



**MUUTOS  
MAASEUDULLA**

# **HENKILÖSTÖJOHTAMISEN MUISTILISTA 2023**

**- HYVINVOIVAT YRITTÄJÄT SEKÄ TYÖNTEKIJÄT**

---

**Muutoskyvykkyydellä hyvinvointia ja kestävyyttä maaseudun yritystoimintaan -hanke**

**Tea Flankkila, talousasiantuntija ProAgria Oulu ry 2023**

# Henkilöstöjohtaminen (HR = Human resource)

= Keskittyy ihmisten johtamiseen

» Sisältää sekä yrittäjän itsensä että työntekijöiden johtamisen

» Henkilöstön hankinta, kehittäminen, ohjaus, aktivointi ja motivointi

» Myös osaamisen ja muutoksen johtaminen

» HR jaetaan kahteen osa-alueeseen:

» HRD = **Henkilöstön kehittäminen** (Human resource development)

» HRM = **Henkilöstöhallinto** (Human resource management)



**Diak**

**ProAgria**  
Oulu

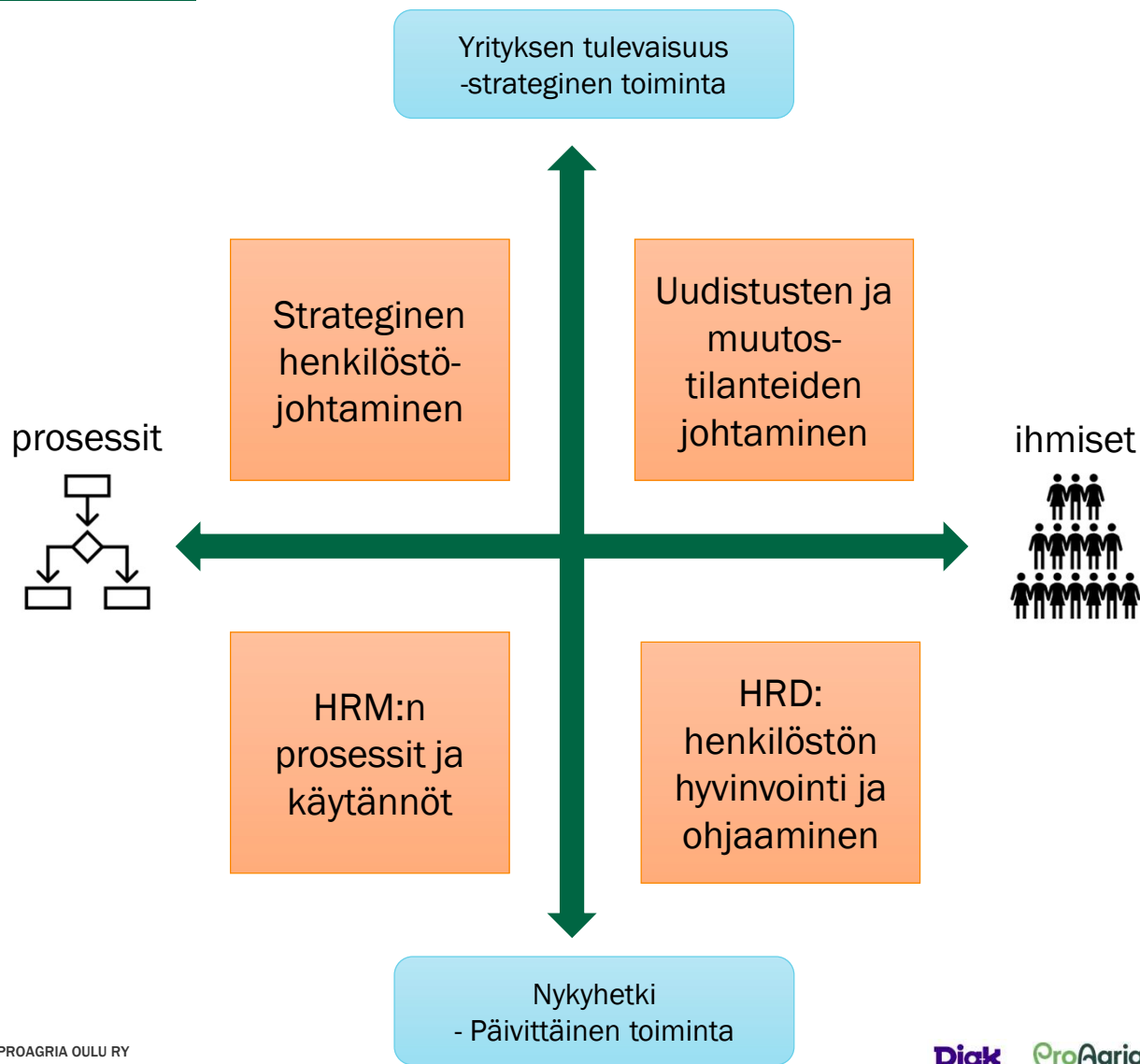
**ODL**

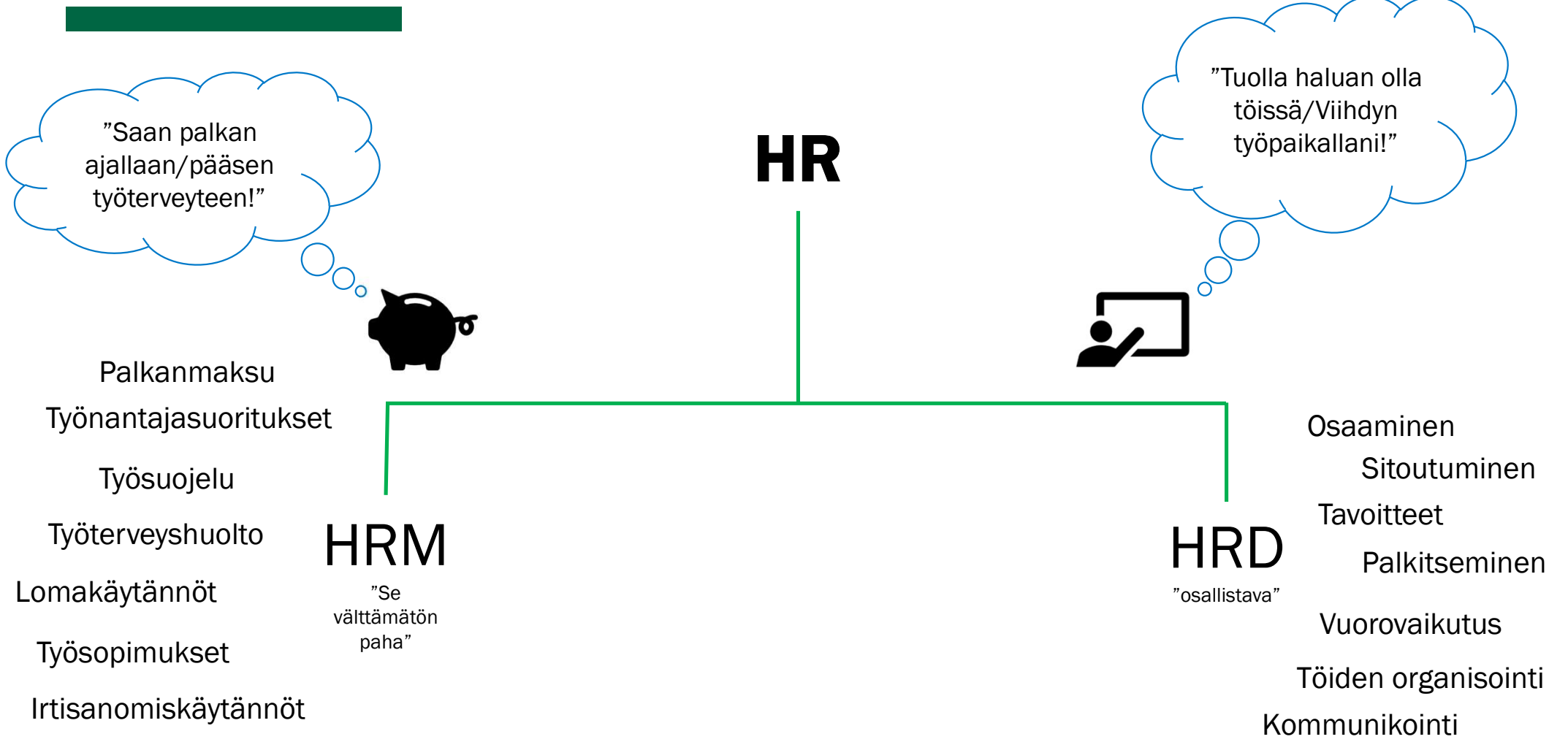
**LÄHITAPIOLA**  
Pohjoinen

**Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus**

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020









MUUTOS  
MAASEUDULLA

**HRM = HENKILÖSTÖHALLINTO**

---

# Työsopimus, palkka sekä lomat

Yrityksesi toimialasta riippuen esimerkiksi  
Maaseutuelinkeinojen TES,  
Puutarha-alan TES  
Metsäalan TES,  
Yleinen TES (ammattiliitto Pro)

## » (Kirjallinen) työsopimus sisältää

- » Työsuhteen voimassaoloaika: vakituinen vai määräaikainen työsuhde
  - Koeaika max. 6kk (maaseutuelinkeinojen TES max. 4 kk)
- » Työaika (koko- vai osa-aikainen)
- » Noudatettava työehtosopimus eli TES
- » Työn suorituspaikka ja -aika
- » Palkkaus ja lisät
- » Muut ehdot esim. luontoisedut
- » Allekirjoitukset ja päiväys

## » Työajan kirjaaminen

- » Vuositason työaikasunnitelma, työvuorolista
  - Tehdään usein 4 viikon jaksoissa
- » Työntekijäkohtainen työaikakirjanpito, säilytettävä väh. 2 vuotta

## » Palkanmaksu ja palkanlaskenta (itse tai ostopalveluna)

- » Kts. seuraavan dian työnantajaveloitteet!

## » Lomakäytännöt: lomanmääräytymisvuosi 1.4.-31.3.

- » Lomapäivä kertyy joka kuukaudesta, jolloin työntekijä ollut töissä vähintään 14 päivää
- » Työsuhde lomanmääräytymisvuoden tai työsuhteen päättyessä alle 1v: 2 pv/kk
- » Työsuhde kestänyt yli 1v: lomapäiväkertymä 2,5 pv/kk
- » Lyhyet peräkkäiset määräaikaiset työsuhteet katsotaan lomanmääräytymisen näkökulmasta yhtäjaksoiseksi työsuhteeksi

## » Työsuhteen päättymisen

- » Muista työtodistus (suppea tai laajempi sis. Arviointi)
- » Syyt: Määräaikaisuus, työntekijän irtisanoutuminen, työsuhteen purkautuminen työntekijästä johtuvista syistä tai työnantaja irtisanoo
- » Irtisanomisaika:
  - 1 kk, jos työsuhde on jatkunut 1–4 vuotta.
  - 2 kk, jos työsuhde on jatkunut 4–8 vuotta.
  - 4 kk, jos työsuhde on jatkunut 8–12 vuotta.
  - 6 kk, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

# Perhepoliittiset vapaat

## » Uudistettu vanhempainvapaa (lakimuutos 2022)

- » **Raskausvapaa:** raskaana oleva voi saada 40 arkipäivää raskausrahaa. Vapaan voi aloittaa 30-14 arkipäivää ennen laskettua aikaa (vanha äitiysvapaa)
- » Vanhempainvapaan kesto yhteensä **320 arkipäivää** (+13kk)
- » Vanhempainpäivärahat jaetaan tasan molemmille vanhemmille (160 pv)
- » Omasta kiintiöstä voi antaa toiselle enintään 63pv,  
- hakemus tehdään OmaKelassa.
- » Vanhempainraha perustuu yhä vuosituloihin
- » Monikkoperhe: Oikeus 84 lisävapaapäivään lasta kohden

→ Vanhempainvapaiden pitäminen osissa on mahdollista

Lähteet: [Perhevapaaudistus vaikuttaa työsuhteisiin](#) | [Suomen Taloushallintoliitto ry](#),  
[Hoitovapaa](#) | [Tehy](#), [Perhevapaaudistus 2022](#) | [Henkilöasiakkaat](#) | [Kela](#)

## » Osittaisen vanhempainrahan muutokset

- » Sovittava yhä työnantajan kanssa
  - kielteisestä päätöksestä saatava kirjallinen perustelu
- » Edellytyksenä, että vanhempi hoitaa lasta osapäiväisesti osa-aikatyön ohessa
  - työaika max. 5h/pv. Korvauksen määrä max. 50 %
- » Yksi osittainen vanhempainpäiväraha kuluttaa 0,5 pv vanhempainrahakiintiöstä
- » Jos osa-aikatyötä tehdään vähentämällä kuukausittaisten työpäivien määrää, vanhempainrahaa saa muilta kuin työpäiviltä
- » Enintään 18 päivärahopäivää voidaan pitää yhtä aikaa toisen vanhemman kanssa

## » Hoitovapaa (ei muutoksia 2022 uudistuksessa)

- » Saatavilla kunnes lapsi täyttää 3 vuotta
- » Voi pitää isä tai äiti, mutta ei yhtä aikaa
- » Palkaton, ei oikeuta vuosilomaa. Ei kerrytä kokemuslisiä
- » Ajallisesti enintään 2 kk, voi pitää osissa

# Työnantajan muistilista

## » Lakisääteiset muistettavat

- » Työntekijän eläkevakuutus (TYEL)
- » Sairausvakuutusmaksu
- » Työttömyysvakuutusmaksu
- » Tapaturmavakuutus
- » Ryhmähenkivakuutus
- » Työterveyshuolto esim. lääkäri- tai terveyskeskuksen kautta
- » Työsuojelu – kirjallinen toteutus työsuojelun toteuttamisesta

## » Muut huomioitavat

- » Ennakonpidätys: pidätetään verokortin mukaan palkasta.

Työntekijän eläkemaksu (Maksu on % palkkasummasta)	2023	Milloin?
Työntekijä vakuutetaan TyEL:iin, jos kk ansio vähintään	65,26 €/kk	Palkanmaksu kk seur. kuukauden viimeinen päivä/pidätetään palkasta
Keskimääräinen TYEL-maksu	24,84 %	
Tilapäistyönantajan TyEL-maksu ei vakituisia työntekijöitä ja palkkasumma alle 9 348 €/6kk	26,20 %	
<b>Työntekijän osuus TyEL-maksusta</b>		
- 17–52-vuotiaan työntekijän osuus	7,15 %	
- 53–62-vuotiaan työntekijän osuus	8,65 %	
- 63 vuotta täyttäneen työntekijän osuus	7,15 %	
<b>Muita sosiaaliturvamaksuja</b>		
Työnantajan sairausvakuutusmaksu (palkansaaja 16-67 -vuotias)	1,53 %	Palkanmaksu kk seur. kk 12. pv
Palkansaajan sairaanhoitomaksu	0,60 %	
Työntekijöiden <b>ryhmähenkivakuutus</b> peritään <b>tapaturmavakuutusmaksun</b> yhteydessä (vakuutusyhtiö määrittelee hinnat ja maksut)		Tiedot palkoista vakuutusyhtiöön viim. 31.1.
Työttömyysvakuutusmaksu (jos maksetaan palkkaa yli 1 400 €/kalenterivuosi. Ei peritä, jos työntekijä on alle 17-vuotias tai yli 65-vuotias)	1,54 %	Pidätetään palkasta

Lähde: Työeläkeyhtiö Elo 2023 Sosiaalivakuutusmaksu 2023 ja 2022

[Sosiaalivakuutusmaksut 2023 ja 2022 | Työeläkeyhtiö Elo](#)



# YEL ja MYEL

= turvaa sairauden, työkyvyttömyyden sekä eläkkeen varalle

## » YEL-työtulon rajamääriä vuonna 2023

- » YEL-työtulon alaraja 8 575,45 €/v
- » YEL-työtulon yläraja 194 750,00 €/v
- » Yrittäjällä mahdollisuus työttömyysturvaan, jos työtulo vähintään 14 088,00 €/v

## » Muita maksuja

- » Yrittäjän sairaanhoitomaksu 0,60 % työtulosta
- » Eläke- ja etuustuloista perittävä sairaanhoitomaksu 1,57 %
- » Työnantajan maksama työttömyysvakuutusmaksu osaomistajasta 0,52 %

Lähde: Työeläkeyhtiö Elo 2023 Sosiaalivakuutusmaksu 2023 ja 2022  
[Sosiaalivakuutusmaksut 2023 ja 2022 | Työeläkeyhtiö Elo](#)

Pohdi, riittääkö maksamasi YEL/MYEL kattamaan sinulle riittävän eläketurvan

YRITTÄJÄN ELÄKEMAKSU   Maksu on % työtulosta	2023
Maatalousyrittäjän MYEL-maksu määräytyy yrittäjän iän ja MYEL-työtulon perusteella	
- 18–52-vuotiaan yrittäjän YEL-maksu	24,10 %
- 53–62-vuotiaan yrittäjän YEL-maksu	25,60 %
- YEL-maksu 63 vuoden iän täyttämistä seuraavan vuoden alusta	24,10 %
<b>Ensimmäisen kerran yrittäjäksi ryhtyvälle 22 %:n alennus YEL-maksusta 48 kk:n ajalta</b>	<b>2023</b>
- 18–52-vuotiaan yrittäjän alennettu YEL-maksu	18,798 %
- 53–62-vuotiaan yrittäjän alennettu YEL-maksu	19,968 %
- alennettu YEL-maksu 63 vuoden iän täyttämistä seuraavan vuoden alusta	18,798 %
Yrittäjän päivärahamaksu, jos palkka- ja työtulo vähintään 15 703 €/v. Muuten 0,00 %	1,57 %

# Työsuojelu ja työterveyshuolto

**Työsuojelu** = varmistetaan turvallinen työympäristö ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus

## » Työnantajan velvollisuudet

- » Turvallisen työympäristön järjestäminen
- » Työhön perehdyttäminen
- » Työympäristön tarkkailu, tunnistaa ja arvioida työhön liittyviä vaaroja
- » Työn mitoittaminen työntekijälle sopivaksi
- » Tehdä korjaavat toimenpiteet → vaikutukset terveyteen ja turvallisuuteen
- » Toimii itse tai nimeää työsuojelupäällikön
- » Varhaisiin epäkohtiin puuttuminen, sis. Häirintä.

## » Työntekijän velvollisuudet

- » Noudattaa työnantajan määräyksiä ja turvallisuusohjeita
- » Huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta. Ilmoittaa havainnoista
- » Työntekijöitä edustaa työsuojeluvaltuutettu

**Työterveyshuolto** = lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto työntekijöille.

## » Työnantaja/yrittäjä

- » Tekee kirjallisen sopimuksen palveluntuottajan kanssa sekä toimintasuunnitelman työterveyshuollon järjestämisestä
- » Otetaan joko kunnan terveyskeskuksesta tai yksityiseltä toimijalta
- » Voi halutessaan ottaa työterveyshuollon myös itselleen

## » Työterveyshuolto on työntekijöille maksutonta

## » Kelan rooli

- » Korvaa työnantajalle tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain nojalla.

Lähteet: [Vastuut työsuojelussa - Työsuojelu.fi](#) – [Työsuojeluhallinto, Työterveyshuolto - Yrittajat.fi](#)

# Oppisopimus ja palkkatuki

## » Oppisopimuskoulutus = määräaikainen työsuhde, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän (ammattillinen tutkinto)

- » Alaikäraja 15 vuotta
- » Kesto: Perustutkinto 2-4 vuotta, ammatti- ja erikoisosaamistutkinto 1-1,5 vuotta. (myös muutaman viikon kestävä tutkinto mahdollinen)
- » Oppisopimuslaiselle on maksettava palkkaa (TES tai kohtuullinen palkka alakohtaisen TES puuttuessa).
  - *Oppisopimusopiskelija on työntekijä eikä täten ole oikeutettu opiskelija-alennuksiin esim. opintotukeen*
  - *Työtunteja viikossa vähintään 25 h.*
  - *Oppisopimuslaiselle kertyy lomapäivät yms. Kuten ”tavan työntekijälle”*
- » Oppisopimustoimija toteuttaa oppisopimuksen sopimusjärjestelyt ja vastaa opetussuunnitelmasta yhdessä osapuolten kanssa
- » Mahdollista suorittaa myös useamman yrityksen yhteistyönä

## » Palkkatuki = työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen tuki

- » Työnantaja voi saada työttömän palkkaamisesta tukea palkkatukena 30 %, 40 % tai 50 % palkkakustannuksista
- » Voi saada kaikki työnantajat, lukuun ottamatta virastoja ja laitoksia
- » Palkkatukea haetaan TE-toimiston Yrityksen ja työnantajan Oma asiointi -palvelun kautta tai verkosta tulostettavalla lomakkeella
- » Työsuhde ei saa alkaa ennen tuen myöntämisestä tehtyä päätöstä
  - *palkkatuki ei saa vääristää kilpailua*
  - *työnantaja sitoutuu maksamaan työehtosopimuksen mukaisen palkan*
  - *työnantaja on hoitanut lakisääteiset velvoitteensa*

Lähteet: [Millaista on oppisopimusopiskelu? Ketkä sopimuksen solmivat?](#)  
[Palkkatuki - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu \(tem.fi\)](#)



MUUTOS  
MAASEUDULLA

# HRD = HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

---

Rekrytointi, työilmapiiri, työyhteisö, työntekijän sitouttaminen...



# Erilaiset ihmiset

- millaisia tekijöitä sinä johdat?

## » Erilaiset ihmiset oppivat sekä motivoituvat eri tavalla

- » Työyhteisöissä erilaisia persoonia - erilaiset vahvuudet ja heikkoudet
  - Työntekijöiden roolitukset, tiimien merkitys
- » Tekijöillä erilaiset kiinnostuksen kohteet – motivaatio/halu kehittyä
- » Mikä motivoi sinua tekemään töitä, ei välttämättä motivoi toista

## » Insights-analyysin teettäminen työyhteisössä

- » Ymmärrä itseäsi sekä työntekijöitäsi paremmin
  - Toiset toimivat heti, toiset vaativat aikaa pohtia asiaa
  - Ymmärrä uutta (sekä vanhaa) työntekijääsi paremmin
    - mitä hän tarvitsee oppiakseen/perehtymiseen
- » Tunnetaan toisemme paremmin
- » Hyödynnetään toisten osaaminen ja kehitetään heikkouksia
  - Lisätään työyhteisön avoimuutta ja vältetään konflikteja

vastuunkantokyky, matemaattisuus, visuaalisuus, päättäväisyys, harkitsevuus, joustavuus ym.

# Rekrytointi: mitä voin tarjota työntekijälle?

## – astu työnhakijan saappaisiin

Millaiseen yritykseen voisit itse mennä töihin?

### » Miksi tarvitaan työntekijä?

- » Investoinnin tuoma työmäärän lisäys, oma jaksaminen, työmäärän keventäminen?

### » Onko lakisääteiset HRM puolen asiat kunnossa?

- » Työterveyshuolto, palkan maksu, vakuutukset yms.

### » Mitä kautta rekrytoidaan?

- » Puskaradio? Duunitori? Paikallislehti? TE-toimisto? Yms.

### » Millaista tekijää haetaan ja miksi?

- » Vaadittava osaaminen (+ mitä voidaan perehdytyksessä opettaa?)
- » Kausi-, osa-aika, urakka-, määräaikainen vai vakituinen työntekijä?

### » Mitä yritykseni voi tarjota työntekijälle?

- » Millainen johtaja/esihenkilö minä olen? Oma osaaminen?
- » Onko yrityksen arjessa jotain muutettavaa ennen työntekijän tuloa?
- » Kilpailukykyinen palkka, mutta myös työhyvinvoinnilla suuri merkitys?
- » Hyvä perehdytys ja selkeä työn kuva (roolitukset)?
- » Uramahdollisuudet/osaamisen kehittämisen tukeminen?
- » Avoin työilmapiiri, hyvin toimiva työsuojelu?
- » Turvalliset työskentelytilat ja -tavat?
- » Jne..



**Diak**

**ProAgria**  
Oulu



**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



Huom! Tsekkaa Proliideri-hankkeen (1.3.2019–31.5.2022) kolme askelta työntekijän palkkaamiseen [PowerPoint-esitys \(proagriaoulu.fi\)](https://proagriaoulu.fi)

# Hyvinvoiva henkilöstö sitoutuu työpaikkaansa

## » Kuvaa yrityksesi arvot, tavat ja käytännöt

- » Työntekijät tietävät mitä tavoitellaan ja millä edellytyksillä

## » Paranna ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia

- » Kouluta itseäsi ja työntekijöitäsikin mm. kurssit, hankkeet, koulutukset
- » Osaaminen lisääntyy, työmarkkina-arvo kasvaa

## » Helpota työn ja perhe-elämän yhteensovittamista

- » Esim. aiemmin kuvattu perhevapaa-uudistus: tasataan lastenhoitovastuuta vanhempien kesken
- » Etätöiden mahdollisuus? Vapaus tehdä töitä missä vaan, milloin vaan

## » Kannustavan, avoimen ilmapiirin luominen

- » Oma työ näkyväksi – muut tietävät mitä teet → työn arvostus
- » Voidaan yhdessä tarttua epäkohtiin

## » Mahdolliset kannustusjärjestelmät, esim.

- » Tulospalkitseminen
- » Vuosipäivämuistamiset

## » Hyvinvointia edistäviä/tukevia tekijöitä ovat esim.

- » Työn vuosisuunnittelu rauhallisempaan työaikaan (rytmitys)
- » Työergonomiasta huolehtiminen
- » Oikeat työvälineet oikeaan tehtävään (myös suojavarusteet)
- » Roolituksien selkeyttäminen, henkisen paineen vähentäminen
- » Tehokkuus: saadaanko tehostamalla prosesseja lisättyä vapaa-aikaa → palautuminen, vapaa-ajan lisääminen
- » Toisaalta myös työn kuormittavuuden keventäminen (tuki- ja liikuntaelinsairauksien/-ongelmien ehkäiseminen)
- » Vapaaehtoinen terveysvakuutus (sairaskuluvakuutus) yrittäjälle ja työntekijöille – nopeuttaa hoitoon pääsyä sekä töihin paluuta
- » Muista myös mielenterveyspalvelut
- » E-passi/Edenred/Smartum –edut



# Työilmapiiri – osa mielen hyvinvointia

Yrityksen  
imago? Arvot?

## » Mielekkään työn merkitys – energiaa työstä

- » Työ ylläpitää ihmisen hyvinvointia ja edistää mielenterveyttä
- » Oikeudenmukainen johtaminen, arvostava asenne, oikeanlainen palkkaus sekä osaamisen kunnioitus
- » Avoimuus mahdollistaa myös urasuunnittelun, vastuunjakamisen sekä työnkuvan muokkaamisen

## » Palautteen antaminen on tärkeässä roolissa

- » Tavoitteena pitää työ perustehtävän ja tavoitteiden suunnassa – työn tehokkuus
- » Positiivinen palaute innostaa, motivoi ja auttaa jaksamaan
- » Korjaava palaute antaa mahdollisuuden kehittyä
- » Anna palautetta asiasta, johon palautteen saaja vaikuttaa
- » Esitä palaute aina kahden kesken
- » Muista myös kiittää

Lähde: [Työelämän hyvinvointia rakennetaan joka päivä - MIELI ry](#)

## » Työelämän mielenterveyspalveluita, esim.

- » Mieli työssä –koulutus

[\(Mieli työssä@ -koulutus vahvistaa mielenterveystaitoja - MIELI ry\)](#)

- » Mieli Ry:n Hyvän mielen työpaikka –merkki

[\(Hyvän mielen työpaikka \(hyvanmielentyopaikka.fi\)\)](#)

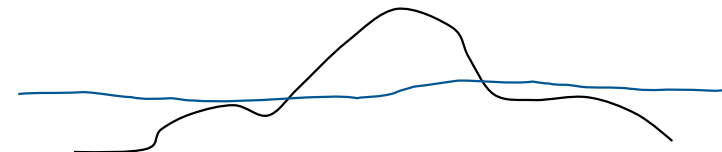
- » Yrittäjien hyvinvointityö

[\(Yrittäjän hyvinvointityö - MIELI ry\)](#)

- » Yrittäjän kriisikeskus

[Yrittäjän kriisikeskus – Yrittäjän kriisikeskus | Keskusteluapua yrittäjille valtakunnallisesti \(mielenterveysseurat.fi\)](#)

Ulospäin näkyvä osa yrityksen/ihmisen hyvinvoinnista on vain jäävuoren huippu





# Henkilöstön kehittäminen

## » Mitä?

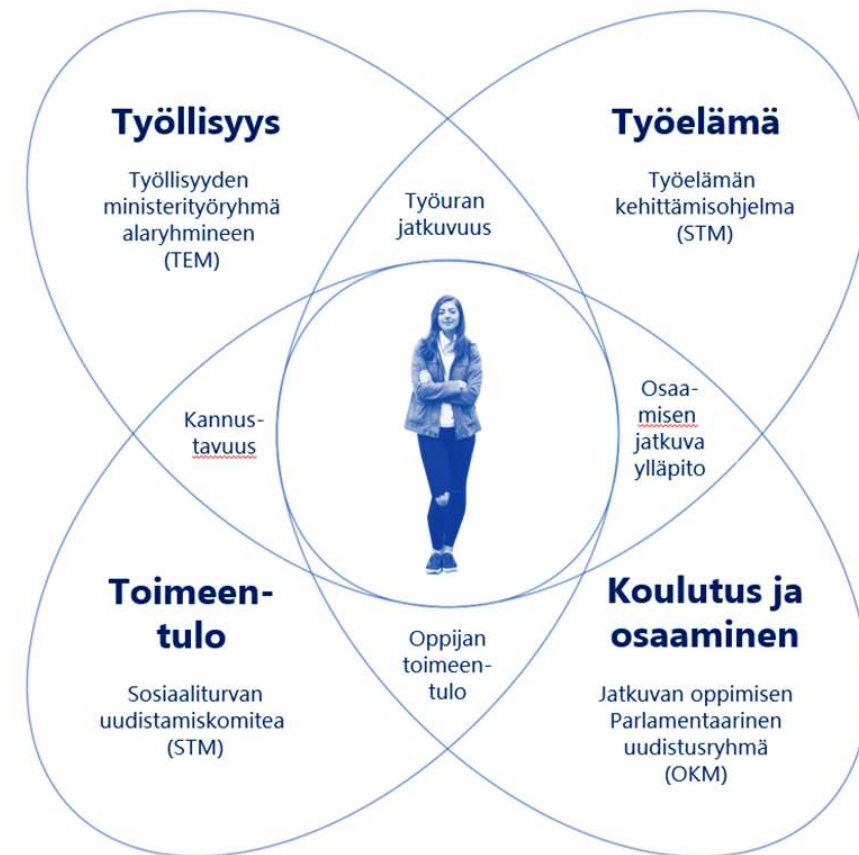
- » Lisätään työntekijöiden osaamista
- » Mahdollisuus erikoistumiseen/erikoisosaamiseen
- » Mahdollistetaan urapolut

## » Miksi?

- » Parantamalla osaamista, parannetaan/yhtenäistetään laatua
  - Vähennetään hukkia, resurssien kohdentaminen – kustannussäästöjä
- » Osaava henkilöstö tuo yritykselle lisäarvoa
- » Yrityksen erikoistumismahdollisuudet
- » Työn mielekkyyden lisääminen, työhyvinvoinnin parantaminen

## » Miten?

- » Hyvä perehdytysuunnitelma ja jatkotyöstönä kehityssuunnitelma
- » Tavoitteet työpaikkana, tiiminä sekä yksilönä
- » Pienryhmät, tiimityöskentely
- » Ammatillinen koulutus/lisäkoulutus
- » Kurssitukset
- » Hankkeet



Lähde: [Jatkuva oppiminen - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#)

# Henkilöstöjohtamisen keinoja

## » HRM puoli kunnossa

- » Työnantajasuoritukset, työterveyshuolto, työsuojelu yms.

## » Henkilöstöstrategia = Työyhteisön tavoitteet yksilön tavoitteiksi

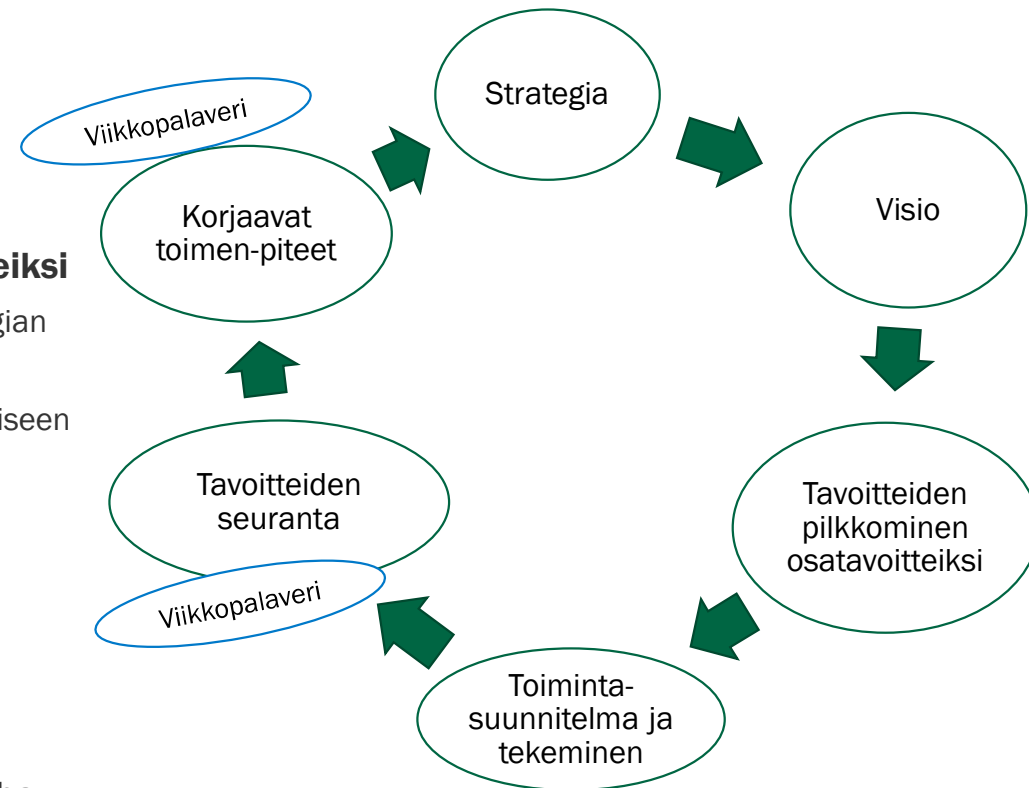
- » Henkilöstöjohtamisen keinoin pyritään saavuttamaan liiketoimintastrategian toteutuminen
- » Työntekijä/henkilö ei ole kuluerä vaan mahdollisuus yrityksen menestymiseen
- » Osa-alueina: Hyvä rekrytointi-, perehdytys- ja kehityssuunnitelma = kehityskeskustelut osaksi arkea
- » Yrityksen tavoitteet tukemaan työntekijöiden henkilökohtaisia tavoitteita (esim. kannustinjärjestelmät)

## » Lean-johtamisen työkalut

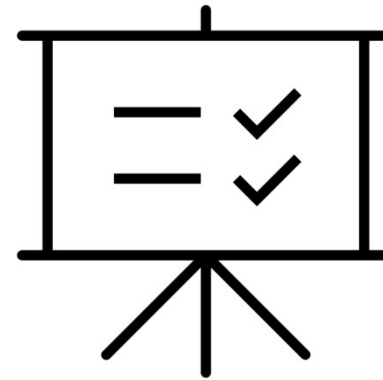
- » Arvostava johtamiskulttuuri, työntekijät osaksi kehitystä
- » Viikkopalaverit, 5S, Miksi? Parannustaulut, SOP-työohjeet, Gemba-kävely, arvovirtakuvaukset

## » Mitä muuta..?

- » Työntekijäkohtainen (henkilökohtainen) viikkosuunnitelma



#onnistummeyhdessä



**Diak**

**ProAgria**  
Oulu

**ODL**

**LÄHITAPIOLA**  
Pohjoinen

Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020

