

Alla oleva dokumentti on digitaalisesti allekirjoitettu. Allekirjoittajien ja dokumenttien tiedot

Dokumentti

Neuvottelupöytäkirja
2.10.2025 Tampere.pdf

Tiedosto

23a0517401a474afb11d3770fd5e41adcbe9118c5c69402d43a518a28d5938dd0ab
e7f2924fe1eb1eac005e1b52c560e82c998bababa0f607f7a125ead942635

Tarkistesumma

Allekirjoittajat

Niina Elisabet Pietikäinen

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Juha Reita Yli-Rajala

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Mikko Tapio Koskela

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Mirva Ainikki Sampakoski

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Jaana Maarit Villilä-Vakkilainen

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Mervi Orvokki Grönfors

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Eija Mari Kamppuri

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Päivi Katriina Karjalainen

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Mikko Juhani Leikko

Nimi

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen

Allekirjoitustapa: Genericoidc

2.10.2025

Päivämäärä

Essi Ilona Niemi	2.10.2025
Nimi	Päivämäärä
<i>Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen</i>	
<i>Allekirjoitustapa: Genericoidc</i>	
Jyrki Heikki Juhani Rantala	2.10.2025
Nimi	Päivämäärä
<i>Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen</i>	
<i>Allekirjoitustapa: Genericoidc</i>	
Auvo Heikki Tanskanen	2.10.2025
Nimi	Päivämäärä
<i>Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen</i>	
<i>Allekirjoitustapa: Genericoidc</i>	
Vesa Juhani Väliorppa	2.10.2025
Nimi	Päivämäärä
<i>Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen</i>	
<i>Allekirjoitustapa: Genericoidc</i>	
Kirsi Koivisto	2.10.2025
Nimi	Päivämäärä
<i>Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen</i>	
<i>Allekirjoitustapa: Genericoidc</i>	

Dokumenttien aitouden varmentaminen

Prosessin luontihetkellä kaikista allekirjoitukseen liitetyistä dokumenteista on laskettu tarkistesumma SHA-512 algoritmilla. Varmennuslinkki ohjaa sivulle jossa voitte selvittää onko hallussanne oleva dokumentti sama joka prosessiin on alun perin liitetty ja se jonka olette allekirjoittaneet.

<https://turva.tampere.fi/verify.cgi?link=uDjMNqDGG2QvnQgSDkGzt0v8uK1vyzaTxIJKhef5Jfl3B2wpcQ>

Neuvottelupöytäkirja

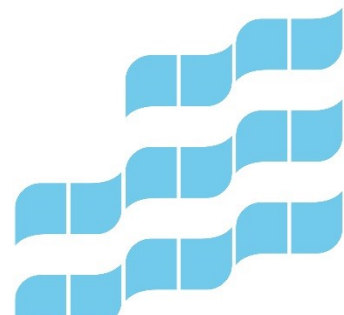
Yhteistoimintalain 4 §:n 1 ja 2 momentin mukainen neuvottelu talousarvioehdotuksessa mahdollisesti edellytettävistä tehostamistoimenpiteistä ja toiminnan uudelleenjärjestämisestä

Neuvotteluosapuolet

Työnantajan edustajat	Niina Pietikäinen	henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja
	Mirva Sampakoski	neuvottelupäällikkö
	Jaana Villilä-Vakkilainen	HR-juristi
	Juha Yli-Rajala	konsernijohtaja
	Mikko Koskela	talousjohtaja
	Kirsi Koivisto	johdon assistentti, sihteeri
Henkilöstön edustajat	Mervi Grönfors	pääluottamusedustaja, Tehy
	Eija Kamppuri	pääluottamusedustaja, JUKO
	Päivi Karjalainen	pääluottamusedustaja, JHL
	Mikko Leikko	pääluottamusedustaja, JYTY
	Essi Niemi	pääluottamusedustaja, Super
	Jyrki Rantala	pääluottamusedustaja, JUKO
	Heikki Tanskanen	pääluottamusedustaja, JUKO
	Juhani Väliorppa	pääluottamusedustaja, JHL

Todettiin, että työnantaja on antanut neuvotteluesityksen 11.8.2025 laissa edellytetyssä aikataulussa, ja että neuvotteluesitys on sisältänyt laissa edellytetyt tiedot. Todettiin lisäksi, että työnantaja on antanut neuvotteluesityksen tiedoksi työvoimaviranomaiselle lain edellyttämällä tavalla. Neuvotteluesitys on pöytäkirjan liitteenä.

Neuvotteluissa käsiteltiin talousarviovalmistelussa esiin nousseita ja harkittavana olevia mahdollisia toimenpiteitä ja toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Neuvotteluosapuolet totesivat yksimielisesti, että suunniteltujen toimenpiteiden peruste eli kaupungin taloudellinen tilanne ja talouden näkymät on käsitelty yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla, ja että neuvotteluosapuolten tilannekuva kaupungin talouden tilanteesta on yhtenevä.

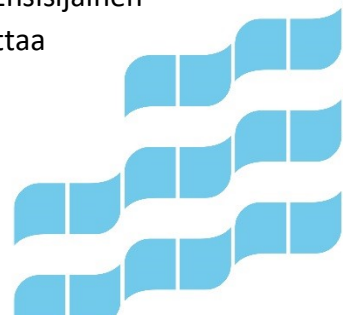


Neuvotteluissa käsiteltiin erityisesti sellaisia säästötoimenpiteitä, joilla olisi toteutuessaan henkilöstövaikutuksia sekä vaihtoehtoja eli mahdollisuuksia lieventää toimenpidesuunnitelmien henkilöstövaikutuksia sekä työnantajan että henkilöstön edustajien esityksinä. Lisäksi käsiteltiin henkilöstöltä tulleita esityksiä säästötoimenpiteiksi.

Todettiin yhteisesti, että henkilöstöltä on tullut säästöehdotuksia, ja että osaan niistä on mahdollista turvautua tarvittaessa vuoden 2026 aikana. Erityisesti erilaisten ehdotettujen vapaaehtoisten säästötoimien, kuten palkattomien vapaiden ja vapaaehtoisen osa-aikatyön, hyödyntäminen tarvittaessa on hyvä pitää mukana keinovalikoimassa toimeenpanovaiheessa ja vuoden 2026 aikana. Todettiin yhteisesti, että toimenpidesuunnitelmiin sisältyi myös jatkotoimenpiteitä, joihin palataan tarvittaessa erillisessä yhteistoimintamenettelyssä vuoden 2026 aikana tai myöhemmin.

Työnantaja tarkensi neuvotteluprosessin aikana neuvotteluesityksessä kuvattuja toimenpiteitä erillisillä toimenpidesuunnitelmillä sivistyspalveluiden, elinvoiman ja kaupunkiympäristön palvelualueiden sekä konsernihallinnon osalta. Palvelualueiden toimenpidesuunnitelmien käsitelyyn osallistuivat vastuullaan olevien palvelualueidensa osalta palvelualueiden johtajat Lauri Savisaari, Pekka Salmi ja Mikko Nurminen sekä henkilöstöpäälliköt Satu Hakulinen, Marjut Ohrankämmen ja Katja Mäntylä.

Osana yhteistoimintamenettelyä hyväksyttiin yhteistoimintalain 9 §:n edellyttämä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, joka on pöytäkirjan liitteenä. Työnantaja antoi henkilöstön edustajille neuvotteluiden alkaessa tiedoksi ensimmäisen version toimintasuunnitelmasta. Neuvottelun aikaisista menettelytavoista sovittiin yhteisesti ja menettelytavat kirjattiin toimintasuunnitelmaan. Työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa tarkennettiin ja päivitettiin neuvotteluprosessin kuluessa. Tampereen seudun työllisyysalueen asiakasvastaava Leena Nieminen esitteli 17.9.2025 irtisanotuille suunnattuja muutosturvan palveluita sekä kertoi työnantajan velvollisuuksista työvoiman vähentämistilanteessa. Neuvotteluissa käytiin lisäksi läpi työnantajan lainsäädäntöön perustuvaa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta. Ensisijainen keino työn vähentyessä on työnantajan pyrkimys sijoittaa



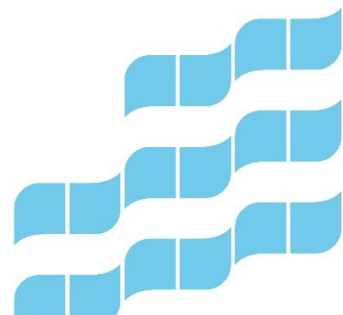
ja/tai kouluttaa henkilö toisiin tehtäviin työsopimuslain/viranhaltijalain säännösten mukaisesti. Vähennysten kohteeksi joutuvien oikeudet ja työnantajan suunnitellut tukitoimet on kirjattu työllistämistä edistävään toimintasuunnitelmaan.

Käsiteltiin periaatteita työn tarjoamisesta sekä takaisinottovelvollisuutta. Todettiin yhteisesti, että työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyen Tampereen kaupungilla on voimassa rekrytointikielto eli työnantaja pidättäytyy rekrytoinneista tehtävissä, joita voidaan pitää soveltuvina irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille. Neuvotteluissa käsiteltiin ja hyväksyttiin yhteisesti periaatteet rekrytointikiellosta poikkeamiseen ja muut rekrytoinnit, joista ei toiminnallisista syistä voitu pidättäytyä. Neuvotteluissa käsiteltiin myös muutosjohtamisen ja muutostuen suunnitelmaa, joka sisälsi mm. esihenkilöiden, HR-toimijoiden sekä työyhteisön hyvinvoinnin tukemista.

Käsiteltiin henkilöstöltä ja henkilöstön edustajilta tullutta ehdotusta mahdollisuudesta tarjota taloudellisia kannustimia vapaaehtoisesti irtisanoutuville tai eläköityville. Työnantaja totesi, että huomioiden julkisen organisaation varojen käyttöön liittyvät reunaehdot, ei kannustimien käyttö ole tarkoituksenmukaista tilanteessa, jossa työnantajalla on tuotannollis-taloudellinen irtisanomisperuste.

Käsiteltiin henkilöstöltä ja henkilöstön edustajilta tullutta ehdotusta mahdollisuudesta vapauttaa irtisanottu työntekijä tai viranhaltija työvelvoitteesta irtisanomisaikana. Työnantaja totesi, että työnantajan intressissä ei ole työvelvoitteesta vapauttaminen tilanteessa, jossa pyritään tehostamaan toimintaa. Työnantaja kuitenkin tukee irtisanottuja muilla keinoin, kuten joustavilla työllistymisvapaakäytänteillä ja tarvittaessa tehtäväjärjestelyillä irtisanomisaikana.

Todettiin työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma ja siihen kirjatut periaatteet käsitellyiksi ja hyväksyttiin se yhteisesti.



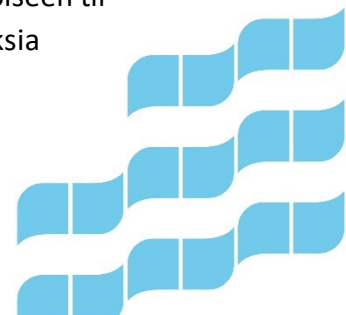
Neuvottelujen päättäminen ja yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutulos

Yhteistoimintalain 13 §:n mukaan yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun henkilöstön edustajille on annettu laissa määritellyllä tavalla neuvotteluesitys ja muut asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot ja asiassa on neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen edellyttää lisäksi, että neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Yhteistoimintaneuvottelovelvoite on täytetty yhteistoimintalain 13 §:n edellyttämällä tavalla.

Sovittiin yksimielisesti yhteistoimintaneuvottelujen päättämisestä pöytäkirjan allekirjoittamisella 2.10.2025.

Työnantajan arviona neuvottelujen päättymishetkellä on, että mahdolliset irtisanomiset kohdentuvat enintään 122 koko- tai osa-aikaiseen tehtävään. Irtisanomisten vaikutus henkilötyövuosina on noin 82. Irtisanomisperusteisten ehtomuutosten ja muiden olennaisten muutosten arvioidaan kohdentuvan 45 henkilöön. Irtisanomisperusteisten osa-aikaistamisten arvioidaan kohdentuvan 3 henkilöön. Muutoksesta eli irtisanomisperusteisesti tarjotusta muusta työstä tai osa-aikaisesta työstä kieläytyminen voi johtaa myös irtisanomiseen. Mahdollisten irtisanomisten ja irtisanomisperusteisten ehtomuutosten kohdentumista on käsitelty tarkemmin neuvotteluissa palvelualueita ja konsernihallintoa koskevissa toimenpidesuunnitelmissa. Vähennystoimenpiteet painottuvat hallinnon tehtäviin ja vaikutuksia välittömän asiakasrajapinnan tehtäviin on pyritty välttämään. Määrät täsmentyvät ja tarkentuvat muutosten toimeenpanon edetessä.

Työnantaja arvioi lisäksi suunnitelluista toimenpiteistä aiheutuvan tavanomaisia työnjohdollisia muutoksia, jotka ovat työnantajan direktio-oikeuden perusteella toteutettavissa. Muutos saattaa edellyttää tehtäväkokonaisuuksien siirtymistä toiseen yksikköön tai toiseen tiimiin, tehtävänimikkeiden muutoksia, vähäisiä muutoksia



tehtäväkuvissa, muutoksia toimipisteissä ja muutoksia työkäytänteissä. Tavanomaisia työnjohdollisia muutoksia työnantaja arvioi aiheutuvan laajasti erityisesti hallinnon tehtävissä.

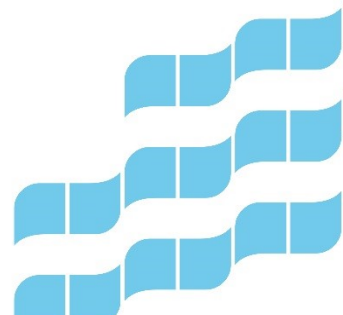
Lisäksi työnantaja arvioi aiheutuvan määräaikaisten tehtävien ja eläköityvien tai muusta syystä avoinna olevien tehtävien täyttämättä jättämistä laajasti erityisesti hallinnon tehtävissä. Määrät täsmentyvät ja tarkentuvat muutosten toimeenpanon edetessä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltyjen suunniteltujen toimenpiteiden osalta toimeenpano käynnistyisi porrastetusti marras- ja joulukuun aikana, mikäli kaupunginvaltuuston hyväksymässä talousarviossa edellytetään neuvotteluissa käsitellyn 10 miljoonan euron säästötavoitteen toteuttamista.

Viimeisessä neuvottelukokouksessa todettiin yksimielisesti muun muassa seuraavaa:

- Neuvottelut päättyivät neuvotteluprosessin osalta yksimielisesti.
- Neuvotteluja käytiin yhteistoimintalain hengessä ja suunniteltujen harkittavien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja käsiteltiin lain edellyttämällä tavalla.
- Henkilöstön edustajat toivat esiin laaja-alaisen vaikutusten arvioinnin merkityksen tulevassa päätöksenteossa.
- Henkilöstön edustajat saivat käyttöönsä käsiteltävien asioiden kanalta tarpeelliset tiedot.
- Neuvotteluissa käsiteltiin työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja sitä täydennettiin useassa kokouksessa. Toimintasuunnitelma hyväksyttiin yksimielisesti ja se on pöytäkirjan liitteenä.
- Neuvotteluja käytiin kuuden viikon määräaika ja neuvotteluvélvoite todettiin näin täytetyksi.

Neuvotteluosapuolet olivat lisäksi yksimielisiä siitä, että säästötoimenpiteinä ei kannateta lomautuksia eikä leikkauksia henkilöstöetuuksiin.



Henkilöstön edustajat totesivat erimielisyyden neuvottelujen lopputulokseen käytettävien säästökeinojen osalta. Henkilöstön edustajat toivat esille, että työnantajan tulisi toteuttaa säästötoimet ensi sijassa muilla keinoilla kuin vakituista henkilöstöä irtisanomalla. Lisäksi henkilöstön edustajat esittivät huolensa henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista sekä Tampereen kaupungin työnantajakuvasta.

Neuvotteluesitys, työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma, työsuojeluvaltuutettujen kannanotto ja henkilöstön edustajien kirjallinen kannanotto ovat pöytäkirjan liitteenä.

Pöytäkirja on tarkistettu ja hyväksytty sähköisesti.

Allekirjoittajat:

Niina Pietikäinen	henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja
Juha Yli-Rajala	konsernijohtaja
Mikko Koskela	talousjohtaja
Mirva Sampakoski	neuvottelupäällikkö
Jaana Villilä-Vakkilainen	HR-juristi
Mervi Grönfors	pääluottamusedustaja, Tehy
Eija Kamppuri	pääluottamusedustaja, JUKO
Päivi Karjalainen	pääluottamusedustaja, JHL
Mikko Leikko	pääluottamusedustaja, JYTY
Essi Niemi	pääluottamusedustaja, Super
Jyrki Rantala	pääluottamusedustaja, JUKO
Heikki Tanskanen	pääluottamusedustaja, JUKO
Juhani Väliorppa	pääluottamusedustaja, JHL
Kirsi Koivisto	johdon assistentti, sihteeri

Liitteet

1. Neuvotteluesitys
2. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma
3. Työsuojeluvaltuutettujen kannanotto 4.9.2025
4. Henkilöstön edustajien kannanotto 1.10.2025

