

Yhteistoimintamenettely

Kh 29.06.2026
188/01.04.00/2026

Valmistelija

vt. kunnanjohtaja Maria Ahvenniemi

Tausta

Lappajärven kunnanhallitus on kokouksessaan 25.5.2026 § 83 käsitellyt kunnan taloudellista tilannetta ja päättänyt säästötoimenpiteisiin ryhtymisestä.

Säästötoimenpiteitä haetaan tilanteessa, jossa kunnan talous on ollut jäämässä vähintään 0,5 miljoonaa euroa alijäämäiseksi. Kun tähän on lisätty ennusteet tuleville vuosille, kunnan aiempien vuosien 2,8 miljoonan euron ylijäämä uhkaa olla syöty kokonaisuudessaan viimeistään vuoteen 2030 mennessä. Näiden lukujen valossa valiokuntia on velvoitettu viranhaltijavalmistelun kautta etsimään yhteensä 350.000 euron säästöt, tai lisätulot, sellaisina toimenpiteinä, mitkä ovat toteutettavissa kuluvan vuoden aikana. Henkilöstökuluista tavoitellaan 150.000 euron säästöä vuodelle 2026.

Nykytilanne

Vuoden 2025 tilinpäätös toteutui 231.478,64 euroa alijäämäisenä. Vuosi 2026 ja tulevat vuodet 2027– 2028 puolestaan näyttävät tämänhetkisen ennusteen mukaan myös reilusti alijäämäisiltä. Suurimmat syyt heikkoon talouskehitykseen ovat pienentyneet valtionosuudet ja verotulokertymien merkittävä heikentyminen sekä toimintakulujen kasvaminen. Lappajärven kunta on mukana Kuntaliiton Kestävä kuntataloushankkeessa, jonka toimenpiteenä FCG on toteuttanut painelaskelman vuoden 2027 talousarvion ja vuosien 2028-2029 taloussuunnitelmavuosien laadintaa varten. Jatkamalla nykyiseen tapaan Lappajärven kunnan talouteen on syntymässä suunnitelmavuosille noin 0,7-0,8 miljoonan euron vuotuinen alijäämä. Tämän vuoksi säästötoimenpiteissä on haettava myös kauaskantoisempia talouden sopeuttamistoimenpiteitä.

Valiokuntien tavoitteena on löytää tarvittavien tämän vuotisten säästöjen lisäksi pysyviä säästöjä ja yksi tehokkaimmista toimenpiteistä on toiminnan uudelleen organisointi vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä. Reagoimalla nyt voimme kuntana tehdä hallittuja muutoksia ja toimenpiteitä, joilla saamme talouden tasapainotettua ja palvelut turvattua asukkaille myös tulevaisuudessa.

Säästötoimenpiteiden ja valiokuntien kokousten aikataulutuksen vuoksi toimialakohtaisia säästöjä ja talouden sopeuttamistoimenpiteitä on ryhdytty valmistelemaan viranhaltijatyönä johtoryhmässä. Kunnan toimialajohtajista koostuva johtoryhmä on kokoontunut kolme (3) kertaa 2.6.,9.6. ja 16.6.2026, joista 2.6. laajennettuna hyvinvointitoimialan viranhaltijoiden kanssa. Selvitystyötä, laskelmia ja vaikutusten arviointia, on tehty tauotta kokoontumisten välissä.

Johtoryhmä on löytänyt säästökohteita talouden tasapainottamiseksi, mutta jo talousarviovaihteessa tehdyt leikkaukset ovat pienentäneet säästömarginaaleja. Osa toimenpiteistä ovat luonteeltaan sellaisia, että ne ovat järkeviä toteuttaa välittömästi operatiivisena toiminnan muutoksena. Osa muutoksista puolestaan vaatii valtuuston käsittelyn.

Merkittävimmät ja pysyvimmat säästöt löydetään kuitenkin organisoimalla toimintaa uudelleen. Johtoryhmä on lisäksi tarkastellut mahdollisuuksia, miten eri tavoin toimintaa voitaisiin järjestellä siten, että palveluiden laatu joko säilyy ennallaan tai paranee, mutta toiminta pystyttäisiin toteuttamaan vähemmällä resursseilla.

Kaikista edellä mainituista muutoksista voi aiheutua tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virka- ja/tai tehtävänimikkeitä, siirtymisiä työsuhteeseen (mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä), työaikaa ym. palvelussuhteen ehtoja.

Lisäksi johtoryhmä on tunnistanut noin 10 virkaa/tehtävää, jotka mahdollisesti lakkaisivat talouden tasapainottamisohjelman tarkastelujakson aikana vuoden 2030 loppuun mennessä. Valtaosa tunnistetuista viroista/tehtävistä olisi mahdollista lakkauttaa nykyisen viranhaltijan/työntekijän eläköitymisen yhteydessä.

Yhteistoiminta

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

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

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

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

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

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

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Lappajärven kunta työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoimintamenettelyn yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu koskee koko Lappajärven kunnan henkilöstöä.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virka-/tehtävänimikkeissä, siirtymisissä työsuhteeseen ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa.

Neuvottelujen tuloksena korkeintaan 10 virkaa/tehtävää saattaa tulla lakkautetuksi talouden tasapainottamisohjelman tarkastelujakson aikana vuoden 2030 loppuun mennessä. Ensisijaisesti pyrimme eläkejärjestelyihin ja/tai tarjoamaan lakkautetun tehtävän tilalle muita soveltuvia tehtäviä. Mikäli soveltuvia tehtäviä ei ole tarjota tai asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

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

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

Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella (hallintosääntö 53§).

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

Esittelijä

vt. kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää:

1. käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu Lappajärven kunnan koko henkilöstöön. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan toiminnan uudelleen organisointia vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan tehtävien organisointia kustannustehokkaasti sekä asiakas- ja asukasystävällisesti niin, että toiminnan organisointi tukee kestäväää kuntataloutta saavuttaen vähintään vuositasolla kokonaisuudessaan 0,5 miljoonan euron pysyvät säästöt;

2. valtuuttaa hallintojohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelun edellä kuvatun mukaisesti. Neuvotteluissa

käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virka- ja tehtävänimikkeissä, siirtymisissä työsopimussuhteeseen ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tuloksena korkeintaan 10 virkaa/tehtävää saattaa lakata vuoden 2029 loppuun mennessä. Ensisijaisesti pyrimme eläkejärjestelyihin ja/tai tarjoamaan lakkautetun tehtävän tilalle muita soveltuvia tehtäviä. Mikäli soveltuvia tehtäviä ei ole tarjota tai asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen; ja

3.nimetä hallintojohtajan työnantajan edustajiksi yhteistoimintamenettelyssä ja todeta, että neuvotteluiden puheenjohtajana toimii hallintojohtaja. Kunnanhallitusta informoidaan yhteistoimintamenettelyn etenemisestä.

Päätös

Lisätietoja antaa

vt. kunnanjohtaja Maria Ahvenniemi, 044 3699667,
maria.ahvenniemi(at)lappajarvi.fi