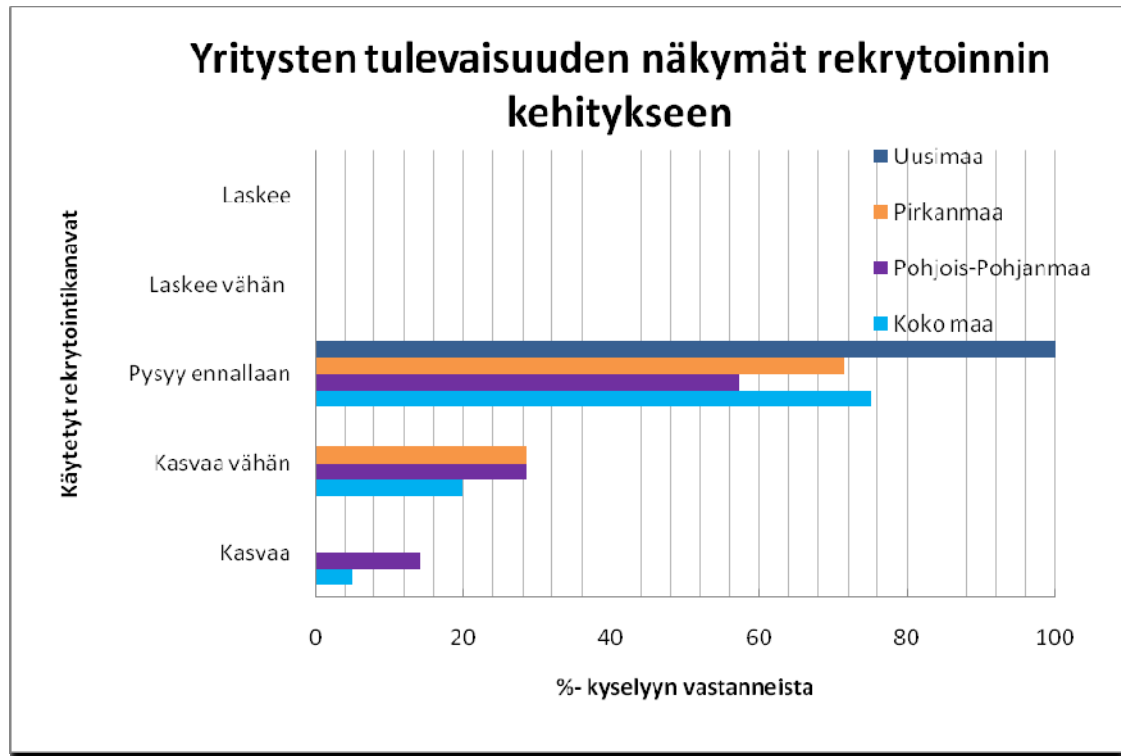
Kuvio 12: Yrityksien rekryointi tarve 6kk:n sisällä

Uusien työntekijöiden tarve on 41 henkilöä, he sijoittuvat pääosin kausityötehtäviin. Pienissä yrityksissä varsinkin lähitulevaisuuden rekryointi näkymät voivat vaihdella pienen ajan sisällä suuresti. Varsinkin keväällä voi tarve äkkinäisesti nousta, kun taloyhtiöt päättävät kesällä aloitettavista rakennushankkeista.

Yrityksiltä kysyttiin myös pidemmän aikavälin rekryointi näkymää. Vain 5 % uskoo rekryointitarpeen kasvavan. 20 % yrityksistä on sitä mieltä, että uudentyövoiman tarve tulevaisuudessa kasvaa vain vähän. Loput, eli 75 % yrityksistä uskoo rekryointitarpeen pysyvän ennallaan pidemmällä aikavälillä. 100 % uudenmaan yrityksistä on sitä mieltä, että uudentyövoiman tarve pysyy ennallaan. Loistava havainto on, että yksikään yrityksistä ei usko rekryointitarpeen laskuun tai vähäiseen laskuun tulevaisuudessa. (Kuvio 13.)

Tästä voidaan päätellä, että rakennusalan yritykset tulevat tarvitsemaan myös tulevaisuudessa kohtuullisesti lisää työvoimaa. Tätä tukee varmasti myös se, että suuri osa nykyisistä työntekijöistä lähestyy eläkeikää.





Kuvio 13: Yritysten tulevaisuuden näkymät pidemmällä aikavälillä

### 7.31 Lomautus

Yrityksiltä kysyttäessä aikovatko ne irtisanoa henkilökuntaa seuraavan kuuden kuukauden aikana, niin vain 15 % vastasi että ei osaa sanoa, loput 85 % vastasi, että heillä ei ole aikomusta irtisanoa ihmisiä.

Vain kahdella yrityksellä oli haastattelu hetkellä työntekijöitä lomautettuna, toisessa firmassa yksi työntekijä yhden viikon ajan. Sekä toisessa yrityksessä jopa viisi työntekijää oli lomautettuna toistaiseksi.

Yrityksiltä kartoittaessa aikovatko ne lomauttaa työntekijöitä seuraavan kuuden kuukauden aikana. Niin vain yksi yritys pystyi varmuudella sanomaan, että aikoo lomauttaa työntekijän tai työntekijöitä. 35 % firmoista vastasi, että eivät osaa sanoa. Loput olivat sitä mieltä haastatteluhetkellä, että lomautukset ovat tarpeettomia lähitulevaisuudessa.

## 7.4 Työnantajien vapaa sana

Työnantajilla oli myös mahdollisuus sanoa omat mielipiteensä asioista. Seuraavaksi on esitetty muutamia mielipiteitä.

”Kaikki mahdolliset työntekijät ovat jonkin asteen densoja ja niitä pitää koko ajan vahtii. Ainut mitä itse saa palkinnoks ku jonku palkkaa on haukut ja paskan työjäljen. Kait tästä jotenkin selvittää.”

”Ulkomaalaisten yritysten osallistuminen on sotkenut selkeästi markkinoita. Osa yrityksistä käyttää paljon halpaa ulkomaalaista työvoimaa ja saa sillä kilpailuedun. Tämä on vääristänyt markkinoita.”

”Kilpailu kiristyy, työntekijöiltä vaaditaan enemmän. Rekrytoinnissa pitää olla luotettavat ja nopeat kanavat. Jokainen rekrytointi katsotaan tapauskohtaisesti.”

”Ammattitaitosta porukkaa ei saa mistään. Työtä on mutta ei tekijöitä. Yksityisille työntilaaajille pitää jäljen olla priimaa, ei voida palkata ketään harjoittelijaa, koska ei ole harjoitustyökohteita. Työntekijän pitää olla monitaitoinen ja osata hyvin kaikki mahdolliset saneeraustyöt.”

Veijo Käyhty kirjoittaa Rakennuslehden (4/2010) artikkelissaan ”Kova kilpailu saamassa epäterveitä piirteitä”, että rakennusalan pienyrittäjät ovat nostaneet esille epäterveen kilpailun. Yhteistä yrittäjien viesteissä on, että hoitamalla työnantajavelvoitteet ja noudattamalla työehtosopimuksia ei menesty urakkakilpailuissa. Tällä hetkellä kilpailu urakoista käy todella kuumana. Yrityksien puheenvuoroja ei voida tulkita pelkästään urakkakilpailun häviäjien purkauksiksi tappioista, sillä taustalla on aito huoli rikollisen toiminnan pesiytymisestä rakennusosalalle. Puheenvuorot leimaavat rakennusalaan taas puolivillaisten tekijöiden ja mahdollisten rikollisten temmellyskentäksi. On itsestään selvää, että nopea elvytys on saanut tarjouskilpailuihin mukaan kermankuorijat, jotka yrittävät saavansa palan kakusta ilman aiheetakaan hoitaa yhteiskunnallisia velvotteita. Käyhdyin mukaan tähän on puututtava ankarimmin mahdollisin keinoin, sillä kyse on yhteiskuntamoraalista. (Rakennuslehti 2010, 2.)

## **8 Tulosten tarkastelu**

### **8.1 Saadut tulokset**

Olen tyytyväinen saatuihin tuloksiin ja uskon, että vaikka otoskoko ei ole laaja, ovat tulokset silti hyvin suuntaa antavia. Tietysti pieni otoskoko kasvattaa virhemahdollisuutta tuloksissa. Tuloksissa oli myös muutamia kummallisuuksia.

Kielivaikeuksien puuttuminen yllätti minut poissa olollaan, vaikka olen ymmärtyt ja lukenut mediasta, että työnantajien ja ulkomaalaisen työvoiman välillä on vaikeuksia kommunikoida. Nämä vaikeudet ilmeisesti kohdistuvat suurelta osin vain suuriin rakennusalan yrityksiin ja niihin jotka käyttävät ulkomaalaista työvoimaa.

Kysymykseen kuinka paljon maksaa työntekijän rekrytointi tuli todella vähän vastauksi, joten siihen on laskettu teoreettinen kustannus, joka esitellään myöhemmin tässä työssä.

Lehdistössä on myös kirjoitettu urakoiden hintojen noususta ja kirvesmiesten suurista palkoista, niinpä pienenä yllätyksenä voidaan pitää sitä, että yritysten johtajat eivät pidä työntekijöiden palkkaa ongelmana ja kuinka vähän se vaikuttaa rekrytointiin. Uskon, että tämän kysymyksen vastausprosentteihin olisi tullut pieniä muutoksia otoskoon kasvaessa.

Kaiken kaikkiaan, vaikka kyselyn otoskoon laajuus ei ollut koko Suomea ajatellen kattava, voidaan tuloksiin olla todella tyytyväisiä. Etenkin jos tuloksista tarkastellaan koko maan vastauksia, uskon niiden vastausten vastaavan kyseisten pientenrakennusalan yritysten tilanteita realistisesti.

### **8.2 Kuinka paljon teorissa maksaa työntekijän rekrytointi**

Kysyttäessä työnantajilta rekrytointikustannuksista oli vastaukset todella erilaisia ja suhteellisen puuttellisia, koska moni työnantaja sanoi, että ei laske omia työtuntejaan. Niinpä seuraavaksi on esitetty mahdollisten kustannusten määriä. Työnantajien vastaukset osuivat haarukkaan 50 – 1000 euroa.

Työntekijän rekrytoinnista aiheutuu välittömiä kuluja ja välillisiä kuluja. Välittömiin kuluihin lukeutuu muun muassa lehti-ilmoitukset, esimerkiksi aamulehdessä 4 x 125 mm työpaikkailmoitus maksaa 2 535,00 euroa (Aamulehti). Rakennuslehteen pienen mahdollinen ilmoitus maksaa 900 euroa ja hinnat ovat ilman arvonlisäveroa (Rakennuslehti). Kustannuksen ollessa noinkin suuri ymmärtää hyvin miksi lehti-ilmoituksia ei rakennusalan pienyrityksissä juuri käytetä. Tosin samaiseen hintaa yritys tulee markkinoiduksi itseään, jolla voi tulevaisuuden kannalta olla positiivisia vaikutuksia. Välillisiin kuluihin kuuluvat rekrytoijan työaika, eli se aika joka kuluu kun työnantaja hankkii uutta työvoimaa.

Ilman lehti-ilmoituksen tekemistäkään syntyy kustannuksia, esimerkiksi työnantaja joutuu tekemään kaikki pakolliset paperityöt, kuten työsopimukset. Työntekijöiden tiedostelu puhelimen kautta vie aikaa ja kasvattaa puhelinlaskua, mikä taas vaikuttaa rekrytoinnin kokonaiskustannukseen. Mikäli lasketaan, että työnantajalta menee kaksi tuntia paperitöiden tekemiseen ja tiedosteluihin toiset kaksi tuntia sekä mahdolliset haastattelut työnhakijoiden kanssa, joista jokainen kestää tunnin. Saadaan tulokseksi viisi tuntia tehokasta työaikaa ja jos tämän kertoo 40 eurolla, on työntekijän arvioitu rekrytointi kustannus yhteensä 200 euroa. Tätä summaa lisää haastateltavien määrä ja muut mahdolliset välittömät kustannukset sekä seurantavaiheesta kerääntyvät kustannukset.

Itse uskon, että tämä 200 euroa on lähempänä todellista rekrytointikustannusta kuin nolla tai tuhat euroa.

## **9 Yhteenveto**

### **9.1 Tulosityhteenveto**

Tuloksista voidaan sanoa, että työnantajilla on suhteellisen vaikeaa löytää motivoituneita, kokeneita ja saneerauksen monipuolisesti osaavia työntekijöitä markkinoilta. Ammatillisella peruskoulutuksella ei ole ratkaisevaa osaa rekrytointipäätöstä tehdessä.

Uusien työntekijöiden etsimiseen ja hankkimiseen suosituimpia rekrytointikanavia ovat työnantajien mukaan suorat yhteydenotot ja tiedotus tuttavilta ja nykyisiltä työntekijöiltä, joilla uskotaan olevan kytköksiä muihin alan osaajiin. Yksityiset vuokraus- ja työnvälityspalvelut ovat myös suhteellisen suosittuja, sillä 55 % yrityksistä käyttää niitä uuden työvoiman löytämiseen.

Seuraavan kuuden kuukauden rekrytointi näkymistä yritykset ovat suhteellisen positiivisella mielellä, sillä 47 % yrityksistä aikoo rekrytoida lisää työvoimaa. Rekrytointi tarpeestaan 24 % ei osannut sanoa, mikä voi tarkoittaa sitä, että niillä on vielä ratkaisemattomia urakkatarjouksia auki. Kaikki yritykset mukaan lukiessa, niin 75 % uskoo rekrytoinnin pysyvän ennallaan pidämmällä aikajänteellä ja 25 % on sitä mieltä, että rekrytointi tarve kasvaa tai kasvaa vähän tulevaisuudessa.

## **9.2 Johtopäätökset ja suositukset**

Haastattelijana sain sellaisen kuvan, että yritykset eivät arvosta rekrytointia sen tarvitsemalla tavalla, vaan pikemminkin nopeasti pois päiväjärjestyksestä järjestettävältä rasitteena. Uskon, että hyvin hoidettu rekrytointi luo edellytyksi sille, että yrityksessä on niitä kaivattuja motivoituneita ja monipuolisesti rakennusalan töitä osaavia työntekijöitä. Tätä todistaa se, että työnjohtajat eivät laske kerääntyviä rekrytointikustannuksia.

Rekrytoinnista aiheutuvien kustannusten seuranta ja analysointi voisi tulevaisuudessa laskea kyseisiä kustannuksia. Voisi esimerkiksi seurata ja tutkia mikä rekrytointikanava on millekin yritykselle se toimivin ja mihin tehtävään kannattaa hakea työvoimaa mistäkin rekrytointikanavasta, saako ammattikoulusta pienillä kustannuksilla kesäharjoittelijan yritykseen tai yksityisiltä vuokraus- ja työnvälityspalvelioilta motivoituneita ja ahkeria työnjohtajia vaativiin saneerauskohteisiin.

## Lähteet

### Painetut lähteet:

Holopainen, Martti – Pulkkinen, Pekka 2002. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Juvonen, Olli 2009. Selviä voittajana Lamasta tästä ja seuraavasta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Käyhty, Veijo 2010. Kova kilpailu saamassa epäterveitä piirteitä. Rakennuslehti 22.4.2010, 2.

Markkanen, Mikko 2002. Onnistu rekrytoinnissa. Helsinki: WSOY.

Raine, Valli 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ranki, Anneli 2001. Saneeraus ja työyhteisön tukeminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, Jyväskylä: Tammi.

Vahtio, Eeva Leena 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vahtio, Eeva Leena 2007. Pestaa paras. Helsinki: Edita Publishing Oy.

### Julkaisemattomat lähteet:

Salmen, 2009. Rakennusteollisuus

### Sähköiset lähteet:

Aamulehti [www-sivu]. [viitattu 12.4.2010] Saatavissa:

[http://www.aamulehti.fi/mediapalvelu/mediatiedot/alasivu.shtml/mediatie dot2010/aamulehti/tyopaikat\\_ja\\_koulutus?100933](http://www.aamulehti.fi/mediapalvelu/mediatiedot/alasivu.shtml/mediatie dot2010/aamulehti/tyopaikat_ja_koulutus?100933)

Rakennuslehti [www-sivu]. [viitattu 12.4.2010] Saatavissa:

<http://www.rakennuslehti.fi/documents/1/mediakortti2010.pdf>

Rakennusteollisuus [www-sivu]. [viitattu 29.4.2010] Saatavissa:

<http://www.rakennusteollisuus.fi/Talonrakennus/Aluetoimistot/Uusimaa/Ulkomainen+y%C3%B6voima+Uudellamaalla/>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 [www-sivu]. [viitattu 29.3.2010] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

VTT [www-sivu]. [viitattu 29.4.2010] Saatavissa:

<http://www.woodpoint.fi/files/Pekka%20Pajakkala.pdf>

## **Liitteet**

### **Liite 1: Haastattelukysymykset**

## Liite 1: Haastattelukysymykset

**Yleistä**

Yrityksen nimi: \_\_\_\_\_

Haastateltavan  
nimi/asema: \_\_\_\_\_

Yrityksen toimipaikka: \_\_\_\_\_

Työntekijöiden määrä tällä hetkellä:

Vakituiset	Kausi	Yht=
_____	_____	_____

**1.Rekrytointi** Rekrytointivaikeudet

Missä seuraavista olette kokeneet rekrytointi vaikeuksia?

Vaikeuksia <b>1</b>	Vähän vaikeuksia <b>2</b>	Ei vaikeuksia <b>3</b>

1. Puutteet kielitaidossa Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

1.1 Minkä maan kielen osaamisessa oli puutteita? \_\_\_\_\_

Jos vastaus muu kuin suomenkielessä

1.2 Kenellä oli puutteita kielitaidossa?

työnantaja/johto \_\_\_\_\_ työntekijä \_\_\_\_\_

2. Puutteet työkokemuksessa 3. Puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

3.1 Mitä erityisosaamista hakijoilta on vaadittu?

4. Puutteet monitaitoisuudessa



Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

4.1 Mitä taitoja vaaditte hakijoilta?

\_\_\_\_\_

5. Puutteet ammatillisessa peruskoulutuksessa

Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

5.1 Mitä ammatillista koulutusta toivotte hakijoilla olevan?

\_\_\_\_\_

6. Puutteet tietotekniikan osaamisessa

Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

6.1 Minkä tietokoneohjelman kanssa oli puutteita? (word,exel jne.)

\_\_\_\_\_

7. Vaadittavat henkilökohtaiset ominaisuudet

Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

7.1 Mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia hakijoilta toivotaan?(motivoitunutta, innokasta jne.)

\_\_\_\_\_

8. Työaikaan liittyvät syyt

Jos vastaus *vaikeuksia* tai *vähän vaikeuksia* edelliseen kysymykseen.

8.1 Mitkä työajat ovat tuottaneet vaikeuksia?

\_\_\_\_\_

9. Palkkaukseen liittyvät syyt

10. Työpaikansijainti ja kulkuyhteydet

11. Alan tai yrityksen huono imago

12. Muu syy: \_\_\_\_\_

## 2.Rekrytointi

Rekrytointikanavat

Mitä seuraavista rekrytointi keinoista yrityksenne on käyttänyt?

Kyllä

x

Ei

-

1. Suorat yhteydenoto (yritys/työnhakijat)
2. Työvoimatoimistojen työnvälitys
3. Tiedotus tuttavien tai henkilöstön kautta
4. Lehti-ilmoittelu
5. Koulut ja oppilaitokset
6. Yrityksen omat internetsivut
7. Yksityiset vuokraus- ja työnvälityspalvelut

8. Mikä edellisestä keinoista on teidän mielestänne tehokkain?

nmr:

### 3.Rekrytointi Tuleva

1. Aikooko yrityksenne rekrytoida lisää työvoimaa tulevan 6kk aikana?

Kyllä  Ei  Eos.

Jos vastaus *kyllä* edelliseen kysymykseen.

1.1 Kuinka monta kausi työntekijää?

1.2 Kuinka monta pysyvää työntekijää?  Yht=

1.3 Mihin tehtävään / tehtäviin aiotte palkata työntekijöitä?

Kausityöntekijä

Ammattimies

Työnjohto

Työpäällikkö

Muu \_\_\_\_\_

1.4 Mitä rekrytointi kavanaa / tapaa aiotte käyttää?

2. Irtisanooko yrityksenne henkilökuntaa tulevan 6kk aikana?

Kyllä  Ei  Eos.

3. Onko yrityksessänne lomautettuja työntekijöitä tällä hetkellä?

Kyllä  Ei

Jos vastaus *kyllä* edelliseen kysymykseen.

3.1 Kuinka monta henkilöä?

3.2 Kuinka pitkäksi aikaa?

4. Lomauttaako yrityksenne henkilökuntaa tulevan 6kk aikana?

Kyllä  Ei  Eos.

Jos vastaus *kyllä* edelliseen kysymykseen.

4.1 Kuinka monta henkilöä?

4.2 Kuinka pitkäksi aikaa?

5. Kuinka paljon keskimäärin yrityksellenne maksaa työntekijän rekrytointi?

5.1 Välittömiä kuluja (lehti-ilmoitukset yms.)  euroa.

5.1 Välilliset kulut (työaika)  euroa.

Yht=  euroa.

6. Miten uskotte rekrytointi tarpeen tulevaisuudessa kehittyvän yrityksessänne?

Kasvaa	<input type="text"/>
Kasvaa vähän	<input type="text"/>
Pysyy ennallaan	<input type="text"/>
Laskee vähän	<input type="text"/>
Laskee	<input type="text"/>

7. Muuta: