

Tiedätkö tämän työntekijän irtisanomisesta henkilöön liittyvillä perusteilla ?

- Mitkä ovat irtisanomisen perusteet ?
- Milloin työsuhteen irtisanominen ja milloin purkautuminen ?
- Mikä on laiton irtisanominen ja mitä se maksaa ?

Irtisanominen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella edellyttää aina asiallista ja painavaa syytä. Olennainen merkitys on tällöin työntekijän menettelyn arvioinnilla. Vähäinen työntekijän laiminlyönti tai esimerkiksi vähäinen epäasiallinen käytös ei oikeuta irtisanomaan työsuhteen. Arvioitaessa sitä, onko esillä asiallinen ja painava syy irtisanomiseen, merkitystä on mm. työntekijän moitittavan menettelyn toistuvuudella, tehtävän erityispiirteillä, menettelyn vaikutuksilla työnantajalle ja työyhteisölle, työolosuhteilla, sekä mahdollisen rikosoikeudellisen vastuun esillä ololla.

Merkitystä on myös sillä, miten työntekijä itse suhtautuu moitittavaan menettelyynsä. Jos työntekijä tietää ja ymmärtää menettelynsä olevan epäasiallista ja sopimuksen vastaista on työsuhteen irtisanominen yleensä helpompaa. Lopulta irtisanomisperusteen arviointi on aina kokonaisuutena, jossa tulee ottaa huomioon kokonaisuudessaan asiaan vaikuttavat seikat.

Työsuhteen mukana työnantajan on varoitettava aluksi työntekijää. Varoituksen tarkoitus on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata moitittavaa menettelyään ennen irtisanomista. Irtisanomisperuste on yleensä esillä, jos työntekijä varoituksen jälkeen menettelee jälleen varoituksessa yksilöidyn mukaisesti. Annetulla varoituksella ja uudella työntekijän rikkeellä tulisi olla asiallinen yhteys. Täysin eri asiasta annettu varoitus ei lähtökohtaisesti oikeuta irtisanomiseen jos uusi moitittava menettely koskee kokonaan eri asiaa. Myös jos annetusta varoituksesta on kulunut pitkä aika, sillä ei ole enää välttämättä asian arvioinnissa suurta merkitystä.

Tiedätkö tämän videot rekrytoinnin apuna ?

- Miten teet hyvän yritysesittelyn videolla ?
- Mitä kysymyksiä voit tehdä videohaastattelun ennakkotehtävään ?
- Oletko käyttänyt videota työntekijän perehdyttämisessä ?

Videoiden hyödyntäminen on yleistymässä työnhaussa ja perehdytyksessä. Tällä hetkellä työnantajan on mahdollista esimerkiksi pyytää työnhakijoilta videoesittelyitä itsestään tai hoitaa alustavat työhaastattelut videon välityksellä. Video toimii kaksisuuntaisesti, työnantaja voi esittäytyä videolla jolloin työnhakijat saavat erittäin paljon paremman kuvan yrityksestä johon ovat hakeutumassa.

Viisi vinkkiä rekrytoijan näkökulmasta videoesiintymisessä menestymiseksi: älä ole liian ankara itsellesi (miltä näytän ja kuulostan videolla, osaanko sanoa oikeat asiat - video nauhoitetaan ihmiseltä ihmiselle). Ole oma itsesi, luonnollinen (videolla voi esiintyä asiallisen rennosti, katsoa välillä sivulle tai omia muistiinpanojaan tai vaikkapa ohi kamerasta. Kiinnitä huomio teknisiin asioihin (videon ääni kuuluu hyvin, valaistus on riittävä ja tilanne, jossa videonauhoitetaan on rauhallinen). Video ei kannata arastella, se on jo nyt nykypäivää ja tulee varmasti yleistymään entistä enemmän ajankäytön tehostamisen ja tämänkin teknologian hienouden ymmärtämisen myötä !

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skypessä, tai kuunnella aiheista lisää **Henkilöstöhallinnon asiantietoa-webinaarina ti 8.5. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 7.5. Ilmoita millä tavalla osallistut (diginä tai webinaariin) paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi