

Muutosturva- opas

Työnantajan koulutus- ja
valmennusvelvollisuus
irtisanomisen yhteydessä

Sisältö

1. Uusi muutosturvaa koskeva lainsäädäntö	3
2. Apua työnhakuvalmennuksen järjestämiseen	4
3. Valmennusvelvoitteen piirissä olevat	5
4. Valmennusvelvoitteen edut yritykselle	6
5. Valmennuksen arvo ja kesto	7
6. Valmennuksen sisältö	8
7. Esimerkkejä valmennuksessa läpikäytävistä asioista	9
8. Valmennustuki vai rahakorvaus	10
9. Muutosvalmennuksen hyödyt työntekijälle	11
10. Palveluntarjoajien muu valmennus ja tuki	12

2017

1. Uusi muutosturvaa koskeva lainsäädäntö

Yritysten tilanteet muuttuvat ja ajoittain niiden on turvauduttava sopeuttamistoimiin varmistaakseen, että liiketoiminta jatkuu kannattavana. Mikäli yritys joutuu irtisanomaan työntekijöitä tuotannollisista tai taloudellisista (tuta) syistä, yli 30 henkilöä työllistävien yritysten on kustannettava irtisanotuille työntekijöille työllistymistä edistävä valmennus. Tämä koskee niitä työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet yrityksessä vähintään viisi vuotta. Valmennuksen arvon on vastattava työntekijän yhden kuukauden palkkaa. Velvollisuus on osa ns. muutosturvaa, jolla pyritään lieventämään irtisanomisten vaikutuksia ja helpottamaan työntekijöiden uudelleen työllistymistä.

Lakimuutos astui voimaan 1.1.2017.

Tämän oppaan tavoite on auttaa:

- ▶ yrityksiä tarjoamaan parempaa työnhakuvalmennusta,
- ▶ ymmärtämään asiat, jotka on huomioitava muutosturvavelvoitteen toteuttamisessa ja
- ▶ löytämään yritykselle sopiva valmennuskumppani.

Jo ennen yt-neuvotteluiden aloittamista yrityksen on hyvä tutustua eri valmennusvaihtoehtoihin ja pohtia, minkälaista valmennusta irtisanotuille työntekijöille voisi tarjota.

2. Apua työnhakuvalmennuksen järjestämiseen

Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat erilaisia työnhakuvalmennuksia ja työllistämiseen tähtäviä valmennuskokonaisuuksia. Palvelun tarjoajia ja valmennusten räätälöintimahdollisuuksia sekä vaihtoehtoja löytyy erilaisiin tarpeisiin.

Valmennusammattilaisten käyttäminen on helppo ja varma tapa täyttää lain vaatima valmennusvelvoite:

- ▶ Lopputulos on onnistunut, kun kokenut ammattilainen vastaa valmennusvelvoitteen käytännön toteuttamisesta.
- ▶ Henkilöstöpalvelualan yritykset seuraavat ja kehittävät jatkuvasti valmennusten toimivuutta ja tehokkuutta.
- ▶ Palveluntarjoajilla on ajantasainen tieto työmarkkinoista, eri alojen työllisyystilanteesta sekä eri hakukanavista ja työpaikoista.
- ▶ Palveluntarjoajat ovat työnhaun ammattilaisia, jolloin heiltä tulevat viestit ovat uskottavia.
- ▶ Henkilöstöpalvelualan yritykset ovat selvillä valmennuksen edellyttämistä lain vaatimuksista.

Yritys voi keskittyä oman osaamisalueensa tehtäviin palveluntarjoajan hoitaessa valmennuskokonaisuuden kaikki yksityiskohdat.

3. Valmennusvelvoitteen piirissä olevat

Yt-neuvottelujen tuloksena työntekijöitä voidaan joutua irtisanomaan yrityksen kaikista työntekijäryhmistä. Työsopimuslakiin kirjattu valmennusvelvoite sitoo yrityksiä tarjoamaan valmennusmahdollisuutta tuta-irtisanotuille työntekijöille työtehtävistä riippumatta, jos he kuuluvat muutosturvan piiriin.

Yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattava ne periaatteet, joiden mukaan koulutusta tai valmennusta hankitaan ja järjestetään yrityksessä. Järjestämisperiaatteesta keskustellaan työnantajan ja henkilöstön välillä ja samalla neuvotellaan esimerkiksi siitä, minkälaista valmennusta voidaan järjestää sekä mistä ja miten koulutusta hankitaan.

Yritykset eivät ole velvoitettuja tarjoamaan työllistymisvalmennusta irtisanotuille, jotka ovat työskennelleet yrityksessä vähemmän kuin viisi vuotta. Monet yritykset haluavat kuitenkin tarjota kaikille irtisanotuille mahdollisuutta osallistua valmennukseen, vaikka laki ei velvoita siihen. Lakisääteinen valmennus on irtisanotuille verovapaata, mutta jos työntekijä ei kuulu lakisääteisen valmennuksen piiriin, valmennus katsotaan verotettavaksi tuloksi.

Palveluntuottajilla on usein kohderyhmätuntemusta ja sitä kautta mahdollisuus tukea juuri kyseisen toimialan työntekijöitä.

4. Valmennusvelvoitteen edut yritykselle

Työsopimuslain valmennusvelvoitteen tavoitteena on parantaa irtisanottujen mahdollisuuksia työllistyä uudestaan. Valmennusta tarjoamalla yritys auttaa irtisanottuja työntekijöitä löytämään uusia työmahdollisuuksia. Lisäksi irtisanottujen tukeminen uuden työn löytämisessä auttaa yritystä positiivisen maineen rakentamisessa.

Jos irtisanotut työntekijät eivät onnistu löytämään uutta työtä, he saattavat aiheuttaa työttömyysturvalain lisäpäivien maksuvelvollisuusriskin suurille yrityksille. Irtisanotulla ja pitkäaikaistyöttömäksi jääneellä ikääntyneellä työntekijällä voi olla oikeus työttömyysturvan lisäpäiviin, mikä aiheuttaa työnantajalle velvollisuuden ylimääräisen omavastuumaksun maksamiseen. Omavastuumaksu koskee suuria työnantajia, joiden työttömyysvakuutusmaksun perusteena oleva palkkasumma ylittää sille vuosittain asetetun alarajan.

Valmennusta tarjoamalla yritys auttaa irtisanottuja työntekijöitä löytämään uusia työmahdollisuuksia.

5. Valmennuksen arvo ja kesto

Tarjottavan koulutuksen arvon on vastattava joko työntekijän yhden kuukauden laskennallista palkkaa tai hänen kanssaan samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota (pois lukien toimitusjohtajan palkka). Koulutuksen arvoksi valitaan se summa, joka on suurempi. Valmennuksen järjestäminen ryhmävalmennuksena mahdollistaa laajemman kokonaisuuden tarjoamisen, koska ryhmävalmennuksen kokonaisarvon on vastattava valmennukseen osallistuvien työntekijöiden kuukausipalkkojen yhteissummaa. Valmennuksen arvoon luetaan myös matka- ja ateriakustannukset sekä arvonlisävero.

Valmennusten kestoissa on eroja, mutta ne tulee toteuttaa pääsääntöisesti kahden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Valmennus voidaan toteuttaa painavasta syystä myöhemmin joko osittain tai kokonaan, mutta irtisanotun työntekijän on tiedettävä toteutumisaikajankohdasta työsuhteen päättymishetkellä.

6. Valmennuksen sisältö

Palveluntarjoajat painottavat valmennuksissa kohderyhmälähtöisyyttä. Lisäksi monet tarjoavat erilaisia moduuleja, joita yhdistelemällä saadaan luotua sopiva valmennuskokonaisuus. Yritysten kannattaa keskustella palveluntarjoajien kanssa erilaisista valmennusvaihtoehdoista.

Yritykset tarjoavat erilaisia yksilö- ja ryhmävalmennuksia sekä niiden yhdistelmiä. Tavallisesti yritys tarjoaa irtisanotuille työntekijöilleen valmennuspaketin, jossa hyödynnetään sekä ryhmä- että yksilövalmennusta. Lisäksi valmennuksissa voidaan hyödyntää esimerkiksi ennakko-tehtäviä, webinaareja, seminaareja, videoita, skype-puheluita, verkostoitumistilaisuuksia, lukumateriaalia sekä muita työkaluja.

Ryhmävalmennus on vartenotettava vaihtoehto tilanteessa, jossa usealla irtisanotulla henkilöllä on samanlaiset tarpeet. Ryhmävalmennukset sisältävät usein myös henkilökohtaisen tapaamisen valmennuskonsultin kanssa. On myös palveluntarjoajia, joiden valikoimaan kuuluvat niin sanotut avoimet ryhmät. Tällöin ryhmävalmennukseen voi osallistua työntekijöitä monesta eri yrityksestä. Ryhmävalmennukseen osallistujat saavat vertaistukea muilta samassa tilanteessa olevilta sekä uusia näkökulmia omaan tilanteeseensa.

Ryhmien koko voi vaihdella yrityksen koon, sijainnin ja yksilöiden tarpeiden mukaan. Ryhmissä voi olla osallistujia muutamasta henkilöstä yli 20 henkilöön. Myös ryhmätapaamisten määrät ovat erikseen sovittavissa.

Yksilövalmennuksessa henkilö tapaa valmennuskonsultin aina henkilökohtaisesti. Tapaamiskertojen ja valmennuksen kokonaispituus vaihtelevat. Toimihenkilöille ja johdon edustajille tarjotaan usein yksilövalmennuksia.

7. Esimerkkejä valmennuksessa läpikäytävistä asioista

Valmennusprosessin alussa irtisanottuja tuetaan muutostilanteen käsittelyssä. Sen lisäksi tehdään tilannekartoitus, jonka avulla pyritään selvittämään

- ▶ henkilön osaaminen,
- ▶ vahvuudet ja kehittämiskohteet,
- ▶ työllistämiseen liittyvät toiveet sekä
- ▶ työnhakuosaamisen taso ja siihen tarvittava tuki.

Lisäksi valmennettavan kanssa voidaan keskustella erilaisista jatkokoulutusmahdollisuuksista tai mahdollisuudesta kouluttautua kokonaan uuteen ammattiin. Valmennettaville voidaan tarjota myös tarpeen vaatiessa mahdollisuutta keskustella yrittäjyydestä sekä saada siihen liittyvää ohjeistusta ja apua.

Työnhakuvalmennuksessa irtisanottuja autetaan työhaun perusvalmiuksien saavuttamisessa ja valmiuksien parantamisesta

- ▶ auttamalla myyvän ja erottuvan CV:n sekä työhakemuksen laatimisessa,
- ▶ ottamalla kaikki työnhakukanavat käyttöön – myös sosiaalisen median kanavat ja valmennettavan omat verkostot,
- ▶ auttamalla piilotyöpaikkojen etsimisessä ja kartoittamalla potentiaalisia työnantajia sekä
- ▶ harjoittelemalla työhaastattelutilanteita.

Yrityksillä on usein tarjota johdolle ja esimiehille yksilöllistä uudelleen-sijoittumisvalmennusta, jonka sisältö on räätälöity irtisanottujen tarpeiden ja toiveiden mukaan. Heitä voidaan tukea myös työnhakuprosessin eri vaiheissa muun muassa yksilötapaamisilla.

8. Valmennustuki vai rahakorvaus

Lain lähtökohtana on valmennuksen järjestäminen, mutta yrityksessä on mahdollista sopia yhteisesti muunlaisista työllistämiseen tähtäävistä menettelytavoista. Valmennuksen arvo on mahdollista sitoa tarpeeseen eikä palkkaan, mikäli yhdessä näin sovitaan. Muitakin järjestelyjä on mahdollista tehdä sopimalla, kuten esimerkiksi starttirahan antamisesta yrityksen perustamiseen.

Monet yritykset ovat tarjonneet jo ennen kuin laki heitä siihen velvoitti työllistymistä edistävää valmennusta, koska se on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi työllistää yrityksestä irtisanottu henkilö. Tämän vuoksi yrityksen kannattaa motivoida henkilöitä osallistumaan valmennukseen. Jos työntekijä ei ole halukas ottamaan osaa yrityksen tarjoamaan valmennukseen, hänellä ei ole oikeutta ylimääräiseen kuukauden palkkaan.

Jos yritys ei täytä valmennuksen järjestämisvelvollisuuttaan, irtisanotulla työntekijällä on oikeus saada laiminlyödyn valmennuksen arvoa vastaava rahallinen korvaus. Rahakorvaus on työntekijälle veronalaista tuloa.

**Palveluntuottajat ovat
joustavia ja huomioivat
yrityksen tarpeet palveluita
räätälöidessään.**

9. Muutosturvavalmennuksen hyödyt työntekijälle

Valmennuksen avulla irtisanotuilla on mahdollisuus työllistyä uuteen työhön. Irtisanottuja voidaan tukea

- ▶ auttamalla kohtaamaan ja käsittelemään muutostilannetta ja sen jälkeistä tunnetilaa;
- ▶ kartoittamalla heidän osaamisensa, toiveensa ja kokonaistilanteensa;
- ▶ tarjoamalla työntekijälle käyttöön sopivimmat työllistymistä tukevat työkalut, joita ovat esim. työhakuvalmennus ja ammattitaidon päivitys;
- ▶ kouluttautumaan uudelleen tai antamalla yrittäjyyteen valmentavaa apua;
- ▶ luomalla työnhakustrategia huomioiden uudet digitaaliset työnhakukanavat;
- ▶ tukemalla työnhakutaitoja eli harjoittelemalla erilaisia työhaastattelumuotoja sekä CV:iden ja hakukirjeiden kirjoittamista;
- ▶ parantamalla työmotivaatiota.

10. Palveluntarjoajien muu valmennus ja tuki

Palveluntarjoajat voivat erikseen tarjota yrityksille irtisanottujen työllistymisseurantaa. Työnhakuvalmiuksien kehittämisen jälkeen työnhakuprosessin etenemistä voidaan sovittaessa seurata. Yrityksen ja valmennusyrityksen välisestä sopimuksesta riippuen työllistymistä voidaan seurata valmennusprosessin päätyttyä esimerkiksi 1–6 kuukauden ajan.

Irtisanomistilanteessa yritykseen jääviä työntekijöitä ei tulisi unohtaa, sillä heidän tehtävänään on jatkaa yrityksen toimintaa yt-neuvotteluista ja irtisanomisista huolimatta. Myös yrityksen palvelukseen jäävien työntekijöiden mahdollista valmennusta kannattaa miettiä jo ennen yt-neuvottelujen aloittamista. Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat myös muutoksen kohtaamista tukevaa valmennusta.

Valmennukset voidaan kohdistaa johdolle, jolloin fokus on muutoksen johtamisessa ja viestimisessä tai koko henkilökunnalle, jolloin keskitytään konkreettisemmin muutoksen seurauksiin. Tällöin valmennuksessa keskitytään esimerkiksi siihen, mitä tukea työntekijöille on tarjolla, mitä seurauksia yt-neuvotteluilla on tulevaisuuden kannalta sekä konkreettisemmin myös, miten työt jaetaan, ja mitä vastataan asiakkaiden kysymyksiin yrityksen tilanteesta.

Kaikille irtisanotuille työntekijöille on mahdollista tarjota valmennusta, riippumatta siitä, kuuluvatko he lakivelvoitteen piiriin vai eivät. Muille kuin muutosturvan piirissä oleville työntekijöille valmennus on kuitenkin verollista.

Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat paljon erilaisia valmennuksia. Valmennusten kesto, toteutustavat, sisällöt ja kustannukset ovat räätälöitävissä vastaamaan yrityksen tarpeita. Hyödyntämällä henkilöstöpalvelualan yritysten valmennusosaamista, yritykset voivat varmistaa, että irtisanotut saavat tietoa palvelutarjoajien laajoista työmarkkinakontakteista ja kattavista avoimien työpaikkojen tiedoista. Valmennettaville pyritään aina löytämään uusi työ hyödyntämällä sekä heidän omia verkostojaan että avoimena olevia työpaikkoja.



Henkilöstöpalveluyritysten Liitto

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) on henkilöstöpalvelualalla toimivien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto. HPL hoitaa henkilöstöpalvelualan yritysten edunvalvontaa työnantaja- ja elinkeinopoliittisissa asioissa. Liitto neuvoo ja kouluttaa jäsenyrityksiään sekä työnantaja- että elinkeinopoliittisissa asioissa. HPL on Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) jäsen.

Eteläranta 10, 00130 Helsinki

www.hpl.fi