

18.8.2025

TOIMINTASUUNNITELMA TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEKSI

Tämä suunnitelma on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:n mukainen toimintasuunnitelma, jonka tavoitteena on edistää työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä, mikäli yhteistoimintaneuvottelut johtavat irtisanomisiin.

Toimintasuunnitelmasta ilmenevät

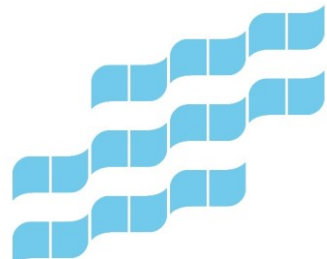
- yhteistoimintaneuvottelujen perusteet
- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- sovellettavan työ- ja virkaehtosopimuksen työvoiman vähentämistä koskevat määräykset sekä muut mahdolliset periaatteet vähentämistoimenpiteiden määräytymisessä ja kohdentumisessa
- suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi
- koulutuksen tai valmennuksen tarjoaminen irtisanottavalle lain edellytysten täyttyessä.

Työnantaja antoi ensimmäisen luonnoksen toimintasuunnitelmasta henkilöstön edustajille 18.8.2025 neuvotteluiden alkaessa. Toimintasuunnitelmaa käsiteltiin, tarkennettiin ja täydennettiin yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Työnantaja katsoo, että käytettävissä olevien tietojen perusteella on selvää, että vuoden 2026 talousarviolle ja talousohjelmalle vuosille 2026–2029 asetettuja tavoitteita ei tulla saavuttamaan ilman merkittäviä henkilöstökustannusten vähennyksiä. Neuvotteluiden tavoitteeksi on asetettu 10 miljoonan euron säästötavoitteen saavuttaminen vuoden 2026 talousarviossa muilla kuin tilapäistä säästöä tuottavilla toimenpiteillä.

Talousarviossa pysyminen edellyttää kaupungilta tiukkaa menokuria ja toiminnan tehostamista. Tulevien vuosien taloudellisia paineita henkilöstömenojen osalta kasvattavat muun muassa TE-palveluiden siirtyminen kuntien järjestämisvastuulle ja tähän muutokseen liittyvä palkkaharmonisointi, kunnallisen sopimusratkaisun mukaiset palkankorotukset ja palkkausjärjestelmän uudistamisen harmonisointikustannukset sekä muu yleinen kustannustason nousu haastavassa kuntien taloustilanteessa.



18.8.2025

Edellä kerrotuin perustein työnantaja katsoo tarpeelliseksi tehostaa toimintaa, uudistaa organisaatiota, tehtäväkokonaisuuksia, toimintatapoja sekä työaikakäytänteitä kyetäkseen vastaamaan tiukentuneeseen taloudelliseen tilanteeseen. Organisoitumista harkitaan myös muutettavan, jotta toiminta olisi mahdollisimman tarkoituksenmukaista, tehokasta ja jotta organisaatio tulevaisuudessa tukisi palvelukokonaisuutta parhaalla mahdollisella tavalla.

Tehostamistoimenpiteet ja toiminnan uudelleenorganisointi saattavat aiheuttaa tarpeen yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuille taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuville vähennystoimenpiteille.

Neuvotteluissa käydään läpi perusteet ja vaihtoehdot suunnitteluille muutoksille, niiden vaikutukset henkilöstöön ja suunniteltu aikataulu.

Neuvottelut koskevat koko kaupungin henkilöstöä.

Yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu

Yhteistoimintaneuvottelut käydään Tampereen kaupungin yhteistoimintaryhmässä, koska harvittavilla toimenpiteillä on vaikutuksia koko kaupungin henkilöstöön.

Neuvottelut kestävät vähintään kuusi (6) viikkoa niiden aloittamisesta eli ensimmäisestä neuvottelusta lukien, ellei neuvotteluissa toisin sovita. Neuvottelujen päättyminen todetaan kokouksessa yhteisesti.

Neuvottelukokoukset pidettiin 18.8.2025 kello 8.30–10.30, 21.8. klo 9–11, 25.8. klo 8.30–10.30, 1.9. klo 8.30–10.30, 8.9. klo 13.30–15.30., 17.9. klo 9–11, 22.9. klo 9–11 ja 24.9. klo 9–11 ja 1.10. klo 14–16.

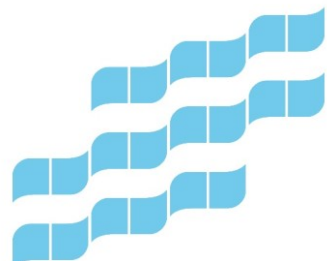
Neuvottelujen alkaessa sovittiin, että tarvittaessa voidaan käydä alkuperäistä aikataulusuunnitelmaa useampia tai perua jo sovittuja neuvotteluja, mikäli neuvottelukertojen tarve osoittautuu ennakoidusta poikkeavaksi. Muutoksista neuvotteluaikatauluun sovittiin yhteisesti.

Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat

Neuvottelut koskevat kaikkia työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka työskentelevät kaupungin palveluksessa.

Työnantajaa edustavat neuvotteluissa konsernijohtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja, neuvottelupäällikkö ja HR-juristi. Lisäksi neuvotteluun osallistuu muita työnantajan edustajia käsiteltävän toimenpidesuunnitelman kohdentumisen perusteella.

Neuvotteluissa henkilöstöä edustavat kaikki kaupungin pääluottamusedustajat. Henkilöstön edustajat voivat tarvittaessa lähettää kokoukseen varahenkilönsä esteen sattuessa. Kokoukset pidetään lähikokouksina.



18.8.2025

Neuvotteluissa käsiteltävät asiat ovat

- perusteet suunnitelluille toimenpiteille
- suunniteltujen toimenpiteiden vaikutukset ja vaihtoehdot
- koulutus- ja uudelleensijoitusmahdollisuudet
- työllistymisen edistämistä koskeva suunnitelma
- tarve päivittää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa.

Työnantaja valmistelee kokouskohtaisesti asialistan käsiteltävistä asioista. Asialista toimitetaan neuvotteluosapuolten yhteiseen teams-työtilaan viimeistään 2 työpäivään ennen kokousta. Myös kokouksen esitysmateriaalit toimenpidesuunnitelmista ja tiedoteluonnos pyritään toimittamaan työtilaan 2 työpäivää ennen kokousta. Henkilöstön edustajat esittävät toiveensa kokouksen asialistalle tuotavista asioista sihteerille 2 työpäivää ennen kokousta klo 12 mennessä. Poikkeuksista aikatauluihin sovitaan tarvittaessa erikseen.

Neuvottelujen esitysmateriaalien käsittelyssä noudatetaan erityistä huolellisuutta. Toimenpidesuunnitelmia sisältävistä esitysmateriaaleista ei oteta tulosteita. Neuvotteludokumentit ovat asian valmistelua eikä niitä julkaista eteenpäin.

Osapuolet pidättäytyvät neuvotteluprosessin aikana ulkoisesta viestinnästä. Neuvottelukokouksista laaditaan yhteinen tiedote ja lisäksi käsitellään yhteisesti Taskussa julkaistava yleinen info yhteistoimintamenettelystä ja neuvotteluista.

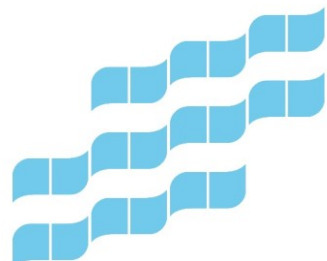
Työnantaja pidättäytyy mahdollisuuksien mukaan rekrytoinneista yhteistoimintaneuvottelujen aikana sellaisissa tehtävissä, joita voidaan pitää mahdollisesti soveltuvana irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille ja viranhaltijoille. Mikäli rekrytoinneista ei voida toiminnallisista syistä pidättäytyä, käsitellään tarvittavia rekrytointeja yhteistoimintaneuvotteluissa.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Työvoimaviranomaisten kanssa pyritään sopimaan mahdollisesti tarjottavien palveluiden laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa.

Periaatteet, joiden mukaan mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten sekä tehtävämuutosten kohteeksi joutuvat määräytyvät

Työnantaja noudattaa mahdollisia irtisanomisia ja osa-aikaistamisia toteuttaessaan lain ja sovellettavien virka- ja työehtosopimuksien määräyksiä.

Työsopimuslaissa (55/2001) tai laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) ei ole säännöstä, joka velvoittaisi työnantajaa noudattamaan tiettyä irtisanomisjärjestystä silloin, kun työnantaja irtisanoo työntekijöitä tai viranhaltijoita taloudellisilla, tuotannollisilla ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvillä perusteilla.



18.8.2025

Työnantaja noudattaa Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII 4 §:ää työvoiman vähentämisjärjestyksestä: Sen mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että toimintoja mahdollisesti muutettaessa työnantajan toiminta on tulevaisuudessa mahdollisimman tuloksellista ja tehokasta. Mahdollisia toimenpiteitä kohdennettaessa otetaan tarkoituksenmukaisesti huomioon työnantajan toiminnalliset vaatimukset ja mahdollisuudet huolehtia palveluiden tuottamisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Tällöin huomiota voidaan kiinnittää esimerkiksi henkilöstön osaamiseen, koulutukseen, työkokemukseen ja monikäyttöisyyteen sekä soveltuvuuteen.

Suunnitellut toimintaperiaatteet työnhaun ja koulutuksen tukemiseksi

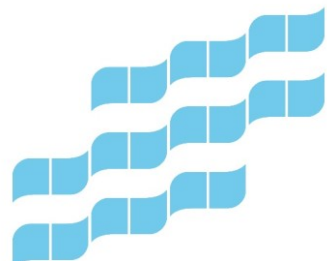
Työnantaja pyrkii välttämään irtisanomiset tarjoamalla muuta työtä niille, joihin mahdolliset vähennykset kohdentuisivat. Irtisanomiset ovat mahdollisia, mikäli työnantajalla ei ole tarjota muuta soveltuvaan työtä tai mikäli tarjottua työtä ei oteta vastaan. Mikäli työntekijän tai viranhaltijan omassa toimintayksikössä ei ole tarjottavissa muuta soveltuvaan työtä, käynnistyy työn tarjoamiseksi kaupunkitasoinen uudelleensijoitusprosessi osaamiskartoituksen laatimisella.

Neuvotteluissa käytiin läpi käytännöt ja periaatteet työn tarjoamiselle. Työtä tarjotaan laissa säädetyn mukaisessa järjestyksessä eli työntekijälle tarjotaan ensisijaisesti hänen työ sopimuksensa mukaista työtä tai tätä vastaavaa työtä ja toissijaisesti muuta kaupungilla tarjolla olevaa työtä. Viranhaltijalle tarjotaan toista virkasuhdetta tai sellaista työsuhdetta, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan aiemmista tehtävistä. Työtä tarjotaan ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan palvelussuhteen päättymiseen saakka. Työnantaja järjestää vähentämishan alaisille tarvittaessa kohtuullista uudelleen koulutusta eli sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Uudelleensijoittumisen tukemiseksi järjestettävä koulutus on yleensä lyhytkestoista ja osaamista lisäävää täydennyskoulutusta.

Irtisanotulla on oikeus työllistymissuunnitelmaan, joka laaditaan työvoimaviranomaisen ja irtisanotun työntekijän/viranhaltijan yhteistyössä.

Irtisanotulla työntekijällä ja viranhaltijalla on irtisanomisaikana oikeus työ sopimuslain mukaiseen työllistymisvapaaseen, jonka pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi



18.8.2025

- enintään yhteensä kymmenen (10) työpäivää, jos irtisanomisaika on kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta
- enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy 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.

Työntekijän ja viranhaltijan on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalla niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina.

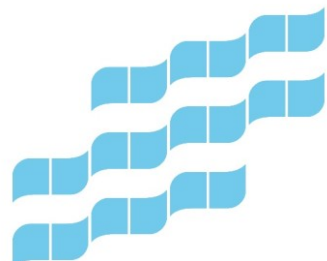
Työllistymisvapaan käyttämisessä noudatettavissa periaatteista sovittiin yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvotteluissa sovittiin, että ilmoitus työllistymisvapaan käytöstä ilmoitetaan sähköpostitse. Ilmoituksessa kerrotaan ajankohta, jolloin vapaata käytettäisiin sekä selvitetään vapaan peruste esim. työhaastattelu. Työntekijä ehdottaa ajankohtaa, mutta työnantaja voi poikkeustilanteissa kieltäytyä, jos vapaan käyttö aiheuttaisi merkittävää haittaa. Työllistymisvapaan tarkoituksena on tukea työllistymistä ja työnantaja suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti sen käyttöön ja pyrkii mahdollistamaan työllistymisvapaan työntekijän toivomana ajankohtana.

Irtisanotun työntekijän tai viranhaltijan työvelvoitteesta vapauttaminen irtisanomisaikana ei ole työnantajan intressissä tilanteessa, jossa pyritään tehostamaan toimintaa. Työnantaja kuitenkin tukee irtisanottuja muilla keinoin, kuten joustavilla edellä kuvatuilla työllistymisvapaakäytännöillä ja tarvittaessa tehtäväjärjestelyillä irtisanomisaikana.

55-vuotta täyttäneiden laajennettuun muutosturvaan kuuluu edellä mainituin edellytyksin palvelussuhteen keston osalta myös muutosturvaraha ja yksilöllinen muutosturvakoulutus. Muutosturvarahan ja yksilöllisen muutosturvakoulutuksen osalta edellytetään myös ilmoittautumista työnhakijaksi Työmarkkinatorilla 60 päivän sisällä irtisanomisilmoituksen saamisesta.

Irtisanotun työntekijän oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen sekä työterveyshuoltoon

Työntekijälle/viranhaltijalle, jonka työ-/virkasuhde irtisanotaan taloudellisella ja tuotannollisella syyllä, tarjotaan mahdollisuus työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään



18.8.2025

valmennukseen tai koulutukseen. Koulutusta tai valmennusta tarjotaan työntekijälle/viranhaltijalle, joka on ollut työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Valmennukset tai koulutukset voidaan järjestää ulkopuolisen palveluntuottajan järjestämänä, kaupungin omana tarjontana ja myös työterveyshuolto Pirte voi toimia kumppanina. Valmennuksen/koulutuksen on arvoltaan vastattava työntekijän/viranhaltijan laskennallista palkkaa vähintään kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden sisällä palvelussuhteen päättymisestä, ellei painavasta syystä muusta sovita.

Valmennuksen/koulutuksen tarpeita arvioidaan ja niistä keskustellaan aina yhdessä etukäteen työntekijän/viranhaltijan, esihenkilön, yksikön HR:n ja henkilöstöyksikön kanssa sekä dokumentoidaan sovitut asiat. Lopullinen päätösvalta Valmennuksen/koulutuksen sisällöstä on työnantajalla. Työntekijä/viranhaltija voi hankkia valmennuksen/koulutuksen itse työnantajan kuitenkin maksaessa sen, huomioiden että menettelystä, hankinnasta ja sen arvosta on sovittu etukäteen henkilöstöyksikön, esihenkilön ja yksikön HR:n kanssa.

Irtisanotulla työntekijällä/viranhaltijalla on oikeus myös työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon kuuden kuukauden ajan työ-/virkasuhteen päättymisen jälkeen. Velvollisuus järjestämiseen lakkaa, kun työntekijä/viranhaltija siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen ja tämän toisen työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

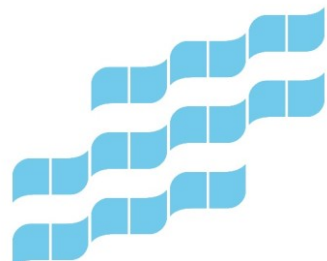
Julkiset työvoimapalvelut

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Työntekijöitä ja viranhaltijoita kehoitetaan osallistumaan yhteistyöhön.

Työ- ja kasvupalveluista asiakasvastaava Leena Nieminen esitteli yhteistoimintaneuvottelun kokouksessa 17.9.2025 irtisanotuille suunnattuja muutosturvan palveluita sekä kertoi työnantajan velvollisuuksista työvoiman vähentämistilanteessa.

Julkiset työvoimapalvelut voivat olla esimerkiksi:

- työllistymissuunnitelman laatiminen
- infotilaisuuksia työntekijöille ja viranhaltijoille
- työnhakupalveluita ja työnvälitystä
- työvoimakoulutusta
- työkokeilua



18.8.2025

- neuvontaa yrittäjyydestä ja tukea uudelle yrittäjälle
- muita palveluita, jotka kehittävät ammatillisia valmiuksia.

