



Yhteistoimintaneuvottelujen aloittaminen Vantaan kaupungin toiminnan uudistamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi /PT

VD/5576/01.00.01.00/2026

PT/TH-K/EH/JK

Taustaperustelut

Vantaan kaupungilla on tunnistettu tarve uudistaa kaupunkiorganisaatiota ja sen toimintaa vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin ja strategian toimeenpanoon.

Toimintaympäristön muutokset ovat olleet merkittäviä. Kaupungin tehtävät ja vastuut ovat viime vuosina muuttuneet suuresti sote-uudistuksen ja TE-uudistuksen johdosta. Rakentamisen huomattava väheneminen on vaikuttanut kaupungin palvelutarpeeseen ja talouteen. Kaupungin kasvu on hidastunut ja kasvuennusteita on tarkistettu. Kaupunginvaltuusto hyväksyi viime tammikuussa Vantaan uuden strategian ja kaupunkiorganisaation toiminnan uudistaminen on osa strategian toimeenpanoa.

Vantaan kaupungin talous on ollut vahvasti negatiivinen vuodesta 2024 alkaen. Myös vuoden 2026 talousennuste näyttää yli 60 miljoonan euron tilikauden alijäämää. Usean vuoden merkittävästi alijäämäinen tulos pienentää huomattavaa tahtia kaupungin taseen ylijäämää.

Taloustilanne ei ole kaupunginhallituksen 1.6.2026 § 15 hyväksymässä vuoden 2027 talousarviolaadinnan kehityssäkään parantumassa tilikauden alijäämän ollessa 69,9 miljoonaa euroa negatiivinen. Merkittävästi alijäämäisen taloustilanteen vuoksi Vantaan kaupungin taloutta on välttämätöntä tasapainottaa.

Vuoden 2027 talousarviokehitys sisältää jo 32 miljoonaa euroa tasapainottamisen toimenpiteitä, mutta silti alijäämä on liian suuri talouden saamiseksi tasapainoon taloussuunnitelmakauden aikana ilman mitavia lisätoimenpiteitä. Talouden tasapainotusta on tästä syystä välttämätöntä jatkaa talousarvioprosessin edetessä vuonna 2027.

Talouden tasapainottamistarpeen vuoksi esitetään henkilöstövaikuteisten säästötoimenpiteiden valmistelua osana vuoden 2027 talousarvion sekä vuosien 2027–2030 taloussuunnitelman laadintaa.

Kaupunginhallitukselle esitetään, että kaupungissa käynnistetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut mahdollisten henkilöstövaikuteisten sopeuttamistoimenpiteiden selvittämiseksi.

Tarkemmat perustelut yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseksi

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 § mukaan yhteistoiminnassa käsitellään muun muassa taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Kaupunginjohtajan talousarvioehdotuksessa edellytettävät toimenpiteet, jotka todennäköisesti aiheuttaisivat irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kaupunginhallitus tekee kaupunginvaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.



Vantaan kaupungin taloudellinen tilanne edellyttää vuoden 2027 talousarviokehyksessä arvioitua enemmän toiminnan ja talouden sopeuttamistoimenpiteitä, jotta talous saadaan tasapainotettua taloussuunnitelmakauden 2027–2030 aikana.

Talouden tasapainottamiseksi on kartoitettu useita laajoja toiminnallisia ja rakenteellisia toimenpiteitä, mutta niiden ei arvioida yksin riittävän lakisääteiseen tasapainoon taloussuunnitelmakauden aikana kuntalain 110 § mukaisella tavalla.

Henkilöstömenoihin saattaa olla tarve kohdistaa enintään 15 miljoonan euron henkilöstömenojen sopeutus siten, että niiden täysimääräinen vaikutus toteutuisi viimeistään vuoden 2028 talousarviossa

Edellä mainittujen vuoksi katsotaan olevan tarpeen käynnistää yhteistoimintaneuvottelut, joissa selvitetään vaihtoehtoisia keinoja sopeuttamistoimenpiteiden toteuttamiseksi sekä arvioidaan niiden mahdollisia henkilöstövaikutuksia.

Mahdollisten toimenpiteiden kohdentuminen Vantaan kaupungin henkilöstöön

Mahdolliset yhteistoimintaneuvottelut koskisivat lähtökohtaisesti koko Vantaan kaupungin henkilöstöä eli noin 8500 henkilöä. Ne kohdistuvat kaupungin kaikkiin toimialoihin: kasvatuksen ja oppimisen toimiala, kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimiala, kaupunkiympäristön toimiala ja konsernijohtoon ja elinvoiman toimiala.

Vantaan kaupungin päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten toiminnan jatkuvuus tulee varmistaa. Näin ollen kasvatuksen ja oppimisen toimialan osalta mahdollisten yhteistoimintaneuvottelujen jälkeisten irtisanomistoimenpiteiden tai lomautusten ulkopuolelle jäisivät ne noin 5500 työntekijää/viranhaltijaa, jotka toimivat lakisääteistä kasvatus- ja opetuspalvelua toteuttavina työntekijöinä/viranhaltijoina seuraavissa:

1) varhaiskasvatuksen päiväkodeissa, perusopetuksen kouluissa ja toisen asteen koulutuksen (lukio ja ammatillinen koulutus) oppilaitoksissa, seuraavilla tehtävänimikkeillä toimivat:

apulaisrehtori, avustaja, erityisavustaja, erityisluokanopettaja, erityisopettaja, kehitysvammaisten hoitaja, koulusihteeri, laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja, lastenhoitaja, lehtori, lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori ja peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori, lukion lehtori, lukion tuntiopettaja, lukiosihteeri, opinto-ohjaaja, oppilashoitaja ja koordinoiva oppilashoitaja, peruskoulun lehtori, peruskoulun luokanopettaja, päiväkodin johtaja, päiväkotiaavustaja, rehtori, taidepedagogi, toiminnanohjaaja, tuntiopettaja (päätoiminen ja sivutoiminen), varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, yläasteen ja lukion yhteinen lehtori.

2) sekä varhaiskasvatuksen varhaiskasvatuspäälliköt ja perusopetuksen aluepäälliköt.

Mahdollisissa yhteistoimintaneuvotteluissa arvioitaisiin mahdollisuuksia saavuttaa vaadittavat säästöt esimerkiksi toiminnan uudelleenjärjestelyillä, henkilöstön luonnollista poistumaa hyödyntämällä, rekrytointeja rajoittamalla, määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä tarkastelemalla sekä henkilöstön uudelleensijoittamismahdollisuuksia selvittämällä, sekä taloudellisista ja tuotannollisista syistä toteutettavilla lomautuksilla, osa-aikaistamisilla ja irtisanomisilla.



Alustavana arviona on, että mahdolliset irtisanomiset kohdentuisivat enintään 200 henkilöön. Tämän lisäksi lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja muut palvelussuhteen ehtoihin kohdistuvat muutokset saattaisivat kohdistua enintään 700 henkilöön. Mahdollisten henkilöstöön kohdentuvien toimenpiteiden määrä, laajuus sekä kohdentuminen täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen myötä.

Mahdollisissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäisiin mahdollisille toimenpiteille vaihtoehtoja ja henkilöstön esittämiä vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia. Lisäksi mahdollisissa yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäisiin myös henkilöstön muutosturvaa ja muita henkilöstön tukemista koskevia toimenpiteitä.

Mahdollisten henkilöstövaikutteisten toimenpiteiden kohdentamisessa huomioitaisiin muun ohella tehtävien tosiasiallinen väheneminen, kaupungin toimintojen tarkoituksenmukainen järjestäminen Vantaan kaupungin strategiaa 2026–2029 tukevalla tavalla, kaupungin toimintojen uudelleenjärjestelyjen vaikutukset, henkilöiden osaaminen, työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen noudattaminen sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen sekä syrjimättömän kohtelun periaatteet.

Aikatauluarvio

Mahdolliset yhteistoimintaneuvottelut käynnistyisivät neuvotteluosapuolille erikseen lähetettävän neuvotteluesityksen mukaisesti siten, että ensimmäinen neuvottelupäivä olisi 18.8.2026.

Mahdollisten toimenpiteiden tarkka kohdentuminen ja mahdollisten henkilöstövaikutusten määrä täsmentyvät mahdollisten yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Kaupunginhallitus 10.8.2026

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään:

- a) käynnistää Vantaan kaupungissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 § ja 7 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut;
- b) todeta, että neuvottelujen lähtökohdaksi on tunnistettu tarve uudistaa kaupungin organisaatiota sekä saavuttaa enintään 15 miljoonan euron suuruiset henkilöstöön kohdistuvat talouden tasapainottamis- ja sopeuttamistoimenpiteet;
- c) valtuuttaa henkilöstöjohtaja ja kaupunginjohtaja sekä heidän sijaisensa käymään yhteistoimintaneuvottelut sekä tarkentamaan niiden sisältöä, aikataulua ja kohdentumista;
- d) selvittää ja toimeenpanna tarvittava rekrytointisulun laajuus;
- e) todeta, että mahdolliset päätökset tehdään yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä Vantaan kaupungin hallintosäännön mukaisesti.

Liitteet:

- Neuvotteluesitys

Täytäntöönpano: Kaupunginjohtaja, apulaiskaupunginjohtajat ja henkilöstöjohtaja

Muutoksenhakuohje: 3.1. Oikaisuvaatimus- ja valituskielto



Vantaa

Lisätiedot:

Kaupunginjohtaja Pekka Timonen, puh. 09 839 22101
Viestintäjohtaja Mari Kalmari, puh 040 524 1415
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)