

UUTTA VOIMAA LÄHIRUOKAYRITYKSEEN

- TIETOPAKETTI TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISESTA





MIKSI PALKKAISIT TYÖNTEKIJÄN?

Yrityksen kehittymisen ja kasvun kannalta on ratkaisevan tärkeää löytää oikeat työntekijät oikeisiin työtehtäviin.

Riippumatta siitä, hoidatko rekrytointiprosessin itse vai yhteistyössä asiantuntijan kanssa, siinä vaaditaan paneutumista, aikaa ja osaamista.

Rekrytointia helpottaa se, että yrityksen prosessit on kirjattu ja kuvattu, ja niistä on laadittu selkeät työohjeet

Voidakseen kehittyä, yrityksen on tärkeää houkutella ja palkata työntekijöitä, joilla on oikeanlaista osaamista.

Osaavat työntekijät ovat monen organisaation arvokkain voimavara.



MITEN VARMISTAT, ETTÄ REKRYTOINTI TAPAHTUU OIKEAAN AIKAAN JA ETTÄ TEHTÄVÄNKUVA ON SELKEÄ?

Rekrytointi kannattaa hoitaa yrityksessä huolellisesti alusta loppuun, sillä sen lopputulos on yrityksen kannalta tärkeä. Henkilöstökulut ovat iso menoerä, joten on oleellista panostaa parhaimman saatavilla olevan työntekijän löytämiseen.

Rekrytointiin ryhtyvän yrityksen tulee kiinnittää huomiota aikatauluihin ja prosessin sujuvuuteen.

Aikataulua saattaa venyttää varsinkin hakijoiden etsintä, haastattelut sekä muut karsintavaiheen haasteet, mutta juuri niissä hetkissä ripeä toiminta voi olla prosessin onnistumisen kannalta iso asia.

Panostamalla rekrytointiin ja sen sujuvuuteen, annetaan hakijalle hyvä vaikutelma yrityksestä, mikä lisää hakijan kiinnostusta tulla yritykseen töihin.

Erityisesti on tarkasteltava työtehtäviä, joita uudelle työntekijälle kuuluisi.

Minkälaista osaamista vaaditaan?



TORNION LEIPOMOLINJAN

Marjaketsuppi 4,50 €

Sinappi 5,0 €

Tikkurouhi 5,0 €

Maitokasusi 5,0 €

tti



Anuna

Karpalohillo 6,90 €

Kaarnikkamustaherukka
hillo 6,90 €

Lapin marjahillo 6,90 €

Lipstikkasuola 11,90 €

Väinönputkisuola 11,90 €

Katajanmarjasuola 11,90 €



MUISTA REKRYTOINNISSA NÄMÄ

- 1 Määritä tuleva työnkuva ja pohdi minkälaista henkilöä haet tehtävään.
- 2 Laadi aikataulu. Varmista, että sinulla on aikaa ja mahdollisuus hoitaa palkkaus huolella.
- 3 Kysy verkostoiltasi potentiaalisia ehdokkaita ja laadi työpaikkailmoitus. Jaa ilmoitusta kanavissa, joissa potentiaalinen työntekijäsikin viihtyy. Yrityksesi verkkosivut ja somekanavat ovat hyvä paikka aloittaa!
- 4 Käy hakemukset läpi huolellisesti. Haastattele potentiaalisimmat hakijat. Mieti, mitä ja miten puhut yrityksesi tarinaa. Työhaastattelu on yrityksesi käyntikortti.
- 5 Valitse paras ehdokas ja tee hänen kanssaan työsopimus. Muista ilmoittaa muille hakijoille, ettei valinta kohdistunut heihin. Kohtele kaikkia reilusti ja varaudu vastaamaan myös mahdollisiin jatkokeskusteluihin.

VAIKKA KYSEESSÄ OLISI NAAPURI, NIIN AINA KANNATTAA TEHDÄ KIRJALLINEN SOPIMUS!



ETSITKÖ KOKOAIKAISTA VAI OSA-AIKAISTA TYÖNTEKIJÄÄ?

Kokoaikainen työ

Kokoaikaisella työllä tarkoitetaan sellaista työtä, jossa työaika on joko työaikalain tai työehtosopimuksen mukainen enimmäistyöaika. Työaikalain mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Mikäli yrityksesi toimialaa koskee työehtosopimus, alalla on saatettu sopia yleisesti myös tätä lyhyemmistä työajoista.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä on työ, jota tehdään vähemmän kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa tai lainsäädännössä on sovittu täydeksi työajaksi. Täysi työaika vaihtelee, mutta yleensä osa-aikatyöksi määritellään työ, jota tehdään alle 30 tuntia viikossa. Osa-aikaiselle työntekijälle kuuluvat samat lakisääteiset, työsopimukseen liittyvät seikat kuten työterveys ja vakuutukset.



TYÖNTEKIJÄSTÄ AIHEUTUVAT KULUT PIENYRITYKSESSÄ

Työntekijän kokonaiskulut työnantajalle

Työntekijästä aiheutuvia kustannuksia arvioitaessa peukalosääntönä pidetään, että bruttopalkan päälle lisätään 40–50 prosenttia. Työntekijän kokonaiskulut työnantajalle muodostuvat palkasta, palkan sivukuluista ja työvoimakustannuksesta.

Palkka

Työsopimuksessa määritelty korvaus työstä.

Palkan sivukulut

Sivukulut ovat pakollisia työnantajan maksuja, jotka tulevat kokonaispalkan päälle. Osa niistä on lakisääteisiä, pakollisia vakuutusmaksuja, kuten työeläke-, työttömyys-, sairaus- sekä työtapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Lisäksi sivukuluja ovat työterveyshuollon ja henkilökuntaetujen, kuten mahdollisen työpaikkaruokailun, kustannukset.

Työvoimakustannus

Työvoimakustannus on työn teettämisestä yritykselle aiheutuva kokonaiskustannus. Siihen kuuluu ei-tehdyltä työajalta maksetut palkat (esimerkiksi sairauspoissaolo ja vuosiloma), työvoiman hankkimisen aiheuttavat kulut (kuten rekrytointi) ja muut henkilöstökustannukset (esimerkiksi työvälineet)



TALOUELLISTA TUKEA REKRYTOINTIIN JA PALVELUITA UUDEN TEKIJÄN KOULUTTAMISEEN

www.tyomarkkinatori.fi

Palkkatuki



Työllistämistuki
(55 vuotta täyttäneet)



**Työolosuhteiden
järjestelytuki**



RekryKoulutus



Työvoimakoulutus



Työkokeilu





Kirsikka Tamara

YRITTÄJÄN KOKEMUKSIA TYÖLLISTÄMISESTÄ

Video 1:

Harjoittelijasta työntekijäksi
(Työelämässä oppiminen)



Skannaa puhelimellasi QR-koodi ja katso video



Video 2:

Työllistä vaivattomasti
(Työntekijä henkilöstövuokrauksen kautta)



Skannaa puhelimellasi QR-koodi ja katso video



Video 3:

Työllistä nuori töihin
(Kesätyöseteli)



Skannaa puhelimellasi QR-koodi ja katso video



Video 4:

Tuettua työllistämistä
(Työkokeilu)



Skannaa puhelimellasi QR-koodi ja katso video





OPPISOPIMUS

Oppisopimus on vähintään 1 kk mittainen määräaikainen työsopimus, jonka työnantaja, opiskelija ja oppisopimuspalvelut tekevät yhdessä.

Sopimukseen tarvitaan vähintään 25 työtuntia viikossa, TES:n mukainen palkka ja nimetty työpaikkaohjaaja.

Työtehtävät kartoitetaan ja opinnot suunnitellaan työpaikan ja opiskelijan tarpeet huomioiden.



www.lappia.fi/oppisopimus

MISTÄ SAAT LISÄÄ TIETOA REKRYTOINTIIN?

Töissä elintarvikealan mikroyrityksessä -perehdyttämisaineisto

Aineisto elintarvikealan työntekijöille, jotka sijoittuvat alan yrityksiin. Elintarvikealan työnantajille aineisto voi tarjota ideoita siitä, miten työpaikasta voi tehdä uusille ja vanhoille työntekijöille viihtyisemmän ja työtehtävistä motivoivampia.

Työelämäopas

Selkokieleninen työelämäopas on työntekijälle ja työnantajalle tarkoitettu opas, josta löytää tärkeimmät asiat työntekijän perehdytykseen liittyen.

Täsmätyöntekijän rekrytointiopas

Työkirja on osa Lapin ELY-keskuksen Hyvä työpaikka Lapissa -hanketta, jonka tavoitteena on mm. ratkoa yritysten kanssa Lapin alueen kohtaanto-ongelmaa. Työkirja on tehty yhteistyössä Lapin alueen yritysten kanssa.



LAPPIA





Hei yrittäjä!

Miltä tuntuisi jos kaikkea
ei tarvitsisi tehdä itse?

Haluaisitko kasvattaa toimintaa,
mutta omat rahkeet ei riitä?

Tiesitkö, että työntekijän palkkaamiseen
on paljon tukia ja apuja?

Olemme keränneet sinua varten tietopaketin,
joka vastaa näihin kysymyksiin!

**Tietopaketin on koostanut kestävämpää lähiruokatuotantoa
Lappian arktisessa yritysekosysteemissä -hanke**