



Kauppan alan esimiesten neuvottelujärjestö

Kauppan liitto

## Kauppan alan esimiesbarometri 2022

TYÖ2030

# Taustatietoja

- Tavallisimmin esimies on vastuussa yhdestä toimipisteestä tai osastosta. Joka viidennellä niitä on vastuulla useampia.
- Esimiehistä 87 prosentilla on alaisia korkeintaan 30. Tavallisimmin alaisia on 7-15 työntekijää.
- 80 prosenttia esimiehistä kertoo, että yli puolet heidän alaisistaan on osa-aikaisia.
- Vastaajien työpaikoista yli puolet käyttää vuokratyöntekijöitä säännöllisesti tai vähintään satunnaisesti.

# Esimiestyön kuormittavuus 1/2

- Liian vähäiset resurssit, ajan puute sekä vaikeudet työvoiman saatavuudessa ovat yleisempiä esimiehiä tällä hetkellä paljon kuormittavia tekijöitä.
- Puolet vastaajista kokee paljon kuormitusta siitä, että työyhteisön kehittämiseen on niukasti aikaa. Maailmanpoliittinen tilanne kuormittaa yhtäläillä kuin turha raportointi ja palaverit.
- Joka neljäs esimies ei ole käynyt läpi palkka- tai vastaavissa keskusteluissa mm. esimiestyölle varatun ajan ja resurssien riittävyttä sekä sijaisjärjestelyitä. Tavallisin syy on ollut tiedon puute tes-määräyksestä tai se, ettei aiheen käsittelylle ole tarvetta. Hieman yli puolet vastaajista on ottanut asian itse esille.

# Esimiestyön kuormittavuus 2/2

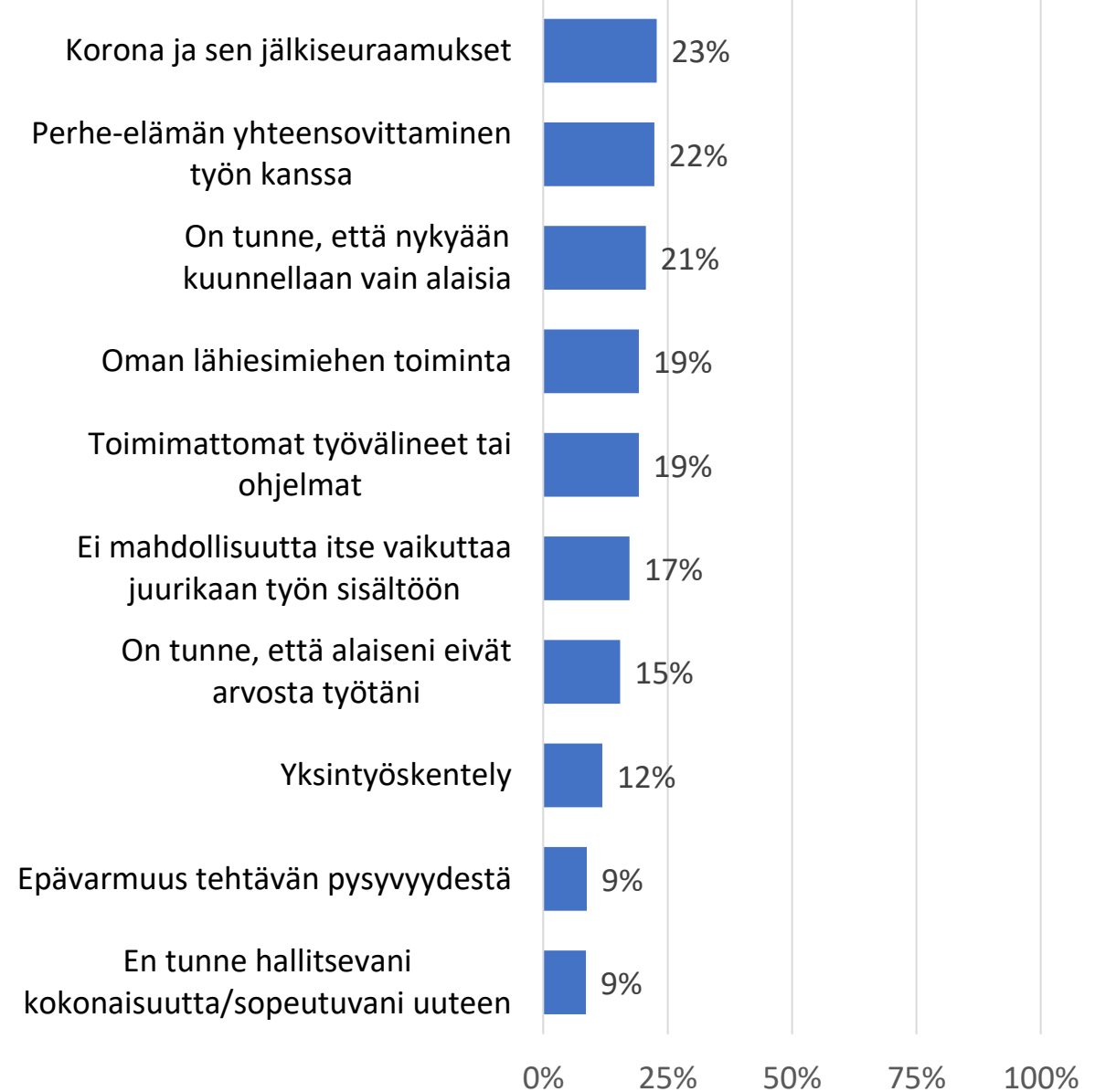
- 80 prosenttia esimiehistä kokee, että vuosivapaita annettaessa pyritään huomioimaan heidän toiveensa ja työssäjaksamista tukevat järjestelyt.
- Puolet esimiehistä näkee, että heidän oma esimiehensä on riittävästi keskusteluissa viimeisen 12 kuukauden aikana nostanut esille alaisensa jaksamisen.
- Jaksamisesta käytyjä keskusteluita pidetään yleisesti luottamuksellisina ja sellaisina, että niissä uskalletaan ottaa esiin omat huolenaiheensa. 37 prosenttia esimiehistä kokee, että keskusteluista seurasi heidän jaksamistaan edistäviä toimenpiteitä.

# Miten paljon eri tekijät kuormittavat?\* 1/2



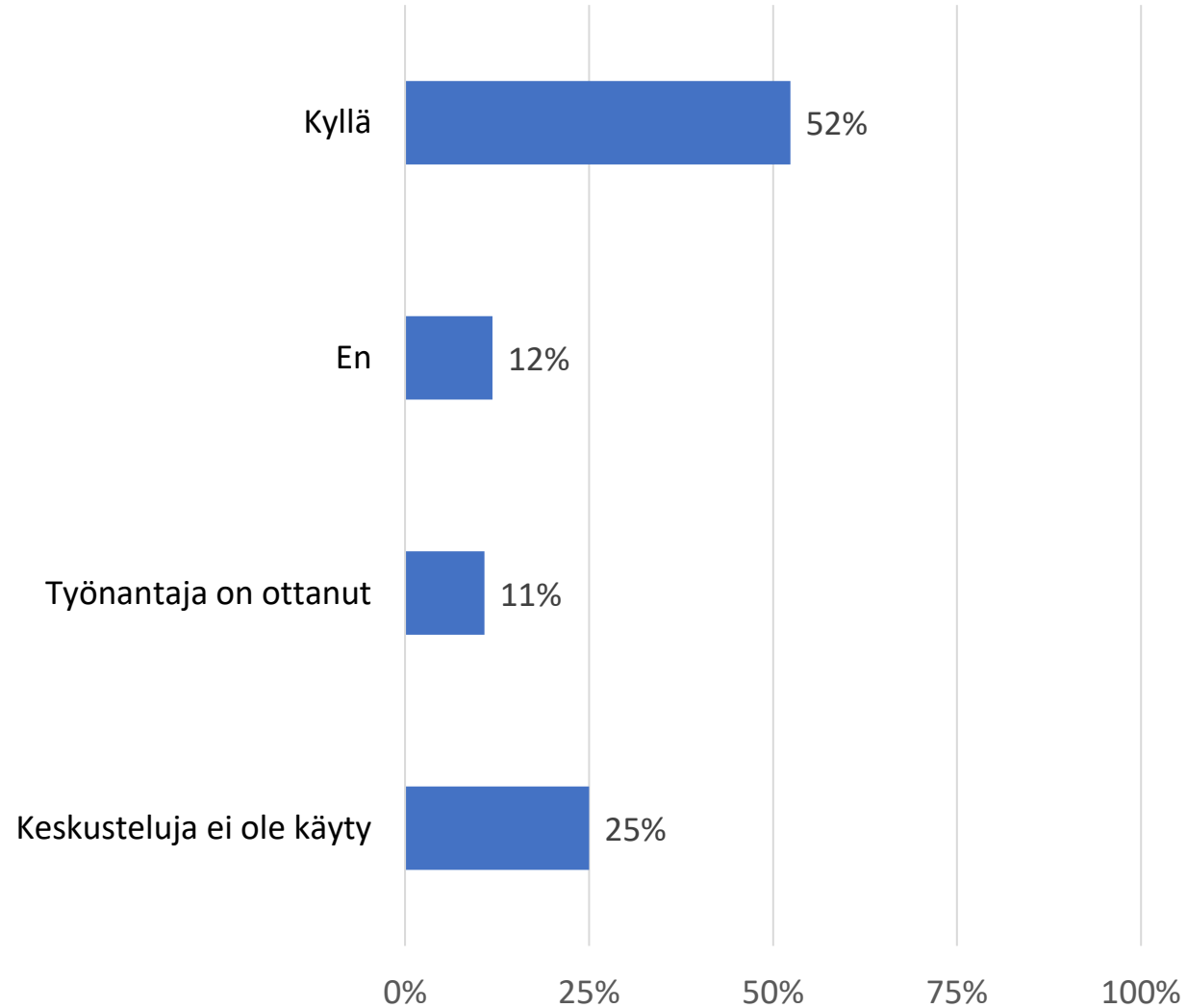
\*Kuormittaa erittäin + melko paljon

# Miten paljon eri tekijät kuormittavat?\* 2/2

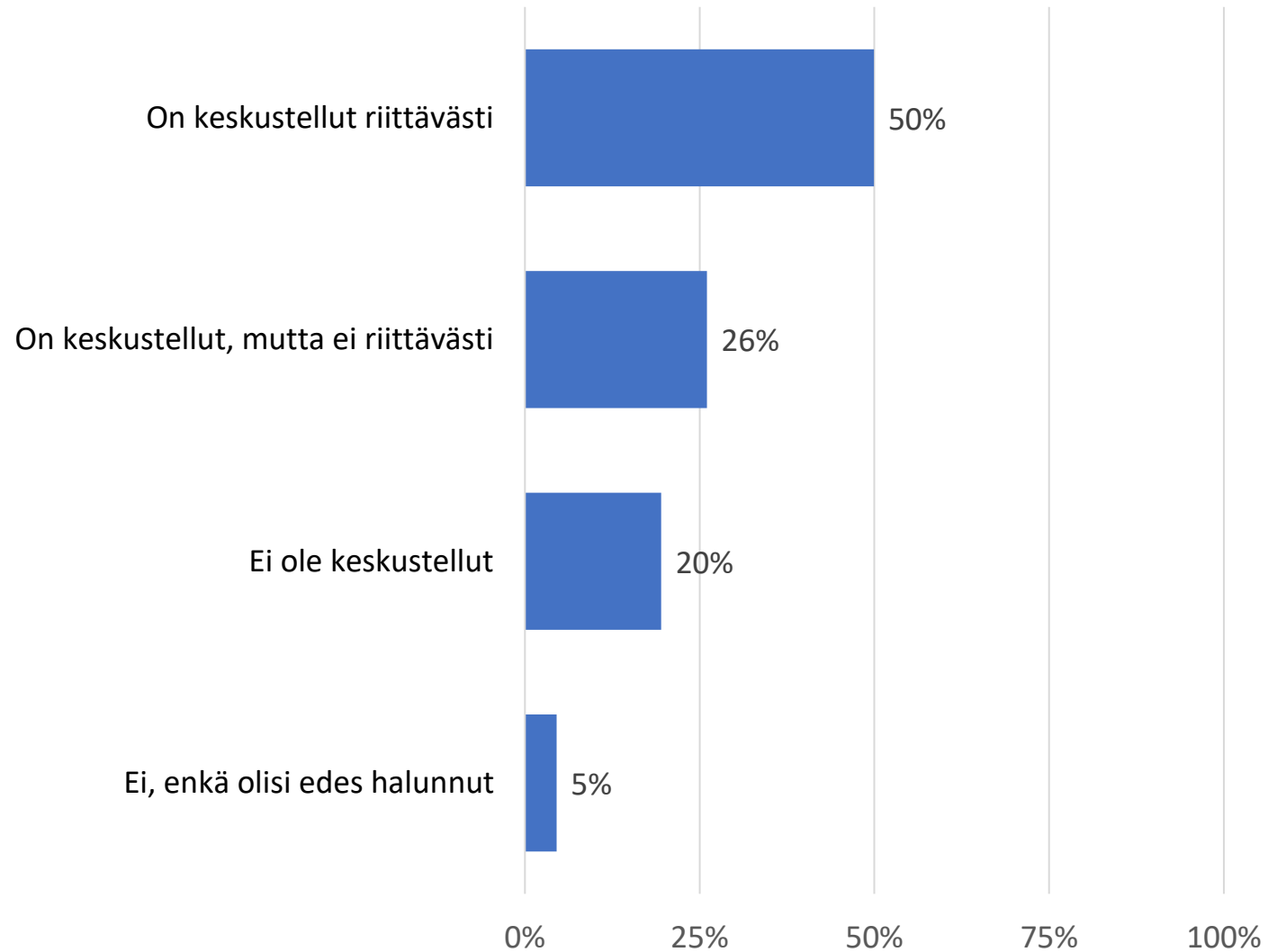


\*Kuormittaa erittäin + melko paljon

**Uuden tes-määräyksen mukaan vuotuisissa palkka- tai vastaavissa keskusteluissa käsitellään esimiehen aloitteesta mm. esimiestyölle varatun ajan ja resurssien riittävyys sekä sijaisuusjärjestelyt. Onko ottanut näitä asioita esille oman esimiehen kanssa käydyissä keskusteluissa?**

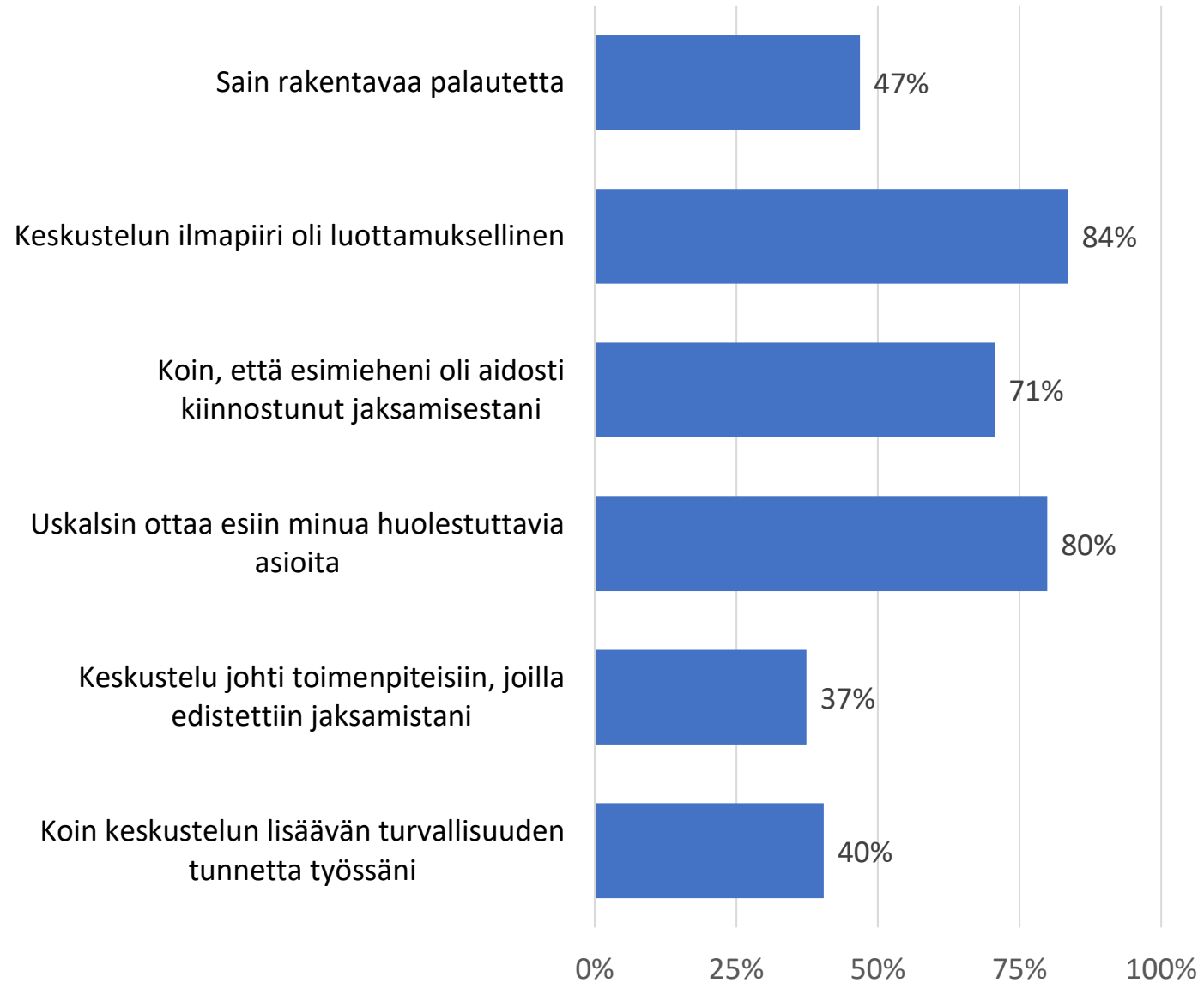


# Onko oma esimies keskustellut riittävästi viimeisen 12 kk aikana vastaajan jaksamisesta?





# Millaiseksi keskustelu jaksamisesta koettiin?\*



\*Väitteen kanssa täysin + jokseenkin samaa mieltä

## Avoin: Miksei otetaan esiin epäkohtia tai esimerkiksi omaa uupumusta? Esimerkkejä:

”Ajattelin, että joskus helpottaa, niin en halunnut sanoa mitään, siitä, että liian usein joutuu paikkaamaan sairaslomia, kun tekijöitä ei saada.”

”Asiaan ei kuitenkaan tapahdu muutosta. Pelkkä "tsemppiä" toivotus ei auta konkreettisesti. Parempi mieli tulee hetkeksi, mutta unohtuu liian nopeasti.”

”Asioiden esiin ottaminen on aivan turhaa, se ei johda yhtään mihinkään. Olen ottanut vuosien aikana useita asioita esiin, mutta mihinkään ei ole reagoitu...”

” Ei ole ollut tarpeen, pidän huolta omasta jaksamisestani jo omasta aloitteestakin.”

”En halua ilmaista esimiehelleni omaa väsymystä, ettei sitä käytetä vastaan.”

” En ole kertonut rehellisesti tarvitsemastani tuesta ja siitä kuinka omat voimavarat ovat finaalissa...”

”En ole kokenut uupumusta tai muuta negatiivista viimeisen vuoden aikana nykyisessä pestissäni.”

” En ole ottanut esiin mitään enää vuosiin, kun ketään ei kiinnosta.”

” En uskaltaisi sanoa mitään negatiivista koska pelkään töiden loppumista.”

# Vaikutusmahdollisuudet ja työn jakaantuminen 1/2

- 83 prosenttia esimiehistä kertoo, että heidän mielipidettään on kuultu liittyen työvuorojen pituuteen, sijoitteluun, soveltuviin taukokäytäntöihin, vapaapäiviin ja vuosivapaisiin liittyen. 11 prosenttia kokee mielipiteensä tulleen osin kuuluksi.
- Esimiehistä 73 prosenttia kertoo, ettei heidän kohdallaan ole sovittu ns.pakollisesta järjestelystä/läsnäolosta esimerkiksi päivystämiseen tai varalla oloon liittyen.
- 91 prosenttia pystyy vaikuttamaan työvuoroihin ja työvuorolistoihin niiden julkaisemisen jälkeen.

# Vaikutusmahdollisuudet ja työn jakaantuminen 2/2

- 44 prosenttia esimiehistä kertoo, ettei heidän työvuorolistoihinsa ole määrätty ruokataukoa.
- Jos työvuorolistaan on merkitty ruokatauko, niin esimiehistä 34 prosenttia onnistuu pitämään sen pääsääntöisesti aina ja 38 prosenttia vaihtelevasti. 29 prosentti kertoo, että ruokatauko jää pitämättä.
- 62 prosenttia esimiehistä pitää epäsäännöllisenä työaikana tekemäänsä työn määrää sopivana. Liiallisena sitä pitää 21 prosenttia.
- Esimiehistä 70 prosenttia näkee, että heidän ajankäyttönsä käydään avoimesti läpi heidän esihenkilönsä kanssa.

# Miten perustellaan vastauksia liittyen mielipiteiden kuulemiseen liittyen? Esimerkkejä:

” Mielipiteiden esittämiseen annetaan mahdollisuus mutta tehotavoitteet ovat niin suuret ja henkilöstömäärä on niin pieni että työvuorojen pituuksia ei pysty oikein säätämään tai käyttämään lisää henkilökuntaa...”

”Tauoista on muutaman kerran keskusteltu, koska jos vain yksi esihenkilö paikalla tosiasiallinen tauko ei toteudu mielestäni. Välillä vaikeaa saada kollegoiden kanssa vaihdettua vuoroja listan julkistamisen jälkeen.”

”Teen alaisteni työvuorolistat ja saan itse valita milloin olen töissä.”

”Yksikkömme on niin pieni, että esimies toimii yhtenä myyjistä jolloin työvuorosuunnittelussa on otettava koko ajan huomioon se, että myymälä pysyy auki näin pienellä miehityksellä.”

”Kaikilla on mahdollisuus kirjoittaa toiveitaan ja ne huomioidaan. Omalla kohdallani itselleni osuu pääosin ilta ja viikonlopputöitä, jotka ei todellakaan jakaudu tasaisesti vaan niitä vuoroja tekee samat ihmiset.”

”Keskitetty suunnittelu on ihan han.....!”

” Nykyinen lähiesimieheni ei ole kiinnostunut myymälästämme juurikaan, saati minun tekemisistäni.”

” Oma työvuorolista piirretään kuitenkin juuri kuten haluan, mutta tasoitusjakson sisällä lähes mahdoton saada omia tunteja tasoitettua pitämättömien ruokatuntien tai ”päivystyksestä” johtuvien tuntien takia.”

”Suunnittelen vuorot itse mutta työpäivät venyy aina. En tee koskaan 7,5 tunnin työpäiviä.”

## Miten kuvaillaan ns. pakollista järjestelyä ja sen korvaamista? Esimerkkejä:

” Alueellisesti sovittu työntekijöiden sairastapausten ilmoitusten vastaanotosta määrättyinä viikonloppuina. Se antaa muille päälliköille oikeuden olla vapaalla ilman puhelinta. Vastuu jakaantuu kaikille tasapuolisesti.”

” Apulaispäällikkö tai vastaavat päivystävät silloin kun olen estynyt. Tarkemmin ei ole määritelty, eikä myöskään työnantaja vaadi minulta 24/7 tavoitettavissa olemista.”

” Ei korvata. Esim. Jos henkilökunta sairastuu, on virallinen ohjeistus soittaa aina esihenkilölle ensin. Kesälomalla kuitenkin varahenkilö hoitaa.”

”Esimiehenä oltava tavoitettavissa ainakin puhelimitse . Merkitsen siihen käytetyn ajan työajaksi.”

”Esimies paikkaa, jos ei muuta paikkuria löydy. Ylitöitä vajaa 2 kk jemmassa, pidä sitten kun on sopiva hetki. No, sitä vielä odotellessa...”

” Jos palveluvastaava on töissä, hän hoitaa puhelut minun ollessa vapaalla. Jos palveluvastaavaa ei ole töissä , minä päivystän myös vapaalla.”

”Kauppiaan ollessa poissa olen vastuussa kaupan päivittäisistä asioista, kylmähälyistä yms. Näistä on työsopimuksen liitteessä kerrottu korvaus.”

” Kiertävä viikonloppupäivystys sairaustapausten vastaanottamisessa. Korvaus vain myymälässä tehdystä vuorosta vaikka päivystysaika pidempi. Mikäli joutuu tekemään töitä myymälävuoron ulkopuolella niin sen saa laittaa työvuorotunteihin.”

”Lomien sijainen joka saa yli 3 viikkoa kestävältä ajalta 10%korotettua palkkaa. Muuten ei ole mitään järjestelyjä.”

# Pystyykö pitämään ruokatauot ja tekeekö etätöitä

PYSTYYKÖ PITÄMÄÄN TYÖVUOROLISTAAN  
MERKITYN RUOKATAUON?

Pääsääntöisesti aina 34%

Vaihtelevasti 38%

Yleensä en 29%

TEETKÖ KOSKAAN ETÄTYÖTÄ?

Kyllä 50%

En, koska se ei ole sallittua 20%

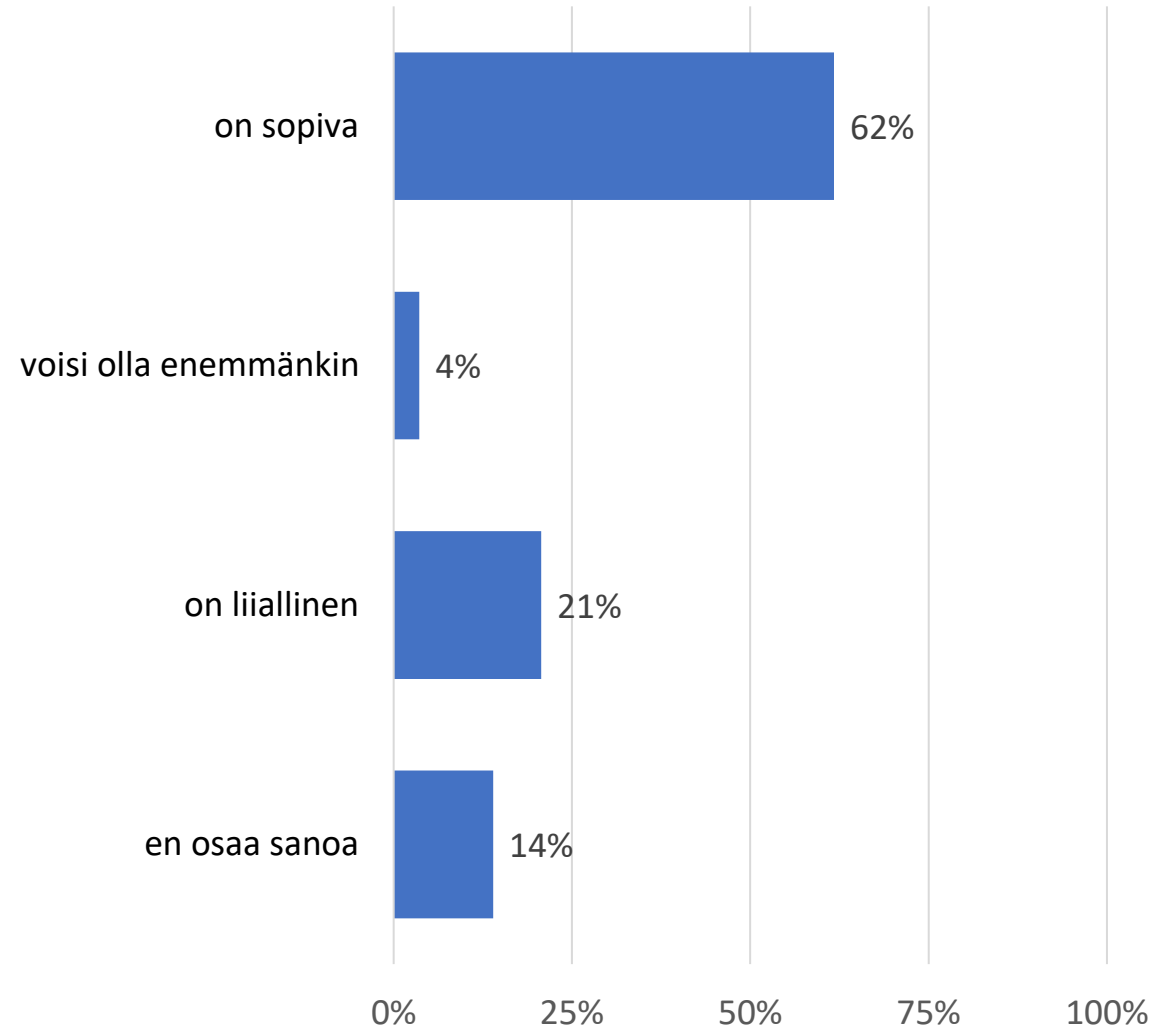
En, koska se ei sovellu esimiestyöhön 30%

TEETKÖ PÄÄSÄÄNTÖISESTI PÄIVÄTYÖTÄ?

Kyllä 86%

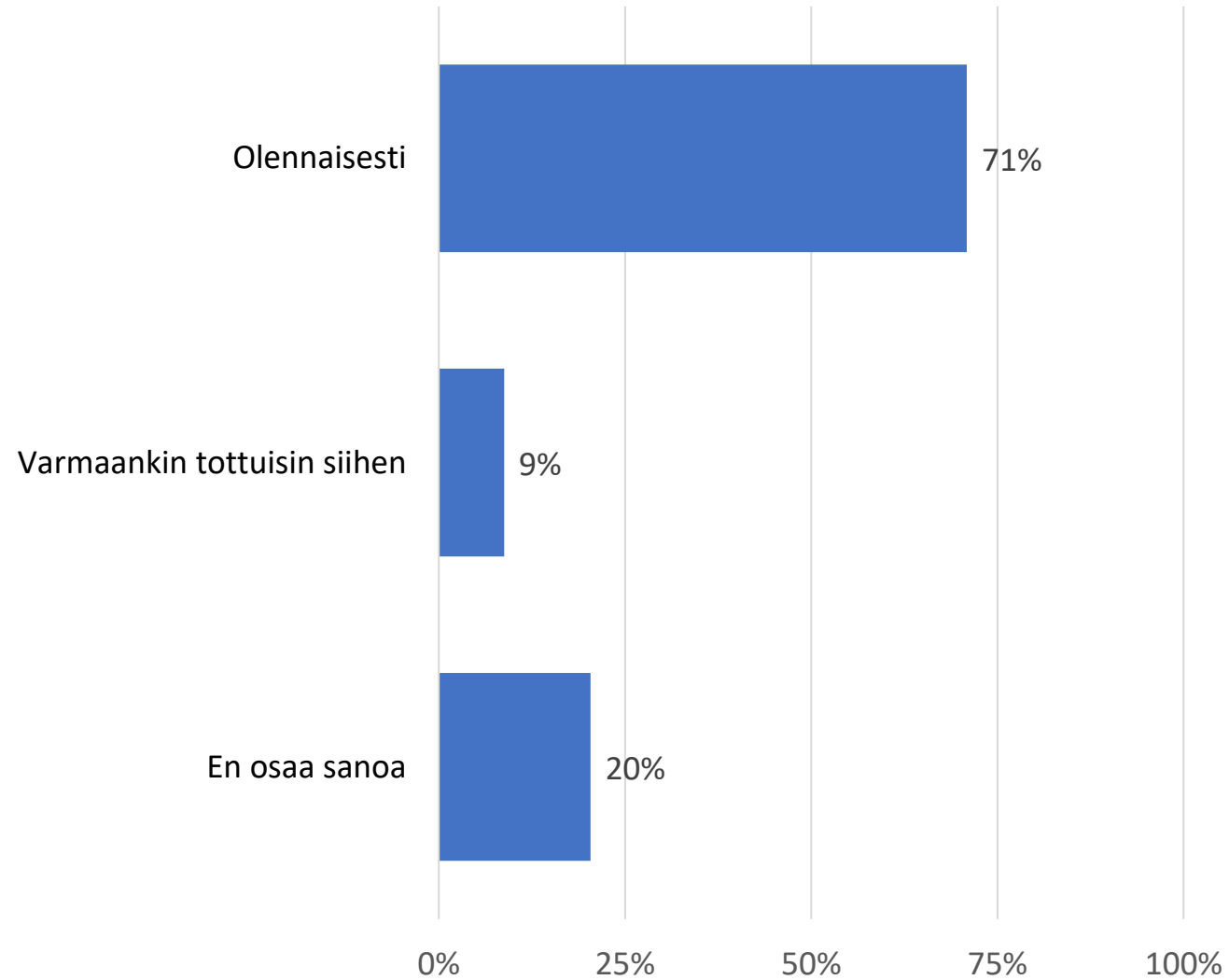
0% 25% 50% 75% 100%

# Epäsäännöllisenä työaikana eli iltaisin, lauantaisin tai sunnuntaisin tekemäni työn nykyinen määrä...





# Jos esimiestyötä aletaan teettää säännöllisesti myös öisin, miten arvelee sen vaikuttavan jaksamiseensa?



## Miksi kokee, ettei työajan käyttöä käydä avoimesti läpi oman esihenkilön kanssa? Esimerkkejä:

”Asioista on puhuttu, eli pitäisi olla enemmän aikaa esimiestöihin. Vastaus tunnit ei riitä.”

” Ei kiinnosta työnantajaa muu kuin tulostavoitteet. Hallinnolliset Työt pitää hoitaa työajan ulkopuolella ja vastaukset aluepäällikön kyselyihin per heti.”

” En usko, että hän täysin ymmärtää mitä kaikkea joudun ns. ”omalla ajalla” hoitamaan. Sairastumiset, työpaikan some yms. usein vievät aikaa vapaa-ajalta vaikka ajattelisi että nopeasti hoidan tämän.”

” Esihenkilön mielestä on vain suoriuduttava, niin muutkin suoriutuu. Ja kukaan ei uskalla ottaa enää asiaa edes puheeksi.”

” Esimieheni ei kykene keskustelemaan asiasta, koska ei voi kuulema vaikuttaa asiaan. Työsopimuksessa asia on sovittu niin kuin se on, on vastaus.”

” Esimieheni ei ole tietoinen, kuinka paljon teen töitä myös vapaa-ajallani puheluihin vastatessa ja sijaisia hoitaessa.”

” Haasteet kyllä huomioidaan ja tulen ”kuulluksi”, mutta niille ei tunnu löytyvän ratkaisuja, mikään ei muutu, resurssit ainoastaan vähenee. Lisäksi eri osastoilla on huomattavia eroja siinä, minkä verran esimiestyöhön on aikaa käytettävissä.”

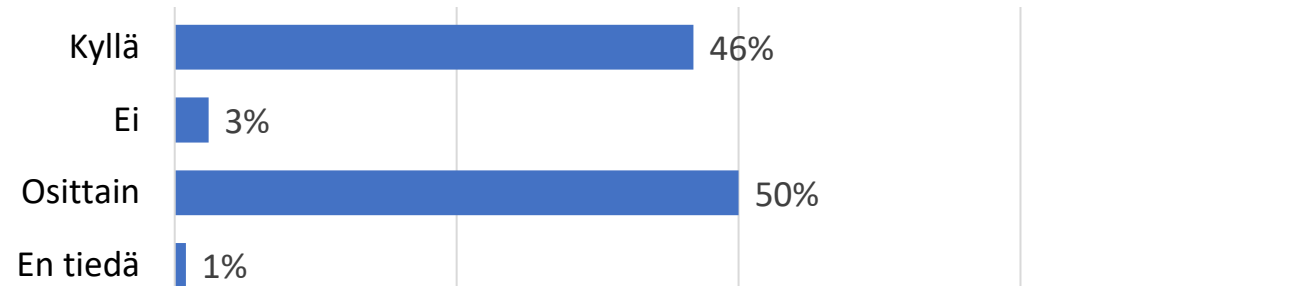
”Haluaisin apua.”

” Keskustelussa ei haluta myöntää ettei aika riitä esimiestyöhön.”

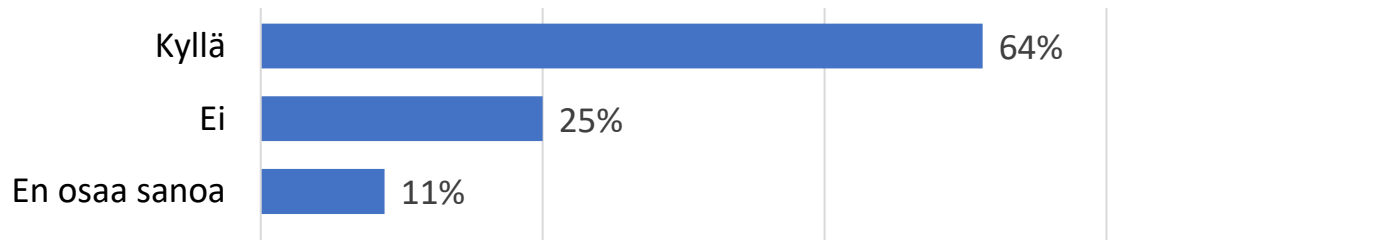
# Tavoitteet ja toteuttaminen

- 52 prosenttia vastanneista kertoo, että hänen tulospalkkionsa yksi kertymisedellytyksistä on hänen vastuulla olevien työntekijöiden tyytyväisyys.
- Vastaajista 40 prosenttia uskoo, että johdon hänelle asettamat tavoitteet on saavutettavissa säännöllisenä työaikana.
- 96 prosentilla vastaajista esimiestöiden delegointi on vähintään osittain sallittua yksikössä. 64 prosentin mielestä myös keskeisiä esimiestöitä voisi delegoida vastuumyyjille. 70 %:lle nimetty sijainen.
- 13 vastaajista näkee, ettei heidän henkilöstönsä ammattitaito ja osaaminen riittää hoitamaan esimiehelle kuuluvia tehtäviä esimerkiksi vapaiden aikana.

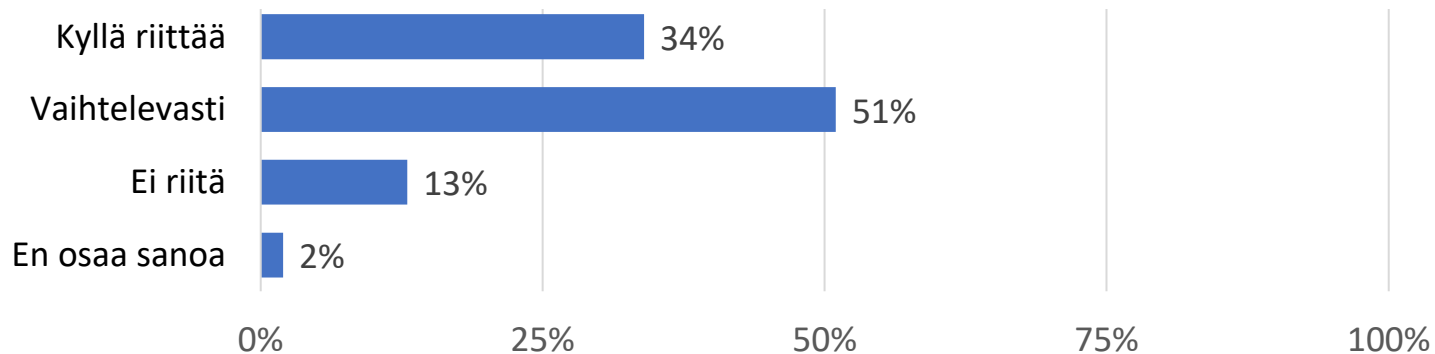
Onko vastuullesi kuuluvien tehtävien delegointi sallittua yksikössäsi?



Voiko mielestäsi keskeisinä pidettäviä esimiestöitä delegoida vastuumyyjälle?



Riittääkö alaisten ammattitaito ja osaaminen, että esimiehen vastuulle kuuluvat tehtävät tulevat hoidetuksi hänen vapaan aikana?



## Mitä tehtäviä ei voi delegoida vapaan ajaksi? Esimerkkejä kommentteista:

” Esimerkiksi vuorojen ja palkkojen laittaminen. Myös erilaisten lappujen syöttäminen koneelle on haastavaa, sillä järjestelmämme vaatii erilaisia tapoja eri lapuille.”

” Esim. työsopimukseen liittyvät asiat. Sijaisella ei ole pääsyä esim. työsopimus pohjaan ja moni muukin esimiestyöhön liittyvä työkalu on vain esimiehen käytössä ( salasanan takana)...”

”Lähinnä ongelma ollut henkilöstön vaihtuvuus ja näin ollen osaaminen ei ole ollut riittävällä tasolla.”

” On vielä paljon tehtäviä mitä nuori esimiestiimi ei osaa tehdä. Itsestäni ja ajan puutteesta vain on kiinni, että kerkiän kaikki kouluttamaan tekemään minun töitä.”

”Osa henkilöstöstä on uutta, jolloin heille ei voi delegoida suurinta osaa töistä. Kokeneemmat pystyvät hoitamaan kaiken tarvittavan poissaollessani.”

”Esimerkiksi työntekijän poissaolon syytä ja tietoa varhaisesta tuesta tai muista sovituista asioista ei voi kertoa vastuumyyjälle.”

”Raportointi, osittain järjestelmätuntemus, henkilöstön tavoitteiden johtaminen ja yleinen vastuu esim. henkilökohtaisten myyntitavoitteiden toteutumisesta.”

”Sairaslomien paikkaukset, työvuorot. Tiimi tarvitsee todella paljon apua ja tukea jo normitöissäänkin.”

” Tällä hetkellä lähes kaikki. Koko henkilökunta on uusi ja yksikössä ei ole ollut vielä yhtään viikkoa vuoden aikana ettei joku työntekijä olisi ollut sairaana tai poissaololla jolloin perehdytys myös kärsii...”

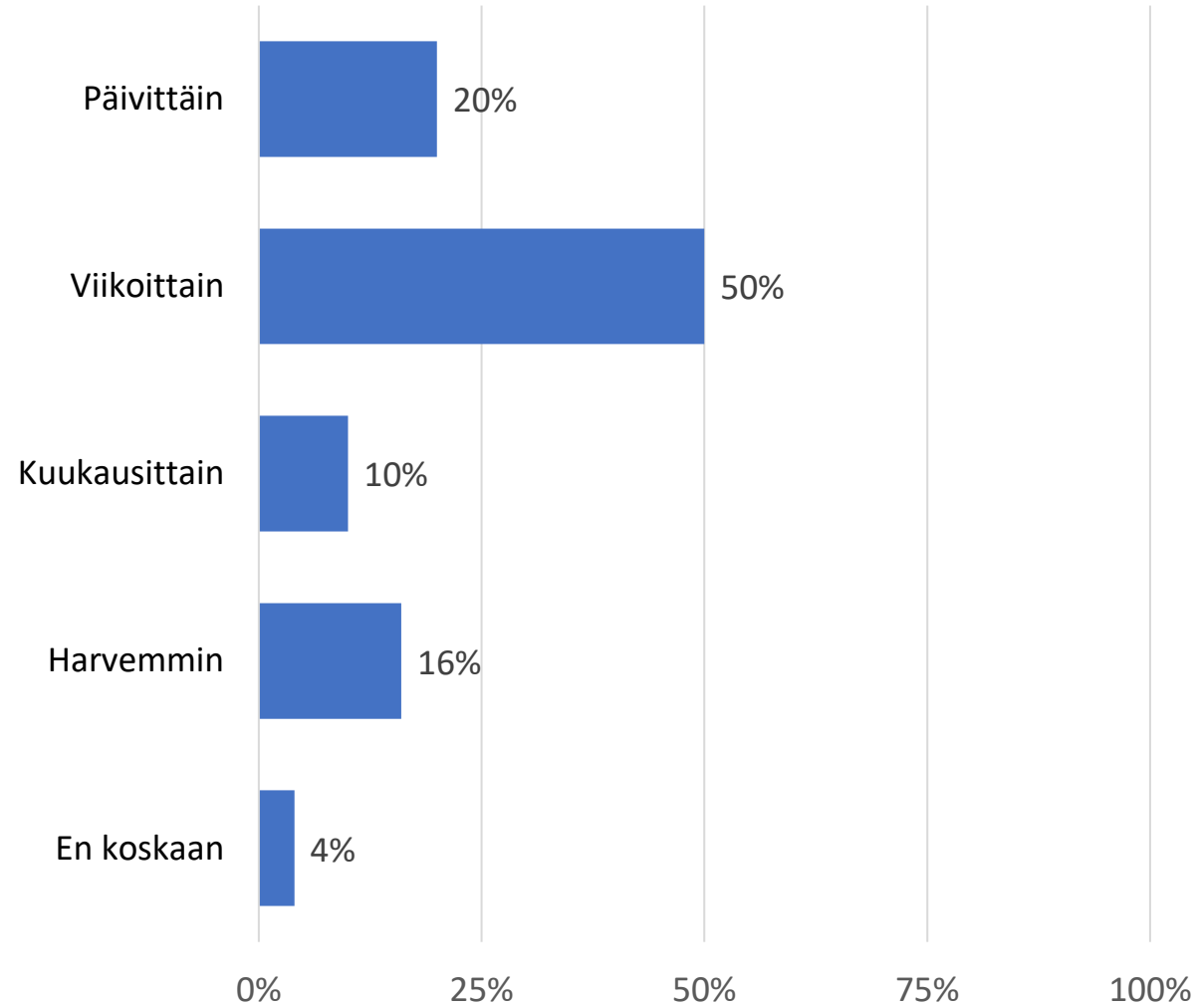
# Vapaa-ajalla tehtävä työ 1/3

- Esimiehistä 70 prosenttia kertoo tekevänsä vähintään viikoittain vapaa-ajallaan esimiestöitä palkatta.
- 41 prosenttia **kokee**, että yrityksen johto tai esimiehen alaiset edellyttävät heidän seuraavan työsähköposteja myös vapaa-ajalla.
- 76 prosenttia **kokee**, että heidän johto tai alaiset edellyttävät heidän vastaavan puhelimeen työajan ulkopuolella.
- Hieman yli puolet (52 %) esimiehistä **kokee**, että yrityksen johto tai alaiset edellyttävät heidän käyttävän vapaa-ajallaan jotain muita töihin liittyviä viestimiä tai ohjelmistoja vapaa-ajallaan kuin edellä mainitut.
- Esimiehistä 29 prosenttia **kokee**, että työsähköpostien ja viestimien seuraaminen sekä työpuheluihin vastaaminen kuuluu esimiestehtävään.

# Vapaa-ajalla tehtävä työ 2/3

- Esimiehistä 15 prosenttia kertoo, että heidän yrityksessään on tehty toimenpiteitä vapaa-ajalle tulevien työpuheluiden rajoittamiseksi viimeisen 12 kuukauden aikana.
- 39 prosenttia päivittää yrityksen some-kanavia.
- 10 prosenttia kertoo, että heillä on työsähköpostiliikenteen hallitsemiseksi tehty toimenpiteitä.
- 39 prosenttia päivittää työnantajan some-kanavia ja heistä vain 12 pystyy hoitamaan sen aina työvuorojensa aikana.

# Kuinka usein työskentelee vapaa-ajallaan (säännöllisen työajan ulkopuolella) eli tekee esimiestöitään palkatta myös kotona?





# Mikä saa tuntemaan, että edellytetään työsähköpostin lukemista vapaa-ajalla?

## Esimerkkejä kommentteista:

” Esimies laittaa postia tai viestiä työajan ulkopuolella. Jää tunne, että siihen pitäisi vastata.”

” Iltapäivällä voi tulla viesti johon tulisi reagoida ennen aamua. Sama viesti voi myös mennä myymälän spostiin, mutta ei heillä ole siellä yksin ollessa aikaa olla tietokoneella, joten vastaavat spostit jäävät minut hoidettaviksi.”

” Jos ei ole tietoinen vapaa-ajalla tapahtuneista työtapahtumista, pidetään huonona työntekijänä, joka ei ole sitoutunut yhtiöön.”

” Koska oma työaikani sisällytetään teholliseen työhön ja näin ollen ehdin käytännössä olla apuna myymälässä suurimmaksi osaksi ja esimiestyö/säpot jne., pitää hoitaa niiden päälle.”

” Koska viestejä lähetellään myymälän aukiolo ajan puitteissa. 8-20 välisenä aikana.”

”Mikäli kaupan esim. järjestelmissä tai korttimaksamisessa on vikaa tai kiireellinen turvallisuus asiat- tulee tieto sähköpostiin tai tekstiviestillä. Kaupalla on laajat aukiolot ja työntekijöitä on eri vuoroissa töissä. Aina joku on vapaalla ja toinen töissä.”

” Osa asioista tulee niin pienellä varoitusajalla. Pe illalla esim. meili, että seuraavaan alkuviikkoon pitää olla hoidettuna.”

” Pidetään ettei välitä kun ei ole aina tavoitettavissa ja vastaa vapaa-ajalla, varsinkin alaiset.”

”Teemme työtä 24/7 ja jos olet vapaalla ma niin silti reagointia voidaan vaatia johonkin. Myös pitäisi tehdä vuoroja mutta olla paikalla ma-pe aamupv.”

# Mikä saa tuntemaan, että edellytetään työpuheluihin vastaamista vapaa-ajalla?

## Esimerkkejä kommentteista:

” 24h yksikkö työntekijät erilaisia ja soittavat iltaisin ja viikonloppuisin.”

” Esimies näkee kyllä työaikani, mutta voi siitä huolimatta soittaa työpäivän jälkeen. Jopa asioissa joka voisi odottaa huomiseen tai hoituisi postilla.”

” Alaiseni soittavat, jos tarvitsevat apua. Kollegani soittavat, jos tarvitsevat sijaisia. Esimieheni soittavat, jos myymälässä on jotain huomattu olevan pielessä tai some päivittämättä.”

” Jään jälkeen ja asiat jäävät hoitamatta jollen vastaa. olen käytännössä 24/7 saavutettavissa omaan myymälään koskevissa asioissa, ja mikäli en ole saattaa esimies painostaa ottamaan enemmän vastuuta.”

”Meillä ei ole työpuhelimia. Joudumme käyttämään omia puhelimiamme mm. sairaspoissaoloasioissa sekä sairaslomasijaisten metsästämisessä.”

” Olen kuullut jälkeenpäin moittivaan äänensävyyn ettei puhelimeen vastattu.”

” Saikut ym. on pakko hoitaa. Usein myös muita vaikeita kysymyksiä, kun yksikkö auki ympärivuoden aamusta myöhään iltaan.”

”Soitetaan useasti ja jos ei vastaa tulee viestiä perään, jossa toivotaan yhteydenottoa heti.”

” Toimialajohtaja on tehnyt esihenkilöille selväksi, että on oltava tavoitettavissa 24/7.”

# Mikä saa tuntemaan, että edellytetään viestimien ja ohjelmistojen käyttöä vapaa-ajalla?

## Esimerkkejä kommentteista:

”Chatteja tulee myös vapaa-ajalla. Osa sellaisia joihin odotetaan nopeata vastausta.”

”Ei johto, vaan alaiset. Meillä on avoin ilmapiiri töissä ja meidän porukassa on normaalia, että voidaan kukin soittaa toisiltamme tarvittaessa apua tai lähettää viestiä yhteiseen whatsappryhmään.”

”Firma halusi jokaisen työntekijän lataavan viime vuonna omalle puhelimelleen firman sovelluksen, jolla raportit jaetaan ja informaatiota jaetaan.”

”Henkilökunnalta tulee jatkuvasti viestejä sellaisiin aikoihin ja odottavat vastausta nopeasti.”

”Intranettiin tuleva tiedon määrä on sellainen, että jos et seuraa sitä, jää monta tärkeää asiaa huomaamatta.”

”Jos tulee sairauspoissaolo pitää käyttää työvuorosovellusta, muuten viestitään teamsin ja sähköpostin välityksellä ja nämä kulkevat aina mukana ja näin ollen olen aina saatavilla.”

”Koska saan päivittäin viestejä kotiin työajan päätyttyä ja minulle on annettu palautetta että ”ei ole kivaa kun luet viestin vasta seuraavaa päivänä””.

”Käytetään WhatsAppia päivittäin ja lähes kaikkina vuorokauden aikoina.”

”Meillä on painostus Facen aktiiviseen käyttöön. Ja paljon viestintää Telegrammin käyttöön. Viestejä tulee joka päivä.”

# Kommentteja liittyen viestimien seurantaan ja puheluihin vastaamiseen vapaa-ajalla osana esimiestehtävän luonnetta. Esimerkkejä:

”24h tavoitettavuus luo välillä aika painostavan ilmapiirin, varsinkin lapsi perheessä kotona.”

”En ota näistä ylimääräistä stressiä, asiat on hoidettava joka tapauksessa.”

” En vastaa toimiston tai muiden sähköposteihin tai hoida mitään asioita vapaalla. Olen jonkin verran vapaa-aikana puhelimen päässä ja reagoin pikaviesteihin jos niitä on työntekijöiltäni tullut. Edes kuittaamalla, että hoidan jonkun asian kun olen seuraavan kerran töissä.”

”Helpotan vain omaa seuraavaa työpäivää, kun olen koko ajan kartalla eikä tarvitse aloittaa päivää aina selaamalla kaikki mahdolliset viestimet. Kaikkiin asioihin ei tarvitse reagoida saman tien vaan ne voi vaan merkitä hoidettavaksi myöhemmin.”

”Hätävalmiudessa oleminen on osa esimiestyötä, sairasilmoitukset voi tulla myös illalla ja silloin on reagoitava tai muu yllättävä puhelu joka on välttämätön soittaa esimiehelle.”

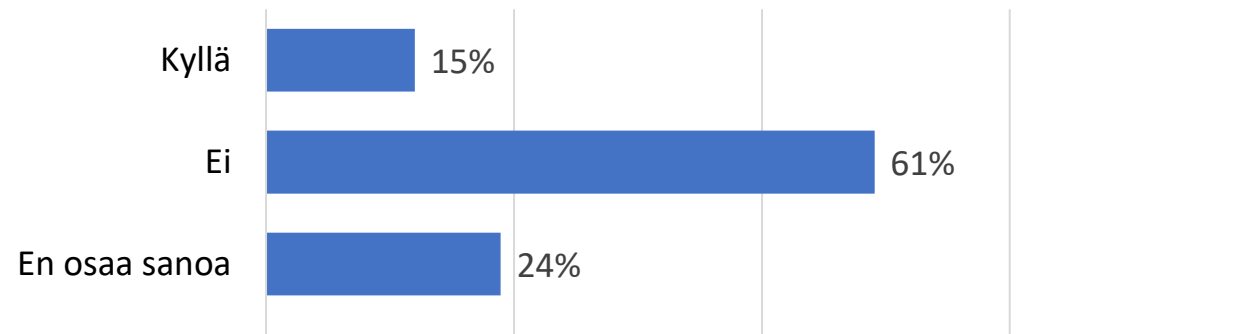
”Illat on se aika jolloin osa-aikaisilta tulee kysymyksiä esim whatsappissa. Olen sanonut että vastaan viimeistään seuraavana työpäivänä mutta musta on silti kivempi hoitaa se asia heti jos mahdollista...”

” Jos en vastaisi, kuka ne hoitaisi? Työntekijäkö ottaa sairaslomailmoitukset vastaan tai tekee sijaisjärjestelyt? Ei se kuulu heidän työnkuvaansa mutta minun kuuluu. Ei se silti tarkoita että hyväksyisin sen olevan ei-korvattavaa aikaa.”

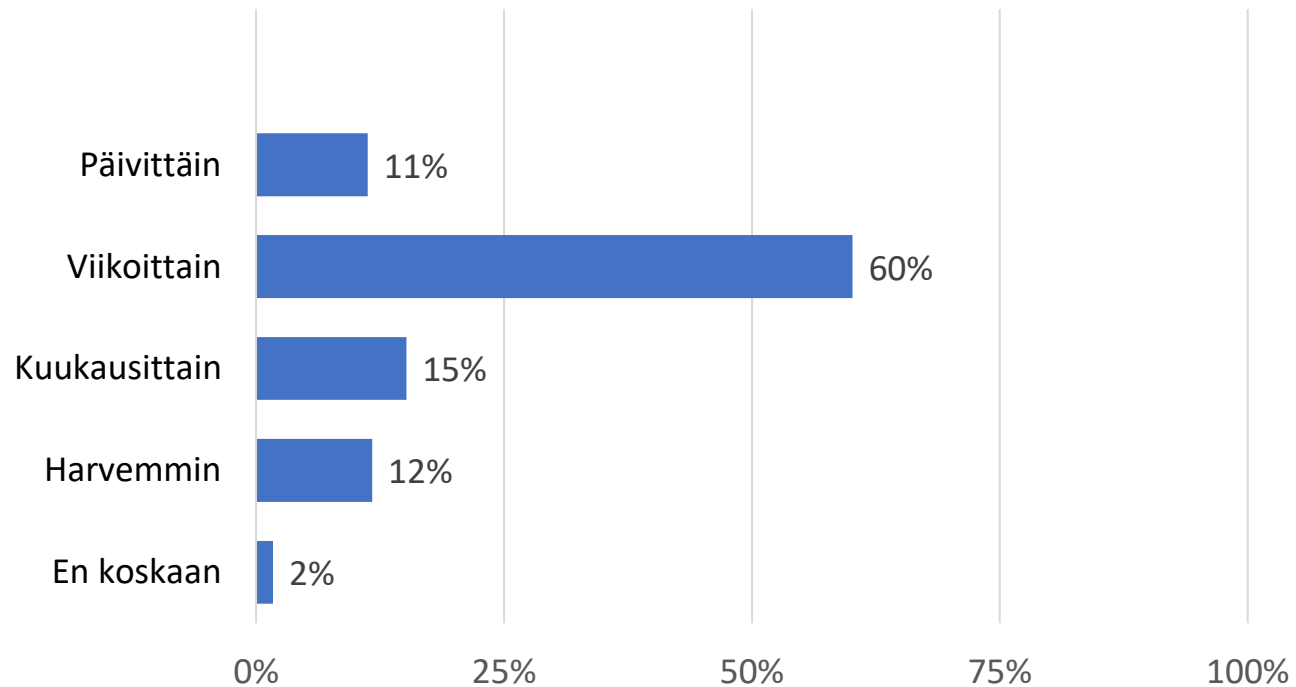
” Mielestäni se antaa alaisilleni tukea, että olen saatavilla tarvittaessa. Haluan olla mukana toimipaikkani asioissa myös vapaa-ajalla, jos tapahtuu jotain poikkeavaa.”

”Tietyissä määrin tämä on ok ja itsekin haluan olla ajan tasalla. En koe tätä kuormittavana koska en vastaa s-posteihin vapaalla. Saatan vain katsoa ne.”

Onko yrityksessä tehty joitain toimia vapaa-ajalla tulevien työpuhelujen rajoittamiseksi viimeisen 12 kuukauden aikana?



Kuinka usein joutuu vastaamaan vapaa-ajallaan työpuheluihin?



# Avoim: Miten vapaa-ajalle tulevia työpuheluita on pyritty rajaamaan? Esimerkkejä.

”Esimiehille on pyritty löytämään sijaiset ja kouluttamaan heidät niin, ettei esimiehiä tarvitse kontaktoida työajan ulkopuolella..”

”Lopetettu esimerkiksi WA-ryhmien käyttö myymälän viestintäkanavana. Työntekijöille informointi tapahtuu työpaikalla..”

” Ohjeistettu luottamusmiehen keskustelun kautta, että vapaa-ajalla puheluihin tms viestimiin ei vastaila. Lomalista käytössä josta näkee kuka on milloinkin lomalla.”

” On ohjeistettu soittamaan vuorossa olevalle tiiminvetäjälle ja minä olen ohjeistanut että jos on hätä niin minulle saa soittaa. Olen myös esimiesten luottamusmies ja olen kollegoille ilmoittanut että minulle voi soittaa milloin vain jos on tarve.”

”On puhuttu että vapaa-ajalla ei tarvitse käyttää työpaikan sovelluksia ja hoidettavat asiat hoidetaan vasta kun tullaan takaisin töihin.”

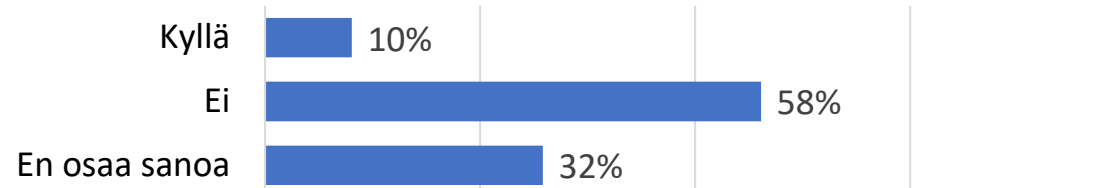
”Selvennys, että näin ei oleteta, eikä tarvitse tehdä. Delegointi eteenpäin asian hoitumiseksi on hyvä tehdä ennakkoon.”

”Vastuuhenkilöt hoitavat sairauslomia, eli puhelut työpaikalle, Chat rauhoitettu klo 16.00 jälkeen vain erittäin tärkeille asioille.”

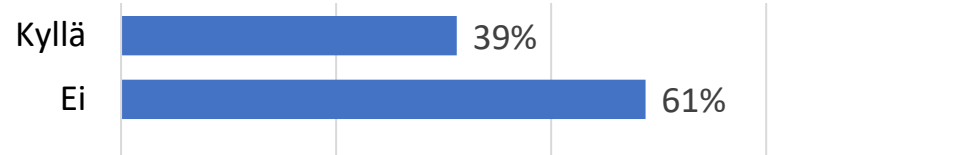
”Yritetty esim. ohjeistaa poissaoloista ilmoittamista, mutta osa henkilökunnasta ei osaa ja kaikkea ei voi kertoa vastuumyyjälle.”

”Sairaspoissaolojen ilmoittamiskäytäntöä on tarkennettu, että ilmoitus tulee tehdä myymälään myymälän ollessa auki. Muissa tapauksissa ilmoitus myymäläpäällikölle”.

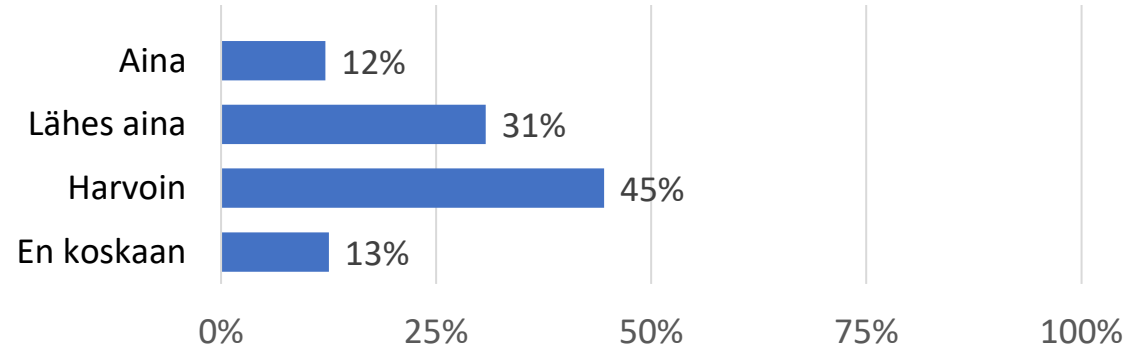
Onko yrityksessä tehty joitain toimia sähköpostiliikenteen rajoittamiseksi viimeisen 12 kk:n aikana töiden kuormittavuuden vähentämiseksi?



Kuuluuko sosiaalisen median kanavien (mm. Instagram ja Facebook) päivittäminen tai seuraaminen työtehtäviisi?



Ehditkö tekemään tarvittavat päivitykset työvuorojesi aikana?



# Vapaa-ajalla tehtävä työ 3/3

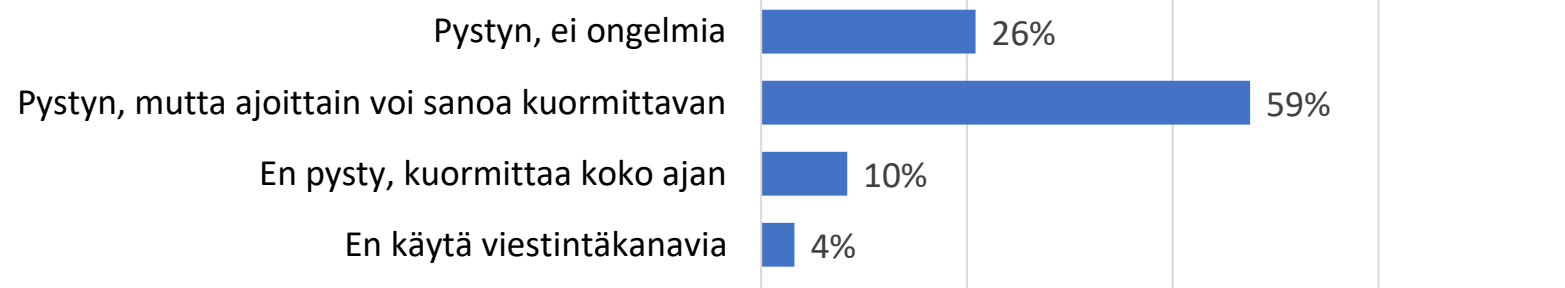
- Vapaa-ajan käyttämistä työasioihin liittyvillä viestintäkanavilla harvemmin merkitään työajaksi.
- Joka neljäs kokee, ettei työhön liittyvien viestintäkanavien käyttö ole heistä erityisen kuormittavaa. 59 prosenttia pitää kuormitusta ajoittaisena.
- Vastaajista 13 prosenttia kertoo, että heidän työpaikallaan on tehty viimeisen 12 kuukauden aikana toimia tarpeettoman viestinnän vähentämiseksi, ettei sitä läikkyisi esimiehen vapaa-ajalle.



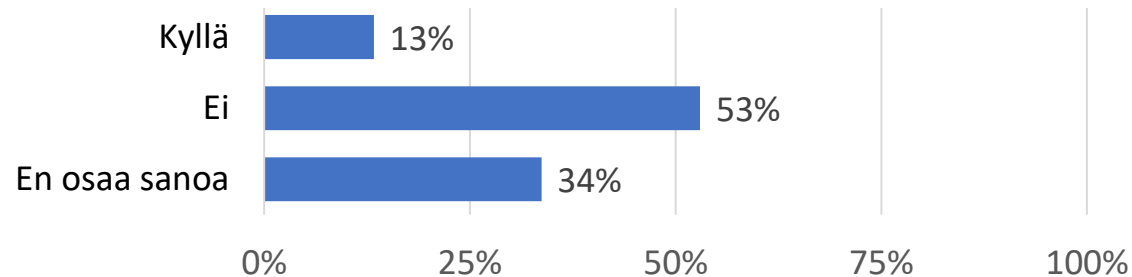
Merkitsetkö työajaksi työhön liittyvien viestintäkanavien (esim. Whatsapp) käytön vapaalla?



Pysytkö hallitsemaan käytössä olevia viestintäkanavia ilman, että tämä kuormittaa sinua erityisesti?



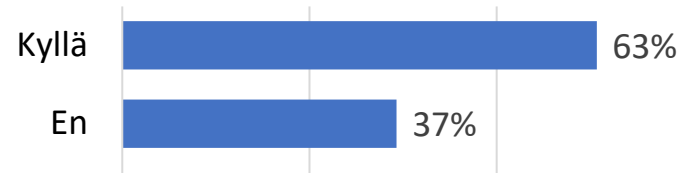
Onko yrityksessä 12 kk:n aikana tehty toimia ”turhan” viestinnän rajoittamiseksi, jotta esihenkilön työn vapaa-ajalle läikkyminen ja työn kuormittavuus vähenisi?



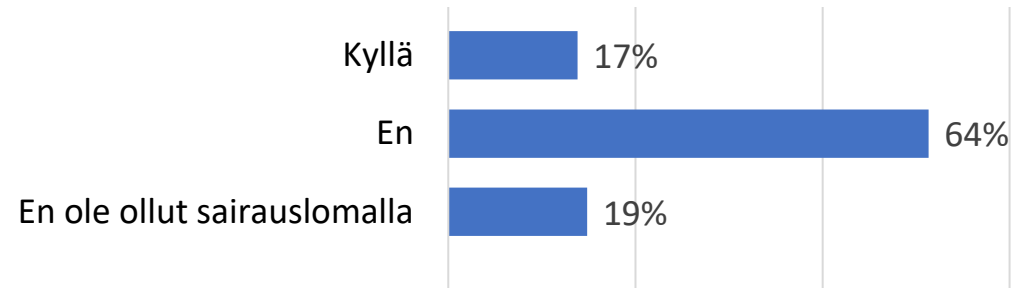
# Sairaana tehtävä työ

- 63 prosenttia tekee töitä myös sairaana ollessaan. Heistä vain 17 prosenttia merkitsee sen työajaksi. Tavallisimmin merkitsemättä jättämiselle ei ole erityistä syytä.
- Vastaajista 14 kertoo, että heidän yrityksessään on otettu viimeisen 12 kuukauden aikana käyttöön uusia toimintamalleja, joilla ehkäistään esihenkilötyön läikkymistä sairauslomatilanteissa esihenkilöiden vapaa-ajalle.
- 71 prosenttia kuitenkin näkee, ettei kaikkia esimiestöitä voitaisi delegoida vuosiloman aikana muille.

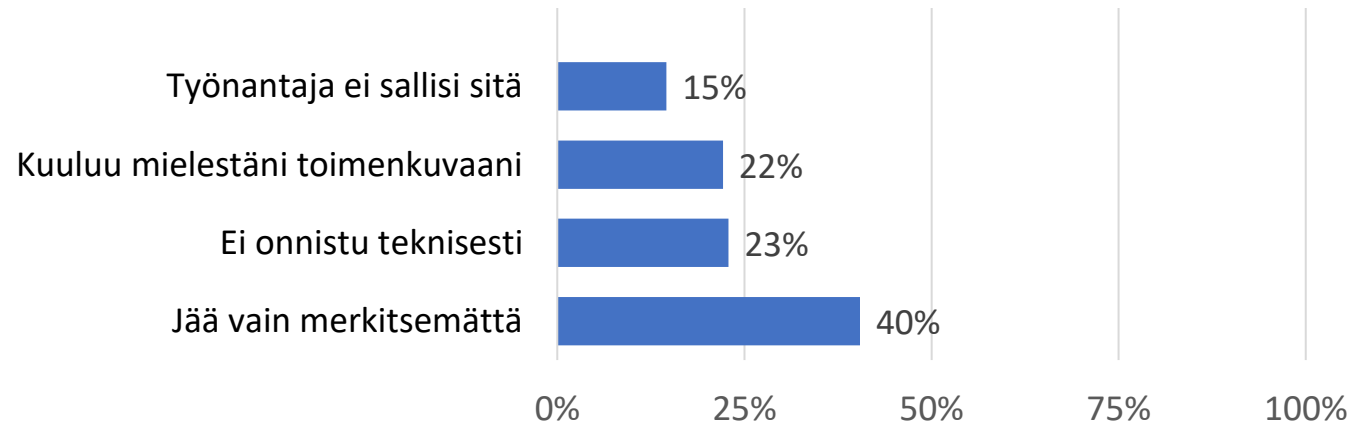
## Hoidatko työtehtäviäsi myös sairauslomalla?



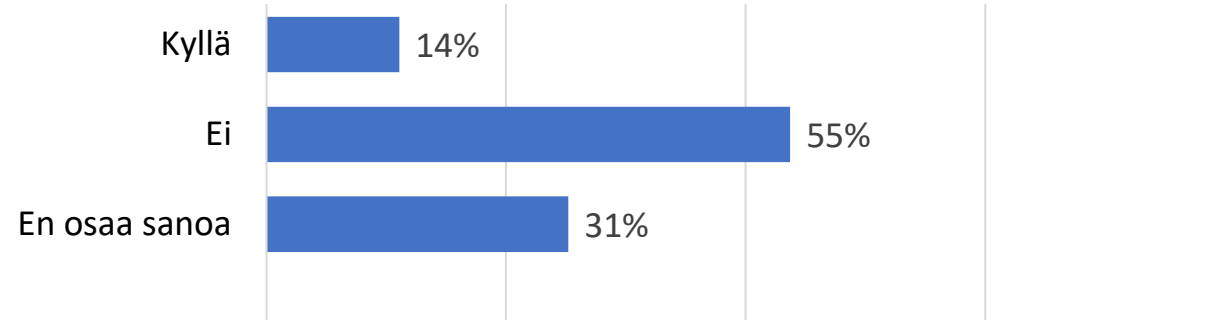
## Merkitsetkö jälkikäteen työaikaseurantaan työajaksi työn, jota olet tehnyt sairauslomalla?



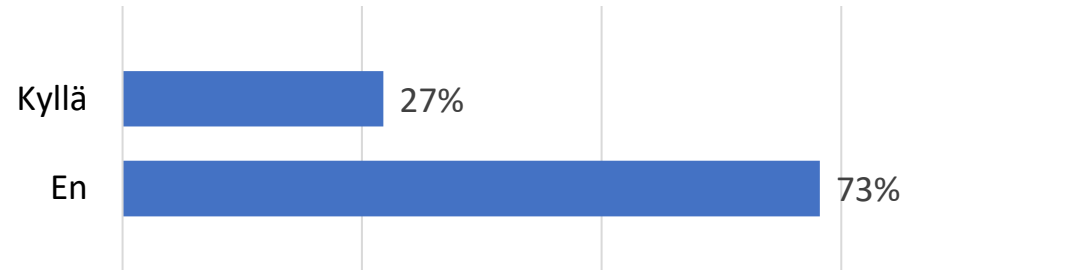
## Miksi et merkitse?



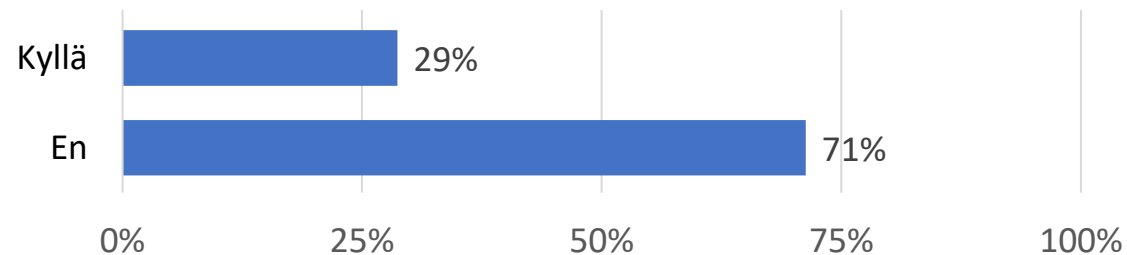
Onko yrityksessä otettu käyttöön viimeisen 12 kuukauden aikana uusia toimintamalleja tai -tapoja sairauslomatilanteiden varalta esihenkilön työn vapaa-ajalle läikkymisen vähentämiseksi?



Hoidatko työtehtäviäsi myös vuosilomalla?



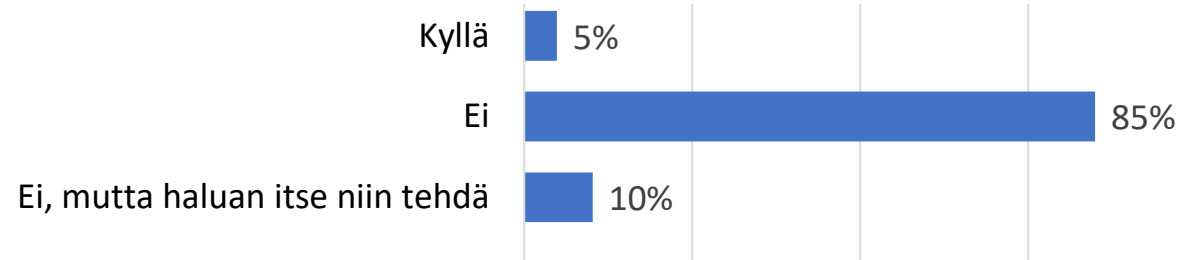
Koetko, että kaikkia esimiehen vastuulla olevia asioita ei voi delegoida vuosiloman aikana toisille?



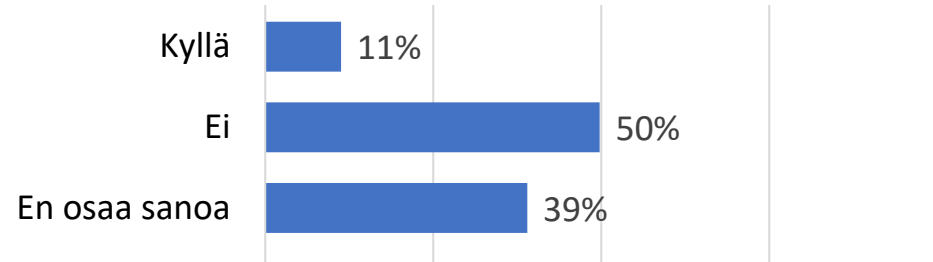
# Vuosiloman aikana tehtävä työ

- Vain 5 prosenttia esimiehistä kertoi, että heidän edellytetään olevan tavoitettavissa työasioissa myös vuosilomalla.
- 11 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan on äskettäin otettu käyttöön toimintamalleja työn vapaa-ajalle läikkymisen estämiseksi.
- Lähes puolet ilmoitti, ettei heidän edellytetä olevan vapaa-ajallaan tavoitettavissa työasioissa.
- 39 % kuitenkin **kokee**, että heidän tulee olla tavoitettavissa.

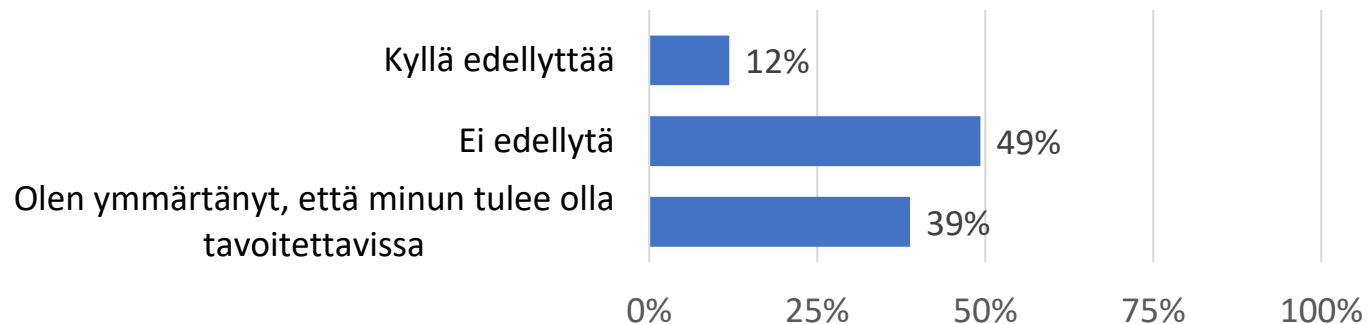
Edellytetäänkö sinun nimenomaisesti hoitavan työtehtäviäsi myös vuosilomallasi?



Onko yrityksessä otettu käyttöön viimeisen 12 kk:n aikana toimintamalleja tai -tapoja vuosilomatilanteisiin esihenkilön työn vapaa-ajalle läikkymisen vähentämiseksi?



Edellyttääkö työnantajasi, että olet työnantajan tavoitettavissa myös vapaa-ajalla?



# Yrityskulttuuri ja kuormittavuus

- 14 prosenttia kertoi, että heidän yrityksessään on annettu jokin ohjeistus vapaa-ajalla tavoitettavissa olemisesta.
- 42 prosentti ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan seuraisi ristiriitoja vaikka esimiehet eivät olisikaan tavoitettavissa vapaa-ajallaan. 47 prosenttia **uskoi**, että heidän alaisensa suhtautuisivat tilanteeseen kielteisesti, 31 prosenttia lähiesimiehistä suhtautuisi samoin kielteisesti.

vapaa-ajalla tavoitettavana olemisesta  
annettu jokin ohjeistus tai määräys

14%

Koetko, että se, että et olisi tavoitettavissa työasioissa myös työajan ulkopuolella,  
aiheuttaisi ristiriitoja työpaikallasi?

Kyllä, omat esimieheni suhtautuisivat  
todennäköisesti kielteisesti

31%

Kyllä, omat alaiseni suhtautuisi  
todennäköisesti kielteisesti

47%

Kyllä, asiakassuhteet voisivat häiriintyä

7%

Ei, työn tekeminen vain työaikana ei  
aiheuta mielestäni ristiriitoja  
työyhteisössämme

42%

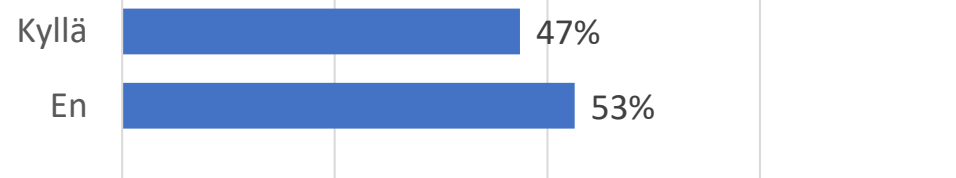
0% 25% 50% 75% 100%



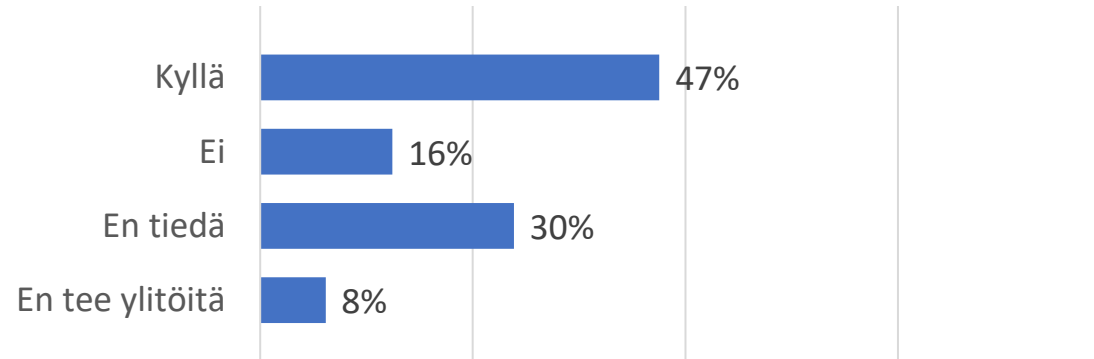
# Vapaa-ajalla tehtävän työn seuranta ja korvaus

- Hieman alle puolet (47%) ilmoittaa tekemänsä työmäärän kokonaisuudessaan työnantajalle.
- 47 prosenttia kertoi, että heidän työnantajansa on tietoinen vastaajan tekemästä ylityöstä.
- Lähes joka kolmas vastaajista ei tiennyt, onko työnantaja tietoinen ylitöistä.
- 64 prosenttia vastaajista kertoi, ettei heidän omat esimiehensä seuraa oma-aloitteisesti vastaajan vapaa-ajallaan tekemää työtä.

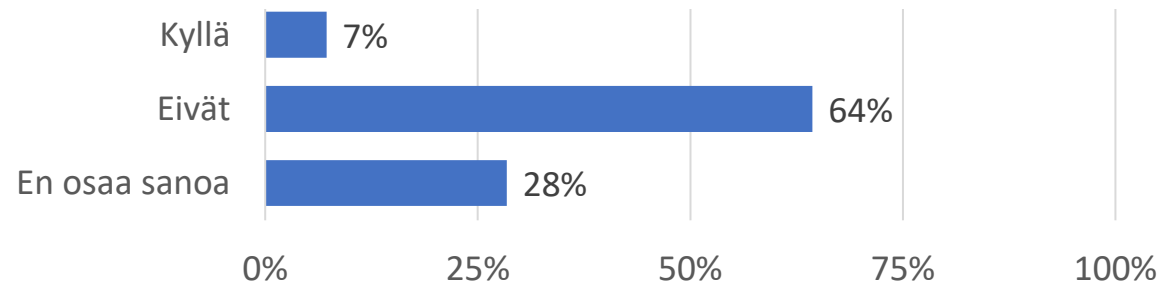
Ilmoitatko tekemäsi työmäärän kokonaisuudessaan työaikaseurantajärjestelmään tai muutoin työnantajalle?



Onko työnantajasi tietoinen ns. omista ylitöistäsi?



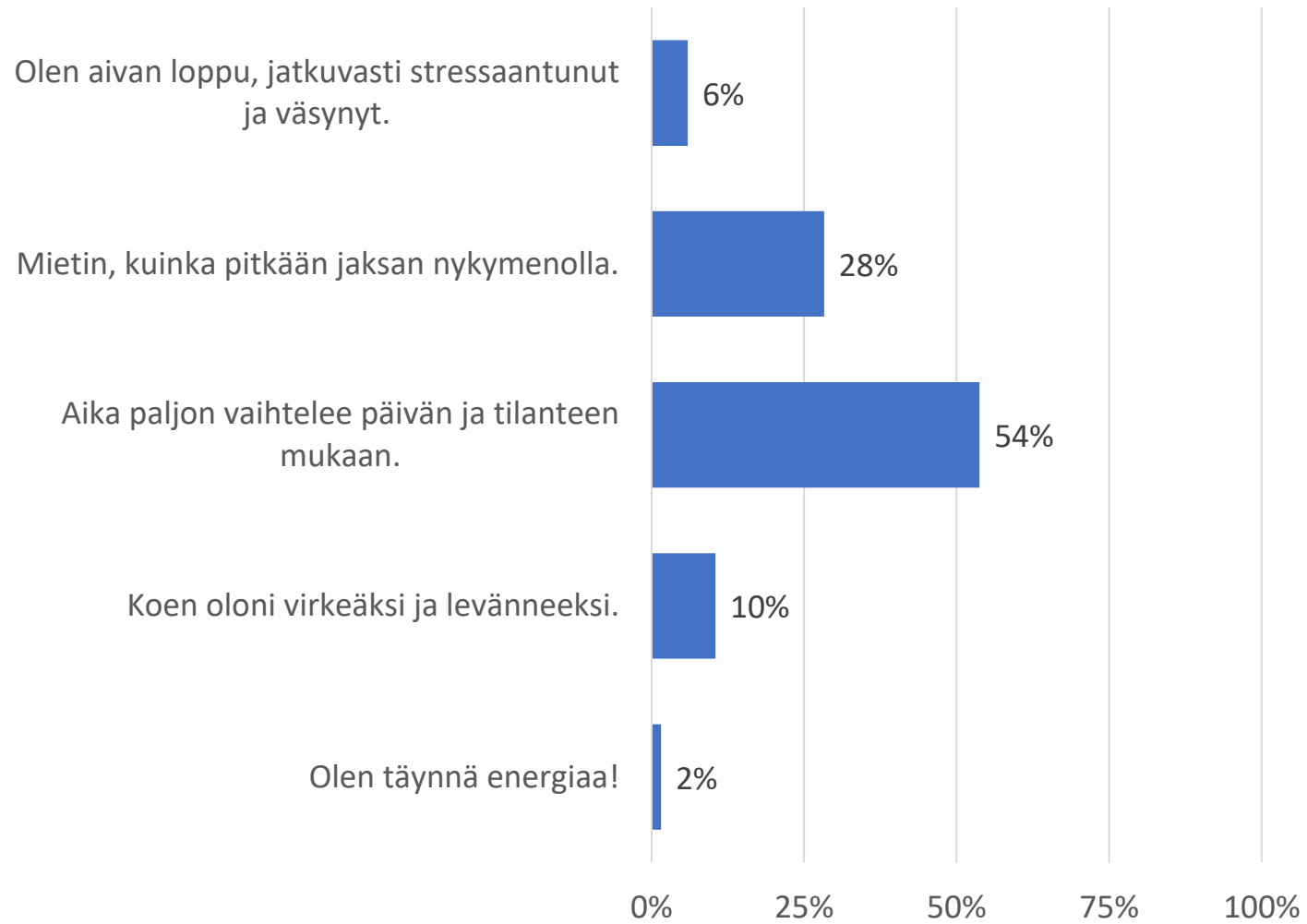
Seuraavatko omat esimiehesi oma-aloitteisesti sitä, kuinka paljon teet vapaa-ajallasi työtä?



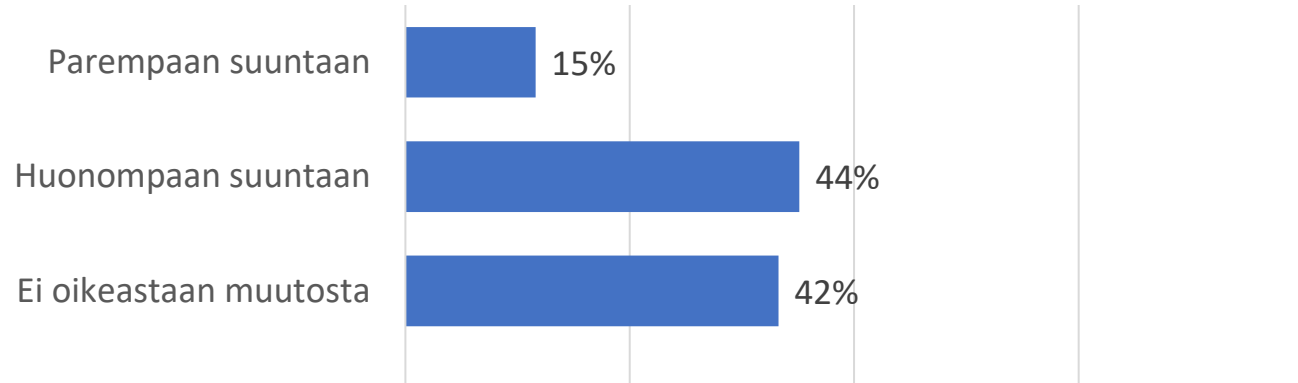
# Jaksaminen muutoin

- Vastaajista 34 prosenttia **koki** vastausten perusteella äärimmäistä kuormitusta. He kokivat olevansa täysin loppu tai vähintään miettivänsä kuinka kauan voivat jaksaa nykyisen kaltaisessa tilanteessa.
- Esimiehistä 44 prosenttia **koki** työtyytyväisyytensä kehittyneen viimeisen 12 kuukauden aikana huonompaan suuntaan ja 42 prosenttia ei nähnyt siinä muutoksia.
- 83 prosenttia vastaajista ei ollut halukkaita osa-aikatyöhön, jossa ansiot laskisivat.

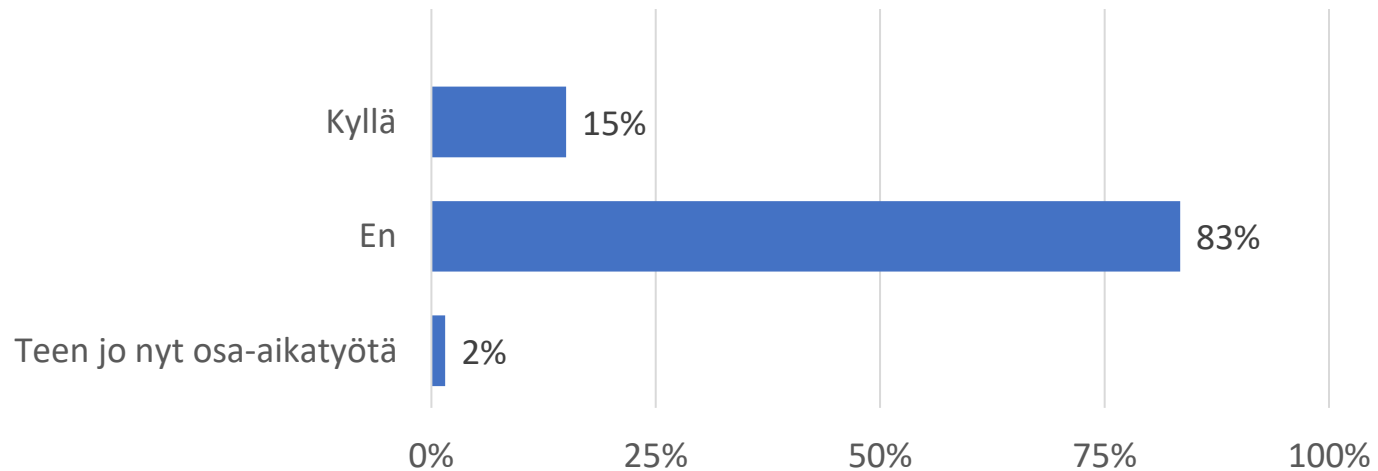
## Mitä mieltä olet omasta jaksamisestasi tällä hetkellä?



Onko työtyytyväisyydessäsi tapahtunut muutosta viimeisen 12 kk aikana?



Olisitko halukas tekemään osa-aikatyötä ja alentamaan vastaavasti palkkaasi esimiehenä?



# Palkkaus

- 40 prosenttia vastaajista on tänä vuonna keskustellut palkkauksesta.
- Palkkakeskusteluissa olleista yli puolet (56 %) piti keskusteluaiheen käsittelyä aitona.
- 67 prosentti keskusteluihin osallistuneista koki saaneen perustelut maksettavalle palkalle, 40 %:lle ei selvitetty, millä edellytyksin palkka voisi korottua. Joka kolmannelle ilmoitettiin alussa heti palkka.

Onko kanssasi keskusteltu tänä vuonna palkkauksesta?



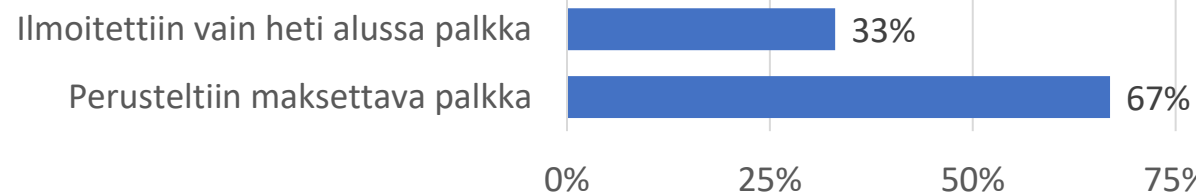
Keskusteltiin palkkauksen määräytymisen perusteista niin, että koit sen aidoksi keskusteluksi?



Selvitettiin palkkauskeskusteluissa ymmärrettävästi esimerkiksi, millä edellytyksin palkka korottuu?



Millainen oli käytyjen palkkauskeskustelujen luonne?

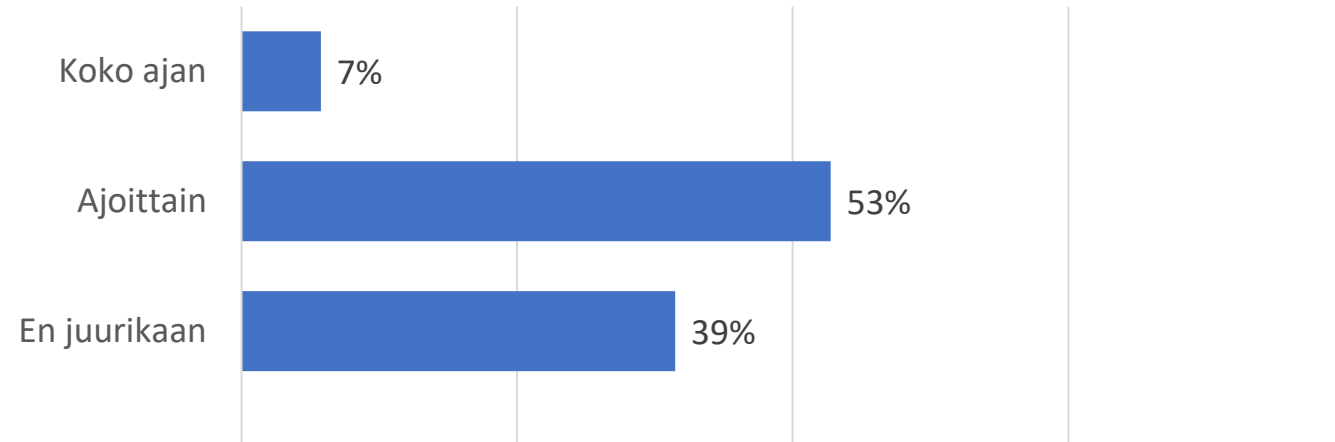


# Koulutus ja kuormittavuus

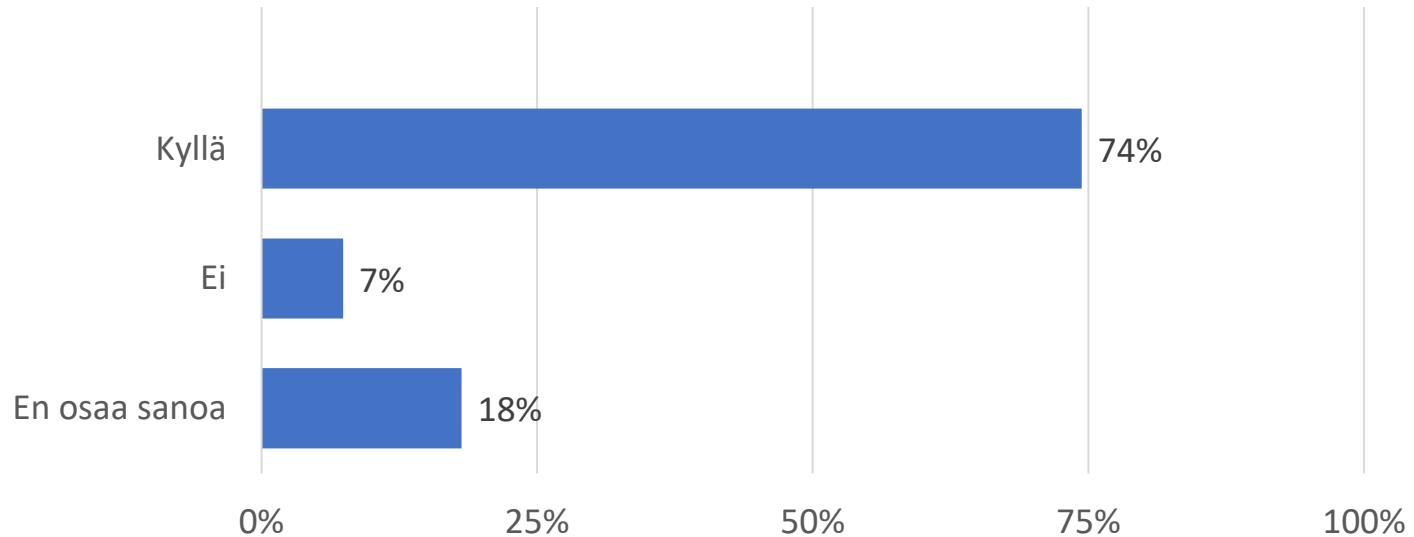
- Esimiehistä 60 prosenttia kokee ainakin ajoittain työn kuormittavaksi riittävän tuen, koulutuksen tai perehdytyksen puuttumisen vuoksi.
- Selvä enemmistö (74%) esimiehistä uskoo, että alaisten ammattitaidon kohentaminen henkilöstökoulutukseen panostamalla helpottaisi myös esimiesten työn kuormitusta.
- Nimenomaan alaistaitojen kouluttaminen monen esimiehen (74%) näkemyksen mukaan voisi auttaa esimiesten työn kuormitukseen. Toisaalta myös oman stressin ja mielenhallinnan taitojen oppiminen koetaan merkitykselliseksi.
- Mm. terveystaitokoulutuksen (ravinto, uni tms.) merkitys on vain noin 40 %:n luokkaa, stressi& mieli taas 66 % eli toiseksi olennaisin.



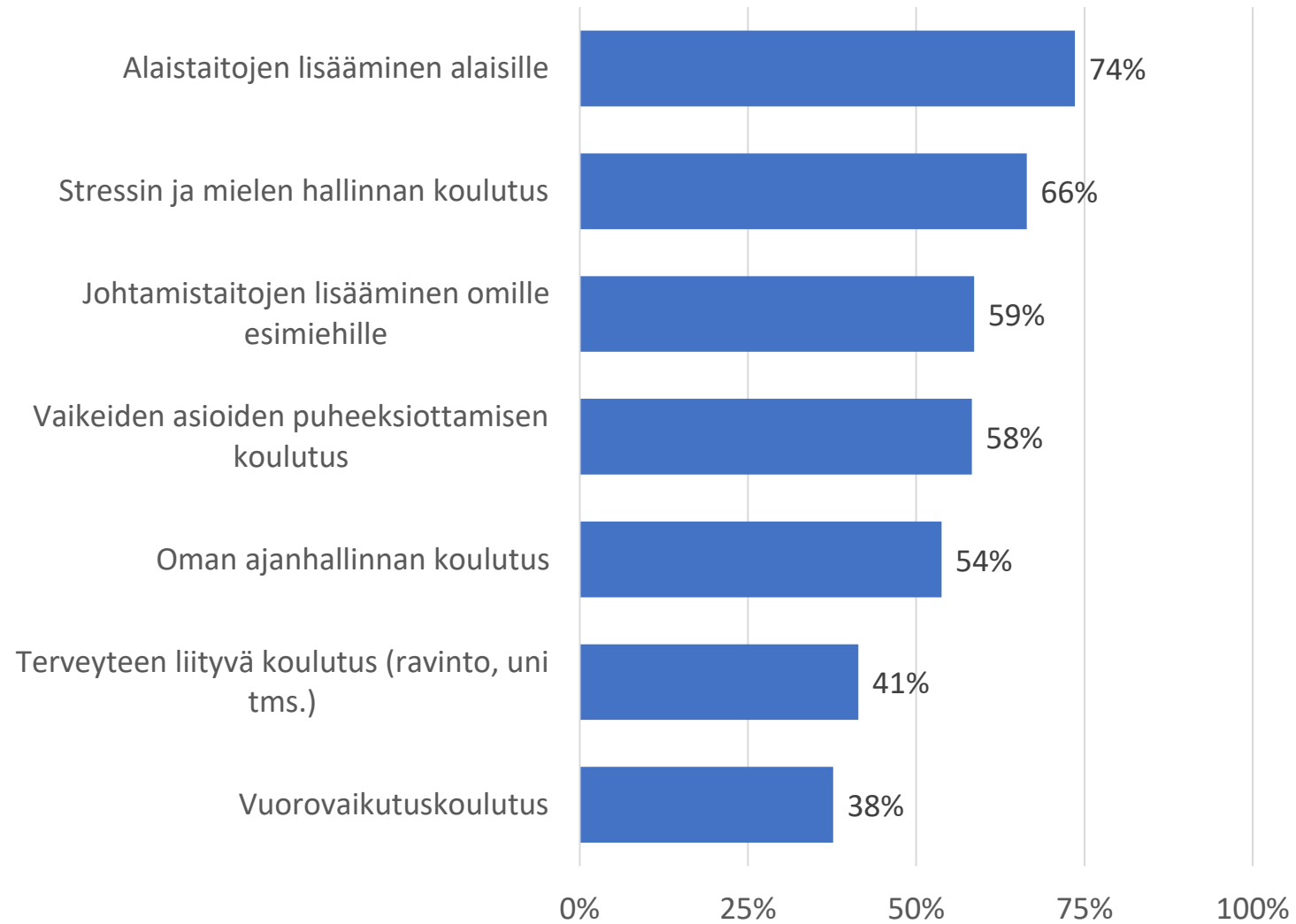
Koetko työn kuormittavuutta siksi, ettei eteen tulevaisuudessa asioissa riittävästi tueta, kouluteta tai opasteta?



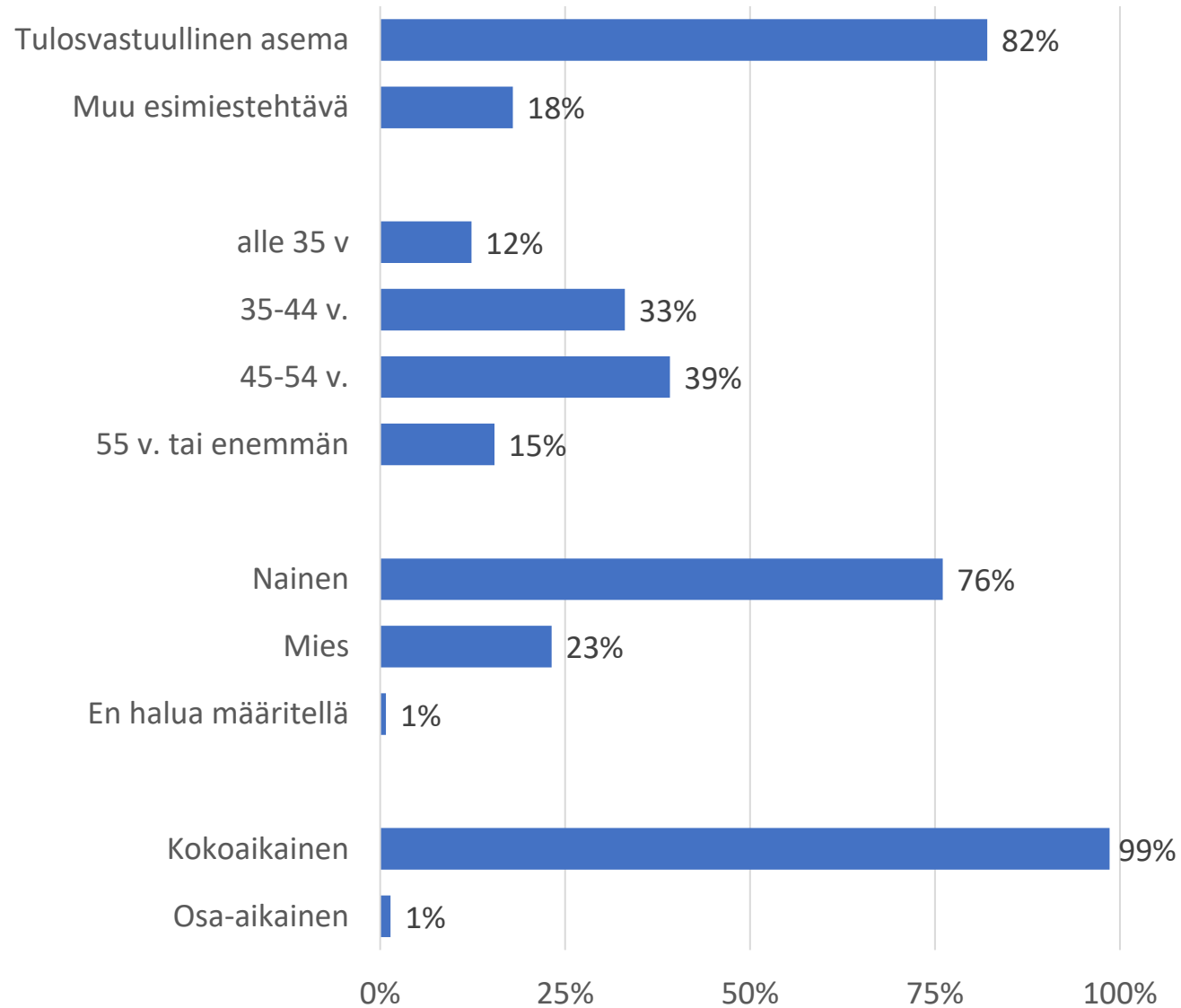
Helpottaisiko omaa työkuormaasi, jos työnantaja panostaisi enemmän henkilöstökoulutukseen alaisten ammattitaidon lisäämiseksi?



# Millaisen koulutuksen kokisit vähentävän työsi kuormitusta?



# Vastaajista (N=641)



**Kaupan esimiesten neuvottelujärjestö**  
**Kaupan liitto**  
**2022**

