1.9.2026

NEUVOTTELUESITYS

Yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin mukainen neuvottelu toiminnan uudelleenjärjestämisestä

Neuvottelun tausta

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 uudistamalla organisoitumista ja toimintatapoja. Toiminnan uudelleenorganisoinnin arvioidaan parantavan toiminnan vaikuttavuutta, tehostavan palveluiden tuottamista ja työprosesseja ja sillä arvioidaan lisäksi olevan mahdollista saavuttaa kustannushyötyjä.

Kaupunginhallitus antoi 31.8.2026 toimeksiannon jatkaa uudelleenorganisoitumisvaihtoehtojen selvittämistä käynnistämällä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Neuvotteluissa käydään läpi perusteet ja vaihtoehdot suunnitelluille uudelleenjärjestelyille, suunniteltujen toimenpiteiden vaikutukset henkilöstöön ja toimenpiteiden suunniteltu aikataulu.

Suunniteltujen toimenpiteiden perusteet

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, prosesseja, palveluja ja toimintatapoja. Organisoitumista harkitaan myös muutettavan, jotta toiminta olisi mahdollisimman tarkoituksenmukaista, tehokasta ja vaikuttavaa.

Edellä kerrotuin perustein työnantaja katsoo tarpeelliseksi uudistaa organisaatiota, tehtäväkokonaisuuksia ja toimintatapoja.

Toiminnan uudelleenorganisoinnilla ei tavoitella henkilöstövähennyksiä tai välittömiä kustannusvaikutuksia henkilöstöä irtisanomalla. Kyse on työn ja tehtävien uudelleen järjestämisestä, ja työnantaja pyrkii tarjoamaan muuta työtä kaikille muutoksen kohteena oleville.

Irtisanominen voi kuitenkin tulla kyseeseen, mikäli tarjottua työtä ei oteta vastaan, tai mikäli soveltuvaa muuta työtä ei ole tarjota. Näin ollen toiminnan uudelleenorganisointi saattaa aiheuttaa tarpeen yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuille tuotannollis-taloudellisille vähennystoimenpiteille.

Suunnitellut toimenpiteet ja vaikutukset

Työnantaja arvioi, että suunnitellusta toiminnan uudelleenjärjestämisestä voi aiheutua henkilöstölle ainakin seuraavanlaisia yleisiä vaikutuksia ja toimenpiteitä:

- tehtäväkokonaisuuksien siirtyminen toiseen yksikköön tai toiseen tiimiin tai esihenkilön vaihtuminen
- tehtävänimikkeiden muutokset
- tavanomaiset työnjohdolliset muutokset tehtäväkuvissa uudelleenorganisoitumisen ja/tai tehtävien tai palveluiden uudelleenorganisoinnin yhteydessä
- muutokset toimipisteissä
- muutokset palvelussuhdelajissa
- muutokset työkäytänteissä tai toimintatavoissa
- määräaikaisten tehtävien ja eläköityvien tehtävien täyttämättä jättäminen
- muut toiminnan, prosessien, yhteistyökäytänteiden ja palveluiden tehostamiseen tai vaikuttavuuden parantamiseen liittyvät työnjohdolliset muutokset

Edellä kerrotun lisäksi työnantajan arvioi, että suunnitellusta uudelleen järjestelystä voi lisäksi aiheutua henkilöstölle ainakin seuraavanlaisia olennaisia muutoksia ja toimenpiteitä:

- työntekijän tai viranhaltijan nykyisen työtehtävän muuttuminen olennaisesti (esim. laaja työtehtävien sisältömuutos, muutos tehtävän osaamisen ja vastuun tasossa tai tehtävän painotuksessa tai palvelussuhteen muiden olennaisten ehtojen muuttuminen)
- nykyisen työtehtävän lakkaaminen ja uuden tehtävän tarjoaminen
- irtisanominen, mikäli tarjottua muuta työtä ei oteta vastaan

Neuvottelujen kuluessa ja valmistelun edetessä selvitetään myös muita mahdollisia keinoja kehittää toimintaa ja parantaa sen vaikuttavuutta. Näillä toimenpiteillä voi olla vaikutuksia henkilöstön asemaan. Tavoitteena on luoda organisaatiorakenne ja tehtäväkokonaisuudet, jotka tukevat toiminnan järjestämistä mahdollisimman hyvin.

Vaihtoehdot

Neuvotteluissa käsitellään vaihtoehtoja suunnitelluille toimenpiteille ja henkilöstön esittämiä vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia.

Selvitys toimenpiteiden määrästä ja kohdentumisesta

Toiminnan uudelleenorganisoinnista arvioidaan aiheutuvan laajasti tavanomaisia työnjohdollisia muutoksia ja toimenpiteitä, jotka kohdistuvat laajasti henkilöstö-, talous-, viestintä- ja markkinointitehtävissä toimivaan henkilöstöön.

Henkilöstö-, talous-, viestintä- ja markkinointitehtävissä toimivia henkilöitä on toiminnan nykytilaselvityksen perusteella noin 220.

Irtisanomisperusteisten olennaisten tehtävämuutosten arvioidaan kohdentuvan enintään 95 henkilöön.

Mahdollisten irtisanomisten kohdentumisessa sovelletaan KVTES:n VIII luvun 4 §:n mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä.

Mahdollisten tehtävämuutosten määrä, laatu ja kohdentuminen tarkentuu neuvotteluiden aikana valmistelun edetessä.

Alustava neuvotteluaikataulu ja arvio muutosten toimeenpanon aikataulusta

Alustavana suunnitelmana on, että neuvotteluja käydään 7.9.2026 alkaen vähintään kuuden viikon ajan, ellei neuvotteluosapuolten kesken sovita tätä lyhyemmästä neuvotteluaikataulusta. Neuvottelukokousten aikataulutuksesta sovitaan tarkemmin neuvotteluiden kuluessa.

Työnantaja ratkaisee neuvottelun kohteena olevan toiminnan uudelleenjärjestämisen sekä etenemisen muiden neuvotteluissa käsiteltävien toimenpiteiden ja muutosten osalta mahdollisimman pian yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä. Neuvotteluiden päätyttyä käynnistyy toimeenpanovaihe, jolloin tarvittavilta osin toimenpiteitä käsitellään henkilötasolla työntekijän/viranhaltijan tai henkilöstöryhmän kanssa käytävinä keskusteluina tai kuulemisina esimerkiksi mahdollisten tehtäväjärjestelyjen tai uusien työtehtävien tarjoamisen osalta.

Tavoitteena on, että uudelleen järjestelyyn liittyvät toimenpiteet ja muutokset toteutetaan 1.1.2027.