

MILTÄ TUNTUU OLLA PAHOLAISEN PALKKALISTOILLA?

.

Lokakuuisena keskiviikkona 2011 Greenpeacen aktivistiryhmä parveilee Espoon Keilaniemessä, Neste Oilin pääkonttorin ovella. Talon työntekijät tietävät, mistä on kyse. Yhtiön käyttämä palmuöljy on aiheuttanut taas yhden mielenilmaisun.

Viime vuonna Neste Oil voitti yleisöäänin kansainvälisen Public Eye Awards -häpeäpalkinnon.

2000-luvulla saman häpeäpalkinnon ovat saaneet muun muassa Walt Disney, Shell, rengasfirma Bridgestone sekä lääkeyritykset Novartis ja Roche. Palkinto, jota yritykset eivät tahdo on tullut muun muassa ympäristörikkomuksista ja työntekijöiden huonosta kohtelusta.

Maa-ilmanlaajuisesti miljoonat ihmiset työskentelevät boikottien ja kovan arvostelun kohteissa.

Työnhakijat selvittävät, kestäkö työnantaja eettistä päivänvaloa.

Kritiikki kohdistuu todennäköisimmin kansainväliseen jättiyritykseen ja syytökset ovat vakavia: lapsityövoima, työntekijöiden heikot työolot tai toiminnan epäilyttävyys ympäristön kannalta, kuten mutkikkaassa palmuöljyasiassa.

Palmuöljykohu ei ole jättänyt Neste Oilin henkilöstöä kylmäksi.

"Jokainen yksilö reagoi omalla tavallaan julkiseen paineeseen", henkilöstöpäällikkö Hannele Jakosuo-Jansson sanoo.

Neste Oilin väkeä on runsaat 5 000, ja Suomessa heistä työskentelee yli 3 400.

"Kohusta huolimatta moni on myös ylpeä työnantajastaan", henkilöstöpäällikkö jatkaa.

Johtoryhmiä ja työyhteisöjä eettisyydestä valmentava, Juuriharja Consulting Groupin toimitusjohtaja Erika Heiskanen osaa arvioida henkilöstön tuntemuksia.

"Työntekijöiden yleisin tunne on häpeä, kun tulee ilmi väärinkäytös tai vastaava."

Henkilöstön reaktiot häpeään Heiskanen jakaa kolmeen ryhmään. Toiset torjuvat sanoen, ettei tämä ole totta ja media vain panettelee meitä. Jotkut leimaavat johdon pahaksi.

"Kolmas, aika iso ryhmä, häpeää hiljaa ja lakkaa kertomasta, missä käy työssä", Heiskanen sanoo.

Jos ristiriita vahvistuu, moni vaihtaa työpaikkaa.

Julkisesti ihmiset eivät juttele ristiriidoistaan, ainakaan nimellään. Eräs huonomaineisessa yrityksessä uraa tehnyt sanoo, että vain itsetuhoinen lähtee nimellään repostelevaan työnantajaansa, edes entistä.

Heiskanen huomauttaa, että epävirallisesti ihmiset puhuvat. Tuttavien kesken. Perheessään. Baaritiskeillä.

Kun työnantajan mainetta koetellaan, Heiskanen suosittelee avointa keskustelua henkilöstön kesken, mutta varoittaa käymästä näennäiskeskusteluja.

"Näennäiskeskusteluissa ihmiset vain latelevat itsestäänselvyksiä ja näennäisiä nokkeluuksia olettaen, että niitä halutaan kuulla", Heiskanen sanoo.

Jakosuo-Janssonin mukaan Neste Oil haluaa pysyä avoimena palmuöljyasiassa.

"Meillä näitä asioita käsitellään myös esimiesten ja luottamushenkilöiden kanssa. Tällaisesta paineesta pitää pystyä puhumaan työpaikalla, jotta tunnepohjaiset reaktiot hälventyisivät ja henkilöstö tuntisi yhtiön tavat toimia", henkilöstöjohtaja sanoo.

Joskus ristiriita syntyy, kun ihminen löytää kiinnostavan työn, mutta väärästä firmasta.

"Jos työpaikan ja yksilön arvoja varjostaa ristiriita, ihminen tietoisesti valitsee työpaikan ja päättää sitten sietää tilannetta", Heiskanen sanoo.

Rekrytoinnin asiantuntijoiden mukaan nykypäivän työntekijää kiinnostaa yrityksen maine.

Varsinkin Y-sukupolvi, 1980–1995 syntyneet, laittaa yhä enemmän painoarvoa eettisyydelle.

Mutta myös muun ikäiset, mukaan lukien avainhenkilöt ja pomot, kyselevät rekrytointikonsulteilta selvittääkseen, kestääkö työnantaja eettistä päivänvaloa.