

Toiminnan ja talouden tasapainottaminen

Hallitus 30.10.2025
114/01.00.03/2025

Valmistelijat: kuntayhtymän johtaja Timo Hakkarainen, talous- ja hallintojohtaja Kari Mäntyharju ja henkilöstöpäällikkö Tuija Rekola.

Luksian uusi strategia tulee voimaan vuoden 2026 alussa. Strategian painotukset edellyttävät toiminnan vaikuttavuuden kehittämistä, organisaation toimivuuden tarkastelua sekä uudelleenorganisointumista rakenteiden, toimintatapojen ja tehtävien osalta.

Toimintaympäristön muutokset edellyttävät panostusten suuntaamista vetovoimaisille aloille, jotka palvelevat alueen työelämää sekä Luksian rahoituksen muodostumista. Käytännössä tämä tarkoittaa resurssien uudelleen suuntaamista aloille ja tutkintoihin, joissa opiskelijavolyymit ovat riittävät ja joista opiskelijat valmistuvat tehokkaasti sekä työllistyvät hyvin.

Vuosien 2026–2028 talous- ja toimintasuunnitelma on tehty tiedossa olevien valtionrahoitusmuutosten ja kulurakenteeseen vaikuttavien merkittävien kustannusnousujen perusteella. Henkilöstömenot kasvavat kunta-alan palkkaratkaisun perusteella hieman yli 9 % kesän 2025 tilanteeseen verrattuna. Lisäksi KVTES-palkkaryhmäläisiä koskeva tasopalkkaus nostaa henkilöstökustannuksia noin 30 t€ vuodessa. KVTES:in soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön siirto tasopalkkajärjestelmään on tuonut esiin Luksian palkkausjärjestelmän rakenteelliset haasteet. Tasopalkkajärjestelmään liittyvä palkkojen harmonisointivaatimus aiheuttaa palkkaepätasa-arvoa mm. aiemmin myönnettyjen henkilökohtaisten lisien määräytymisperusteiden vuoksi.

Tiedossa olevien korotusten vaikutus henkilöstökustannuksiin nykyisellä henkilöstörakenteella on noin 1,8 M€ vuoden 2028 loppuun mennessä olettaen, että henkilöstösivukulut pysyvät nykyisellä tasolla. Pelkästään vuodelle 2026 kohdistuvat yleiskorotukset ovat lähes 3 % ja ne tulevat maksettavaksi vuoden 2026 elo-lokakuun aikana kuntayhtymän palkkamenoissa. Vuodelle 2025 kohdistuva 1.10. jo tehty 2,5 % suuruinen yleiskorotus näkyy loppuvuoden henkilöstökuluissa samoin kuin taannehtivasti kesäkuusta asti maksettavat tasopalkkaukseen liittyvät palkkamuutokset.

Samaan aikaan kun tehdyt kunta-alan palkkaratkaisut lisäävät henkilöstömenoja, kuntayhtymän valtionosuusrahoitus ei kasva nykyisillä opiskelijasuoritteilla. Opiskelijasuoritteita ovat opiskelijavuodet, tutkinnot ja osatutkinnot ja niitä kerryttävät osaamispisteet sekä opiskelijoiden työllistyminen tai jatko-opintoihin siirtyminen. Tulojen ja menokehityksen välinen epätasapaino näkyy käytyjen talousarvioneuvottelujen perusteella vuodelle 2026 tehdyssä talousarviossa, joka painuu -460 t€ alijäämäiseksi. Mikäli kuntayhtymässä ei tehdä rakenteellisia muutoksia kustannusrakenteeseen ja/tai saada opiskelijasuoritteiden perusteella nykyistä suurempaa suhteellista osuutta valtionosuusrahoituksesta, suunnitelmavuosina 2027–2028 alijäämä painuu jo yli miljoonaan euroon.

Syksyn 2025 aikana kuntayhtymän johtoryhmä on valmistellut kasvun ja sopeutuksen ohjelmaa, jossa kaikki kuntayhtymän toimintaan ja tulokseen vaikuttavat tulo- ja menoerät käydään perusteellisesti läpi. Ohjelmassa on

pyritty tunnistamaan kasvun ja kehittymisen kohteet, mutta samaan aikaan on pyritty etsimään säästöjä ja toiminnan tehostamiskohteita. Aineiden, tarvikkeiden, palveluiden ja investointien osalta ohjelmassa havaitut säästökohteet on pyritty toteuttamaan 2026 talousarviossa.

Kasvun ja sopeuttamisen ohjelman toteuttaminen edellyttää pysyviä muutoksia kuntayhtymän toimintaprosesseihin ja kustannusrakenteen hallintaan. Jotta kuntayhtymän talous saadaan tasapainoon talousarviovuoden ja suunnitteluvuosien aikana tulee työnantajan arvion mukaan sopeuttaa toimintaa vuosien 2026–2028 aikana kokonaisuudessaan 1,3M€. Työntekijän arvion mukaan sopeutustarve on maksimissaan 25 henkilötyövuotta.

Yllä esitetyt asiat edellyttävät niiden käsittelyä työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa siten kuin Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) määrittelee. Mikäli Luksian hallitus hyväksyy toimenpide-ehdotukset, käynnistetään toimenpiteitä koskeva valmistelu ja tarvittavat neuvottelumenettelyt lain edellyttämässä muodossa.

Säästö ja- sopeutuskohteita on pyritty ja pyritään ensisijaisesti löytämään muualta kuin henkilöstöstä. Irtisanomisten vaihtoehtona kartoitetaan mahdolliset säästöt määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisistä sekä eläköitymisistä ja luonnollisen poistuman kautta. Niiltä osin, kuin edellä mainitut toimenpiteet eivät riitä, käsitellään yhteistoimintamenettelyssä vakituisten palvelussuhteiden irtisanomisista, palvelussuhteen ehtojen heikennyksiä, toimintojen tai tehtävien toiminnallisia lakkautuksia tai palveluiden ulkoistamisista.

Henkilöstön asemaa koskevia muutoksia suunniteltaessa voimassa olevan hallintosäännön 48 §:n mukaan hallitus tekee periaatepäätöksen viranhaltijoiden tai työntekijöiden irtisanomisista toiminnallisista, taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Arvion mukaan neuvotteluiden piirissä on koko henkilöstö, ja menettely koskee koko kuntayhtymää

Esitys
Kyj

Hallitus päättää valtuuttaa kuntayhtymän johtajan käynnistämään ja toteuttamaan tuotannollis-taloudelliset yhteistoimintaneuvottelut, tarvittavat organisaatiouudistukset sekä tehtäväkuvien muutokset sekä toimeenpanemaan työnantajan päätökset neuvottelujen päätyttyä ja antaa asian yhtymäkokoukselle tiedoksi.

Päätös

Liite

Kasvun ja sopeutuksen ohjelma 2026, vaihe 1

Täytäntöönpano

Johtoryhmä, yhtymäkokouksen 26.11.2025 asialista