

ONNISTU KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN HAUSSA!



SISÄLLYS

- 3 NÄIN YRITYKSESI TAVOITTA
PARHAAT KESÄTYÖNTEKIJÄT
- 4 KESÄKAUDEN HUOLELLINEN
SUUNNITTELU LIIKETOIMINNAN
TUEKSI
- 6 MITEN PARHAAT HAKIJAT
LÖYTYVÄT?
- 7 PANOSTA
TYÖNANTAJAMIELIKUVAAN
- 8 HAKIJAKOKEMUS
MIELLYTTÄVÄKSI
- 10 HAASTATTELU ON
YRITYKSESI KÄYNTIKORTTI
- 11 INKLUSIIVISUUS KIINNOSTAA
KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ
- 12 MITÄ OTTAA HUOMIOON
KESÄTYÖNTEKIJÄN
TYÖSOPIMUKSESSA?
- 13 MUISTILISTA TYÖNANTAJAN
VELVOLLISUUKSISTA
- 14 ADECCO TUKENASI



NÄIN YRITYKSESI TAVOITTA A PARHAAT KESÄTYÖNTEKIJÄT



Kesätyöntekijöiden haku on mullistunut viimeisten vuosien aikana. Työmarkkinoille astuneet nuoret työnhakijat odottavat työnantajayrityksiltä aivan erilaisia asioita kuin aikaisemmat sukupolvet. Miten yrityksesi voi varmistaa liiketoiminnallisen menestyksen kesälomakaudellakin ja tavoittaa parhaat työnhakijat?

Olemme koonneet tähän oppaaseen parhaat vinkit kesätyöntekijöiden hakuun. Oppaastamme löydät konkreettiset ohjeet, mitä on erityisesti hyvä ottaa huomioon kesätyöntekijöiden tavoittamisessa ja mistä sopivat hakijat ylipäätään löytyvät. Kerromme hakijakokemuksen ja työnantajamielikuvan merkityksestä, ja lisäksi löydät oppaastamme käytännön vinkit kesätyöntekijän työsopimuksen ja työsuhteen ajalle.

KESÄKAUDEN HUOLELLINEN SUUNNITTELU LIIKETOIMINNAN TUEKSI



Varmista, että kesäkausi sujuu ongelmitta

Mitä aiemmin pääset aloittamaan kesäkauden suunnittelun, sitä selkeämmän ja kattavamman kokonaiskuvan saat siitä, millainen henkilöstötarve kesälle on todellisuudessa tiedossa. Onko havaittavissa tietty ajanjakso, jolloin henkilökuntaa tarvitaan erityisesti? Onko yrityksessäsi tiedossa esimerkiksi huoltojakso, jolloin tarvitaan lisäkäsipareja tai onko suurin osa työntekijöistä suunnittelemassa kesäloman pitämistä heinäkuussa?

Millaista työvoimaa yrityksesi tarvitsee kesän ajaksi?

Tuotantotauko sulkee monen teollisen yrityksen ovet kokonaan yhdeksi tai useammaksi kesäkuukaudeksi, mutta kesä voi olla monelle organisaatiolle kiivasta sesonkiaikaa.

Arvioi realistisesti, kuinka monta työntekijää tarvitaan kesän ajaksi ja varmista, että kesätyöntekijöille löytyy perehdyttäjiä. Riittääkö yrityksesi vakituisten työntekijöiden aika varmasti kesätyöntekijöiden opastamiseen ja tukemiseen? Ota myös mietintään, mihin tiimiin tai osastoon tarvitaan erityisesti työvoimaa.

Selvitä lomatoiveet

Mitä paremmin suunnittelet jo ennakkoon kesäkauden, sitä varmemmin yrityksesi liiketoimintaan ei tule lomasesongista huolimatta turhia katkoksia. Pyydä työntekijöitä kertomaan lomatoiveistaan hyvissä ajoin, jotta sinulla on riittävästi aikaa kesän suunnittelemiseen.



Selkeät roolitukset ja tehtäväkuvaukset yrityksen menestyksen tukena

Kesätyöntekijät saattavat olla yrityksessäsi vain lyhyen pätkän, mutta selkeä roolitus tukee työtehtävissä onnistumista ja työntekijöiden motivaatiota. Sekavat tehtävät, työntekijöille asetetut liian korkeat odotukset ja perehdytyksen laiminlyönnin yhdistelmä lisää alisuoriutumisen riskiä ja myös yrityksesi työnantajamielikuvan heikentymistä työnhakijoiden keskuudessa – älä unohda, että ihmiset puhuvat keskenään työnantajayrityksistä!

Mitä paremman jäljen jätät työnantajana työntekijöihin, sitä houkuttelevampi olet työnantajana, ja näin työvoiman löytäminen sujuu tulevaisuudessa sutjakkaammin.



Reilu työnantaja, kiinnostava työnantaja

On itsestään selvää, että kesätyöntekijä on yhtä arvokas työntekijä kuin kaikki muutkin yrityksesi työntekijät. Pidä siis huoli siitä, että kaikki yrityksesi työntekijät kohtelevat kesätyöntekijöitä reilusti ja ammattimaisesti. Jos huomaat epäasiallista käytöstä, puutu tähän välittömästi. Työnantajaa valitessaan nuoret työnhakijat valitsevat mieluiten yrityksen, jossa työntekijöiden hyvinvointi on keskeisessä roolissa työarjessa.

Miten varmistat, että kesätyöntekijäsi viihtyvät yrityksessäsi ja levittävät yrityksestäsi positiivista sanomaa? Pienilläkin teoilla on merkitystä. Huolehdi esimerkiksi siitä, että kesätyöntekijät saavat pitää lakisääteiset taukonsa, eivätkä työpäivät veny liian pitkiksi. Pohdi, millaisia etuuksia voit tarjota kesätyöntekijöille.



Vältä palkkaamasta kesätyöntekijää jokapaikanhöyläksi, joka tekee vähän kaikkea mahdollista. Tunnista kesätyöntekijän taidot ja potentiaali ja anna nuorelle työntekijälle mahdollisuus loistaa!

MITEN PARHAAT HAKIJAT LÖYTYVÄT?

Monella eri toimialalla työpaikkoja on tarjolla enemmän kuin kesätyöntekijöitä on saatavilla. Kesätyöntekijöiden haut käynnistyvät vuosi vuodelta aikaisemmin, ja yritykset saavat todella pohtia, miten ne houkuttelevat työntekijöitä.

Syy hakijapulaan voi olla siinä, että hakijoita on toimialalla vähän liikkeellä. Voi myös olla, että nuoret osaajat eivät löydä yrityksessäsi avoinna olevaa työpaikkaa – tai yrityksesi ei ole tarpeeksi tunnettu nuorten hakijoiden keskuudessa.

Vaikka yrityksesi on ehkä aiempina vuosina menestynyt kesätyöntekijöiden etsinnässä julkaisemalla työpaikkailmoituksen työnhakuportaaleissa, nyt työkentälle astuneet nuoremmat osaajat eivät löydy välttämättä perinteisiä väyliä pitkin.

Pelkästään työpaikkailmoituksen julkaiseminen yrityksen omilla sivuilla ei siis riitä, vaan näkyminen siellä, missä nuoret työnhakijat liikkuvat, on tärkeää.



Yli 89 % suomalaisesta työkäisestä väestöstä löytyy somesta, esimerkiksi Instagramista, Googlesta, LinkedInistä, Snapchatista ja Facebookista. Kohdennettu mainonta sosiaalisessa mediassa auttaa yritystäsi sekä tavoittamaan paremmin potentiaalisia kesätyöntekijöitä että saamaan positiivista näkyvyyttä ja tunnettuutta nuorten hakijoiden keskuudessa, mikä osaltaan vahvistaa yrityksesi **työnantajamielikuvaa**.

On myös hyvä pysähtyä miettimään, millaisena yrityksesi näyttäytyy työnhakijoiden silmissä organisaation perusteella. Millaista sisältöä yrityksesi tuottaa eri somekanavissa? **Kesätyötä hakeville pelkästään työkokemuksen kerryttäminen ei välttämättä riitä**, vaan he haluavat kuulla, millainen työyhteisö yrityksessäsi on, millainen ilmapiiri vallitsee kollegojen keskuudessa ja miksi nykyiset työntekijät viihtyvät organisaatiossasi.

Mitä jos antaisit somessa puheenvuoron työntekijöillesi, jotta he voivat kertoa, miksi yrityksesi on paras valinta työnantajaksi? Aidosti houkutteleva palkkataso, työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen arkea helpottavien etuuksien kautta tai mahdollisuus joustavaan työaikaan tai etätöihin kiinnostavat hakijoita.

PANOSTA TYÖNANTAJAMIELIKUVAAN



Työnantajamielikuvan rakentamisessa tai kehittämässä on olennaista se, millaisen viestin haluat yrityksestäsi välittää. Mikä erottaa sinun yrityksesi muista kilpailevista työnantajaehdokkaista? Mikä tekee yrityksestäsi niin kiinnostavan, että kesätyönhakija haluaa hakea työtä juuri sinun yrityksestäsi?

Kesätyöntekijöiden haku on yrityksellesi mahdollisuus työnantajamielikuvan kehittämiseen nuorten työnhakijoiden keskuudessa – kesätyöntekijät ovat tulevaisuuden ammattilaisia, joita tarvitset tiimiisi!

Kesätyönhaku on muuttunut lyhyessä ajassa suuresti, eivätkä tämän päivän kesätyönhakijat jää välttämättä yrityksesi haaviin samoin keinoin kuin vain muutama vuosi aiemmin.

Yritykselläsi on etulyöntiasema kilpailijoihin nähden, jos jo esimerkiksi työpaikkailmoituksessa nostetaan esiin nuoria kiinnostavia asioita. Pelkästään työkokemuksen kerryttäminen ei riitä houkuttiimeksi; nyt kesätoita hakevat nuoret haluavat työskennellä yrityksessä, jossa vallitsee hyvä, terve työilmapiiri. Toisin sanoen nuoret työnhakijat haluavat tietää, millaisia etuuksia ja mahdollisuuksia yrityksesi tarjoaa ja miten yrityksessäsi panostetaan työntekijäkokemukseen. Onko yrityksessäsi työkaluja työn ja vapaa-ajan tasapainon takaamiseen, entä millä tavoin yrityksesi tukee nuorta työntekijää työsuhteen aikana?

Nuoret työntekijät peräänkuuluttavat myös **inklusiivisuuden** ja avoimuuden merkitystä työsuhteessa; tasapuoliset mahdollisuudet henkilökohtaisesta taustasta riippumatta ja palkka-avoimuus kiinnostavat tulevaisuuden ammattilaisia.

Kun yrityksesi rekrytoi uutta kesätyöntekijää, rekrytointipäätöksen tekvänä arvioit hakijoiden soveltuvuutta yritykseen. Yhtä lailla kesätyönhakijat arvioivat, onko yrityksesi sopiva heille ja vastaavatko yrityksesi tarjoamat mahdollisuudet heidän toiveitaan.

*Lue lisää **työnantajamielikuvan merkityksestä**.*



HAKIJAKOKEMUS MIELLYTTÄVÄKSI

Onnistunut hakijakokemus rakentuu uuden kesätyöntekijän hakuprosessin jokaisessa vaiheessa, aina haun käynnistämisestä työpaikkailmoitukseen, haastatteluihin, viestintätapaan ja perehdytykseen. Tämän päivän kesätyöntekijät ovat yrityksesi tärkeitä avainpelaajia tulevaisuudessa, joten panosta hyvään hakijakokemukseen!

HAKUPROSESSIN JOKAINEN VAIHE ON TÄRKEÄ

Positiivisen hakijakokemuksen ydin luodaan jo heti, kun tarve kesätyöntekijöiden palkkaamiselle syntyy. Laadi hakuprosessin aluksi selkeä tehtäväkuvaus ja realistiset tavoitteet sen suhteen, millaisia kesätyönhakijoita yrityksesi toivoo tavoittavansa. Mahdollisimman tarkasti määritellyn toimenkuvan avulla yrityksesi saa tavoitettua helpommin toivotun kohderyhmän.

Tee kesätyön hakemisesta mahdollisimman helppoa ja vaivatonta! Onko esimerkiksi hakemuskirjeen lähettäminen tarpeellista ja kuinka monta haastattelua on järkevää pitää?

Älä venytä turhaan hakuprosessia. Ilmoita valitsemillesi kesätyöntekijöille nopeasti, että he ovat tervetulleita yritykseesi – muuten he hakeutuvat kilpaileviin yrityksiin töihin.

TYÖPAIKKAILMOITUS

Kirjaa **työpaikkailmoitukseen** kesätyönhakijoita kiinnostavia asioita, kuten selkeä tehtäväkuvaus, työsuhteen kesto, yrityksen tarjoamat edut sekä palkkataso. Lisää myös ohjeistus, kuinka kesätyöpaikkaa haetaan ja milloin haku päättyy.

Älä kaunistele työnkuvaa ja lupaa työpaikkailmoituksessa kuuta ja tähtiä taivaalta. Jokainen kesätyö ei ole näköalapaikka! Hakijoita kiinnostaa kuulla, millainen työyhteisö yrityksessäsi on, millainen ilmapiiri vallitsee kollegojen keskuudessa ja miksi nykyiset työntekijät viihtyvät organisaatiossasi.

Kesätyöntekijät arvostavat hyvää palkkaa, kunnossa olevia työolosuhteita ja mielenkiintoisia tehtäviä. Pelkästään mahdollisuus kerryttää työkokemusta ei välttämättä yksistään riitä houkuttimeksi. Jos voit lisätä työpaikkailmoitukseen selkeän työtehtävien kuvauksen ohella esimerkiksi palkkamallin ja etuudet, erotut positiivisesti kilpailijoistasi.

Älä kierrätä vuodesta toiseen samaa työpaikkailmoitusta; todennäköisesti tehtävät ja tiimit sekä etuudet muuttuvat vuosien varrella.



VIESTINTÄ

Suurin osa rekrytointijärjestelmistä mahdollistaa automaattiviestin lähettämisen esimerkiksi hakemuksen vastaanottamisen yhteydessä, mutta tämä ei pelkästään riitä onnistuneen hakijakokemuksen varmistamiseen.

Selkeällä ja ajan tasalla olevalla viestinnällä varmistat, että kesätyönhakijoille jää yrityksestäsi hyvä vaikutelma. Haluat varmasti, että yrityksestäsi liikkuu vain positiivisia kertomuksia hakijoiden puskaradiossa?

Mieti, millaisen kuvan yrityksesi antaa jo hakuajan aikaisella viestinnällä. Pidetäänkö hakijat ajan tasalla siitä, mitä prosessissa tapahtuu? Saavatko hakijat riittävästi tietoa, milloin ja millaisia haastatteluja prosessiin kuuluu? Saako jokainen hakija tiedon, että valintapäätös on tehty?

PEREHDYTYS

Perehdyttämisen merkitystä ei voi liiaksi korostaa, olipa kyseessä vakituinen työntekijä tai kesän ajan yrityksesi kirjoilla oleva nuori tulevaisuuden osaaja. Kun uuden työntekijän hakuprosessi on saatu menestyksekkäästi päätökseen ja yrityksesi on saamassa uuden osaajan, alkaa koko työsuhteen kannalta ehkäpä tärkein vaihe, perehdytys.

Hyvin suunnitellun ja järjestelmällisesti toteutetun perehdytysjakson avulla varmistat, että työntekijä saa selkeän kuvan työtehtävästä ja siitä, millaiset odotukset hänelle asetetaan.

Älä oleta, että uusi työntekijä päättelee saman tien, mitä hänen odotetaan tekevän.

Mitä paremmin perehdytys on järjestetty, sitä tyytyväisemmät kesätyöntekijät ovat työsuhteen aikana ja myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Hyvät kesätyökokemukset vahvistavat yrityksesi kiinnostavuutta tulevaisuuden työntekijöiden joukossa, mutta epäselviksi jääneet roolit ja työtehtävät voivat heikentää yrityksesi vetovoimaisuutta työnhakijamarkkinoilla.

KUNNIOITA HAKIJOITA

Kunnioitus ja arvostus kuuluvat olennaisesti hyvään hakijakokemukseen. Työnhakijoilta kuluu todella paljon aikaa rekrytointiprosesseihin, joten arvosta heidän panostustaan yrityksessäsi avoimna olevan työpaikan hakemiseen.

Ole asiallinen, kun hakijat ottavat yrityksesi yhteyttä ja kyselevät lisää tehtävästä. Tämän päivän kesätyöntekijät ovat yrityksesi tärkeitä avainpelaajia tulevaisuudessa, joten varmista hyvä ja positiivinen hakijakokemus!

HAASTATTELU ON YRITYKSESI KÄYNTIKORTTI

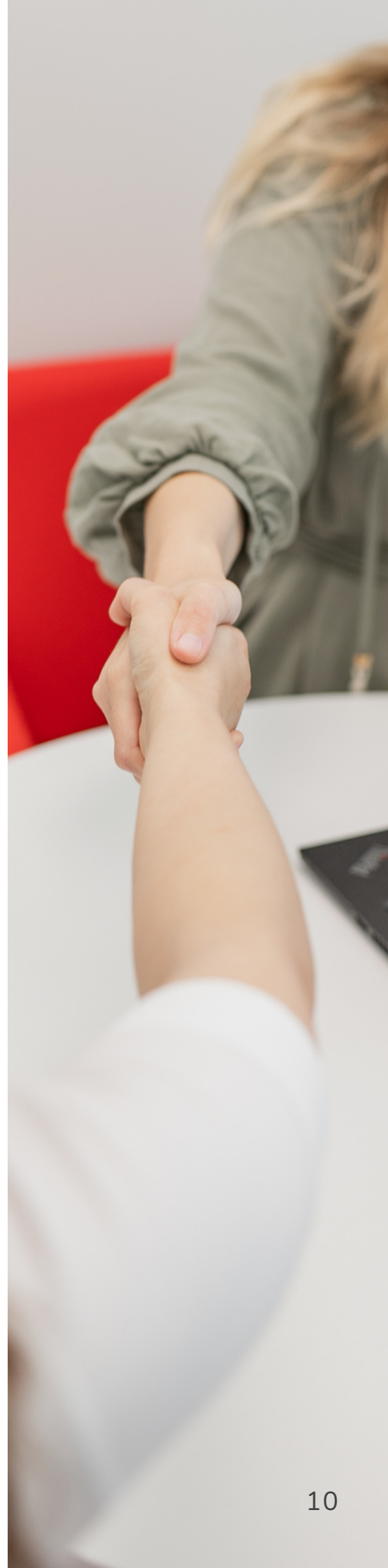
✓ **Onnistunut haastattelu vaatii huolellisen valmistautumisen.** Kunnioita hakijaa ja tutustu hänen lähettämiinsä työnhakudokumentteihin hyvissä ajoin ennen haastattelua. Haastattelun tarkoituksena on tutustua hakijaan ja hänen ominaisuuksiinsa, ei käydä CV:tä uudestaan läpi. Muuten tuhlaat arvokasta aikaa – sekä sinun että hakijan.

✓ **Työhaastattelussa saa esittää vain työelämään liittyviä kysymyksiä.** Esimerkiksi utelut terveydentilaa, asepalvelusta, poliittista tai uskonnollista vakaumusta koskien tai lapsilukuun tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät kysymykset eivät kuulu ammattimaiseen haastatteluun. Voit esimerkiksi todeta, että työtehtävässä hyvä fyysinen kunto on edellytys työssä pärjäämiseksi. Sen sijaan suoria kysymyksiä terveydestä ei voi haastattelussa esittää. Huomaa, että haastateltavalla ei ole minkäänlaista velvollisuutta vastata kiellettyihin kysymyksiin.

✓ Luonnollisesti CV:ssä olevat aukot tulee käydä läpi, mutta **älä takerru yksityiskohtiin.** Jos hakija selventää pitäneensä opiskelurupeaman jälkeen välivuotta tai joutuneensa yt-neuvottelujen myötä vuodeksi työttömäksi, nämä tiedot riittävät. Älä tee oletuksia hakijan taidoista vain sen vuoksi, että hän ei ole syystä tai toisesta ollut hetkeen työelämässä.

✓ **Varaa haastatteluun riittävästi aikaa.** Kun sovit haastateltavan kanssa haastattelu-aikaa, anna muutama vaihtoehto – hakija joutuu todennäköisesti sovittamaan työhaastattelun opiskeluidensa tai nykyisen työnsä aikataulujen mukaisesti, joten kunnioita myös hakijan aikaa. Varaa haastatteluun riittävästi aikaa ja anna haastateltavallekin tilaisuus esittää kysymyksiä.

✓ **Muista objektiivisuus.** Perinteiset haastattelut eivät välttämättä sovi kaikille hakijoille. Jos toimistotiloja ei ole esimerkiksi rakennettu esteettömiksi, liikuntarajoitteisen ehdokkaan kanssa voi sopia videohaastattelun. Puhe- tai kuulorajoitteista henkilöä voi pyytää vastaamaan haastattelukysymyksiin esimerkiksi sähköpostitse. Tärkeintä on, että hyvää hakijaa ei rajata haun ulkopuolelle ratkaistavissa olevien haasteiden vuoksi.



INKLUSIIVISUUS KIINNOSTAA KESÄTYÖNTEKIJÖITÄ

Yksi tämän hetken kuumimmista puheenaiheista työmarkkinoilla on **inklusiivisuus**, jolla tarkoitetaan syrjimätöntä, yhdenvertaista toimintamuotoa, jossa työyhteisön jokainen jäsen otetaan mukaan ja osallistetaan tiimin prosesseihin. Inklusiivisessa työyhteisössä toteutuvat muun muassa yhteenkuuluvuudentunne, mahdollisuus edetä uralla ja saada oma ääni työpaikalla kuuluviin henkilökohtaisesta taustasta riippumatta.

Kesätyöntekijöiden houkuttelemisen kannalta inklusiivisuudella on suuri merkitys. Jos hakija kokee yrityksesi arvomaailman puhuttelevaksi, voi yrityksesi erottautua muiden potentiaalisten työnantajayritysten joukosta positiivisesti. Onkin tärkeää panostaa monimuotoisuutta tukevan ja arvostavan yrityskulttuurin rakentamiseen.

Adecco Groupin työelämä tutkimuksen mukaan suomalaisista työntekijöistä noin puolelle (52 %) on tärkeää, että työnantajayritys palkkaa työntekijöitä, joilla on keskenään erilaiset taustat. Yrityksen monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta tukevat arvopohja ja toimintamallit vahvistavat henkilöstön sitoutuneisuutta.

Kun jokainen työntekijä kokee olevansa arvostettu työyhteisön jäsen riippumatta taustastaan, sukupuolestaan, uskonnostaan, etnisestä taustastaan tai seksuaalisesta suuntautumisestaan, työtyytyväisyys lisääntyy. Sitoutuneet ja hyvinvoivat työntekijät viihtyvät työssä pitempään ja saavat myös aikaan parempia tuloksia.



Monimuotoisuus ja inklusiivisuus tehostavat päätöksentekoa ja edistävät innovatiivista ilmapiiriä, millä on suora vaikutus yrityksen liiketoiminnan kehittymiseen ja kasvuun. Erilaiset taustat ja kyvykkyydet luovat pohjan rikkaammalle, rohkeammalle ideoinnille verrattuna homogeeniseen työympäristöön, jossa kuljetaan perinteisiä polkuja ja hierarkkista johtamista.

MITÄ OTTAA HUOMIOON KESÄTYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUKSESSA?

Lähtökohtana on se, että kesätyöntekijä on samassa asemassa kuin kuka tahansa muu työntekijä. Mitä käytännön asioita työnantajan tulee ottaa huomioon palkatessaan kesätyöntekijöitä?

Miksi kirjallinen työ sopimus on niin tärkeä?

Kesätyösuhteesta tulee tehdä aina kirjallinen työ sopimus. Suomessa suullinenkin työ sopimus on pätevä, mutta kirjallisesti laaditulla sopimuksella voidaan varmistaa, että sopimuksen molemmat osapuolet ymmärtävät, mitä on sovittu. Toisaalta yli kuukauden mittaisissa työsuhteissa tulee laatia kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista.

Selkeys työnkuvaan

Työ sopimuksesta tulee selkeästi käydä ilmi työntekijän työ tehtävät, työsuhteen aloitus- ja päättymisajankohta tarkkoine päivämäärineen, palkka, työpaikalla noudatettava työehtosopimus ja työaika. Lisäksi työ sopimukseen tulee aina kirjata määräaikaisuuden peruste, jos työ sopimus tehdään vain tietylle aikavälille.

Työaika

Työ sopimuksen työaika voi olla kokoaikainen tai osa-aikainen. Jos työ sopimukseen kirjataan kokoaikainen työaika, tulee työntekijälle maksaa palkkaa kokoaikaisuuden perusteella, vaikkei työntekijä tekisi täyttä tuntimäärää joka päivä. Osa-aikaisuudessa palkka maksetaan toteutuneiden työtuntien mukaisesti.

Koeaika

Työ sopimukseen voidaan kirjata koeaika, joka voi olla puolet työsuhteen kestosta tai enintään puoli vuotta, kun on kyse määräaikaisesta työsuhteesta.



MUISTILISTA TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUKSISTA

Kesätyöntekijän palkka-asiat

Kesätyöntekijälle tulee maksaa palkkaa vallitsevan työehtosopimuksen mukaisesti. Usein työehtosopimuksissa on määritelty erikseen ohjeistukset nuorten, harjoittelijoiden tai opiskelijoiden palkkatasoihin.

Suomessa ei ole minimipalkkakäytäntöä, vaan kesätyöntekijöille tulee maksaa palkkaa yrityksen toimialalla käytössä olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Työehtosopimuksissa on monesti määritelty palkkatasot erikseen harjoittelijoille, opiskelijoille ja nuorille.

Useimmissa työehtosopimuksissa palkkatasoon vaikuttavat kokemusvuosien ja opintojen määrä, mikä tarkoittaa sitä, että kesätyöntekijälle ei makseta samantasoista palkkaa kuin alalla jo pitkään työskennelleelle kokeneelle konkarille. Sen sijaan kesätyöntekijälle kuuluu peruspalkan päälle maksaa työehtosopimuksen mukaiset lisät.

Vakuutukset ja työterveyshuolto

Hoida työntekijöiden vakuutukset kuntoon ja muista, että kesätyöntekijöille on järjestettävä työterveyshuolto samoin kuin muille työntekijöille.



Lomapäivien kertyminen

Kesätyöstäkin kertyy lomapäiviä vuosilomalain mukaisesti. Lomapäivät tulee maksaa työntekijälle työsuhteen päätyttyä lopputilin yhteydessä

Alaikäisen palkkaaminen

Alaikäisen palkkaamisessa on otettava huomioon. Alle 18-vuotiaan kesätyöntekijän perehdytyksessä huolellinen työturvallisuusohjeistus on olennaisen tärkeää, ja lisäksi alaikäisen työntekijän työtehtävät eivät saa olla fyysiseen ja henkiseen suoriutumiskykyyn nähden liian haastavia. Alaikäisen työntekijän työaika on rajoitettu – esimerkiksi nuori työntekijä ei saa tehdä yötyötä, ja säännöllisen työajan pitää mahtua 8 työtuntiin päivässä ja 40 viikkotasolla.

Kesätyöntekijöiden etuudet

Työsuhde-etuudet, esimerkiksi liikunta- tai kulttuurisetelit, lounasetu tai laajat työterveyshuollon palvelut, ovat usein sidoksissa työsuhteen kestoon. Voisiko yrityksesi tarjota myös kesäkauden työntekijöille etuuksia? Jos työntekijöiden käytössä on esimerkiksi kuntosali tai harrastetoimintaa, varmista, että kesätyöntekijätkin voivat hyödyntää niitä.



ADECCO TUKENASI

Kesäajan suunnitelmallinen toteuttaminen ja riittävän työvoiman varmistaminen vaativat paljon aikaa ja myös taloudellisia resursseja. Adeccolla on vuosikymmenten kokemus kesätyöntekijöiden hausta ja työllistämisestä asiakasyrityksiimme. Ymmärrämme, millaisia erityisvaatimuksia kesätyöntekijöiden palkkaaminen voi vaatia, ja maanlaajuisista työntekijäverkostoistamme löytyy yrityksellesi sopivia osaajia nopeasti.

Henkilöstövuokrausprosessissa me huolehdimme koko hakuprosessin hallinnoinnista eli työpaikkailmoituksesta sopivien kesätyöntekijöiden etsimisestä, houkuttelemisesta ja haastatteluista, suosittelujen tarkistamisesta sekä työsuhteen huolehtimisesta. Kun kesätyöntekijöiden haku ja työsuhteen ylläpito on ulkoistettu luotettavalle HR-kumppanille, yrityksellesi jää aikaa huolehtia siitä, että kesälomakausi ei pääse vaikuttamaan negatiivisesti ydinliiketoimintaan.

Räätälöimme aina ratkaisumme vastaamaan yrityksesi tarpeita. Kesätyöntekijöiden haussa voit ulkoistaa koko prosessin Adecon hoidettavaksi, mutta yhtä lailla voimme huolehtia myös yksittäisistä osasista, kuten:

- Hakemusten vastaanotto
- CV-karsinta
- Videohaastattelupalvelu
- DSI-luotettavuus- ja turvallisuuskyselyt
- Työpaikkailmoituksen lisänäkyvyys digitaalisen markkinoinnin avulla

Lue lisää, miten Adecco auttaa yritystäsi kesätyöntekijöiden haussa!



Adecco

LÖYDÄ PARHAAT TYÖNTEKIJÄT ADECCON AVULLA!

👉 [ADECCO.FI](https://www.adecco.fi)

