

TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ TOIMINTASUUNNITELMA

Tämä suunnitelma on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:n mukainen toimintasuunnitelma, jonka tavoitteena on edistää työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä, mikäli yhteistoimintaneuvottelut johtavat irtisanomisiin. Tähän suunnitelmaan sisältyy muutosturvavalmennuksen järjestämisvelvollisuus, joka perustuu työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 13 §:ään (1339/2021) ja kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 b §:ään (1469/2016).

Työnantaja on antanut henkilöstön edustajille työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman 20.8.2026 ja täsmentänyt suunnitelmaa 26.-27.8.2026 ja 6.10.2026 olleilla neuvottelukerroilla. Osana työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa on työnantajan lakisääteisen muutosturvan järjestämissuunnitelmaa käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa 16.9.2026 ja 24.9.2026. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma käsiteltiin ja sitä tarkennettiin yhteistoimintaneuvotteluprosessin aikana sekä työnantajan että pääluottamusedustajien toimesta yhteistoimintaneuvottelujen ajan.

Toimintasuunnitelmasta käy ilmi:

- yhteistoimintaneuvottelujen perusteet
- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- rekrytointi yhteistoimintaneuvottelun aikana
- rekrytointi yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen
- periaatteet, joiden mukaan mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten, tehtävämuutosten sekä palvelussuhteen ehtojen muutosten kohteeksi joutuvat määräytyvät
- uudelleensijoitus: Ennen irtisanomista tarkistetaan avoimet työpaikat, ja irtisanomisuhan alaisille henkilöille tarjotaan ensisijaisesti muuta sopivaa työtä tai koulutusta.
- irtisanotun työntekijän oikeus työterveyshuoltoon
- irtisanotun työntekijän oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen lain edellytysten täytyessä
- työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetut palvelut

Työnantaja antoi ensimmäisen luonnoksen toimintasuunnitelmasta henkilöstön edustajille 18.8.2025 neuvotteluiden alkaessa. Toimintasuunnitelmaa käsiteltiin, tarkennettiin ja

täydennettiin yhteistoimintaneuvotteluissa.

Yhteistoimintaneuvottelujen perusteet

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 strategiaan

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 yksityiskohtaisesti eritellyin, perustein työnantaja arvioi tarpeelliseksi toiminnan tehostamisen ja uudistamisen sekä tarpeelliseksi tarkastella tehtäväkokonaisuuksia, organisaatorakenteita, 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.

Yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu

Kaupunginhallituksen päätöksen 10.8.2026 mukaan yhteistoimintaneuvottelut alkavat tiistaina 18.8.2026, josta lukien yhteistoimintaneuvotteluja käydään lähtökohtaisesti kuuden viikon ajan. Neuvottelujen alussa sovittiin, että lähtökohtaisesti neuvottelupäivät kohdentuvat tiistaille, keskiviikolle ja torstaille ja neuvottelukäytänteistä mukaan lukien seuraavien kertojen aikatauluja.

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.

Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat

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.

Työnantajaa edustaa neuvotteluissa henkilöstöjohtaja. Lisäksi neuvotteluun osallistuu osaa kaupungin ja toimialojen johtoa sekä talouden ja HR:n asiantuntijoita.

Neuvotteluissa henkilöstöä edustavat kaikki kaupungin pääluottamusedustajat. Henkilöstön edustajat voivat tarvittaessa lähettää kokoukseen varahenkilönsä esteen sattuessa. Kokoukset pidetään lähikokouksina.

Neuvotteluissa käsitellään suunniteltujen toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.

Sovittiin yhteisesti pöytäkirjakäytännöistä, kysymysten ja vaihtoehtojen esitysten esittämistavasta ja niihin vastaamisesta. Lisäksi yhteisesti sovittiin, että neuvottelupöytäkirjaan kirjataan seuraavan kerran/kertojen aikataulua. Neuvotteluissa sovittiin yhteisesti neuvotteluista viestinnästä.

Rekrytointi yhteistoimintaneuvottelun aikana

Neuvottelujen aluksi 18.8.2026 käsiteltiin työnantajan tuoma esitys laajasta rekrytointisulun välittömästä käyttöönotosta, josta sovittiin yhdessä pääluottamusedustajien kanssa.

Rekrytointi yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen

Mahdollisia tehtäviä tarjotaan lain mukaisesti ensin niille työntekijöille/viranhaltijoille, joilla on irtisanomisaika meneillään. Tämän jälkeen tehtäviä tarjotaan niille työntekijöille/viranhaltijoille, jotka ovat lainmukaisen takaisinottovelvoitteen piirissä. Vasta tämän jälkeen rekrytoidaan avoimen haun kautta.

Poikkeus on KVTES VIII luku 7 §:ssä tarkoitetut harjoittelijat

Periaatteet, joiden mukaan mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten, tehtävämuutosten sekä palvelussuhteen ehtojen muutosten kohteeksi joutuvat määräytyvät

Työnantaja noudattaa mahdollisia irtisanomisia ja osa-aikaistamisia toteuttaessaan lain ja sovellettavien virka- ja työehtosopimuksien määräyksiä. Työsopimuslaissa (55/2001) tai laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) ei ole säännöstä, joka velvoittaisi työnantajaa noudattamaan tiettyä irtisanomisjärjestystä silloin, kun työnantaja irtisanoo työntekijöitä tai viranhaltijoita taloudellisilla, tuotannollisilla ja toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvillä perusteilla.

Työnantaja noudattaa Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII 4 §:ää työvoiman vähentämisjärjestyksestä. Sen mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Työnantaja on todennut, että kyseinen pykälä koskee vain työntekijöitä, mutta Vantaan kaupunki on todennut neuvotteluprosessin aikana, että tätä vähentämisjärjestystä tullaan noudattamaan myös viranhaltijoiden kohdalla.

Mahdollisissa irtisanomistilanteissa noudatetaan lainsäädännön mukaisia irtisanomisaikoja.

Työllistymisvapaa irtisanomisaikana: Työntekijän/viranhaltijan oikeus työllistymisvapaaseen määräytyy työsopimuslain 7 luvun 12 §:n ja 12 a §:n sekä kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 8 luvun 37 a §:n mukaisesti. Kyseisissä pykälissä säädetään muun ohella työntekijän/viranhaltijan oikeudesta vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus (5–20 työpäivää) määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan. 55 vuotta täyttäneellä on kuitenkin erityinen oikeus työllistymisvapaaseen.

Uudelleensijoitus: Ennen irtisanomista tarkistetaan avoimet työpaikat, ja irtisanomisuhan alaisille henkilöille tarjotaan ensisijaisesti muuta sopivaa työtä tai koulutusta.

Käytännöt ja periaatteet työn tarjoamiselle: Työnantaja pyrkii välttämään irtisanomiset tarjoamalla muuta työtä niille, joihin mahdolliset vähennykset kohdentuisivat. Irtisanomiset ovat mahdollisia, mikäli työnantajalla ei ole tarjota muuta soveltuvaa työtä tai mikäli tarjottua

työtä ei oteta vastaan. Mikäli työntekijän tai viranhaltijan omassa toimintayksikössä ei ole tarjottavissa muuta soveltuvaa työtä, käynnistyy työn tarjoamiseksi kaupunkitasoinen uudelleensijoitusprosessi osaamiskartoituksen laatimisella. Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Viranhaltijalle tarjotaan toista virkasuhdetta tai sellaista työsuhdetta, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan aiemmista tehtävistä. Sijoittaminen toiseen virkasuhteeseen edellyttää, että irtisanottava viranhaltija täyttää asianomaiset kelpoisuusvaatimukset. Uudelleensijoittaminen työsuhteeseen edellyttää, että työsuhteeseen kuuluvat tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä.

Työtä tarjotaan ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan palvelussuhteen päättymiseen saakka.

Irtisanotun työntekijän oikeus työterveyshuoltoon

Työterveyshuollon jatkuminen: Työterveyshuoltolain 2 §:n mukaan työnantajan on tarjottava työterveyshuollon palvelut työsopimuslain 7 luvun 3 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 37 §:n nojalla irtisanotulle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä tämän lain 6 §:ssä tarkoitetun työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää. Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

Irtisanotun työntekijän oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen lain edellytysten täyttyessä

Työntekijälle/viranhaltijalle, jonka työ-/virkasuhde irtisanotaan taloudellisella ja tuotannollisella syyllä, tarjotaan mahdollisuus osallistua työnantajan järjestämään työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.

Koulutusta tai valmennusta tarjotaan työntekijälle/viranhaltijalle, joka on ollut työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Työnantaja voi järjestää valmennukset tai koulutukset ulkopuolisen palveluntuottajan järjestämänä tai kaupungin omana tarjontana.

Valmennuksen/koulutuksen tarpeita arvioidaan ja niistä keskustellaan aina yhdessä etukäteen työntekijän/viranhaltijan, esihenkilön, kaupungin keskitetyn HR:n kanssa sekä dokumentoidaan sovitut asiat. Lopullinen päätösvalta valmennuksen/koulutuksen sisällöstä on työnantajalla.

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetut palvelut

Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut ovat järjestäneet yleisen infotilaisuuden, julkisten työvoimapalvelujen palveluista ja työnantajan velvollisuuksista työvoiman vähentämistilanteessa. Infosta on tallenne kaupungin Virkku-sivustolla.

Työnantaja on sopinut yhteistoimintaneuvotteluprosessin aikana siitä, että Vantaan työllisyyspalvelut tulevat osoittamaan nimetyt resurssit palvelemaan mahdollisten irtisanottavien henkilöiden työllisyyspalvelua.