



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Henkilöstövuokrausyrityksen perustaminen

Case: Teach-Rent Oy

Hyttinen, Kim-Mikael

2011 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Henkilöstövuokrausyrityksen perustaminen
Case: Teach-Rent Oy

Kim-Mikael Hyttinen
Liiketalouden P2P-koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Syyskuu, 2011

Kim-Mikael Hyttinen

Henkilöstövuokrausyrityksen perustaminen. Case: Teach-Rent Oy

Vuosi	2011	Sivumäärä	60
-------	------	-----------	----

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda projektityönä liiketoimintasuunnitelma mahdollisesti tulevaisuudessa perustettavalle henkilöstövuokrausyritykselle. Tavoitteena oli saada tehtyä liiketoimintasuunnitelmasta mahdollisimman kattava, johdonmukainen ja toteutuskelppoinen unohtamatta kuitenkaan itsekriittisyyttä.

Yritystä perustettaessa on hyvä olla halu ja usko omaan liikeideaan. Liikeidea syntyi itse tiedostetusta markkinaraosta. Liiketoimintasuunnitelmassa laaditun yrityksen liikeideana on olla Suomen ensimmäinen yksityinen opetuslalle vuokrapalveluja tarjoava yritys. Halua myös kyseisen yrityksen perustamiseen löytyy, sillä tämän opinnäytetyön kirjoittaja tulee toisen sukupolven yrittäjäperheestä.

Opinnäytetyö jakaantuu kahteen osioon, joista ensimmäisessä pohjustetaan liiketoimintasuunnitelma projektisuunnitelman ja teorian avulla ja sen jälkeen siirrytään itse projektin toteutukseen. Projektisuunnitelma osio käsittää perusteet, tavoitteet, aikataulutuksen ja resurssit liiketoimintasuunnitelman laatimiselle. Itse liiketoimintasuunnitelma sisältää käytännön perustamistoimet, yrityksen toimintametodit, yritysanalyysit, markkinointisuunnitelman ja laskelmat.

Tutkimuksessa käytettiin apuna pienimuotoisia teemahaastatteluja, Internet - ja kirjalllähteitä, kvalitatiivista tutkimusta, sekä omaa yrittäjälähipiiriä. Tarkoituksena on, että tässä opinnäytetyössä laadittu liiketoimintasuunnitelma olisi sen verran laadukas ja uskottava, että se palvelisi jossain vaiheessa rahoituksen tai muun tuen hakemisessa yritystä mahdollisesti perustettaessa.

Asiasanat: liiketoimintasuunnitelma, yrittäjäyys, henkilöstövuokraus

Kim-Mikael Hyttinen

Establishing a personnel renting company. Case: Teach-Rent Oy

Year	2011	Pages	60
------	------	-------	----

This bachelors' thesis aimed for the creation of a business plan for own company. The main aim was to make the business plan as comprehensive, consistent and implementable as possible with reasonable self-criticism.

When establishing a company, it is good to have the will and faith in your own business idea. This business idea sprang from a need in the market. The main business idea in the business plan is to be the first private sector operator in the field of education in Finland. The will to set up the business described in the business plan is also apparent. That is because the writer of this thesis comes from a second generation entrepreneurship family.

The bachelors' thesis is divided into two sections. The first one is the project plan and theory section, which lays the basics for the business plan. In the second part the actual business plan is presented. The project plan part covers the basics, goals, timetables and resources needed for the making of the actual business plan. The business plan itself includes the practical constitutive activities, company's operation methods, company analyses, marketing plans and calculations.

The project included minor theme interviews, the usage of Internet and book sources, qualitative research and information from entrepreneur relatives. The main goal of this project is to create a business plan so first-rate and credible that it could be used when applying for investments or other support when establishing the company.

Keywords: business plan, entrepreneurship, personnel renting

Sisällys

1 Johdanto	7
2 Projektisuunnitelma.....	7
2.1 Lähtökohtatilanne.....	7
2.2 Perustelut projektille.....	8
2.3 Projektin tehtävä ja tavoitteet.....	8
2.4 Projektin aikataulu.....	9
2.5 Projektin riskit.....	9
2.6 Projektin yhteistyötahot ja henkilöresurssit	10
2.7 Keskeiset käsitteet.....	11
2.7.1 Liiketoimintasuunnitelma	11
2.7.2 Yrittäjäyys	12
2.7.3 Henkilöstövuokraus	14
3 Henkilöstövuokraus toimialana.....	16
3.1 Työvoiman rekrytointi	17
3.2 Työvoiman kvalifikaatiot.....	19
3.3 Henkilöstövuokrauksen keskeinen lainsäädäntö ja työturvallisuusvelvollisuudet	19
3.4 Perusopetuksen vaatimukset ja lainsäädäntö henkilöstövuokrauksessa.....	20
4 Liiketoimintaedellytysten kartoitus.....	21
4.1 Kartoituksen toteutus	21
4.2 Kartoituksen tulosten analysointi	22
5 Liiketoimintasuunnitelman taustateorian ja haastatteluanalyysin soveltaminen Teach-Rent Oy-yritykseen	23
5.1 Liikeidea ja yrittäjäominaisuudet	23
5.2 Yritysmuoto	24
5.3 Johtaminen ja asiakaslähtöinen johtajuus.....	25
5.4 Asiakaspalvelu	27
5.5 Yritystoiminnan riskit.....	27
5.6 Markkinointisuunnitelma	29
5.6.1 Asiakkaiden segmentointi	29
5.6.2 Markkinointistrategia.....	30
5.6.3 Kilpailustrategia.....	30
5.6.4 Palvelustrategia	31
5.6.5 Asiakassuhdestrategia	32
5.6.6 Brändistrategia	32
5.6.7 Mainonta.....	33
5.6.8 Toiminnan hinnoittelu.....	34
6 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	35

Lähteet	37
Taulukot	41
Kuviot	41
Liitteiden lähteet	41
Liitteet	42
Liite 1 Teach-Rent Oy liiketoimintasuunnitelma	42
Liite 2 Teemahaastattelulomakepohja	53
Liite 3 Teemahaastattelujen vastauslomakkeet	54

1 Johdanto

Yrittäjyys tuo tullessaan paljon vastuuta ja vaatii runsaasti panostusta siihen mitä tekee. Se ottaa paljon, mutta onnistuessaan myös antaa paljon. Samalla ihminen myös työllistää itse itsensä, eikä ole riippuvainen huonosta työllisyystilanteesta tai muusta vastaavasta. Tämän takia yrittäjyys voi olla hyvinkin antoisa työn tekemisen muoto. Yrittäjyys ei ole kuitenkaan nykyään kovin suosittua etenkin nuorten keskuudessa, koska sitä pelätään ja vieroksutaan pitkien päivien ja suurten riskien vuoksi. Moni meistä on kuullut kauhutarinoita yrittäjistä, jotka ovat menettäneet koko omaisuutensa kaatuneiden yritysten myötä.

Yrittäjyys on aina kiehtonut ja ollut lähellä tämän opinnäytetyön tekijää. Kirjoittaja tulee yrittäjäsuvusta, jossa hänen isänsä, setänsä ja isänisänsä ovat toimineet jo vuosia samassa menestyvässä rakennusalan pk-yrityksessä. Kirjoittaja on itsekin ollut mukana useaan otteeseen yrityksen toiminnassa ja nähnyt konkreettisesti miten yritystä johdetaan. Tosin pelkkä sivusta katsominen ei riitä, vaan oman yrittäjyyden saavuttamiseen vaaditaan vielä paljon teoriapuolen tarkastelua, sekä käytännön kokemusta.

Sysäyksen oman yrityksen liiketoimintasuunnitelman tekemiseen opinnäytetyöksi antoi juuri nämä aiemmin mainitut oman kokemuksen kautta kerätyt eväät yrittäjyyteen. Toisena inspiraation lähteenä toimi läheisen ystävän kanssa ideointi omasta henkilöstövuokrausyrityksestä. Idea lähti ystävän tiedostamasta tarpeesta, että koulutussektorilla ei ole kunnolla organisoitua sijaistoimintaa: Ei ole mitään valtion yleistä sijaisjärjestelmää, eikä yksikään yksityinen henkilöstövuokrausyritys ole tarttunut tähän mahdollisuuteen vielä. Tässä siis olisi oiva markkinarako omalle yritystoiminnalle.

2 Projektisuunnitelma

2.1 Lähtökohtatilanne

Yrityksen ydintoimintaidea lähti siitä, että kirjoittaja ystävineen huomasi markkinaraon koulumaailmassa opettajien sijaisuuksien välittämisessä. Aluksi yrityksessä olisi mukana kaksi henkilöä, opinnäytetyön kirjoittaja itse, sekä toinen opettajan sijaisena useaan otteeseen toiminut ja opetusmaailmaa tunteva kirjoittajan ystävä. Opinnäytetyön tekijä kuitenkin laatii täysin itsenäisesti liiketoimintasuunnitelman, jonka pohjalta voisi yhteisen yrityksen perustaa.

Opettajan sijaisten ja koulunkäyntiavustajien hankkiminen on tällä hetkellä iso ongelma monissa kouluissa, koska niillä ei ole kunnan mahdollisuutta vuokratyövoiman käyttöön opettajien poissaolojen paikkaustarpeessa. Kouluilla on listoja tarjolla olevista sijaisista, mutta ne ovat yleensä hyvin puutteellisia ja tarjolla olevat sijaiset eivät välttämättä aina ole kovin pä-

teviä toimimaan sijaisen tehtävissä. Kyseessä voi olla esimerkiksi vain opettajien tuttuja tai sukulaislapsia. Laadittavan liiketoimintasuunnitelman yrityksen tarkoituksena on tarjota vaihtoehtoisia ratkaisuja tähän markkinarakoon.

Liiketoimintasuunnitelma toteutetaan projektinomaisesti ja siksi aluksi laaditaan projekti-suunnitelma, jonka pohjalta itse liiketoimintasuunnitelma tehdään.

2.2 Perustelut projektille

Opinnäytetyön työmuotona on projekti. Se on paras valinta tätä työtä ajatellen, koska projekti toimintatapana pakottaa asettamaan työhön jonkinlaiset tavoitteet. Tavoitteiden tärkeys korostuu etenkin nykyisessä yritysmaailmassa, kun kilpailu ja asiakkaat luovat sellaisia haasteita, joihin on vaikea vastata ilman kunnollisia tavoitteita. Näitä haasteita, joita nykyinen yhteiskunta vaatii, ovat mm. joustavuus, nopeus, tehokkuus, organisaation toimintakyky, yhteistoiminta ja verkottuminen. (Rissanen 2002, 14.) Projektit ovat myös yleensä hyvin käytännönläheisiä, joilla haetaan suoraa hyötyä johonkin asiaan. Tässäkin työssä selkeänä tavoitteena on saada tehtyä toimiva liiketoimintasuunnitelma hyötykäyttöön.

Hyvin laaditussa projektisuunnitelmassa tulee koettaa saada esille vastaukset viiteen suureen kysymykseen: "Miksi koko projekti toteutetaan? Mitä tuloksia on tarkoitus saada? Miten ja milloin se toteutetaan? Ketkä toteuttavat? Millä resursseilla?" (Projekti - sen suunnittelu ja toteutus, 5.) Tämä työ koettaakin parhaansa mukaan vastata näihin kysymyksiin.

2.3 Projektin tehtävä ja tavoitteet

Tämän projektin tehtävänä on luoda laaja, kriittinen ja laadukas katsaus siihen, mitä oman yrityksen perustaminen ja yrittäjäksi ryhtyminen vaativat. Tarkoitus on tarkastella kirjoittajan omia potentiaalisia avuja yrittäjäksi ryhtymiseen ja niiden pohjalta luoda oma yrityskuva. Samalla koetetaan kehittää mahdollisimman hyvä ja kattava ratkaisu markkinoilla vallitsevaan ongelmaan, eli opettajan sijaisten kunnollisen varausjärjestelmän puuttumiseen. Liiketoimintasuunnitelmassa kehiteltävä yritys tulee siis rakentumaan tämän tiedostetun ongelman ympärille.

Työn päätavoitteena on laatia toimiva ja johdonmukainen liiketoimintasuunnitelma mahdollisesti joskus perustettavalle yritykselle, jonka toimialana olisi hallinto - ja tukipalvelutoiminta, eli tarkemmin sanottuna henkilöstövuokraussektori (Päälukat - Toimialaluokitus 2008). Yrityksen alkutaipaleella pääpainona keskityttäisiin opettajan sijaisten ja koulunkäyntiavustajien vuokraamiseen ja edellisiin liittyvien tukipalvelujen antamiseen oppilaitoksille. Liiketoimintasuunnitelmasta on tarkoitus tehdä sen verran joustava, että tarvittaessa se antaa mah-

dollisuuden myös laajentaa toimialaa, jos yrityksellä on jatkossa resursseja panostaa laajempaan palvelutarjontaan.

2.4 Projektin aikataulu

Tämä projekti on tarkoitettu valmistuvaksi kevään 2011 aikana. Työhön sisältyy monta vaihetta, jotka on kuvattu taulukossa 1.

	Viikko	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Työ/tehtävä																						
Alustava ideointi opinnäytetyölle		■																				
Aiheanalyysi		■	■																			
Kirjallisuuden ja taustamateriaalin kerääminen			■	■																		
Alustava aikataulus				■																		
Projektisuunnitelman tekeminen				■	■																	
Opinnäytetyön esitykset ryhmässä			■			■			■			■			■					■		
75 % valmiin työn esittäminen																				■		
Kontakttien ottami- nen eri tahoihin										■	■	■										
Haastattelut													■	■	■							
Liiketoimintasuunni- telman tekeminen							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Liiketoimintasuunni- telman laskelmat																■	■	■	■			
Työn viimeistely																					■	■
Valmis opinnäytetyö																						■

Taulukko 1: Aikataulu keväälle 2011

2.5 Projektin riskit

Projektin edetessä vastaan tulee monenlaisia riskejä ja niitä on joko otettava harkitusti tai koetettava välttää. Rissanen (2002) mukaan projektityön alkuvaiheen riskit ovat luonteeltaan laadullisia. Hankkeen ideointi, tavoitteet, henkilöstövalinnat, ym. saattavat perusteellisesti epäonnistua. Projektin loppupuolella korostuvat talous - ja turvallisuusriskit. (Rissanen 2002, 18.) Oleellisena osana projektia on riskienhallinta, joka on johdettua toimintaa. Siinä projek-

tin riskit tunnistetaan ja arvioidaan, sekä riskien karttamiseen tai ottamiseen liittyvät toimenpiteet suunnitellaan ja toteutetaan. (Artto, Martinsuo & Kujala 2006, 195.)

Riskit voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoihin riskeihin (Suni 2005, 3). Ehkä suurimpana yksittäisenä sisäisenä riskinä projektille on se, että se ei valmistu ajallaan. Tämä voi johtua mahdollisesti opinnäytetyön tekijän huonosta ajankäytöstä tai yksinkertaisesti saamattomuudesta. Tähän voivat toki vaikuttaa myös ulkoiset tekijät, kuten sairaudet, ynnä muut vastaavat ongelmat. Toinen merkittävä sisäinen riski on se, että päätyönä tehtävä liiketoimintasuunnitelma mahdollisesti perustettavalle yritykselle osoittautuukin kannattamattomaksi tai huonosti suunnitelluksi, jolloin opinnäytetyön tuotos on käyttöarvoltaan mitätön, joskin prosessi itsessään on arvokas oppimiskokemus.

Ulkoisista riskeistä uhkaavimpana koetaan se, että ulkopuoliset tahot, kuten potentiaaliset yhteistyökumppanit eivät autakaan työn teossa tai eivät suostu haastateltaviksi. Tällöin työn tekeminen vaikeutuu ja reliabiliteetti laskee huomattavasti, kun ei ole tutkimustuloksia opinnäytetyön tekijän vaikutuspiirin ulkopuolelta.

2.6 Projektin yhteistyötahot ja henkilöresurssit

Tässä työssä yhteistyötahoina hyödynnetään ainakin kirjoittajan omia suhteita kouluelämän tuttuihin, kuten entiseen rehtoriin, opettajaan ja opettajan sijaisiin. Kaikilta osapuolilta saatava informaatio on tärkeää oman yrityksen liikeidean kehittämisen kannalta. Opettajalta ja rehtorilta saa informaatiota tarpeista ja ongelmista mitä sijaistoiminnassa on. Itse sijaisilta saa kuulla käytännön kokemuksia siitä, mitä sijaistoiminta on ja samalla heitä voi haastatella siitä, miltä vuokratyöfirman vakiotyöntekijänä oleminen kuulostaisi sen sijaan, että olisi koulujen epämääräisissä listoissa satunnaisesti kutsuttavana.

Tukena työssä toimii tekijän läheinen ystävä, joka olisi mukana liiketoimintasuunnitelman pohjalta mahdollisesti perustettavassa yrityksessä. Kyseinen ystävä on myös liiketalouden opiskelija ammattikorkeakoulussa ja hänellä on jo runsaasti kokemusta opettajan sijaisena toimimisesta, sekä yhteyksiä eri kouluihin ja opettajiin pääkaupunkiseudun alueella. Tätä kontaktiähdettä on syytä hyödyntää.

Vahvana yhteistyökumppanina ovat lisäksi kirjoittajan sukulaiset, joilta saa tarvittaessa tietoa, tukea ja neuvoja yrittäjyyteen liittyvissä asioissa, koska osa heistä on yrittäjiä. Opinnäytetyöntekijän isä voi myös auttaa laskennallisessa puolessa, koska hän on toiminut muun muassa tilintarkastajana useita vuosia. Myös entinen, että nykyinen työnantaja voisivat mahdollisesti antaa neuvoja ja tietoa yrittäjyyteen liittyvissä asioissa.

Yrittäjyyteen liittyvissä asioissa on hyvä kääntyä myös esimerkiksi paikallisten Uusyrityskeskusten, YES - keskusten, Suomen Yrittäjien tai heidän paikallisjärjestöjensä puoleen. Näiltä tahoilta saa varmasti hyödyllistä ja tarkkaa informaatiota, sekä tarvittavaa tukea projektin toteuttamisessa.

Suurimpana henkilöresurssina on kirjoittaja itse, joka tekee kaiken keskeisen työn, kuten kirjoittamisen, teorian tutkimisen ja haastattelut. Muita henkilöresursseja ovat yhteistyötahot ja kontaktit, kuten opettajat, yritysneuvojat, ystävät ja sukulaiset. Heiltä aikaa ja vaivaa voi kuluhaastatteluissa ja taloushallinnon asioissa auttamisessa.

2.7 Keskeiset käsitteet

2.7.1 Liiketoimintasuunnitelma

Liiketoimintasuunnitelma on olennainen osa yrityksen perustamisprosessia. Kun liikeidea on saatu, on aika siirtyä toteuttamaan liiketoimintasuunnitelmaa, jonka pohjalta on hyvä lähteä kehittämään konkreettisia asioita ja itse yritystä. Liiketoimintasuunnitelma toimii myös työkaluna haettaessa rahoitusta tai analysoitaessa omaa yritystä (Raatikainen 2004a, 30).

Liiketoimintasuunnitelma sisältää useita eri osa-alueita. Keskeisimpinä näistä ovat yrityksen taustatiedot, liikeidean kuvaus, oman osaamisen selvitys, yrityksen tarjoaman tuotteen tai palvelun analysoiminen, asiakkaiden ja markkinoiden analysoiminen, kilpailija-analyysi, kirjanpidon ja talouden laskelmat, sekä perustamisasiakirjat. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 33-34.)

Koko liiketoimintasuunnitelman ydin on liikeidea. Sen keskeisin tavoite on kertoa alkavalle yrittäjälle, mitä myydään, kenelle myydään ja miten myydään (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 33). Viitala ja Jylhä (2008) toteavat, että yritysideoan löytyminen voi tapahtua monella eri tavalla, hyödyntämällä esimerkiksi luovuutta, nokkeluutta ja hyvää tuuriakin. Yritysidea voi löytyä helpostikin ottamalla käyttöön jo valmiin liikeidean tai konseptin. (Viitala & Jylhä 2008, 46.)

Idean on hyvä erottautua kilpailijoiden omista, joten hyvän markkinaraon löytäminen ja erilaistaminen ovat menestyksen valttikortteja. Markkinaraolla tarkoitetaan siis havaintoa siitä, että kukaan ei ole keksinyt tehdä vastaavaa palvelua tai tuotetta, jonka aloittava yrittäjä on juuri luonut. (Viitala & Jylhä 2008, 46.)

On todella kannattavaa tehdä selvitys omasta osaamisesta ja sitä kautta löytää omat vahvuudet ja heikkoudet. Uusyrityskeskuksen Perustamisopas alkavalle yrittäjälle (2010) kehottaa

mm. tunnistamaan omat erityistaidot, sekä henkilökohtaiset avut, hyödyntämään omaa koulutusta ja kontakteja, jne. Sitä kautta liiketoiminta saa uskottavan pohjan. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 33.)

Erittäin tärkeää on suunnitella hyvin tarkkaan tarjottava tuote tai palvelu. Keskeisenä osana suunnitteluprosessia ovat resurssien kohdistus, oman osaamisen hyödyntäminen, sekä yrityksen tarjoamille palveluille tai tuotteille potentiaalisten asiakkaiden tunnistaminen. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 33.)

Potentiaalinen asiakaskunta on hyödyllistä segmentoida, eli jakaa erilaisiin ryhmiin, esimerkiksi ikärakenteen ja varallisuuden mukaan. Tämä tulee tehdä siksi, että " tiettyä tuotetta tai palvelua ei voida vain markkinoida tietyille segmentille, vaan tarjottava tuote tai palvelu ja koko toiminta tulisi suunnitella kohderyhmän tarpeisiin" (Hollanti & Koski 2007, 37). Ilman onnistunutta segmentointia on nykyään vaikea menestyä (Hollanti & Koski 2007, 37).

Segmentoinnin jälkeen tulee mahdollisimman tarkasti koettaa ennakoida, mitkä asiat vaikuttavat asiakkaiden ostopäätöksiin. Onko ratkaisevassa asemassa kenties hinta, laatu tai joku muu keskeinen indikaattori? Samalla tulee tunnistaa asiakaskunnan mahdolliset tarpeet, jotka eivät välttämättä täyty halutulla tavalla. (Puustinen 2006, 63.) Kun näihin kysymyksiin pystyy löytämään vastaukset, on tulevaisuus valoisa yrittäjälle.

Kilpailijoiden osalta tulee analysoida: Asema markkinoilla, strategiat, kannattavuus, toiminta, ynnä muut keskeiset toimintamittarit. On hyvä tunnistaa myös kilpailijoiden heikkoudet ja vahvuudet. (Puustinen 2006, 63.)

Erittäin oleellista on hoitaa huolella talouspuolen suunnittelu. Se sisältää kustannuslaskelmat, budjetin, kirjanpidon, ja muut vastaavat laskelmat (Raatikainen 2004a, 43). Aloitteleva yrittäjä voi suorittaa tämän laskennallisen puolen itse, jos tiedot, taidot, sekä aika riittävät. Usein on kuitenkin hyödyllistä ulkoistaa nämä toiminnot asiantuntijoiden hoidettaviksi (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 30).

2.7.2 Yrittäjyys

Jokainen meistä on omalla tavallaan yrittäjä. Jotkut ovat toimissaan ja valinnoissaan omaehtoisesti yrittäjämäisiä, kun taas toiset perustavat konkreettisesti oman yrityksen. Yrittäjyyttä onkin useamman laista. Ulkoisessa yrittäjyydessä keskeisenä tunnusmerkkinä on oma itsenäinen yritys, joka usein on pienyritys. Tämänlaisessa pienyrityksessä yleensä yrittäjä itse on omistaja, johtaja ja yhtiön tärkein työntekijä. Ulkoinen yrittäjyys ilmenee myös useammalla eri tavalla, kuin pelkinä pienyrityksinä. Mikroyrityksiä ovat alle 10 henkeä työllistävät, pien-

yrittäjiin lasketaan alle 50 henkeä työllistävät, keskisuuria yrityksiä ovat 50-250 henkeä työllistävät ja suuryrittäjiin luetaan yritykset, jotka työllistävät yli 250 henkilöä. Ulkoista yrittäjyyttä on siis moneen lähtöön. (Raatikainen 2004a, 14.)

Sisäinen yrittäjyys tuo puolestaan esille organisaation yrittäjämäistä toimintatapaa. Henkilökunta on yritteliästä, halukasta tekemään runsaasti tulosta, motivoitunutta ja innovatiivista. (Raatikainen 2004a, 14.) "Pohjimmiltaan kaikkien yritysten menestymisen taustalla on henkilökunnan yrittäjämäinen ote työhön eli sisäinen yrittäjyys" (Raatikainen 2004a, 8).

Viimeisenä yrittäjyyden muotona on omaehtoisuus, jossa keskeisenä asiana on yksilön oma kehityskertomus ja toimintatapa. Käytännössä jokainen meistä rakentaa itse oman tulevaisuutensa (Raatikainen 2004a, 14). Omaehtoinen yrittäjyys on käyttäytymistä ja luonteenpiirteitä, joiden ilmenemismuotoina on halu ja tahto ottaa vastuuta esim. omasta oppimisesta, työstä tai toimeentulostaan (Omaehtoinen yrittäjyys, ks. myös Gartner 1988, Hebert & Link 1982).

Puustinen (2006) tuo hyvin esille sen, miksi kannattaa ryhtyä yrittäjäksi. Palkansaajana tyytyy pelkkään kiitokseen ja korvaukseen. Yrittäjänä puolestaan pääset ottamaan riskejä, korjaamaan ylimääräiset tuotot omaan taskuusi, työllistämään muita, ansaitsemaan moninkertaisesti ja etenkin nauttimaan vapaudesta monissa asioissa. Saa itse päättää omat työajat, eikä tarvitse selitellä tekemisiään kenelläkään. (Puustinen 2006, 15.)

Vaikka yrittäjyys on selkeästi kannattavaa ja sitä tuetaan runsaasti, on silti yleinen käsitys, että Suomessa vallitsee niin sanottu yrittäjyysparadoksi. Vaikka ihmiset suhtautuvat yrittäjyyteen erittäin positiivisesti, niin itse yrittäminen jää monella vain ajatuksen tasolle. Suomessa yrittäminen on todella vähäistä verrattuna moneen muuhun maahan. Tarkkaa syytä tähän ei tiedetä. (Viitala & Jylhä 2008, 18.)

Puustinen (2006) kuitenkin listaa kasan syitä, jotka johtavat siihen, että yrittäjyys ei houkuta ja voi tuntua vaikealta. Vapaa-ajasta on juuri turha haaveilla oman yrityksen viedessä lähes kaiken ajan ja jaksamisen, ihmissuhteet kärsivät, taloudelliset riskit ovat suuret, jne. Yleisesti ottaen pelkolistan kärjessä komeilevat epäonnistumisen-, velkaantumisen - ja omaisuuden menettämisen pelko. (Puustinen 2006, 23.)

Aloittelevalle yrittäjälle on kuitenkin pienempääkin panostusta vaativia vaihtoehtoja, kuin vain täysin itsenäinen yrittäjyys. On sivutoimista yrittäjyyttä, freelance-toimintaa, sekä franchising-yrittäjyyttä. Sivutoimista yrittäjyyttä on esimerkiksi opiskelun tai päätoimen yhteydessä harrastettava yrittäjyys. Kulut ja riskit ovat pienempiä, mutta työmäärät suhteellisen isoja, kun normaalin opiskelun tai päivätyön lisäksi on vielä yritysikin pyöritettävänä. Freelance-toimintaa ei luokitella yrittäjyydeksi, mutta se vastaa hyvinkin vahvasti sitä. (Perusta-

misopas alkavalle yrittäjälle 2010, 10.) Käytännön esimerkkinä freelance-toiminnasta on freelance-reportteri, joka tahtonsa mukaan tekee töitä eri lehtijulkaisijoille.

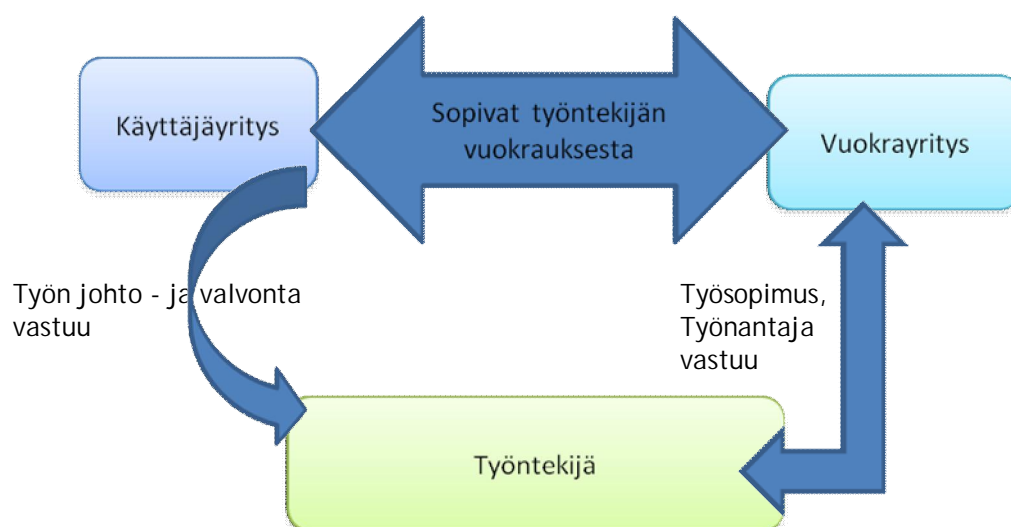
Franchising on hyvä vaihtoehto aloittelevalle yrittäjälle, jolla on kova tahto perustaa oma yritys, mutta ei valmista liikeidea. Käytännössä franchising on kahden itsenäisen yrityksen pitkäjänteistä sopimusperustaista yhteistyötä, jossa franchise-antaja siirtää korvausta vastaan franchise-ottajalle oikeuden käyttää ennalta määriteltyjen ohjeiden mukaisesti liiketoimintakonseptiaan. (Torikka 2011, ks. myös Tuunanen 2003, 2005.)

Uuden yrityksen perustamisessa ovat tarvittaessa tukena sekä valtio, että erilaiset tahot: Näistä varmasti tunnetuimpina Uusyrityskeskukset, sekä Suomen Yrittäjät. Valtion taholta Finnvera rahoittaa ja tukee aloittavia yrityksiä edullisin ehdoin. Finnvera edistää yritystoiminnan lisäksi myös vientiä ja alueiden kehitystä. (Finnvera lyhyesti.)

Uusyrityskeskukset ja yrittäjäjärjestöt tarjoavat neuvoja ja tukeaan aloittavalle yrittäjälle niin rahoitus-, laki-, kuin muissakin asioissa. Uusyrityskeskuksilta saa aloittelevalle yrittäjälle mm. perustamisoppaita, joissa esitellään yrittäjyyttä eri näkökulmista ja annetaan ideoita, sekä ajatuksia tulevaan koitokseen. (Arvot.) Suomen Yrittäjät tarjoavat paikallistoimipiteidensä avulla verkoston, joissa pääsee puhumaan ja jakamaan kokemuksia muiden yrittäjien kanssa. Samalla saa myös tukea vastaantuleviin ongelmiin järjestön lakimiehiltä tai muilta neuvonantajilta ongelmasta riippuen. Suomen Yrittäjät ajavat yrittäjien etuja ja koettavat vaikuttaa valtion päätöksentekijöihin, jotta tehtäisiin yrittäjäedullisia ratkaisuja mm. kannustavan verotuksen, kasvua tukevan talouspolitiikan ja palvelurakenteiden monipuolistamisen myötä. (Edunvalvonta.)

2.7.3 Henkilöstövuokraus

Henkilöstövuokraus on suhteellisen uusi, mutta keskeinen osa nykypäivän liike-elämää. Vuokratyövoiman käyttö suosii yleisesti ottaen työnantajaa enemmän kuin työntekijää ja sen takia se onkin yhä yleistymään päin oleva työllistämisen muoto. Henkilöstövuokrausta käytetään pääosin osa-aikaisissa pätkätoissa. Henkilöstövuokrauksessa kyse on siitä, että työnantaja eli henkilöstöä vuokraava yritys antaa työntekijöitään korvausta vastaan toisen yrityksen käyttöön. Käyttäjäyrityksellä on vuokratyöntekijään johto - ja valvontaoikeus koskien vain työntekoa. Kaikesta muusta vastaa vuokrausyritys, sisältäen mm. palkanmaksun, työnantajakulut, ynnä muut velvoitteet. Työnantaja vastuu on vuokrausyrityksellä riippumatta vuokraussopimuksesta. (Sädevirta 2002, 21.) Kuviossa 1. kuvataan henkilöstövuokrausprosessi.



Kuvio 1: Henkilöstövuokrausprosessi (Vuokratyöopas, 4)

Yritysten suurimpana motiivina hyödyntää henkilöstövuokrausta on edistää niiden määrällistä, toiminnallista ja ajallista joustavuuttaan. Tämä on johtanut siihen, että yritykset koettavat pitää vakituisen henkilökunnan, joiden vastuulla on keskeiset yrityksen toiminnot, määrän mahdollisimman pienenä. Henkilöstövuokrausta hyödyntäen haetaan kustannustehokkaita ratkaisuja tilapäisiä tai yllättäviä tarpeita varten. Tavoiteltaessa joustavuutta vaihtoehtoina henkilöstövuokraukselle ovat mm. alihankinta ja palvelujen ulkoistaminen. (Sädevirta 2002, 15.)

Henkilöstövuokrauksen haittapuolina käyttäjäyrityksille voivat olla mm. molemminpuolinen sitoutumattomuus, sekä vuokratyövoiman osaamisen kehittämisen ja pitkän aikavälin panostuksen puute (Vaahtio 2005, 127).

Etuna vuokratyöntekijälle on työn sitomattomuus, itse päätettävissä olevat työajat, mahdollisuus kieltäytyä töistä, työn vaihtelevuus ja monipuolisuus. Yhä useammin vuokratyöntekijät saavat myös samoja bonuksia ja palkkaa kuin vakituinenkin työntekijä. Nykypäivänä myös henkilöstövuokrauksen oikeudellinen puoli on parantunut. Nykyisin noudatetaan normaaleja alakohtaisia työehtosopimuksia. Näin tosin ei ollut vielä muutamia vuosia sitten. (Kaaraniemi 2005, 14.)

Suurimpana miinuksena vuokratyöntekijälle on työn jatkuvuuden epävarmuus. Se kertoo paljon, että keskimäärin vuokratyösuhteen pituus vuonna 2002 oli 89 vuorokautta. (Sädevirta 2002, 1.) Työsuhteiden pituus on tästä varmasti kasvanut vuosien kuluessa, mutta yleisesti ottaen vuokratyösuhteet ovat todella lyhytaikaisia verrattuna vakituisiin työsuhteisiin.

Saarinen (2005) listaa myös pienempiä tekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti päätöksiä tekeviin vuokratyöntekijöihin. Näitä ovat mm. se, että vuokratyöntekijä voi kokea itsensä ulkopuoliseksi työyhteisössä ja tätä kautta välttää vastuuta tai, että keikkatöitä ei saada sovittua kalenteriin niiden ollessa epäsäännöllisiä ja vaikeasti ennustettavissa. Nämä tekijät syövät motivaatiota tehdä vuokratöitä. (Saarinen 2005, 15.)

Henkilöstövuokraus on suosittua etenkin sektoreilla, joissa on vahvaa kausivaihtelua työvoiman tarpeessa, johtuen mm. kausityöstä, kannattavuudesta ja kustannuksista. Tästä hyviä esimerkkejä ovat vähittäiskauppa, sekä majoitus - ja ravintola-ala. (Saarinen 2005, 13.)

3 Henkilöstövuokraus toimialana

Tilastokeskuksen määritelmä henkilöstövuokrauksesta toimialana on seuraava: "Tähän luokkaan kuuluu tilapäisen työvoiman hankinta asiakkaille korvaamaan tai täydentämään asiakkaan työvoimaa. Työllistetyt henkilöt ovat työsuhteessa työvoimaa vuokralle antavaan yritykseen. Työvoiman vastaanottavat yksiköt huolehtivat vuokratyöntekijöiden työnjohdosta ja valvonnasta." (Pääluokat - Toimialaluokitus 2008.)

Työministeriön Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietinnön (2007) mukaan vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt koko 2000-luvun Suomessa, tosin muutama taantumankin vuosi kasvussa on ollut. Etenkin vuokratyövoiman määrä kasvoi käyttäjäyritysten määrän lisääntymisen ollessa hillitympää. (Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 17.)

Henkilöstövuokraus toimialana on siis eloisa ja yhä voimistumaan päin. Henkilöstöpalveluyritysten liiton Asiakastutkimuksen (2008) mukaan syynä tähän on se, että yritykset käyttävät vuokratyövoimaa sen helppouden, nopeuden ja hyvien työntekijöiden saatavuuden vuoksi. Vuokratyövoimaa käytetään eniten sijaisuuksissa ja erilaisten ruuhkahuippujen ja sesonkien aikana. Monet yritykset käyttävät vuokratyövoimaa myös rekrytointikanavana, sillä ammattitaitoisia työntekijöitä on yhä vaikeampi löytää. Yritykset myös luottavat henkilöstöpalveluyritysten asiantuntemukseen ja ammattitaitoon rekrytoinnissa. (Asiakastutkimus 2008.)

Kaleniuksen (2007) henkilöstövuokrausyhtiö Opteamille opinnäytetyönä tekemistä tutkimustuloksista käy hyvin ilmi se, että lähes jokainen vuokratyöntekijä kokee vuokratyön hyväksi asiaksi jossain vaiheessa elämäänsä. Syynä tähän on etenkin vuokratyön tarjoama vapaus. Vuokratyöntekijät haluavat itse päättää työajoistaan ja -paikoistaan ja saada monenlaisia kokemuksia. Vuokratyötä ei koeta enää kovin negatiivisena asiana, sillä työehdot ovat parantuneet huomattavasti. Monessa paikassa vuokratyöntekijää kohdellaan jo yhtäläillä kuin vakinaistakin. (Kalenius 2007, 29.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton Vuokratyöntekijätutkimuksesta (2010) selviää puolestaan, että vuokratyöntekijät työllistyvät taantumasta huolimatta nopeasti henkilöstöpalveluyritysten kautta. Puolet tutkimukseen vastanneista oli saanut töitä jo viikon ja 68 prosenttia jo kahden viikon kuluessa työn hakemisesta. Henkilöstöpalveluyrityksen palveluksessa olemisen koetaan parantavan työllistymismahdollisuuksia ja taantuma näkyy lähinnä työtuntien määrän vähentymisenä, sekä epävarmuutena tulevasta. (Vuokratyöntekijätutkimus 2010.)

Negatiivisina puolina vuokratyössä koettiin Kaleniuksen (2007) tekemän tutkimuksen mukaan joidenkin työpaikkojen huono suhtautuminen vuokratyövoimaan, sekä heikko perehdytys ensimmäisenä työpäivänä. Muita esiinnoitettuja ongelmia olivat mm. työvuorojen vähyyys tai peruuntuminen, kynnys kieltäytyä töistä, uuden työpaikan ryhtiin pääsemisen vaikeus, puuttuvat henkilökuntaedut, lyhyet varoitussajat, uuteen ympäristöön sopeutuminen ja jatkuva puhelimen seuraaminen työtarjoajien takia. (Kalenius 2007, 30.)

Henkilöstöpalveluyritysten Vuokratyöntekijätutkimuksesta (2010) saatiin selville myös, minkälainen on tyypillinen vuokratyöntekijä: ”Tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa vuokratyöntekijöistä on naisia ja 81 % on alle 35-vuotiaita. Vuokratyöntekijöillä on suhteellisen korkea koulutus. 89 %:lla on joko toisen asteen koulutus tai ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto tai ovat opiskelemassa näitä tutkintoja. Ammattiliittoon vastaajista kuului noin 46 %. Vuokratyöntekijöistä noin kolmasosa tekee täyttä työviikkoa ja vuokratyötä päätyönään teki 37 % vastaajista.” (Vuokratyöntekijätutkimus 2010.)

Tällä hetkellä henkilöstövuokrausalalla on hyvin paljon toimijoita, joten alalle tuleminen voi olla vaikeaa, jos ei pysty erikoistumaan johonkin tiettyyn osaamisalueeseen. Suurimpia toimijoita tällä hetkellä ovat mm. Staffpoint, Varamiespalvelu, Seure, Barona ja Opteam. Kaikki näistä yrityksistä toimivat monella eri työsektorilla ja paikkakunnalla, joten yritysten toiminta-alue on laaja.

3.1 Työvoiman rekrytointi

Tilastokeskuksen määritelmän mukaan työvoima tarkoittaa 15-74-vuotiaita henkilöitä, jotka ovat joko työllisiä tai työttömiä. Työllinen on kyseiseen ikäluokkaan kuuluva työssäkäyvä henkilö ja työtön vastaavasti ilman työtä oleva. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus.)

Rekrytointiprosessi on perusmuodossaan kolmivaiheinen. Aluksi yritys määrittelee tehtävät ja kriteerit haettavan työtehtävän osalta. Sen jälkeen hankitaan mahdollisimman paljon potentiaalisia ehdokkaita valitsemalla kuinka laajasti ja millä tavoin ihmisille avoimesta työpaikasta tiedotetaan. Lopuksi valitaan potentiaalisten hakijoiden joukosta yritykseen parhaiten sopiva henkilö. (Vaahtio 2005, 31.)

Rekrytointikanavia on useita. Näitä ovat mm. suorakontaktointi, lehti-ilmoitukset, työvoimatoimistot ja Internet-sivut (Vaahtio 2005, 39). Edullisinta yritykselle on, jos hyödyntää omia nettisivuja tai työvoimatoimistoja, joiden nettisivuille ilmoituksen voi saada ilmaiseksi. Jos halutaan enemmän panostaa resursseja rekrytointiin, ovat lehti-ilmoitukset tai jopa tv-mainokset varteenotettava vaihtoehto.

Työntekijöitä rekrytoitaessa henkilöstövuokrausyrityksellä on yleensä kaksi eri lähestymisvaihtoehtoa. Vuokratyöntekijä voi valita vuokratyöntekijänsä täysin itsenäisesti välittämättä käyttäjäyrityksestä ja välittää ennalta valittua työvoimaa. Toinen vaihtoehto on se, että käyttäjäyritykselle esitetään alkukarsinnan jälkeen muutama potentiaalinen työnhakija. Näiden kahden menettelytavan käyttöä vaihdellaan tarpeen mukaan työtehtävien laadun ja toimeksiannon keston mukaan. (Vuokratyöopas, 18.)

Rekrytoinnissa on myös omat riskinsä. Jos rekrytoinnin tekee kiireessä ja huolimattomasti, virhemahdollisuus moninkertaistuu. Voi tulla palkanneeksi heikkoja työntekijöitä ja samalla tuhlanneeksi arvokkaita resursseja niin hakuprosessiin, kuin perehdytykseen. Jos todella huolesti käy, niin yrityksen julkisuuskuvakin voi tahriintua hakuprosessin seurauksena. (Vaahtio 2005, 12-13.)

Esimerkkinä käytännön rekrytoinnista käytetään tässä työssä Academic Work henkilöstövuokrausyrityksen kuusikohtaista rekrytointiprosessia. Rekrytointiprosessi alkaa siten, että aluksi suoritetaan tarveanalyysi, joka tehdään yhdessä käyttäjäyrityksen edustajan kanssa. Tarveanalyysissä määritellään tarpeet, työn ajankohta ja vuokrattavan työvoiman vaatimukset. (Henkilöstövuokrausprosessin kuusi vaihetta.)

Toisessa vaiheessa suoritetaan valikointi, eli tarveprofiilin perusteella karsitaan potentiaalisimmat ehdokkaat haettavaan toimenkuvaan. Hakuilmoitus julkaistaan henkilöstövuokrausyrityksen työpaikkailmoitusluettelossa ja ansioluettelonsa rekisteröineille tarveprofiilia vastaaville työntekijöille lähetetään automaattisesti viesti avautuvasta paikasta. Kaikki hakemukset toimitetaan konsulttipäällikölle, joka karsii sopivimmat haastatteluita varten. (Henkilöstövuokrausprosessin kuusi vaihetta.)

Kolmas vaihe on haastattelu, jossa konsulttipäällikkö haastattelee hakijoita Academic Workin toimistossa. Kun haastattelut on suoritettu, ilmoittaa konsulttipäällikkö kaikkein sopivimmat hakijat asiakasyritykselle. Seuraavaksi on hakijan valinta, jossa noin 2-3 henkeä esitellään käyttäjäyrityksen edustajalle, joka tekee lopullisen valinnan. (Henkilöstövuokrausprosessin kuusi vaihetta.)

Viidennessä vaiheessa työnhakija kirjoittaa työsopimuksen Academic Workin kanssa. Academic Work siis vastaa työnantajamaksuista, palkanmaksusta, sosiaalimaksuista ja kaikista muista työntekijään liittyvistä kuluista. Lopuksi valitulle hakijalle järjestetään perehdytyskoulutus toimenkuvaan ja työtuntien ilmoittamiseen. Työn aloittamisen jälkeen alkaa seuranta prosessi, jonka aikana konsulttipäällikkö on yhteydessä vuokratyöntekijään enemmän tai vähemmän säännöllisesti riippuen toimenkuvasta. (Henkilöstövuokrausprosessin kuusi vaihetta.)

3.2 Työvoiman kvalifikaatiot

Työelämässä on tietyt kvalifikaatiot, joihin vastataan kompetenssin ja ammattitaidon avulla. Kvalifikaatio on siis tunnustettua osaamista, jolla työntekijä vastaa itse työn tai sitten työnantajan haasteisiin. (Luukkainen 2000, 79.) Kvalifikaation voi myös tulkita laadulliseksi ominaisuudeksi, jota parhaiten vastaa pätevyys (Vahtio 2005, 77).

Kompetenssin ja ammattitaidon lisäksi on hyvä omata myös äänetöntä ammattitaitoa. Äänetön ammattitaito tarkoittaa sellaisia tietoja ja taitoja, jotka eivät välttämättä ole työntekijän tiedostamia, vaan juurtuneita hänen toimintaansa ja työskentelytapoihinsa muun muassa kokemuksen kautta. (Luukkainen 2000, 81.)

Töissä vaaditaan vahvaa sitoutumista siihen mitä tekee. Sitoutuminen on hyvää motivaatiota, velvollisuudentuntoa ja tahtoa tehdä työnsä kunnolla. Sitoutumista edesautetaan johdonmukaisella ja pitkäjänteisellä esimiestyöllä, sekä johtamisella, joiden avulla löydetään sopivat kytkökset työntekijän ja hänen sitoutumisen kohteensa välillä. (Lämsä & Uusitalo 2009, 156.)

3.3 Henkilöstövuokrauksen keskeinen lainsäädäntö ja työturvallisuusvelvollisuudet

Henkilöstövuokrauksessa on voimassa yleissopimus, jonka mukaan vuokratyövoiman kanssa tehtäviin sopimukseen tulee liittää ehto, että työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa työehtosopimusta. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilla vuokratyöntekijöillä on perusoikeudet omalla alallaan. Tämän lisäksi vuokratyövoiman käyttöä tulisi hyödyntää vain työhuippujen ja kiireaikojen tasaamiseen, sekä silloin kun kiireellisyys, ammattitaidon puute, erikoisvälineet tai muut vastaavat asiat niin vaativat. Toisin sanoen käyttäjäyritys on velvollinen kieltäytymään vuokratyövoimasta niissä tapauksissa, joissa työtä ei voida sopimuksen mukaisesti teettää omilla työntekijöillä. (Sädevirta 2002, 90.)

Edellä mainitun lisäksi vuokrausyritys on velvoitettu TSL 1:3.2 §:n tai VTSL 2 §:n 2 momentin perusteisiin lähetettäessä vuokratyöntekijä käyttäjäyritykseen. Vaikka kriteerit muuten täyttyisivätkin työsopimuslain määräaikaisen sopimuksen pohjalta, saattaa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva sopimus estää vuokratyövoiman käytön ja velvoittaa käyttäjäyritys palk-

kaamaan vakituinen työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen vuokratyöntekijän sijasta. VTSL 2 §:n 2 momentti rajoittaa ulkopuolisen työvoiman käyttöä silloin, kun työvoiman tarve arvioidaan pysyväisluonteiseksi tai pysyväksi. (Sädevirta 2002, 90.)

Erittäin tärkeää on ottaa huomioon myös tietosuojalainsäädäntö. Vuokrausyrityksen pitää olla hyvin tarkkana sen suhteen, että työntekijästä kerätään vain tarpeellisia tietoja ja että ne luovutetaan käyttäjäyritykselle vain työntekijän suostumuksen perusteella. Työsuhteen loppuessa tiedot tulee hävittää huolellisesti. (Kaaraneen 2005, 11.)

Henkilöstövuokrauksessa työturvallisuusvastuu on jaettu, sekä vuokratyöläistä vuokraavan yrityksen, että käyttäjäyrityksen välillä. Näistä asioista tulee sopia tarkasti ja kirjallisesti asiakkaspöytäkirjasta tehtäessä. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus 2008, 4.)

Vuokrausyrityksen hakiessa työvoimaa, on sen ilmoitettava työnhakijalle työn ammattitaitovaatimuksista ja työn luonteesta. Haastatteluiden tai muun vastaavan avulla on selvitettävä työntekijän riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus kyseiseen työhön. Uudelle työntekijälle on järjestettävä kunnollinen ja kattava perehdytys, sekä työsuojeluopastus toimialaan liittyen. Henkilöstövuokrausyrityksen tulee myös selvittää, että käyttäjäyritys pystyy takaamaan työntekijälle turvalliset ja asianmukaiset työolot. Samalla tulee valvoa, että työaikaista pidetään kiinni käyttäjäyrityksessä. Lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen on myös yksi keskeinen velvoite vuokrausyritykselle. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus 2008, 7.)

3.4 Perusopetuksen vaatimukset ja lainsäädäntö henkilöstövuokrauksessa

Määritelmä perusopetukselle on seuraava: ”Perusopetus on yleissivistävää koulutusta, jonka oppimäärän laajuus on yhdeksän vuotta. Perusopetus on maksutonta ja tuottaa kaikille saman jatko-opintokelpoisuuden. Perusopetuksen tavoitteena on opettaa elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja, sekä turvata kaikille yhdenvertainen koulutuksellinen perusta. Tavoitteena on myös tukea oppilaiden kasvua ihmisyyteen ja eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen, sekä edistää sivistystä ja tasa-arvoa yhteiskunnassa.” (Perusopetus.)

Oppivelvolliset saavat perusopetusta yleensä peruskoulussa. Peruskoulu sisältää luokat ensimmäisestä yhdeksänteen ja ne on tarkoitettu koko ikäluokalle käsittäen lapset seitsemästä kuuteentoista ikävuoteen. Kuusi ensimmäistä vuotta opetusta antaa yleensä luokanopettaja, joka opettaa kaikkia tai useampia aineita. Luokat seitsemännestä yhdeksänteen on tavallisesti aineenopetusta, jolloin eri oppiaineita opettavat aineenopettajat. (Perusopetus.)

Luokanopettajana voi toimia kasvatustieteen maisterin tutkinnon suorittanut, jolla on vähintään 60 opintopisteen tai 35 opintoviikon laajuiset opinnot takana. Näiden opintojen tulee sisältää peruskoulussa opetettavat aineet ja aihekokonaisuudet, sekä opettajan pedagogiset

opinnot. Luokanopettajan kelpoisuuden voi saada myös aineenopettajan kelpoisuuden avulla suorittamalla edellä mainitut monialaiset opinnot. (Esiopetuksen, perusopetuksen ja lukio-opetuksen opettajien kelpoisuus.)

Nykyisessä työelämässä opettajilta vaaditaan yhä monipuolisempaa osaamista. Käytännöllisyys on tärkeä osa opettajuutta, mutta vielä keskeisempää on hiljainen tietotaito ja ajan tasalla oleva osaaminen. Laadukkaan opettajan kuuluu huolehtia siitä, että hän säännöllisesti kouluttaa itse itseään ja päivittää tietotaitoaan. (Luukkainen 2000, 82.) Opettamisessa ei tarvita vain tietämistä ja oppimista, vaan ennen kaikkea vuorovaikutustaitoja, jotka yleensä kumpuavat ”äännettömästä ammattitaidosta” (Luukkainen 2000, 81).

Epäpäteviäkin opettajia voi käyttää opetuksessa, mutta vain rajatun ajan, joka on tällä hetkellä kuusi kuukautta ja tämä tuleekin huomioida tarkasti. Jos kuitenkin päteviä ei ole tarjolla haettaessa opettajaa työsuhteeseen, voidaan tarvittaessa palkata epäpätevä jopa vuodeksi, kunhan ensin on selvitetty, että kyseinen henkilö omaa ainakin riittävät taidot ja koulutuksen. (Epäpätevien käyttö.)

4 Liiketoimintaedellytysten kartoitus

4.1 Kartoituksen toteutus

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kasvokkain toteutettavaa teemahaastattelua, jossa tarkoituksena oli ennalta rakennetun haastattelupohjan avulla selvittää haastateltavan näkemys henkilöstövuokrauksesta, sekä siihen liittyvistä asioista. Haastattelun kysymykset olivat suhteellisen tiukasti rajattuja, jotta saatiin selville kiinnostus ja mahdollinen tarve henkilöstövuokraukseen. Haastateltaviksi valittiin erilaisia edustajia kouluelämästä: Entinen rehtori, opettaja, vastaava koulunkäyntiavustaja ja opettajan sijainen. Haastateltavista miehiä ja naisia kumpiakin oli kaksi. Vaikka haastattelupohjassa kysyttiin nimi, se tuodaan esille vain jos haastatteluista halutaan etsiä todellisuuspohjaa, eli joku kyseenalaistaa haastattelujen aitouden. Julkaistavat haastattelut ovat anonyymejä.

Käytännössä tutkimus toteutettiin kevään 2011 aikana niin, että helmikuussa luotiin haastattelupohja ja maaliskuussa sovittiin henkilökohtaiset tapaamiset kunkin haastateltavan kanssa. Maalis-huhtikuun aikana toteutettiin itse haastattelut ja huhti-toukokuun aikana vastaukset analysoitiin.

Itse haastattelukaavake sisälsi kymmenen kohtaa, jotka jakaantuivat kolmeen osa-alueeseen. Ensimmäisenä kysyttiin haastateltavan taustatiedot. Sitten siirryttiin yleisselvitysosioon, joka sisälsi muutaman kysymyksen opettajansijaisten ja koulunkäyntiavustajien nykyisestä tarpees-

ta, sekä tarkennukset eri koulutusasteisiin. Viimeisenä osiona oli tarkempi selvitys, johon sisältyi seitsemän kysymystä koskien mm. haastateltavan kiinnostusta organisoituaun sijaisten vuokrajärjestelmään, näkemyksiä pääkilpailijan toiminnasta ja toimintaedellytyksistä mahdollisesti perustettavalle yritykselle, sekä yleisen mielipiteen henkilöstövuokrauksesta.

4.2 Kartoituksen tulosten analysointi

Keskeisimpiä kysymyksiä perustettavan yrityksen kannalta olivat näkemys nykyisestä opettajan sijaisten ja koulunkäyntiavustajien tarpeesta, kokemukset pääkilpailijasta Seuresta, mielipide mahdollisen kilpailevan vuokratyövoiman tarjoajan mahdollisuuksista markkinoilla ja mielipide vuokratyövoimasta noin yleisesti. Kakkien haastateltavien vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia jokaisella osa-alueella.

Sijais - ja avustajatarpeesta (kysymys 2) tuli selville, että keskimäärin joka koulussa on päivittäin tarvetta ainakin yhdelle sijaiselle, mutta määrät ovat usein suurempia. Oli myös hyödyllistä saada tietoon tarkemmat kuukaudet, milloin on enemmän tarvetta sijaisuuksille.

Kokemukset Seuresta olivat hyvin yhdensuuntaisia (kysymys 6). Melkein kaikki vastaajat ilmaisivat kokemustensa olevan suhteellisen negatiivisia. Seuren ongelmina pidettiin muun muassa liian kovaa vaihtuvuutta työntekijöissä, osaamatonta ja huonosti kohdeltua työvoimaa, sekä suurimpana epäkohtana töistä puuttuvia työntekijöitä. Positiivisena nähtiin yhteistyön sujuvuus ja vuorovaikutus, tosin näin koki vain yksi haastateltava.

Seuren jättämä aukko tyytyväisyyteen antaisi mahdollisuuden toiselle yritykselle. Kaikki haastateltavat osoittivat mielenkiintoaan yksityisen puolen yritystä kohtaan (kysymys 7), tosin vain jos se pystyisi lunastamaan lupauksensa toisin kuin Seure. Tärkeimpinä menestyksen tekijöinä markkinoille mahdollisesti tulevaa uutta yritystä kohtaan pidettiin sen kykyä pitää kiinni vuokratyöntekijöiden laadusta ja yritysten välisestä kommunikaatiosta. Esille nousivat myös sijaispankki toiminta ja räätälöidyt palvelut käyttäjäyrityksille.

Harmillisesti vuokratyövoima yleisessä merkityksessä koettiin negatiivisena asiana (kysymys 8). Huonoina puolina nähtiin vuokratyöntekijöiden heikommat työehdot, osaamattomuus ja vaihtuvat työntekijät. Positiivisena koettiin, että vuokratyönteko saattaa sopia joidenkin ihmisten tilanteisiin paremmin ja käyttäjäyritykseltä vähenee vaivannäkö ja vastuu työntekijöistä. Tämän voi tulkita niin, että jos vain mahdollista, koulut tukeutuvat mieluummin omiin listoihinsa ja vakinaiseen työvoimaansa, kuin vuokratyöntekijöihin.

Yhteenvedon haastattelujen pohjalta voitaneen todeta, että markkinoilla on selkeä markkinarako vielä täytettävänä. Vaikka vuokratyövoima koetaan yleisesti enemmän negatiivisena

asiana, on se mahdollista kääntää positiiviseksi tarpeeksi kovalla työllä ja panostuksella. Tässä onnistutaan, jos pystytään takaamaan käyttäjille laadukkaat kohdistetut palvelut ja pyritään hyvään vuorovaikutukseen puolin ja toisin. Täydelliset vastauslomakkeet ja vastaukset kartoituksesta löytyvät liitteistä 2 ja 3.

5 Liiketoimintasuunnitelman taustateorian ja haastatteluanalyysin soveltaminen Teach-Rent Oy-yritykseen

5.1 Liikeidea ja yrittäjäominaisuudet

Liikeidea voi saada alkunsa monella eri tavalla. Raatikainen (2004a) listaa useita eri vaihtoehtoja, jotka voivat toimia indikaattorina idean löytymiseen. Näitä ovat muun muassa harrastukset, franchising, julkisten palveluiden yksityistäminen, jne. (Raatikainen 2004a, 21.) Idean voi löytää myös esimerkiksi lehdistä, messuilta tai näyttelyistä (Yrityksen perustajan opas 2003, 20).

Erittäin tärkeää on pystyä asettumaan asiakkaiden asemaan ja vastaamaan heidän tarpeisiinsa. Tulisi pystyä vastaamaan kysymyksiin, mitä asiakkaat tarvitsevat ja mitä he jo saavat? Tätä kautta on hyvä lähteä selvittämään omaa panostaan asiakkaille. (Puustinen 2006, 46.)

Ihmisillä voi olla monia syitä ryhtyä yrittäjäksi. Joku haluaa pois palkallisen oravanpyörästä, toinen haluaa yksinkertaisesti enemmän rahaa ja kolmas vapautta. Tausta voi olla mitä vain, mutta tärkeintä on halu ja tahto ryhtyä yrittäjäksi. (Yrityksen perustajan opas 2003, 15.)

Mitä yrittäminen tarkoittaa ottaen sitten vaatii yrittäjältä? Sen lisäksi, että pitää olla paljon tahtoa, tulisi omata hyvää ammattitaitoa omalta alaltaan, oma-aloitteisuutta, riskien ottokykyä ja pitkäjänteisyyttä. (Yrityksen perustajan opas 2003, 16.)

Teach-Rent Oy:n liikeidea sai alkunsa kirjoittajan läheisen ystävän tiedostamasta tarpeesta, jota lähdettiin yhdessä jatkokehittämään. Tarve, jonka ystävä oli huomannut, koski opetusalan sijaistoiminnan heikkoutta. Oli selvästi tarvetta uudelle yksityiselle toimijalle, joka pystyisi takaamaan jatkuvan ja toimivan sijaisten ja koulunkäyntiavustajien saannin opetuslalle.

Teach-Rent Oy:n liikeideana on tarjota laadukasta vuokratyövoimaa opetuslalle. Tarkemmin sanottuna tarkoituksena olisi perustaa henkilöstövuokrausyritys, joka ainakin alkutaipaleellaan keskittyisi vuokramaan päteviä ja osaavia opettajansijaisia, kouluavustajia ja mahdollisesti jopa opettajia perusasteen koulutukseen pääkaupunkiseudulla. Jos yritys jatkossa menestyy, on myös mahdollisuus laajentaa koulutussektoria ja jopa vuokrattavan työvoiman osaamisalaa esimerkiksi majoituksen ja kaupan alojen puolelle.

5.2 Yritysmuoto

Osakeyhtiö on järkevä ja turvallinen valinta. Tämä siksi, että osakeyhtiössä vastuu rajoittuu vain sijoitettuun pääomaan, toisin kuin yksityisillä elinkeinonharjoittajilla, sekä kommandiittiyhtiön ja avoimen yhtiön vastuunalaisilla yhtiömiehillä, jotka vastaavat yrityksistään koko omaisuudellaan (Viitala & Jylhä 2008, 66). Osakeyhtiö yhtiömuotona soveltuu kaikenlaiseen toimintaan ja on yrittämisen muotona huomattavasti riskittömämpää toimintaa verrattuna muihin yrittämisen muotoihin. Näin siksi, että osakeyhtiö ei sido runsaasti aloituspääomaa ja sitä kautta henkilökohtaista sitoutumista osakkailta. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 16.)

Riskittömyys johtuu myös siitä, että osakeyhtiö on itsenäinen oikeushenkilö, jolla on omat varat ja velat. Yritys siis vastaa itse omista velvoitteistaan ja näin ollen yhtiön osakkaat eivät ole henkilökohtaisessa vastuussa yhtiön sitoumuksista. Osakkaat ovat siltä osin vastuussa yhtiöoikeudellisesti, kuinka paljon he ovat sijoittaneet yhtiöön. Jos siis haluaa suurempaa voittoa yrityksestä, on investoitava enemmän osakkeisiin, mutta sitä mukaa riski menettää enemmän kasvaa. Eli suuremmilla investoinneilla suurempi riski ja voiton mahdollisuus, pienemmillä investoinneilla vastavuoroisesti pienemmät riskit ja voitonmahdollisuudet. (Karttunen ym. 2009, 433.)

Osakeyhtiön päätarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille. Tämä puolestaan asettaa velvoitteita yhtiön johdolle, jonka tulee kaikella toiminnallaan edistää yhtiön toimintaa, sekä etua ja tätä kautta maksimoida voitot. Voiton ei tarvitse olla heti saatavissa, vaan sitä tarkastellaan pitkällä aikavälillä. (Karttunen ym. 2009, 413.)

Yksityisen osakeyhtiön perustaminen vaatii jonkin verran enemmän aloitusresursseja, kuin muut yhtiömuodot. Tänä päivänä vähimmäissuuruus yksityiseen osakeyhtiöön sijoitettavalle alkupääomalle on 2500 euroa. Osakeyhtiön toisena rasitteena on muita yhtiömuotoja kankeampi hallinto. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 16.)

Osakeyhtiön perustaminen vaatii aluksi perustamisasiakirjan laatimisen, johon liitetään yhtiöjärjestys. Perustamisasiakirja pitää sisällään ainakin sopimuksen päivämäärän, kaikki omistajat ja heidän merkitsemät osakkeensa, osakkeiden merkintähinnan, osakkeiden maksuajan, yhtiön hallituksen jäsenet ja yhtiön tilintarkastajat. Tarvittaessa myös toimitusjohtaja voidaan lisätä perustamisasiakirjaan, mutta se ei ole pakollista. (Osakeyhtiö.) Perustamisasiakirjaan liitetään yhtiöjärjestys, jossa tulee minimuodossaan mainita ainakin toiminimi, kotipaikka ja toimiala (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 16).

Perustamis - ja yhtiöjärjestysasiakirjojen laatimisen jälkeen yhtiö tulee rekisteröidä, jotta se tulee lainvoimaiseksi. Ennen rekisteröintiä osakepääoma on maksettava ja tilintarkastajan annettava tästä todistus. Perustamisilmoitus tehdään sekä Patentti - ja rekisterihallitukselle, että Verohallitukselle. Muita ilmoituksia ei ole tarvetta tehdä. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 16.)

Perustettavan osakeyhtiön pakollisia toimielimiä ovat yhtiökokous ja hallitus. Yhtiökokous käyttää yrityksen korkeinta päätösvaltaa. Se kutsutaan hallituksen toimesta koolle. Yhtiökokouksen tehtäviin kuuluu päättää mm. tilinpäätöksen vahvistamisesta, voittojen käytöstä ja hallituksen henkilöiden valinnasta. Yhtiökokous voidaan kuitenkin jättää pitämättä, jos osakkaat ovat yksimielisiä. Hallitus puolestaan käyttää yleistoimivaltaa, eli se päättää asioista, mitkä eivät yhtiökokoukselle kuulu. Hallituksen tehtäviin kuuluu myös toimitusjohtajan valinta, mikä ei ole pakollista. Mikäli toimitusjohtaja kuitenkin valitaan, kuuluu hänen tehtäviinsä hoitaa yhtiön juoksevia asioita hallituksen alaisuudessa. (Osakeyhtiö.)

Jos osakkaita on enemmän kuin yksi, niin kuin Teach-Rent Oy:n tapauksessa, on syytä tehdä kirjallinen osakassopimus. Osakassopimuksella ehkäistään mahdollisia tulevia kiistatilanteita. Sen olisi hyvä sisältää ainakin maininta osakkeiden lunastamisesta siinä tapauksessa, että joku osakkaista luovuttaa niitä ulkopuolisille. (Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2010, 16.)

Osakeyhtiömuotoon päädyttiin Teach-Rent Oy:n kohdalla, koska se on käytännöllisin ja joustavin eri yhtiömuodoista, eivätkä riskit ole niin korkeat, kuin muissa yhtiömuodoissa. Osakkaita on kaksi ja yhtiön omistus jaetaan 51-49%, jotta päätöksiä saadaan paremmin aikaan määränemmistön vaikutuksella. Samalla myös yhtiön johtovastuu on lievästi enemmän toisella osakkaalla.

5.3 Johtaminen ja asiakaslähtöinen johtajuus

Erittäin keskeinen osa yrityksen toimintaa on johtaminen, jonka tarkoituksena on pyrkiä tekemään asioita todeksi ihmisten kautta. Sen keskeinen idea on saada koko organisaatio toimimaan yrityksen tavoitteiden mukaan. Johtamisella on kaksi eri ulottuvuutta, joista toinen on leadership ja toinen management. Leadership on ihmisten johtamista ja management asioiden johtamista. Kumpaakaan ei voi olla ilman toista. (Viitala & Jylhä 2008, 250.)

Asiakaslähtöisen johtajuuden keskeisenä ideana on ottaa tarkastelunäkökulma, jossa asiakkuus ja eritoten loppuasiakkuus on keskeisenä tarkastelun pisteinä. Kokonaisuuteen kuuluu kuitenkin muitakin näkökulmia. Näitä ovat yrittäjyys-, sidosresurssi - ja kilpailutilannenäkökulmat. Asiakkaiden tulee olla kaikista tärkein tarkastelun piste yritykselle, sillä loppujen lopuksi kaikki organisaation resurssit tulevat asiakkailta. Tämän ajattelutavan kautta saadaan

tarvittavaa järkevyyttä organisaation johtamiseen, kun asiakkaat on huomioitu muita tärkeämmäksi sidosresurssiksi. Pelkällä asiakasnäkökulmalla ei yritystä kuitenkaan johdeta ja saada menestymään. Tarvitaan lisäksi sekä pitkäjänteistä ulkoista yrittäjyyttä, kuin myös organisaation sisäistä yrittäjyyttä. (Lehtinen 1998, 10.)

Keskeistä asiakaslähtöisessä johtajuudessa on tiedostaa, mitä yritys myy. Yleisin vastaus tähän on asiantuntemusta, joko tavarana tai asiantuntijapalveluna. On tärkeää myydä sellaista, millä on arvoa asiakkaalle, eli osia asiakkaan arvontuotantoprosessiin. Oli sitten kyse tavallisten tavaroiden myymisestä, alihankinnasta tai ajatuksista. (Lehtinen 1998, 12.)

Asiakaslähtöiseen johtajuuteen liittyy vahvasti myös verkottuminen. Verkottuminen on sitä, että yritykset keskittyvät omaan ydinosamiseensa ja ulkoistavat kaiken muun. Näin ollen syntyy sidosresursseja - ja organisaatioita. Keskeisenä idea asiakaslähtöisessä johtajuudessa on hallita sekä oman yrityksensä, että sidosresurssien johtamisen, jolloin menestys on taattu. (Lehtinen 1998, 12.)

Asiakaslähtöisyys on kuitenkin helpommin sanottu kuin tehty. Monen nykypäivän yrityksen kantavana teemana on asiakaslähtöisyys. Tästä huolimatta yritykset kertovat vain tekemisistään, palveluistaan ja tuotteistaan huomioonottamatta sitä seikkaa, että asiakkaita itse asiassa kiinnostaa eniten yrityksen palveluista tai tuotteista saatava hyöty. Käytännön esimerkkinä annettakoon Harvardin yliopiston markkinoinnin professori Levittin opetus, jonka mukaan yritys yrittää myydä asiakkaalle poraa, kun asiakas haluaa ostaa neljäsosatuuman reiän. Tällöin intressit eivät täysin kohtaa. (Viitala & Jylhä 2008, 112.)

Asiakaskeskeisyyteen liittyy vahvasti myös käsitys asiakassuhteesta pitkäaikaisena prosessina. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen tulee ottaa uusien asiakkaiden lisäksi huomioon myös vanhat asiakkaat. (Lämsä & Uusitalo 2009, 64.) Pitkäaikaisista kanta-asiakkaista voi olla hyvinkin paljon hyötyä yritykselle, koska he tulevat takaisin yhä uudestaan ja uudestaan.

Teach-Rent Oy:n yksi tärkeimpiä funktioita on löytää ja vuokrata osaavia koulunkäyntiavustajia, opettajansijaisia ja mahdollisesti opettajia. Opettajan työhön liittyy vahvasti kompetenssi ja ammattitaito. Yrityksemme päätoimintaideana onkin varmistaa, että vuokraamamme työvoima on kompetenttia, eli pätevoitynyttä opettamaan ja, että heillä on tarvittavaa ammattitaitoa. Tärkeää on myös, että työvoima jota palkkaamme on motivoitunutta ja sitoutunutta työhönsä. Sitä tehostetaan vahvalla johtajuudella ja hyvin hoidetulla sisäisellä suhdetoiminnalla, kuten esimerkiksi koulutuspäivillä, yhtiön jäsenlehdillä, infotilaisuuksilla, jne. Etenkin meidän tapauksessamme työntekijät tulee saada johtamisen kautta toimimaan yhtiön tavoitteiden mukaan ja kokemaan se myös heidän edukseen.

Teach-Rent Oy:n on tarkoitus toimia asiakaslähtöisen johtajuuden periaatteiden mukaisesti. Tätä tavoitetta tukevat myös haastattelut, joissa toivotaan nimenomaan asiakkaan kuuntelua ja kohdistettuja yksilöityjä palveluja.

5.4 Asiakaspalvelu

Asiakaspalvelua voidaan tarkastella kolmelta eri näkökantilta: Tapauskohtaisesti, yrityskohtaisesti tai rakenteellisesti. Tapauksia ovat ne, kun asiakas saa hyvää tai huonoa palvelua eri muodoissa. Yrityksillä on eri tapoja toimia, koskien myös asiakaspalvelua, ja jo liikeideaa hahmotellessa tulisi määritellä peruslinjat sille. Kun yrityksen asiakaspalvelusmenetelmät on määritetty, tulisi ne siirtää työntekijöiden perehdytykseen ja yrityksen jokapäiväisiin toimintoihin. Tämän jälkeen jokaisella työntekijällä tulisi olla selkeä visio yrityksen asiakaspalvelun toimintatavoista. (Lepola, R., Pulkkinen, I., Raivio, L., Selinheimo, R. & Sulkanen, L. 1998. 15-16.)

Asiakaspalvelun rakenne on noussut tärkeäksi tekijäksi, kun on siirrytty tuotantokeskeisestä yhteiskunnasta kohti palveluyhteiskuntaa. Palveluun kiinnitetään yhä enenevässä määrin huomiota ja sitä osataan vaatia. Etenkin yksilöllisyys tulisi ottaa huomioon asiakaspalvelun rakenteen suunnittelussa, sillä liian usein asiakkaat jäävät vain numerotiedoiksi paperille tai hidasteeksi muille asioille. (Lepola ym. 1998, 16.)

Toisin kuin myyntikeskeisesti suuntautuneessa yrityksessä, ongelmia ei tule etsiä asiakkaista, vaan yrityksen omista toimintatavoista. Tuotteita ja toimintaa on pyrittävä kehittämään siten, että yrityksen tarjoama osaaminen ja ratkaisut ovat asiakkaan silmissä parempia verrattuna muihin yrityksiin. (Lämsä & Uusitalo 2009, 35.)

Aikaansa edellä olevassa yrityksessä ennakoitaan jo hyvissä ajoin mahdollisesti tulevat muutokset kysyntään ja jopa pyritään vaikuttamaan tuleviin trendeihin. Jo pelkkä yhä koveneva kilpailu vaatii sitä. (Lämsä & Uusitalo 2009, 36.)

Teach-Rent Oy:ssä tullaan eritoten panostamaan asiakaspalveluun. Tämä on selkeä valinta, kun yrityksen johtamisen keskipisteenä on asiakaslähtöisyys ja haastatteluista saadun materiaalin perusteella asiakkaan huomioimiselle ja asiakaspalvelun laatuun panostamiselle on selvästi kysyntää.

5.5 Yritystoiminnan riskit

Yritystoimintaan sisältyy aina runsaasti riskejä. Etenkin ulkopuoliset riskit ovat vaikeita tapauksia, sillä niihin ei voi itse vaikuttaa. Kun riskit analysoidaan ja tunnistetaan ajoissa, on mahdolliset

sudenkuopat ainakin suurelta osin mahdollista välttää. Tärkeää onkin jo varhaisessa vaiheessa laatia yritykselle riskienhallintasuunnitelma. (Puustinen 2006, 279-280.)

Aluksi on hyvä tunnistaa riskityypit. Yritysten riskit jaotellaan yleisesti liikeriskeihin, omaisuusvahinkoihin, rikoksiin, keskeytys - ja riippuvuusvahinkoihin, vahingonkorvausvaatimuksiin ja henkilöriskeihin. Liikeriskejä ovat mm. yrityksen toiminnan kannattamattomuus, tekniikan pettäminen, toimitusten myöhästyminen, jne. Omaisuusvahingot käsittävät mm. palot, kalustovahingot, myrskyvahingot, jne. Keskeytys - ja riippuvuusvahingot ovat itsestä tai tavaran-toimittajan toiminnasta johtuvia tulonmenetyksiä, sähkönjakelun ongelmia tai esim. viranomaismääräyksiä. Vahingonkorvausvaatimukset käsittävät korvausvastuun toiselle aiheutetusta vahingosta, sekä tuote-, ympäristö-, tieto - ja sopimusvastuun. Henkilöriskit johtuvat sairastumisista, tapaturmista, eroamisista, jne. (Raatikainen 2004a, 82.)

Kun yrityksen olennaiset riskit on tunnistettu, on aika siirtyä suojautumaan niiltä. Yritys voi suojautua riskeiltä välttämällä, pienentämällä, jakamalla tai siirtämällä niitä. Riskien välttäminen on hyväksi havaittu keino. Se käsittää ennakointia, varautumista, tunnettujen ongelma-asiakkaiden välttämistä, laitteiden aikaista huoltoa, jne. Riskien pienentäminen tähtää vähäisiin menetyksiin, kun riski on jo toteutunut. Tätä ovat esimerkiksi turvalaitteiden säännölliset kuntotarkastukset, varmuuskopiointi ja henkilöstön perehdyttäminen vaaratilainten varalta. Riskien jakaminen käsittää esimerkiksi tuotantolaitosten jakamisen eri paikkakunnille tai toimipisteisiin. Lopuksi on vielä riskien siirtäminen, jossa riski vakuutetaan vakuutusyhtiöllä. Työkoneiden - ja laitteiden leasing, eli vuokraustoiminta on myös luettavissa riskien siirtämiseen. (Raatikainen 2004a, 85.)

Teach-Rent Oy:n kohdalla keskeiset riskit ovat liike-, vahingonkorvaus - ja henkilöriskejä. Liikeriskeistä uhkaavimpana on yrityksen kannattamattomuus. Jos ei pystytä hankkimaan asiakkaita käyttäjäyrityksistä tai ei saada tarpeeksi vuokrattavaa työvoimaa asiakkaille, ei liiketoiminnalle ole edellytyksiä edes lyhyellä tähtäimellä. Jos yrityksen toiminta aiheuttaa jollekin käyttäjäyritykselle tai työntekijälle vahinkoa, on yritys korvausvelvollinen. Tämäkin on todennäköinen uhka, sillä on suuri mahdollisuus, että jokin työntekijä voi aiheuttaa ongelmia käytöksellään tai epäsovivalla toiminnallaan käyttäjäyrityksessä. Työntekijät tulevat väkisin sairastumaan ja niihin pitää osata varautua, jotta sairastumisia kyetään paikkaamaan. Sama koskee tapaturmia ja äkillisiä eroamisia. Tapaturmat eivät onneksi ole opetuslalla kovin merkittävä riski.

5.6 Markkinointisuunnitelma

Markkinointi on keskeinen osa yritystä ja sitä on syytä miettiä jo liiketoimintasuunnitelmaa tehtäessä. Ilman kunnollista markkinointia on vaikea houkutella asiakkaita ja aloittaa menestyvää yritystoimintaa. Keskeistä markkinoinnissa on tuntee oma yritys ja sen toimintaympäristö. Kun halutaan myyntiin uusi tuote, koetetaan laajentua uusille markkinoille tai yrityskuvaa halutaan muuttaa, tulee niitä varten tunnistaa omat ja kilpailijoiden toiminnot, lainsäädäntö, trendit, jne. (Raatikainen 2004b, 8.)

Seuraavaksi tuleekin tunnistaa keskeiset markkinointiin liittyvät asiat Teach-Rent Oy:n osalta, jotta yrityksellä on edellytykset menestyä. Markkinointisuunnitelman teoriaa voidaan osaltaan peilata teemahaastatteluista saatujen tulosten analyysihin. Teach-Rent Oy:n markkinointisuunnitelmaan kuuluu asiakaskunnan segmentointi, markkinointistrategia, kilpailustrategia, palvelustrategia, asiakassuhdestrategia, brändistrategia, hinnoittelustrategia ja mainonta.

5.6.1 Asiakkaiden segmentointi

Segmentointi on asiakassuuntaista markkinointiajattelua. Asiakassuuntainen markkinointiajattelu on yhä suositumpaa nykypäivänä, kun yritykset ovat ymmärtäneet asiakastyytyväisyyden ja kannattavuuden yhteyden. Segmentoinnissa asiakkaat jaetaan kohderyhmiin mm. ikänsä, maantieteellisen sijainnin, tulojen, ostotottumusten tai muiden vastaavien tekijöiden mukaan. (Lepola ym. 1998, 141.)

Segmentointi sisältää viisi vaihetta. Vaiheessa yksi määritellään segmentointitekijät ja muodostetaan ryhmät. Toisessa vaiheessa syntyneet segmentit kuvataan ja profiloidaan. Vaiheessa kolme segmenttien kiinnostavuus arvioidaan ja neljännessä vaiheessa valitaan kohderyhmä tai -ryhmät. Viimeisessä, eli viidennessä vaiheessa varmistetaan vielä, että valitut kohderyhmät ovat yhteensopivia ja sopusoinnissa keskenään. (Lämsä & Uusitalo 2009, 48.)

Erittäin tärkeää on tunnistaa oma asiakaskuntansa. Teach-Rent Oy:n asiakkaita ovat ensisijaisesti vuokratyövoiman käyttäjäyritykset, sekä lisäksi osittain vuokratyövoima. Palkattava vuokratyövoima siksi, koska yrityksellä ei ole vakinaista henkilökuntaa lukuun ottamatta kahta johtohahmoa. Näin ollen yrityksen täytyy pystyä houkuttelemaan myös työvoimaa, sillä ilman sitä ei ole toiminta edellytyksiä. Teach-Rent Oy:n markkina-alue on todella laaja pelkkään perusopetukseenkin keskittymisen myötä, sillä ala- ja yläkouluja on lähes joka kylässä ja kaupungissa, sekä kaupunginosassa pääkaupunkiseudulla. Potentiaalisia asiakkaita asiakasorganisaatioiden ja koulujen osalta siis riittää.

5.6.2 Markkinointistrategia

Markkinointistrategian luomiseksi on hyvä aluksi määritellä yrityksen toiminnan perusideologia. Perinteisesti yrityksen toiminnan periaatteita kuvataan McCarthyn (1960) kehittämän ja Kotlerin tunnetuksi tekemän 4P-mallin mukaisesti ja siitä on myös käytössä muita laajempia versioita. 4P-malli rakentuu sanoista price, product, promotion ja place. Käännettynä suomeksi hinta, tuote, promootiotoimenpiteet ja jakelutie. (Tikkanen, Aspara & Parvinen 2007, 58.)

Toinen keskeinen asia on, keskittyykö yritys markkinoinnissaan B2C (business to customer) - vai B2B (business to business)-markkinointiin, vai jopa molempiin? B2C-markkinointi on yritykseltä asiakkaalle markkinointia ja B2B-markkinointi puolestaan yritykseltä yritykselle markkinointia (Tikkanen ym. 2007, 17).

Teach-Rent Oy:n tapauksessa kumpikin markkinointi tulee kyseeseen. Pääpiirteinen markkinointi kouluihin ja opetusorganisaatioin, eli käyttäjäyrityksiin on B2B-markkinointia, mutta myös B2C-markkinointia joudutaan käyttämään, sillä työntekijöiden houkuttelu yrityksen palvelukseen on markkinointia yksityishenkilöille.

Teach-Rent Oy:n markkinointistrategian perusteet luodaan 5P-mallin pohjalta juonnetun asiakaslähtöistä näkökulmaa käyttävän 5C-mallin mukaisesti. 5C-malli tulee sanoista: Customer value, costs, convenience, communication ja customer interface. Suomennettuna tässä yhteydessä customer value tarkoittaa lisäarvoa, tarvetta ja halua, costs kustannuksia asiakkaalle, convenience mukavuutta, communication vuorovaikutusta ja customer interface kumppanuutta. (Viitala & Jylhä 2008, 118.)

5.6.3 Kilpailustrategia

Kilpailustrategioita on Porterin 1980-luvun alussa laatimien klassisten perusstrategioiden mukaan kolme erilaista. Ne ovat kustannustehokkuus, differointi ja fokusointi. Kustannustehokkuus on nimensä mukaisesti sitä, että pyritään pitämään toiminnan kulut mahdollisimman alhaisina verrattuna muihin saman alan yrityksiin. Differoinnissa eli erilaistamisessa tarkoituksena on keskittyä asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin ja korkeaan laatuun määrällisen palvelun sijaan. Yritys, joka puolestaan panostaa fokusointiin, on valinnut kapean markkinaraon. Siinä markkinaraossa pyritään olemaan parhaita osajia. (Viitala & Jylhä 2008, 74-75.)

Ainoa Teach-Rent Oy:n kanssa saman alan henkilöstövuokrauspalveluja tarjoava yritys on julkisella sektorilla toimiva Seure. Yhtiö toimii Helsingin, Vantaan ja Espoon alueella (Linkki kaupunkien ja työntekijöiden välillä). Tässä onkin etu Teach-Rent Oy:lle, sillä sen tarkoituk-

sena on toimia koko pääkaupunkiseudulla, johon voi lukea Vantaan, Helsingin ja Espoon lisäksi myös Kauniaisen, Keravan, Kirkkonummen ja Vihdin. Näin ollen potentiaalisten käyttäjäyritysten ja vuokratyöntekijöiden määrän pitäisi eksponentiaalisesti kasvaa.

Teach-Rent Oy tulee panostamaan etenkin differointiin. Yrityksessä on valittu markkinakohteeksi niche-markkinat, eli kapea markkinarako keskittämällä vuokraustoiminta alussa vain peruskouluihin. Tarkoitus on tehdä asiat paremmin, laadukkaammin ja joustavammin kuin Seure. Etenkin vuorovaikutukseen tullaan panostamaan uuden yrityksen esiin nostamiseksi. Tätä työtä varten tehtyjen teemahaastattelujen tulokset tukevat osaltaan vuorovaikutuksen merkitystä toimintaedellytysten keskeisenä muuttujana.

5.6.4 Palvelustrategia

Palvelujen markkinoinnin asiantuntija Christian Grönroos erittelee neljä erilaista palvelustrategiaa, joista yritys voi valita omansa. Yritys voi panostaa teknisen laadun strategiaan, hintastrategiaan, imagostrategiaan tai asiakaspalvelustrategiaan. Teknisen laadun strategia keskittyy siihen, että yrityksellä on jokin teknisesti aikaansa edellä oleva huipputuote ja yritys nauttii sitä kautta kilpailuetua muihin yrityksiin nähden. Tämä strategia toimii vain, jos asiakkaat osaavat arvostaa huipputekniikkaa. Ongelmaksi voi kuitenkin muodostua liian kovat kustannukset. Hintastrategia puolestaan keskittyy nimensä mukaisesti kilpailukyvyn parantamiseen palvelujen selkeällä hintastrategialla ja erikoistarjouksilla. Hintastrategia vaatii todella tarkkaa kustannusten hallintaa. Ongelmaksi voi muodostua se, että käyttämällä vain hintaa myyntivalttina, asiakassuhteet jäävät pintapuolisiksi ja heikoiksi. Imagostrategian olennaisena osana on oikeanlaisten mielikuvien ja mainonnan vahva käyttö. Kun palveluihin liittyy tarinalisuus, on imagostrategia hyvä vaihtoehto. Asiakaspalvelustrategian keskeiset kohdat liittyvät henkilöstön laadukkaaseen ja sitoutuneeseen asiakaspalveluosaamiseen. Yrityksen tulee asiakaspalvelustrategiassaan olla vaikeasti jäljiteltävä ja erottua edukseen asiakkaiden arvostamien palveluelementtien tuottamisen avulla. (Lämsä & Uusitalo 2009, 92-93.)

Teach-Rent Oy tulee keskittymään palvelustrategian osalta asiakaspalvelustrategiaan. Tämä on selkeä valinta, kun yrityksen johtamisen keskipisteenä on asiakaslähtöisyys ja haastatte luista saadun materiaalin perusteella asiakkaan huomioimiselle ja asiakaspalvelun laatuun panostamiselle on selvästi kysyntää. Koko myyntiprosessin hallinta on tärkeä osa yrityksen toimintaa ja sitä ei voi korostaa liikaa. Tulee selvittää tarkkaan asiakkaan tarpeet ja koettaa parhaamme mukaan vastata niihin. Tärkeää on myös huomioida asiakkaat yksilöinä ja sitä kautta kohdentaa eri palveluja heille. Lopuksi tulee vielä lunastaa myyntilupaukset. Jos näin ei käy, on varmaa, ettei sama asiakas jatkossa käytä yritystä.

5.6.5 Asiakassuhdestrategia

Huolellisen ja laadukkaasti suunnitellun asiakassuhdestrategian luomista ei voi korostaa tarpeeksi yrityksen menestyksen takaamiseksi. Kanta - ja avainasiakkaat ovat keskeisessä asemassa yrityksen kehittymisen ja kasvamisen kannalta katsottuna. Asiakassuhdestrategian tarkoituksena on luoda pitkäaikaisia ja kustannustehokkaita siteitä yrityksen ja asiakkaan välille. Näiden siteiden pitäisi vielä muodostua niin, että molemmat osapuolet kokevat hyötyvänsä yhteistyöstä. (Lämsä & Uusitalo 2009, 93.)

Erittäin tärkeää olisi ottaa asiakkaat huomioon yksilöinä ja tarjota palveluita mahdollisimman henkilökohtaisesti (Raatikainen 2004b, 83-84). Sen lisäksi, että yritys huolehtii ja kuuntelee asiakkaidensa tarpeita, on hyvä olla ajanhermolla ja harrastaa muutakin suhdetoimintaa. Ulkoista suhdetoimintaa, jota yritys voi harrastaa, ovat mm. sponsorointi ja julkisuuden tavoittelu. (Hollanti & Koski 2007, 138.)

Edellytyksenä palveluprosessin onnistumiselle on myös yrityksen sisäinen toiminnan sujuvuus. Jokainen työntekijä tekee työpanoksellaan kontribuution palveluprosessiin, jonka kautta kukin työntekijä on kuin asiakas toiselleen. (Raatikainen 2004b, 83.) Sisäistä toimintaa voidaan tehostaa sisäisellä suhdetoiminnalla. Kun henkilökuntaan ollaan tiiviissä yhteydessä ja heitä kohdellaan hyvin, saavutetaan parempaa työmotivaatiota, sekä viihtyvyyttä, jotka heijastuvat hyvänä tuloksena asiakkaaseen. (Hollanti & Koski 2007, 138.)

Teach-Rent Oy:n toiminnassa asiakassuhdestrategian toteuttamisen tulisi näkyä eritoten hyvänä vuorovaikutuksena asiakkaan ja yrityksen henkilökunnan välillä. Tämän tulee toteutua sekä käyttäjäyrityksen, että vuokratyövoiman suuntaan. Ihanteellista olisi, jos asiakkailta tulleen palautteen pohjalta pystyttäisiin kehittämään yrityksen toimintaa ja palvelutarjontaa asiakkaiden tarpeiden suuntaan.

Hyödyllistä olisi ajoittain järjestää myös erilaisia pr - ja rekrytointitapahtumia uusien käyttäjäyritysten ja työntekijöiden hankkimiseksi. Näihin tapahtumiin tulisi resurssien sallimissa puitteissa panostaa mahdollisimman paljon, jotta yrityskuva ulospäin olisi mahdollisimman positiivinen.

5.6.6 Brändistrategia

Brändit ovat tuotteista, palveluista, eduista ja mielikuvista rakentuvia kokonaisuuksia. Yleensä brändi mielletään logoksi, symboliksi tai tuotemerkiksi, jossa esiintyy valmistajan nimi tai muuten tunnistettava asia. Brändi on asiakkaille etenkin monipuolisen laadun mitta, joka vetoaa väline - ja emootiotarpeisiin. Brändit eivät synny noin vain, vaan ne vaativat vuosien tie-

toista työtä, joka saavutetaan korkealuokkaisin materiaalein ja laadukkain tuotantomenetelmin. (Hollanti & Jounikoski 2007, 92.)

Teach-Rent Oy pyrkii saamaan toiminimensä ja logonsa ihmisten mieliin luotettavuuden ja laadun takaajana. Tavoite olisi, että pitkäjänteisen ja laadukkaan työskentelyn tuloksena yrityksestä puhuttaessa ihmisten mielikuvat olisivat positiivisia ja suosittavia.

5.6.7 Mainonta

Vaihtoehtoja markkinointiviestintään on monia. On sähköistä markkinointia, suoramainontaa, sosiaalista mainontaa, suhdetoimintaa, myynninedistämistä, jne. Yrityksen tulee olla todella tarkkana valitsemisessa lähestymistavoissa ja viesteissä, sillä kaikissa vuorovaikutustilanteissa ostajan ja myyjän välillä tapahtuvat asiat vaikuttavat asiakkaan käsitykseen organisaatiosta. (Lämsä & Uusitalo 2009, 117-119.)

Online-mainonnan etuja ovat kohdistettavuus, seuranta, saatavuus, joustavuus ja interaktiivisuus. Mainonta voidaan näin ollen suunnata mm. eri yritysten, maiden, tietokoneiden ja selainten mukaan. Mahdollisuudet ovat valtavat. Tämän lisäksi mainos on ympäri vuorokauden esillä ja se on helposti päivitettävissä tai poistettavissa. Internet-mainonnalla on myös se etu, että verrattuna perinteiseen lehtimainontaan, tietoa voidaan tarjota rajattomasti ilman kustannuslisä. Internet-mainonnan heikkouksiin voidaan lukea brändin rakentamisen vaikeus muihin medioihin verrattuna, johtuen suhteellisen pienestä yleisöstä ja tunteisiin vetoamattomuudesta. (Ahola, Koivumäki & Oinas-Kukkonen 2002, 144.)

Lehtimainonta voi olla varmempi tapa tavoittaa ihmiset, etenkin työmatkalaiset, mutta se tulee todella kalliiksi jo lyhyellä tähtäimellä. Lehtimainonnan kalleudesta on hyvänä esimerkkinä Metro-lehden mainospalsta-hinnasto, jossa hinnat vaihtelevat noin 140 ja 900 euron välimaastossa, 900 euron mainoksen ollessa kooltaan vajaan neljäsosan yhdestä lehden sivusta. Näkyvyys suhteessa hintaan on häviävän pieni. (Mediakortti 2011.)

Tärkeää on huomioida myös suhdetoiminta. Sisäistä suhdetoimintaa ovat mm. virkistytymispäivät henkilökunnalle, juhlat, jne. Ulkoista suhdetoimintaa ovat seminaarit, pr-tapahtumat, tutustumiskäynnit, jne. Suhdetoiminnalla voidaan saavuttaa suhteellisen edullisesti ja pienillä resursseilla suurempi yleisö. Suhdetoiminta on myös keskeinen väline yrityksen sisäisessä kommunikaatiossa. (Ahola ym. 2002, 151.)

Tarkoituksena on mainostaa Teach-Rent Oy:tä eritoten laadukkaana ja luotettavana palveluntarjoajana. Haastattelumateriaalista saatua informaatiota hyödyntäen olisi järkevää tuoda

esille myös yrityksen suosittelijoita ja mahdollisesti rekrytoinnissa apuna käytettäviä ammatilaisia tai konsultteja. Näin saataisiin lisää mediauskottavuutta ja -vaikuttavuutta.

Eniten olisi syytä panostaa mainontaan nettisivuilla, sekä nykypäivänä erittäin tärkeässä sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookissa. Olisi hyvä perustaa ryhmä esim. nykyisille työntekijöille, jotka sitä kautta voisivat mainostaa olevansa töissä yrityksessä. Vaikka itse yrityksen nettisivut olisivat vakuuttavat ja hyvin tehdyt, pitää ihmiset ja potentiaaliset asiakkaat saada sivuista tietoiseksi. Tämä saavutetaan online-mainonnalla. Teach-Rent Oy:ssä tultaisiin todennäköisesti ainakin kerran investoimaan alkutaipaleella myös kunnon lehtimainoskampanjaan, jossa yritystä ja sen nettisivuja tuotaisiin kattavasti esille.

Suhdetoiminta tulee ottaa huomioon yrityksen toiminnassa siinä missä muutkin mainostustavat. Se voi helposti jäädä vähemmälle huomiolle. Teach-Rent Oy:lle selvästi tärkeintä suhdetoimintaa ovat pr-tapahtumat, kuten rekrytointitapahtumat, seminaarit, messut, jne. Niissä tulee olla vahvasti esillä ja pr-vastaava tuleeekin tämän puolen hoitamaan sen vaatimalla ammattitaidolla.

5.6.8 Toiminnan hinnoittelu

Hinnoittelu on tärkeä osa yrityksen toimintaa ja sen tulisi aina tukea markkinointistrategiaa. Hinnoittelun tulee olla yrityksessä kohdallaan, jotta yritys saa asiakkaita ja sillä on edellytykset toimia. Hinta on monelle asiakkaalle nykypäivänä ehkä se suurin valintakriteeri, tosin joskus ollaan valmiita maksamaan enemmän, jos vastineeksi saadaan korkeampaa laatua. Kilpailijoita silmälläpitäen alhaiset hinnat tekevät uuden yrityksen markkinoille tulon vaikeammaksi ja korkeat hinnat puolestaan houkuttelevat uusia yrityksiä. Yritykset joutuvat myös kovan kilpailun takia leikkaamaan hintojansa kiihtyvällä tahdilla pysyäkseen mukana vauhdissa. Kiteytettynä hinta on viesti, joka antaa asiakkaalle kuvan yrityksen tarjoaman tuotteen tai palvelun laadusta, arvosta ja positiosta, sekä tietoa organisaatiosta itsestään. (Hollanti & Koski 2007, 98-99.)

Hinnoitteluun vaikuttavat sekä ulkoiset, että sisäiset tekijät. Kilpailun ja kysynnän vaikutukset muokkaavat yrityksen hinnoittelua ulkoapäin. Tuotteiden tai palveluiden tuotanto - ja markkinointikustannukset, sekä - tavoitteet vaativat yritykseltä sisäistä hinnoittelua. (Viitala & Jylhä 2008, 119.)

Hinnoittelustrategioita voidaan karkeasti nähdä kolme erilaista: Kermankuorintahinnoittelu, alhaisen hinnan politiikka ja hintadifferointi. Kermankuorintaa käytetään silloin, kun vastavia tuotteita ei ole tarjolla ja markkinat ovat auki omalle tuotteelle. Hinta voidaan asettaa tällöin korkeaksi ja tätä kautta saadaan suuret voitot nopeasti. Kysyntää tuotteelle pitää olla,

jotta strategia toimisi. Alhaisen hinnan politiikka nojaa siihen, että tuotteelle odotetaan pitkää ikää ja sille on olemassa massamarkkinat. Kun hinta asetetaan alhaiseksi, tähdätään suuriin myyntimääriin ja suurtuotannon etuuksiin. Tällä strategialla eliminoidaan kilpailijoiden markkinoille tuloa tehokkaasti, sekä pitkällä aikavälillä saatetaan maksimoida voitot. Hintadifferointia on mm. se, että hinta erilaistetaan porrastamalla se asiakasryhmittäin, esimerkiksi alennusten avulla. Muita vaihtoehtoja on käyttää muuten vain poikkeavaa hinnoittelua tavanomaisesta tai käyttää hintapaketoitua, jossa tuotteita myydään yhdellä hinnalla erissä. Hintadifferointiin voidaan vielä lukea psykologinen hinnoittelu, kuten 99-hinnat. (Raatikainen 2004b, 81.)

Omaa hinnoittelukäytäntöä luotaessa ja valittaessa tulee ottaa huomioon useita eri seikkoja. Laskutusperusteissa on monia eri vaihtoehtoja tuntiveloituksesta pelkkiin raaka-aine kustannuksiin. Sen lisäksi, että tulee valita yritykselle sopiva laskutusperuste, on huolehdittava, että hinnoittelu on johdonmukaista, tasa-arvoista ja yksinkertaista. (Hollanti & Koski 2007, 105.)

Teach-Rent Oy:n hintastrategiassa keskitytään neutraaleihin strategioihin, kuten kustannuspohjaiseen hinnoitteluun ja eritoten laatujohtajuuteen, sillä niille on selvästi eniten tarvetta haastatteluanalyysin perusteella. Alalla toimii jo Seure, joka pyörittää toimintaansa alhaisen hinnoittelun ja kustannusjohtajuuden avulla. On aika vastata haasteeseen tarjoamalla parempilaatuisia ja luotettavampia palveluita hieman korkeampaan hintaan.

Haasteena on se, kuinka saadaan aktivoitua opettajansijaiset, koulunkäyntiavustajat ja opettajat hakemaan juuri Teach-Rent Oy:n kautta peruskouluihin sijaisuuksiin, etenkin kun yritys ei pysty tarjoamaan kovin suurta palkkaa verrattuna työntekijöiden suoraan alaisuuteen itse kouluille. Etuna yrityksellä on kuitenkin se tekijä, että pystytään takaamaan töitä työntekijöille hintojen ollessa suhteellisen alhaiset käyttäjäyritykselle. Tämä siksi, että kaikki kulut tulevat vuokrausfirman maksettavaksi. Lisäksi välitystoiminta on luonnollisesti maksutonta työnhakijoille.

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä opinnäyte projektityössä tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa täysin valmis oman yrityksen liiketoimintasuunnitelma, jonka voisi esittää esimerkiksi pankissa hakiessa lainaa yrityksen toiminnan aloittamiselle. Tähän tavoitteeseen päästiin, tosin hiukan aikataulusta jäljessä.

Työhön sisällytettiin myös kattava taustateoria, sillä liiketoimintasuunnitelma koostuu vain muutamista sivuista ja ei näin ollen riittäisi opinnäytetyöksi. Työ onkin kokonaisuudessaan

todella kattava ja se sisältää suhteellisen paljon ylimääräistä tietoa, mitä ei välttämättä yrityksen perustamista suunniteltaessa tarvitsisi, mutta on kuitenkin hyödyllistä tietää.

Itse työn sisällössä yrittäjyyden ja henkilöstövuokrausalan käsitteitä ja teoriaa tuotiin laajalti esille. Opetusalan tutkimiseen olisi voinut panostaa enemmän, mutta tietotaito oli sen suhteen rajallisempi ja aikaa siihen olisi tarvittu enemmän.

Liiketoimintasuunnitelmaa varten tehdyt kartoitukset onnistuivat hyvin ja mutkattomasti. Haastateltavat edustivat kattavasti eri puolia opetusalaalta ja kaikki heistä olivat erittäin yhteistyöhaluisia. Strukturoitujen teemahaastattelujen avulla haastateltavista sai paljon irti, sillä tarkoin rajatuilla kysymyksillä saatiin tietoa halutuista asioista, mutta ne jättivät tilaa myös haastateltavien omille lisäyksille. Haastateltavia olisi voinut olla huomattavasti enemmänkin, mutta normaaliin liiketoimintasuunnitelman laatimiseen haastattelut eivät oikeastaan kuuluakaan. Tähän työhön haastatteluista saatiin hyvää empiiristä tutkimusmateriaalia, joiden perusteella pystyttiin luomaan muutamia perustavanlaatuisia argumentteja kilpailijoita ja omaa yritystä koskien.

Liiketoimintasuunnitelman taloushallinto-osioista mainittakoon, että vaikka itse investointi-, kustannus - ja myyntilaskelmat muodostuivatkin melko realistisiksi pitkän laskennan jälkeen, on niissä pieni heikkous. Jotta laskelmat sai tehtyä selkeiksi ja helposti käsiteltäviksi, jouduttiin luvut pitämään alhaisempina, kuin ne oikeasti olisivat. Tämä koski etenkin palkkoja. Työssä ne on määritelty 12 euroon per tunti, mutta todellisuudessa harva opettajan sijainen suostuisi tekemään töitä sillä palkalla. Arvioidut laskelmat kuitenkin täsmäävät hyvin yhteen tuolla palkkamäärällä.

Tehdyistä haastatteluista ja tutkimusmateriaalista voidaan tehdä johtopäätös, että tilausta yksityiselle opetusalan henkilöstövuokrausyritykselle olisi. Vaikka yleisesti henkilöstövuokrausalalla on kilpailijoita runsaasti ja varsinainen oman alan kilpailija Seure on suuri ja monipuolinen toimija, näen että markkinoilla on silti tilaa kilpailevalle toiminnalle. Kun Teach-Rent Oy:ssä keskitytään asiakasnäkökulmaan ja läheiseen vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa, on yrityksellä kaikki mahdollisuudet menestyä. Keskeistä on kuunnella asiakkaiden tarpeita ja haluja ja koettaa mahdollisuuksien mukaan vastata niihin. Nähtäväksi jää, tullaanko tämä liiketoimintasuunnitelma konkreettisesti toteuttamaan joskus tulevaisuudessa ja onko se loppujen lopuksi kannattavaa liiketoimintaa.

Lähteet

Ahola, H., Koivumäki, T. & Oinas-Kukkonen, H. 2002. Markkinointi, liiketoiminta, digitaalinen media.

Artto, K., Martinsuo, M. & Kujala, J. 2006. Projektiliiketoiminta. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Arvot. Uusyrityskeskukset. Viitattu 5.8.2011.

<http://www.uusyrityskeskus.fi/arvot-0>

Asiakastutkimus. 2008. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 8.3.2011.

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/asiakastutkimus/asiakastutkimus.php

Edunvalvonta. Suomen Yrittäjät. Viitattu 23.2.2011.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/edunvalvonta/>

Epäpätevien käyttö. OAJ. Viitattu 5.3.2011.

http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,529757&_dad=portal&_schema=PORTAL

Esiopetuksen, perusopetuksen ja lukio-opetuksen opettajien kelpoisuus. OAJ. Viitattu 5.3.2011.

http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,529759&_dad=portal&_schema=PORTAL

Finnvera lyhyesti. Viitattu 17.1.2011.

<http://www.finnvera.fi/Finnveran-esittely/Finnvera-lyhyesti>

Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. 2008. 2. painos. Työturvallisuuskeskus: Palveluryhmä.

Henkilöstövuokrausprosessin kuusi vaihetta. Academic Work. Viitattu 18.3.2011.

<http://www.academicwork.fi/henkilostovuokrausprosessin-kuusi-vaihetta.aspx>

Hollanti, J. & Koski, J. 2007. Markkinoinnin soveltaminen liiketoiminnassa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Kaaranen, H. 2005. Henkilöstövuokrausprosessin toimivuus henkilöstövuokraus Barona Oy:ssä. Kerava: Laurea-ammattikorkeakoulu.

Kalenius, K. 2007. Opteam henkilöstöpalveluiden työntekijöiden ja käyttäjäyrityksen ajatuksia vuokratyöstä. Viitattu 22.2.2011.

<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/17741/TMP.objres.520.pdf?sequence=2>

Karttunen, T., Koivunen, K., Laasanen, H., Sippel, L., Uitto, T. & Valtonen, M. 2009. Juridii-
kan perusteet. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Lehtinen, J. 1998. Asiakkuuslähtöinen johtaminen. Helsinki: Edita.

Lepola, R., Pulkkinen, I., Raivio, L., Selinheimo, R. & Sulkanen, L. 1998. Asiakaspalvelu. Hel-
sinki: Werner Söderström Oyj.

Linkki kaupunkien ja työntekijöiden välillä. Seure. Viitattu 12.7.2011.

<http://www.seure.fi/fi-FI/>

Luukkainen, O. 2000. Opettaja vuonna 2010 - Opettajien perus - ja täydennyskoulutuksen en-
nakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 15. Helsinki: Opetushallitus.

Lämsä, A. & Uusitalo, O. 2009. Palvelujen markkinointi esimiestyön haasteena. 1.-5.painos.
Helsinki: Edita.

Mediakortti. 2011. Metro. Viitattu 11.4.2011.

http://www.metro-vartti.fi/user_content/VarttijaMetro/Metro_Mediatiedot_2011.pdf

Omaehtoinen yrittäjyys. YVI. Viitattu 19.1.2011.

http://www.yvi.fi/sanakirja/o/omaehtoinen_yritt%C3%A4jyys

Osakeyhtiö. Suomen Yrittäjät. Viitattu 23.2.2011.

http://www.yrittajat.fi/fi-FI/yritystoiminnanabc/yritysmuodot_ja_liiketoiminta/osakeyhtio/

Perusopetus. OAJ. Viitattu 5.3.2011.

http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,434647&_dad=portal&_schema=PORTAL

Perustamisopas alkavalle yrittäjälle. 2010. Uusyrityskeskukset. Viitattu 18.1.2011.

<http://content.yudu.com/Library/A1lkpt/Perustamisopas2010/resources/index.htm?referrerUrl=http%3A%2F%2Fwww.yudu.com%2Fitem%2Fdetails%2F122267%2FPerustamisopas-2010>

Projekti - sen suunnittelu ja toteutus. Yrityksen Tietopalvelu Oy.

Puustinen, T. 2006. Avain omaan yritykseen. 2. uudistettu laitos. Kirjakas.

Pääluokat - Toimialaluokitus. 2008. Tilastokeskus. Viitattu 23.2.2011.

<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/78200.html>

Raatikainen, L. 2004a. Liikeideasta liikkeelle. 3., tarkistettu painos. Helsinki: Edita.

Raatikainen, L. 2004b. Tavoitteellinen markkinointi - Markkinoinnin tutkimus ja suunnittelu. Helsinki: Edita.

Rissanen, T. 2002. Projektilla tulokseen - projektin suunnittelu, toteutus, motivointi ja seuranta. Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt - Työnantajan ja palkansaajan opas. 2., uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Suni, M. 2005. Projektisuunnitelma. Viitattu 14.1.2011.

<http://kehittaminen.turkuamk.fi/msuni/Tyossa/Projektisuunnitelma-malli.pdf>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu].

Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.6.2011.

<http://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/kas.html>

Synteesi. Etälukio. Viitattu 26.2.2011.

<http://www2.edu.fi/yrittajyysvayla/?page=223>

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY Lakittieto.

Tikkanen, H., Aspara, J. & Parvinen, P. 2007. Strategisen markkinoinnin perusteet. Helsinki: Talentum.

Torikka, J. 2011. Franchisingkäsitteet. Viitattu 17.1.2011.

<http://www.franchising.fi/index.php?p=16>.

Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2008. Liiketoimintaosaaminen - Menestyvän yritystoiminnan perusta. 1.-3. painos. Helsinki: Edita.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. 2007. Työministeriö. Viitattu 3.6.2011.

http://www.esr.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf

Vuokratyöntekijätutkimus. 2010. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 8.3.2011.

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/tyontekijatutkimus/tyontekijatutkimus.php

Vuokratyöopas. Työ - ja elinkeinoministeriö. Viitattu 29.6.2011.

<http://www.tem.fi/files/29902/vuokratyopas.pdf>

Yrityksen perustajan opas. 2003. 12. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Taulukot

Taulukko 1: Aikataulu keväälle 2011	9
---	---

Kuviot

Kuvio 1: Henkilöstövuokrausprosessi (Vuokratyöopas, 4)	15
--	----

Liitteiden lähteet

Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien oma henkilöstöpalveluyhtiö. Seure. Viitattu 12.7.2011.

<http://www.seure.fi/fi-FI/seure/>

Liitteet

Liite 1 Teach-Rent Oy liiketoimintasuunnitelma

~~-Luottamuksellinen-~~

Liiketoimintasuunnitelma

Teach-Rent Oy

Päiväys: 18.07.2011
Versio: Teach-Rent Oy Liiketoimintasuunnitelma
Laatinut: Kim-Mikael Hyttinen

Puhelin:
Sähköposti:

1. Liikeidean tiivistelmä

Myymme henkilöstövuokrauspalveluja pääkaupunkiseudun peruskouluille panostaen laatuun ja asiakaspalveluun. Keskeiset palvelumme ovat sijaisuuksien välittäminen, rekrytointi, sekä muut vuokraustoimintaan liittyvät oheis- ja tukipalvelut käyttäjäyrityksille.

SWOT

Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> - Yrittäjien koulutustausta - Yrittäjähenkisyys - Markkinarako, jota ei ole vielä hyödynnetty kunnolla - Pienet toimintakulut 	<ul style="list-style-type: none"> - Suhteellisen heikot kontaktit työelämään - Vahvat kilpalijat alalla yleisesti ottaen - Yrittäjien ensimmäinen yritys, ei kokemusta yrittämisestä - Yritys ensimmäinen yksityinen toimija opetusalan vuokraustoiminnassa
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> - Yrityksen suuri kasvu - ja laajentumispotentiaali muille sektoreille - Työvoiman kasvattaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - Mielenkiinnottomuus yrityksen toimintaa kohtaan - Liian suuriksi kasvavat toimintakulut - Muiden yksityisten yritysten tuleminen alalle - Jääminen Seuren jalkoihin

2. Osaaminen

Omalla kohdallani yrittäjäyys on ollut lähes aina osa elämääni, koska tulen yrittäjäsuvusta. Tätä kautta olen sivustakatsojana saanut joitakin eväitä siihen, miten yritystä pyöritetään.

Henkilökohtaista työkokemusta löytyy seitsemän kesän ajalta rakennusosalta sukuyrityksestä ja noin kolmen vuoden verran asiakaspalvelutyöstä. Työkokemusta on siis jo aika paljon suhteessa nuoreen ikään.

Vahvuksiini lukisin yrittäjätaustan lisäksi oma-aloitteisuuden, tunnollisuuden, hyvät organisointikyvyt, vahvan englanninkielen taidon, sekä hyvän ATK perusosaamisen esimerkiksi Office-ohjelmien kohdalla. Koulun puolesta on tullut opiskeltua henkilöstöhallintoa, etenkin vaihdossa ollessani, mistä on varmasti hyötynyt. Lisäksi koen, että valmistuttuani liiketalouden tradenomiksi tietotaitoa olisi tarvittava määrä itse yrityksen pyörittämisen osalta, tosin sitä tulisi laajentaa syventymällä henkilöstövuokraukseen ja opetusalaan vielä tarkemmin.

Heikkouksia voin myös löytää itsestäni yrittäjäominaisuuksia puntaroidessa. Minulta puuttuu itsevarmuutta ja stressinsietokyky on aika heikko, vaikka toisaalta stressi sopivassa määrin myös kannustaa toiminnassa eteenpäin. Lisäksi minulla ei ole kattavaa perustettavan yrityksen alakohtaista koulutusta ja laskentapuolessa on petrattavaa. Yritystä perustettaessa tuleekin tarkkaan harkita, olisiko yrityksen taloudenhoito syytä ulkoistaa.

3. Tuotteet ja palvelut

Teach-Rent Oy tarjoaa edullista ja joustavaa vuokratyövoimaa opetusalan tarpeisiin. Myös tukipalvelut kuuluvat toimintaamme. Toiminnan alussa on ensisijaisesti tarkoitus vuokrata osaavia opettajansijaisia ja koulunkäyntiavustajia peruskouluille.

Tapamme toimia ja hankkia tuloja on tehdä niin kuin muutkin henkilöstövuokrausyritykset ja vuokrata itse rekrytoidut työntekijät käyttäjäyritykselle sovittua korvausta vastaan. Yrityksellämme on velvoitteena maksaa palkat ja kaikki työntekijään liittyvät kustannukset.

Käytännön toiminta hinnoitellaan siten, että vuokrattavan työntekijän palkkakulujen lisäksi hintaan lisätään pakolliset työntekijän sivukulut, rekrytointikulut, muut kulut sekä tietty osuus, joka kerryttää yrityksen varantoa. Näin ollen käyttäjäyritykselle lähetetään yksi kättälasku, joka käsittää vuokratyöntekijän työnteon käyttäjäyrityksessä tietynä ajanjaksona.

Tavoitteena on toiminnan pyörimisen kannalta, että alussa 11 (joista yksi on toinen omistajista) henkilöä työllistyisi noin 120 tuntia kuukaudessa käyttäjäyrityksissä. Tällä katettaisiin palkat yrittäjille, alaisille, sekä kerrytettäisiin vähän voittoa itse yrityksellekin. Palkka per työntekijä olisi 12 euroa tunnissa.

Tuote/tuoteryhmä

Opettajansijainen

Lyhyt kuvaus

Peruspalvelu

Tarkempi kuvaus

Yrityksemme tehtävä on varmistaa, että sijaiset ovat alasta kiinnostuneita ja joko alan opiskelijoita tai työkokemusta omaavia opetuslalta tai vastaavalta.

Kuluja ei ole merkitty tähän, vaan ne sisältyvät palkkoihin kannattavuuslaskelmassa. Myyntikate ei siis pidä paikkaansa.

Veroton hinta euroina	Kulut euroina	Myyntikate euroina	Osuus kokonaisymyynnistä %
3420		3420	60

Koulunkäyntiavustaja**Lyhyt kuvaus**

Peruspalvelu

Tarkempi kuvaus

Yrityksemme tehtävä on varmistaa, että avustajat ovat alasta kiinnostuneita ja joko alan opiskelijoita tai työkokemusta omaavia opetuslalta tai vastaavalta.

Kuluja ei ole merkitty tähän, vaan ne sisältyvät palkkoihin kannattavuuslaskelmassa. Myyntikate ei siis pidä paikkaansa.

Veroton hinta euroina	Kulut euroina	Myyntikate euroina	Osuus kokonaisymyynnistä %
3420		3420	40

Opettaja**Lyhyt kuvaus**

Alussa ei vuokrata opettajia. Ehkä myöhemmin, jos resurssit antavat myöten.

4. Asiakkaat ja markkinat

Aluksi tarkoituksena on kohdistaa eli differoida markkinointi koulutusalan toimijoihin. Tarkennettuna pääkaupunkiseudun perusasteen kouluihin. Koska kyseessä on vuokrausyritys, ei palveluksessamme varsinaisesti ole omaa työvoimaa ja työvoiman vaihtuvuus on kova. Yritysmarkkinoinnin lisäksi joudumme siis harrastamaan myös kuluttajamarkkinointia, jotta saamme jatkuvasti uutta työvoimaa.

Vuokratyövoiman kohdalla tarkoituksena on löytää laadukkaita, osaavia ja innokkaita opettajansijaisia, sekä koulunkäyntiavustajia. He voivat olla mistäpäin tahansa kotoisin, kunhan pystyvät toimimaan pääkaupunkiseudun

vapaasti. Iältään työntekijät tulevat pääosin olemaan suhteellisen nuoria, koska ensisijaisesti haemme ihmisiä, jotka ovat uransa alussa olevia opiskelijoita.

Yrityksemme keskeiset lähestymistavat, sekä käyttäjäryityksiin, että tarvittavaan vuokratyövoimaan ovat henkilökohtainen myyntityö, lehtimainonta, suoramainonta ja suhde-, sekä tiedotustoiminta. Vielä yksi keskeinen osa näiden lisäksi ovat kattavat ja informatiiviset Internet-sivut.

Asiakkaat/asiakasryhmät

Käyttäjäritykset/Peruskoulut

Esimerkkiasiakas: X alakoulu

Resurssien panostukset: 100

Tarkempi kuvaus

Pääkaupunkiseudun peruskoulut.

5. Markkinat ja kilpailijat

Henkilöstövuokrausalalla on jo todella paljon toimijoita, mutta suurin osa niistä keskittyy pääosin ravintola-, majoitus - ja kaupanalojen toimintaan. Suurimpia toimijoita tällä hetkellä pääkaupunkiseudulla ovat mm. Varamiespalvelu, Barona, Staffpoint ja Opteam. Nämä edellä mainitut ja muutkaan yksityiset henkilöstövuokraus yritykset eivät kuitenkaan aivan suoraan kilpaile samalla toiminta-alueella, koska yksikään niistä ei tällä hetkellä vuokraa henkilöstöä koulutuslalle.

Ainoa todellinen uhka toiminnallemme on Seure. Se on tällä hetkellä ainoa toimija, joka vuokraa opetuslalle työvoimaa muun vuokraustoimintansa ohessa. Suurimpina etuina Seurella ovat laajat kontaktit, tunnettuus ja resurssit. Heikkouksina voisi pitää kankeaa julkista suurorganisaatiota, sekä liian monella alalla toimintaa. Tällöin erikoistuminen yhteen alaan kärsii. (Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien oma henkilöstöpalveluyhtiö.)

Jotta pärjäämme kilpailussa, on panostettava hyvin paljon oman alan erikoisosaamiseen, laatuun, vuorovaikutukseen ja asiakaspalveluun. Näin pystymme erottautumaan isommista toimijoista eduksemme. Muutamat opetusalan ihmisille tehdyt haastattelut tukevat myös tätä näkemystä. Näitä tavoitteita tukeaksemme tulee laatia kattavat asiakassuhde - ja kilpailustrategiat.

Kilpailijat

Seure

Kuvaus

Seure

Kuvaus

Julkisen sektorin yritys, joka tällä hetkellä on ainoa toimija opetusalan työvoiman vuokraamisessa. Pääkilpailijamme.

Vahvuudet

- Monopoli asema opetusalan henkilöstövuokrauksessa
- Laajat kontaktit
- Suuret resurssit ja Helsingin, Vantaan ja Espoon kaupunkien tuki takana
- Alan osaaminen

Heikkoudet

- Julkinen iso yritys, josta seuraa toiminnan kankeus ja hidas reagointi muutoksiin.
- Luotettamattomuus
- Vuorovaikutuksen puute

kilpailukyky

- Laadukkuuteen ja asiakaspalveluun panostaminen
- Joustavuus
- Vuorovaikutus

Staffpoint

Kuvaus

Pitkäaikainen toimija henkilöstöpalveluissa. Jo parinkymmenen vuoden kokemus.

Vahvuudet

- Laajalle levinnyt ja tunnettu toimija
- Todella laaja eri alojen työvoiman tarjonta
- Palvelutarjontaa usealla eri sektorilla
- Jopa 11000 palkallista
- Pitkäaikainen toimija

Heikkoudet

- Ei toimi opetusalalla
- Toimii ehkä liiankin monella eri palvelualalla

kilpailukyky

- Keskittymällä omaan erikoisalaan

Barona

Kuitenkin pienin näistä kolmesta kilpailijasta.

Vahvuudet

- Monipuolinen eri alojen työvoiman tarjonta
- Toimii myös majoitus ja ulkoistamispalvelupuolella henkilöstövuokrauksen lisäksi.
- Suhteellisen iso toimija, noin 8000 vuokratyöläistä vuosittain palkollisena

Heikkoudet

- Ei toimi opetusallalla
- Ei niin suuret resurssit taustalla

kilpailukyky

- Keskittymällä omaan erikoisalaan

6. Oma yrityksesi

Yrityksemme toiminimeksi on alustavasti valittu Teach-Rent Oy. Osakeyhtiömuotoon päädyttiin, koska se on käytännöllisin, riskittömin ja joustavin eri yhtiömuodoista. Osakkaita on kaksi ja omistussuhteet ovat 51/49 %. Toimialana on työvoiman vuokraus. Yrityksen toimipiste tulee mitä todennäköisimmin sijaitsemaan Vantaalla keskeisessä paikassa, kuten Tikkurilassa ja toimintaa pyöritetään koko pääkaupunkiseudun alueella.

Perustettavan yrityksen on tarkoitus toimia hyvin pienillä kuluilla, etenkin kun yrityksessä on vain kaksi vakinaista työntekijää ja toimistokin tulee olemaan hyvin pieni ja yksinkertainen. Vuokratyövoimaa olisi alussa tarkoitus palkata noin 10 henkeä, jotta toiminta saataisiin kunnolla käyntiin. Tämän jälkeen yrityksen tavoitteena on mahdollisimman nopeasti lähteä laajentamaan työvoiman määrää.

Tarkoituksena on mainostaa yritystämme eritoten laadukkaana ja luotettavana palveluntarjoajana. Haastattelumateriaalista saatua informaatiota hyödyntäen olisi järkevää tuoda esille myös yrityksen suosittelijoita ja mahdollisesti rekrytoinnissa apuna käytettäviä ammattilaisia ja - tai konsultteja.

7. Kirjanpito ja talouden suunnittelu

Rahoituslaskelmat ovat keskeinen osa tarkasteltaessa yrityksen mahdollisuuksia toimia nyt ja tulevaisuudessa. Apuna näiden laskelmien tekemisessä toimi isäni, jolla on vuosien kokemus sekä kirjanpitäjänä, että tilintarkastajana toimimisesta.

7. Kirjanpito ja talouden suunnittelu

Rahoituslaskelmat ovat keskeinen osa tarkasteltaessa yrityksen mahdollisuuksia toimia nyt ja tulevaisuudessa. Apuna näiden laskelmien tekemisessä toimi isäni, jolla on vuosien kokemus sekä kirjanpitäjänä, että tilintarkastajana toimimisesta.

Yrityksen käyttöpääoman ja investointirahan tarve ensimmäisen kahden kuukauden aikana on noin 52150 euroa, eli yritys tarvitsee suhteellisen korkean alkupanostuksen kunnolla käynnistyäkseen. Tämä rahoitetaan 10000 euron omalla alkupääomalla, 2500 osakepääomalla, sekä pankkilainalla. Laina olisi 40000 euroa, joka otettaisiin 20 vuodeksi kuuden prosentin korolla.

Käyttöpääoman arvio on tehty kahdelle yrittäjälle, sekä 10 alaiselle yrityksen toiminnan käynnistyessä ja siitä kahdeksi kuukaudeksi eteenpäin. Yrittäjien yrittäjäysseläkemaksuihin tulee ensimmäiselle neljälle vuodelle 25 % alennus johtuen lakisäännöksestä ja se on huomioitu laskuissa. Työntekijäkulut ovat pyöristettynä kaikkine maksuineen noin 50 % palkoista. Ne tulevat siis maksettavaksi vielä palkan päälle.

Liikevaihdon arvio ensimmäiselle vuodelle on noin 376200 euroa. Se saadaan, kun oletetaan että yrityksemme velottaa käyttäjäyritykseltä 28.5 euroa per tunti per vuokratyöntekijä. Työntekijöitä olisi aluksi vuokrauksessa 11 kappaletta, mukaan lukien toinen yrittäjä itse. Työntekijöiden oletettaisiin tekevän töitä 10 kuukautena noin 120 tuntia kuukaudessa 12 euron tuntipalkalla. Näin päästäisiin 1176 euron positiiviseen tulokseen vuodelta.

Jos yrityksen kirjanpitoa ei pystytä hoitamaan itsenäisesti, tarvittaessa ilmaista apua saadaan sukulaisilta, joilla on tarvittava ammattitaito.

Investointi- ja rahoituslaskelma

Päiväys

18.07.2011

Laskelmaversio : Teach-Rent Oy Liiketoimintasuunnitelma

Laskelmaversio: Kim-Mikael Hyttinen

RAHAN TARVE**INVESTOINNIT**

Aineettomat hyödykkeet	perustamismenot	350
	muut	0
Koneet ja kalusto	atk	1000
	hankittavat tuotantovälineet	0
	apporttiomaisuus	0
	auto	0
	kalusteet	500
	puhelin/fax/internet asennuksineen	300
	kone- ja laiteasennukset	0
	toimitilan kunnostus	500
Liikeirtaimisto	toimistotarvikkeet	200
	muut laitteet	0
Käyttöpääoma 2 kk	alkumainonta/esitteet	1000
Toimitilakulut	vuokra ja takuuvuokra	2400
Laitekulut	laitevuokrat/leasing	0
Palkat	henkilöstökulut	38400
	yrittäjän oma toimeentulo	7500
Vaihto- ja	alkuvarasto	0
Rahoitusomaisuus	Käyttöpääomavaraus/kassa	
RAHAN TARVE YHTEENSÄ		52150

RAHAN LÄHTEET

Oma pääoma	osakepääoma	2500
	omat rahasisiöt	10000
	omat tuotantovälineet ja tarvikkeet	0
	muut	0
Lainapääoma	osakaslaina	0
	pankkilaina	40000
	Finnveran laina	
	muut	
	lainat tavarantoimittajilta	
Muu rahoitus		
Erotus		350.00
RAHAN LÄHTEET YHTEENSÄ		52500

Myyntilaskelma

Päiväys

18.07.2011

Laskelmaversio: Teach-Rent Oy Liiketoimintasuunnitelma

Henkilön nimi: Kim-Mikael Hyttinen

Tuotteen/ tuoteryhmän nimi	Tuote 1/ ryhmä		Tuote 2/ ryhmä		Tuote 3/ ryhmä		Tuote 4/ ryhmä		Tuote 5/ ryhmä		Tuote 6/ ryhmä		EUR/kk
	a hinta	3420.00	a hinta	3420.00	a hinta		a hinta		a hinta		a hinta		Ilman alv:ia
Asiakas/as.ryhmä	kulut		kulut		kulut		kulut		kulut		kulut		
	kate	3420.00	kate	3420.00	kate	0.00	kate	0.00	kate	0.00	kate	0.00	
	kpl	Yhteensä	kpl	Yhteensä	kpl	Yhteensä	kpl	Yhteensä	kpl	Yhteensä	kpl	Yhteensä	Yhteensä
Käyttäjäritykset/Perusk...	6.00	20520.00	5.00	17100.00		0.00		0.00		0.00		0.00	37620
		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	0
		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	0
		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	0
		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	0
Myyntikate yhteensä		20520.00		17100.00		0.00		0.00		0.00		0.00	37620

	kk	Vuodessa
Liikevaihto (ilman alv:ia):	37620	376200
Kulut yhteensä:	0	0
Myyntikate yhteensä:	37620	376200
Kannattavuuslaskelman myyntikatetarve (kannattavuuslaskelmasta) kk/v	10	37502
Erotus (mahdollinen lisämyyntitarve):	118	1176

Liite 2 Teemahaastattelulomakepohja

Teema: Kouluelämän vuokrasijaisuustarpeet
Haastateltavina opetusalan työntekijät

Haastateltavan tausta:

1. Kertoisitteko nimenne, nykyisen ammattinne, sekä koulutus - ja työhistorianne?

Yleisselvitys:

2. Näettekö kouluissa tai muissa vastaavissa oppilaitoksissa nykyisin runsaasti opettajansijaisten tai koulunkäyntiavustajien tarvetta?

3. Osaatteko tarkemmin eritellä, millä opetustasoilla on eniten tarvetta opettajansijaisille tai koulunkäyntiavustajille?

Tarkempi selvitys tarpeesta ja pääkilpailijan toiminnasta:

4. Osaatteko sanoa, esimerkiksi oman työpaikkataustanne pohjalta, olisiko kouluilla tarvetta organisoidulle sijaisten vuokrajärjestelmälle? Jos näin on, miksi? Jos näin ei ole, miksi?

5. Onko teidän kouluorganisaationne hyödyntänyt Seuren palveluja?

6. Miten itse koette Seuren toiminnan?

7. Koetteko omien kokemustenne perusteella, että markkinoille mahtuisi myös yksityinen yritys tarjoamaan vuokratyövoimaa opetuslaitoksille?

8. Mitä mieltä olette vuokratyövoiman käytöstä noin yleisesti?

9. Mitä positiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

10. Mitä negatiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Liite 3 Teemahaastattelujen vastauslomakkeet

Teemahaastattelu 1.

1. Kertoisitteko nimenne, nykyisen ammattinne, sekä koulutus - ja työhistorianne?

Herra X

Nykyinen ammatti: Opettajan sijainen. Koulutustausta: Peruskoulu ja lukio. Työhistoria: Kesätyönä kivimies kaksi kuukautta, pesäpallo valmentajana yhden kuukauden, opettajansijaisuuksia alakoulussa lukuvuoden 2010-2011 aikana. Kolme eri alakoulua Vantaalla joissa opettanut, keskimäärin kolme kertaa viikossa.

2. Näettekö kouluissa tai muissa vastaavissa oppilaitoksissa nykyisin runsaasti opettajansijaisten ja - tai koulunkäyntiavustajien tarvetta?

Aika paljon. Joka päivä vähintään yhdelle opettajalle tai jopa useammalle sijaisen tarve koko päiväksi ala-asteella. Pahimmillaan seitsemän opettajaa opettajien koulutuspäivien aikana sijaistajan tarpeessa.

3. Osaatteko tarkemmin eritellä, millä opetustasoilla on eniten tarvetta opettajansijaisille ja - tai koulunkäyntiavustajille?

En pysty vastamaan, koska vain peruskoulu kokemusta.

4. Osaatteko sanoa, esimerkiksi oman työpaikkataustanne pohjalta, olisiko kouluilla tarvetta organisoidulle sijaisten vuokrajärjestelmälle? Jos näin on, miksi? Jos näin ei ole, miksi?

Olisi tarvetta, säästää vaivaa siinä, ettei tarvitse soittaa kaikkia lävitse. Jos ei saa sijaista, joutuu tekemään kompromisseja ja koulutuksen taso kärsii. Esimerkkinä yksi opettaja joutuu hoitamaan monta luokkaa, leffa pyörimään ja se on siinä.

5. Onko teidän kouluorganisaationne hyödyntänyt Seuren palveluja?

Muutama ihminen on ollut. Ei merkittävää toimintaa.

6. Miten itse koette Seuren toiminnan?

En pysty vastaamaan. Ei henkilökohtaista kokemusta Seuresta.

7. Koetteko omien kokemustenne perusteella, että markkinoille mahtuisi myös yksityinen yritys tarjoamaan vuokratyövoimaa opetuslalle?

Kyllä todennäköisesti on tilaa. Tosin ei riitä mahdollisesti pelkkä opettajansijaisten vuokraus, niin vaihteleva tilaus. Joka päivälle Vantaan alueelle löytynee vähintään 10 vakanssia. Eri asia, otetaanko ensin yhteyttä oman listan kontakteihin, vai vuokrausyritykseen. Ongelmana vuokratyöntekijöille mahdollisesti pitkät matkat.

8. Mitä mieltä olette vuokratyövoiman käytöstä noin yleisesti?

Tietyllä tavalla ihan hyvä, jos ei muuta duunia. Jostain raha on saatava. Ei kuitenkaan ensimmäinen vaihtoehto työnteolle. Ei itse henkilökohtaista kokemusta.

9. Mitä positiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Kommunikointi sijaisten kesken paranee. Juttukerhoa mikä toimii, mikä ei opettajansijaisten kesken. Laatu voi parantua.

10. Mitä negatiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Joku sijainen voi kuulostaa tai näyttää paremmalle CV:ssä, mutta ei välttämättä ole. Itsenäiset opettajansijaiset menettävät tulojaan.

Teemahaastattelu 2.

1. Kertoisitteko nimenne, nykyisen ammattinne, sekä koulutus - ja työhistorianne?

Rouva X

Nykyinen ammatti: Erityisopettaja. Koulutus: Lastentarhanopettaja ja erityislastentarhanopettaja. Toiminut Vantaalla useammassa eri alakoulussa koko työuran.

2. Näettekö kouluissa tai muissa vastaavissa oppilaitoksissa nykyisin runsaasti opettajansijaisten ja - tai koulunkäyntiavustajien tarvetta?

Kyllä näen tarvetta. Sijaisbuomit lokakuun loppu ja marraskuu, samaten myös maaliskuuhuhtikuu. Opettajat väsähtävät noina kuukausina, jolloin tarvetta syntyy runsaasti.

3. Osaatteko tarkemmin eritellä, millä opetustasoilla on eniten tarvetta opettajansijaisille ja - tai koulunkäyntiavustajille?

En näe tasoeroja. Opettajatkin sairastavat. Mitä raskaammalla alueella työskennellään, sitä enemmän tarvitsee sijaisia. Esimerkiksi voi olla koulu, joka on raskaampi alue oppilasmateriaaliltaan, kuin jokin toinen rauhallinen omakotialueen koulu. Lapsiaines vaikuttaa varmasti. Asettaa myös paljon vaatimuksia sijaisille, jos vaativa alue kyseessä.

4. Osaatteko sanoa, esimerkiksi oman työpaikkataustanne pohjalta, olisiko kouluilla tarvetta organisoidulle sijaisten vuokrajärjestelmälle? Jos näin on, miksi? Jos näin ei ole, miksi?

Kaksipiippuinen juttu. On hyvä asia, jos pätevää porukkaa, sekä toimiva yritys, joka organisoinut niin, että keskittää samoja ihmisiä samoihin kouluihin. Toivoisin samoja ihmisiä opettamaan, jotta he tuntisivat talon tavat ja rutiinit. Oppilaille myös miellyttävämpää. Tärkeää

olisi saada laatua ja tyytyväisiä työntekijöitä, ei vain määrää. Asiakkuuden tarpeet ja toiminta eivät välttämättä kohtaa vuokraustoiminnassa. Kokemukset ei hyviä Seuren takia.

5. Onko teidän kouluorganisaationne hyödyntänyt Seuren palveluja?

On hyödyntänyt Seuren palveluja. Vantaalla sopimus Seuren kanssa sijaisten käyttämisestä. Koulunkäyntiavustajansijaisia vain tällä hetkellä käytössä työpaikallani.

6. Miten itse koette Seuren toiminnan?

Seuresta pääosin huonoja kokemuksia. Ei kontrollia ollenkaan. Työntekijöidenkään kohtelu ei ole hyvää, joka näkyy palvelun tasossa. Aina ei edes välttämättä tule sijaista tai voi tulla todella huonoja ja osaamattomia, ketkä eivät vastaa tarpeita. Toisaalta välillä myös poikkeuksia. Työpaikalla nyt hyvä sijainen. Todella kirjavaa. Palvelu on myös joustamatonta ja paljon epäselvyyksiä. Organisointi on todella puutteellista. Yksi ongelma vielä on mieletön vaihtuvuus.

7. Koetteko omien kokemustenne perusteella, että markkinoille mahtuisi myös yksityinen yritys tarjoamaan vuokratyövoimaa opetuslalle?

Kyllä mahtuisi, jos panostetaan laatuun ja vuoropuheluun. Riski kuitenkin, että kilpailu koveenee, mistä seuraa hintojen alas meno. Ongelmana, miten saadaan halvalla hyvää.

8. Mitä mieltä olette vuokratyövoiman käytöstä noin yleisesti?

En tykkää juurikaan. Etujen puute ja huonompi palkka huono asia, vaikka vuokratyöläinen tekee samaa työtä, kuin vakinainen. Työntekijöiden riistoa.

9. Mitä positiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Jos toimivaa, niin sijaisen saa aina. Se on plussaa. Buumin aikana vaikea saada sijaisia, ei pakosti edes ole sijaisia. Jos pystyy takaamaan laadun, niin olisi hyvä.

10. Mitä negatiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Seuren kokemukset. Työntekijöiden riisto, muun muassa palkanmaksussa ongelmia. Hirvittävä vaihtuvuus. Tason heittely liian kovaa. Sijaistoiminnan arvaamattomuus: Aina ei tule vuokratyöntekijää, niin kuin sovittu. Eri organisaation työntekijäisyys voi olla ongelma, sillä vaikeaa ja hidasta selvittää ongelmia, kun vuokratyöntekijän vastuujohto on aivan muualla.

Lisäinfoa:

Hyvänä neuvona yrityksellenne, että kannattaa ottaa konsultiksi rehtoria tai opettajaa rekrytointi - tai perehdytystoimintoihin mukaan. Heiltä saa tärkeää infoa koulurutiineista, erikois-

tehtävistä, jne. Jos pystyy myymään laatua ja mainostamaan sitä, että ollut hyviä kouluttajia, niin varmasti saa hyvää mainosta. Heittämällä Seuren ohi, jos pystyy mainostamaan sitä, että ammattilaiset ovat olleet perehdyttämässä. Markkinarako on kyllä opetusalan vuokratoinnalle.

Tällä hetkellä tuttu rinki rehtoreilla käytössä. Ammattitaidottomasta sijaisesta enemmän haittaa kuin hyötyä. On todella hyviäkin sijaisia, jotka pärjäävät ilman kompetenssia.

Teemahaastattelu 3.

1. Kertoisitteko nimenne, nykyisen ammattinne, sekä koulutus - ja työhistorianne?

Rouva Y

Nykyinen ammatti: Vastaava koulunkäyntiavustaja peruskoulussa, jonka rehtori on delegoinut hoidettavaksi. Koulutus: Koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto ja erityisammattitutkinto.

Työhistoria: 12 vuotta avustajan työssä ja perhepäivähoitajana ennen avustajan töitä.

2. Näettekö kouluissa tai muissa vastaavissa oppilaitoksissa nykyisin runsaasti opettajansijaisten ja - tai koulunkäyntiavustajien tarvetta?

Kyllä, päivittäin. Tällä hetkellä kolme avustajan paikkaa. Joka päivälle keskimäärin yksi tai kaksi sijaistettavaa. 16 avustajaa Seurelta käytössä, loput omia. Yhteensä 47 avustajaa.

3. Osaatteko tarkemmin eritellä, millä opetustasoilla on eniten tarvetta opettajansijaisille ja - tai koulunkäyntiavustajille?

Alakoulun puolella vähän enemmän tarvetta opettajien kohdalla.

4. Osaatteko sanoa, esimerkiksi oman työpaikkataustanne pohjalta, olisiko kouluilla tarvetta organisoidulle sijaisten vuokrajärjestelmälle? Jos näin on, miksi? Jos näin ei ole, miksi?

Mikä ettei, jos saisi kunnon sijaispankin pyörimään. Joskus ollut sijaislistalla nimiä. Kun Seure tuli, niin ei voi käyttää omia listoja, eikä niitä juuri olekaan.

5. Onko teidän kouluorganisaationne hyödyntänyt Seuren palveluja?

On, toinen lukuvuosi menossa. Käytetään vain koulunkäyntiavustajia Seurelta. Lukuvuoden työ sopimus seurelaisilla. Seuren pitäisi taata sijainen, mutta ei pysty takaamaan. Ei lyhyitä keikkalaisia Seurelta. Kaupunki tilaa Seurelta keikkalaiset keväällä seuraavalle lukuvuodelle. Kun Seuren avustaja sairastuu, tulee pätkätyöläinen, jos tulee. Avustajat toimivat erityisluokissa ainoastaan.

6. Miten itse koette Seuren toiminnan?

Käytännön yhteistyö ja kommunikointi sujuu todella hyvin. Työntekijöiden sijaisten saaminen todella vaikeaa, etenkin lähihoitajien kohdalla. Rekrytoijille ei ole aina tieto kulkenut kunnolla viimeisen parin kuukauden aikana asiakkaiden tarpeista. Seure mainosti pari vuotta sitten itseään sillä, että aina pystytään takaamaan työvoimaa, mutta ei ole toteutunut. Vantaa, Espoo ja Helsinki tekivät sopimuksen koulunkäyntiavustajista. Sopimukset sisällöltään erilaisia todennäköisesti. Kesälle seurelaiselle tulee työtätkö, vaikka tarvetta olisi silloinkin. Seurea käytetään palkkasäästöjen takia.

7. Koetteko omien kokemustenne perusteella, että markkinoille mahtuisi myös yksityinen yritys tarjoamaan vuokratyövoimaa opetuslalle?

Kyllä, jos sijaispankki systeemi toimisi kunnolla.

8. Mitä mieltä olette vuokratyövoiman käytöstä noin yleisesti?

Varmasti ihan hyvä, mutta välillä tulee työntekijöitä, jotka eivät tunne alaa. Tällöin hankala tilanne. Käytännön esimerkkinä erikoisluokka, jossa autistisia oppilaita ja koulunkäyntiavustajaa ei tiedä mitä tehdä. Nämä tilanteet ovat vähässä, mutta yksi osaamaton riittää sotkemaan asiat. Pitää olla jollain tavalla alalle suuntautunut ja kiinnostusta.

9. Mitä positiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Jos olisi sijaispankki, olisi osaavia ja tietäviä ihmisiä. Helpottaisi arjen sujumista kouluissa, kun opettajien ei tarvitse kulkea paikkaamassa luokkien välillä.

10. Mitä negatiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Jos tulee suoraan kaupan kassalta, eikä mitään hajua, niin ongelmia seuraa. Jos sijaiset vaihtuvat, niin se on myös haittapuoli, sillä kokemus häviää. Vaihtuvuus muutenkin huono asia, etenkin lapsille.

Teemahaastattelu 4.

1. Kertoisitteko nimenne, nykyisen ammattinne, sekä koulutus - ja työhistorianne?

Herra Y

Nykyinen ammatti: Organisaatiokonsultti. Koulutustausta: Luokanopettaja ja master of philosophy, eli Mphil Bathin yliopistosta loppuarviointia vaille. Työhistoria: Yhteensä 24 vuotta perusopetuksessa, joista 12 vuotta rehtorina. Sitä ennen 12 vuotta luokanopettajana, aineenopettajana ja erityisopettajana.

2. Näettekö kouluissa tai muissa vastaavissa oppilaitoksissa nykyisin runsaasti opettajansijaisten ja - tai koulunkäyntiavustajien tarvetta?

Pätevän ja osaavan tarvetta kyllä. Suurimmillaan 104 alaista työpaikassa. Helpompaa, jos olisi ollut yksi ylimääräinen sijainen käytössä koko ajan. Ei päiväkään ilman sijaisen tarvetta rehtori aikana. Paras, jos pystyisi toimimaan sekä avustajana vaativissa tehtävissä, että opettajana. Tärkeää olla sijainen, jolle voi uskoa rauhassa tehtävät, eikä sellainen, joka on haitaksi.

3. Osaatteko tarkemmin eritellä, millä opetustasoilla on eniten tarvetta opettajansijaisille ja - tai koulunkäyntiavustajille?

Ei tarpeissa juuri eroja. Alakoulun puolelle helpompi saada sijaisia. Yläkouluun vaikeampi saada sijaistusta.

4. Osaatteko sanoa, esimerkiksi oman työpaikkataustanne pohjalta, olisiko kouluilla tarvetta organisoidulle sijaisten vuokrajärjestelmälle? Jos näin on, miksi? Jos näin ei ole, miksi?

Kyllä olisi tilaa vuokrajärjestelmälle, jos räätälöitävissä, laadukasta ja hyväksi havaitut sijaiset, joita voisi vuokrata säännöllisesti. Olisi hyvä, jos ei tarvitse soittaa kahdeksaa puhelua yhden sijasta ja jos olisi tarkka seula. Olisi myös hyvä, jos käyttäjäyritys pystyisi itse vaikuttamaan vuokralle tuleviin henkilöihin. Näin ei tulisi mitä vain.

5. Onko teidän kouluorganisaationne hyödyntänyt Seuren palveluja? Konsulttina olen törmännyt Seureen, mutta itse rehtorina toimiessa ei Seure ollut vielä käytössä.

6. Miten itse koette Seuren toiminnan?

Käsitys Seuresta, että tulee "sutta ja sekunda". Aivan sattumanvaraista voi tulla. Seurelaisien kertomana toimeksianto kenttä voi olla laaja ja edut huonommat. Käyttäjän kannalta hankalinta, että voi tulla mitä sattuu. Helmiä voi tulla, mutta yleisempää, että ei juurikaan hyötyä työntekijästä. Konsepti ok. 33 pinnaa palkan päälle ovat henkilöstömenot, sen sisällä pelataan, että saadaan bisnes. Käyttäjä maksaa palkan ja vähän päälle. Toiminta perustuu suuriin vuokraussarjoihin ja tämä juuri vähentää laatua.

7. Koetteko omien kokemusten perusteella, että markkinoille mahtuisi myös yksityinen yritys tarjoamaan vuokratyövoimaa opetuslalle?

Jos pystyy täsmällisemmin vastaamaan koulujen tarpeisiin ja korvaamaan Seuren puutteet, niin kyllä.

8. Mitä mieltä olette vuokratyövoiman käytöstä noin yleisesti?

En ole kauhean innoissaan. Joidenkin ihmisten elämäntilanteeseen sopii. Koskaan ei kuitenkaan pysty korvaamaan pitkien ja pysyvien suhteiden tarvetta. Moderni versio "orjakaupasta". palvelun ostajan kannalta hyvä, mutta työntekijän kannalta vähintäänkin arveluttavaa.

9. Mitä positiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Vähentää yksittäisten koulujen sijaisten hankinnan vaivannäköä. Vastuu laadusta siirtyy vuokrafirmalle ja on reklamoitavissa. Tästä seuraa ostajan etu.

10. Mitä negatiivisia puolia mahdollisessa vuokratyövoiman käytössä opetuslaitoksissa näette?

Minkälaista vain vuokratyövoimaa voi tulla. Pitää olla selvillä, mitkä ovat sijaistettavan paikan tarpeet ja vaatimukset. Muuten ei ole iloa sijaisesta, joskus jopa päinvastoin.

Lisäinfo:

Tärkein juttu rekrytoitaessa, että sijaisen ryhmänhallintakyvyt ovat hyvät, ei niinkään aine-tieto. Pulaa kelpoisista ja kykenevistä erityisopettajista. Keskeistä yrityksessänne, että pystyisi myymään niin, että asiakas aina tyytyväinen. Siinä kilpailuvaltti.