

OIKAISUVAATIMUS,

Muutoksenhakija:

Muutoksenhaun kohteen olevat päätökset:

Kaupunginhallitus, 7.4.2025, § 88

Kaupunginhallitus, 7.4.2025, § 89 ja

Kaupunginhallitus, 7.4.2025, § 90

Koska kyseessä on yksi kokonaisuus eikä päätettäviä asioita voi irrottaa toisistaan, katson, että hallintojohtajan viran haltijana ja talouspäällikön viran sijaisena ja sitä tällä hetkellä oman työn ohella hoitavana henkilönä olen asianosainen kaikkiin kolmeen pykälään.

Päätöksen tiedoksianto:

Kaupunginjohtaja on toimittanut todisteellisena tiedoksiintona kaupunginhallituksen päätösten otteet ja niiden liitteet tätä muutoksenhakua koskevista päätöksistä tiistaina 22.4.2025.

Oikaisupyyntö

Pyydän, että oikaisuvaatimuksen kohteena olevat pykälät kumotaan ja johtamani Hallinto- ja tukipalvelut toimialan tilanne sekä muutos- ja kehitystarpeet arvioidaan yhteistyössä minun ja toimialan henkilöstön kanssa ja että tämän prosessin myötä todettavat muutostarpeet tehdään nykyisen henkilöstöresurssin sisällä tehtäväkuva- ja nimikemuutoksina nykyistä henkilöstömäärää vähentämättä.

Päätösten kumoamisen perusteet

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen, henkilöstön yhdenvertainen kohtelu

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämispöytäkirjan (KH 18.11.2024, § 227) hyväksytty päätöstekstin kohta 2) linjaa, että ”yhteistoimintaneuvottelut koskevat hallinto- ja tukipalveluiden ja elinvoiman ja asuin ympäristön toimialoja sekä vapaa-aikatoimea pois lukien kaupunginhallituksen nimeämät työnantajan edustajat” ja kohdassa 4) ”valtuuttaa kaupunginjohtajan, elinvoimajohtajan, hyvinvointijohtajan sekä henkilöstöpäällikön vastaamaan neuvottelumenettelystä työnantajan edustajina”.

- YT-neuvottelumenettely ei kohdellut toimialajohtajia tasapuolisesti, sillä hallintojohtaja rajattiin pois neuvotteluista, sillä perusteella, että neuvottelut koskevat koko toimialaa, mutta elinvoimajohtaja nimettiin neuvottelijaksi, vaikka päätöksen mukaan neuvottelu koski myös koko Elinvoiman ja asuin ympäristön toimialaa.
- Neuvottelijoiden nimeäminen osoittaa myös, että Hallinto- ja tukipalveluiden työtehtävien yhdistelyä ja arviointia ei toteutettu koko toimialaa tarkastellen, vaan neuvottelu kohdentui talouspäällikön ja hallintojohtajan virkoihin ja viranhaltijoihin. Jos tehtävien yhdistämistä olisi katsottu aidosti, ei henkilöstöpäällikkö olisi ollut nimettyjen työnantajan edustajien joukossa, vaan tarkasteluun olisi otettu mukaan myös henkilöstöpäällikön virka ja hallintovastaavan

toimi ja kaikkien neljän viran- ja toimen tehtävät sekä viran ja toimenhaltijoiden osaamisten arviointi.

- Lisäksi hallintojohtajaa estettiin osallistumasta asian käsittelyyn kokouksessa asianosaisuusjäävyyden perusteella, vaikka mikään pykälätekstissä ei kuvasta, että hallintojohtaja on asianosainen tässä asiassa. Tästä saa vaikutelman, että jo tässä käynnistämisestä päättämisvaiheessa on tiedossa, että lopputulos kohdentuu hallintojohtajan virkaan.

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 §)

Tiedottaminen asianomaisille

”Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.” (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella, 6 §)

”Tiedot on annettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista siten, että niihin on mahdollista perehtyä riittävästi ja näin valmistautua tulevaan neuvotteluun. Tiedot on annettava niin varhaisessa vaiheessa, että esimerkiksi henkilöstön edustajille jää aikaa keskinäisiin neuvotteluihin, jos ne asian luonteen vuoksi ovat tarpeen.” (Kunta- ja hyvinvointialueen yhteistoimintatutuksi | Kunta- ja hyvinvointialueen työnantajat KT, Yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvät tiedot)

Kaupunginjohtaja lähetti koko henkilöstölle tiedotteet yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä 13.11.2024, 20.11.2024 ja 25.11.2024 sekä tiedotteet neuvotteluajan jatkamisesta 12.12.2024 ja 17.12.2024.

- Ensimmäisen neuvottelun pöytäkirjaan 25.11.2024 on kirjattu, että ”työntekijä on antanut asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset taustatiedot neuvotteluesityksessä siten, että he ovat voineet riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan”.
- Tiedotteet eivät täytä edellä kuvattuja lain vaatimuksia ja Kunta- ja hyvinvointityönantajan ohjeita, sillä niitä ei ole kohdennettu asianomaisille työntekijöille.
- Työnantaja ei ole antanut asianomaisille työntekijöille edelle kuvattujen yhteisten tiedotteiden lisäksi mitään tietoa ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista eikä myöskään koko YT-prosessin aikana.

Työnantaja ei ole kertonut asianomaisille, että yhteistoimintaneuvottelut koskevat heidän virka- tai työtehtäviään, vaan on jättänyt tämän tiedon välittämisen pääluottamusmiehille.

- Tämän jälkeen työnantajan edustajat ovat järjestelmällisesti kieltäytyneet antamasta asianomaisille mitään tietoa YT-prosessissa käsiteltävistä muutoksista.

Omalta osaltani työnantaja ei ole suostunut keskustelemaan kanssani virkatehtävistäni tai muustakaan toimialaa koskevista asioista, jotka liittyvät YT-kokonaisuuteen. Kun suullisiin pyyntöihini keskustella YT-asiasta ei suostuttu vastamaan ja sain pääluottamusmiehen kautta varmistuksen, että hallintojohtajan viran lakkautus on listalla lähetin 13.12.2024 kaupunginjohtaja Noora Pajarille sähköpostitse pyynnön:

"Pyydän työnantajaa toimittamaan minulle tämän päivän aikana suunnitelman, josta käy ilmi

- 1. perusteet hallintojohtajan viran lakkauttamiselle,*
- 2. mitkä hallintojohtajan virkaan liittyvät tehtävät on suunniteltu siirrettäväksi uuden viran tehtäviksi sekä*
- 3. miten työnantaja on suunnitellut ne hallintojohtajan virkaan kuuluvat tehtävät hoidettavan, jotka eivät ole siirtymässä uuden viran tehtäviksi?*

Jos työnantaja ei halua ilmoittaa näitä tietoja minulle, pyydän perustelut, miksi tietoja ei anneta."

Pajari vastasi: "käynnissä olevissa yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstöä edustavat seuraavat luottamusmiehet:

Mäntylaakso Kari, pääluottamusmies, JHL ry

Kivistö Jari-Pekka, pääluottamusmies, JUKO ry

Renvall Jarno, pääluottamusmies, Jyty ry

Neuvonkin olemaan yhteydessä sinua edustavaan luottamusmieheen esittämiesi kysymysten suhteen."

"Vaikka luottamusmies edustaisi työntekijöitä neuvotteluissa, ei henkilöstön tiedonsaanti voi olla vain luottamusmiehen antaman tiedon varassa. Työnantajan on huolehdittava, että henkilöstö saa oikea-aikaisesti ja riittävästi tietoa siitä, mitä neuvotteluissa käsitellään." ([Kunta- ja hyvinvointialan yhteistoiminta tutuksi | Kunta- ja hyvinvointialue työntekijöiden ja viranhaltijoiden yhteistyö](#), Yhteistoiminnan osapuolet)

- 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.
- Työnantaja ei voi pöytäkirjakirjauksella siirtää vastuuta tiedottamisesta henkilöstön edustajille, kuten neuvottelussa 25.11.2024 on tehty.

Viranhaltijoiden kuuleminen

18.11.2024 Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen -päätöksen selostusosan kohdassa Aikataulu ja menettelytavat todetaan, että "koska työnantajan harkitsemat irtisanomiset tai henkilöstöresurssien vähennys- ja muutostarpeet koskevat yhteensä alle 10 työntekijää/viranhaltijaa, varataan neuvottelujen yhteydessä osana neuvotteluja kyseisille työntekijöille/viranhaltijoille mahdollisuus käydä erilliskeskusteluja työnantajan kanssa. Näin henkilöstö saa mahdollisuuden tuoda esiin omia näkemyksiään työ- /ja virkatehtäviinsä liittyen suoraan työnantajalle".

- Kirjauksesta huolimatta työnantajan edustajat ovat järjestelmällisesti kieltäytyneet keskustelemasta asianosaisten kanssa koko YT-prosessin ajan.
- Ainoastaan pääluottamusmies on pyytänyt tietoja työtehtävistä ja keskustellut niistä.
- YT-neuvotteluiden lopputuloksessa viitataan tehtävien siirtoihin muille viranhaltijoille tai työntekijöille. Näiden henkilöiden nykyisiä työtehtäviä ei ole tarkasteltu osana YT-prosessissa lainkaan.

Omalta osaltani työnantaja ehdotti 24.4.2025 ensimmäisen kerran palaveria huhtikuun viimeiselle päivälle. Tämä keskustelu koski työnantajan velvollisuutta tarjota muita tehtäviä ja keskustelussa ilmoitettiin, että vain tämä yksi keskustelu käydään.

Erillisneuvottelut on kirjattu 25.11. päivättyyn neuvotteluesitykseen, mutta niitä ei siitä huolimatta ole toteutettu.

Neuvotteluaikataulu

Työnantaja halusi toteuttaa neuvottelut nopeutetulla aikataululla. Valmisteluvaiheen tiedot olivat kuitenkin niin puutteellisia, että neuvotteluaikaa jouduttiin jatkamaan. Jatkoajan ajoittuminen juuri joulun aikaan (17.12.2024 - 3.1.2025) vaikeutti suuresti henkilöstön edustajien tiedonsaantia ja neuvottelun kohteen olevien mahdollisuutta vaikuttaa lopputulokseen.

- Lyhyellä neuvotteluajalla ja erittäin puutteellisella tiedonannolla, työnantaja esti mahdollisuuden vaikuttaa lopputulokseen.
- Lyhyen neuvotteluajan jälkeen kiire loppui ja hallintojohtajan ja talouspäällikön virkojen lakkauttaminen ja konsernipalvelujohtajan viran perustaminen asia jätettiin seisomaan kolmeksi kuukaudeksi.

”Neuvottelut on kuitenkin aina aloitettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa lopputulokseen.” ([Kunta- ja hyvinvointialan yhteistoiminta tutuksi | Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT, Yhteistoiminnan osapuolet](#))

Taloudelliset perusteet

Kaupunginjohtaja toteaa 18.11.2025 päätöstekstissä ja henkilöstötiedotteessa, että taloudentasapainottamisohjelman tavoitteita ei saavutettu. Tästä ei kuitenkaan ollut tuossa vaiheessa mitattua tietoa, mikä käy selvästi ilmi vuoden 2024 tilinpäätöksestä, joka toteutui noin 925 000 euroa ylijäämäisenä eli noin 1,6 miljoonaa parempana kuin kyseisen vuoden talousarvio.

- Talouden tasapainottamistoimenpiteiden toteutumista ja niiden todellisia talousvaikutuksia ei arvioitu talousraportoinnin avulla, mikä olisi ollut mahdollista uuden Accuna-raportointijärjestelmän avulla,

Ensimmäisen neuvottelukerran muistiossa 25.11.2025 todetaan, että ”säästöjä on kaupungissa etsitty muista menoista ja muilla keinoin kuin pelkästään henkilöstön vähentämiseen kohdistuvista yhteistoimintaneuvotteluista”. Kirjaus on epämääräinen. Milloin ja kuka on etsinyt? Missä on todettu, että vaihtoehtoja ei ole löytynyt? Henkilöstölle ei ole kerrottu mahdollisuudesta etsiä vaihtoehtoja irtisanomisten sijaan, vaan kaupunginjohtaja Pajari vei hyvin nopealla aikataululla läpi henkilöstövähennykset YT-menettelyllä heti sen jälkeen, kun sai tiedon omasta valinnastaan toiseen kuntaan.

Taloudellisten perusteiden arviointia ei toteutettu todellisen tiedon pohjalta eikä oikea-aikaisesti.

Taloudellisia vaikutuksia ei ole kerrottu henkilöstölle eikä kuntalaisille neuvottelutuloksissa. Taloudellisten vaikutusten arviointi käy ilmi vasta neuvottelupöytäkirjojen liitteistä, jotka sain nähdäkseni vasta, kun pyysin niitä 28.4.2025. Laskelmiin on kirjattu säästönä talouspäällikön ja hallintojohtajan palkkakustannukset vähentämättä lainkaan uudelle viranhaltijalle maksettavaa palkkaa. Esitettyjen laskelmien arviot eivät siis tule toteutumaan ja lopullisia laskelmia ei dokumentaatioon ole kirjattuna.

Hallintojohtajan viran lakkauttaminen

”Virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida

ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen”. (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 37 §)

”Edellä 1 momentissa tarkoitettua perustetta irtisanomiseen ei katsota olevan ainakaan silloin, kun:

2) irtisanomisen syyksi ilmoitetut tehtävien uudelleenjärjestelyt eivät tosiasiallisesti vähennä työnantajalla tarjolla olevia tehtäviä tai muuta tehtävien laatua.” (Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, 37 §)

Neuvottelupöytäkirja 29.11.2024: ”Kaupunginjohtaja totesi, että hallintopalveluissa on tällä hetkellä päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa on todettu turhia prosesseja ja hidasteita. Hallintojohtajan tehtävänkuvaan sisältyy lisäksi paljon arkista työtä, jonka voisi 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 esihenkilörooli poistuu.”

- Sama teksti toistuu myös päätöspykälässä. Työnantaja ei ole kuitenkaan esittänyt, mitä nämä päällekkäiset työtehtävät, ylimääräiset prosessit ja hidasteet sekä arkiset työt, joita voi siirtää hallintosihteerille, ovat.
- Yleishallinnon esihenkilötehtävien siirto hallintovastaavalle ajoittuu organisaatiomuutokseen 1.1.2023, jolloin tilalle tuli toimialajohtajana talouspäällikön, henkilöstöpäällikön, johtavan edunvalvojan ja hallintovastaavan esihenkilötyö. Esihenkilötyö ei näin ollen vähentynyt.
- ICT-ulkoistuksesta ei ole tehty päätöstä ja vaikka se toteutettaisiinkin, ei työ vähene 1.8.2025 ja ICT-hankinnoista minulla on osaamista jatkossakin.
- Olen aloittanut Keuruun kaupungin hallintojohtajan virassa 10.8.2020 eivätkä pykälätekstissä kuvatut henkilöstöhallinnon tehtävät ole missään vaiheessa kuuluneet tehtäviini henkilöstöjohtajan ja sittemmin henkilöstöpäällikön sijaistamista lukuun ottamatta. Tätä tehtävien vähentymistä ei siis ole tapahtunut.
- Kaupunginhallituksen ja -valtuuston sihteerin tehtäviä ollaan siirtämässä suoraan uuden toimialajohtajan virkaan, joten tehtävien vähentyminen ei tältäkin osin toteudu.

Lisäksi työnantaja väittää YT-päätöksessä liitteineen, että hallintojohtajan tehtäviä on siirretty hallintovastaavalle ja että hallintojohtaja tekee sihteeritasoisia tehtäviä, jotka voi siirtää hallintosihteerille. Tämä ei pidä paikkaansa. 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.

Päätöspykälässä vt. kaupunginjohtaja toteaa ”Hyväksytyssä neuvottelutuloksessa on esitetty organisaatorakenneuudistus” ja ”Organisaatiouudistuksen vuoksi hallintojohtajan virkaan kohdistuva työ on jo vähentynyt ja vähenee taloudellisista, tuotannollisista ja toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti ja pysyvästi.”

- Mihin organisaatiouudistukseen vt. kaupunginjohtaja viittaa?
- Kaupunginvaltuusto teki päätöksen uudesta organisaatiosta vuoden 2022 lopussa ja se astui voimaan 1.1.2023. Muuta päätöstä valtuusto ei ole tehnyt.
- Kaupunginhallitus ylitti valtuutensa hallintojohtajan viran lakkauttamisessa organisaatioperustein ennen kuin valtuusto tekee päätöksen organisaatiomuutoksesta.

Aloittaessani Keuruun kaupungin hallintojohtajan virassa yksikössä työskenteli hallintojohtajan lisäksi neljä toimistohenkilöä. Työtehtävämuutosten myötä yksikköön tuli kaksi henkilöä lisää vuosina 2020 ja 2021. Heidän mukanaan tuli myös uusia työtehtäviä. Osana talouden tasapainottamista työtä

tehostettiin ja nyt jäljellä on enää kaksi henkilöä, hallintovastaava ja hallintosihteeri. YT-prosessissa on suunniteltu siirrettäväksi tehtäviä näille kahdelle työntekijälle. Tämä tehostaminen vaarantaa hallinnon lakisääteisten tehtävien hoitamisen.

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 hallintosihteeri) 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.

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.

Taluspäällikön viran lakkauttaminen

Neuvottelupöytäkirja 29.11.2024: *"Kaupunginjohtaja totesi, että hallintopalveluissa on tällä hetkellä päällekkäisiä työtehtäviä mm. talousjohtamisen osalta ja johtamisessa on todettu turhia prosesseja ja hidasteita."*

- Sama teksti toistuu myös päätöspykälässä. Työnantaja ei ole kuitenkaan esittänyt, mitä nämä päällekkäiset talousjohtamisen työtehtävät ja johtamisen turhat prosessit ja hidasteet ovat.

Vt. kaupunginjohtaja kirjoittaa päätöstekstissä "Uuden toimialajohtajan viran myötä pyritään vahvistamaan kaupungin talousosaamista, talousennusteiden ja tilannekuvan luomista, talousraportoinnin tuomista osaksi eri tulosalueiden johtamista läpi organisaatio sekä taloushallinnon johtamista koko konsernia palvelevaksi."

- Vuoden 2024 alussa käyttöönotetut, uudet taloushallinta- ja talousraportointijärjestelmät mahdollistavat edellä mainittujen kehitystoiveiden täyttämisen, mutta kehittämistyö vaatii henkilöstöresurssia, mikä ei ole riittävä, jos taluspäällikön ja hallintojohtajan tilalle tulee yksi henkilö.
- Talousraportointi osana tulosalueiden johtamista, on ollut mahdollista jo keväästä 2024, kun Accuna-raportointijärjestelmä otettiin käyttöön.

Vt. kaupunginjohtaja kirjoittaa päätöstekstissä myös "Osa taluspäällikön virkaan kuuluvista tehtävistä siirtyy talouspalveluiden muulle henkilöstölle". YT-neuvottelupäätös ei tällaista kirjausta sisällä eikä pöytäkirjoista käy ilmi, että asiasta olisi sovittu neuvotteluiden aikana. Asiasta ei ole myöskään keskusteltu talouspalveluiden henkilöstön kanssa.

Hallintojohtaja toimii taluspäällikön sijaisena. Taluspäällikön irtisanottiin joulukuussa ja olen koko kevään vastannut sijaisena taloushallinnosta oman työni ohella. Tänä aikana on tehty muun muassa tilinpäätös, johon jouduttiin ajanpuutteen vuoksi ostamaan myös ulkopuolista apua. Sijaistaminen ei ole tarkoittanut sitä, että olisin pystynyt hoitamaan kaikki kahden viran normaalit työtehtävät, vaan sitä, että koko ajan on priorisoitava ja arvioitava, mitä ehtii tehdä.

Uuden konsernipalvelujohtajan viran tehtäväkuvassa on lähes kaikki taluspäällikön tehtävät, joten tehtävät eivät ole vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi.

Talous- ja hallintojohtamisen yhdistäminen yhdelle viranhaltijalle, johon lisätään myös konsernijohtamisen tehtäviä, joita on aikaisemmin tehnyt lähinnä kaupunginjohtaja, lisäämättä

asiantuntijahenkilöstöä taloushallinnon yksikössä, vaarantaa vakavasti kaupungin lakisääteisten taloustöiden hoitamisen.

Konsernipalvelujohtajan viran perustaminen

Vt. kaupunginjohtaja kirjoittaa päätöstekstissä ”Hallituksen päättämä organisaatorakenneuudistus tarkoittaa myös uuden viran perustamista”.

- Mihin organisaatiouudistukseen vt. kaupunginjohtaja viittaa?
- Kaupunginvaltuusto teki päätöksen uudesta organisaatiosta vuoden 2022 lopussa ja se astui voimaan 1.1.2023. Tämän päätöksen mukaan hallintojohtaja on Hallinto- ja tukipalvelut toimialan toimialajohtaja. Muuta päätöstä valtuusto ei ole tehnyt.
- Kaupunginhallitus ylitti valtuutensa hallintojohtajan ja talouspäällikön virkojen lakkauttamisessa ja uuden viran perustamisessa organisaatioperustein ennen kuin valtuusto on tehnyt päätöksen organisaatiomuutoksesta.

Vt. kaupunginjohtaja kirjoittaa myös, että ”Neuvottelutuloksen mukaan kokonaan uusi virka turvaa strategisten tavoitteiden toteutumisen.” kuvaamatta mitenkään, mitä strategisia tavoitteita ei ole nykyisellä virkarakenteella saatu edistettyä riittävässä määrin.

Uuden toimialajohtajan tehtävänkuva ei poikkea niin olennaisilta osilta nykyisestä toimialajohtajan virasta, että viran perustaminen olisi tarkoituksenmukaista. Muutosprosessi voidaan toteuttaa hallintojohtajan viran tehtävänkuvamuutoksella, mitä henkilöstön edustajat ovat useaan otteeseen neuvotteluissa esittäneet.

Hallintojohtaja on toiminut Hallinto- ja tukipalveluiden toimialajohtajan 1.1.2023 alkaen. Tuolloin muodostettua uutta toimialaa on kehitetty suunnitelmallisesti tukemaan kaupungin muita toimintoja ja myös konserniyhtiöiden talous- ja palkkahallintoa. Tällä hetkellä talouspalvelut hoitaa jo Keuruun Vesi liikelaitoksen lisäksi Keuruun Asunnot Oy:n ja Keurusseudun Ateriapalvelut Oy:n taloushallinnon. Talousjärjestelmään on myös valmisteltu muiden konserniyhtiöiden talouden ja talousraportoinnin käyttöönottoa. Toteuttamista on hidastanut henkilöstön eläköitymiset ja muut poissaolot sekä uusien työntekijöiden perehdytys, eikä palvelun laajentaminen ole mahdollista nykyisellä henkilöstömäärällä ilman talouspäällikköä tai lähes vastaavaa viranhaltijaa toimialajohtajan tukena.

Kahden nykyisen viran tehtävien yhdistäminen uudeksi konsernipalvelujohtajan viraksi ja siten yhden henkilötyövuoden henkilöstövähennys yleis- ja taloushallintopalveluissa vaarantaa vakavasti kaupungin lakisääteisten velvoitteiden hoitamisen.

Liitteet:

1. YT-neuvottelupöytäkirja 25.11.2024
2. YT-neuvottelupöytäkirja 29.11.2024
3. YT-neuvottelupöytäkirja 12.12.2024
4. YT-neuvottelupöytäkirja 17.12.2024
5. YT-neuvottelupöytäkirja 3.1.2025