

## 2. Työnantaja organisoii uudelleen työyksikkösi toiminnan

### Vähäiset muutokset esim.

Tehtäväsi, työpisteesi, lähiesimiehesi jäävät ennalleen, mutta yksikkösi siirtyy organisaatiossa toiselle tulosalueelle, uuden johtajan alaisuuteen. Ei vaikuta merkittävästi asemaasi työntekijänä.

### Yhteistoimintamenettelyä

ei tarvitse erikseen työpaikallasi järjestää.

Tiedottaminen

Se, tuntuuko muutos vähäiseltä vai merkittävältä on yksilöllinen asia, jollekin työhuoneen vaihtaminen on elämää suurempi juttu, toiselle "ihan sama". Sen sijaan, että miettii, onko kyseessä yt-asia vai ei, työnantajan olisi fiksuja ja jopa helpointa hoitaa asia yhteistoimintamenettelyn mukaisesti.

**Jytyn luottamusmies** on käytettävissäsi. Hän neuvoo ja tukee sinua asian hoitamisessa. Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, ole tarvittaessa yhteydessä Jytyn aluetoimistoon.

### Merkittävät muutokset esim.

Kaksi yksikköä aiotaan yhdistetää ja esimiehesi vaihtuisi. Työpisteesi ja tehtäväsi säilyisivät ainakin toistaiseksi ennallaan, mutta on jo puhuttu esim. sijaistamisesta toisessa yksikössä.

### Yhteistoimintamenettely

Keskustellaan perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista; pyritään yksimielisyyteen!

Yt käydään kummankin yksikön kaikkien työntekijöiden kanssa, voit pyytää Jytyn luottamusmiehen mukaan.

Päätös

**Isommat/laajemmat organisaatiomuutokset** neuvotellaan yleensä edustuksellisessa yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa (yleensä luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut).

Tällöin ei tarvitse järjestää yhteistoimintaneuvottelua erikseen kanssasi tai työyksikössäsi. Luottamusmiehen kautta saatte ajatuksenne asiasta neuvotteluihin.