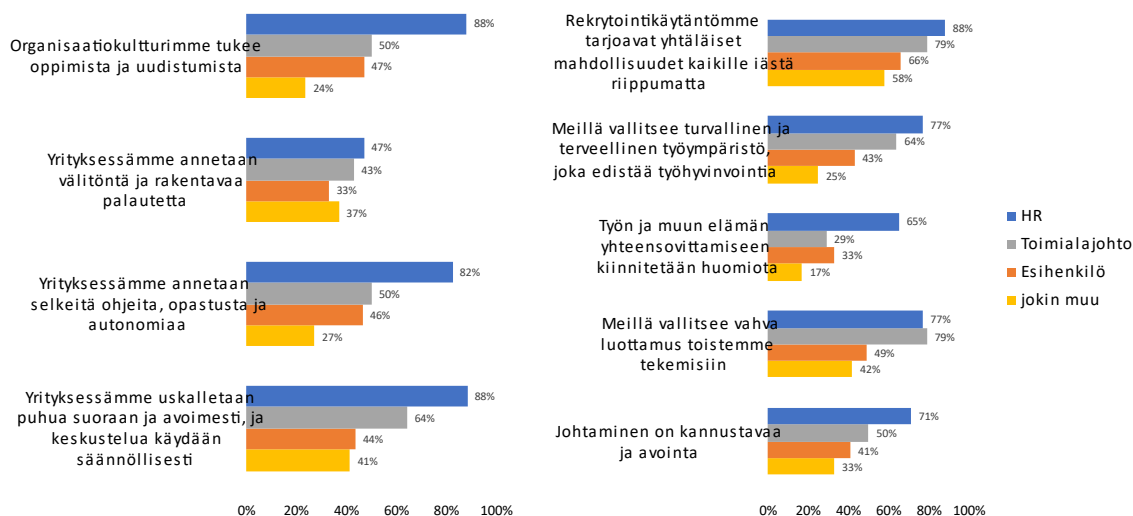


Kaupan yrityksissä keskustelukulttuuri kaipaa parantamista

Syyskuun lopussa toteutettu kaupan esimiesbarometri tuo aikaisempien kyselyjen tapaan esiin keskinäisen vuorovaikutuksen puutteita esihenkilöstön, HR:n ja yritysjohdon välillä. Muun ohessa työehtosopimukseen perustuvat vuotuiset kahdenkeskiset palkkakeskustelut jäävät monissa yrityksissä toteutumatta. Suurimmat erot eri vastaajaryhmien (HR, toimialajohto, esihenkilöt) välillä ovat siinä, kuinka vahvasti eri ryhmät kokivat, että yrityksessä uskalletaan puhua suoraan ja avoimesti. Kyselyyn vastasi yli 850 esihenkilöä, toimialajohdon edustajaa ja HR-asiiantuntijaa. Vastaajia oli laajasti eri kaupan yrityksistä.

Toimialajohdon ja esihenkilöiden näkemykset olivat monissa asioissa lähellä toisiaan. Niitä olivat esim; annettujen ohjeiden selkeys, organisaatiokulttuurin tuki oppimiselle ja uudistumiselle, työn ja muun elämän yhteensovittamisen huomioiminen. Toimialajohto (64%) ja HR (88%) ovat esihenkilöitä (49%) useammin silti sitä mieltä, että työpaikalla olisi käyty keskustelu esihenkilön osaamista tukevista koulutus- ja perehdyttämistarpeista, mikä viestii siitä, etteivät yksilölliset tarpeet ainakaan tule riittävästi huomioitua. 40 prosenttia vastaajista kertoi, että työpaikalla on käyty keskustelu esihenkilötyölle varatun ajan ja resurssien riittävyydestä.

Miten seuraavat väitteet mielestäsi pitävät paikkansa teidän yrityksessänne?*

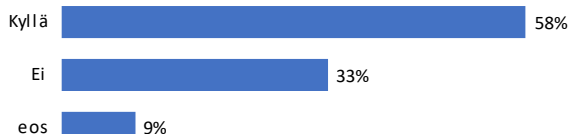


* Suuressa määrin + erittäin suuressa määrin

Palkkauskeskustelu ontuu

Yli puolet vastaajista kertoo, ettei heidän yrityksessään ole käyty pakollisia kahdenkeskeisiä keskusteluita palkkauksesta ja sen määräytymisen perusteista. HR ja toimialajohto ovat asiasta esihenkilöitä epätietoisempia eli vastaavat enemmän ”en osaa sanoa”, mikä kuvastaa sitä, etteivät sopimusvelvoitteet välttämättä jalkaudu kentälle asti taikka ettei sitä valvota. Puolet vastaajista näkee, että heidän yrityksessään vallitsee silti vahva luottamus eri osapuolien tekemiseen.

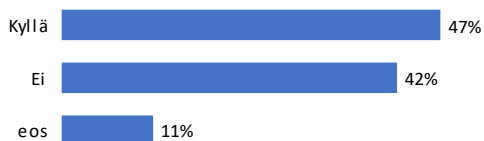
Esihenkilön työtehtävien tulee olla esihenkilön vapaalla ollessa järjestetty niin, että vapaalla olon tarkoitus toteutuu, esim. sijaisuusjärjestelyin tai muilla työnantajan päättämällä tavoilla. Vastaavatko käytäntö ja menettelyt mielestäsi sopimusmääräystä?



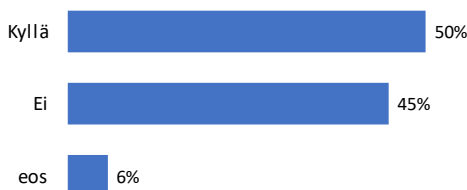
Yrityksessä on säännönmukaisesti käyty vuotuiset kahdenkeskiset keskustelut palkkauksesta ja sen määräytymisen perusteista.



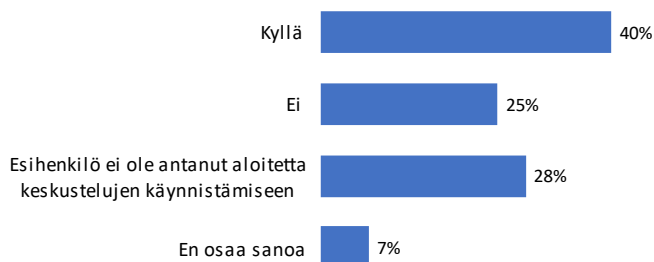
Palkkakeskustelun päätteeksi tai muuna ajankohtana on työpaikalla käytävä keskustelu esihenkilön työssä jaksamisesta ja työhön liittyvistä kuormitustekijöistä. Onko määräys toteutunut?



Onko keskusteltu erikseen myös esihenkilön osaamista tukevista koulutuksista perehdyttämistarpeista?



Onko keskusteltu esihenkilötyölle varatun ajan ja resurssien riittävydestä?

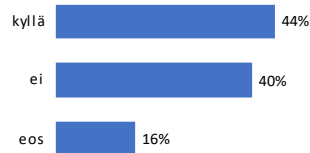


Työaika valuu vapaalle edelleen

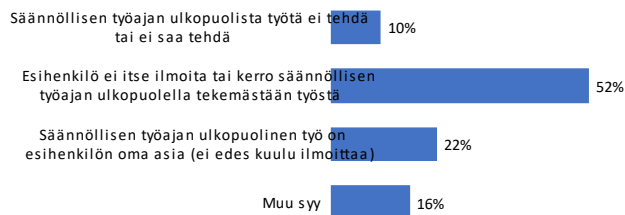
Vastaajista 44 prosenttia näki, että esihenkilön säännöllisen työajan ulkopuolella tekemä tosiasiallinen työaika on työnantajan tiedossa. 40 prosentti näki, ettei se ole työnantajan tiedossa. Toimialajohto (64%) ja HR (77%) näkivät esihenkilöitä (39%) useammin, että yrityksen säännöllisen työajan ulkopuolella tehdyn työn korvauskäytännöt ovat selkeät ja toimivat. Toimialajohto ja erityisesti HR näkivät esihenkilöitä vahvemmin, että esihenkilölle asetetut tavoitteet ovat realistisesti saavutettavissa säännöllisenä työaikana. Esihenkilöistä 56 prosentti piti sitä realistisena. Vastauksia voidaan pitää valitettavina ja myös luovan riskin

työnantajalle. Korkein oikeus on muutama vuosi sitten katsonut, että on työturvallisuusrikos olla tietämättä työntekijän omista ylitöistä. Se, ettei esimerkiksi esihenkilö itse kerro työn valumisesta vapaalle, ei vapauta työnantaa rikosoikeudellisesta vastuustaan.

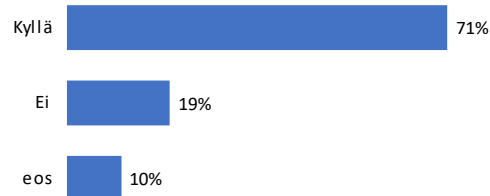
Onko esihenkilön säännöllisen työajan ulkopuolella tekemä tosiasiallinen työaika työnantajan tiedossa?



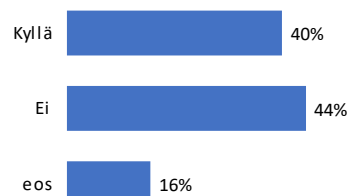
Miksi säännöllisen työajan ulkopuolella tehty työaika ei ole työnantajan tiedossa?



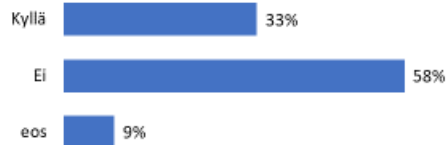
Onko esihenkilöllä mahdollisuus merkitä työajan ulkopuolella tehty työ työajanseurantajärjestelmään jälkikäteen (korvattavuus mahdollisesti arvioidaan erikseen)?



Ovatko yrityksen säännöllisen työajan ulkopuolella tehdyn työn korvauskäytännöt selkeät ja toimivat?



Edellyttääkö työnantaja esihenkilöltä sähköposteihin tai työpuheluihin vastaamista taikka sovellusten käyttöä tai some-päivittämistä vapaalla ollessa?



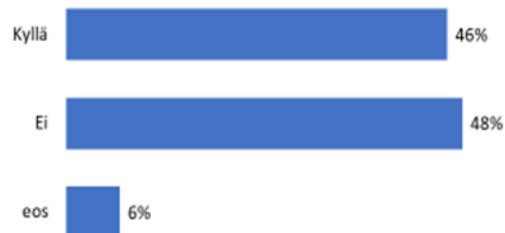
Edellyttääkö työnantaja esihenkilöltä työasioissa tavoitettavissa olevista vuosilomalla tai sairauslomalla?



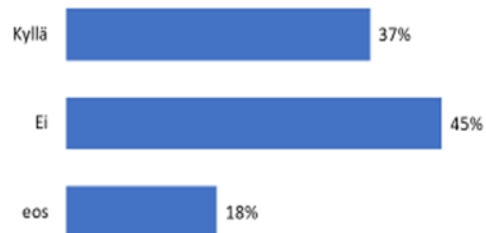
Ovatko esihenkilölle asetetut tavoitteet realistisesti saavutettavissa säännöllisenä työaikana?



Onko käyty keskusteluja vapaan ja työajan tosiasiallisesta toteutumisesta?



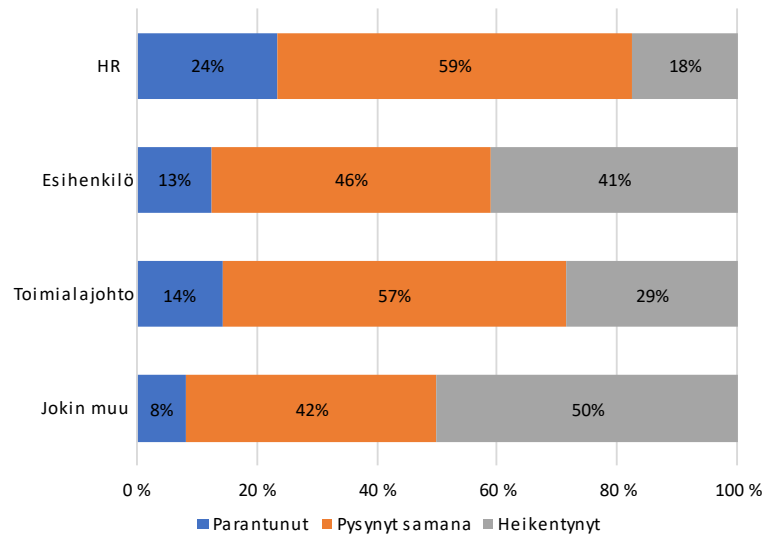
Työehtosopimuksen mukaan "milloin esihenkilö joutuu pakottavista syistä työajan ulkopuolella muutoin hoitamaan työtehtäviä, toteutunut työaika on lisä- tai ylityötä eikä se vähennä tasoittumisjakson tunteja, ellei esihenkilön aloitteesta muuta sovita". Vastaako tämä käytäntöä?



Esihenkilöiden hyvinvointi

Esihenkilöistä 46 prosenttia katsoo, että heidän jaksaminen on parantunut viimeisen vuoden aikana. HR:n arvio asiasta on positiivisempi. Vastaajista yli puolet piti johtamisjärjestelmiä selkeinä ja toimivina. Puolet katsoi, että esihenkilöitä koulutetaan ja opastetaan riittävästi. Erikseen kysyttäessä 53 prosenttia näki, että ellei esihenkilö jouta työajan ulkopuolella, vaikuttaa se työilmapiiriin ja kanssakäymiseen.

Miten esihenkilöstön jaksaminen on mielestäsi kehittynyt viimeisen vuoden aikana?



Miten seuraavat väitteet mielestäsi pitävät paikkansa teidän yrityksessänne?*



*=jokseenkin samaa mieltä + täysin samaa mieltä