

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

§ 536

Henkilöstöasioiden tilannekatsaus

TRE:6286/00.01.03/2025

Valmistelija / lisätiedot:

Linnamaa Reija, Pietikäinen Niina

Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 9147, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

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

Päätös

Asia jätettiin pöydälle.

Esittelijä: Yli-Rajala Juha, Konsernijohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöasioiden tilannekatsaus ja kehittämistoimet merkitään tiedoksi.

Kokouskäsittely

Kaupunginhallitus myönsi läsnäolo- ja puheoikeuden henkilöstöjohtaja Niina Pietikäiselle. Hän oli asiantuntijana läsnä kokouksessa asian käsittelyn aikana ja poistui ennen päätöksentekoa.

Asian käsittelyn kuluessa puheenjohtaja Ilmari Nurminen ehdotti, että asia jätetään pöydälle. Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti puheenjohtajan ehdotuksen.

Perustelut

Kaupunkitasoinen henkilöstöasioiden tilannekatsaus perustuu ajankohtaiseen henkilöstöä koskevaan dataan sekä yksiköiden ja työterveyshuollon havaintoihin.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 10.11.2025 yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksen osaksi vuoden 2026 talousarviota. Henkilöstömenojen osalta asetettiin 10,6 milj. euron säästötavoite, joka sisältää 122 irtisanomista koko- tai osa-aikaisiin tehtäviin, 45 irtisanomisperusteista tai muuta olennaista tehtävämuutosta ja kolme osa-aikaistamista. Lisäksi arvioitiin aiheutuvan laajasti vähäisempiä tehtävämuutoksia ja organisatorisia muutoksia erityisesti hallinnon tehtävissä.

Toimeenpanovaihe on saatu päätöksen irtisanomisten osalta, joita toteutui 72. Irtisanomisia saatiin vähennettyä tarjoamalla muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona sekä esimerkiksi työntekijän henkilökohtaisten ratkaisujen seurauksena. Muita olennaisia

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

tehtävämuutoksia vuoden 2026 kuluessa arvioidaan toteutuvan 36 ja osa-aikaistamisia kolme. Tavoitellut henkilöstömenosäästöt toteutuvat kuitenkin täysimääräisenä.

Lisäksi henkilöstömenosäästöjä saadaan mm. eläköitymisiä hyödyntämällä, avoimia tehtäviä lakkauttamalla ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisillä, jotka toteutuvat omalla aikataulullaan. Henkilöstömenoihin ja palkallisiin henkilötövuosiin kohdistuvat säästöt on vähennetty yksiköiden talousarvioista, ja säästöjen toteutumista seurataan osana toiminnan ja talouden raportointia.

Sairauspoissaolokehitys on tällä hetkellä laskusuuntainen, mikä on tyypillistä, kun yhteistoimintaneuvottelujen päättymisestä on kulunut vasta vähän aikaa. On tavanomaista, että sairauspoissaolot kääntyvät kasvuun pienellä viiveellä sen jälkeen, kun neuvotteluiden toimenpiteet ovat konkretisoituneet.

Muutostilanteessa henkilöstölle, esihenkilöille, HR-toimijoille ja työyhteisöille on järjestetty kohdennettuja tukipalveluita, kuten muutostukea, työterveyshuollon palveluita, viestintää, sparrausta, verkkokoulutuksia sekä työterveyspsykologin palveluita.

Henkilöstön tilanteeseen heijastuu myös yleinen yhteiskunnallinen epävarmuus ja sen tuomat vaikutukset niin työhön kuin muuhun elämään. Yksiköissä on muun muassa asiakasväkivalta- ja uhkatilanteisiin liittyviä haasteita sekä muiden työhön liittyvien muutosten aiheuttamaa huolta ja kuormitusta.

Ajankohtaisina kehittämisteemoina työpaikoilla korostuvat esihenkilötyön osaaminen, sairauspoissaolojen hallinta, arjen sujuvat käytännöt, työn priorisointi ja karsiminen, yhdessä tekeminen sekä kumppanuus ja yhteistyö.

Hallintosäännön (2.9.2025) 14.1 §:n 11. kohdan mukaan kaupunginhallituksen tehtävänä on edustaa kaupunkia työnantajana ja vastata kaupungin henkilöstöpolitiikasta.

Tiedoksi

Niina Pietikäinen, Reija Linnamaa

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä. Varmennetiedot tarkastettavissa kaupungin kirjaamosta.

Muutoksenhakukielto

§536

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 §)