Yhteistoimintaneuvottelujen päättäminen 2026

Kunnanhallitus 24.08.2026 § 133

Kuntalain (410/2015) 110 § mukaan kunnan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Talousarvio ja -suunnitelma on lisäksi laadittava siten, että edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan.

Tohmajärven kunnan vuoden 2027 talousarvion valmistelun lähtötilanne on haastava. Mikäli kunnan toimintaan ei tehdä muutoksia vuoden 2026 talousarvion mukaiseen toiminnan ja kustannusten tasoon verrattuna ja laskelmassa huomioidaan tällä hetkellä tiedossa olevat kustannustason muutokset sekä viimeisimmät verotulo- ja valtionosuusennusteet, vuoden 2027 tilikauden tuloksen arvioidaan muodostuvan noin 1,4 miljoonaa euroa alijäämäiseksi.

Verotulojen ennustetaan laskevan vuoden 2026 talousarviosta noin 168 000 euroa ja valtionosuuksien noin 183 000 euroa. Toimintatuottojen arvioidaan laskevan vuoden 2026 tilinpäätösennusteeseen nähden noin 428 000 euroa. Ilman sopeuttavia toimenpiteitä toimintakulujen arvioidaan puolestaan kasvavan noin 588 000 euroa.

Vuoden 2027 talousarvion valmistelu edellyttää siten kunnan talouden tasapainottamiseen tähtääviä toimenpiteitä. Talouden tasapainottamiseksi kunnan toimintatapoja, palvelurakennetta, tilankäyttöä, investointeja, hankintoja, tuloja ja maksuja sekä toimintojen priorisointia on tarpeen tarkastella kokonaisuutena.

Talouden tasapainottamisessa tavoitellaan ensisijaisesti pitkäaikaisia rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia ja uudistuksia, joilla saavutetaan pysyviä säästöjä. Tarvittaessa niitä voidaan täydentää kertaluonteisilla säästötoimenpiteillä. Toimenpiteiden valmistelussa tulee turvata kunnan lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja palvelujen asianmukainen järjestäminen.

Kunnan palveluksessa on 1.8.2026 tilanteen mukaan yhteensä 260 henkilöä, joista 219 on vakituisessa ja 41 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Henkilöstökulut arvioidaan olevan nykyisellä rakenteella vuonna 2027 noin 13,6 miljoonaa euroa.

Valmisteltavilla talouden tasapainottamistoimenpiteillä voi olla vaikutuksia henkilöstön asemaan, tehtäviin, työn organisointiin ja palvelussuhteisiin. Henkilöstöön kohdistuvat sopeutustoimet voivat sisältää toiminnallisia muutoksia, joiden tavoitteena on vähentää työpanoksen tarvetta. Toimenpiteitä voidaan toteuttaa esimerkiksi rajoittamalla määräaikaisen henkilöstön käyttöä, järjestelemällä tehtäviä uudelleen, kohdentamalla resursseja uudelleen sekä hyödyntämällä eläköitymistä.
Tarvittaessa henkilöstökustannuksia voidaan sopeuttaa myös osa-aikaistamisilla tai irtisanomisilla. Mahdollinen henkilöstön vähennystarve koskee enintään kymmentä (10) henkilöä.

Talouden tasapainottamiseen tähtäävät toimenpiteet voivat johtaa myös organisaation ja toimintojen uudelleenjärjestelyihin sekä toimintojen ulkoistamiseen, joilla voi olla henkilöstövaikutuksia. Käytettävät toimenpiteet ja niiden laajuus täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen aikana.
Edellä mainituista syistä osana vuoden 2027 talousarvion valmistelua on tarpeen käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukainen yhteistoimintamenettely.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään suunniteltujen talouden tasapainottamistoimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja. Neuvotteluilla tavoitellaan ensisijaisesti pysyviä säästöjä ja tarvittaessa niitä tukevia kertaluonteisia säästöjä. Neuvottelujen yhteydessä arvioidaan toimenpiteiden henkilöstövaikutukset sekä kiinnitetään huomiota henkilöstön työhyvinvointiin, työkykyyn ja työssä jaksamiseen sekä muutosten hallittuun toteuttamiseen.

Asian valmistelija

henkilöstösihteeri Carita Kettunen, carita.kettunen@tohmajarvi.fi, puh. 050 433 7954,
kunnajohtaja Mikko Löppönen, mikko.lopponen@tohmajarvi.fi, puh. 040 105 4001

Esittelijä

kunnanjohtaja Mikko Löppönen, mikko.lopponen@tohmajarvi.fi, puh. 040 105 4001

Päätösehdotus

1. todeta kunnan harkitsevan talouden tasapainottamiseksi ja toiminnan ja tehtävien uudelleenjärjestämiseksi sellaisia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 § 1 momentissa tarkoitettuja toimenpiteitä, joilla voi olla vaikutuksia henkilöstön asemaan ja palvelussuhteisiin ja jotka on käsiteltävä yhteistoiminnassa ennen niitä koskevien ratkaisujen tekemistä;
2. todeta yhteistoimintaneuvottelujen koskevan koko kunnan henkilöstöä lukuun ottamatta maatalouslomittajia;
3. todeta, että neuvotteluilla tavoitellaan ensisijaisesti pysyviä säästöjä ja tarvittaessa niitä tukevia kertaluonteisia säästöjä ja että mahdollinen henkilöstön vähennystarve koskee enintään kymmentä (10) henkilöä;
4. valtuuttaa kunnanjohtajan antamaan neuvotteluesityksen ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut selostusosassa esitetyin perustein; sekä
5. nimetä työnantajan edustajiksi yhteistoimintaneuvotteluihin kunnanjohtajan, talouspäällikön, hallintopäällikön, sivistys- ja hyvinvointijohtajan, teknisen johtajan, lomituspalvelujohtajan ja henkilöstösihteerin. Kunnanjohtaja voi tarvittaessa nimetä myös muita työnantajan edustajia osallistumaan neuvotteluihin. Neuvottelujen piirissä voivat olla myös työnantajan edustajiksi nimetyt henkilöt.

Päätös

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.

_____

Kunnanhallitus 23.11.2026
159/01.00.03/2026

Tohmajärven kunnanhallitus on kokouksessaan 24.8.2026 päättänyt käynnistää kunnan yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseksi sekä kunnan toiminnan ja henkilöstörakenteen sopeuttamiseksi.

Yhteistoimintaneuvottelut on järjestetty 23.9.2026, 22.10.2026 ja 10.11.2026. Lisäksi toimialakohtaiset alatyöryhmät ovat kokoontuneet 8.10.2026 sekä 3.11. ja 6.11.2026.

Yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäisneuvotteluaika päättyi 4.11.2026. Neuvottelujen viimeinen kokous pidettiin 10.11.2026, jolloin käsiteltiin työnantajan esittämät toimialakohtaiset säästö- ja henkilöstöjärjestelyt sekä niiden arvioidut taloudelliset vaikutukset.

Neuvotteluissa on tarkasteltu kunnan tehtävien uudelleenjärjestelyjä, henkilöstöresurssien vähentämistä, tehtävänkuvien muutoksia, osa-aikaistamisia, määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisiä sekä muita toiminnan tehostamiseen tähtääviä ratkaisuja.

Työnantajan tavoitteena on toteuttaa tarvittavat sopeuttamistoimenpiteet suunnitelmallisesti siten, että kunnan taloudellinen tilanne paranee ja lakisääteisten palvelujen järjestäminen turvataan.

Työnantajan esittämät sopeuttamistoimenpiteet

Sivistystoimi
Sivistystoimessa esitetään seuraavia toimenpiteitä:

- **Nuorisotyöntekijän tehtävä:** Määräaikainen palvelussuhde päättyy viimeistään kesällä 2028.
- **Etsivä nuorisotyö:** Työajasta 60 prosenttia kohdistetaan etsivään nuorisotyöhön ja 40 prosenttia perintörahastolla rahoitettavaan koulunuorisotyöhön. Järjestelyssä huomioidaan avustuksen määrärahaehdot. Muutos ajoittuu elokuun 2027 alkuun.
- **Luokanopettajien henkilöstöresurssi:** Henkilöstöresurssia vähennetään yhdellä henkilötyövuodella vuonna 2027 ja yhdellä henkilötyövuodella syksyllä 2028 määräaikaisten palvelussuhteiden päättyessä.
- **Esiopetuksen henkilöstöresurssi:** Henkilöstöresurssia vähennetään yhdellä henkilötyövuodella vuonna 2027 määräaikaisen palvelussuhteen päättyessä.
- **Kirjasto- ja kansalaisopistopalvelut:** Yhteenlaskettua henkilöstöresurssia vähennetään yhdellä henkilötyövuodella. Lisätarkasteluun otetaan kirjasto- ja kulttuuritoimenjohtajan virka, virkanimike ja tehtäväkokonaisuus. Toimenpiteiden suunniteltu tarkastelu- ja toteutusajankohta on vuosina 2029–2030.
- **Perhepäivähoito:** Henkilöstöresurssia tarkastellaan vuonna 2030. Samalla selvitetään mahdollisuutta vähentää määräaikaista henkilöstöresurssia 1–2 henkilötyövuodella.
- **Liikunta- ja nuorisopalvelut:** Tehtävänkuvia ja työnjakoa tarkastellaan sekä valmistellaan mahdolliset muutokset 1.8.2028 alkaen. Erityisesti huomioidaan nuorisopalveluiden resurssitarve.
- **Koulunkäynninohjaus, MOVE-liikunnanohjaus ja nuorisotilatyö:** Tehtäviä ja henkilöstöresursseja tarkastellaan vuonna 2029. Tavoitteena on selvittää mahdollisuutta vähentää henkilöstöresurssia kolmesta kahteen henkilötyövuoteen.
- **Varhaiskasvatuksen päällikön virka:** Esitetään viran lakkauttamista ja siihen kuuluvien tehtävien uudelleenjärjestelyä sisäisin tehtäväjärjestelyin.
- **Vapaa-aikakoordinaattorin tehtävä:** Tehtävänkuvaa ja tehtäväkokonaisuutta tarkastellaan. Hankerahoituksesta vastaaminen laajemman esihenkilöroolin ohella sekä vapaa-aikapalvelujen kokonaisuus otetaan huomioon tehtävien järjestelyssä.
- **Keski-Karjalan musiikkiopiston opettajien työaikajärjestelyt:** Selvitetään tasoitusjakson käyttöönottoa ja sen vaikutuksia toimistotyöntekijöiden resurssiin.
- **Vastuuopettajamalli:** Selvitetään mallin käyttöönoton mahdollisuuksia Tikkalan koulussa ja Keski-Karjalan musiikkiopistossa syksyn 2028 ja kevään 2029 aikana. Mahdollinen käyttöönotto ajoittuu 1.8.2029 alkaen.
  Sivistystoimen arvioidut säästöt ovat vuonna 2027 noin 170 000–190 000 euroa, vuonna 2028 noin 190 000 euroa ja vuonna 2029 noin 190 000 euroa.

Yleishallinto
Yleishallinnossa esitetään seuraavia toimenpiteitä:

- **Työllisyyskoordinaattorin tehtävä:** Tehtävänkuvaa muutetaan viimeistään kesällä 2028 nuorisotyöntekijän tehtävän päättyessä. Työajasta 60–80 prosenttia kohdistuu nykyisiin tehtäviin ja 20–40 prosenttia nuorisopalveluiden tehtäviin. Osa nykyisistä tehtävistä siirretään hallintopäällikölle ja henkilöstösihteerille viimeistään kesällä 2028.
- **Viestintä- ja markkinointikoordinaattorin tehtävä:** Tehtävä osa-aikaistetaan 50 prosenttiin 1.8.2027 alkaen. Tehtävänkuva painottuu jatkossa tapahtuma- ja kulttuuritoimintaan sekä markkinointiin. Toimialat vastaavat jatkossa omasta viestinnästään.
- **Työpajaohjaajan tehtävä:** Työpajaohjaajan ohjaustehtävät päättyvät vuoden 2030 aikana, minkä jälkeen työpanos kohdentuu täysimääräisesti kiinteistönhoidon palveluihin sekä liikuntapaikkojen hoitamiseen.
- **Palkkasihteerin tehtävä:** Yhden palkkasihteerin tehtävä osa-aikaistetaan 50 prosenttiin huomioiden irtisanomisaika ja tehtävä päätetään kokonaan 1.7.2027 alkaen. Palkkasihteerin tehtäviä siirretään soveltuvin osin hallintosihteerille 1.7.2027 alkaen.

Yleishallinnon toteutuvan säästön arvioidaan olevan vuonna 2027 noin 40 000–50 000 euroa. Arviossa on huomioitu palkkasihteerin tehtävään liittyvä irtisanomisaika ja suunniteltu päättymisajankohta sekä viestintä- ja markkinointikoordinaattorin osa-aikaistamisen alkaminen 1.8.2027.
Vuodesta 2028 alkaen yleishallinnon täyden vuotuisen säästövaikutuksen arvioidaan olevan noin 75 000–80 000 euroa. Työllisyyskoordinaattorin tehtävänkuvan muutos ja työpajaohjaajan työpanoksen kohdentaminen toisiin tehtäviin eivät sellaisinaan muodosta kuntatason henkilöstösäästöä.

Lomituksen hallinto
Lomituksen hallinnossa yhden lomituspalveluhenkilön palvelussuhde päättyy työntekijän oman irtisanoutumisen perusteella 31.12.2026.

Lisäksi lomitus- ja palkkasihteerin tehtävänkuvaa muutetaan siten, että työajasta 30 prosenttia kohdistuu lomitushallinnon tehtäviin ja 70 prosenttia palkkahallinnon tehtäviin.

Vuonna 2027 lomituspalveluhenkilön palvelussuhteen päättymisen arvioidaan vähentävän henkilöstökustannuksia noin 36 800 euroa. Lomitus- ja palkkasihteerin työpanoksen uudelleenkohdentamisen toimialakohtainen kustannusvaikutus on noin 30 500 euroa.

Työpanoksen siirtyminen lomituksen hallinnosta palkkahallintoon ei kuitenkaan sellaisenaan ole kuntatason nettosäästöä. Vaikutus huomioidaan koko kunnan säästölaskelmassa vain siltä osin kuin järjestely vähentää muuta henkilöstötarvetta, eikä samaa vaikutusta lasketa kahteen kertaan.

Vuonna 2028 lomituksen hallinnosta eläköityy 0,5 henkilötyövuotta ja yhden henkilötyövuoden osalta eläköityminen on mahdollista eläkeiän perusteella.

Tekninen toimiala
Teknisellä toimialalla esitetään seuraavia toimenpiteitä:

- **Kiinteistönhoidon tehtävät:** Kiinteistönhoidon tehtävänkuvat päivitetään.
- **Vesihuoltolaitoksen henkilöstöjärjestelyt:** Varahenkilöjärjestelyjä ja työntekijöiden tehtävänkuvia tarkastellaan.
- **Viemärilaitoksen hoitajan tehtävä:** Työsuhde esitetään päätettäväksi vuonna 2027 irtisanomisaika huomioiden.

- **Kiinteistöpuolen henkilöstöresurssi:** Selvitetään yhden työntekijän osa-aikaistamisen mahdollisuutta osa-aikaeläkkeen myötä.
- **Teknisen toimen johtamisjärjestelyt:** Selvitetään johtamisen järjestelyjä loppuvuoden 2028 ja alkuvuoden 2029 aikana. Samalla selvitetään Rääkkylän kunnan halukkuutta jatkaa yhteisiä johtamisjärjestelyjä.
- **Eläköitymisten vaikutukset henkilöstöresursseihin:** Vuonna 2030 kahden työntekijän eläköitymisen yhteydessä tarkastellaan henkilöstöresurssin vähentämistä 0,5–0,75 henkilötyövuodella. Vähennys ei toteudu täysimääräisenä kustannussäästönä, koska tehtävien hoitamiseksi tarvitaan myös ostopalveluja. Tarkastelussa huomioidaan työpajaohjaajan resurssi.

Teknisen toimialan arvioidut säästöt ovat vuonna 2027 noin 27 000 euroa, vuonna 2028 noin 48 000 euroa ja vuonna 2029 noin 70 000–118 000 euroa.

Kaikkia toimialoja koskevat toimenpiteet

- **Varhaiskasvatuksen varallaolojärjestelyt:** Selvitetään varhaiskasvatuksen varallaolosopimusta ja mahdollisuutta sisällyttää varallaolotehtävät hallinnon työntekijöiden tehtävänkuviin tai järjestää tehtävät muulla tarkoituksenmukaisella tavalla.
- **Hallinnon henkilöstöresurssit:** Tarkastellaan hallinnon henkilöstöresursseja ja selvitetään mahdollisuuksia tehtävien uudelleenjärjestelyyn yli toimialarajojen viimeistään vuonna 2029 siten, että hallinnossa tapahtuu tiivistystä yhden henkilötyövuoden verran viimeistään vuoteen 2030 mennessä.
- **Puhelinvaihdepalvelu:** Puhelinvaihdepalvelu päättyy ja vuoden 2027 alusta otetaan käyttöön kunnan oma puhelin, joka toimii Tohmajärven kunnan infonumerona. Tehtävä sisällytetään osaksi ainakin toimistosihteerien ja tiedonhallinnan asiantuntijan tehtävänkuvia.

Toimenpiteiden taloudelliset vaikutukset

Työnantajan esittämien sopeuttamistoimenpiteiden alustava säästöpotentiaali vuoden 2026 talousarvioon verrattuna on seuraava:

Vuosi	Arvioitu kuntatason nettosäästö
2027	noin 270 000–310 000 euroa
2028	noin 360 000–385 000 euroa
2029	noin 405 000–475 000 euroa

Neuvottelupöytäkirjassa esitetyt säästöarviot perustuivat neuvotteluvaiheessa käytettävissä olleisiin alustaviin laskelmiin ja osittain toimenpiteiden täysiin vuotuisiin vaikutuksiin. Neuvottelujen jälkeen laskelmia on tarkennettu huomioimalla toimenpiteiden suunnitellut toteutumisajankohdat, palvelussuhteisiin liittyvät irtisanomisajat sekä toimialojen välisten kustannussiirtojen ja mahdollisten päällekkäisten säästövaikutusten poistaminen.

Tarkennukset eivät muuta yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltyjä henkilöstö- ja tehtäväjärjestelyjä, vaan niiden arvioitua vuosittaista taloudellista vaikutusta.
Säästöarviot ovat edelleen alustavia ja tarkentuvat yksittäisten toimenpiteiden jatkovalmistelun, henkilöstöjärjestelyjen ja toteutusaikataulujen täsmentymisen yhteydessä. Erityisesti palvelussuhteiden päättymisajankohdat, irtisanomisajat, osa-aikaistamisten voimaantulo, eläköitymisten toteutuminen sekä tehtävien hoitamisesta mahdollisesti syntyvät ostopalvelu- ja sijaiskustannukset vaikuttavat toteutuvaan nettosäästöön.

Kaikki esitetyt toimenpiteet eivät toteudu välittömästi, vaan osa ajoittuu vuosille 2028–2030 ja edellyttää erillisiä selvityksiä sekä päätöksiä. Vuoden 2030 säästövaikutus arvioidaan erikseen, kun myöhempiin henkilöstö- ja tehtäväjärjestelyihin liittyvät ratkaisut ovat täsmentyneet.

Yhteistoimintaneuvottelujen päättyminen
Yhteistoimintaneuvottelujen viimeisessä kokouksessa 10.11.2026 käytiin läpi työnantajan esittämät säästö- ja henkilöstöjärjestelyt.

Neuvotteluissa henkilöstöjärjestö JHL jätti eriävän mielipiteen sellaisista henkilöstöä koskevista ratkaisuista, joissa on päädytty osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen. Jyty jätti eriävän mielipiteen palkkasihteerin tehtävän osa-aikaistamisesta ja tehtävän päättämisestä.
SuPerin edustaja ei osallistunut viimeiseen neuvotteluun, mutta jätti asiasta SuPerin kannanoton pöytäkirjan liitteeksi.

Neuvottelupöytäkirjaan 10.11.2026 on kirjattu, että yhteistoimintalain 449/2007 13 §:n mukainen yhteistoimintavelvoite voidaan todeta täytetyksi.

Työnantajan edustajat ovat käyneet suunniteltujen muutosten kohteena olevien työntekijöiden kanssa henkilökohtaiset keskustelut työnantajan esityksistä viimeistään 19.11.2026.

Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja voi ryhtyä tekemään tarvittavia päätöksiä toimivaltaansa kuuluvissa asioissa. Yksittäiset palvelussuhteisiin kohdistuvat ratkaisut tehdään erikseen toimivaltaisen viranomaisen päätöksillä sovellettavan lainsäädännön ja palvelussuhteen ehtojen mukaisesti.

Asian valmistelija

henkilöstösihteeri Carita Kettunen, carita.kettunen@tohmajarvi.fi, puh. 050 433 7954,
kunnajohtaja Mikko Löppönen, mikko.lopponen@tohmajarvi.fi, puh. 040 105 4001

Esittelijä

kunnanjohtaja Mikko Löppönen, mikko.lopponen@tohmajarvi.fi, puh. 040 105 4001

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää:

1. todeta, että Tohmajärven kunnan yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet 10.11.2026 ja että yhteistoimintalain (449/2007) 13 §:n mukainen yhteistoimintavelvoite on täytetty, sekä merkitä tiedoksi 10.11.2026 pidetyn neuvottelun pöytäkirjan ja siihen liitetyt henkilöstöjärjestöjen kannanotot ja eriävät mielipiteet;
2. Hyväksyä vuoden 2027 talousarvion valmistelussa todettuun talouden tasapainottamistarpeeseen ja aloittamispäätöksessä arvioituun noin 1,4 miljoonan euron alijäämään vastaamiseksi sekä pitkäaikaisten rakenteellisten ja toiminnallisten säästöjen saavuttamiseksi selostusosassa ja sen liitteessä kuvatut toimialakohtaiset ja koko kuntaa koskevat sopeuttamistoimenpiteet vuosien 2027–2030 jatkovalmistelun ja vaiheittaisen toimeenpanon perustaksi. Toimenpiteiden valmistelussa ja toimeenpanossa turvataan kunnan lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja palvelujen asianmukainen järjestäminen. Lisäselvityksiä tai vaihtoehtoisten toteutustapojen arviointia edellyttävistä toimenpiteistä päätetään erikseen jatkovalmistelun perusteella.
3. antaa kunnanjohtajan ja toimialajohtajien tehtäväksi valmistella ja toimeenpanna hyväksytyt toimenpiteet toimivaltansa rajoissa. Virkojen lakkauttamiset, palvelussuhteiden päättämiset, osa-aikaistamiset ja muut

yksittäisiin palvelussuhteisiin kohdistuvat ratkaisut tehdään erikseen toimivaltaisen viranomaisen päätöksillä;

4. edellyttää, että toimeenpanossa turvataan kunnan lakisääteiset palvelut, noudatetaan työnantajan lakisääteisiä velvoitteita sekä huolehditaan henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta, työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta ja riittävästä tiedottamisesta; sekä
5. edellyttää, että säästöarviot tarkennetaan jatkovalmistelussa ja toimenpiteiden toteutumisesta sekä saavutetuista taloudellisista vaikutuksista raportoidaan kunnanhallitukselle osana talouden ja toiminnan säännöllistä seurantaa.

Päätös

_____