



X

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	18.5.2008
Tekijä	Jari Murto	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	89
Otsikko	Sopimisjohtaminen – parempi sopia kuin määrätä		
Ohjaajat	KTT Jouko Toivonen ja KTM Maija Vähämäki		

Tiivistelmä

Sopimisjohtamisella tarkoitetaan sellaisesta asiasta sopimista, josta työnantaja voisi tehdä päätöksen yksipuolisesti oman yrityksen-, liikkeen- tai työnjohtovaltansa perusteella. Asian siirtämisellä työnantajan yksipuolisesta päätöksestä sopimuksellisuuden piiriin tavoitellaan asian tehokkaampaa toteuttamista sekä siihen sitoutumista. Sopimisjohtaminen voidaan sijoittaa johtamisen muutokseen, joka on seurausta organisaatioiden muutoksesta moderneista organisaatioista postmoderneihin organisaatioihin, mutta sopimisjohtamisella on myös läheinen liityntä työoikeudelliseen paikalliseen sopimiseen.

Tutkielman tavoitteena on sopimisjohtamisen käsitteen selvittäminen. Tutkielman tutkimuskysymyksiä ovat: miten sopimisjohtaminen voidaan määritellä ja miten se liittyy työelämän muutokseen; miten työnantajan laatimat henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet ovat osa sopimisjohtamista; miten psykologinen työsopimus ilmentää sopimisjohtamista työntekijän näkökulmasta sekä miten sopimisjohtaminen ilmenee käytännössä.

Tutkielman metodi on käsiteanalyttinen. Tutkielmassa käytetään sekä oikeustieteellistä että sosiologista näkökulmaa. Sosiologisen näkökulman kautta selvitetään sopimisjohtamisen taustaa ja oikeustieteellisen näkökulman kautta tutkitaan sopimiseen liittyviä tulkinnallisuuksia sekä johtamisen hahmottamista työoikeudessa. Lisäksi henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita analysoidaan juridisesta näkökulmasta työnantajan sopimisjohtamisena, kun taas psykologinen työsopimus ilmentää työntekijän näkökulmaa sopimisjohtamiseen.

Tutkielman tutkimustuloksina on esitetty, että työmarkkinamallin ja organisaatioiden muutoksen johdosta yrityksistä ja työpaikoilta voidaan hahmottaa sopimisjohtamisen kaltainen ilmiö. Henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden laadinnan voidaan katsoa olevan sopimisjohtamisen kaltaista toimintaa työnantajan näkökulmasta, jolla on myös vaikutusta työntekijän psykologiseen työsopimukseen. Sopimisjohtaminen on myös käytännössä melko yleistä.

Sopimisjohtamisen jatkotutkimusongelmina voidaan esittää sen tarkempi analysoiminen, kuinka sitovaa sopimisjohtaminen itse asiassa on. Lisäksi tulisi tutkia tarkemmin henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden suhdetta työntekijän psykologisen työsopimuksen rakentumiseen sekä työnantajan ja luottamusmiehen osaamisen ja roolin suhdetta sopimisjohtamiseen.

Asiasanat	Sopimisjohtaminen, paikallinen sopiminen, organisaatioiden muutos
Muita tietoja	