

Yhteistoiminnan starttipaketti muutostilanteisiin

Pitkäjänteinen ja avoin yhteistoiminta synnyttää luottamusta ja siivittää organisaation hyvään tulokseen. Yhteistoiminnan tavoitteena on hyvinvoiva työyhteisö ja organisaation menestys.

Hyvä yhteistoiminta rakentuu arkipäivän vuorovaikutukseen työpaikalla. Työntekoa tukeva johtaminen ja työyhteisötaidot edesauttavat osaltaan luottamuksen kehittymistä. Hyvä yhteistoiminta edellyttää myös säännöllistä tietojen vaihtoa työnantajan ja henkilöstön välillä.

Yhteistoiminnasta vastuu on koko yhteisöllä ja se kuuluu olennaisena osana esimiesten ja johdon tehtäviin. Yhteistoimintaa on esimiehen ja työntekijän / työyksikön / henkilöstöedustajan jokapäiväinen yhteydenpito erilaisissa palavereissa ja kokouksissa.

Henkilöstöä koskevien asioiden käsittely aloitetaan mahdollisimman varhain. Työnantajan on oltava aloitteellinen yhteistoiminnan käynnistämisessä. Yhteistoimintamenettely on joka tapauksessa käytävä aina ennen ratkaisujen ja päätösten tekemistä.

Yhteistoiminnan peruselementit

Työn tekemiseen ja yhteisön **toimintaan vaikuttavat tekijät** otetaan jatkuvasti hyvissä ajoin keskusteluun työyhteisössä.

Taloudelliset tiedot ja näkymät ovat YT-toimikunnan ja työyhteisön säännöllisessä käsittelyssä.

Henkilöstöä koskevat **olennaiset muutokset** tulee olla ennen päätöksentekoa yhteisessä käsittelyssä

Neuvotteluprosessin ja osapuolten kunnioittaminen tärkeää yhteistoiminnan eri vaiheissa

Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminta on tärkeä osa yhteistoimintaa. Työsuojelun yhteistoiminnassa käsitellään henkilöstön terveyden ja turvallisuuden toteutuminen työssä ja siihen välittömästi vaikuttavat muutokset, mm.

- töiden järjestely ja mitoitus sekä työolot
- koulutuksen ja perehdytyksen tarve ja järjestelyt
- työhyvinvointia ja turvallisuutta koskevat tilasto- ja seurantatiedot
- edellä mainittujen toimien vaikutusten seuranta

Yhteistoimintaprosessi harkittaessa henkilöstövähennyksiä



Tarvittaessa sopeuttamistoimia yhteistoimintaprosessin kulku on mietittävä ja valmisteltava huolellisesti.

Myös työhyvinvointivaikutuksia on arvioitava ja valmisteltava tarvittaessa työsuojelutoimikunnassa. Lisäksi on pohdittava keinoja työntekijöiden työhyvinvointiin ja muutostilanteiden vaikutusten lieventämiseen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Kirjallinen neuvotteluesitys valmistellaan huolellisesti

- Annettava viisi päivää ennen ensimmäistä neuvottelua
- Sisältää yhteistoimintalain 47 §:n edellyttämät tiedot
- Valmistellaan työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma
- Ilmoitus työvoimaviranomaisille
- Tiedotus organisaation sisällä ja tiedotusvälineille

Neuvotteluihin panostetaan riittävästi

- Sovitaan yhteiset tiedottamisperiaatteet
- Sovitaan luottamushenkilöiden YT-prosessin aikaisesta ajankäytöstä
- Kesto vähintään 6 viikkoa
 - o vähintään 10 hengen irtisanominen tai osa-aikaistaminen
 - o vähintään 10 hengen lomauttaminen yli 90 päiväksi
 - o muissa tilanteissa vähintään 14 päivää
- Neuvottelujen kulun kirjaaminen

- osapuolten kannat kirjataan selkeästi pöytäkirjaan, sekä yhteiset että eriävät näkemykset
- Tarvittaessa annetaan täydentäviä tietoja
- Henkilöstön tukitoimenpiteet ja työterveyshuolto työsuhteen päättymisen jälkeen
- Työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus
- Oikeus työllistymisvapaaseen
- Asiantuntijoiden kuuleminen prosessin aikana esimerkiksi seuraavissa asioissa:
 - muutosten vaikutus yksiköihin
 - taloudellisten tietojen avaaminen neuvottelijoille
 - työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman viimeistely
 - muutosten tekeminen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan

Työnantajan päätökset neuvottelujen päätyttyä

- Sopeuttamistoimista ja/ tai lomauttamisesta, irtisanomisista, osa-aikaistamisista
- Toteuttamisaikataulu
 - päätösten tekemisen aikataulu
 - jos henkilöstövaikutukset toteutuvat vasta pitkän ajan kuluttua itse neuvotteluista, on ennen toimenpiteiden toteuttamista tarkasteltava, ovatko perusteet henkilöstövähennyksiin edelleen olemassa
- Uudelleensijoittamiset ja uudelleen kouluttamiset selvitetään ennen kuin irtisanomisia lähdetään toteuttamaan
 - Tätä on hyvä tehdä jo neuvottelujen yhteydessä
- Työtehtävien jakaminen ja priorisointi
- Työntekovelvoite irtisanomisaikana
- Tiedottaminen neuvottelijoille ja työyhteisöille

Jälkihoito keskeistä työyhteisön toipumiselle

- Uudelleensijoittamisesta huolehtiminen
- Takaisinottovelvollisuudesta sekä työllistämistä edistävästä valmennuksesta ja koulutuksesta huolehtiminen
 - tieto yliopiston sisällä avautuvista tehtävistä koordinoitusti!
- Työhyvinvoinnin ylläpitäminen – yhteistoimintaprosessi on aina kriisi työyhteisölle
 - työssä kuormittuminen tehtävien muuttuessa ja henkilöstön vähentyessä
 - työhyvinvointia tukevien toimien toteuttaminen
 - yhteistyö työterveyshuollon kanssa
- Arvioidaan yhdessä, miten YT-prosessi meni – mitä olisi voitu tehdä paremmin
- Seurataan päätösten vaikutuksia