

HARTWALL

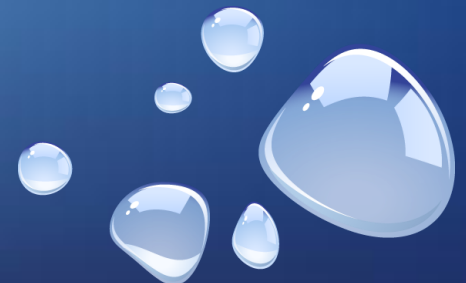
Palkkatietämys Suomessa -tutkimuksen ja sen tulosten hyödyntäminen työpaikalla

Henkilöstöjohtaja Leena Nyström

Hartwall

Työsuojelurahaston Tutkimus tutuksi -tapaaminen

16.11.2012



Sisältö

- Hartwall
- Palkitsemisen kehittämisen startti
- Palkkatietämystutkimuksen ja sen tulosten hyödyntäminen
- Kohti strategista palkitsemista



Hartwall

15.11.2012

Member of the Heineken Group



Juoma-alan innovatiivinen suunnannäyttäjä

- ✓ Hartwall on osa HEINEKENia, joka on Euroopan suurin ja maailman kolmanneksi suurin panimo volyymilla mitattuna.
- ✓ Hartwall Lahden tuotantolaitos on yksi Euroopan suurimmista, moderneimmista ja vihreimmistä.
- ✓ Tuotevalikoimaan kuuluu oluita, siidereitä ja long drink -juomia, pullotettuja vesiä, virvoitusjuomia, mehuja ja erikoisjuomia sekä tytäryhtiö Hartwa-Traden kautta viinejä ja muita alkoholijuomia.



Hartwall työpaikkana

**Kaupalliset
toiminnot
390**

**Tuotanto-
toimitusketju
430**

**Hallinto
80**

**Naisia 30 %
Miehiä 70 %**

**Keskimääräinen
työssäoloaika
15 v**

**Henkilöstöryhmät
työntekijät (SEL)
TH (Pro)
YTH**

Palkitsemisen kehittämisen startti

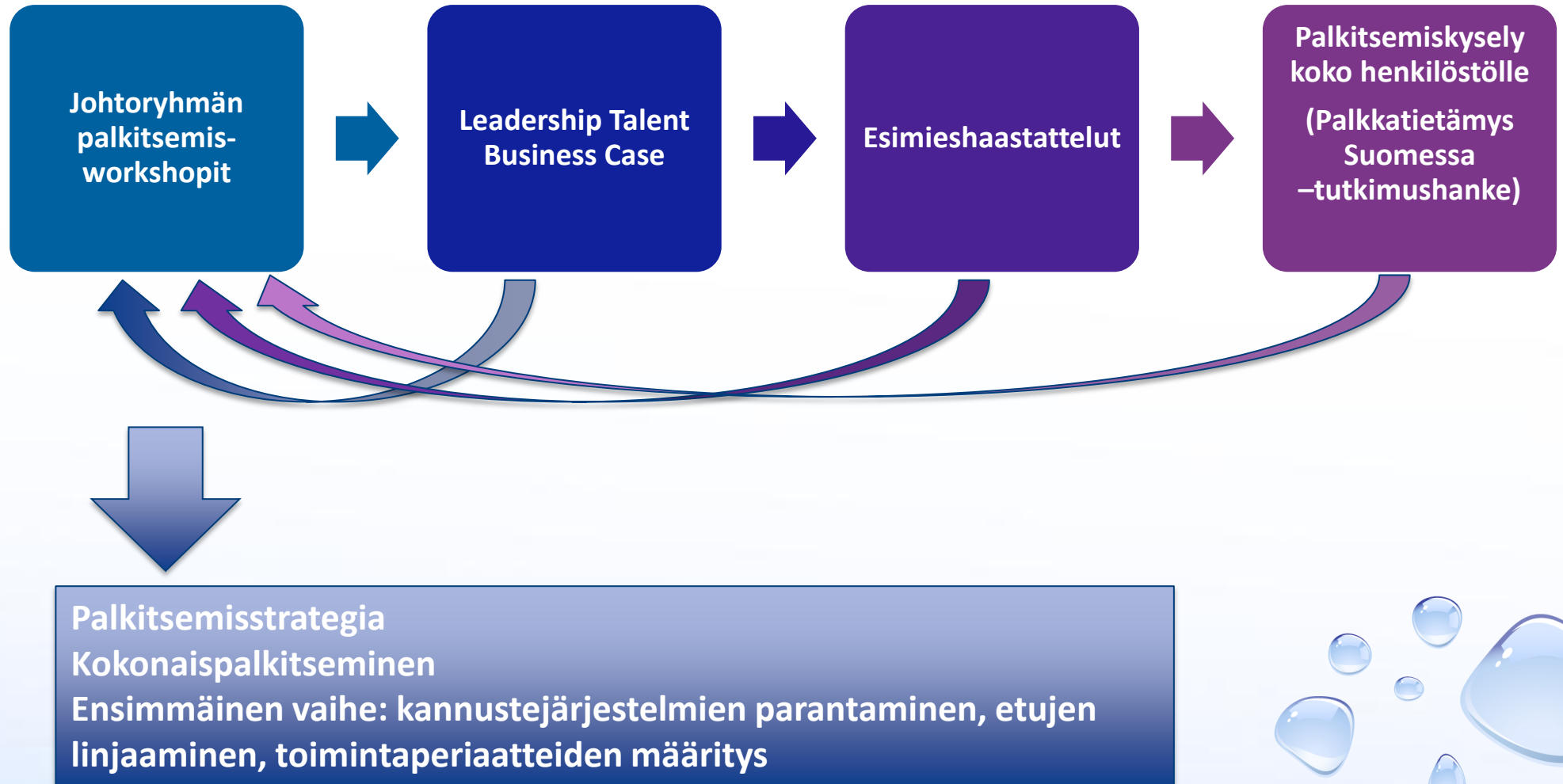


Nykytilan haasteet

Salatiedettä

Tyytymättömyyttä

Kehitysprojekti – As-Is -> To-Be



Palkkatietämystutkimuksen ja tulosten hyödyntäminen



Tutkimuksen hyödyntäminen

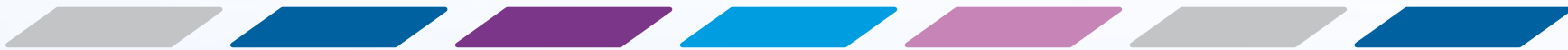
Henkilöstön osallistaminen



Nykytilan selvittäminen



Benchmark





Tutkimustulosten yhteenveto

- Heikko palkitsemistietämys organisaatiossa (esim. työsuorituksen johtamisen ja vaativuusluokituksen vaikutus palkkaukseen).
- Heikko tiedonsaanti palkkauksesta (esim. miten palkkarakenteista päätetään, miten palkka voi vaihdella palkkahaitarin sisällä) eli palkka-avoimuus on matalalla tasolla.
- Heikko tietämys palkitsemiskäytännöistä (esim. johdonmukaisuus palkitsemisessa, mahdollisuus saada palkankorotus, tiimit eriarvoisessa asemassa keskenään).
- Hyvä tietämys siitä, miten oma työsuoritus vaikuttaa kannustinjärjestelmään.
- Ei merkittävää eroa keskimääräisiin benchmark-tuloksiin, joiden perusteella palkkatietämys on keskimäärin matalalla tasolla. Organisaatioiden välillä on kuitenkin huomattavia eroja.
- Palkkatietämys ja -tyytyväisyys vaihtelee hieman henkilöstöryhmittäin.



Tulosten hyödyntäminen

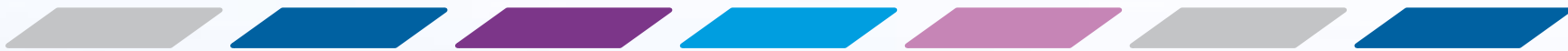
Vahvuudet & Kehityskohteet



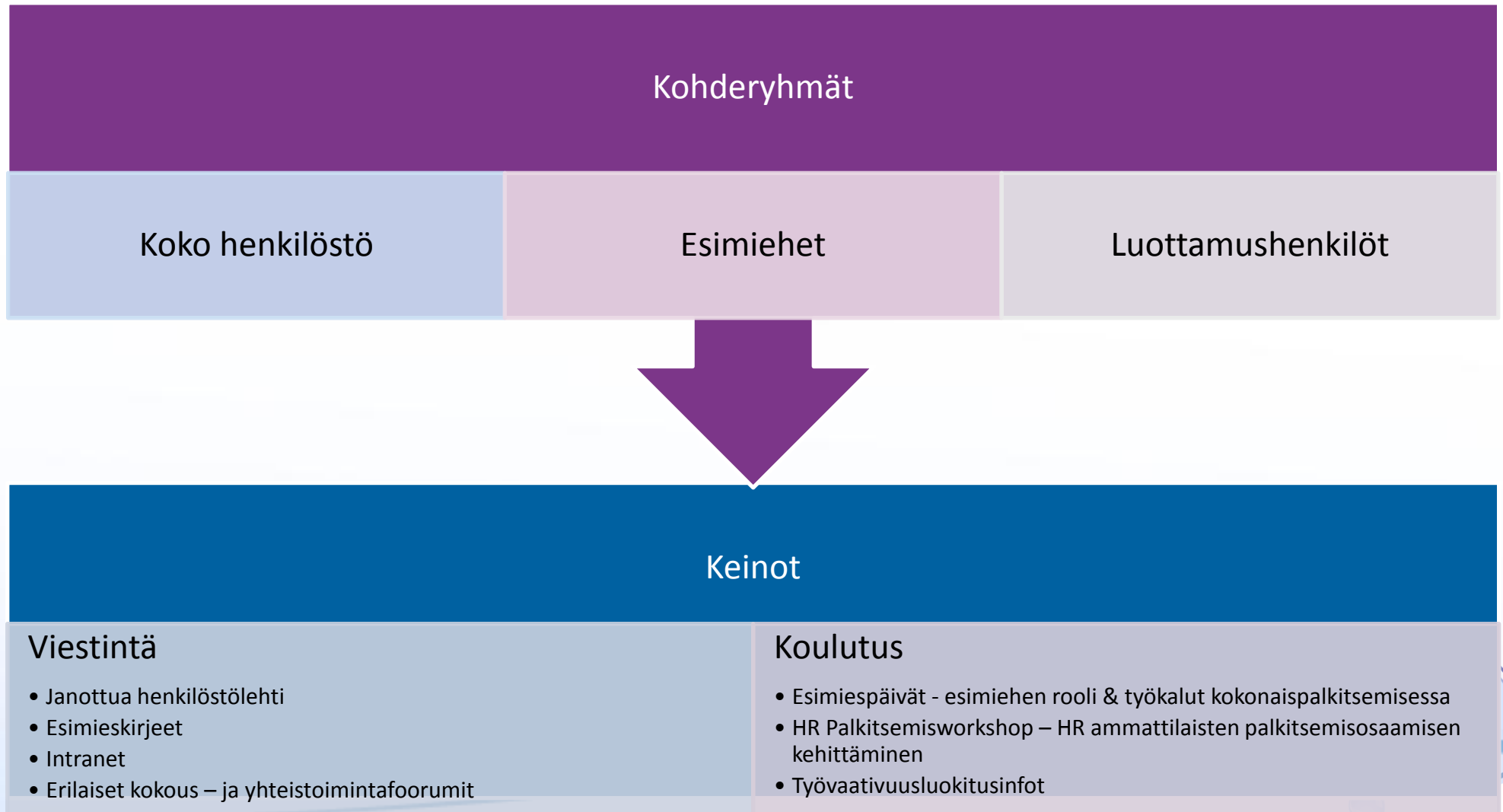
Kehitystoimenpiteiden priorisointi



Palkkatietämyksen lisääminen



Muutosjohtaminen



Kohti strategista palkitsemista



Miksi kehitämme palkitsemista

Johtamisen väline

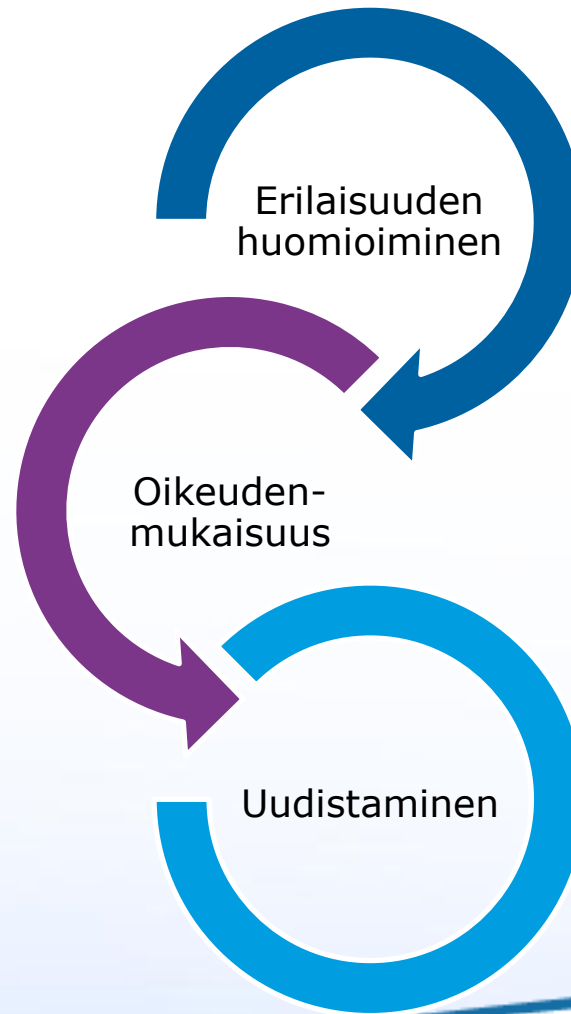
- Kokonaispalkitseminen tukemaan liiketoimintastrategiaa – aktiivinen palkitsemisen johtaminen
- Yrityskulttuurin kehittäminen
- Suoritustason/tuottavuuden parantaminen
- Kilpailukyvyn varmistaminen – osaajien pitäminen ja tulevaisuuden talenttien saaminen
- Hyötyjen optimointi – win-win

Avoimuus & Tyytyväisyys

- Palkitsemistietämyksen parantaminen
- Palkitsemistyytyväisyyden kasvattaminen → kannustavuus ja oikeudenmukaisuus
- Eri henkilöstöryhmien huomioon ottaminen

“Rewards are an investment to be managed, rather than a cost to be controlled.”

Palkitsemispohdintoja



- Mikä koetaan palkitsevana vaihtelee yksilöittäin & elämäntilanteen mukaan
- Rahaa vai vapaata

- Aika vai tulos/suorite

- Mistä voidaan luopua
- Mitä otetaan tilalle

Kiitos!

