

Tiedätkö tämän jämäkästä työotteesta ?

- 10 nyrkkisääntöä jämäkkyteen
- Miten hyvä esimiestyö saa työyhteisön kukoistamaan ?
- Jämäkkä vuorovaikutus, miten sen saat aikaan ?

Jämäkkyys on asenne ja toimintatapa, jota tarvitaan kaikilla elämän alueilla, eikä vähiten työelämässä. Jämäkästi toimiva ihminen ei jää toisten jalkoihin, ei pyytele olemassaoloaan anteeksi mutta ei myöskään jyrää muita. Yhdessä pääsette työyhteisössä pohtimaan, mitä jämäkkyys on teillä, mihin sitä tarvitaan ja miten sitä voi kehittää.

Esimiehiin asetetut vaatimukset ovat viime aikoina lisääntyneet merkittävästi. Esimiehen olisi oltava yhtä aikaa innostava johtaja, loistava strategi, tarkka talousguru ja terävä psykologi. Lisäksi esimiesroolissa on jakauduttava moneen suuntaan. Esimies toimii johdon käsikassarana päätösten käytännön ohjaajana ja samalla työntekijöiden mielialojen tarkkana havainnoitsijana. Henkilöstöjohtaminen on yksi esimiehen tärkeimmistä osaamisalueista.

Esimiestyö on ihmissuhde- ja vuorovaikutustyötä parhaimmillaan, ja toisinaan myös raadollisimmillaan. Se vaatii esimieheltä monipuolista osaamista vuorovaikutus- ja tiedonhallintataidoissa. Hyväksi esimieheksi ei opi pelkästään koulun penkillä. Se vaatii tervettä itsetuntoa, muiden ihmisten kunnioittamista, hyvää ”ihmisten lukutaitoa”, tarkkaa (ja valikoivaa) kuuntelutaitoa sekä usein myös kokemuksen tuomaa varmuutta. Hyvää esimiestä on pidettävä omassa työyhteisössään kultaakin arvokkaampana, sillä johtajan kyvyillään saa hän kaikista alaisistaan parhaimman esiin.

Tiedätkö tämän loman määräytymisestä ?

- Miten vuosiloman ajankohdasta voidaan sopia ?
- Kuka määrää vuosiloman ajankohdan ?
- Miten vuosilomaa voi kerryttää ?

Loman ajankohdan määrittelee aina työnantaja tietyin lomalaista johtuvien ehtojen. Lomasta on ilmoitettava lain mukaan kuukautta ennen tai jos se ei ole perustellusta syistä mahdollista, niin viimeistään kaksi viikkoa ennen annettavaa lomaa (vuosilomalain 5:23§). Ennen vuosiloman määrittämistä on työnantajan selvitettävä työntekijöille työpaikalla noudatettavista yleisistä periaatteista jonka perusteella lomat annetaan, työntekijä voi ottaa kantaa ja esittää omat toiveensa.

Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijän toive (5:22§). Talviloma ja ns. kesäloma on annettava yhtäjaksoisina. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän aloitteesta että 24 arkipäivää ylittävältä osalta se voidaan pitää työajan lyhentämisenä. Lomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä (5:24§). Talviloma on annettava ennen lomakauden alkua 2.5. (toinen toukokuuta)

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosiloman sijoittamisesta sen kalenterivuoden ajalle, jolle vuosiloma sijoittuu. Vaatii aina sopimista eikä työnantaja voi sitä ratkaista direktio-oikeudellaan. Työnantaja ja työntekijä saavat sopia että 12 arkipäivää ylittävän osan voi pitää yhdessä tai useammassa osassa (5:21§).

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skypessä, tai kuunnella aiheista lisää **Henkilöstöhallinnon asiantietoa-webinaarina ti 24.4. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 23.4. Ilmoita millä tavalla osallistut (digi vai webinar) paivi.kononen@hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi