

**Koontipöytäkirja yhteistoimintaneuvotteluista 18.8.2026-6.10.2026 koskien työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaista yhteistoimintamenettelyä – kaupunginhallituksen 10.8.2026 päätös 10 § Yhteistoimintaneuvottelujen aloittaminen Vantaan kaupungin toiminnan uudistamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi**

## **Neuvotteluosapuolet**

Henkilöstön edustajat:

Sami Markkanen, pääluottamusedustaja JUKO/OAJ

Noora Koskivaara, pääluottamusedustaja JUKO

Sari Pohjaranta-Turunen, pääluottamusedustaja Tehy

Marja-Leena Rantola, pääluottamusedustaja SuPer

Jaakko Perttunen, pääluottamusedustaja Jyty

Minna Hirvasniemi, pääluottamusedustaja JHL

Työnantajan edustaja:

Tiina Harju-Kukkula, henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja

## **1. Yhteistoimintaneuvotteluiden perusteet, tavoitteet sekä kohdentuminen**

### **1.1 Neuvottelujen perusteet ja tavoitteet**

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

Vantaan kaupungin talous on ollut vahvasti negatiivinen vuodesta 2024 alkaen, jolloin tilikauden alijäämä oli -61,3 miljoonaa euroa. Vuoden 2025 tilikauden alijäämä oli -79,7 miljoonaa euroa. Myös vuoden 2026 talous on jäämässä merkittävän alijäämäiseksi. Tammi-kesäkuun toteuman pohjalta tehty tulosennuste on 62,5 miljoonaa euroa alijäämäinen. Tulosennuste on 5,4 miljoonaa euroa talousarviota parempi, mutta sitä selittää noin 15 miljoonan euron kertatulot, joita ei ollut ennakoitu talousarviossa.

Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu pohjautuen kaupunginhallituksen 10.8.2026 tekemään päätökseen, jossa on päätetty käynnistää Vantaan kaupungissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 § ja 7 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu Vantaan kaupungin toiminnan uudistamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi. Työnantaja on antanut neuvotteluesityksen 11.8.2026 työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain edellyttämässä aikataulussa ja neuvotteluesitys on sisältänyt laissa edellytetyt tiedot (7 §). Työnantaja on antanut neuvotteluesityksen tiedoksi työvoimaviranomaiselle kyseisen lain edellyttämällä tavalla. Neuvotteluesitys on pöytäkirjan liitteenä (liite 1). Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 18.8.2026 – 6.10.2026 välisenä aikana. 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.

Kaupungin talous on merkittävästi alijäämäinen ja kuntalaki edellyttää talouden nopeaa tasapainottamista. Vantaan kaupungilla on tunnistettu tarve uudistaa kaupunkiorganisaatiota ja sen toimintaa vastaamaan merkittäviin toimintaympäristön muutoksiin ja strategian toimeenpanoon. 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.

Edellä esitetyin, ja kaupunginhallituksen 10.8.2026 päätöksessä sekä sen liitteenä olevassa neuvotteluesityksessä (liite 1) yksityiskohtaisesti eritellyin, perustein työnantaja arvioi tarpeelliseksi toiminnan tehostamisen ja uudistamisen sekä tarpeelliseksi tarkastella tehtäväkokonaisuuksia, organisaatiorakenteita, toimintatapoja ja työkäytänteitä vastatakseen kiristyneisiin taloudellisiin olosuhteisiin. Toiminnan ja tehtävien uudelleenjärjestelyä harkitaan, jotta ne olisi järjestetty mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja kustannustehokkaasti. Lisäksi tavoitteena on kehittää organisaatiota ja toimintatapoja siten, että ne tukevat parhaiten talouden tasapainoa. Tehostamista ja toiminnan uudelleenorganisointia koskevien toimenpiteiden johdosta saattaa koitua tarve työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:ssä tarkoitetuille, taloudellisiin ja tuotannollisiin perustein tapahtuville vähennystoimenpiteille.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla 18.8.2026 käytiin läpi talouden perusteita yhteistoimintaneuvotteluille ja neuvottelukertojen aikana on palattu näihin. Neuvotteluosapuolet totesivat neuvotteluprosessin aikana yksimielisesti, että suunniteltujen toimenpiteiden peruste eli kaupungin taloudellinen tilanne ja talouden näkymät on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain edellyttämällä tavalla, ja että neuvotteluosapuolten tilannekuva kaupungin talouden tilanteesta on yhtenevä.

## 1.2 Yhteistoimintaneuvotteluiden kohdentuminen

Yhteistoimintaneuvottelut koskevat 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.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee arvioida 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.

Kaupunginhallituksen päätöksessä 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. Päätöksessä todetaan, että mahdollisten henkilöstöön kohdentuvien toimenpiteiden määrä, laajuus sekä kohdentuminen täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen myötä. 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

uudelleensijoittamisveloitteen noudattaminen sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen sekä syrjimättömän kohtelun periaatteet.

## **2. Yhteistoimintaneuvotteluprosessi ja yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellyt asiat ja arvioita vaikutuksista alustavista muutossuunnitelmista**

Työnantaja, edustajanaan henkilöstöjohtaja, ja henkilöstön edustajat ovat käyneet työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut ajalla 18.8.2026 – 6.10.2026. Yhteistoimintamenettelyssä selvitettiin tarvittavan rekrytointisulun laajuus ja toimeenpantiin rekrytointisulku.

Työnantaja on antanut lainmukaisen kirjallisen neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille 11.8.2026. Yhteistoimintaneuvottelut on aloitettu 18.8.2026. Neuvotteluissa on käsitelty työnantajan esittämiä tuotannollisia ja taloudellisia sekä kaupunkiorganisaation uudistamisen liittyviä perusteita, vaikutuksia sekä vaihtoehtoja. Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa on käyty läpi henkilöstön edustajien vaihtoehtoisia esityksiä toimenpiteille ja vastattu heidän työnantajalle esittämiin kysymyksiin.

Yhteistoimintaneuvottelut on käyty aidosti henkilöstöä kuullen ja henkilöstön esittämät näkemykset, vaihtoehdot ja kehittämisehdotukset mahdollisuuksien mukaan huomioiden sekä että neuvottelujen tavoitteena on organisaation uudistaminen ja toiminnan tehostaminen. Yhteistoimintaneuvotteluissa on selvitetty myös mahdollisuudet tehtävien uudelleen järjestämiseen, toimintatapojen kehittämiseen ja luonnollisen poistuman hyödyntämiseen irtisanomisten minimoimiseksi.

Yhteistoimintaneuvotteluissa sovitulla tavalla jokaisesta neuvottelukerrosta on laadittu erilliset pöytäkirjat. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet yhteisesti myös työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 16 §:n mahdollistamalla tavalla, että pöytäkirjat tarkistavat ja varmentavat allekirjoituksillaan yhteisesti neuvotteluissa sovitulla tavalla työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja sekä jokainen henkilöstön edustaja.

Neuvotteluprosessin aikana on pidetty yhteensä 18 erillistä neuvottelukertaa 18.8.2026, 20.8.2026, 25.8.2026, 26-27.8.2026, 1.9.2026, 3.9.2026, 8.9.2026, 9.9.2026, 10.9.2026, 15.9.2026, 16.9.2026, 17.9.2026, 22.9.2026, 23.9.2026, 24.9.2026, 29.9.2026, 30.9.2026 ja 6.10.2026, joissa on käyty läpi seuraavia asiakokonaisuuksia:

Neuvottelukerralla 18.8.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet ja kaupungin talouden tilannekuva (kaupunginhallituksen päätös 10.8.2026 ja neuvotteluesitys), neuvottelukäytänteet, neuvottelujen luottamuksellisuus / salassapito, neuvotteluista viestintä, pöytäkirjakäytänteet, yhteistoimintaneuvotteluiden aikainen rekrytointikäytäntö ja rekrytointisulku sekä vuokratyövoimakäytänteet. Neuvottelukerralla käsiteltiin ja yhteisesti hyväksyttiin kysymyksiin vastaamisesta siten, että henkilöstön edustajat toimittavat mahdolliset neuvottelukertaa koskevat kysymykset, joita ei ole esitetty ko. neuvottelukerran aikana, kirjallisesti työnantajalle neuvottelukertaa seuraavana arkipäivänä. Yhteisesti hyväksyttiin, että työnantaja pyrkii vastaamaan henkilöstön edustajien kullakin neuvottelukerralla esittämiin kysymyksiin mahdollisuuksien mukaan lähtökohtaisesti heti tai seuraavalla kerralla kysymyksiin, jotka vaativat selvitystä, kuitenkin, jos edellinen ei ole mahdollista, lähtökohtaisesti kahden työpäivän kuluessa. Lisäksi yhteisesti sovittiin, että neuvottelupöytäkirjaan kirjataan seuraavan kerran/kertojen aikataulua. Käytiin läpi taloustilanteen edellyttämät alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet yhteistoimintaneuvotteluille, jo toteutettuja säästötoimia ja talouden tilannekuva. Todettiin yhteisesti taloustilanne läpikäydyksi. Todettiin yhteisesti, että työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyen Vantaan kaupungilla on voimassa rekrytointikielto eli työnantaja pidättäytyy rekrytoinneista tehtävissä, joita voidaan pitää soveltuvina irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille. Neuvotteluissa käsiteltiin ja hyväksyttiin yhteisesti periaatteet rekrytointikiellosta poikkeamiseen ja muut rekrytoinnit, joista ei toiminnallisista syistä voitu pidättäytyä.

Neuvottelukerralla 20.8.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, yhteistoimintaneuvotteluprosessin aikataulutusta, työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma ja muutosturvaa, alustava suunnitelma kaupunkitasoiseksi organisaatiouudistukseksi, alustavia henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja, salassapitoa koskevat säännökset työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 6 §:n mukaisesti. Lisäksi käytiin läpi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 17 §:n mukainen julkisuutta koskevien säännösten soveltaminen. Käytiin myös läpi kohta kohdalta neuvotteluesityksestä työnantajan alustava suunnitelma mahdollisista henkilöstövaikutuksista.

Neuvottelukerralla 25.8.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, työllisyyden ja kotoutumisen

palvelualueen alustavaa muutossuunnitelmaluonnosta, alustavia henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja, täsmennettiin työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa sekä käsiteltiin henkilöstön edustajien sijaisjärjestelyt. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön.

Neuvottelukerralla 26-27.8.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, kasvatuksen ja oppimisen toimialaa koskevaa alustavaa muutossuunnitelmaluonnosta, alustavia henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja sekä esiteltiin muutossuunnitelmien alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön. Vastattiin työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa koskeviin henkilöstön edustajien kysymyksiin. Työnantaja totesi, että muutosturvakoulutus on otettu osaksi työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa, ja otetaan yksityiskohtaisemmin käsittelyyn neuvottelujen myöhemmässä vaiheessa.

Neuvottelukerralla 1.9.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialaa koskevaa alustavaa muutossuunnitelmanluonnosta, alustavia henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja sekä esiteltiin muutossuunnitelmien alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön.

Neuvottelukerralla 3.9.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, jatkettiin kasvatuksen ja oppimisen toimialaa koskevan alustavan muutossuunnitelmaluonnoksen, alustavien henkilöstövaikutuksien ja vaihtoehtojen läpikäyntiä sekä vastattiin henkilöstön edustajien etukäteiskysymyksiin. Käsiteltiin myös henkilöstön kehitysehdotusten koonti Virkun intrasivustolta säästöihin liittyen sekä toimialat ylittävät ja kaupunkiyhteiset säästösuunnitelmat, jotka koskevat laajemmin kaupunkiorganisaatiota.

Neuvottelukerralla 8.9.2026 jatkettiin toimialat ylittävien ja kaupunkiyhteisten säästösuunnitelmien käsittelyä.

Neuvottelukerralla 9.9.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, kaupunkiympäristön toimialaa sekä konsernijohdon ja elinvoiman toimialaa koskevia alustavia

muutossuunnitelmaluonnoksia, alustavia henkilöstövaikutuksia ja vaihtoehtoja sekä esiteltiin molempien muutossuunnitelmien alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön. Lisäksi neuvottelujen yhteydessä tuli kaupunkiympäristön toimialan osalta esille, että liikkeen luovutusten ja yhtiöittämisten mahdollisuutta harkitaan ja selvitetään tulevaisuudessa. Todettiin, että mahdollista liikkeen luovutusta ei valmistella osana nyt syksyllä 2026 käytyjä yhteistoimintaneuvotteluja, vaan mikäli suunnitelmissa edetään, käydään niistä erilliset omat yhteistoimintaneuvottelut.

Neuvottelukerralla 10.9.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, jatkettiin kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialaa koskevan alustavan muutossuunnitelmaluonnoksen, alustavien henkilöstövaikutuksien ja vaihtoehtojen läpikäyntiä sekä esiteltiin muutossuunnitelmien alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön. Jatkettiin myös kaupungin toiminnan ja organisaation uudistamisen suunnitelman käsittelyä ja käytiin läpi uudistamisen perusteet.

Neuvottelukerralla 15.9.2025 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, palattiin kaupunkitasoiseen organisaation muutossuunnitelmaan, alustaviin henkilöstövaikutuksiin ja vaihtoehtoihin. Lisäksi jatkettiin kaupunkiympäristön toimialaa koskevan alustavan muutossuunnitelmaluonnoksen käsittelyä, esiteltiin muutossuunnitelman alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen ja annettiin vastauksia ennakkoon tulleisiin kysymyksiin.

Neuvottelukerralla 16.9.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, alustavat henkilöstövaikutukset ja vaihtoehtoehdot, konsernijohdon ja elinvoiman toimialan ja toimialojen yhteisten palvelujen kokonaiskuvaan liittyvä muutossuunnitelma. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön. Jatkettiin työllisyys- ja kotoutumispalveluiden muutossuunnitelman käsittelyä. Jatkettiin myös kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialaa koskevan muutossuunnitelman käsittelyä (vastattiin kysymyksiin) sekä konsernijohdon ja elinvoiman muutossuunnitelman käsittelyä. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön. Lisäksi palattiin muutosturvaan ja esiteltiin edellä mainittujen muutossuunnitelmien alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen.

Neuvottelukerralla 17.9.2026 käsiteltiin neuvottelujen ja alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden perusteet, alustavat henkilöstövaikutukset ja vaihtoehtoehdot. Jatkettiin kaupunkiympäristön toimialaa koskevan muutossuunnitelman käsittelyä sekä esiteltiin muutossuunnitelmien alustavia euromääriä käsittelyssä olleeseen kokonaisuuteen liittyen. Lisäksi käsiteltiin toimenpiteitä, jotka saattavat kohdistua laajemmin kaupungin henkilöstöön. Palattiin myös toimialat ylittäviin ja kaupunkitasoisiin henkilöstösäästöihin.

Neuvottelukerralla 22.9.2026 käsiteltiin talouden perusteet ja vastattiin henkilöstön edustajien esittämiin kysymyksiin ja vaihtoehtoisin esityksiin. Jatkettiin henkilöstön Virkku intrasivuille antamien säästöehdotusten käsittelyä ja käsiteltiin henkilöstön kommentit suunnitellusta kaupunkitasoisesta organisaatiouudistamisesta kuin myös työnantajan luonnosesitys määräaikaaisesta säästösopimuksesta.

Neuvottelukerralla 23.9.2026 käsiteltiin yhteenveto työnantajan kokonaisuutemuutossuunnitelmasta, vastattiin henkilöstön edustajilta tullessiin ennakkokysymyksiin ja vaihtoehtoisin esityksiin sekä palattiin henkilöstön esittämiin säästöehdotuksiin. Lisäksi työnantaja kävi läpi yhteenvedon käsiteltyjen muutossuunnitelmien eurosäästöistä sekä vaikutuksista henkilöstön vähentämistarpeeseen ja palvelussuhteen ehtojen muuttamiseen. Puheenjohtaja kertasi neuvotteluprosessin kulkua. Työnantajan 23.9.2026 esitellyn sen hetkisen yhteenvedon ja arvion mukaan alustavien neuvottelukerroilla esitettyjen muutossuunnitelmien vähennystarpeet olisivat yhteensä: täyttämättömiä vakansseja 19, vähennystarve 196 henkilöä ja palvelussuhteen ehtojen muutoksia 301. Työnantaja esitteli suunnitelmia henkilöstövuokrausmenojen vähentämiseksi. Lisäksi tuotiin esille mahdollinen liikkeen luovutus 4 henkilön osalta, joka edellyttää erillistä käsittelyä ja päätöstä. Työnantajan arvio henkilöstövaikutuksista neuvottelujen päättymishetkellä 6.10.2026 on avattu jäljempänä tässä koontipöytäkirjassa.

Neuvottelukerralla 24.9.2026 käsiteltiin kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialan muutossuunnitelmassa esitettyjen euromäärien tarkennus, luonnollinen poistuma ja palattiin rekrytointisulkuasiaan. Ensimmäisellä neuvottelukerralla 18.8.2026 on sovittu rekrytointisulusta ja sovittiin, että työnantaja tuo tiedoksi rekrytointisulun aikaisen seurannan. Todettiin, että seuranta on käsitelty, eikä henkilöstön edustajilla ollut huomautettavaa.

Neuvottelukerralla 29.9.2026 käsiteltiin henkilöstön edustajien esittämät mahdolliset vaihtoehdot irtisanomisten minimoimiseksi sekä työnantajan perustellut vastaukset.

Neuvottelukerralla 30.9.2026 käsiteltiin kaupunkiympäristön toimialaa ja konsernijohdon ja elinvoiman toimialaa koskevat henkilöstön edustajilta maanantaiksi 28.9.2026 pyydetty ja neuvottelukerralla tiistaina 29.9.2026 vastaamatta jääneet yksilöidyt vaihtoehdot ja todettiin henkilöstön edustajien perusteita neuvotteluihin liittyen.

Neuvottelukerralla 6.10.2026 käsiteltiin työnantajan täydentävät vastaukset 28.9.-1.10.2026 saapuneisiin kysymyksiin, työnantaja on tarkastellut neuvotteluprosessin aikana henkilöstön edustajien esittämiä vaihtoehtoja ja antoi sen perusteella arvion henkilöstövaikutuksista yhteistoimintaneuvottelujen päättymishetkellä. Lisäksi kerrattiin yhteistoimintaneuvotteluprosessia, kerrattiin kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen VIII luvun 4 §:n mukainen vähentämisjärjestys mahdollisissa irtisanomistilanteissa, kerrattiin ja täsmennettiin työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa, käsiteltiin periaatteita työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta sekä takaisinottovelvollisuudesta sekä henkilöstövaikutusten ja päätösten toimeenpanon aikataulua. Lisäksi todettiin yhteisesti yksimielisesti yhteistoimintavelvoite täytetyksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetussa laissa tarkoitetulla tavalla sekä päätettiin yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelukerralla sovittiin, että henkilöstön edustajien mahdolliset loppulausumat liitetään koontipöytäkirjan liitteeksi (liite 3-7).

Neuvottelukerroilla on käsitelty laajasti muutossuunnitelmien perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja ja niiden henkilöstövaikutuksia sekä arvioita euromääräisistä säästöistä.

Neuvottelukerroilla työnantajan alustavien muutossuunnitelmaluonnosten esittelyyn ottivat osaa kaupungin ja toimialojen johtoa sekä talouden ja HR:n asiantuntijoita.

Työnantaja on järjestänyt esihenkilöille ja henkilöstölle muutostukea. Virkun intrasivuilta on ollut saatavilla laajasti tietoa tukitahoista sekä myös yleistä tietoa muutosturvasta, yhteistoimintaneuvotteluista ja työvoimapalveluiden palveluista.

### **3. Työnantajan sekä henkilöstön ja heidän edustajiensa esittämät vaihtoehdot**

Neuvotteluissa käsiteltiin työnantajan ja henkilöstön edustajien esittämiä vaihtoehtoja, joilla voitaisiin lieventää alustavasti suunniteltujen toimenpiteiden henkilöstövaikutuksia. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin myös henkilöstöltä Virkun intrasivuille tulleita esityksiä säästötoimenpiteiksi.

Työnantaja on useasti pyytänyt henkilöstön edustajia esittämään vaihtoehtoja työnantajan esittämiin alustaviin muutossuunnitelmiin esimerkiksi neuvottelukerroilla 25.8.2026, 26-27.8.2026, 3.9.2026, 24.9.2026 ja 29.9.2026 ja henkilöstön edustajat ovat näitä myös esittäneet. Työnantaja on myös useasti pyytänyt Virkun intrasivujen kautta henkilöstöltä kommentteja kaupungin organisaation muutossuunnitelmaan sekä vaihtoehtoesityksiä henkilöstömenojen säästötoimenpiteiksi.

Työnantaja on neuvotteluprosessin aikana niin suullisesti kuin myös kirjallisesti sähköpostitse vastannut perustellen henkilöstön edustajien esittämiin kysymyksiin ja vaihtoehtoihin esityksiin.

#### **3.1 Työnantajan esittämiä vaihtoehtoisia esityksiä neuvotteluprosessin aikana**

Työnantaja on esitellyt neuvotteluprosessin aikana vaihtoehtoja alustaville muutossuunnitelmille ja niitä koskeville toimenpiteille. Vaihtoehtoja on käsitelty eri neuvottelukerroilla esimerkiksi toimialakohtaisten muutossuunnitelmien käsittelyn yhteydessä.

Neuvotteluiden aikana työnantaja esitti toimialakohtaisten muutossuunnitelmien yhteydessä esitettyjen vaihtoehtojen lisäksi muun muassa seuraavia aiheita koskevia vaihtoehtoisia esityksiä: ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedusta eli niin kutsusta FLEX-etuudesta luopumista pysyvästi taikka määräaikaisesti, erikoispalkkion ohjeistuksen muuttamista osin vuodelle 2027, paikallisen sopimuksen (PS04 paikallinen sopimus ”yleistyöajan sijoittaminen teknisellä toimialalla”) irtisanomista.

Lisäksi työnantaja esitti paikallista sopimusta lomarahasta/laskennallisesta lomarahasta luopumisesta osittain, henkilöstön edustajat totesivat tämän osalta, ettei tästä sopiminen ole mahdollista sillä kaikkia järjestöjä ei saada yksimielisiksi asiasta.

### 3.2 Henkilöstön edustajien esittämiä vaihtoehtoisia esityksiä neuvotteluprosessin aikana

Neuvotteluiden aikana henkilöstön edustajien toimesta esitettiin muun muassa seuraavia aiheita koskevia vaihtoehtoisia esityksiä työnantajan alustaville muutossuunnitelmille ja -toimenpiteille. Henkilöstön edustajan toimesta esitettiin, että johtoportaiden/johtajien määrää tulisi karsia sekä tehtäviä yhdistää. Työnantaja totesi, että on esittänyt johtaja-, päällikkö- ja esihenkilötehtävien vähentämissuunnitelmia. Kaikissa tehtävissä yhdistäminen ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista huomioiden toiminnan turvaaminen ja taloudellinen painoarvo. Henkilöstön edustajan toimesta esitettiin luonnollisen poistuman hyödyntämistä ja eläköitymisestä syntyvien säästöjen hyödyntämistä. Työnantaja totesi, että enemmistö kaupungin tehtävistä on sellaisia, joita ei voi jättää täyttämättä kuten varhaiskasvatuksen lakisääteisesti mitoitettu henkilöstö, ja luonnollinen poistuma ei ole täysin ennakoitavissa olevaa. Henkilöstön edustajan toimesta esitettiin vapaaehtoisten säästötoimenpiteiden hyödyntämistä, kuten palkattoman vapaan pitämistä säästösyistä, vapaaehtoista siirtymistä osa-aikaiseen työhön ja lomarahen vapaaksi muuttamista. Työnantaja totesi, että vapaaehtoisilla säästötoimenpiteillä ei voitane saavuttaa kaupunginhallituksen päätöksessä 10.8.2026 esitettyä enintään 15 miljoonan euron henkilöstösäästöjä. Lisäksi työnantaja totesi, että ottaa huomioon henkilöstövaikutteisten toimenpiteiden kohdentamisessa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen sekä syrjimättömän kohtelun periaatteet. Henkilöstön edustajan toimesta esitettiin, että huomioidaan mahdollisten jo neuvotteluprosessin alettua irtisanoutuneiden henkilöiden vaikutus henkilöstövähennysten määrään, sitä alentavasti. Tähän työnantaja totesi, että vaikutukset arvioidaan. Henkilöstön edustajan toimesta esitettiin vuokratyövoiman käytön vähentämistä. Työnantaja toi esille, että on muutossuunnitelmissaan myös esittänyt vuokratyövoimaan liittyviä esityksiä. Henkilöstön edustajan toimesta esitettiin toimitila- ja hankintakustannusten vähentämistä. Työnantaja toi esille, että kaikki kaupungin kustannukset ovat tarkastelussa tällä hetkellä. Työnantaja lisäksi täsmensi, että tilojen käyttö on otettu kehittämishankkeeksi, jotta pystyttäisiin pitkällä aikavälillä tehostamaan tätä. Hankintasopimusten kustannustehokkuutta ja kilpailutusten toteuttamishetkeä/tuotantotapoja arvioidaan jatkuvasti osana sopimushallintaa.

Henkilöstön edustajilta on nimenomaisesti tiedusteltu, onko kysymyksiin ja/tai vaihtoehtoihin esityksiin vastattu, ja näistä on tehty pöytäkirjamerkinnät seuraavien neuvottelukertojen osalta 25.8.2026, 26-27.8.2026, 3.9.2026, 10.9.2026, 15.9.2026, 16.9.2026, 17.9.2026, 22.9.2026, 23.9.2026, 30.9.2026 ja

6.10.2026. Puheenjohtaja tiedusteli henkilöstön edustajilta viimeisellä neuvottelukerralla 6.10.2026 ovatko he saaneet koko neuvotteluprosessin aikana esittämiinsä kysymyksiin ja vaihtoehtoihin esityksiin vastaukset. Henkilöstön edustajat totesivat, että ovat saaneet vastaukset ja työnantaja on perustellut vastaukset. Tuolloin todettiin yhteisesti, että kaikkiin henkilöstön edustajien yhteistoimintaneuvottelujen aikaisiin kysymyksiin ja vaihtoehtoihin on vastattu perustellen.

Lisäksi työnantaja on pyytänyt henkilöstöltä vaihtoehtoisia esityksiä säästötoimenpiteiksi/kehitysehdotuksiksi Virkun intrasivuston kautta. Koonnit näistä käsiteltiin yhteistoimintaneuvotteluissa yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstöltä Virkku intrasivustolta tulleiden palautteiden pääviestit olivat seuraavat:

- Irtisanomiset nähdään viimesijaisena keinona. Niiden sijaan ehdotetaan vapaaehtoista osa-aikatyötä, työajan lyhentämistä, säästövapaita, lomarahojen vaihtamista vapaaksi ja luonnollisen poistuman hyödyntämistä.
- Säästöjen halutaan kohdistuvan tasapuolisemmin koko henkilöstöön, ei vain lomautus- tai irtisanomisuhan piirissä olevaan henkilöstöön.
- Johtamisrakenteita ehdotetaan vähennettävän. Myös päällekkäistä hallintoa halutaan vähentää ennen asiakas- ja perustyön leikkaamista.
- Henkilöstöetuuksien, tilojen, kokouskulujen, ulkopuolisten palvelujen ja aukioloaikojen karsiminen nähdään konkreettisina vaihtoehtoina henkilöstövähennyksille.

Henkilöstöltä tulleissa kommentteissa uusi kaupungin organisaatioluonnos sai pääosin myönteisen vastaanoton. Henkilöstö pitää rakennetta nykyistä selkeämpänä ja näkee siinä mahdollisuuksia parantaa yhteistyötä, vähentää siiloja sekä vahvistaa kaupunkitason johtamista. Samalla korostetaan, että organisaatioluonnos on vielä liian yleisellä tasolla, jotta sen vaikutuksia henkilöstöön, johtamiseen ja palveluihin voidaan arvioida.

#### **4. Yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen**

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 13 §:ssä säädetään yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä. Kyseisen pykälän mukaan yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen edellyttää, että henkilöstön edustajille on annettu laissa määritellyllä tavalla neuvotteluesitys (7 §) ja ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot (6 §) ja asiassa on neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista (5 §). Kun kyseessä on

4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen, yhteistoimintavelvoitteen täyttyminen edellyttää lisäksi neuvotteluesityksen tai siitä ilmenevien tietojen toimittamista työvoimaviranomaiselle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa (8 §) ja lisäksi työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma (9 §). Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvélvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita (13 §).

Todettiin, että työnantaja on antanut neuvotteluesityksen 11.8.2026 työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain edellyttämässä aikataulussa, ja että neuvotteluesitys on sisältänyt laissa edellytetyt tiedot (7 §). Neuvotteluesitys on pöytäkirjan liitteenä (liite 1). Lisäksi todettiin, että työnantaja on antanut ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot. Todettiin lisäksi, että työnantaja on antanut neuvotteluesityksen tiedoksi työvoimaviranomaiselle kyseisen lain edellyttämällä tavalla 13.8.2026. Työnantaja on antanut henkilöstön edustajille työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman 20.8.2026 ja sitä on täsmennetty neuvotteluprosessin aikana. Toimintasuunnitelma hyväksyttiin yksimielisesti ja se on tämän pöytäkirjan liitteenä (liite 2). Työnantaja on neuvotellut henkilöstön edustajien kanssa yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ajalla 18.8.2026 – 6.10.2026 täyttäen lain edellyttämän vähintään kuuden viikon neuvotteluajan.

Todettiin yhteisesti, että neuvotteluissa on käsitelty harkittavana olevia mahdollisia toimenpiteitä ja toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja, joita on kuvattu kaupunginhallituksen päätöksen 10.8.2026 ja sen liitteenä olevan neuvotteluesityksen (liite 1) pohjalta.

Todettiin yhteisesti, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukainen yhteistoimintaneuvotteluvélvoite on täytetty.

## **5. Yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutulos ja arvioidut henkilöstövaikutukset sekä arvioitu toteuttamisaikataulu**

Todettiin yksimielisesti 6.10.2026 yhteistoimintaneuvottelujen päättämisestä ja yhteistoimintaneuvotteluvélvoitteen täyttymisestä. Työnantaja totesi, että

päätökset tehdään yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä Vantaan kaupungin hallintosäännön mukaisesti kaupunginhallituksen käsittelyn jälkeen. Mahdolliset toimenpiteet sekä muutokset on alustavan arvion mukaan tavoitteena toteuttaa viimeistään 31.12.2027 mennessä.

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymishetkellä 6.10.2026 arvioidut henkilöstövaikutukset ovat työnantajan arvion mukaan seuraavat:

Tarkentuneen arvion mukaiset henkilöstövaikutukset olisivat, että mahdolliset irtisanomiset kohdentuisivat 122 henkilöön ja 81 henkilölle tarjottaisiin uutta tehtävää irtisanomisen vaihtoehtona, 44 henkilöön kohdentuisi mahdollisesti palvelussuhteen ehtojen muutoksia ja 15 määräaikaista tehtävää lakkaisi määräaikaaisuuden päätyttyä. Lisäksi luonnollista poistumaa hyödynnettäisiin niin, että 21 vapautunutta vakanssia lakkautettaisiin. Mahdollisen liikkeenluovutuksen myötä, joka edellyttäisi erillistä käsittelyä ja päätöstä, vähenisi 4 henkilöä. Vähennystarpeista 20 kohdistuisi johtaja-, päällikkö- ja esihenkilötehtäviin. Muutossuunnitelmissa on pyritty minimoimaan vaikutukset kuntalaisille järjestettävien palveluiden asiakasrajapintaan. Tarkennetuissa muutossuunnitelmissa lomautuksista on luovuttu. Määrät täsmentyvät ja tarkentuvat muutosten toimeenpanon edetessä.

| <b>Arvio vaikutuksista 6.10.2026, määrät täsmentyvät toimeenpanon yhteydessä</b>                                                                                                      | <b>KASO</b> | <b>KAKU</b> | <b>KATO</b> | <b>KOJE</b> | <b>YHTEENSÄ</b>     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| Palvelussuhteen ehtojen muutokset sis. uuden tehtävän tarjoamisen                                                                                                                     | 21          | 18          | 14          | 72          | 125                 |
| Irtisanottavat                                                                                                                                                                        | 15          | 24          | 49          | 34          | 122                 |
| Liikkeen luovutus (edellyttää erillistä käsittelyä ja päätöstä)                                                                                                                       | 0           | 0           | 4           | 0           | 4, erillinen päätös |
| Lakkautettavat vakanssit luonnollisen poistuman kautta                                                                                                                                | 5           | 5           | 8           | 3           | 21                  |
| Päätyvät (muutossuunnitelmissa esitetyt) määräaikaaisuudet                                                                                                                            | 4           | 11          | 0           | 0           | 15                  |
| <b>Lisäksi kasvatuksen ja oppimisen sekä kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialojen säästöjen euromäärissä on huomioitu vuokratyövoiman käyttöön liittyvät muutossuunnitelmat</b> |             |             |             |             |                     |

Muina säästötoimenpiteinä työnantaja tekisi luonnollisen poistuman suunnitelman, jossa tavoitteena on yhteensä 1 miljoonan euron säästö vuosille 2026 - 2029. Lisäksi paikallinen sopimus PS04 ”Yleistyoajan sijoittaminen teknisellä toimialalla” irtisanotaan, ja työnantaja suunnittelee muuttavansa voimassa olevaa erikoispalkkio-ohjeistusta. Nykyistä ohjeistusta RA26 Erikoispalkkio 2026 muutettaisiin siten, että kohdan 1.2 Erikoispalkkio ennalta asetettujen tavoitteiden toteutumisesta palkitsemiseen -kohta poistettaisiin vuoden 2027 osalta. Muilta osin palkkiokäytäntö säilyisi. Lisäksi kasvatuksen ja oppimisen sekä kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialojen säästöjen euromäärissä on huomioitu vuokratyövoiman käyttöön liittyvät muutossuunnitelmat. Muutossuunnitelmat pitävät sisällään toimintojen uudelleenjärjestelyjen lisäksi myös toimintojen lakkauttamisia.

Euromääräisesti tarkentuneiden toimialojen muutossuunnitelmien kautta saavutettaisiin 10 724 000 euron säästöt, joista kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimialan osuus on 2 174 000 euroa, kasvatuksen ja oppimisen toimialan 3 020 000 euroa, kaupunkiympäristön toimialan 3 435 000 euroa, konsernijohtoon ja elinvoiman toimialan (pl. työllisyys- ja kotoutumispalvelut) 1 197 000 euroa ja työllisyys- ja kotoutumispalveluiden 898 000 euroa. Lisäksi luonnollisen poistuman kautta 2026 – 2029 säästöä tulisi 1 000 000 euroa, ja erikoispalkkio-ohjeen muutoksen osalta 55 000 euroa vuodelle 2027. Lisäksi suunnitellaan neljän henkilön liikkeenluovutusta VAV-konserniin. Mikäli tästä erikseen päätetään, olisi säästö 176 000 euroa.

Yhteensä edellisessä kappaleessa kuvatuista säästötoimenpiteistä tulisi 11 955 000 euron suuruiset henkilöstöön kohdentuvat talouden tasapainottamis- ja sopeuttamistoimenpiteet sisältäen neljää henkilöä koskevan liikkeen luovutuksen (176 000 euroa), josta tarvitaan erillinen päätös.

Edellä mainitun lisäksi työnantaja tekee työnjohto-oikeuteen perustuvia henkilöiden siirtoja ja tehtäväjärjestelyjä.

Työnantaja totesi, että olemme tarkastelleet neuvotteluprosessin aikana laajasti eri vaihtoehtoja säästötavoitteen saavuttamiseksi niin työnantajan kuin henkilöstön edustajien esittämänä sekä henkilöstön Virkku intrasivustolle esittämien kommenttien pohjalta. Neuvottelujen aikana on keskusteltu luonnollisen poistuman hyödyntämisestä ja sen hyödyntämistä on laajasti kannatettu henkilöstön edustajien toimesta. Henkilöstön edustajilta on tullut neuvotteluiden aikana esille kannatusta Epassin Flex-hyvinvointietuuden säilyttämiseksi perustellen sitä henkilöstön hyvinvoinnilla ja kaupungin

henkilöstön veto- ja pitovoimaan viitaten. Toisaalta osa henkilöstön edustajista toi esille mahdollisuuden etuudesta luopumiseen, mikäli sillä pystyttäisiin minimoimaan irtisanomisia. Henkilöstön edustajat ovat nostaneet esiin vapaaehtoisia ratkaisuja henkilöstösäästöjen saavuttamiseksi. Työnantaja totesi, että vapaaehtoisten ratkaisujen kautta saatava säästö olisi liian vaikeasti ennakoitavissa talousarvion valmistelun kannalta. Työnantaja on huomionnut kuitenkin henkilöstön edustajien esittämiä näkemyksiä sekä henkilöstön Virkkuun esittämiä näkemyksiä. Työnantaja suhtautuu myönteisesti siihen, että vapaaehtoisten säästötoimien mahdollisuuksia tuodaan näkyvämmiin esille ja voidaan hyödyntää työtehtävien ja työtilanteiden niin salliessa.

Henkilöstön edustajat pitivät hyvänä, että työnantaja on kuullut heitä ja heidän esittämiänsä vaihtoehtoja neuvotteluprosessin aikana. Henkilöstön edustajat ilmaisivat pitävänsä hyvänä sitä, että irtisanomisten määrä on pienempi työnantajan tämänhetkisessä arviossa verrattuna työnantajan alun perin esittämiin alustaviin muutossuunnitelmiin, mutta eivät ole tyytyväisiä siihen, että irtisanomisia ei kyetä kokonaan välttämään. Lisäksi henkilöstön edustajat toivat esille, että säästötoimenpiteet tulisi lähtökohtaisesti toteuttaa ensisijaisesti muilla käytettävissä olevilla keinoilla kuin vakituista henkilöstöä irtisanomalla. Henkilöstön edustajien eriävät mielipiteet suunnitelluista toimenpiteistä ovat tämän koontipöytäkirjan liitteenä (liite 3-7).

## **6. Neuvotteluiden päättäminen**

Yhteistoimintaneuvottelut on päätetty 6.10.2026, jolloin todettiin yksimielisesti yhteistoimintaneuvotteluvuorokauden täyttymisestä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 13 §:n edellyttämällä tavalla. Kyseisellä viimeisellä neuvottelukerralla sovittiin yksimielisesti myös tämän koontipöytäkirjan laatimisesta ja allekirjoittamisesta.

Yhteistoimintaneuvotteluissa sovitulla tavalla jokaisesta neuvottelukerrosta on laadittu erilliset pöytäkirjat. Neuvotteluosapuolet ovat sopineet yhteisesti myös työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 16 §:n mahdollistamalla tavalla, että pöytäkirjat tarkistavat ja varmentavat allekirjoituksillaan yhteisesti neuvotteluissa sovitulla tavalla työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja sekä jokainen pääluottamusedustaja.

Tämä loppupöytäkirja on laadittu seitsemänä samasanaisena kappaleena, yksi kullekin neuvotteluosapuolelle.

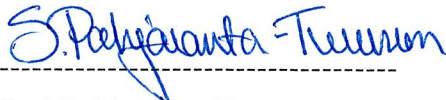
Vantaalla 8.10.2026



Sami Markkanen  
pääluottamusedustaja JUKO/OAJ



Noora Koskivaara  
pääluottamusedustaja JUKO



Sari Pohjaranta-Turunen  
pääluottamusedustaja Tehy



Marja-Leena Rantola  
pääluottamusedustaja SuPer



Jaakko Perttunen  
pääluottamusedustaja Jyty



Minna Hirvasniemi  
pääluottamusedustaja JHL



Tiina Harju-Kukkula  
henkilöstöjohtaja, puheenjohtaja

#### LIITTEET:

- Liite 1, Kaupunginhallituksen päätös 10.8.2026 ja neuvotteluesitys
- Liite 2, Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma
- Liite 3, SuPerin ja Tehy:n pääluottamusedustajien loppupuheenvuoro
- Liite 4, JUKOn pääluottamusedustajan loppupuheenvuoro
- Liite 5, JUKO/OAJ:n pääluottamusedustajan loppupuheenvuoro
- Liite 6, JHL:n pääluottamusedustajan loppupuheenvuoro
- Liite 7, Jyty:n pääluottamusedustajan loppupuheenvuoro