

Koronavirus - mikä avuksi henkilöstöön liittyen?

Kati Tuovinen, Sirpa Ontronen, Jaana Hagelin



Nyt tarvitaan hyvää henkilöstöjohtamista ja onnistunutta muutosviestintää.

Tilanne Suomessa ja ulkomailla on koronaviruspandemian takia erittäin poikkeuksellinen. Tällaisina aikoina hyvällä henkilöstöjohtamisella ja oikea-aikaisella ja onnistuneella viestinnällä on merkittävä rooli.

Sopeuttamistoimia on mietitty pitkin vuotta laajasti ja moni työnantaja on joutunut harkitsemaan leikkauksia henkilöstökustannuksista lomautuksien tai irtisanomisten muodossa. Sopeuttamistilanteissakin ratkaisevaa on viestintä ja yrityksen kulttuurin mukainen toiminta.

Kohdataan ihmiset ihmisinä eikä vain suoriteta lain vaatimuksia.



Nyt tarvitaan hyvää henkilöstöjohtamista ja onnistunutta muutosviestintää.

Vinkkejä hyvään henkilöstöjohtamiseen ja viestintään:

- Viesti henkilöstölle mieluummin joka päivä jotain, kuin liian harvoin. Mieti tilannetta myös työntekijän näkökulmasta ja **toimi yrityksenne arvojen mukaan**, kun tarjoatte erilaisia ratkaisuja muuttuneeseen tilanteeseen.
- Hyödynnä yrityksenne hyväksi havaittuja viestintäkanavia ja varmista, että **viesti tavoittaa myös etänä työskentelevät**.
- Varmista, että henkilöstön hyvinvointia seurataan.
- Myös esimiesten hyvinvointi on huomioitava.

Hyvän viestinnän ja muutosjohtamisen merkitys korostuu epävarmuudessa

Viestintä koronaviruspandemian aiheuttamista muutoksista, olivat muutoksenne sitten pieniä tai isoja, on hyvä ottaa **viikoittaiselle agendalle**.

- Tarjotkaa henkilöstölle paljon tietoa ja kertokaa kaikki mitä tiedätte olevan tulossa ja voitte kertoa, vaikka se haastavaa olisikin.
- Ottakaa myös virtuaalisia kahvihetkiä tiimienne kanssa monisuuntaiselle viestinnälle ja **olkaa lähellä toisianne**, vaikka olisittekin fyysisesti kaukana.
- Varmistakaa, että jokaisen erilaiset tilanteet kotona tulee mahdollisimman hyvin huomioitua yrityksenne arvojen mukaisesti.



Hyvän viestinnän ja muutosjohtamisen merkitys korostuu epävarmuudessa

Erityisesti, jos isompiin tehostamistoimenpiteisiin joudutaan ryhtymään, henkilöstöönne iskee melko varmasti **huoli** - huoli yhteisestä tulevaisuudesta, oman työpaikan tai kollegan puolesta.

- Tähän huoleen on tärkeää tarttua ja se on otettava huomioon kaikessa tekemisessä ja viestinnässä.

Isommat muutokset vaikuttavat henkilöstöön vielä useiden kuukausien ajan ja **mitä enemmän pystytte niistä viestimään oikea-aikaisesti ja säännöllisesti, sitä kestävämpää pohjaa lähdette rakentamaan tästä eteenpäin.**

Viestintä ja johtaminen on tärkeää koko ajan, myös tilanteen parantuessa tai isompien tehostamistoimien jälkeen. Muistakaa viestiä edelleen säännöllisesti, sillä jos viestintä yhtäkkiä loppuu, aiheuttaa se hämmennystä ja turhia spekulatioita.

Kevään ja kesän tapahtumat ovat kaikkien mielessä edelleen ja osittain **osa vaikutuksista ymmärretään vasta nyt** ja koetaan tunnetasolla uudestaan tai kenties eri tavoin. On tärkeää aktiivisesti olla (virtuaalisesti) läsnä ja tuoda konkretiaa tulevaisuuteen niin paljon kuin mahdollista. Myös **yhteishengen luomisen merkitys korostuu nyt** kun osa ihmisestä ovat olleet etätoissa pidempään.

Koronapandemia on muokannut ja tulee muokkaamaan tapoja tehdä töitä. **Etätyöt ovat tulleet jäädäkseen** ja toimistojen merkitystä ja kokoa mietitään monessa paikassa uusiksi. Sopikaa miten teette yhdessä töitä.



Käytännön asioita, joita hyvä tietää ja huomioida

1. Etätyöt ja kulttuuri
2. Hallitusti takaisin toimistolle
3. Palkanmaksuun liittyviä huomioitavia asioita
4. Vuosilomat, vaikutuksia
5. Työttömyysturvaan muutoksia
6. TyEL-maksujen helpotukset
7. Henkilöstön sopeutustoimet edessä?



1. Etätyöt ja kulttuuri

- Etätyöstä tulee aina lähtökohtaisesti **sopia** työnantajan ja työntekijän välillä.
 - Työnantaja ei siis välttämättä voi määrätä työntekijää etätöihin ellei käytäntöä ole sovittu.
 - Jos etätyökäytäntö on jo olemassa, voidaan työntekijöitä ohjata etätöihin.
- Useissa yrityksissä on päätetty pitää etätyösuositus vuoden 2020 loppuun tai muokattu/laajennettu etätyökäytäntöjä.
- **Se miten teemme yhdessä töitä, on yksi tärkeimpiä kulttuuriin vaikuttavia tekijöitä.** Tälle asialle kannattaa uhrata mieluummin vähän enemmän kuin liian vähän aikaa.

Ota huomioon ja viesti näistä

- Ollaan useasti yhteyksissä ja pidetään tapaamisia säännöllisesti, päivittäin/viikoittain.
- Etätyön pelisäännöt hyvä kirjata ja viestiä hyvin.
- Lastenhoidon järjestäminen – tästä tärkeä keskustella ja sopia pelisääntöjä / joustoja henkilöstön kanssa.
- Etätyön työhyvinvointi ja työturvallisuus:
 - Mahdolliset jaksamisen ja motivaation pulssikyselyt ja niihin reagointi
 - Työnantajalla ei mahdollisuutta valvoa työolosuhteita, joten työntekijän tulee itse proaktiivisesti kertoa mahdollisista turvallisuusriskeistä.
 - Lakisääteinen tapaturmavakuutus ei välttämättä kata etätöitä tarpeeksi laajasti: Tarvitaanko vakuutusten laajentamista?
 - Mitä työvälineitä työnantaja tarjoaa etätyöhön (esim. näyttö, tuoli)?

2. Hallitusti takaisin toimistolle

- Viesti työntekijöille miten toivot heidän toimivan, kun toimistoille palataan. Esimerkiksi, tulevatko kaikki samaan aikaan vai vuoroissa tai porrastetusti. Tuleeko työpiste varata etukäteen tai ilmoittaa, jos on tulossa toimistolle?
- Esimerkkejä monissa yrityksissä olevista käytännöistä:
 - Jos työntekijä kokee oloaan kipeäksi tai tuntee jotakin koronaviruksen tyypillisimmistä oireista, hänen tulee jäädä kotiin. Tämä koskettaa usein myös samassa taloudessa asuvia oirehtijoita.
 - Koronavirustestausta suositellaan matalalla kynnyksellä ja toimistolle ei tulla ennen negatiivista testitulosta.
 - Työntekijöitä suositellaan välttämään julkista liikennettä ja työnantaja saattaa tarjota kasvomaskeja työntekijöilleen
 - Ensisijaisen tärkeää on työpaikoilla noudattaa 1-2 metrin turvavälejä aina kun mahdollista, pestä käsiä ja käyttää käsidesiä, noudattaa hyvää yskimis- ja aivastushygieniaa, yskiä hihaan tai kertakäyttöiseen nenäliinaan sekä välttää kasvojen koskettelua.

Ota huomioon ja viesti näistä

- Ota työsuojelutoimikunta ja henkilöstö mukaan suunnittelemaan töihin paluuta ja työskentelyä epidemian keskellä. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on myös järkevää.
 - THL kirjaa sivuillaan ohjeita toimistolle paluuseen ja myös tarkasti siitä, mitä asioita **työsuojelun riskienarvioinnissa** tulee ottaa huomioon: <https://hyvatyo.ttl.fi/ohje-tyopaikoille-tyohon-paluun-tueksi>
 - Sisältääkö työterveys sopimuksenne koronavirustestit?
 - Kela-korvaus työnantajalle 1.4.2020 alkaen tehtävistä testeistä, mikäli sopimus muokattu niin, että sisältää nämä testit (Kela II).
- Halutaanko toivottaa työntekijät tervetulleeksi toimistolle jollain kulttuuriin sopivalla tavalla?

3. Palkanmaksuun liittyviä huomioitavia asioita:

Sairastuminen

- Yrityskohtaiset sairauslomakäytännöt
- Jos kyseessä on koronavirus, tartuntatautipäivärahan mahdollisuus, jos kunnan tartuntatautilääkäri eristää työntekijän

Viranomaisen määräämä karanteeni

- Karanteenista tai eristyksestä voi päättää ainoastaan virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai virkasuhteinen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri
- Ei velvollisuutta maksaa palkkaa, mutta on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan, joka vastaa täyttä korvausta ansionmenetyksestä
- Oikeus olla pois töistä tartuntatautilääkärin määräämän karanteenin johdosta
- Jos työnantaja on maksanut palkkaa tältä ajalta, työnantajalla on oikeus hakea Kelan korvaus

Koulujen tai päiväkotien sulkeminen

- Ei oikeuta työntekijää olemaan poissa töistä
- Jos vapaata myönnetään, se on lähtökohtaisesti palkatonta
- Työntekijöiden kanssa voi sopia myös mahdollisista muista joustoista, mm. vuosilomat, työaikapankit

Lomamatka

- Hallitus suosittelee kaikkea ulkomaan matkustamista vältettävän
- Ei palkanmaksuvelvollisuutta, jos työntekijä ei pääse lomamatkalta palaamaan työhön
- Palkanmaksuvelvollisuus, jos kyseessä ollut työmatka

4. Vuosilomat, vaikutuksia

- Etätöissä, karanteenissa ja sairaslomalla kertyy vuosilomaa.
- Lomautuksen ajalta kertyy vuosilomaa seuraavasti
 - Kokoaikaisen lomautuksen ajalta **30 päivän ajalta**
 - Osa-aikaisen lomautuksen ajalta **kuuden kuukauden ajalta**
- Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä/ hyväksymänä ajankohtana.
 - Kesälomakaudella 2.5.-30.9. on oikeus 24 lomapäivään mikäli työntekijälle on ehtinyt nämä kaikki kertyä.
 - Työsuojelunäkökulmasta on työntekijälle mahdollistettava yhtäjaksoista lomaa kaksi viikkoa.
 - Lomien poikkeuksellisesta ajoittamista voidaan sopia.

Vuosilomiin liittyvää muistettavaa

- Pitäkää vuosilomaseuranta ajan tasalla kertyvien ja pidettyjen lomien osalta (vaikuttaa tulokseen).
 - Hyvä yhteistyö palkanlaskennan ja HR:n kesken on tärkeää
- Miettikää hyvät tuurauskäytännöt erityisesti jos paljon henkilöstöä on samanaikaisesti poissa.
- Tarjotkaa lomia työtilanne, jaksaminen ja lainsäädäntö huomioiden.
- Vuosilomia ei pääsääntöisesti saa maksaa rahana kuin työsuhteen päättyessä lomakorvauksena (pitämättömät ja kertyneet lomat maksetaan rahana).

5. Työttömyysturvaan muutoksia

Työntekijä saa lähtökohtaisesti lomautusajalta työttömyyskorvausta.

- Tavallisesti omavastuu-aika on viisi (5) täyttä työpäivää (eli 37,5 h/40 h).
 - Viisi työpäivää tulee kertyä kahdeksan viikon kuluessa ja lyhennetyn työajan omavastuu-aika lasketaan tehtyjen työtuntien ja enimmäistyöajan erotuksesta.
 - Näin ollen, lomautuksen tulisi olla vähintään 4,7 h/5 h viikossa.
- Työttömyysturvalain väliaikaiset muutokset voimassa 31.12.2020 asti.

Väliaikaiset lakimuutokset:

- Työttömyysturvan enimmäisaika ei kulu lomautusaikana.
- Tietyissä työttömyyskassoissa työssäoloehto täyttyy 13 viikossa, jos työsuhteet alkaneet 1.1.2020 tai sen jälkeen
- Työttömyysturvaan on oikeus myös niissä tilanteissa, joissa lomautuksesta on sovittu.
- Lisäksi, yrittäjät ja freelancerit saavat oikeuden työttömyysetuuteen tilapäisesti.
- Omavastuupäivät poistettiin väliaikaisesti, eli työntekijät saavat heti lomautuksen alusta työttömyyskorvausta.

6. TyEL-maksujen helpotukset

Työmarkkinajärjestöt ehdottivat hallitukselle TyEL-maksuihin helpotuksia kriisin vuoksi.

- Yksityisten työnantajien TyEL-maksuja alennettiin 2,6 prosenttiyksikköä.
- Sosiaali- ja terveysministeriö on tehnyt päätöksen, joka mahdollistaa TyEL- ja YEL-maksuihin maksuaikaa. Maksuaikaa voi saada poikkeussäännön perusteella kolme kuukautta. Työnantajien tai yrittäjien on pyydettävä maksuaikaa omalta työeläkeyhtiöltään.
- Alennuksen vaikutus peritään takaisin vuosien 2022 -2025 aikana työeläkkeen työnantajamaksua korottamalla.
- Muutos on voimassa vuoden 2020 loppuun.

7. Henkilöstön sopeutustoimet edessä?

Mikäli teillä tulee eteen taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa henkilöstön vähentämistä pysyvästi tai hetkellisesti, on hyvä muistaa muutama seikka.

- Säännöllisesti yli 20 henkeä työllistävän työnantajan on noudatettava tällaisissa vähennyksissä lakia yhteistoiminnasta yrityksissä, myöhemmin "YT-laki".
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- YT-laki velvoittaa työnantajaa pitämään yhteistoimintaneuvottelut eli YT-neuvottelut ennen mitään henkilöstön vähentämiseen liittyvien päätöksien tekemistä.
- Alle 20 työntekijää säännöllisesti työllistävän yrityksen ei tarvitse noudattaa YT-lakia vaan he voivat toimia kevennetyin sopeuttamismenettelyin.
 - Työsopimuslaki:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat päättäneet koronakriisin väliaikaisista lievitustoimista.

- Työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain lakimuutokset ovat voimassa 31.12.2020 asti.
- Seuraa myös toimialasi liiton viestintää netissä, sillä alakohtaisissa työehtosopimuksissa voi olla laista poikkeavia määräyksiä.

YT-neuvottelut pähkinänkuoressa ja väliaikaiset lakimuutokset

Mietinnässä irtisanomiset

Varsinainen **YT-neuvotteluprosessi** tulee käynnistää heti kun työnantajalle on muodostunut selkeä käsitys koronapandemian aiheuttamista haasteista liiketoiminnalle ja mahdollisista tehostamistarpeista.

- Neuvotteluesitys on annettava kuitenkin **viimeistään 5 päivää ennen** YT-neuvotteluiden alkamista.

Varsinaisia YT-neuvotteluita on käytävä työntekijöiden kanssa **vähintään 14 päivää** pienemmissä yrityksissä, ja suuremmissa yrityksissä **jopa 6 viikkoa**.

Neuvotteluiden pituuteen vaikuttaa yrityskoon lisäksi myös suunnitellut henkilöstövaikutukset, mm. irtisanomisten määrä sekä lomautuksien pituus.

- Prosessi voi olla siis hidas – älä odota, kunnes on liian myöhäistä.

Irtisanomisajat voivat vaihdella työsopimuksien ja työehtosopimuksen mukaan 14 päivän ja 6 kuukauden välillä.

- **Väliaikainen lakimuutos:** Koeaikapurku voidaan tehdä myös taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ja tällöin ei tule työttömyysturvan karenssia eikä omavastuupäiviä työntekijöille.

Huomioitavaa!

Muistathan YT-neuvotteluiden jälkeisen **työntarjoamisvelvollisuuden** ja **takaisinottovelvollisuuden** irtisanottujen työntekijöiden osalta mikäli ajatuksena rekrytoida uusia työntekijöitä.

Takaisinottovelvollisuus muutettu väliaikaisesti 9 kuukauteen.

Lomautukset harkinnassa?

Lomautus voidaan toteuttaa:

- kokoaikaisena tai säännöllistä työaikaa lyhentämällä
- toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän kahdella eri perusteella:

- työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen **peruste irtisanoa työsopimus** – lomautus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana
- työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet **tilapäisesti** – lomautus voidaan tehdä määräaikaisesti enintään 90 päivän ajaksi.

Molemmissa perusteissa edellytyksenä on, että työntekijälle ei voi tarjota muuta työtä tai koulutusta, joka vastaisi työnantajan tarpeita.

HUOM! Jos lomautettu ensin 90 päiväksi ja nyt tarve lomauttaa uudestaan/irtisanoa, niin on käytävä uudet yt-neuvottelut

Mitä tarkoittaa lomautus?

- Lomautus tarkoittaa, että työnantaja keskeyttää sopimukseen perustuvan työnteon ja palkanmaksun **väliaikaisesti**. Työsuhde säilyy muuten voimassa.

Huomioitavaa

- Kokoaikaisissa lomautuksissa myös etuudet pääsääntöisesti katkeavat (puhelinetu, lounasetu, autoetu jne.)
- Osa-aikaisissa lomautuksissa etuudet usein säilyvät ainakin osa-aikaisen työajan mukaisesti voimassa.

Lomautukset pähkinäkuoressa ja väliaikaiset lakimuutokset

Mietinnässä lomautukset

YT-neuvotteluprosessi tulee käynnistää heti kun työnantajalle on muodostunut selkeä käsitys koronapandemian aiheuttamista haasteista liiketoiminnalle ja mahdollisista tehostamistarpeista.

- Neuvotteluesitys on annettava kuitenkin **viimeistään 5 päivää ennen** YT-neuvotteluiden alkamista.
- Alle 20 hlön yrityksissä annetaan selvitys lomautuksen perusteista.

YT-neuvotteluiden pituus lomautustilanteessa on määritelty laissa:

- **Väliaikainen lakimuutos**: varsinaisia YT-neuvotteluita on käytävä työntekijöiden kanssa vähintään **5 päivää**.
- YT-neuvotteluaikaa voidaan lyhentää sopimalla.
- Normaalisti, yt-neuvotteluita on käytävät minimissään **14 päivää** ja maksimissaan **6 viikkoa**.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehtävistä lomautuksista on ilmoitettava työntekijöille ilmoitusaikaa noudattaen:

- **Väliaikainen lakimuutos**: Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehtävistä lomautuksista on ilmoitettava työntekijöille viimeistään **5 päivää ennen** lomautuksen alkamista.
- Lomautusilmoituksen määräaika voidaan lyhentää paikallisella sopimuksella.
- Normaalisti **viimeistään 14 päivää ennen** lomautuksen alkamista.

HUOM! Väliaikaisen lakimuutoksen myötä myös määräaikaiset työntekijät voidaan lomauttaa. Muutoin, YT-lain mukaan määräaikaista työntekijää ei voi lomauttaa, ellei tämä ole sijainen.

Muistathan luottamusmiesten, luottamusvaltuutettujen ja työsuojeluvaltuutettujen suojan.

Yhteenvetona: nyt jos koskaan yrityksen kulttuuri ja arvot punnitaan

- Yhteistoimintaneuvottelut ovat nimensä mukaisesti yhteistoiminnasta neuvottelemista eli yhdessä keskustelua nykyisestä tilanteesta. **Mitä enemmän tehdään yhdessä avoimesti keskustellen, sen parempaan lopputulokseen päästään**, oli tilanne mikä tahansa.
- **Henkilöstön hyvinvoinnin seuraaminen**, esim. pulssimittauksien ja yhteisien kahvihetkien avulla, on entistäkin tärkeämpää tässä tilanteessa.



Yhteenvetona: nyt jos koskaan yrityksen kulttuuri ja arvot punnitaan

- Voit ottaa viestintäsi yhdeksi kärjeksi **yrityksenne arvot** ja miettiä jokaisen viestin ja toiminnan arvoihin peilaten.
- **Viikoittainen viestintä** on nykytilanteessa todella tärkeää. Oli se vanhan kertaamista, uuden kertomista tai yhteishengen luomista – on tärkeää viestiä.
- Kun on tarve sopeutustoimille, muistakaa viestinnässä painottaa enemmän **inhimillisiä asioita** kuin ”by-the-book” tekemistä (vaikkei sitä voi unohtaa tietenkään).



Kiitos! Greenstepissä 350+ asiantuntijaa tukenasi myös Covid-19 aikoina.

Mikäli tarvitsette lisääpua esimerkiksi muutosjohtamiseen, sisäiseen viestintään, lomautuksiin tai YT-neuvotteluihin, HR-tiimimme on valmiina auttamaan teitä tuntityönä, projektityönä tai jatkuvassa yhteistyössä. hr@greenstep.fi

Kati Tuovinen

- kati.tuovinen@greenstep.fi
- 050 306 6770

Sirpa Ontronen

- sirpa.ontronen@greenstep.fi
- 050 564 9972

Jaana Hagelin

- jaana.hagelin@greenstep.fi
- 040 779 6763

