

## Uimahallin henkilöstöjärjestelyt käyttökätkon aikana

Kaupunginhallitus 22.06.2026 § 197  
297/01.01.03/2026

### Valmistelu

hyvinvointijohtaja Piia Hulkkonen ja henkilöstöpäällikkö Jani Koskela

Kemin uimahalli suljetaan tammikuusta 2027 alkaen uuden uimahallin rakentamisen vuoksi. Nykyinen rakennus puretaan, ja uuden uimahallin on tavoitteena valmistua ja tulla käyttöön syksyllä 2029. Käyttökätko kestää arviolta noin 2,5 vuotta.

Uimahallin sulkeminen edellyttää henkilöstöjärjestelyjä uimahallissa työskentelevän henkilöstön osalta. Henkilöstö toimii uinninvalvonnan (8 htv) ja asiakaspalvelun (2 htv) parissa. Lisäksi kolmella määräaikaishalla työtökijällä (2,5 htv) päättyy työsuhde 31.12.2026. Tehtävät/osa tehtävistä on suoraan sidoksissa uimahallin toimintaan, eikä niitä voida sellaisenaan toteuttaa käyttökätkon aikana.

Hallintosäännön 2 § ja 16 § mukaan kaupunginhallitus vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta.

Työnantaja aloittaa valmistelun uimahallin henkilöstöjärjestelyistä käyttökätkon ajalle ja selvittää mahdollisuudet tarjota henkilöstölle muuta työtä kaupungin organisaatiossa käyttökätkon ajan.

Kunnissa yleisimmin käytetyt ratkaisut pitkäaikaisen käyttökätkon aikana ovat:

- henkilöstön uudelleensijoittaminen kaupungin organisaation muihin tehtäviin
- osa-aikaisuus ja tehtävien yhdistäminen
- luonnollisten poistumien kuten eläköitymisten ja muualle työllistymisen huomioiminen
- määräaikaishet palvelussuhdejärjestelyt ja lomautukset, mikäli muuta työtä ei ole tarjolla
- edellä mainittujen yhdistelmäratkaisut.

Henkilöstöjärjestelyjen suunnittelu edellyttää yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä, henkilöstön osaamisen kartoitusta ja huomioimista kaupungin talousarvio- ja henkilöstösuunnittelussa vuosille 2027-2029.

Henkilöstölle tiedotetaan valmistelun etenemisestä ja esihenkilöt käyvät asiasta keskusteluja työntekijöiden kanssa. Keskeisinä huomioitavina näkökulmina ovat kaupungin työnantajavelvoitteet, kustannusvaikutukset lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Kaupungin tavoitteena on, että uimahallin uusi toiminta voidaan käynnistää sujuvasti uuden hallin valmistuessa mahdollistaen uuden toimintatavan. Hyvinvointitoimialan strategisena painopisteenä vuosina 2027-2029 on valmistella uuden uimahallin ja Kemi Areenan hallinnoinnin yhdistäminen, jolloin uusi uimahalli siirtyy Kemin Liikuntapalvelut Oy:n tuottamaksi toiminnoksi ja henkilöstö halliyhtiön työntekijöiksi käyttöönoton yhteydessä.

Ratkaisujen kustannusvaikutukset ja vaikutukset henkilöstöön vaihtelevat merkittävästi. Vaikutukset kohdistuvat erityisesti henkilöstökuluihin, rekryointitarpeisiin sekä uuden uimahallin käyttöönoton sujuvuuteen.

Henkilöstön uudelleensijoittaminen käyttökaton ajaksi muihin kaupungin palveluihin säilyttää palkkakustannukset pääosin ennallaan noin 400 000€/vuosi. Jotta ylimääräisiltä kustannuksilta vältytään, henkilöstö tulee sijoittaa osaamista vastaaviin avoinna oleviin tehtäviin. Uimahallin käyttökato vähentää hyvinvointitoimialan tuottoja noin 350 000€/vuosi.

Osa-aikaisiin järjestelyihin tai tehtävien yhdistämiseen siirtyminen alentaa palkkakustannuksia työajan supistumisen suhteessa. Ratkaisu mahdollistaa joustavan sopeutumisen käyttökaton eri vaiheisiin, mutta edellyttää huolellista suunnittelua.

Lomautukset ja muut määräaikaiset palvelussuhdejärjestelyt tuottavat välittömiä säästöjä henkilöstökuluihin. Palkkamenot alenevat käyttökaton ajaksi, mikä vähentää suoria toimintamenoja. Kokonaisvaikutusta arvioitaessa tulee huomioida, että lomautuksiin liittyy riski henkilöstön siirtymisestä muihin tehtäviin tai työnantajille.

Pitkissä käyttökatoissa voi tapahtua henkilöstön luonnollista poistumaa, kuten eläköityminen tai henkilöstön siirtyminen muualle töihin, mikä tukee talouden sopeuttamista. Rekryointitarve siirtyy uuteen uimahalliin käyttöönoton yhteydessä. Ennakoiva henkilöstösuunnittelu vähentää tätä riskiä.

Tässä tilanteessa työnantaja näkee kaksi ratkaisuvaihtoehtoa. Henkilöstö lomautetaan toiminnan keskeytyksen ajaksi ja tarjotaan osaamista vastaavia avoinna olevia ja avoimeksi tulevia tehtäviä organisaation sisällä niin laajalti kuin se on mahdollista. Näissä vaihtoehdoissa työnantajalle ei muodostu ylimääräisiä kustannuksia.

Toisena ratkaisuna henkilöstöä ei lomauteta toiminnan keskeytyksen ajaksi. Henkilöstö siirretään osaamista vastaaviin tehtäviin koko keskeytyksen ajalle vaikka tosiasiallista tarvetta ei olisi. Tämä olisi kuitenkin haasteellista henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun näkökulmasta muissa vastaavissa tilanteissa. Tämän kustannusvaikutus arvioidaan olevan noin 300 000€/vuosi.

Pitkässä 2,5 vuoden käyttökatoissa henkilöstön uudelleensijoittaminen on tavoite, mutta käytännössä lomautukset ovat realistisempi ja yleisempi osa ratkaisua. Käytännössä lähes aina päädytään monen keinon yhdistelmään ja talouden ja henkilöstöriskien tasapainottamiseen.

Hallintosäännön 56 § mukaan kaupunginhallitus päättää kaupungin henkilöstön lomauttamisen periaatteista. Viranhaltijan tai työntekijän lomauttamisesta toistaiseksi tai määräajaksi päättää virka- tai palvelussuhteeseen ottanut viranomainen yhteistoiminnassa asianosaisen toimielimen kanssa.

**Esittelijä**

Kaupunginjohtaja Matti Ruotsalainen

**Päätösehdotus**

Kaupunginhallitus päättää, että yhteistoimintamenettely käynnistetään uimahallin henkilöstön osalta. Kaupunginhallitus edellyttää, että mahdolliset lomautukset pyritään minimoimaan niin hyvin kuin se on mahdollista muilla tehtäväjärjestelyillä, konsernin mahdollisuudet huomioiden.

## **Päätös**

Teija Jestilä ilmoitti esteellisyytensä (intressijäävi) asian käsittelyyn ja poistui kokoushuoneesta asian käsittelyn ajaksi.

Kaupunginhallitus päätti, että yhteistoimintamenettely käynnistetään uimahallin henkilöstön osalta. Kaupunginhallitus edellyttää, että mahdolliset lomautukset pyritään minimoimaan niin hyvin kuin se on mahdollista muilla tehtäväjärjestelyillä, konsernin mahdollisuudet huomioiden.