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 7.9.2026 neuvotteluiden alkaessa. Toimintasuunnitelmaa käsiteltiin, tarkennettiin ja täydennettiin yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Tampereen kaupunki käynnisti elokuussa 2025 osana laajempaa talouden tasapaino-ohjelmaa koko kaupungin henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut kaupungin haastavan taloudellisen tilanteen vuoksi. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoiteltiin 10 miljoonan euron säästöjä henkilöstömenoissa vuoden 2026 talousarviossa muilla kuin tilapäistä säästöä tuottavilla toimenpiteillä. Kaupunginhallitus käsitteli neuvottelujen lopputuloksen 6.10.2025 ja hyväksyi sen talousarvion jatkovalmistelun pohjaksi. Vuoden 2026 talousarvion hyväksynnän yhteydessä linjattiin lisäksi, että vuoden 2026 aikana selvitetään henkilöstö-, talous-, viestintä-, ja markkinointitoimintojen tarkoituksenmukaista organisointia.

Organisoitumisselvitykset valmistuivat kevään 2026 aikana. Selvitysten perusteella on tunnistettu, että toimintaa voitaisiin kehittää ja tehostaa uudelleenorganisoimalla. Toiminnan uudelleenorganisoinnin arvioidaan parantavan toiminnan vaikuttavuutta, tehostavan

palveluiden tuottamista ja työprosesseja ja sillä arvioidaan lisäksi olevan mahdollista saavuttaa kustannushyötyjä.

Toimintaympäristön muutokset, talouden tasapainottamishaasteet, resurssien hajanaisuus sekä osaamistarpeiden muuttuminen edellyttävät toiminnan ja toimintatapojen kehittämistä. Selvitysten perusteella on tunnistettu mahdollisuuksia kehittää ja tehostaa henkilöstö-, talous-, viestintä- ja markkinointitoimintoja ja prosesseja uudistamalla organisoitumista, palveluja ja toimintatapoja. Organisoitumista harkitaan myös muutettavan, jotta toiminta olisi mahdollisimman tarkoituksenmukaista, tehokasta ja vaikuttavaa.

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

Yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu

Yhteistoimintaneuvottelut käydään Tampereen kaupungin yhteistoimintaryhmässä, koska harkittavilla toimenpiteillä on vaikutuksia konsernihallinnon ja palvelualueiden henkilöstö- ja taloustehtävissä sekä viestintä- ja markkinointitehtävissä oleviin henkilöihin.

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

Ensimmäinen neuvottelukokous pidettiin 7.9.2026 kello 14.00–15.30. Neuvottelukokoukset on suunniteltu pidettävän 15.9. klo 13.00–15.00, 24.9. klo 9.00–11.00, 30.9. klo 9.00–11.00, 6.10. klo 13.00–15.00 ja 12.10. klo 13.00–15.00. Suunnitelmana on saada neuvottelut päätökseen 12.10. Tämän jälkeen neuvottelupöytäkirja valmistellaan yhteistoiminnallisesti.

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

Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat

Neuvottelut koskevat kaupungin henkilöstö- ja taloustehtävissä sekä viestintä- ja markkinointitehtävissä työskenteleviä henkilöitä.

Neuvottelujen ja suunniteltujen muutosten kohteena on viestinnän, markkinoinnin, HR:n ja talouden toimintojen uudelleen organisointi. Neuvotteluissa arvioidaan mahdollisia muutoksia niiden henkilöiden työtehtäviin, jotka toimivat em. toiminnoissa tai joiden työtehtäviin sisältyy em. toimintoihin liittyviä työtehtäviä.

Yhteistoimintaneuvottelut käydään kaupungin yhteistoimintaryhmässä. Työnantajaa edustavat neuvotteluissa kaupungin yhteistoimintaryhmän kokouksen edustajat ja neuvottelujen puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja. Lisäksi neuvotteluihin osallistuvat työnantajan edustajina tarvittavilta osin konsernijohtaja Juha Yli-Rajala, strateginen ohjaus ja konsernipalvelut -ryhmän johtaja Reija Linnamaa, talousjohtaja Mikko Koskela sekä vetovoima- ja edunvalvonta -ryhmän johtaja Anna-Kaisa Heinämäki. Kokouksiin kutsutaan tarvittaessa myös muita työnantajan edustajia.

Työntekijöitä ja viranhaltijoita edustavat kaupungin yhteistoimintaryhmään kuuluvat kaikki pääluottamusedustajat.

Neuvotteluissa käsiteltävät asiat ovat

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

Edellä mainituista seikoista voidaan neuvotella tarvittaessa missä järjestyksessä tahansa.

Työnantaja valmistelee kokouskohtaisesti asialistan käsiteltävistä asioista.

Neuvotteluiden asialistat, esitysmateriaalit tai muut ennakkomateriaalit pyritään toimittamaan neuvotteluja varten avattuun Teams-työtilaan noin 2–3 työpäivää ennen seuraavaa kokousta. Henkilöstön edustajat esittävät toiveensa kokouksen asialistalle tuotavista asioista puheenjohtajalle ja sihteerille kootusti yhteisesti ennen materiaalien jakoa 2–3 työpäivää ennen seuraavaa kokousta. Poikkeuksista aikatauluihin sovitaan tarvittaessa erikseen.

Neuvotteluiden aikana niiden sisällöstä viestitään henkilöstölle vain neuvotteluosapuolten yhteisesti sopimalla tavalla. Lähtökohtana on viestintä sähköpostitse muutosten kohteen olevalle henkilöstölle. Neuvotteluiden päätyttyä asiasta viestitään Taskussa. Neuvotteluosapuolet pidättäytyvät ulkoisesta viestinnästä neuvotteluiden aikana.

Henkilöstölle julkaistavat sisäiset tiedotteet käydään läpi yhteisesti kokousten päätteeksi, jotta ne saadaan viipymättä julkaistua. Viestitään kohdennetusti neuvottelujen kohteena olevalle henkilöstölle. Mahdollisista poikkeuksista sovitaan erikseen.

Tiedotteen yhteydessä lähetetään neuvottelujen kohteena olevalle henkilöstölle linkki lomakkeeseen, jolla voi esittää kysymyksiä omalla nimellään neuvottelussa käsiteltäviin teemoihin. Kysymyksiin vastataan yhteisesti neuvottelujen edetessä.

Uudelleenratkaisuja haetaan kaupunkitasoisesti, mistä syystä kaupungilla on käytössä hallinnon rekrytointikielto 30.6.2027 asti. Poikkeuksiin liittyvät periaatteet on käsitelty yhteistoiminnallisesti. Rekrytointikiellon aikaisista poikkeustilanteista on annettu toimintaohjeet yksiköihin. Muuta kuin em. periaatteiden mukaiset esitykset käsitellään muutosvalmistelun ajan yhteistoimintamenettelyssä sovitulla tavalla.

Työnantaja pidättäytyy mahdollisuuksien mukaan rekrytoinneista yhteistoimintaneuvottelujen ja muutosvalmistelun aikana sellaisissa tehtävissä, joita voidaan mahdollisesti pitää soveltuvina työntekijöille ja viranhaltijoille, joiden tehtävät lakkaisivat. Mikäli rekrytoinneista ei voida toiminnallisista syistä pidättäytyä, käsitellään tarvittavia rekrytointeja yhteistoiminnallisesti.

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 tehtävämuutosten kohteeksi joutuvat määräytyvät

Työnantaja pyrkii välttämään irtisanomiset tarjoamalla muuta työtä niille, joihin mahdolliset muutokset kohdentuisivat. Irtisanomiset ovat mahdollisia, mikäli työnantajalla ei ole tarjota muuta soveltuvaa työtä tai mikäli tarjottua työtä ei oteta vastaan.

Työnantaja noudattaa mahdollisia irtisanomisia ja tehtävämuutoksia 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.

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 muutokset kohdentuisivat. Irtisanomiset ovat mahdollisia, mikäli työnantajalla ei ole tarjota muuta soveltuvaa työtä tai mikäli tarjottua työtä ei oteta vastaan.

Neuvotteluissa käytiin läpi käytännöt ja periaatteet muun työn tarjoamiselle. Vaihe 1: Käydään vapaamuotoinen keskustelu tehtävästä tai tehtävistä, joita työnantaja arvioi soveltuviksi. Työnantaja kertoo, mitä suunniteltu tarjottavan ensisijaisesti ja mitä mahdollisesti toissijaisesti. Tarjottavana voi olla vain yksi tehtävä. Keskustelun tarkoituksena on kartoittaa vielä kiinnostusta ja varmistaa sitoutuminen esimerkiksi esihenkilötehtävien osalta. Vaihe 2: Työnantaja antaa kirjallisen työtarjouksen uudesta työtehtävästä irtisanomisperusteella. Ilmoituksen antaminen toimii samalla KVTES 10-12 §:n mukaisena ilmoituksena (tasopalkan tai tasolisän poistuminen). Vaihe 3: Mikäli tarjottua työtä ei oteta vastaan, seurauksena on irtisanominen ja kaupunkitasoinen uudelleensijoitus käynnistyy. Muuta soveltuvaa työtä tarjotaan irtisanomisajan loppuun asti.

Henkilölle tarjotaan kaupungilla avautuvia soveltuvia tehtäviä irtisanomisajan loppumiseen asti ja vielä työ/virkasuhteen päätyttyä takaisinottovelvollisuuden ajan, mikäli henkilö ei ole työllistynyt muihin tehtäviin. Uudelleensijoitettavat menevät etusijalle suhteessa esimerkiksi jo tehtäviä hoitaneisiin määräaikaisiin, vaikka tehtävää jo hoitaneella olisi käytännön kokemuksen kautta tehtävään parempi osaaminen. Muun työn tarjoamisen tueksi henkilöstölle on lähetetty osaamis- ja kiinnostuskysely ja esihenkilöille on lähetetty erillinen henkilöstön osaamisen arviointikysely. Muuta erillistä osaamiskartoitusta ei tehdä.

Työn tarjoamisvelvollisuus tarkoittaa sitä, että muutoksen kohteena olevat ovat etusijalla kaupungilla avautuviin tehtäviin, mikäli heillä on riittävä kelpoisuus ja osaaminen. Työnantajan on tarjottava uudelleensijoitettavalla työntekijälle ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä tai tätä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, on työntekijälle toissijaisesti tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Henkilölle on tarjottava myös tehtäviä, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivana., Vaikka ne poikkeaisivatkin olennaisesti työsopimuksen mukaisista tehtävistä.

Viranhaltijalle on tarjottava toista virkasuhdetta tai sellaista työsuhdetta, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Sijoittaminen toiseen

virkasuhteeseen edellyttää, että viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Viranhaltijalle tulee tarjota ensisijaisesti sellaista virkasuhdetta, joka lähinnä vastaa hänen entistä virkasuhdettaan.

Työnantajan koulutusvelvollisuus tarkoittaa sitä, että työnantajan on järjestettävä muutoksen kohteena oleville sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. 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 työsopimuslain mukaiseen työllistymisvapaaseen, jonka pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi
- 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 pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina.

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 lähtökohtaisesi myönteisesti sen käyttöön ja pyrkii mahdollistamaan työllistymisvapaan työntekijän toivomana ajankohtana.

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 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 tai kaupungin omana tarjontana.

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 yksiön HR:n kanssa.

Työterveyshuoltolain mukaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotulla työntekijällä tai viranhaltijalla on oikeus työterveyshuoltoon kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä, mikäli irtisanotun palvelussuhde on ennen irtisanomista jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta. Työnantajan velvollisuus järjestämiseen kuitenkin lakkaa, kun työntekijä/viranhaltija siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen ja tämän 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 kehotetaan osallistumaan yhteistyöhön.

Työ- ja kasvupalveluista asiakasvastaava Leena Nieminen toimii yhteishenkilönä.

Julkiset työvoimapalvelut voivat olla esimerkiksi:

- työllistymissuunnitelman laatiminen
- infotilaisuuksia työntekijöille ja viranhaltijoille
- työnhakupalveluita ja työnvälitystä
- työvoimakoulutusta
- työkokeilua
- neuvontaa yrittäjyydestä ja tukea uudelle yrittäjälle

- muita palveluita, jotka kehittävät ammatillisia valmiuksia.