Koko Äänekosken kaupungin (pl. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen) henkilöstöä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen / Oikaisuvaatimus kh 1.6.2026 § 163 alakohta 3

KH 16.03.2026 § 74

Tausta

Äänekosken kaupunginhallitus on kokouksessaan 1.12.2025 § 338 käsitellyt kaupungin taloudellista tilannetta ja päätynyt perustamaan talouden tasapainottamistyöryhmän ja sille ohjausryhmän.

Työryhmä on perustettu tilanteessa, jossa kaupungin talous on ollut jäämässä 2,3 miljoonaa euroa alijäämäiseksi. Kun tähän on lisätty ennusteet tuleville vuosille, kaupungin aiempien vuosien 10,3 miljoonan euron ylijäämä on syöty kokonaisuudessaan jo vuoteen 2028 mennessä. Näiden lukujen valossa työryhmä on velvoitettu etsimään 1,5 miljoonan euron vuosittaiset säästöt, tai lisätulot, huhtikuun 2026 loppuun mennessä valmiina tukemaan talousarvion laatimista vuosille 2027-2029. Tämän lisäksi arvioidaan sellaisia toimenpiteitä, mitkä voitaisiin toteuttaa jo kuluvan vuoden aikana.

Nykytilanne

Vuoden 2025 tilinpäätös on toteutumassa muutettua talousarviota (-2,3 milj. euroa) parempana, ollen noin 0,9 miljoonaa euroa alijäämäinen. Vuosi 2026 ja tulevat vuodet 2027– 2028 puolestaan näyttävät tämänhetkisen ennusteen mukaan myös reilusti alijäämäisiltä. Suurimmat syyt heikkoon talouskehitykseen ovat pienentyneet valtionosuudet ja verotulokertymien merkittävä heikentyminen sekä toimintakulujen kasvaminen.

Työryhmän tavoitteena on löytää tarvittavat pysyvät säästöt ja yksi tehokkaimmista toimenpiteistä on toiminnan uudelleen organisointi vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä kustannustehokkaasti ja asiakas- ja asukasystävällisesti. Reagoimalla nyt voimme kaupunkina tehdä hallittuja muutoksia ja toimenpiteitä, joilla saamme talouden tasapainotettua ja palvelut turvattua asukkaille myös tulevaisuudessa.

Talouden tasapainottamistyöryhmä on kokoontunut kolme (3) kertaa, 8.12.2025, 2.2.2026 ja 6.3.2026. Ohjausryhmä on kokoontunut toistaiseksi yhden kerran, 12.2.2026. Selvitystyötä, laskelmia ja vaikutusten arviointia, on tehty tauotta kokoontumisten välissä.

Työryhmä on löytänyt monipuolisesti erilaisia mahdollisia keinoja tasapainottaa taloutta. Osa toimenpiteistä ovat luonteeltaan sellaisia, että ne ovat järkeviä toteuttaa välittömästi operatiivisena toiminnan muutoksena. Osa muutoksista puolestaan vaatii valtuuston käsittelyn.

Merkittävimmät ja pysyvimmät säästöt löydetään kuitenkin organisoimalla toimintaa uudelleen. Työryhmä on tunnistanut

mahdollisuuksia, miten eri tavoin toimintaa voitaisiin järjestellä siten, että palveluiden laatu joko säilyy ennallaan tai paranee, mutta toiminta pystyttäisiin toteuttamaan vähemmillä resursseilla.

Lisäksi työryhmän perustamisen jälkeen Äänekosken kaupungin valtuusto on kokouksessaan 16.2.2026 § 3 päättänyt omistajapolitiikasta. Näin ollen tulee selvitettäväksi, miten resurssit käytännössä jaetaan Äänekosken kaupungin ja Äänekosken Kehitys Oy:n kesken ja miten toiminta Äänekosken kaupungilla organisoidaan toteutuvan muutoksen seurauksena.

Kaikista edellä mainituista muutoksista voi aiheutua tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virka- ja/tai tehtävänimikkeitä, siirtymisiä työsopimussuhteeseen (mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä), työaikaa ym. palvelussuhteen ehtoja. Lisäksi työryhmä on tunnistanut noin 40 virkaa/tehtävää, jotka mahdollisesti lakkaisivat talouden tasapainottamisohjelman tarkastelujakson aikana vuoden 2029 loppuun mennessä. Valtaosa tunnistetuista viroista/tehtävistä olisi mahdollista lakkauttaa nykyisen viranhaltijan/työntekijän eläköitymisen yhteydessä.

Yhteistoiminta

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007 muutoksineen) 4 §:n mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;

2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;

4) taloudellisesta tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. (20.12.2013/1138). Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa.

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Äänekosken kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoimintamenettelyn yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu koskee koko Äänekosken kaupungin henkilöstöä pois lukien Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstö, jonka toiminnan budjetoinnista vastaavat Pohjoisen Keski-Suomen 13 kuntaa yhteisvastuullisesti.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virka-/tehtävänimikkeissä, siirtymisissä työsopimussuhteeseen ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tuloksena korkeintaan 40 virkaa/tehtävää saattaa tulla lakkautetuksi talouden tasapainottamisohjelman tarkastelujakson aikana vuoden 2029 loppuun mennessä. Ensisijaisesti pyrimme eläkejärjestelyihin ja/tai tarjoamaan lakkautetun tehtävän tilalle muita soveltuvia tehtäviä. Mikäli soveltuvia tehtäviä ei ole tarjota tai asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kaupunginhallituksella (hallintosääntö 38§).

Yhteistoimintamenettely voidaan käynnistää kuudentena (6) päivänä neuvotteluesityksen antamisesta. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattaminen tuodaan kaupunginhallituksen käsiteltäväksi. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti (mm. virka- tai tehtävänimikemuutokset, työaikamuutokset, virkojen tai tehtävien lakkauttamiset ym).

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Hanna Gore, puh. 040 543 4017

Esittelijä Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää:

1) käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu Äänekosken kaupungin koko henkilöstöön pois lukien Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstö. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan toiminnan uudelleen organisointia vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan tehtävien organisointia kustannustehokkaasti sekä asiakas- ja asukasystävällisesti niin, että toiminnan organisointi tukee talouden tasapainotusohjelman tavoitetta saavuttaa vuositasolla kokonaisuudessaan 1,5 miljoonan euron pysyvät säästöt;

2) valtuuttaa henkilöstöpäällikön antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelun edellä kuvatun mukaisesti. Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virka- ja tehtävänimikkeissä, siirtymisissä työsopimussuhteeseen ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tuloksena korkeintaan 40 virkaa/tehtävää saattaa lakata vuoden 2029 loppuun mennessä. Ensisijaisesti pyrimme eläkejärjestelyihin ja/tai tarjoamaan lakkautetun tehtävän tilalle muita soveltuvia tehtäviä. Mikäli soveltuvia tehtäviä ei ole tarjota tai asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen; ja

3) nimetä henkilöstöpäällikön ja hallintopäällikön työnantajan edustajiksi yhteistoimintamenettelyssä ja todeta, että neuvotteluiden puheenjohtajana toimii henkilöstöpäällikkö. Kaupunginhallitusta informoidaan yhteistoimintamenettelyn etenemisestä.

Päätös Hyväksyttiin.

- - - - -

KH 11.05.2026 § 144

Kaupunginhallitus käynnisti kokouksessaan 16.3.2026 § 74 koko Äänekosken kaupungin (pl. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysaluetta) henkilöstöä koskevat työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Työnantajaa neuvotteluissa edustivat henkilöstöpäällikkö Hanna Gore ja hallintopäällikkö Henriikka Mäkelä. Työntekijöitä neuvotteluissa edustivat kaikki pääsopijajärjestöjen

pääluottamusedustajat ja joissakin neuvotteluissa heidän varaedustajansa. Pääluottamusedustajat olivat Eija Kajakulma (JHL os 608), Petri Varis (JYTY), Tiina Nejlik (JUKO), Mirja Hallikainen (JUKO) sekä Tanja Tuominen (Sote/SuPer). Varaedustajina ovat toimineet osassa kokouksia Annika Rekonen (JUKO) ja Karoliina Hiltunen (Sote/Super). Neuvotteluissa on ollut mukana myös eri toimialojen/vastuualueiden johtajia soveltuvin osin.

Neuvotteluesitys annettiin henkilöstön edustajille 18.3.2026. Neuvottelut käytiin aikavälillä 24.3.2026-5.5.2026. Neuvotteluissa todettiin yksimielisesti, että yhteistoimintaneuvotteluiden käymiselle Äänekosken kaupungissa on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset perusteet ja että yhteistoimintaneuvottelut on käyty saman lain mukaisesti.

Talouden tasapainottamiseen liittyvistä virka- ja tehtävämuutoksista muodostuu talousarviovuosille 2026-2027 yhteensä 519 380 euron säästöt ja muista henkilöstöön vaikuttavista säästötoimenpiteistä 172 000 euroa. Liitteenä ”11.5.2026 esitetyt vakanssimuutokset” on yhteenveto neuvottelutuloksen vaikutuksista vakansseihin vuosien 2026 ja 2027 aikana.

Äänekosken kaupungin valtuusto on päättänyt 16.2.2026 § 3 omistajapolitiikasta. Kaupunginhallitus on 2.3.2026 § 45 päättänyt täytäntöönpanna sanotun päätöksen ja osana täytäntöönpanon käynnistämistä kaupunginhallitus on huomioinut omistajapolitiikan yhteistoimintamenettelyn käynnistämisessä. Hallituksen päätöksen mukaisesti yhteistoimintaneuvotteluissa on tavoiteltu toiminnan uudelleen organisointia vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Näin ollen yhteistoimintamenettelyssä on selvitetty, miten resurssit käytännössä voitaisiin jakaa Äänekosken kaupungin ja Äänekosken Kehitys Oy:n kesken ja miten toiminta Äänekosken kaupungilla organisoitaisiin toteutuvan muutoksen seurauksena. Omistajapolitiikan toteuttamiseksi neuvottelutuloksessa esitetään elinvoimapalveluiden vastuualueen lakkaamista 1.1.2027 alkaen ja elinvoimajohtajan viran lakkaamista 31.12.2026. Elinvoimapalveluiden vastuualueelle sijoitetut vakanssit sijoiteltaisiin organisaatiorakenteellisesti uudelleen keskushallinnon sisällä. Näin toimimalla kaupunki varmistaa kaupunginvaltuuston hyväksymän omistajapolitiikan tahtotilan toteuttamisen niin, että Äänekosken Kehitys Oy voi rekrytoida kokoaikaisen toimitusjohtajan siten, että Äänekosken kaupungin ja Äänekosken Kehitys Oy:n yhteenlasketut resurssit eivät kasva.

Henkilöstön edustajat kokivat saaneensa riittävästi tietoa käsiteltävistä aiheista. Vaikka neuvotteluiden edetessä pystyttiin yhteensovittamaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien näkemyksiä, neuvotteluissa jäätiin kuitenkin erimielisiksi lopputuloksesta. Henkilöstön edustajilla ei kuitenkaan ollut esittää vaihtoehtoisia ratkaisuja säästötavoitteiden saavuttamiseksi tai omistajapolitiikan toteuttamiseksi. Neuvottelutuloksessa on esitelty ehdotetut muutokset tarkemmin sekä tasapainottamisen että omistajaohjauksen osalta.

Valmistelija henkilöstöpäällikkö Hanna Gore, puh. 040 543 4017 ja hallintopäällikkö Henriikka Mäkelä, puh 040 480 1074

Esittelijä kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää:

1) merkitä tiedoksi 16.3.2026 § 74 mukaisten koko Äänekosken kaupungin henkilöstöä (pl. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysaluetta) koskeneiden yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen Äänekosken kaupungissa;

2) merkitä tiedoksi neuvotteluissa saavutetun neuvottelutuloksen;

3) hyväksyä liitteen ”11.5.2026 esitetyt vakanssimuutokset” mukaiset muutokset; ja

4) ehdottaa valtuustolle elinvoimapalveluiden vastuualueen lakkauttamista 1.1.2027 alkaen.

Päätös Puheenjohtaja tiedusteli, voidaanko asia yksimielisesti jättää pöydälle. Puheenjohtajan ehdotus hyväksyttiin. Puheenjohtaja totesi, että asia päätettiin yksimielisesti jättää pöydälle.

- - - - -

KH 01.06.2026 § 163

Valmistelija henkilöstöpäällikkö Hanna Gore, puh. 040 543 4017 ja hallintopäällikkö Henriikka Mäkelä, puh 040 480 1074

Esittelijä Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää:

1) merkitä tiedoksi 16.3.2026 § 74 mukaisten koko Äänekosken kaupungin henkilöstöä (pl. Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysaluetta) koskeneiden yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen Äänekosken kaupungissa;

2) merkitä tiedoksi neuvotteluissa saavutetun neuvottelutuloksen;

3) hyväksyä liitteen ”11.5.2026 esitetyt vakanssimuutokset” mukaiset muutokset; ja

4) ehdottaa valtuustolle elinvoimapalveluiden vastuualueen lakkauttamista 1.1.2027 alkaen.

Päätös Hyväksyttiin.

- - - - -

KH 17.08.2026 § 223
701/02.02.03/2025

Yleistä

[redacted] on 16.6.2026 toimittanut Äänekosken kaupungille kirjallisen oikaisuvaatimuksen, joka kohdistuu vakanssimuutoksia koskevaan kaupunginhallituksen päätöksen 1.6.2026 § 163 alakohtaan 3.

Oikaisuvaatimus ilman muutoksenhakijan osoite- tai yhteystietoja on liitteenä.

Prosessinedellytykset

Kuntalain (410/2015) 134 §:n 1 momentin perusteella kunnanhallituksen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua. Lain 136 §:n mukaan päätöksestä, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa tehdä oikaisuvaatimusta eikä kunnallisvalitusta.

Kaupunginhallitus on 1.6.2026 tekemällään päätöksellä 163 § päättänyt, että Äänekosken kaupunki lakkauttaa, perustaa tai muuttaa nimikkeeltään eräät päätöksen liitteessä esitetyt vakanssit liitteen mukaisina ajankohtina ajanjaksolla 31.7.2026–1.8.2027. Päätös sisältää lopullisen asiaratkaisun, joten päätökseen saa hakea oikaisua.

Kuntalain 137 §:n 1 momentin mukaan oikaisuvaatimuksen ja kunnallisvalituksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Oikaisuvaatimuksen tekijä on Äänekosken kaupungin jäsen.

Kuntalain 138 §:n mukaan oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Kuntalain 140 §:n perusteella kunnanhallituksen pöytäkirja siihen liitettyine oikaisuvaatimusohjeineen tai valitusosoituksineen pidetään tarkastamisen jälkeen nähtävänä yleisessä tietoverkossa. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Tarkastettu pöytäkirja 1.6.2026 pidetystä kaupunginhallituksen kokouksesta on julkaistu kaupungin www-sivuilla 3.6.2026. Voidaan todeta, että [redacted] kaupungille 16.6.2026 toimittama oikaisuvaatimus on tehty ennen oikaisuvaatimuksen vireillepanolle säädetyn määräajan päättymistä.

Edellä olevan perusteella [redacted] kaupungille 16.6.2026 toimittama oikaisuvaatimus on otettava käsiteltäväksi.

Oikaisuvaatimuksen käsittely

Vaatimukset ja näiden perustelut

Oikaisuvaatimuksessaan [redacted] vaatii Äänekosken kaupunginhallituksen kokouksen 1.6.2026 päätöksen § 163 alakohdan 3 *[Kaupunginhallitus päättää:] hyväksyä liitteen "11.5.2026 esitetyt vakanssimuutokset" mukaiset muutokset* kumoamista, asian palauttamista valmisteluun ja sen jälkeen käsittelemistä uudelleen.

Perusteluina vaatimukselleen [redacted] esittää, että vakanssimuutosten listan kohtien 4–8 ja 11–16 mukaiset ratkaisut olisivat merkittäviä muutoksia opetuksen ja kasvatuksen toimialalla, eikä niitä voitaisi tehdä ennen laissa määriteltyjä ennakkoselvityksiä. Hän katsoo, ettei päätöksenteon pohjaksi ole esitetty hallintolain 31 §:n mukaisesti riittäviä arvioita henkilöstömuutosten vaikutuksista palveluiden saatavuuteen, laatuun, oppimisen tukeen, perhekeskustoimintaan eikä henkilöstön hyvinvointiin. Oikaisuvaatimuksessaan [redacted] esittää myös, että päätöksenteon pohjaksi ei ole esitetty sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain 6 §:n mukaisia arvioita. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa vedotaan kuntalain 1 §:ään.

Vakanssikohtainen vastaus vaatimuksiin

Kohta 4 yhden (1) erityisopettajan viran lakkaaminen 31.7.2026

- Lakkautettu vakanssi on ollut tyhjä, joten päätöksellä ei ole arviointia edellyttäviä vaikutuksia. Perusopetuksen oppilasmäärä on voimakkaasti vuosittain laskeva. Tehtävässä ei ole tällä hetkellä tehtävänhoitajaa, joten lakkaamalla vakanssin nyt, vältytään irtisanomisilta lähivuosina.

Kohta 5 yhden (1) perusopetuksen ja lukion yhteisen lehtorin viran lakkaaminen 31.7.2026

- vakanssin tilalle on perustettu yhtenäiskoulujen yhteinen päätoiminen tuntiopettajuus keväällä 2026. Vakanssin lakkauttaminen (ja aiempi uuden vakanssin perustaminen) on todettuun resurssien uudelleenkohdennus- ja mitoitustarpeeseen liittyvä vähämerkityksellinen muutos, jolla edistetään asukkaiden hyvinvointia ja tasapuolisia palveluita sekä taloudellista kestävyyttä.

Kohta 6 yhden (1) varhaiskasvatuksen opettajan tehtävän lakkaaminen 31.7.2026

- Vakanssin lakkaamisen perusteena on lapsimäärän vähenemiseen varautuminen ja ryhmien määrän vähentyminen. Opettajien vakanssien tarve on suorassa suhteessa varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatuksesta annetun asetuksen mukaisesti lapsimäärään ja ryhmien määrään. Lapsimäärän vähenemistä on arvioitu historiatietojen ja riippumattomien ennusteiden perusteella. Vakanssin lakkaaminen perustuu lapsimäärän laskuun ja on luonteeltaan nykyisen resursoinnin säilyttävää muutoksiin reagoimista. Päätös ei tältä osin muodosta muutosta palveluiden saatavuuteen tai muihin oikaisuvaatimuksessa esitettyihin tarkastelukulmiin.

- Varhaiskasvatuspalveluiden tarve reagoi voimakkaasti perheiden ratkaisuihin, joihin vaikuttavat mm. muutokset työllisyystilanteessa ja maksuissa. Lisäksi kaikkeen kunnan toimintaan vaikuttavat toimialojen omiin erikoislainsäädäntöihin tulevat muutokset, joihin toiminta mukautuu dynaamisesti. Yhteistoimintaneuvotteluissa on edetty sen hetkisen tiedon ja ennusteiden mukaisesti. Mikäli lasten määrä varhaiskasvatuksessa nousee tai laskee tai erikoislainsäädäntö edellyttää muutoksia, tulee myös vakanssiratkaisujen reagoida muuttuvaan tarpeeseen.

Kohta 7 kahden (2) luokanopettajan viran lakkaaminen 31.7.2027

- Nykyisen mukaisilla perusopetusryhmillä ja käytettävissä olevien asukastietojen perusteella alakoulujen perusopetusryhmät vähenevät neljällä lukuvuosien 2026-2027 ja 2027-2028 välillä. Luokanopettajien vakanssien tarve on suorassa suhteessa alakoulun perusopetusryhmiin. Vakanssien vähentäminen perustuu koulukohtaiseen oppilasmäärien tarkasteluun ja on luonteeltaan nykyisen resursoinnin säilyttävää muutoksiin reagoimista. Päätös ei tältä osin muodosta muutosta palveluiden saatavuuteen, oppimisen tukeen tai muihin oikaisuvaatimuksessa esitettyihin tarkastelukulmiin.
- Vakanssien lakkauttamisella henkilöstömäärää voidaan sopeuttaa hallitusti muuttuvaan resurssitarpeeseen. Hallitulla sopeuttamisella henkilöstömäärää voidaan alentaa ensisijaisesti eläköitymisiä tai luontaista vaihtuvuutta hyödyntäen ja välttää siten irtisanomisia.

Kohta 8 yhden (1) erityisopettajan viran lakkaaminen 31.7.2027

- Syyslukukaudesta 2027 alkaen kahdella yksiköllä on oppilasmäärän vähenemisen vuoksi erillisten vakanssien sijaan käytössä yhteinen erityisopettajan vakanssi. Vakanssien viikkotyötuntien määrää ei tarvitse pienentää kun palvelutarve pystytään täyttämään vähemmillä vakansseilla.

Kohdat 9-10 yhden lukion ja perusopetuksen yhteisen lehtorin viran lakkaaminen 31.7.2027 sekä yhden lukion ja perusopetuksen yhteisen päätoimisen tuntiopettajan viran perustaminen 1.8.2027

- Oikaisuvaatimusta ei ole kohdistettu kohtiin 9-10 eikä niiden osalta ole esitetty puutteita valmistelussa. Kohdat 9-10 ovat osa keskenään samanluonteista opetuksen ja kasvatuksen toimialan vakanssien muutoskokonaisuutta (vrt. erityisesti kohta 8). Kohtien 9-10 vaikutusten arviointi on tehty samankaltaisesti ja käsitelty yhteistoimintamenettelyssä samoin kun oikaisuvaatimuksessa tarkoitetuissa vakanssimuutoksissa.

Kohta 11 kahden (2) varhaiskasvatuksen opettajan tehtävän lakkaaminen 31.7.2027

- Vakanssin lakkaamisen perusteena on lapsimäärän vähenemiseen varautuminen ja ryhmien määrän vähentyminen. Opettajien vakanssien tarve on suorassa

suhteessa varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatuksesta annetun asetuksen mukaisesti lapsimäärään ja ryhmien määrään. Lapsimäärän vähenemistä on arvioitu historiatietojen ja riippumattomien ennusteiden perusteella. Vakanssin lakkaaminen perustuu lapsimäärän laskuun ja on luonteeltaan nykyisen resursoinnin säilyttävää muutoksiin reagoimista. Päätös ei tältä osin muodosta muutosta palveluiden saatavuuteen tai muihin oikaisuvaatimuksessa esitettyihin tarkastelukulmiin.

- Varhaiskasvatuspalveluiden tarve reagoi voimakkaasti perheiden ratkaisuihin, joihin vaikuttavat mm. muutokset työllisyystilanteessa ja maksuissa. Lisäksi kaikkeen kunnan toimintaan vaikuttavat toimialojen omiin erikoislainsäädäntöihin tulevat muutokset, joihin toiminta mukautuu dynaamisesti. Yhteistoimintaneuvotteluissa on edetty sen hetkisen tiedon ja ennusteiden mukaisesti. Mikäli lasten määrä varhaiskasvatuksessa nousee tai laskee tai erikoislainsäädäntö edellyttää muutoksia, tulee myös vakanssiratkaisujen reagoida muuttuvaan tarpeeseen.

Kohta 12 yhden (1) perhepäivähoitajan tehtävän lakkaaminen 31.3.2027

- Vakanssin lakkaamisen perusteena on varhaiskasvatuksen resurssitarpeen määrälliseen vähenemiseen reagoiva hallittu sopeuttaminen ensisijaisesti eläköitymisiä hyödyntäen ja perhepäivähoitopalvelun järjestämisen haasteet huomioiden.

Kohta 13 yhden (1) perhepäivähoitajan tehtävän lakkaaminen 31.7.2027

- Vakanssin lakkaamisen perusteena on varhaiskasvatuksen resurssitarpeen määrälliseen vähenemiseen reagoiva hallittu sopeuttaminen ensisijaisesti eläköitymisiä hyödyntäen ja perhepäivähoitopalvelun järjestämisen haasteet huomioiden.

Kohdat 14 kahden (2) päiväkodinjohtajan viran lakkaaminen 31.7.2027 ja 15 kolmen (3) päiväkodin apulaisjohtajan viran perustaminen 1.8.2027

- Johtamismallin uudistaminen on ollut tarpeen, jotta tehtävät vastaavat vuonna 2025 voimaan astuneen tasopalkkajärjestelmän mallia. Lisäksi päätöskäsittelyssä 16.3.2026 § 74 on esitelty talouden tasapainottamisohjelman työskentelyn tavoitteita ja linjauksia. Yhtenä linjauksena on esitetty, että merkittävimmät säästöt löydetään organisoimalla toimintaa uudelleen. Toiminnan uudelleen organisoimiseksi on käynnistetty yhteistoimintamenettely, jossa kohtien 14 ja 15 mukaisia vakanssimuutoksia on käsitelty työnantajan ja työntekijöiden edustajien yhteistoiminnassa. Yhteistoiminnassa on pyritty löytämään mahdollisimman hyviä ratkaisuja toiminnan uudelleen organisoimiseksi. Neuvottelun yhteydessä on käsitelty myös ao. henkilöstön oma esitys sekä henkilöstön edustajien esitys. Muutosten sisällössä ja aikataulussa on huomioitu henkilöstön ja henkilöstön edustajien näkemykset niin, että sujuva siirtymä

kustannustehokkaampaan sekä tasopalkkamallin mukaiseen johtajuusjärjestelmään on mahdollista toteuttaa palveluiden laatu ja saatavuus turvaten. Osana yhteistoimintamenettelyä on käsitelty myös muutosten vaikutusta palveluiden käyttäjiin ja henkilöstöön.
- Muutoksella saavutetaan merkittävät taloudelliset säästöt tavalla, joka ei edellytä palveluiden leikkaamista asukkailta. Yhteistoiminnassa valmisteltu malli on arvioitu parhaaksi taloudellisten reunaehtojen puitteissa saavutettavissa. olevaksi ratkaisuksi turvata eri alueilla tasavertaiset resurssit, yhtenäiset toimintatavat, selkeät tehtävänkuvaukset ja vastuut sekä aito ja toimiva sijaistamisratkaisu niin, ettei lasten parissa tehtävän perustyön resursseja supisteta.

Kohta 16 yhden (1) perhekeskus- ja nuorisopalvelupäällikön virkanimikkeen muuttaminen nuorisopalvelupäälliköksi 1.8.2027

- Virkanimikkeen muutos ei ole ennakkovaikutusten arviointia edellyttävä toimenpide.
- Palvelusisältö tai palveluverkostot eivät ole riippuvaisia tehtävää hoitavasta henkilöstä vaan resurssin osoittamisesta tehtävän hoitoon. Jos palveluiden sisältö tai palveluverkostot olisivatkin henkilöstä eivätkä tehtävänhoidosta riippuvaisia, tulisi työnantajan ryhtyä toimenpiteisiin toimintojen jatkuvuuden varmistamiseksi myös mahdollisissa henkilöstön muutostilanteissa.
- Perhekeskustoiminnan toiminnat ja vahvuudet voidaan säilyttää, vaikka perhekeskuksen hallinnollinen työ siirtyy toiselle viranhaltijalle vastuualueen sisällä ja samalla edistetään myös mahdollisuuksia tunnistaa ja saavuttaa synergiaetuja varhaiskasvatuspalveluissa. Merkittävä osa perhekeskuksen toiminnoista toteutetaan hyvinvointialueen, seurakunnan tai muun kolmannen sektorin toimijan toimintana, joihin hallinnollisella esihenkilömuutoksella ei ole vaikutusta.
- Tehtäväjärjestelyt tukevat nuorten kesätyöllistämisen ja siihen liittyvän Huuhan puiston toiminnan jatkuvuutta ja kehittämistä.

Kaikkia vakanssikohtia yhteisesti koskeva vastaus vaatimuksiin

Hallintolaki 31 §

Viranomainen on huolehtinut asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä mm. arvioimalla yksikkökohtaisesti lapsi- ja oppilasmäärän muutoksia sekä tiedossa olevaa oppilaiden tuen tarpeiden määrää ja jakautumaa yksiköittäin. Henkilöstövaikutusten osalta asian riittävä ja asianmukainen selvittäminen on toteutettu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Johtaja- ja päällikkötason tehtävissä tapahtuvat muutokset ovat luonteeltaan työn organisointiin kohdistuvia muutoksia ilman suoraa palveluvaikutusta ja muut vakanssimuutokset ovat seurausta palveluiden piirissä olevan lapsimäärän vähentymisestä. Kokonaisuutena arvioiden vakanssimuutokset eivät muodosta merkittävää muutosta palveluihin.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annettu laki 6 §

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annettu laki määrittää kunnalle vastuun edistää asukkaidensa hyvinvointia ja terveyttä sekä asettaa strategisessa suunnittelussaan näiden edistämistä tukevat tavoitteet ja toimenpiteet. Päätöksenteossa on huomioitava arvioidut vaikutukset ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen väestöryhmittäin. Äänekosken kaupunki on toteuttanut edistämisvastuun strategista suunnittelua ja toimenpiteiden määrittelyä erityisesti hyvinvointiohjelmassa ja Kasvun kompassi -ohjelmassa. Opetuksen ja kasvatuksen resurssitarpeen määrälliseen vähenemiseen reagoiva hallittu sopeutuminen ei muodosta olennaista muutosta läkisääteisiin tehtäviin integroituun hyvinvoinnin edistämiseen, mutta tukee kaupungin mahdollisuuksia edistää asukkaidensa hyvinvointia ja terveyttä strategisessa suunnittelussa määritellyin tavoittein ja keinoin.

Sanotun lain 6 § ei aseta velvoitetta tietyssä määrämuodossa tehtyyn vaikutusten arviointiin. Arviointi on erottamaton osa kaikkea valmistelutyötä. Oikaisuvaatimuksen tarkoittamat vakanssimuutokset on neuvoteltu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, valmisteltu kaupungin strategisten toimeenpano-ohjelmien mukaisiksi, sovitettu poikkihallinnollisesti talouden tasapainotuskokonaisuuteen ja toteutettu muutoinkin lainmukaisesti.

Kuntalaki 1 §

Oikaisuvaatimuksessa on viitattu kuntalain 1 §:ään kaupungin velvoitteena edistää asukkaidensa hyvinvointia. Kuntalain 1 § mukaan: “*-//- Lain tarkoituksena on myös edistää kunnan toiminnan suunnitelmallisuutta ja taloudellista kestävyyttä. Kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla.*”. Edellä lainatun mukaisesti kuntalain 1 § nimenomaisesti edellyttää myös toiminnan suunnitelmallisuutta ja taloudellista kestävyyttä sekä palveluiden järjestämistä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla. Hallitulla sopeutumisella edistetään näiden näkökulmien tasapainoista toteutumista.

Aiemmin edellä esitetysti valmistelussa ja päätöksenteossa on myös huolehdittu riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä sekä toteutettu hyvinvoinnin edistämistä. Kuntalain 1 § tai muu lainsäädäntö ei aseta velvoitetta oikaisuvaatimuksessa esitettyjen arviointien dokumentointia ja esittämistä jokaisen päätöksen yhteydessä. Valmistelussa on toteutettu muutosten laajuus ja laatu huomioon ottaen riittävä arviointi. Oikaisuvaatimuksessa ei ole myöskään esitetty mitään nimenomaisia vaikutuksia huomioitavaksi, joten tässä yhteydessä ei katsota tarpeelliseksi laatia erillistä dokumentaatiota lähinnä yksittäistapauksiin kohdistuvien muutosten vaikutuksista.

Yhteenveto vastauksesta vaatimuksiin

Kaupungille asetetut lakisääteiset velvoitteet edellyttävät monipuolisesti asukkaisen osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien, hyvinvoinnin, ympäristöllisen ja sosiaalisen kestävyyden sekä suunnitelmallisuuden ja taloudellisuuden edistämistä. Päätetyt vakanssimuutokset on valmisteltu ja ratkaistu nämä eri näkökulmat tasapainoisesti huomioiden ja käytettävissä olevan tiedon pohjalta. Näkökulmien samanaikainen huomiointi edellyttää jatkuvaa toimintaympäristön muutosten huomiointia. Oikaisuvaatimuksen esitetyin perustein ei ole tunnistettu päätöksenteossa tapahtuneen virhettä.

Lopuksi

Vaikka päätöksenteon taustalla on asianmukainen arviointi ja valmistelu, on toimintaympäristön muutos jatkuvaa ja toimintaa ohjaavan lainsäädännön muutokset mahdollisia. Aiemmin esitetysti arviointi on osa jatkuvaa työskentelyä. Mikäli lapsimäärä muuttuisi ennusteista poikkeavasti, esimerkiksi syntyvyyden tai muuttoliikkeen vuoksi, on toimintaympäristön muutoksiin reagoitava asianmukaisesti, jolloin vakansseja on mahdollista perustaa lisää.

Pitkään täyttämättä olleiden vakanssien lakkauttaminen ja tarpeen mukainen perustaminen tukee vakanssitarpeiden seurattavuutta ja eri toimintojen resursointia myös poliittisissa toimielimissä ja varmistaa henkilöstötarpeiden läpinäkyvän arvioinnin.

Valmistelija — Hallintopäällikkö Henriikka Mäkelä, puh. 040 480 1074, opetus- ja kasvatusjohtaja Niina Rautanen, puh. 040 514 8102 ja varhaiskasvatusjohtaja Sanna Ruuth, puh. 040 737 1948

Esittelijä — Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus — Kaupunginhallitus:

1) päättää ottaa käsiteltäväksi [redacted] 16.6.2026 tekemän oikaisuvaatimuksen kaupunginhallituksen 1.6.2026, 163 § alakohta 3, tekemästä päätöksestä, koska sanotusta päätöksestä saa tehdä oikaisuvaatimuksen, [redacted] on kaupungin jäsenenä oikeus tehdä oikaisuvaatimus ja kirjallinen oikaisuvaatimus on toimitettu kaupungille säädetyssä määräajassa; ja

2) hylkää edellä kohdassa 1 tarkoitetun oikaisuvaatimuksen, koska oikaisuvaatimuksenalainen kaupunginhallituksen päätös ei ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä, kaupunginhallitus ei ole ylittänyt toimivaltaansa eikä päätös ole muutoinkaan lainvastainen. Oikaisuvaatimuksessa ei myöskään ole esitetty muita syitä tai perusteita, joiden johdosta oikaisuvaatimuksen hyväksyminen olisi tarkoituksenmukaista.

Päätös Hyväksyttiin.

- - - - -