TAMPERE

13.10.2026

Alla olevat dokumentit ovat digitaalisesti allekirjoitettu. Allekirjoittajien ja dokumenttien tiedot

Dokumentit

Tiedosto	Tarkistesumma
Pöytäkirja yt-neuvottelut 7.9. - 12.10.2026.pdf	7e272771d5d64eb5a48fda4a529c5a593c2adb54244f572d34fb869cfb37b59cc0632ddac280372ccd924d2b21463327a9277a40d554d0d44d8ebe346bc08065
yt-neuvotteluesitys_ 010926.pdf	4589050f04f78902d68c8ccdb6c8e03c728f730bb037b8497a7dffd61b04c21595ae7037698242bbffb61fb31a159f5192c1127b4dfd228d19d4337ad0ade048
Toimintasuunnitelma työllistymisen edistämiseksi_2026.pdf	c06d7ca17863bb524649db39490368b5967a532c6f64988bd08c7617a6dfd2a345b608bbbbc0984b91243a05e1a1ce82beca40de0eadd4d7f1b8c6319f3fa36a

Allekirjoittajat

Nimi	Päivämäärä
Niina Elisabet Pietikäinen	12.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	
Mirva Ainikki Sampakoski	12.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	
Jaana Maarit Villilä-Vakkilainen	12.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	
Heidi Kaarina Huumarsalo	13.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	
Marju Anneli Leinonen	13.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	
Reija Irmeli Linnamaa	12.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	
Anna-Kaisa Heinämäki	12.10.2026
Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen *Allekirjoitustapa: Genericoidc*	

Mikko Tapio Koskela	13.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Mervi Orvokki Grönfors	12.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Eija Mari Kamppuri	12.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Päivi Katriina Karjalainen	13.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Mikko Juhani Leikko	13.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Essi Ilona Niemi	12.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Jyrki Heikki Juhani Rantala	12.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Auvo Heikki Tanskanen	12.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Vesa Juhani Välitorppa	13.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

Kirsi Koivisto	12.10.2026
Nimi	Päivämäärä

Tunnistautumistapa: sähköposti, SMS-tunnistautuminen
Allekirjoitustapa: Genericoidc

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=cPY3bub9yF7SVFxjLvsMXqHpifk5hyW48LmS2lZuciAhQda30o

Neuvottelupöytäkirja

Yhteistoimintalain 4 §:n 1. momentin 1. ja 4. kohtien mukainen neuvottelu henkilöstö-, talous-, viestintä- ja markkinointitoimintojen uudelleenorganisoinnista

Neuvotteluosapuolet

Työnantajan edustajat	Niina Pietikäinen	henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja
	Heidi Huumarsalo	kehittämispäällikkö
	Marju Leinonen	henkilöstön kehittämispäällikkö
	Mirva Sampakoski	neuvottelupäällikkö
	Jaana Villilä-Vakkilainen	HR-juristi
	Reija Linnamaa	johtaja, strateginen ohjaus ja konsernipalvelut
	Anna-Kaisa Heinämäki	johtaja, vetovoima ja edunvalvonta
	Mikko Koskela	talousjohtaja
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 Välitorppa	pääluottamusedustaja, JHL
Muut kutsutut	Kirsi Koivisto	johdon assistentti, sihteeri

Todettiin, että kyseessä on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 mukainen neuvottelu.

Todettiin lisäksi, että työnantaja on antanut neuvotteluesityksen 1.9.2026 laissa edellytetyssä aikataulussa, ja että neuvotteluesitys on sisältänyt laissa edellytetyt tiedot. Työnantaja on antanut neuvotteluesityksen tiedoksi työvoimaviranomaisille lain edellyttämällä tavalla. Neuvotteluesitys on pöytäkirjan liitteenä.

Neuvotteluissa käsiteltiin harkittavana olevan henkilöstö-, talous-, viestintä- ja markkinointitoimintojen uudelleenorganisoitumisen perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Neuvotteluosapuolet totesivat yksimielisesti, että suunniteltujen toimenpiteiden perusteita on käsitelty yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla.

Neuvotteluissa käsiteltiin henkilöstö-, talous-, viestintä- ja markkinointitoimintojen organisointiin liittyviä suunnitelmia ja suunnitelmien arvioituja henkilöstövaikutuksia toiminnoittain.

Käsiteltiin mahdollisia organisoitumiseen ja työn organisointiin liittyviä muutoksia ja toimenpiteitä, joita voivat olla toimintojen keskittäminen, hajauttaminen, muu uudelleenorganisointi, päällekkäisten rakenteiden ja vastuiden tunnistaminen, purkaminen sekä henkilöstöresurssien tarkoituksenmukaisen kohdentamisen arviointi. Neuvotteluissa käsiteltiin myös organisaatiomuutoksen yhteydessä suunniteltuja uusia perustettavia tehtäviä sekä niiden sijoittumista organisaatiorakenteeseen.

Osana yhteistoimintamenettelyä hyväksyttiin yhteistoimintalain 9 §:n edellyttämä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelma ja siihen kirjatut periaatteet käsiteltiin neuvotteluissa yhteisesti.

Neuvotteluissa käytiin 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. Uutta työtä tai olennaisesti muutettua nykyistä tehtävää tarjotaan niissä tilanteissa, joissa henkilön nykyinen tehtävä lakkaa tai sen sisältö muuttuu olennaisesti. Olennaisella muutoksella tarkoitetaan palvelussuhteen ehtojen sellaista muuttamista, joka edellyttäisi irtisanomisperustetta. Mikäli tarjottua tehtävää ei oteta vastaan, on seurauksena tuotannollis- taloudellinen irtisanominen.

Käsiteltiin periaatteita työn tarjoamisesta sekä takaisinottovelvollisuutta. Todettiin yhteisesti, että työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyen Tampereen kaupungilla on voimassa hallinnon rekrytointikielto 30.6.2027 asti eli työnantaja pidättäytyy rekrytoinneista tehtävissä, joita voidaan pitää soveltuvina työntekijöille ja viranhaltijoille, joihin mahdolliset muutokset kohdentuisivat. Neuvotteluissa käsiteltiin ja hyväksyttiin yhteisesti periaatteet rekrytointikiellosta poikkeamiseen ja muut rekrytoinnit, joista ei voida toiminnallisista syistä pidättäytyä.

Henkilöstön edustajat toivoivat työnantajan huomioivan tulevassa päätöksenteossa ja toiminnan suunnittelussa palvelualueiden erityispiirteet. Lisäksi kiinnitettiin työnantajan huomiota siihen, että toimintojen keskittämiseen liittyvät riskit ja kaikkien muutosten vaikutukset tulee arvioida ja huomioida. Muutosten ja sen vaikutusten arviointi tulee aikatauluttaa osana muutosvalmistelua. Henkilöstön

edustajat halusivat lisäksi nostaa esiin päätöksenteossa huomioitavaksi selvitystyössä käytettyjen verrokkikaupunkien sopivuuden suhteessa suunniteltuihin organisaatiomuutoksiin.

Henkilöstön edustajat esittivät huolensa henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista toistuvien muutosten äärellä. Henkilöstön edustajat korostivat työhyvinvoinnin tukemisen ja työssä jaksamisen huomioimista muutoksen kaikissa eri vaiheissa. Kaikille muutoksen kohteena oleville tulee kohdentaa perehdytys- ja muutostukea ja lisäksi tulee kiinnittää huomiota muun kaupunkiorganisaation riittävään perehdytykseen muutoksessa. Henkilöstön edustajat painottivat henkilöstöviestinnän, henkilöstön kuulemisen, esihenkilöiden tuen sekä muutosjohtamisen merkitystä muutoksen toimeenpanossa. Lisäksi korostettiin arjen työn sujuvuuden turvaamista sekä henkilöstön osallistamista muutoksen valmistelussa ja toteutuksessa.

Toimeenpanossa tulee huomioida nykyisissä organisaatioissa tehdyn työn arvostus, tutusta työyhteisöstä luopumiseen liittyvät kokemukset sekä uuden tiimiytymisen tukeminen. Esihenkilöitä tulee perehdyttää ja tukea muutosta rakentavaan vuorovaikutukseen ja henkilöstön osallistamiseen.

Henkilöstön edustajat toivat esiin muutosjohtamisen tärkeyden ja korostivat esihenkilöiden tuen ja työntekijäkokemuksen merkitystä. Nykyisten tiimien mahdollinen hajoaminen ja uusien tiimien muodostuminen tulee huomioida muutoksen toimeenpanossa.

Neuvottelujen päättäminen ja yhteistoimintaneuvottelujen lopputulos

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 yhteistoimintaneuvottelu, yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen edellyttää lisäksi, että neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Yhteistoimintaneuvotteluissa on sovittu yksimielisesti, että neuvottelut voidaan päättää 12.10.2026. Yhteistoimintaneuvotteluvelvoite on siten täytetty yhteistoimintalain 13 §:n edellyttämällä tavalla.

Neuvottelujen lopputuloksena työnantaja esittää toiminnan uudelleenorganisointia neuvottelussa esiteltyjen periaatteiden mukaisesti siten, että talouden ja HR:n toiminnot keskitetään konsernihallintoon ja viestinnän ja markkinoinnin toiminta uudelleenorganisoidaan konsernihallinnossa ja palvelualueilla.

Työnantajan arviona neuvottelujen päättymishetkellä on, että toimenpidesuunnitelmista aiheutuisi yhteensä enintään 31 tehtävän lakkaaminen ja tarve 34 uudelle tehtävälle. Uusien ja lakkaavien tehtävien lopullinen määrä, sisältö ja sijoittuminen tarkentuvat valmistelun edetessä ja päätöksenteon yhteydessä. Tehtäviä tullee lakkaamaan lähivuosina myös eläköitymisten myötä. Lisäksi muutostilanteesta voi aiheutua tilapäistä työn tarvetta.

Lisäksi uudelleenorganisoitumisesta arvioidaan aiheutuvan laajasti eri tasoisia tehtävämuutoksia muutoksen kohteena olevissa toiminnoissa. Tarkkaa arviota mahdollisista irtisanomisperusteisista olennaisista muutoksista ei voida neuvottelujen päättyessä esittää, koska uusien tehtävien tarjoaminen etenee vaiheittain ja suunnitelma voi muuttua sen perusteella, otetaanko tehtäviä vastaan.

Irtisanomisperusteisesti tarjotusta muusta työstä tai olennaisesta ehtomuutoksesta kieltäytyminen voi johtaa myös irtisanomiseen. Mahdollisten tehtävien lakkaamisten ja irtisanomisperusteiset ehtomuutosten kohdentumista on käsitelty tarkemmin neuvotteluissa käsitellyissä toimenpidesuunnitelmissa. Määrät täsmentyvät ja tarkentuvat muutosten toimeenpanon edetessä.

Työnantaja arvioi suunnitelluista toimenpiteistä aiheutuvan myös tavanomaisia työnjohdollisia muutoksia, jotka ovat työnantajan direktiooikeuden perusteella toteutettavissa. Muutos saattaa edellyttää tehtäväkokonaisuuksien siirtymistä toiseen yksikköön tai toiseen tiimiin, tehtävänimikkeiden muutoksia, vähäisiä muutoksia tehtäväkuvissa, muutoksia toimipisteissä ja muutoksia työkäytänteissä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitelty uusi organisaatiorakenne pyritään toteuttamaan 1.1.2027 alkaen. Yhteisen toimintakulttuurin, työtapojen ja yhteistyökäytänteiden rakentaminen käynnistyy loka-marraskuussa ja jatkuu vuonna 2027. Henkilöstöä ja esihenkilöitä tuetaan käytettävissä olevilla keinoilla muutoksessa.

Viimeisessä neuvottelukokouksessa todettiin yksimielisesti seuraavaa:

- Neuvottelut päättyivät neuvotteluprosessin osalta yksimielisesti.
- Neuvotteluja käytiin yhteistoimintalain hengessä ja suunniteltujen harkittavien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja käsiteltiin lain edellyttämällä tavalla.
- Henkilöstön edustajat saivat käyttöönsä käsiteltävien asioiden kannalta tarpeelliset tiedot.
- Neuvotteluissa käsiteltiin työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja sitä täydennettiin useassa kokouksessa. Toimintasuunnitelma hyväksyttiin yksimielisesti ja se on pöytäkirjan liitteenä.
- Neuvotteluissa työnantajan ja henkilöstön edustajat ovat yhteisesti sopineet yhteistoimintaneuvottelujen kestosta ja neuvotteluvelvoite todettiin näin täytetyksi.

Todettiin yksimielisesti, että neuvotteluvelvoitteen piiriin kuuluvat asiat oli käsitelty ja osapuolet totesivat yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi yhteisymmärryksessä. Todettiin lisäksi, että neuvotteluiden päättymisen jälkeen työnantaja tekee yksipuolisesti ratkaisut toiminnan uudelleenorganisoinnista.

Neuvotteluesitys ja työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma ovat pöytäkirjan liitteenä.

Pöytäkirja on tarkistettu ja hyväksytty sähköisesti.

Allekirjoittajat:

Niina Pietikäinen	henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja
Mirva Sampakoski	neuvottelupäällikkö
Jaana Villilä-Vakkilainen	HR-juristi
Heidi Huumarsalo	kehittämispäällikkö
Marju Leinonen	henkilöstön kehittämispäällikkö
Reija Linnamaa	johtaja, strateginen ohjaus ja konsernipalvelut
Anna-Kaisa Heinämäki	johtaja, vetovoima ja edunvalvonta
Mikko Koskela	talousjohtaja
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 Välitorppa	pääluottamusedustaja, JHL
Kirsi Koivisto	johdon assistentti, sihteeri

Liitteet

1. Neuvotteluesitys
2. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma