

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

§ 131

Valtuustoaloite nelipäiväisen työviikon kokeilun mahdollistamiseksi Tampereen kaupungin työtehtävissä – Anne Liimola

TRE:5355/01.00.01/2024

Valmistelija / lisätiedot:
Pietikäinen Niina

Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 914 ja
neuvottelupäällikkö Mirva Sampakoski, puh. 040 800 4582, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

Lakiasiaainjohtaja Laura Klami, puh. 040 543 2285, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Esittelijä: Yli-Rajala Juha, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Esitetään valtuuston päätettäväksi:

Anne Liimolan valtuustoaloite ja siihen annettu henkilöstöyksikön
lausunto merkitään tiedoksi. Aloite todetaan loppuun käsitellyksi.

Aloite ei anna aihetta toimenpiteisiin Tampereen kaupungin osalta.

Perustelut

Anne Liimola on tehnyt valtuustoaloitteen nelipäiväisen työviikon kokeilusta Tampereen kaupungissa ja kaupungin yhtiöissä. Konserniyhtiöiden toimintaa johtavat niiden hallitukset yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Osakeyhtiölain mukaan niiden keskeinen tehtävä on yhtiön toiminnan ja talouden asianmukainen järjestäminen. Omistajaohjauksen näkökulmasta arvioiden nelipäiväisen työviikon kokeilulle konserniyhtiöissä ei ole lähtökohtaisesti estettä. Konserniyhtiöt toimivat erittäin monella toimialalla ja erilaisissa ympäristöissä. Tästä syystä on tärkeää antaa kunkin yhtiön hallitukselle mahdollisuus omaan harkintaan siinä, kuinka hyvin kokeilu tai pysyvä nelipäiväisyys kuhunkin toimintaan soveltuu.

Aloitteeseen annettu vastaus on laadittu yhteistyössä sivistyspalveluiden kanssa ja aloitetta tarkastellaan Tampereen kaupungin toimintojen näkökulmasta. Aloitteessa ehdotetaan, että viikoittainen työaika säilyisi ennallaan, mutta työtunnit tehtäisiin neljän päivän aikana palkan pysyessä samana. Aloitteessa viitataan Kööpenhaminassa vuonna 2024 käynnistyneeseen kokeiluun, jossa 14 kaupungin työpaikkaa kokeili vuoden ajan nelipäiväistä työviikkoa työaika lyhentämättä. Aloitteen mukaan vastaava kokeilu Kööpenhaminan naapurikunnassa vakiintui

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

yhdeksi työn tekemisen tavaksi puolen vuoden kokeilun jälkeen. Aloite nostaa esiin tärkeän keskustelun työelämän kehittämisestä ja työhyvinvoinnin tukemisesta.

Kaupungin työvuorosuunnittelua ohjaa KVTES, jonka mukaan yleistyöajassa päivittäinen työaika voi olla enintään 9 tuntia ja viikoittainen työaika 38 tuntia 15 minuuttia. Nelipäiväinen työviikko edellyttäisi tätä pidempiä työpäiviä. Työaikaa voi suunnitella vain säännöllisen työajan enimmäismäärän verran, joten esitetty malli ei ole sellaisenaan toteutettavissa.

Työaikajohtamisen tavoitteena on varmistaa palvelujen sujuvuus ja riittävä henkilöstö oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Työvuorosuunnittelussa on niin ikään keskeistä turvata palvelujen sujuvuus sekä toiminnallisesti ja taloudellisesti kestävä henkilöstömitoitus. Nelipäiväisen työviikon käyttöönotto ei olisi kaikilla aloilla, kuten opetuksessa ja asiakaspalvelussa, mahdollista ilman vaikutuksia palvelutasoon. Yhteinen lisävapaapäivä esimerkiksi viikonlopun yhteydessä ei olisi käytännössä mahdollinen. Tämä koskee erityisesti varhaiskasvatusta, johon aloitteessakin viitataan. Varhaiskasvatuksessa henkilöstömitoitus, kelpoisuusvaatimukset ja rekrytointihaasteet tekevät mallista erityisen vaikeasti toteutettavan. Työvoimaintensiivisissä tehtävissä tuottavuuden mittaaminen on haastavaa, mikä vaikeuttaa työajan lyhentämisen vaikutusten arviointia.

Monilla aloilla henkilöstövaje kuormittaa työntekijöitä jo ennestään, eikä esitetty järjestely poistaisi tätä. Kunta10-tutkimuksen mukaan vain alle puolet kaupungin työntekijöistä kokee palautuvansa hyvin työpäivän aikaisesta rasituksesta. Palautumista tukevat parhaiten tasapainoinen rytmi työn ja levon välillä, kuormituksen hallinta sekä riittävät tauot.

Neljän päivän työviikkoa on kokeiltu useissa Euroopan maissa. Tutkimuskirjallisuuden mukaan (esim. Bernstrøm ym. 2025 analysoi 20 tutkimusta) tiivistettyjen työaikajärjestelyjen vaikutukset ovat ristiriitaisia ja epävarmoja, eikä niistä löydy selkeää positiivista yhteyttä hyvinvointiin tai työn tuloksellisuuteen. Joissakin tutkimuksissa on havaittu jopa kielteisiä vaikutuksia, kuten kasvaneita sairauspoissaoloja ja lisääntyntä kuormitusta pitkien työpäivien vuoksi. Kansainväliset nelipäiväisen työviikon kokeilut osoittavat johdonmukaisesti, että työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen paranevat vain, kun viikkotyöaikaa aidosti lyhennetään.

Aloitteessa esitetyt esimerkit tarjoavat kuitenkin hyödyllisiä näkökulmia työjärjestelyjen kehittämiseen. Esihenkilöillä on keskeinen rooli työkykyjohtamisessa, ja henkilöstön tarpeisiin pyritäänkin vastaamaan yksilöllisesti. Työehtosopimukset mahdollistavat jo nyt useita yksilöllisiä joustoja. Esimerkiksi vapaiden ja vuosilomien suunnittelulla voidaan tukea palautumista.

Lienee niin, että nelipäiväinen työviikko on mahdollista toteuttaa kestävämmällä tavalla osa-aikatyön keinoin. Monilla aloilla käytössä oleva

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

liukuva työaika tukee osaltaan joustavaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työhyvinvoinnin vahvistaminen, palautumisen parantaminen ja työn joustavuuden lisääminen ovat tärkeitä aloitteessa esiin nostettuja tavoitteita. Tampereen kaupunki edistää samoja tavoitteita muilla työhyvinvointia ja työaikajoustoja tukevilla keinoilla sekä henkilöstön tarpeisiin soveltuvilla yksilöllisillä ratkaisuilla.

Tiedoksi

Anne Liimola, Niina Pietikäinen, Mirva Sampakoski, Arto Vuojolainen,
Reija Linnamaa

Liitteet

1 Valtuustoaloite – Liimola

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

Muutoksenhakukielto

§131

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)