

ENSIMMÄISEN TYÖNTEKIJÄN
PALKKAAMISEN HAASTEET JA
MAHDOLLISUUDET YKSINYRITTÄJÄN
NÄKÖKULMASTA

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lyytikäinen, Timo	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 41 sivua, 1 liitesivu	Valmistumisaika Kevät 2019
Työn nimi Ensimmäisen työntekijän palkkaamisen haasteet ja mahdollisuudet yksinyrittäjän näkökulmasta		
Tutkinto Tradenomi AMK		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, mitä ajatuksia ensimmäisen työntekijän palkkaaminen yksinyrittäjissä herättää. Tarkoituksena oli tuoda esille niitä haasteita ja mahdollisuuksia, joita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyy, ja tätä kautta kehittää yksinyrittäjän valmiuksia työntekijän palkkaamisessa sekä rekrytoinnissa.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperustassa käsiteltiin yksinyrittäjyyttä, yrittäjän siirtymistä työnantajaksi, työntekijän palkkaamiseen ja työnantajuuteen liittyvää lainsäädäntöä sekä rekrytointiprosessin eri osa-alueita.</p> <p>Opinnäytetyön empiirinen osuus toteutettiin kvalitatiivisella otteella ja aineistoa kerättiin teemahaastatteluilla. Tutkimuksessa haastateltiin yksinyrittäjiä, jotka olivat harkinneet ensimmäisen työntekijän palkkaamista tai olivat jo palkanneet ensimmäisen työntekijän.</p> <p>Saatujen tulosten mukaan taloudelliset resurssit olivat suurin kynnyskysymys työntekijän palkkaamisessa. Yrityksen toiminnan laajentaminen kuitenkin edellyttäisi resurssien kasvattamista. Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen olisi yksinyrittäjälle pitkäaikainen investointi, jota tulisi suunnitella huolellisesti. Opinnäytetyön tuloksena syntyi työkirja, johon on koottu olennaista teoretietoa sekä yksinyrittäjien omakohtaisia ajatuksia ja kokemuksia aiheeseen liittyen. Työntekijän palkkaamista harkitseva yksinyrittäjä voi hyödyntää työkirjan sisältöä omassa rekrytointiprosessissaan.</p>		
Asiasanat Ensimmäinen työntekijä, yksinyrittäjä, rekrytointi, palkkaaminen		

Abstract

Author(s) Lyytikäinen, Timo	Type of publication Bachelor's Thesis	Published Spring 2019
	Number of pages 41 pages 1 page of appendix	
Title of publication Challenges and Possibilities of First Employee Recruiting from Solo Entrepreneur's Perspective		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>The goal for this thesis was to study, what thoughts hiring the first employee arouses in solo entrepreneurs. The purpose was to highlight the challenges and opportunities related to hiring the first employee and to develop solo entrepreneur's capabilities in hiring and recruiting employees.</p> <p>The theoretical background of the thesis dealt with solo entrepreneurship, the entrepreneur's transition to an employer, the legislation on hiring and employing an employee, and various aspects of the recruitment process.</p> <p>The empirical part of the thesis was executed using a qualitative approach and the material was collected by semi-structured interviews. Solo entrepreneurs, who had considered hiring their first employee or had already hired their first employee, were interviewed in the research.</p> <p>According to the results, the financial resources were the biggest threshold when hiring an employee. Expanding the business would in any case require an increase in resources. Hiring the first employee would be a long-term investment for the solo entrepreneur, and therefore requires careful planning. A workbook, which contains relevant theoretical knowledge and personal thoughts and experiences of solo entrepreneurs, is a result of this thesis. A solo entrepreneur, who is considering hiring an employee, can make use of the workbook contents in their own recruitment process.</p>		
Keywords First employee, solo entrepreneur, recruitment, hiring		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Taustaa.....	1
1.2	Tavoite.....	2
1.3	Tietoperusta ja tutkimusmenetelmät.....	2
1.4	Opinnäytetyön rakenne.....	3
2	YKSINYRITTÄJÄSTÄ TYÖNANTAJAKSI.....	5
2.1	Yksinyrittäjäyys.....	5
2.2	Työnantajuus käytännössä.....	6
2.3	Palveluita ja tukea työnantajalle.....	7
3	TYÖNANTAJUUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	9
3.1	Työsuhde.....	9
3.2	Työaika.....	10
3.3	Palkka sekä työnantajamaksut.....	11
3.4	Lomat, vapaat ja poissaolot.....	12
3.5	Työsuhteen päättäminen.....	14
4	REKRYTOINTI.....	17
4.1	Mitä rekrytointi on?.....	17
4.2	Lain vaatimukset rekrytoinnissa.....	18
4.3	Rekrytoinnin eri kanavat.....	19
4.4	Työpaikkailmoituksella on väliä.....	21
4.5	Työhaastattelusta työntekijän valintaan.....	21
5	TUTKIMUS.....	23
5.1	Tutkimuskonteksti.....	23
5.2	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen kulku.....	24
5.3	Tulokset.....	26
5.4	Tulosten yhteenveto.....	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	32
6.1	Tulosten pohdinta.....	32
6.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	33
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	34
6.4	Jatkotutkimusaiheet.....	36
7	YHTEENVETO.....	37
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET.....	42

1 JOHDANTO

1.1 Taustaa

Työntekijän palkkaaminen ja rekrytointi ovat aiheita, jotka ovat jo pitkään kiinnostaneet minua. Tämän kiinnostuksen myötä ajatus opinnäytetyön aiheesta sai alkunsa.

Lähipiirissäni on muutamia tuttuja yksityisyrittäjiä, ja heidän kanssaan olen päässyt pureutumaan tarkemmin aihealueeseen jo ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista.

Suomen Yrittäjien (2016, 4) vuonna 2016 teettämän Yksinyrittäjäkyselyn mukaan Suomessa rekisteröidyistä yli 280 000 yrityksestä jopa 180 000 oli yrityksiä, jotka toimivat yhden henkilön varassa. Yksinyrittäjä on voinut kattaa työvoiman resurssipulaa perheenjäsenten tai tuttavapiirin avulla, mutta jokainen yrittäjä ja yritys tulee jossain vaiheessa yrityksen elinkaarta siihen tilanteeseen, jossa ulkopuolisen työntekijän palkkaamista on harkittava (Vaahtio 2005, 29).

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on yritykselle ja yrittäjälle suhteellisesti merkittävä taloudellinen investointi, jolla on pitkäaikaisia vaikutuksia. Myös ajallisesti tämä prosessi on pitkäkestoinen, koska riippuen työtehtävästä uuden työntekijän täysimääräinen työpanos saadaan hyödynnettyä vasta perehdyttämisen- ja harjoittelujaksojen jälkeen. Työntekijän palkkaamista ei siis tulisi nähdä vain menoeränä, vaan yrityksen kasvun ja kehittämisen mahdollistajana. (Viitala 2014, 95.)

Aikaisempaa tutkimustietoa aiheesta löytyy Suomen Yrittäjien (2016) teettämästä yksinyrittäjäkyselystä. Kyselyssä käsitellään tarkemmin yksinyrittäjien työvoiman palkkaamiseen liittyviä tekijöitä sekä mitataan yksinyrittäjien kasvusuunnitelmia ja niiden toteutusmahdollisuuksia. Tutkimustietoa on löydettävissä myös jo julkaistuista opinnäytetöistä. Opinnäytetöissä on tutkittu ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä taloudellisia vaikutuksia yrityksen kannattavuuteen sekä kokonaiskustannuksiin liittyen. Opinnäytetöissä on myös käsitelty ensimmäisen työntekijän palkkaamisprosessia, rekrytointia, lainsäädäntöä sekä esimiestyöskentelyä. (Hiltunen & Toivonen 2013; Tervo 2016; Kantola 2017.) Internetissä on saatavilla paljon ajan tasalla olevaa tietoa lainsäädännöstä sekä erilaisia yhdistysten ja liittojen tekemiä oppaita työntekijän palkkaamiseen. Yrittäjän on näistä irrallisista lähteistä kuitenkin vaikea koota selkeää kuvaa, mitä ensimmäisen työntekijän palkkaaminen käytännössä tarkoittaa.

Oma opinnäytetyöni poikkeaa aiemmista tutkimuksista siten, että työni tutkimusosassa selvitetään nimenomaisesti yksinyrittäjien kokemuksia ja ajatuksia ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyen. Tämä opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä Lahden

ammattikorkeakoulun Työyhteisösimulaatio yritysten kasvun ja kehittämisen välineenä - hankkeen kanssa. Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on yksi hankkeen osallistujayrityksiä kiinnostavista aiheista. Hankkeen osarahoittajana toimii Päijät-Hämeen liitto.

1.2 Tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää yksinyrittäjän ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen ja rekrytointiin liittyviä valmiuksia sekä tuoda esille niihin liittyviä saatavilla olevia palveluita. Tavoitteena on selvittää ja koota yhteen tietoa, ajatuksia, pelkoja, haasteita ja mahdollisuuksia, joita yrittäjällä on liittyen ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Näiden tietojen perusteella luodaan työkirja, joka auttaa yrittäjää ensimmäisen työntekijän palkkaamisessa.

Opinnäytetyön aiheeseen liittyy olennaisesti rekrytointi sekä rekrytoinnin lainsäädännöllinen puoli, jota myös tässä työssä käsitellään. Yrittäjä saa myös ajantasaisen tiedon lakisääteisistä velvollisuuksista ja vastuista työntekijän palkkaamiseen liittyen. Opinnäytetyössä ei ole yhtä yksittäistä päätutkimuskysymystä, vaan vastausta etsitään seuraavien, toistensa kanssa samanarvoisien tutkimuskysymysten kautta:

- Mitä ensimmäisen työntekijän palkkaaminen käytännössä tarkoittaa?
- Mitä haasteita ja mahdollisuuksia työntekijän palkkaamiseen liittyy?
- Mitä valmiuksia ja apuvälineitä yrittäjä tarvitsee rekrytointiin?

1.3 Tietoperusta ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön tietoperustassa käytetään lähteinä alan kirjallisuutta, lainsäädäntöä, tutkimuksia sekä oppaita. Tietoperustan lainsäädäntöä sisältävän osuuden lähteenä käytetään voimassa olevaa lainsäädäntöä. Myös aiheesta kirjoitettuja kattavia oppaita käytetään lähteinä. Koska lainsäädäntö on alati muuttuvaa, on kirjallisten oppaiden lakitekstien paikkansapitävyys tarkistettu hyödyntäen Finlex-verkkopalvelua. (Antola, Parnila & Sainio 2009; Huhta 2017; Finlex 2019.)

Rekrytointi on kokenut vuosien kuluessa murroksen, joka on horjuttanut työnantajan ja työntekijän välistä asemaa. Nykyaikaisessa rekrytoinnissa työnantaja voi joutua kilpailemaan parhaista työntekijäehdokkaista, jolloin myös itse rekrytoinnin vaatimukset ovat muuttuneet. Avoimen työpaikan lisäksi vaaditaan myös hyvää työnantajakuvaa sekä oman yrityksen työpaikkojen myymistä työntekijöille. (ManpowerGroup 2016, 4.)

Rekrytointia koskevassa tietoperustassa käytetään lähteinä niin kirjallisia rekrytointioppaita kuin verkosta löytyvää tietoa.

Työ toteutetaan kvalitatiivisella otteella. Yrittäjien ajatuksia ja kokemuksia kerätään teemahaastattelun muodossa. Teemahaastattelussa kysymysten asettelua ja jopa niiden muotoa voidaan vaihtaa haastattelutilanteen mukaisesti, mutta teemat ovat kaikille haastateltaville samat. Tämä haastattelutapa tukee tavoitetta saada mahdollisimman laajoja vastauksia yrittäjien kokemuksista ja ajatuksista, jotka linkittyvät luontevasti annettuihin kysymyksiin ja teemoihin. Teemahaastattelumenetelmä antaa haastateltaville mahdollisuuden käsitellä kysymyksiä syvällisesti ja vapaamuotoisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 41, 47–48; Tilastokeskus 2019.)

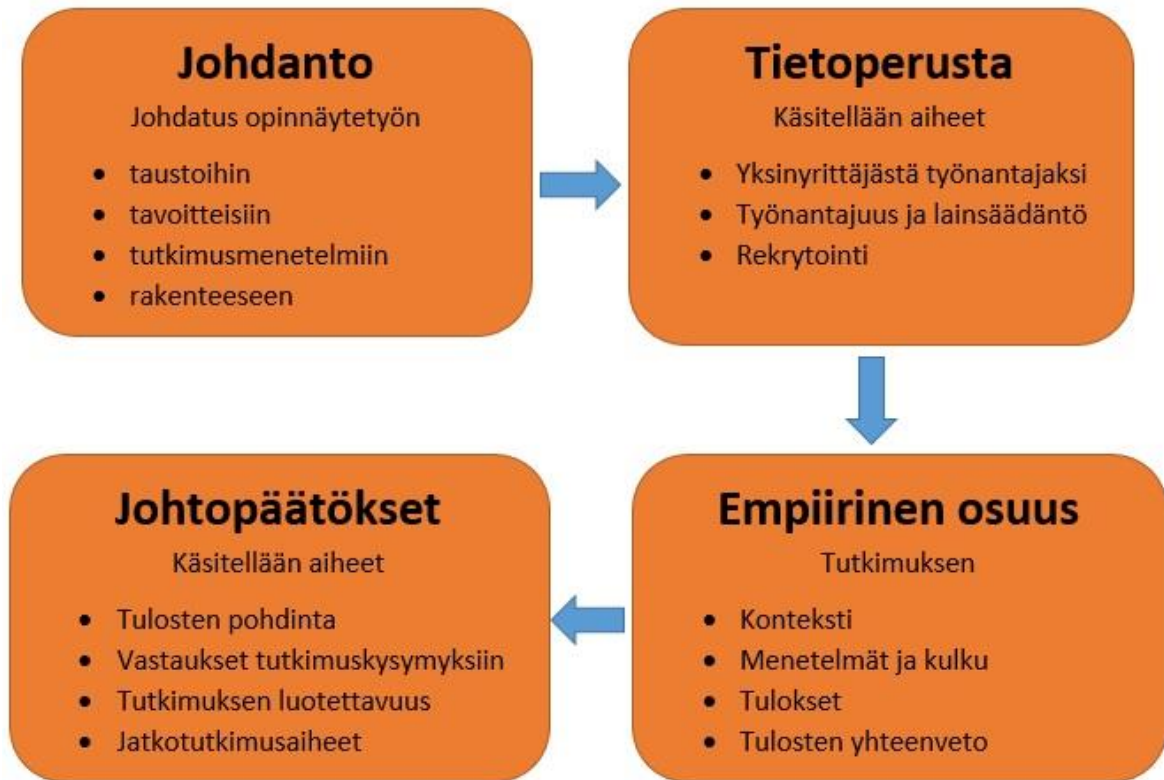
1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö rakentuu tietoperustasta sekä tutkimusosuudesta (kuviot 1). **Johdannossa** kerrotaan tutkimuksen taustoista ja tavoitteista. Luvussa tutustutaan myös käytettyihin tutkimusmenetelmiin sekä avataan opinnäytetyön rakenne.

Opinnäytetyön tietoperusta käsittelee tarkemmin yksinyrittäjyydestä työnantajaksi siirtymisen prosessia sekä tähän prosessiin läheisesti liittyvää lainsäädäntöä ja rekrytointiprosessia. Tietoperusta koostuu kolmesta pääluvusta. **Luvussa 2** tarkastellaan yksinyrittäjyyttä. Siinä kuvataan tarkemmin mitä se käytännössä tarkoittaa, kun yksinyrittäjästä tulee työnantaja sekä käydään läpi keskeisiä työntekijän palkkaamiseen liittyviä tuki- ja palvelumahdollisuuksia. **Luvussa 3** käsitellään työntekijän palkkaamiseen sekä työnantajana toimimiseen liittyvää lainsäädäntöä. Työnantajan on oltava tietoinen velvoittavista säädöksistä, jotka määräävät esimerkiksi työntekijän oikeuksista, palkkauksesta, työajoista sekä lomista. **Luvussa 4** kuvataan tarkemmin työntekijän rekrytointia sekä käydään läpi keskeisimpiä rekrytointiprosessin vaiheita. Luvussa käsitellään myös rekrytointiin suoranaisesti liittyvää lainsäädäntöä.

Empiirinen osuus koostuu kahdesta erillisestä luvusta. **Luvussa 5** käydään läpi tutkimuksen lähtökohtia, esitellään toimeksiantaja sekä tarkastellaan tutkimukseen osallistuneita informantteja. Luvussa tarkastellaan myös tutkimuksessa hyödynnettyjä tutkimusmenetelmiä sekä kuvataan tutkimusprosessin eri vaiheet. Luvussa tutustutaan tutkimuksessa kerättyihin aineistoihin ja niistä saatuihin tuloksiin sekä luodaan tuloksista yhteenveto, jossa tuloksia tarkastellaan kriittisesti.

Luvussa 6 pohditaan tutkimuksen tuloksia ja niiden suhdetta tutkimuskysymyksiin, tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta sekä tuodaan esille mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

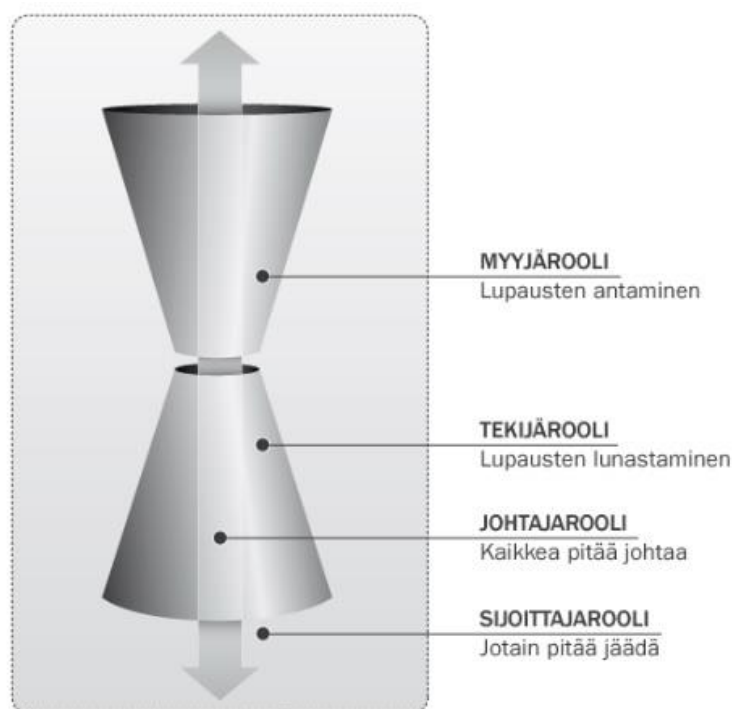


Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

2 YKSINYRITTÄJÄSTÄ TYÖNANTAJAKSI

2.1 Yksinyrittäjäyys

Pyykön (2011, 47) mukaan yksinyrittäjäydessä on kyse neljän erilaisen roolin yhdistämisestä. Kaikilla eri rooleilla on omat vaatimuksensa ja tehtävänsä, mutta kaikkien eri roolien on toimittava yhteistyössä yhteisen päämäärän eteen. Yksinyrittäjän tulee samanaikaisesti valmistaa myymänsä tuotteet tai palvelut, tehdä toimenpiteitä uusasiakashankinnan edistämiseksi, johtaa kaikkea toimintaa, jotta se on tehokasta ja tuottavaa, sekä pitää huoli siitä, että yrittäminen on kannattavaa ja tuottaa tulosta.



Kuva 1. Yksinyrittäjän roolit (Pyykkö 2011, 48)

Sijoittajaroolin tehtävänä on huolehtia siitä, että käytetty aika ja raha tuottavat tulosta. Sijoittajaroolissa yksinyrittäjä rakentaa yrityksen strategiaa riskejä minimoiden jakaen käytettävissä olevia resursseja parhaimmalla mahdollisella tavalla. Yksinyrittäjäyteen liittyy myös yrittäjän voimakas henkilökohtainen suhde yritykseen. Yrittäjä on uhrannut henkilökohtaisia ajallisia ja rahallisia resurssejaan yrityksen toimintaan, jolloin voi olla vaikeaa suorittaa tarvittavia toimenpiteitä kannattamattoman toiminnan tai yrityksen lopettamiseksi. Johtajaroolissa yrittäjä on vastuussa koko yrityksen operatiivisesta toiminnasta ja vastaa myös sijoittajaroolin strategian toteuttamisesta. Johtajaroolissa yksinyrittäjä pitää huolen, että kaikki yrityksen osa-alueet toimivat samanaikaisesti aina myydyin tuotteen tai palvelun tuottamisesta uusien asiakkaiden hankintaan. Tekijäroolissa

Yrittäjä toteuttaa niitä toimenpiteitä, jotka tuovat yritykselle tulosta. Yrittäjän tulee lunastaa ne lupaukset, jotka myyjärooli on asiakkaiden hankkimiseksi luvannut. Työn tekemisen suunnittelu on tärkeää, jotta yrittäjän voimavarat riittävät kaikkiin kriittisiin työvaiheisiin huolimatta siitä, että tulosten syntyminen voi viedä aikaa ja näyttää kaukaiselta. Myyjäroolissa yrittäjä luo pohjan koko yrittämiselle. Myyjäroolin tehtävänä on rakentaa verkostoaan siten, että yritys saa rakennetuksi toiminnalle tärkeän asiakaspohjan. Yrittäjän kaikki sosiaalinen kontaktointi voidaan laskea myymiseksi, vaikka ensisijainen kontaktoitu henkilö ei olekaan varteenotettava asiakas. Tämä perustuu siihen, että kaikilla kontaktoituilla henkilöillä on omat sosiaaliset piirinsä, joiden kautta yrittäjä voi saada hyötyä yritykselleen. (Pyykkö 2011, 47, 49–57.)

2.2 Työnantajuus käytännössä

Mäki ja Pukkinen (2000, 38) toteavat tutkimuksessaan, että yleisin syy ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen on yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysynnän kasvu. Tutkimukseen osallistuneista työnantajista 70 prosenttia vastasi tämän olleen syy ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen.

Suomen Yrittäjien (2018) mukaan lähtötilanne ennen ensimmäisen työntekijän palkkaamista on yleensä se, että yrittäjä on itse tehnyt kaiken sen työn mitä liiketoiminnan ylläpitämiseksi vaaditaan. Yrittäjällä on ollut kaikki langat omissa käsissään ja hänellä on aitoa kiinnostusta yrityksen menestymisen puolesta. Kun ensimmäinen työntekijä palkataan, niin koko yrityksen identiteetti ja toiminta muuttuu. Koska yleisin syy ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen on tuotteiden tai palveluiden kysynnän kasvu, on yrittäjän luovuttava osittain kontrollistaan esimerkiksi tuotteiden valmistuksessa ja luotettava työntekijän ammattitaitoon. Wahlgrenin (2004) mukaan yrittäjän suuri pelon aihe on se, osoittaako palkattava työntekijä samaa omistautumista yritykselle kuin yrittäjä itse.

Kun ensimmäinen työntekijä palkataan, tulee yrittäjästä samalla hetkellä johtaja ja esimies. Tämä voi olla yrittäjälle täysin uusi tilanne, johon hän ei välttämättä ole valmistautunut. Mannisen (2007, 81) tutkimuksen mukaan varsinkin pienten yritysten kohdalla johtajuus ja esimiehenä toimiminen tarkoittivat samaa asiaa. Esimiehenä toimiminen rinnastettiin yleisesti ihmisten johtamiseksi, kun taas johtajan rooli oli itse liiketoiminnan ja juoksevien asioiden hoitamista.

Pienten yritysten kohdalla johtajuus voidaan kokea tarpeettomana koska katsotaan, että yrittäjyyteen itseensä sisältyy johtajuuden rooli ja tehtävät. Työntekijät ja yrittäjä tekevät usein täysin samoja työtehtäviä ja johtajan rooliin kuuluvat tehtävät jäävät tämän työajan

ulkopuolelle. (Manninen 2007, 81.) Vaikka yrittäjä ei koe olevansa johtaja tai esimies, ei se poista sitä tosiasiaa, että yrittäjän tulee tavalla tai toisella johtaa työntekijöitään. Yrittäjän on osoitettava työntekijälle selkeät velvollisuudet ja vastuut tämän työtehtävissä, ja kuten Salminen (2006, 34) mainitsee kirjassaan, johdettava heitä sellaisella tyyllillä, joka mahdollistaa työntekijän kasvun ja vapaan toiminnan. Salmisen (2006, 20) mukaan on myös hyvin tärkeää löytää oma paikkansa ja toimintatapansa esimiehenä heti työnantajuuden alkuvaiheessa, jotta oma asema, johtajuus ja strategia tulevat selkeäksi.

Työnantajan on kaikissa toimissaan pyrittävä edistämään suhdettaan työntekijöihinsä sekä myös edistettävä työntekijöidensä keskinäisten suhteiden rakentumista. Laki ei määrää mitään konkreettisia toimia, joita työnantaja olisi velvollinen tekemään, vaan se enemmänkin ohjaa luomaan sellaisen työilmapiirin, jossa suhteiden edistymistä voi tapahtua. Jos yrityksessä tapahtuu muutoksia tai kehitystoimia joiden seurauksena työntekijöiden työtehtävien luonne ja suoritustapa muuttuu, on työnantaja velvollinen riittävällä koulutuksella ja opastamisella varmistamaan sen, että työntekijä pystyy suoriutumaan muuttuvista tehtävistä. Työnantajan on myös edistettävä työntekijän uralla etenemistä siinä määrin, kuin se on työpaikalla mahdollista toteuttaa. (Työsopimuslaki 55/2001, 2. luku 1§; Antola ym. 2009, 67; Huhta 2017, 65–66.)

Työnantajuuteen sisältyy itse johtamisen lisäksi myös työnantajaa sitovia julkishallinnollisia lainsäädännöllisiä velvoitteita. Näitä velvollisuuksia käydään tarkemmin läpi luvussa 3. Työntekijän rekrytointiprosessia käsitellään tarkemmin luvussa 4.

2.3 Palveluita ja tukea työnantajalle

Koska ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on merkittävä investointi niin rahallisesti kuin ajallisestikin, on työnantajalle tarjolla erilaisia palveluita ja tukitoimia tämän prosessin läpiviemiseen. Työ- ja elinkeinoministeriö tarjoaa työnantajalle kokonaisvaltaisen palvelun työntekijän rekrytoimiseen. Palvelun kautta yrittäjä voi jättää järjestelmään työpaikkailmoituksia, sekä tarkastella erillisestä rekisteristä työnhakijoiden avoimia hakemuksia. TE-toimistot voivat myös etsiä työntekijöitä asiakasrekisteristään ja ehdottaa sopivia henkilöitä työnantajalle. (Holopainen 2018, 17; TE-palvelut 2019a.)

Rahallista tukea työntekijän palkkaamiseen työnantaja voi hakea Työ- ja elinkeinotoimistolta palkkatuen muodossa. Palkkatuen tarkoituksena on työttömien työnhakijoiden työllistymisen edistäminen työnantajalle maksettavan korvauksen avulla. Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, jossa yrityksen ja työntekijän on täytettävä asetetut ehdot. (TE-palvelut 2019b.) Työllistämispalkkio on vuonna 2019 kokeilussa oleva tuki, jota työnantaja voi hakea Työ- ja elinkeinotoimistolta. Palkkio on kiinteä ja arvoltaan

4000 euroa ja se voidaan myöntää yritykselle, joka solmii toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen työttömän työnhakijan kanssa. (TE-palvelut 2019c.)

Suomen Yrittäjien (2005, 1) teettämän kyselyn mukaan 75 prosenttia yksinyrittäjistä olisi valmiita harkitsemaan työntekijän palkkaamista, mikäli heille tarjottaisiin tilapäistä määräaikaista tukea työntekijän eläke- ja sosiaaliturvamaksujen maksamiseen.

Vuonna 2018 ELY-keskus ja TE-toimistot järjestivät yhteisen pilottihankkeen, jonka tarkoituksena oli tarjota yrittäjille koulutusta ja tietoutta työnantajana toimimisesta sekä erilaisista rekrytoinnin menetelmistä. Lisäksi tavoitteena oli antaa yrittäjälle valmiudet julkisten ja yksityisten rekrytointipalveluiden käyttämiseen. Opinnäytetyötä kirjoitettaessa pilottihankkeelle on luvattu jatkoa vuoden 2019 kevään aikana. (Holopainen 2018, 17; TE-palvelut 2019d.)

Julkisen sektorin puolesta myös kaupungit ja kunnat tarjoavat yrityksille tukea ja erilaisia palveluita työntekijän palkkaamiseen ja rekrytointiin liittyen. Nämä toimenpiteet ovat kuitenkin paikallisia.

3 TYÖNANTAJUUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ

3.1 Työsuhde

Työsuhteen syntymiselle on tiettyjä kriteereitä eikä työnantaja ja työntekijä voi niistä poiketen keskenään sopia muuta. Työnantajalla on paljon työsuhteessa oleviin työntekijöihin liittyviä velvoitteita, joten on tärkeää, että työnantajan ja työntekijän välinen työsuhde on selkeästi tunnistettavissa. Työsuhteen voi tunnistaa seuraavien merkkien mukaisesti (Huhta 2017, 83):

- Osapuolet ovat solmineet sopimuksen.
- Toinen osapuoli työskentelee toiselle osapuolelle.
- Toiselle osapuolelle maksetaan vastiketta hänen tekemänsä työn tai käyttämänsä ajan perusteella.
- Työn johto- ja valvomisoikeus on osapuolella, joka maksaa vastiketta.

Työsopimus solmitaan työnantajan ja työntekijän välille. Sopimus voidaan solmia suullisesti, mutta kirjallisen sopimuksen käyttäminen on suositeltavaa. Lähtökohtaisesti työsuopimus on voimassa toistaiseksi, mutta sopimus voidaan solmia myös määräaikaiseksi perustelluista syistä. Työsopimusta solmittaessa on otettava huomioon voimassa oleva lainsäädäntö sekä työehtosopimukset, jotta työsuopimukseen kirjattavat ehdot eivät aiheuta ristiriitaa näiden kesken. Jotta voimassa olevaa työsuopimusta voidaan muuttaa, tarvitaan siihen molempien sopijaosapuolien suostumus. Sopimuksen muuttaminen yksipuolisesti työnantajan toimesta on mahdollista vain siinä tilanteessa, jos tuotannollisista tai taloudellisista syistä työntekijä olisi muutoin irtisanottavissa. (Työsopimuslaki 55/2001, 1. luku 3§; Huhta 2017, 43.)

Työsopimusta solmittaessa voidaan sopimukseen kirjata koeaika ja sen kesto. Koeaika antaa sekä työntekijälle että työnantajalle mahdollisuuden selvittää työntekijän soveltuvuutta työtehtävään sekä työpaikkaan. Koeajan aikana sekä työntekijällä että työnantajalla on mahdollisuus purkaa työsuopimus koeaikaan vedoten. Työnantaja ei voi kuitenkaan irtisanoa työntekijää koeajan aikana, jos irtisanominen perustuu syrjintään tai muuhun epäasiallisuuteen. Koeajan kesto on osapuolten sovittavissa, mutta sen enimmäispituudeksi on asetettu kuusi kuukautta työsuhteen alkamispäivästä. Jos työsuhde on solmittu määräaikaisena, saa koeajan kesto olla vain puolet sopimuksen kokonaiskestosta, kuitenkin siten, että kuuden kuukauden enimmäiskesto ei ylity. (Työsopimuslaki 55/2001, 1. luku 4§; Huhta 2017, 47.)

Jotta työsopimus voidaan solmia määräaikaisena, tulee sen olla perusteltua. Laillisiksi perusteiksi lasketaan (Huhta 2017, 46):

- Työntekijän pyyntö solmia määräaikainen sopimus.
- Sijaisuus, jos työtehtävän sijaisuuden kohde on tarkasti määriteltävissä.
- Projektiluontoiset työt, joilla on selkeä alku ja loppu.
- Työtehtävät, jotka sijoittuvat tiettyyn kauteen.
- Ruuhkahuiput, jotka ovat tilapäisiä.
- Eläkeiän saavuttaneen henkilön palkkaaminen.

Työehtosopimukset ovat sopimuksia, jotka on solmittu työntekijäjärjestöjen ja työnantajajärjestöjen välille. Sopimuksissa sovitaan niistä alakohtaisista minimiehdoista, joita sopimusten jäsenten on noudatettava ja sovellettava kaikkiin yrityksen palveluksessa oleviin työntekijöihin. Työehtosopimuksissa sovitaan palkoista, työajoista, lomista ja muista mahdollisista eduista. (Suomen Yrittäjät 2019; Palvelualojen Ammattiliitto 2019.) Työehtosopimukset jaetaan normaalisitoviin ja yleissitoviin työehtosopimuksiin. Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa siihen sitoutuneita työnantajia, sekä työnantajia, jotka kuuluvat sellaiseen järjestöön, joka on sitoutunut noudattamaan tiettyä työehtosopimusta. Jos työnantaja ei ole järjestäytynyt ja täten sitoutunut normaalisitovaan työehtosopimukseen, tulee yrityksessä noudattaa alakohtaista yleissitovaa työehtosopimusta. Yleissitovassa työehtosopimuksessa määritellään ne ehdot ja työolot, joita työsuhteessa on noudatettava. (Antola ym. 2009, 51-52; Suomen Yrittäjät 2019.)

3.2 Työaika

Työajaksi lasketaan se aika, jolloin työntekijä suorittaa työtehtävää tai on osoitetulla työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaika voidaan jakaa säännölliseen ja jaksotaiseen työaikaan. Säännöllisessä työajassa vuorokauden aikainen työaika on enintään 8 tuntia ja viikoittainen työaika enintään 40 tuntia. Osapuolten keskinäisellä sopimuksella vuorokauden aikana tehtävää työaika voidaan pidentää yhdellä tunnilla, jolloin viikoittaisen työajan enimmäismäärä on 45 tuntia. Pidentetyn työajan on kuitenkin oltava keskimäärin 40 tuntia viikossa, kun työaika tarkastellaan enintään 4 viikon ajanjaksolla. Jaksotyöaika voidaan soveltaa erikseen määritetyissä tehtävissä. Jaksotyöajassa ei ole vuorokausikohtaisia tai viikoittaisia rajoituksia, mutta sen tulee olla enintään 120 tuntia kolmen viikon tarkastelujakson aikana tai 80 tuntia kahden viikon jakson aikana. (Työaikalaki 605/1996 2. luku 4§, 3. luku 6§–7§; Huhta 2017, 102–103.)

Liukuvassa työajassa sovitaan niistä raameista, jonka sisällä työntekijä itse voi järjestellä työaikojaan säännöllisistä työajoista poiketen. Liukumatyöajan kerryttämiä työtunteja saa olla enimmillään 40 tuntia ja liukuma-aika on säädetty kolmeen tuntiin. Liukumaan kertynyttä työaika voidaan työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen mukaisesti vähentää työntekijän pitämällä ylimääräisillä vapailta. Liukuvan työajan puitteissa tehty työ ei lähtökohtaisesti ole ylityötä, ellei työnantaja ole sitä itse ehdottanut ja työntekijä tähän suostunut. Kun liukuvasta työajasta sovitaan, on samalla sovittava myös (Työaikalaki 605/1996, 3. luku 13§; Huhta 2017, 104–105):

- Kiinteistä työajoista, jossa määritellään se aikaväli, jolloin työntekijän on oltava työnantajan käytettävissä.
- Liukumarajoista, jossa määritellään työn aloittamis- ja lopettamisaikavälit.
- Lepoaikojen sijoittelusta, jossa määritellään aikaväli, jolloin tauot on pidettävä.
- Säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymisestä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös lisä- ja ylitöistä. Työsopimuksessa määritellyn työajan lisäksi työnantaja voi pyytää työntekijää tekemään lisätyötä siten, että työaika ei ylitä laissa säädettyä säännöllistä työaika. Lisätyön teettämiseen tarvitaan työntekijän suostumus. Työsopimukseen voidaan suoraan kirjata pidempiaikainen suostumus lisätyön teettämiseksi. Muussa tapauksessa työntekijän suostumus vaaditaan jokaisella kerralla erikseen. Ylityötä tehtäessä laissa säädetty säännöllinen työaika ylittyy ja siihen tarvitaan aina työntekijän erillinen suostumus. Ylityön enimmäismäärä kalenterivuoden aikana on 250 tuntia joista 138 tuntia saa teettää neljän kuukauden aikajakson sisällä. (Työaikalaki 605/1996, 4.luku 17§, 19§; Huhta 2017, 106–107.)

3.3 Palkka sekä työnantajamaksut

Työnantaja on velvollinen maksamaan työsopimuksessa sovittua korvausta työntekijälle hänen tekemästään työstä. Palkka täytyy maksaa kokonaisuudessaan sopimuksen mukaisesti kerran kuukaudessa yleensä kuun viimeinen päivä tai kaksi kertaa kuukaudessa. Jos työnantaja ei maksa sovittua palkkaa sovittuna ajankohtana, on työntekijä oikeutettu vaatimaan viivästyskorkoa alkaen sovittuna maksupäivästä. (Antola ym. 2009, 86; Huhta 2017, 70–71.)

Työnantaja sekä työntekijä ovat velvoitetut suorittamaan määrättyjä sosiaalimaksuja kaikista työntekijän ansaitsemasta palkasta sekä työsuhteeseen liittyvistä etuuksista. Näiden sosiaalimaksujen tosiasiallinen tilitys on työnantajan vastuulla, mutta työnantaja voi myös valtuuttaa työntekijän itse hoitamaan sosiaalimaksut. Sosiaalivakuutusmaksujen

suuruus vaihtelee vuosittain. Lakisääteisiä sosiaalimaksuja ovat (Huhta 2017, 32; Eläketurvakeskus 2018):

- Työeläkevakuutusmaksu, joka on keskimääräisesti 24,4 % työntekijän palkkasummasta. Työnantajan osuus työeläkevakuutusmaksusta oli keskimäärin noin 17,75 % vuonna 2018.
- Tapaturmavakuutusmaksu, jonka suuruus vaihtelee riippuen työn riskien sekä työnantajan vakuuttamien palkkojen mukaisesti. Maksu kuuluu kokonaan työnantajan vastuulle.
- Ryhmähenkivakuutus on myös työnantajan vastuulla ja se on keskimäärin 0,06 % työntekijän palkasta.
- Työttömyysvakuutusmaksun työnantajaosuus oli vuonna 2018 noin 2,4 % työntekijän palkasta.
- Sosiaaliturva- ja sairausvakuutusmaksun työnantajaosuus oli vuonna 2018 0,86 % työntekijän palkasta.

3.4 Lomat, vapaat ja poissaolot

Vuosilomaa kertyy yli vuoden pituisessa työsuhteessa olleelle työntekijälle 2,5 päivää per lomanmääräytymiskuukausi. Työsuhteen ollessa lomanmääräytymivuoden loppuun mennessä alle vuoden pituinen, kertyy lomapäiviä 2 kappaletta per lomanmääräytymiskuukausi. Lomanmääräytymisvuosi on laissa säädetty aikavälille 1.4 – 31.3. Vuosiloman ansaintaan vaikuttaa työssäoloaika lomanmääräytymiskuukauden aikana, johon sovelletaan 14 työssäolopäivän sääntöä tai 35 tunnin sääntöä työsopimuksen mukaisesti. Kun työntekijällä on kalenterikuukauden aikana vähintään 14 sellaista päivää, jolloin hän on ollut työssä tai työhön verrattavassa toiminnassa, on hän oikeutettu täysiin lomapäiviin kyseiseltä kuukaudelta. Jos työntekijän kalenterikuukauden aikana suorittama työmäärä jää alle 14 työssäolopäivän, niin silloin sovelletaan 35 tunnin sääntöä. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikilta niiltä kuukausilta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 35 tuntia työtä tai työhön verrattavaa työaikaa, on työntekijä oikeutettu lomapäiviin. (Vuosilomalaki 162/2005, 1. luku 4§, 2. luku 5§-6§; Huhta 2017, 112–113.)

Vuosiloman ajankohdat jaetaan kahteen eri vaiheeseen: lomakauteen (kesälomaan) ja muuhun osaan lomasta (talvilomaan). Kertyneestä vuosilomasta 24 arkipäivää sijoitetaan lomakaudelle aikavälille 2. toukokuuta – 30. syyskuuta ja tästä mahdollisesti ylijäävä muu osa lomasta on sijoitettava siten, että se ajoittuu talvilomakaudelle. Kuitenkin niin että vapaat pidetään ennen seuraavan lomakauden alkua. Kausiluontoisessa työssä

työnantaja on oikeutettu sijoittamaan lomat lomakauden ulkopuolelle, jos lomista aiheutuu merkittävää haittaa työnantajalle. Lomat on kuitenkin sijoitettava kyseisen kalenterivuoden ajalle. Työntekijä on oikeutettu pitämään sekä kesä- että talvilomansa yhtäjaksoisesti, mutta työnantajalla on oikeus jakaa 12 lomapäivän ylittävän osuuden pidettäväksi useammassa eri osassa, mikäli tällä on olennaista vaikutusta työn käynnissä pitämiseen. (Vuosilomalaki 162/2005, 5. luku 20§-21§; Huhta 2017, 116.)

Perhevapaat

Työntekijöillä on lakisääteinen oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaisiin riippumatta työsuhteen voimassaoloajasta tai työajasta. Laki ei kuitenkaan velvoita työntekijää pitämään näitä vapaita. Jos kyseessä on raskaus, on työntekijän pidettävä pakollista äitiysvapaata kaksi viikkoa ennen ja jälkeen synnytyksen. Tämän aikarajan ulkopuolella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän työnteosta haluamallaan tavalla. Kuitenkin niin, että raskausaikana sikiön terveys ei vaarannu. Perhevapaiden aikana työntekijä on oikeutettu Kansaneläkelaitoksen maksamiin tukiin, jolloin työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. (Työsopimuslaki 55/2001, 4. luku 1§-2§; Antola ym. 2009, 182; Huhta 2017, 92.)

Äitiysvapaan pituus on sidonnainen äitiysrahakauteen, jonka pituus on 105 arkipäivää. Äitiysvapaalle jäävän on mahdollista itse vaikuttaa äitiysvapaan aloittamisajankohtaan. Äitiysvapaa on kuitenkin aloitettava viimeistään 30 päivää ennen laskettua aikaa ja aikaisintaan 50 päivää ennen laskettua aikaa. (Antola ym. 2009, 183; Huhta 2017, 93.)

Isyysvapaata voi pitää yhteensä 54 arkipäivää. Äidin kanssa yhtä aikaa äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana näistä päivistä voi pitää 1-18 arkipäivää jaettuna enintään neljään osaan. Loppuosa isyysvapaasta voidaan pitää enintään kahdessa jaksossa sen jälkeen, kun vanhempainvapaa on päättynyt. Isyysvapaaseen on oikeus aina siihen asti, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. (Antola ym. 2009, 183; Huhta 2017, 94.)

Vanhempainvapaa alkaa siitä mihin äitiysvapaa loppuu ja on kestoaltaan enintään 158 arkipäivää. Molemmat vanhemmat ovat oikeutettuja vanhempainvapaaseen kuitenkin niin, että he eivät voi käyttää vapaata samanaikaisesti. Isän oikeus vanhempainvapaaseen perustuu avo- tai avioliittoon lapsen äidin kanssa. (Antola ym. 2009, 184; Huhta 2017, 94.)

Hoitovapaa on tarkoitettu vanhemmille, jotka hoitavat lastaan täysipäiväisesti, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta. Hoitovapaaseen on oikeutettu kumpikin vanhemmista kuitenkin niin, että vanhemmat eivät voi olla yhtä aikaa hoitovapaalla pois lukien äitiys- ja vanhempainvapaan aika, jolloin toinen vanhemmista voi käyttää yhden hoitovapaajakson samanaikaisesti. (Antola ym. 2009, 186; Huhta 2017, 94.)

Työntekijä, joka on käyttänyt perhevapaoikeuttaan, on oikeutettu myös palaamaan samaan työtehtävään samoilla ehdoilla kuin ennen perhevapaan aloittamista. Jos työtehtävää ei enää ole, on työntekijälle tarjottava samankaltaista työtehtävää. Perhevapaalla oleva työntekijä voidaan irtisanoa ainoastaan siinä tapauksessa, että yritystoiminta loppuu kokonaisuudessaan. Perusteeksi ei siis riitä tuotannolliset- tai taloudelliset syyt. (Huhta 2017, 95–96.)

Kun työntekijä sairastuu, on hän oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa sen työehtosopimuksen mukaisesti, jota työsuhteessa sovelletaan. Työntekijällä ei ole velvollisuutta suorittaa työtehtäviään sairausajan aikana. Työkyvyttömyys on työnantajan sitä vaatiessa pystyttävä luotettavasti selvittämään esimerkiksi lääkärintodistuksella. Työntekijän sairastuessa on hänen heti ilmoitettava asiasta työnantajalleen. Jos työntekijän kanssa samassa taloudessa asuva alle 10-vuotias henkilö sairastuu, on työntekijä oikeutettu tilapäiseen hoitovapaaseen enintään neljäksi työpäiväksi kerrallaan. Myös tässä tapauksessa työntekijän on ilmoitettava asiasta viipymättä työnantajalleen ja pyynnöstä toimitettava luotettava selvitys poissaolon syystä. Toisin kuin työntekijän itse sairastuessa, ei työnantajalla ole palkanmaksuvelvollisuutta tilapäisen hoitovapaan ajalta. (Huhta 2017, 89,91.)

3.5 Työsuhteen päättäminen

Työsuhteen irtisanominen

Määräaikainen työ sopimus päättyy siinä hetkessä, kun työ sopimuksessa sovittu määräaika täyttyy. Määräaikaista työ sopimusta ei siis tarvitse erikseen irtisanoa, mutta työnantajan velvollisuus on pitää huoli siitä, että työntekijän työnte ko loppuu määräajan umpeuduttua. Jos työnantaja tietoisesti sallii työntekijän työnte on määräaikaisuuden jälke en ilman sopimuksen uusimista, voidaan tämä tulkita hiljaiseksi pidennykseksi joka käytännössä tarkoittaa sopimuksen muuttumista toistaiseksi voimassaolevaksi. Nimensä mukaisesti määräaikainen työ sopimus sitoo molempia osapuolia määräajaksi, eikä kumpikaan osapuoli voi sitä purkaa muutamaa erikseen säädettyä poikkeustilannetta lukuun ottamatta tai ellei työ sopimuksessa ole erikseen sovittu työsuhteen purkamisen ehdoista. (Antola ym. 2009, 268-269; Huhta 2017, 126.)

Työntekijä voi itse päättää toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen toimittamalla kirjallisen irtisanomisilmoituksen työnantajalle. Tämä ilmoitus on sitova, joten yksipuolisesti sitä ei voi peruuttaa. Työntekijän irtisanoutuessa ei häneltä vaadita siihen mitään erityistä syytä, mutta irtisanoutumisessa on noudatettava voimassaolevaa irtisanoutumisaikaa. (Antola ym. 2009, 292; Huhta 2017, 125.)

Työnantajan suorittama työntekijän irtisanominen on huomattavasti säädellympää ja se vaatii aina painavat perustelut. Työnantaja voi irtisanoa työntekijän vetoamalla henkilöön liittyviin syihin tai tuotannollisiin- ja taloudellisiin syihin noudattaen voimassaolevaa irtisanomisaikaa. Henkilöön kohdistuvat syyt ovat sellaisia, jotka rikkovat osapuolten tekemää sopimusta tai työlainsäädäntöä merkittävästi. Jokainen tapaus on arvioitava kokonaisuutena ja niissä on otettava huomioon tekojen merkityksellisyys sekä sen vaikutukset työnantajaan tai yrityksen toimintaan. Lähtökohtaisesti työnantajan on aina selvitettävä, voitaisiinko irtisanomisen sijaan työntekijä sijoittaa toiseen työtehtävään erityisesti siinä tapauksessa, jos irtisanomisen syy perustuu työntekijän edellytyksiin suoriutua työtehtävistä. Ennen kuin työnantaja voi irtisanoa työntekijän, tulee työnantajan toimittaa kirjallinen varoitus työntekijälle. Varoituksen tarkoituksena on tuoda työntekijän tietoon ne epäkohdat, jotka hänen tulisi saattaa kuntoon. Mikäli työntekijä varoituksesta huolimatta jatkaa epäasiallista toimintaa, on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä. Ennen irtisanomista on työntekijälle myös järjestettävä kuulemistilaisuus, jossa työntekijällä on mahdollisuus tuoda oma kantansa esille. Myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottaessa tulee irtisanomisen syy olla merkittävä tai työtehtävän työmäärän vähentyä pysyvästi. Irtisanomisen syy on perusteeton, mikäli työnantaja on ennen irtisanomista palkannut toisen työntekijän samankaltaisiin tehtäviin tai jos työnantaja irtisanomisen jälkeen palkkaa toisen henkilön tekemään samankaltaista työtehtävää kuin irtisanottu oli tehnyt. (Antola ym. 2009, 274–276; Huhta 2017, 126–130, 137.)

Työsuhteen purkaminen

Jos työsopimuksessa on sovittu koeajasta, voidaan työsuhde purkaa ilman irtisanomisaikaa koeajan aikana. Työsuhde voidaan purkaa molempien osapuolten toimesta vetoamalla koeaikaan. Tarkempaa selvitystä työsuhteen purkamisen syistä ei tarvitse osoittaa, mutta jos työntekijä kokee syyn olevan syrjivä, voi hän riitauttaa työsuhteen purkamisen. Näyttötaakka syrjivästä syystä on työntekijällä. (Antola ym. 2009, 319; Huhta 2017, 133.)

Työntekijän työsopimus voidaan purkaa, mikäli työntekijä syyllistyy sellaiseen lakia tai työsopimusta rikkovaan toimintaan, josta on merkittävää haittaa työnantajalle eikä näin ollen ole kohtuullista edellyttää työnantajaa jatkamaan työsopimusta. Mikäli työsuhde puretaan, ei työnantajalla ole velvoitetta noudattaa irtisanomisaikaa. Työsuhteen purkuperusteissa on yleensä yhtäläisyyksiä työsuhteen irtisanomisen syiden kanssa, mutta ne ovat merkityksellisyydeltään vakavempia. Samoin kuin työsuhteen irtisanomisessa, myös työsuhteen purkamisessa täytyy työntekijälle järjestää

kuulemistilaisuus ennen kuin työsuhde puretaan. (Antola ym. 2009, 322; Huhta 2017, 133.)

Lomautus

Työntekijä voidaan työnantajan päätöksellä lomauttaa, jolloin palkanmaksu- sekä työntekovelvoite päättyvät tilapäisesti. Lomauttamisen ehtona on, että työnantajalla on tosiasialliset perusteet muussa tapauksessa irtisanoa työntekijä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai mikäli työnantajan mahdollisuudet tarjota sovittua työtä ovat tilapäisesti vähentyneet. Irtisanomisen sijaan työnantaja voi siis vaihtoehtoisesti lomauttaa työntekijän, mutta mitään lainsäädännöllistä velvoitetta tähän ei ole. Työntekijä voidaan lomauttaa toistaiseksi tai tilapäisesti. Mikäli työntekijä lomautetaan toistaiseksi, on työnantajan tarjottava työntekijälle muuta sopivaa työtä tai koulutusta. Tilapäisesti, eli työn vähentymisestä johtuvassa lomautuksessa lomautuksen kesto saa olla keskimäärin 90 päivää. Mikäli lomautus muodostuu tästä huomattavasti pidemmäksi, on kyseessä toistaiseksi lomauttaminen, jolloin lomautuksen ehtona on tosiasiallinen irtisanomisperuste. Mikäli työntekijällä on määräaikainen sopimus, ei häntä lähtökohtaisesti voida lomauttaa. Poikkeuksena tähän on tilanne, jossa määräaikainen sopimus on solmittu sijaisuudeksi ja vakituinen työntekijä olisi lomautettavissa. (Antola ym. 2009, 251–253; Huhta 2017, 139–140.)

4 REKRYTOINTI

4.1 Mitä rekrytointi on?

Vaahtion (2005, 11) mukaan rekrytointi tarkoittaa sellaisen henkilön etsintää, joka voi tuoda kehittymistä ja menestymistä yritykselle. Henkilö, joka yritykseen palkataan ei koskaan tuo pelkästään sitä osaamista tai erityistaitoa, jota yrittäjä häneltä odottaa. Palkattava henkilö tuo aina mukanaan myös kaiken sen muun osaamisen, tiedon, taidon ja verkoston joka hänelle on muodostunut aiempien kokemusten perusteella.

Kaikki rekrytointiprosessit ovat hieman erilaisia riippuen yrityksen tilanteesta, mutta prosessi voidaan jakaa kolmeen eri päävaiheeseen (Torrington & Hall 1991, Vaahtio 2005, 31 mukaan.):

1. Analyysiin työtehtävästä
2. Työpaikasta ilmoittamiseen
3. Työntekijän valitsemiseen.

Ensimmäisessä vaiheessa yritys määrittelee ne ominaisuudet, joita uudelta työntekijältä vaaditaan työtehtävän täyttämiseksi ja ne kriteerit, joiden perusteella sopivin työntekijä valitaan. Toisessa vaiheessa määritellään ne kanavat ja keinot, miten avoimesta työpaikasta tiedotetaan. Kolmannessa vaiheessa valitaan hakijoiden joukosta se työntekijä, joka parhaiten soveltuu haettuun tehtävään. (Torrington & Hall 1991, Vaahtio 2005, 31 mukaan.)

Itse rekrytointiprosessin toteuttamisessa on useita erilaisia vaihtoehtoja, jotka hyvin toteutettuina voivat kasvattaa rekrytoinnin tavoitteiden täyttymistä (Viitala 2014, 105):

- Yrittäjä hoitaa koko rekrytointiprosessin itsenäisesti.
- Yrittäjä ulkoistaa koko rekrytointiprosessin tai osan siitä palveluntarjoajalle.
- Yrittäjä käyttää konsulttia suorahakuun.
- Yrittäjä hyödyntää julkista työnvälitystä kuten työvoimatoimistoja, oppilaitoksia sekä järjestöjä.

Liian myöhäisessä vaiheessa suoritettu työntekijän rekrytointi ja palkkaaminen voi itsessään olla kohtalokasta. Työntekijän palkkaamisessa viivyttely voi johtaa tilanteeseen, jossa yrityksen kasvun mahdollistanut tilaisuus menee ohitse esimerkiksi kilpailijalle. Liian kiireinen aikataulu voi johtaa myös siihen, että rekrytointiprosessia ei ehditä käydä

laadukkaasti lävitse, jolloin palkattava henkilö ei vastaakaan niitä ominaisuuksia ja tarpeita, jotka yrittäjä on asettanut. (Wahlgren 2004.) Taloudellisesti työntekijän palkkaus on yritykselle investointi, jolla on pitkäaikaisia vaikutuksia. Tähän investointiin tulisi suhtautua samalla tarkkuudella kuin mihin tahansa muuhun merkittävään investointiin. (Viitala 2014, 93.)

4.2 Lain vaatimukset rekrytoinnissa

Rekrytointiprosessia aloitettaessa on työnantajan huomioitava ne asetukset ja määräykset, joita laki velvoittaa noudattamaan.

Syrjintä

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014, 3. luku 8§) määrää että:

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Rekrytointiprosessin missään vaiheessa työnantaja ei saa tehdä päätöksiä, jotka täyttävät syrjinnän kiellon. Jos työnantaja joutuu käyttämään syrjivää syytä, on siihen oltava hyväksyttävät perusteet, jotka ovat oleellisia työtehtävän luonteen tai vaatimusten suhteen. (Huhta 2017, 66.)

Työsyrjinnästä säädetään myös Rikoslaisissa (39/1889, 47. luku 3§) seuraavasti:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka*
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.*

Työpaikkailmoituksessa haettavalta työntekijältä voidaan vaatia vain senkaltaisia ominaisuuksia, kuin työtehtävä todellisuudessa edellyttää. Työnantaja ei voi erikseen edellyttää hakijalta esimerkiksi tietyn suuntaista sukupuolta tai kuulumista johonkin tiettyyn ikäryhmään. (Antola ym. 2009, 15.)

Henkilötiedot

Kaikki se tieto, joka koskee työnhakijaa, on hankittava lähtökohtaisesti hakijalta itseltään. Tarvittavaa tietoa voidaan kerätä myös muista lähteistä, mutta tähän tarvitaan työnhakijan suostumus. Jos tietoa on haettu muista lähteistä, on tästä tiedosta ilmoitettava työnhakijalle ennen päätöksentekoa, jotta voidaan varmistaa tiedon paikkansapitävyys. (Antola ym. 2009, 24; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 2. luku 4§.)

Lakiin on kirjattu myös tarpeellisuusvaatimus, jossa määrätään velvollisuudesta käsitellä vain sellaista tietoa, joka liittyy olennaisesti työtehtävään tai työsuhteeseen. Edes työnhakijan suostumus ei ole riittävä peruste tästä määräyksestä poikkeamiseen. Työnhakijalla itsellään ei ole vastuuta antamansa tiedon tarpeellisuudesta, vaan velvollisuus arvioida saadun tiedon tarpeellisuus on työnantajalla. Työnantaja ei saa ottaa päätöksenteossaan huomioon niitä tarpeellisuusvaatimuksen ulkopuolelle jääviä tietoja, jotka työnhakija on mahdollisesti tuonut esille työhakemuksessaan tai työhaastattelutilanteessa. (Antola ym. 2009, 24; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004, 2. luku 3§.)

4.3 Rekrytoinnin eri kanavat

Ei ole olemassa yhtä ja ainoaa oikeaa rekrytointikanavaa, vaan yrittäjän on löydettävä juuri se kanava, joka parhaiten palvelee hänen tarpeitaan. Kaikkia olemassa olevia rekrytointikanavia voidaan myös käyttää keskenään ristiin, ja eri kanavista saatuja tuloksia voi verrata keskenään. Näin yrittäjä oppii hyödyntämään juuri sitä kanavaa, joka sillä hetkellä avoimena olevaan tehtävään parhaiten sopii. (Vaahtio 2005, 45.)

Henkilöstön hankintakanaviksi on tarjolla monipuolisesti vaihtoehtoja (Viitala 2014, 105):

- Ilmoittaminen lehdessä, televisiossa, radiossa sekä internetissä.
- Sidosryhmät (asiakkaat, kilpailevat yritykset, yhteistyöyritykset)
- Julkiset työvoimapalvelut.
- Yksityiset työvoimapalvelut.
- Messut

- Oppilaitosten rekryointipalvelut.
- Julkisesti esillä olevat ilmoitukset (näyteikkunat, ilmoitustaulut, yrityksen internetsivut)

Internetissä ilmoittaminen on kustannuksiltaan tehokas ja ajallisesti nopea keino välittää tietoa avoimesta työpaikasta. Se onkin nykyaikana entistä suosituimpi hankintakanava. Tämä ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että kyseinen hankintakanava olisi se kaikista tehokkain. Suuri näkyvyys internetissä tuo mukanaan myös lieveilmiöitä kuten hakemusten runsaan määrän. Työhakemuksen laatiminen ja lähettäminen eivät vaadi työnhakijalta merkittävän suurta työpanosta ja moni hakeekin avoimia työpaikkoja ilman suurempaa analysointia siitä, onko kyseessä sellainen työ, jonka todella haluaisi. Suuri määrä hakemuksia taas aiheuttaa ylimääräistä työtä rekryointiprosessissa, joten monet yrityksen sisällyttävät jonkinasteista hakemusten esikarsintaa rekryointisivustoille tai hakukaavakkeisiin. Yrityksen kannalta kaikki potentiaaliset hakijat eivät välttämättä hyödynnä internetiä hakukeinonaan, joten ainoastaan sen varaan rekryointia ei kannata jättää. (Viitala 2014, 105–106; Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Sosiaalista mediaa hyödynnetään rekryointikanavana erityisesti tietotekniikkaan ja markkinointiin keskittyvillä aloilla. Sosiaalisen median käyttäminen rekryoinnissa on luonnollista, koska moni yrittäjä ja yritys itse hyödyntää sosiaalista mediaa toiminnassaan. Sosiaalisessa mediassa työnhakijasta ei välttämättä saada todellista kuvaa, koska työnhakijan sosiaalisen median kanava on yleensä rakennettu itsensä brändäämisen ehdoilla. (Viitala 2014, 106; Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Julkista työnvälitystä tarjotaan Suomessa täysin ilmaiseksi. Järjestelmän avulla työnantaja voi ilmoittaa avoimesta työpaikasta ja hyödyntää muita monipuolisia palveluita. Työvoimatoimistot voivat hyödyntää tietojaan sopivan henkilön löytämiseksi niin kotimaasta kuin ulkomailtakin. Työvoimatoimistot käsittelevät hakemuksia sekä työpaikkailmoituksia ja näiden perusteella etsivät sopivimmat tekijät haettuun työtehtävään ja suosittelevat niitä työnantajalle. Työnantajaa tämä suositus ei sido millään tavalla, vaan työnantaja tekee palkkauspäätöksen aina itsenäisesti oman harkintansa mukaisesti. Myös oppilaitokset tarjoavat kohtaamispaikan työnantajille ja tekijöille. Oppilaitosten kautta työnantajalla on mahdollisuus löytää tarvitsemaansa alakohtaista osaamista. (Viitala 2014, 108.)

4.4 Työpaikkailmoituksella on väliä

Työpaikkailmoituksen muodossa yritys markkinoi itseään potentiaalisille hakijoille. Ilmoituksen on hyvä sisältää tiettyjä peruselementtejä, joista hakija saa tarvittavat tiedot yrityksestä ja avoinna olevasta tehtävästä. Työpaikkailmoituksen tehtävänä on saada potentiaalinen hakija kiinnostumaan yrityksestä ja työtehtävästä ja lopulta hakemaan sitä. (Vaahtio 2005, 129; Monster 2019.)

Tehtävänkuvauksen ja työnimikkeen tulee vastata todellisuutta ja olla muodoltaan ymmärrettävä. Ilmoituksessa on hyvä listata niitä työtehtäviä, joita työntekijä tulee suorittamaan yrityksessä. Nykyään on yleistä vaadittavien ominaisuuksien ja kykyjen sijasta kertoa enemmän itse työtehtävästä ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. Näillä keinoilla työnantaja voi myös rajata hakijoita ja hakemusten määrää. Jos tavoitteena on saada juuri tietynlaista osaamista, voi vaaditut kriteerit tuoda selkeästi esille työpaikkailmoituksessa. Työnhakija on voinut hankkia osaamisensa monella eri tapaa koulutuksen tai aikaisemman työkokemuksen muodossa. Näin ollen väljemmin asetettujen hakukriteerien avulla hakijamäärää voidaan saada korkeammaksi. (Vaahtio 2005, 131,133; Monster 2019.)

Työpaikkailmoituksessa yrityksen kannattaa esitellä itsensä tarkemmin varsinkin, jos kyseessä on tuntemattomampi yritys. Esittelyssä voidaan kertoa tarkemmin yrityksen toimialasta sekä päätoiminnoista. Myös yrityksen sijainti tulee tuoda selkeästi esille. Työnhakijalle tämä tieto on arvokasta, koska potentiaaliseen työpaikkaan voi liittyä myös asunnon hankintaa sekä kulkuyhteyksien selvittämistä. (Vaahtio 2005, 130; Monster 2019.) Ilmoituksessa on oltava selkeät ohjeet työpaikan hakemiseen. Näistä tiedoista tulee käydä ilmi hakemuksen toimittamistapa, toimitusosoitteet sekä hakemusten toimittamiseen liittyvät päivämäärät. Myös vaadittavat lisätiedot kuten ansioluettelo ja palkkatoive tulee olla merkittynä ilmoituksessa. (Vaahtio 2005, 134; Monster 2019.)

4.5 Työhaastattelusta työntekijän valintaan

Työhakemusten sisällön perusteella työnantaja suorittaa lähtökohtaisen arvioinnin niistä hakijoista, jotka täyttävät avoinna olevalle tehtävälle asetetut kriteerit (Kauhanen 2012, 82). Vaahtion (2005, 138) mukaan jokainen hakemus on läpikäymisen arvoinen, eikä hakemuksia tulisi sivuuttaa pelkän pintapuolisen tarkastelun tuloksena.

Työhaastattelussa työnantaja pystyy kokoamaan tarkemman kuvan työnhakijan sopivuudesta työtehtävään. Saatujen hakemusten arvioinnin perusteella työnantaja kutsuu parhaiten soveltuviksi arvioimansa hakijat haastateltavaksi. Haastattelu voidaan

jakaa strukturoituihin ja puolistrukturoituihin tyyliin. Strukturoidussa haastattelussa esitetyt kysymykset ovat tarkkaan etukäteen laadittuja ja kaikkia hakijoita haastatellaan saman kaavan mukaisesti. Tätä haastattelutyyliä käyttämällä varmistetaan, että kaikki olennaiset ja tärkeät asiat tulevat esille. Kysymys-vastaus tyyppinen haastattelu ei tosin anna suurta mahdollisuutta persoonalliseen dialogiin. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten asettelu on vapaampaa ja se antaa haastattelijalle mahdollisuuden poiketa kirjatusta kysymyksistä ja suunnitelmasta. Tässä tyyliin myös haastateltavalla on mahdollisuus omalla toiminnallaan ja vastauksillaan vaikuttaa haastattelutilanteeseen ja sen kulkuun. Haastattelun aikana haastattelijalla voi arvioida hakijaa erillisen arviointilomakkeen avulla ennalta asetettujen kriteerien ja pisteytyksen mukaisesti. Avoinna olevan työtehtävän kriteerien perusteella haastattelussa voidaan painottaa jotain tiettyä teemaa, esimerkiksi painottamalla keskustelua työnhakijan ajatuksiin avoinna olevasta tehtävästä ja tai käymällä tarkemmin läpi työnhakijan aikaisempaa työuraa ja siellä saatuja kokemuksia. (Vaahtio 2005, 141,143, 146–147; Kauhanen 2012, 83; Viitala 2014, 109.)

Haastattelun avulla on tarkoitus saada vertailukelpoista tietoa hakijoista, joten siihen on valmistauduttava huolellisesti. Haastattelutilanteessa työnhakija on pääosassa ja haastattelijan tehtävänä on johtaa keskustelua ja ensisijaisesti kuunnella hakijan vastauksia. Työhaastattelussa on sallittua kysyä vain sellaisia kysymyksiä, jotka ovat työtehtävän suhteen olennaisia. Hakijan yksityiselämää ja perhesuhteita käsittelevä tieto ei ole olennaista tietoa, eikä siitä ole sallittua esittää kysymyksiä. Sen sijaan hakijan terveydentilasta työnantaja voi vaatia selvityksen. Työnhakija on voinut haastattelu- tai hakemusvaiheessa kertoa itsestään sellaista tietoa, joka ei olennaisesti liity haettavaan tehtävään. Tällainen epäolennainen tieto ei saa vaikuttaa työnantajan päätöksentekoon hänen valitessaan tehtävään sopivaa henkilöä. (Vaahtio 2005, 148, 155–156; Kauhanen 2012, 83.)

Rekrytointiprosessin loppuvaiheessa kootaan kaikki se tieto, joka eri hakijoista on saatu. Näitä tietoja vertailemalla työnantaja selvittää, kuka hakijoista vastaa parhaiten osaamisensa ja muiden ominaisuuksien perusteella haettavaa henkilöä. Työnantajan on määriteltävä kaikki olennaiset kriteerit, jotka ovat merkityksellisiä työn suorittamisen kannalta. Jotkin ominaisuudet ovat siis tärkeämpiä kuin toiset. Valinnassa ei tule keskittyä epäolennaisiin asioihin, jotka voivat liittyä työnantajan omiin mieltymyksiin tai stereotyyppioihin. Työtehtävästä riippuen paras kandidaatti ei aina ole se, joka osaa puhua paljon ja taitavasti. (Vaahtio 2005, 164–166.)

5 TUTKIMUS

5.1 Tutkimuskonteksti

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Työyhteisösimulaatio yritysten kasvun ja kehittämisen välineenä -hankkeelle. Kyseessä on Lahden ammattikorkeakoulun hallinnoima ja Euroopan aluekehitysrahaston rahoittama hanke, jonka tavoitteena on tutkia erilaisten simulaatiomenetelmien käyttöä yritysten toiminnan ja työyhteisön kehittämiseen. Hankkeen avulla pyritään myös vaikuttamaan yritysten liiketoimintojen uudistamiseen sekä uusien tuotteiden, palveluiden ja työyhteisöjen kehittämiseen. (Lahden ammattikorkeakoulu 2019.) Opinnäytetyön pohjalta voidaan kehittää toimivaa simulaatiota ensimmäisen työntekijän palkkaamista harkitseville yksinyrittäjille.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ovat yksinyrittäjät, jotka harkitsevat ensimmäisen työntekijän palkkaamista tai jotka ovat palkanneet ensimmäisen työntekijän. Tutkimuksessa selvitetään yksinyrittäjien ajatuksia ja kokemuksia ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyen. Tutkimukseen valittiin harkinnanvaraisesti viisi Päijät-Hämeen alueella toimivaa yksinyrittäjää (taulukko 1). Yksi yrittäjästä joutui myöhemmin peruuttamaan osallistumisensa.

Taulukko 1. Haastateltavien tiedot

Haastateltava 1	Media-ala	5 vuotta yrittäjänä
Haastateltava 2	Teknisen suunnittelun ala	3,5 vuotta yrittäjänä
Haastateltava 3	Turva-ala	6 vuotta yrittäjänä
Haastateltava 4	IT-ala	9 vuotta yrittäjänä

Yrittäjästä kolme on harkinnut ensimmäisen työntekijän palkkaamista mutta ei ole vielä tutkimuksen aikana toteuttanut palkkausta. Yrittäjästä yksi oli palkannut ensimmäisen työntekijän yritykseensä. Tutkimukseen osallistuvilta ei kerätty henkilökohtaisia taustatietoja, koska näillä tiedoilla ei ole tutkimuksen kannalta olennaista merkitystä. Sen sijaan haastateltavien valinnassa käytettiin kolmea valintakriteeriä:

- Yksinyrittäjä on harkinnut työntekijän palkkaamista tai palkannut yhden työntekijän
- Yritys on ollut toiminnassa useamman vuoden ajan
- Yritykset toimivat eri toimialoilla.

5.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen kulku

Empiiriselle tutkimukselle ei ole yksiselitteistä ja yhtä ainoaa oikeaa tutkimusmenetelmää. Tärkeää tutkimuksen kannalta on se, että tutkija tuntee käytettävissä olevat menetelmät ja on kykenevä soveltamaan niitä omassa tutkimuksessaan. Tietoisuus siitä, mitä tietoa tarkalleen ottaen etsitään ja keneltä sitä saadaan, auttaa tutkijaa löytämään parhaiten sopivan tutkimusmenetelmän. Yksinkertaisuudessaan tutkimusmenetelmä tarkoittaa niitä keinoja ja käytänteitä, joilla saadaan kerättyä havaintoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 178–179.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä yksinyrittäjien ajatuksia ja kokemuksia ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyen. Tämän lähtökohdan perusteella tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole saada määrällisiä, vaan laadullisia tuloksia, joilla voidaan selittää asioiden merkityksiä. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista se, että ei ole olemassa yhtä ja ainoaa totuutta, vaan todellisuus syntyy ihmisten tulkinnoista ja näkökulmista. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan havainnointiin ja keskustelusuhteeseen perustuvia haastattelumetodeja aineiston keruumenetelmänä, jolloin tutkittavien omat ajatukset ja mielipiteet saadaan parhaiten esille. Koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei testata teorian paikkansapitävyyttä tai asetettuja hypoteeseja, on tutkijan vastuulla tuoda esille se tutkimustieto, joka on tutkimuksen kannalta oleellista. (Hirsjärvi ym. 2007, 156–157, 160.)

Tiedonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua.

Teemahaastattelussa kaikissa haastatteluissa käytetään samoja teemoja, mutta kysymysten asettelu- ja rakenne voivat vaihdella tilanteen mukaisesti. Yksittäiset kysymykset eivät näyttele pääosaa, vaan tärkeää on saada haastateltavien omat näkemykset ja kokemukset esille eri teemojen kautta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.) Kaikki haastattelut nauhoitettiin myöhempää tarkastelua varten. Tällä haluttiin varmistaa se, että haastattelutilanne olisi täysin häiriötön ja että sekä tutkija ja haastateltava voisivat keskittyä keskinäiseen vuorovaikutukseen. Haastatteluissa esitetyt kysymykset olivat avoimia, jolloin haastateltavan tuli omin sanoin tuoda esille oma näkemyksensä ja mielipiteensä. Valittu tiedonkeruumenetelmä sopii hyvin tähän tutkimukseen, koska se antaa tutkijalle vapauden johtaa keskustelua eri teemojen läpi ilman tiukkaa sidonnaisuutta kysymyksiin. Tällä menetelmällä tutkijan oli mahdollista ohjata keskustelua haluamaansa suuntaan, jotta tutkimuksessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin saataisiin vastaukset.

Haastattelut toteutettiin jokaisen haastateltavan kanssa kasvotusten. Tämä toimintamalli mahdollisti sujuvan ja luonnollisen kommunikoinnin, sekä mahdollisuuden tarkastella

haastateltavien reaktioita ja eleitä. Haastattelujen ajankohta ja haastattelupaikka sovittiin puhelimitse yrittäjien kanssa. Kaikki haastattelut sijoituivat eri päiville yhden viikon aikajaksolla. Tämä oli tietoinen valinta, joka mahdollisti aineistoin käsittelyn heti haastattelutilanteen jälkeen, jolloin kaikki saatu tieto oli vielä tuoreessa muistissa. Haastattelut olivat kestoaltaan 15-30 minuutin mittaisia. Kahta haastateltavaa haastattelin yrittäjien omissa toimitiloissa johtuen heidän työkiireistään. Näistä toisen haastattelun ajankohta siirtyi yli puoli tuntia myöhemmäksi yrittäjän töiden pitkittymisen vuoksi. Nämä seikat heijastuivat myös haastatteluiden kulkuun ja vastausten laajuuteen. Yhtä yrittäjää haastattelin lounaskahvilassa, joka oli hyvin toimiva tila suorittaa haastattelua. Yhtä yrittäjää haastattelin hänen kotonaan täysin häiriöttömässä tilanteessa.

Haastattelun pohjustuksena kerroin yrittäjille tarkemmin opinnäytetyöstä ja sen tavoitteista. Aineiston analysoinnin ja luotettavuuden kannalta on tärkeää, että kaikki olennainen tieto jää tutkijan käytettäväksi. Muistiinpanojen tekeminen haastattelutilanteen aikana olisi häirinnyt sujuvaa keskusteluyhteyttä, joten tutkimuksessa päädyttiin nauhoittamaan kaikki haastattelut. Haastattelujen nauhoituksesta sovittiin suullisesti jokaisen haastateltavan kanssa ja samalla myös perusteltiin nauhoituksen tarpeellisuus. Haastateltaville myös painotettiin sitä, että haastattelujen nauhoitukset tulevat vain tutkijan omaan käyttöön tutkimuksen ajaksi, jonka jälkeen ne tuhotaan. Haastateltavien henkilöiden anonymiteetti on tutkimuksessa hyvin suojattu, koska mitään henkilökohtaisia taustatietoja ei ole kerätty eikä liitetty käsiteltävään aineistoon. Aineiston käsittelyn jälkeen suoritettu nauhoitusten hävittäminen poistaa myös riskin siitä, että haastateltava tulisi tunnistetuksi äänen perusteella.

Haastattelurunko rakentui kahdesta erillisestä teemasta (LIITE 1). Ensimmäinen teema käsitteli ensimmäisen työntekijän palkkaamista. Teemaan liittyvien kysymysten avulla oli tarkoitus saada tarkempaa tietoa siitä, miten yksinyrittäjä kokee ensimmäisen työntekijän palkkaamisen sekä miten palkkaaminen käytännössä muuttaa yrityksen toimintaa sekä yksinyrittäjän roolia yrityksessä. Kysymyksillä kerättiin tietoa myös yksinyrittäjien ajatuksista ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvistä velvoitteista sekä vastuista. Toinen teema koski rekrytointia, jossa käsiteltiin tarkemmin itse rekrytointiprosessia ja sen eri vaiheita. Kysymysten avulla selvitettiin yrittäjän omia mahdollisuuksia suorittaa työntekijän rekrytointi sekä minkälaisia apukeinoja yrittäjä tarvitsisi niillä osa-alueilla, jotka yrittäjä koki hallitsevansa heikosti.

Kaikki haastattelut litteroitiin heti haastattelun jälkeen ennen seuraavaa haastattelua. Litteroinnilla tarkoitetaan eri tavoilla kerätyn aineiston saattamista kirjalliseen muotoon analysoinnin ja hallitsemisen helpottamiseksi. Litterointiin käytettiin Word-

tekstinkäsittelyohjelmaa, jossa haastattelut ja vastaukset erotettiin toisistaan määrittelemiäni tunnisteita käyttäen. Haastattelijoiden vastaukset kirjoitettiin puhtaaksi kiinnittämättä huomiota kieliopillisiin seikkoihin, koska tässä tutkimuksessa kieli tai sen käyttö ei ollut analyysin kohteena. Litteroinnissa keskityttiin siihen, että olennainen tieto saadaan kirjattua ylös jonka johdosta jokaista käytettyä täytesanaa ei litteroitu. Haastateltavien käyttämät lauserakenteet olivat usein myös epäjohdonmukaisia tai koostuivat irrallisista lauseen aloituksista, jonka johdosta myös lauserakenteita on käsitelty niin, että ne olisivat ymmärrettävämmässä muodossa. Kuitenkin niin, että itse vastauksen alkuperäinen muoto ja sisältö säilyy. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 78–80.)

5.3 Tulokset

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että ensimmäisen työntekijän palkkaus tulee ajankohtaiseksi siinä vaiheessa, kun työmäärä kasvaa niin suureksi, että sitä ei yksin kykene hallitsemaan.

No kyllähän työntekijän palkkaamista harkitsee silloin kun töitä on niin paljon että ei kaikkea ehdi ite tekemään. Ja sitten se että työntekijän palkkaamisen kautta saa firman tuottoa paremmaks.

No mulla ainut syy työntekijän palkkaamiseen on se että työmäärä kasvaa ja ku ei niitä töitä kerkee kaikke ite tehdä ni ne alkaa karkaa toisille firmoille.

No kyllä se oli ihan sen takia että sais tota projekteihin enemmän tekijöitä tai oli selvä tarve saada enemmän tekijöitä että sais nopeemmin asiakkaan tilaukset valmiiks.

Harkitsin palkkaamista siitä syystä että, olisin saanut ite keskittytyä paremmin itse työn tekemiseen ja ajattelin palkata henkilön myyntihommiin ja yrityksen muun toiminnan pyörittämiseen.

Työmäärän lisääntyminen ja sitä kautta työntekijän palkkaamisen paine ei kuitenkaan suoraan tarkoittanut sitä, että yksinyrittäjän olisi heti mahdollista palkata työntekijä. Haastavana koettiin töiden määrän kasvattaminen yksinyrittäjänä toimimisen aikana siihen mittaluokkaan, että sitä riittäisi myös täysipäiväiselle työntekijälle. Yksinyrittäjällä on vain tietty kapasiteetti käytettävänä, eikä hän voi ottaa töitä enemmän kuin kerkeää tekemään. Toisaalta yrittäjällä on tarve töiden lisääntyessä palkata työntekijä, mutta ennen palkkaamista töiden määrää ei voi kasvattaa liian suureksi.

Se on just se hankala että töitä pitäis olla niin paljon että se kannattaa mutta niitä ei oikeen pääse kertymään niin paljoa jos ei palkkaa toista ku ei niit ite kerkee tekee. Että missä järjestyksessä siinä pitäis edetä.

Haastattelujen perusteella ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on iso askel tuntemattomaan sekä suuri investointi yksinyrittäjälle. Useampi haastateltavista korosti tarkan suunnittelun ja harkinnan tärkeyttä, kun yrittäjä harkitsee työntekijän palkkaamista. Yhden haastateltavan mukaan yrittäjän tulee tehdä päätös siitä, haluaako hän vain ansaita oman elantonsa vai haluaako hän mahdollisesti laajentaa toimintaansa. Eräs haastateltavista korosti myös sitä, että yksinyrittäjän tulisi valmistautua työntekijän palkkaamiseen niin taloudellisesti kuin myös yrityksen toiminnan kautta, jotta oma yritys on kaikin puolin valmis vastaanottamaan uuden työntekijän. Mahdollisuuksien mukaan yrittäjän tulisi kerätä pääomaa, jonka avulla yritys selviytyisi myös ajanjaksoista, jolloin töitä ei ole riittävästi.

Kovasti mietityttää sitten että pystyykö, tai tuntus että tosi tarkkaan pitää harkita että pystyykö ottamaan sen seuraavan stepin.

Mut jos jotain mitä kannattaa etukäteen tehdä ni on eduks että on rutiineja tai että on valmistanut sitä firmaa että siihen tulee työvoimaa. Pahin tilanne on se että joutuu hirmu kiireessä palkkaamaan sen ihmisen että ei oo millään tavalla valmistautunu.

Työntekijän palkkaaminen nähtiin mahdollisuutena laajentaa omaa yritystoimintaa. Palkkauksen myötä yrittäjän mahdollisuudet kasvattaa liikevaihtoa ja vastaanottaa enemmän töitä kasvaisivat. Vastauksissa oli myös hieman alakohtaisia eroja. Yhden yrittäjän kokemuksen mukaan yksinyrittäjä ei hänen alallaan edes voi saada isoja asiakkaita tai projekteja. Isot asiakkaat kokevat yksinyrittäjän työressurssien rajoittuneisuuden riskinä, joka on liian herkkä yllättäville muutoksille. Eräs haastateltava toi esille näkökulman, jossa yksinyrittäjän pitäisi yhdellä kertaa pystyä palkkaamaan useampia työntekijöitä, jotta omat resurssit voisi suunnata pelkästään yrityksen johtamiseen ja töiden hankkimiseen.

Ja jos haluaa että yritys kasvaa vähänkään isommaks ni se täytyy vaan hoitaa palkkaamalla lisää porukkaa että voi tehdä enemmän hommia.

Et se on semmonen mistä pitää tehdä päätös että jos on vähänkin sellasta ajatusta et halua kasvaa ni sit pitää vaan lähtee siihen palkkaushommaan.

Niin se toiminta vois laajeta mutta sillon taas pitäis keskittyä enemmän siihen markkinointiin ja töiden hommaamiseen jolloin ei taas ite kerkee tekemään

paljoa ja voi taas tulla se tilanne että ei tuu tarpeeks rahaa firmaan johtuen siitä ettei ite kerkee tehdä niin paljon niitä hommia. Et se pitäis melkeen kerralla pystyy laajentaa niin paljon että vois palkata kaks kolme henkilöä, että vois ite keskittyä täysin siin johtohommiin ja työnhankkimiseen.

Työntekijän palkkaaminen nähtiin myös mahdollisuutena vapauttaa omia resurssejaan, jotta yrittäjä ei olisi niin sidottuna yrityksen toiminnan pyörittämiseen. Myös se, että palkatun työntekijän kanssa pääsisi keskustelemaan yrityksen toiminnasta sekä vaihtamaan ajatuksia ja näkökulmia koettiin positiivisena asiana.

Et sillon pitää ollu joku ihminen kenen kanssa voi keskustella niistä (haasteista) et löytää tavallaan vastauksen ja ratkasun ni siihen tarvii toista ihmistä.

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että palkattava työntekijä olisi luotettava ja yrittäjähenkinen, jotta vastuuta ja työtehtäviä voisi antaa toisen hoidettavaksi. Yhtä mieltä haastateltavat olivat siitä, että parhaimmassa tapauksessa työntekijän työskentelyä ei tarvitsisi liiallisesti valvoa, vaan hänen voisi antaa työskennellä omatoimisesti. Toisaalta esiin nousi myös yksinyrittäjän rooli esimiehenä tai johtajana. Yksinyrittäjä on vastuussa vain itsestään ja tietää mitä asioita ja tehtäviä pitää hoitaa, mutta työntekijälle yrittäjän on osattava kertoa ne työtehtävät, jotka tämän kuuluu tehdä. Oman työtaakan keventäminen ja jakaminen palkattavan työntekijän kanssa koettiin yleisesti positiivisena asiana, mutta huonoksi valinnaksi osoittautuva työntekijä voisi pahimmillaan kaataa koko yrityksen.

Kyllähän se sitten pelottaa että varsinkin kun on asiakkaita tullu hankittua ja sitten jos jakaa niitä hommia toiselle että tekeekö se sitten hyvää laatua ja saako hoidettua ne hommat silleen, että yrityksen maine ei kärsi ja että asiakkaat pysyy, niin tottakai se herättää semmosia. Tai on siinä haasteita ja pieniä pelkoja herättää, tai silleen että se korostaa vielä sitä henkilön valintaprosessia, että löytää sopivan henkilön siihen hommaan.

Pienessä yrityksessä on hyvinkin merkittävää että jos antaa ja jakaa työtehtäviä ni luottamus siihen että ne tulee tehdyks että ei tarvii sitte liiallisessa määrin valvoa ja seurata että tuleeko sovitut asiat tehtyä.

Työntekijän palkkaamiseen ja työnantajuuteen liittyvä lainsäädäntö koettiin haasteellisena, mutta ei raskaana varsinkaan siinä tilanteessa, kun töitä olisi riittävästi ja palkattu työntekijä olisi sopiva. Haastateltavien mukaan on tärkeää olla kontakteja, esimerkiksi tilitoimisto, joilta voi kysyä neuvoa tilanteen niin vaatiessa. Myös suunnitelmallisuus ja eri suhdanteisiin varautuminen korostuivat vastauksista. Työt tulisi suunnitella tarkasti

etukäteen, jotta esimerkiksi lomiin ja loma-ajan palkkoihin varauduttaisiin hyvissä ajoin. Toisaalta esille tuli myös riski ja pelko työntekijän irtisanomisen hankaluudesta siinä tapauksessa, jos työntekijä ei ole soveltuva yritykseen.

No nehän kuuluu lainsäädännön mukaan ni ne pitää suunnitella ne hommat ja laskutus ja kaikki silleen että pystyy loma-ajanpalkat ja muut tienamaanaan sillä aikaa kun työntekijä tekee töitä. Minkäs niille voi, ne pitää vaan hoitaa sen mukaan miten on lainsäädäntö.

Jos töitä ois ja työntekijä on hyvä ni ei ne velvoitteet mikään rasite ois siinä että jos se on hyvä ni ei sitä tarttee irtisanoa.

Rekrytointi

Useampi haastateltavista korosti sitä, että rekrytointiprosessi alkaa oman yrityksen tarpeiden kartoittamisella, jonka perusteella määritellään myös rekrytoitavalta henkilöltä vaadittavat ominaisuudet.

Ja pitää suunnitella sitä että mikä on se todellinen tarve et minkä tyyppisen työntekijän tarvii.

Rekrytointi koettiin prosessina, joka on aikaa vievää ja vaatii yrittäjältä resursseja sekä tarkkaa paneutumista asiaan. Useampi haastateltavista toi esiin ulkoisten rekrytointipalveluiden hyödyntämisen rekrytointiprosessin aikana, jotta yrittäjän työtaakka rekrytoinnin alkuvaiheessa ei kasvaisi liian suureksi. Tulosten mukaan yrittäjät kuitenkin halusivat hoitaa itsenäisesti työhaastattelut ja mahdolliset kokeiden järjestämiset. Yksi haastateltavista koki, että hän ei voisi luottaa ulkoiseen rekrytointipalveluun, vaan hän hoitaisi koko rekrytointiprosessin itsenäisesti. Yhtä mieltä haastateltavat olivat siitä, että työ sopimuksen kirjoittamisessa olisi hyvä konsultoida asiantuntijoita, jotta virheilteä välttyttäisiin.

No ainaki se että on aika työlästä ottaa useempia ihmisiä vastaan ja haastatella et sillon pitää paneutua kunnolla siihen. Et oikeestaan on helpompi jos, riippuen tietysti alasta, mutta on eduks et saa jonkun rekrytointitoimiston tai työvoimatoimiston tai mikä onkaan se kanava mut että ne tekis sellasta esiseulontaa et kuka vois soveltuu siihen tehtävään.

Eri rekrytointikanavien hyödyntäminen koettiin tarpeelliseksi, mutta perinteinen työpaikkailmoituksen kautta tapahtuva rekrytointi oli selkeästi suosituin. Haastatteluissa kävi ilmi työpaikkailmoituksen rakenteen ja sanoman merkitys, jotta sillä tavoitettaisiin juuri oikeanlaiset hakijat. Myös omat kontaktit koettiin tärkeäksi rekrytointikanavaksi.

No ensiks pitää osata laatia hyvä hakuilmoitus. Tai toinen vaihtoehto on että lähtee rekrytoimaan ensimmäistä työntekijää ihan vaan kontaktien kautta

Kyl se oli mun tapauksessa et sen piti olla tuttu ei niinkään sen yrityksen toiminnan näkökulmasta mutta muista syistä.

Selkeän kuvan muodostaminen hakijan ominaisuuksista ja persoonasta voi olla haastavaa, koska keskinäistä kanssakäymistä rekrytointiprosessin aikana on suhteellisen vähän. Tähän liittyen haastateltavat kokivatkin, että vaaditaan ihmislukutaitoa sekä tietynlaista silmää, jotta voi koota selkeän ja luotettavan kuvan hakijasta. Yksi haastateltavista korosti sitä, että hakijan soveltuvuutta arvioitaessa ei saa sortua liian sinisilmäiseen päättelyyn. Aikaisempi työkokemus ja mahdolliset referenssit sekä rekrytointiprosessin aikana suoritettava osaamisen testaaminen olivat keinoja, joilla hakijan osaamista voitaisiin selvittää. Esiin tuli myös se, että koska joillekin aloille ei ole suoranaista koulutusta, niin aikaisempi osaaminen ei ole niin ratkaisevassa roolissa kuin muut hakijan ominaisuudet.

No kyl se vaatii sellasta ihmistuntemusta. Paljon sitä on miettiny mitä tekee ja kuitenkin aikasemmissa työsuhteissa ollu palkkamaassa henkilöitä ni jotakin ihmistyyppiä on pitänyt hyvänä mutta jälkeinpäin on kokemuksesta huomannut että minkälaisia ihmistyypppejä pitää arvostaa ja minkälainen sopii mihinkin hommaan. Ihmistuntemus on varmaan tärkein siinä.

Ja haastattelussa lähinnä mä ainakin keskittyisin siihen että minkälainen se henkilö on ominaisuuksiltaan enemmänki ku siihen että miten se osaa, koska tälle alalle ei oo mitään valmista koulutusta. Niin se jokatapauksessa pitäis kouluttaa ellei oo sitten jostain toisesta firmasta saman alan työntekijää joka valmiiks osaa.

5.4 Tulosten yhteenveto

Työntekijän palkkaamisen taustalla on aina yksinyrittäjän tavoite laajentaa oman yrityksen toimintaa. Paine työntekijän palkkaamiseksi kasvaa työmäärän kasvaessa niin suureksi, että yrittäjä ei niistä itsenäisesti enää suoriudu. Toisaalta juuri pelko töiden riittävyydestä myös tulevaisuudessa koetaan esteenä työntekijän palkkaamiselle. Tämä on hieman ristiriitainen tilanne, jonka ratkaisemiseksi voisi harkita myös muita keinoja työvoiman saamiseksi, kuin suora työntekijän palkkaaminen. Työntekijän palkkaamisesta on tehtävä huolellinen suunnitelma, jossa määritellään ne vaatimukset, jotka yrityksen sekä

palkattavan työntekijän on täytettävä, jotta yrityksen kasvuun tähtäävät suunnitelmat voivat toteutua. Yksinyrittäjän on myös valmistauduttava sekä itsensä että yrityksensä puolesta palkkauksen myötä tapahtuvaan muutokseen. Konkreettisia palkkauksen myötä tapahtuvia muutoksia yksinyrittäjälle ovat työn johtaminen ja yhteistyö uuden työntekijän kanssa. Työntekijän palkkaaminen vapauttaa yksinyrittäjän resursseja sekä sidonnaisuutta yrityksen toimintojen ylläpitämiseen. Tämä antaa yksinyrittäjälle mahdollisuuden kehittää ja kasvattaa yrityksen toimintaa laajemmassa mittakaavassa.

Sopivan työntekijän löytämisellä on suuri merkitys yrityksen toiminnan kannalta. Työntekijän tulisi olla luotettava sekä oma-aloitteinen, jotta yksinyrittäjällä olisi todelliset mahdollisuudet jakaa vastuuta ja työtehtäviä palkattavalle työntekijälle ilman pelkoa siitä, että yrityksen maine kärsisi palkatun työntekijän toiminnan johdosta. Yrittäjällä tulisi olla kyky tulkita ja arvioida työntekijän sopivuutta erilaisia keinoja hyödyntäen jo rekrytointiprosessin aikana. Rekrytoinnin ulkoistaminen osittain tai kokonaan voi edesauttaa sopivien hakijoiden löytämistä hakijoiden joukosta. Työnantajuuteen liittyvissä lainsäädännöllisissä kysymyksissä on hyvä tukeutua tilitoimistoon tai muuhun asiantuntijaan, jotta erilaiset veloitteet ja vastuut tulevat asianmukaisesti hoidettua. Erityisesti työsopimusta laadittaessa asiantuntevuus korostuu, koska virheellisesti tehdyistä sopimuksista aiheutuu ylimääräistä työtä ja vaivaa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä haasteita ja mahdollisuuksia. Mahdollisuuksina nähtiin yrityksen toiminnan laajentaminen sekä omien resurssien vapautuminen yrityksen toiminnan kehittämiseen. Mahdollisuutena nähtiin myös se, että palkatun työntekijän kanssa voisi keskustella yrityksen toimintaan liittyvistä kysymyksistä sekä päätöksistä ja arvioida niitä. Suurimpana haasteena ja pelkona ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyen koettiin töiden riittävyys sekä taloudelliset riskit. Haastavana koettiin myös rekrytoinnin onnistuminen sopivan työntekijän löytämiseksi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tulosten pohdinta

Kuten Vaahtio (2005, 29) kirjassaan toteaa, tulee jokainen yksinyrittäjä jossain vaiheessa yrityksen toimintaa siihen pisteeseen, että yrittäjän on harkittava lisätyövoiman hankkimista. Tämä tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Jokainen haastatelluista yrittäjistä koki, että töiden määrä on kasvanut tai voisi kasvaa siinä määrin, että työntekijän palkkaaminen olisi tarpeellista. Mielenkiintoista tuloksissa on se, että vaikka työmäärä kasvaa niin yrittäjät olivat epävarmoja töiden riittävydestä myös palkkauksen jälkeen.

Työntekijän palkkaamisen tulisikin olla tarkkaan harkittu toimenpide. Tärkein kysymys yrittäjälle on se, haluaako hän laajentaa yrityksen toimintaa vai riittääkö hänelle se, että hän ansaitsee toiminnalla oman elantonsa. Koska työntekijän palkkaaminen on taloudellisesti iso investointi, tulee yrittäjällä olla selkeä suunnitelma, miten yrityksen kantokyky tulee kestävään palkkauksesta aiheutuvat muutokset. Myös Viitala (2014, 95) tuo esille saman tuloksen, että ensimmäisen työntekijän palkkaamisella on pitkäaikaiset vaikutukset yritykselle. Yksinyrittäjän tulisi mahdollisuuksien mukaan varautua ennakkoon suhdanteiden vaihteluun niin työn riittävyden kuin esimerkiksi lomien suhteen. Ennakoimalla ja varautumalla etukäteen voidaan vähentää myös yllättävistä tilanteista ja muutoksista aiheutuvia haittoja.

Työntekijän rekrytoinnissa yrittäjän on hyvä käyttää ulkopuolista apua ainakin rekrytointiprosessin alkuvaiheessa. Hakemusten läpikäyminen on aikaa ja resursseja vievää sekä vaatii tarkkaa paneutumista, jotta oikeanlaiset ehdokkaat saadaan nostettua esiin. Kuten tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, pelko työntekijän sopivuudesta on aiheellinen. Tätä riskiä voidaan vähentää hyvin toteutetulla rekrytointiprosessilla. Rekrytointiin ei ole yhtä ja ainoaa oikeaa tapaa tai kanavaa, vaan yrittäjän tulee itse löytää se hänelle toimivin kokonaisuus. Samaan lopputulokseen on päätyneet myös Vaahtio (2005, 45).

Taulukko 2. Johtopäätökset

Teema	Tulokset	Johtopäätökset
Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen	<ul style="list-style-type: none"> - Taloudellinen riski yrittäjälle - Mahdollisuus kasvattaa liiketoimintaa ja kehittää toimintaa - Iso askel tuntemattomaan - Lainsäädännölliset vaatimukset ja velvoitteet haastavia, mutta ei ylivoimaisia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Riski on todellinen, mutta sitä voidaan pienentää ja hallita tarkalla suunnittelulla. - Työresurssien lisääminen on ainut keino, jolla yritys voidaan saada kasvamaan. - Valmistautuminen ja tarkat suunnitelmat tärkeitä. Kokemusten jakaminen samassa tilanteessa olleiden/olevien kanssa - Asiantuntijoiden hyödyntäminen, jotta mikään tärkeä osa-alue ei jää hoitamatta.
Rekrytointi	<ul style="list-style-type: none"> - Ulkopuolisen avun hyödyntäminen - Ajallisesti pitkäkestoinen prosessi - Tarkan kuvan muodostaminen työntekijästä hankalaa 	<ul style="list-style-type: none"> - Yksityisten rekrytointifirmojen, TE-toimistojen ja kontaktien tärkeys. - Työntekijän rekrytointi aloitettava hyvissä ajoin, jotta ei ajauduta tilanteeseen, jossa palkkaus joudutaan tekemään kiireellisesti. Ulkopuolista apua hyödynnettävä työtaakan keventämiseksi - Hakemusten, haastattelujen ja testien tarkka analysointi korostuu. Rekrytointiprosessille varattava riittävästi aikaa.

6.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Mitä ensimmäisen työntekijän palkkaaminen käytännössä tarkoittaa?

Kerätyn aineiston perusteella ensimmäisen työntekijän palkkaaminen toisi merkittävän muutoksen yksinyrittäjän toimintaan ja olisi askel kohti tuntematonta. Yrittäjä ei olisi enää vastuussa ainoastaan itsestään ja omasta toimeentulostaan, vaan hän olisi myös vastuussa palkatun työntekijän toimeentulosta ja hyvinvoinnista. Työntekijän

palkkaaminen tarkoittaisi myös siirtymistä itsensä johtamisesta toisen henkilön johtamiseen. Aineistosta käy myös ilmi se, että yrityksen toiminnan olisi pakko laajentua merkittävästi, kun ensimmäinen työntekijä palkataan. Yksinyrittäjän olisi myös jaettava omia ajatuksiaan, sovittava asioista ja käytävä asioita yhteisesti läpi palkatun työntekijän kanssa sen sijaan, että toimisi vain omien ajatusten ja päätösten mukaisesti.

Mitä haasteita ja mahdollisuuksia työntekijän palkkaamiseen liittyy?

Aineiston perusteella suurimmaksi haasteeksi muodostuisi yrityksen taloudellinen kannattavuus johon töiden riittävyys on suoraan kytköksissä.

Tärkeimpänä mahdollisuutena pidettiin mahdollisuutta laajentaa yrityksen toimintaa ja sitä kautta alentaa oman sitoutumisen tarvetta yritystä kohtaan.

Mitä valmiuksia ja apuvälineitä yrittäjä tarvitsee rekrytointiin?

Kerätystä aineistoista voidaan vetää johtopäätös, että yrittäjän tulee olla täysin tietoinen siitä, minkälaista työntekijää hän on hakemassa. Yrittäjällä tulisi olla kyky tehdä nopeasti tarvittavat johtopäätökset työntekijän sopivuudesta työtehtäväänsä. Yrittäjät kokivat, että rekrytointi ja työntekijän valinta itsessään ei tuottaisi ongelmia mutta apua ja tukea koettiin tarvittavan rekrytointiprosessin alkuvaiheessa, jossa suuresta hakijamäärästä olisi löydettävä ne sopivimmat ehdokkaat.

Kokonaisuudessaan tutkimusaineisto vastasi hyvin asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Vastaukset olivat monipuolisia ja toivat kattavasti esille niitä ajatuksia, joita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyy. Rekrytointia koskevaan tutkimuskysymykseen liittyvä aineisto jäi hieman vajavaiseksi. Tämä johtuu mielestäni siitä, että yksinyrittäjillä ei ole vielä kokemusta ensimmäisen työntekijän palkkauksesta. Näin ollen he eivät vielä tarkasti tiedä, mitä kaikkea rekrytointiin kuuluu ja mitkä olisivat omat valmiudet sitä tehdä.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tieteelliseen tutkimukseen liittyy olennaisesti tutkimuksen luotettavuuden arviointi.

Luotettavuutta arvioidaan perinteisesti käsitteiden reliabiliteetti ja validiteetti kautta.

Validiteettia arvioidaan tutkimuksen pätevyyden kautta, joka muodostuu tutkimuksen kulusta, saatujen tulosten ja päätelmien totuudenmukaisuudesta sekä tutkijan ja tutkittavien konstruktioiden kohtaamisesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimustulokset eivät anna absoluuttista totuutta, vaan ne ovat enemmänkin katsaus tutkittavaan ilmiöön. Reliabiliteettia arvioidessa keskitytään tutkimuksen metodien luotettavuuteen ja johdonmukaisuuteen, joka on itsessään ongelmallista, koska metodin kontekstilla on merkitystä tuloksiin ja niiden analysointiin. Myös tulosten johdonmukaisuutta arvioidaan

niiden toistettavuuden kautta, mutta ongelmaksi muodostuu laadullisen tutkimuksen periaate, jossa tulokset voivat poiketa hyvinkin paljon toisistaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 24–26.)

Tutkimuksen luotettavuutta lisää tarkka kuvaus tutkimusprosessista. Tutkimuksen jokainen vaihe on kirjattu raporttiin ja tehdyt valinnat ovat perusteltuja. Haastateltavien vähäinen määrä ei laske tutkimuksen luotettavuutta, koska tutkimuksessa ei tavoiteltu tietyn hypoteesin todentamista, vaan tarkoituksena oli kerätä yksittäisten vastaajien omakohtaisia kokemuksia ja ajatuksia. Vähäisestä vastaajamäärästä huolimatta tuloksissa oli havaittavissa orastavaa kylläntymistä. Haastattelussa saatujen vastausten väliset erot eivät olleet merkittäviä, eikä haastateltavien suurempi määrä olisi merkittävästi tuonut lisää poikkeavia ajatuksia ja kokemuksia. Tavoitteena oli saada palvelualalta yksi haastateltava, mutta tämä ei toteutunut. Tätä kautta alakohtaiset erot kokemuksissa olisivat todennäköisesti tulleet paremmin esille.

Tutkimuksessa käytetty aineistonkeruumenetelmä tukee tutkimuksen luotettavuutta. Teemahaastattelumenetelmällä suoritettu haastattelu antoi mahdollisuuden haastateltavalle omin sanoin kuvata omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Vastausten perusteella tehdyt tarkentavat kysymykset auttoivat saamaan enemmän tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Kaikki haastattelut nauhoitettiin myöhempää analysointia varten.

Aineistoin analyysissä hyödynnetty litterointi tuo oman luotettavuutensa tähän tutkimukseen. Haastattelut litteroitiin sanasta sanaan lukuun ottamatta ylimääräisiä täytesanoja. Vaikka tämä aiheuttaa ylimääräistä työtä, niin näin toimittaessa mikään oleellinen tieto ei jää pois analysoitavasta aineistosta.

Haastattelurunkoa testattiin ennen haastatteluiden suorittamista ja siihen tehtiin joitakin muutoksia. Pääosin haastateltavat ymmärsivät esitetyt kysymykset ja antoivat johdonmukaisia vastauksia kysymyksiin liittyen. Yhden haastattelun kohdalla nauhoituksia kuunneltaessa esiin tuli epäselvyys kysymysten asetelussa ja esittämisessä. Tämä johti vastauksiin, jotka eivät suoranaisesti vastanneet itse kysymykseen. Kuitenkin tarkentavilla kysymyksillä ja kysymysten uudelleenasettelulla saatiin tutkimuksen kannalta oleellista tietoa. Tutkimuksen luotettavuus kärsi hieman tutkijan haastattelutaidoista johtuen. Parempi valmistautuminen itsensä kouluttamisen keinoin olisi saattanut tuottaa laadukkaamman kokemuksen haastattelutilanteesta. Haastateltavien oli luonnollista antaa vilpittämiä vastauksia annettuihin kysymyksiin ilman painetta tuoda esille yleisesti hyväksyttäviä mielipiteitä.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimusprosessin aikana tuli esille kaksi jatkotutkimusaihetta, jotka opinnäytetyön aiheesta voidaan soveltaa. Ensimmäisen jatkotutkimusaiheen tarkoituksena olisi selvittää palkattavan työntekijän ajatuksia, odotuksia ja kokemuksia siinä tilanteessa, kun hänet palkataan yritykseen, jossa ei ennestään vielä ole työntekijöitä. Työnantaja voisi hyödyntää tutkimuksen tuloksia siinä, miten yrityksen ja yrittäjän tulisi valmistautua ottamaan vastaan ensimmäinen työntekijä. Yrittäjän kuva esimerkiksi työn tekemisestä ja vaatimuksista voi poiketa merkittävästi siitä, miten palkansaaja ja työntekijä sen kokevat. Yrittäjän voisi näin peilata omia näkemyksiään tutkimuksessa saatavien tulosten kanssa.

Toinen jatkotutkimusaihe tuli esille tutkimuksen teemahaastatteluissa. Osa yrittäjistä kertoi käyttäneensä vuokratyövoimaa tai alihankkijoita erilaisissa projekteissa ja tehtävissä. Jatkotutkimusaiheena voisi siis olla selvittää, mitä erilaisia keinoja yrittäjällä on hankkia tarvittavaa työvoimaa työntekijän palkkauksen lisäksi. Tutkimuksen haastatteluissa tuli ilmi se, että töitä kyllä olisi, mutta aina on pelko siitä, riittäisikö sitä useammalle tekijälle. Eri työvoiman hankintalähteiden kautta yrittäjä voisi kasvattaa yrityksen liikevaihtoa sekä työmäärää ilman tarvetta sitoutua pitkäaikaiseen investointiin työntekijän muodossa. Kun yrityksen suunta ja mahdollisuudet tulisivat eri tavoilla koeteltua, kynnys työntekijän palkkaamiseen voisi madaltua.

7 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää yksinyrittäjän ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen ja rekrytointiin liittyviä valmiuksia, sekä tuoda esille niihin liittyviä, saatavilla olevia palveluita. Tavoitteena oli selvittää ja koota yhteen tietoa, ajatuksia, pelkoja, haasteita ja mahdollisuuksia, joita yrittäjällä on liittyen ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi työkirja, joka auttaisi yksinyrittäjää ensimmäisen työntekijän palkkaamisprosessissa.

Työn teoriaosuudessa on tuotu esille olennaista tietoa työntekijään liittyvästä lainsäädännöstä sekä rekrytointiprosessin eri vaiheista. Teoriaosuuden sisältöä on rajattu siten, että se sisältää vain sellaista tietoa, joka olennaisesti koskettaa ensimmäisen työntekijän palkkausta harkitsevaa yksinyrittäjää. Työn empiirinen osuus on toteutettu kvalitatiivisella otteella. Työssä käytetty aineisto on koottu teemahaastattelumenetelmää hyödyntäen.

Opinnäytetyö vastasi annettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessa saatiin selville, että yksinyrittäjien suurimmat haasteet ensimmäisen työntekijän palkkauksessa liittyvät yrityksen taloudelliseen kantokykyyn. Tutkimuksen mukaan yrityksen toiminnan laajentaminen kuitenkin edellyttää työresurssien kasvattamista. Opinnäytetyön tuloksena syntyi työkirja, jota yksinyrittäjä voi hyödyntää omassa rekrytointiprosessissaan.

Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet täyttyivät hyvin. Työ edistyi edeltä suunnitellun aikataulun mukaisesti, sekä työn rakenteessa pitäydettiin hyvin alkuperäisessä suunnitelmassa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli onnistunut ja odotusten mukainen. Työn tuloksista on konkreettista hyötyä yksinyrittäjille niin teoriaosuuteen kerätyn olennaisen tiedon kautta, kuin empiirisessä osuudessa kerätyn aineiston kautta. Opinnäytetyön tekeminen opetti suunnitelmallisuutta sekä johdonmukaisuutta laajan työkokonaisuuden toteuttamisessa.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi

Huhta, R-H. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Helsinki: Edita

Mäki, K & Pukkinen, T. 2000. Työnantajaksi ryhtymisen kynnykset. Helsinki: Edita

Salminen, J. 2006. Uuden esimiehen kirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

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

E-Kirjat

Antola, M., Parnila, K & Sainio, J. 2009 – Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Gummerus. [Viitattu 18.4.2019]. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789522460127>

Holopainen, T. 2018. Yrityksen perustamisopas – käytännön perustamistoimet. 27. Uudistettu painos. Espoo: Asiatieto Oy. [Viitattu 17.4.2019]. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-8986-75-4>

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Talentum. [Viitattu 17.4.2019]. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/EABBIXGTFF#kohta:Lukijalle\(\(20\)](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/EABBIXGTFF#kohta:Lukijalle((20))

Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? Helsinki: Talentum. [Viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/IACBBXITCF#kohta:1>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. [Viitattu 18.4.2019]. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9>

Elektroniset lähteet

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2015. Osumatarkkuutta julkiseen työnvälitykseen [viitattu 12.3.2019]. Saatavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/03/24/osumatarkkuutta-julkiseen-tyonvalitykseen/>

Eläketurvakeskus. 2018. Lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut Suomessa 2018 [viitattu 24.3.2019]. Saatavissa: https://www.etk.fi/wp-content/uploads/maksut-suomessa-2018_suomi.pdf

Finlex. 2019. Lainsäädäntö [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi/laki/>

Hiltunen, T & Toivonen, T. 2013. Henkilöstön palkkaaminen pienyritykseen. AMK opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/58699/Henkiloston%20palkkaaminen%20pienyrytykseen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kantola, R. 2017. Ensimmäisen palkkauksen vaikutukset. AMK opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136708/Kantola_Roope.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lahden ammattikorkeakoulu. 2019. Työyhteisösimulaatio yritysten kasvun ja kehittämisen välineenä [viitattu 2.4.2019]. Saatavissa: <https://www.lamk.fi/fi/hanke/tyoyhteisosimulaatio-yritysten-kasvun-ja-kehittamisen-valineena>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 [viitattu 7.3.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759#L2P3>

Manninen, M. 2007. Yrittäjän kolme roolia: yrittäjä, johtaja ja esimies. Pro gradu-tutkielma. Vaasan Yliopisto. Vaasa [viitattu 14.3.2019]. Saatavissa: <https://www.tritonia.fi/fi/e-opinnaytteet/tiivistelma/2333/Yritt%C3%A4j%C3%A4n+kolme+roolia%3A+yritt%C3%A4j%C3%A4%2C+johtaja+ja+esimies>

ManpowerGroup. 2016. Tuloksellisen rekrytoinnin opas. Modernin rekrytoijan selviytymisopas muuttuvaan maailmaan [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: http://tietopankki.manpower.fi/hubfs/Tuloksellinen_rekrytointi/ManpowerGroup-Tuloksellisen-rekrytoinnin-opas.pdf?t=1505457054001

Monster. 2019. 8 vinkkiä houkuttelevaan työpaikkailmoitukseen [viitattu 12.3.2019]. Saatavissa: <https://mhx.monster.fi/hr/hr-parhaat-kaytannot/monsterin-kaytto/pikaoppaat-rekrytointeihin/houkutteleva-tyopaikkailmoitus.aspx>

Palvelualojen ammattiliitto. 2019. Työehtosopimukset [viitattu 14.3.2019]. Saatavissa: <https://www.pam.fi/tyo/tyoehtosopimukset.html>

Rikoslaki 39/1889 [viitattu 7.3.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>

- Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV -kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto: Tampereen yliopisto. [Viitattu 8.4.2019]. Saatavissa: <https://www.fsd.uta.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Suomen Yrittäjät. 2005. Kysely ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvästä tuesta 5/2005 [viitattu 6.3.2019]. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/1_tyontekijan_palkk.pdf
- Suomen Yrittäjät. 2016. Yksinyrittäjäkysely 2016 [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_yksinyrittajakysely_2016.pdf
- Suomen Yrittäjät. 2018. Ensimmäisen ulkopuolisen rekrytointi [viitattu 11.3.2019]. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyontekijan-palkkaaminen/rekrytointi/ensimmaisens-ulkopuolisen>
- Suomen Yrittäjät. 2019. Työehtosopimukset [viitattu 14.3.2019]. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoehtosopimukset-316465>
- TE-palvelut. 2019a. Löydä työntekijä [viitattu 11.3.2019]. Saatavissa: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/index.html
- TE-palvelut. 2019b. Palkkatuki [viitattu 6.3.2019]. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html
- TE-palvelut. 2019c. Työllistämispalkkio [viitattu 6.3.2019]. Saatavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyollistamispalkkio/index.html
- TE-palvelut. 2019d. Yrittäjästä työnantajaksi [viitattu 11.3.2019]. Saatavissa: https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/yrittajasta_tyonantajaksi/index.html
- Tervo, H. 2016. Työntekijän palkkaaminen mikroyritykseen. AMK opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu [viitattu 22.3.2019]. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127124/Tervo_Henna.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tilastokeskus. 2019. Käsitteet [viitattu 13.2.2019]. Saatavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html
- Työaikalaki 605/1996 [viitattu 14.3.2019]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L1>

Työsopimuslaki 55/2001 [viitattu 14.3.2019]. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2>

Vuosilomalaki 162/2005 [viitattu 14.3.2019]. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Lidp446590336>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 [viitattu 7.3.2019]. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L3P8>

Wahlgren, E. 2004. The First Employee. Inc [viitattu 5.3.2019]. Saatavissa:

<https://www.inc.com/magazine/20040201/gettingstarted.html>

LIITTEET

LIITE 1. Teemahaastattelun runko

TEEMA 1 – Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen

- Mistä syistä johtuen harkitset ensimmäisen työntekijän palkkaamista / palkkasit ensimmäisen työntekijän?
 - Mikäli et päätenyt työntekijän palkkaukseen, niin mitkä syyt johtivat tähän päätökseen?
- Minkälaisia ajatuksia/tuntemuksia sinulle herää / heräsi liittyen ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen?
 - Yrityksen ja yrittäjän näkökulmasta
 - Haasteita?
 - Mahdollisuuksia?
 - Pelkoja?
- Miten ensimmäisen työntekijän palkkaaminen tulisi muuttamaan / muutti yrityksesi toimintaa?
 - Vastuun jakaminen – aikaisemmin kaikki langat omassa käsissä
 - Esimiehenä / johtajana toimiminen
 - Oma asemasi ja toiminta
- Mitä ajatuksia työntekijän palkkaamisen mukanaan tuomat lainsäädännölliset velvoitteet sinussa herättävät?
 - Palkkaukseen liittyen
 - Lomiin liittyen
 - Poissaoloihin liittyen
 - Irtisanomiseen liittyen

TEEMA 2 – Rekrytointi

- Mistä eri elementeistä rekrytointiprosessi muodostuu?
 - Työpaikkailmoitukset, haastattelut, eri kanavien käyttö, työsopimuksen laatiminen, työntekijän valinta
- Mitä taitoja ja valmiuksia onnistunut rekrytointi vaatii?
 - Sosiaaliset
 - Miten koet rekrytoinnin? (Haastavaa, luonnollista)
 - Missä asioissa koet tarvitsevasi apua rekrytointiprosessin aikana?