

Tiedätkö tämän paikallisesta sopimisesta ?

- *voiko paikallisesti sopia kannustepalkkion suuruudesta ?*
- *millä tavalla liukuvatyöaika tuo joustoa työntantajalle ja työntekijälle ?*
- *esimiehen ja työntekijän välillä luottamusmiespalaverissa voi käsitellä tehtäväsiirtoja. ?*

Paikallinen sopiminen tarkoittaa sopimista yritys- tai työpaikkatasolla. Lainsäädännön ja työehtosopimusmääräysten ulkopuolelle jäävistä asioista on työpaikoilla mahdollista tarvittaessa sopia. Lakia tai työehtosopimusta paremmista eduista kuten palkoista, työajoista, vuosilomista, vuoro- ja haittatyökorvauksista jne. on työsuhteissa aina voitu sopia. Työnantajan ja työntekijän, luottamusmiehen tai ammattiosaston välillä tehdyt etuja parantavat sopimukset on myös oikeuskäytännössä katsottu päteviksi ja työnantajaa velvoittaviksi.

Tällaisen ns. edullisemmuussääntöön perustuvan, paikallisen sopimisen lisäksi myös työsopimukset antavat yhä enemmän mahdollisuuksia sopia työehdoista työpaikkatasolla. Usein tällöin on kysymys työsopimuksessa olevan säännöksen soveltamistavasta tai annettujen raamien sisällä tapahtuvasta toisin sopimisesta. Myös työaikalaki tarjoaa tällaiseen sopimiseen laajat mahdollisuudet. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu aina vapaaehtoiseen, asiallisen tietojenvaihdon ja neuvottelumenettelyn jälkeen syntyneisiin sopimuksiin. Aloitteentekijänä voi olla työnantaja tai työntekijät ja vapaaehtoisuuteen kuuluu myös se, ettei sopimukseen aina päästä.

Tiedätkö tämän psykologisesta työsopimuksesta?

- *Mistä psykologinen työsopimus koostuu ?*
- *Miten pidät sitä yllä ja tuet motivoitumista ?*
- *Mikä on esimiehen rooli ?*

Psykologisella työsopimuksella tarkoitetaan mielikuvia siitä, millaista sitoumusta työssä voi puolin ja toisin odottaa työntekijän ja työnantajan välillä, millaista vaihtoa tähän sitoumukseen sisältyy ja mitä panoksia (muitakin kuin palkkaa ja työtehtävien tekoa) laitetaan peliin. Niin, ja millä tavoin sitoumus ylipäänsä näytetään.

Psykologista työsopimusta ei useinkaan muotoilla ääneen, mutta sen rikkomukset kyllä noteerataan voimakkaasti työpaikan konflikteissa, siirtymätilanteissa, eli työsuhteiden alkamisissa, päättymisissä tai työnhakutilanteissa. Joskus psykologisen sopimuksen sisältö on osapuolilla aivan erilainen. Psykologisen työsopimuksen ”vaihdannasta” huolehditaan puheella ja kuuntelulla. Esimiehen tehtävä on huolehtia riittävien keskustelufoorumien rakentamisesta ja siitä, etteivät ne täyty faktapohjaisilla asialistoilla. Sen jälkeen homma on kaikkien vastuulla.

Työntekijät hahmottavat suhteensa organisaatioon vaihtosuhteena. Motivoiva tila on olemassa, kun työntekijä saa organisaatiolta vähintään yhtä paljon kuin hän organisaatiolle antaa. Kun psykologinen sopimus toteutuu hyvin, työntekijä kokee voivansa työnsä kautta edistää hänelle merkityksellisiä tavoitteita. Mikäli työntekijä ei koe organisaation toimintaa oikeudenmukaisena, hän menettää luottamuksensa sitä kohtaan. Kaikki sopimukset, myös ”psykologiset”, edellyttävät riittävää luottamusta.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skype, tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 12.2. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 11.2. **paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi**