Yhteistyötoimikunta

Aika	30.10.2026 klo 08:00 -
Paikka	Teknisen viraston kokoushuone / Teams

Osallistujat

	Nimi	Tehtävä
Läsnä	Hämäläinen Markus	puheenjohtaja
	Kuikka Outi	jäsen
	Muuruvirta Hanna	jäsen
	Räsänen Juha	jäsen
	Silvennoinen Virve	esittelijä
	Kankkunen Jaana	pöytäkirjanpitäjä
	Kristiansson Olli-Pekka	kh:n edustaja
	Laamanen Kirsti	kh:n edustaja
	Puputti Seija	kh:n edustaja
	Jokinen Mika	työsuojelupäällikkö
	Pietilä Teija	työsuojeluvaltuutettu
	Turtiainen Pasi	työsuojeluvaltuutettu
Poissa	Iivarinen Johanna	jäsen

Käsiteltävät asiat

Asia	Otsikko	Sivu
60	Laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
61	Pöytäkirjantarkastus	4
62	Organisaatiouudistus	5
63	Talousarvion henkilöstötavoitteet 2027	13
64	Työsuojelun ajankohtaiset asiat	14
65	Muut yhteistyötoimikunnan jäsenten asiat	15
66	Lupa- ja valvontaviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskäynnit	16
67	Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset	17
68	Henkilöstösuunnitelman muutos	18

Yhteistyötoimikunta

60
Laillisuus ja päätösvaltaisuus

YT 30.10.2026

Päätös

Yhteistyötoimikunta

61
Pöytäkirjantarkastus

YT 30.10.2026

Päätösehdotus

Pöytäkirja tarkastetaan heti sen valmistuttua ja pidetään nähtävänä: www.savonlinna.fi xx.xx.2026 alkaen.

Tarkastusvuorossa jäsen Juha Räsänen, varalla Outi Kuikka.

Päätös

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

62
Organisaatiouudistus

YT 10.06.2026 § 32

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 organisaatiorakenteen kokonaisuudistukseen (TA 2026 s. 22). Talousarviokirjaan sisältyy myös seuraavat kirjaukset organisaatiorakenteen 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 kestävää taloutta sekä työhyvinvointia - sujuvaa, kehittämismyönteistä ja yhteistyölle rakentuvaa arkea.

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi Savonlinnan kaupunki työnantajana arvioi tarpeen tehdä muutoksia organisaatiorakenteeseen 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. organisaatiorakenteessa, konsernirakenteessa, työn organisoinnissa, työjärjestelyissä, tehtäväkuvissa 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. Yhteistoimintanmenettelyn 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

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

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. Organisaatiorakenteen 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 edustajaVain 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.

YT 11.09.2026 § 48

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen
virve.silvennoinen@savonlinna.fi, p. 044 417 4060

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

Selostus

Savonlinnan organisaatiouudistuksen valmistelua on jatkettu seuraavasti:

1. Esihenkilöille ja henkilöstölle osoitettujen kyselyjen vastausten perusteella on laadittu kaksi alustavaa luonnosta organisaatiokaavioista.
2. Toimialajohtajien kanssa on käyty keskustelut em. luonnoksista sekä muista organisaatiouudistusta koskevista seikoista. (Tekninen johtaja 12.6.2026 ja sivistystoimenjohtaja 15.6.2026.)
3. Henkilöstöinfo 16.6.2026.
4. Kaupunginjohtaja on selostanut organisaatiomuutosta kaupunginhallitukselle (KH 29.06.2026 § 258).
5. Kaupunginjohtajan johtoryhmä 3.8.2026.
6. Keskustelu Teknisen toimialan johtoryhmän kanssa 25.8.2026 ja Sivistystoimialan johtoryhmän kanssa 1.9.2026. Lisäksi asiasta on keskusteltu keskushallinnon esihenkilöiden kanssa 1.9.2026.
7. Keskustelu kaupunginjohtajan kanssa 4.9.2026.
8. Pääluottamusedustajien kanssa käyty keskustelu 7.9.2026.

Yhteistyötoimikunta jatkaa organisaatiouudistusta koskevaa yhteistoimintamenettelyä.

Alustavat organisaatioluonnokset ovat oheismateriaalina (JulkL 6 §:n 9 kohta).

Toimivalta

Hallintosääntö 4 luku 9 § Yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain (449/2007) mukaisena työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoimintaelimenä.

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve

Käsittely

Yhteistyötoimikunta kävi läpi alustavat luonnokset (V1 ja V2) organisaatiokaavioista, jotka perustuvat yllä kuvattuun valmisteluprosessiin ja siinä esille tulleisiin ehdotuksiin ja ideoihin.

Neuvottelutuloksena todettiin, että asiaa on valmisteltu hyvin. Prosessissa on osallistettu toimialoja, esihenkilöitä, henkilöstöä ja pääluottamusedustajia ja keskustelua on käyty laaja-alaisesti. Lisäksi asiaa on selostettu kaupunginhallitukselle ja käyty keskusteluja kaupunginjohtajan kanssa. Prosessiin odotetaan jatkokäsittelyä organisaatiokaavio versio 3 osalta.

Yhteistyötoimikunta on tyytyväinen valmisteluprosessiin.

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi valmistelutilanteen ja käy keskustelun asiasta.

Esittelijä muutti päätösehdotustaan seuraavaksi:

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta neuvottelee yhteistoimintalain mukaisesti valmisteilla olevan organisaatiouudistuksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.

Päätös

Yhteistyötoimikunta hyväksyi muutetun päätösehdotuksen.

Kirsti Laamanen poistui tämän §:n käsittelyn aikana klo 9.28
Heli Järvinen liittyi kokoukseen Teamsilla klo 9.28

YT 24.09.2026 § 57

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen
virve.silvennoinen@savonlinna.fi, p. 044 417 4060

Selostus

Yhteistyötoimikunta on käsitellyt otsikkoasiaa kokouksissaan 10.6.2026 ja 11.9.2026.

Valmistelu tähän mennessä:

- Esihenkilöiden keskustelutilaisuus ja henkilöstöinfo 4.5.
- Esihenkilöiden ja henkilöstön kysely ajalla 6.5.–24.5.2026.
- Kyselyn tuloksia analysoitiin viikolla 22 ja tuloksia käytiin läpi myös henkilöstölle ja esihenkilöille järjestetyissä tilaisuuksissa.
- Tämän jälkeen asiaa on käsitelty pääluottamusedustajien kanssa ja kaupunginjohtajan johtoryhmässä.
- Yhteistyötoimikunta 10.6.2026.
- Kyselyiden vastausten perusteella laadittiin kaksi vaihtoehtoista ja alustavaa luonnosta organisaatiokaavioista VE1 ja VE2.
- Toimialajohtajien kanssa on käyty keskustelut em. luonnoksista sekä muista organisaatiouudistusta koskevista seikoista, tekninen johtaja 12.6.2026 ja sivistystoimenjohtaja 15.6.2026.
- Tytäryhtiöiden henkilöstön ja johdon kysely ajalla 15.6.-15.7.2026
- Henkilöstöinfo 16.6.2026.
- Kaupunginjohtaja on selostanut organisaatiouudistusta kaupunginhallitukselle (KH 29.06.2026 § 258).
- Kesälomakausi – ei valmistelua.
- Kaupunginjohtajan johtoryhmä 3.8.2026.
- Keskustelu Teknisen toimialan johtoryhmän kanssa 25.8.2026 ja Sivistystoimialan johtoryhmän kanssa 1.9.2026. Lisäksi asiasta on keskusteltu keskushallinnon esihenkilöiden kanssa 1.9.2026.
- Keskusteluiden palautteiden välittäminen kaupunginjohtajalle 4.9.2026.
- Pääluottamusedustajien kanssa käyty keskustelu 7.9.2026.
- Yhteistyötoimikunta 11.9.2026
- Henkilöstöinfo 14.9.

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

Kaupungin intra-sivustolla (Santra) on edelleen avoinna henkilöstölle lomake, johon voi esittää ideoita ja ehdotuksia organisaatiouudistukseen liittyen.

Yhteistoimintaneuvottelu jatkuu organisaatiouudistuksen versio 3 osalta. Kaupunginlakimies ja henkilöstöpäällikkö esittelevät kokouksessa organisaatiouudistuksen versioluonnoksen 3. Alustava organisaatioluonnos versio 3 on oheismateriaalina
(Ei julkinen, JulkL 6 §:n 9 kohta).

Toimivalta
Hallintosääntö 4 luku 9 § Yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain (449/2007) mukaisena työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoimintaelimenä.

Esittelijä
Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta neuvottelee yhteistoimintalain mukaisesti valmisteilla olevan organisaatiouudistuksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.

Käsittely
Organsisaatiomuutoksen vaihtoehto 3 oli päivitetty esityslistan julkaisun jälkeen. Kaupunginlakimies ja henkilöstöpäällikkö esittelivät kokouksessa päivitetyn version.

Selvitettäväksi jäi hankekehityksen henkilöstön osallistuminen aiemmin tehtyyn henkilöstökyselyyn. Tukipalveluiden osalta käydään keskustelut esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa sekä kartoitetaan nykyisten tehtäväkuvien sisältö. Organisaatioluonnoksen vaihtoehto 3 esitellään henkilöstöinfossa 29.9.2026, minkä jälkeen henkilöstöllä on vielä mahdollisuus kommentoida organisaatiomuutoksen luonnosten sisältöjä.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

YT 30.10.2026

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
Yhteistoimintaneuvottelu jatkuu organisaatiouudistuksen osalta. Kaupunginlakimies ja henkilöstöpäällikkö esittelevät kokouksessa organisaatiouudistuksen versioluonnoksen Ve3.2, joka on oheismateriaalina (Ei julkinen, JulkL 6 §:n 9 kohta).

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

Valmistelu tähän mennessä
- Esihenkilöiden keskustelutilaisuus ja henkilöstöinfo 4.5.
- Esihenkilöiden ja henkilöstön kysely ajalla 6.5.–24.5.2026.
- Kyselyn tuloksia analysoitiin viikolla 22 ja tuloksia käytiin läpi myös henkilöstölle ja esihenkilöille järjestetyissä tilaisuuksissa.
- Tämän jälkeen asiaa on käsitelty pääluottamusedustajien kanssa ja kaupunginjohtajan johtoryhmässä.
- Yhteistyötoimikunta 10.6.2026.
- Kyselyiden vastausten perusteella laadittiin kaksi vaihtoehtoista ja alustavaa luonnosta organisaatiokaavioista VE1 ja VE2.
- Toimialajohtajien kanssa on käyty keskustelut em. luonnoksista sekä muista organisaatiouudistusta koskevista seikoista, tekninen johtaja 12.6.2026 ja sivistystoimenjohtaja 15.6.2026.
- Tytäryhtiöiden henkilöstön ja johdon kysely ajalla 15.6.-15.7.2026
- Henkilöstöinfo 16.6.2026.
- Kaupunginjohtaja on selostanut organisaatiouudistusta kaupunginhallitukselle (KH 29.06.2026 § 258).
- Kesälomakausi – ei valmistelua.
- Kaupunginjohtajan johtoryhmä 3.8.2026.
- Keskustelu Teknisen toimialan johtoryhmän kanssa 25.8.2026 ja Sivistystoimialan johtoryhmän kanssa 1.9.2026. Lisäksi asiasta on keskusteltu keskushallinnon esihenkilöiden kanssa 1.9.2026.
- Keskusteluiden palautteiden välittäminen kaupunginjohtajalle 4.9.2026.
- Pääluottamusedustajien kanssa käyty keskustelu 7.9.2026.
- Yhteistyötoimikunta 11.9.2026
- Henkilöstöinfo 14.9.
- Laadittu kolmas vaihtoehto organisaatiokaaviosta VE3
- Kaupunginjohtajan johtoryhmä 21.9.
- Yhteistyötoimikunta 24.9.
- Henkilöstöinfo 29.9.2026
- Tytäryhtiöiden henkilöstön ja johdon kysely Hankekehitys Oy:lle ajalla 29.9.-9.10.2026.
- Keskustelu teknisen toimialan johtoryhmän kanssa 6.10.2026 ja sivistystoimialan johtoryhmän kanssa 9.10.2026.
- Laadittu VE3.2
- Pääluottamusedustajien kanssa käyty keskustelu 12.10.2026
- KH 12.10. ympäristöterveydenhuollon sopimuskuntien kuuleminen ympäristöterveydenhuoltojaoston muuttamisesta lautakunnaksi
- Valtuustoseminaari 19.10.2026

Toimivalta

Hallintosääntö 4 luku 9 § Yhteistyötoimikunta toimii yhteistoimintalain (449/2007) mukaisena työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuvana yhteistoimintaelimenä.

Esittelijä

Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve

Päätösehdotus

Yhteistyötoimikunta neuvottelee yhteistoimintalain (449/2007) mukaisesti valmisteilla olevan organisaatiouudistuksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista.

Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta
Yhteistyötoimikunta

Päätös

Yhteistyötoimikunta

63
Talousarvion henkilöstötavoitteet 2027

YT 30.10.2026

641/02.02.00.00/2026

Valmistelija	Henkilöstösuunnittelija Jaana Kankkunen, p. 040 417 4070
Selostus	Henkilöstötavoitteet talousarviovuodelle 2027 on käsitelty yhdessä henkilöstöpalvelujen, pääsopijajärjestöjen edustajien sekä työsuojelun kanssa. Henkilöstöpäällikkö selostaa asiaa yhteistyötoimikunnalle. Henkilöstöä koskevat tavoitteet vuodelle 2027 on kokouksen oheismateriaalina.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.

Päätös

Toimenpiteet	Kaupunginhallitus

Yhteistyötoimikunta

64
Työsuojelun ajankohtaiset asiat

YT 30.10.2026

Valmistelija	henkilöstösuunnittelija Jaana Kankkunen, jaana.kankkunen@savonlinna.fi, p. 044 417 4070
Selostus	Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut selostavat ajankohtaisia työsuojeluasioita.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.
Päätös	

Yhteistyötoimikunta

65
Muut yhteistyötoimikunnan jäsenten asiat

YT 30.10.2026

Valmistelija	henkilöstösuunnittelija Jaana Kankkunen, jaana.kankkunen@savonlinna.fi, p. 044 417 4070
Selostus	Kuullaan yhteistyötoimikunnan jäsenten esille nostamia asioita. Hallintojohtaja selostaa kokouksessa aiheesta "työnantajan oikeus rajoittaa työntekijän sananvapautta”. Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus -tiivistelmä esityslistan liitteenä 1.
Esittelijä	Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve
Päätösehdotus	
Päätös	

Yhteistyötoimikunta

66
Lupa- ja valvontaviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuskäynnit

YT 30.10.2026

350/01.04.01.01/2026

Valmistelija
Turvallisuuspäällikkö Mika Jokinen
mika.jokinen@savonlinna.fi, p. 044 417 4757

Selostus
Työsuojelun vastuualueet huolehtivat työsuojelun alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta. Keskeisenä tavoitteena on edistää ja ylläpitää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työstä terveydelle aiheutuvia vaaroja ja haittoja. Valvonnan avulla varmistetaan myös työelämän pelisääntöjen toteutuminen työpaikoilla.

Työsuojeluhallinnon tärkein tehtävä on valvoa työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista. Valvontaa toteutetaan pääasiassa työpaikoilla tehtävin tarkastuksin. Valvonnan lisäksi työsuojeluhallinto antaa ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä.

Lupa- ja valvontaviraston työsuojelun vastuualueen tarkastaja on tehnyt tarkastuskäynnit kolmeen yksikköön.

Tarkastuskertomukset ovat esityslistan liitteinä 1, 2 ja 3.

Turvallisuuspäällikkö Mika Jokinen selostaa asiaa yhteistyötoimikunnalle

Esittelijä
Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve

Päätösehdotus
Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.

Päätös

Yhteistyötoimikunta

67
Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

YT 30.10.2026

207/01.04.02.03/2026

Valmistelija
Turvallisuuspäällikkö Mika Jokinen
mika.jokinen@savonlinna.fi, p. 044 417 4757

Selostus
Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäiseminen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Tavoitteiden saavuttamiseksi työterveyshuolto tekee työpaikkaselvityksiä työolosuhteiden tai työtehtävien muuttuessa, kuitenkin vähintään viiden vuoden välein.

Työterveyshuolto on tehnyt työpaikkaselvitykset kahteen yksikköön. Työpaikkaselvityksistä laaditut raportit on saatettu työyksiköihin tiedoksi toimenpiteitä varten.

Työsuojeluvaltuutetut seuraavat työterveyshuollon antamien suositusten toteutumista omien seurantaohjelmiensa mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetut raportoivat yhteistyötoimikunnalle ja tulosalueen esimiehille suosituksien toteumatilanteen.

Työpaikkaselvitysraportit ovat esityslistan liitteinä.

Työsuojelupäällikkö Mika Jokinen selostaa asiaa yhteistyötoimikunnalle

Esittelijä
Henkilöstöpäällikkö Silvennoinen Virve

Päätösehdotus
Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedoksi.

Päätös

Yhteistyötoimikunta

68
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.

Taloudelliset vaikutukset ja tehtävien rahoitus
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

Yhteistyötoimikunta

käynnistymisaikataulun, laajuuden ja päätoteuttajalle kuuluvien vastuiden näkökulmasta.

Tehtävien palkkakustannukset katetaan hankkeen rahoitussuunnitelman mukaisesti, ja kaupungin omarahoitusosuus on huomioitu talous-suunnittelussa. 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