



Aamos

Muutosneuvottelujen ABC johtajille

Näin viet läpi muutosneuvottelut yrityksessäsi

Johdanto

Onko yrityksessäsi edessä muutosneuvottelut? Muutosneuvottelu on usein hankala prosessi, mutta koko organisaatiosi voi selviytyä siitä voittajana, mikäli neuvottelut hoidetaan läpinäkyvästi, henkilöstöä kunnioittaen ja kuunnellen, sekä lainsäädäntöä noudattaen. Muutosneuvottelujen yhteydessä yrityksellä on mahdollisuus vahvistaa yritykseen jäävää tiimiä ja uudelleenorganisoida uuden toiminnan mahdollistamiseksi. Kyseessä ei ole vain työntekijöiden muutos, vaan koko organisaation laajuinen paikka kehittyä.

Muutosturvan avulla voit tarjota työntekijöillesi parhaat mahdolliset edellytykset kohti uutta työllistymistä. Muutosturva on lakisääteinen osa muutosneuvotteluita — osaavan kumppanin avulla saat muutosturvasta parhaan hyödyn irti, sekä yrityksellesi että työntekijöillesi. Tämän oppaan avulla saat kattavan yleiskuvan muutosneuvotteluista ja muutosturvasta johtajan näkökulmasta.

Mikä on muutosneuvottelu?

Muutosneuvottelu on prosessi, jossa työnantaja ja työntekijät keskustelevat suunnitelluista muutoksista, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden asemaan, kuten työtehtäviin, työsuhteen ehtoihin tai henkilöstömäärään. Se on lakisääteinen menettely, jonka tavoitteena on varmistaa työntekijöiden kuuleminen ja vaihtoehtoisten ratkaisujen löytäminen ennen kuin työnantaja tekee lopullisia päätöksiä esimerkiksi irtisanomisista, lomautuksista tai organisaation uudelleenjärjestelyistä.

Muutosneuvotteluja sääntelee laki yhteistoiminnasta yrityksissä Suomessa. Lain mukaan työnantajan on aloitettava muutosneuvottelut, jos suunnitellut toimenpiteet voivat johtaa työntekijöiden irtisanomisiin, lomautuksiin tai osa-aikaistamisiin tai työtehtävien sisällön muuttumiseen tai työehtojen merkittävään muuttumiseen. Muutosneuvottelut on käytävä ennen kuin työnantaja tekee lopullisia päätöksiä muutoksista.

Nykyään yksityisellä sektorilla puhutaan yt-neuvottelujen sijaan muutosneuvotteluista yhteistoimintalain muutoksen takia, vaikka käytännössä tämä tarkoittaa samaa asiaa.

Mikä on muutosneuvottelu?

Muutosneuvotteluja on yhtä monenlaisia kuin yrityksiäkin — neuvottelujen prosessi, kesto ja lopputulos on kaikki riippuvaisia siitä, mikä on yrityksesi nykytila sekä neuvotteluissa aikaansaattavan muutoksen tavoite. Neuvotteluaika riippuu suunniteltujen muutosten laajuudesta ja siitä, montako työntekijää neuvottelut koskevat. Muutosneuvotteluiden lakisääteinen vähimmäiskesto on:

- **14 päivää**, kun neuvottelut koskevat:
 - Alle 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.
 - Lomauttamista enintään 90 päiväksi.
- **6 viikkoa**, kun:
 - Yrityksessä on vähintään 30 työntekijää ja neuvottelut koskevat vähintään 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Neuvotteluiden kesto alkaa ensimmäisestä neuvottelupäivästä. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista

Kuinka muutosneuvottelut etenevät?

Kun muutosneuvottelujen tarve ilmenee, prosessi tyypillisesti etenee seuraavasti:

- 1. Aloitus:** Työnantaja ilmoittaa muutosneuvotteluiden aloittamisesta ja antaa työntekijöille tiedot suunnitelluista muutoksista.
- 2. Neuvottelut:** Osapuolet — työnantaja, eli usein HR ja johto, sekä työntekijät — keskustelevat suunnitelmista, mahdollisista vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Muutosneuvottelut eivät aina välttämättä koske koko henkilöstöä. Työntekijöiden kuuntelu ja läpinäkyvät neuvottelut ovat tärkeä osa onnistuneita ja kaikille osapuolille reiluja muutosneuvotteluja.
- 3. Lopputulos:** Neuvotteluiden jälkeen työnantaja tekee lopulliset päätökset — vasta sen jälkeen, kun on aidosti kuullut työntekijöiden näkemykset.

Julkisesti listautuneilla yrityksillä voi olla myös esimerkiksi arvopaperilainsäädännössä kirjattuja tiedotusvelvollisuuksia liittyen muutosneuvottelujen aloittamiseen. Tästä on hyvä konsultoida lakiasiantuntijaa, jotta tiedotuksen osalta noudatetaan arvopaperimarkkinalainsäädäntöä ja pörssiyhtiöille asetettuja tiedonantovelvollisuuksia.

Miten onnistua muutosneuvotteluissa?

Muutosneuvottelut on usein organisaatiolle sekä työntekijöille raskas prosessi, etenkin jos neuvotteluiden tavoitteena on henkilöstön vähentäminen, lomautukset, tai työtehtävien uudelleenjärjestely.

Neuvotteluissa tärkeää on:

- 1. Työntekijöiden kuuleminen.** Työntekijöiden kuuleminen on tärkeä osa neuvotteluja, jotta heillä on mahdollisuus tuoda esille näkemyksiään ja vaihtoehtoisia ratkaisuja.
- 2. Vaihtoehtojen kartoittaminen:** Muutosneuvotteluiden aikana pyritään löytämään ratkaisuja, joilla voidaan minimoida työntekijöille aiheutuvat haitat.
- 3. Oikeudenmukainen prosessi:** Lain mukaan työnantajan on käytävä muutosneuvottelut asianmukaisesti ja tasapuolisesti.
- 4. Viestintä ja vuorovaikutus** — avoin viestintä ja henkilöstön osallistaminen on tärkeä osuus läpinäkyvää muutosneuvotteluprosessia. Työntekijöille tulee järjestää kuulemistilaisuuksia, joissa he pääsevät ottamaan kantaa yrityksen tilaan, työtehtäviin sekä omaan asemaansa.

Mitä neuvottelujen jälkeen?

Muutosneuvottelujen päätyttyä työnantaja arvioi käytyjen keskustelujen perusteella esitetyt vaihtoehdot ja henkilöstön ehdotukset — tämän jälkeen on mahdollista tehdä lopulliset päätökset. On tärkeää, että johto perustelee päätökset ja valinnat henkilöstölle avoimesti ja selkeästi.

Päätöksistä tulee viestiä sekä sisäisesti että tarvittaessa ulospäin, jotta sidosryhmät, kuten asiakkaat ja yhteistyökumppanit, pysyvät ajan tasalla muutoksista ja niiden vaikutuksista.



Tukea muutokseen muutosturvasta – näin me voimme auttaa

Muutosturvavalmennus on lakisääteinen palvelu, jota tarjotaan irtisanotuille työntekijöille. Valmennuksen avulla työntekijöillä on mahdollisuus löytää jotain uutta, kuten miettiä uudenlaista urapolkua tai vaikkapa opintojen aloittamista. Vastuullinen työnantaja voi tarjota tukea kaikille irtisanotuille, eikä pelkästään heille, joille se lakisääteisesti kuuluu. Panostus muutosturvavalmennukseen on investointi positiiviseen työnantajamielikuvaan ja osoittaa huolenpitoa henkilöstöstä juuri silloin kun he sitä tarvitsevat.

Me Aamokselle näemme organisaation aina jäsentensä summana. Ei ole siis olemassa organisaatiota ilman sen jäseniä — tuntevia, kokevia ja toimivia ihmisiä, joista jokaisella on oma tehtävänsä, taustansa ja toiveensa. Aamoksen muutosturvapalvelut auttavat toteuttamaan muutokset mahdollisimman sujuvasti ja inhimillisesti.

Jo yli kahden vuosikymmenen ajan olemme tukeneet ihmisiä muutokseen valmistautumisessa sekä navigoimaan ja löytämään uusia mahdollisuuksia niiden keskellä. Jokainen muutostilanne on uniikki, ja siksi tarjoamme yksilöllistä ja räätälöityä tukea jokaiselle työtehtävän tasosta riippumatta.



Valmennuksemme auttavat organisaation jäseniä löytämään itselleen sopivimmat ratkaisut muutoksen aikana ja sen jälkeen. Autamme löytämään yksilöllisiä urapolkuja, vahvistamaan osaamista sekä keskittymään siihen, mikä on juuri nyt merkityksellistä. Vastuullisesti hoidettu muutos luo pohjan positiiviselle yrityskuvalle ja mahdollistaa sen, että haastavassa tilanteessa jokainen organisaation jäsen tuntee olevansa arvostettu. Älä jää yksin muutoksen keskellä!

Aamoksen Muutosturvan palvelupaketit

Riippumatta toimialasta, iästä tai asemasta, jokaisen tarpeisiin löytyy hyvin istuva valmennuskokonaisuus sekä sopivan taustan omaava valmentaja, joka auttaa siirtymään eteenpäin ammatillisella polulla. Kaikissa valmennusohjelmissamme panostamme asiasisällön lisäksi myös tunneprosessin ohjaamiseen ja pyrimme vahvistamaan hallinnan tunnetta myös muutosten keskellä.

Aamos tarjoaa kolme erilaista vaihtoehtoa, jotka kytkeytyvät erilaisiin työuratilanteisiin. Tilanne ja tarve raitkaisee niistä sopivimman.

M — Arjen sankareille ja suorittavan työn tekijöille

Yksilöllinen ja motivoiva valmennus, joka tarjoaa työkalut tehokkaaseen työnhakuun sekä auttaa löytämään mahdollisimman suoraviivaisen polun kohti seuraavaa työtä, oman osaamisen kehittämistä tai kokonaan uutta uraa.

L — Keskijohdolle, hallinnon osaajille ja asiantuntijoille

Tärkeimpien työhaun ja urasuunnittelun teemojen lisäksi autamme vahvistamaan asiantuntijabrändiä, kehittämään ammatillisia verkostoja sekä parantamaan näkyvyyttä työhaun kannalta keskeisimmillä kanavilla.

XL — Executive-tason valmennus — huippuvalmennuksella huippupaikoille!

Avaimet käteen -valmennuksen puitteissa rakennamme vakuuttavaa asiantuntijabrändiä ja kehitämme vaikuttavaa monikanavaista työnhakijaviestintää. Toteutuksessa on mukana myös muita ammattilaisia eri osaamisalueilta.

Valitse näistä tarpeisiisi sopiva paketti – kerromme mielellämme lisää!

Aamos

Älä jää yksin muutoksen keskelle — autamme sekä yrityksesi että työntekijäsi muutosneuvottelujen yli.

44 500

valmennuspäivää

165 000

asiakasta

197 000

ryhmävalmennustuntia

Paljonko on lakisääteisen muutosturvan kustannus yrityksellesi?

[Kokeile laskuria »](#)

Haluatko keskustella asiantuntijan kanssa muutosneuvotteluista ja muutosturvasta?

[Varaa keskustelu »](#)

