

SIGNATORIES

Name	Authentication method	Date and time
Henri Matti Magnus Nordenswan	Strong, MobileID FI	27.10.2025 10:11:47 UTC+02
Iiris Elisa Laukkanen	Strong, MobileID FI	27.10.2025 10:12:23 UTC+02
ARI PIETARI KUISMA	Strong, BankID FI	27.10.2025 10:12:40 UTC+02
Ville Petteri Leppäniemi	Strong, BankID FI	27.10.2025 10:13:40 UTC+02
Pirjo Marketta Rahunen	Strong, BankID FI	27.10.2025 10:13:46 UTC+02
ARJA HELENA MÄKELÄ	Strong, BankID FI	27.10.2025 10:13:51 UTC+02
JANINA MIETTINEN	Strong, BankID FI	27.10.2025 10:13:51 UTC+02



This document package contains:

- Front page (this page)
- The original document(s)
- The electronic signatures. These are not visible in the document, but are electronically integrated



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity of the document

Yhteistoimintaneuvottelut koskien TA-2026

Aika 27.10.2025 klo 8.30 10.07
Paikka Bulevardikortteli, Sinfonia-neuvottelutila
Läsnä Iiris Laukkanen, kaupunginjohtaja, puheenjohtaja
Henri Nordenswan, henkilöstöjohtaja
Henriikka Louhelainen, johtava HR-asiantuntija, pöytäkirjan pitäjä
Kati Toikka, johtava HR-asiantuntija
Henri Seppänen, taloussuunnittelupäällikkö
Mikko Autere, palvelualuejohtaja
Kristiina Soots, palvelualuejohtaja
Heli Komulainen, viestintäjohtaja

Ari Kuisma, pääluottamusedustaja, KTN
Ville Leppäniemi, pääluottamusedustaja, JUKO/OAJ
Arja Mäkelä, pääluottamusedustaja, Jyty
Janina Miettinen, pääluottamusedustaja Tehy
Marja Kantelus-Lahti, varapääluottamusedustaja, JHL
Pirjo Rahunen, pääluottamusedustaja, JHL
Merja Waris, varapääluottamusedustaja, Tehy

1 Neuvotteluiden järjestäytyminen

Kaupunginjohtaja avasi neuvottelut. Kokouksen puheenjohtajana toimi kaupunginjohtaja ja pöytäkirjan pitäjänä Henriikka Louhelainen. Kaikki järjestöjen pääluottamusedustajat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan. Pöytäkirjan allekirjoittavat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja.

Asialista ja samalla kokouksen pöytäkirjan luonnos on lähetetty Teams-kanavalla 26.10.2025. Henkilöstön edustajat huomauttivat, että asialista on toimitettu kovin myöhään 12 tuntia ennen kokousta.

Todetaan, että esityslista hyväksytään ja neuvottelu voidaan pitää.

2 Edellisen kokouksen pöytäkirjan tarkastaminen

Tarkastettiin 23.10. kokouksen pöytäkirja. Pöytäkirja on hyväksyttävissä. Pöytäkirja allekirjoitetaan sähköisesti.



3 Toteutettavat sopeutustoimet

Yhteistoimintaneuvotteluissa on neuvoteltu kaupungin talouden sopeuttamisesta 3,6 miljoonan eurolla, jotta strategian mukainen taseen kertynyt ylijäämätavoite voi toteutua vuonna 2026. Neuvotteluissa on käsitelty toimenpiteitä pysyviksi kustannusten alentamiseksi tai tulojen kasvattamiseksi, jotta vuoden 2030 strategiset taloustavoitteet on mahdollista saavuttaa. Henkilöstöön kohdistuvat sopeutustoimet ovat todennäköisiä, jos verokorotuksista ei päätetä.

Sellainen sopeutusvaihtoehto, jossa koko 3,6 miljoonan euron sopeutustarve katettaisiin lomautuksilla, ei ole realistinen eikä työnantaja esitä sellaista toteutusvaihtoehtoa. Laskennallisesti se edellyttäisi opettajien kolmen päivän lomautuksen lisäksi koko muun henkilöstön lomauttamista 78 päivän ajaksi, mikä ei palveluiden tuotanto ja turvaaminen huomioiden ole mahdollista. Koska lomautuksilla tai vastaavilla vapaaehtoisilla toimenpiteillä ei saavuteta pysyviä kustannussäästöjä, ei niihin perustuvia vaihtoehtoja esitetä ensisijaisena sopeutuskeinona.

Neuvotteluiden lopputuloksena kaupunginhallituksen tietoon tuodaan neuvotteluissa käsitellyt vaihtoehdot A-H.

	Talousarviovuosi 2026							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Veronkorotus	3 600	2 400	2 400	1 200	1 200	1 200	-	-
Hintojen korotukset	-	-	-	180	180	180	-	180
Pysyvät henkilöstösopeutukset	-	900	370	1 406	854	1 406	1 406	1 406
Määräaikainen lomautus	-	-	-	586	1 098	-	1 811	1 213
Palveluiden sopeutukset	-	-	530	-	-	530	135	530
Tuotannon tehostus, ei suoraa henkilöstövaikutusta	-	300	300	300	300	300	300	300
	3 600	3 600	3 600	3 672	3 633	3 617	3 652	3 630
Erotus tavoitteeseen 3,6 milj.	- 140	0	0	72	33	17	52	30
	-	20	8	43	42	31	70	57

Vaihtoehto A:ssa sopeutuksia ei tehdä lainkaan. Jos lomautuksia sisältävät vaihtoehdot D, E, G ja H jätetään huomiotta, realistiset vaihtoehdot ovat B, C ja F. Vaihtoehdon F alijäämä tavoitteeseen voidaan kattaa vapaaehtoisin poissaoloin.

Palvelussuhteiden päättymisen ajankohtien vaihtelun vuoksi henkilöstösopeutusten pysyvä vaikutus saavutetaan vasta vuonna 2027. Vuoteen 2026 verraten tilanne muuttuu siten, että myös vaihtoehdot D ja E ovat realistisia ja niiden alijäämä on mahdollista kattaa vapaaehtoisin poissaoloin. Vaihtoehto F puolestaan tulee ylijäämäiseksi noin 0,4 milj. eurolla, mikä voidaan hyödyntää palveluiden tai henkilöstön kehittämisenä.

Neuvottelussa päätetyt sopeutustoimet ovat seuraavat:

Toimintaa sopeutetaan toimenpitein, jotka eivät suoraan johda henkilöstövähennyksiin tai olennaisesti vaikuta kaupunkilaisten palveluihin. Toimenpiteillä tavoitellaan noin 0,3 milj. euron kustannussäästöä.

Mahdollinen lomautus tai vastaavat vapaaehtoiset toimet kattavat enintään noin 39 henkilötyövuotta ja 1,8 milj. euroa (G). Koko kaupungin henkilöstö lomautetaan. Opetushenkilöstö lomautetaan enintään kolmeksi päiväksi ja muu henkilöstö enintään 15 päivän ajaksi. Opettajien

lomautukset toteutetaan VESO-päivinä ja muun henkilöstön lomautukset palveluntarve huomioiden työnantajan määrääminä ajankohtina, jos ei myöhemmin yhteistoiminnassa toisin sovita.

Henkilöstöä vähennetään pysyvästi enintään 31 htv, millä noin 1,4 milj. euron säästöjä vuonna 2026. Toteutuessaan esitetyllä tavalla tällä on 1,95 milj. euron säästövaikutus vuonna 2027.

Henkilöstöä koskevat sopeutustoimet toimenpiteet voidaan toteuttaa:

- Henkilöstövähennyksinä mahdollisen eläköitymisen, avointen vakanssien tai määräaikaisten palvelussuhteiden täyttämättä jättämisen tai muun luonnollisen poistuman kautta.
- Organisaation tai tehtävien muutoksina, tai työtehtävien vähentämisenä, joiden seurauksena tarjottava työ vähentyy pysyvästi ja olennaisesti.
- Lomautuksina tai vapaaehtoisina palkattomina säästötoimina, kuten osa-aikaistaminen, lomarahen vaihto tai palkaton vapaa.

Osa suunnitelluista toimenpiteistä sisältää tuotannollisin perustein tehtäviä organisaation tai tehtävien muutoksia, jotka on tarkoitus toteuttaa taloudellisesta perusteesta riippumatta. Tällaisia muutoksia ovat mm. tavoite yhdistää johtamis-, päällikkö- ja esihenkilörakenteita. Neuvotteluissa on käsitelty myös mahdollisuutta yhdistää Hyvinvoinnin palvelualueen sekä Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen johtajan tehtävät.

Työnantaja toteaa, että henkilöstövähennyksissä vähentämisjärjestyksessä viimeisenä ovat ope-
tustoimen ja varhaiskasvatuksen välittömän palvelutuotannon henkilöstö sekä hyvinvoinnin palvelualueen lapsille, nuorille ja syrjäytymisvaarassa oleville tarjottujen palveluiden henkilöstö. Sopeutustoimia on kohdistettu kaikille palvelualueille ja konsernipalveluihin kaikki organisaatiotasot huomioiden.

Sopeutustoimet on mitoitettu siten, että niillä saavutetaan vähintään kaupunginhallituksen edellyttämä 3,6 milj. euron säästö. Kunkin vaihtoehdon A-H lopulliset henkilöstövaikutukset riippuvat kaupungin toimielinten päätöksistä koskien verotuloja, hinnan korotuksia ja palveluiden määrää ja laatua.

Todetaan, että mahdollisista irtisanomisiin liittyvistä koulutusvelvoitteista sekä muusta muutostuesta aiheutuvat kustannukset ovat 140 000 euroa.

4 Henkilöstön edustajien kootut näkemykset

Neuvotteluissa henkilöstöä ovat edustaneet JHL:n, JUKO:n, Jyty:n, KTN:n ja Tehy:n edustajat.

Henkilöstö edustajat toteavat seuraavaa:

- Henkilöstön edustajat vastustavat henkilöstön vähentämistä irtisanomisperusteisesti. Luonnollinen poistuma, vakanssien täyttämättä jättäminen ja määräaikaisten sopimusten



jatkamatta jättäminen ovat mahdollisia toimenpiteitä huomioiden jäljempänä esitetyt huomioiden henkilöstön jaksamiseen yms. liittyen.

- Henkilöstön edustajat vastustavat lomautuksia.
- Henkilöstön edustajat eivät suosittele jäsenistölleen vapaaehtoisia säästötoimia.
- Mahdollisista henkilöstövähennyksistä johtuva lisätyö sekä osaamisen ja vastuun muutokset tulee huomioida jäljelle jäävän henkilöstön palkkauksessa virkaehtosopimuksen mukaisesti.
- Mahdollisista henkilöstövähennyksistä johtuva lisääntyvä työkuorma ja paine työhyvinvointia kohtaan on huomioitava sekä esihenkilöiden että jäljelle jäävän henkilöstön osalta.
- Toimenpiteillä ei saisi vaarantaa kaupungin strategisia tavoitteita esim. yritystoiminnan kehittämiseksi tai ilmasto- ja ympäristövastuun toteuttamiseksi.
- Suunnitellut organisaatiomuutokset sekä johtamis-, päällikkö- ja esihenkilörakenteiden muutokset ovat hyväksyttäviä edellyttäen, että esihenkilöiden ja jäljelle jäävän organisaation työkuorma ei kasva kohtuuttomasti ja että esihenkilöiden ja henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehditaan muutosaikana ja sen jälkeen.
- Henkilöstön edustajat puoltavat Hyvinvoinnin palvelualueen sekä Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen johtajan tehtävien yhdistämistä edellyttäen, että johtaminen suunnitellaan siten, että yhden johtajan työmäärä ei kasva kohtuuttomaksi.

Järjestöt toteavat edelleen, että:

- Riippumatta siitä, johtavatko toimenpiteet suoriin henkilöstövähennyksiin, järjestöt suhtautuvat kriittisesti toimenpiteisiin, joilla lasketaan palveluiden määrää tai laatua.
- Varhaiskasvatuksessa resursointia ei pidä kiristää esim. sijaisten määrää alentamalla tai täyttöastetta nostamalla. Kireä resursointi lisää henkilöstön kuormitusta ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin.
- Varhaiskasvatuksen valvonta-ateriat pitää säilyttää kaikilla kasvattajilla.
- Varhaiskasvatuksessa lyhytaikaiset sijaiset tulisi korvata vakituisilla sijaisilla ja Resinasta luopua.
- Opetustoimessa ei pidä vähentää sellaista henkilöstöä, joka mahdollistaa opetushenkilöstön ja rehtoreiden keskittymisen ydintehtäviinsä.
- Alkuopetuksen iltapäivätoiminnasta ei tule luopua.
- Lasten ja nuorten harrastamis- ja kerhotoimintaa koulussa ei tule supistaa.
- Lukion opetusohjelman tarjontaa ei tule supistaa.

Henkilöstön edustajat huomauttavat lisäksi, että henkilöstövähennysten sijaan säästöjä tulisi hakea esim. sairauspoissaolojen vähentämisestä, ulkoisten palveluiden ja hankintojen tarkastelusta, tiloista, tai esim. Järvenpää 75-vuotta -rahoituksesta. Säästöjen lisäksi on harkittava tulojen kasvattamista palveluhinnoittelussa.

Kaikki henkilöstöjärjestöt vastustavat lomautuksia ja huomauttavat, että lomautukset ovat työnantajan yksipuolinen toimenpide. JHL, Jyty ja KTN huomauttavat lisäksi, että mikäli lomautukset tulisivat toteutettavaksi, lomautuspäivien määrän tulee kohdentua yllä esitettyä tasapuolisemmin.



5 Viestintä

Käsiteltiin työnantajan valmisteleva tiedote neuvotteluiden päättämisestä ja hyväksyttiin sen julkaistavaksi välittömästi kokouksen jälkeen.

6 Neuvotteluiden lopputulos

Todettiin, että neuvottelut päättyivät erimielisinä ja että yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet lain edellyttämässä minimiajassa.

Henkilöstön edustajat puoltavat kuitenkin Hyvinvoinnin palvelualueen sekä Opetuksen ja kasvatuksen palvelualueen johtajan tehtävien yhdistämistä edellyttäen, että johtaminen suunnitellaan siten, että yhden johtajan työmäärä ei kasva kohtuuttomaksi. Henkilöstön edustajat puoltavat toteavat lisäksi, että suunnitellut organisaatiomuutokset sekä johtamis-, päällikkö- ja esihenkilörakenteiden muutokset ovat hyväksyttäviä edellyttäen, että esihenkilöiden ja jäljelle jäävän organisaation työkuorma ei kasva kohtuuttomasti ja että esihenkilöiden ja henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista huolehditaan muutosaikana ja sen jälkeen.

7 Pöytäkirjan tarkastaminen

Tarkastettiin pöytäkirja saman tien ja hyväksyttiin se allekirjoitettavaksi.

8 Muut asiat

Marja Kantelus-Lahti huomautti, että hän ei ole saanut kutsua aiempien kokousten pöytäkirjojen allekirjoitukseen, mutta hän hyväksyy pöytäkirjat, jotka JHL pääluottamusedustaja on allekirjoittanut



9 Kokouksen ja neuvotteluiden päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen kello 10.07 ja totesi yhteistoimintaneuvottelut päättyneeksi.

Pöytäkirja allekirjoitetaan sähköisesti.

Iiris Laukkanen
puheenjohtaja

Ari Kuisma, pääluottamusedustaja, KTN

Henri Nordenswan
henkilöstöjohtaja

Ville Leppäniemi, pääluottamusedustaja
JUKO/OAJ

Arja Mäkelä, pääluottamusedustaja, Jyty

Janina Miettinen, pääluottamusedustaja
Tehy

Pirjo Rahunen, pääluottamusedustaja
JHL

