

Perusraportti

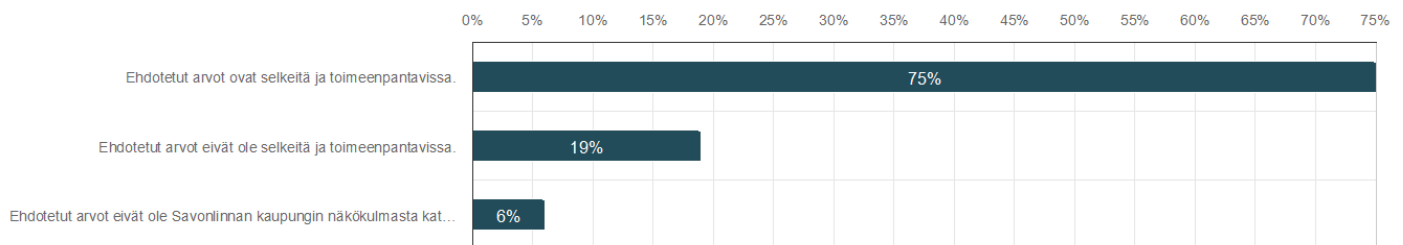
Kysely Savonlinnan kaupungin henkilöstölle Savonlinnan kaupunkistrategian v. 2026-2029 luonnoksesta

Vastaajien kokonaismäärä: 88

Arvioi kaupunkistrategian 2026-2029 luonnosversioisia arvoja. Ovatko ehdotetut arvot selkeitä ja toimeenpantavissa, ja onko tässä asiakohdassa huomioitu oleelliset asiat?

- Osaava uudistuminen
- Yhteistyön voima
- Rohkea realismi
- Kunnioittava kohtaaminen

Vastaajien määrä: 87



	n	Prosentti
Ehdotetut arvot ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	65	74,7%
Ehdotetut arvot eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	17	19,5%
Ehdotetut arvot eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia arvoja (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän arvon jota esittämäsi muutos koskee.)	5	5,8%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotetut arvot eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia arvoja, kuinka muuttaisit arvoja? Mikäli esität muutoksia, lisääthän arvon jota esittämäsi muutos koskee.

Vastaajien määrä: 5

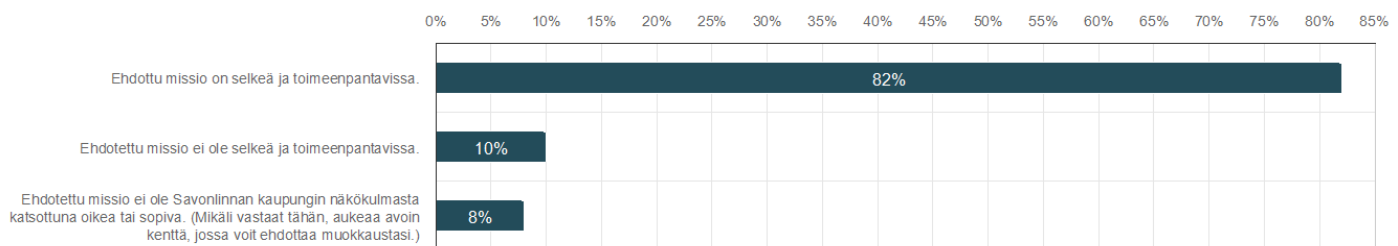
Vastaukset

Osaava uudistuminen on epämääräinen. Parempi olisi osaava henkilöstö ja oppiva ja uudistava organisaatio.
Miksi pitäisi kikkailla sanoilla ja todeta kömpelösti "Osaava uudistuminen". Miksei vain "uudistuva kaupunki". -Uudistuva -Yksilösuorituksesta yhteistyöhön -Rohkeutta olla realistti -Kunnioittavasti ja kohdaten
Eivät kai uudistuminen, realismi, yhteistyö ja kunnioittava kohtaaminen ole mitään kaupunkistrategian arvoja vaan ihan normaalin (kaupunginkin) toiminnan vähimmäisvaatimus? Ehdotan tilalle *ajantasainen osaaminen *yhteinen suunta *aktiivinen ja ennakoiva toiminta
Kunnioittava kohtaamisen luulisi olevan arkipäivää ilman, että se on tavoitteena.
Aiemmassa luonnosversiossa asiat olivat asiallisempia, selkeämpiä, konkreettisempia, kuntaorganisaatioon sopivampia.

Arvioi kaupunkistrategian 2026-2029 luonnosversioista missiota. Onko ehdotettu missio selkeä ja toimeenpantavissa, ja onko tässä asiakohdassa huomioitu oleelliset asiat?

MISSIO: Savonlinna turvaa asukkaidensa hyvinvointia ja laadukkaita palveluita sekä vahvistaa alueen elinvoimaa kestäväällä tavalla

Vastaajien määrä: 87



	n	Prosentti
Ehdottu missio on selkeä ja toimeenpantavissa.	71	81,6%
Ehdotettu missio ei ole selkeä ja toimeenpantavissa.	9	10,3%
Ehdotettu missio ei ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikea tai sopiva. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi.)	7	8,1%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotettu missio ei ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikea tai sopiva, kuinka muuttaisit missiota?

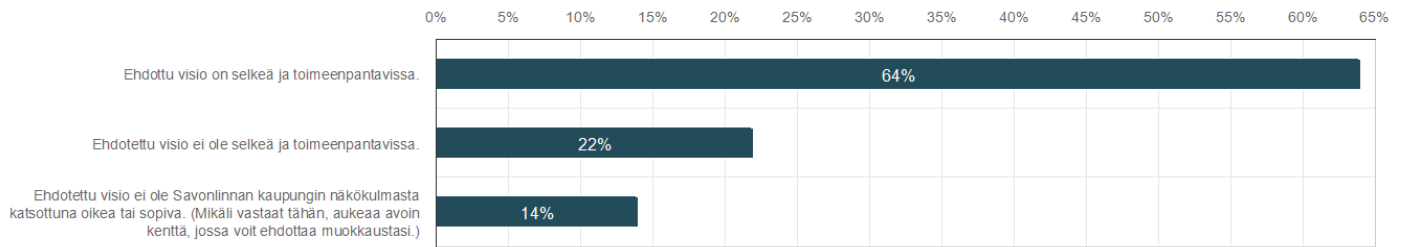
Vastaajien määrä: 7

Vastaukset
Missio on muuten hyvä, mutta siihen pitäisi lisätä luonnon monimuotoisuuden turvaaminen itsearvoisena osana. Pelkkä elinvoiman vahvistaminen kestäväällä tavalla ei riittävästi ota luontoa huomioon. Aiempi versio, Savonlinna – elinvoimaa, yhteisöllisyyttä ja kestävä kehitystä luonnon ja kulttuurin sydämessä, kuvaa paremmin Savonlinnaa ottaen mukaan missioon luonnon ja kulttuurin, jotka ovat keskeisiä Savonlinnan veto- ja pitovoimatekijöitä.
Miten turvataan, jos koko ajan talous heikkenee? Miten palveluiden laadukkuus mitataan? Itseäni kiinnostaa mm oman alan eli varhaiskasvatuksen tilanne. Mistä saadaan eläköitymisen lisääntyessä päteviä ja OSAAVIA tekijöitä? Nytkin sijaisina on käytetty jopa päiväkodin entistä eläkkeellä olevaa siistijää.
rakennetaan suelinvoimaa ja hyvinvointia Saimaan puhdasta ja ainutlaatuista järviluontoa vaalien ja hyödyntäen.
Miten voidaan puhua laadukkaista palveluista kun kouluissa ei oppimisen tuen muutoksien vuoksi saada tarvittavia lisäresursseja? Muutenkin ohjaajia on aivan liian vähän kouluissa. Nyt kun niitä todella tarvittaisiin niin tilanne on huonompi kuin aiemmin.
Savonlinnan laadukkailla palveluilla luodaan asukkaiden hyvinvointia ja alueen elinvoimaa.
Ehdotan tähän rohkeampaa muotoilua: Savonlinna turvaa asukkaidensa hyvinvoinnin ja laadukkaat palvelut sekä vahvistaa elinvoimaansa kestäväällä tavalla
Pitäisi myös muistaa laitakaupungin alueet. Punkaharjulla esim on hyvin aktiivista sakkia ja ovat valmiita pitämään pitäjän hengissä, mutta kaupungin päättäjät meinaavat joka kerta heittää kapuloita rattaisiin. Nyt esim hieno liikuntapuisto on tehty, niin sinne tarvittaisiin ehdottomasti tekonurmikenttä ja kaukalo kiinteälle paikalle. Kaukalon kiinteällä paikalla ja tekonurmikentällä saataisiin vuosittaisia kuluja pienennettyä. Ja sairaalan alasajo on myös erittäin huolestuttava asia. Palvelut pitää pitää lähellä.

Arvioi kaupunkistrategian 2026-2029 luonnosversioista visiota. Onko ehdotettu visio selkeä ja toimeenpantavissa, ja onko tässä asiakohdassa huomioitu oleelliset asiat?

VISIO: Savonlinna – Monien mahdollisuuksien kansainvälinen Saimaan sydän.

Vastaajien määrä: 86



	n	Prosentti
Ehdottu visio on selkeä ja toimeenpantavissa.	55	64,0%
Ehdotettu visio ei ole selkeä ja toimeenpantavissa.	19	22,1%
Ehdotettu visio ei ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikea tai sopiva. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi.)	12	13,9%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotettu visio ei ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikea tai sopiva, kuinka muuttaisit visiota?

Vastaajien määrä: 12

Vastaukset
Mielestäni visio kuulostaa Savonlinnan seudun matkailun visiolta, ei asukkaat huomioivalta visiolta kaupungista, jossa asukkaat ovat keskiössä. Lisäksi oikeinkirjoituksellinen huomio, että visiosta voisi poistaa pisteen lopusta ja ajatusviivan jälkeen tulisi olla pieni alkukirjain, jos ensimmäinen sana ei ole erisnimi. Vähintään visiota pitäisi avata niin, että selviäisi, mikä on asukkaiden rooli.
Kansainvälisyyden tavoittelemisen ei ole mielestäni oleellista.
Yleistä diibadaabaa, ei viesti selvästi, mikä on Savonlinnan mahdollisuus ja tulevaisuus. Vrt. Mikkeli - Puhtaan veden pääkaupunki. Visiossa pitää olla jotain sellaista mikä viestii, miksi Savonlinnaan kannattaa tulla ja tehdä yhteistyötä Savonlinnan kanssa.
Savonlinna - Kansainvälinen Saimaan sydän.
Lyhempänä visio itsevarmempi, napakampi ja selkeämpi. Kansainvälisyys jo itsessään huokuu ja kertoo mahdollisuuksista.
Ehdotan tähän hiukan hillitympää muotoilua: Savonlinna – mahdollisuuksia ja kansainvälisyyttä Saimaan sydämessä
Ehdotan tilalle Savonlinna - monipuolinen ja kansainvälinen Saimaan sydän
Näin siksi, että monien mahdollisuuksien paikkoja on, mutta onko lauottu kun on paikka, vai meneekö mahdollisuudet hukkaan? Kuulostaa helposti siltä että

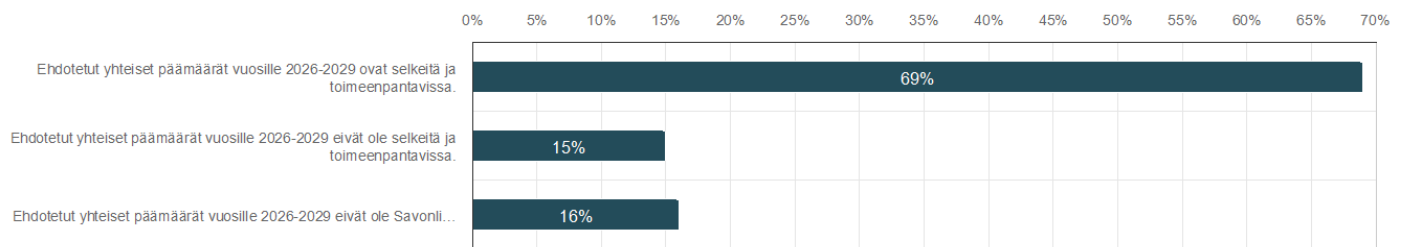
kaikenlaista voisi olla ja tapahtua, mutta ei ole eikä tapahdu. Tämä taas ei ole totta, koska kaikkea on ja tapahtuu.
Nyt on vähän liian korkealle ajateltu. Ulkopaikkakuntalaisena en näe "monia mahdollisuuksia", erityistä tai haluaisikaan nähdä sen suurempaa "kansainvälisyyttä" enkä ymmärrä Saimaan sydäntäkään. Minusta visio muuttuu sen mukaan hyväksi miten ja kenelle sen kohdentaa. esimerkkejä... Savonlinna - Puhdas, rauhallinen ja monipuolinen Saimaan kaupunki Savonlinna - Saimaan monipuolinen ja kaunis kulttuurikaupunki Savonlinna - Vetovoimainen ja kaunis veden kaupunki
Savonlinna - Monien mahdollisuuksien asukkaidensa muovaama ja kansainvälistyvä Saimaan sydän
Jos visiota-strategiaa ei laiteta konkreettisesti käyttöön tai ei olla kaupunkikonsernissa kiinnostuneita, visiolla tai strategialla ei ole mitään voimaa. Esimerkkinä: työllisyyspalvelu on markkinoinut matkailualan osaajaa, joka pystyisi tekemään myynti- ja markkinointityötä kielialueelle, joka ei välttämättä ole ihan perinteinen, mutta kyseessä oli satoihin miljooniin perustuva kielialue. Tämän lisäksi perinteinen englannin kielinen markkina-alue. Tämä ei ole saanut minkäänlaista vastakaikua tai kiinnostusta. Visio tai strategia voi olla erittäin hyvä, mutta jos vision tai strategian täytäntöönpano on huono tai heikkoa, ei visiolla tai strategialla ole merkitystä. Kannattaa lukea Maarika Mauryn tutkimus, miten strategiatyö näyttäytyy. Kaupunkistrategiassa käsite, elinvoimainen, erittäin abstraktikäsite. Kaupungin strategiassa pitäisi näkyä innovoinnin ja luovuuden merkitys. Miten luovuutta ja innovointia edistetään kaupungissa ja kaupunkikonsernissa? Valtavasti osaavaa ja koulutettua työvoimaa esim. kaupunkikonsernissa, mutta miten tätä hyödynnetään? Miten hyödynnetään yritysten ja kuntalaisten innovointiosaamista?
Savonlinnan tehtävä yhteistyötä muiden Saimaan kaupunkien kanssa.
Liian pitkä ja sekava. Yritetty teennäisesti ympätä liikaa sisältöä. Pitäisi pyrkiä kolmeen sanaan!
Savonlinna - yhdessä uudistuva
(arvojen pohjalta tiivistettynä visio - luotettava, avoin, kaikki . myös pitäjät - mukana, eteenpäin menevä)

Valtuustokauden tärkeimmät yhteiset suunnat on nimetty yhteisiksi päämääriksi vuosille 2026-2029. Ovatko ehdotetut yhteiset päämäärät vuosille 2026-2029 selkeitä ja toimeenpantavissa, ja onko tässä asiakohdassa huomioitu oleelliset asiat?

- Laadukkaat palvelut

- Hyvinvoiva ja osallistava
- Elinvoimainen
- Hyvinvoiva henkilöstö
- Aktiivinen konserniohjaus ja ennakoiva älykäs sopeutuminen

Vastaajien määrä: 87



	n	Prosentti
Ehdotetut yhteiset päämäärät vuosille 2026-2029 ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	60	69,0%
Ehdotetut yhteiset päämäärät vuosille 2026-2029 eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	13	14,9%
Ehdotetut yhteiset päämäärät vuosille 2026-2029 eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän päämäärän jota esittämäsi muutos koskee.)	14	16,1%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että yhteiset päämäärät vuosille 2026-2029 eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia, kuinka muuttaisit niitä? Mikäli esität muutoksia, lisääthän päämäärän jota esittämäsi muutos koskee.

Vastaajien määrä: 14

Vastaukset
Minusta kulttuuri ja matkailu saisivat olla omana kohtanaan, eikä niputettuna elinvoiman alle. Toki nekin kuuluvat elinvoimaan, mutta nyt jää vaikutelma, että ne ovat siellä hännänhuippuina, eikä niihin panostettaisi tai niitä huomioitaisi samalla vahvuudella, kuin jos olisivat oman otsikkonsa alla.
Viitataan samoihin haasteisiin kuin MISSIO-kohdassa
Elinvoimaisuuden päämäärään lisäisin ekologisuuden: Elinvoimainen ja ekologinen.
Tästä puuttuu visio tulevaisuuteen - otsikot ovat varmistelevia, eivät näytä suuntaa minnekään. Nämä eivät kuvaa varsinaisesti päämäärää.
Aktiivinen konserniohjaus ja ennakoiva älykäs sopeutuminen
- Tämä päämäärä liian epämääräinen.

Viimeinen eli Aktiivinen konserniohjaus ja ennakoiva sopeutuminen. Ehdotus: Yhdessä johtaminen ja palveleva johtamiskulttuuri silloin sopeutuminen muutoksiin on helpompaa. Tiedolla johtaminen.
Palvelujen laatu heikkenee, koska palveluja ei ole kyetty karsimaan järkevällä tavalla. Yritetään tuottaa lisääntyviä palveluja vähenevällä henkilöstöllä? eli korkeitaan riittävät palvelut pystytään strategisestikaan tavoittelemaan.
Elinvoinvoimaisuuteen täytyy saada realismia. Sopeutuminen pitäisi olla realistista. Älykkyyttä ei ole innovatiivinen.
Miten voidaan puhua hyvinvoivasta henkilöstöstä kun kouluissa ei oppimisen tuen muutoksien vuoksi saada tarvittavia lisäresursseja? Ei laadukasta palvelua kouluissa. Ei hyvinvoivia lapsia/nuoria eikä henkilöstöä. Kun tukea ei anneta nyt niin ennakoiminen on aivan väärä sana koko strategiassa. Toki kun oikeinkirjoitus ei onnistu edes kyselyn tekijällä niin mitäpä sitä koululaisiltakaan voidaan enää vaatia (päämäärän...).
Pyydetty ehdotus: Huonot palvelut Pahoinvoiva ja heitteille jättävä Turhautunut henkilöstö
-Laadukkaat palvelut läpi koko elinkaaren kaikilla toimialoilla -Elin- ja pitovoimainen Lisäisin: -Proaktiivinen/innovatiivinen kehittäminen
Koskeeko ennakoiva älykäs sopeutuminen myös muuta kuin aktiivista konserniohjausta. Palveluverkko on ainakin sopeutettava lapsimäärän vähetessä.
Nämä ovat selkeät: - Laadukkaat palvelut - Elinvoimainen - Hyvinvoiva henkilöstö (voitaisiin toki muuttaa muotoon "hyvinvoiva henkilöstö ja asukkaat") HUONO on: Mitä ihmettä tarkoittaa "Aktiivinen konserniohjaus ja ennakoiva älykäs sopeutuminen"? Mikä konserni? Mikä älykäs sopeutuminen, tarkoitetaanko mahdollisesti tekoälyä vai kenen älyä? Eikö muita asioita tehdä älykkäästi, kun se tässä mainitaan erikseen? Eikö sopeutuminen ole yleensä akti, joka tehdään jonkun tapahtuman jälkeen, mikäli sitä ei saada ratkaistua halutulla tavalla? Eikö pitäisi vain "ennakoida" eikä sopeutua ennen aikojaan. Mihin meidän pitää sopeutua?
Palvelujen olisi oltava saavutettavissa paremmin: palvelupisteet, puhelinkeskus, selkeät työnkuvat ja vastuut. Riittävä henkilöstön määrä ja elämiseen riittävä palkka luovat työhyvinvointia.

Positiivista on se, että henkilöstön mielipidettä kysellään nyt enemmän :)
Arvoista johdettavia päämääriä: 1. Osaava uudistuminen Edistetään jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä kaikilla sektoreilla. 2. Yhteistyön voima Rakennetaan vahvoja kumppanuuksia asukkaiden, yritysten, järjestöjen ja naapurikuntien kanssa. Edistetään osallistavaa päätöksentekoa ja yhteisöllisyyttä. Tuetaan verkostoitumista ja yhteisiä kehittämishankkeita. 3. Rohkea realismi Tunnistetaan kaupungin vahvuudet ja haasteet avoimesti ja rehellisesti. Tehdään päätöksiä tietoon perustuen ja pitkäjänteisesti. Varaudutaan muutoksiin ja rakennetaan resilienssiä tulevaisuuden tarpeisiin. 4. Kunnioittava kohtaaminen Luodaan turvallinen ja arvostava ilmapiiri kaikille asukkaille ja vierailijoille. Edistetään yhdenvertaisuutta, saavutettavuutta ja kulttuurista monimuotoisuutta. Vahvistetaan vuorovaikutusta, jossa kuunnellaan ja kohdataan toiset kunnioittavasti. Yhteiset päämäärät on muotoiltu niin ympäripyöreästi, että voivat sisällöltään olla mitä tahansa. Esim. laadukkaat palvelut tai ennakoiva älykäs sopeutuminen voidaan ymmärtää hyvin eri tavoin vaikkapa kouluverkkoa ajatellen. Toisen mielestä älykäs ennakointi voi toisen mielestä olla hyvinkin "älytöntä".

Yhteiset päämäärät 2026 - 2029 / Laadukkaat palvelut

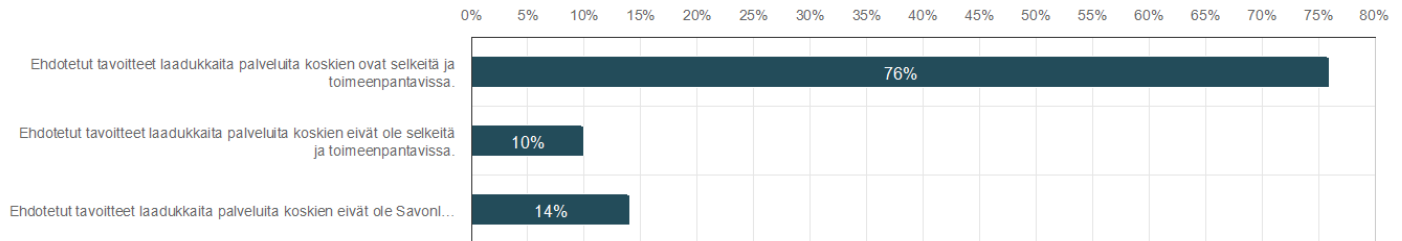
- Tavoite 1:** Tarjoaa vetovoimaisia koulutus- ja urapolkuja yhteistyössä oppilaitosten kanssa.
- Tavoite 2:** Tarjoaa laadukkaita kasvatus- ja koulutuspalveluita asukkailleen.
- Tavoite 3:** Edistää monipuolisia ja toimivia liikenneyhteyksiä – mukaan lukien paikallis-, raide-, lento- ja vesiliikenne.
- Tavoite 4:** Hyödyntää aktiivisesti EU-rahoitusta eri palveluiden kehittämisessä ja investointien tekemisessä.
- Tavoite 5:** Edistää hyviä ja kattavia digitaalisia yhteyksiä ja

palveluita.

•Tavoite 6: Järjestää vaikuttavia ja käyttäjien kannalta toimivia palveluita asukkaille ja vapaa-ajan asukkaille.

•Tavoite 7: Kehittää verkostoyhteistyötä alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.

Vastaajien määrä: 86



	n	Prosentti
Ehdotetut tavoitteet laadukkaita palveluita koskien ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	65	75,6%
Ehdotetut tavoitteet laadukkaita palveluita koskien eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	9	10,5%
Ehdotetut tavoitteet laadukkaita palveluita koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)	12	13,9%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että laadukkaita palveluita koskevat tavoitteet eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia, kuinka muuttaisit niitä? Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)

Vastaajien määrä: 12

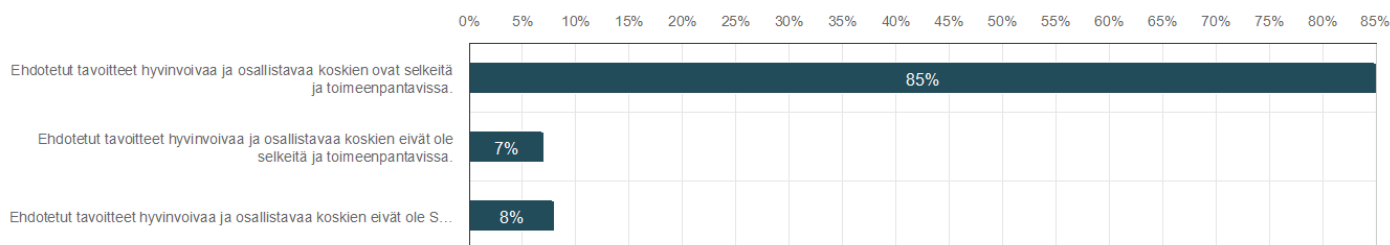
Vastaukset
Tavoitteet 1 ja 2 vaikuttavat äkkiseltään hieman päällekkäisiltä. Molemmissa puhutaan koulutuksesta. Tavoite 4 ja tavoite 7 kuuluisivat enemmän esim. päämäärän "elinvoimainen" alle. Ehkä jopa tavoite 3 voisi kuulua päämäärän "elinvoimainen" alle, vaikkakin liikennepalvelut ovat tärkeitä asukkaille.
Tavoite 2: koulutuspalvelut mm. Samiedu on huonossa maineessa opiskelijoiden keskuudessa. Opetuksen taso ja laatu eivät ole tätä päivää. Xamkin koulutustarjontaa lisättävä mm. räätälöityjä koulutuksia kaupungin henkilöstöllekin. Opettajien koulutus saatava takaisin, koska lähialueellakin on pulaa pätevistä opettajista.

Tavoite 3: Pidettävä kiinni junayhteydestä Parikkalaan ja jatkoyhteyksistä. Lentoliikenne ei ole tulevaisuutta (ilmasto, turvallisuus). Tavoite 5: Puhelinten kuuluvuus Savonlinnan alueella luokattoman heikkoa edelleen. Esim. Elisa Kerimäen alueella ei toimi. Tavoite 7: Suoramarkkinointia pohjoismaiden suuntaan, esimerkiksi Islantiin. Savonlinnassa on eksotiikkaa ja historiaa, joka on hyödyntämättä.
Tavoite 3: Edistää monipuolisia ja toimivia liikenneyhteyksiä – mukaan lukien paikallis-, raide-, lento- ja vesiliikenne. Mielestäni pitäisi keskittyä ympäristönäkökulmasta ja paikallisten asukkaisen hyvinvointia lisäävästi vain paikallisliikenteen ja raideliikenteen kehittämiseen.
Lentoliikenteen edistämiseen pitäisi saada mukaan realismia.
Ei voidan puhua laadukkaasta kasvatuksesta ja koulutuksesta kun tuen muutokseen ei saada henkilöstöä.
•Tavoite 3: Lentoliikenteen tukemiselle ei ole enää hyviä perusteita ja siihen käytettävälle rahoille olisi monta parempaa käyttökohdetta.
Tavoite 1 ei kohtaa laadukkaan palvelun käsitteen kanssa. Tavoite 2 on turhaa toistoa Tavoite 3 ei varsinaisesti ole laadukkaan palvelun kuvaus Tavoite 4 ei ole laadukas palvelu eli palvelu ylipäänsä Tavoite 5 ei myöskään ole määritelmällisesti kaupungin palvelu Tavoite 6 yleistä höttöä Tavoite 7 ei ole kuvaus laadukkaasta palvelusta Tavoitteeksi yhteisen päämäärän "Laadukkaat palvelut" tulisi asettaa Tavoite 1: palvelujen mitoituksessa huomioidaan väestön kehitys Tavoite 2: palvelut tukevat elinvoiman kehittymistä Tavoite 3: palveluiden laatu on ensisijaista
Tavoite 2: Tarjoaa laadukkaita kasvatus-, koulutus- ja kulttuuripalveluita asukkailleen.
Pääväestön eli eläkeläisten huomioiminen -> miten aktivoimme heidät paremmin palveluiden käyttäjiksi?
Kunnan peruspalveluilla tarkoitetaan lakisääteisiä ja lakisääteisiä palveluita, jotka kunnan on järjestettävä asukkailleen kuntalain ja muiden lakien velvoittamana, kuten koulutus, varhaiskasvatus, tietyt sosiaali- ja terveyspalvelut, kulttuuri-, nuoriso- ja liikuntapalvelut, rakennusvalvonnan ja ympäristönsuojelun viranomaistehtävät, vesi- ja jätehuolto, liikenne, maankäyttö- ja kaavoitus. Ovatko nämä tarpeeksi keskiössä edellä mainituissa tavoitteissa? Voisiko kohdat 1 ja 2 niputtaa koulutuksen osalta. Kohta 4 peruspalveluiden kehittäminen/investoinnit eivät tapahdu pelkästään EU-rahalla, miten muuten kunta näitä kehittää ja tekee? Tavoite 7 myös maakunnallisesti?
Keskitytäänhän toimivissa liikenneyhteyksissä aktiivisesti muuhunkin kuin vain lentoliikenteeseen?
Tavoite 6 ei aukea - mitä sillä tarkoitetaan?

Yhteiset päämäärät 2026 - 2029 / Hyvinvoiva ja osallistava

- Tavoite 1: Kutsuu mukaan avoimesti yhteisön jäseneksi nykyiset ja uudet savonlinnalaiset.
- Tavoite 2: Panostaa kansainvälisyyteen ja kotoutumisen onnistumiseen.
- Tavoite 3: Osallistaa kuntalaisia aktiivisesti suunniteluun, ennakkointiin ja tekemiseen.
- Tavoite 4: Mahdollistaa laadukkaita liikuntapalveluita alueen asukkaille ja vapaa-ajan asukkaille.
- Tavoite 5: Edistää kaupungin veto- ja pitovoimaa asukkaiden, vapaa-ajan asukkaiden sekä mahdollisten uusien savonlinnalaisten keskuudessa.

Vastaajien määrä: 85



	n	Prosentti
Ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa ja osallistavaa koskien ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	72	84,7%
Ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa ja osallistavaa koskien eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	6	7,1%
Ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa ja osallistavaa koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)	7	8,2%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa ja osallistavaa koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia, kuinka muuttaisit niitä? Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)

Vastaajien määrä: 7

Vastaukset

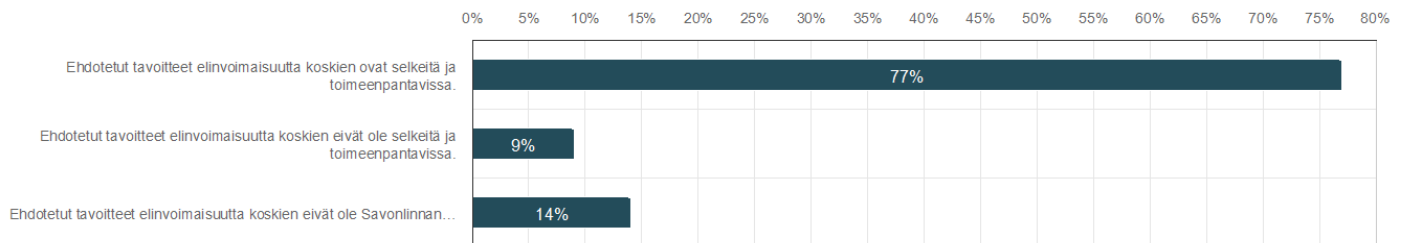
Voisiko tavoitteet 1 ja 3 yhdistää? Miten ja mihin käytännössä kutsutaan mukaan tavoitteessa 1?
Laadukkaat liikuntapalvelut liikuntahallin myötä toki olisi jos sijainti olisi edes jollain tavalla järkevä. Toivottavasti jäähallin kautta on suunniteltu läpiajo liikuntahallille ettei ajo jää vain talvisalon koulun kautta kulkemiseksi... Kaikki keskitetään Savonlinnan keskustaan. Uimahallia ei saa siirtää Talvisaloon. Nykyinen paikka on loistava. Ennemmin vaikka koko uimahalli pois käytöstä uuden rakentamisen ajaksi kuin siirto muualle. Harvoissa kaupungeissa on tällaista mahdollisuutta avantouinnin yhdistämiseksi osaksi uimahallia.
Tavoite 5: kaupungin pitäisi enemmän "mainostaa" kaupunkia netissä ,ottaa mallia esim.Ruka/ Kuusamosta,tehtäisiin näkyväksi ympärivuoden mitä täällä voi harrastaa ja nauttia luonnosta eri puolilla Savonlinnaa. Matkailukausi loppuu liian lyhyeen eli palvelut loppuu elokuun puolivälissä ja matkailua pitäisi ajatella läpi vuoden kestäväenä eikä vaan kesäsesonkina. Uusia asukkaita tarvitaan ja niitä pitää houkutella ,työpaikat avoimesti hakuun eikä vaan sisäisesti ,lyhyetkin sijaisuudet saattaisi tuoda uusia asukkaita .
Tavoite 4: Mahdollistaa laadukkaita liikunta-, kulttuuri- ja kirjastopalveluita alueen asukkaille ja vapaa-ajan asukkaille. Kulttuuri- ja kirjastopalvelut edistävät hyvinvointia ja osallisuutta.
Liikuntapalvelut eivät ole ainoita vapaa-ajan palveluja. Niitä ovat myös nuoriso- ja kulttuuripalvelut.
Toivoisin että kulttuuri nostetaan liikuntapalveluiden ohella tärkeäksi päämääräksi. Myös kulttuuri luo hyvinvointia.
Tavoite 1 ja 2 ovat lähellä toisiaan. Kohta 4, mitkä muut seikat vaikuttavat kuntalaisten hyvinvointiin kuin liikuntapalvelut? Uudet asukkaat ja vapaa-ajan asukkaat sekä kotoutettavat (määrällisesti vähän), korostuuko tässä strategiassa vähän liikaa?

Yhteiset päämäärät 2026 - 2029 / Elinvoimainen

- Tavoite 1: On yrittäjämäyönteinen ja toimii aktiivisesti yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa.**
- Tavoite 2: On kilpailukykyinen toiminta- ja innovaatioympäristö teollisuus-, palvelu- ja matkailualoille.**
- Tavoite 3: Kehittää kaupunkikeskustaa elämykselliseksi ja vetovoimaiseksi asukkaille, vapaa-ajan asukkaille sekä matkailijoille.**
- Tavoite 4: Toimii yhdessä yritysten kanssa ekosysteeminä, joka tarjoaa työmahdollisuuksia asukkailleen.**

- Tavoite 5: Edistää ja kasvattaa kansainvälisen matkailu- ja tapahtumakaupungin mainetta.
- Tavoite 6:Turvaa puhtaan Saimaan ja luonnon ja kehittää niiden saavutettavuutta
- Tavoite 7:Hyödyntää rikasta kulttuuriperintöämme ja mahdollistaa pitkäjänteisesti laadukasta kulttuuritarjontaa
- Tavoite 8:Tarjoaa vetovoimaisia koulutus- ja urapolkuja yhteistyössä oppilaitosten kanssa.
- Tavoite 9: Hyödyntää puhdasta luontoa ja vesistöjä

Vastaajien määrä: 86



	n	Prosentti
Ehdotetut tavoitteet elinvoimaisuutta koskien ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	66	76,7%
Ehdotetut tavoitteet elinvoimaisuutta koskien eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	8	9,3%
Ehdotetut tavoitteet elinvoimaisuutta koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)	12	14,0%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotetut tavoitteet elinvoimaisuutta koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia, kuinka muuttaisit niitä? Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.

Vastaajien määrä: 12

Vastaukset
Tavoite 8 on myös päämäärässä "Laadukkaat palvelut".
Tavoitteet 1 ja 4 yhteen?

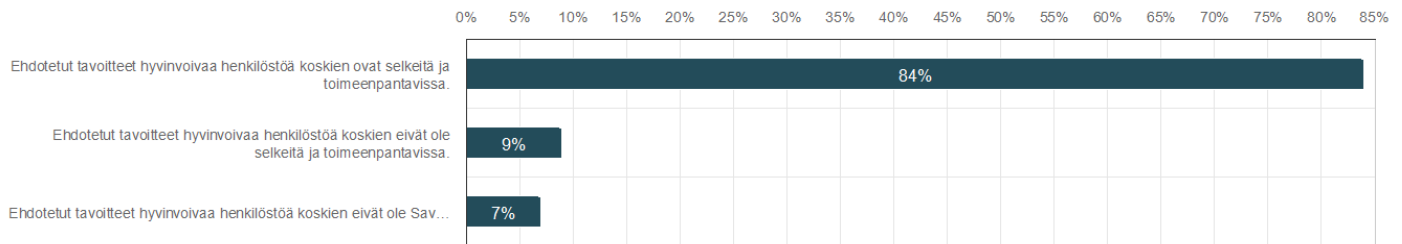
Päämäärän teemat vaihtelevat laidasta laitaan: mukana on yrittäjäystävällisyyttä, tapahtumia, Saimaata ja luontoa. Jotenkin miellän, että yrittäjyyteen liittyvät asiat kuuluisivat yhteen ennakoivan älykkään sopeutumisen kanssa.
Minusta kulttuuri ja matkailu saisivat olla omana kohtanaan, eikä niputettuna elinvoiman alle, kuten ekalla sivullakin jo kommentoin. Ainakin kohdat 5 ja 7 saisivat olla oman kulttuuri ja matkailu -otsikon alla. Kohdat 6 ja 9:kin toimisivat oman matkailu ja kulttuuri -otsikon alla.
Tavoite 3: Savonlinnan keskusta-alue on pieni ja hajallaan. Punkaharju, Kerimäki ja Savonranta ovat myös upeita ja vetovoimaisia alueita. Tavoite 5: Ulkomaalaiset eivät välttämättä tuo sitä hyvää, jota tällä haetaan. Kansainvälisyys ei ole aina hyväksi. Liika turismi pilaa helposti kaupungin maineen esim. Rovaniemi ja paikalliset asukkaat. Tavoite 6: Tämä on tulevaisuutta ja tähän pitää panostaa. Kaupunki voisi markkinoida hyvin hoidettuja puistoalueita, vihreä ja vireä. Myös upeat lossi-lauttareitit saariin pitäisi saada markkinointiin.
Tavoite 6: Turvaamisen lisäksi pitäisi pyrkiä aktiivisesti edistämään luontoarvoja, koska elinvoimaisuutemme on riippuvaista ympäristön tilasta.
strategiasta pitäisi käydä ilmi, mitä mahdollisuuksia ja vahvuuksia halutaan hyödyntää. lukuunottamatta Saimaan luontoa, tästä ei ilmene mitkä ovat erityisiä vahvuuksia ja kehittämisalueita - missä halutaan olla edelläkävijöitä.
Kestävän kehityksen tavoitteet puuttuvat: tavoitellaanko ympäristöjalanjäljen pienentämistä, hiilneutraalisuutta?
Tällainen kirjaus sopisi melkein mille tahansa paikkakunnalle Suomessa. Mitkä ovat vahvuuksia ja erityispiirteitä, joiden varaan rakentaa ja eikö niiden pitäisi tulla esille strategiassa?
Kehittämistavoitteet ml. kestävä kehitys, pitäisi kirjata selkeästi: vetovoimaisin järviluontomatkailukohde Euroopassa, Savonlinna tuottaa parasta järvikalaa kuluttajan pöytään, biotalous, ympäristö- ja energiateknologia tarjoavat vihreän siirtymän ratkaisuja joilla maailma pelastuu, Saimaan sisävesiliikenteen keskus
Puhtaan Saimaan puolesta olisi jos Citymarketin vastapäätä olisi edelleen veneilijöiden palvelut helposti saatavissa. Nykyinen paikka on niin kapea ja kivikkoinen että hankalalla säällä sinne onkin asteen verran haastavampaa päästä.
•Tavoite 2: Keskittymällä vain niihin aloihin jotka jo toimivat vahvasti Savonlinnassa menetetään monet mahdollisuudet muilta aloilta.
Tavoite 3: kehittää koko kaupunkia(Kerimäki,Punkaharju,Savonranta) eikä vaan kaupunginkeskustaa
Tavoite 9: luontomatkailua pitäisi kehittää enemmän ja mainostaa netissä esim. ulkoilureiteistä
Tavoitteita on liikaa.

Tavoite 1: Lapsille ja nuorille on harrastusmahdollisuuksia Tavoite 2: Kaikenikäiset löytävät kaupungin palveluista elämyksiä tai tekemistä vapaa-ajalle Tavoite 3: Matkailijat tulevat kaupungin uudelleen Tavoite 4: Savonlinna tarjoaa yrityksille syyn olla – ja tulla.
Sama kuin aiemmissa kohdissa, miten kuntalaisten tarpeet ja peruspalvelut tässä näkyvät. Elinvoimaisuus on muutakin kuin yritystoimintaa ja elinkeinoelämän tarpeita. Kohta 2. Mitä tarkoitetaan kilpailukyvyllä ja miten sitä mitataan? Tavoitteessa 3 riittäisi, että kehitetään elinvoimaiseksi ja vetovoimaiseksi, kohderyhmiä ei liene tarpeen määritellä? Kohta 4. tarkoittaako tämä kaupungin tarjoamia työmahdollisuuksia vai koskeeko tavoite työllisyyspalveluita/työllisyystilannetta yleensä? Kohta 6. Mitä tarkoittaa saavutettavuus tässä yhteydessä? Kohta 8 on toistoa aiempiin kohtiin. Kohta 9. hyödyntää luontoa ja kohta 6. puolestaan säilyttää, kumpi tavoitteena?
Tavoite 9. Toivottavasti ei vain hyödynnetä, vaan turvataan puhdas luonto ja vesistö jatkossakin. Kestävän kehityksen näkökulmat.
Kuten toin aikaisemmin esille, työtä tehdään siiloissa, ei joukkueena. Tavoitteet ovat erittäin hyviä, mutta johtamisen näkökulmana strateginen sekä operatiivinen johtaminen tuottaa ongelmaa yli sektorirajojen ja jopa sektorin - siilon sisällä.. Emme pelaa kaupunkikonsernina yhteistä peliä - päämäärää, vaan meillä on lukuisa joukko eri pelejä kaupunkikonsernin sisällä. Yksi pelaa jalkapalloa, yksi jääkiekkoa, yksi pesäpalloa jne. Strategian täytäntöönpanoa ei ymmärretä. Esimerkkinä: arkkitehti, joka suunnittelee hienon rakennuksen. Tätä rakennusta ei koskaan rakenneta eli tämä jää pelkästään arkkitehdin tuotokseksi. Onko strategia tai täytäntöönpano onnistunut, jos rakennusta ei koskaan rakenneta? Tämä on suuri ongelma sekä tietynlainen sektorien - siilojen ylittäminen. Valitettavasti kaupunkikonserni näyttäytyy osin flegmaattiselta. Ei ole kiinnostusta tai halua lähteä ottamaan haasteita tai tehdä yhteistyötä. Innovatiivisuus sekä kokeilut pitäisi kuulua sekä strategia- että operatiiviseen työhön. Missä innostus - luovuus? Miten oikeasti verkotamme erilaisia verkostoja isoiksi ekosysteemeiksi, joista kaikki hyötyvät

Yhteiset päämäärät 2026 - 2029 / Hyvinvoiva henkilöstö

- Tavoite 1: Tuemme osaavaa ja motivoitunutta asiantuntijaorganisaatiota.**
- Tavoite 2: Kaupungin työntekijöiden ja viranhaltijoiden henkilöjohtamiseen keskitytään, jotta henkilöstö tietää mitä heiltä odotetaan.**
- Tavoite 3: Lisäämme työntekijöiden ja viranhaltijoiden työhyvinvointia.**

Vastaajien määrä: 87



	n	Prosentti
Ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa henkilöstöä koskien ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	73	83,9%
Ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa henkilöstöä koskien eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	8	9,2%
Ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa henkilöstöä koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)	6	6,9%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotetut tavoitteet hyvinvoivaa henkilöstöä koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia, kuinka muuttaisit niitä? Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.

Vastaaajien määrä: 6

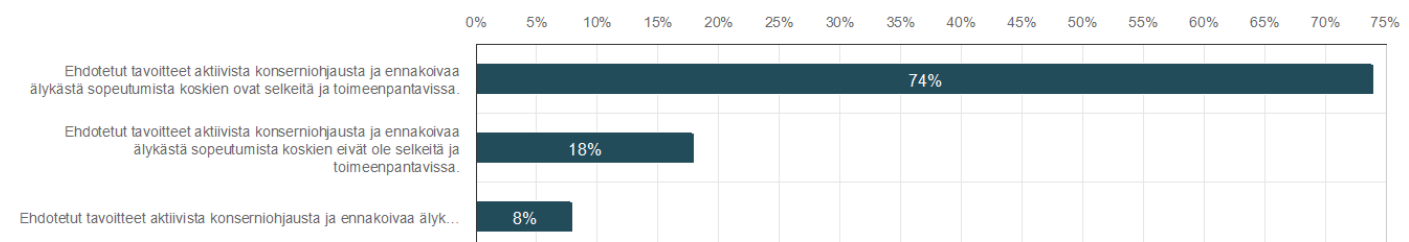
Vastaukset
Tavoite 3 on hyvä ja selkeä. Tavoitteessa 1 kenties halutaan tuoda esiin, että henkilöstön osaamista ja motivoituneisuutta arvostetaan, mutta muotoilu on ongelmallinen siinä mielessä, että tukea kaivattaisiin etenkin niissä tapauksissa, jolloin henkilöstön osaamista on tarpeen kehittää tai henkilöstö ei ole motivoitunutta. Tavoite 2 on hieman erikoinen, koska ainakaan oman käsitykseni mukaan kaupungin ongelmat johtamisessa eivät pääsääntöisesti johdu siitä, etteikö henkilöstö tietäisi, mitä heiltä odotetaan. Kannatan kyllä sitä, että johtamiseen panostetaan, koska olisi hyvä, että hyvällä johtamisella mahdollistettaisiin se, että jokainen työntekijä ja viranhaltija voi keskittyä tekemään työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.
Esitys yhteiseksi päämääräksi: Osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö
Tavoite 1: Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen - tuetaan strategista ja muutosjohtamista
Tavoite 2: Työn ja toimintatapojen kehittäminen - selkeytetään prosesseja ja työnjakoa

Tavoite 3: Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen - tuetaan henkilöstöä työuran eri vaiheissa
Työhyvinvoinnista ei voida puhua kun kouluihin ei saada riittävästi tukea.
Esihenkilöiden koulutukseen ja jaksamiseen tulisi kiinnittää paremmin kaupungilla huomiota, koska arvostelu sekä painetta tulee sekä asukkaiden että luottamushenkilöiden puolelta sekä esimiesten työtehtävien osaamistasovaade on koventunut ja vaaditaan monipuolisempaa osaamista kuin aiemmin. Pitäisi laittaa painopiste hyvän työpaikkailmapiiriin edistämiseen kaupungilla - työhyvinvointitapahtumat ja näiden rahoittaminen sekä henkilöstörekrytoinneissa yms. toiminnassa hyvän työpaikkailmapiirin korostaminen läpileikkaavana. Myös luottamushenkilöidenkin tulisi ensisijaisesti viestiä positiivisesti kaupungin toiminnasta sekä olla aktiivisia viranhaltijoihin päin (toimintaohjeet tähän), koska menee helposti jonkun yksittäisen asian tai henkilön arvosteluun.
Valitettavasti henkilöstöjohtaminen ei ole sillä tasolla, mitä pitäisi olla. Kysymys: mikä on johtajan tai esihenkilön tärkein tehtävä? Kaupunkikonsernissa on valtava määrä osaamista ja erittäin koulutettua henkilöstöä. Väitän, että osaamista ei osata hyödyntää ja tässä hukkaamme resursseja. Henkilöstömäärää lisäämällä emme saa tehoja, vaan miten hyödynnämme henkilöstön osaamista. Esim. on tehty erilaisia osaamiskyselyjä, mutta näitä ei ole millään tavalla hyödynnetty eli viety käytäntöön. Valitettavasti johtamiskulttuuriin tulisi saada muutoksia sekä erityisesti henkilöstön palkkaamiseksi. Kaupungilla näyttäytyy ns. varjokulttuuri eli tehtäviin voidaan valita henkilöitä, joilla on alempi koulutus-työkokemus. Tehtäviin voidaan palkata ilman, että paikkoja laitetaan joko sisäiseen tai ulkoiseen hakuun eli tämä ei ole tasapuolista tai yhdenvertaista. Tämä kertoo jollain tavalla kaupunkiorganisaation varjosysteemistä tai -systeemeistä.
Muutosjohtamisen tärkeys ja resilienssin tukeminen pitäisi näkyä enemmän.

Yhteiset päämäärät 2026 - 2029 / Aktiivinen konserniohjaus ja ennakoiva älykäs sopeutuminen

- Tavoite 1: Johtaa aktiivisesti konsernia tukemaan talouden tasapainoa sekä palvelemaan asukkaita ja yrityksiä.
- Tavoite 2: Toteuttaa ennakoivasti älykäästä sopeutumista ja huomioi joustavasti yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset.

Vastaajien määrä: 87



	n	Prosentti
Ehdotetut tavoitteet aktiivista konserniohjausta ja ennakoivaa älykästä sopeutumista koskien ovat selkeitä ja toimeenpantavissa.	64	73,6%
Ehdotetut tavoitteet aktiivista konserniohjausta ja ennakoivaa älykästä sopeutumista koskien eivät ole selkeitä ja toimeenpantavissa.	16	18,4%
Ehdotetut tavoitteet aktiivista konserniohjausta ja ennakoivaa älykästä sopeutumista koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia. (Mikäli vastaat tähän, aukeaa avoin kenttä, jossa voit ehdottaa muokkaustasi. Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.)	7	8,0%

Mikäli vastasit edellisellä kysymyksessä, että ehdotetut tavoitteet aktiivista konserniohjausta ja ennakoivaa älykästä sopeutumista koskien eivät ole Savonlinnan kaupungin näkökulmasta katsottuna oikeita tai sopivia, kuinka muuttaisit niitä? Mikäli esität muutoksia, lisääthän tavoitteen numeron jota esittämäsi muutos koskee.

Vastaaajien määrä: 6

Vastaukset
Minusta tavoitteet pitäisi upottaa joidenkin toisten päämäärien alle. Tai muuttaa tämän päämäärän nimeä ja siirtää tänne esim. kansainväliset verkostot ja EU-hankerahojen hyödyntäminen. Siten saisi eheämmän kokonaisuuden.
Konsernit eivät näy eivätkä juuri markkinoi itseään. Savonlinnan Vuokratalot, Hankekehitys, Yritystilat on tästä hyvä esimerkki, eli nämä pitäisi jotenkin löytää myös kaupungin sivuilta. Jos et tiedä, et myöskään löydä näitä. Toisaalta myös Savonlinnan kaupungin omat nettisivut ovat vanhanaikaiset ja ajantasaista tietoa on hankala löytää.
Näiden lisäksi pitäisi olla myös toimivat julkiset palvelut (lakisääteiset), saavutettavuus ja kattavuus, yhdenvertaisuus. Reilu ja hyvä johtamiskulttuuri tukee sopeutumista muutoksiin.
Tavoitteessa 2 on turha kohta "Toteuttaa ennakoivasti älykästä sopeutumista ja# kun se voisi olla vain: Tavoite 2: huomioi joustavasti yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset.
Tasapainoista kuntataloutta ja sopeutuvaa palveluverkkoa. Voisiko yhdistää johonkin muuhun kohtaan, ettei olisi irrallaan ja keskittyisi pelkästään konserniohjaukseen. Mitä tarkoittaa joustava huomioon ottaminen ja älykäs sopeutuminen ihan käytännössä?
Tavoitteesta ei käy mitenkään ilmi mistä on kyse ja mitä se tarkoittaa.

Mahdollinen avoin palaute kaupungin suuntaan

Vastaaajien määrä: 33

Vastaukset

Siinäkin tapauksessa, että vastaus johonkin kysymykseen on, että ehdotetut arvot/tavoitteet ym. eivät ole selkeitä, olisi ollut ihan paikallaan tarjota avoin vastausruutu, koska nyt kyselyllä ei saada selville, mikä tavoitteissa on epäselvää tai ei ole toimeenpantavissa.

Mielestäni arvoja olisi tarpeen avata, jos halutaan, että kuntalaiset ja henkilöstö ymmärtävät ne samalla tavalla. Etenkin rohkea realismi voi tarkoittaa eri asioita eri ihmisille: jollekin rohkeaa realismia on sulkea lisää kouluja, kun koululaisten määrä vähenee, toiselle rohkeaa realismia on pitää kouluverkko ennallaan ja rohkeasti uskoa, että koululaistenkin määrä vielä nousee kasvuun, kun lähikoulut houkuttelevat lisää asukkaita Savonlinnaan. Tavallaan strategia on hyvä pitää suhteellisen tiiviinä, mutta liian tiiviinä ja ilman tarvittavia selityksiä se jää sanahelinäksi, jolla jokainen yksikkö voi perustella minkä tahansa toimensa tavoitteiden mukaiseksi.

Kyselyssä olisi ollut hyvä olla linkki kaupunginhallituksen hyväksymään strategialuonnokseen, jotta sitä olisi voinut helpommin selata kyselyyn vastatessaan.

Elämyksellisen ja vetovoimaisen kaupunkikeskustan saavuttamiseksi "Siltojen Savonlinna" -pyöräilyreitti tulisi merkitä kyltti- ja väriopastein kaupungin toimesta. 18 km:n reitti myötäilee rantoja, esittelee upeasti ympäristön kauneutta, keskeisiä nähtävyyksiä ja siitä voi helposti valita myös halutessaan lyhyemmän version. Reitin saavutettavuus ja markkinointi on helpompaa jos se merkitään selkeästi "maastoon" ja pyöräilijä/matkailija voi keskittyä katsomaan ympärilleen suunnistamisen sijaan. Pyörän selästä ehtii nähdä paljon enemmän kuin auton kyydistä, pyöräily on yksinkertainen, elämyksellinen ja kestävä tapa yhdistää aktiivista kaupunkimatkailua alueen palveluita hyödyntäen. Luonnollisesti olisi hyvä, että matkailija voi vuokrata pyörän myös keskustan alueelta.

Pyöräilykulttuuri on Savonlinnassa vielä vaatimatonta ja pyöräilyn edistäminen tulisi nostaa mukaan kaupunkistrategiaan. Helposti lähestyttävän merkityn reitin merkitseminen kaupunkikeskustan ympäristöön olisi näkyvä ja merkityksellinen askel pyöräilykulttuurin kehittämiseksi.

Veto- ja pitovoiman kehittämiseksi Savonlinnan tulisi laittaa resursseja uusien teknologiainnovaatioiden kehittämiseen. Sellaisten, jotka voiva tuoda uusia yrityksiä, tuotantoteollisuutta ja työpaikkoja alueelle. Biotalous ja kiertotalous yleensä sopisivat erinomaisesti myös STF strategiaan.

Kestävä teollisuus, matkailu, kulttuuri ja liikunta tulisi olla kaupungin strategia ja tavoitetilä pitkälle tulevaisuuteen. Se sisältää kaikkia osa-alueita koskevan suunnan ja toimintaperiaatteet - arvot, jotka sopivat Savonlinnan luonnonläheisyyteen ja Saimaan arvokkuuteen. Ne ovat merkityksellisiä nuoremmille sukupolville ja siten lisäävät alueen houkuttelevuutta ja arvostusta. Savonlinna on upea paikka!

Päämäärissä on hyviä tavoitteita, mutta tosiaan konkreettisia esimerkkejä ja toimenpiteitä kaipaisin. Toivottavasti niitä tulee vielä, muuten jää helposti vain sanahelinäksi.
On ilahduttavaa, että henkilöstön mielipidettä kuullaan ja saadaan antaa omaakin näkemystä. Juuri tätä uutta, innovatiivista ja toiset huomioon ottavaa otetta onkin jo kaivattu. Jatkattehan samaan malliin. Ihanaa syksyn jatkoa kaikille kaupungin eteen työtään tekeville asiansa osaaville työntekijöille ja viranhaltijoille, kuten myös uusille luottamushenkilöille. Nyt tuntuu, että olemme uudella uralla :)
Suurin osa on kauniita lauseita ilman, että on mietitty kuinka ja millä toimenpiteillä nämä saavutetaan. Kaikki arvot ym. eivät edes aukea mitä oikein tarkoitetaan esim. rohkea realismi ja moni muu. Suurin osa henkilöstöstä varmasti tietää mitä heiltä odotetaan ja osaa tehtävänsä, mutta liian vähäiset henkilöresurssit syövät henkilötön voimavaroja. Ehdotukset ovat selkeitä, mutta toimenpiteet puuttuvat. Nuo korulauseet eivät paranna työhyvinvointia.
Kaikilta toimialoilta tulee vaatia vastuuta ja aktiivisuutta edellä mainittujen tavoitteiden ja strategian mukaisten linjausten saavuttamiseksi.
Vastaus on laadittu yhteistyössä pääluottamusedustajien, työsuojelun ja henkilöstöpalvelujen kanssa.
Tavoitteet hyvät, toivottavasti niihin oikeasti päästään.
Miksi kaikkiin kouluihin kaikille tasoille ei voida saada ohjaajaa? Kalliimmaksi tulee jatkossa tsemppiluokat, luokalleen jäämiset (joka toivottavasti yleistyy nopeasti) yms... Ei voi ainakaan olettaa että nämä nuoret kykenisivät kouluttautumaan korkealle kun mahdollisuudet viedään jo peruskouluikäisiltä.
Kunnianhimoisia ajatuksia sekä muutama niin ympäripyöreä, että voi lopulta olla mitä vaan. Toteutettavissa mikäli kaikki lähtee mukaan eikä sovituista asioista lipsuta vaikka kuka pyytäisi.
kokonaisuudessaan strategia, visio ja missio ovat hyvin ympäripyöreitä enkä nää niissä suurta muutosta aikaisempiin, tai mitään erottuvaa. Tärkeintä kuitenkin, että olipa tuleva strategia millainen vaan, sen toteuttamiseen sitoudutaan ja sen noudattamista vaaditaan kaupunkiorganisaation sisällä.
Kuulostaa hyvältä, toivottavasti näitä asioita viedään eteenpäin ja ne näkyvät ulospäin kaikille, niin työntekijöille kuin asukkaille ja turisteillekin.
Hyvinvoiva henkilöstön kohta kolme on aika ympäripyöreä tavoite . Saako henkilökunta ehdottaa esim. että vuosilomia saisi pitää enemmän kuin viisi päivää kevään aikana koska kevät on pitkä aika vaan viidellä vuosilomapäivällä tehdä jos kesäloma onkin vasta elokuussa. Tällaiset pienet muutokset lisäisi hyvinvointia aika monella.
Hyvin se menee.
Useasti huomannut, että tavoitteet ovat pilviä hipovia ja todellisuus on pieniä askeleita. Päättäjillä tulisi olla hyvä kokonaiskuva kaupungin omista, jo käytössä olevista palveluista asukkailleen, ennen kuin tehdään päätöksiä tulevaisuuden kannalta. Esimerkiksi lasten ja nuorten hyvinvoinnilla on kauas kantoiset siivet. Halutaanko

koko ajan uudistua vai voiko jo olemassa olevia palveluita tehostamalla luoda lapsille ja nuorille turvallisen ja virikkeellisen kaupungin, johon ehkä haluaisi palata opiskelujen jälkeen vielä asumaan. Nuoruuden muistot kantavat pitkälle aikuisikään..
Johtamisen laatua olisi hyvä kehittää kunnallisella tasolla, jotta saataisiin mahdollisimman laadukasta palvelua
Päättäjät voisivat jalkautua enemmän kentälle kartoittamaan oikeita tilanteita joissa on ongelmia ennen päätösten tekemistä.
Rehellisyys, aktiivisuus, avoimuus ja asioiden selkeä esille tuonti....
Asetetut tavoitteet ovat kunnianhimoisia ja tavoiteltavia. mutta valitettavasti en jaksa uskoa, että toimintakulttuuri tässä kaupungissa muuttuu kovin helposti. Suurena uhkana on, että asetetut tavoitteet jäävät sanahelinäksi.
Aika monta kertaa lauseissa on sana älykästä. Adjektiivit ovat aina epämääräisiä. Mitähän se oikein tarkoittaa. Voisikohan sen jättää pois koska tilalle voi laittaa vaikka sanan viisas ja se olisi yhtä tarpeeton. Kuka siis määrittelee sana älykäs?
Monelle Savonlinnalaiselle elinvoima sanana on myös epäselvä. Mikä eri teidän mielestänne on sanoilla elinkeino ja elinvoima ja miten sen eron ilmaisisitte kaupunkilaisille.
Toivottavasti kaikki sitoutuvat toimimaan strategian mukaan.
MUISTAKAA MYÖS LAITAKAUPUNGIN ALUEET!!!!
Njaa. Hyviä ehdotuksia, mutta silti tuntuu, että se jokin puuttuu. Ehkä se auttaa vain odottaa ja nähdä, että meneekö parempaan suuntaan.
Kulttuuri: TAIDE, LASTEN KULTTUURI, JA ERI TAITEEN ALAT pitäisi mielestäni näkyä yhtä vahvoina kuin yrityksistä laitettut visiot.
Kaupungin tulisi olla tiedottamisessa ja markkinoinnissa aktiivisempi. Valtakunnan lehdistössä on ollut useita negatiivissävytteisiä kirjoituksia Savonlinnasta, jonka suunnan pitäisi kääntyä.
Ilmasto- ja ympäristöasioita, kestävästä kehitystä voisi tuoda enemmän esille kaupunginstrategiassa, imagokysymyksen lisäksi, että yhteiskunnallisia ja lainsäädännöllisiä muutoksia asioissa tulee säännöllisesti. Energia-asiat, green deal..mielestäni jokin tavoite olisi ollut hyvä lisätä kaupunkistrategiaan.
Jatkuvan säästöpaineen alla oleva sivistystoimi ei toimi kunnolla, ilman toimivaa hallintoa. Tämä vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin aina toteuttajatasolla asti. Huomattavan ohut hallintopohja kuormittaa työntekijöitä ja asiat jäävät roikkumaan, koko sivistystoimessa. Erityisesti varhaiskasvatuksen asema ja ammatillinen johtaminen, sekä siihen käytettävän ajan puute alkaa näkymään kentällä. Savonlinnassa on pitkät perinteet OKL ja vahvan, aikaansa edellä olevan ja innovatiivisen varhaiskasvatuksen kaupunkina. Tällä hetkellä toiminta jää alasajon ja lapsimäärän vähenemisen jalkoihin. Voisimme pienentää toimintaamme hallitusti, emmekä alkavana kaaoksen tunteena.
Valitettavasti monet ongelmat lähtevät heikosta johtamiskulttuurista. Johtaminen on pöytälaatikko- tai Teams-johtamista. Ei olla kiinnostuneita perustyöstä tai edes

tunneta tai haluta tuntea sitä työtä, jota johdetaan. Tämä näyttäytyy siten, että olisi hieman samanlainen tilanne, kuin joku meistä työntekijöistä laitettaisiin suunnittelemaan jonkin paikallisen metallikonekonepajan tuotantoprosessit uusiksi, ilman että tunnemme konepajan lainalaisuuksia tai työtä. On varmaa, että konepajan tuotanto sakkaa.

Esim. johtaminen kaupungin tietyssä yksikössä näkyy siten, ettei organisaation ylin esihenkilö ole koskaan käynyt ruohonjuutasolla tervehtimässä tai kysymässä, miten voidaan tai miten menee. Kaikki vähäinen johtaminen menee Teamsin tai sähköpostin kautta. Kun johtamiskulttuuri on heikko, näkyy tämä organisaation alisuoriutumisena asiakkaisiin eli kuntalaisiin päin eli laatu kärsii. Kysymys kuuluu, voiko kaupunkistrategia toimia, vaikka itse strategia voisi olla timanttia?

Henkilöstön puolelta on valtavasti osaamista mm. työkokemuksen sekä koulutusten johdosta. Kaupunkikonserni käyttää erittäin vajaasti tästä osaamista ja erityisesti sektori- ja siilorajojen. Missä on innovointi- tai kokeilukulttuuri? Kaupunkikonserni voi osin näyttäytyä metaforana että olemme teollisuuslaitos ja tuotamme X-tuotetta. Tuotamme koko ajan tuotetta kalliisti, joka näkyy vajaatehoisuutena tai jopa osittaisina laatupoikkeamina. Se, että palkkaamme lisää työvoimaa tehtaaseen ei paranna kovinkaan tuottavuutta, sillä tämä on osa-optimointia eli liian helppoa tai nopea reagoimista tuoteongelmaan. Miten saamme tuottavuutta, energiaa ja uusia tuotteita? Pystymme itse vastaamaan sekä kehittämään tätä. Kyse on halusta, luovuudesta, osaamisesta sekä konsernin hyvästä energiasta sekä erityisesti hyvästä johtamiskulttuurista. Kaupungin tulee erityisesti kiinnittää huomioita rekrytointiprosesseihin. Jotenkin näyttäytyy siltä, että vuosien saatossa kaupunkiin on syntynyt varjokulttuuri, jossa rekrytoinnit voivat tapahtua ilman sisäistä tai julkista hakua. Koulutuksella tai työosaamisella ei ole merkitystä. Pitää muistaa, että kaikki vaikuttaa kaikkeen. Mitkä ovat ne palomuurit, jotka estävät kaupunkistrategian viemisen käytäntöön? Tämä on operatiivinen kysymys, jota kannattaa miettiä. Ei se suunnitelma tai maali, vaan se toteutus. Toteutus ratkaisee kaiken.

Toivon kaupungilla paneuduttavan lähiaikojen eläköitymisten aiheuttamaan haasteeseen niin, että selvitetään mm. tekoälyn mahdollisuudet palveluntuotannossa. Tätä ennen pitäisi selvittää, minkälaisia prosesseja eri palveluiden tuotannossa on. Osaajia siirtyy jatkuvasti kaupungilta pois: olisi hyvä selvittää heiltä ennen poistumaa, että minkälaisia vaiheita työtehtävissä on, jotta voidaan määritellä, mitä tekoäly voisi jatkossa tehdä tai miten palvelut kannattaa jatkossa tuottaa, että ne tehdään vähemmällä työllä. Osaajien vähetessä ei voida käyttää samaa työmäärää palveluiden tuottamiseen. Ehkä yksi käytännön vinkki olisi velvoittaa eläköityvät henkilöt laatimaan parin vuoden aikana kuvaukset työtehtävistään, jos eivät ole jo niitä tehneet. Olisiko hallituksella halukkuutta myöntää lisäresurssi johtamaan tällaista kehitysprojektia?

Kun mietitään palveluita ja digitaalisten palveluiden kehittämistä, ei saa unohtaa niitä asukkaita, joilla ei ole osaamista/mahdollisuuksia digitaalisten palveluiden käyttöön. Siksi on aina varmistettava, että palveluita on mahdollista saada myös

kasvokkain ja digiosaamista on kaikkien mahdollista parantaa riippumatta iästä tai sosioekonomisesta asemasta.
Älkää sössikö tätä yrityspalveluiden osaamattomuuden vuoksi.
Arvot on hyviä -sen jälkeen hiukan sekavaa sillisalaattia. Visio on umpisurkea. Turvallisuus, ilmastonmuutos, pitäjät unohdettu/piilossa?
Hyvinvoivien työntekijöiden ja viranhaltijoiden työhyvinvoinnin tukeminen: tämä vaatii juhlavien sanojen sijaan enemmän myös aineellisia resursseja.