

Oikaisuvaatimus II kaupunginhallituksen päätökseen 7.4.2025 § 89: Hallintojohtajan viran lakkauttaminen

KH 12.05.2025 § 114

29/01.01.00.00/2025

Valmistelija Kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256

Päätös Hyväksyttiin.

Sonja Rakkola oli asian käsittelyn ja päätöksenteon ajan esteellisenä poissa (asianosaisjäävi) klo 17.55-17.56. Pöytäkirjanpitäjänä kokousasian käsittelyn aikana toimi Janne Teeriaho.

Esittelijä Puheenjohtaja

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää, että kaupunginhallituksen 7.4.2025 tekemää päätöstä § 89 ei oikaisuvaatimuksen johdosta muuteta selostusosassa mainituin perustein.

Selostus

Asianosainen Keuruun kaupungin hallintojohtaja [REDACTED] on jättänyt 6.5.2025 kaupunginhallitukselle osoitetun oikaisuvaatimuksen kaupunginhallituksen päätökseen KH 7.4.2025 § 89 Hallintojohtajan viran lakkauttaminen. Asianosainen on hakenut samalla oikaisuvaatimuksella muutosta myös kaupunginhallituksen päätöksiin 7.4.2025 § 88 Talouspäällikön viran lakkauttaminen ja § 90 Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen.

Oikaisuvaatimus 6.5.2025 liitteineen on pykälän liitteenä.

Asianosainen on pyytänyt, että oikaisuvaatimuksen kohteena olevat pykälät kumotaan ja Hallinto- ja tukipalvelut -toimialan tilanne sekä muutos- ja kehitystarpeet arvioidaan yhteistyössä hallintojohtajan ja toimialan henkilöstön kanssa ja että tämän prosessin myötä todettavat muutostarpeet tehdään nykyisen henkilöstöresurssin sisällä teh-tävänkuvaa- ja nimikemuutoksina nykyistä henkilöstömäärää vähentämättä.

Asianosaisen perustelut päätöksessä kursivoituna ja litteroituna.

"YT-neuvottelumenettely ei kohdellut toimialajohtajia tasapuolisesti, sillä hallintojohtaja rajattiin pois neuvotteluista. Kaupunginhallitus ei noudattanut päätöksessään henkilöstön tasapuolista kohtelua rajatessaan hallintojohtajan pois työnantajan edustajista, mutta ei rajannut samalla perusteella pois elinvoimajohtajaa ja henkilöstöpäällikköä. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 12 §; Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto; Yhdenvertaisuuslaki, 7 §)."

Kuntatyönantajalla on oikeus nimetä yhteistoimintaneuvotteluihin tarpeelliseksi katsomansa edustajat. Kuntatyönantaja ei voi nimetä edustajiksi käytännön syistä eikä jääviyssyistä kaikkia

viranhaltijoitaan. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ole rikottu eikä hallintojohtajaa ole syrjitty.

”Hallinto- ja tukipalveluiden työtehtävien yhdistelyä ja arviointia ei toteutettu koko toimialaa tarkastellen, vaan neuvottelu kohdentui talouspäällikön ja hallintojohtajan virkoihin ja viranhaltijoihin.”

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin hallintojohtajan ja talouspäällikön virkojen lakkauttamisia ja uuden yhdistelmäviran perustamista. Neuvotteluissa käsiteltiin ja arvioitiin hallinto- ja tukipalveluja kokonaisuutena ja muutoksista neuvoteltiin mm. palvelusihteerin työhön, asiakaspalvelun järjestämiseen, ICT-palvelujen ulkoistamiseen ja hallintosihteerin ja hallintovastaavan tehtävänkuvien tarkastamiseen. Neuvotteluissa on käsitelty sitä, että muutoksien jälkeenkin tehtävät tulee pystyä hoitamaan siten, että kaupungin lakisääteiset velvoitteet hallinnon osalta täyttyvät. Työnantaja voi neuvotella tarkemmista tehtävien siirroista esimerkiksi hallinto- ja tukipalveluissa asianosaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden kesken myös myöhemmässä vaiheessa. Työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla ja rajoissa oikeus ohjata työntekoa sekä tehdä muutoksia työtehtäviin ilman yhteistoimintaneuvotteluja.

”Yhteistoimintamenettelyn yhteydessä työnantajan työntekijöille toimittamat tiedotteet eivät täytä lain vaatimuksia ja Kunta- ja hyvinvointityönantajan ohjeita, sillä niitä ei ole kohdennettu asianomaisille työntekijöille. Työnantaja ei ole kertonut asianomaisille, että yhteistoimintaneuvottelut koskevat heidän virkattai työtehtäviään, vaan on jättänyt tämän tiedon välittämisen pääluottamusmiehille. Työnantaja ei ole huolehtinut asianomaisen henkilöstön oikea-aikaisesta ja riittävästä tiedonsaannista YT-neuvotteluissa. Asianomaiset saivat vain koko henkilöstölle lähetetyt tiedotteet. Muilta osin työnantajan edustajat kieltäytyivät antamasta mitään tietoja. Tietopyyntöihin ei ole vastattu, vaan tiedottamisvastuu on siirretty täysin pääluottamusmiehille. Erillisneuvottelut on kirjattu 25.11. päivättyyn neuvotteluesitykseen, mutta niitä ei siitä huolimatta ole toteutettu.

Lyhyellä neuvotteluajalla ja erittäin puutteellisella tiedonannolla, työnantaja esti mahdollisuuden vaikuttaa lopputulokseen. Taloudellisten perusteiden arviointia ei toteutettu todellisen tiedon pohjalta eikä oikea-aikaisesti. Hallintojohtajaa estettiin osallistumasta asian käsittelyyn yhteistoimintaneuvottelukokouksessa asianosaisuusjääviyden perusteella.”

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin ajalla 25.11.2024–3.1.2025 työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) velvoitteiden mukaisesti. Työnantaja toteaa, että yhteistoimintaneuvotteluiden ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2024 työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat sopivat yksimielisesti, että neuvottelut toteutetaan edustuksellisinä. Neuvottelupöytäkirjaan kohtaan 9 on kirjattu: ”Asiasta käydyn keskustelun jälkeen yksimielisesti sovittiin, että työnantaja ei käsittele asiaa suoraan yksittäisten henkilöiden tai

henkilöstöryhmien kanssa. Niiden henkilöiden, joita mahdolliset muutokset voisivat koskea, on mahdollista tuoda esiin omia näkemyksiään työ-/ja virkatehtäviinsä liittyen omalle edustajalleen. Henkilöstön edustajat tuovat näkemykset työntantajalle tiedoksi tuleviin neuvotteluihin. Lisäksi todettiin, että henkilöstön edustajat saavat kertoa edustamilleen henkilöille näiden toimiin/virkoihin mahdollisesti kohdistuvista muutoksista.”

Vastaavasti 17.12.2024 neuvottelussa todettiin yhteisesti, että neuvotteluja jatketaan edustuksellisinä eikä työnantaja käy erillisiä keskusteluja yksittäisten henkilöiden kanssa neuvottelujen aikana. Neuvottelujen edustuksellisuus todetaan myös työnantajan koko henkilöstölle 17.12.2024 lähettämässä tiedotteessa seuraavasti: ”Neuvottelut jatkuvat edelleen edustuksellisinä, eikä työnantaja käy erilliskeskusteluita yksittäisten työntekijöiden/viranhaltijoiden kanssa”.

Työnantajan 21.11.2024 henkilöstölle tiedoksi lähettämässä neuvotteluesityksessä ja 25.11.2024 ja 17.12.2024 lähettämässä henkilöstötiedotteissa kerrotaan henkilöstöryhmien edustajat yhteistoimintaneuvotteluissa. 17.12. tiedotteessa todetaan lisäksi, että luottamusmiehet edustavat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin KVTES:n sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, ja että henkilöstön kysymyksiin vastaavat henkilöstön edustajat.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 5 §:ssä määrätään muun muassa, että työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Työnantaja oli neuvotteluesityksessäänkin ilmaistulla ajatuksella lähtenyt siitä, että erillisneuvottelut niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden kanssa järjestettäisiin, joiden tehtäviä neuvottelut koskevat ja oli varautunut aikatauluttaen erillisneuvotteluihin. Ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2024 työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat sopivat kuitenkin yksimielisesti, että neuvottelut toteutetaan edustuksellisinä. Työnantaja sopi neuvottelutavasta ja yhteistoimintamenettelyn prosessista henkilöstön edustajien kanssa, koska halusi neuvotella yhteistoiminnan hengessä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden taloudelliset ja toiminnalliset perusteet on esitetty kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksessä yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä sekä henkilöstön edustajille 19.11.2024 annetussa ja koko henkilöstölle 21.11.2024 tiedoksi annetussa neuvotteluesityksessä (neuvottelukutsu). Työnantaja toteaa antaneensa yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille kirjallisesti määräajassa ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesityksessä on annettu tarpeelliset tiedot siten, että henkilöstö ja sen edustajat ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Lisäksi tietoja on annettu ensimmäisessä kokouksessa ja neuvotteluaika on venynyt yli 14 vuorokauden mittaiseksi. Työnantaja on henkilöstön

edustajien pyynnöstä jatkanut neuvotteluaikaa yli ensimmäisen neuvottelukokouksen sovitun aikataulun. Henkilöstön edustajilla on ollut lain mukainen aika ja mahdollisuus perehtyä, valmistautua ja ottaa kantaa neuvoteltaviin asioihin. Myös hallintojohtaja on voinut vaikuttaa asiaan ja yhteistoimintamenettelyyn edustajiensa kautta. Neuvottelut käytiin lainmukaisesti ja sovitusti edustuksellisinä. Hallintojohtaja on saanut yhteistoimintamenettelyn kannalta tarpeelliset tiedot ennen neuvottelua annetussa neuvotteluesityksessä.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla 25.11.2024 työnantaja on käynyt läpi neuvotteluesityksessä ilmoitetut suunniteltujen toimenpiteiden perusteet. Henkilöstön edustajille on annettu neuvottelussa selvitys kaupungin taloudellisesta tilanteesta, työvoiman vähentämistarpeesta sekä organisaatiomuutostarpeesta.

Ensimmäisen neuvottelukerran pöytäkirjan kohtaan 4 kirjattiin: "Todettiin 19.11.2024 annetun neuvotteluesityksen olevan yhteistoimintalain mukainen sisällöltään ja neuvotteluesityksen toimitetun henkilöstöryhmien edustajille sekä koko kunnan henkilöstölle yhteistoimintalain mukaisessa määräajassa ennen neuvottelujen aloittamista. Todettiin siis yksimielisesti, että neuvotteluesitys on toimitettu lain mukaisesti vähintään viisi (5) päivää ennen neuvottelujen alkamista. Neuvotteluesitys on lisäksi lähetetty koko henkilöstölle tiedoksi 21.11.2024."

Lisäksi 25.11. neuvottelussa todettiin "että työnantaja on antanut asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot taustatiedot neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan." Vastaavasti neuvottelukerran 29.11.2024 pöytäkirjaan kirjattiin: "Todettiin yksimielisesti, että työnantaja on käsitellyt suunniteltujen toimenpiteiden taustan kattavasti ja perustellusti yhteistoimintalain mukaisesti".

Asia todetaan edelleen myös neuvottelujen viimeisen kokouksen 3.1.2025 pöytäkirjassa, jonka kohtaan 8 Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen kirjattiin:

"Todettiin yhteisesti, että ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantaja on antanut henkilöstölle ja henkilöstöryhmien edustajille yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) 7 §:n mukaisessa ennen neuvottelua annetussa neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan (yhteistoimintalaki (449/2007) 6 §)."

"Todettiin yhteisesti, että yhteistoimintaneuvotteluissa työnantaja on käsitellyt henkilöstön edustajien kanssa kattavasti työnantajan suunnitelman perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja."

”Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti.”

Kaikilla neuvottelukerroilla on käsitelty työnantajan esitystä päätöksentekoon suunnitellusta organisaatorakenteesta ja muista toimenpiteistä sekä niiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Kuhunkin suunniteltuun toimenpiteeseen on neuvotteluissa kirjattu henkilöstön edustajien näkemys ja heidän mahdolliset vaihtoehtoiset esityksensä.

Työnantaja katsoo, että henkilöstön edustajilla on ollut lain mukainen aika ja mahdollisuus perehtyä, valmistautua ja ottaa kantaa neuvoteltaviin asioihin. Työnantaja toteaa, että se on henkilöstön edustajien pyynnöstä vielä jatkanut neuvotteluaikaa yli ensimmäisen neuvottelukokouksessa sovitun aikataulun ja selkeästi yli lain vähimmäisneuvotteluajan (14 vrk). Lisäksi henkilöstön edustajille on neuvotteluissa korostettu, että heidän on mahdollista pyytää työnantajalta lisätietoja käsiteltävistä asioista.

Henkilöstön edustajat ovat toimittaneet 13.12.2024 työnantajan edustajille yksilöidyn tarkennuspyynnön työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteista. Työnantaja on lähettänyt henkilöstön edustajille vastauksen 15.12.2024, jota käsiteltiin 17.12.2024 kokouksessa. Käsittelyn jälkeen henkilöstön edustajat totesivat, että tarkennuspyyntöjä vastauksessa esitettyihin perusteisiin ei enää ole ja että vastauksessa olevat perusteet ovat kunnossa, mikä ilmenee pöytäkirjan kohdasta 2.

Lisäksi työnantaja on lähettänyt 17.12.2024 koko henkilöstölle tiedotteen, jossa on kerrottu työnantajan tarkennettu esitys muutostarpeiden kohteena olevista toimista ja viroista. Tiedotteen jälkeen seuraava neuvottelu sovittiin pidettäväksi vasta 3.1.2025, jotta henkilöstön edustajilla olisi riittävästi aikaa käydä työnantajan esitystä läpi edustettaviensa kanssa.

Lisäksi neuvotteluissa on käsitelty kattavasti ja riittävällä tarkkuudella kunkin neuvotteluesityksessä esitetyn muutoskohteena olevan toimen tai viran osalta muutoksen perusteena olevat seikat, ja että henkilöstön edustajille on annettu kaikki pyydetty tieto työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteista, jota he ovat voineet 1. kokouksessa sovitun mukaisesti välittää edustamilleen henkilöille työnantajan esityksenä, josta ollaan neuvottelemassa. Henkilöstöllä on ollut sekä mahdollisuus että riittävästi aikaa tuoda näkemyksensä edustuksellisiin neuvotteluihin koko neuvotteluprosessin ajan. Kuten edellä käytiin läpi, työnantaja on tiedottanut, että neuvottelut ovat edustukselliset ja että työnantaja ei käsittele asiaa suoraan yksittäisten henkilöiden tai henkilöstöryhmien kanssa, vaan yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstön edustajina toimivat luottamusmiehet.

Kaupunginhallitus on 8.1.2025 § 2 hyväksynyt yhteistoimintaneuvottelutuloksen.

Kaupunki työnantajana saa siten täytäntöön panna yhteistoimintamenettelyn vahvistettua tulosta tekemällä virkajärjestelyjä koskevia päätöksiä voimassa olevan lain ja hallintosäännön antamin valtuuksin. Kaupunki työnantajana saa laillisesti vähentää työvoimaa yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen, mikäli tarjolla oleva työ on taloudellisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuen vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi ja muut edellytykset (mm. työn tarjoamisvelvollisuus) täyttyvät.

Viran lakkauttamisen perusteena on organisaatiomuutos eli työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyt ja muut päätöksessä ilmoitetut perustelut. Virkaan kuuluvat työtehtävät jaetaan organisaatiossa uuteen perustettavaan virkaan ja työtehtäviä toisille työntekijöille, joista hallintojohtajan virkaan kuuluvan työn tosiasiallinen, olennainen ja pysyvä vähentyminen. Organisaatiota tehostetaan.

Ylipäätään sysäys yhteistoimintaneuvotteluille ja toiminnan uudelleenjärjestelylle on kaupungin taloudessa. Kuntalain (410/2015) 110 §:n mukaan kunnan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Tarkoituksena on varmistaa tulevana vuosina kaupungin taloudellinen tasapaino. Kun yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin, oli tiedossa, että vuoden 2024 talousarvioennusteen mukaan tilikausi tulee olemaan noin 700.000 euroa alijäämäinen. Vuoden 2025 talousarvion laadinnassa päästiin 0-tulokseen. Vuoden 2025 talousarvion mukaan suunnitelmavuodet 2026–2027 ovat niukasti ylijäämäisiä, mutta tulos painuu alijäämäiseksi jälleen vuonna 2028. Lisäksi suunnitelmavuosien 2026–2028 laskelmissa ei ole huomioitu Keski-Suomen hyvinvointialueelle vuokrattujen kiinteistöjen yhtiöittämisvelvoitteesta kaupungille aiheutuvaa tuloksen vähenemää. Taseen kertynyt ylijäämä yltää ilman kiinteistöjen yhtiöittämisvaikutustakin vain noin 3,9 miljoonaan euroon suunnitelmakauden lopussa. Taloussuunnitelma perustuu siihen, että valtuuston päättämät aiemmat talouden tasapainottamisohjelmat toteutuvat täysimääräisinä.

Kahden viran (hallintojohtaja ja talouspäälikkö) yhdistäminen yhteen virkaan tuo arvion mukaan merkittävää säästöä. Kaupunginhallitus on yhteistoimintaneuvotteluiden tulosta toimeenpannessaan päättänyt lakkauttaa sekä talouspäälikön että hallintojohtajan viran sekä perustaa konsernipalvelujohtajan viran. Hallintojohtajan viran säilyttäminen ja konsernipalvelujohtajan viran perustaminen muodostaisivat hallinto- ja tukipalveluihin yliresurssin johtoryhmätason tehtäviin. Yhteistoimintaneuvotteluiden toimeenpanosta saavutettava säästö kaikista vähentämistoimenpiteistä on yhteensä noin 386 000 euroa. Neuvottelutuloksen mukaan toimenpiteiden taloudellinen kokonaisvaikutus on noin 268 000 euron säästö. Kokonaisvaikutuksessa on huomioitu uuden toimialajohtajan palkkakulut sivukuluineen. Kokonaissäästö on esitetty neuvottelutuloksessa.

Hallintojohtajan viran lakkauttaminen

”Kaupunginhallitus ylitti valtuutensa hallintojohtajan viran lakkauttamisessa organisaatioperustein ennen kuin valtuusto tekee päätöksen organisaatiomuutoksesta.”

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on ollut talouden tasapainottamishojelmien mukaisten toimenpiteiden toteuttaminen, pysyvien säästöjen ja tarvittaessa niitä tukevien kertaluonteisten säästöjen saaminen sekä organisaatorakenteen tarkastaminen vastaamaan palvelutarpeita sekä kaupunkistrategian mukaisia tavoitteita. Kaupunginhallituksen tekemät päätökset eivät ylitä toimivaltuutta. Kuntalain 14 §:ssä ei ole määrätty, että organisaatiomuutoksesta päättäminen kuuluisi valtuustolle. Kaupungin toimintaa johdetaan valtuuston hyväksymän kuntastrategian mukaisesti. Kaupunginhallituksen toimivalta yhteistoimintaneuvotteluihin ja niiden päätöksen suhteen perustuu kaupunkistrategian toimeenpanoon sekä siihen, että kaupunginhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta kuntalain 38 §:n mukaisesti. Kunnanhallituksen toimivalta virkojen lakkauttamiseen ja perustamiseen liittyen perustuu voimassa olevaan hallintosääntöön.

Työnantaja ei ole esittänyt, mitä päällekkäiset työtehtävät, ylimääräiset prosessit ja hidasteet sekä arkiset työt, joita hallintojohtajalta voi siirtää hallintosihteerille, ovat. Esihenkilötyö ei ole vähentynyt. ICT-ulkoistuksesta ei ole tehty päätöstä ja vaikka se toteutettaisiinkin, ei työ vähene 1.8.2025. Hallintojohtajan tehtäviin ei ole kuulunut missään vaiheessa pykälätekstissä kuvatut henkilöstöhallinnon tehtävät. Kaupunginhallituksen ja -valtuuston sihteerin tehtäviä ollaan siirtämässä suoraan uuden toimialajohtajan virkaan, joten tehtävien vähentyminen ei tältäkkään osin toteudu. Hallintojohtajalle ei kuulu vastuualueidensa operatiiviset tehtävät, vaan prosessien johtaminen ja kehittäminen eikä tämä työ ole vähentynyt eikä vähenemässä, vaan sitä ollaan siirtämässä uuden viran tehtäviin. Hallintojohtaja ei tee sihteeritasoisia tehtäviä, joita voi siirtää sihteerille. Työnantajan päätös hallintojohtajan viran lakkauttamisesta perustuu täysin siihen, että tehtävät siirretään toisille. Uudelleenjärjestelyitä ei ole lainkaan suunniteltu osana YT-prosessia eikä siirrettäväksi suunnitelluista tehtävistä ole keskusteltu kyseisten työntekijöiden kanssa. Myöskään heidän (hallintovastaava ja hallintosihteerit) nykyisiä työtehtäviä ja työajan riittävyyttä ei ole YT-prosessissa tarkasteltu. Hallintojohtajan tehtävät eivät vähene olennaisesti ja pysyvästi sillä, että ne siirretään uudella nimikkeellä olevaan toimialajohtajan virkaan. Töiden siirtäminen hallintovastaavalle ja hallintosihteerille eli tehostaminen vaarantaa hallinnon lakisääteisten tehtävien hoitamisen. Talous- ja hallintojohtamisen yhdistäminen yhdelle viranhaltijalle, johon lisätään myös konsernijohtamisen tehtäviä, joita on aikaisemmin tehnyt lähinnä kaupunginjohtaja, lisäämättä asiantuntijahenkilöstöä yleishallinnon yksikössä, vaarantaa vakavasti kaupungin lakisääteisten hallintotehtävien hoitamisen.

Hallintojohtajan virkaan on sisältynyt sihteeritason tehtäviä kuten kaupunginhallituksen, valtuuston ja johtoryhmän sihteerin tehtävät, jotka voidaan siirtää esimerkiksi hallintovastaavalle tai hallintosihteerille. Näitä tehtäviä ei olla siirtämässä konsernipalvelujohtajan virkaan, eli tehtävät vähenevät pysyvästi toimialajohtajan virasta.

Virkaan kuuluvat työtehtävät jaetaan organisaatiossa uuteen perustettavaan yhdistelmävirkaan ja työtehtäviä jaetaan toisille työntekijöille, mikä johtaa siihen, että kyseessä olevaan virkaan kuuluva työ tosiasiallisesti, olennaisesti ja pysyvästi vähentyy. Organisaatiota tehostetaan. Kaupunki voi järjestellä virkatehtävät parhaaksi näkemällään tavalla, lakkauttaa virkoja ja perustaa uusia.

Talous- ja hallintojohtajan vastuut yhdistävä toimenkuva on Suomen kunnissa hyvin yleinen. Kaupunginhallituksen hyväksymän neuvottelutuloksen mukaisesti hallintopalveluissa on tällä hetkellä päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa on todettu ylimääräisiä prosesseja ja hidasteita. Hallintojohtajan työtehtäviin sisältyy lisäksi paljon arkista työtä, jonka voi delegoida mm. hallintosihteerille. Tietohallinnon osalta rooli muuttuu enemmän palveluiden ostamisen suuntaan ja hankintaosaaminen korostuu ICT:n mahdollisen ulkoistamisen myötä. Tällöin tarve olla mukana päivittäisissä ICT-toiminnoissa vähenee. Päätöstä ICT:n ulkoistuksesta ei ole vielä tehty, mutta mikäli se tehdään, tulee se tulevaisuudessa vähentämään työtä ja muuttamaan tarvittavaa työtä. Tämä voidaan ottaa harkinnassa huomioon, kun kaksi virkaa lakkautetaan ja uusi perustetaan tulevaisuuden resurssinäkökuulmasta. Hallintojohtajan työtehtävien jakaantuminen hallinto- ja tukipalvelut toimialalla on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsitelty resurssin riittävyttä, mikä käy ilmi mm. neuvottelutuloksesta. Lisäksi muutoksella on ollut tarkoitus jatkossa järjestää tukipalvelut konsernitasolla, mikä edellyttää uudelta perustettavan viran haltijaa konserniin liittyvän lainsäädännön ja osakeyhtiölain tuntemusta sekä kokemusta konserniyhtiöiden kanssa toimimisesta ja kaupunkikonsernin prosessien johtamisesta. Työnantajan näkemyksen ja arvion mukaan kaupungin lakisääteiset tehtävät eivät vaaranna viran lakkauttamisten ja yhdistelmäviran perustamisen johdosta.

KH 07.04.2025 § 89

Valmistelija	Vt. kaupunginjohtaja Janne Teeriaho, janne.teeriaho(at)keuruu.fi, p. 040 652 7256.
Päätös	Hyväksyttiin.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää lakkauttaa hallintojohtajan viran organisaatiomuutospurusteisesti sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein siten, että virka lakkaa 31.7.2025.

Työnantaja on neuvotellut yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien kanssa kaupunginhallituksen 18.11.2024 § 227 päätöksen mukaisesti ajalla 25.11.2024 - 3.1.2025. Kaikki yhteistoiminnan osalliset olivat yksimielisiä siitä, että neuvotteluissa asiat on käsitelty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) velvoitteiden mukaisesti. Kaupunginhallitus on hyväksynyt neuvottelutuloksen kokouksessaan 8.1.2025 § 2.

Hyväksytyssä neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatorakenneuudistus, joka tarkoittaa myös sitä, että hallintojohtajan virka lakkautetaan. Neuvottelutuloksessa on ilmoitettu, että toimenpiteiden täytäntöönpanoajankohta on vuoden 2025 aikana. Uusi toimialajohtajan virka on suunniteltu alkavaksi 1.8.2025. Hallintojohtajan virka esitetään päättymään 31.7.2025.

Hyväksytyssä neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatiomuutosperustein sekä taloudellisin ja tuotannollisin perustein lakkautettavaksi talouspäällikön ja hallintojohtajan virat, joiden tilalle perustetaan uusi toimialajohtajan virka.

Neuvottelutulokseen on kirjattu seuraavasti:

”Kokonaan uusi virka turvaa strategisten tavoitteiden toteutumisen. Viran pääpaino on kaupungin talouden ja konsernin tukipalvelujen johtamisessa. Hallinnollisia töitä järjestellään uudelleen.

Hallintopalveluissa on tällä hetkellä päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa on todettu ylimääräisiä prosesseja ja hidasteita. Hallintojohtajan tehtäväkuvaan sisältyy lisäksi paljon arkista työtä, jonka voi delegoida mm. hallintosihteerille. Tietohallinnon osalta rooli muuttuu enemmän palveluiden ostamisen suuntaan ja hankintaosaaminen korostuu ICT:n mahdollisen ulkoistamisen myötä. Tällöin tarve olla mukana päivittäisissä ICT-toiminnoissa vähenee ja ICT:n esihenkilörooli poistuu.

Tavoitteena on jatkossa järjestää tukipalvelut konsernitasolla, mikä edellyttää toimialan johdossa konserniin liittyvän lainsäädännön, erityisesti osakeyhtiölain tuntemusta sekä kokemusta konserniyhtiöiden kanssa toimimisesta ja kaupunkikonsernin prosessien johtamisesta. Kaupungin taloudellinen tilanne on haastava ja taloudellinen tasapaino tulee säilyttää, jotta kaupunki selviää lakisääteisistä velvoitteistaan. Uuden toimialajohtajan viran myötä pyritään vahvistamaan kaupungin talousosaamista; talousennusteiden ja tilannekuvan luomista, talousraportoinnin tuomista osaksi eri tulosalueiden johtamista läpi organisaation sekä taloushallinnon johtamista koko konsernia palvelevaksi.”

Yleishallinnossa esihenkilötyö on jo siirretty hallintovastaavalle. Näin ollen sekä yleishallinnon että ICT:n esihenkilötehtävät on vähennetty, tai ne ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta.

Henkilöstöhallinnon tehtäviä, työhyvinvointityötä ja yhteistyötä työterveyshuollon kanssa hoitaa tällä hetkellä henkilöstöpäällikkö ja tehtävät ovat vähentyneet pysyvästi hallintojohtajan virasta. Kaupunginhallituksen, -valtuuston ja johtoryhmän sihteerin tehtävät siirretään muille viran- tai toimenhaltijoille, eli tehtävät ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta.

Asiakirjahallinnon ja tiedonhallinnan työtehtäviä hoitaa tällä hetkellä käytännössä hallintovastaava ja vaaleihin liittyvää työtä hallintosihteeri. Näihin tehtäviin liittyvät virkavastuut siirretään toiselle viranhaltijalle. Koko kaupungin hankintojen ohjauksesta ja koordinoinnista on vastannut talouspäällikkö. Tehtävät on vähennetty tai ovat vähenemässä pysyvästi hallintojohtajan virasta.

Organisaatorakenneuudistuksen vuoksi hallintojohtajan virkaan kohdistuva työ on jo vähentynyt ja vähenee taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi.

Yhteistoimintaneuvotteluja koskevissa toimenpiteissä tulee huomioida työnantajan velvollisuudet niitä viranhaltijoita sekä työntekijöitä kohtaan, joihin virkatyön vähentämistarpeet kohdistuvat. Viran ja työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus on osa laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta säädettyä 8 luvun 37 §:n mukaista irtisanomisperustetta. Irtisanominen edellyttää, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Mahdollinen irtisanomispäätös tehdään eri päätöksellä myöhemmin.

Keuruun kaupungin hallintosäännön (9.12.2024 § 55, voimaan 1.1.2025 alkaen) 9 luvun 48 §:n mukaan virkojen lakkauttamisesta päättää kaupunginhallitus.