10 MYYTTIÄ YT-NEUVOTTELUISTA

Accountor HR4 Oy
2020

”Yt-neuvotteluissa työnantaja ja työntekijät ovat napit vastakkain.”

1

Yrityksissä elää sitkeästi se ajatus, että luottamusmies on ainoastaan työntekijöiden kaveri. Kaikkinainen henkilöstön järjestäytyminen ja luottamusmiesten valinta koetaan usein uhaksi, ja vahva luottamusmiesorganisaatio saattaa jopa herättää pelkoja. Toimiessaan sen kanssa työnantaja helposti valitsee tiedon panttaamisen avoimen vuorovaikutuksen sijaan.

"Paras pohja yt-prosessille on keskinäinen luottamus ja avoin johtamiskulttuuri"

Paras pohja yt-prosessille on kuitenkin keskinäinen luottamus ja avoin johtamiskulttuuri, johon kuuluu aktiivinen keskustelu sekä organisaation tilanteesta, johtamisesta että henkilöstön kuulumisista. On työnantajan edun mukaista, että luottamusmies pidetään ajan tasalla ja hänen kanssaan jaetaan kaikki relevantti materiaali.

Jos jokin tieto on arkaluontoista tai ei vielä valmista jaettavaksi koko henkilöstölle, sovitaan luottamusmiehen kanssa pelisäännöt ja lyödään kättä päälle. Työntekijät kannattaa osallistaa aina toiminnan kehittämiseen – mieluiten jo varhaisessa vaiheessa.



”Neuvottelut voidaan aloittaa vasta, kun suunnitelmat ovat valmiit.”

2



Liian aikaista hetkeä yt-neuvotteluille ei ole. Tietenkin pitää olla näkemys, mistä neuvotellaan ja mitä tavoitellaan, mutta kun henkilöstö tai sen edustaja pyydetään varhaisessa vaiheessa pöydän ääreen, varmistetaan liiketoiminnan kannalta paras mahdollinen ratkaisu ja minimoidaan tyhjäkäynti.

Tavallinen virhe työnantajalta on pitää radiohiljaisuutta yllä siihen asti, että yt-menettelyn kohteena oleva toimintasuunnitelma on viimeistä pilkkua myöten valmis. Näin ei rakenneta luottamuksellista neuvotteluilmapiiriä.

”Parhaimmillaan hyvissä ajoin käynnistetty neuvotteluprosessi on aktiivista liiketoiminnan kehittämistä yhdessä tai varhaista puuttumista liiketoiminnan haasteeseen.”

Parhaimmillaan hyvissä ajoin käynnistetty neuvotteluprosessi on aktiivista liiketoiminnan kehittämistä yhdessä tai varhaista puuttumista liiketoiminnan haasteeseen. Tämä voi auttaa välttämään tai ainakin minimoimaan irtisanomiset ja lomautukset.

”Yt-neuvottelut edellyttävät tappiollista tulosta.”

3

Yt-menettelyn käynnistäminen organisaatiossa ei edellytä sitä, että taloudellinen tilanne on huono. Työn väheneminen tai muuttuminen tai esimerkiksi toiminnan uudelleen organisointi voivat myös olla perusteita neuvottelujen käynnistämiselle. Perusteet tulevat liiketoiminnan tarpeista.

Neuvottelujen käynnistämisen ei tarvitse aina perustua negatiivisiin asioihin. Yritys voi esimerkiksi kasvaa voimakkaasti, minkä vuoksi on organisoiduttava uudelleen. Sekin saattaa edellyttää yt-neuvotteluja, vaikka kenenkään työpaikka ei olisikaan uhattuna.

"Onnistuneiden yt-neuvottelujen lähtökohtana on, että henkilöstö ymmärtää, miksi neuvottelut käydään ja mistä kaikesta ollaan neuvottelemassa."

Tärkein asia on neuvottelujen perusteiden viestiminen henkilöstölle. Onnistuneiden yt-neuvottelujen lähtökohtana on, että henkilöstö ymmärtää, miksi neuvottelut käydään ja mistä kaikesta ollaan neuvottelemassa. Kun prosessi on lähtenyt liikkeelle hyvissä merkeissä ja neuvottelujen lähtökohta on ymmärretty, ilmapiiri on parempi myös jälkeenpäin.



”Johdon on parempi pitää etäisyyttä neuvottelujen aikana.”

4



Yt-neuvotteluilla ei ole huono maine pelkästään työntekijöiden, vaan myös esimiesten keskuudessa. Johdollekin yt-menettelyn käynnistäminen on pelottava tilanne ja esimiehille saattaa olla vaikeata kohdata työntekijöitä. Silloin voi tuntua turvallisemmalta vetäytyä sivummalle tai piiloutua kiireen taakse vältellen työntekijöiden kysymyksiin vastaamista.

”Kaikista neuvotteluihin liittyvistä kysymyksistä voi keskustella.”

Pelot kannattaa unohtaa. Kaikista neuvotteluihin liittyvistä kysymyksistä voi keskustella. Yt-neuvottelujen aikana esimiehen on tärkeintä olla käytettävissä ja läsnä työntekijöille. Luottamusta rakennetaan jokapäiväisellä arjen johtamisella ja muutosviestinnällä.

”Perusasioiden viestiminen riittää.”

5

Yt-menettely on pohjimmiltaan työkalu muutoksen aikaansaamiseksi. Prosessissa on alusta loppuun asti kyse viestinnästä. Prosessi ja siihen kuuluvat menettelytavat pitää toki hallita, mutta kaikkein tärkeintä on viestintä.

Niin tärkeää kuin neuvottelujen perusteiden välittäminen henkilökunnalle onkin, viestintää ei saa jättää siihen. Muutosviestiä pitää toistaa jatkuvasti ja sen täytyy olla johdonmukainen. Linjakkaan viestinnän myötä työyhteisöön välittyy kuva siitä, millä tavalla liiketoiminnan tai esimerkiksi organisaation on suunniteltu muuttuvan ja mitkä ovat konkreettiset muutoskohteet. Viestinnän tulee kulkea kaikkiin suuntiin - myös kuunteleminen on viestintää.

”Toimivalla viestinnällä johdetaan yt-prosessia, mutta ennen kaikkea muutosta ja ihmisiä.”

Toimivalla viestinnällä johdetaan yt-prosessia, mutta ennen kaikkea muutosta ja ihmisiä.



”Johto tietää parhaiten.”

6



Onnistunut yhteistoimintamenettely näkyy positiivisesti viivan alla ja luo perustan yrityksesi paremmalle huomiselle. Henkilöstö haluaa olla mukana eikä vain kohteena.

”Henkilöstö on onnistuneessa yhteistoimintamenettelyssä avaintekijä – siksi se tulisi aktivoida ja sitouttaa yrityksesi haasteiden ratkaisemiseen.”

Kun henkilöstö otetaan aidosti mukaan keskusteluun, edesautetaan työmotivaation säilymistä epävarmassa tilanteessa ja rakennetaan luottamuksen ilmapiiriä. Riippumatta neuvottelujen lopputuloksesta, yhteistoimintamenettely toimenpiteineen koskettaa organisaation jokaista jäsentä.

Avoimuuden merkitys korostuu muutostilanteissa. Oleellista on, että johto kuuntelee henkilöstöä ja kykenee perustelemaan muutokset. Henkilöstöllä on paremmat edellytykset sitoutua ratkaisuihin, joista on keskusteltu avoimesti ja joihin sillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa.

”Yt-neuvottelut johtavat irtisanomisiin.”

7

Yt-laki koskee kaikkia vähintään 20 henkeä työllistäviä yrityksiä. Laki sisältää monenlaisia asioita ja neuvottelu-velvoitteita myös sellaisissa yritystoiminnan muutos-tilanteissa, joista ei seuraa työsopimusten irtisanomisia tai lomautuksia.

Kun toiminnassa on välttämätöntä tehdä muutoksia, yt-neuvottelut ovat keskeinen työkalu muutossuunnitelman, sen vaikutuksien ja vaihtoehtojen käsittelyyn. Työsopimusten irtisanomiset ja lomautukset ovat yksi käytettävissä oleva, mutta äärimmäinen keino. Neuvotteluissa yhteinen tahto-tilahan kuitenkin on, miten välttää tai ainakin minimoida henkilöstövähennykset.

”Yt-neuvottelua voidaan käyttää työkaluna myös työyhteisön ja liiketoiminnan kehittämisessä.”

Yt-neuvottelua voidaan käyttää työkaluna myös työyhteisön ja liiketoiminnan kehittämisessä. Näin pitäisikin tehdä, sillä monet asiat edellyttävät keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja henkilöstön kesken.



”Henkilökohtaiset perusteet ratkaisevat, ketkä irtisanotaan.”

8



Kun organisaatiossa tehdään uudelleenjärjestelyjä ja rakennetaan uusia tehtävärooleja henkilövalintoineen, arvioidaan työntekijöiden osaamista ja kyvykkyyttä myös yksilötasolla. Näin tuleekin toimia.

Jo työehtosopimuksissa usein mainitun vähentämisjärjestyksen sanamuoto tukee toimintamallia:

”Viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä."

Silloin kun osaamista ja ammattitaitoa käytetään kriteerinä, vähennysten on kohdistuttava vain niihin yksiköihin ja tehtäviin, joissa työ on tosiasiallisesti vähentynyt.

”Raha on irtisanottavan paras turva.”

9

Jos halutaan tarjota irtisanottaville lakisääteisen irtisanomisajan ja -palkan lisäksi muuta tukea, ajatellaan usein vain rahaa ja tarjotaan esimerkiksi irtisanomisaikaan jollain kriteerillä suhteutettua ylimääräistä rahallista korvausta. Se on ehkä helpoin keino pehmentää irtisanomisesta aiheutuvaa iskua. Ylimääräinen palkka ei kuitenkaan auta irtisanottua kauan, jos uutta työtä ei löydy.

"Työnhakuvalmennus voi olla rahaa hyödyllisempi ja pitkäkestoisempi muutosturva."

Työnhakuvalmennus voi olla rahaa hyödyllisempi ja pitkäkestoisempi muutosturva. Sen myötä irtisanottava pääsee verryttämään työnhakutaitojaan ja parhaimmillaan löytää nopeasti uuden työpaikan. Työnantaja ja etenkin johto voi myös ryhtyä "lailliseksi ihmiskauppiaaksi" ja pyrkiä etsimään irtisanottaville uusia työpaikkoja omien verkostojensa ja kontaktiensa kautta.

Työllistymisen kokonaisvaltainen tukeminen edellyttää johdolta uudenlaista ajattelua. Tukipaketteja laajemmista ratkaisuista on hyötyä kaikille osapuolille.



”Yt-neuvottelut ovat hankala ja juridisesti riski-altis prosessi.”

10



Yt-lakia pelätään aivan turhaan. Niin kauan, kun päätöksiä ei ole tehty etukäteen eikä ennen yt-neuvottelujen päättymistä tai henkilöperusteisesti ja yt-menettely on viety läpi asiallisesti annettuja pelisääntöjä noudattaen, prosessiin ei käytännössä sisälly riskejä.

”Kaiken kaikkiaan yt-prosessi on sarja käytännönläheisiä pieniä ja vähän suurempia tekoja sekä avointa, johdonmukaista ja reilua johtamista.”

Kaiken kaikkiaan yt-prosessi on sarja käytännönläheisiä pieniä ja vähän suurempia tekoja sekä avointa, johdonmukaista ja reilua johtamista.

Kommunikaation, neuvottelun ja sopimisen kulttuuri luo terveen pohjan neuvotteluille. Pitkäjänteisen johtamisen ja vahvan näkemyksen avulla prosessi viedään loppuun asti ja saadaan aikaan onnistuneita, liiketoimintaa tukevia muutoksia.

Mikäli aihe on sinulle ajankohtainen, otathan rohkeasti yhteyttä!

Saat asiantuntijoihimme yhteyden lähettämällä yhteydenottopyynnön osoitteeseen: asiantuntija@accountor.fi

