

Organisaatiouudistus

YT 10.06.2026 § 32

594/00.01.00.04/2026

Valmistelija

Kaupunginlakimies Roosa Aaltonen, roosa.aaltonen@savonlinna.fi; puh. 050 401 7788 ja henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen, virve.silvennoinen@savonlinna.fi, puh. 044 417 4060.

Selostus

Kaupunginvaltuusto on kokouksessaan 15.12.2025 § 138 päättänyt, että vuonna 2026 ryhdytään hallintosäännön ja organisaatorakenteen kokonaisuudistukseen (TA 2026 s. 22). Talousarviokirjaan sisältyy myös seuraavat kirjaukset organisaatorakenteen muutoksista:

Vuoden 2026 aikana on tarkoitus arvioida edellytyksiä teknisen toimialan hallintopalveluihin sisältyvä hankintapalveluyksikön sijoittumista keskushallinnon hallintopalveluihin sekä teknisen toimialan tilapalveluihin sisältyvän ruoka- ja siivouspalveluiden muodostamista omaksi tulosalueeksi teknisellä toimialalla. Lisäksi keskushallinnon toimialalla talous- ja henkilöstöhallinnon tulosyksikön jakamista talouspalveluiden ja henkilöstöpalveluiden tulosyksiköiksi vastaamaan toiminnan todellista luonnetta on harkinnassa. Samoin keskushallinnon toimialalla oleva eläkemaksut, sotetoiminta -tulosalueen jakaminen henkilöstöpalveluihin (eläkemaksu) ja hallintopalveluihin (heimoveteraanit) on perusteltu hallinnon toiminnan sujuvoittamiseksi.

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 22.12.2025 § 497 laittanut valtuuston päätöksen talousarviosta täytäntöön. Kuntalain 110 §:n mukaan kunnan toiminnassa ja taloudenhoidossa on noudatettava talousarviota.

Kaupunginvaltuusto on kokouksessaan 16.2.2026 § 16 hyväksynyt kaupunkistrategian vuosille 2026–2029. Savonlinnan kaupunki toteuttaa organisaatiomuutoksen osana kaupunkistrategian toimeenpanoa ja talousarvion 2026 linjauksia. Organisaatiouudistus kytkeytyy suoraan strategian arvoihin ja missioon, erityisesti: osaava uudistuminen, yhteistyön voima, rohkea realismi.

Uudistuksella tavoitellaan sitä, että Savonlinna pystyy saavuttamaan strategiset tavoitteet ja tuottamaan laadukkaita, vaikuttavia, asiakaslähtöisiä ja helposti saavutettavia palveluja, jotka vastaavat asukkaiden ja yritysten tarpeisiin. Uudistuksella tavoitellaan myös vastuiden ja johtamisrakenteiden selkeyttämistä, vahvaa elinvoimaa, yritysystävällisyyttä sekä veto- ja pitovoimaa, poikkihallinnollisen yhteistyön vahvistamista, talouden ja toiminnan parempaa kokonaisohjausta sekä kestäväää taloutta sekä työhyvinvointia - sujuvaa, kehittämismyönteistä ja yhteistyölle rakentuvaa arkea.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi Savonlinnan kaupunki työnantajana arvioi tarpeen tehdä muutoksia organisaatorakenteeseen ja konsernirakenteeseen sekä muuttaa olennaisesti työn organisointia ja tehtäväkuvia. Organisaatiouudistukseen liittyy myös olennaisesti prosessien läpikäyminen ja selkeyttäminen.

Organisaatiouudistusta on valmisteltu siten, että esihenkilöille ja henkilöstölle on järjestetty kyselyt ajalla 6.5.-24.5.2026. Kyselyn tuloksia analysoitiin viikolla 22, jolloin tulokset purettiin myös esihenkilöille ja

henkilöstölle pidetyissä tilaisuuksissa. Tämän jälkeen asiaa on käsitelty pääluottamusedustajien kanssa ja kaupunginjohtajan johtoryhmässä.

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;

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia mm. organisaatorakenteessa, konsernirakenteessa, työn organisoinnissa, työjärjestelyissä, tehtäväkuviissa sekä virka- ja tehtävänimikkeissä. Rakenteelliset ja toiminnalliset muutokset ja toiminnan uudelleenjärjestelyt voivat aiheuttaa tarpeen palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutoksille. Tämä voi yksittäisissä tilanteissa johtaa tehtävän lakkaamiseen. Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena ei ole henkilöstömäärän vähentäminen. Kaikille henkilöille tarjotaan työtehtävä. Mikäli asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi kuitenkin viimesijaisena vaihtoehtona olla irtisanominen. Lisäksi konsernirakenteen uudelleenjärjestämiseen voi sisältyä liikkeen luovutuksia. Toimenpiteiden laajuus selviää yhteistoimintamenettelyn kuluessa.

Kaupunki suunnittelee sellaisia yhteistoimintalain (449/2007 muutoksineen) 4 §:n 1 momentin 1) ja 2) kohdan mukaisia selostusosassa tarkemmin kuvattuja henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä, joita kaupunki ei voi ratkaista ennen kuin työnantaja on neuvotellut asiasta yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Koska kyseessä on koko kaupunkiorganisaatiota ja sen konserniyhtiöitä koskeva laajakantoinen muutos, asiat käsitellään yhteistoimintalain 5.2 §:n mukaisesti 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä. Savonlinnan kaupungin yhteistoimintaelin on yhteistyötoimikunta.

Yhteistoimintamenettely koskee koko Savonlinnan kaupungin henkilöstöä. Organisaatorakenteen valmistelun yhteydessä käydään läpi henkilöstön tehtävät, vastuut ja niiden sijoittuminen organisaatioon. Mikäli tehtävään on tulossa olennaisia muutoksia, asia käsitellään yhteistoimintalain 5.2 §:n mukaisesti ensisijaisesti työntekijän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Vain osaa henkilöstöä koskevat asiat käsitellään asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa.

Toimivalta	Hallintosääntö 4 luku 9 § Yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain (449/2007) mukaisena työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoimintaelimenä.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta käy keskustelun asiasta ja antaa lausunnon.
Käsittely	Asiasta käydyn keskustelun jälkeen esittelijä muutti päätösehdotustaan seuraavaksi: Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi ja toteaa, että esihenkilöille ja henkilöstölle tehtyjen kyselyiden vastaukset antavat hyvän pohjan organisaatiouudistuksen valmistelulle.
Päätös	Yhteistyötoimikunta hyväksyi muutetun päätösehdotuksen. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja Markus Hämäläinen poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn jälkeen. Kokouksen puheenjohtajana jatkoi tästä eteenpäin Teija Pietilä.