

TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ TOIMINTASUUNNITELMA

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta
kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007 §9

Tämä on Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan 22.8.2024 alkaviin yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma neuvottelujen suunnitelmalliseksi toteuttamiseksi sekä mahdollisista irtisanomisista aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Tämä toimintasuunnitelma sisältää ne suunnitelmat ja toimenpiteet, joita Keuda tekee työntekijöidensä työllistymisen tukemiseksi harkitessaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvia toimenpiteitä.

Tässä yhteydessä työntekijällä tarkoitetaan myös viranhaltijaa.

1. Suunnitelma neuvottelujen aikataulusta

Neuvotteluesitys on annettu pääsopijajärjestöjen (JUKO, JHL ja Jyty) valitsemille neuvottelijoille torstaina 15.8.2024. Neuvottelut kestävät vähintään kuusi (6) viikkoa. Neuvotteluja pidetään kuuden viikon aikana viisi (5) kertaa. Tarpeen mukaan neuvottelukertoja voidaan lisätä.

Neuvottelujen käynnistyttyä sovittiin yksi ylimääräinen neuvottelukerta alkuperäiseen suunnitelmaan (9.9.2024), joten neuvotteluja käytiin kuuden viikon aikana yhteensä kuusi (6) kertaa.

- Ensimmäinen neuvottelu:
 - torstai 22.8.2024 klo 12–15
 - Sibeliuksenväylä 55, Takkahuone
- Toinen neuvottelu:
 - maanantai 2.9.2024 klo 8.30–11.30
 - Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna
- Kolmas neuvottelu
 - Maanantai 9.9.2024 klo 8.30–11.30
 - Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna
- Neljäs neuvottelu:
 - maanantai 16.9.2024 klo 8–11.30
 - Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna
- Viides neuvottelu:
 - maanantai 23.9.2024 klo 12–15
 - Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna
- Kuudes ja viimeinen neuvottelu:
 - torstai 3.10.2024 klo 9–12
 - Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

2. Suunnitelma neuvotteluissa käsiteltävistä asioista

Työnantaja suunnittelee käsittelevänsä yhteistoimintaneuvotteluissa neuvotteluita koskevien säännösten mukaisesti seuraavia asioita:

Ensimmäisessä neuvottelussa 22.8.2024 työnantaja esittelee neuvotteluesityksen pohjalta tarkemmin suunnitelmansa perusteita ja vaikutuksia sekä vaihtoehtoja. Lisäksi käsitellään

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007 9§ mukainen työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma.

Seuraavissa neuvotteluissa jatketaan neuvotteluja työnantajan suunnittelemien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista seuraavasti:

Neuvottelu 2.9.2024 klo 8.30–11.30 Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen laajan ohjelman yksityiskohtainen käsittely
- 2) Organisaatorakenne ja roolit
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

Neuvottelu 9.9.2024 klo 8.30–11.30, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen laajan ohjelman yksityiskohtainen käsittely
- 2) Organisaatorakenne ja roolit
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

Neuvottelu 16.9.2024 klo 8.30–11.30, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman yksityiskohtainen käsittely
- 2) Organisaatorakenne: yksityiskohtaiset ratkaisut
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

Neuvottelu 23.9.2024 klo 12.00–15.00, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman yksityiskohtainen käsittely
- Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma
- 2) Organisaatorakenne yksityiskohtaiset ratkaisut
- 3) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

Neuvottelu 3.10.2024 klo 9.00–12.00, Sibeliuksenväylä 55, Rantasauna

Päätösneuvottelu

Teemat:

- 1) Hallitun kasvun ja sopeuttamisen ohjelman käsittely
- yhteenveto, lopputulema
- 2) Organisaatorakenne
-yhteenveto, lopputulema
- 3) Työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman hyväksyminen
- 4) Yhteistoimintalain mukainen neuvottelu
- 5) Muut asiat: Viestintä henkilöstölle

3. Suunnitelma neuvotteluissa noudatettavista menettelytavoista

Keudan yhtymähallitus on päättänyt tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen käynnistymisestä 14.8.2024 kokouksessaan.

Keudan yhtymähallitus on tehnyt päätöksen työnantajan edustajista neuvotteluryhmään 14.8.2024.

Työnantaja on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta työ- ja elinkeinotoimistolle 16.8.2024.

Neuvottelujen osallistujat/kokoonpano: *Neuvotteluihin osallistuvien kokoonpano on neuvotteluesityksessä esitetyn mukainen. Näiden lisäksi henkilöstön edustajat voivat nimetä varahenkilön, joka voi osallistua varsinaisen jäsenen poissa ollessa. Henkilöstön edustajat voivat myös tarvittaessa kutsua tuekseen yhden yhteisen Keudan palveluksessa työskentelevän asiantuntijan/neuvottelu.*

Neuvottelujen materiaali: Neuvottelujen päämateriaalina on neuvottelukohtainen Power Point – materiaali. Pääosa neuvotteluista pidetään maanantaina ja materiaali pyritään toimitamaan edellisen viikon torstaina. Kuitenkin viimeistään neuvotteluita edeltävänä päivänä neuvotteluihin osallistuville neuvotteluja varten perustettuun Teamsiin.

Neuvottelujen kirjaaminen: Neuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, jossa todetaan läsnäolijat, ajankohta, neuvottelujen pääteema/tulokset, mahdolliset eriävät mielipiteet sekä mahdolliset henkilöstön edustajien esittämät kysymykset tai vaihtoehtoiset ratkaisut. Pöytäkirja ei ole keskustelupöytäkirja. Pöytäkirjat allekirjoitetaan sähköisesti.

Henkilöstön esittämät ehdotukset ja vaihtoehtoiset ratkaisut: Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäväksi. Niiden tulee liittyä neuvottelun kohteena oleviin työnantajan suunnitelmiin ja ne on tehtävä kirjallisessa muodossa. Käytännössä kysymys on merkittävimmistä erityiskysymyksistä, joita neuvotteluun osallistuva henkilöstön edustaja haluaa neuvotteluissa käsitellä ja jotka edellyttävät työnantajalta valmistautumisaikaa.

Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen neuvottelua, jossa asia toivotaan käsiteltävän. Lähtökohtana ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittäminen toteutettaisiin toimintasuunnitelmaa noudattaen sellaisessa kokouksessa, jonne ehdotusten käsittely asiallisesti sopii. On huomioitava, että tilanteessa, jossa uusi ehdotus tehdään vain hieman ennen neuvottelujen päättymistä ja se olisi voitu esittää jo aiemmin neuvottelujen aikana, ei neuvotteluaikaa tästä syystä pidennetä tai järjestetä ylimääräistä neuvottelua.

Neuvottelujen aikainen viestintä: Ennen neuvottelujen alkamista, heti neuvotteluesityksen antamisen jälkeen, pidetään koko henkilöstön muutosinfo.

Koko henkilöstölle pidetään muutosinfotilaisuus neuvottelujen päätyttyä. Jokaisen neuvottelukerran jälkeen tehdään lyhyt tiedote neuvottelujen sisällöstä. Tiedotteen sisällöstä sovitaan neuvottelussa.

4. Suunnitellut periaatteet vähentämistoimenpiteiden kohteeksi joutuvien valintaan

Keski-Uudenmaan koulutus kuntayhtymä Keuda noudattaa Työsopimuslain (55/2001) 7. luvussa ja Laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 8. luvussa esitettyjä yleisiä periaatteita sekä Keudassa noudatettavissa työehtosopimuksissa (KVTES, OVTES, TS) sovittuja periaatteita.

Lisäksi noudatetaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) ja tasa-arvolakia (609/1986). Yhdenvertaisuuslain 8 pykälässä säädetään syrjinnän kiellosta ja tasa-arvolain 7 ja 8 pykälissä syrjinnän kiellosta ja syrjinnästä työelämässä. Syrjiviä valintakriteerejä ovat yhdenvertaisuuslain

perusteella esimerkiksi ikä, sukupuoli, terveydentila ja ammattiyhdistystoiminta. Työnantaja saa valita, keneen irtisanomiset kohdentuvat. Työnantaja ei kuitenkaan saa menetellä irtisanottavia valitessaan epäasiallisesti tai syrjivästi.

KVTES:n 8 luvun 4§:n mukaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvassa irtisanomisessa on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkykynsä menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomioita myös työntekijöiden huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan. Edellä sanottu KVTES:n määräys koskee vain työntekijöitä, mutta työnantajan tarkoituksena on soveltaa samaa periaatetta myös virkasuhteessa olevaan henkilöstöön.

Opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella myös opetushenkilöstön kelpoisuuksia (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), niiden laaja-alaisuutta ja siten opettajan käytettävyyttä laajemmin kuntayhtymässä erilaisissa opetuksen ja koulutuksen tehtävissä. Myös muun kuin opetus- ja ohjaushenkilöstön osalta voidaan tarkastella laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta. Näitä seikkoja pidetään erityisen merkityksellisenä, kun arvioidaan sitä, kuka on toiminnalle tärkeä työntekijä.

Periaatteita voidaan tarkentaa neuvottelujen edetessä neuvotteluryhmässä.

5. Suunnitellut periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen edistetään uuden työn saamista, julkisten työvoimapalvelujen käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta

Työnantajan yleisenä toimintaperiaatteena on tukea työntekijöitään mahdollisissa irtisanomistilanteissa.

Julkisilla työvoimapalveluilla tarkoitetaan työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamaa työnvälitystä, ammatillista työvoimakoulutusta, työkokeilua sekä muita ammatillisia valmiuksia kehittäviä palveluita sekä yleistä työnhakuun liittyvää neuvontaa.

Muun työn tarjoaminen

Mahdollisessa irtisanomistilanteessa työnantaja kartoittaa irtisanomisen vaihtoehtona mahdollisuudet tarjota Keudassa toisia tehtäviä sekä mahdollisuudet järjestellä sellaista uusien tehtävien edellyttämää perehdytystä/lyhyttä koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Muutosturva

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli lisää työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja antaa tukea työhaussa sekä auttaa työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen. Muutosturvan toimintamalli lisää mahdollisuuksia osallistua työllistämistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää työnhakijoiden ammatillista osaamista.

Muutosturva toteutetaan yhteistyössä TE-palvelujen kanssa. Mahdollisissa irtisanomistilanteissa työnantaja tekee lakien mukaiset ilmoitukset TE-toimistoon henkilöiden uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Julkisia työvoimapalveluja Suomessa ovat:

- työnvälitys
 - Oma asiointi –verkkopalvelut www.tyomarkkinatori.fi
 - TE-toimiston asiakaspäätteet ja verkkoneuvojat
 - Urasuunnittelu ja ammatinvalinnanohjaus
 - Työllistymistä edistävät palvelut esim. työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, työ- ja koulutuskokeilu
 - Tuettu työ esim. Starttiraha, oppisopimus
 - Kansainväliset työvoimapalvelut
 - Valtakunnalliset puhelinpalvelut
 - Matka- ja muuttokustannusten korvaus (työttömälle työnhakijalle)
 - Työttömyysturvan vireille laitto

Julkisten työvoimapalveluiden saatavuus toteutetaan seuraavalla tavalla:

Työnantaja on toimittanut YT-neuvotteluesityksen TE-toimistoon ja neuvottelee TE-toimiston kanssa mahdollisista jatkotoimenpiteistä mm. muutosturvainfon toteuttamisesta neuvottelujen päättymisen jälkeen vuonna 2024. Irtisanottaville järjestetään kaksi saman sisältöistä infotilaisuutta työnhaun aloittamisesta, muutosturvasta ja TE-toimiston palveluista.

Ajankohdat ovat: ma 21.10.2024 klo 9–11 ja to 24.10.2024 klo 15–16

Ohjelma/Sisältö: Tietoa TE-toimiston palveluista, työnhakijaksi ilmoittautumisesta, muutosturvasta sekä Keudan tarjoamasta muutosturvaan liittyvästä valmennuskokonaisuudesta.

Yhteyshenkilö: Näiden neuvottelujen ajan muutosturva-asioissa yhteyshenkilönä toimii Uudenmaan TE-toimiston muutosturva-asiantuntija, Suvi Lindfors.

Työllistymisvapaa

Keudan viranhaltijalla ja työntekijällä on oikeus palkalliseen työllistymisvapaaseen, jonka pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan ollen 5–20 päivää. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina. Työnantajalle ei saa aiheutua työllistymisvapaan käytöstä merkittävää haittaa.

Esihenkilö antaa työntekijöilleen työllistymisvapaata irtisanomisajalla voimassa olevan viranhaltijalain/työsopimuslain sekä sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Työntekijän tulee ilmoittaa esihenkilölleen työllistymisvapaasta kolmea päivää ennen toteutumista töiden järjestämisen takia, mikäli siihen aiotaan käyttää työaika.

Työllistymisvapaata voi käyttää työnhakuun (omatoiminen työnhaku, työhönottohaastattelu, työ- ja elinkeinotoimistossa asiointi, osallistuminen työ- ja elinkeinotoimiston tarjolla oleviin työnhaku- ja uravalmennuksiin, osallistuminen työllistymissuunnitelman laadintaan sekä mm. työvoimapolitiittiseen koulutukseen, työ- ja koulutuskokeiluun tai uudelleensijoittumisvalmennukseen).

Työllistymisvapaan pituudet ovat seuraavat:

Irtisanomisaika	Työllistymisvapaa
enintään 1 kk	5 työpäivää
yli 1kk, mutta enintään 4 kk	10 työpäivää
yli 4 kk	20 työpäivää

55 -vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksiin kestänyt vähintään viisi vuotta ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisilmoituksen saamisesta, hänellä on oikeus laajennettuun muutosturvaan (Työsopimuslaki 9 luku 3 b §).

Työllistymisvapaan pituus määräytyy Työsopimuslaki 7 luku 12 a §: säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) Enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
- 2) Enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta
- 3) Enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta

Sen lisäksi, mitä 12§:n 1 momentissa säädetään, työllistymisvapaata saa käyttää myös julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen. Työnantajan on tarkoitus soveltaa tätä myös viranhaltijoihin.

(Työsopimuslaki 12a § 1.1.2023)

Irtisanomisajat

Kun palvelussuhde on jatkunut keskeytymättä:

- Enintään vuoden, irtisanomisaika on 14 pv
- Yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta, irtisanomisaika on 1 kk
- Yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta, irtisanomisaika on 2 kk
- Yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta, irtisanomisaika on 4 kk
- Yli 12 vuotta, irtisanomisaika on 6 kk

Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Keudalla on velvollisuus (palveluksessa yli 30 työntekijää) tarjota yli viisi (5) vuotta työnantajan palveluksessa olleille tuotannollisesta ja taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille mahdollisuus osallistua työnantajan kustantamaan työllisyyttä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Valmennus tai koulutus on toteutettava kahden (2) kuukauden sisällä työsuhteen päättymisestä, ellei painavasta syystä muuta sovita.

Henkilöstöpalvelut on neuvotellut Keuda Koulutuspalvelut Oy:n kanssa työllistymistä edistävästä valmennuskokonaisuudesta.

Moduuleina irtisanotuille tarjotaan seuraavia kokonaisuuksia:

1. Henkilökohtainen uravalmennus ja orientoituminen (uravalmentaja)

2. Työhaun perusteet
3. Persoonallisuustestit ja itsetuntemus
4. Sosiaalinen media ja verkostoituminen
5. Henkinen hyvinvointi ja jaksaminen
6. Työelämän digitaidot ja tekoälyn hyödyntäminen
7. Minä työnhakijana ja uudessa työssä
8. Henkilökohtainen sparraus matkalla kohti uusia tavoitteita

Infotilaisuus valmennuksesta järjestetään ma 28.10.2024 klo 15-16.

Takaisinottovelvollisuus

Taloudellis-tuotannolliseen irtisanomiseen liittyy ns. takaisinottovelvollisuus. Jos työnantaja tarvitsee yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä **viranhaltijaa** tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen, työnantajan on kysyttävä paikalliselta työvoimaviranomaiselta irtisanottujen tilannetta ja tarjottava työtä. (Viranhaltijalaki §46) **Työsopimuslaissa** takaisinottovelvollisuus on neljä kuukautta. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. (Työsopimuslaki luku 6 §6)

Työterveyspalvelut ja työterveyshuollon tuki

Keudalla on suurena työnantajana (yli 30 työntekijää) velvollisuus tarjota yli viisi (5) vuotta työnantajan palvelussa olleille tuotannollisesta ja taloudellisista syistä irtisanotuille työntekijöille mahdollisuus käyttää työterveyden palveluita kuuden (6) kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisen jälkeen.

Velvollisuus päättyy, jos työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään 6 kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen.

Menettelytavat irtisanomistilanteessa

Tähän on koottu Keudan yleisiä menettelytapoja irtisanomistilanteessa:

- irtisanomisilmoitus toimitetaan/annetaan mahdollisuuksien mukaan aina henkilökohtaisesti. Mikäli tämä ei ole mahdollista (käytännössä vain sellaisessa tapauksessa, jossa työntekijä on pitkällä poissaololla ja ei ole paikkakunnalla) työnantaja lähettää irtisanomisilmoituksen saantitodistuskirjeenä työnantajan rekisterissä olevaan osoitteeseen. Irtisanomisilmoitus annetaan kirjallisesti (viranhaltijapäätös) ja toimeenpannaan Unit4-järjestelmään tuta-perusteisena irtisanomisena. Päätökset toimitetaan irtisanotulle esihenkilötyönä.
- irtisanomistilanteessa työntekijä voi pyytää halutessaan paikalle haluamansa tukihenkilön (esim. luottamusmies)
- irtisanomisajalla on kaikissa tehtävissä työvelvoite, ellei toisin ilmoiteta
- mahdolliset vuosilomat, saldovapaat ja ylityövapaat pidetään irtisanomisajan kuluessa (maksetaan vain, jos irtisanomisaika on lyhyempi kuin vuosilomakertymä)
- työntekijän on päivitettävä osaamistiedot ajantasaisiksi Unit4:n osaamisrekisteri -osioon työnantajan työn tarjoamista varten (mahdolliset todistusten tarkastamiset sovi- taan erikseen palkanlaskennan/HR:n kanssa)
- henkilökohtaiset yhteystiedot on päivitettävä Unit4:n henkilötiedot –osioon (työnanta- jan työn tarjoamista varten), työntekijä huolehtii itse tietojen oikeellisuudesta
- mikäli henkilö työllistyy jo irtisanomisajalla muualle, tulee itse irtisanoutua Keudan pal- velussuhteesta. Tällöin työsuhteen päättymissyöksi myös kirjautuu oma irtisanoutumi- nen. Keuda joustaa muualle työllistyvien osalta irtisanomisajasta siten, että irtisano- misajalla olevan irtisanoutuessa itse irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa (voi lähteä haluamanaan ajankohtana).
- esihenkilö toimittaa työtodistuksen kahden viikon kuluessa irtisanomisajan päättymi- sestä. Mikäli työntekijä haluaa todistuksen arvioinnilla, se on pyydettävä erikseen esi- henkilöltä. Muussa tapauksessa työtodistuksesta käy ilmi palvelussuhteen alkamis- ja päättymispäivämäärä, tehtävänimike/-nimikkeet ja palvelussuhteen päättymissyö (tässä tapauksessa tuotannollis- taloudellinen irtisanominen).
- tuotannollis-taloudellisista syistä irtisanotut tarvitsevat työtodistukseensa mm. työttö- myysturva-asioiden takia päättymisen syyn (tuotannollis-taloudellisista syistä)
- mikäli työntekijä tarvitsee jo ennen irtisanomisajan päättymistä väliaikaisen työtodis- tuksen, sitä voi pyytää esihenkilöltä ja hän kirjoittaa sen mahdollisimman pian pyynnön saatuaan
- palvelussuhteen päättyessä irtisanottu saa noin viikon kuluessa viimeisestä palkan- maksusta kotiin palkkatodistuksen (palkanlaskennasta)
- kukin irtisanottu ilmoittautuu itse työttömäksi työnhakijaksi viimeistään ensimmäisenä työttömyyspäivänä (irtisanomisajan päätyttyä) TE-palvelujen verkkosivuilla
- työntekijää informoidaan oikeudestaan työllisyysuunnitelmaan. Työ- ja elinkeinotoi- miston muutosturva-asiiantuntijan kanssa sovitaan pidettäväksi tiedotustilaisuus työnsä menettäneille muutosturvasta ja työ- ja elinkeinotoimiston palveluista, joiden ajankohdat (tarkentuu myöhemmin) on kerrottu tässä dokumentissa aiemmin.
- Työ- tai virkasuhteen päättyessä työvälineet, avaimet, kulkuluvat ja henkilökortti sekä muu työnantajan omaisuus tulee palauttaa ensisijaisesti omalle lähiesihenkilölle, joka edelleen toimittaa työvälineet aulapalveluihin/IT-osastolle.

- verkon käyttöoikeus on voimassa palvelussuhteen alkamisesta sen päättymiseen asti. Käyttäjän tunnus lukittuu automaattisesti käyttöoikeuden päättymisen jälkeen seuraavana päivänä. Henkilökunnan tiedostot ja sähköpostit poistetaan 180 päivän kuluttua (tämä varmistetaan IT-tuesta) tunnuksen lukittumisesta eikä tietoja ole mahdollista enää palauttaa tämän jälkeen. Käyttäjän on siis itse huolehdittava hyvissä ajoin ennen käyttöoikeuksien (henkilökohtaisen irtisanomisajan) päättymistä omistuksessaan olevien tietojen siirroista ja poistoista.