3.11.2026

ORGANISAATIOUUDISTUS – Vaikutusten ennakkoarviointi

Savonlinnan kaupungin organisaatiouudistuksella 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 kestävää taloutta sekä työhyvinvointia - sujuvaa, kehittämismyönteistä ja yhteistyölle rakentuvaa arkea.

Kokonaisarvio

Päätöksen merkittävimmät välittömät vaikutukset ovat organisaatio- ja henkilöstövaikutuksia. Kuntalais-, lapsi-, ympäristö- ja yritysvaikutukset ovat tässä päätösvaiheessa pääosin välillisiä ja riippuvat siitä, miten uusi organisaatio käytännössä toimeenpannaan.

Taloudellisia vaikutuksia syntyy sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä, mutta niiden euromääräinen arviointi ei tämän ylätason organisaatiopäätöksen perusteella ole vielä luotettavasti mahdollista. Erityisesti tukipalvelujen keskittämistä, virka- ja tehtäväjärjestelyjä sekä Jäähalli Oy:n ja Hankekehitys Oy:n toimintojen mahdollista siirtämistä koskevat vaikutukset edellyttävät jatkovalmistelussa erillistä arviointia.

Uudistus tukee esittelytekstissä kuvattuja kaupunkistrategian 2026–2029 tavoitteita, erityisesti osaavaa uudistumista, yhteistyön vahvistamista, toiminnan ja talouden kokonaisohjausta sekä asiakaslähtöisempien palvelujen kehittämistä. Tavoiteltujen myönteisten vaikutusten toteutuminen on kuitenkin pitkälti riippuvaista jatkovalmistelusta, prosessien uudistamisesta sekä muutoksen onnistuneesta johtamisesta.

Kuntalaisvaikutukset

Arvio: Välillisiä myönteisiä vaikutuksia, lyhyellä aikavälillä myös muutosriskejä

Päätös ei välittömästi muuta kuntalaisille tarjottavia palveluja tai niiden palvelutasoa, vaan koskee ensisijaisesti kaupungin organisaatio- ja johtamisrakennetta. Pidemmällä aikavälillä selkeämmät vastuut, sujuvammat prosessit ja poikkihallinnollinen yhteistyö voivat parantaa palvelujen asiakaslähtöisyyttä, saavutettavuutta ja vaikuttavuutta. Siirtymävaiheessa organisaatiomuutokseen liittyy riski vastuiden tai palveluprosessien tilapäisestä epäselvyydestä, jota kuitenkin pyritään minimoimaan määrittelemällä vastuut ja palveluprosessit mahdollisimman pitkälle ennen muutosten täytäntöönpanoa.

Taloudelliset vaikutukset

Arvio: Sekä kustannuksia että säästö- ja tuottavuuspotentiaalia, euromääräiset vaikutukset eivät vielä tarkkaan määriteltävissä

Organisaatiouudistuksella tavoitellaan talouden ja toiminnan kokonaisohjauksen vahvistamista sekä kaupungin kestävän talouden tukemista. Talouden reunaehdot muodostuvat vuoden 2027

talousarviosta ja vuosien 2028–2029 taloussuunnitelmasta. Rakenteellisilla ja toiminnallisilla muutoksilla tavoitellaan taloutta tukevia vaikutuksia vuosien 2027–2029 aikana. Kustannussäästöpotentiaaliksi on arvioitu noin 1–1,5 milj. euroa vuoden 2029 loppuun mennessä. Taloudellisia vaikutuksia tavoitellaan muun muassa organisaatio- ja konsernirakenteen kehittämisellä, työn ja tehtävien uudelleenjärjestelyillä, johtamisen ja tukipalvelujen selkeyttämisellä ja keskittämisellä sekä toimintaprosessien tehostamisella. Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntämisellä pyritään automatisoimaan ja sujuvoittamaan prosesseja ja työtehtäviä. Ennakoivalla henkilöstösuunnittelulla voidaan puolestaan hyödyntää muun muassa eläköitymisten ja muiden henkilöstömuutosten yhteydessä avautuvia mahdollisuuksia tehtävien uudelleenjärjestelyyn ja henkilöstökustannusten hallintaan. Pidemmällä aikavälillä uudistuksella tavoitellaan päällekkäisen työn vähentämistä ja kaupungin resurssien tarkoituksenmukaisempaa käyttöä.

Uudistuksen toimeenpanosta voi samalla aiheutua lyhyellä aikavälillä kustannuksia muun muassa virka- ja tehtäväjärjestelyistä, mahdollisista rekrytoinneista, palkkausjärjestelyistä sekä muutoksen käytännön toteuttamisesta. Nettotaloudellinen vaikutus muodostuu siten toimeenpanosta aiheutuvien kustannusten sekä rakenteellisilla ja toiminnallisilla muutoksilla saavutettavien säästöjen yhteisvaikutuksesta.

Organisaatiouudistuksen tässä päätöksentekovaiheessa, jossa ratkaistaan organisaation ylätason rakenne, ei taloudellisia vaikutuksia voida vielä kokonaisuudessaan määrittää, koska vaikutukset riippuvat myös jatkovalmistelussa tehtävistä tulosyksikkö-, tehtävä-, henkilöstö-, tukipalvelu- ja konsernirakennetta koskevista ratkaisuista. Taloudelliset vaikutukset täsmentyvät jatkovalmistelussa sekä vuoden 2027 talousarviomuutosten yhteydessä.

Savonlinnan Jäähalli Oy:tä ja Savonlinnan Hankekehitys Oy:tä koskeva linjaus ei vielä tarkoita toimintojen siirtämistä kaupungin organisaatioon. Mahdollisten muutosten taloudelliset vaikutukset, kustannukset ja säästöpotentiaali selvitetään yhtiökohtaisesti ennen niitä koskevaa erillistä päätöksentekoa.

Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Arvio: Merkittäviä välittömiä vaikutuksia

Päätöksen merkittävimmät välittömät vaikutukset kohdistuvat kaupungin organisaatioon, johtamisjärjestelmään ja henkilöstöön. Organisaatiouudistuksessa toimialarakenne muuttuu kolmeksi palvelualueeksi, toimielinrakennetta uudistetaan ja tehtävien organisatorinen sijoittuminen muuttuu. Jatkovalmistelussa muutokset voivat vaikuttaa johtamis- ja esihenkilörakenteisiin, tehtäväkuviin, vastuisiin, työnjakoon, toiminnallisiin rajapintoihin sekä henkilöstön asemaan ja sijoittumiseen organisaatiossa.

Organisaatiouudistuksella tavoitellaan vastuiden ja johtamisrakenteiden selkeyttämistä, poikkihallinnollisen yhteistyön vahvistamista sekä työn sujuvuuden ja työhyvinvoinnin parantamista. Selkeämpi työnjako ja johtaminen voivat vähentää päällekkäistä työtä, helpottaa päätöksentekoa ja lisätä henkilöstön kokemusta työn hallinnasta. Palveluprosessien yhteinen kehittäminen, tiimityön vahvistaminen ja osaamisen jakaminen voivat samalla vähentää yksittäisiin henkilöihin liittyvää henkilöriskiä ja parantaa toiminnan jatkuvuutta. Tukipalvelujen mahdollinen keskittäminen voi vahvistaa yhtenäisiä toimintatapoja ja resurssien joustavaa käyttöä sekä mahdollistaa sivistys- ja teknisten palvelujen aiempaa vahvemman keskittymisen perustehtäviinsä.

Myönteiset vaikutukset eivät kuitenkaan synny yksinomaan organisaatiorakenteen muuttamisesta, vaan niiden toteutuminen edellyttää huolellista toimeenpanoa, henkilöstön osallistamista, toimivia johtamisrakenteita ja yhteisten toimintatapojen kehittämistä. Henkilöstön osallistumismahdollisuudet muutoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen tukevat muutoksen onnistumista ja uusien toimintatapojen juurtumista.

Muutosvaiheessa organisaatiouudistus voi lisätä henkilöstön epävarmuutta ja työkuormitusta. Siirtymävaiheeseen liittyvinä riskeinä ovat erityisesti tehtävä- ja vastuurajojen tilapäinen epäselvyys, vastuiden katvealueet sekä työmäärän epätasainen jakautuminen. Tehtävien uudelleenjärjestelyt voivat lisäksi edellyttää perehdytystä, osaamisen kehittämistä ja uusien toimintatapojen omaksumista. Riskien hallitsemiseksi tarvitaan tehtävien ja vastuiden selkeää kuvaamista, oikea-aikaista viestintää, henkilöstön osallistamista sekä riittävää tukea henkilöstölle ja esihenkilöille muutoksen aikana.

Henkilöstövaikutusten tarkkaa laajuutta ja kohdentumista ei voida tässä päätöksentekovaiheessa vielä kokonaisuudessaan arvioida, koska päätöksellä vahvistetaan organisaation ylätason rakenne ja organisaation alempaa rakennetta sekä yksittäisiä virka-, tehtävä- ja henkilöstöjärjestelyjä koskevat ratkaisut tehdään myöhemmin erikseen. Henkilöstövaikutuksia on käsitelty organisaatiouudistusta koskevassa yhteistoimintamenettelyssä. Tarvittavat yksilökohtaiset menettelyt ja henkilöstöä koskevat ratkaisut toteutetaan erikseen toimivaltaisten viranomaisten toimesta.

Organisaatiouudistuksen vaikutuksia tulee seurata myös toimeenpanon jälkeen. Seurannassa on perusteltua kiinnittää erityistä huomiota työnjaon ja johtamisrakenteiden toimivuuteen, työmäärän jakautumiseen, henkilöstön kokemaan työn hallintaan, työhyvinvointiin sekä poikkihallinnollisen yhteistyön toteutumiseen. Organisaatiorakennetta arvioidaan jatkossakin suhteessa toimintaympäristön, palvelutarpeiden ja kaupungin strategisten tavoitteiden muutoksiin.

Lapsivaikutukset

Arvio: Ei merkittäviä välittömiä vaikutuksia

Nyt tehtävällä ylätason organisaatioratkaisulla ei muuteta lasten ja nuorten palvelujen sisältöä, palveluverkkoa, saatavuutta tai resursointia. Sivistys- ja hyvinvointipalvelujen organisoinnilla voi kuitenkin olla välillisiä pitkän aikavälin vaikutuksia lasten ja nuorten palvelujen johtamiseen, moniammatilliseen yhteistyöhön ja palveluketjujen toimivuuteen. Mikäli jatkovalmistelussa tehdään lasten ja nuorten palveluihin olennaisesti vaikuttavia ratkaisuja, niiden lapsivaikutukset tulee arvioida kyseisten päätösten yhteydessä erikseen.

Ympäristövaikutukset

Arvio: Ei merkittäviä välittömiä ympäristövaikutuksia

Organisaatiorakenteen muuttamisella ei sellaisenaan ole olennaisia vaikutuksia ilmastoon, luonnon monimuotoisuuteen, maaperään, maisemaan, kaupunkikuvaan tai kulttuuriperintöön. Välillisiä vaikutuksia voi syntyä myöhemmin muun muassa kaupungin tilankäytön tehostamisesta, työskentelytavoista ja teknisten sekä ympäristöpalvelujen prosessien järjestämisestä. Mahdolliset konkreettiset ympäristövaikutukset arvioidaan myöhempien toimeenpanoratkaisujen yhteydessä.

Yritysvaikutukset

Arvio: Välillisiä vaikutuksia, konsernirakenteen osalta mahdollisesti merkittäviä myöhemmin

Yleisen organisaatiorakenteen osalta päätös ei välittömästi muuta yrityksille tarjottavia palveluja. Tavoitteena oleva elinvoiman ja yritysystävällisyyden vahvistaminen sekä vastuiden ja palveluprosessien selkeyttäminen voivat pitkällä aikavälillä parantaa yritysasiakkaiden asiointia kaupungin kanssa. Jäähalli Oy:tä ja Hankekehitys Oy:tä koskeva linjaus voi johtaa yritys-, henkilöstö- ja talousvaikutuksiin, mutta nyt päätetään ainoastaan tavoitetilasta. Vaikutukset riippuvat myöhemmin valittavasta toteuttamistavasta, minkä vuoksi ne tulee arvioida yhtiökohtaisesti ennen varsinaisia toteuttamispäätöksiä. Myönteiset vaikutukset edellyttävät toteutuakseen, että kehittämistoimenpiteet tehdään yrityslähtöisesti, elinvoimaa vahvistaen.