

PÖYTÄKIRJA LAUKAAN KUNNAN YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUISTA 18.8. – 29.9.2025

Neuvottelukutsu annettu: 12.8.2025

Neuvotteluaika: 18.8.- 29.9.2025

Paikka: Viertola-sali, Saravedentie 3, Laukaan kunta

Osallistujat: Työnantajaa neuvotteluissa edustivat:
kunnanjohtaja Linda Leinonen,
konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija,
kehitysjohtaja Eero Raittila,
sivistysjohtaja Jussi Silpola
tekninen johtaja Janne Laiho.

Henkilöstöä neuvottelussa edustivat:
pääluottamusedustaja Jukka Lummelahti (JUKO ry Laukaa)
(18.8., 15.9. teams, 22.9., 29.9.)
varapääluottamusedustaja Maija Kinnunen (JUKO ry Laukaa)
(18.8., 25.8., 1.9., 8.9., 15.9., 22.9. 29.9.)
luottamusedustaja Kirsi Varis (JUKO ry Laukaa)
(25.8., 1.9., 8.9.)
pääluottamusedustaja Minna Hallman (JHL ry)
(18.8., 25.8., 1.9., 8.9., 15.9., 29.9. teams)
varapääluottamusedustaja Satu Eronen (JHL ry)
(18.8., 25.8.)

JHL ry ja JUKO ry Laukaa sopivat 15.9.2025 neuvottelussa, että JUKO ry Laukaan edustajat edustavat myös JHL:n henkilöstöä 22.9. neuvotteluissa, mikäli JHL:n edustajat eivät pääse osallistumaan.

Neuvotteluiden kulku:**1. neuvottelu 18.8.2025**

Todettiin, että yhteistoimintaneuvottelut on laillisesti koolle kutsuttu ja neuvotteluesitys on yhteistoimintalain vaatimusten mukainen.

Hyväksyttiin yhteistoimintaneuvotteluiden aikataulu sekä toimintakäytännöt.

Todettiin tiedottamista, julkisuutta ja salassapitoa koskevat käytännöt: Työnantaja vastaa neuvotteluista tiedottamisesta julkisuuteen. Tietoja neuvotteluiden etenemisestä ja sisällöstä antavat kunnanjohtaja ja konsernipalvelujohtaja. Jokaisesta neuvottelusta laaditaan lyhyt tiedote intraan. Intratiedote laaditaan yhdessä jokaisen neuvottelun päätteeksi/jälkeen. Neuvotteluiden päätyttyä järjestetään henkilöstöinfo koko henkilöstölle. Henkilöstöä tiedotetaan henkilöstövaikutuksista toimenpiteiden lukumäärätasolla. Neuvotteluissa saatu tasapainottamisohjelman/säästötoimien valmisteluun liittyvä yksityiskohtainen sisältö on salassapidettävää, kunnes esitys on julkaistu työnantajan toimesta. Neuvotteluiden muistiot ovat luonteeltaan viranomaisen sisäistä työskentelyä ja valmistelua varten laatimia ei-julkisia asiakirjoja. Neuvotteluiden päätteeksi laadittava pöytäkirja on päätöksenteon liitteeksi tuleva julkinen asiakirja, jota ei kuitenkaan sen sisältämien organisaation sisäisten asioiden vuoksi julkaista verkkosivuilla.

Todettiin, että yhteistoimintaneuvotteluiden käymiselle Laukaan kunnassa on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset perusteet. Todettiin, että neuvottelukutsun mukaisesti euromääräinen sopeuttamistarve tarkentuu neuvotteluiden aikana.

JUKO ry Laukaa esitti ensimmäisessä neuvottelussa LIITTEEN 1 mukaiset huomiot. Todettiin, että niihin vastataan neuvotteluiden kuluessa.

Hyväksyttiin työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. LIITE 2.

2. neuvottelu 25.8.2025

Todettiin henkilöstölle järjestetyssä kyselyssä tulleet säästöehdotukset. Ne huomioidaan mahdollisuuksien mukaan palvelualojen säästötoimia valmisteltaessa.

Käytiin läpi konsernipalveluita koskevat sopeuttamisehdotukset ja neuvoteltiin yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Kirjattiin konsernipalveluita koskeviin sopeuttamisehdotuksiin esitetyt huomiot käsiteltäväksi neuvotteluissa 5 ja 6 (15. ja 22.9.). Sovittiin, että lisäkysymykset ja

vaihtoehtoiset esitykset toimitetaan kunnanjohtajalle ja konsernipalvelujohtajalle viimeistään keskiviikkona 3.9., jotta työnantaja ehtii niihin perehtyä ennen 15.9. neuvottelua.

3. neuvottelu 1.9.2025

Käytiin läpi teknisiä palveluita koskevat sopeuttamishdotukset ja neuvoteltiin yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Kirjattiin teknisiä palveluita koskeviin sopeuttamishdotuksiin esitetyt kysymykset ja vaihtoehdot käsiteltäväksi neuvotteluissa 5 ja 6 (15. ja 22.9.). Sovittiin, että lisäkysymykset ja vaihtoehtoiset esitykset toimitetaan kunnanjohtajalle ja konsernipalvelujohtajalle viimeistään maanantaina 8.9., jotta työnantaja ehtii niihin perehtyä ennen 15.9. neuvottelua.

4. neuvottelu 8.9.2025

Käytiin läpi sivistyspalveluita koskevat sopeuttamishdotukset ja neuvoteltiin yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Kirjattiin sivistyspalveluita koskeviin sopeuttamishdotuksiin esitetyt kysymykset ja vaihtoehdot käsiteltäväksi neuvotteluissa 5 ja 6 (15. ja 22.9.). Sovittiin, että lisäkysymykset ja vaihtoehtoiset esitykset toimitetaan kunnanjohtajalle ja konsernipalvelujohtajalle viimeistään keskiviikkona 10.9., jotta työnantaja ehtii niihin perehtyä ennen 15.9. neuvottelua.

5. neuvottelu 15.9.2025

Merkittiin pöytäkirjaan JUKO ry Laukaan esittämät vaihtoehdot sekä työnantajan niihin antamat vastaukset. LIITE 3.

Käytiin läpi työnantajan tarkennetut konsernipalveluita koskevat esitykset. JUKO ry. Laukaa pyysi tarkentamaan seuraavia kohtia konsernipalveluita koskevista toimista:

- TA suunnittelee hankintapalvelujen ulkoistamisella saatavia säästöjä. JUKO ry. Laukaa pyytää nähdäkseen laskelmaa saatavista säästöistä ja samalla arviota laadukkaan toiminnan jatkumisesta ostopalveluissa ja asiantuntijahallinnassa. JUKO ry. vastustaa suunnitelmaa irtisanomisista.

Työnantajan edustajat kertoivat, että tavoitteena on jatkossa ostaa hankinta-osaamista täsmäosaamisena erilaisiin hankintoihin. Tällä hetkellä hankinta-asiantuntija antaa yleistä hankintaneuvontaa ja koordinointia, mutta joutuu

hyödyntämään ulkopuolisia asiantuntijoita vaativampiin kysymyksiin. Työnantajan suunnitelmassa yleinen hankintaprosessi koulutetaan esihenkilöille ja lisäksi hankitaan kuhunkin hankintaan mahdollisesti lisäksi tarvittava juridinen lisäosaaminen ulkoa. Tietosuojaavastatehtävät ovat olleet vaativimmillaan GDPR:n tullessa ja nyt työmäärä on tasaantunut. Yhteisten palveluiden rakentamisella pystytään tiimityöllä kehittämään asianhallintaa. Tietosuojaavastaavan roolista sovitaan erikseen, mahdollista on, että se kohdennetaan tietohallintoon.

JUKO ry Laukaa katsoi annetun suullisen selvityksen riittäväksi.

- Kuntaliiton selvityksen mukaan kunnat ovat väistämättä päätymässä veronkorotuksiin. Laukaan kunta on päätöksessään tasapainottamisessa arvioinut, ettei verotusta Laukaassa voi korottaa. JUKO ry. Laukaa pyytää arviota mahdollisuudesta korottaa veroja, kun selvityksessä kehyskuntien verojen arvioidaan nousevan jopa 11,5 prosenttiin.

Sovittiin, että työnantaja vastaa tähän seuraavassa neuvottelussa 22.9.

6. neuvottelu 22.9.2025

Edellisessä neuvottelussa avoimeksi jäi kysymys kunnallisveron nostamisen mahdollisuudesta. Laukaan veroprosentti 9,9 % on tällä hetkellä Keski-Suomen korkein ja ylittää kriisikuntakriteereihin kuuluvan valtakunnallisen asukasluvulla painotetun veroprosentin (9,32 %). Muiden kuntien veronkorotusaikeita ei pysty tällä hetkellä ennakoimaan: on myös paljon kuntia, jotka pysyvät veroprosenttia laskemaan mm. tuulivoimaverotulojen myötä ja lisäksi väkiluvultaan suurimmissa kaupungeissa veroprosentti on hyvin matala (Helsinki, Espoo 5,3 % jne.) Tästä syystä talouden tasapainottamisessa ei tällä hetkellä esitetä veroprosentin korotusta. Valtuusto päättää veroprosentista kokouksessaan 10.11.2025.

Käytiin läpi työnantajan sivistyspalveluita koskevien sopeuttamisehdotusten tarkennukset. Henkilöstön edustajilla ei ollut niihin huomautettavaa.

7. neuvottelu 29.9.2025

Laadittiin ja tarkastettiin neuvotteluiden pöytäkirja. Käytiin läpi yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen seuraavat toimintavaiheet. Päätettiin neuvottelut.

Neuvotteluiden tulos:

19 henkilöä irtisanotaan nykyisistä tehtävistä.

Heistä kahdeksalle (8) pystytään tässä vaiheessa tarjoamaan muuta työtä kunnasta tai kuntakonsernista. Takaisinottovelvollisuus jatkuu irtisanomisten jälkeen.

Irtisanomisista 12 kohdistuu konsernipalveluihin, 5 teknisiin palveluihin ja 2 sivistyspalveluihin

Yksi henkilö osa-aikaistetaan. Lisäksi sivistyspalveluissa mahdollisia osa-aikaistamisia ja virkojen muuttamista päätoimisiksi tuntiopettajiksi 1.8.2026 alkaen (riippuen tuntimäärän kehityksestä ja eläköitymisten määrästä).

Lisäksi 12,6 tehtävää päättyy eläköitymisten vuoksi ja määräaikaistuuksia vähennetään 13,8 henkilötyövuotta

Henkilötyövuosivähennys yt-toimilla yhteensä 37,9 htv.

Toimenpiteet, joilla henkilöstövähennykset toteutetaan:

Hallinto- ja hankintapalveluita organisoidaan uudelleen yhteisten palveluiden kehittämisen myötä

Henkilöstöhallintoa ja sisäistä henkilöstön tukipalvelua kevennetään ja organisoidaan uudelleen

Maaseutuhallintoa tiivistetään

Omia ei-lakisääteisiä työllisyyspalveluita vähennetään ja kotouttamispalveluita kevennetään.

Yrityspalveluita tiivistetään

Varhaiskasvatuksen johtamista ja hallintoa kevennetään ja selkiytetään

Perhepäivähoitajien määrää vähennetään eläköitymisten kautta (ryhmät täyteen)

Kirjaston johtamisjärjestelmää tiivistetään ja henkilöstöä vähennetään eläköitymisten myötä

Opettajien ja koulunkäynninohjaajien määrää sopeutetaan laskevan lapsiluvun mukaan (määräaikaisten vähentäminen, eläköitymisten hyödyntäminen, mahdolliset osa-aikaistamiset)

Nuorisotyön henkilöstöä vähennetään

Teknisen palvelualan ja teknisen tukipalveluyhtiön työnjakoa tarkennetaan

Tilapalvelun henkilöstöä vähennetään

Esihenkilötyötä tiivistetään ruokapalveluissa eläköitymisten myötä

Ympäristösuojelua tiivistetään

Muita henkilöstövaikutuksia:

Edenred kulttuuri- ja liikuntaedusta (100 e/hlö/vuosi) ja lounasedusta sekä merkkipäivämuistamisista luovutaan (arvio säästöstä 80 000 euroa/vuosi + vaikutus henkilöstövähennyksiin).

Tilalle tarjotaan vastaavan suuruinen 100 euroa/vuosi alennus kunnan omien kuntosalien korteista ja järjestetään henkilöstön maksuttomat pelivuorot 1-2 krt/vko kaikista kunnan taajamista. Lupaus, että henkilöstöetuuksia tarkastellaan uudestaan, kun talous on saatu tasapainoon.

Henkilöstösuunnittelun käytäntöjä ja henkilöstön käyttöä tehostetaan ja ulkopuolisten sijaisten käyttöä vähennetään (henkilöstön siirrot yksiköstä toiseen tarvittaessa).

Tehtäväkuvia ja henkilöstörakennetta tarkastetaan sekä erillispalkkioita karsitaan.

Lisäksi kunnan tasapainottamisohjelmaan 2.0 tulee sisältymään säästövaatimuksiin pääsemiseksi muita toimia, joilla ei ole suoria henkilöstövaikutuksia.

Osapuolten näkemykset:

Neuvottelut käytiin hyvässä yhteishengessä ja neuvoteltiin yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.

Neuvotteluiden yhteydessä henkilöstön edustajat esittivät tarkentavia kysymyksiä ja vaihtoehtoisia esityksiä, jotka käytiin neuvotteluiden kuluessa läpi. Henkilöstön edustajat totesivat saamansa vastaukset riittäviksi.

Lopputuloksen osalta henkilöstön edustajat ilmaisivat kantanaan, että eivät hyväksy irtisanomisia sopeuttamistoimena.

Neuvotteluiden päättäminen:

Todetaan yksimielisesti, että yhteistoimintaneuvottelut on käyty lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaisesti.

Laukaassa 29.9.2025

Linda Leinonen, kunnanjohtaja

Maarit Kaija, konsernipalvelujohtaja

Eero Raittila, kehitysjohtaja

Jussi Silpola, sivistysjohtaja

Janne Laiho, tekninen johtaja

Jukka Lummelahhti, JUKO ry Laukaa

Maija Kinnunen, JUKO ry Laukaa

Minna Hallman, JHL ry Laukaa

- *JUKO ry. Laukaa esittää tarkentamaan ja huomioimaan yt-neuvotteluissa seuraavaa:*
 - *Esityksessä menettelyn perustelu on taloudellinen. Tuotannollisessa perusteessa työnantajalla tarjolla olevan työn mukaiset tehtävät ovat vähentyneet pysyvästi ja olennaisesti. Miten perustellaan tuotannollinen peruste, jos sitä käytetään. Taloudellisessa perusteessa työn määrä ei ole vähentynyt, mutta työnantaja hakee menosäästöjä palkkamenojen vähentämisellä. Työnantajan on neuvottelujen kuluessa luotettavasti arvioitava, miten taloudellisissa perustein toteutettavalla työvoiman vähentämisellä on vaikutusta jäävien työntekijöiden asemaan ja palvelutuotannon järjestämiseen.*
 - *Talouden sopeuttamisohjelma 1.0 edelleen menossa – sopeuttamisohjelma tehtiin huolellisen valmistelun ja vaikutusarvioinnin jälkeen. Sopeuttamisohjelma 2.0. tulee, tavoiteltavien euromäärien ja suunniteltujen työvoimavähentämistavoitteiden perusteella, vaikuttamaan tuntuvasti kunnan palvelutuotantoon. JUKO ry. näkemys on, että henkilöstövähennykset johtavat väistämättä palvelutuotantoa koskevan lainsäädännön vastaiseen tilanteeseen. Työnantajan on neuvottelujen kuluessa esitettävä arvio, miten henkilöstövähennykset vaikuttavat kunnan palvelutuotantoon. Työnantajan on neuvottelujen kuluessa esitettävä selvitys millaisia vaikutuksia kaavailluilla tehtävänkuvien muutoksilla ja väistämättä lisääntyvillä tehtävillä on viranhaltijoiden tai työntekijän lakisääteisiin vastuisiin.*
 - *Sopeuttamisohjelma 2.0. aikataulu on kohtuuton Laukaan kunnan palvelutuotannon sopeuttamisen ja muutoksen kohteeksi joutuvien työntekijöiden kannalta. Meneillään oleva sopeuttamisohjelma 1.0. on saavuttanut sille tavoitteeksi asetettuja muutoksia. Laukaan kunnan taloudellinen tilanne on neuvottelukutsussa esitetyn perusteella muuttunut Laukaan kunnasta riippumattomista tekijöistä. Laukaan kunta on kaikesta päättäen aktiivisesti vaikuttanut esim. valtionosuusjärjestelmän muuttumiseen sekä harkinnanvaraisten lisämäärärahojen saamiseen kuluvalle ja tuleville vuosille. Sopeuttamisohjelma 2.0. sisältää myös Laukaan kunnan omia toimia lisätulojen hankkimiseen, jotka vaikuttavat tulevana vuosina. Neuvottelukutsussa esitetyt henkilöstöön kohdistuvat leikkaukset olisi syytä ajoittaa pidemmälle aikavälille, niiden vaikutusten arvioimiseksi ja suhteuttamiseksi Laukaan kunnan tulojen ja avustusten todennäköiseen lisääntymiseen.*
- *Neuvottelujen kohteeksi tarkoitettu ”koko kunnan henkilöstö” on laaja – toimenpiteiden kohteena olevia ryhmiä on tarkennettava neuvottelujen kuluessa. Työnantajan on neuvottelujen kuluessa esitettävä arvio, miten henkilöstövähennykset kyseisen ryhmän osalta vaikuttavat kunnan palvelutuotantoon. Työnantajan on neuvottelujen kuluessa esitettävä selvitys millaisia vaikutuksia mahdollisilla irtisanomisilla ja kaavailluilla tehtävänkuvien muutoksilla ja niiden vaikutuksista väistämättä lisääntyvillä tehtävillä on viranhaltijoiden tai työntekijän lakisääteisiin vastuisiin.*
- *JUKO ry. varaa itselleen mahdollisuuden esittää vaihtoehtoisia tapoja neuvotteluesityksen tavoitteiden saavuttamiseen, kuin henkilöstövähennykset*

Tiedotus:

JUKO ry. Viestinnän henkilöstölle on oltava riittävän yksityiskohtaista, jotta kaikki tietävät neuvottelujen sisällön ja mahdollisten toimien aikataulu. Neuvotteluista laadittava intratiedote on

käsiteltävä jokaisessa neuvottelussa viimeisenä kohtanaan. Kun tiedote on yhdessä muokattu ja hyväksytty, niin se on yhteinen tiedote. JUKO ry. korostaa aktiivisen, perusteellisen ja avoimen tiedottamisen olevan tässä vaikeassa tilanteessa olevan ainoan oikean tavan.

Työnantajan tukea irtisanomisajan kuluessa työntekijän oma-aloitteeseen muuhun työhön ja koulutukseen on täsmennettävä. Laukaan kunta voi selvittää mahdollisuudet Laukaan kunnan tukemien koulutuspalvelujen käyttämiseen irtisanomisvuoden loppuun.



TYÖLLISTÄMISTÄ EDISTÄVÄ TOIMINTASUUNNITELMA

LAUKAAN KUNTA



Sisällys

1. Yhteistoimintamenettelyn perusteet.....	3
2. Suunniteltu aikataulu	4
3. Neuvottelussa noudatettavat periaatteet	5
4. Vaikutukset.....	6
5. Neuvottelujen osapuolet	7
6. Työhaun ja koulutuksen periaatteet	7
7. Muutosturva ja työllistymisvapaa	8
8. Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	10
9. Palvelussuhdeasiat	11
10. Henkilöstön muutosvalmennus	12

1. Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Kuntalain 110 §:n mukaan talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään kunnan ja kuntakonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet.

Taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan.

Laukaan kuntastrategiassa asetetaan tavoitteeksi, että kunnalla ja kuntakonsernilla on taseissa kertyneitä ylijäämiä.

Laukaan kunnan tilinpäätös vuodelta 2024 oli 2.747.160,49 euroa tappiollinen. Kunnan taseeseen syntyi tappiollisen tuloksen myötä 2.645.357,08 euroa kertynyttä alijäämää. Alijäämä on katettava kuntalain mukaan viimeistään vuonna 2029.

Laukaan kunnanvaltuusto päätti talouden tasapainottamisohjelmasta kokouksessaan 25.9.2023 § 37. Tasapainottamisohjelmaan sisältyi 5,9 miljoonaa euroa toimintakatetta pysyvästi vahvistavia toimenpiteitä, jotka toimeenpannaan vuosien 2024-2026 aikana. Talousarvion 2026 valmistelun yhteydessä on todettu, että toimintaympäristön muutosten vuoksi voimassaolevan tasapainottamisohjelman toimenpiteet eivät ole riittävät talouden saamiseksi tasapainoon kuntalain edellyttämässä määräajassa.

Talouden tasapainottamiseksi kunnanhallitus käynnisti 16.6.2025 § 169 uuden talouden tasapainottamisohjelman 2.0 laatiminen. Uuden tasapainottamisohjelman valmistelutyöryhmänä toimii kunnanhallitus. Työryhmän valmistelijoina toimivat kunnanjohtaja Linda Leinonen, konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija, sivistysjohtaja Jussi Silpola, tekninen johtaja Janne Laiho ja kehitysjohtaja Eero Raittila.

Vuosittaisen lisäsopeutustarpeen arvioidaan olevan noin 1,5-2 miljoonaa euroa sillä edellytyksellä, että voimassa olevan aiemman tasapainottamisohjelman sopeutustoimenpiteet toteutuvat täysimääräisesti. Jos voimassa olevan sopeutusohjelman jokin toimenpide ei toteudu täysimääräisesti, tulee uudessa tasapainottamisohjelmassa 2.0 löytää ja toteuttaa vastaavansuuruinen sopeutus korvaamaan toteuttamatta jäänyt sopeutus. Arviota tasapainottamisohjelman laajuudesta tarkennetaan työskentelyn yhteydessä.

Tasapainottamisohjelmassa tulee valmistella yksilöidyt toimenpiteet, joilla saavutetaan kuntalain edellyttämä talouden tasapaino määräaikaan 2029 mennessä. Talouden tasapainottamisohjelman toteuttaminen edellyttää kaikilta kunnan toimielimiltä ja viranhaltijoilta päätöksiä, jotka vaikuttavat kuntalaisten palveluihin ja henkilöstöön.

Kunnan talous on ollut toistuvasti alijäämäinen jo useita vuosia yksittäisiä poikkeusvuosia lukuun ottamatta, vaikka talouden tasapainottamiseksi on tehty lukuisia toimenpiteitä ja noudatettu kunnan toi-



minnassa säästeliäisyyttä. Kunnan veroprosentti on nostettu tasolle, joka ylittää ns. kriisikunta-kriteerien tason (Kuntalaki 118 § 3 mom. kohta 2: kunnan tuloveroprosentti on vähintään 2,0 prosenttiyksikköä korkeampi kuin kaikkien kuntien painotettu keskimääräinen tuloveroprosentti). Näin ollen koska aiemmin on jo tarkasteltu mahdollisuuksia saavuttaa säästöjä karsimalla eri kustannuseriä, myymällä omaisuutta ja nostamalla tuloja veroprosentin korottamisen kautta sekä lisäämällä toiminnan tehokkuutta mm. henkilöstöpanostusten kautta, mutta nämä toimet yksinään eivät ole osoittautuneet riittäviksi, niin nyt käynnistetty talouden tasapainottamisohjelma 2.0 tulee väistämättä sisältämään myös henkilöstön vähentämiseen tähtäviä toimenpiteitä. Tasapainottamisohjelma tulee näin ollen valmista lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaisesti yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Aikajana alijäämien kattamisessa on tiukka, joten toimenpiteisiin tulee ryhtyä välittömästi ja niiden vaikutusten tulee näkyä konkreettisesti tuloksessa ennen vuotta 2029. Tasapainottamisohjelman valmistelu on osa vuoden 2026 talousarvion ja vuosien 2027 – 2029 taloussuunnitelman valmistelua. Tasapainottamisohjelma tuodaan valtuuston hyväksyttäväksi syksyllä 2025 viimeistään talousarviokäsittelyn yhteydessä. Yksittäisten toimenpiteiden osalta sopeuttamista voidaan toteuttaa jo vuoden 2025 aikana alijäämäkehityksen hillitsemiseksi. Varsinaisesti uusi tasapainottamisohjelma 2.0 toimeenpannaan vuosien 2026 - 2029 talousarvioiden yhteydessä.

Työnantaja on talousarvioketjusuunnitelman yhteydessä laatinut luonnoksen talousarvioksi 2026 ja taloussuunnitelmaksi vuosille 2027 – 2029 siten, että laskelmiin on sisällytetty vuonna 2026 toteutettavaksi aiemman tasapainottamisohjelman säästöjen 1 904 500 euroa lisäksi 1,25 miljoonan euron pysyvä lisäsäästö henkilöstökuluista ja vuonna 2027 edelleen 250 000 euron niin ikään pysyvä lisäsäästö.

Kunnanhallitus hyväksyi palvelualueille vuoden 2026 talousarvion valmistelun pohjaksi annetun talousarvioraamin kokouksessaan 26.5.2025 ja tarkensi sitä edelleen kokouksessaan 16.6.2027. Sekä tekninen lautakunta että sivistyslautakunta ovat kokouksissaan 17.6.2025 (SivistLtk § 71, TekLtk § 76) todenneet, ettei taloustavoitteisiin päästä ilman henkilöstövähennyksiä. Lautakunnat esittävät, että Laukaan kunta käynnistää henkilöstövähennyksiin tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut elokuussa siten, että neuvottelut saadaan käytyä viimeistään ennen kunnanjohtajan talousarvioesityksen antamista. Ottaen huomioon taloussuunnitelmakauden ja tarvittavien sopeutusten laajuuden, tilapäiset keinot kuten lomautukset eivät lautakuntien näkemyksen mukaan riitä, vaan henkilöstövähennysten tulee olla luonteeltaan pysyväisluonteisia. Konsernipalveluiden osalta viranhaltijajohdon näkemys konsernipalveluiden talousarvioraamiin pääsemisestä on sama kuin teknisen lautakunnan ja sivistyslautakunnan.

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 18.8.2025. Tavoitteena on saada yhteistoimintaneuvottelut päätökseen 30.9.2025 mennessä.

2. Suunniteltu aikataulu

Yhteistoimintaneuvotteluiden aikataulut, neuvottelukertojen määrä ja yksittäisten neuvottelukertojen sisältö täsmentyy neuvotteluiden kuluessa.

Työnantaja suunnittelee käsittelevänsä yhteistoimintaneuvotteluissa neuvotteluita koskevien säännösten mukaisesti seuraavia asioita:



Neuvotteluissa käsitellään työnantajan suunnittelemien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista seuraavasti:

Alustava aikataulu:

1. yt-neuvottelu: neuvotteluiden aikataulutus ja toimintatavat, neuvotteluiden perusteet, työllistymistä tukeva toimintasuunnitelma, tiedotuskäytännöt neuvotteluista (alustava päivämäärä 18.8.2025)
2. yt-neuvottelu: konsernipalveluiden sopeuttamistoimet (alustava päivämäärä 25.8.2025)
3. yt-neuvottelu: teknisten palveluiden sopeuttamistoimet (alustava päivämäärä 1.9.2025)
4. yt-neuvottelu: sivistyspalveluiden sopeuttamistoimet (alustava päivämäärä 8.9.2025)
5. yt-neuvottelu: yhteenveto, valinnat neuvotteluissa esiin tulleista vaihtoehtoista, vastaukset avoimna oleviin kysymyksiin (alustava päivämäärä 15.9.2025)
6. yt-neuvottelu: yhteenveto, valinnat mahdollisista vaihtoehtoista, vastaukset avoimna oleviin kysymyksiin jatkuu (alustava päivämäärä 22.9.2025)
7. yt-neuvottelu: neuvotteluiden päättäminen (alustava päivämäärä 29.9.2025)

Jokaisen neuvottelun jälkeen julkaistaan henkilöstölle tiedote neuvottelun käsitellyistä keskeisistä asioista intrassa. Neuvotteluiden päätyttyä henkilöstölle järjestetään infotilaisuus teams-yhteydellä ennen kunnanhallituksen käsittelyä.

Alustava suunnitelma on, että kunnanhallitus käsittelee taloudentasapainottamissuunnitelmaa ja yhteistoimintamenettelyn tulosta 6.10.2025. Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu ulottuu koko organisaatioon ja henkilöstöön. Nyt käytävässä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä tulee olla kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja on käytävä 6 viikkoa.

Neuvotteluiden jälkeen toimivaltainen viranhaltija tekee tarvittavat päätökset ja ne annetaan asianosaiselle tiedoksi. Erillistä asianosaisen kuulemistä ei enää järjestetä, vaan yhteistoimintamenettely korvaa sen. Tavoite on, että päätökset tehdään ja annetaan tiedoksi epätietoisuuden välttämiseksi mahdollisimman pian kunnanhallituksen kokouksen jälkeen.

3. Neuvottelussa noudatettavat periaatteet

Yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007), jonka mukaisesti yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kyseessä olevan lain 4 § mukaan 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. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla ja käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot on annettu. Jos kyseessä on työvoiman vähentäminen, edellytetään myös, että neuvotteluissa käsitellään työllistämistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja periaatteita.

Neuvotteluihin osallistuvien kokoonpano on neuvotteluesityksessä esitetyn mukainen.

Pääosa neuvotteluista pidetään maanantaina ja materiaali pyritään toimittamaan edellisen viikon torstaina. Neuvotteluissa pidetään muistiota, jossa todetaan läsnäolijat, ajankohta, neuvottelujen pääteema/tulokset, mahdolliset eriävät mielipiteet sekä mahdolliset henkilöstön edustajien esittämät kysymykset tai vaihtoehtoiset ratkaisut. Muistio ei ole keskustelupöytäkirja. Neuvotteluiden päätteeksi laaditaan neuvottelupöytäkirja.

Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla on oikeus esittää kirjallisia ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäväksi. Mikäli kyse on merkittävimmistä erityiskysymyksistä, joita neuvotteluun osallistuva henkilöstön edustaja haluaa neuvotteluissa käsitellä ja jotka edellyttävät työnantajalta valmistautumisaikaa, ehdotukset on tehtävä kirjallisessa muodossa. Tehtävien ehdotusten tulee liittyä neuvottelun kohteena oleviin työnantajan suunnitelmiin.

Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen neuvottelua, jossa asia toivotaan käsiteltävän. Lähtökohtana ehdotusten ja vaihtoehtoisten ratkaisujen esittäminen toteutettaisiin toimintasuunnitelmaa noudattaen sellaisessa kokouksessa, jonne ehdotusten käsittely asiallisesti sopii. On huomioitava, että tilanteessa, jossa uusi ehdotus tehdään vain hieman ennen neuvottelujen päättymistä ja se olisi voitu esittää jo aiemmin neuvottelujen aikana, ei neuvotteluaikaa tästä syystä pidennetä tai järjestetä ylimääräistä neuvottelua.

4. Henkilöstövaikutusten kohdentumiseen liittyvät periaatteet

Henkilöstövähennykset toteutetaan ensisijaisesti hyödyntämällä eläke- ja muuta poistumaa mahdollisimman täysimääräisesti ja vähentämällä määräaikaista henkilöstöä. Työnantajan arvion mukaan neuvotteluissa joudutaan näiden lisäksi käymään läpi myös osa-aikaistamisia ja irtisanomisia. Koska taloussuunnitelma edellyttää pysyviä kustannussäästöjä, lomauttaminen ei lähtökohtaisesti sovellu neuvottelutavaksi toimenpiteeksi.

Työnantaja noudattaa henkilöstövähennystoimien kohdentamisessa työsopimuslain (55/2001) 7. luvussa ja laissa kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) 8. luvussa esitettyjä yleisiä periaatteita sekä Laukaan kunnassa noudatettavissa työehtosopimuksissa sovittuja periaatteita.

Lisäksi noudatetaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) ja tasa-arvolakia (609/1986). Yhdenvertaisuuslain 8 pykälässä säädetään syrjinnän kiellosta ja tasa-arvolain 7 ja 8 pykälissä syrjinnän kiellosta ja syrjinnästä



työelämässä. Syrjiviä valintakriteerejä ovat yhdenvertaisuuslain perusteella esimerkiksi ikä, sukupuoli, terveydentila ja ammattiyhdistystoiminta. Työnantaja saa valita, keneen irtisanomiset kohdentuvat. Työnantaja ei kuitenkaan saa menetellä irtisanottavia valitessaan epäasiallisesti tai syrjivästi.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 4 §:ssä määrätään työvoiman vähentämisjärjestyksestä (taloudelliset ja tuotannolliset syyt). Määräyksen 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 arvioi vähentämistoimenpiteiden kohdentamisessa työntekijöiden ja viranhaltijoiden osaamisen kriittisyyttä työnantajan toiminnalle sekä työntekijöiden ja viranhaltijoiden laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta sekä käytännössä osoitettua tuloksellisuutta sekä valmiutta ja joustavuutta tarttua erilaisiin muuttuviin työtehtäviin. Näitä seikkoja pidetään erityisen merkityksellisenä, kun arvioidaan sitä, kuka on toiminnalle tärkeä työntekijä.

Henkilöstön tarkoituksenmukaista kohdentumista eri yksiköihin ja tehtäviin sekä sisäistä liikkuvuutta parannetaan. Henkilöstösuunnittelu (henkilöstön määrä, henkilöstörakenne, tehtäväkuvat, työaikamitoitus, työvuorosuunnittelu) mitoitetaan nykyistä tarkemmin lakisääteiset velvollisuudet taloudellisesti tehokkaalla tavalla toteuttavalle tasolle. Vastuiden ja tehtäväkuvien tarkastelun myötä henkilöstöä siirretään tarvittaessa organisaation tarpeiden mukaisesti toisiin tehtäviin. Näissä muutostilanteissa työnantaja keskustelee työntekijän/ työntekijäryhmän kanssa irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista. Sisäisissä siirroissa kiinnitetään huomiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja perehdytykseen.

Suunniteltujen sopeuttamistoimien osalta on tehty vaikutusten arviointi asukkaiden, kunnan muun palvelutuotannon ja henkilöstön näkökulmasta. Toteutettavien toimien kokonaisuuden osalta pyritään huomioimaan eri näkökulmat tasapuolisesti.

5. Neuvottelujen osapuolet

Neuvotteluissa työnantajaa edustavat kunnanjohtaja Linda Leinonen, konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija, kehitysjohtaja Eero Raittila, sivistysjohtaja Jussi Silpola ja tekninen johtaja Janne Laiho.

Henkilöstöä edustavat: pääluottamusmiehet Minna Hallman (Jhl ry), Satu Eronen (Jhl ry), Jukka Lumelahti (Juko ry) ja Maija Kinnunen (Juko ry)

6. Työhaun ja koulutuksen periaatteet

Sijoittuminen Laukaan kunnassa muihin tehtäviin

Työnantaja kartoittaa yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 4 §:n sekä viranhaltijalain (304/2003) 8 luvun 37 §:n mukaisesti mahdollisuudet



työllistää henkilö Laukaan kuntaan. Lisäksi tarkastellaan mahdollisuuksia tarjota muuta työtä kuntakonsernin sisältä tytäryhtiöistä.

Työnantaja kartoittaa neuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana mahdollisuudet järjestää sellaista mahdollisten uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy ns. takaisinottovelvollisuus, mikäli neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitaan työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta (TSL 6 luku 6 §). Viranhaltijan osalta takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisan päättymisestä, mikäli työnantaja tarvitsee viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen (KVhL 8 luku 46 §).

Irtisanottavan työntekijän/viranhaltijan tulee toimittaa ajantasainen koulutus- ja työkokemustiedot sisältävä cv:nsä henkilöstöpäällikölle kahden viikon kuluessa irtisanomispäätöksen tiedoksi saannista, jotta pystytään varmistamaan mahdollisesti irtisanomisaikana tai takaisinottovelvoitteen aikana avoimeksi tulevien, työntekijän/viranhaltijan koulutukseen ja aikaisempaan kokemukseen sopivien työtehtävien tarjoaminen.

Työnantaja on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueelle 12.8.2025.

Työllisyyspalvelut ovat

- työnvälityspalvelut
- tieto- ja neuvontapalvelut
- osaamisen kehittämispalvelut
- yritystoiminnan käynnistämis- ja kehittämispalvelut
- henkilöasiakkaan palveluun liittyvät asiantuntija-arvioinnit
- erilaiset tuet ja korvaukset.

Työllisyysalueen palveluiden yhteystiedot, palvelut ja ohjeet työnhakijalle löytyvät Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen [www-sivuilta osoitteesta:](https://www.aanekoski.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyo-ja-elinkeinopalvelut-pohjoisen-keski-suomen-tyollisyysalue/tyonhakijat)

<https://www.aanekoski.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyo-ja-elinkeinopalvelut-pohjoisen-keski-suomen-tyollisyysalue/tyonhakijat>

7. Muutosturva ja työllistymisvapaa

Muutosturva

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli lisää työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja pitkäkestoissa lomautuksissa, antaa tukea työhaussa sekä auttaa työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen. Muutosturvan toimintamalli lisää mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää työnhakijoiden ammatillista osaamista.



Muutosturvan toimintamalliin sisältyy

- tehostunutta tiedottamista,
- työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman laatiminen yhdessä henkilöstön kanssa,
- työllistymissuunnitelman laatiminen irtisanotulle työvoimapalveluissa,
- irtisanotun palkallinen vapaa, jotta hän voi etsiä uutta työtä,
- koulutusten järjestäminen tai muiden tahojen järjestämien opintojen kustannuksiin osallistuminen niin, että irtisanottu voi kouluttautua irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa sekä
- työterveyshuollon tarjoaminen irtisanotulle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä alkaen.

Laajennettu muutosturva 55 vuotta täyttäneille

Laajennettu muutosturva on tarkoitettu 55 vuotta täyttäneille työntekijöille. Palvelun tarkoituksena on edistää näiden työntekijöiden nopeaa työllistymistä sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa. Työnantajalla on työsopimuslain mukainen velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan. Velvollisuus koskettaa kaikkia työnantajia.

Irtisanottu henkilö on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos

- hän on viimeistään irtisanomispäivänä täyttänyt 55 vuotta,
- hänen työsopimuksensa on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen,
- hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 5 vuotta, enintään 30 päivän keskeytyksin,
- ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi 60 päivän sisällä irtisanomisesta.

55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan kuuluu

- muutosturvaraha
- muutosturvakoulutus
- työllistymisvapaa, joka on 5, 15 tai 25 päivän mittainen

Muutosturvaraha vastaa suuruudeltaan työntekijän keskimäärin yhden kuukauden palkkaa. Muutosturvarahan maksaa työttömyysetuuden maksaja eli työttömyyskassa tai Kela.

Irtisanottava työntekijä hakee muutosturvarahan omasta työttömyyskassasta tai Kelalta viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Muutosturvakoulutuksen arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa. Koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Irtisanottava työntekijä sopii koulutuksesta työvoimaviranomaisen kanssa. Koulutuksen on edistettävä nopeaa työllistymistä sekä työntekijän ammatillisia tai yritystoimintaan liittyviä valmiuksia.

Työllistymissuunnitelma

Työnantaja tiedottaa muutosturvan piirissä oleville viranhaltijoille/työntekijöille heidän oikeudestaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä Työllisyysalueen asiantuntijan kanssa. Se sisältää kar-



toituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työnhausta ja työnhaun tukemisesta sekä työllisyyspalveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan.

Työllistymisvapaa

Työnantaja antaa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle viranhaltijalle ja työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaata irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyn edellytyksin (KVhL 8 luku 37 a §).

Palvelussuhteen kesto	Irtisanomisaika	Työllistymisvapaan pituus yhteensä enintään
enintään 4 vuotta	enintään 1 kk	5 työpäivää
yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	yli 1 kk, mutta enintään 4 kk	10 työpäivää
yli 12 vuotta	yli 4 kuukautta	20 työpäivää

Työllistymisvapaalla työntekijällä on oikeus täydellä palkalla osallistua irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssä oppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

8. Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta (TSL 7:13 ja 7:14 sekä KVhL 8 luku 37 b § ja 37 c §).

Työnantaja tarjoaa irtisanomalleen viranhaltijalle/työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos viranhaltija/työntekijä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan/työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan/työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota sen mukaan, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava viimeistään irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan/työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.



Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä laissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Uudelleensijoitusvalmennuksen yksityiskohtaisempi sisältö määritellään sen jälkeen, kun irtisanottavien määrä on yhteistoimintaneuvotteluissa tarkentunut ja palvelujen tuottaja on valittu. Näin toimien pyritään tarjoamaan mahdollisimman hyvin irtisanottavien tarpeita palveleva koulutus/valmennus.

Lisäksi työnantaja mahdollistaa kaikille irtisanottaville aiemmasta palvelusajasta riippumatta Eduhouse-koulutusportaalin koulutuksiin osallistumisen irtisanomisajan päättymiseen saakka. Koulutuslupalla on valittavissa laaja kirjo eri aihealueiden (mm. tietotekniset koulutukset, asiakaspalvelu, taloushallinto, lakiasiat, esihenkilötyö, opetus- ja kasvatustyö) koulutuksia ja niistä saa suorittamisen jälkeen ladattua itselleen todistuksen.

9. Palvelussuhdeasiat

Työterveyshuollon tuki

Työnantaja ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen taakamiseksi.

Käytössä ovat mm. seuraavat tukitoimet:

- Työterveyshoitajan, työfysioterapeutin ja lääkärin vastaanotto ajanvarauksella
- Työterveyspsykologin palvelut (max. 3 käyntikertaa)
- Terveystarkastus palvelussuhteen päättyessä altisteisessa työssä.

Työnantaja järjestää työterveyshuollon kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lähtien työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n mukaisesti. Laukaan kunnan järjestämät työterveyspalvelut lakkaavat kuitenkin, mikäli irtisanottu siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Eläkeasiat ja työttömyysturva

Työnantaja pyytää tarvittaessa Kevan ja työttömyyskassojen edustajat kertomaan eläkeasioista ja työttömyysturvasta.

Muut palvelussuhdeasiat

Irtisanomisajat määräytyvät virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Irtisanomisaikana on työssäolovoite paitsi silloin, jos viranhaltija/työntekijä saa irtisanomisaikana uuden työn toiselta työnantajalta tai lähtee TE-palvelujen aktiivitoimenpiteisiin. Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilannetta, jossa henkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen. Matkapuhelin, avaimet sekä muut viranhaltijan/työntekijän käytössä olevat työnantajan työvälineet luovutetaan viimeistään palvelussuhteen päättymispäivänä.



Työvuorot ja liukuvan työajan käyttö tulee suunnitella siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan palvelussuhteen päättymiseen mennessä. Vuosilomien, lomarahavapaiden ja säästövapaiden osalta noudatetaan kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä ja ne pyritään sovittamaan irtisanomisajalle. Palkka maksetaan palvelussuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivänä kuin virka- /työsuhteen kestäessä.

Mikäli tuotannollistaloudellisista syistä irtisanottavalla työntekijällä/viranhaltijalla on käytössään työsuhtedepolkupyörä, hänen tulee pikaisesti (muutosten käsittelyaika GoByBikella 2-4 viikkoa) ilmoittaa, haluaako hän käyttää oikeuttaan lunastaa pyörän itselleen. Mikäli pyörää ei halua lunastaa, se palautuu työnantajalle, jolloin työntekijä menettää siihen mennessä maksamansa kuukausierät. Lisätietoja ja ohjeita asiaan saa GoByBike:n [www-sivuilta](http://www.sivuilla) ja henkilöstöhallinnosta.

10. Henkilöstön muutosvalmennus

Muutostilanteessa henkilöstöllä tulee olla tiedossaan kaikki keskeiset asemaansa ja palvelussuhteen ehtoihin koskevat tiedot.

Henkilöstölle tiedotetaan mahdollisimman avoimesti. Kun yhteistoimintamenettely päättyy, henkilöstölle tiedotetaan yhteistoimintamenettelyjen lopputulemasta sillä tasolla, miten henkilöstövaikutukset kohdistuvat palvelualueille (eri toimenpiteiden henkilölukumäärät). Toimenpiteiden aikatauluista kerrotaan myös koko henkilöstölle.

Henkilöstölle kerrotaan suunnitelluista tukitoimista. Henkilöstötilaisuuksia järjestetään keskitetysti mutta avainasemassa muutoksen johtamisessa tulevat olemaan esihenkilöt ylimmän johdon tukemana. Työnantajan päättämien toimenpiteiden toimeenpanoon pyritään mahdollisimman nopeasti yhteistoimintamenettelyn päätyttyä epätietoisuuden pitkittymisen välttämiseksi.



YT-neuvotteluun 15.9.2025 vaihtoehtoja yt- menettelylle

Kunnan tulojen kasvattaminen

- Varaudutaan rakentamisen taantuman helpottumiseen valmistautumalla kunnan kannalta taloudellisesti edullisten muuttajien (suurituloiset) kuntaan rakentamiseen sekä muuttamiseen. Arvioidaan kunnan palvelutason vaikutus kunnan vetovoimatekijänä. Arvioidaan laadukkaiden kuntapalvelujen vetovoima verrattuna kuntapalveluja kurjistaviin naapurikuntiin. Arvio Laukaan vetovoimasta palvelujen laadun perusteella tulisi tehdä kunnan kannalta taloudellisesti edullisten (suurituloisten) muuttajien näkökulmasta.

JUKO ry:n esiin nostama tavoite on kannatettava, mutta tulojen lisäämisen näkökulmasta epävarma ja haasteellinen. Uusien alueiden kaavoitus ja infran rakentaminen vaatii merkittäviä investointeja. Lisäksi samaan aikaan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen nykyiset resurssit sallivat kasvun. Kunnassa on kuitenkin selkeästi tiedostettu tarve myös aktiiviseen huolenpitoon asukasluvun säilymisestä ja lapsiluvun riittävydestä myös tulevana vuosina, jolloin ikäluokat koko Suomessa syntyvyyden pienenemisen myötä pienentyvät. Kunta on käynnistämässä maa- ja asuntopoliittisen ohjelman valmistelun vuonna 2026. Lisäksi Vihtavuoren alueen kaavoitusta edistämään suunnitellaan talousarvioon määrärahaa ja investointiohjelmaluonnokseen sisältyy Laajalahden alueelle rakennettavan kadun kustannukset, joilla tavoitellaan mahdollisuutta myydä uusia rantatontteja. Panostukset kaavoitukseen ja rakentamiseen näkyvät positiivisesti taloudellisessa tuloksessa tyypillisesti vasta vuosien päästä ja siksi näiden suhteen joudutaan nykyisessä taloudellisessa tilanteessa etenemään maltillisesti.

- Nostetaan kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöveroja heti, kun se on mahdollista kattamaan käyttötalouden vajetta valtionosuusjärjestelmän perusteiden tarkistamiseen saakka. Valtionosuusjärjestelmää tullaan tarkistamaan Laukaan kaltaisten elinvoimaisten kuntien olosuhteita paremmin huomioivaksi.

Laukaan kunnan kunnallisveroprosentti on 9,9 %, mikä ylittää ns. kriisikuntakriteerin rajan. Kunnan kiinteistöveroprosentit ylittävät maakunnan keskiarvon ja niiden korottaminen edelleen saattaisi vaikuttaa negatiivisesti asukkaiden ja yritysten pito- ja vetovoimaan. Yhteisöveroprosentti ei ole kunnan päätettävissä. Valtionosuusjärjestelmä on monimutkainen kokonaisuus, jossa yksi osatekijä on ns. verotulomenetysten kompensatio. Näin ollen kunnan nostaessa omaa verotustaan, se samalla menettää osan valtionosuusrahoituksestaan. Lisäksi ns. efektiivinen, toteutuva verotuloaste on eri kuin laskennallinen verotusaste. Valtionosuusuudistusta toivotaan, mutta tällä hetkellä sen toteutuminen näyttäytyy hyvin epävarmana, kun esitys ei tähän mennessä (syyskuu 2025) vielä ole tullut lausunnolle.

- Haetaan aktiivisesti harkinnanvaraisia valtionavustuksia. Laukaan valtionosuusjärjestelmän puutteet ovat laajasti tiedossa ja erityisesti valtionvarainministeriössä. Laukaa toivottavasi hakee harkinnanvaraisia valtionosuuksia sekä muita käytettävissä olevia harkinnanvaraisia hankeavustuksia. Hankeavustukset on mahdollista kytkeä kunnan olemassa olevaan toimintaa, eivätkä niiden mahdolliset lisäkulut nouse kohtuuttomiksi. Harkinnanvaraiset avustukset helpottavat tasapainottamisohjelma 2.0. tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstön kannalta tuntuvampia leikkauksia työterveyteen voidaan lykätä ja niistä luopua avustusten varmistuttua (kuntatalouteen perehtyneen asiantuntijan arvion mukaan Laukaa olisi saamassa tasapainottamiskaudella 2 kertaa) ohjelma-aikana.

Laukaa on tässä taloustilanteessa luonnollisesti hakemassa harkinnanvaraista valtionosuutta. Hakuaika päättyy 23.9. ja päätökset saadaan vasta loppuvuodesta. Jaossa on koko Suomessa 10 miljoonaa euroa, eli odotettavissa ei ole, että yksikään kunta saisi harkinnanvaraista kovin paljon. On myös huomattava, että

elokuussa 2025 kunnan verotuloennuste heikkeni noin puoli miljoonaa euroa siitä, kun yhteistoimintaneuvotteluihin lähdettiin. Hankeavustusten osalta on tehty linjaus, että ainoastaan sellaisia kunnan strategiaa tukevia hankkeita, joiden omarahoitusosuus voidaan suorittaa tekemällä jotakin, mitä kunnassa pitäisi tehdä muutenkin, voidaan hakea. Ylimääräiseen, ei-pakolliseen kehittämiseen ei tällä hetkellä valitettavasti ole rahaa, mikäli omarahoitusosuutta ei saa kuitattua olemassa olevalla työllä. Mahdolliset työterveyspalveluihin kohdistuvat leikkaukset eivät olleet työnantajan esityksessä ensisijaisesti toteutettavien säästötoimien listalla. Kunnan talouden tasapainottamista ei voida laskea harkinnanvaraisen valtionosuuden korotuksen tai hankeavustusten varaan, koska niiden saaminen ei ole kunnan omasta päätöksestä riippuvaista. Mikäli kunnan rahoitusasema sopeutuskaudella muuttuu esimerkiksi tällaisista lisätuloista tai jostain muusta johtuen, voi kunta tehdä muutoksia suunnitelmiinsa uuteen tietoon perustuen. On huomattava, että suunnittelukauden aikana voi tulla myös kunnan talouteen negatiivisesti vaikuttavia muutoksia, joihin kauden aikana tulee pystyä reagoimaan.

- Laajennetaan kiinteistöveropohjaa selvittämällä kiinteistöverolistan ulkopuoliset rakennukset pikaisesti.

Laukaan kunnassa on kunnanvaltuuston päätöksellä (5.12.2016 § 41) tarkastettu ja korjattu rakennus- ja huoneistorekisterien ajantasaisuutta projektiluontoisesti. Laukaan alueella sijaitsevista rakennuksista on tiedot kunnan omassa rekisterissä, Väestötietojärjestelmän rakennus- ja huoneistorekisterissä sekä Verohallinnon rekisterissä. Projektin ensisijainen tavoite on ollut siis rekisterien eheyttäminen ja korjaaminen vastaamaan toteutunutta, ja toissijainen tavoite kiinteistöverotuottojen kasvattaminen.

Rekisterien korjaamista ja selvitystyötä on tehty enimmillään kahden projektityöntekijän voimin. Lisäksi katselmuksiin ja tulkintoihin on käytetty rakennusvalvonnan ja paikkatietopalveluiden resursseja. Selvitystyö on kohdistettu alueille, joissa on havaittu merkittävimmät rekisterivirheet. Vuosien 2017-2024 aikana on tarkastettu koko kunnan kiinteistökannasta 54% (5947 kiinteistöä) ja rakennuskannasta 39% (7512 rakennusta). Selvityksen aikana kunnan kiinteistöverotuotto on kasvanut Verohallinnon tilastotietokannan mukaan noin 1,9 miljoonalla eurolla (vuonna 2024 tuotto yht. 5 829 480 €). Projektin aikana uutta verotettavaa kerrosalaa on ilmoitettu verottajalle yhteensä 266 560 m², joka tarkoittaa arviolta 220 000 - 260 000 euron verokertymää vuosittain.

Projektissa on keskitytty tarkastamaan ja korjaamaan rekisterin suurimpia poikkeamia ja ristiriitaisuuksia, jonka myötä myös suurimmat kiinteistöverotuottoa kasvattavat toimet on tehty. Korjattavien kerrosalojen jäädessä pieniksi, ei projektista saatava verotuotto ole enää niin merkittävä. Lisäksi rekisterin korjaamiseen ja verottajalle ilmoittamiseen vaikuttaa muuttunut rakentamislaki (voimaan 1.1.2026), joka sallii alle 30m² suuruisten rakennusten rakentamisen ilman lupamenettelyä. Kunnalla ei ole mahdollisuus kirjata näitä rakennuksia rekisteriin, jolloin vastuu tietojen toimittamisesta verottajalle on kiinteistön omistajalla.

Kunnan taloudellinen tilanne ja rakennusvalvonnan resurssit huomioon ottaen projektin jatkamiselle tällä hetkellä ei ole edellytyksiä.

- Panostetaan työllisyyskehitykseen ja kunnan veropohjan laajenemiseen.

Tavoitteet ovat kannatettavia ja niitä edistetään koko ajan erityisesti kunnan elinkeinopalveluissa. Samalla tavoitteet ovat luonteeltaan yleisiä ja vaativat pitkäjänteistä panostusta, eikä pystytä selkeästi osoittamaan ennen vuotta 2029 tuloksia tuovia toimenpiteitä, joita kuntalaista tuleva kunnan talouden

tasapainottamisvaatimus edellyttää. Lisäksi on huomattava, että työllisyys- ja talouskehitys ovat varsin voimakkaasti valtakunnallisesta ja globaalista suhdanteesta riippuvaisia eikä kunnan omilla panostuksilla voida varmasti tietää olevan tavoiteltuja vaikutuksia. Nykyisessä taloustilanteessa kunnan on tehtävä toimenpiteitä, jotka varmasti tuovat säästövaikutuksia vuosina 2026-2029.

Henkilötuottavuuteen ja työhyvinvointiin panostaminen

- Panostetaan kuntastrategian mukaisesti henkilöstön motivaatioon, osaamiseen ja työkykyyn kehittämällä työyhteisöjen ilmapiiriä, johtajuutta sekä organisaatiokulttuuria. Luodaan Laukaan malli kunnan hyvinvointijohtamisesta. Henkilöstön hyvinvointijohtaminen tulisi ottaa esimiestoiminnan keskeiseksi työkaluksi kunnan toimintojen johtamisessa.
- Työhyvinvointijohtamisella saavutetaan tutkimusten (Työterveyslaitos, tutkijaprofessori Guy Ahonen) mukaan jopa 30% tuottavuusloikka. Tuottavuusloikkaa vastaava 30% vähennys sairauspoissaolopäivistä tuottaisi yksistään vuositasolla yli 2 miljoonan euron säästöt. Säästö muodostuisi vähentyneistä työterveyskuluista ja sijaisten palkkaamisesta.
- "Jokainen työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo kolme takaisin, Pekka Niska Oy" malli perustelee työhyvinvointijohtamisen merkitystä.
- "Työterveyslaitoksen mukaan yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa jopa kuusi euroa takaisin." Malli perustelee työhyvinvointijohtamisen merkitystä.
- Laukaan kunnan henkilöstön sitoutuminen ja työtyytyväisyys on ollut hyvällä tasolla. Leikkausten sijasta olisi järkevämpää panostaa henkilöstön työilmapiirin parantamiseen entisestään sekä sen myötä saatavaan tuottavuusloikkaan. Laukaan kunnan tähän asti onnistuneena pidettävän henkilöstöpolitiikan luomaa pohjaa olisi käytettävä henkilöstön sitouttamiseen ja työilmapiirin vahvistamiseen leikkaamisen ja kurjistamisen sijaan.

Henkilöstön tuottavuuteen ja työhyvinvointiin panostaminen ovat kannatettavia toimenpiteitä ja niitä tullaan Laukaan kunnassa edelleen edistämään resurssien sallimilla tavoilla. Tutkimusten mukaan työhyvinvointia tuovat työn organisointiin liittyvät perusasiat, kuten selkeät työnkuvat, toimintaohjeet ja vastuut sekä arkiset kohtaamiset työyhteisöissä. Laukaan kunta työnantajana pyrkii panostamaan jatkossakin näiden työhyvinvointia tuovien asioiden toteutumiseen työpaikalla. Talouden näkökulmasta kunnan toiminta eroaa kuitenkin yrityskentästä siinä, että tuottavuuden parantuminen ei meillä suoraan näy tulojen lisäyksenä. Poissaolojen vähentämisessä työnantaja pystyy vaikuttamaan ainoastaan pieneen osaan poissaoloista: suuri osa on edelleenkin kiertävien virusten aiheuttamia infektiopoissaoloja, joiden määrään työnantaja ei juurikaan pysty vaikuttamaan. Talouden tasapainottaminen on koko kunnan yhteinen haaste, josta selviytymiseen jokainen työyhteisössä voi osaltaan vaikuttaa luomalla ympärilleen omassa työyhteisössään positiivista ja toisia kannustavaa ilmapiiriä. Panostaminen henkilöstötuottavuuteen ja hyvinvointiin on myös luonteeltaan epävarma ja pitkää aikajännettä vaativa toimenpide, jonka vaikutuksia ei varmuudella saada näkymään tuloksessa ennen vuotta 2029.

Työntekijöiden liikuntaan kannustaminen sekä työssä että vapaa-aikana.

- Laukaa lisää ohjaamista aktiiviseen liikkumiseen. Tutkimusten mukaan työpaikkaliikuntaan sijoittaminen kannattaa: panostus tulee 1,5-5,5-kertaisena takaisin.
- Liikkumiseen voidaan kannustaa monin eri tavoin. Positiivista kehitystä on havaittavissa. Monella työpaikoilla on harrastekerhoja. Työnantajat ovat ryhtyneet tukemaan liikuntaharrastuksia mm. tarjoamalla liikuntatiloja ja -ohjausta, henkilöstöetuja sekä järjestämällä erilaisia tapahtumia.
- Kaikkia ei voi pakottaa liikkumaan, mutta aina voi miettiä muita vaihtoehtoja. Kannattaisiko työnantajan jopa maksaa henkilöstölleen liikunnasta tai antaa henkilöstön käyttää siihen työaikaa? Esimerkkinä vaikkapa Puolustusvoimat, jonka henkilöstö saa kuntoilla joka viikko kaksi tuntia työajalla.

- Sopeutuspotentiaali: Panostetaan työpaikkaliikuntaan. Oikeantyyppinen panostus tuo investoinnin takaisin jopa 5,5 -kertaisena. Panostetaan varovasti ja odotetaan hyötyä aluksi matalalla kertoimella. Panostus 100 000€, säästö 100 000€. Toteutetaan työpaikkaliikunta hyödyntäen opistopalveluja. Näin valtio maksaa osan panostuksesta valtionosuuksin.

Henkilöstön aktiivinen omatoimisen liikkumisen lisääminen on hyvin kannatettava tavoite. Työnantajan esitykseen sisältyy aikomus tarjota jatkossa alennusta kunnan omista kuntosaleista sekä tarjota liikuntavuoroja henkilöstön käyttöön kaikissa taajamissa. Lisäksi henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen liikkumiseen ja osallistumiseen erilaisiin liikuntahaastekampanjoihin. Työajankäyttö liikuntaan on taloudellisesti todella iso kustannus kunnassa, jossa suurin osa henkilöstöstä työskentelee tehtävissä, joissa liikkumassaolotunnin ajalle jouduttaisiin palkkaamaan sijainen (varhaiskasvatus, perusopetus). Tällaista henkilöstöetuutta ei myöskään ole perusteltua yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarjota vain osalle henkilöstöstä.

Kiusaamisvapaa ja toisia arvostava työyhteisö on kustannustehokas

- Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen koskettaa joka päivä yli 140 000 suomalaista työssäkävijää ja aiheuttaa Suomelle vuosittain yli 30 miljardin euron kustannukset (lähde ttl). Kiusaaminen on yleistä erityisesti hierarkisilla aloilla, kuten kunnalliset palvelut. Näissä kiusaaminen on yleisintä esimiesten taholta (lähde: aluehallintaviraston tutkimus). Kiusaamisen on todettu lisäävän poissaoloja 3-6 pv vuodessa sekä aiheuttavan ennenaikaista eläköitymistä ja vakavaa mainehaittaa työnantajalle. Yhden kiusaamistapauksen selvittely vaatii 3-5 virkamiehen useamman tunnin työn.
- Laukaan kunnalla on työsuojelullisia ilmoittamismahdollisuuksia, mikäli työntekijä kokee tullessaan kohdelluksi epäasiallisesti. Erityisesti alaisuudessa ilmoituksen tekemisen kynnyks on korkea. Toisaalta anonyyminä ilmoittaminen mahdollistaisi kiusaamisen, eikä olisi järkevää.
- Kiusaamisen ehkäisyä ja käsittelytapoja voidaan kehittää seuraavin tavoin:
 - 1. Kehitetään kiusaamisen tunnistamisen ja siitä ilmoittamisen menetelmiä
 - 2. Katkaistaan kiusaamiskierteitä sanktioimalla nykyistä voimakkaammin kiusaajan toiminta
 - 3. Lähdetään siirtämään kunnan toimintakulttuuria nykyaikaiseen, osallistavampaan suuntaan. (<https://yle.fi/a/20-295277>)
- Sopeutuspotentiaali: $4pv \times 700hlö = 2800pv$. $2800pv \times 350€ = 980\,000€$. Tämä kustannusvaikutus siis pelkästään poissaoloista syntynyttä. Lisäksi selvitystyön kustannukset, työtehon putoaminen yms. Arvioisin säästökustannuksiksi noin 1,5M€. Luvut ovat tutkimusten tuloksia ja varmennettavissa sekä aluehallintaviraston että työterveyslaitoksen tutkimuksista.

Tavoite on kannatettava, vaikkakin esitetyt säästöt ovat luonteeltaan laskennallisia eivätkä siksi sellaisenaan sovellu konkreettisia, varmasti ennen vuotta 2029 toteutuvia säästötoimia edellyttävään talouden tasapainottamisohjelmaan. Laukaan kunnassa on valmisteilla ja tulossa hyväksyttäväksi ohjeistus epäasiallisen kokemusten käsittelemiseksi ja ratkaisemiseksi. Ohjeessa on luotu myös työyhteisöperiaatteet siihen, miten toimimalla epäasiallisen kohtelun kokouksia voidaan ennaltaehkäistä. Kun ohje on hyväksytty, se käydään läpi esihenkilöiden kanssa ja edelleen työyhteisöissä.

Investointien vähentäminen

- investoinnit jäihin, ulkopuolisten konsulttipalvelujen ostot ja muut suunnittelukustannukset pienenevät
- sopeuttamisaikana tehdään vain pakolliset ylläpitoon tarvittavat korjaukset

Investoinnit on karsittu minimiin. Peruskorjaukset on kuitenkin toteutettava asiallisesti, jotta pidetään huolta olemassa olevasta kiinteistöomaisuudesta. Lisäksi toteutettavaksi on tulossa pienimuotoisesti

investointeja, jotka edistävät tämän JUKO ry Laukaan kannanotonkin ensimmäisessä kappaleessa esitettyjä tavoitteita veropohjasta huolehtimiseksi.

Konsulttipalvelujen vähentäminen

- Konsulttipalvelut työllistävät valmistelusta vastaavia virkamiehiä muiden virkatehtävien hoitamisen ohella. Virkamiehet joutuvat venymään kohtuuttomasti, kun virkavastuulla hoidettavia määräaikaista tehtäviä ei voi lykätä tai siirtää. Konsulttipalvelujen kustannukset kuormittavat käyttötaloutta.

Laukaan kunnassa konsulttipalveluiden käyttö on jo karsittu minimiin. Konsultteja hyödynnetään lähinnä juridista erityisasiantuntemusta vaativissa asioissa sekä teknistä erityisasiantuntemusta vaativissa asioissa, joissa tarvittavaa osaamista ei löydy kunnan sisäältä.

Koneet ja laitteet

- kone- ja laiteinvestointien karsiminen määräajaksi neljäsosaan vuoden 2022 tasosta
- koneiden ja laitteiden yhteiskäytön lisääminen
- ylimääräisestä kalustosta luopuminen

Laukaan kunnan teknisen toimen koneet ja laitteet on siirretty liikkeenluovutuksella Laukaan Tekniset Tukipalvelut Oy:lle. Tieto- ja viestinteknisten laitteiden osalta laitehankintojen määrä pyritään pitämään minimissä. Koneita ja laitteita käytetään jo nyt yleistä tasoa pitempään.

Tilavarausten ja tilojen yhteiskäytön tehostaminen

- tilojen käyttöaste maksimaaliseksi, yksiköt saisivat osan tilojen käyttöasteen lisäämisestä tulevista tuotoista käyttöönsä yksikön työhyvinvointia lisääviin toimiin
- tilakustannusten aleneminen ja tehokas tilankäyttö
- ulkopuolisten käyttäjien vuokrat on nostettava vastaamaan markkinahintoja

Tilakulujen osalta säästöä syntyy vasta, jos kunta kokonaisuudessaan pystyy luopumaan joistakin tiloista. Tällä hetkellä ulkopuoliset vuokrasopimukset on jo hyvin pitkälti karsittu (vapaa-aikapalvelut siirtyi Hirviareenalle, kansalaisopiston siirtyminen koulun tiloihin tulossa seuraavana vaiheena). JUKO ry:n esitys on ristiriitainen sikäli, että mahdollisesta tilavähennyksestä saatava säästö esitetään käytettäväksi työhyvinvointia lisääviin toimiin eikä alijäämien kattamiseen, mitä tarvetta varten säästötoimia tällä hetkellä etsitään.

Palveluverkoston tarkasteltava tilojen käyttötehokkuuden lisäämiseksi.

Koulujen ja kirjastojen osalta palveluverkko on tarkasteltu edellisen sopeuttamisohjelman valmistelun ja toimeenpanon yhteydessä. Tulevina vuosina eteen tulee vielä tarve tarkastella varhaiskasvatuksen palveluverkko.

Leppäveden liikuntahallin ylipainehallin alasajo vaikkapa tilapäisenä toimena säästäisi lämmityksen, kiinteistönhuollon ja kunnossapidon osalta ja vaikka käyttömaksuja jäisi saamatta, olisi kokonaissäästö vuositasolla arviolta yli 100 000 euroa. Jos Laukaan kunta on poistamassa työterveyden sairaanhoitopalveluja, olisi JUKO ry. Laukaan mielestä tämä vaihtoehto syytä perusteellisesti tutkia vaihtoehtona em. leikkauksesta saatavaksi säästöksi.

Työnantaja ei tällä hetkellä esitä työterveyshuoltopalveluiden leikkaamista lakisääteiseen minimiin. Ylipainehallin vuorot ovat hyvin varattuja ja hallin alasajo veisi harrastusmahdollisuuden sadoilta liikuntaa harrastavilta lapsilta ja nuorilta. Taloudellisissa vaikutuksissa tulee huomioida se, että hallin alasajo vie myös vuoromaksutulot.

Tietojärjestelmien toimivuus, yhteensopivuus ja niihin liittyvät kustannukset

- toimintojen automatisointi ja asiakkaiden itsepalvelujärjestelmien lisääminen
- työtuntien ja ajojen kirjaus sähköisesti ja luopuminen manuaalisesta kirjaamisesta

Kunnassa pyritään jatkuvasti aktiivisesti kehittämään digitalisaatiota ja löytämään työtä säästäviä toimintatapoja. Keskeisessä roolissa tässä työssä ovat yhteiset palvelut, jossa talouden, henkilöstöhallinnon, hallinnon ja tietohallinnon asiantuntijat yhdessä etsivät uusia ratkaisuita, jotka ovat kuitenkin mahdollisimman kustannustehokkaasti toteutettavissa.

Energian kulutuksen järjestyttäminen

- Pihavalojen ja muun yökäytön vähentäminen
- Yksiköt sitoutetaan energian säästöön kampanjalla, jossa yksikkö saa työhyvinvointinsa kehittämiseen puolet yksikön oma-aloitteisesta ja –toimisesta euromääräisestä säästöstä

Teknisen toimen sopeuttamistoimissa on yhtenä asia valaistusten aiempaa tarkempi säätäminen. Kunta on viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana investoinut led-valaistuksiin ja niiden tehokkaaseen ohjaukseen. Tämä keino on jo maksimaalisesti käytössä. Lisäksi valaistusten osalta tulee huomioida niiden vaikutus turvallisuuteen ja mm. ilkvallan ehkäisyyn. Yksiköiden käyttöön palautettava raha on säästötoimena ristiriitainen, sillä säästöt tarvitaan tällä hetkellä aiempien alijäämien kattamiseen.

Ulkoa ostettavat palvelut (mm. asiantuntijapalvelut)

- minimoidaan ulkoa ostettavia palveluja vähentämällä hankintoja esim. 10 %
- lisään omien sisäisten palvelujen käyttöä ja hyödynnetään talon omaa osaamista

Kunta on koko ajan vähentänyt ostopalveluiden käyttöä ja ostopalveluiden vähentäminen sisältyy jo työnantajan esittämiin toimenpiteisiin erityisesti teknisellä palvelualueella. Tavoite on kannatettava ja sitä edistetään edelleen jatkuvasti kunnan sisäisenä yhteistyönä. Tälle ei kuitenkaan pystytä asettamaan konkreettista, varmasti toteutuvaa eurotavoitetta vuodelle 2026.

Ulkopuolisilta vuokratuista tiloista luopuminen

- säästö irtisanomisaikojen puitteissa
- siirto tiloista toiseen tulee tehdä suunnitelmallisesti

Tilakulujen osalta säästöä syntyy vasta, jos kunta kokonaisuudessaan pystyy luopumaan joistakin tiloista. Tällä hetkellä ulkopuoliset vuokrasopimukset on jo hyvin pitkälti karsittu (vapaa-aikapalvelut siirtyi Hirviareenalle, kansalaisopiston siirtyminen koulun tiloihin tulossa seuraavana vaiheena, koulujen ja päiväkotien lisätiloista luovutaan välittömästi oppilas/lapsimäärän vähentyessä riittävästi). Muita mahdollisuuksia ulkopuolisista tiloiksi luopumiseksi ei tässä vaiheessa ole tunnistettu.

Kuntamarkkinoinnin kriittinen tarkastelu

- ulkoisten palvelujen ostot ja määrät

- vaikuttavuuden ja kannattavuuden arviointi
- toiminnan tehostaminen

Kuntamarkkinoinnista on karsittu jo tähän mennessä runsaasti. Uusien asukkaiden ja yritysten saaminen kuntaan edellyttää myös jossain määrin näkyvyyttä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, messuilla ja mediassa. Edelleen tarkastellaan luonnollisesti kriittisesti myös kaikkia markkinointi- ja viestintäkustannuksia ja pyritään löytämään vaikuttavimman viestintätavat ja -muodot.

Laukaan kunnan toimintojen tarkastelu

- selvitetään toimintaperiaatteet kannustamalla työntekijät arvioimaan työnsä toimintatapoja ja – sisältöjä
- tarkastellaan päällekkäiset toiminnot ja yhdistetään ja järkevöitetään toimintoja
- työntekijöiden ja työyhteisöjen aloitekykyä ja aktiivisuutta tulisi palkita erityisesti säästöjä tuottavista aloitteista

Nämä tavoitteet ovat kunnan menestyksen kannalta keskeisiä ja kannatettavia. Työnantaja on useissa esityksissään tuonut esiin pyrkimyksiä päällekkäisyyksien vähentämiseen ja toimintaprosessien selkiyttämiseen. Työnantaja toivoo, että jokainen työyhteisön jäsen on motivoitunut kehittämään omaa työtään myös ilman erillisiä palkintoja, jotka taas lisäisivät kustannuksia säästämisen sijaan.

Keskinäisen yhteistyön vahvistaminen

- henkilöstön ja yksiköiden välisen yhteistyön lisääminen ja toimintojen sujuvoittamien kannustamalla aloitekykyä erityisesti säästöjä tuottavista hankkeista

Henkilöstölle järjestettiin kysely säästöehdotuksista, jossa pyydettiin nimenomaan arvioimaan säästämismahdollisuuksia oman työn ja työyhteisön toiminnassa. Saatuja ehdotuksia on sisällytetty työnantajan eri palvelualueiden koskeviin säästöehdotuksiin. Edelleen on erittäin kannustettavaa tuoda esiin mahdollisuuksia toimintojen tehostamiseen ja säästöjen löytämiseen. Esityksiä voi toimittaa omalle esihenkilölle, oman palvelualueen palvelualuejohtajalle tai kunnanjohtajalle ja konsernipalvelujohtajalle.

Kokousten määrien kriittinen tarkastelu

- kokouksen tai palaverin käytänteiden tehostaminen. Osallistujien määrä ja kesto. Esimerkiksi yhden tunnin lyhennys kokouksissa kuntatasolla:
Oletus 220 kokousta, kuusi henkilöä per kokous, tuntipalkka 35 €/h
$$(6 \text{ hlö/kokous} * 1 \text{ h/hlö} * 35 \text{ €/h} * 220 \text{ kokous/vuosi}) = 46\,200 \text{ €/vuosi}$$
- työaika vapautuu tuottavaan työhön
- kokoustarjoilujen vähentäminen talouden sopeuttamisaikana
- etäkokousten hyödyntäminen kustannusten säästönä
- kunnan poliittisen päätöksentekojärjestelmän arviointi tulisi tehdä ensisijaisesti osana tasapainottamistyötä

Kokousten määrän kriittinen tarkastelu on tärkeä asia työn tehostamiseen pyrittäessä ja esitetyt keinot ovat kannatettavia. On kuitenkin huomattava, että esitetty säästö on laskennallinen, sillä kokousten vähentäminen ei suoraan laske maksettavia palkkakuluja, vaan ainoastaan vapauttaa aikaa muihin tehtäviin. Kuitenkin nyt, jos työnantajan esitysten mukaiset henkilöstövähennykset toteutetaan, kokousten vähentäminen on hyvä keino mahdollistaa säästöjen toteutuminen eli työn hoituminen vähemmällä henkilöstöllä. Poliittisen päätöksentekojärjestelmän osalta osana ensimmäistä talouden

tasapainottamisohjelmaa pienennettiin valtuuston kokoa. Muiden toimielinten kokoa voidaan luontevasti pienentää vasta seuraavan valtuustokauden alusta. Kokoustarjoiluita on kunnassa jo tähän mennessä pyritty minimoimaan, mutta tätä on hyvä edelleen tarkentaa jatkossakin. Kunta pyrkii jatkossa järjestämään ison osan esimerkiksi esihenkilökoulutuksista ja henkilöstöinfoista teams-yhteyksien avulla, jolloin vältetään matkakustannuksia koulutuspaikalle siirtymisestä.

Matkoista luopuminen määrääjäksi

- tukee kestävästä kehitystä, vihreää siirtymää ja hiilineutraalisuutta
- etätyö ja -kokousten hyödyntäminen matkakustannusten säästönä
- työajan kohdentaminen tarkoituksenmukaisemmin talouden sopeuttamisen aikana

Työhön liittyvien matkojen tehokkuuden ja kokonaistaloudellisuuden tarkastelu

- etätyön ja -kokousten hyödyntäminen matkakustannusten säästönä
- työajan kohdentaminen tarkoituksenmukaisemmin talouden sopeuttamisen aikana

Laukaan kunnassa matkat on jo tällä hetkellä karsittu hyvin vähiin. Kunnan johdon osalta on todettava, että osallistuminen verkostotyöskentelyyn on asia, josta ei kunnan pitkäjänteisen kehittämisen näkökulmasta voida täysin luopua: yhteistyöverkostot ovat ehdottoman tarpeellisia erilaisten ongelmatilanteiden ratkomisessa. Jokainen osallistuminen harkitaan kuitenkin hyvin tarkkaan. Koulutusten osalta johtoryhmä linjasi jo syksyllä 2025, että kouluttautumisessa tulee suosia Eduhousen tai erilaisten viranomaisten tarjoamia ilmaisia verkkokouluttautumismahdollisuuksia. Kunnan esihenkilökoulutuksen ja henkilöstöinfot järjestetään teams-yhteydellä.

Yhteistyöverkostojen ja avustusten kustannukset

- arvioidaan yhteistyön vaatimaa rahoitusta suhteessa talouden tasapainottamiseen
- arvioidaan avustusten määrää suhteessa talouden tasapainottamiseen – avustusten ja tukien kohde ja määrä arvioitava suhteessa talouden tasapainottamiseen – kustannuksia on siirrettävä pois kunnalta suhteessa talouden tasapainottamiseen.

Hankkeet

- keskitytään jatkossa vain Laukaan kunnan kannalta ehdottoman tärkeisiin hankkeisiin
- ei päällekkäisiä hankkeita
- arvioidaan huolellisesti (hyöty/kustannus) etukäteen hankkeeseen osallistuminen
- säästö omarahoitusosuudessa

Esitetyt tavoitteet ovat kannatettavia ja ne on jo huomioitu kunnan toiminnassa. Kunta hakee ainoastaan hankkeita, joiden omarahoitusosuus on katettavissa sellaisella työllä, joka kunnassa tehtäisiin muutenkin. Avustusten määrää on jo karsittu ja talousarvioesitys tulee sisältämään avustussummien pienentämistä edelleen maltillisesti.

Laukaassa 3.9.2025

Maija Kinnunen
JUKO ry Laukaa, varapääluottamusedustaja

Kirsi Varis
JUKO ry. Laukaa luottamusedustaja

Jukka Lummelahti
JUKO ry. Laukaa pääluottamusedustaja

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 29 pages before this page
Dokumentet inneholder 29 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 29 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 29 sider før denne side

Detta dokument innehåller 29 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende

SIGNATURES

ALLEKIRJOITUKSET

UNDERSKRIFTER

SIGNATURER

UNDERSKRIFTER

This documents contains 30 pages before this page
Dokumentet inneholder 30 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 30 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 30 sider før denne side

Detta dokument innehåller 30 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende