

Liite koonti-/päättöspöytäkirjaan 8.10.2026 pääluottamusedustaja Noora Koskivaara

JUKOn loppulausunto ja eriävä mielipide työnantajan neuvotteluiden aikana esittämistä irtisanomisista, palvelusuhteen heikennyksistä ja muista muutoksista:

Vantaan lähes kahdeksan viikkoa kestäneet yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet.

JUKO vastustaa esitettyjä irtisanomisia ja palvelusuhteen ehtojen heikennyksiä.

Kaupunginhallituksen esitys oli neuvotteluiden alussa enintään 15 miljoonan euron säästötavoite, joka tarkoitti korkeintaan kaksisataa irtisanottavaa sekä 700 lomautusta, työehtojen muutosta tai osa-aikaistamista. Huono taloustilanne ja säästöjen jatkaminen oli tiedossa, mutta silti esityksen valtava laajuus oli kaupungin henkilöstölle suuri järkytys.

Neuvotteluiden kuluessa työnantaja esitteli useaan otteeseen eri toimialojen alustavia muutossuunnitelmia ja kuuli pääluottamusedustajien vaihtoehtoisia säästöesityksiä ja ehdotuksia kysymyksiin vastaten. Henkilöstön säästöideoita saatiin myös intran kautta. Asiallisen neuvotteluprosessin seurauksena muutossuunnitelmissa esitettyjä leikkauksia saatiin vähennettyä merkittävästi. Tämä on todella hyvä saavutus, mutta ei poista sitä tosiasiaa, että koko henkilöstöön, työntekijöistä johtotehtäviin, voi kohdistua 122 irtisanomista. Tämä ei ole hyväksyttävää. Etenkin kaupunkiympäristön toimialaan kohdentuvat irtisanomiset toteutuessaan vahingoittaisivat palvelutuotantoa ja toimintaa. Menetettyjä osaajia ei nopeasti saada takaisin talouden elpyessä.

Esitetyt säästöt tulisivat toteutuessaan aiheuttamaan kaupungin henkilöstön ja sen johtamisen ylikuormittumista, työilmapiirin heikkenemistä ja kaupungille mainehaittaa.

JUKOn näkemyksen mukaan kaupungin organisaatiomuutoksen alustava luonnos on keskeneräinen ja tarkentumaton, eikä se anna varmuutta siitä, että kaupunki voi suoriutua velvoitteistaan, kun sitä heijastellaan esitettyihin alustaviin henkilöstövähennyksiin.

Kaupunkiyhteisten palveluiden ja konsernihallinnon organisoituminen on vaikeasti hahmotettavissa ja vastuut epäselvät. Keskittäminen ns. dedikoidulla mallillakin vie mm. juristit, osallisuusasiantuntijat ja viestinnän kauemmaksi palveltavan toimialan arjesta ja nopeasta reagoinnista, jolloin tehtäviä valuu toimialan asiantuntijoiden hoidettavaksi oman tehtävänsä ohessa. On ymmärrettävä, että myös näiden asiantuntijoiden määrää esitetään toimialoilla vähennettäväksi. Muutoksiin tarvitaan koulutusta, hyvää johtamista ja aikaa.

Vantaalla on uusi strategia, joka ohjaa toimintaa. Sen perusteella ei kuitenkaan pidä ohittaa yhteisiä prosesseja ja hyvää hallintotapaa. Strategian sisältämä ohjelmajohtamisen malli on keskeneräinen. Myös konsernihallinnon ja kaupunkiympäristön rajapinnassa johtamisen ja päätöksenteon tulee perustua asiantuntijuutta arvostavaan toimintatapaan ja vaikutuksia laajasti ymmärtävään johtamiseen. Sama koskee myös kaupunkiympäristön ja elinvoimapaalveluiden yhteistyötä.

Uuden strategian keskeneräisen jalkauttamisen, organisaatiomuutoksen ja tuta-perusteisen yt-neuvottelun ajoittaminen samanaikaisesti tekee yhteistoiminnasta yt-lain hengen ja tarkoituksen vastaisen, kun muutoksen henkilöstövaikutuksia ei voida esittää sellaisella tasolla, että niitä voitaisiin aidosti arvioida.

Vantaalla 8.10.2026 Noora Koskivaara, pääluottamusedustaja JUKO Vantaa

