

Koko Laukaan kunnan henkilöstöä koskeneen yhteistoimintamenettelyn päättäminen

Kunnanhallitus 06.10.2025 § 239
407/02.00.01/2025

Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää 11.8.2025 § 200 mukaiset koko henkilöstöä koskeneet yhteistoimintaneuvottelut Laukaan kunnassa ja hyväksyy neuvotteluissa saavutetun lopputuloksen toimeenpantavaksi sekä käytettäväksi vuoden 2026 talousarvion valmistelun pohjana.
Päätös	Kunnanjohtajan päätösehdotus hyväksyttiin.
Selostus	Kunnanhallitus käynnisti kokouksessaan 11.8.2025 koko kunnan henkilöstöä koskevat lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Laukaan kunnassa. Työnantajaa neuvotteluissa edustivat: kunnanjohtaja Linda Leinonen, konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija, kehitysjohtaja Eero Raittila, sivistysjohtaja Jussi Silpola ja tekninen johtaja Janne Laiho. Kunta-alan pääsopijajärjestöt JUKO ry ja JHL ry nimesivät kumpikin neuvotteluihin kunnanhallituksen pyynnön mukaisesti kaksi edustajaa. JUKO ry Laukaata edustivat pääluottamusedustaja Jukka Lummelahti ja varapääluottamusedustaja Maija Kinnunen sekä osassa neuvotteluita Jukka Lummelahden sijaisena luottamusedustaja Maija Kinnunen. JHL ry:tä edustivat pääluottamusedustaja Minna Hallman ja varapääluottamusedustaja Satu Eronen. Neuvottelukutsu luovutettiin henkilöstön edustajille 12.8.2025. Neuvottelut käytiin aikavälillä 18.8.2025 – 29.9.2025. Neuvotteluiden kulku on kuvattu liitteenä olevassa neuvottelupöytäkirjassa. Neuvotteluissa todettiin yksimielisesti, että yhteistoimintaneuvotteluiden käymiselle Laukaan kunnassa on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset perusteet ja että yhteistoimintaneuvottelut on käyty saman lain mukaisesti. Neuvotteluiden tuloksena 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 määräaikaisuuksia 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-lakisäätteisiä 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.

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

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. Neuvotteluissa ei kuitenkaan pystytty löytämään näille toteuttamiskelpoisia, konkreettisia talousvaikutuksia tuovia vaihtoehtoja.

Neuvotteluissa todettiin yksimielisesti, että yhteistoimintaneuvotteluiden käymiselle Laukaan kunnassa on lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaiset perusteet ja että yhteistoimintaneuvottelut on käyty saman lain vaatimusten mukaisesti.

Esittelijä Kunnanjohtaja Linda Leinonen

Valmistelija Konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija

Kunnanhallitus 11.08.2025 § 200

Päätösehdotus 1) Kunnanhallitus päättää käynnistää koko Laukaan kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla 449/2007) talouden tasapainottamisohjelman 2.0 laatimiseksi ja talousarvion 2026 ja taloussuunnitelman 2027- 2029 edellyttämien henkilöstövähennysten löytämiseksi. Neuvottelut aloitetaan 18.8.2025. 2) Kunnanhallitus nimeää työnantajan edustajiksi yhteistoimintaneuvotteluihin kunnanjohtaja Linda Leinosen, konsernipalvelujohtaja Maarit Kaijan, kehitysjohtaja Eero Raittilan, sivistysjohtaja Jussi Silpolan ja teknisen johtajan Janne Laihon ja toteaa, että neuvotteluiden puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja. 3) Kunnanhallitus pyytää neuvotteluiden sujuvuuden varmistamiseksi riippumatta yksittäisten henkilöiden poissaoloista pääsopijajärjestöjä JUKO ry :tä ja JHL ry:tä nimeämään neuvotteluun kaksi edustajaa kummastakin järjestöstä (esim. pääluottamusedustaja ja varapääluottamusedustaja).

Päätös Kunnanjohtajan esitys hyväksyttiin.

Selostus 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, konsernipalvelujohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja ja kehitysjohtaja.

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 toteutumatta jäänyt sopeutus. Lisäksi syksyn 2025 aikana huomioitavaksi tulevat myös mahdolliset muutokset valtionosuusrahoituksessa, joihin tasapainottamisohjelman laatimisen yhteydessä tulee mahdollisuuksien mukaan varautua. 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 toiminnassa säästeliäisyyttä. Kunnan veroprosentti on nostettu tasolle, joka ylittää ns. kriisikuntakriteerien 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 tähtääviä toimenpiteitä. Tasapainottamisohjelma tulee näin ollen valmistella 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 talousarviokehysvalmistelun 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. Näiden säästötoimien avulla kertyneet alijäämät on tämän hetkisen arvion mukaan mahdollista kattaa lakisääteisessä ajassa vuoteen 2029 mennessä.

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.

Alustava arvio henkilöstövaikutuksista

Alustava arvio tarvittavan henkilöstövähennyksen htv-määrästä on laadittu käyttämällä laskennallisena kokoaikaisen henkilötyövuoden hintana 45 000 euroa/htv. Laskennallinen luku sisältää lomarahat ja työnantajasivukulut. Näin ollen vuoden 2026 henkilötyövuosien vähennystarve tulee neuvotteluiden kuluessa asettumaan 20 – 40 henkilötyövuoteen riippuen valittavien sopeuttamistoimenpiteiden kokonaisuudesta. Arvio sisältää eläköitymiset, päättyvät määräaikaaisuudet sekä mahdolliset irtisanomiset ja osa-aikaistamiset. Arvio on, että osalle irtisanomisuhan alaisista pystytään tarjoamaan muuta työtä konsernin sisältä erityisesti lakisääteisistä perustehtävistä.

Edellä esitetyn henkilötyövuosivähennyksen lisäksi neuvotteluissa on tarpeen neuvotella muutoksista myös osan henkilöstöstä työnkuviin, erilaisiin erillispalkkioihin sekä koko henkilöstöä koskeviin henkilöstöetuuksiin. Neuvotteluissa käsitellään myös talouden tasapainon säilyttämiseksi välttämättömiä muutoksia henkilöstörakenteeseen sekä henkilöstön liikkuvuuden ja työvuorosunnittelun käytäntöihin.

Talouden tasapainottamistyö koskee koko Laukaan kuntaa ja siten yhteistoimintaneuvottelut kohdistuvat koko henkilöstöön. Henkilöstövähennykset kohdistuvat kaikille kunnan palvelualueille (konsernipalvelut, sivistyspalvelut, tekniset palvelut).

Henkilöstövähennykset toteutetaan ensisijaisesti hyödyntämällä eläke- ja muuta poistumaa mahdollisimman täysimääräisesti ja vähentämällä määräaikaista henkilöstöä. Työnantajan arvion mukaan neuvotteluissa joudutaan näiden lisäksi

pysyvien säästöjen saamiseksi turvautumaan myös osa-aikaistamisiin ja irtisanomisiin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 4 §:ssä määrätään työvoiman vähentämisyjärjestyksestä (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. Lisäksi tarkastellaan 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 tehdään vaikutusten arviointi asukkaiden, kunnan muun palvelutuotannon ja henkilöstön näkökulmasta. Toteutettavien toimien kokonaisuuden tasolla pyritään huomioimaan eri näkökulmat mahdollisimman tasapuolisesti.

Suunniteltu aikataulu:

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 18.8.2025. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaan mikäli työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Tavoitteena on saada yhteistoimintaneuvottelut päätökseen 30.9.2025 mennessä.

Kunnanhallitus käsittelee yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuleman kokouksessaan 6.10.2025. Tämän jälkeen toimivaltaiset viranomaiset toimeenpanevat yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksen erillisillä päätöksillä, jotka annetaan asianosaisille tiedoksi. Yhteistoimintaneuvottelu korvaa lain mukaisesti erilliset asianosaisten kuulemiset. Muutokset palvelussuhteisiin astuvat voimaan irtisanomisajan jälkeen, ellei yksittäistilanteessa asianosaisten kanssa esim. tehtävämuutoksesta toisin sovita. Irtisanomisajat määräytyvät KVTES:n mukaan.

Oikeudellinen tausta päätösehdotukselle

Kunnanhallitus vastaa kuntalain 39 § mukaisesti kunnan hallinnosta ja taloudenhoidosta sekä valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007) § 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.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Linda Leinonen

Valmistelija

konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija, puh. +358 40 351 8605