Henkilöstösuunnitelman muutos

YT 30.10.2026

52/01.00.02.00/2026

Valmistelija Työllisyyspalvelujohtaja Janne Weander
janne.weander@savonlinna.fi, p. 050 313 9977

Selostus

Kaupunginhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 22.12.2025 § 505 Savonlinnan kaupungin henkilöstösuunnitelman vuosille 2026-2028. Henkilöstösuunnitelmaan 2026-2028 on tarpeen tehdä muutoksia työllisyyspalveluiden osalta.

Savonlinnan kaupunki valmistelee yhdessä Mikkelin kaupungin, Varkauden kaupungin (Keski-Savon työllisyysalue) ja Etelä-Savon hyvinvointialueen kanssa laajaa Euroopan sosiaalirahasto plussan (ESR+) rahoittamaa SISU – Työllistymisen monialainen toimintamalli -ryhmähanketta. Savonlinnan kaupunki toimii hankkeen päätoteuttajana ja vastaa ryhmähankkeen kokonaiskoordinaatiosta ja yhteisestä hallinnoinnista.

Hankkeen alustava kokonaisbudjetti on noin 10 miljoonaa euroa. Lopullinen laajuus ja rahoitus täsmentyvät rahoittajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Hankkeen arvioitu toteutusaika on 1.1.2027–31.5.2030.

Hankkeen tavoitteena on kehittää työllisyyspalvelujen vaikuttavuutta, parantaa työnhakijoiden työllistymisedellytyksiä sekä rakentaa yhtenäisiä ja asiakaslähtöisiä palvelupolkuja työllisyysalueiden, hyvinvointialueen, yritysten ja muiden yhteistyökumppaneiden välille. Hankkeessa kehitetään erityisesti matalan kynnyksen työllisyyspalveluja, työ- ja toimintakyvyn arviointia ja palvelupolkujen yhteensovittamista, yritysyhteistyötä sekä työelämälähtöisiä valmennusympäristöjä ja osaamisen vahvistamista.

Hankkeella vastataan työllisyyspalvelujen toimintaympäristössä tapahtuneisiin muutoksiin ja tarpeeseen kehittää nykyisiä palveluja entistä vaikuttavammiksi. Hankkeen avulla voidaan toteuttaa laajamittaista kehittämistyötä, johon työllisyysalueiden nykyiset resurssit eivät riitä lakisääteisten tehtävien hoitamisen ohella.

<u>Henkilöstösuunnitelmaan esitettävät muutokset</u>
Hankkeen toteuttaminen edellyttää Savonlinnan kaupungille perustettavia määräaikaisia tehtäviä, jotka liittyvät sekä koko ryhmähankkeen hallinnointiin että Savonlinnan oman osatoteutuksen johtamiseen. Henkilöstösuunnitelmaan esitetään lisättäväksi seuraavat neljä määräaikaista tehtävää, jotta rekrytointi voidaan käynnistää ehdollisena vuoden 2026 aikana:

1. Hankepäällikkö (1 henkilö) vastaa koko ryhmähankkeen johtamisesta, osatoteuttajien välisen yhteistyön koordinoinnista, tavoitteiden saavuttamisesta, talouden ja aikataulujen seurannasta sekä rahoittajayhteistyöstä. Tehtävä on välttämätön laajan, usean organisaation muodostaman hankekokonaisuuden johtamiseksi ja päätoteuttajalle kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi.

2. Hankesihteeri (1 henkilö) vastaa ryhmähankkeen yhteisen hallinnon käytännön koordinoinnista, asiakirjahallinnasta, talousseurannan tukemisesta sekä maksatus- ja raportointiprosessien valmistelusta.

Tehtävä varmistaa, että hankkeen hallinnolliset prosessit toteutuvat yhdenmukaisesti ja rahoittajan edellyttämällä tavalla.

3. Viestintäasiantuntija (1 henkilö) vastaa ryhmähankkeen yhteisen viestinnän suunnittelusta, koordinoinnista ja toteutuksesta. Tehtävään kuuluvat muun muassa hankkeen sisäinen ja ulkoinen viestintä, kohderyhmien tavoittaminen, hankkeen näkyvyysvelvoitteiden toteuttaminen sekä tulosten ja toimintamallien levittäminen.

4. Projektipäällikkö, Savonlinnan osatoteutus (1 henkilö) vastaa Savonlinnan seudun osatoteutuksen operatiivisesta johtamisesta, hankehenkilöstön päivittäisen työn ohjaamisesta, kehittämistoimenpiteiden etenemisestä sekä paikallisten tavoitteiden saavuttamisesta. Tehtävä on välttämätön osatoteutuksen henkilöstön ja toimenpiteiden käytännön johtamiseksi.

Kolme ensimmäistä tehtävää muodostavat koko ryhmähanketta palvelevan yhteisen hallinnointitiimin. Savonlinnan osatoteutuksen projektipäällikkö vastaa puolestaan paikallisen hanketoiminnan johtamisesta.

Muu hankkeen toteutukseen tarvittava henkilöstö on huomioitu vuosien 2027-2030 henkilöstösuunnitelmassa ja taloussuunnitelmassa. Nyt esitettävä muutos koskee siten erityisesti hankkeen käynnistämisen kannalta keskeisiä avaintehtäviä ja niiden rekrytoinnin mahdollistamista jo vuoden 2026 aikana.

<u>Rekrytointien aikataulu ja ehdollisuus</u>
Hankkeen valmistelu on edennyt yhteistyössä rahoittajan kanssa, ja rahoittaja on suhtautunut hankekokonaisuuteen myönteisesti. Lopullisen rahoituspäätöksen arvioidaan varmistuvan joulukuun 2026 ja tammikuun 2027 aikana.

Hankkeen laajuus, useat toteuttajaorganisaatiot ja toiminnan käynnistämiseen liittyvät valmistelutehtävät edellyttävät, että keskeiset vastuuhenkilöt ovat käytettävissä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa hankkeen alkaessa.

Mikäli rekrytointiprosessit käynnistettäisiin vasta lopullisen rahoituspäätöksen jälkeen, avainhenkilöiden valinta ja tehtävien vastaanottaminen voisivat viivästyttää hankkeen varsinaista käynnistymistä merkittävästi. Tämä voisi vaikuttaa hankkeen toimenpiteiden toteutusaikatauluun, tavoitteiden saavuttamiseen ja rahoituksen tehokkaaseen hyödyntämiseen.

Tämän vuoksi neljän avaintehtävän rekrytointiprosessit on perusteltua käynnistää ehdollisina jo vuoden 2026 aikana. Rekrytoinneissa todetaan, että tehtävien täyttäminen ja palvelussuhteiden alkaminen edellyttävät myönteistä rahoituspäätöstä sekä hankkeen toteutumista suunnitellussa laajuudessa.

Ehdollinen rekrytointi mahdollistaa hankkeen hallitun ja viivytyksettömän käynnistämisen ilman, että kaupunki sitoutuu henkilöstön palkkaamiseen ennen rahoituksen varmistumista.

<u>Taloudelliset vaikutukset ja tehtävien rahoitus</u>
Hankkeen henkilöstökustannukset katetaan ESR+ -hankerahoituksella ja hankkeen osatoteuttajien omarahoitusosuudella hyväksytyn rahoitussuunnitelman mukaisesti.

Hankkeen henkilöstömenot on huomioitu vuoden 2027 taloussuunnitelmassa edellyttäen, että hanke saa myönteisen rahoituspäätöksen. Hankkeen edellyttämä kaupungin omarahoitusosuus sisältyy jo vuoden 2027 taloussuunnitelmaan. Hankkeen kustannukset ja omarahoitusosuudet on tarkoitus huomioida vastaavasti vuosien 2028–2030 talousarvioissa ja taloussuunnitelmissa. Koko hanketta palvelevien henkilöiden kustannukset tasataan kaikkien osatoteuttajien kesken toteutuneiden kustannusten mukaisesti.

Esitettävien tehtävien perustaminen ei siten edellytä erillistä, ennakoimatonta lisämäärärahaa vuoden 2027 taloussuunnitelmaan. Hankkeen lopullinen kustannusrakenne, rahoitusosuudet ja kaupungille kohdistuvat kustannukset täsmentyvät rahoituspäätöksen yhteydessä. Henkilöstön palkkaaminen toteutetaan vain hyväksytyn hankerahoituksen, käytettävissä olevien määrärahojen ja kaupungin päätöksenteon mukaisesti.

Tehtävät ovat määräaikaisia ja sidottuja hankkeen toteutusaikaan. Hankkeen päättyminen ei aiheuta pysyvää henkilöstömenojen kasvua.

Vaikutukset henkilöstöön ja työn organisointiin
Esitettävien tehtävien perustaminen selkeyttää hankkeen johtamis- ja vastuusuhteita sekä mahdollistaa hallinnollisten, toiminnallisten ja viestinnällisten vastuiden tarkoituksenmukaisen jakamisen. Erillinen hallinnointitiimi vähentää riskiä siitä, että laajan hankekokonaisuuden hallinnolliset tehtävät kuormittaisivat kohtuuttomasti työllisyysalueen nykyistä henkilöstöä tai hankkeen varsinaista kehittämistyötä tekeviä työntekijöitä.

Savonlinnan osatoteutuksen erillinen projektipäällikkö varmistaa hankehenkilöstön päivittäisen työn johtamisen ja toiminnan yhteensovittamisen työllisyysalueen muun palvelutuotannon kanssa.

Hanke lisää määräaikaisen henkilöstön määrää ja edellyttää selkeiden esihenkilö-, toimivalta- ja yhteistyörakenteiden määrittelyä. Henkilöstön perehdyttämiseen, työnjakoon ja työhyvinvointiin tulee kiinnittää huomiota erityisesti hankkeen käynnistysvaiheessa.

Vaikutukset talouteen
Hanke mahdollistaa merkittävän ulkopuolisen kehittämisrahoituksen hyödyntämisen Savonlinnan seudulla ja laajemmin Etelä-Savon ja Keski-Savon alueella. Hankkeeseen sisältyvä omarahoitusosuus on huomioitu kaupungin taloussuunnittelussa. Hankkeella tavoitellaan merkittävää muutosta myös kuntien osarahoittamien työttömyysturvamaksujen laajuuteen hankeaikana.

Itse hankkeen taloudelliset riskit liittyvät lopullisen rahoituspäätöksen sisältöön, mahdollisiin rahoitusehtojen muutoksiin sekä hankkeen kustannusten ja tavoitteiden toteutumiseen. Riskejä hallitaan sitomalla tehtävien täyttäminen myönteiseen rahoituspäätökseen ja seuraamalla hankkeen taloutta säännöllisesti.

Vaikutukset palveluihin ja asiakkaisiin
Hankkeen toteutuminen mahdollistaa työllisyyspalvelujen kehittämisen nykyistä laajemmin sekä uusien asiakaslähtöisten toimintamallien kokeilemisen ja käyttöönoton.

Hankkeella tavoitellaan työllistymisen nopeutumista, palvelujen saavutettavuuden parantumista, työ- ja toimintakyvyn tuen vahvistumista

sekä työnhakijoiden ja työnantajien kohtaannon parantumista. Erityistä hyötyä voidaan saavuttaa niiden asiakkaiden kohdalla, joiden työllistyminen edellyttää usean toimijan yhteistyötä.

Vaikutukset organisaatioon ja yhteistyöhön

Savonlinnan kaupungin toimiminen päätoteuttajana vahvistaa kaupungin roolia alueellisen työllisyydenhoidon kehittämisessä ja eri toimijoiden välisen yhteistyön koordinoinnissa. Samalla päätoteuttajan rooli lisää kaupungin hallinnollista vastuuta ja edellyttää riittäviä johtamis- ja tukiresursseja. Esitettävät tehtävät ovat keskeinen keino varmistaa näiden vastuiden asianmukainen hoitaminen.

Vaihtoehtoisten toimintatapojen arviointi

Vaihtoehtona olisi käynnistää rekrytoinnit vasta lopullisen rahoituspäätöksen jälkeen tai jakaa hankkeen hallinnollisia ja johtamiseen liittyviä tehtäviä nykyiselle henkilöstölle. Rekrytointien lykkääminen voisi kuitenkin viivästyttää hankkeen käynnistymistä ja toimenpiteiden toteutusta. Tehtävien jakaminen nykyiselle henkilöstölle puolestaan lisäisi työkuormitusta ja heikentäisi sekä lakisääteisten työllisyyspalvelujen että hankkeen johtamisen edellytyksiä.

Ehdollinen rekrytointi arvioidaan tarkoituksenmukaisimmaksi vaihtoehdoksi, koska se mahdollistaa hankkeen oikea-aikaisen käynnistymisen ja samalla rajaa kaupungin taloudellista riskiä ennen lopullista rahoituspäätöstä.

Yhteenveto

SISU-hanke muodostaa Savonlinnan kaupungille merkittävän, usean vuoden mittaisen kehittämiskokonaisuuden, jonka onnistunut toteuttaminen edellyttää riittäviä johtamis-, hallinnointi- ja viestintäresursseja.

Neljän avaintehtävän perustaminen ja ehdollisten rekrytointien käynnistäminen vuoden 2026 aikana on perusteltua hankkeen suunnitellun käynnistymisaikataulun, laajuuden ja päätoteuttajalle kuuluvien vastuiden näkökulmasta.

Tehtävien palkkakustannukset katetaan hankkeen rahoitussuunnitelman mukaisesti, ja kaupungin omarahoitusosuus on huomioitu talousuunnittelussa. Tehtävien täyttäminen edellyttää myönteistä rahoituspäätöstä.

Työvoimapalveluiden henkilöstösuunnitelman muutosesitys on esityslistan oheismateriaalina.

Työllisyyspalvelujohtaja selostaa asiaa kokouksessa yhteistyötoimikunnalle.

Toimivalta

Hallintosäännön 3 luvun 3 §:n kohdan 17 mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstösuunnitelmasta.

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.

Päätös

Toimenpiteet Kaupunginhallitus