

Tiedätkö tämän kesätyöntekijän palkkaamisesta ?

- Tiedätkö voitko saada ja millaista tukea kesätyöntekijän palkkaamiseen ?
- Mitä tulee huomioida kesätyöntekijän palkkaamisessa ?
- Mistä löydät tulevan kesän työntekijän/t ?

Parhaillaan on käsillä se aika vuodesta, jolloin kesätyöntekijät alkavat hakeutua työpaikkoihin. Kesätyössä-kin on huomioitava työsuojeluasiat ja työehdot. Nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta työntekijää. Työhön voidaan pääsääntöisesti ottaa 15 vuotta täyttänyt peruskoulunsa lopettanut henkilö.

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus on aina syytä tehdä kirjallisesti, vaikka suullinenkin on pätevä. 15-vuotias voi tehdä työsopimuksen itse, alle 15-vuotiaan puolesta sen allekirjoittaa huoltaja tai nuori itse huoltajan suostumuksesta. Työsopimukseen on syytä kirjata ainakin palkan määrä, työaika, työtehtävät ja työsuhteen kesto. Työsopimus kannattaa laatia kahtena kappaleena, toinen työntekijälle, toinen työnantajalle.

Palkan suuruus ilmenee yleensä ko. alan työehtosopimuksesta. Nuorille maksettavat palkat ovat keskimäärin 70 - 90 % alimmasta taulukkopalkasta. 15 vuotta täyttäneen työaika saa olla yhtä pitkä kuin täysi-ikäisenkin ja määrätyn rajoituksen myös ylittöiden tekeminen on sallittua. Kesätyö päättyy työsopimuksessa sovitun ajan kuluttua ilman irtisanomisaikaa.

Tiedätkö tämän työhyvinvointi tuo säästöjä ?

- Tuleeko työhyvinvointiin sijoitetulle rahalle vastinetta?
- Miten hyöty lasketaan työtuntien ja tehokkuuden kasvusta?
- Miten kannattavuuslaskuria käytetään ?

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä jopa moninkertaisena takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Saatua hyötyä on tutkimusten mukaan keskimäärin kuusinkertainen panostuksiin nähden. Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo siis kuusi euroa takaisin.

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatiossa aikaan sekä välittömiä että välillisiä talousvaikutuksia. Kun tuottojen ja kustannusten välinen suhde parantuu, lisääntyy myös toiminnan kannattavuus. Työhyvinvointipanostusten kannattavuutta voi arvioida. Työhyvinvointiin suunnattujen investointien taloudelliseen tarkasteluun voidaan hyödyntää esimerkiksi Potentiaali-mallia. Mallin pohjalta tehty Potentiaali-analyysityökalu havainnollistaa ja näyttää euroina, kuinka tehdyt toimenpiteet ja muutokset johtavat esimerkiksi vähentyneiden sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden tai muiden kulujen laskun kautta tuottavuuden kasvuun. Potentiaali soveltuu etukäteislaskelmiin ja suunnittelun apuvälineeksi sekä vaikutusten tarkasteluun muutosten jälkeen.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skype, tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 12.3. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 11.3. **paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi**